

Finanzierung von transnationalen Skills Partnerships: Kostenpositionen und Finanzierungsquellen

Themendossier im Rahmen der „Denkfabrik für transnationale Skills Partnerships“



Liam Patuzzi, Entwicklungsgesellschaft für berufliche Bildung mbH

April 2023

Inhalt

1. Einleitung	3
2. Wichtigste Kostenpositionen von tSPs	4
2.1. Projekt- bzw. Programmmarketing	4
2.2. Identifizierung und Auswahl von Kandidat:innen	5
2.3. Information und Orientierung von Arbeitgeber:innen im Zielland	5
2.4. Kosten für berufliche und sprachliche Qualifizierung	6
2.5. Reisekosten	6
2.6. Kosten im Rahmen des Anerkennungsverfahrens	7
2.7. Lebenshaltungskosten	7
2.8. Soziale und gesellschaftliche (Vor-)Integration	8
2.9. Entwicklungspolitische Elemente	8
2.10. Projektmanagement und -entwicklung, Evaluation	9
3. Mögliche Finanzierungsquellen von tSPs	9
3.1. Öffentliche Projektmittel	10
3.2. Official Development Assistance (ODA)	10
3.3. Leistungen der Ausbildung- und Arbeitsförderung	12
3.4. EU-Mittel	15
3.5. Stipendienprogramme	17
3.6. Arbeitgeber:innenfinanzierung	17
3.7. Results-based financing	19
3.8. Finanzielle Beteiligung von Migrant:innen: Income-Share Agreements (ISA)	20
4. Fazit und Ausblick	21
Abkürzungsverzeichnis	23
Literatur	24
Anlage 1: Matrix wichtigster Kostenpositionen und möglicher Finanzierungsquellen von transnationalen Skills Partnerships	27
Anlage 2: Die Netzwerke MATCH und MATCH Talent: Fachkräfte mithilfe von Regelförderung weiterbilden	29
Anlage 3: Das internationale Ausbildungsprojekt der Diakonie Württemberg – Stufenmodell und Projektumlage	30
Anlage 4: Der „Pool-Ansatz“ und das revolvierende Finanzierungssystem der Bauverbände.NRW	31
Anlage 5: Die gestaffelte Dienstleistungspauschale im Projekt „Hand in Hand for international Talents“	32

Die in dieser Publikation geäußerten Meinungen unterliegen der Verantwortung des Autors und spiegeln nicht unbedingt die Standpunkte der 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 Partnerschaften (im Folgenden: tSPs) 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 dritte Themendossier befasst sich mit der Frage, welche Modelle und Wege der Finanzierung zur nachhaltigen Weiterentwicklung, Verstetigung und Skalierung von tSPs beitragen können. Die deutsche Wirtschaftsleistung und Wohlfahrt werden sich in den kommenden Jahrzehnten nur erhalten können, wenn Deutschland alle verfügbaren Fachkräftepotenziale ausschöpfen kann. Transnationale Skills Partnerschaften können einen wichtigen Beitrag zur Sicherung des Fachkräfteangebots leisten, indem sie effiziente und faire, modellhafte Einwanderungsprozesse erproben, Kooperationsstrukturen zwischen Deutschland und Partnerländern stärken und neue Korridore der Fachkräftezuwanderung schaffen.

Doch obwohl in Deutschland zahlreiche tSP-Modelle bereits erprobt wurden, bleiben diese in aller Regel klein und zeitlich begrenzt. Ein zentraler Grund dafür ist unter anderem die Herausforderung, eine nachhaltige Finanzierung über die Laufzeit von Pilotprojekten hinaus zu sichern. Denn selbst wenn Fachkräftemigration langfristig einen klaren ökonomischen Nutzen hat, benötigt sie, um gut zu funktionieren, erhebliche Investitionen in Form von Vor- und Anlaufkosten (*upfront costs*).¹ Wie diese Kosten verteilt werden, ist keine rein praktische Frage, sondern hängt eng mit grundsätzlichen und normativen Vorstellungen zusammen, wer von internationaler Fachkräftezuwanderung in welcher Form und in welchem Maße profitiert und wer für die Kosten aufkommen soll. Dabei ist die Frage, wie sich der Privatsektor an der Finanzierung beteiligen sollte, um tSPs zur Fachkräftegewinnung selbsttragend zu gestalten von herausgehobener Bedeutung.

Dies ist ein geeigneter Zeitpunkt, um Möglichkeiten einer nachhaltigen und fairen Finanzierung von tSPs zu erkunden. Während einige dieser Ansätze bereits auf mehrere Jahre Erfahrung zurückblicken, werden ständig neue Vorhaben konzipiert und umgesetzt, die eine Vielfalt neuer Formate, Akteure und eben auch Finanzierungsmodelle erproben. Somit besteht bereits ein Wissens- und Erfahrungspool, der bislang allerdings noch nicht umfassend analysiert wurde.

Das vorliegende Themendossier geht unter anderem auf folgende Fragen ein:

- Welche Kostenpositionen müssen bei tSPs berücksichtigt werden? Wie unterscheiden sich diese je nach tSP-Typ?
- Was sind gegenwärtig die wichtigsten Finanzierungsquellen?
- Welche Herausforderungen bzgl. der Verteilung von Risiken und Kosten behindern deren Nachhaltigkeit? Und wie reagieren existierende tSP-Projektansätze auf diese Herausforderungen?
- Wo bestehen noch ungenutzte Potenziale, auch im Hinblick auf neueste politische und technologische Entwicklungen?

Das nächste Kapitel unternimmt eine Auflistung der wichtigsten Kostenpositionen von tSPs. Kapitel 3 widmet sich einer Bestandsaufnahme verschiedener Finanzierungsquellen für tSPs – und damit verbundener Herausforderungen. Dabei werden ausgewählte Modelle der Finanzierung, die in laufenden Projekten zur Anwendung kommen, vorgestellt. Kapitel 4 bietet einige abschließende Überlegungen mit Blick auf potenzielle Finanzierungsmodelle der Zukunft an.

¹ Helen Dempster, Ismael Gálvez Iniesta, Reva Resstack & Cassandra Zimmer, [Financing Legal Labor Migration Pathways](#). Washington, DC: Center for Global Development, 2022.

2. Wichtigste Kostenpositionen von tSPs

Für die Konzeptionierung und Finanzierung einer tSP ist an erster Stelle wesentlich, mehr Klarheit über deren verschiedenen Kostenpositionen zu schaffen. Im Folgenden wird ein Versuch der Aufschlüsselung der wichtigsten Kostenpositionen vorgenommen und dabei auf deren Inhalt, Reichweite (z.B. Aktivitäten im Herkunftsland und/oder im Zielland) und Gewichtung innerhalb von tSPs eingegangen.

Dabei sind zwei grundsätzliche Vorbehalte zu berücksichtigen:

- Die relative Bedeutung bzw. Gewichtung einzelner Kostenpositionen kann je nach tSP erheblich variieren. Logischerweise fallen diese je nach Typ unterschiedlich aus (z.B. Kosten des Anerkennungsverfahrens in Typ 1; entwicklungspolitische Elemente in Typ 3 usw.). Außerdem können die Kosten für Vorbereitungsmaßnahmen vor der Einreise nach Deutschland je nach Herkunftsland erheblich variieren. Qualifizierungsmaßnahmen sind zudem je nach Branche/Berufsprofil unterschiedlich kostenintensiv.
- Zu den eigentlichen Kosten von tSPs gehören neben direkten Kosten auch strukturelle Ausgaben, die außerhalb des Projekt- bzw. Programmbudgets fallen, jedoch diese Ansätze überhaupt erst ermöglichen, indem sie das nötige Ökosystem dafür schaffen (z.B. Investitionen in die Ausbildungsinfrastruktur oder die Arbeitsverwaltung des Drittstaats). Die folgende Aufschlüsselung konzentriert sich hauptsächlich auf direkte Kosten von tSPs, dennoch wird stellenweise auch auf solche strukturellen Kosten eingegangen.

Weblink: „[Financing Legal Labor Migration Pathways – From Pilot to Scale](#)“

In einem Bericht aus dem Jahr 2022 widmen sich Analyst:innen vom Center for Global Development (CGD) der Frage, welche Kosten bei regulären Arbeitsmigrationswegen anfallen und wie diese finanziert werden. Dieser Bericht ist eine von sehr wenigen Ressourcen, die systematisch die Finanzierung von legalen Programmen der Arbeitsmigration untersuchen. Auf Grundlage einer Analyse von 57 transnationalen Projekten und Programmen weltweit schätzt das CDG die Kosten jener Programme und Projekte mit Qualifizierungsaktivitäten während des gesamten Zuwanderungsprozesses auf durchschnittlich **rund 20.000 Euro** pro Teilnehmer:in ein (davon sind ca. ein Drittel allein Qualifizierungskosten).

Der Bericht identifiziert außerdem eine Reihe von Erfolgsfaktoren für die Verstetigung und Skalierung solcher Projekte und Programme. Eine allgemeine Empfehlung ist, maßgeschneiderte Finanzierungsmodelle zu entwickeln, die die spezifische Anreizstruktur der tSPs widerspiegeln. Zudem warnen die Autor:innen davor, Arbeitgeber:innen zu früh in den Finanzierungsprozess einzubeziehen; zuerst müsse Vertrauen aufgebaut und die Vorteile des jeweiligen Programms deutlich aufgezeigt werden. Sie empfehlen außerdem, mehr **Kosten-Nutzen-Analysen** durchzuführen, um etwaige Effizienzdefizite zu ermitteln und zu korrigieren.

2.1. Projekt- bzw. Programmmarketing

Hierunter fallen Aktivitäten, die eine konkrete tSP mit ihrem Unterstützungsangebot bewerben. Entsprechende Investitionen sind wichtig, um die richtige Zielgruppe zu erreichen und anzusprechen, die Attraktivität durch das Aufzeigen konkreter Perspektiven zu stärken sowie die Erwartungen von Kandidat:innen frühzeitig zu managen. Verglichen mit anderen tSP-Kostenpositionen tendieren diese Aktivitäten in der Regel dazu, abgesehen von einer kostenintensiven Anfangsphase einen eher kleineren Teil des Budgets in Anspruch zu nehmen.

Da die Bewerbung eines tSP-Projekts bzw. Programms bei der anvisierten Zielgruppe am effektivsten an Ort und Stelle im Herkunftsland stattfindet, fallen für ein erfolgreiches Marketing v.a. zu Beginn

Ausgaben für den Auf- und Ausbau von Partnerschaften vor Ort an. Diese Investitionen können dort weniger kostenintensiv ausfallen, wo staatliche Einrichtungen oder große Wirtschaftsverbände die tSP (mit-)steuern, die bereits über etablierte Kontakte und Austauschkanäle mit Institutionen in den Herkunftsländern verfügen und auch leichter auf bestehende deutsche Akteure im Ausland – z.B. Goethe Institute, Auslandshandelskammern, GIZ-Büros, BMZ-finanzierte Migrationsberatungszentren – zurückgreifen können. Transnationale Skills Partnerships, die diese Möglichkeit nicht haben, müssen sich für das Projekt- bzw. Programmmarketing stattdessen oft auf Anwerbeagenturen und andere kommerzielle Mittler stützen, die im Herkunftsland über entsprechende Netzwerke verfügen.

Obwohl detaillierte Angaben zu den Kostenpositionen von tSPs häufig schwer zugänglich sind, vermitteln Expert:innengespräche sowie eine Durchsicht vorhandener Literatur zumindest den Eindruck, dass sich Marketinginvestitionen bei vielen Vorhaben noch in Grenzen halten. Dies kann verschiedene Gründe haben; von mangelndem Druck bis hin zu fehlenden Ressourcen bzw. fehlender Infrastruktur. Wegen des wachsenden internationalen Wettbewerbs um Fachkräfte ist jedoch zu erwarten, dass proaktive Investitionen in diesem Bereich an Bedeutung gewinnen werden.² Gleichzeitig erscheint es aus Sicht von (v.a. kleineren) tSPs vielversprechend, dass die Bundesregierung für die kommenden Jahre ambitionierte Investitionen in eine Intensivierung des Standort-Marketings plant.³ Dies könnte die Möglichkeiten für tSPs verbessern, da künftige Vorhaben sich dadurch auf eine verbesserte, öffentlich geförderte Infrastruktur stützen können.

2.2. Identifizierung und Auswahl von Kandidat:innen

Wie die oben erwähnte Forschung des Center for Global Development (CGD) herausstellt, sind die Kosten für die Suche und Selektion von passenden Kandidat:innen vergleichsweise hoch – besonders bei tSPs von Typ 1, die auf bereits vorqualifizierte Fachkräfte abzielen.⁴ Diese Kosten sind zwar keine Besonderheit von tSPs, da Rekrutierungs- bzw. Vermittlungskosten auch bei einer Rekrutierung auf dem deutschen Arbeitsmarkt anfallen würden. Allerdings haben Betriebe im Kontext von tSPs aufgrund von sprachlichen Barrieren, mangelndem Verständnis des Berufsbildungssystems und Lehrinhalten des Herkunftslandes sowie kulturellen Unterschieden deutlich mehr Unterstützung von außen nötig. Die Höhe der Kosten variiert auch je nachdem, wer diese Leistung erbringt: Bei kommerziellen, gewinnorientierten Rekrutierungsagenturen müssen häufig neben den eigentlichen Leistungskosten Erfolgsprämien mitberechnet werden.

Darüber hinaus können unter dieser Position Reisekosten der Arbeitgeber:innen in das Herkunftsland anfallen, mit dem Ziel Kandidat:innen persönlich kennenzulernen. Dies ist zwar kostenintensiver als z.B. Online-Meetings; als optionales Angebot kann es jedoch das Vertrauen der Arbeitgeber:innen bzw. ausbildenden Betriebe deutlich erhöhen (und bei öffentlich subventionierten Projekten auch ihre Bereitschaft stärken, sich perspektivisch am Vorhaben finanziell zu beteiligen).

2.3. Information und Orientierung von Arbeitgeber:innen im Zielland

Diese Kostenposition umfasst sowohl die Gewinnung von Arbeitgeber:innen für die Teilnahme an einer tSP als auch die laufende Begleitung dieser über alle Phasen des Projekts bzw. Programms hinweg (z.B. Versorgung mit Informationen zu möglichen öffentlichen Förderungen, Unterstützung bei Fragen rund um die Integration der Fachkraft bzw. auszubildenden Person). Auch hier fällt das Gewicht dieser Kostenposition je nach tSP-Ansatz unterschiedlich aus. Bei Programmen, die aus der Eigeninitiative von Unternehmensverbänden heraus entstanden sind, ist anzunehmen, dass geringere Investitionen nötig sind als bei staatlich initiierten Vorhaben.

Eine gelungene Ansprache von Arbeitgeber:innen kann weitreichende Implikationen für die langfristige Finanzierung von tSPs haben. Wenn ihnen gegenüber von Anfang an transparent kommuniziert wird, welche Ziele das Vorhaben hat, welche Dienstleistungen sie realistischerweise

² Interview mit Sarina Strumpfen und Ann-Christin Wedeking (Kuratorium Deutsche Altershilfe), März 2023.

³ Bundesregierung, [Eckpunkte zur Fachkräfteeinwanderung aus Drittstaaten](#), November 2022.

⁴ Dempster et al., *Financing Legal Labor Migration Pathways*, 2022.

erwarten können und welche Perspektiven zur mittel- und langfristigen Weiterführung bestehen, kann dies ihre finanzielle Beteiligungsbereitschaft mittel- und unmittelbar erleichtern.

Zudem ist es sinnvoll, einen Teil der Aktivitäten und die damit verbundenen Kosten in dieser Kategorie auszulagern. Während einzelne tSPs Unternehmen bzgl. ihres spezifischen Angebots informieren sollten, ist eine umfassende Beratung und Orientierung von Arbeitgeber:innen zu Fragen der Fachkräfterekrutierung, Förderungspalette, Integration und ähnlichem besser von zentralen Anlaufstellen zu leisten. Dies entlastet zum einen tSP-Projekte selbst, und sichert zum anderen eine höhere Qualität (und Neutralität) bei der Begleitung von Arbeitgeber:innen – besonders bei betrieblichen Integrationskonzepten und weiteren integrationsrelevanten Fragen, wo viele deutsche Betriebe laut einigen Interviewpartner:innen noch starken Nachholbedarf haben.⁵ Ein interessantes, landesfinanziertes Modell für eine derartige Bündelung von relevanten Services verfolgt die [Thüringer Agentur für Fachkräftegewinnung \(ThAFF\)](#), die zentral Informationen sammelt, Arbeitgeber:innen berät und strategische Netzwerkarbeit betreibt. Auch weitere staatlich geförderte Informations- und Beratungsangebote für Arbeitgeber:innen zu Fragen der Fachkräftegewinnung – wie etwa das durch das BMWK-finanzierte Webportal „Make it in Germany“ oder die Beratungsangebote im Rahmen des BMAS-finanzierten Förderprogramms IQ – können Synergieeffekte herstellen und dadurch die Kosten für Arbeitgeber:innen strukturell absenken.

2.4. Kosten für berufliche und sprachliche Qualifizierung

Kosten für Vorbereitungskurse sowie sprachliche und fachliche Qualifizierungsangebote bilden für sämtliche Vorhaben in der Regel den größten Kostenfaktor.⁶ Hier treten allerdings auch große Unterschiede zwischen den drei Typen von tSP hervor: Typ-1-Vorhaben, die auf vorqualifizierte Fachkräfte abzielen, sind weniger kostenintensiv als Typ-2-Vorhaben, die eine Qualifizierung im Zielland vorsehen. Bei Typ-3-Ansätzen wiederum findet die Qualifizierung (zumindest teilweise) im Herkunftsland statt, wo die Kosten für die Qualifizierung für sich betrachtet verglichen mit jenen in Deutschland im Regelfall geringer sind.⁷

Bei Diskussionen rund um die Finanzierung von tSPs stehen Sprachkurse oft im Mittelpunkt. Ein wesentlicher Teil des Sprachtrainings findet üblicherweise bereits im Herkunftsland statt, meistens bis zum Erreichen von Niveau B1 oder B2 des Europäischen Referenzrahmens. Die Sprachförderung wird dann im Zielland fortgeführt, i.d.R. mit berufsbezogener Ausrichtung. Dabei ist die Finanzierung von Sprachkursen im Herkunftsland oft mit erheblichen Herausforderungen verbunden: Die Kosten sind vergleichsweise hoch, ebenso das Risiko, dass Kandidat:innen die Kurse nicht bestehen oder abbrechen.

Daher wird bei Sprachkursen im Herkunftsland auch intensiv über Lösungen nachgedacht, um Risiken zu verteilen oder Kosten zu senken. Zu diesen Vorschlägen zählen beispielsweise Mischfinanzierungsmodelle, in denen je nach Sprachniveau der Staat (Basisniveau) bzw. Arbeitgeber:innen (weiterführende Niveaus) die Sprachkurse finanzieren; oder die öffentlich geförderte Entwicklung von Sprach-Apps, die das Selbstlernen unterstützen.⁸ Einige tSPs versuchen, Sprachkurskosten zu reduzieren, indem sie Kandidat:innen mit einem gewissen Deutschsprachniveau zu erreichen versuchen – z.B. Schüler:innen und Absolvent:innen von PASCH-Schulen.⁹

2.5. Reisekosten

Reisekosten bilden eine relativ kleine Kostenpositionen innerhalb einer transnationalen Skills Partnership. Oft bleiben diese unter 1.000 Euro pro Teilnehmenden (durch Visa- und

⁵ Interview mit Dennis Röntgen (BMZ), April 2023; Interview mit Sarina Strumpen und Ann-Christin Wedeking (Kuratorium Deutsche Altershilfe), März 2023; Interview mit Kirstin von Gräfe und Anett Reiche (ThAFF), März 2023.

⁶ Dempster et al., *Financing Legal Labor Migration Pathways*, 2022.

⁷ Dempster et al., *Financing Legal Labor Migration Pathways*, 2022.

⁸ Interview mit Sophia Wolpers (LaMP), März 2023.

⁹ Interview mit Heinz Rittmann (Bauverbände.NRW), März 2023.

Übersetzungskosten ggf. etwas höher). Laut CGD gehören Reisekosten auch zu den Elementen innerhalb von tSPs, die am häufigsten von den zuwandernden Auszubildenden bzw. Fachkräften selbst getragen werden müssen.¹⁰

Bei deutschen tSPs scheint dies allerdings auf Basis der bisherigen Bestandsanalyse nur selten der Fall zu sein. Auch in Ansätzen, die durch den privaten Sektor gesteuert und finanziert werden, übernehmen deutsche Betriebe oft und scheinbar bereitwillig diese Kosten.¹¹ Dies lässt sich neben dem überschaubaren Umfang der Kosten vermutlich auch dadurch erklären, dass ab dem Zeitpunkt der Einreise der Azubis bzw. Fachkräfte nach Deutschland die Wahrscheinlichkeit von Abbrüchen deutlich sinkt, wodurch sich das finanzielle Gesamtrisiko für Arbeitgeber:innen insgesamt verringert.

2.6. Kosten im Rahmen des Anerkennungsverfahrens

Diese Kosten fallen vor allem bei tSPs des Typs 1 an, die auf Fachkräfte mit abgeschlossener beruflicher Ausbildung abzielen. Das Anerkennungsverfahren kann bis zu 600 Euro kosten, in Einzelfällen noch mehr.¹² Zudem entstehen ggf. weitere Kosten - z.B. für Übersetzungen, Beglaubigungen sowie eventuelle Ausgleichsmaßnahmen¹³ – die sich auf mehrere Tausend Euro belaufen können. Erste Kosten des Anerkennungsverfahrens fallen i.d.R. noch vor der Anreise nach Deutschland an, da der Antrag auf Prüfung der Gleichwertigkeit aus dem Herkunftsland gestellt wird. Anpassungsqualifizierungen bzw. andere Ausgleichsmaßnahmen finden erst im Zielland statt.

Durch die Novelle des FEG ist zu erwarten, dass Kosten des Anerkennungsverfahrens zukünftig eine geringere Rolle in bestimmten tSPs einnehmen werden, da eine berufliche Anerkennung für die Einreise und den Aufenthalt zum Zweck einer Beschäftigung in nicht-reglementierten Berufen nicht mehr notwendig sein wird. Dementsprechend ist es möglich, dass beteiligte Arbeitgeber:innen ggf. stärker auf vorgeschaltete Praktika und ähnliche Formate zurückgreifen werden, um die Fähigkeiten einer potenziellen Fachkraft vor einer möglichen Einstellung zu testen.

2.7. Lebenshaltungskosten

Lebenshaltungskosten im Herkunftsland werden während der Vorbereitungsphase meist von den zuwanderungswilligen Auszubildenden oder Fachkräften selbst (bzw. deren Familien) getragen. Dies kann jedoch zur Folge haben, dass Kandidat:innen aus einkommensschwächeren Verhältnissen ausgeschlossen bleiben. Da diese Vorbereitungsphasen mitunter bis zu einem Jahr dauern können, ist eine Teilnahme an Vorbereitungsmaßnahmen und die eventuell damit einhergehende Minderung des Erwerbseinkommens nicht für Programm-Interessent:innen eine gangbare Option. Dies zu berücksichtigen ist besonders für jene tSPs relevant, bei denen entwicklungspolitische Zielsetzungen verfolgt und unbeabsichtigte „cream-skimming“-Effekte vermieden werden sollen.

Lebenshaltungskosten im Zielland werden größtenteils durch die Ausbildungsvergütung (in tSPs von Typ 2 bzw. 3) oder das Gehalt (in tSPs von Typ 1 bzw. 3) bestritten. Wo die Ausbildungsvergütung nicht ausreicht, gibt es verschiedene weitere Möglichkeiten der Unterstützung. So können Arbeitgeber:innen zusätzliche Sachleistungen vergeben (z.B. ÖPNV-Abos) oder eine Wohnung zur Verfügung stellen bzw. bei der Suche einer günstigen Unterbringung helfen.¹⁴ Eine weitere Möglichkeit besteht darin, öffentliche Förderung wie z.B. Berufsausbildungsbeihilfe zu beantragen (siehe Kapitel 3.3). Das Fachkräfteeinwanderungsgesetz ermöglicht es Personen mit einer Aufenthaltserlaubnis zum Zweck der Ausbildung außerdem, neben ihrer Ausbildung zehn Stunden pro Woche zu „jobben“ – obwohl zu berücksichtigen ist, dass diese Option zu einer hohen persönlichen Belastung der/des Azubis führen kann.

¹⁰ Dempster et al., *Financing Legal Labor Migration Pathways*, 2022.

¹¹ Interview mit Heinz Rittmann (Bauverbände.NRW), März 2023.

¹² [Anerkennung in Deutschland: Finanzielle Förderung](#), abgerufen am 19. April 2023.

¹³ [Make it in Germany: Anerkennungsverfahren](#), abgerufen am 19. April 2023.

¹⁴ Die Unterstützung bei der Suche einer günstigen Wohnmöglichkeit wird von einigen tSP-Projekten als explizite Teilnahmevoraussetzung für interessierte Betriebe angeführt. Diakonie Württemberg, [Internationales Ausbildungsprojekt](#), abgerufen am 19. April 2023.

2.8. Soziale und gesellschaftliche (Vor-)Integration

Integrationsrelevante Investitionen beginnen bei tSPs idealerweise bereits im Herkunftsland, um bei Teilnehmenden Ängste abzubauen und realistische Erwartungen zu schaffen. Der Leistungskatalog kann verschiedene Elemente umfassen: Informationen zu Leben und Arbeiten in Deutschland, interkulturelle Sensibilisierungskurse, sowie – besonders wichtig – Orientierung über verfügbare Integrationsangebote in Deutschland.

Der Großteil der Integrationskosten fällt erwartungsgemäß im Zielland an. Dazu zählen zum einen Integrationsansätze und -aktivitäten im Betrieb selbst. Diese müssen nicht notwendigerweise kostenintensiv sein: Bei guter Planung und ausreichend Ressourcen kann z.B. das Engagement der Belegschaft selbst mobilisiert werden, indem Mentoring-Programme eingeführt werden. Mehrere Interviewpartner:innen bewerten diese betrieblichen Maßnahmen als einen zentralen Faktor für den Erfolg einer tSP; und doch werden gerade in diesem Bereich erhebliche Mängel beobachtet: veraltete Integrationskonzepte und fehlende strukturelle Ansätze, die über den guten Willen einzelner Unternehmer:innen hinausgehen.¹⁵ Einrichtungen wie das Deutsche Kompetenzzentrum für internationale Fachkräfte in den Gesundheits- und Pflegeberufen (DKF), die mit ihrer Arbeit Unternehmen durch konkrete Instrumente und Kriterienkataloge bei der Entwicklung von betrieblichen Integrationsstrategien unterstützen, können hier eine wichtige Rolle bei der Stärkung von integrationsrelevanten Investitionen auf Arbeitgeber:innenseite spielen.¹⁶

Wichtig ist außerdem, dass Zugewanderte nach ihrer Ankunft den Weg in die zahlreichen bundes- und ländergeförderten Angebote der Integration finden. Gerade in dieser Phase gestaltet sich die Förderung jedoch manchmal schwierig, da unterschiedliche Bundesressorts für Maßnahmen im Aus- und im Inland zuständig sind.¹⁷

2.9. Entwicklungspolitische Elemente

Einige tSPs verfolgen neben der Fachkräftegewinnung entwicklungspolitische Ziele: z.B. die Entlastung des Arbeitsmarktes im Herkunftsland, die Sicherung besserer Perspektiven für Migrant:innen, die Zirkulation von Wissen und Kompetenzen oder die indirekte Förderung von Geldrücküberweisungen. Wie komplex solche Annahmen jedoch sind, deutet die langanhaltende kontroverse Debatte (politisch sowie akademisch) zu den Verflechtungen zwischen Migration und Entwicklung an, besonders wenn es um die Anwerbung von Arbeitskräften geht.¹⁸

In der Praxis schlagen sich hauptsächlich bei Projekten von Typ 3 entwicklungspolitische Elemente in der Kostenstruktur nieder. Dies können beispielsweise Kosten für die Rückkehrbegleitung und erfolgreiche Reintegration von ausländischen Fachkräften sein, die nach einer Ausbildung und/oder Beschäftigung in Deutschland in ihr Heimatland zurückkehren (inkl. Unterstützung bei der beruflichen Anerkennung eventueller deutscher Berufsabschlüsse). Das innovative Modell der **Global Skills Partnerships (GSP)**,¹⁹ das 2005 vom CGD konzipiert wurde und in Deutschland erstmalig seit 2019 von der GIZ umgesetzt wird (mit Mitteln aus dem Bundesgesundheitsministerium (BMG) und der Bertelsmann Stiftung), ist in Bezug auf nachhaltige Finanzierung ein besonders interessanter Fall. Nach diesem Modell verläuft die Ausbildung im Herkunftsland mehrgleisig: Teilnehmer:innen des „Home-

¹⁵ Interview mit Sarina Strumpen und Ann-Christin Wedeking (Kuratorium Deutsche Altershilfe), März 2023.

¹⁶ DKF und Kuratorium Deutsche Altershilfe, [Werkzeugkoffer W&J](#), abgerufen am 19. April 2023; Interview mit Sarina Strumpen und Ann-Christin Wedeking (Kuratorium Deutsche Altershilfe), März 2023.

¹⁷ Interview mit Dennis Röntgen (BMZ), April 2023.

¹⁸ Steffen Angenendt, Nadine Knapp & David Kipp, [Deutschland sucht Arbeitskräfte](#), Berlin: Stiftung Wissenschaft und Politik, 2023.

¹⁹ Das GSP-Modell wurde von Michael Clements (CGD) als Antwort auf eine wesentliche Interessenkluff im Migrationsmanagement entwickelt: dass Herkunftsländer aus Brain-Drain-Ängsten die Auswanderung von Fachkräften vermeiden wollen, während Zielländer fast ausschließlich qualifizierte Einwanderung anziehen wollen. Die Lösung des GSP besteht darin, dass Zielländer durch Bildungsinvestitionen den Fachkräftepool im Herkunftsländern fördern, sodass beide Länder davon profitieren können. Hannah Postel, [CGD and the Development of Global Skill Partnerships](#), Washington, DC: Center for Global Development, 2022.

Tracks“ bleiben nach der Ausbildung dem Arbeitsmarkt des Herkunftslandes erhalten, während Teilnehmer:innen des „Abroad-Tracks“ für eine Beschäftigung im Zielland vorbereitet werden.²⁰ Verglichen mit anderen Modellen entstehen hier erhebliche zusätzliche Kosten, insbesondere für die Etablierung einer Ausbildung nach deutschen Standards im Herkunftsland sowie für die Querfinanzierung des „Home-Tracks“. Da Teilnehmer:innen des letzteren keinen unmittelbaren Nutzen für deutsche Arbeitgeber:innen haben, kann sich eine langfristige Finanzierung durch sie alleine schwierig gestalten.

Die konzeptionelle und finanzielle Berücksichtigung entwicklungspolitischer Elemente darf übrigens nicht als „Nische“ einer spezialisierten Gruppe von tSPs (Typ 3) verstanden werden. Im Gegenteil, sie ist eine zentrale Investition zur Verstetigung und Skalierung von tSP-Vorhaben im Allgemeinen. Eine stärkere Einbettung der deutschen Arbeitskräftegewinnung in entwicklungsorientierte, faire Partnerschaften mit Herkunftsländern, bei denen die Interessen dieser berücksichtigt werden, ist eine notwendige Voraussetzung, um langfristige transnationale Skills Partnerships mit diesen Partnerländern aufzubauen und mit Schlüsselinstitutionen vor Ort zusammenzuarbeiten.

2.10. Projektmanagement und -entwicklung, Evaluation

Unter diesen Posten fallen Kosten für Administration, Finanzverwaltung, begleitende Koordinierung der beteiligten Stakeholder und deren Interessenabstimmung sowie regelmäßiges Monitoring und Fortschrittskontrollen. Sie sind aus verschiedenen Gründen enorm wichtig. Angesichts der meistens noch sehr jungen Lebensdauer von tSP-Ansätzen in Deutschland ist ein gut ausgestattetes Projektmanagement zentral, um Herausforderungen frühzeitig zu erkennen und ggf. Kurskorrekturen vorzunehmen. Zudem sind tSPs von einer großen Interessenverschiedenheit unter den beteiligten Stakeholdern gekennzeichnet: zwischen dem Herkunftsland und dem Zielland, Arbeitgeber:innen und Arbeitnehmer:innen, öffentlichen Institutionen und Wirtschaftsakteuren oder zwischen verschiedenen Bundesressorts. Darum ist das Moderieren einer produktiven Kommunikation und Abstimmung wesentlich für die Vertrauensbildung. Drittens ist die Projektleitung für die Schaffung guter Übergänge zwischen den Phasen des Einwanderungsprozesses zuständig – also für die modellhafte, qualitätsorientierte Verzahnung, in der der zentrale Mehrwert von tSPs liegt.

Nicht zuletzt sollten zwei weitere Aufgaben der Projektkoordinierung im Rahmen von tSPs ausreichend finanziell ausgestattet werden, da sie mittel- und langfristige entscheidend zur Verstetigung und Skalierung beitragen können: i) Die systematische Suche nach bestehenden Möglichkeiten der Förderung/Finanzierung für alle o.g. Kostenpositionen. Da die Förderlandschaft sehr komplex (s. Kap. 3) ist und sich stets weiterentwickelt, kann eine budgetäre Stärkung dieser Aufgabe innerhalb der Projektkoordinierung wesentlich zur Gestaltung von Refinanzierungslösungen beitragen; ii) Die Durchführung (bzw. externe Beauftragung) von Evaluation, deren Erkenntniswerte zur Modelloptimierung und perspektivisch zur Skalierung dienen können.

3. Mögliche Finanzierungsquellen von tSPs

Bei tSP-Modellen, die oft mehrere Zielsetzungen und Stakeholder innovativ zu verzahnen versuchen, ist die Frage einer realistischen, tragfähigen und fairen Kostenverteilung zentral. Die Landschaft möglicher Finanzierungsoptionen stellt sich in der Praxis häufig vielfältiger und komplexer dar, als es die Dichotomie „öffentlich vs. privat“, anhand derer Finanzierungsmodelle von tSPs häufig diskutiert werden, nahelegt. Im Folgenden werden die wichtigsten Finanzierungsquellen und deren unterschiedliche Einsatzmöglichkeiten kurz präsentiert. Außerdem wird auf einige konkrete Finanzierungsmodelle aus der Praxis näher eingegangen – als Beispiele dafür, wie diese Instrumente eingesetzt und ggf. kombiniert werden können.

²⁰ [Global Skills Partnerships: Über uns](#), abgerufen am 19. April 2023.

3.1. Öffentliche Projektmittel

Laut des Europäischen Migrationsnetzwerks (EMN) ist Deutschland der EU-Mitgliedsstaat mit den meisten tSP-artigen Projekten.²¹ Etwa die Hälfte der einschlägigen, aktuell laufenden Vorhaben in Deutschland werden durch öffentliche Projektförderung finanziert.²² In den meisten Fällen handelt es sich hierbei um Bundesmittel verschiedener Bundesministerien – insbesondere aus dem Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz (BMWK), dem Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ), dem BMG sowie aus Landesmitteln in den Bundesländern Nordrhein-Westfalen und Thüringen.

Öffentliche Projektförderung ist gut geeignet zur Erprobung innovativer, modellhafter Ansätze, die darauf abzielen, Qualitätsstandards zu setzen, Kooperationsstrukturen und Übergänge zu etablieren – und damit als „Wegbereiter“ öffentliche Ziele wie die Sicherung des Arbeitskräftevolumens und damit der deutschen Wirtschaftskraft zu verfolgen. Außerdem bieten diese Pilotprojekte deutschen Arbeitgeber:innen eine niedrighschwellige Möglichkeit, erste Erfahrungen in der internationalen Rekrutierung zu sammeln.

Ohne klare Perspektiven der finanziellen Verstetigung, die bereits im anfänglichen Design des Pilotprojektes eingeschrieben sind, lauert jedoch die Gefahr der „Projektitis“ (also einer kurzfristigen Projektförderung, die auf vermeintliche Innovation setzt, statt in Nachhaltigkeit zu investieren). Diese Fragmentierung wird auch dadurch verstärkt, dass eine Vielzahl staatlicher Akteure an diesen Maßnahmen der Fachkräfteanwerbung beteiligt sind, verschiedene Ressortinteressen in diesem „Flickenteppich“ jedoch unzureichend miteinander abgestimmt werden.²³ Außerdem besteht das Risiko, dass öffentlich finanzierte Pilotprojekte ein gewisses Anspruchsdenken unter privaten Unternehmen fördern könnten, sodass letztere eine finanzielle Beteiligung der öffentlichen Hand an tSPs auch langfristig erwarten.²⁴

Eine weniger offensichtliche, jedoch nicht zu vernachlässigende Gefahr ist, dass öffentlich geförderte tSP-Projekte in Herkunftsländern die Landschaft kommerzieller Anwerbeakteure nachhaltig schwächen könnten: beispielsweise, wenn sie dank öffentlichen Subventionen deren Preise unterbieten und sie somit aus dem Markt vertreiben.²⁵ Diese kommerziellen Dienstleister der „Mobility Industry“ sind in vielen Herkunftsländern ein Schlüsselakteur, um effiziente, auf Dauer angelegte und quantitativ bedeutende Fachkräftekorridore zu etablieren. Wie Expert:innen hervorgehoben haben, kann ihre gezielte Stärkung gleichzeitig zu mehr Fairness in der Arbeitskräftemigration führen.²⁶

3.2. Official Development Assistance (ODA)

Official Development Assistance (also Gelder der internationalen Entwicklungszusammenarbeit) spielt eine große Rolle bei der Finanzierung von tSPs. Laut CDG werden auf internationaler Ebene die meisten dieser Ansätze teilweise oder vollständig durch ODA finanziert.²⁷ Auch in Deutschland gehören durch die Entwicklungszusammenarbeit (EZ) (ko-) finanzierte tSPs zu den ambitioniertesten: qualitativ, weil sie z.B. neben der Migrationskomponente auch in die strukturelle Stärkung von institutionellen Kapazitäten der Partnerländer investieren, oder neue Kooperationsmodelle erproben, in denen auch

²¹ Europäisches Migrationsnetzwerk, [Skills Mobility Partnerships: Exploring Innovative Approaches to Labour Migration](#), EMN Inform, Brüssel: Europäisches Migrationsnetzwerk, 2022; Europäische Kommission, [Ad Hoc Query on 2021.44 AHQ for EMN inform on Skills mobility partnerships](#), Brüssel: Europäische Kommission, 2021.

²² Bestandsaufnahme von der Entwicklungsgesellschaft für berufliche Bildung, 2022.

²³ Angenendt et al., *Deutschland sucht Arbeitskräfte*, 2023.

²⁴ Interview mit Dennis Röntgen (BMZ), April 2023.

²⁵ Interview mit Sophia Wolpers (LaMP), März 2023.

²⁶ Rebekah Smith & Zuzana Cepla, [A Good Industry and an Industry for Good](#), Washington, DC: LaMP, 2020.

²⁷ Dempster et al., *Financing Legal Labor Migration Pathways*, 2022.

die Zivilgesellschaft eine wichtige Rolle spielt;²⁸ und quantitativ, weil diese Projekte oft hunderte bis tausende Menschen erreichen²⁹ und sich laut Expert:innen besonders für eine Skalierung eignen.³⁰

Wie bereits erwähnt, wurde das entwicklungspolitische Potenzial von tSPs schon früh erkannt und diskutiert: Das CGD entwickelte dazu bereits 2005 das einflussreiche Konzept von „Global Skills Partnerships“. Außerdem verfügt die EZ über institutionelle Netzwerke und Strukturen in möglichen Partnerländern von tSPs, im Gegensatz z.B. zu wirtschafts- bzw. arbeitsmarktpolitischen Ressorts – obwohl besonders für letztere die Sicherung von Fachkräften für den deutschen Arbeitsmarkt eine Priorität darstellt.

Die Eignung von ODA für tSPs bleibt jedoch aus verschiedenen Gründen ein umstrittenes Thema. Zum einen sind EZ-Mittel für migrationsrelevante Zielsetzungen nur bedingt einsetzbar. Gemäß der OECD-Prinzipien zum Gebrauch von ODA für migrationsbezogene Aktivitäten muss das Hauptaugenmerk stets auf der Förderung wirtschaftlicher Entwicklung und Wohlfahrt in dem Partnerland liegen und nicht auf dem Eigeninteressen des Geberlandes.³¹ Dies macht den Einsatz von ODA für Modelle, die u.a. die Gewinnung von Fachkräften für Deutschland verfolgen, zumindest herausfordernd – trotz einer gewissen Flexibilität und Dehnbarkeit.³²

In den vergangenen zwei Jahren hat das OECD-Sekretariat mit Vertreter:innen der OECD-Mitgliedsstaaten einen Prozess durchgeführt, um die Regeln für migrationsbezogene ODA-Ausgaben zu klären.³³ Die Ergebnisse für den Bereich der Arbeitsmigration, die 2023 erwartet werden, könnten den Spielraum für die ODA-Förderung von tSPs erheblich beeinflussen. Gleichzeitig wächst die Zustimmung innerhalb der EZ darüber, dass die Umsetzung von tSPs langfristig nicht in der Zuständigkeit des eigenen Ressorts, sondern bei anderen Ministerien bzw. beim privaten Sektor liegen sollte.³⁴ Insgesamt betrachtet lässt sich die Förderung der Fachkräftegewinnung nur bis zu einem bestimmten Punkt entwicklungspolitisch begründen und mit anderen Ressortprioritäten verzahnen.

Nichtsdestotrotz wird ODA voraussichtlich zentral für die Finanzierung bestimmter Kostenelemente bleiben: 1) den Auf- und Ausbau der institutionellen Zusammenarbeit mit dem Herkunftsland sowie die entsprechende Stärkung von Kapazitäten (z.B. des Ausbildungssystems oder der Arbeitsverwaltung); dies sollte zu einem großen Teil im Zuständigkeitsbereich der EZ bleiben, damit das Eigeninteresse des Herkunftslandes nicht anderen Zielen untergeordnet wird; 2) die Förderung von tSPs mit deutlicher entwicklungspolitischer Zielsetzung und entsprechendem Design – wie z.B. das Modell der Global Skills Partnerships mit seiner Dual-Track Ausbildung; hier erscheint eine komplette

²⁸ Siehe z.B. die Projekte THAMM und PAM. Bundesagentur für Arbeit, [Über uns: Informationen über das Projekt THAMM](#), abgerufen am 19. April 2023; GIZ, [Fachkräfte qualifizieren und Arbeitsmobilität fördern, Projektbeschreibung, aktualisiert im September 2021](#).

²⁹ Durch das Pilotprojekt THAMM (2019-2023) wurden bis Oktober 2022 455 junge Menschen auf ihre Migration aus drei Herkunftsländern vorbereitet, von denen 278 Personen an Arbeitgeber in Deutschland vermittelt wurden (234 Auszubildende und 44 Fachkräfte). Das Projekt „Jugend, Beschäftigung und Ausbildung Im Kosovo“ (2017-2021) hatte bis Ende 2020 mehr als 8.000 junge Menschen im Kosovo direkt von einem breiten Spektrum an Kompetenzentwicklungs- und aktiven Arbeitsmarktmaßnahmen profitiert. Projektprofil THAMM, Entwicklungsgesellschaft für berufliche Bildung, Dezember 2022; GIZ, [Beschäftigungsperspektiven für die Jugend in Kosovo schaffen, abgerufen am 19. April 2023](#).

³⁰ Angenendt et al., *Deutschland sucht Arbeitskräfte*, 2023.

³¹ OECD, [Migration-related activities in official development assistance \(ODA\)](#), abgerufen am 19. April 2023; OECD, [FAQ on Clarifying the ODA eligibility of migration-related activities](#), Paris: OECD, Dezember 2021.

³² Interview mit Dennis Röntgen (BMZ), April 2023.

³³ Ende 2020 wurde innerhalb des Development Assistance Committee (DAC) der OECD eine Arbeitsgruppe gegründet, um die Kriterien der ODA-Förderfähigkeit von migrationsbezogenen Aktivitäten zu entwickeln. Der ursprüngliche Zeitplan hatte eine Finalisierung der Kriterien bis Ende 2021 vorgesehen, jedoch zogen sich die Konsultationen deutlich länger hin. Zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Berichts stehen die DAC-Kriterien zum Thema Arbeitsmigration kurz vor der Finalisierung. OECD, [Brief on the DAC Temporary Working Group on Clarifying the ODA-eligibility of Migration-related Activities \(TWG\)](#), abgerufen am 19. April 2023; Interview mit Dennis Röntgen (BMZ), April 2023.

³⁴ Interview mit Dennis Röntgen (BMZ), April 2023.

Übergabe der Kosten an den Privatsektor aufgrund des fehlenden direkten betriebswirtschaftlichen Nutzens bestimmter Kostenelemente für Arbeitgeber:innen zumindest kurz- und mittelfristig unrealistisch.

3.3. Leistungen der Ausbildung- und Arbeitsförderung

Eine weitere Finanzierungsquelle bilden öffentlich finanzierte Leistungen, die dazu dienen, durch die Förderung von beruflicher Bildung bessere Beschäftigungsmöglichkeiten anzubieten und Arbeitslosigkeit zu vermeiden oder zu verkürzen. Sie werden hauptsächlich aus dem Etat des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) gefördert und sind größtenteils durch das Dritte Buch Sozialgesetzbuch (SGB III) geregelt.

- a) **Bildungsgutscheine** (nach § 81 SGB III, „Berufliche Weiterbildung“) sind Leistungen, durch die Jobcenter oder Arbeitsagenturen Weiterbildungsmaßnahmen für bestimmte Zielgruppen (darunter Arbeitssuchende und Arbeitslose, aber unter bestimmten Voraussetzungen auch Beschäftigte) fördern können.³⁵ Menschen in einem Arbeitsverhältnis können einen Bildungsgutschein beispielsweise dazu nutzen, ihre Beschäftigungsmöglichkeiten zu verbessern oder einen fehlenden Berufsabschluss nachzuholen – z.B. im Rahmen einer Ausgleichsmaßnahme/Anpassungsqualifizierung. Durch einen Bildungsgutschein können u.a. Kurs- und Prüfungsgebühren, Kosten für Lernmaterialien, Fahrtkosten und selbst Ausgaben für Kinderbetreuung während einer Weiterbildung gedeckt werden.³⁶ Bildungsgutscheine sind keine Pflichtleistung, d.h. das Jobcenter bzw. die Agentur für Arbeit prüfen jeden Einzelfall und entscheiden dann nach eigenem Ermessen.

Diese Merkmale, insbesondere die mögliche Finanzierung von Ausgleichsmaßnahmen im Rahmen des Anerkennungsverfahrens, machen Bildungsgutscheine besonders relevant für den Typ 1. Stellenweise sind Bildungsgutscheine bereits zum zentralen Bestandteil der Refinanzierung von tSP-Ansätzen geworden. Beispielsweise der Online-Sprachkursanbieter Lingoda bietet im Rahmen der MATCH Initiative Kurse zur Vorbereitung der Kenntnisprüfung für internationale Pflegefachkräfte an, die vollständig durch Bildungsgutscheine refinanziert werden.³⁷ Die darauf aufbauende Initiative MATCH-Talent bietet Vorbereitungskurse für den Einstieg in zahlreiche Engpassberufe an. Das Qualifizierungspaket (Sprachkurs, fachliches Training, Integrations- bzw. Empowermentkurs) ist auch über Bildungsgutscheine förderbar (siehe Anlage 2).

- b) **Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung (§ 45 SGB III):** Dieses Förderinstrument ist recht umfangreich und flexibel und hat sich deshalb seit seiner Schaffung 2009 zu den am stärksten genutzten Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik entwickelt.³⁸ Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung haben gewisse Ähnlichkeiten zu den Bildungsgutscheinen. So zielen auch diese auf eine Verbesserung der Beschäftigungsperspektiven und werden oft in Form eines Gutscheins (Aktivierungs- und Vermittlungsgutscheins, AVGS) gewährt, der bei einem zugelassenen Bildungsträger einzulösen ist. Unterschiede bestehen v.a. in der Förderlogik: Maßnahmen nach § 45 SGB III sind mehr auf den Eintritt in den Arbeitsmarkt fokussiert als auf Weiterbildung, daher gehören in erster Linie Arbeitslose, Arbeitssuchende und Ausbildungssuchende zu deren Zielgruppe, obwohl auch Menschen in Arbeit (Stabilisierung der Beschäftigung) unterstützt werden können.³⁹

³⁵ Bundesagentur für Arbeit, [Förderung der beruflichen Weiterbildung](#), abgerufen am 19. April 2023.

³⁶ Bundesagentur für Arbeit, [Bildungsgutschein](#), abgerufen am 19. April 2023.

³⁷ Lingoda, [Anerkennung als Pflegekraft](#), Präsentationsfolien, abgerufen am 19. April 2023; MATCH, [Bildungsträger Lingoda hilft Gesundheitskräften aus der Ukraine mit kostenfreien Sprachkursen](#), Pressemitteilung, Berlin: Initiative Match, 7. April 2022.

³⁸ Martin Brüssig, Johannes Kirsch, Katharina Schilling, Andrea Kirchmann, Günther Klee, Michel Kusche, Anastasia Maier & Tobias Scheu, [Arbeitsförderung von Geflüchteten: Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung](#), Duisburg: Institut für Arbeit und Qualifikation, 2022.

³⁹ Brüssig et al., [Arbeitsförderung von Geflüchteten](#), 2022.

Es ist nicht ermittelbar, in welchem Umfang diese Maßnahmen in tSP-Ansätzen bereits angewendet werden; eine systematische Nutzung scheint allerdings derzeit noch nicht der Fall zu sein. Dabei hätte dieses Instrument ein großes Potenzial für solche Modelle, wenn man die Palette der förderfähigen Leistungen berücksichtigt. Neben arbeitsbezogenen Interventionen sowie Kompetenzfeststellung und Berufsorientierung (und ggf. Förderung des Anerkennungsverfahrens) können diese auch Wissensvermittlung zur politischen, gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Situation in Deutschland, Begleitung bei Behördengängen und andere Schritte der Erstintegration sowie andere Maßnahmen zur Stärkung sozialer Teilhabe umfassen.⁴⁰ Die Bandbreite und Flexibilität von § 45 SGB III machen es daher auch möglich, vielseitige Leistungspakete zusammenzuschneiden, weshalb dieses Instrument in den letzten Jahren für die arbeitsmarktliche Unterstützung von neuzugewanderten Geflüchteten stark eingesetzt wurde.⁴¹

- c) **Berufssprachkurse durch das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge:** Dieses Sprachkursprogramm für die arbeitsmarktliche Integration von Migrant:innen und Geflüchteten, das durch das BMAS finanziert und vom BAMF umgesetzt wird, ist für alle Typen von tSPs relevant. Zu den Zielgruppen, die einen Anspruch auf eine geförderte Teilnahme haben, gehören u.a. Menschen, die sich im Anerkennungsverfahren befinden, sowie Auszubildende und Beschäftigte, deren Sprachkenntnisse nicht genügen, um den beruflichen Alltag zu meistern.⁴²

Wie mehrere Interviewpartner:innen bekräftigten, sind berufsbezogene Sprachkurse eine sehr wichtige Unterstützung innerhalb von tSPs. Die berufsbezogenen Sprachkurse vermitteln sowohl berufsübergreifende Sprachkenntnisse als auch, im Rahmen von Spezialkursen, fachspezifische Inhalte für Berufe im Gewerbe-Technik Bereich, im Einzelhandel, und in Pflege- und Gesundheitsberufen (letzteres als Sprachangebot im Rahmen eines Anerkennungsverfahrens).⁴³ Migrant:innen können direkt in diese berufsbezogene Sprachförderung einsteigen (also ohne vorher einen Integrationskurs absolvieren zu müssen), wenn sie bereits Deutschsprachkenntnisse auf dem Niveau B1 haben.

- d) **Ausbildungsförderung:** In Deutschland besteht eine breite Angebotspalette, um (v.a. junge) Menschen vor und während einer Ausbildung zu unterstützen, von kostenlosen Beratungsangeboten bis hin zu Kostenübernahmen.⁴⁴ Durch die Novelle des Ausländerbeschäftigungsförderungsgesetzes 2019 wurde Ausländer:innen der Zugang zu Leistungen und Instrumenten der Förderung von Berufsausbildung und Ausbildungsvorbereitung vollständig geöffnet.⁴⁵ Im Kontext von tSPs können zwei davon besonders relevant sein:

- Die **Berufsausbildungsbeihilfe** ermöglicht es Personen mit finanziellem Bedarf, eine Ausbildung zu einem im Deutschland anerkannten Beruf zu durchlaufen. Die Berufsausbildungsbeihilfe ist eine Pflichtleistung der aktiven Arbeitsförderung – d.h. sie muss ausgezahlt werden, wenn die beantragende Person die erforderlichen Kriterien erfüllt.⁴⁶ Die Höhe der Beihilfe hängt dabei von verschiedenen Faktoren ab, wie z.B. dem Umfang der Ausbildungsvergütung oder den Unterbringungskosten. Seit 2019 haben auch Auszubildende aus Drittstaaten Anspruch auf diese Förderung.⁴⁷ Im Rahmen von tSPs kann die Berufsausbildungsbeihilfe entscheidend sein, um in denjenigen Berufen, in denen die Ausbildungsvergütung vergleichsweise niedrig ist (z.B. bestimmte Handwerksberufe), den

⁴⁰ Brussig et al., *Arbeitsförderung von Geflüchteten*, 2022.

⁴¹ Siehe z.B. Bundesagentur für Arbeit, [Perspektiven für Flüchtlinge – PerF](#), März 2017.

⁴² Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF), [Deutsch für den Beruf](#), 9. März 2022.

⁴³ BAMF, [Deutsch für den Beruf](#).

⁴⁴ Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS), [Leistungen zur Ausbildungsförderung](#), aktualisiert am 24. März 2023.

⁴⁵ Deutscher Bundestag, [Entwurf eines Gesetzes zur Förderung der Ausbildung und Beschäftigung von Ausländerinnen und Ausländern – Ausländerbeschäftigungsförderungsgesetz](#), Drucksache 19-1005, 10. Mai 2020.

⁴⁶ BMAS, [Leistungen zur Ausbildungsförderung](#).

⁴⁷ Deutscher Bundestag, [Beschäftigungsförderung von Ausländern beschlossen](#), abgerufen am 19. April 2023.

Lebensunterhalt der internationalen Auszubildenden zu finanzieren. Diese Förderung kann jedoch erst im Zielland beantragt werden; sie stellt deshalb für tSP-Ansätze, die einen Teil der Ausbildung im Herkunftsland vorsehen, nur bedingt eine Lösung dar.

- Die **Assistierte Ausbildung (AsA)** dient dazu, Menschen mit einer Benachteiligung bzw. mit speziellen Bedarfen zu helfen, eine betriebliche Ausbildung erfolgreich zu absolvieren. Das geschieht durch flexible, bedarfsorientierte Angebote – sowohl für die Azubis als auch für ausbildende Betriebe – die durch eine:n Ausbildungsbegleiter:in koordiniert werden, der/die von der Agentur für Arbeit oder einem Jobcenter über einen Bildungsträger beauftragt werden. Darunter fallen z.B. Aktivitäten zum Abbau von Sprachdefiziten, Förderung der Fachpraxis bzw. Fachtheorie, oder sozialpädagogische Begleitung.⁴⁸ Es ist unklar, welche Rolle das AsA-Angebot aktuell in bestehenden deutschen tSP-Ansätzen spielt. Bekannt ist dennoch, dass in einigen Vorhaben von Typ 2 die Beantragung von AsA je nach den Bedarfen der/des Auszubildenden systematisch geprüft wird.⁴⁹ Das AsA-Leistungsangebot hat sicher ein gewisses Potenzial, mögliche Ängste und Hemmnisse deutscher Betriebe, die noch kaum Erfahrung in der Begleitung internationaler Auszubildenden haben, abzubauen. Gleichzeitig kann es durch bessere Begleitung auch die Lernergebnisse und Zufriedenheit der internationalen Azubis fördern und somit Abbrüche vorbeugen und auch nach absolvierter Ausbildung eine nachhaltigere Bindung schaffen.

- e) **Anerkennungszuschuss:** Dieses Förderinstrument des Bundes unterstützt Personen mit geringem Einkommen, – Erwerbslose, aber auch Geringverdienende⁵⁰ – die Kosten des Anerkennungsverfahrens zu tragen. Es kann unabhängig von Nationalität oder Aufenthaltsstatus beantragt werden, solange der/die Antragstellende seit mindestens drei Monaten in Deutschland lebt und nicht bereits andere Formen öffentlicher Förderung (z.B. durch die Jobcenter und Arbeitsagenturen) für das Anerkennungsverfahren bekommen hat.⁵¹ Der Anerkennungszuschuss kann für die Zahlung von Anerkennungsgebühren, Zeugnisbewertungen sowie Übersetzungen und Beglaubigungen gebraucht werden und bis zu 600 Euro betragen (bzw. bis zu 1.200 Euro, wenn auch Qualifikationsanalysen durchgeführt werden). Seit 2020 können unter bestimmten Voraussetzungen auch Anpassungsqualifizierungen mit max. 3.000 Euro gefördert werden, die zur vollen Gleichwertigkeit führen sollen.⁵²

Wegen der Vielzahl an deutschen Förderinstrumenten im Bereich Ausbildung und Arbeit (inkl. auf Landesebene) kann hier nur eine Auswahl erwähnt werden. Doch allein diese verkürzte Übersicht weist bereits auf das große Potenzial derartiger Leistungen bei der Finanzierung von tSPs hin.

Dieses Potenzial hat bisher aber auch klare Grenzen. Zum einen sind diese Förderungsmöglichkeiten fast ausschließlich auf Leistungen in Deutschland beschränkt. Maßnahmen, die im Ausland stattfinden, sind nicht förderfähig – selbst, wenn sie nachweisbar auf eine Ausbildung oder Arbeit in Deutschland vorbereiten. Den Einsatz von Instrumenten der Ausbildungs- und Arbeitsförderung unter bestimmten Voraussetzungen auch auf Drittstaaten auszuweiten (bspw. wenn ein unterzeichneter Arbeitsvertrag bereits vorliegt), ist ein Vorschlag, der unter Expert:innen in diesem Bereich – auch in der Denkfabrik – lauter wird. Solch eine Möglichkeit würde helfen, die pre-departure Projektphase von tSPs im Herkunftsland finanziell abzusichern. Diese hat sich in der Vergangenheit aufgrund der großen

⁴⁸ BMAS, *Leistungen zur Ausbildungsförderung*; Bundesagentur für Arbeit, [Assistierte Ausbildung \(AsA\)](#), abgerufen am 19. April 2023.

⁴⁹ [Fachkräftemangel: Auszubildende aus Drittstaaten als Teil der Lösung](#), Deutsches Handwerksblatt, März 2021.

⁵⁰ Anerkennung in Deutschland, [Förderung über den Anerkennungszuschuss](#), abgerufen am 19. April 2023.

⁵¹ BMBF, [Der Anerkennungszuschuss](#), Berlin: BMBF, Dezember 2021.

⁵² Dies erfolgt durch ein Pilotprojekt und ist derzeit noch auf ausgewählten Berufen begrenzt. Bei den Qualifizierungen muss es sich in der Regel um AZAV-zertifizierte Maßnahmen handeln. Anerkennung in Deutschland, [Förderung über den Anerkennungszuschuss](#).

Unwägbarkeiten und Risiken häufig als Hürde für die finanzielle Beteiligung der Arbeitgeber:innen erwiesen.

Zumindest wäre es für tSPs hilfreich, bereits in der pre-departure-Phase den beteiligten Akteur:innen Garantien für den Zugang zu bestimmten Förderleistungen in Deutschland in Aussicht stellen zu können, sodass diese Mittel entsprechend eingeplant werden können.⁵³ Ermutigend in dieser Hinsicht ist, dass die Politik das Problem zu erkennen scheint. Darauf deuten u.a. Überlegungen hin, eine Teilnahmeberechtigung für berufsbezogene Sprachkurse bereits vor der Einreise nach Deutschland zu erteilen.⁵⁴

3.4. EU-Mittel

Auch auf der EU-Ebene wurden in den vergangenen Jahren verstärkt tSP-artige Pilotprojekte initiiert und gefördert. Das bisher wichtigste Instrument ist die 2016 eingerichtete Migration Partnership Facility (MPF), ein durch die Generaldirektion Migration und Inneres (DG HOME)⁵⁵ der Europäischen Kommission gefördertes und von ICMPD umgesetztes Programm mit dem Ziel, die Zusammenarbeit zwischen EU-Mitgliedsstaaten und Drittstaaten in verschiedenen Migrationsbereichen zu fördern. Von 2019 bis 2022 wurden durch MPF u.a. vier Pilotprojekte zur Arbeitsmigration gefördert.⁵⁶ Inzwischen befindet sich das Programm in einer zweiten, fünfjährigen Förderphase (2020-2024) mit einer Förderung von 62,55 Millionen Euro und unter Beteiligung von 28 Ländern (Deutschland ist nicht darunter).

Viel seltener werden tSPs auch aus europäischen Mitteln der EZ und der humanitären Hilfe gefördert. Der bekannteste Fall ist hier das Projekt THAMM, das mit 20 Millionen Euro durch das EU Emergency Trust Fund for Africa kofinanziert wird, und an dem neben einem belgischen EZ-Partner und der ILO auch das BMZ beteiligt ist.⁵⁷ Obwohl explizit die Förderung von für beide Seiten (EU und Nordafrika) vorteilhafter legaler Migration und Mobilität eine der Zielsetzungen dieses europäischen Treuhandfonds für die nordafrikanische Region ist, bleibt THAMM bisher eine Ausnahme bei den entwicklungspolitischen Fördermaßnahmen der EU.

In Bezug auf die Finanzierung von tSPs gelten für diese projektbezogenen EU-Mittel ähnliche Bedenken wie bei anderen öffentlichen Projektmitteln – besonders hinsichtlich der möglichen Fragmentierung und Kurzfristigkeit. MPF-Pilotprojekten ist es insoweit nicht gelungen, eine finanzielle Beteiligung des Privatsektors (abgesehen von Gehältern) zu sichern. Und obwohl finanzielle Beiträge von Arbeitgeber:innenseite zur Deckung von Schulungs- oder Mobilitätsmanagementkosten ein wichtiges langfristiges Ziel dieser Pilotprojekte bleiben, erscheinen diese aus Sicht der Projektverantwortlichen erst dann realistisch, wenn bereits gegenseitiges Vertrauen besteht und nachgewiesene Ergebnisse vorliegen.⁵⁸ Außerdem erscheint der Finanzierungsumfang auch hier – wie im Allgemeinen bei Pilotprojekten – unzureichend, um strukturelle, tiefere Kapazitätsstärkung z.B. in Bezug auf Bildungs- bzw. Ausbildungssysteme der Herkunftsländer zu erzielen, die zu langfristigeren und skalierten tSPs beitragen könnte.⁵⁹

⁵³ Interview mit Kirstin von Gräfe und Anett Reiche (ThAFF), März 2023.

⁵⁴ Bundesregierung, *Eckpunkte zur Fachkräfteeinwanderung aus Drittstaaten*, 2022.

⁵⁵ Die Fördermittel stammen aus drei verschiedenen Fonds unter Ressortzuständigkeit von DG HOME: dem Asyl-, Migrations- und Integrationsfonds (AMIF), dem Internen Sicherheitsfonds für Polizeikooperation (ISF-Police) und dem Internen Sicherheitsfonds für Grenzen und Visa (ISF-Borders). Migration Partnership Facility, [About the MPF](#), abgerufen am 19. April 2023.

⁵⁶ MPF, [The EU's First Generation Pilot Projects on Labour Migration: Main Achievements and Next Steps](#), Online-Artikel, 15 June 2022; Diana Stefanescu, [Partnerships for Mobility at the Crossroads: Lessons Learnt From 18 Months of Implementation of EU Pilot Projects on Legal Migration](#), Brüssel: ICMPD, 2020.

⁵⁷ Emergency Trust Fund for Africa, [Towards a Holistic Approach to Labour Migration Governance and Labour Mobility in North Africa](#), Projektbeschreibung, abgerufen am 19. April 2023.

⁵⁸ Stefanescu, *Partnerships for Mobility at the Crossroads*, 2020.

⁵⁹ Das Budget einzelner MPF-Pilotprojekte bewegt sich zwischen 1,3 und 3,2 Millionen Euro. Kate Hooper, [How Can Europe Deliver on the Potential of Talent Partnerships?](#), Brüssel: MPI Europe, Dezember 2021.

Eine verstärkte Mobilisierung und Verzahnung verschiedener EU-Fördermittel, um Wege der legalen Arbeits- und Ausbildungsmigration zu erschließen, ist eines der Ziele von „Talent Partnerships“, dem neuesten EU-Instrument zur Kooperation mit Drittstaaten im Bereich der regulären Migration. Das Label „Talent Partnership“ ist dabei als flexibler Rahmen konzipiert, dessen Inhalt, Design und Umsetzung von den jeweiligen EU-Mitgliedsstaaten und deren Partnerländern gestaltet werden sollen.⁶⁰ Eine wichtige Entwicklung im Vergleich zu bisherigen EU-Pilotprojekten ist der geplante verstärkte Einsatz von Fördermitteln der europäischen Nachbarschaftspolitik und Entwicklungszusammenarbeit namens NDICI-Global Europe Fonds (Instrument für Nachbarschaft, Entwicklungszusammenarbeit und internationale Zusammenarbeit), der in der Budgetphase 2021-2027 mit knapp 80 Milliarden Euro ausgestattet wurde.⁶¹ Somit könnten Talent Partnerships die ambitionierteren Aktivitäten des Capacity-Building in potenziellen Herkunftsländern fördern, die die Nachhaltigkeit und Skalierbarkeit mehrerer (bestehender und zukünftiger) tSPs positiv beeinflussen könnte.⁶²

Doch obwohl Talent Partnerships im Juni 2021 offiziell lanciert wurden und die Europäische Kommission für die erste Erprobung des Instruments auf bewährte Partnerländer der EU in der nordafrikanischen Region – insbesondere Marokko, Tunesien und Ägypten – setzte,⁶³ stockt die konkrete Umsetzung bislang noch. Die Schwierigkeiten bei der Operationalisierung lassen sich unter anderem dadurch erklären, dass mehrere miteinander verknüpfte politische Ziele (wirtschafts- und entwicklungspolitische sowie sicherheitsbezogene) und entsprechende Finanzierungsquellen miteinander in Einklang gebracht werden müssen.⁶⁴

Des Weiteren ist im Hinblick auf die Finanzierung von tSP-Elementen der Europäische Asyl-, Migrations- und Integrationsfonds (AMIF) besonders interessant. Im AMIF-Förderaufruf für die aktuelle Förderphase (2021-2027) wird explizit der Schwerpunkt „Ausbau und Durchführung von Vorintegrationsmaßnahmen im Herkunftsland / Unterstützung von Maßnahmen zur Erleichterung der regulären Einreise in die Union“ benannt.⁶⁵ Obwohl die Zielsetzung, Maßnahmen der Vorintegration zu fördern, keine Neuerung für AMIF ist – in Bezug auf Familiennachzügler:innen steht sie schon länger auf der Agenda – stellt der zusätzliche, explizite Fokus auf Fachkräfte doch eine interessante Entwicklung dar. Zu den förderfähigen Aktivitäten gehören, neben Informationsvermittlung über Integrationsangebote in Deutschland und digital geprägten Vorhaben zur Stärkung virtueller Lern- und Austauschmöglichkeiten, auch Maßnahmen zur Deutschsprachförderung.⁶⁶

Die Möglichkeit Sprachkurse im Herkunftsland über AMIF zu fördern, ist für tSPs aufgrund der hartnäckigen Finanzierungsschwierigkeiten rund um diese Kostenposition besonders interessant. Eine Förderung durch AMIF hätte außerdem im Vergleich zu einer EU-Kofinanzierung aus dem EZ-Bereich den Vorteil eines einfacheren, flexibleren Einsatzes, wenn es um die Gewinnung von Fachkräften geht, da AMIF nicht die o.g. DAC-Kriterien erfüllen muss.⁶⁷ Bislang ist jedoch noch unklar, inwieweit AMIF-Mittel für diese Vorbereitungsaktivitäten bereits beantragt und eingesetzt worden sind.

⁶⁰ Europäische Kommission, [Questions and Answers – Attracting skills and talent to the EU](#), 27 April 2022.

⁶¹ Europäische Kommission, [Neighbourhood, Development and International Cooperation Instrument – Global Europe \(NDICI – Global Europe\)](#), abgerufen am 19. April 2023.

⁶² Hooper, *How Can Europe Deliver on the Potential of Talent Partnerships?*, 2021.

⁶³ Europäische Kommission, *Questions and Answers – Attracting skills and talent to the EU*.

⁶⁴ Evangelia (Lilian) Tsourdi, Federica Zardo & Nasrat Sayed, [Funding the EU's external migration policy: 'Same old' or potential for sustainable collaboration?](#), Discussion Paper, Brüssel: European Policy Centre, April 2023.

⁶⁵ BAMF, [Förderaufruf 2021-2027 zur Einreichung von Projektanträgen auf Gewährung einer Zuwendung aus dem Asyl-, Migrations- und Integrationsfonds \(AMIF\) der AMIF-Verwaltungsbehörde Bundesamt für Migration und Flüchtlinge](#), Nürnberg: BAMF, August 2022.

⁶⁶ BAMF, [Förderaufruf 2021-2027 \(AMIF\)](#), 2022.

⁶⁷ Interview mit Dennis Röntgen (BMZ), April 2023.

3.5. Stipendienprogramme

Im Rahmen von tSPs könnten Stipendien eine große Lücke füllen: Indem sie Lebensunterhaltskosten zuwanderungswilliger Personen schon im Herkunftsland finanzieren würden, könnten sie auch Menschen aus finanziell schwächeren Verhältnissen den Zugang zu besseren Ausbildungs- und Beschäftigungschancen und damit zum sozialen Aufstieg ermöglichen. Doch abgesehen von einzelnen Projekten – z.B. dem Projekt uNowanga, das arbeitslose und benachteiligte junge Südafrikaner:innen als Pflegekräfte in Deutschland ausbildet,⁶⁸ oder das Porsche Training und Recruitment Center, das junge Menschen aus verschiedenen Drittstaaten zu Mechatroniker:innen ausbildet⁶⁹ – ist der Einsatz von Stipendien in tSPs aktuell sehr begrenzt. Sie basieren in der Regel auf privaten Spenden bzw. Mitteln der Corporate Social Responsibility (CSR) von Unternehmen.

Dies liegt auch am grundsätzlichen Mangel öffentlich geförderter Stipendienprogramme für ausländische Auszubildende aus Drittstaaten, die gegenüber den Fördermöglichkeiten für Studierende (z.B. das Deutschlandstipendium⁷⁰) stark zurückfallen. Ausgehend von dieser anerkannten „Hochschullastigkeit“ wurden in den letzten Jahren in Expert:innenkreisen und auch im Bundestag verstärkt Überlegungen geäußert, einen „Deutschen beruflichen Austauschdienst“ nach dem Modell des Deutschen Akademischen Austauschdienstes (DAAD) ins Leben zu rufen.⁷¹ Dieser „DBAD“ könnte dann unkompliziert bundesfinanzierte Stipendien an internationale Azubis und Fachkräfte gewähren, um sie während ihres Aufenthalts in Deutschland finanziell zu unterstützen. Das BMBF plant hierzu Beratungsprozesse mit relevanten Stakeholdern, die im Mai 2023 beginnen sollen.⁷²

Mittlerweile haben einige deutsche tSP-Ansätze kreative Lösungen entwickelt, die einem Stipendium während der Vorbereitungsphase ähneln. In einem internationalen Ausbildungsprojekt des Kaiserswerther Verbands, das seit 2020 läuft, bewerben sich potenzielle Pflege-Azubildende aus Vietnam für ein Freiwilliges Soziales Jahr (FSJ) in Deutschland. Während ihres Aufenthaltes in Deutschland nehmen sie neben ihren Freiwilligentätigkeiten und -seminaren auch an Sprachkursen teil. Nach Ablauf des FSJ beginnen sie i.d.R. eine Ausbildung in der Pflege.⁷³

3.6. Arbeitgeber:innenfinanzierung

Die meisten tSPs in Deutschland – inklusive denjenigen, die mit öffentlicher Anschubförderung initiiert wurden – verfolgen das so genannte „Employer-pays-Prinzip“: Sie zielen darauf ab, dass Arbeitgeber:innen unmittelbar oder perspektivisch einen Großteil der teilnehmer:innenbezogenen tSP-Kosten (insbesondere Kosten rund um Auswahl, Vorbereitung und Vermittlung der Azubis oder Fachkräfte) selbst übernehmen – gemäß der Ansicht, dass eine dauerhafte öffentliche Finanzierung privater betriebswirtschaftlicher Interessen politisch und ethisch nicht vertretbar ist. Doch viele Arbeitgeber:innen sind nicht bereit, für langatmige Anwerbemodelle mit unsicherem Ergebnis zu zahlen – besonders nicht in der Herkunftslandphase, wo das Risiko von Abbrüchen als zu hoch eingeschätzt wird. Diese Skepsis ist bei kleineren Unternehmen mit wenig Erfahrung in der internationalen Rekrutierung am stärksten ausgeprägt, da diese den finanziellen Wert von Anwerbungs-, Vorbereitungs- und Vermittlungsleistungen nur bedingt einschätzen können.⁷⁴

⁶⁸ [uNowanga](#), Projektwebseite, abgerufen am 19. April 2023.

⁶⁹ Porsche, [Porsche launches educational training project](#), Porsche Newsroom, 30. November 2016.

⁷⁰ BMBF, [Deutschlandstipendium: Häufig gestellte Fragen](#), abgerufen am 19. April 2023.

⁷¹ Siehe zum Beispiel: Deutscher Bundestag, [Union fragt nach „Deutscher Beruflicher Austauschdienst“](#), Pressemitteilung, 11. April 2022; DIHK, [Betriebliche Auslandserfahrung in der Berufsbildung fördern](#), abgerufen am 19. April 2023.

⁷² TableBildung, [BMBF startet Sondierung zu neuem Austauschdienst](#), Online-Newsartikel, 19. April 2023; FDP, [Mehr Fachkräfte für Deutschland – Exzellenzinitiative Berufliche Bildung](#), abgerufen am 19. April 2023.

⁷³ Sina Schade, „Fernost trifft auf Schleswig-Holstein“, in [Unter uns gesagt](#) (Magazin der Stiftung Diakoniewerk), Ausgabe 166, 23. September 2021, S.10.

⁷⁴ Interview mit Sophia Wolpers (LaMP), März 2023.

Trotz dieser Herausforderung haben sich in der tSP-Landschaft in Deutschland in den letzten Jahren einige vielversprechende Modelle der finanziellen Beteiligung von Arbeitgeber:innen entwickelt:

- a) **Unternehmensgesteuerte und -finanzierte Anwerbungs- bzw. Ausbildungsprojekte.** Dieses Modell ist tendenziell für größere, transnational agierende Unternehmen interessant, die auf ausreichende finanzielle Eigenressourcen (inkl. Mittel der Corporate Social Responsibility, CSR) sowie auf eine internationale Infrastruktur von Wirtschaftsstandorten zurückgreifen können. Der Autohersteller Porsche hat bereits 2008 ein Ausbildungszentrum auf den Philippinen eröffnet, wo benachteiligte Jugendliche nach deutschen Standards zu Mechatroniker:innen ausgebildet werden. Dieses Modell wurde 2017 in Zusammenarbeit mit lokalen Bildungsträgern auf China, Südafrika und Mexiko ausgeweitet.⁷⁵ Besonders bei globalen Unternehmen können solche Vorhaben neben dem betriebswirtschaftlichen Eigeninteresse, talentierte Mitarbeiter:innen weltweit zu entwickeln, auch zum sozialen „Branding“ der Marke beitragen. Darum spielen reine finanziellen Kosten-Nutzen-Kalkulationen in diesem Fall nicht immer die wichtigste Rolle.
- b) **Steuerung und Risikomanagement auf Verbandsebene.** Diese Ansätze haben sich aus der Initiative von Arbeitgeber:innen heraus entwickelt – besonders in Branchen, in denen der Druck aufgrund von Fachkräftengpässen sehr hoch ist. Eine öffentliche Kofinanzierung gibt es hier i.d.R. nicht (abgesehen von Regelleistungen der Ausbildungs- bzw. Arbeitsförderung). Gute Beispiele in Deutschland sind das internationale Ausbildungsprojekt der Diakonie Württemberg (siehe Anlage 3) und der Pool-Ansatz der Bauverbände NRW (siehe Anlage 4). Hier agieren mehrere Arbeitgeber:innen zusammen unter der Leitung des Verbands. Letzterer sucht Partnerorganisationen im Herkunftsland, organisiert mit ihnen die Auswahl, das Sprachtraining und weitere Vorbereitungsmaßnahmen und koordiniert die Einreise der Azubis bzw. Fachkräfte nach Deutschland. Ein interessantes Merkmal dieser Modelle ist, dass der Verband – und ggf. teilweise auch die Partner im Herkunftsland (siehe Anlage 4) oder die teilnehmenden Personen (siehe Anlage 3) – eine Vorfinanzierung leisten. Arbeitgeber:innen zahlen erst dann, wenn die Migrant:innen die Arbeits- bzw. Ausbildungsstelle tatsächlich antreten. Solche Modelle können besonders für KMUs in Branchen mit einer starken Verbandsstruktur interessant sein, um Risiken zu verteilen. In Branchen, in denen die umlagefinanzierte Ausbildung angewandt wird – also wo die Ausbildungskosten auf alle Betriebe im Verband verteilt werden, unabhängig davon, ob sie selbst auch ausbilden – bleibt das finanzielle Risiko für KMUs, die sich an tSP-Typ 2-Ansätzen beteiligen, auch nach dem Ausbildungsantritt überschaubar. Der Umstand, dass erfolgreiche arbeitgebergesteuerte tSPs bisher in Branchen und Bundesländern mit einer umlagefinanzierten Ausbildung entstanden sind (z.B. im Bauwesen), ist vermutlich kein Zufall.
- c) **Public-private-Partnerships mit Dienstleistungspauschalen.** Diese Kategorie umfasst verschiedene Modelle, bei denen die öffentliche Hand die tSP (ko-)finanziert und Anreize für Arbeitgeber:innen schafft, sich am Vorhaben zu beteiligen. Die politische Zielsetzung ist meistens, nachhaltige und faire Einwanderungskanäle aufzubauen in Berufen, die für die deutsche Wirtschaft und Wohlfahrt von strategischer Bedeutung sind. Konkret besteht der Ansatz meist darin, für Unternehmen Angebotspakete zur Fachkräfteeinwanderung und -integration (ggf. mit unterschiedlichen Leistungsumfängen und -risiken) zu schnüren und diese zu bepreisen. Hiernach bezahlen Arbeitgeber:innen eine Dienstleistungspauschale bei erfolgreicher Vermittlung einer Fachkraft bzw. eines/einer Auszubildenden. Eines der bekanntesten Programmbeispiele hierfür ist „Triple Win“, das Fachkräfte und Auszubildende aus den Philippinen, Bosnien und Herzegowina, Tunesien und Vietnam an Unternehmen in Deutschland vermittelt. Das 2013 entstandene, ursprünglich durch das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi) geförderte Projekt wird seit 2018 privat durch deutsche Unternehmen finanziert,⁷⁶ jedoch weiterhin durch staatliche bzw. durch Bundesunternehmen gesteuert (ZAV und GIZ International Services). Ein weiterer

⁷⁵ Porsche, [Equipped for the future](#), Porsche Newsroom, 18. Dezember 2019; Porsche, [Porsche begins its social training project in South Africa](#), Porsche Newsroom, 31. März 2017; Porsche, [Porsche launches educational training project](#), 2016.

⁷⁶ Angenendt et al., *Deutschland sucht Arbeitskräfte*, 2023.

interessanter Ansatz ist der nach Unternehmensgröße gestaffelte Arbeitgeber:innenbeitrag, der das BMWK-finanzierte Projekt „Hand in Hand for International Talent“ kennzeichnet (siehe Anlage 5). Dieses Modell ist aus öffentlicher Sicht vor allem interessant, um kleine und Kleinstunternehmen in die Fachkräftegewinnung einzubinden – umsetzungstechnisch und finanziell.

3.7. Results-based financing

Wie aus den vorigen Beispielen bereits klar wird, lassen sich mehrere Finanzierungsfragen rund um tSPs klären, wenn das Projektdesign so gestaltet wird, dass: 1) für alle relevanten Stakeholder die Anreize gegenüber den Risiken überwiegen und 2) die Anreize über die verschiedenen Phasen ausgewogen verteilt sind. Mit anderen Worten geht es darum, eine positive „Anreizlandschaft“ zu schaffen, in der jeder Stakeholder im Eigeninteresse agieren kann und trotzdem alle an einem Strang ziehen.⁷⁷

Wie man dies erreichen kann, ist genau die Frage, die Results-based financing (RBF) zu beantworten versucht. RBF ist keine Finanzierungsquelle, sondern vielmehr eine Herangehensweise, komplexe Multistakeholder-Kooperationen durch innovative Formen der Finanzierung zu fördern, bei denen Auszahlungen an zuvor abgestimmte, messbare Performance-Ziele gebunden sind.⁷⁸ RBF-Ansätze können, so das Versprechen, unterschiedliche Interessen aufeinander abstimmen und somit zur finanziellen Tragfähigkeit und Nachhaltigkeit solcher Partnerschaften beitragen.

Die Unternehmensinitiative „Labour Market Partnerships“ (LaMP), die sich 2017 aus einem Konzept des CGD entwickelte, verfolgt das Ziel, internationale Arbeitsmigration durch die Stärkung von Kooperationen, Marktinstrumenten und Qualitätsstandards zu erweitern und zu verbessern. Hierzu gehört auch, durch RBF-Ansätzen bestimmte „Anreizlücken“ in Phasen der Fachkräftemigration zu schließen.⁷⁹ In einem US-geförderten Pilotprojekt in Guatemala setzt LaMP beispielsweise RBF ein, um Liquiditätsengpässe fairnessorientierter Anwerbeagenturen vorzubeugen.⁸⁰ Die Liquiditätsprobleme entstehen, weil diese Agenturen im Gegensatz zu ihren Konkurrenten ihre Kosten nicht auf die angeworbenen Personen umlegen können. Konkret schlägt LaMP für diesen Fall drei verschiedene Finanzierungsmodelle vor, die es diesen fairen Agenturen ermöglichen sollen, preislich konkurrenzfähig zu bleiben und nicht vom Markt vertrieben zu werden:

- 1) günstige Kredite von philanthropischen Einrichtungen, die so zu mehr Fairness für Migrant:innen beitragen können,
- 2) Vorfinanzierung durch größere Unternehmen, die als Arbeitgeber von einem fairen und qualitätsorientierten Anwerbungsprozess nachhaltig profitieren,
- 3) soziale Investitionen von Risiko-Kapitalgebern, damit faire Anwerbungsagenturen ihre Aktivitäten skalieren und dadurch rentabler machen können.⁸¹

Diese Lösungen sind beispielhaft für die Logik von RBF. Es sind klare Parallelen mit bereits erwähnten Modellen zu erkennen, die durch die Vorfinanzierung von „*upfront costs*“ das Risiko für einzelne Unternehmen zu verringern versuchen (vgl. z.B. Hand in Hand for international Talents, siehe Anlage 5). Das Besondere ist hier jedoch, dass Vorfinanzierungslösungen in privaten Finanzmärkten und -flüssen gesucht werden. Diese Ansätze erscheinen praktikabel für den Kontext von tSPs, denn diese sind im Grunde Multistakeholder-Programme, bei denen (bei gutem Design und guter Umsetzung) alle Beteiligten einen Netto-Nutzen ziehen, aber in denen Interessenkonflikte und Misstrauen entstehen

⁷⁷ Interview mit Sophia Wolpers (LaMP), März 2023.

⁷⁸ LaMP, [Applying innovative finance solutions to sticky challenges](#), Projektbeschreibung, abgerufen am 19. April 2023.

⁷⁹ LaMP, [Innovative language training solutions helping migrant workers and employers alike](#), Projektbeschreibung, abgerufen am 19. April 2023.

⁸⁰ Kim Geronimo & Rob Rogers, [We need better solutions to the capital constraints faced by responsible recruitment agencies](#), Blogartikel, 6. April 2022.

⁸¹ Geronimo & Rob Rogers, *We need better solutions...*, 2022.

können, weil viele Vorabkosten entstehen und Risiken oft als unausgewogen verteilt empfunden werden.

3.8. Finanzielle Beteiligung von Migrant:innen: Income-Share Agreements (ISA)

Laut der Prinzipien für faire Rekrutierung der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) sollen Arbeitsmigrant:innen die mit ihrer Rekrutierung verbundenen Kosten nicht selbst tragen.⁸² Die Realität der Anwerbung in Drittstaaten jenseits von tSPs sieht jedoch oft anders aus: Viele zuwanderungswillige Auszubildende bzw. Fachkräfte beteiligen sich erheblich an den Kosten ihres Zuwanderungsprozesses.⁸³ Im deutschen tSP-Kontext besteht Einigkeit darüber, dass zuwanderungswillige Personen keine Rekrutierungskosten tragen sollten (z.B. Zahlungen von Vermittlungsgebühren an Anwerbeagenturen). Bezüglich anderer Kostenarten gibt es jedoch Meinungsverschiedenheiten, die sich auch in der Praxis widerspiegeln: in einigen Projekten beispielsweise bezahlen Auszubildende bzw. Fachkräfte einen Teil ihrer Sprachkurskosten. Zudem sind einige Expert:innen der Ansicht, dass wenn zuwanderungswillige Azubis bzw. Fachkräfte z.B. die Deutschsprachförderung im Herkunftsland teilweise bezahlen oder vorfinanzieren, dies ihre Motivation und Wertschätzung der Unterstützungsleistungen erhöhen kann.⁸⁴ Im Übrigen ist auch hervorzuheben, dass Deutschland das 1997 ILO-Übereinkommen 181, das privaten Arbeitsvermittler:innen untersagt Arbeitnehmer:innen Gebühren oder sonstige Kosten aufzuerlegen, nie ratifiziert hat.⁸⁵

Eine besondere Form der finanziellen Beteiligung durch zuwanderungswillige/zugewanderte Auszubildende bzw. Fachkräfte sind **Income-share agreements (ISA)**. ISA sind bisher hauptsächlich darauf gerichtet, jungen Menschen aus einkommensschwachen Ländern ein Studium in einem einkommensstarken Land zu ermöglichen. In Deutschland wurden ISA 2016 als erstes vom Sozialunternehmen [Chancen eG](#) eingeführt.⁸⁶ Nach dem ISA-Modell gewährt ein Sozialunternehmen dem/der Migrant:in einen Kredit, um z.B. Studien-, Prüfungs-, Reise- und Lebensunterhaltskosten zu finanzieren. Doch ISA sind viel flexibler als gewöhnliche Darlehen: Rückzahlungen beginnen erst, wenn die Person in Arbeit ist und ein Mindestgehalt verdient, und deren Höhe wird anhand des Einkommens kalkuliert.⁸⁷ Weil ISA ein gemeinnütziges, gemeinschaftsbasiertes Instrument ist, werden die Rückzahlungen in die finanzielle Unterstützung nachfolgender Antragsteller:innen reinvestiert.⁸⁸

Kritiker:innen weisen auf die vergleichsweise hohen Zinssätze von ISA hin und mahnen generell zur Vorsicht, Kosten von Fachkräftemigration auf Migrant:innen abzuwälzen. Befürworter:innen preisen

⁸² Internationale Arbeitsorganisation, [General principles and operational guidelines for fair recruitment and Definition of recruitment fees and related costs](#), Genf: ILO. Die "damit verbundenen Kosten" werden von der ILO dabei sehr breit gefasst, darunter Kosten für die Beschaffung von Pässen, Visa, Hintergrundchecks, Bankdienstleistungen, Arbeits- und Aufenthaltsgenehmigungen sowie Kosten für ärztliche Untersuchungen, Versicherungen, Kompetenztests, Reisen, Unterbringung usw. Gleichzeitig räumt die ILO auch ein, dass Ausnahmen erforderlich sein können; aber nur, wenn die Kosten im klaren Interesse des betreffenden Arbeitnehmers liegen, in ihrem Umfang begrenzt sind und vor der Rekrutierung transparent offengelegt werden. Dempster et al., *Financing Legal Labor Migration Pathways*, 2022.

⁸³ Dempster et al., *Financing Legal Labor Migration Pathways*, 2022. Dies ist auch darauf zurückzuführen, dass kommerzielle Anwerbeagenturen in den Herkunftsländern oft schon vor konkreten Unternehmensnachfragen Kandidat:innen selektieren und vorbereiten. Dies ermöglichen es ihnen, auf den Bedarf von Arbeitgeber:innen in Industrieländern schnell zu reagieren und konkurrenzfähig zu bleiben. Da in diesem System jedoch keine Vorfinanzierung durch die Arbeitgeber:innen möglich ist, bleiben die Kosten nicht selten an den Kandidat:innen selbst hängen. Interview mit Sarina Strumpen und Ann-Christin Wedeking (KDA), März 2023.

⁸⁴ Interview mit Sophia Wolpers (LaMP), März 2023.; Interview mit Markus Lochstampfer (Diakonie Württemberg), März 2023.

⁸⁵ ver.di, [ILO-Übereinkommen 181 ratifizieren. Wann, wenn nicht jetzt?](#), Onlineartikel, 11. April 2023.

⁸⁶ Europäische Kommission, [High-Tech Skills: Scaling up best practices and re-focusing funding programmes and incentives](#), Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2019.

⁸⁷ CareerFoundry, [Income Share Agreement with CHANCEN eG: Pay nothing until you're hired](#), abgerufen am 19. April 2023.

⁸⁸ CHANCEN eG, [Freedom through Solidarity: Income Share Agreements](#), abgerufen am 20. April 2023.

deren Flexibilität und Orientierung an individuellen Berufs- und Lebenswegen an.⁸⁹ Für die Finanzierung von tSP-Ansätzen kommen ISA bislang kaum zur Anwendung. Zukünftig könnten sie jedoch als klar eingegrenztes Instrument innerhalb eines umfangreicheren Finanzierungskatalogs – bspw. zur Finanzierung von Lebensunterhaltskosten für Auszubildende in Berufen, bei denen die Ausbildungsvergütung vergleichsweise niedrig ist – interessant sein. Bei dem Einsatz dieses Instruments in tSPs sollte jedoch sichergestellt werden, dass es als Zusatz gebraucht und nicht als Ersatz missbraucht wird (z.B. wenn Arbeitgeber:innen dadurch niedrigere Einstiegsgehälter zahlen).

Außerdem sollte man beim Projektdesign darauf achten, dass sich die Aufnahme eines ISA-Kredits für Azubis bzw. Fachkräfte aus Drittstaaten auch im Falle eines befristeten Aufenthalts in Deutschland mit darauffolgender Rückkehr in das Herkunftsland finanziell lohnt (also nicht von der Annahme eines langfristigen Aufenthalts in Deutschland ausgehen).⁹⁰ Das Sozialunternehmen [Malengo](#), das mit ISA arbeitet, sieht z.B. deutlich niedrigere Rückzahlungszinsen und eine kürzere Dauer der Rückzahlungen für Kreditnehmer:innen vor, die nach dem Studium in ein Niedrigeinkommensland zurückkehren.⁹¹

4. Fazit und Ausblick

Wie dieses Themendossier aufgezeigt hat, gibt es bereits eine Vielfalt an Quellen und Modellen der Finanzierung von transnationalen Skills Partnerships. Bemühungen, Arbeitgeber:innen stärker finanziell einzubinden, sind in mehreren Modellen inzwischen geglückt. Dadurch ist auch erneut deutlich geworden, dass die zentrale Frage bezüglich der Finanzierung von transnationalen Skills Partnerships oft nicht „Wer bezahlt?“ lautet, sondern „Wer bezahlt wann (bzw. wo)“. Dies klingt zwar komplexer, öffnet jedoch mehr Lösungsmöglichkeiten. Gleichzeitig bleiben jedoch noch erhebliche Hürden bestehen – insbesondere wenn man bedenkt, dass die meisten tSPs noch als befristete Pilotprojekte mit einer geringen Anzahl an Teilnehmenden operieren.

Neue politische und rechtliche Entwicklungen werden womöglich einen förderlichen Rahmen für die Finanzierung von tSPs hervorbringen. Das neue Fachkräfteeinwanderungsgesetz (FEG) wird voraussichtlich zu einer Verringerung der Ausgaben für Anerkennungsverfahren führen (inkl. teurer Ausgleichsmaßnahmen und Anpassungsqualifizierungen), da ein anerkannter Abschluss für Einreise, Aufenthalt und Beschäftigung von Fachkräften in vielen nicht-reglementierten Berufen nicht mehr nötig sein wird.⁹² Gleichzeitig könnte die Lockerung der Deutschsprachanforderungen für ein Einreisevisum und Aufenthaltstitel⁹³ dazu beitragen, dass Vorbereitungsphasen im Herkunftsland – in denen die meisten Finanzierungslücken und -herausforderungen herrschen – verkürzt werden können.

Zudem dürften viele der in den Eckpunkten der Bundesregierung zur Fachkräfteeinwanderung aus Drittstaaten benannten Investitionen (u.a. Werbemaßnahmen, Ausweitung von Deutschsprachkursen, verbesserte Vermittlung/Matching, schnellere administrative Verfahren) zu einer effizienteren Infrastruktur der Fachkräftegewinnung führen, die sich aufgrund von Effizienzgewinnen positiv auf die Kosten von tSPs auswirken könnte. Angesichts des wachsenden Interesses von Arbeitgeber:innen, sich insbesondere an tSPs des Typ 2 (Ausbildung in Deutschland) zu beteiligen, erscheint der Ansatz vielversprechend, in PASCH-Schulen verstärkt auf Möglichkeiten der beruflichen Bildung in Deutschland aufmerksam zu machen.⁹⁴ Dies könnte die aktuell unterentwickelten Übergänge zwischen

⁸⁹ Rückzahlungen werden angepasst und können pausiert werden, wenn die Person sich eine Zeit lang weiter ausbilden oder eine Familie gründen möchte. CHANCEN eG, *Freedom through Solidarity*.

⁹⁰ Interview mit Sophia Wolpers (LaMP), März 2023.

⁹¹ Malengo, Frequently Asked Questions: [Uganda-Germany Program](#), abgerufen am 19. April 2023.

⁹² Bundesregierung, [Deutschland wird ein modernes Einwanderungsland](#), Pressemitteilung, 29. März 2023.

⁹³ Sachverständigenrat für Integration und Migration (SVR), [“Win some, lose some, it’s all the same”?](#), SVR-Kurzinformation 2023-1, Berlin: SVR, 2023; Bundesregierung, [Entwurf eines Gesetzes zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung](#), Kabinettdfassung, März 2023.

⁹⁴ Bundesregierung, [Eckpunkte zur Fachkräfteeinwanderung aus Drittstaaten](#), 2022; Interview mit Heinz Rittmann (Bauverbände.NRW), März 2023.

PASCH-Schulen und Ausbildungsbetrieben perspektivisch verbessern, nach dem Muster bestehender öffentlicher Projekte zur Gewinnung internationaler Studierender.⁹⁵

Weitere finanzierungsbezogene Herausforderungen könnten durch technologische Fortschritte, v.a. im Bereich der Digitalisierung, verringert werden. Wie mehrere Interviewpartner:innen betonten, erschweren langwierige administrative Verfahren (und die damit einhergehende Ungewissheit) eine realistische Vorabschätzung der Kosten und schrecken so viele Arbeitgeber:innen davon ab, sich an tSPs zu beteiligen.⁹⁶ Digitalisierte Verfahren würden die Effizienz erhöhen und einige dieser Hürden aus dem Weg räumen. Planungen der Bundesregierung, den Papierversand von Antragsunterlagen für die Fachkräftezuwanderung durch ein digitales Visumsverfahren zu ersetzen und mehr digitale Möglichkeiten des Sprachlernens verfügbar zu machen,⁹⁷ bewegen sich bereits in die richtige Richtung. Weitere Möglichkeiten wären z.B., öffentlich geförderte Deutschsprachlern-Apps zu entwickeln (und ggf. sogar zertifizieren zu lassen), damit zugewanderungswillige Drittstaatler:innen zumindest in den ersten Niveaustufen kostenlos an ihrer Sprachkompetenz arbeiten können; oder digitale Angebote dafür zu nutzen, Engpässe im Anerkennungsverfahren und den Anpassungsqualifizierungen zu verringern.⁹⁸

Es lohnt sich außerdem, die wachsenden Bundesinvestitionen in internationale Kooperation zur so genannten „Grünen Transformation“ im Blick zu behalten. Diese könnten womöglich neue interessante Finanzierungsmöglichkeiten für tSPs im Bereich der „grünen“ Jobs schaffen. Der Energie- und Klimafonds der Bundesregierung sieht z.B. Ausgaben im Bereich der Technologiezusammenarbeit mit Drittländern sowie zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für deutsche Energieunternehmen in ausländischen Märkten vor,⁹⁹ die prinzipiell im Einklang mit transnationaler Ausbildungszusammenarbeit (und somit auch mit tSPs) erscheinen. Obwohl Wirtschaftsvertreter:innen den Ausbildungskooperationen mit Drittländern manchmal aufgrund der Besonderheiten des deutschen dualen Systems skeptisch gegenüberstehen,¹⁰⁰ könnten Ausbildungskooperationen in neuen „grünen“ Berufsbildern besser realisierbar sein. Da diese Berufe und die entsprechenden Technologien in vielen Fällen noch in der Entwicklung sind, könnte es weniger Aufwand sein, von Beginn an auch unter Einbindung von wichtigen Technologieherstellern in diesen zukunftsgerichteten Sektoren gemeinsame Ausbildungscurricula zu entwickeln.¹⁰¹

⁹⁵ Deutscher Akademischer Austauschdienst (DAAD), [BIDS - Betreuungsinitiative Deutsche Auslands- und PartnerSchulen](#), abgerufen am 19. April 2023.

⁹⁶ Interview mit Sarina Strumpen und Ann-Christin Wedeking (Kuratorium Deutsche Altershilfe), März 2023; Interview mit Sophia Wolpers (LaMP), März 2023; Interview mit Markus Lochstampfer (Diakonie Württemberg), März 2023.

⁹⁷ Bundesregierung, *Eckpunkte zur Fachkräfteeinwanderung aus Drittstaaten*, 2022.

⁹⁸ Interview mit Sophia Wolpers (LaMP), März 2023.

⁹⁹ Bundesfinanzministerium, [11. „EKF-Bericht“](#), Berlin: BMF, März 2022.

¹⁰⁰ Z.B. im Bausektor haben die Bauverbände NRW in Kooperation mit der GIZ sowie staatlichen und wirtschaftlichen Partnern in Äthiopien geprüft, ein „Industry-Wide Training Centre“ nach dem Vorbild des deutschen dualen Systems in Äthiopien aufzubauen, um die Ausbildung besser an die Anforderungen des Arbeitsmarktes auszurichten.

¹⁰¹ Interview mit Diana Stefanescu (ICMPD), März 2023.

Abkürzungsverzeichnis

AHK	Auslandshandelskammer
AMIF	Europäischer Asyl-, Migrations- und Integrationsfonds
AsA	Assistierte Ausbildung
BA	Bundesagentur für Arbeit
BAMF	Bundesamt für Migration und Flüchtlinge
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung
BMF	Bundesfinanzministerium
BMG	Bundesministerium für Gesundheit
BMWi	Bundesministerium für Wirtschaft und Energie
BMWK	Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz
BMZ	Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung
CGD	Center for Global Development
DAAD	Deutscher Akademischer Austauschdienst
DAC	Development Assistance Committee der OECD
DG HOME	Generaldirektion Migration und Inneres der Europäischen Kommission
DIHK	Deutsche Industrie- und Handelskammer
DKF	Deutsches Kompetenzzentrum für internationale Fachkräfte in den Gesundheits- und Pflegeberufen
EU	Europäische Union
EZ	Entwicklungszusammenarbeit
GIZ	Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit
ICMPD	International Centre for Migration Policy Development
IHK	Industrie- und Handelskammer
IHK FOSA	IHK Foreign Skills Approval
ILO	Internationale Arbeitsorganisation
ISA	Income-share agreement
KDA	Kuratorium Deutsche Altershilfe
LaMP	Labor Mobility Partnerships
MPF	Migration Partnership Facility
NDICI	Europäisches Instrument für Nachbarschaft, Entwicklungszusammenarbeit und internationale Zusammenarbeit
ODA	Official Development Assistance (öffentliche Entwicklungszusammenarbeit)
OECD	Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung
RBF	Results-based financing
SGB III	Drittes Buch Sozialgesetzbuch
tSP	Transnationale Skills Partnerschaften
ZAV	Zentrale Auslands- und Fachvermittlung der Bundesagentur für Arbeit

Literatur

- Anerkennung in Deutschland, [Förderung über den Anerkennungszuschuss](#), abgerufen am 19. April 2023;
- Anerkennung in Deutschland, [Finanzielle Förderung](#), abgerufen am 19. April 2023;
- Angenendt, Steffen; Knapp, Nadine & David Kipp (2023): [Deutschland sucht Arbeitskräfte](#). Berlin: Stiftung Wissenschaft und Politik;
- Bauverbände.NRW, [Äthiopische Arbeitsministerium und Deutscher Auslandsbau-Verband e. V. unterzeichnen Kooperationsvereinbarung bezüglich deutschsprechender Auszubildende für deutsche Bauunternehmen](#), Pressemitteilung, abgerufen am 19. April 2023;
- Bauverbände.NRW, [Fachkräftemangel in deutschen Bauunternehmen: Wie Auszubildende aus Drittstaaten Teil der Lösung sein können](#), abgerufen am 19. April 2023;
- Brussig, Martin; Kirsch, Johannes; Schilling, Katharina; Kirchmann, Andrea; Klee, Günther; Kusche, Michel; Maier, Anastasia & Tobias Scheu (2022): [Arbeitsförderung von Geflüchteten: Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung](#), Duisburg: Institut für Arbeit und Qualifikation;
- Bundesagentur für Arbeit, [Assistierte Ausbildung \(AsA\)](#), abgerufen am 19. April 2023;
- Bundesagentur für Arbeit, [Bildungsgutschein](#), abgerufen am 19. April 2023;
- Bundesagentur für Arbeit, [Förderung der beruflichen Weiterbildung](#), abgerufen am 19. April 2023;
- Bundesagentur für Arbeit, [Perspektiven für Flüchtlinge – PerF](#), März 2017;
- Bundesagentur für Arbeit, [Über uns: Informationen über das Projekt THAMM](#), abgerufen am 19. April 2023;
- Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2022): [Förderaufruf 2021-2027 zur Einreichung von Projektanträgen auf Gewährung einer Zuwendung aus dem Asyl-, Migrations- und Integrationsfonds \(AMIF\) der AMIF-Verwaltungsbehörde Bundesamt für Migration und Flüchtlinge](#). Nürnberg: BAMF;
- Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2022): [Deutsch für den Beruf](#). 9. März 2022;
- Bundesfinanzministerium (2022): [11. „EKF-Bericht“](#). Berlin: BMF;
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales, [Leistungen zur Ausbildungsförderung](#), aktualisiert am 24. März 2023;
- Bundesministerium für Bildung und Forschung, [Der Anerkennungszuschuss](#), Berlin: BMBF, Dezember 2021;
- Bundesregierung (2002): [Eckpunkte zur Fachkräfteeinwanderung aus Drittstaaten](#);
- Bundesregierung (2023): [Deutschland wird ein modernes Einwanderungsland](#). Pressemitteilung, 29. März 2023
- Bundesregierung (2023): [Entwurf eines Gesetzes zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung \(Kabinettfassung\)](#);
- CareerFoundry, [Income Share Agreement with CHANCEN eG: Pay nothing until you're hired](#), abgerufen am 19. April 2023;
- CHANCEN eG, [Freedom through Solidarity: Income Share Agreements](#), abgerufen am 20. April 2023;
- Dempster, Helen; Gálvez Iniesta, Ismael; Resstack, Reva & Cassandra Zimmer (2022): [Financing Legal Labor Migration Pathways](#). Washington, DC: Center for Global Development;
- Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit, [Beschäftigungsperspektiven für die Jugend in Kosovo schaffen](#), abgerufen am 19. April 2023;
- Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit, [Fachkräfte qualifizieren und Arbeitsmobilität fördern, Projektbeschreibung](#), aktualisiert im September 2021;
- Deutsche Industrie- und Handelskammer, [Betriebliche Auslandserfahrung in der Berufsbildung fördern](#), abgerufen am 19. April 2023;
- Deutscher Akademischer Austauschdienst, [BIDS - Betreuungsinitiative Deutsche Auslands- und PartnerSchulen](#), abgerufen am 19. April 2023;

- Deutscher Bundestag (2020): [Entwurf eines Gesetzes zur Förderung der Ausbildung und Beschäftigung von Ausländerinnen und Ausländern – Ausländerbeschäftigungsförderungsgesetz](#), Drucksache 19-1005, 10. Mai 2020;
- Deutscher Bundestag (2022): [Union fragt nach „Deutscher Beruflicher Austauschdienst“](#). Pressemeldung, 11. April 2022;
- Deutscher Bundestag, [Beschäftigungsförderung von Ausländern beschlossen](#), abgerufen am 19. April 2023;
- Diakonie Württemberg, [Internationale Ausbildungsprojekte in der Pflege](#), abgerufen am 19. April 2023;
- Diakonie Württemberg, [Internationales Ausbildungsprojekt](#), abgerufen am 19. April 2023;
- Diakonie Württemberg, [Internationales Ausbildungsprojekt](#), abgerufen am 19. April 2023;
- DKF und Kuratorium Deutsche Altershilfe, [Werkzeugkoffer W&I](#), abgerufen am 19. April 2023;
- Emergency Trust Fund for Africa, [Towards a Holistic Approach to Labour Migration Governance and Labour Mobility in North Africa](#) (Projektbeschreibung), abgerufen am 19. April 2023;
- Europäische Kommission (2021): [Ad Hoc Query on 2021.44 AHQ for EMN inform on Skills mobility partnerships](#). Brüssel: Europäische Kommission;
- Europäische Kommission, [EUTF for Africa North of Africa Window: Improving migration management in the North of Africa region](#), abgerufen am 19. April 2023;
- Europäische Kommission, [High-Tech Skills: Scaling up best practices and re-focusing funding programmes and incentives](#), Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2019.
- Europäische Kommission, [Neighbourhood, Development and International Cooperation Instrument – Global Europe \(NDICI – Global Europe\)](#), abgerufen am 19. April 2023;
- Europäische Kommission, [Questions and Answers – Attracting skills and talent to the EU](#), 27 April 2022;
- Europäisches Migrationsnetzwerk (2022): [Skills Mobility Partnerships: Exploring Innovative Approaches to Labour Migration](#) (EMN Inform). Brüssel: Europäisches Migrationsnetzwerk, 2022;
- [Fachkräftemangel: Auszubildende aus Drittstaaten als Teil der Lösung](#), Deutsches Handwerksblatt, März 2021.
- FDP, [Mehr Fachkräfte für Deutschland – Exzellenzinitiative Berufliche Bildung](#), abgerufen am 19. April 2023;
- Geronimo, Kim & Rob Rogers, [We need better solutions to the capital constraints faced by responsible recruitment agencies](#), Blogartikel, 6. April 2022
- [Global Skills Partnerships: Über uns](#), abgerufen am 19. April 2023;
- Hooper, Kate (2021): [How Can Europe Deliver on the Potential of Talent Partnerships?](#). Brüssel: MPI Europe;
- IHK Düsseldorf, [Hand in Hand for International Talents](#), Projektbeschreibung, abgerufen am 19. April 2023;
- Internationale Arbeitsorganisation (2019): [General principles and operational guidelines for fair recruitment and Definition of recruitment fees and related costs](#). Genf: ILO;
- LaMP, [Applying innovative finance solutions to sticky challenges](#), Projektbeschreibung, abgerufen am 19. April 2023
- LaMP, [Innovative language training solutions helping migrant workers and employers alike](#), Projektbeschreibung, abgerufen am 19. April 2023
- Lingoda & Schulzentrum für Gesundheitsberufe am Niederrhein, [Bildungskonzept für den Vorbereitungskurs Kenntnisprüfung für internationale Hebammen](#), Präsentationsfolien, 25. März 2022;
- Lingoda, [Anerkennung als Pflegekraft](#), Präsentationsfolien, abgerufen am 19. April 2023;
- Lingoda, [MATCH-Initiative von Lingoda](#), Präsentationsfolien, 24. Mai 2022;
- Malengo, [Frequently Asked Questions: Uganda-Germany Program](#), abgerufen am 19. April 2023;
- Match Talent, [Berliner Startups Lingoda und Kiron starten Match Talent – und wirken damit dem Fachkräftemangel in Deutschland entgegen](#), Pressemitteilung, 12. Januar 2023;
- Match Talent, [Events and Info Sessions](#), abgerufen am 19. April 2023;

- Match-Initiative, [Bildungsträger Lingoda hilft Gesundheitskräften aus der Ukraine mit kostenfreien Sprachkursen](#), Pressemitteilung, Berlin: Initiative Match, 7. April 2022;
- Match-Initiative, [MATCH: Über uns](#), abgerufen am 19. April 2023;
- Migration Partnership Facility, [About the MPF](#), abgerufen am 19. April 2023;
- Migration Partnership Facility, [The EU's First Generation Pilot Projects on Labour Migration: Main Achievements and Next Steps](#), Online-Artikel, 15. Juni 2022;
- Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (2021): [FAQ on Clarifying the ODA eligibility of migration-related activities](#). Paris: OECD, Dezember 2021;
- Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung, [Migration-related activities in official development assistance \(ODA\)](#), abgerufen am 19. April 2023;
- Porsche, [Equipped for the future](#), Porsche Newsroom, 18. Dezember 2019;
- Porsche, [Porsche begins its social training project in South Africa](#), Porsche Newsroom, 31. März 2017;
- Porsche, [Porsche launches educational training project](#), Porsche Newsroom, 30. November 2016;
- Postel, Hannah (2022): [CGD and the Development of Global Skill Partnerships](#). Washington, DC: Center for Global Development;
- Sachverständigenrat für Integration und Migration (2023): ["Win some, lose some, it's all the same"?](#). SVR-Kurzinformation 2023-1, Berlin: SVR;
- Sina Schade (2021): „Fernost trifft auf Schleswig-Holstein“. In [Unter uns gesagt](#) (Magazin der Stiftung Diakoniewerk), Ausgabe 166, 23. September 2021;
- Smith, Rebekah & Zuzana Cepla (2020): [A Good Industry and an Industry for Good](#). Washington, DC: LaMP;
- Stefanescu, Diana (2020): [Partnerships for Mobility at the Crossroads: Lessons Learnt From 18 Months of Implementation of EU Pilot Projects on Legal Migration](#). Brüssel: ICMPD;
- TableBildung (2023): [BMBF startet Sondierung zu neuem Austauschdienst](#), Online-Newsartikel, 19. April 2023;
- Tsourdi, Evangelia (Lilian); Zardo, Federica & Nasrat Sayed (2023): [Funding the EU's external migration policy: 'Same old' or potential for sustainable collaboration?](#) (Discussion Paper). Brüssel: European Policy Centre;
- [uNowanga](#), Projektwebseite, abgerufen am 19. April 2023;
- ver.di, [ILO-Übereinkommen 181 ratifizieren. Wann, wenn nicht jetzt?](#), Onlineartikel, 11. April 2023.

Anlage 1: Matrix wichtigster Kostenpositionen und möglicher Finanzierungsquellen von transnationalen Skills Partnerships

Kostenpositionen	tSP-Typ	Finanzierungsoptionen	
		Im Herkunftsland	Im Zielland
Projekt-/Programm-marketing	Alle	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Öffentliche Projektförderung ▪ Arbeitgeber:innen ▪ Ggf. Synergien mit Bundes- und Landesinvestitionen für DE-Standortmarketing 	---
Auswahl von Kandidat:innen	Alle	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Arbeitgeber:innen ▪ Öffentliche Projektförderung 	---
Information und Beratung von Arbeitgeber:innen	Alle	---	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Arbeitgeber:innen ▪ Ggf. Synergien mit Bundes- und Landesinvestitionen für Beratung/Begleitung von Unternehmen bzgl. Fachkräftesicherung (z.B. ThAFF, Make it in Germany, Förderprogramm IQ)
Berufsausbildung	2, 3	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Arbeitgeber:innen ▪ Öffentliche Projektförderung ▪ ODA ▪ Ggf. EU-Mittel? 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Arbeitgeber:innen (ggf. umlagefinanziert, je nach Sektor u. Bundesland)
Sprachförderung	Alle	<ul style="list-style-type: none"> ▪ EU-Mittel (insb. AMIF) ▪ Arbeitgeber:innen 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ BAMF-Berufsbezogenes Deutsch (BMAS) ▪ SGB III (§ 81, § 45)
Reisekosten	Alle	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Arbeitgeber:innen ▪ Zuwandernde Person 	---
Anerkennungsverfahren	1 (ggf. 3)	?	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Anerkennungszuschuss ▪ weitere Programme (z.B. Stipendienprogramm Hamburg usw.) ▪ SGB III (Vermittlungsbudget)
Anpassungsqualifizierungen	1 (ggf. 3)	---	<ul style="list-style-type: none"> ▪ SGB III (§ 81, § 45) ▪ Arbeitgeber:innen

Lebenshaltungskosten	Alle	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Zuwandernde Person ▪ Stipendien (projektbezogen, Spenden- bzw. CSR-basiert) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Arbeitgeber:innen (via Gehalt bzw. Ausbildungsvergütung) ▪ Berufsausbildungsbeihilfe ▪ Zuwandernde Person via ISA ▪ Zuwandernde Person via Erwerbstätigkeit (Azubis max. 10 Std./Woche; im Anerkennungsverfahren max. 20 Std./Woche)
Soziale u. kulturelle Integration	Alle	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Öffentliche Projektförderung ▪ EU-Mittel (u.a. AMIF) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Arbeitgeber:innen ▪ SGB III (§ 81, § 45) ▪ Verschiedene Bundes- und Landesprogramme
Entwicklungspolitische Aspekte	3	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ODA (Bund und EU) ▪ Öffentliche Projektförderung ▪ Weitere EU Mittel? 	---
Projektmanagement und Evaluation	Alle	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Öffentliche Projektförderung ▪ Arbeitgeber:innen (z.B. via Projektumlage) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Öffentliche Projektförderung ▪ Arbeitgeber:innen (z.B. via Projektumlage)

Quelle: eigene Darstellung

Anlage 2: Die Netzwerke MATCH und MATCH Talent: Fachkräfte mithilfe von Regelförderung weiterbilden

Die Initiative „MATCH – Netzwerk zur Integration internationaler Gesundheitsfachkräfte“ wurde im Dezember 2021 von der Online-Sprachschule Lingoda mit ca. 150 Netzwerkpartner:innen ins Leben gerufen. MATCH hat das Ziel, durch die Gewinnung, Anerkennung und Integration von internationalen Pflegefachkräften den steigenden Engpässen im deutschen Gesundheitswesen entgegenzuwirken. Das Angebot besteht aus sprachlichen und fachlichen Weiterbildungsformaten, die u.a. durch Lingoda selbst konzipiert und umgesetzt werden. Dazu gehören auch Kurse im Rahmen des Anerkennungsverfahrens, besonders Sprach- und Vorbereitungskurse auf die Kenntnisprüfung für Pflegeberufe.

Im Hinblick auf die Finanzierung von tSPs ist MATCH in zweierlei Hinsicht interessant. Zum einen zielt MATCH darauf ab, bestehende Förder- und Finanzierungsmöglichkeiten für Pflegeeinrichtungen sowie Fachkräfte transparenter und sichtbarer zu machen. Außerdem fußt das Refinanzierungsmodell von MATCH selbst auf Förderinstrumenten des SGB III, an erster Stelle Bildungsgutscheinen. So wird den teilnehmenden Zugewanderten ein kostenloser Zugang zu diesen Weiterbildungsangeboten ermöglicht. Beschäftigte können unter bestimmten Voraussetzungen auch über einen Bildungsgutschein an MATCH-Kursen teilnehmen, z.B. wenn die Maßnahme darauf abzielt, einen Berufsabschluss nachträglich zu erlangen. So lassen sich im MATCH-Modell Kosten von Ausgleichsmaßnahmen im Anerkennungsverfahren und selbst Zeiten, in denen Arbeitnehmer:innen an der Qualifizierung teilnehmen (Arbeitsentgeltzuschuss) öffentlich fördern. Diese Erfahrungen liefern spannende Anregungen für die Weiterentwicklung von tSPs in Typ 1.

Aufbauend auf den Erfahrungen von MATCH haben im Januar 2023 die Bildungsanbieter Lingoda und Kiron die Initiative „MATCH Talent“ ins Leben gerufen. Das Vorhaben vermittelt internationale Talente, die in Deutschland leben, in öffentlich geförderte Aus- und Weiterbildungsangebote, die zum Teil von Lingoda (Sprachförderung) und Kiron (Integrationskurs) selbst umgesetzt werden. Career Coaches vermitteln Ratsuchende außerdem in berufsspezifische Qualifikationen, die zu ihrem Profil gut passen. Mehrmals im Monat finden Online-Informationsveranstaltungen statt, in denen Career Coaches und Berater:innen u.a. Tipps zur Beantragung von Bildungsgutscheinen geben.

Quellen: [MATCH: Über uns](#), abgerufen am 19. April 2023; Lingoda & Schulzentrum für Gesundheitsberufe am Niederrhein, [Bildungskonzept für den Vorbereitungskurs Kenntnisprüfung für internationale Hebammen](#), Präsentationsfolien, 25. März 2022; [MATCH-Initiative von Lingoda](#), Präsentationsfolien, 24. Mai 2022; Match Talent, [Berliner Startups Lingoda und Kiron starten Match Talent – und wirken damit dem Fachkräftemangel in Deutschland entgegen](#), Pressemitteilung, 12. Januar 2023; [Match Talent: Events and Info Sessions](#), abgerufen am 19. April 2023.

Anlage 3: Das internationale Ausbildungsprojekt der Diakonie Württemberg – Stufenmodell und Projektumlage

Seit 2014 wirbt ein Konsortium von Pflegeeinrichtungen unter Federführung der Diakonie Württemberg gemeinsam Auszubildende in verschiedenen Drittstaaten an: zuerst im Kosovo, später auch in Bosnien und Herzegowina, Albanien und der Ukraine. Nach einer sprachlichen Vorbereitung im Herkunftsland und einer zehntägigen Hospitation in Deutschland durchlaufen die Azubis ihre Ausbildung zur Pflegefachkraft vollständig in Deutschland. Bisher wurden über das Projekt mehr als 200 Pflegefachkräfte ausgebildet; durch die guten Ergebnisse hat das Projekt inzwischen neben den zehn ursprünglichen diakonischen Trägern aus Baden-Württemberg auch diakonische Träger aus Bayern und Berlin sowie einige Träger der Caritas gewonnen.

Das Projekt refinanziert sich über Beiträge (Projektumlagen) der beteiligten ausbildenden Einrichtungen. Diese Projektumlagen sind jedoch erfolgsbasiert, um das finanzielle Risiko für einzelne Arbeitgeber:innen zu mindern und sie somit zu einer Teilnahme zu ermutigen. In einem so genannten „Stufenmodell“ legt der Verband (und teilweise auch Rekrutierungspartner im Herkunftsland sowie teilnehmende Personen) die Kosten vor. Beteiligte Pflegeeinrichtungen erstatten diese in Form einer Projektumlage von knapp 4.000 Euro erst zurück an den Verband, wenn die Teilnehmenden in Deutschland ankommen und ihre Ausbildung antreten. Eventuelle Abbrüche in der Vorbereitungsphase werden vom Verband (also von den Betrieben gemeinschaftlich) getragen. Erst nachdem Ausbildungskandidat:innen das Deutschsprachniveau B1 erreichen, werden sie konkreten Einrichtungen zugeordnet, die ab dem Zeitpunkt für eventuelle Abbrüche aufkommen müssen.

Migrant:innen finanzieren die Deutschsprachförderung im Herkunftsland bis zum Niveau B1 zum Teil selbst und erhalten beim Ausbildungsantritt eine partielle Rückerstattung vom Verband. Laut Projektverantwortlichen wirke dies bei den Teilnehmenden als erfolgreicher Motivator.

Quellen: Diakonie Württemberg, [Internationales Ausbildungsprojekt](#), abgerufen am 19. April 2023; Diakonie Württemberg, [Internationale Ausbildungsprojekte in der Pflege](#), abgerufen am 19. April 2023; Interview mit Markus Lochstampfer (Diakonie Württemberg), März 2023.

Anlage 4: Der „Pool-Ansatz“ und das revolving Finanzierungssystem der Bauverbände.NRW

Im Rahmen etablierter Kooperationen mit den äthiopischen Bau- und Arbeitsministerien wirbt der Deutsche Auslandsbau-Verband (DABV) Auszubildende aus Äthiopien an und vermittelt sie an deutsche Bauunternehmen. Vor diesem Hintergrund haben die Bauverbände.NRW mit dem so genannten „Poolansatz“ einen Mechanismus entwickelt, der durch ein revolvinges Finanzierungssystem die finanziellen Risiken der Bauunternehmen minimiert. Der tSP-Ansatz läuft in fünf Phasen ab, von der Bedarfsermittlung bis zum Start der Ausbildung. Zu Beginn identifiziert das äthiopische Bauministerium mögliche Kandidat:innen für die Ausbildung. Daraufhin haben deutsche Bauunternehmen die Möglichkeit, die Kandidat:innen kostenfrei in Videokonferenzen kennenzulernen oder kostenpflichtig an durch den Verband organisierten Kennenlernbesuchen in Äthiopien teilzunehmen. Die ausgewählten Kandidat:innen besuchen im Herkunftsland Deutschkurse bis zum Niveau B1 am Goethe-Institut, bevor sie etwa ein Jahr nach Beginn des Prozesses eine Ausbildungsstelle in Deutschland antreten.

Auf Basis dieses Poolansatzes leisten die staatlichen Partnerinstitutionen aus Äthiopien zunächst eine Vorfinanzierung für alle Kosten, die vor Ausbildungsbeginn anfallen: Deutschsprachkurse im Herkunftsland, Visagebühren und Flugkosten. Die finanziellen Risiken von eventuellen Ausfällen tragen sie in dieser Phase somit allein. Die Betriebe erstatten die Kosten für Auswahl, Sprache, Visum und Flüge (insgesamt ca. 2.500 Euro) stufenweise jeweils nach erfolgreichem Bestehen eines Sprachkursniveaus zurück. Nach Antritt der Ausbildung werden den Partnern vor Ort die Auslagen vollständig zurückerstattet. Während der Ausbildung erhalten Azubis dann eine Ausbildungsvergütung, die den einzelnen Betrieben aufgrund der umlagefinanzierten Ausbildung im Bausektor zu 75% vom Verband rückerstattet wird.

Die Baubetriebe profitieren somit von einem Modell, in dem sie wenig Risiken tragen und sich nur erfolgsabhängig an den Kosten beteiligen. Für das Partnerland besteht der Anreiz vor allem darin, einen von Perspektivlosigkeit geplagten Arbeitsmarkt zu entlasten. Die Bauverbände.NRW werben inzwischen nach einem ähnlichen Modell auch Azubis aus Mosambik, Marokko und Tunesien an.

Quellen: Interview mit Heinz Rittmann (Bauverbände.NRW), März 2023; Bauverbände.NRW, [Äthiopische Arbeitsministerium und Deutscher Auslandsbau-Verband e. V. unterzeichnen Kooperationsvereinbarung bezüglich deutschsprechender Auszubildende für deutsche Bauunternehmen](#), Pressemitteilung, abgerufen am 19. April 2023; [Fachkräftemangel: Auszubildende aus Drittstaaten als Teil der Lösung](#), Deutsches Handwerksblatt, März 2021; Bauverbände.NRW, [Fachkräftemangel in deutschen Bauunternehmen: Wie Auszubildende aus Drittstaaten Teil der Lösung sein können](#), abgerufen am 19. April 2023.

Anlage 5: Die gestaffelte Dienstleistungspauschale im Projekt „Hand in Hand for international Talents“

Das 2020 gestartete und vom BMWK finanzierte Projekt wird von der BA und der Deutschen Industrie und Handelskammer (DIHK) in Zusammenarbeit mit mehreren deutschen Industrie und Handelskammern (IHK) sowie dem Netzwerk der Auslandshandelskammern (AHK) umgesetzt. Das Ziel ist es, einen idealtypischen Prozess der Anwerbung und Zuwanderung für ausländische Fachkräfte aus Brasilien, Indien und Vietnam mit einer Berufsausbildung in den Bereichen Bau- und Elektrotechnik, IT oder Hotellerie und Gastronomie zu erproben.

Die IHKs und Arbeitsagenturen der beteiligten zehn Standorte in Deutschland informieren lokale Arbeitgeber:innen und gewinnen sie für das Projekt. In den drei Partnerländern identifizieren die AHKs und die ZAV zuwanderungswillige Fachkräfte und begleiten sie durch das Visa- und das Anerkennungsverfahren (letzteres unter Einbindung der IHK FOSA). Die BA ermöglicht ein erstes Kennenlernen zwischen den Fachkräften und potenziellen deutschen Arbeitgeber:innen – z.B. via kostenlose Onlinegespräche. Erst bei erfolgreicher Vermittlung bezahlen die Arbeitgeber:innen für jede Fachkraft eine Pauschale an die projektumsetzenden Organisationen, die verschiedene Dienstleistungen abdeckt: von der Kandidat:innenauswahl über den Spracherwerb und der Begleitung im Anerkennungsverfahren bis hin zur Begleitung während des Integrationsprozesses. Die Höhe dieser Pauschale ist je nach Unternehmensgröße gestaffelt. Unternehmen mit weniger als 50 Mitarbeitenden (Kleinst- und Kleinunternehmen) zahlen pro angeworbene Person 2.900 Euro; mittelgroße Unternehmen (von 50 bis 249 Mitarbeitenden) 3.400 Euro und Großunternehmen mit über 250 Angestellten zahlen 4.400 Euro. In Anbetracht der erbrachten Leistungen sind diese Preise dank der staatlichen Subvention äußerst wettbewerbsfähig.

Dieses gestaffelte Modell und die öffentliche Vorfinanzierung kann v.a. kleinere KMUs dazu ermutigen, Erfahrung mit internationaler Anwerbung zu sammeln. Wiederholte positive Erfahrungen haben außerdem das Potenzial, die Bereitschaft von Arbeitgeber:innen, schon früher im Einwanderungsprozess finanzielle Risiken mitzutragen, sukzessive zu erhöhen. Die Erfolgsfaktoren, auf denen das Modell basiert, sind jedoch nicht überall reproduzierbar: eine staatliche Förderung sowie die aktive Einbindung von Schlüsselinstitutionen (ZAV und AHKs für die Auswahl und Begleitung der Teilnehmenden; die IHK FOSA bzgl. der Berufsanerkennung), die dank ihrer Zuständigkeit und langjährigen Erfahrung Risiken im Anwerbungsprozess verringern können.

Quellen: IHK Düsseldorf, [Hand in Hand for International Talents](#), Projektbeschreibung, abgerufen am 19. April 2023; Bundesagentur für Arbeit, [Über das Projekt: Zuwanderung für ausländische Fachkräfte mit Berufsausbildung](#), abgerufen am 19. April 2023.