

*Bertelsmann Stiftung (Hrsg.)*

# Fachkräftemigration fair gestalten durch transnationale Skills Partnerships



*Bertelsmann Stiftung (Hrsg.)*

# Fachkräftemigration fair gestalten durch transnationale Skills Partnerships

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet unter <http://dnb.dnb.de> abrufbar.

© 2024 Verlag Bertelsmann Stiftung, Gütersloh

Verantwortlich: Paula Maria Abbate, Najim Azahaf

Lektorat: Heike Herrberg

Umschlaggestaltung: Elisabeth Menke

Umschlagabbildung: © Robert Kneschke – [stock.adobe.com](https://stock.adobe.com)

Satz: Kerstin Schröder, Büro für Grafische Gestaltung, Bielefeld

Druck: Hans Gieselmann Druck und Medienhaus GmbH & Co. KG, Bielefeld

ISBN 978-3-86793-988-1 (Print)

ISBN 978-3-86793-989-8 (E-Book PDF)

ISBN 978-3-86793-990-4 (E-Book EPUB)

*Alle Links in den Literaturangaben der Beiträge waren zum Zeitpunkt der Redaktion verfügbar.*

[www.bertelsmann-stiftung.de/verlag](http://www.bertelsmann-stiftung.de/verlag)

*Dieses Buch wurde auf FSC-zertifiziertem Papier gedruckt.*

# Inhalt

Vorwort .....	9
<b>I Einleitung .....</b>	<b>13</b>
Von der Vision zur Praxis transnationaler Skills Partnerships in Deutschland: Eine Standortbestimmung sechs Jahre nach Verankerung im Globalen Migrationspakt .....	15
<i>Paula Abbate, Najim Azahaf</i>	
<b>II Die Potenziale transnationaler Skills Partnerships für Deutschland .....</b>	<b>25</b>
Finanzierung von transnationalen Skills Partnerships: Kostenpositionen und Quellen .....	27
<i>Liam Patuzzi</i>	
Neues Gesetz für alte Herausforderungen – Auswirkungen des novellierten Fachkräfteeinwanderungsgesetzes auf transnationale Skills Partnerships .....	45
<i>Sabine Schröder</i>	
Die »Skills« in Skills Partnerships sichtbar machen: Welche Rolle soll die Anerkennung ausländischer Qualifikationen spielen? .....	59
<i>Alexander Studthoff</i>	

Berufliche Qualifizierung in transnationalen Skills Partnerships – Erfahrungen aus der internationalen Berufsbildungszusammenarbeit nutzen . .	71
<i>Sepehr Shahin, Birgit Thomann</i>	
Die Auslandshandelskammern und die Internationalisierung der Berufsbildung »Made in Germany« . . . . .	83
<i>Hannah Frey</i>	
Transnationale Ausbildungspartnerschaften des deutschen Handwerks in der Entwicklungszusammenarbeit: Ein Gewinn für alle Beteiligten . . . . .	97
<i>Peter Weiss, Michael Olma</i>	
<b>III Die Potenziale transnationaler Skills Partnerships für Herkunftsländer . . . . .</b>	<b>111</b>
Die entwicklungspolitischen Potenziale und Gestaltungsmöglichkeiten transnationaler Skills Partnerships . . . . .	113
<i>Steffen Angenendt, Nadine Biehler</i>	
Nachhaltigkeit durch Capacity Development: Partnerschaftliche Ansätze in der Arbeitsmigration . . . . .	125
<i>Michael Sauer</i>	
Erfahrungen von Public-private-Partnerships in der Berufsbildung: Potenziale für transnationale Skills Partnerships . . . . .	139
<i>Linda Wanklin</i>	
Transnationale Hochschulbildung: Unausgeschöpfte Potenziale für transnationale Bildung . . . . .	157
<i>Ala'aldeen Al-Halhouli, Ralf Roßkopf</i>	
<b>IV Die Potenziale transnationaler Skills Partnerships für internationale Fachkräfte . . . . .</b>	<b>173</b>
Die Beiträge der Diaspora zum (Vor-)Integrationsmanagement transnationaler Skills Partnerships: Lektionen aus dem Kosovo . . . . .	175
<i>Jehona Serhati</i>	

Von der transnationalen Bildungsarbeit der Diaspora zu den transnationalen Skills Partnerships – Beitrag zu einem Wissenstransfer . . .	183
<i>Rachid L'Aoufir</i>	
Deutschspracherwerb im Kontext transnationaler Skills Partnerships . . . .	195
<i>Jana Laxczkowiak, Iris Beckmann-Schulz</i>	
Bleibeorientierung mitdenken! Aus dem Maschinenraum eines Projekts zur Teilhabe internationaler Pflegekräfte . . . . .	211
<i>Yasemin Bekyol, Petra Bendel</i>	
<b>V Innovative Hebel für die Weiterentwicklung und Skalierung transnationaler Skills Partnerships . . . . .</b>	<b>225</b>
Potenziale der Digitalisierung für die Kompetenzerfassung und Qualifizierung in transnationalen Skills Partnerships . . . . .	227
<i>Liam Patuzzi</i>	
Gütesiegel »Faire Anwerbung Pflege Deutschland« zur Sicherung einer ethisch vertretbaren und fairen Rekrutierung von Fachpersonal aus Drittstaaten . . . . .	241
<i>Ann-Christin Wedeking</i>	
Das Potenzial von Impact-Linked Financing für die Skalierung transnationaler Skills Partnerships . . . . .	257
<i>Sophia Wolpers, Elicia Carmichael</i>	
Der Staat als Talentinvestor: Wie Deutschland mehr ausländische Talente gewinnen kann . . . . .	273
<i>Johann Harnoss, Janina Kugel</i>	
Impulse für den Weg nach vorn: Zu einer kohärenten Gesamtstrategie durch eine nationale Allianz für faire Anwerbung . . . . .	287
<i>Najim Azahaf</i>	
Projektprofile transnationaler Skills Partnerships . . . . .	305
Die Autorinnen und Autoren . . . . .	343

## Vorwort

Migration ist ein komplexes Phänomen mit vielen individuellen und kollektiven Akteuren, die unterschiedliche, teils entgegengesetzte Interessen und Ziele verfolgen. Das macht ihre Gestaltung oder gar Steuerung schwierig, aber nicht unmöglich. Gelingen kann dies nur, wenn die Komplexität der unterschiedlichen Player und Interessen anerkannt wird und Wege gesucht werden, auf denen es Schnittmengen und gemeinsame Ziele geben könnte. Das ist der Kern der Triple-Win-Idee von Migration, die der ehemalige UN-Generalsekretär und Träger des Reinhard Mohn Preises Kofi Annan vor rund 20 Jahren formulierte: »More and more people understand that governments can cooperate to create triple wins – for migrants, for their countries of origin and for the societies that receive them.« Das bedeutet aber auch: Migrationssteuerung gelingt nur dann, wenn sie fair ist und allen Perspektiven gerecht wird – und damit nicht einseitig und ausschließlich die Interessen von Zielländern bedient oder die von Herkunftsländern oder die der Migrant:innen selbst.

Die Vision einer gerechten Migrationssteuerung war der Ausgangspunkt des Reinhard Mohn Preises 2015. Inspiriert durch das Motto des Stifters »Lernen von der Welt«, ist der Preis ein Instrument der Bertelsmann Stiftung, internationale Lösungsansätze für drängende Herausforderungen in Deutschland zu recherchieren, zu analysieren und zu verbreiten. Bei der internationalen Recherche 2015 zu fairer Migration wurde die Idee globaler Skills Partnerships am Washingtoner Centre for Global Development als innovatives Instrument identifiziert. Das ursprüngliche Konzept der Global Skills Partnerships hat Michael Clemens entwickelt, der sich dabei auf eine Kooperation im Pflegebereich zwischen den USA und Mexiko bezog.

Seitdem ist viel passiert. Die Expert:innen der Bertelsmann Stiftung haben den Ansatz in weiteren internationalen Beispielen untersucht und verschiedene Varianten typologisiert. Die Stiftung hat sich als von den Vereinten Nationen akkreditierte Akteurin der Zivilgesellschaft im Prozess des Global Compact for Migration engagiert, um die Skills Partnerships weltweit bekannter zu machen. Hierzulande wurden

zwei Pilotprojekte in Kooperation mit der Deutschen Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) initiiert. Das erste Projekt erprobte eine vertiefte Kooperation zwischen Universitätskliniken in Deutschland und auf den Philippinen bei der Ausbildung von Pflegekräften, die an einer Arbeit in Deutschland interessiert waren, und wurde zwischen 2020 und 2023 trotz der Corona-Pandemie erfolgreich durchgeführt. Das zweite Projekt im Bausektor zwischen Deutschland, Ghana und Senegal startete Ende 2023 und wird von der Europäischen Union mit vier Millionen Euro gefördert. Mit Blick auf die Skalierung transnationaler Skills Partnerships hierzulande hat die Bertelsmann Stiftung in den letzten beiden Jahren eine Denkfabrik für Vertreter:innen aus Wirtschaft, Zivilgesellschaft sowie Politik und Verwaltung eingerichtet, um weitere Stakeholder zu involvieren und neue Anwendungsfelder zu diskutieren.

Das große Interesse an der Mitarbeit in dieser Denkfabrik spiegelt den ausgeprägten Bedarf an Fachkräften wider. Denn der demografisch bedingte Mangel an Arbeitskräften ist kein Zukunftsszenario mehr, sondern längst Realität und trifft die Wirtschaft hierzulande sehr empfindlich. Laut Fachkräftemigrationsmonitor 2023 der Bertelsmann Stiftung hatten rund 70 Prozent der Unternehmen in Deutschland in den letzten Jahren Fachkräfteengpässe. Besonders groß ist der Bedarf an Personen mit Berufsausbildung, vor allem in der Alten- und Krankenpflege, dem Tourismus sowie im Bauwesen und Handwerk.

Politik und Gesetzgeber haben auf die veränderte Situation mit der Reform des erst 2020 eingeführten Fachkräfteeinwanderungsgesetzes reagiert. Der bisherige Fokus auf die Anwerbung akademischer Fachkräfte hat sich durch diese Reformen des Erwerbsmigrationsrechts erweitert zu einem Ansatz, der Arbeitskräften auf allen Qualifikationsstufen unter spezifischen Bedingungen Wege nach Deutschland eröffnet. Dabei geht es nicht mehr allein um Qualifikationen, die deutschen Standards gleichwertig sind, sondern generell um berufliche oder akademische Qualifikationen im Herkunftsland, kombiniert mit Berufserfahrungen.

So begrüßenswert dieser erweiterte rechtliche Rahmen ist, so komplex ist das Migrationsrecht aber mittlerweile geworden, das für die Migrationsverwaltung in den Auslandsvertretungen und Ausländerbehörden schwierig zu managen ist. Für Unternehmen scheint das erst recht zu gelten, denn sie halten sich bei der Anwerbung im Ausland bisher sehr zurück. Nur rund 17 Prozent wählten in den letzten Jahren diesen Weg, lediglich fünf Prozent rekrutieren Auszubildende im Ausland. Was die meisten Unternehmen davon abhält, sind die Probleme sprachlicher Verständigung und Schwierigkeiten bei der Einschätzung ausländischer Qualifikationen. Es fehlen Wissen und Vertrauen, das nur in verlässlichen Kooperationen wachsen kann. Daher wünschen sich rund 60 Prozent der Unternehmen mehr Unterstützung und fänden es hilfreich, wenn es zwischen Deutschland und anderen Staaten mehr Vereinbarungen zur Vermittlung von Fachkräften gäbe.

Vor diesem Hintergrund wird plausibel, warum transnationale Skills Partnerships so attraktiv sind. Sie bauen Brücken zwischen Unternehmen in Deutschland und Partnern im Ausland, um Fachkräfte mit Berufsausbildung im Idealfall gemeinsam zu entwickeln und deren Migration nach und Integration in deutschen Betrieben zu



begleiten. Sie orientieren sich nicht nur an deutschen Interessen, sondern berücksichtigen auch die Perspektiven von Migrant:innen und Herkunftsländern.

Dieser entwicklungsorientierte Ansatz vermeidet einen ruinösen Wettbewerb um knappe Talente, führt zu größerer Nachhaltigkeit und entkräftet die berechtigten Sorgen hinsichtlich eines Braindrains aus Herkunftsländern, vor allem im Gesundheitssektor. Skills Partnerships führen idealerweise zu »skills gain«. So kann in solchen Kooperationen zwischen Akteuren und Stakeholdern in Ziel- und Herkunftsländern die Vision eines dreifachen Nutzens von Migration im Sinne von Fairness Realität werden.

Der vorliegende Sammelband verdankt sich der »Denkfabrik für Skills Partnerships«, die von der Bertelsmann Stiftung initiiert wurde. Die Beiträge sind Ausdruck des gemeinsamen Ringens, das Potenzial von transnationalen Ausbildungspartnerschaften zu entfalten, und der gegenseitigen Inspiration. Sie zeigen, wie Skills Partnerships den Anspruch des dreifachen Nutzens einlösen – für Deutschland, für die Herkunftsländer und für die Migrant:innen. Sie verdeutlichen zudem, mit welchen Hebeln die Quantität und Qualität dieser ambitionierten entwicklungsorientierten Kooperationen zur globalen und nationalen Fachkräftesicherung gesteigert und gesichert werden können.

Ich danke allen Autor:innen für ihre Impulse. Ein besonderer Dank gilt unserer Kooperationspartnerin bei der Denkfabrik, der ebb Entwicklungsgesellschaft für berufliche Bildung, namentlich Susanne Schröder, und dem Projektteam in der Bertelsmann Stiftung um Najim Azahaf. Mögen die Anregungen in diesem Band allen interessierten Verantwortlichen in Politik, Wirtschaft und Zivilgesellschaft helfen, qualitätsvolle Ausbildungspartnerschaften auf den Weg zu bringen und deren Potenzial auch in neuen Kooperationen wie Talent Partnerships auf europäischer Ebene oder Migrationsabkommen auf nationaler Ebene zu entfalten.

*Ulrich Kober*  
*Director Demokratie und Zusammenhalt*  
*Bertelsmann Stiftung*



# EINLEITUNG

# Von der Vision zur Praxis transnationaler Skills Partnerships in Deutschland: Eine Standortbestimmung sechs Jahre nach Verankerung im Globalen Migrationspakt

*Paula Abbate, Najim Azahaf*

## Die Genese des Konzepts

Die Vision der Global Skills Partnerships (GSP) hat in den letzten Jahren in Deutschland erhebliche politische und praktische Relevanz erlangt, insbesondere seit ihrer Integration in den Globalen Migrationspakt der Vereinten Nationen von 2018. Erstmals skizziert wurde sie im Jahr 2014 von dem US-amerikanischen Ökonomen Michael Clemens vom Centre for Global Development in Washington, D. C. Global Skills Partnerships zielen darauf ab, dass Herkunftsländer und Zielländer in Sektoren mit ähnlichen Fachkräftebedarfen kooperieren und gemeinsame Qualifizierungsprogramme in Herkunftsländern unterhalten, die zweigleisig ausbilden: ein »home track« für den Bedarf im Herkunftsland und ein »abroad track« für die Migration ins Zielland. Letzterer umfasst zusätzliche Angebote wie Sprach- und Integrationsvorbereitungskurse, ausgerichtet auf das Zielland. Harmonisierte Curricula erleichtern die Anerkennung der Abschlüsse in beiden Ländern. Arbeitgeberbeiträge vor allem aus dem Zielland sichern die Finanzierung des Programms (Clemens 2014).

Dieses Modell basiert auf einem Multi-Stakeholder-Ansatz, der neben Regierungen und Ministerien auch Partner aus der Privatwirtschaft einbezieht. Konzeptionell verspricht die Idee enorme Vorteile, da alle Beteiligten profitieren. Zielländer und ihre Unternehmen erhalten passgenau qualifizierte Fachkräfte aus dem Ausland über sichere, geordnete und faire Wege. Herkunftsländer bekommen neben den wichtigen Geldtransfers ihrer Arbeitsmigrant:innen auch wertvolle Impulse und Investitionen für ihre Ausbildungssysteme und Arbeitsmärkte. Nicht zuletzt eröffnen sich durch berufliche und sprachliche Qualifikationen neue Beschäftigungsperspektiven im In- und Ausland für junge Menschen im bevölkerungsreichen globalen Süden. Kehren Fachkräfte möglicherweise zurück, bringen sie neue Netzwerke, Know-how und Kapital zurück ins Herkunftsland. Anstelle eines Braindrain tritt auf diese Weise ein Braingain, der die Fachkräftebasis global stärkt. Ein besseres Triple-Win-Szenario ist kaum vorstellbar.

Obwohl einige Pilotprojekte Erfolge verzeichnen konnten, bleibt festzustellen, dass das volle Potenzial des Modells seit seiner Veröffentlichung vor zehn Jahren noch nicht auf breiter Basis realisiert werden konnte. Doch inspiriert der Geist dieser Idee weltweit zunehmend Anwerbemodelle für Fachkräfte und Auszubildende. Diese setzen in den Herkunftsländern an und integrieren berufliche sowie sprachliche Qualifizierungsmaßnahmen, die sich an internationalen Normen und Standards orientieren. Diese Entwicklungen kommen dem Ziel eines Nutzens für alle Beteiligten im Sinne des Triple Win immer näher.

Der Globale Migrationspakt (GCM) der UN, der 2018 von 164 Mitgliedstaaten angenommen wurde, steht im Zeichen des normativen Anspruchs von Triple Win und unterstützt die Idee der GSP als einen Weg, um geordnete, reguläre und sichere Migration zu fördern. Der Pakt empfiehlt für die berufliche Bildung Ausbildungs- und Kompetenzpartnerschaften und formuliert dabei explizit GSP als Ziel (UN 2018): »Build global skills partnerships among countries that strengthen training capacities of national authorities and relevant stakeholders, including the private sector and trade unions, and foster skills development of workers in countries of origin and migrants in countries of destination with a view to preparing trainees for employability in the labour markets of all participating countries« (Ziel 18e GCM).

Auch wenn der Globale Migrationspakt ausdrücklich die von Michael Clemens geprägte Bezeichnung übernommen hat, wurde im Zuge der Regierungsverhandlungen die Ausrichtung der Qualifizierungsmaßnahmen auf das Zielland erweitert (»and migrants in countries of destination«). Dadurch flexibilisiert der GCM das auf Herkunftsländer ausgerichtete Kooperationsmodell der Global Skills Partnerships und schließt auch Modelle ein, die die berufliche Qualifizierung im Zielland vorsehen. Während dies für einige eine Verwässerung des Konzepts bedeutet, sehen andere darin eine Erweiterung der Möglichkeiten, solange das Triple-Win-Prinzip gewahrt bleibt. In jedem Fall hat dieses politische Verhandlungsergebnis zu einer begrifflichen Verwirrung beigetragen.

In der Praxis wurden zwischenzeitlich verschiedene Bezeichnungen für koordinierte Projekte der Ausbildungs- und Arbeitsmigration für mittelqualifizierte Berufe im Sinne des Triple Win entwickelt. Sie sollen die vielfältigen Ansätze, Modelle und Projekte zwischen Beschäftigungs-, Bildungs-, Migrations- und Entwicklungspolitik integrieren. Dazu gehören Skills Mobility Partnerships (IOM), Talent Partnerships (EU), Transnationale Qualifizierungs- und Mobilitätspartnerschaften (Sauer und Volarević 2020), Berufsbildungspartnerschaften (BMBF/GOVET), Transnationale Ausbildungspartnerschaften (Azahaf 2020) sowie Skills Mobilitätspartnerschaften (IOM 2023).

In dieser Publikation wird einheitlich der Begriff »transnationale Skills Partnerships« – abgekürzt tSP – verwendet und verstanden als »Überbegriff für transnationale Modelle, die entwicklungsorientierte Migrationspolitik mit (Berufs-)Bildungspolitik verknüpfen und dabei auf eine gerechte Verteilung der durch qualifizierte Migration erzielten Vorteile abzielen« (Sauer und Volarević 2020: 8).

## Die Modelle in der Praxis

Um die Vielfalt besser greifbar zu machen, hat sich eine Typologie bewährt, die die Modelle nach dem Ort und Zeitpunkt der Qualifizierungsmaßnahmen in drei Grundtypen einteilt (vgl. Azahaf 2020):

*Typ 1: Fachkräftepartnerschaften*<sup>1</sup> konzentrieren sich darauf, ausländische Fachkräfte zu rekrutieren, die anschließend in Deutschland eine Anpassungsqualifizierung durchlaufen, um die Anerkennung und Gleichwertigkeit ihrer Qualifikation zu erreichen. Im Allgemeinen erwerben die Teilnehmer:innen bereits im Herkunftsland erste Deutschkenntnisse und es erfolgt eine kontinuierliche Begleitung ihrer beruflichen und sozialen Integration bis zur Anerkennung.

*Typ 2: Ausbildungspartnerschaften* beginnen mit einer sprachlichen und interkulturellen Vorbereitung im Herkunftsland, gefolgt von einer vollständigen Ausbildung in Deutschland, wodurch die Notwendigkeit einer beruflichen Anerkennung entfällt.

*Typ 3: Berufsbildungspartnerschaften* sehen eine sprachliche und berufliche Qualifizierung nach vereinheitlichten Standards im Herkunftsland vor. Ein Teil der neuen Fachkräfte bleibt im Herkunftsland, während ein anderer Teil in das Zielland migriert. Durch Investitionen aus Zielländern wird die Ausbildungsinfrastruktur in Partnerländern gestärkt, was migrationspolitische mit entwicklungspolitischen Zielen verbindet.<sup>2</sup>

Alle Typen von Partnerschaften versprechen Vorteile für alle Beteiligten. Gut gemanagt und ausgerichtet auf internationale Standards, können sie zusammen effektive Instrumente in einem umfangreichen Werkzeugkoffer für faire Anwerbung darstellen. Die Partnerschaften basieren in der Regel auf Vermittlungsabsprachen mit den Partnerländern, um negative Effekte der Arbeitsmigration wie Braindrain zu vermeiden. Sie orientieren sich an internationalen Standards fairer Rekrutierung, wie sie die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) und der Globale Migrationspakt festlegen.

Zu den wichtigen Prinzipien dieser Standards gehört neben dem Employer-Pays-Prinzip das Unterstützungsgebot für die betriebliche und soziale Integration, das sicherstellt, dass Arbeitsmigrant:innen angemessen unterstützt werden, um sich in ihr neues Lebens- und Arbeitsumfeld einzufügen (ILO 2019). Bei tSP im Pflegebereich wird zudem der Code of Conduct for Recruitment of Health Personnel der Weltgesundheitsorganisation berücksichtigt und nicht in Ländern angeworben, die unter einem kritischen Bestand ihres medizinischen Gesundheitspersonals leiden (WHO 2010). Die Standards dienen als Leitlinien für die Entwicklung und Umsetzung von tSP und tragen dazu bei, eine gerechte, nachhaltige und ethisch verantwortliche Arbeitsmigration zu fördern.

- 1 In einer vorherigen Version der Typologie, die einigen frühen Beiträgen dieses Sammelbandes zugrunde liegt, wird dieser Typus als Anpassungsqualifizierung bezeichnet.
- 2 Global Skills Partnerships nach Clemens können mit ihrer zweigleisigen Qualifizierungsausrichtung diesem Typ zugeordnet werden. In der Praxis haben sich die Projekte differenziert und weiterentwickelt, sodass mittlerweile Hybridmodelle entstanden sind, die sich nicht eindeutig einer der drei Kategorien zuordnen lassen. Ein Beispiel hierfür ist die Kombination von Typ 1 und 2, wie es das von der GIZ seit 2019 durchgeführte Projekt THAMM zeigt.

Insbesondere Projekte der Typen 2 und 3 führen zu einem realen Aufwuchs der globalen Fachkräftebasis und generieren einen Brain Gain, indem sie neue Fachkräfte entwickeln, die es vorher nicht gab. Je stärker die beruflichen Qualifizierungsmaßnahmen im Herkunftsland verankert sind und die flankierenden Interventionen auf die strukturelle Entwicklung der Bildungsinfrastruktur abzielen, desto besser fällt die Nutzenbalance für das Partnerland aus (vgl. Abbildung 1).

Abbildung 1: Nutzenmatrix für transnationale Skills Partnerships

	Herkunftsland	Zielland	Migrant:in
		<b>Fachkräftepartnerschaft (Typ 1)</b>	
	Entlastung des Arbeitsmarkts, Geldtransfer, Wissenstransfer & Netzwerke im Falle der Rückkehr	Abfederung von Fachkräftengpässen	Höheres Einkommen, sprachliche & kulturelle Qualifizierung
		<b>Ausbildungspartnerschaft (Typ 2)</b>	
+	⊕ kapazitätsstärkende Maßnahmen für lokale Behörden	⊕ passgenau ausgebildete Fachkräfte für den deutschen Kontext	⊕ Berufsausbildung nach internationalen Standards
+		<b>Berufsentwicklungspartnerschaft (Typ 3) / GSP</b>	
	⊕ Investition in die Ausbildungsinfrastruktur	⊕ kohärenter Beitrag zu Migrations-, Entwicklungs- und Arbeitsmarktpolitik und SDGs	⊕ höhere Beschäftigungschancen auf dem heimischen Arbeitsmarkt
	⊕ Fachkräfte für den heimischen Arbeitsmarkt		

Quelle: eigene Darstellung

### Eine Zwischenbilanz: Wo steht Deutschland?

Nach der Verankerung im GCM haben tSP in den letzten Jahren in Deutschland starken politischen Rückenwind erfahren. Die Bundesregierung bewertet »transnationale Ausbildungspartnerschaften als unterstützungswerten Ansatz zur Ausbildung und Gewinnung von Fachkräften aus Drittstaaten« (Bundestag 2022: 55). Und verweist in ihrer Fachkräftestrategie auf Global Skills Partnerships: »Nach einer Potenzial- und Arbeitsmarktanalyse gehört auch der Ausbau von Vorqualifizierungs- und Vorintegrationsangeboten in ausgewählten Ländern dazu. Das umfasst insbesondere ein Angebot von mehr fachspezifischen Sprachkursen und Stipendien sowie Ausbildungsmaßnahmen zum Beispiel nach dem Konzept der Global Skills Partnerships. Die Bundesregierung erprobt derzeit partnerschaftliche Vorhaben der Arbeits- und Ausbildungsmigration mit mehreren Partnerländern der Entwicklungszusammenarbeit« (BMAS 2022: 27).

Zahlreiche Bundesministerien sowie ihre jeweils nachgeordneten Behörden und Agenturen sind derzeit an tSP beteiligt und verfolgen dabei unterschiedliche Ziele und Schwerpunktsetzungen. Ihr Engagement lässt sich folgenden abgrenzbaren Politikfeldern und Aufgabenbereichen zuordnen (vgl. Abbildung 3):

- BMAS: Internationale Fachkräfterekrutierung über die Bundesagentur für Arbeit (BA)
- BMZ: Entwicklungszusammenarbeit über die GIZ
- BMWK: Außenwirtschaftsförderung über sequa und die Auslandshandelskammern
- BMG: Pflege/Öffentliche Gesundheit über GIZ International Services und DKA
- BMBF: Internationale (A) Berufsbildungszusammenarbeit über GOVET, BIBB und iMove sowie (B) Hochschulkooperation über DAAD

Mit den Verantwortungsbereichen für die auswärtige Kultur- und Bildungspolitik über die Goethe-Institute (AA) sowie für das Aufenthaltsrecht und die Integrationspolitik über das BAMF (BMI) kommen noch zwei weitere mittelbar beteiligte Bundesministerien hinzu. Diese in den Bundesministerien tradierten Zuständigkeitsbereiche und Strukturen haben jeweils für sich im Zuge des sich verschärfenden Fachkräftemangels die Potenziale dieser Ansätze der fairen Anwerbung erkannt, ohne dass dafür eine ausreichende ressortübergreifende strategische Grundlage vorlag.

Abbildung 2: Anwerbeprojekte der Bundesministerien in der Übersicht

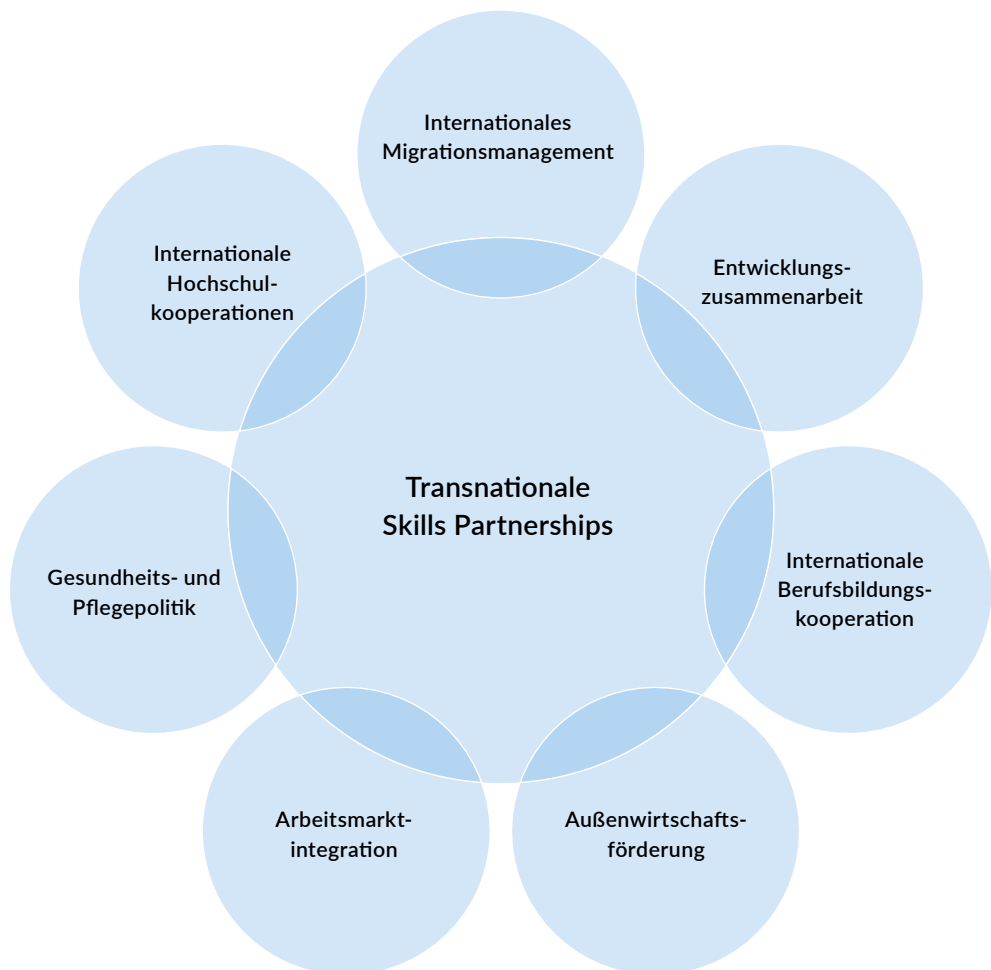


Quelle: eigene Darstellung

Zu erwähnen ist das Amt des Sonderbeauftragten der Bundesregierung für Migrationsabkommen, das am BMI angesiedelt wurde. Es gilt auszuloten, welche Rolle tSP in künftigen Migrationsabkommen mit Drittstaaten spielen können, um Zuwanderung in geordnete, reguläre und sichere Bahnen zu lenken, und inwieweit das Amt die für tSP gebotene Koordinierung und Kohärenz innerhalb der Bundesregierung vorantreiben kann.

Abbildung 3: Kraftfelder für transnationale Skills Partnerships

---



---

Quelle: eigene Darstellung

Deutschland hat aufgrund seines international angesehenen Ausbildungssystems, seines wachsenden Fachkräftebedarfs und einer Reihe früher Pilotprojekte der GIZ weltweit eine Vorreiterrolle für tSP eingenommen. Laut einer Bestandsaufnahme



des European Migration Network weist Deutschland in der EU die meisten Initiativen in diesem Bereich auf (EMN 2022). Um ein umfassendes Verständnis der aktuellen und abgeschlossenen Skills Partnerships hierzulande zu erlangen und zu dokumentieren, befragte die ebb Entwicklungsgesellschaft für berufliche Bildung mbH im Auftrag der Bertelsmann Stiftung Entscheidungsträger:innen von knapp 30 Projekten und Programmen, die den definierten Kriterien transnationaler Skills Partnerships entsprechen.<sup>3</sup> Aus der Befragung geht hervor, dass die meisten Vorhaben sich auf den Gesundheits- und Pflegebereich konzentrieren, gefolgt von der Bau- und Handwerksbranche sowie Hotellerie und Gastronomie sowie Elektrotechnik. Nur wenige Projekte haben branchenübergreifende Ausrichtungen.

Neben einigen rein privatwirtschaftlich organisierten Projekten sowie multilateralen Initiativen dieser Art der EU und der Weltbank ist die Mehrheit der deutschen tSP staatlich initiiert oder basiert auf öffentlicher Förderung. Mit Blick auf die Herkunftsländer der Partnerschaften wurden die meisten Skills Partnerships mit Vietnam (neun Nennungen) identifiziert, gefolgt vom Kosovo und von Marokko (jeweils vier Nennungen). Mehrere Partnerschaften wurden auch mit Bosnien und Herzegowina sowie den Philippinen eingegangen, sodass die Herkunftsländer vor allem in den Regionen des Balkans und Südostasiens verortet sind. Länder Subsahara-Afrikas spielen bislang noch eine sehr untergeordnete Rolle, obwohl dort die größten demografischen Potenziale liegen. Die Projekte, bei denen die Ausbildung teilweise oder vollständig im Herkunftsland stattfindet und die somit Typ 3 (Berufsbildungspartnerschaften) entsprechen, stellen den kleinsten Anteil aller erfassten Projekte.

Durch diese branchenübergreifende Untersuchung ließen sich zahlreiche übergreifende Herausforderungen identifizieren. Während einige Projekte wie das Triple-Win-Programm der GIZ sich bereits am Markt etabliert haben, kämpfen andere noch damit, aus der Pilotphase herauszuwachsen. Im Auftrag unterschiedlicher Bundesministerien leiden diese Vorhaben oft unverbunden innerhalb ihrer Projektinseln unter ähnlichen Herausforderungen wie hohen Anlaufkosten, ineffizienten bürokratischen Prozessen, finanzieller Zurückhaltung seitens der Arbeitgeber, Abbrecherquoten, Schwierigkeiten beim Deutschlernen und im Anerkennungsprozess. Bisweilen kommen noch diplomatische Verwerfungen und globale Pandemien hinzu.

In der Zusammenschau lässt sich festhalten, dass der Ansatz in Deutschland mit verschiedenen Modellen zunehmend eingesetzt wird und viele Fürsprecher:innen und Mitgestalter:innen auch außerhalb der Bundesregierung gefunden hat, wie etwa bei Kammern (siehe Beitrag von Frey in diesem Band) und Verbänden (siehe Beitrag von Weiss und Olma in diesem Band), beim Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) und beim Sachverständigenrat für Migration und Integration (SVR). Es gibt

3 Die schriftliche Befragung wurde mithilfe eines Onlinetools durchgeführt. Von den kontaktierten 28 Projekten nahmen 22 an der Befragung teil – eine Rücklaufquote von knapp 80 Prozent. Der Befragungszeitraum erstreckte sich von September bis November 2022, wobei 25 der 28 Projekte sich noch in der Umsetzung befanden. Aufgrund der fehlenden einheitlichen Kennung solcher Projekte konnte nicht die gesamte Projektlandschaft erfasst werden. Die Stichprobe umfasst alle größeren Initiativen der Bundesregierung.

gewachsene Kapazitäten und Erfahrungen im deutschen System, die wertvolle Ressourcen darstellen, um den tSP-Ansatz auf eine breitere Basis zu stellen. Ob diese Arbeitsbereiche zu Kraftfeldern werden oder in Silos verbleiben, hängt davon ab, ob es gelingt, diese Kräfte in Politik, Wirtschaft und Gesellschaft innerhalb einer übergreifenden Strategie zu vereinen und vor allem die private Säule der Anwerbung für Modelle, Prinzipien und Standards von tSP zu gewinnen.

### **Gemeinsam vorwärts: Die »Denkfabrik für transnationale Skills Partnerships«**

Im Bestreben, den Triple-Win-Ansatz durch tSP umzusetzen und zu skalieren, wird deutlich, dass trotz einzelner Erfolge weiterhin bessere Rahmenbedingungen in Deutschland wie auch in den Partnerländern erforderlich sind, um den Ansatz breiter zu verankern. Seit 2014 setzt sich die Bertelsmann Stiftung in ihrem Projekt »Migration fair gestalten« aktiv für diesen Ansatz als nachhaltiges Instrument einer fairen Fachkräftegewinnung aus Drittstaaten ein. Dabei hat sie international in Foren wie dem Global Forum on Migration and Development (GFMD) und den Vereinten Nationen für diesen Ansatz geworben (Azahaf 2017).

Mit Blick auf diese Bestrebungen und die Erfahrungen aus Pilotprojekten zu Global Skills Partnerships hat die Stiftung Ende 2022 die »Denkfabrik für transnationale Skills Partnerships« ins Leben gerufen. Deren Ziel ist, wesentliche Akteur:innen aus Politik, Wirtschaft, Zivilgesellschaft und Wissenschaft zusammenzubringen, um eine gemeinsame Wissensbasis zu schaffen und Handlungsempfehlungen für bessere Rahmenbedingungen zu entwickeln. In zahlreichen Workshops wurden Hindernisse und Lösungsansätze für die Etablierung und Skalierung identifiziert und vergemeinschaftet.

Die Denkfabrik besteht aus rund 45 Mitgliedern, darunter Vertreter:innen des Bundeskanzleramts, der Bundesministerien für Arbeit und Soziales (BMAS), für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) und für Gesundheit (BMG) sowie nachgeordneter Behörden und Agenturen. Auch Sozialpartner, Kammern und Berufs- und Wohlfahrtsverbände, private Unternehmen sowie zivilgesellschaftliche Organisationen und Wissenschaftler:innen haben mehr als eineinhalb Jahre gemeinsam an Lösungen gearbeitet. Unterstützt wurde die Denkfabrik von der Entwicklungsgesellschaft für berufliche Bildung (ebb), die wichtige Analysen und Themendossiers zu tSP-Schlüsselaspekten beisteuerte.

Die Ergebnisse dienen als Inspiration für diesen Sammelband. Hier kommen nicht nur Wissenschaftler:innen, Thinktancer:innen und andere Expert:innen mit fundierten Analysen und Forschungsergebnissen zu Wort, um eine bedeutende Forschungslücke zu schließen. Auch Praktiker:innen aus der Projektarbeit sowie Vertreter:innen der Diaspora teilen ihr wertvolles praktisches Wissen, von dem künftige Projekte profitieren können. Die vielfältigen Hinweise aus Wissenschaft und Praxis zu strukturellen Herausforderungen und Engpässen im System liefern

zahlreiche Ansatzpunkte, um das übergeordnete Ziel der Denkfabrik zu verfolgen: die Verbesserung der allgemeinen Rahmenbedingungen für transnationale Skills Partnerships. Darüber hinaus wurden auch gute Praxisbeispiele identifiziert, die im Sinne des Triple-Win-Ansatzes innovative Konzepte erproben und als Grundlage künftiger Projektentwicklungen dienen können.

Dieses Kompendium wissenschaftlicher Analysen und guter Praxis mündet in eine Reihe von konkreten Empfehlungen und Lösungsimpulsen für die deutsche Politik. Sie bilden die Essenz der Projektarbeit der Bertelsmann Stiftung, des Austauschs innerhalb der Denkfabrik und nicht zuletzt der in diesem Band versammelten Expertisen.

Die Bertelsmann Stiftung dankt allen Autorinnen und Autoren für ihre hervorragenden Beiträge, die diese Publikation zu einem reichen Fundus an Impulsen für die Weiterentwicklung und Skalierung von Skills Partnerships machen. Die Lektüre zeigt: Um der Komplexität einer fairen Migrationsgestaltung gerecht zu werden und sie nachhaltiger zu gestalten, braucht es neben einer verbesserten Infrastruktur und ausreichenden Ressourcen »Mut und einen kreativen Sinn für Innovationen« (Sauer und Volarević 2020) – und darüber hinaus vor allem eine umfassende und konzentrierte Kooperation aller gesellschaftlichen Kräfte, um den komplexen Anforderungen des Triple Win in der Migrationsgestaltung gerecht zu werden.

## Literatur

- Azahaf, Najim (2020). *Wie transnationale Ausbildungspartnerschaften in Deutschland vorangebracht werden können*. Policy Brief Migration. Hrsg. Bertelsmann Stiftung. Gütersloh. [https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/Projekte/Migration\\_fair\\_gestalten/IB\\_Policy\\_Brief\\_2020\\_Transnationale\\_Partnerschaften.pdf](https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/Projekte/Migration_fair_gestalten/IB_Policy_Brief_2020_Transnationale_Partnerschaften.pdf).
- Azahaf, Najim (2017). Triple Win Migration through Global Skill Partnerships. United Nations Thematic Session for the Global Compact for Migration (GCM). »Contributions of migrants to all dimensions of sustainable development: enabling framework for contributions«. [https://refugeesmigrants.un.org/sites/default/files/ts4\\_najimazahaf.pdf](https://refugeesmigrants.un.org/sites/default/files/ts4_najimazahaf.pdf).
- BMAS – Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2022). *Fachkräftestrategie der Bundesregierung*, Oktober 2022. Berlin.
- Bundestag (2022). Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Fraktion der CDU/CSU – Drucksache 20/3189 – Belastungen des deutschen Arbeitsmarkts durch den Fachkräftemangel. Berlin.
- Clemens, Michael (2014). Global Skill Partnerships: A Proposal for Technical Training in a Mobile World. CGD Policy Paper 040. Washington D. C. <https://www.cgdev.org/publication/global-skill-partnerships-proposal-technical-training-mobile-world>.

- EMN – European Migration Network (2022). Skills Mobility Partnerships: Exploring Innovative Approaches to Labour Migration. EMN-OECD Inform. Brüssel. <https://www.oecd.org/migration/mig/2022-March-Joint-EMN-OECD-Inform-Skills-Mobility-Partnerships.pdf>.
- ILO – International Labour Organization (2019). General principles and operational guidelines for fair recruitment and Definition of recruitment fees and related costs. Genf. [https://www.ilo.org/global/topics/fair-recruitment/WCMS\\_536755](https://www.ilo.org/global/topics/fair-recruitment/WCMS_536755).
- IOM – Internationale Organisation für Migration (2023). Machbarkeitsstudie: Skills-Mobilitätspartnerschaften in Österreich. Wien. [https://austria.iom.int/sites/g/files/tmzbd11281/files/RML/skills\\_mobilitaetspartnerschaften\\_iom\\_at.pdf](https://austria.iom.int/sites/g/files/tmzbd11281/files/RML/skills_mobilitaetspartnerschaften_iom_at.pdf).
- Sauer, Michael, und Jurica Volarević (2020). *Transnationale Qualifizierungs- und Mobilitätspartnerschaften (tQMP). Kontext – Konzeption – Praxis*. Hrsg. Bertelsmann Stiftung. Gütersloh.
- UN – United Nations (2018). »Global Compact for Safe, Orderly and Regular Migration«. [https://unece.org/DAM/commission/EXCOM/Agenda/2018/97EXCOM-19-March-18/Migration\\_compact\\_zero\\_draft\\_1.pdf](https://unece.org/DAM/commission/EXCOM/Agenda/2018/97EXCOM-19-March-18/Migration_compact_zero_draft_1.pdf).
- WHO – World Health Organization (2010). The WHO Global Code of Practice on the International Recruitment of Health Personnel. Genf. [https://cdn.who.int/media/docs/default-source/health-workforce/migration-code/code\\_en.pdf?sfvrsn=367f7d35\\_5&download=true](https://cdn.who.int/media/docs/default-source/health-workforce/migration-code/code_en.pdf?sfvrsn=367f7d35_5&download=true).

## Die Autorinnen und Autoren



Paula Abbate



Ala'aldeen Al-Halhouli

**Paula Abbate** ist Projektmanagerin im Programm »Demokratie und Zusammenhalt« der Bertelsmann Stiftung mit den Schwerpunkten legale Migration/Fachkräfte-migration, transnationale Skills Partnerships und Kooperationen mit Ländern des Globalen Südens. Sie machte ihren Bachelor in Sozialwissenschaften an der Hochschule Fulda und ihren Master in Friedens- und Konfliktforschung an der Goethe-Universität in Frankfurt am Main. Bevor sie zur Stiftung kam, war sie als Praktikantin und Aushilfe bei internationalen Organisationen und Organisationen der Entwicklungszusammenarbeit tätig, unter anderem bei der Deutschen Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ).

**Prof. Dr. Ala'aldeen Al-Halhouli** ist seit 2021 Präsident der Deutschen Jordanischen Universität in Amman, Jordanien. Er ist dort Professor für Maschinenbau am Fachbereich Mechatronik. Im Jahr 2005 erhielt Al-Halhouli ein DAAD-Stipendium für seine Doktorarbeit auf dem Gebiet der Mikropumpen am Institut für Mikrotechnik (IMT) der Technischen Universität Braunschweig. Von 2007 bis 2013 war er als wissenschaftlicher Mitarbeiter und Dozent am IMT tätig und habilitierte 2013 mit Venia Legendi im Fach Mikrofluidik an der Fakultät für Maschinenbau der TU Braunschweig. Ala'aldeen Al-Halhouli erhielt mehrere Auszeichnungen, darunter 2014 den GJU Distinguished Researcher Award, Amman, 2009 den Best Poster Award der MEMS Alliance Georgetown University, Washington, D. C., und 2007 den Cray Award für die am besten publizierte Arbeit in Mikrotechnik/Mikrosystemtechnik, Braunschweig.



Steffen Angenendt



Najim Azahaf

**Dr. Steffen Angenendt** leitet als Senior Fellow die Forschungsprojekte der Stiftung Wissenschaft und Politik (SWP) zu Flucht und Migration. Zuvor war er für die Deutsche Gesellschaft für Auswärtige Politik (DGAP) tätig, zudem für verschiedene Regierungskommissionen, u. a. die Süßmuth-Kommission und die Fachkommission Fluchtursachen. Er ist Autor zahlreicher Publikationen zur deutschen, europäischen und internationalen Asyl- und Migrationspolitik und hat Regierungen sowie internationale Organisationen beraten, darunter UNHCR, Unicef, IKRK, IOM, die Weltbank, die Afrikanische Entwicklungsbank, die EU-Kommission und das Global Forum on Migration and Development (GFMD). Steffen Angenendt ist unter anderem Mitglied des Kuratoriums der Deutschen Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ), des Advisory Board des International Centre for Migration Policy Development (ICMPD) in Wien und des Stiftungsrates des Berlin-Instituts für Bevölkerung. Er ist Gründungsmitglied und Partner der Migration Experts Group (MEG) in Bern, die Beratung zu migrationspolitischen Fragen anbietet.

**Najim Azahaf**, Senior Project Manager bei der Bertelsmann Stiftung, leitet seit 2014 das Themenfeld »Transnationale Skills Partnerships«. In dieser Funktion verantwortet er das Pilotprojekt »Global Skills Partnerships mit den Philippinen« und leitet das Stakeholder-Projekt »Denkfabrik für transnationale Skills Partnerships«. Vor seiner aktuellen Position im Projekt »Migration fair gestalten« durchlief er das zweijährige Junior Professionals Programm der Stiftung. Anschließend arbeitete er im Brüsseler Büro der Stiftung und war Teil des Projekts »Sustainable Governance Indicators (SGI)«. Bevor er seinen Executive Master in Public Administration an der Hertie School of Governance und sein Diplom in Sozialwissenschaften an der Universität Duisburg-Essen erwarb, war er Assistent des Direktors am Institut für Entwicklung und Frieden (INEF). Seine Expertise in der Entwicklungszusammenarbeit vertiefte er durch Erfahrungen bei der Deutschen Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) in Eschborn und im Länderbüro Nairobi, bei der Internationalen Weiterbildung und Entwicklung (InWEnt gGmbH) sowie bei der Welthungerhilfe in Bonn.



Iris Beckmann-Schulz



Yasemin Bekyol



Petra Bendel

**Iris Beckmann-Schulz** arbeitet als Expertin für den Themenbereich Deutsch als Zweitsprache im Kontext von Qualifizierung und Arbeitsmarkt. Im Förderprogramm Integration durch Qualifizierung (IQ) baute sie das Handlungsfeld »Berufsbezogenes Deutsch« auf und leitet seit 2011 die Fachstelle Berufsbezogenes Deutsch bei der PASSAGE gGmbH in Hamburg. Sie ist zudem als Trainerin, Moderatorin, Autorin und Referentin sowie als Vorstandsmitglied des Fachverbands Deutsch als Fremd- und Zweitsprache (FaDaF e.V.) bundesweit aktiv. Nach dem Studium der Sprachlehrforschung (M. A.) mit dem Schwerpunkt Deutsch als Fremd- und Zweitsprache war Iris Beckmann-Schulz zunächst in der Beratungs- und Sprachbildungsarbeit mit Geflüchteten tätig und arbeitete dann als Referentin für die Weiterbildung von Zugewanderten in der Hamburger Bildungsbehörde.

**Yasemin Bekyol** ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Center for Human Rights Erlangen-Nürnberg im Projekt »Gesundheit! Teilhabe im Gesundheits- und Pflege-sektor« und Doktorandin am Forschungsbereich Migration, Flucht und Integration (MFI) des Instituts für Politische Wissenschaft der FAU Erlangen-Nürnberg. Zuvor arbeitete sie als wissenschaftliche Mitarbeiterin an einer Studie zu den Auswirkungen der Covid-19-Pandemie auf Migration und Integration in Deutschland und an einer Auftragsstudie zu den Rechten weiblicher Asylsuchender in Deutschland und Belgien für das Europäische Parlament. Darüber hinaus hat Yasemin Bekyol beim DRK Generalsekretariat als Referentin für ein EU-Projekt zur Aufnahme und Integration von Asylsuchenden im Programm Resettlement und Relocation gearbeitet. Sie studierte Internationale Politik (MSc) an der School of Oriental and African Studies (SOAS), University of London, sowie Anglistik und Politische Ökonomik (BA) an der Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg und der Loughborough University.

**Prof. Dr. Petra Bendel** ist Professorin für Politische Wissenschaft am Institut für Politische Wissenschaft der Friedrich-Alexander-Universität (FAU) Erlangen-Nürnberg und dort Leiterin des Forschungsbereichs Migration, Flucht und Integration. Sie ist Gründungsmitglied des FAU-Forschungszentrums Center for Human Rights (CHREN) Erlangen-Nürnberg, wo sie eine Vielzahl von Forschungsprojekten zu Migrationsthemen leitet. Petra Bendel arbeitet als Beraterin und Referentin für



Nadine Biehler



Elicia Carmichael

die verschiedenen politischen Entscheidungsebenen in der Migrations-, Flüchtlings- und Integrationspolitik, war u. a. Vorsitzende des Sachverständigenrats für Integration und Migration (2019–2023), Vorsitzende des Wissenschaftlichen Beirats des Bundesamtes für Migration und Integration (2015–2020), Mitglied der Fachkommission der Bundesregierung »Integration« sowie Mitglied der Enquête-Kommission des Bayerischen Landtags zur Integration.

**Nadine Biehler** ist Wissenschaftlerin in der Forschungsgruppe Globale Fragen der Stiftung Wissenschaft und Politik (SWP) und dort im Forschungsprojekt zu Flucht und Migration tätig. Zuvor hat sie für die Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH das Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) zu entwicklungsorientierter Flüchtlingspolitik beraten. Für die GIZ war sie im In- und Ausland tätig, unter anderem in Liberia. Nadine Biehler hat in Osnabrück, Malmö, Paris und Tübingen Politikwissenschaften studiert und einen Abschluss in Friedensforschung und internationaler Politik. Ihre Forschungsschwerpunkte sind u. a. fluchtbezogene Entwicklungspolitik, feministische Entwicklungspolitik, Immobilität und klimawandelinduzierte Vertreibung.

**Elicia Carmichael** ist Direktorin für Finanzlösungen und Unternehmenspartnerschaften bei Labor Mobility Partnerships (LaMP). Sie entwirft Finanzlösungen zur Bewältigung globaler Migrationsherausforderungen und leitet die Zusammenarbeit mit Unternehmenspartnern und Netzwerken von wirkungsorientierten Finanzunternehmen. Sie konzentriert sich auf die Einführung marktbasierter Lösungen, die sowohl der Industrie als auch den Arbeitnehmer:innen zugutekommen. Bevor sie zu LaMP kam, war sie VP of Strategy bei Root Capital, wo sie die Bereiche Innovation und Geschäftsentwicklung im Dienste des 100-Millionen-Dollar-Investitionsportfolios leitete. Mit ihren mehr als 20 Jahren Erfahrung ist Elicia Carmichael in Führungspositionen sowohl für Unternehmen als auch für gemeinnützige Organisationen auf der ganzen Welt tätig gewesen. Sie hat einen MBA-Abschluss der Cornell University, Ithaca, New York, wo sie sich auf Sustainable Global Enterprise konzentrierte.





Hannah Frey



Johann Harnoss



Janina Kugel

**Hannah Frey** ist seit 2017 Projektkoordinatorin bei der DIHK Service GmbH, der Projektgesellschaft der Deutschen Industrie- und Handelskammer (DIHK). Derzeit verantwortet sie das Projekt Skills Experts, finanziert vom Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz (BMWK). Damit wird an zehn Auslandshandelskammern der Strukturaufbau von Berufsbildungsdienstleistungen gefördert. Vor ihrem Wechsel in das Programm verantwortete Hannah Frey die internationale Berufsbildung mit dem Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) und dem Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) sowie den Auslandshandelskammern (AHKs) vor allem in Lateinamerika und Osteuropa. Nach ihrem Master in Politik- und Verwaltungswissenschaften an den Universitäten Konstanz, Potsdam und Sciences Po Paris war sie in der Public-Sector-Beratung und an der AHK Israel tätig.

**Dr. Johann Harnoss** arbeitet als Experte für Globale Talentstrategien und Innovation bei der Boston Consulting Group (BCG). Er ist zudem Mitgründer und Beiratsvorsitzender von Imagine Foundation, Deutschlands erster gemeinnütziger Initiative zur Förderung von Fachkräfteeinwanderung aus dem Nahen Osten und Afrika. Johann Harnoss hat an der Harvard-Universität Volkswirtschaftslehre studiert und anschließend im selben Fach promoviert. Seine Beiträge wurden unter anderem im Harvard Business Review, im MIT Sloan Management Review und im Journal of Economic Growth veröffentlicht.

**Janina Kugel** ist Multi-Aufsichtsrätin und Senior Advisorin bei der Boston Consulting Group (BCG). Sie war Vorständin bei Siemens und wurde 2018 im ManagerMagazin zu den 100 einflussreichsten Frauen der deutschen Wirtschaft gezählt. Sie interessiert sich für Leadership, den Arbeitsmarkt und Migration und engagiert sich ehrenamtlich in verschiedenen Organisationen. Janina Kugel ist Diplom-Volkswirtin und studierte an der Johannes-Gutenberg-Universität Mainz sowie der Università degli Studi di Verona, Italien. Sie ist Co-Autorin diverser Veröffentlichungen zum Thema Arbeitsmarktmigration und schreibt regelmäßig Beiträge für deutsche Medien.



Rachid L'Aoufir



Jana Laxczkowiak



Michael Olma

**Dr. Rachid L'Aoufir** berät öffentliche Verwaltungen, Forschungseinrichtungen und Wohlfahrtsverbände in Sachen internationale Zusammenarbeit und diversitätsorientierte Organisationsentwicklung. Er publiziert Texte zur Rolle der Zivilgesellschaft im Wandel öffentlicher Institutionen und interessiert sich dabei besonders für Aus- und Zuwanderer als Wissensträger und Change-Agenten. Er studierte Betriebswirtschaft an der Edhec Business School der Katholischen Universität Lille und promovierte in Paris an der École des Hautes Études en Sciences Sociales sowie an der Freien Universität Berlin im Fach Geschichte. Rachid L'Aoufir hat zivilgesellschaftliche Initiativen ins Leben gerufen, vor allem um den Zugang der Jugend zum Arbeitsmarkt zu erleichtern und um die Stimme von Diaspora-Gemeinschaften politisch hörbar zu machen. Er sitzt der entwicklungspolitischen Bundesdachorganisation Afrikanisch-Deutsche Arbeitsgemeinschaft e.V. vor. Über die Organisation Transnational Corridors e.V. leitet er transnationale Vorhaben.

**Jana Laxczkowiak** ist Fortbildnerin, Autorin und Referentin mit dem Schwerpunkt Deutsch als Zweitsprache in der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Sie war als wissenschaftliche Mitarbeiterin bei der Fachstelle Berufsbezogenes Deutsch in Hamburg tätig im Förderprogramm Integration durch Qualifizierung. Nach dem Studium der Germanistischen Linguistik und der Erziehungswissenschaften an der Humboldt-Universität und der Freien Universität Berlin arbeitete Jana Laxczkowiak u. a. in Qualifizierungsprojekten für zugewanderte Fachkräfte. Ihre Arbeitsbereiche umfassen die Entwicklung didaktischer Konzepte und Fortbildungen zu Themen des integrierten Fach- und Sprachlernens in beruflichen Lernprozessen.

**Michael Olma** arbeitet beim Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH) in Berlin und ist dort Referatsleiter für die Bereiche Außenwirtschaft und Entwicklungspolitik. Zuvor hat er am Aufbau der Zertifizierungsgesellschaft ZDH-ZERT in Bonn mitgewirkt und war als Marketingberater für die Schuhindustrie tätig. Michael Olma ist Diplom-Kaufmann und studierte an der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn sowie der Universität zu Köln. Zu seinen aktuellen Arbeitsschwerpunkten zählen die Entwicklung und Umsetzung von Konzepten und Projekten zur Erwerbsmigration nach Deutschland sowie der Ausbau von Kapazitäten im deutschen



Liam Patuzzi



Ralf Roßkopf

Handwerk für die Entwicklungszusammenarbeit, beides in enger Kooperation mit der Deutschen Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) und der Entwicklungsorganisation sequa.

**Liam Patuzzi** ist freiberuflicher Experte in der Migrations- und Integrationspolitik. Seine Schwerpunkte sind Arbeitsmigration und berufliche Integration. Bis 2021 arbeitete er für das Migration Policy Institute Europe in Brüssel, zuletzt als Policy Analyst. Dort veröffentlichte er Expertisen u. a. zur arbeitsmarktlichen Integration von Migrant:innen, zur Steuerung von Fachkräftemigration, zum Resettlement von Geflüchteten, zur EU-Freizügigkeit sowie zur Beziehung zwischen Migration und Wohlfahrtsstaat. Zuvor hat er als wissenschaftlicher Referent bei der ebb Entwicklungsgesellschaft für berufliche Bildung in Köln und Berlin gearbeitet; in dieser Rolle unterstützte er die nationale Koordinierung des Netzwerks Integration durch Qualifizierung (IQ), eines bundesweiten Programms zur Förderung der beruflichen Integration von Migrant:innen. Liam Patuzzi studierte Sozialwissenschaften an der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg, der University of KwaZulu-Natal (Südafrika) sowie der Jawaharlal Nehru University in Delhi, Indien.

**Prof. Dr. Ralf Roßkopf** ist seit 2010 Professor für Recht an der Technischen Hochschule Würzburg-Schweinfurt (THWS). Von 2019 bis 2022 war er Vizepräsident der German Jordanian University (GJU) in Amman, Jordanien, von 2015 bis 2019 Vizepräsident der THWS. Zuvor war er von 2003 bis 2010 Partner der Rechtsanwaltskanzlei Magers & Partner und praktizierte Recht als Fachanwalt für Verwaltungsrecht und Fachanwalt für Sozialrecht. Sein Lehr- und Forschungsbereich ist Öffentliches Recht mit Schwerpunkten auf dem Gebiet des Migrationsrechts, der Menschenrechte, des Staatsrechts und des Sozialrechts, insbesondere Existenzsicherungsrecht. Ralf Roßkopf ist u. a. Vorsitzender der Association for the Study of the World Refugee Problem (AWR), Deutsche Sektion, und Chefherausgeber des Quarterly on Refugee Problems – AWR Bulletin (QRP).



Michael Sauer



Sabine Schröder

**Dr. Michael Sauer** ist Professor für Sozialpolitik an der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg (H-BRS), wo er den Studiengang Nachhaltige Sozialpolitik leitet. In seiner Forschung beschäftigt er sich neben sozialpolitischen Themen der vergleichenden Wohlfahrtsstaatenforschung und der Langzeitpflege mit Fragen der nachhaltigen Gestaltung von Arbeitsmigration, besonders im Kontext transnationaler Skills Partnerships. Von 2020 bis 2022 leitete er das Forschungsprojekt »Nachhaltige Arbeitsmigration«, durchgeführt von der H-BRS, gefördert von der Deutschen Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH im Auftrag des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ). In seinen Forschungs-, Lehr- und Transfertätigkeiten fokussiert Michael Sauer die Region Südosteuropa. Er hat über 20 Jahre Regionalerfahrung inklusive mehrjähriger Arbeits- und Forschungsaufenthalte. Von 2015 bis 2018 war er Berater für das Arbeits- und Sozialministerium der Republik Kosovo. Er ist Mitglied des wissenschaftlichen Beirats des Deutschen Kompetenzzentrums für internationale Fachkräfte in Gesundheits- und Pflegeberufen (DKF) und Gründungsmitglied des Deutschen Instituts für interdisziplinäre Sozialpolitikforschung (DIFIS).

**Sabine Schröder** ist seit 2010 geschäftsführende Gesellschafterin der ebb Entwicklungsgesellschaft für berufliche Bildung mbH. Diese unterstützt öffentliche und private Auftraggeber:innen bei der Initiierung, Planung, Durchführung und Evaluation von Innovationen zur Arbeitsmarktintegration und Berufsbildung. Von 2010 bis 2022 leitete Sabine Schröder das Koordinierungsprojekt des bundesweit tätigen, vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) geförderten Förderprogramms »Integration durch Qualifizierung«, das auf die Verbesserung der Arbeitsmarktintegration von Migrant:innen zielt. Zudem hat sie Expertisen, Studien und Konzepte zu verschiedenen Aspekten der Fachkräfteeinwanderung verfasst. Sie hat Soziologie mit den Schwerpunkten Betriebs- und Entwicklungssoziologie, Arbeitsmarkttheorie, Methodenlehre sowie Volkswirtschaftslehre und Statistik an der Freien Universität Berlin studiert. Anschließend absolvierte sie eine einjährige Fortbildung in der Personalentwicklung. Ihre aktuellen Arbeitsschwerpunkte sind Migration, Arbeitsmarktintegration, berufliche Anerkennung, berufliche Bildung und Kompetenzerfassung.



Jehona Serhati



Sepehr Shahin



Alexander Studthoff

**Jehona Serhati** ist unabhängige Gutachterin mit Standort in Deutschland und arbeitet für Organisationen der Entwicklungszusammenarbeit, Beratungsunternehmen und akademische Einrichtungen. Sie ist vorrangig in den Bereichen Entwicklungszusammenarbeit, wissenschaftliche Forschung und Beratung tätig. Ihr Arbeitsfeld erstreckt sich insbesondere auf Berufsbildung, Hochschulbildung sowie die Schnittstellen von Migration und Entwicklung. Sie arbeitet mit Regierungs- und Nichtregierungsinstitutionen, mit Universitäten, dem Privatsektor und Forschungsinstituten in Deutschland, den westlichen Balkanländern, Lateinamerika, Nordafrika und Teilen Asiens. Jehona Serhati war von 2021 bis 2022 am Forschungsprojekt »Nachhaltige Arbeitsmigration« der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg beteiligt und arbeitete an der Fallstudie zum Kosovo – den Skills Partnerships im Baugewerbe. Seit 2023 ist sie Stipendiatin eines Forschungsstipendiums am Zentrum für Governance und Kultur in Europa der Universität St. Gallen (GCE-HSG).

**Sepehr Shahin** ist Senior Policy Advisor bei der Zentralstelle für internationale Berufsbildungszusammenarbeit (GOVET) beim Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) und ist dort Experte für internationale Berufsbildungszusammenarbeit und Migration. Er ist bei GOVET zudem zuständig für die Erarbeitung von Länderstrategien der Bundesregierung für die internationale Berufsbildungszusammenarbeit. Seine vorherigen Stationen waren unter anderem das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) sowie die Stiftung Mercator. Sepehr Shahin hat einen Master of Public Policy der Hertie School of Governance und einen Bachelor of European Studies der Universität Maastricht.

**Alexander Studthoff** arbeitet im Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) als Teamkoordinator für Anfragen und internationale Beratung im Arbeitsbereich »Anerkennung von ausländischen Berufsqualifikationen«. Im BIBB koordiniert er auch die Arbeit der hausinternen Arbeitsgruppe Migration und Flucht. Fachlicher Schwerpunkt seiner Arbeit ist insbesondere die Zusammenarbeit mit international tätigen Akteuren zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen im Kontext der Fachkräfteeinwanderung nach Deutschland. Zuvor war Alexander Studthoff u. a. als Asylentscheider am Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) tätig sowie



Birgit Thomann



Linda Wanklin

als Kursleiter von Integrationsmaßnahmen für Menschen mit Migrationshintergrund. Aufgrund dieser Erfahrungen liegt sein Interesse bei der Gestaltung regulärer und fairer Arbeitsmigration sowie der Vermeidung irregulärer Migration.

**Birgit Thomann**, Politik- und Sozialwissenschaftlerin (Dipl. Soz. Wiss.), Master in Erwachsenenbildung (berufsbegleitend), leitet seit 2010 die Abteilung »Berufsbildung international« im Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB). Die internationale Abteilung nimmt Aufgaben im Bereich Forschung und Entwicklung sowie der Beratung in der europäischen wie internationalen Zusammenarbeit wahr. Die Abteilung stärkt das internationale Engagement des BIBB durch den Aufbau weltweiter Partnerschaften und Netzwerke und befasst sich mit Entwicklungen in der internationalen und europäischen Berufsbildung. Nachdem Birgit Thomann internationale Erfahrungen in Frankreich und im Nahen Osten gesammelt hatte, arbeitete sie als Seniorberaterin für Berufsbildung sowie von 2007 bis 2009 als verantwortliche Leiterin eines Berufsbildungsvorhabens der Bundesrepublik Deutschland auf dem westlichen Balkan. Sie ist langjähriges Mitglied im Fachausschuss Bildung der Deutschen UNESCO-Kommission und seit 2016 Lehrbeauftragte an der Technischen Universität Darmstadt.

**Linda Wanklin** promoviert an der Universität St. Gallen im Bereich Politische Ökonomie und ist als wissenschaftliche Mitarbeiterin im Leading House GOVPET (Governance for Vocational Education and Professional Education and Training) tätig. Ihre Forschungsinteressen konzentrieren sich auf die Steuerung und Politik von Berufsbildungssystemen. Ein Schwerpunkt ihrer Arbeit liegt auf der Untersuchung von Initiativen zum Politiktransfer im Bereich der beruflichen Bildung und der Identifizierung alternativer, lokal angepasster Governance-Modelle, um kollektive Handlungsprobleme bei der Bereitstellung von Skills in Ländern mit niedrigem und mittlerem Einkommen zu überwinden. Ihre Forschungsinteressen sind auch durch ihre Erfahrungen in der internationalen Entwicklungszusammenarbeit geprägt, wo Linda Wanklin für verschiedene Organisationen tätig war, darunter die Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH, die International Labour Organization (ILO) und das Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ).



Ann-Christin Wedeking



Peter Weiss



Sophia Wolpers

**Ann-Christin Wedeking** leitet die Geschäftsstelle der Gütegemeinschaft Anwerbung und Vermittlung von Pflegekräften aus dem Ausland e.V., die das Gütezeichen »Faire Anwerbung Pflege Deutschland« erteilt. Die Gütegemeinschaft setzt sich für die Verbreitung ethisch vertretbarer und fairer Anwerbekriterien bei der Gewinnung von Pflegefachpersonen im Ausland ein; die Geschäftsstelle ist beim Kuratorium Deutsche Altershilfe (KDA) eingerichtet. Zuvor war sie im Deutschen Kompetenzzentrum für internationale Fachkräfte in den Gesundheits- und Pflegeberufen (DKF), ein Projekt des KDA, an der Entwicklung des Gütesiegels »Faire Anwerbung Pflege Deutschland« beteiligt. Ann-Christin Wedeking studierte Soziologie und Politikwissenschaften sowie im Master Politische Kommunikation an der Universität Bielefeld und forschte in ihrer Masterarbeit zum Fachkräftemangel in der Pflege und dazu, wie verschiedene Expertisen die politische Agenda beeinflussen.

**Dr. Peter Weiss** leitet die Abteilung Gewerbeförderung im Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH) in Berlin. In seinen Verantwortungsbereich fallen u. a. die Förderung und Weiterentwicklung des Beratungs- und Informationswesens sowie der Bildungs- und Kompetenzzentren im Handwerk und die Innovations- und Technologiepolitik. Projekte der Entwicklungszusammenarbeit und der Integration von Geflüchteten nehmen seit 2016 einen weiteren Schwerpunkt in der Arbeit der Abteilung ein. Peter Weiss, promovierter Volkswirt, war als Dozent an der Akademie Deutscher Genossenschaftsbanken tätig und hatte einen Forschungsaufenthalt zur Innovationspolitik am American Institute for Contemporary German Studies in Washington, D. C., bevor er im ZDH zunächst das Referat Volkswirtschaft übernahm. Von 2011 an leitete er das EU-weite Projekt »Build Up Skills« für Deutschland.

**Sophia Wolpers** arbeitet für Labor Mobility Partnerships (LaMP), eine gemeinnützige Organisation, die sich weltweit einsetzt für bessere Migrationspolitik und -systeme für Arbeitnehmer:innen aus Entwicklungsländern. Als Managerin für Migrationsprojekte in Deutschland und Australien-Pazifik liegt Sophia Wolpers' Schwerpunkt auf der Schließung der Lücke zwischen Arbeitsmigration und Finanzierungslösungen. Gemeinsam mit den relevanten Regierungen und Stakeholdern entwickelt sie Strategien und praktische Lösungen, um die Arbeitsmigration zu

verbessern und zu skalieren. Bevor sie zu LaMP kam, leitete sie die politische und die Kampagnenarbeit für Immigrations- und Brexit-Politik bei BusinessLDN, einem Wirtschaftsverband, wo sie Koalitionen mit anderen Wirtschaftsverbänden, Gewerkschaften und NGOs aufbaute, um das Post-Brexit-Immigrationssystem positiv zu gestalten. Sie hat einen MSc in International Relations und Migrationsstudien von der Universität Amsterdam und einen BSc von der Universität Tübingen in International Economics and Middle Eastern Studies.

### **Bildnachweis Autor:innen-Fotos**

*Paula Abbate*, Ansichtssache\_Britta Schröder/Bertelsmann Stiftung  
*Ala'aldeen Al-Halhouli*, Privat; *Steffen Angenendt*, Stiftung Wissenschaft und Politik  
*Najim Azahaf*, Falk Weiß; *Iris Beckmann-Schulz*, Privat; *Yasemin Bekyol*, Rudolf Grillborzer  
*Petra Bendel*, Nico Tavalai; *Nadine Biehler*, Stiftung Wissenschaft und Politik  
*Elicia Carmichael*, Privat; *Hannah Frey*, Markus Braumann; *Johann Harnoss*, Privat  
*Janina Kugel*, Privat; *Rachid L'Aoufir*, Privat; *Jana Laxczkowiak*, Heribert Schindler  
*Michael Olma*, Privat; *Liam Patuzzi*, Privat; *Ralf Roßkopf*, Johann Grillenbeck, Technische Hochschule Würzburg-Schweinfurt; *Michael Sauer*, GIZ  
*Sabine Schröder*, Alexander Ignasiak; *Jehona Serhati*, Privat; *Sepehr Shahin*, Liana Lehnhus /BIBB; *Alexander Studthoff*, Privat; *Birgit Thomann*, Edmund Schenk/BIBB  
*Linda Wanklin*, Hannes Thalmann; *Ann-Christin Wedeking*, Jonas Gross;  
*Peter Weiss*, Ortrud Stegner; *Sophia Wolpers*, Natasha Ryan