

Bildung, Qualifizierung und Mobilität Fachkräftegewinnung in afrikanischen Ländern und in Deutschland erleichtern

Fachkräftemangel begegnet deutschen Unternehmen nicht nur im Inland, sondern stellt auch für ihre Aktivitäten in afrikanischen Märkten eine Herausforderung dar. Passend qualifizierte lokale Fachkräfte sind dort ebenfalls kaum zu finden.

Während in Deutschland vor allem der demographische Wandel bereits zu einem stark schrumpfenden Arbeitskräfteangebot führt, fehlt es in Afrika nicht an jungen Menschen. Vielmehr gibt es vielfach Defizite in den Bildungssystemen oder Bildungsabschlüsse decken sich unzureichend mit den Bedarfen der Betriebe. Qualifizierte Fachkräfte wandern zudem häufig aus, um außerhalb Afrikas Beschäftigung zu suchen.

Die junge afrikanische Bevölkerung bietet immenses Potenzial, um den lokalen Arbeitskräftebedarf deutscher Firmen zu decken und auch inländischen Knappheiten entgegenzuwirken. Afrikanerinnen und Afrikaner machen in wenigen Jahren 25 Prozent des globalen Erwerbspersonenpotenzials aus. Um dieses Potenzial im Sinne einer Win-Win-Situation in Zukunft besser auszuschöpfen, bedarf es skalierbarer Lösungsansätze, zu denen deutsche Unternehmen und die deutsche Politik einen aktiven Beitrag leisten können.

Mit den nachfolgenden Botschaften will der Afrika-Verein der deutschen Wirtschaft eine breite Diskussion darüber anstoßen, wie durch Bildung und Qualifizierung sowie gesteuerte Migration dem auf unterschiedlichen Ursachen beruhenden Fachkräftemangel auf dem afrikanischen Kontinent einerseits und in Deutschland andererseits entgegengewirkt werden kann:

1. Qualifizierte Fachkräfte in afrikanischen Ländern ausbilden

Humankapital ist eine notwendige Basis für nachhaltige Entwicklung und anhaltendes Wirtschaftswachstum. Es wird gebildet sowohl durch breite Allgemeinbildung als auch durch die berufliche und die weiterführende Bildung. Noch immer sind die meisten Erwerbstätigen in Afrika im informellen Sektor beschäftigt. Um angelernte Arbeitskräfte zu qualifizierten Fachkräften zu entwickeln und damit dem Bedarf des Arbeitsmarktes vieler aufstrebender Volkswirtschaften des Kontinents zu entsprechen, bedarf es einer gezielten Förderung der technik- und wirtschaftsorientierten Berufs- und Hochschulbildung. Gut ausgebildete lokale Fachkräfte sind gerade für die technologie- und qualitätsorientierten deutschen Unternehmen unverzichtbar. Die deutsche in Afrika tätige Wirtschaft leistet bereits wichtige Beiträge im Bereich der Qualifizierung und will sich in diesem Bereich weiter und verstärkt engagieren.

a) Förderung der praxisorientierten Aus- und Weiterbildung

Die fundierte deutsche Berufsausbildung nach dualem System ist weltweit und auch in Afrika weithin anerkannt. Allerdings kann dieses System nicht einfach „exportiert“ werden. Berufliche Bildung muss vielmehr mit den jeweiligen institutionellen Verhältnisse in den Ländern in Einklang stehen. Dabei sollte es das Ziel sein, die zentralen Erfolgsfaktoren des Konzepts der dualen beruflichen Bildung zur Geltung zu bringen. Diese liegen in der engen Verknüpfung der Vermittlung theoretischer und praktischer Fähigkeiten, der Ausrichtung auf konkrete betriebliche Bedürfnisse und der – zumindest teilweisen – inhaltlichen und finanziellen Verantwortung von Unternehmen für die berufliche Bildung. Deutsche Unternehmen flankieren ihre Aktivitäten auch in afrikanischen Ländern immer öfter mit entsprechenden Aus- und Weiterbildungsangeboten, um die dringend benötigten qualifizierten lokalen Fachkräfte verfügbar zu machen. In Ländern mit schwach aufgestelltem Privatsektor sind verstärkte privatwirtschaftliche Investitionen Treiber dafür, dass betriebliche Berufsbildung vor Ort verstärkt werden kann. Die Politik ist gefordert, derartige arbeitsplatzschaffende Investitionen zu erleichtern. Der AV hat dazu Vorschläge unterbreitet.

Im Umfeld derartiger Investitionen sollte die deutsche Entwicklungszusammenarbeit verstärkt Konsortien mit deutschen und afrikanischen Akteuren der Privatwirtschaft im Bereich der Aus- und Weiterbildung fördern, vor allem dann, wenn die Firmen über den eigenen Bedarf hinaus Angebote schaffen. Durch Public Private Partnerships können nachhaltige Projekte der Aus- und Weiterbildung in lokale Strukturen eingebettet und effektiv lokale Fachkräfte ausgebildet werden. Auch die Ausweitung von praxisorientierten eLearning Programmen kann in diesem Zusammenhang helfen. Dadurch verbessert sich nicht nur das Angebot an Fachkräften vor Ort, sondern es erleichtert auch die partnerschaftliche Umsetzung von Projekten. Hierzu sollte das *Bundesinstitut für Berufsbildung* (bibb) und seine Internationalisierung vom Bund gefördert werden und insbesondere das erfolgreiche Außenwirtschaftsförderinstrument *iMove – Training Made in Germany* fortgeführt und ausgebaut werden. Zudem muss in afrikanischen Ländern – ähnlich wie in Europa – die berufliche Bildung insgesamt in ihrer Reputation gegenüber der akademischen Bildung aufgewertet und attraktiver gemacht werden. Entsprechende Kampagnen könnten aus Mitteln der EZ in Kooperation mit interessierten lokalen Akteuren und deutschen Unternehmen entwickelt und umgesetzt werden.

b) Verzahnung von Wissenschaft und Wirtschaft

Trotz einer wachsenden Akademisierungsquote sind viele afrikanische Länder mit einem Fachkräftemangel in wichtigen Branchen konfrontiert, da an vielen Universitäten ein mangelnder Anwendungsbezug der Lehre besteht und praxis-orientierte Studienpraktika selten sind. Hier ist eine Transformation von theorielastiger Lehre zu praxisorientierter Anwendung von Wissenschaften erforderlich.

Umgekehrt spielt der afrikanische Kontinent in der Forschung und Lehre deutscher Hochschulen nach wie vor eine der Bedeutung des Kontinents nicht angemessene Rolle. Wir fordern den Ausbau und die Verstärkung von entsprechenden Aktivitäten in unserer Wissenschaftslandschaft.

Praxispartnerschaften zwischen Hochschulen und Wirtschaft sowie zwischen afrikanischen und deutschen Einrichtungen der tertiären Bildung tragen zu einem Wandel bei und sollten aktiv forciert und durch entsprechende Programme des Bundes gefördert werden. Auch Partnerschaften zwischen deutschen Unternehmen in Afrika und afrikanischen Hochschulen sollten gefördert werden, um die Anwendung erlernter theoretischer Kenntnisse zu stärken.

c) Schaffung geeigneter Förderinstrumente

Neben den großen Lücken bei der Aus- und Weiterbildung und den mangelnden Möglichkeiten der Praxiserfahrung in der Hochschulbildung ist die Unterfinanzierung des staatlichen Bildungssektors in vielen afrikanischen Ländern eine wachsende Herausforderung. Aber auch für deutsche Unternehmen, welche Berufsbildungsangebote in afrikanischen Ländern schaffen wollen, gibt es kaum geeignete Förderinstrumente. Die deutsche Entwicklungszusammenarbeit sollte die Gründung von dualen Ausbildungszentren und anderer erprobter Berufsbildungsmaßnahmen durch privatwirtschaftliche Akteure mithilfe langfristiger Förderangeboten vereinfachen, da innerhalb der bisherigen Förderprogramme nachhaltige und sich selbst tragende Projekte nur schwer zu verwirklichen sind.

2. Fachkräftemangel in Deutschland mildern

Die demografische Lücke auf dem deutschen Arbeitsmarkt wird in den nächsten Jahren noch größer werden – mit entsprechenden negativen Rückwirkungen auf Wachstum und Investitionen. Während hier und in nahezu allen europäischen Ländern immer weniger junge Menschen in die Arbeits- und Ausbildungsmärkte hineinwachsen, stellt sich die demographische Lage auf dem afrikanischen Kontinent umgekehrt dar. Afrika ist der Kontinent mit dem niedrigsten Durchschnittsalter der Bevölkerung und wird in einigen Jahren bis zu 25 Prozent des globalen Erwerbspersonenpotentials stellen. In Afrika selbst können aber viele junge Menschen nicht in die Arbeitsmärkte integriert werden mit der Folge, dass Humankapital brach liegt. Dies schwächt zugleich die Anreize für viele junge Afrikanerinnen und Afrikaner, in die eigene Qualifikation zu investieren, und schürt Unzufriedenheit und politische Instabilität.

Es liegt im beiderseitigen Interesse, dem entgegenzuwirken. Mithilfe von kurz- oder langfristigen bzw. dauerhaften Aufenthalten von afrikanischen Auszubildenden, Studierenden oder bereits qualifizierten Fachkräften kann der Fachkräftemangel in Deutschland abgemildert und den Belastungen des demografischen Wandels entgegengewirkt werden. Zugleich erleichtern diese den Unternehmen die Aus- und Weiterbildung von lokalen Fachkräften für ihre Projekte in afrikanischen Ländern und schaffen Perspektiven für junge Afrikanerinnen und Afrikaner.

a) Vereinfachung von Aufenthalten zur Aus- und Weiterbildung in Deutschland

Eine qualitativ hochwertige Aus- und Weiterbildung, sowie die Bildung im tertiären Bereich für die junge afrikanische Bevölkerung kann durch die Absolvierung von Berufs- und Hochschulbildung in Deutschland immens bereichert werden. Die Möglichkeiten hierzu sollten massiv ausgeweitet und Barrieren für qualifizierende Aufenthalte in Deutschland und deutschen Unternehmen entsprechend abgebaut werden.

Die Vereinfachung und Beschleunigung der Visavergabe zum Zwecke eines aus- und weiterbildenden Aufenthaltes in Deutschland sowie die Herabsenkung der Finanzierungsnachweise für Studierende aus Nicht-EU-Ländern sollte dringend ins Blickfeld der Bundesregierung rücken. Die Förderung der deutschen Sprache im Ausland durch deutsche Schulen und Goethe-Institute sollte verstärkt, statt zurückgefahren zu werden. Dadurch entstehen vermehrt Bildungsbiografien mit Bezug zu Deutschland und notwendige Deutschkenntnisse können bereits im Herkunftsland erworben werden. Auch hier kann das Potential des digitalen Lernens besser ausgeschöpft werden.

b) Potenziale von Migration ausschöpfen

Jede zweite eingewanderte Arbeitskraft verlässt Deutschland wieder. Mit Blick auf die Bekämpfung des Fachkräftemangels ist dies problematisch. Wenn im Falle der temporären Arbeitsmigration qualifizierte Fachkräfte wieder in ihre Herkunftsländer zurückkehren und dort Lücken schließen, hat dies allerdings für die dortigen Ökonomien positive Wirkungen. Die Bundesregierung sollte die ihr zur Verfügung stehenden Instrumente nutzen, um durch temporäre Arbeitsmigration den Fachkräftemangel zu mildern ohne dabei zu einem sogenannten „Brain Drain“ in den Herkunftsländern beizutragen, sondern vielmehr die Chancen für einen „Brain Gain“ in afrikanischen Arbeitsmärkten zu erhöhen. Flexiblere Ein- und Ausreiseregulungen für Fachkräfte und ihre Familien können dazu beitragen, dass die Mobilität zwischen Deutschland und afrikanischen Partnerländern erhöht wird. Der Personalaustausch sollte dabei in beide Richtungen verstärkt und erleichtert werden.

Zudem sollte das Potenzial geflüchteter Menschen in Deutschland, von der eine große Zahl auch aus afrikanischen Ländern kommt, besser genutzt werden. Die Bundesregierung sollte Arbeitserlaubnisse beschleunigt erteilen, Rassismus- und Diskriminierungserfahrungen präventiv entgegenreten und gezielt für Ausbildungs- und Studienperspektiven werben.

3. Fachkräfteeinwanderungsgesetz flexibilisieren

Mit der Einführung des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes (FEG) soll die Gewinnung von qualifizierten Fachkräften aus Nicht-EU-Ländern deutlich erleichtert werden. Viele Unternehmen sind aber bei der Rekrutierung von qualifizierten Fachkräften aus Afrika immer noch mit strukturellen Hindernissen konfrontiert, die durch das FEG nicht ausreichend adressiert werden. Durch die Reform des FEG werden einige dieser Herausforderungen angegangen.

a) Hindernisse für die Fachkräfteeinwanderung abbauen

Ob eine Person als qualifizierte Fachkraft im Sinne des FEG gilt, wird in Zukunft auch über Eignungstest oder ähnliche Instrumente bestimmbar sein, was eine deutliche Verbesserung für Bewerberinnen und Bewerber aus Afrika ist. Trotz Inkrafttreten und Reform des FEG bleibt der behördliche Prozess der Vergabe von Arbeits- und Aufenthaltserlaubnissen immer noch eine der größten Herausforderungen in der Praxis.

Die Flexibilisierung der Anerkennungsverfahren für ausländische Bildungs- und Berufsabschlüsse wird es erleichtern, Fachkräfte aus Drittstaaten über das FEG zu gewinnen. In der Praxis liefen entsprechende Anerkennungsverfahren nur bislang nur dann wertschätzend und gut, wenn nach dem Modell des dualen Ausbildungsverfahrens ausgebildet wurde und formalisierte Abschlüsse vergeben wurden. In vielen afrikanischen Ländern ist dies in der beruflichen Bildung aber noch nicht verbreitet und es wird aufgrund eines Mangels an Ausbildungsstätten oftmals nur praktisch und nicht schulisch ausgebildet. Dies muss unbedingt in der praktischen Umsetzung des reformierten FEG berücksichtigt werden.

b) Reformiertes FEG pragmatisch ausgestalten

Einige der Reformen des FEG erleichtern die Mobilität von Arbeitskräften aus afrikanischen Ländern. Mit der sogenannten „Chancenkarte“ sollen potenzielle Fachkräfte nach Qualifikation, Sprachkenntnissen, Berufserfahrung und Deutschlandbezug auf Basis eines Punktesystems nach Deutschland einreisen dürfen. Besonders dieses Angebot stellt einen grundlegenden Paradigmenwechsel im Einwanderungsrecht dar. Für die Nutzung dieser Option sollte auch in afrikanischen Ländern geworben werden.

Eine weitere Neuerung ist die erleichterte Anerkennung der Qualifikation von Personen mit mindestens zweijähriger Erfahrung in dem Beruf, der in Deutschland ausgeübt werden soll. Zugangskriterium ist lediglich ein im Herkunftsland staatlich anerkannter Berufs- oder Hochschulabschluss, ohne dass eine formale Anerkennung der Gleichwertigkeit des Abschlusses in Deutschland erforderlich ist. Damit werden neue Möglichkeiten eröffnet, Fachkenntnisse in der Praxis hier zu erwerben.

Nun kommt es auf eine effektive und pragmatische Umsetzung der geänderten Regeln an. Die Rekrutierung von Fachkräften in und aus Afrika wird in der Praxis auch weiterhin herausfordernd bleiben. Beide Aspekte sollten durch gemeinsam mit afrikanischen Partnerländern und der Wirtschaft abgestimmte Förderprogramme erleichtert und unterstützt werden.

Afrika-Verein der deutschen Wirtschaft

Friedrichstraße 206

10969 Berlin

www.afrikaverein.de