


ENTWICKLUNGSPOLITISCHE POTENZIALE DER MIGRATION VON FACHKRÄFTEN AUS NORDAFRIKA NACH DEUTSCHLAND

Anna Goos

CIM Paper Series Nr.4 | Juni 2012



Centrum für internationale
Migration und Entwicklung
eine Arbeitsgemeinschaft
aus giz und 

Im Auftrag des

BMZ



Bundesministerium für
wirtschaftliche Zusammenarbeit
und Entwicklung



Zukunftsentwickler.
Wir machen Zukunft.
Machen Sie mit.

IMPRESSUM

CIM PAPER SERIES

In den CIM Paper Series haben Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler die Möglichkeit, ihre Erkenntnisse und Ergebnisse rund um das Thema „Migration und Entwicklung“ zu publizieren. Damit will CIM relevante Forschungsergebnisse und Diskussionsbeiträge einer größeren Öffentlichkeit zugänglich machen und den Bogen in die tägliche Praxis der internationalen Zusammenarbeit zu schlagen. Denn nur durch fundierte theoretische Grundlagen kann das Thema Migration und Entwicklung auch im Alltag gelingen.

Kommentare von Leserinnen und Lesern sind herzlich willkommen und an folgende E-Mail-Adresse zu richten:
info@cimonline.de

HERAUSGEBER

Centrum für internationale Migration und Entwicklung (CIM)
Mendelssohnstr. 75-77
60325 Frankfurt am Main

Tel.: +49 (0) 69 719121-153

Fax: +49 (0) 69 719121-81

E-Mail: info@cimonline.de

Internet: www.cimonline.de

AUTORIN

Anna Goos

VERANTWORTLICH

Dr. Uwe Kievelitz

BILDNACHWEIS

Centrum für internationale Migration und Entwicklung (CIM)

LAYOUT

Schumacher. Visuelle Kommunikation

www.schumacher-visuell.de

DRUCK

Frotscher Druck GmbH
www.frotscher-druck.de

ERSCHEINUNGSJAHR, ERSCHEINUNGSORT

2012, Frankfurt am Main

VERWENDUNGSHINWEIS

© 2012 | Alle Rechte vorbehalten.

Kein Auszug dieser Publikation darf in irgendeiner Form ohne die schriftliche Erlaubnis des Centrum für internationale Migration (CIM) und Entwicklung verwertet oder reproduziert werden.

ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

AHK	Deutsche Auslandshandelskammern
ANAPEC	Arbeitsvermittlungsbehörde Marokkos (L'Agence Nationale de Promotion de l'Emploi et des Compétences)
ANETI	Arbeitsvermittlungsbehörde Tunesiens (Agence Nationale pour l'Emploi et le Travail Indépendant)
BIP	Bruttoinlandsprodukt
BMZ	Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung
CIM	Centrum für internationale Migration und Entwicklung (CIM)
CNC	Computergestützte numerische Steuerung (Computerized Numerical Control)
DAAD	Deutscher Akademischer Austauschdienst
GIZ	Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH
GTZ	Deutsche Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (GTZ) GmbH (jetzt GIZ)
ETF	European Training Foundation
EU	Europäische Union
EZ	Entwicklungszusammenarbeit
GUC	German University Cairo
IAB	Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
ILO	Internationale Arbeitsorganisation (International Labour Organization)
IMIS	Integrated Migration Information System
INS	Institut National de la Statistique (Tunesien)
IOM	Internationale Organisation für Migration
IT	Informationstechnik
ITI	Information Technology Institute
IuK	Informations- und Kommunikationswirtschaft
IZ	Internationale Zusammenarbeit
MENA	Nahost und Nordafrika (Middle East and North Africa)
MIREM	Migration de Retour au Maghreb
MoMM	Ministry of Manpower and Migration (Ägypten)
NEP	National Employment Pact (Ägypten)
ODA	Öffentliche Entwicklungszusammenarbeit (Official Development Assistance)
OECD	Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (Organisation for Economic Co-operation and Development)
OP	Operation
WHO	Weltgesundheitsorganisation (World Health Organisation)
ZAB	Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen
ZAV	Zentrale Auslands- und Fachvermittlung

INHALT

ZUSAMMENFASSUNG	6
EINLEITUNG	10
1. ARBEITSMARKTSITUATION IN ÄGYPTEN, MAROKKO UND TUNESIEN	12
1.1 Begrenzte Absorptionskapazität der Arbeitsmärkte	12
1.2 Mangelhafte Beschäftigungsfähigkeit	13
1.3 Migration: Deutschland als Zielland	14
1.4 Arbeitsmigration: Organisatorische Beteiligung der nordafrikanischen Länder	15
1.5 Bestehende Arbeitsmigrationsabkommen	16
1.6 Fazit	16
2. PERSPEKTIVEN DES FACHKRÄFTEBEDARFS IN DEUTSCHLAND	18
2.1 Entwicklungstrends des Fachkräftemangels in Deutschland: Analyse der aktuellen und zukünftigen Fachkräftesituation in Deutschland	18
2.2 Aktueller und mittelfristiger Bedarf an Fachkräften aus Sicht der Privatwirtschaft	19
2.3 Strategien zur Bewältigung des Personalmangels und Erfahrungen mit Einschätzungen von Personal aus Nordafrika	21
2.4 Fazit	21
3. ÜBERTRAGBARKEIT DER PROFILE UND QUALIFIZIERUNGSBEDARF	23
3.1 Formale Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse	23
3.2 Diskrepanz zwischen Qualifikations- und Anforderungsprofilen	23
3.3 Qualifizierungsbedarf	24
3.4 Fazit	25

4.	MIGRATION VON FACHKRÄFTEN AUS NORDAFRIKA: ENTWICKLUNGSPOLITISCHE ÜBERLEGUNGEN UND ANKNÜPFUNGSPUNKTE	26
4.1	Überlegungen zu Brain Drain, Rückkehr und zirkulärer Migration	26
4.2	Ansatzpunkte zur Gestaltung von Arbeitsmigrationsprogrammen	27
4.2.1	Institutionelle und rechtliche Rahmenbedingungen in Deutschland und im Partnerland	28
4.2.2	Konkrete Maßnahmen für die Durchführung von Arbeitsmigrationsprogrammen	29
4.3	Anknüpfungspunkte nach Ländern und Berufsgruppen – Brain Drain oder positive Entwicklungseffekte?	30
4.3.1	Ägypten	30
4.3.2	Marokko	31
4.3.3	Tunesien	32
4.4	Fazit	33
	KONTAKTIERTE INSTITUTIONEN	36
	QUELLENVERZEICHNIS	38
	FUSSNOTEN	42

ZUSAMMENFASSUNG

Ein Jahr nach Beginn des arabischen Frühlings birgt die hohe Arbeitslosigkeit weiterhin politischen Zündstoff für die Transformation der nordafrikanischen Länder, während Deutschland und andere EU-Staaten einen zunehmenden Fachkräftebedarf verzeichnen. Die vorliegende Studie fragt aus entwicklungs-politischer Sicht, ob Programme für eine temporäre bzw. zirkuläre Zuwanderung von nordafrikanischen Fachkräften nach Deutschland erarbeitet werden können, die sowohl einen Beitrag zur Konsolidierung des Transformationsprozesses als auch zur Deckung des hiesigen Fachkräftebedarfs leisten.

Datenlage und Methode

Die interne Studie wurde im Auftrag des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) durch das Centrum für internationale Migration und Entwicklung (CIM), eine Arbeitsgemeinschaft der Bundesagentur für Arbeit (BA) und der Deutschen Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit GmbH (GIZ), von einem internationalen Gutachterteam unter Beteiligung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) und der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit erstellt. Es wurden etwa 100 Interviews und Gespräche geführt, u. a. mit Vertretern von Ministerien und Regierungsbehörden nordafrikanischer Länder, Unternehmen und Verbänden, Industrie- und (Außen-)Handelskammern, europäischen und internationalen Organisationen sowie Migrations- und Entwicklungszusammenarbeitsexperten. Insbesondere wurden Unternehmen, Kammern und Verbände befragt, die schon jetzt von Fachkräftengpässen betroffen sind.

Arbeitsmarktsituation in Ägypten, Marokko und Tunesien

Ägypten, Marokko und Tunesien verzeichnen eine sehr hohe Arbeitslosigkeit, auch bei Unter-25-jährigen mit akademischer Ausbildung. Diese ergibt sich aus einem die Absorptionskapazität der Arbeitsmärkte übersteigenden Arbeitskräfteangebot und einer gleichzeitig bestehenden Diskrepanz zwischen den Qualifikationsprofilen der Arbeitskräfte und den Bedürfnissen der Wirtschaft. Alle drei Länder haben (wenn auch in unterschiedlicher Ausprägung) Interesse an einer Ausweitung der Arbeitsmigration und haben in den vergangenen Jahren

bilaterale Abkommen mit EU-Staaten geschlossen. Entwicklungspolitische Zielsetzungen standen dabei bislang nicht im Mittelpunkt, würde jedoch von Vertretern aller drei Länder, der EU sowie von Entwicklungsexperten sehr begrüßt. Von einer entsprechend gestalteten Arbeitsmigration werden sich sowohl kurzfristige Beschäftigungsmöglichkeiten als auch eine Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit von rückkehrenden Migranten auf dem nordafrikanischen Arbeitsmarkt erhofft. Deutschland war bislang kein primäres Zielland für Migranten aus den drei nordafrikanischen Ländern, könnte bei entsprechender Öffnung aber als Zielland an Bedeutung gewinnen.

Perspektiven des Fachkräftebedarfs in Deutschland

Die Gesprächspartner aus der deutschen Wirtschaft bestätigen die Erkenntnisse der Arbeitsmarktforschung: In einigen Teilarbeitsmärkten bestehen bereits jetzt erhebliche (regionale) Fachkräftengpässe. In den Ingenieurberufen betreffen die Engpässe derzeit vor allem die Bereiche der elektro- und metallverarbeitenden Industrie sowie die IT-Wirtschaft. In den Gesundheits- und Sozialberufen gibt es bestehende oder unmittelbar bevorstehende bundesweite Engpässe bei Ärzten, Krankenpflegern, Altenpflegern und Erziehern. In den Bereichen Hotellerie und Gastronomie zeigen sich vor allem saisonale Engpässe. Da das Erwerbspersonenpotenzial in den nächsten Jahrzehnten aufgrund des demographischen Wandels weiter sinken wird, sind die derzeitigen Fachkräftengpässe nur als Vorboten einer sich ausweitenden dauerhaften Mangelsituation zu verstehen. Die Unternehmen zeigen daher großes Interesse an Zuwanderung zur Fachkräftesicherung auch aus dem nordafrikanischen Raum, sehen diese aber durch qualifikatorische, rechtliche und verwaltungstechnische Hürden behindert.

Übertragbarkeit der Profile und Qualifizierungsbedarf

Eine formale Anerkennung des ausländischen Ausbildungsabschlusses ist insbesondere im Bereich der reglementierten Berufe – im Kontext dieser Studie die Gesundheitsberufe – von Bedeutung. Aus Sicht der befragten Unternehmen, Kammern und Verbände stellt die bisherige nach Bundeslän-

den uneinheitliche Anerkennungspraxis eine erhebliche Hürde für die Beschäftigung ausländischen Personals dar. Das neue Anerkennungsgesetz wird in dieser Hinsicht als sinnvoller Ansatz beurteilt.

Unternehmen, die bereits Erfahrungen mit nordafrikanischen Arbeitskräften machen konnten, bewerten deren fachliche Qualifikation und Arbeitsmotivation insgesamt positiv. Sie sehen einen Qualifizierungsbedarf vor allem bei Sprachkenntnissen und außerfachlichen Schlüsselkompetenzen und empfehlen, die entsprechenden Kompetenzen durch fachspezifische Sprach- und Vorbereitungskurse (Deutsch und Englisch) im Herkunftsland und in Deutschland zu vermitteln. Eine pauschale Beurteilung fachspezifischer Qualifikationen ist aber nicht möglich, das kann laut Interviewaussagen nur in der Praxis erfolgen.

Die befragten Unternehmensvertreter, insbesondere die des Gesundheitssektors, äußern z. T. großes Interesse, Erfahrungen mit nordafrikanischen Arbeitskräften im Rahmen von Arbeitsmigrationsprogrammen zu sammeln. Sie würden diesbezügliche Initiativen sehr begrüßen.

Migration von Fachkräften aus Nordafrika: entwicklungspolitische Überlegungen und Anknüpfungspunkte

Eine zentrale Frage zur Fachkräftemigration lautet aus entwicklungspolitischer Sicht, unter welchen Bedingungen für das Herkunftsland die Gefahr eines Brain Drain besteht. Entwicklungsexperten empfehlen für die Rekrutierung u. a. einen „ethischen Verhaltenskodex“, der eine entwicklungsschädliche Abwanderung von Fachkräften verhindert. Zudem wird zirkuläre Migration als Möglichkeit gesehen, positive Entwicklungseffekte von Migration zu stärken. Dies allerdings kann – so auch Unternehmensvertreter – nur dann voll zum Tragen kommen, wenn sich die Zirkularität aus einer freiwilligen, dem individuellen und wirtschaftlichen Bedarf entsprechenden Mobilität der Arbeitskräfte ergibt. Alle Gesprächspartner empfehlen hinsichtlich temporärer Migrationsprogramme eine Option auf Verstetigung des Aufenthalts. So könnte auch dem Wunsch der Arbeitgeber entsprochen werden, Personal zu

halten, in dessen Einarbeitung und Qualifizierung investiert wurde. Die entwicklungsförderliche Flankierung als zusätzlicher Anreiz zur Zirkularität von Arbeitsmigration sollte sich laut Interviewaussagen deshalb nicht ausschließlich auf einen geschlossenen Mobilitätszyklus eines oder mehrerer Individuen (Vorauswahl, Rekrutierung, vorbereitende Qualifizierung, Migration, Rückkehr, Reintegration) beziehen. Einen erfolgversprechenden Rahmen für die kohärente Gestaltung zukünftiger Arbeitsmigration aus Nordafrika bieten nach Ansicht der Experten die EU-Mobilitätspartnerschaften, bzgl. derer die Europäische Kommission bereits Gespräche mit Ägypten, Marokko und Tunesien führt.

Aus den Interviews lassen sich Empfehlungen zu institutionellen und rechtlichen Rahmenbedingungen in Deutschland und im Partnerland und zu konkreten Maßnahmen für die Durchführung von entwicklungs- und bedarfsorientierten Arbeitsmigrationsprogrammen ableiten.

Institutionelle und rechtliche Rahmenbedingungen in Deutschland und im Partnerland

- Wahrnehmung von gesteuerter und insbesondere zirkulärer **Arbeitsmigration** als entwicklungspolitische Option
- Anpassung und Transparenz der **rechtlichen und verwaltungstechnischen Zuwanderungsregelungen** in Deutschland, einschließlich der Einrichtung einer Verbleiboption bei temporären Arbeitsmigrationsprogrammen
- **Stärkung institutioneller Kapazitäten** der Partnerländer im Bereich der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik, einschließlich der (internationalen) Arbeitsvermittlung sowie verbesserter Rahmenbedingungen für die Privatsektorentwicklung

Konkrete Maßnahmen für die Durchführung von Arbeitsmigrationsprogrammen

- **Steigerung der Beschäftigungsfähigkeit** der nordafrikanischen Arbeitskräfte durch Qualifizierungsangebote sowohl im Herkunftsland als auch im Zielland

- Unterstützung der **qualifikationsgemäßen Vorauswahl und Vermittlung** nordafrikanischer Arbeitskräfte in den deutschen Arbeitsmarkt sowie Bereitstellung vorbereitender Angebote vor Ausreise aus dem Herkunftsland
- Unterstützung des **entwicklungsförderlichen Engagements der Migranten** durch Vernetzung mit dem Herkunftsland und untereinander, sowie durch (temporäre) Rückkehr und Reintegration

Für die Länder Ägypten, Marokko und Tunesien bestehen folgende sektorspezifische Anknüpfungspunkte für Migrationsprogramme:

Ägypten

- ✓ Die **Ärztequote** ist vergleichsweise hoch, viele interessieren sich für die Facharztausbildung in Deutschland. Ihr Qualifikationsniveau entspricht dem in Deutschland geforderten Standard. Hinsichtlich des Mangels in Deutschland ergibt sich ein interessanter Anknüpfungspunkt.
- ⊖ Betreffend weiterer **medizinischer und Gesundheitspflegeberufe** würde eine Arbeitskräfteabwanderung nach Deutschland einen bestehenden Mangel verschärfen.
- ✓ Bei Fachkräften der **Fachrichtungen des Ingenieurwesens, insb. Ingenieure und technische Fachkräfte der Bereiche erneuerbare Energien sowie der Ver- und Entsorgungstechnik** bestehen hohe Absolventen- und Arbeitslosenzahlen und eine Neigung zur zirkulären Migration. Hier sind durch Arbeitserfahrungen in Deutschland außerdem erhebliche Qualifikationszugewinne zu erwarten.
- ✓ Fachkräfte der **Informations- und Telekommunikationstechnologie** sind in großer Zahl arbeitslos oder unterqualifiziert tätig. Ein Arbeitsaufenthalt in Deutschland würde einen Qualifikationszugewinn bedeuten und die qualifikationsgemäße Beschäftigung im Falle der Rückkehr wahrscheinlicher machen.

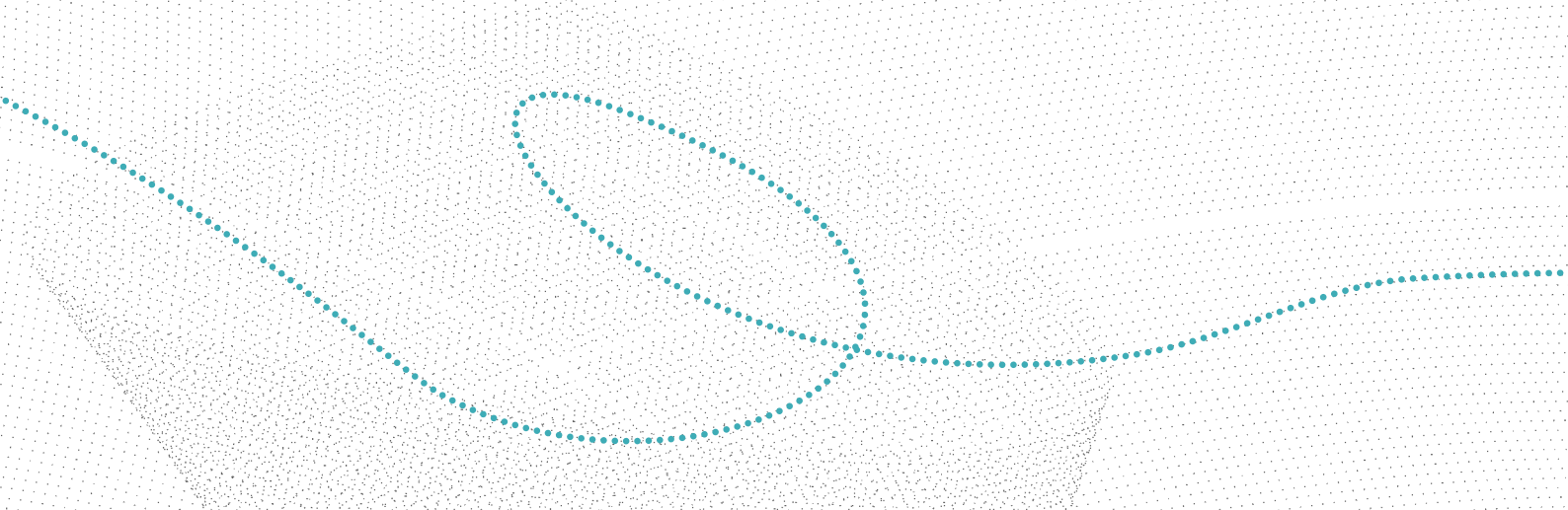
- ✓ Viele Arbeitskräfte im **Tourismus-Sektor** haben wegen des Einbruchs dieses Wirtschaftszweiges infolge der Unruhen ihre Beschäftigung verloren. Die (zeitweise) Beschäftigung in Deutschland wäre auch wegen der zu erwartenden beruflichen Weiterqualifikation sinnvoll.

Marokko

- ⊖ Im marokkanischen **Gesundheitssektor** besteht ein chronischer Personalmangel, eine Öffnung des deutschen Arbeitsmarktes für Zuwanderung würde zu einer Verschärfung der Lage in Marokko beitragen.
- ✓ Mit Blick auf die Alterung der marokkanischen Gesellschaft empfiehlt sich der Aufbau einer **geriatrischen Ausbildung**, einschließlich Weiterbildungselementen in Deutschland (Aufenthalt zum Zweck der Weiterbildung von max. 18 Monaten).
- ✓ Bzgl. **Fachrichtungen des Ingenieurwesens** ist ein steigender Bedarf an qualifizierten Fachkräften im Bereich **erneuerbare Energien** zu erwarten. Unter den derzeit stark von Arbeitslosigkeit betroffenen Fachkräften fehlt es an Fachwissen. Dieses könnte während eines Aufenthalts in Deutschland erlangt werden. Gleichzeitig sind diese Fachkräfte teilweise bereits berufspraktisch ausgebildet, was den Einsatz in Deutschland erleichtern würde.
- ✓ Die Wirtschaftskrise hat auch in Marokko die Arbeitslosigkeit im **Tourismussektor bzw. Hotel- und Gaststättengewerbe** vergrößert. Die (zeitweise) Beschäftigung in Deutschland wäre für eine berufliche Weiterentwicklung hilfreich.

Tunesien

- ⊖ Es gibt nur wenige arbeitslose **Fachärzte**, ihre Abwanderung würde einen Fachkräftemangel begünstigen.
- ✓ Bei den **Krankenschwestern und -pflegern** besteht eine hohe Arbeitslosigkeit. Vergangene Vermittlungen dieser Fachrichtungen in europäische Länder lassen eine gute Einsatzbarkeit in Deutschland erwarten. Die Arbeitsmi-



gration nach Deutschland wäre entwicklungsverträglich, insbesondere sollte die Möglichkeit der Vermittlungsab-sprache geprüft werden.

- ✓ Bei Ingenieuren der Fachrichtungen **Maschinenbau, Elektro-technik, Elektromechanik, Automobil- und Luftfahrtindus-trie, Elektronik und Mechatronik, Betriebstechnik, Betriebs-elektronik, Energietechnik, und Werkstofftechnik** bestehen sowohl hohe Arbeitslosenzahlen als auch gute Erfahrungen mit einer Beschäftigung in EU-Ländern. Eine Beschäftigung in Deutschland würde eine Entlastung des tunesischen Arbeitsmarktes bedeuten. Im Falle einer Rückkehr könnten sich in Deutschland weiterqualifizierte Fachkräfte im an Bedeutung gewinnenden Bereich der erneuerbaren Energien einbringen.
- ✓ Bei **Informatikern und Telekommunikationsingenieuren der Fachrichtungen Telekommunikation, Informatik, an-gewandte Informatik, Statistik und Datenanalyse** ist ein deutliches Überangebot festzustellen. Eine Abwanderung nach Deutschland würde den von der tunesischen und der ansässigen internationalen Privatwirtschaft benötigten Be-stand nicht gefährden und eine Weiterqualifizierung durch berufspraktische Erfahrung implizieren.
- ✓ Auch in Tunesien hat der Einbruch des **Tourismussektors** eine hohe Arbeitslosigkeit zur Folge. Wie in den anderen beiden Ländern kann eine Beschäftigung in Deutschland kurzfristig eine Perspektive schaffen und gleichzeitig eine berufliche Weiterentwicklung ermöglichen.

Fazit

Ärzte und Gesundheitspersonal aus nordafrikanischen Ländern sollten nicht aktiv angeworben werden, da sich im Gesundheitssektor der Herkunftsländer ein genereller Mangel zeigt – einzige Ausnahme sind Ärzte aus Ägypten und Krankenschwestern und -pfleger aus Tunesien. Für deren Einsatz in Deutschland wären laut Interviewaussagen Programme denkbar, die Arbeitsaufenthalte wie auch gezielt auf Weiterbildung ausgerichtete Arbeitsaufenthalte ohne primären Erwerbszweck ermöglichen. Im Bereich Altenpflege

können auf Weiterbildung fokussierte Programme sogar dazu beitragen, diese für Nordafrika neuen Bedarfe in Zukunft durch Rückkehrer zu decken. In den Fachrichtungen Ingeni-eurswesen, Informations- und Telekommunikationstechnologie und im Tourismusbereich bieten sich in Nordafrika ebenfalls Fachkräftepotentiale.

Aus entwicklungspolitischer Perspektive ist eine Öffnung des deutschen Arbeitsmarktes bzgl. der identifizierten Fachrich-tungen für die Herkunftsländer, für Deutschland und für die nordafrikanischen Fachkräfte sinnvoll. Arbeitskräfte können so der Erwerbslosigkeit entgehen, legal in Europa arbeiten, ihr Qualifikationsprofil erweitern und mit guten Beschäfti-gungschancen zurückkehren. Die Arbeitsmärkte der nordafri-kanischen Länder würden unmittelbar entlastet, der dortige Transformationsprozess unterstützt und ein Wissenstransfer erleichtert. Die deutschen Unternehmen können so Erfahrun-gen mit Arbeitsmigranten aus Nordafrika sammeln und ihren Fachkräftebedarf decken.

Wegen der geringen ökonomischen Verflechtungen zwischen den nordafrikanischen Staaten und Deutschland würde sich die Arbeitsmigration aus diesen Ländern vermutlich selbst bei einer entsprechenden Öffnung von Zuwanderungsmög-lichkeiten nicht automatisch ergeben. Daher sollten zum jetzigen Zeitpunkt Pilotprojekte zu den identifizierten Sektoren und Berufsgruppen eingerichtet werden. So kann den nordafrikanischen Ländern zeitnah Kooperations- und vor allem Um-setzungswillen signalisiert werden. Es kann darüber hinaus dem geäußerten starken Interesse deutscher Unternehmen entsprochen werden, Zuwanderung als Anpassungsmechani-smus an die entstehende Fachkräfteengpasssituation auszu-bauen und zu unterstützen. Und nicht zuletzt ermöglichen sie allen Beteiligten das Sammeln von Erfahrungen mit dem Management entwicklungsorientierter Migrationsprogramme. Dabei bietet es sich an, bereits erprobte Maßnahmen aus dem Instrumentarium der deutschen Entwicklungszusammenarbeit zu nutzen.

EINLEITUNG

Die politische Transformation in der arabischen Welt steht in direktem Zusammenhang mit schlechten wirtschaftlichen Perspektiven und Lebensbedingungen. Bei aller Komplexität der Ursachen und Ziele der Protestbewegungen zählt die hohe Arbeitslosigkeit insbesondere bei der jungen, gut ausgebildeten Bevölkerung zu einer der drängendsten Zukunftsfragen.¹

Auch ein Jahr nach Beginn des arabischen Frühlings birgt die anhaltend angespannte Wirtschaftssituation einhergehend mit unverändert hoher Arbeitslosigkeit politischen Zündstoff mit potenziell destabilisierender Wirkung.² Hieraus ergibt sich das wichtige entwicklungspolitische Anliegen, die nun begonnenen Demokratisierungsprozesse nachhaltig zu unterstützen. Es empfiehlt sich daher, Möglichkeiten der Entwicklungszusammenarbeit auszuleuchten, welche zur gesellschaftlichen Konsolidierung jener Länder beitragen können. Ein aussichtsreicher Ansatzpunkt für eine solche Zusammenarbeit liegt in der komplementären wirtschaftlichen bzw. demografischen Situation Europas und seiner nordafrikanischen Nachbarn:

„Europa hat einerseits Angst vor unkontrollierter Einwanderung, braucht andererseits aber aufgrund seiner eigenen demografischen Struktur die Zuwanderung von Nachwuchs und Fachkräften aus anderen Ländern. Der Bedarf ist vor allem bei technischen Berufen und im Gesundheitssektor groß. Die Länder des südlichen Mittelmeers haben genau, woran es in Europa fehlt: junge Menschen mit Schul- und Universitätsabschlüssen, die derzeit ohne Chance auf Beschäftigung in ihren Heimatländern sind, aber dringend praktische Arbeitserfahrungen brauchen.“³

Die vorliegende Studie geht dieser in jüngster Zeit häufig formulierten These⁴ in Bezug auf Deutschland und die drei nordafrikanischen Länder Ägypten, Marokko und Tunesien aus entwicklungspolitischer Perspektive nach. Zwei Fragen spielen dabei eine zentrale Rolle: Können entwicklungsorientierte Programme für eine (temporäre) Arbeitsmigration von nordafrikanischen Fachkräften als Ventil für den Druck auf die Arbeitsmärkte fungieren und so helfen, die Demokratisierungsprozesse zu konsolidieren? Und wäre die Zuwanderung dieser Arbeitskräfte aus Sicht deutscher Unternehmen ein willkommener Beitrag zur Behebung des Fachkräftemangels,

für den sie sogar eigene Investitionskosten in Kauf nehmen würden? Diese Fragestellungen werden in vier Schritten erörtert.

Im ersten Kapitel wird die derzeitige Lage in den Ländern Ägypten, Marokko und Tunesien hinsichtlich Arbeitslosigkeit und Migration betrachtet: Welche Faktoren bestimmen die derzeitige Arbeitslosigkeit und welche Gruppen sind besonders betroffen? Stellt die Abwanderung von Arbeitskräften eine Möglichkeit dar, die Arbeitsmärkte zu entlasten? Ist Deutschland bereits jetzt ein Zielland und wie ist das Interesse der Fachkräfte aus Ägypten, Marokko und Tunesien einzuschätzen, nach Deutschland zu migrieren? Zudem wird der Frage nachgegangen, inwieweit die Abwanderung von Arbeitskräften aus Sicht der nordafrikanischen Länder ein akzeptiertes oder gar organisatorisch unterstütztes Phänomen ist. Gibt es Hinweise auf eine entsprechende Interessenlage?

Im zweiten Schritt wird untersucht, inwieweit und bezüglich welcher Sektoren auf dem deutschen Arbeitsmarkt aktuell Fachkräftebedarfe festgestellt werden können und welche Entwicklungstrends in Zukunft hierbei zu erwarten sind. Die Umsetzbarkeit von Arbeitsmigrationsprogrammen mit Ägypten, Marokko und Tunesien entscheidet sich jedoch nicht allein auf Grundlage einer objektiven Bedarfslage auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Es gilt zu prüfen, ob auch aus privatwirtschaftlicher Sicht Zuwanderung als Anpassungsmechanismus bzgl. be(vor)stehender Fachkräftemängel dient bzw. dienen kann. Haben die befragten Unternehmen Interesse daran oder gar bereits Erfahrungen damit, Fachkräftemängeln durch Zuwanderung aus dem nordafrikanischen Raum zu begegnen?

Um festzustellen, ob sich nordafrikanischen Arbeitskräften tatsächlich Perspektiven auf dem deutschen Arbeitsmarkt bieten, wird in einem dritten Schritt geprüft, welche Anhaltspunkte bezüglich der Übertragbarkeit ihrer Qualifikationen und der notwendigen Qualifizierungsangebote vorliegen. Werden die Ausbildungsabschlüsse in Deutschland formal und auf dem Markt anerkannt? Welche zusätzliche Qualifizierung wird als notwendig erachtet und wären deutsche Unterneh-

men bereit, in diese zu investieren bzw. in welchen Bereichen gibt es Bedarf an Unterstützungsleistungen?

In einem vierten und letzten Schritt wird eruiert, welche Anknüpfungspunkte es unter entwicklungspolitischen Gesichtspunkten bezüglich Arbeitsmigrationsprogrammen zwischen den nordafrikanischen Ländern und Deutschland gibt. Ist befristete Migration und anschließende Rückkehr Voraussetzung für positive Entwicklungseffekte? Entspricht dies den Interessen der Unternehmen? Und wie kann infolgedessen das Konzept der zirkulären Migration interpretiert werden? Welche Rahmenbedingungen von Arbeitsmigrationsprogrammen sollten beachtet werden? Und: Wo könnten die sektorspezifischen Anknüpfungspunkte liegen, welche die Interessen der Arbeitskräfte, der Herkunftsländer als auch Deutschlands berücksichtigen?

Methoden und Gutachterteam

Die vorliegende interne Studie wurde im Auftrag des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) durch das Centrum für Internationale Migration und Entwicklung (CIM) der Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit (GIZ) an ein internationales Gutachterteam vergeben.

Mit dem Anspruch, möglichst praxisrelevante Informationen zusammenzutragen, wurden neben der Auswertung von Fachliteratur, Arbeitsmarktdaten und Migrationsstatistiken Interviews mit über 100 Personen geführt. Ansprechpartner waren insbesondere Vertreter der Länder Ägypten, Marokko und Tunesien (Ministerien, Arbeitsvermittlungsbehörden etc.) sowie Akteure der Privatwirtschaft in Deutschland (Unternehmen, Kammern, Verbände). Zudem wurden ausgewählte Experten und relevante Institutionen der internationalen und Entwicklungszusammenarbeit (EZ) sowie Migrationsexperten bezüglich ihrer Erfahrungen mit Migrationsprojekten befragt (detaillierte Liste der geführten Interviews im Anhang).

Die Aussagen der 22 interviewten Unternehmen, Kammern und Verbände, die nach dem Kriterium der Zugehörigkeit zu einem der (künftig) von Fachkräfteengpässen betroffenen

Sektoren ausgewählt wurden, sind nicht repräsentativ. Sie ermöglichten jedoch eine stichprobenartige Überprüfung, ob und unter welchen Bedingungen die Beteiligung des Privatsektors an Arbeitsmigrationsprogrammen mit dem arabischen Raum denkbar ist.

Das Gutachterteam setzte sich zusammen aus:

- **Anna Goos**
Koordination und Interviews, Verfasserin der vorliegenden Studie
- **Carola Burkert**
Expertise bzgl. Fachkräfteengpässen in Deutschland
- **Ali Chelbi**
Ländergutachten Tunesien, länderbezogene Interviews
- **Karl-Heinz P. Kohn**
Interviews mit deutschen Unternehmen, Kammern und Verbänden, Expertise bzgl. Arbeitskräfteentwicklung in Deutschland
- **Gabriele Noack-Späh**
Ländergutachten Marokko, länderbezogene Interviews
- **Karin ElShafei (AHK Kairo)**
Ländergutachten Ägypten, länderbezogene Interviews

Die Informationslage bezüglich der einzelnen Länder war sehr unterschiedlich.⁵ Sektorspezifische Arbeitsmarktdaten, die eine zahlenmäßige Beurteilung des Fachkräftepotenzials zulassen, liegen ausschließlich für Tunesien vor.

1. ARBEITSMARKTSITUATION IN ÄGYPTEN, MAROKKO UND TUNESIEN

1.1 Begrenzte Absorptionskapazität der Arbeitsmärkte

Die Protestbewegungen in der arabischen Welt haben das Ende autoritärer Regime (Ägypten, Tunesien,) bzw. Reformen eingeleitet (Marokko) und demokratische Transformationsprozesse mit ersten freien Wahlen in Gang gesetzt. Die Situation auf dem Arbeitsmarkt der nordafrikanischen Länder – ein zentraler Auslöser der Proteste – hat sich jedoch in Folge der weltweiten Wirtschaftskrise und der zum Teil fortdauernden Unruhen noch weiter verschärft.

In den Ländern Nordafrikas war in der vergangenen Dekade im weltweiten Vergleich, abgesehen von Subsahara Afrika, die stärkste jährliche Zuwachsrate der Erwerbsbevölkerung zu verzeichnen (2,7%).⁶ Aufgrund hoher Geburtenzahlen in den vergangenen Jahrzehnten und einer einsetzenden Verlangsamung des Bevölkerungswachstums entstand ein Überhang von 20–25 Jährigen in der Bevölkerungsstruktur der Länder Nordafrikas („Youth Bulge“). Derzeit ist jede fünfte Person in der Mashrek- und Maghreb-Region zwischen 14 und 25 Jahren alt. Die Spitze der Anteile der 20–25 Jährigen an der Gesamtbevölkerung wurde in Marokko in 2005 und in Tunesien 2010 erreicht, in Ägypten wird diese für 2025 prognostiziert.⁷

Die Zunahme der Anzahl der jährlich neu dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehenden jungen Arbeitskräfte korrespondierte jedoch nicht mit der Entwicklung des Stellenangebots. Es entstand aufgrund der begrenzten Absorptionskapazität der Arbeitsmärkte in der Mashrek- und der Maghreb-Region insbesondere in der Bevölkerung unter 35 Jahren eine überproportional hohe Arbeitslosigkeit von durchschnittlich 20–30%.⁸

Bereits 2010 schätzte der International Monetary Fund, dass in der Mashrek- und Maghreb-Region in der kommenden Dekade mehr als 18 Mio. Arbeitsplätze geschaffen werden müssten, um die dauerhaft hohe Arbeitslosigkeit abzubauen. Hierfür, so die Einschätzung weiter, wäre ein durchschnittliches jährliches Wirtschaftswachstum von über 6% (im Gegensatz zu im Schnitt tatsächlichen 4,5%) notwendig.⁹

Bei der Analyse der Arbeitsmarktlage der nordafrikanischen Länder ist weiterhin zu beachten, dass eine zum Teil noch sehr niedrige Erwerbsbeteiligung von Frauen im erwerbsfähigen Alter besteht (Ägypten: 22,5%; Marokko: 25,8%; Tunesien: 24,9%). Der Großteil neigt auch bei abgeschlossener tertiärer Ausbildung eher dazu, sich nicht arbeitssuchend zu melden.¹⁰ Zudem wird von einem großen Anteil von (prekären) Beschäftigungsverhältnissen im informellen Sektor ausgegangen, in dem insbesondere diejenigen tätig sind (meist junge Männer), die es sich nicht leisten können, arbeitslos zu sein.¹¹

Besonders charakteristisch für die Arbeitslosigkeit der nordafrikanischen Länder ist, dass unter den gemeldeten Arbeitslosen überproportional viele Personen mit akademischer Ausbildung vertreten sind. Die Ursachen hierfür sind vielfältig: So nimmt etwa die Zahl der akademisch Ausgebildeten stärker zu, als entsprechende Stellenangebote geschaffen werden können. Zudem streben immer mehr Menschen, trotz hoher Kosten und mangelnder Arbeitsmarktperspektiven, eine akademische Ausbildung an, da berufliche Ausbildungen und daran anschließende Berufswege weniger prestigeträchtig sind.¹²

In **Ägypten** stehen derzeit jährlich und zusätzlich zu den derzeit 3,3 Mio. (12,4%) Arbeitslosen etwa 700.000 Arbeitskräfte dem ägyptischen Arbeitsmarkt neu zur Verfügung. Um die Arbeitslosigkeit graduell abbauen zu können, müssten in Ägypten jährlich rund eine Million neue Arbeitsplätze geschaffen werden. Im monatlichen Wirtschaftsmagazin Business Today Egypt¹³ erschienene Artikel gehen darüber hinaus davon aus, dass die Arbeitskräfte in der Realität aber um derzeit jährlich etwa 200.000 neue Stellenangebote konkurrieren – die Absorptionskapazität des Arbeitsmarktes wird entsprechend dieser Annahmen also auch weiterhin bei weitem überschritten.¹⁴

Betrachtet nach Alter stand bereits in 2007 der allgemeinen Arbeitslosenquote von 9,1% eine Quote von 24,8% bei den 15–24-Jährigen gegenüber.¹⁵ Der „Survey of Young People in Egypt“ des Population Council zeigt, dass, nach Qualifikationsgraden betrachtet, unter den 15 bis 29 Jährigen, Personen mit einem Ausbildungsweg jenseits der Sekundärbildung mit

etwa 17-18% am stärksten von Arbeitslosigkeit betroffen sind.¹⁶ Die Schaffung von Arbeitsplätzen hat hauptsächlich im Niedriglohnsektor stattgefunden.¹⁷

In **Marokko** hat sich die nationale Arbeitslosenrate in den letzten zwölf Jahren von 13,8% in 1999 auf 9,1% in 2011 rückläufig entwickelt. Die stärkste Senkung wurde dabei unter den 25-34 Jährigen von über 20% auf knapp unter 13% erreicht.¹⁸ Dies wird jedoch primär darauf zurückgeführt, dass sich aufgrund schlechter Perspektiven viele Personen nicht mehr arbeitssuchend gemeldet haben oder aber ihren Arbeitsmarkteintritt verzögert haben.¹⁹

Unter den bis 24-Jährigen besteht derweil eine Arbeitslosenquote von 18-20% und auch die Arbeitslosenquote von Personen mit akademischer Ausbildung liegt mit 18% doppelt so hoch wie die durchschnittliche Arbeitslosenquote.²⁰ Laut einer Studie des Robert Schuman Centre for Advanced Studies des European University Institute erklären sich diese Zahlen aus der großen Hürde für den Ersteintritt in den Arbeitsmarkt und aus der steigenden Zahl von Absolventen akademischer Ausbildungen in genau dieser Altersgruppe.²¹

In **Tunesien** kam es im Zuge des politischen Umbruchs und der Wirtschaftskrise zu einem starken Anstieg der Arbeitslosenquote von 12% bis 15% in 2001-2010 auf 18% in 2011.²² Die Arbeitslosenquote bei den 15-24-Jährigen liegt derzeit bei 30,7%, was in etwa dem Niveau von 1990 entspricht²³

Besonders stark von dieser Entwicklung betroffen sind Personen mit akademischer Ausbildung. Unter ihnen stieg die Arbeitslosenquote von 15% in 2006 auf 23% in 2010 und auf 29% in 2011.²⁴ Die starke Zunahme der Zahl der hochqualifizierten Arbeitssuchenden ist in erster Linie dadurch zu erklären, dass ein höherer Anteil eines Jahrgangs ein Hochschulstudium aufnimmt. Während im Studienjahr 2001/02 innerhalb eines Jahrgangs 25% eine Hochschule besuchten, waren es 2010/11 bereits 37%. Dabei stieg die Zahl der Hochschulabsolventen von 28.565 in 2001/02 auf 86.035 in 2009/10.²⁵ Laut oben genanntem Wirtschaftsmagazin stehen in Tunesien derzeit jährlich 85.000 Absolventen nur 65.000 Stellenangeboten gegenüber.²⁶

	Arbeitslosigkeit (gesamt)	Arbeitslosigkeit der unter 24-Jährigen	Arbeitslosigkeit der Personen mit akademischer Ausbildung
Ägypten	12,4 %	24,8 %	17-18 %
Marokko	9,1 %	18-20 %	18 %
Tunesien	18 %	30,7 %	29 %

Tabelle 1: Arbeitslosigkeit in Nordafrika

Eigene Zusammenstellung, Quellen: Ägypten: Index Mundi, Survey of Young People in Egypt; Marokko: Enquête nationale sur l'emploi, Haut-Commissariat au Plan (Direction de la Statistique), Tunesien: Institut National des Statistiques, Index Mundi.

1.2 Mangelhafte Beschäftigungsfähigkeit

Die Arbeitslosigkeit der nordafrikanischen Länder ist neben der begrenzten Absorptionskapazität der Arbeitsmärkte bei gleichzeitig wachsender Erwerbsbevölkerung und steigendem Anteil akademisch Ausgebildeter von einem weiteren Faktor gekennzeichnet. Die Ausbildungsinhalte (bzgl. Fachlichkeit und praktischer Erfahrung) stimmen nicht mit den Anforderungsprofilen der Arbeitgeber überein und führen zu unzureichenden Qualifikationsprofilen der Arbeitskräfte. Über 40% der Unternehmen in der gesamten MENA-Region schätzen die mangelhafte Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitskräfte als bedeutende Einschränkung für die Privatsektorentwicklung und das Wirtschaftswachstum insgesamt ein (in Ägypten sind es sogar über 50%).²⁹ Einige Gesprächspartner der vorliegenden Studie bestätigen diese Sichtweise.³⁰

Die im Zusammenhang mit dem Turin-Prozess³¹ von der European Training Foundation (ETF) erstellten Fortschrittsberichte bzgl. der Entwicklung der allgemeinen und beruflichen Bildung von 2010³² fasst für jedes der drei Länder zusammen, was auch von den Interviewpartnern und Ländergutachten bestätigt wird.

Die theoretische akademische Ausbildung wird zwar weitestgehend als zufriedenstellend und internationalen Standards entsprechend eingeschätzt, in den technischen Studiengängen wird jedoch davon ausgegangen, dass es an praxisbezogenen

Ausbildungselementen fehlt. Die Berufsausbildung stellt sich aber in allen drei Fällen problematisch dar. Erstens besitzt sie generell eine sehr schlechte Reputation, zweitens sind die Ausbildungen nicht an den Anforderungsprofilen der Privatwirtschaft orientiert. Es mangelt weitestgehend an Praxiserfahrung, es existiert keine duale Ausbildung wie beispielsweise in Deutschland.³³

Zusätzlich zum zuvor identifizierten Missverhältnis zwischen Ausbildungsabsolventen und Absorptionskapazität der Arbeitsmärkte erfordert die Diskrepanz zwischen Anforderungs- und Qualifikationsprofilen insbesondere bei den Berufsausbildungsberufen Maßnahmen der Beschäftigungs-, Wirtschafts- und aktiven Arbeitsmarktpolitik.³⁴ Eine fortgesetzte Unterstützung dieser Maßnahmen stellt nach Ansicht der im Rahmen der Studie interviewten Experten eine wichtige Aufgabe der Entwicklungszusammenarbeit dar.³⁵ Die Schaffung von Arbeitsplätzen und wirtschaftlichen Perspektiven sowie die Steigerung der Beschäftigungsfähigkeit sind jedoch naturgemäß keine kurzfristig zu lösenden Aufgaben.

1.3 Migration: Deutschland als Zielland

Ägypten, Marokko und Tunesien sind Teil eines in Bezug auf internationale Migration vielfältigen Wanderungsraums, in dem sämtliche Formen der Migration wie Abwanderung, Zuwanderung, Transitmigration, Rückkehr etc. stattfinden.³⁶

Erhebliche und dauerhafte Abwanderung hauptsächlich geringqualifizierter Arbeitskräfte nach Europa ist insbesondere für Marokko und Tunesien charakteristisch.³⁷ Einen niedrigen Bildungsstand haben marokkanische Migranten zu 55,1% in Frankreich, zu 76,6% in Italien und zu 78,1% in Spanien.³⁸ Unter den tunesischen Migranten haben im Schnitt 56% einen niedrigen Bildungsstand. Zahlenmäßig mit Abstand wichtigstes Aufenthaltsland ist für Migranten beider Länder Frankreich (häufig zum Zweck der Ausbildung). Deutschland steht hier an vierter (85.000 Tunesier in 2012) bzw. sechster (102.000 Marokkaner in 2004) Stelle.³⁹

Zwei Drittel der ägyptischen Migranten sind dagegen zeitlich befristet im Ausland, davon über 95% in den arabischen

ölexportierenden Ländern.⁴⁰ Auch bei den zu 11,9% in Europa lebenden Ägyptern überwiegt die dauerhafte Abwanderung (ebenso wie in Australien, Kanada und in den USA).⁴¹ Bei den ägyptischen Migranten handelt es sich insbesondere in den OECD Staaten zu 78,1% um mittel- und hochqualifizierte Arbeitskräfte.⁴² Als Hauptgrund der Zuwanderung von Ägyptern nach Deutschland identifiziert eine GIZ Studie von 2010 die attraktiven Studienbedingungen.⁴³

Das Migrationsinteresse ist laut einer 2009 erstellten Studie von Philippe Fargues vom European University Institute unabhängig von der persönlichen Situation, dem Ausbildungsgrad und den angenommenen Arbeitsmarktchancen vor allem in der jungen Bevölkerung aller drei Länder sehr hoch.⁴⁴ Dass dies eine zunehmende Tendenz ist, veranschaulicht laut Fargues eine seit 1996 in Tunesien durchgeführte Erhebung unter Jugendlichen, bei welcher der Anteil der Migrationsinteressierten von unter einem Viertel auf über drei Viertel (76%) angestiegen ist.⁴⁵

Die verschiedenen Ländergutachten kommen allesamt zu dem Ergebnis, dass Deutschland zwar nicht das begehrteste der potenziellen Migrationsziele ist. Jedoch genießt es insbesondere im Bereich der technischen Berufe eine hervorragende Reputation und bekäme bei Öffnung des Arbeitsmarktes als Zielland einen deutlich höheren Stellenwert.⁴⁶

Ähnliches lässt sich für den Stellenwert von Deutsch als Fremdsprache in den drei nordafrikanischen Ländern feststellen: In Ägypten wird, nach Häufigkeit betrachtet, hauptsächlich Englisch, erst weit danach Französisch und schließlich erst nach Spanisch Deutsch als Fremdsprache erlernt. Das Erlernen der deutschen Sprache bei den Marokkanern und Tunesiern kommt in der Priorität erst nach Französisch und Englisch und steht dann noch in direkter Konkurrenz zu Spanisch und Italienisch.⁴⁷ Die geographische Nähe sowie die historisch bedingte Intensität der Interaktion mit einzelnen Ländern spielen bei dieser Gewichtung eine wesentliche Rolle.

Es liegt aber die Vermutung nahe, dass sich diese Gewichtungen auch verlagern können. Entsprechend der Beobach-

tung des Goethe-Instituts nahm die Nachfrage nach Deutschkursen in Marokko und Tunesien deutlich zu, nachdem die Migrationsaussichten u. a. infolge der Wirtschaftskrise in Frankreich, Italien und Spanien sanken.⁴⁸

1.4 Arbeitsmigration: Organisatorische Beteiligung der nordafrikanischen Länder

Migration ist im Verhältnis zur Gesamtbevölkerung für alle drei Länder ein wichtiges Phänomen (der weltweite Schnitt lag 2010 bei 3,1%⁴⁹). Die Bedeutung der jährlichen Remittances wird vor allem anhand des Vergleichs mit der Offiziellen Entwicklungshilfe (ODA) deutlich: in Ägypten machten sie 2010 mehr als das Dreizehnfache der ODA aus, in Marokko betragen Remittances über das Sechsfache der ODA und in Tunesien waren Remittances immerhin fast dreieinhalb so hoch wie die ODA.

	Auswanderungsrate im Verhältnis zur Gesamtbevölkerung	Remittances im Verhältnis zum BIP (2010) ⁵⁰	Remittances (2010) ⁵¹ US \$ Mio.	ODA (2010) ⁵² US \$ Mio.
Ägypten	5 % (2008) ⁵³	3,0 %	7.725	594
Marokko	9,3 % (2000) ⁵⁴	6,8 %	6.423	994
Tunesien	10,2 % (2008) ⁵⁵	4,4 %	1.970	551

Tabelle 2: Migration, Remittances und ODA

Eigene Zusammenstellung; Quellen: World Bank, 2010; CARIM Migration Profile Ägypten (2010), Marokko (2009), Tunesien (2010); IOM Egypt Labour Migration Fact Sheet (2008).

Der prozentual hohe Anteil der Migranten an der Gesamtbevölkerung im Falle Marokkos und Tunesiens verdeutlicht, was auch in den im Rahmen der Studie geführten Interviews in diesen Ländern vermittelt wurde: Der Arbeitskräfteexport ist ein integraler und fest eingeplanter Faktor der wirtschaftlichen Wachstumsstrategien, sowohl zur Entlastung der Arbeitsmärkte, als auch aufgrund der zu erwartenden Remittances.⁵⁶ Die Regierungen Marokkos und Tunesiens erleichtern durch die Dienstleistungen ihrer Arbeitsvermittlungsbehörden ANAPEC (Marokko) und ANETI (Tunesien) sowie durch die Zulassung privater Rekrutierungsagenturen die Arbeitsmigration ins Ausland.⁵⁷ In Ihrer Werbebroschüre „Institutionelle

Förderung legaler Migration“ bietet beispielsweise die marokkanische ANAPEC an:

„Zur Deckung Ihres Bedarfes an Arbeitskräften verfügen wir über ein großes Netz an spezialisierten Agenturen und eine Bewerber-Datenbank mit Zugriff auf die unterschiedlichsten Kompetenzprofile. Selbstverständlich berücksichtigen wir nationale Rahmenbedingungen und EU-normgerechte Auswahlverfahren. Wir können gegebenenfalls auch Zusatzausbildungen der ausgewählten Bewerber im Rahmen des von der EU finanzierten MEDA-Projekts [...] organisieren.“⁵⁸

Auch die Arbeit der tunesischen ANETI erstreckt sich auf das gesamte Spektrum des internationalen Vermittlungsverfahrens, von der Suche nach einem Arbeitsplatz im Ausland bis zur Vorbereitung der erfolgreichen Bewerber auf ihre künftigen

Aufgaben (drei- bis sechsmonatige Sprachausbildung, Unterstützung bei den Aus- und Einreiseformalitäten etc.).⁵⁹

Über die tatsächliche Arbeitskräftevermittlung hinaus fördern die Regierungen von Marokko und Tunesien die Aufrechterhaltung eines engen Kontaktes der Diaspora mit ihrem Herkunftsland. So soll der Weg für Remittances, ausländische Direktinvestitionen, Wissenstransfer wie auch für die Rückkehr der Migranten geebnet werden.⁶⁰

Auch in Ägypten ist laut Ministry of Manpower and Migration (MoMM) das Interesse der Regierung gestiegen, an einer transparent organisierten Arbeitsmigration mitzuwirken.⁶¹ Dies manifestiert sich vor allem in der Zusammenarbeit zwischen dem ägyptischen MoMM und der italienischen Regierung im „Integrated Migration Information System (IMIS)“. Das von der IOM durchgeführte Projekt stellt Migrationsin-

teressierten eine Website mit Informationen über Arbeitsmarktbedingungen, Jobangebote, Bewerbungsverfahren sowie Rechte und Pflichten der Migranten im Ausland bereit. Über diese Initiative hinaus konnten im Rahmen dieser Studie keine Hinweise auf eine aktive staatliche Beteiligung bei der tatsächlichen Arbeitsvermittlung ins Ausland gefunden werden.⁶² Die ILO urteilt, das MoMM sei „chronically understaffed“, es fehlten Know-how und Mittel, sowohl bei der Inlands- als auch bei der Auslandsvermittlung von ägyptischen Arbeitskräften.⁶³ Zudem wird die Zulassung von privaten Arbeitsvermittlungsagenturen sehr restriktiv gehandhabt bzw. ist mit hohen Lizenzkosten verbunden.⁶⁴

Auch wenn die ägyptische Regierung die Diaspora im Ausland in der Vergangenheit unterstützt hat⁶⁵, so ist das ägyptische Engagement nicht mit dem Marokkos oder Tunesiens vergleichbar.⁶⁶ Laut MoMM ist es nicht erforderlich, Diaspora-Angehörige zur Rückkehr zu motivieren, da Ägypter ohnehin früher oder später wieder in ihre Heimat zurückkehren.⁶⁷

1.5 Bestehende Arbeitsmigrationsabkommen

Der weltweite Trend der Zunahme bilateraler Arbeitsmigrationsabkommen seit den 1990er Jahren⁶⁸ ist auch in den nordafrikanischen Ländern zu beobachten. Seit 2000⁶⁹ haben Ägypten, Marokko und Tunesien diverse Arbeitsmigrationsabkommen innerhalb der eigenen Region aber auch mit einigen europäischen Ländern sowie Kanada und den USA abgeschlossen.⁷⁰

Öffentlich bekannte bilaterale Abkommen mit EU-Mitgliedstaaten⁷¹, in deren Rahmen derzeit Arbeitsmigration stattfindet bzw. stattfinden könnte, bestehen für Ägypten, Marokko und Tunesien mit Italien, für Marokko und Tunesien zusätzlich mit Frankreich und im Fall Marokkos zusätzlich mit Spanien.⁷² Die Zunahme der Arbeitsmigrationsabkommen signalisiert ein gesteigertes Interesse der Herkunfts- und Zielländer, Arbeitsmigration gesteuert stattfinden zu lassen.⁷³

Bilaterale Arbeitsmigrationsabkommen dienen der Regelung der Rahmenbedingungen von Arbeitsmigration zwischen zwei Ländern. Hierzu zählt häufig die Vereinbarung von möglichen

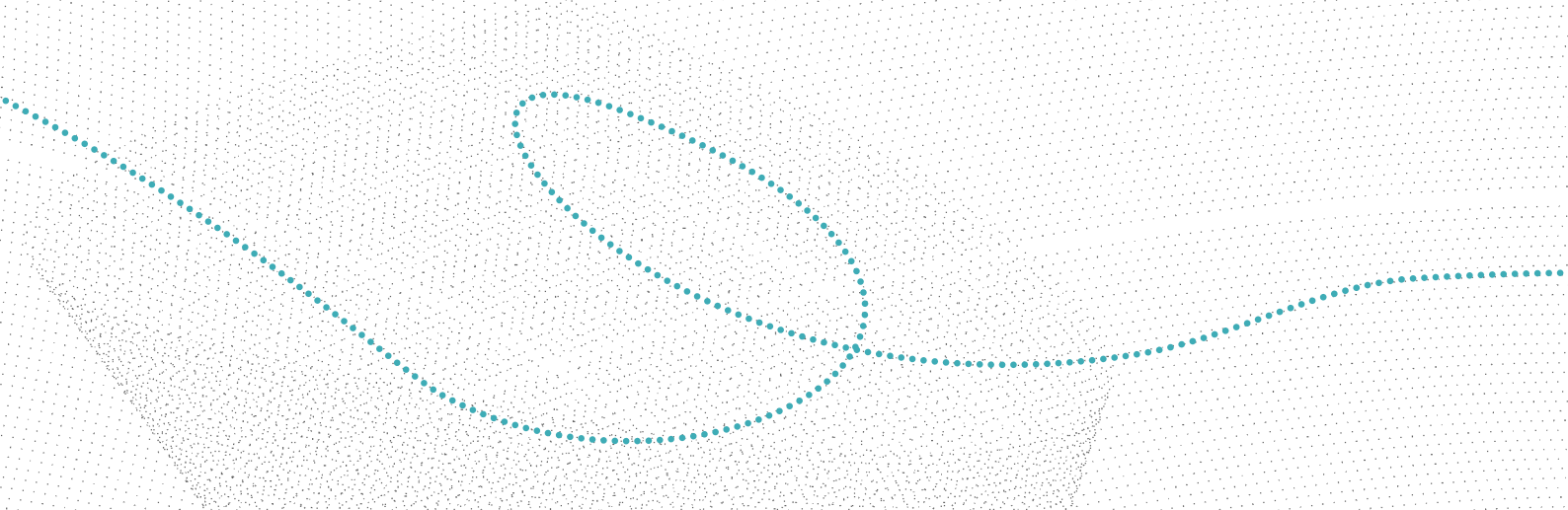
Arbeitsmigrationsquoten, teilweise sogar ausdifferenziert nach Qualifikationen der Arbeitskräfte. Zumeist werden in bilateralen Abkommen rechtliche Mindeststandards für Arbeitsmigranten festgelegt. Auch zählen meist Rückübernahmeabkommen zu den bilateralen Übereinkünften.⁷⁴ Arbeitsmigrationsprogramme erlauben eine geregelte Arbeitsmigration und tragen so zur Verringerung der irregulären Migration bei. Darüber hinaus berücksichtigen sie aber in der Regel keine weiteren entwicklungspolitischen Überlegungen.⁷⁵ Auch für die Arbeitsmigrationsabkommen Ägyptens, Marokkos und Tunesiens ist keine entwicklungspolitische Ausrichtung bekannt.⁷⁶

Alle Interviewpartner der Länder Ägypten, Marokko und Tunesien und der in den Ländern ansässigen EU-Delegationen und internationalen Organisationen signalisieren in den Gesprächen sehr großes Interesse an einer baldigen Schaffung von Arbeitsmigrationsmöglichkeiten nach Deutschland. Dabei wird die Herangehensweise des BMZ ausdrücklich sehr geschätzt, das Gespräch mit Vertretern der nordafrikanischen Länder zu suchen und die Ergebnisse in die Empfehlungen zu entwicklungspolitischen Gestaltungsmöglichkeiten von Arbeitsmigrationsprogrammen einfließen zu lassen.⁷⁷

1.6 Fazit

Die drei nordafrikanischen Länder Ägypten, Marokko und Tunesien sind mit einer sehr hohen Arbeitslosigkeit konfrontiert. Die Arbeitslosigkeit ergibt sich aus einem zahlenmäßig die Absorptionskapazität der Arbeitsmärkte übersteigenden Arbeitskräfteangebot sowie aufgrund einer gleichzeitig bestehenden Diskrepanz zwischen den Qualifikationsprofilen der Arbeitskräfte und den Anforderungsprofilen der Wirtschaft. Diese ist im Wesentlichen auf nicht dem wirtschaftlichen Bedarf entsprechende Ausbildungsinhalte und -zahlen zurückzuführen. Substanzielle Verbesserungen sind aber allenfalls langfristig zu erwarten, so dass Arbeitsmigration sich als naheliegendes, unmittelbares und bereits etabliertes Ventil anbietet.⁷⁸

Deutschland war und ist kein primäres Zielland für Migranten der drei nordafrikanischen Länder.⁷⁹ Es steht als Zielland für



Tunesier an vierter, für Marokkaner an sechster Stelle. Für Ägypter steht Deutschland im Vergleich zu anderen EU-Mitgliedstaaten an sechster Stelle. Es kann aber laut Interviewaussagen davon ausgegangen werden, dass neben gewachsenen Migrationsnetzwerken auch entstehende wirtschaftliche Perspektiven bzw. entsprechende Erwartungshaltungen individuelle Migrationsentscheidungen maßgeblich beeinflussen können. Deutschland könnte bei einer Öffnung für nordafrikanische Arbeitskräfte bei diesen also einen zunehmend wichtigen Stellenwert als Zielland bekommen.⁸⁰

Migration und Remittances sind für alle drei Länder von großer Bedeutung. Die staatliche Förderung der Arbeitsmigration sowie die Intensität des Engagements für die Diaspora sind dagegen für die drei Länder unterschiedlich zu bewerten. Für Marokko und Tunesien ist der Arbeitskräfteexport ein integraler und fest eingeplanter Faktor der wirtschaftlichen Wachstumsstrategien, sowohl zur Entlastung der Arbeitsmärkte, als auch aufgrund der zu erwartenden Remittances.⁸¹ Für Ägypten konnten im Rahmen dieser Studie kaum Hinweise auf eine aktive staatliche Arbeitsvermittlung ins Ausland gefunden werden. Die einem weltweiten Trend entsprechende Zunahme der Arbeitsmigrationsabkommen der drei nordafrikanischen Länder zeigt ein gesteigertes Interesse der Herkunfts- und Zielländer, Arbeitsmigration gesteuert stattfinden zu lassen. Eine entwicklungspolitische Ausrichtung ist für die Arbeitsmigrationsabkommen Ägyptens, Marokkos und Tunesiens nicht bekannt. Abgesehen von einem allgemein sehr großen Interesse an Arbeitsmigrationsprogrammen mit Deutschland würde deren entwicklungspolitische Gestaltung laut Interviewpartnern der drei Länder sowie der EU-Delegationen und Internationalen Organisationen ausdrücklich begrüßt.

2. PERSPEKTIVEN DES FACHKRÄFTEBEDARFS IN DEUTSCHLAND

2.1 Entwicklungstrends des Fachkräftemangels in Deutschland: Analyse der aktuellen und zukünftigen Fachkräftesituation in Deutschland

In Europa lässt sich eine insbesondere aufgrund der demografischen Entwicklung entstehende, wenn auch noch durch die Wirtschaftskrise in vielen EU Mitgliedstaaten etwas abgedämpfte Fachkräfteverknappung feststellen.⁸² Deutschland zählt zu den Ländern, in denen entgegen der EU-weiten Entwicklung⁸³ die Arbeitslosenzahlen trotz Wirtschaftskrise insgesamt weiter sinken und sich in immer mehr Sektoren Fachkräfteengpässe abzeichnen oder zumindest mittelfristig ankündigen.

Die gegenwärtig schon spürbaren Engpässe in bestimmten Regionen und Berufen in Deutschland lassen sich mit zwei Analyseinstrumenten nachzeichnen: der Analyse des ge-

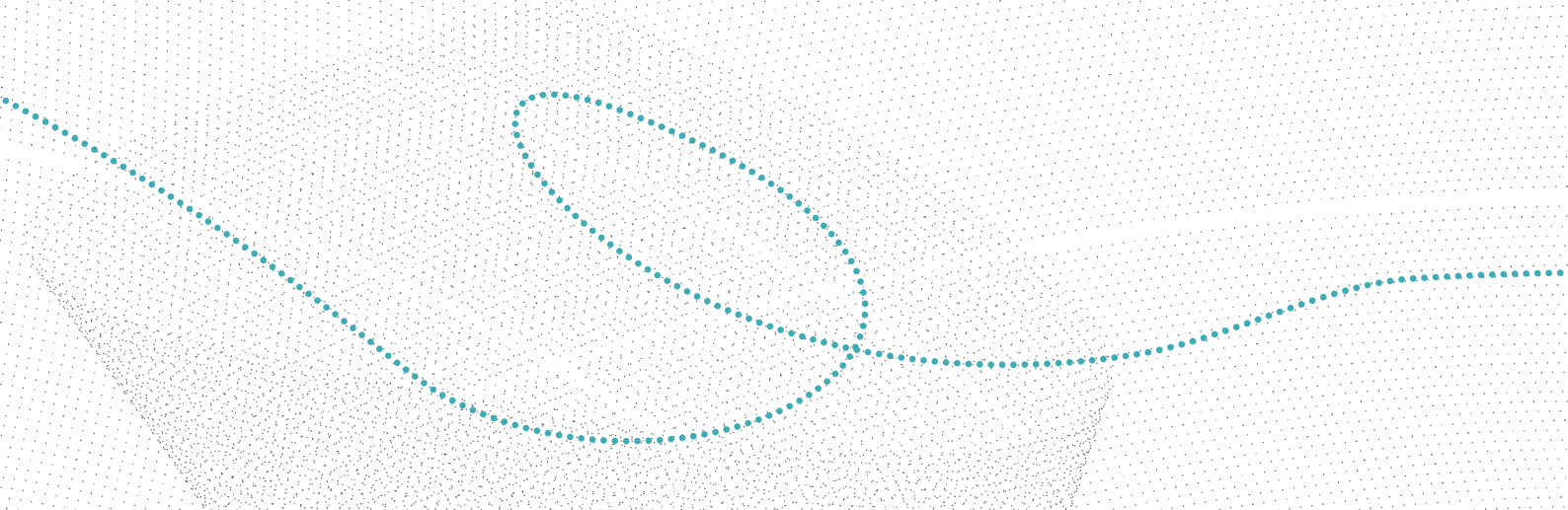
samtwirtschaftlichen Stellenangebots durch das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) und der jüngeren Fachkräfteengpassanalyse der BA.

Während 2006 einer offenen Stelle noch rund acht Arbeitslose gegenüberstanden, fiel diese Marke 2011 deutlich auf rund vier Arbeitslose pro offene Stelle. Ein genereller Arbeitskräftemangel ist also noch nicht vorhanden und auch noch nicht zu erwarten.⁸⁴ Nach jahrzehntelangem Wachstum des Erwerbspersonenpotenzials steht ein Trendumschwung aufgrund der demografischen Entwicklung, nämlich der Schrumpfung der Zahl der in Zukunft neu den Arbeitsmarkt zur Verfügung stehenden Erwerbspersonen, bevor.⁸⁵ Da laut Arbeitsmarktextperten lange das Thema Arbeitslosigkeit die öffentliche Debatte bzgl. der Lage des Arbeitsmarktes dominierte, werden die sich aktuell abzeichnenden Fachkraftengpässe⁸⁶ nur sehr zögerlich als Vorboten des zu erwartenden Angebotsmangels am Arbeitsmarkt interpretiert.⁸⁷ Der bevorste-

Berufe	2006 bis 2007	2009 bis 2010	Veränderung
Insgesamt	3,43	3,95	0,52
Ärzte	0,83	0,26	-0,57
Versicherungsfachleute	0,82	0,41	-0,41
Krankenschwestern/-pfleger, Hebammen	1,49	0,43	-1,06
Techniker	0,30	0,49	0,19
Ingenieure ohne nähere Fachrichtungsangabe	0,11	0,51	0,40
Elektroingenieure	0,52	0,55	0,03
Bauingenieure	0,22	0,65	0,43
Bankfachleute	1,31	0,85	-0,46
Vertreter, Handlungsreisende	0,82	0,90	0,08
Datenverarbeitungsfachleute/Informatiker	1,34	0,95	-0,39
Elektromechaniker, Industrieelektroniker	1,65	0,99	-0,66
Altenpfleger	4,14	1,77	-2,37
Erzieherinnen, Sozialarbeiter	3,95	1,67	-2,28

Tabelle 3: Relation von Arbeitslosen und sofort zu besetzenden offenen Stellen in Deutschland, Durchschnitt 2006 bis 2007 und Durchschnitt 2009 bis 2010 sowie Veränderung⁹⁰: Berufe mit weniger Arbeitslosen als offenen Stellen im Zeitraum 2009/2010 oder mit der Tendenz zur Fachkraftverknappung

Angepasste Zusammenstellung, Quelle: IAB-EGS, Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Berechnungen ZEW – BMAS, 2011: 36



hende Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials wird bisher aufgrund eines derzeitigen einmaligen Angebotshochs kaum wahrgenommen.⁸⁸

Der Arbeitsmarkt ist sehr heterogen in Hinblick auf Qualifikationen, Berufe, Branchen und Regionen. Fachkräfteengpässe können laut IAB aber immer mindestens dann angenommen werden, wenn das gesamtwirtschaftliche Angebot offener Stellen in einem Berufsbereich die Zahl der Arbeitslosen mit dieser beruflichen Qualifikation übersteigt, sich also eine Relation Arbeitslose zu offenen Stellen von unter 1 einstellt.⁸⁹ In den Jahren 2009/2010 traten in insgesamt elf Berufen solche Fachkräfteengpässe auf (vgl. Tabelle 1). Sehr deutliche Fachkräfteengpässe sind bei Ärzten, Krankenpflegern und -schwestern, Hebammen, Bau- und Elektroingenieuren, IT-Berufen sowie in verschiedenen Elektroberufen zu verzeichnen. Eine deutliche Fachkräfteverknappung hat sich demnach bei den sozialen Berufen in Erziehung, Sozialwesen und Altenpflege entwickelt.

Im 4. Quartal 2011 zeigt sich eine Relation von weniger als einer oder einer arbeitslosen Person gegenüber einer offenen Stelle für die Berufsfelder Elektroberufe, Ingenieure, Chemiker, Berufe der Metallherzeugung und -bearbeitung, Metallberufe, Maschinenbauberufe sowie Gesundheitsberufe.⁹¹ Laut Arbeitsmarktexperten kann insofern von spürbaren Besetzungsschwierigkeiten ausgegangen werden.⁹²

Auch die Fachkräfteengpassanalyse der BA von 2011 zeigt, dass aktuell zwar noch kein flächendeckender Fachkräftemangel vorliegt, sich jedoch deutliche Engpässe zeigen bei Ingenieuren der Metall- und Schweißtechnik, der Maschinen- und Fahrzeugtechnik, in Mechatronik-, Elektro- und Energieberufen, bei Ingenieuren für technisches Zeichnen, Ingenieuren für Versorgungs- und Entsorgungstechnik sowie hochqualifizierten Experten für Informatik und IT-Entwicklung.⁹³ Dabei gibt es regionale Unterschiede.

Die Fachkräfteengpässe bei den Gesundheits- und Krankenpflegekräften treten in allen Qualifikationsebenen flächendeckend auf. Dies gilt für Gesundheits- und Krankenpflegefachkräfte sowie zunehmend für examinierte

Altenpflegefachkräfte. Auch bei den Humanmedizinerinnen sind flächendeckend Fachkräfteengpässe zu verzeichnen (mit Ausnahme von Hamburg, Berlin und Schleswig-Holstein). In den Bereichen Hotellerie und Gastronomie zeigen sich vor allem saisonale Engpässe.⁹⁴

Aufgrund der demografischen Entwicklung wird das Erwerbspersonenpotenzial in den nächsten Jahrzehnten insgesamt deutlich sinken. Die frühesten Mangelsituationen erleben dabei vor allem innovative Bereiche der Industrie und des Handwerks mit hoher Auslandsnachfrage oder personenbezogene Dienstleistungen mit steigender Inlandsnachfrage.⁹⁵ Selbst bei einer durchschnittlichen jährlichen Nettozuwanderung von 100.000 Personen – wie im Durchschnitt der letzten zwölf Jahre nur knapp erreicht – wird das Arbeitskräfteangebot trotz weiter steigender Erwerbsbeteiligung und Lebensarbeitszeit von 2008 bis 2050 um insgesamt zwölf Mio. Personen abnehmen.⁹⁶ Eine Projektion der „Arbeitslandschaft 2030“ des Prognos-Instituts Basel zeigt eine zeitlich gestaffelte Mangelsituation auf fast allen Berufsfeldern.⁹⁷

Arbeitsmarktexperten kommen insofern zu dem Schluss, dass mit einer Ausweitung bisher noch berufsspezifischer Fachkräfteengpässe in einen flächendeckenden Fachkräftemangel und weiter in einen allgemeinen Arbeitskräftemangel zu rechnen ist.⁹⁸

2.2 Aktueller und mittelfristiger Bedarf an Fachkräften aus Sicht der Privatwirtschaft

Die nachfolgende zusammenfassende Darstellung basiert auf Informationen aus Interviews mit 23 Personen, die im Zeitraum Februar – März 2012 durchgeführt wurden. Die Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartner kamen

- aus Unternehmen
 - der Metall- und Elektroindustrie (4 Personen),
 - der Keramikindustrie (1 Person),
 - der Kunststoffherstellung (1 Person),
 - der Energietechnik (2 Personen) sowie
 - von großen Betreibern humanmedizinischer Kliniken (3 Personen),

- sowie aus Kammern und Wirtschaftsverbänden
 - der Metall- und Elektroindustrie (2 Personen),
 - des Gesundheitswesens (1 Person),
 - der Altenpflege (2 Personen),
 - des Hotel- und Gaststättengewerbes (1 Person),
 - des Handwerks (1 Person), sowie
 - von branchenübergreifenden Industrie- und Unternehmensverbänden (5 Personen).

Vertreter der Informations- und Kommunikationswirtschaft (IuK) konnten im Befragungszeitraum nicht für ein Interview gewonnen werden. Die fehlende Nennung eines aktuellen Engpasses bei Fachkräften dieser Branche hat insofern keine Aussagekraft.

Die Aussagen der Unternehmens-, Kammer- und der Verbandsvertreter weisen weitgehende Übereinstimmungen auf. Unterschiede treten nur dort zutage, wo Verbandsvertreter sich umfassender zu unterschiedlichen Strategien und Projekten zur Bewältigung des Fachkräftemangels äußern. Die von den Unternehmen, Kammern und Verbänden in Interviews genannten Engpässe entsprechen im Wesentlichen, abgesehen von zusätzlich genannten Fachkräften im kaufmännischen Bereich und im Hotel- und Gaststättengewerbe, den Analysen der BA und des IAB.

Die befragten Unternehmens-, Kammer- und Verbandsvertreter sehen sowohl aktuell als auch mittelfristig differenziert nach Branchen und Berufen nicht zu überbrückende Engpässe und Mangelsituationen bei der Personalbeschaffung. Engpässe ergeben sich nach Aussagen der Vertreter nicht nur auf der Ebene der Akademiker, sondern in hohem Maße auch auf der Ebene dual oder fachschulisch erworbener Qualifikationen (Fachkräfte/Facharbeiter), vereinzelt sogar auf der Ebene ungelernter Arbeitskräfte. Bereits aktuell zum Teil sehr schwierig zu finden sind demnach ausgebildete Kräfte beziehungsweise Auszubildende in folgenden Berufen und Branchen:

- Altenpflegerinnen und Altenpfleger
- Krankenpflegerinnen und Krankenpfleger, sowohl bei der Grundpflege, als besonders auch bei der fachlich vertieft weitergebildeten Pflege (Intensivmedizin, OP-Pflege, Anästhesie-Pflege)
- Ärztinnen und Ärzte
- Erzieherinnen und Erzieher
- Nahrungsmittelhandwerk
- Metall- und Elektrohandwerk (Fachkräftebene)
- industrielle Elektroberufe
- Dachdeckerinnen und Dachdecker
- Servicetechnikerinnen und Servicetechniker
- Mechatronikerinnen und Mechatroniker
- CNC-Fräserinnen und CNC-Fräser
- Konstrukteurinnen und Konstrukteure
- Ingenieurinnen und Ingenieure, insbesondere des Maschinen- und Fahrzeugbaus
- Servicekräfte in der Hotel- und Gaststättenbranche
- Küchenkräfte in der Hotel- und Gaststättenbranche
- kaufmännische Kräfte in der Hotel- und Gaststättenbranche
- Mittelfristig zeichnen sich laut der Befragten Engpässe auch in folgenden Bereichen ab:
 - IuK-Berufe
 - Unternehmensführung/Organisation (Aufstiegsqualifikationen über der kaufmännischen Ausbildung)
 - Gesundheitsberufe inkl. Wellness und Medizintechnik
 - soziale Berufe inkl. Erziehung

Die Befragungen ergeben darüber hinaus, dass mittelfristig in allen Bereichen mit einer deutlichen Verschärfung des Personalmangels gerechnet wird. Ursache, so wird es von einzelnen Interviewpartnern dargelegt, ist eine Zangenbewegung: Auf der Nachfrageseite wird sowohl im Dienstleistungssektor (Ausweitung der Inlandsnachfrage) als auch in Industrie und Handwerk (in beiden Bereichen Ausweitung der Exportnachfrage) mit einer Steigerung gerechnet. Gleichzeitig wird auf der Angebotsseite des Arbeitsmarktes aufgrund der demographischen Entwicklung mit einem deutlichen Rückgang der Erwerbspersonen gerechnet (geringe Zahl der Neuzugänge bei gleichzeitigen hohen Renteneintrittszahlen).

2.3 Strategien zur Bewältigung des Personal- mangels und Erfahrungen mit und Ein- schätzungen von Personal aus Nordafrika

Um diesen Arbeitskräfteengpässen zu begegnen, nutzen die Unternehmen laut Interviews bereits zahlreiche Einzelstrategien, von der Erhöhung der Aus- und Weiterbildungsaktivitäten über die Öffnung für neue Personengruppen bis hin zur längerfristigen Bindung des Personals. Auch die Gewinnung von Personal aus dem Ausland ist schon heute eine im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten verfolgte Strategie. So geben Interviewpartner des Pflegebereichs an, bereits in geringem Umfang Personal aus dem osteuropäischen Raum anzuwerben. Erste Versuche, Personal auch aus Südeuropa zu gewinnen, verlaufen bisher wenig Erfolg versprechend. Sie scheitern zum Teil an fehlenden Sprachkenntnissen aber auch an fehlenden Anreizen, mit der im Herkunftsland akademisch erzielten Pflegequalifikation, die näher am ärztlichen Bereich als an Pflege von Patienten liegt, in das deutsche Gesundheitssystem zu wechseln. Auch befragte Unternehmen mit Standorten außerhalb Deutschlands geben an, unterschiedliche Wege des unternehmensinternen Austausches (Hospitalationen und Einarbeitungen am deutschen Standort, deutsche Ausbildungskräfte an ausländischen Standorten, deutsche Kräfte mit Migrationshintergrund an ausländischen Standorten) für die Weiterqualifizierung und als Internationalisierungsinstrument zu nutzen.

Mittelfristig aber ist es laut aller Unternehmens-, Kammer- und Verbandsvertreter unbedingt erforderlich, die Zuwanderung von Personal aus dem Ausland als eine wesentliche Teilstrategie innerhalb des Gesamtbündels an Maßnahmen gegen den Fachkräftemangel noch deutlich auszuweiten. Dazu müssen nach Ansicht der Befragten insbesondere die heute noch als sehr restriktiv und bürokratisch wahrgenommenen zugewanderungsrechtlichen Rahmenbedingungen angepasst werden.

Eine Reihe von deutschen Industrieunternehmen unter den Befragten hat bereits Erfahrungen mit dem Einsatz nordafrikanischen Personals auf allen unterschiedlichen Qualifikationsebenen (Akademiker, Facharbeiter, Ungelernte) an

nordafrikanischen Standorten gemacht. Die Interviews ergeben, dass die Motive für die Einstellung nordafrikanischen Personals vielfältig sind und von der Erschließung nordafrikanischer und französischer Absatzmärkte über den Ausbau von Standorten aufgekaufter Partnerunternehmen bis zur Antwort auf einen konkreten Ansiedlungswunsch dort bereits tätiger Zulieferungsabnahme-Unternehmen reichen. Weder im Bereich der Kranken- und Altenpflege, noch im Handwerk oder in der Hotellerie und Gastronomie liegen bei den interviewten deutschen Akteuren Erfahrungen mit Personal aus Nordafrika vor.

Unternehmen, die bereits Erfahrungen mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus dem nordafrikanischen Raum gemacht haben, sehen dies als insgesamt erfolgreiche Strategie (zur Einschätzung der Qualifikationen mehr in Kapitel 3).

Unternehmen ohne Erfahrung mit dem Einsatz nordafrikanischer Arbeitskräfte fehlt zum Teil das notwendige Wissen über quantitative Fachkräfteangebote und über die Vergleichbarkeit beruflicher Qualifikationen in den Herkunftsländern (insbesondere bzgl. Kranken- und Altenpflegeberufen). Aber auch diese Unternehmen sehen in zunächst pilotierten und später dauerhaft ermöglichten Migrationsprogrammen einen weiteren willkommenen Ansatz gegen den deutlich zunehmenden Fachkräftemangel in Deutschland. Als wichtig erachtet wird es, dass die Vorbereitung der Fachkräfte auf die Migration nach Deutschland auch die Erprobung und Durchführung von Maßnahmen zur Anpassung der Qualifikationen einschließen.

2.4 Fazit

Insgesamt sind in Deutschland aufgrund der positiven wirtschaftlichen Entwicklung und des demografisch bedingten Rückgangs des Erwerbspersonenangebots größere Schwierigkeiten bei der Besetzung offener Stellen zu verzeichnen als noch vor einigen Jahren..

Die Ergebnisse der Arbeitsmarktforschung zum Fachkräftebedarf werden von den Aussagen der Interviewpartner aus der Wirtschaft bestätigt: In einigen Teilarbeitsmärkten gibt

es bereits erhebliche Fachkräfteengpässe. In den Ingenieur-, Elektro-, Metall- und IT-Berufen betreffen die Engpässe derzeit Ingenieure der Metall- und Schweißtechnik, der Maschinen- und Fahrzeugtechnik, in Mechatronik-, Elektro- und Energieberufen, Ingenieure für technisches Zeichnen und für Versorgungs- und Entsorgungstechnik sowie hochqualifizierte Experten für Informatik und Software-Entwicklung. In den Gesundheits- und Sozialberufen gibt es bestehende oder unmittelbar bevorstehende bundesweite Engpässe bei Ärzten, Krankenpflegern, Altenpflegern und Erziehern, saisonale Engpässe zeigen sich in den Bereichen Hotellerie und Gastronomie.

Diese ersten Zeichen eines Fachkräftemangels sind nach Ansicht von Arbeitsmarktexperten als Vorboten einer sich auf fast alle beruflichen Qualifikationen ausweitenden dauerhaften Mangelsituation zu verstehen. Arbeitsmarktexperten ebenso wie Unternehmens-, Kammer- und Verbandvertreter sind der Auffassung, dass dieser mit allen zu Verfügung stehenden Gegenmaßnahmen, auch mit der stärkeren Öffnung für Arbeitsmigration, begegnet werden muss.

Im Hinblick auf Zuwanderung als Anpassungsmechanismus zur Fachkräftesicherung sehen sich die Unternehmensvertreter jedoch durch komplizierte, langwierige Rekrutierungsverfahren mit ungewissem Ausgang behindert.⁹⁹ Unternehmen mit und ohne entsprechender Erfahrungen sind daran interessiert, verstärkt Fachkräfte aus Nordafrika einzusetzen. Sie würden Pilotprogramme begrüßen, um (weitere) Erfahrungen mit nordafrikanischem Personal und zur Entwicklung von notwendigen Qualifizierungsangeboten zu sammeln.

Die Analyse der ersten berufsspezifisch spürbaren Engpässe zeigt auf, in welchen Berufen mit einem solchen pilotierten Migrationsprogramm begonnen werden könnte.

3. ÜBERTRAGBARKEIT DER PROFILE UND QUALIFIZIERUNGSBEDARF

3.1 Formale Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse

Eine formale Anerkennung ausländischer Ausbildungsabschlüsse als Voraussetzung zur Arbeitsaufnahme ist nur bei in Deutschland reglementierten Berufen erforderlich. Zu diesen zählen der Arztberuf und weitere medizinische und Gesundheitsberufe, Rechtsberufe, der Lehrerberuf, sowie der öffentliche Dienst. Die Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen (ZAB)¹⁰⁰ erstellt auf Anfrage der zuständigen Stellen Gutachten zur Gleichwertigkeit oder Vergleichbarkeit der Ausbildung und empfiehlt ggf. Kenntnisstandprüfungen. Die Mehrheit der Berufe in Deutschland ist allerdings nicht reglementiert. Eine formale Anerkennung ist laut der befragten Vertreter der Privatwirtschaft nicht von Bedeutung, hier bewertet und entscheidet der Arbeitgeber selbst über die Qualifikation potenzieller Angestellter.¹⁰¹

Seit dem 01.04.2012 ist ein Anerkennungsgesetz in Kraft, das die Anerkennung von bundesrechtlich geregelten ausländischen Berufsabschlüssen erleichtert (wie Ausbildungsberufe des dualen Systems, Ärzte). Es wird damit ein Rechtsanspruch auf die individuelle Gleichwertigkeitsprüfung eingerichtet, verbunden mit der Ankündigung, dass im Zuge des Prüfungsverfahrens Hinweise zu einer ggf. notwendigen Nachqualifizierung gegeben werden. Ab Dezember 2012 gilt darüber hinaus eine maximale Entscheidungsfrist von drei Monaten. Zudem wird die Voraussetzung der deutschen bzw. EU-Staatsbürgerschaft für die Arbeitsaufnahme in bestimmten Berufen wie etwa dem Arztberuf gänzlich abgeschafft.¹⁰²

Das Anerkennungsgesetz wird seitens der interviewten Vertreter der Privatwirtschaft als positives Signal sowohl für bereits in Deutschland lebende wie auch neu hinzuziehende ausländische Arbeitskräfte gewertet, da es eine qualifikationsgemäße Beschäftigung begünstigt.

Als besonders wichtig wird von den Interviewpartnern des Gesundheitssektors allerdings eine bundeseinheitliche Regelung der Anerkennungspraxis herausgestellt. Unter den Arbeitgebern wie den ausländischen Arbeitskräften selbst gibt es laut Aussagen der Unternehmen und der ZAB Gerüch-

te und Erfahrungswerte zu den unterschiedlich restriktiven Anerkennungspraktiken in unterschiedlichen Bundesländern.¹⁰³

3.2 Diskrepanz zwischen Qualifikations- und Anforderungsprofilen

Die Qualifikationen der in dieser Studie betrachteten Berufsgruppen in Nordafrika und deren Übertragbarkeit auf den deutschen Kontext sowie die (angenommenen) kulturellen Unterschiede werden von verschiedenen Seiten unterschiedlich bewertet. Dass nationale Arbeitsvermittlungsinstitutionen und entsprechende Ministerien und Bildungsinstitutionen der Herkunftsländer eher geneigt sind, die Übertragbarkeit und tatsächliche Qualität der in Deutschland anzuwendenden Qualifikationen der Arbeitskräfte – im Gegensatz zu deutschen Institutionen – positiv zu beurteilen¹⁰⁴, liegt u. a. angesichts der drängenden Probleme am eigenen Arbeitsmarkt nahe. Auch Vertreter Internationaler Organisationen (und in einem Fall der GIZ) bewerten das Qualifikationsprofil der Fachkräfte mehrheitlich als durchaus übertragbar, wenn auch mit der Einschränkung, dass Anpassungen bei den Qualifikationen vorgenommen werden müssen, insbesondere im Bereich der Sprachkenntnisse.¹⁰⁵

Die Bewertung der (angenommenen) Qualifikationsprofile von nordafrikanischen Fachkräften fällt bei den Unternehmen, die bereits konkrete Erfahrungen mit Fachkräften dieser Region gesammelt haben, durchweg positiver aus als bei den sonstigen Interviewpartnern dieser Studie. Die fachliche Qualifikation sowie die Arbeitsmotivation und die Arbeits-sorgfalt werden nicht nur für akademisch Ausgebildete, sondern auch für technische und kaufmännische Fachkräfte mit nur einer Ausnahme durchweg positiv bewertet. Von Faktoren wie Religion und allgemeinen kulturellen Unterschieden gehen laut Unternehmensvertretern keine Störungen der betrieblichen Zusammenarbeit aus. Dennoch wird ein Einarbeitungsbedarf nordafrikanischer Arbeitskräfte auch im außerfachlichen Bereich gesehen. So führt ein traditionell stark an hierarchischen Strukturen und Führungsimpulsen ausgerichtetes Arbeitsverhalten laut befragten Unternehmen zu Beginn der Einarbeitungszeit dazu, dass nordafrikanische Arbeitskräfte häufig kein Entscheidungs- und Vorschlagsrecht

für sich erwarten und wenig Eigeninitiative zeigen. Die angestrebten Verhaltensmuster können gemäß der Erfahrungen der befragten Unternehmen aber mitunter binnen kurzer Frist angeregt werden (beispielsweise durch Einarbeitungsaufenthalte in deutschen Mutterbetrieben). Einige der Unternehmen haben bei nordafrikanischen Ingenieuren eine hohe Erwartungshaltung in Bezug auf die eigene Führungsrolle und eine ausgeprägte Distanz gegenüber dem eigentlichen Produktionsbereich beobachtet. Hinsichtlich der in den befragten Unternehmen unerlässlichen Englischkenntnisse werden sowohl bei den frankophonen marokkanischen und tunesischen als auch bei den ägyptischen Arbeitskräften der Facharbeiterebene starke Defizite beklagt.

Speziell in Bezug auf die Arbeitsaufnahme nordafrikanischer Arbeitskräfte im Gesundheitssektor werden seitens zahlreicher deutscher Interviewpartner ohne explizite Erfahrung mit Personal aus der Region aufgrund der „kulturellen Distanz“ Bedenken geäußert – unter den Bedenkenrägern ist jedoch kein Vertreter des Gesundheitssektors selbst. Im Gegenteil: gerade die Interviewpartner aus diesem Bereich (Verbände, Krankenhäuser) weisen, obwohl sie überwiegend noch keinerlei Erfahrung mit Personal aus nordafrikanischen Ländern haben, durchweg darauf hin, dass es wünschenswert sei, Erfahrungen mit Personal aus Nordafrika zu sammeln. Als Argument dient der bereits heute steigende Bedarf an kultur- und religionssensibler Gesundheits- und Altenpflege.¹⁰⁶

Die geschilderten Beobachtungen lassen letztlich zum einen vermuten, dass die tatsächliche Erfahrung mit Fachkräften aus Nordafrika die möglichen qualifikatorischen Mängel einschätzbar macht und dadurch Vorbehalte zu relativieren vermag¹⁰⁷. Zum anderen scheint eine akute Bedarfslage eine Anpassung des Anforderungsprofils auf Seiten der Arbeitgeber zu bewirken, wie etwa im Gesundheitssektor, in dem eine solche Anpassung mit der gesteigerten Nachfrage nach interkultureller Aufstellung bzw. Internationalisierung durch die Zielgruppe der Dienstleistung einhergeht.

3.3 Qualifizierungsbedarf

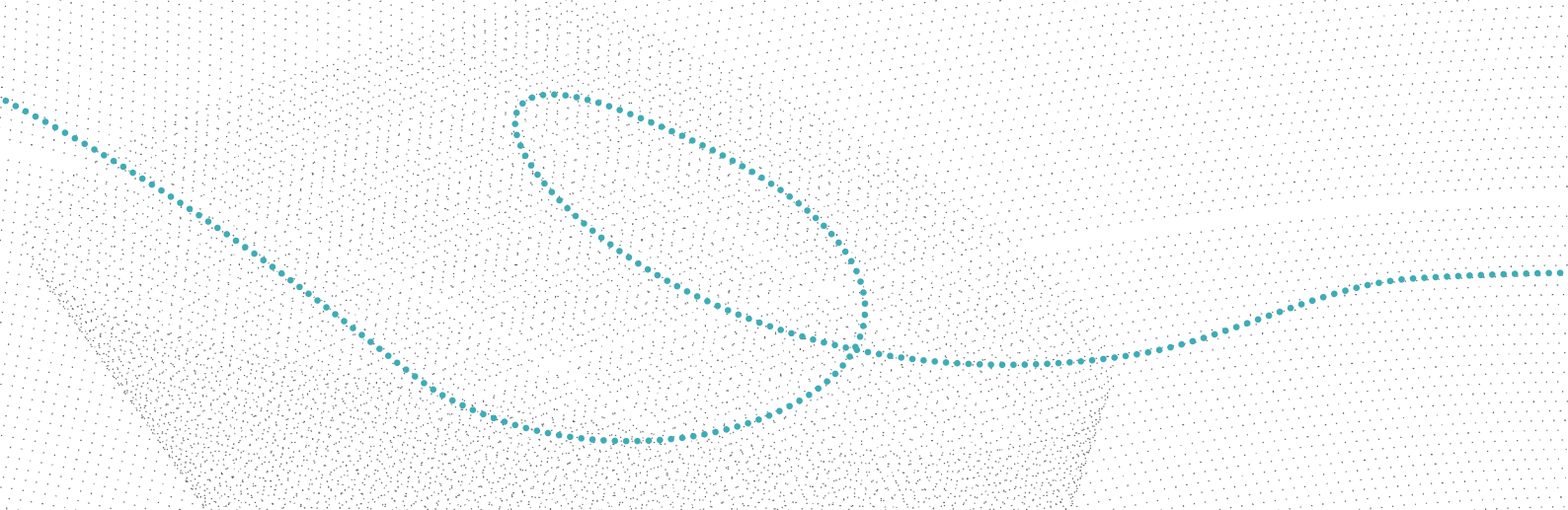
Die tatsächliche Übertragbarkeit und Anerkennung der Qualifikationen nordafrikanischer Fachkräfte auf dem deutschen Arbeitsmarkt abschließend zu beurteilen, ist im Rahmen dieser Studie nicht möglich¹⁰⁸.

Entsprechend der Interviewergebnisse ergibt sich dennoch ein für alle Berufsgruppen zutreffendes Muster von drei relevanten Elementen, die das Qualifikationsprofil beeinflussen: Sprachkenntnisse, fachliche Qualifikationen und Schlüsselkompetenzen. Die im Rahmen der Studie geführten Interviews bzgl. Anwendbarkeit der Qualifikationsprofile sowie Einschätzung der entsprechend notwendigen Investitionen in Weiterqualifizierungen ergeben Folgendes:

Sprachkenntnisse: Im Falle der Arbeitsaufnahme in Deutschland benötigen nordafrikanische Arbeitskräfte Sprachkurse (Grund- und Fachsprachkenntnisse in Deutsch, evtl. auch Englisch), die nach Möglichkeit bereits im Herkunftsland begonnen werden.¹⁰⁹

Schwieriger gestaltet sich die Beurteilung der **fachlichen Qualifikationen**. Einige sind sich die Befragten aber – selbst die Arbeitsvermittlungsinstitutionen Ägyptens, Marokkos und Tunesiens¹¹⁰ – bzgl. der mangelhaften berufspraktischen Erfahrung der Absolventen. Berufspraktische Erfahrungen, nach Möglichkeit in Deutschland erworben¹¹¹, wären dabei auch für Arbeitskräfte relevant, die nicht die dauerhafte Arbeitsaufnahme in Deutschland anstreben¹¹².

Fachspezifische Mängel innerhalb bestimmter Berufsbilder, Abweichungen der Ausbildungsinhalte sowie entsprechende Qualifizierungsangebote lassen sich entsprechend der Erfahrungen der ETF nur mithilfe von Fachexperten und in der Umsetzung von pilotierten Arbeitsmigrationsprojekten identifizieren.¹¹³ Verbände und Kammern empfehlen in diesem Zusammenhang die Förderung des Aufbaus von berufsfachlichen Grundbildungen nach deutschem Muster.¹¹⁴



Bzgl. **Schlüsselkompetenzen**, einschließlich der sogenannten Soft Skills – also beispielsweise Computerkenntnisse, Kommunikations- und soziale Kompetenzen, Arbeitsmotivation, Eigeninitiative, selbständige und verantwortungsvolle Lösungsorientiertheit, Arbeitsgenauigkeit und Qualitätsbewusstsein etc. – erachten die befragten Unternehmen mit Erfahrungen mit nordafrikanischem Personal Qualifizierungsangebote für dringend angeraten. Von Unternehmensseite wird vorgeschlagen, entsprechende Inhalte bereits in der Vorbereitung auf die Migration zu berücksichtigen, beispielsweise durch in Sprachkurse eingebettete Trainingsmodule zu Unternehmens- und Führungskultur.

Die befragten Unternehmen geben an, bei entsprechendem Fachkräftebedarf hinsichtlich Anwerbung und Qualifizierungsangeboten investitionsbereit zu sein. Im Gesundheitssektor wird diese Bereitschaft durch die laut ZAV erheblichen Anstrengungen belegt, die trotz der Hürden durch die staatliche Reglementierung der einzelnen Berufe unternommen werden, um benötigtes Personal aus dem Ausland zu gewinnen. Aber auch in anderen Bereichen zeigen verschiedene Initiativen Investitionsbereitschaft seitens der Unternehmen, wie z.B. das Praktikantenprogramm des Desertec-Konsortiums¹¹⁵, oder die privatwirtschaftliche Unterstützung der Gründung und Ausstattung der German University Cairo (GUC)¹¹⁶.

3.4 Fazit

Die formale Anerkennung des ausländischen Ausbildungsabschlusses ist nur im Bereich der reglementierten Berufe – im Kontext dieser Studie: die Gesundheitsberufe – von Bedeutung. Die bundesländerspezifisch uneinheitliche Anerkennungspraxis wird als erhebliche Behinderung bei der Beschäftigung ausländischen Personals, das Anerkennungsgesetz als sinnvoller Ansatz beurteilt.

Die Aussagen der Vertreter deutscher Unternehmen, Kammern und Verbände legen nahe, dass durch konkrete Erfahrungen mit nordafrikanischen Arbeitskräften die qualifikatorischen Mängel besser eingeschätzt werden und dadurch an Bedeutung verlieren können. Die Aussagen der Vertreter des Gesundheitssektors deuten darauf hin, dass ein akuter

Arbeitskräftebedarf die Öffnung für unbekannte Qualifikationsprofile bewirken kann. Während die fachliche Qualifikation und die Arbeitsmotivation positiv bewertet werden, wird Qualifizierungsbedarf insbesondere bei den sogenannten Soft Skills gesehen.

Sprachkenntnisdefizite können laut Interviewpartnern durch – idealerweise fachspezifische – Sprachkurse behoben werden. Bei Mängeln fachlicher Qualifikationen aufgrund fehlender praktischer Erfahrungen können berufspraktische Erfahrungen ermöglicht werden. Fachspezifischen Mängel aufgrund abweichender Ausbildungsinhalte können nach Ansicht der Befragten ausschließlich in der Praxis identifiziert und entsprechende Qualifizierungsangebote entwickelt werden. In deutschen Unternehmen erwartete Schlüsselkompetenzen lassen sich in den Herkunftsländern in der Vorbereitung auf die Migration, in Sprachkursen sowie in Deutschland während der Einarbeitungszeit vermitteln und erlernen.

Die befragten Unternehmen zeigen Bereitschaft, in die als notwendig identifizierten Qualifizierungsangebote zu investieren. Das Interesse an der Öffnung für nordafrikanische Arbeitskräfte ist dabei nicht nur bei Unternehmen gegeben, die ohnehin bereits Marktinteressen in der Region verfolgen, sondern beispielsweise auch im Gesundheits- sowie im Hotellerie und Gastronomie-Sektor zur Deckung des Fachkräftebedarfs in Deutschland vorhanden.¹¹⁷

4. MIGRATION VON FACHKRÄFTEN AUS NORDAFRIKA: ENTWICKLUNGSPOLITISCHE ÜBERLEGUNGEN UND ANKNÜPFUNGSPUNKTE

4.1 Überlegungen zu Brain Drain, Rückkehr und zirkulärer Migration

Aus entwicklungspolitischer Perspektive ist zu fragen, unter welchen Bedingungen die Abwanderung qualifizierten Personals zu einem Brain Drain, also zu einer übermäßigen Abwanderung von Fachkräften mit negativen Auswirkungen auf den Fachkräftebestand des Herkunftslandes führt und wie die positive Wirkung der Migration für das Herkunftsland maximiert werden kann.

Für die Rekrutierung ausländischen Gesundheitspersonals wurde seitens der Weltgesundheitsorganisation (WHO) ein Verhaltenskodex entwickelt, durch den eine übermäßige Abwanderung verhindert werden soll.¹¹⁸ Nun sind die Folgen eines Mangels von qualifiziertem Personal für die Gesundheitsversorgung in einem Land besonders bedenklich und unmittelbar. Negative Auswirkungen hat der Mangel an qualifiziertem Personal aber auch in anderen Bereichen der (wirtschaftlichen) Entwicklung eines Landes.

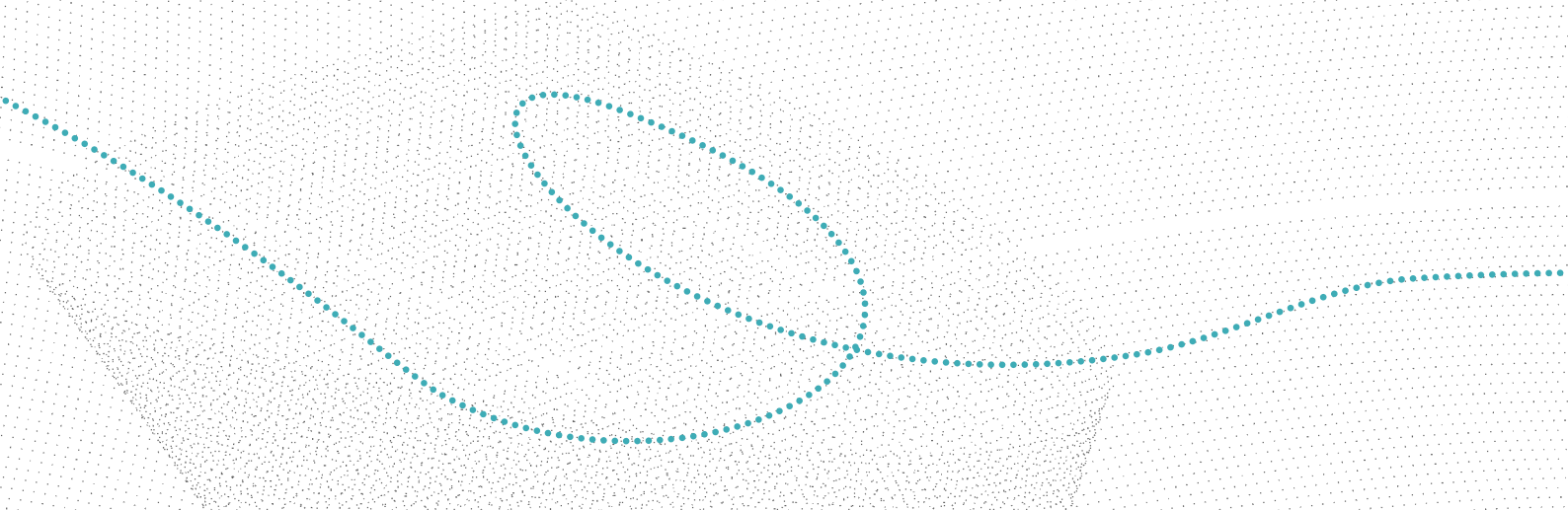
Insofern wird auf internationaler Ebene bei Arbeitsmigrationsprogrammen unter anderem empfohlen, den Regeln einer „ethischen Rekrutierung“¹¹⁹ zu folgen.¹²⁰ Die Bestimmung der Regeln eines ethischen Verhaltenskodexes ist im Zusammenhang mit Arbeitsmigration allerdings ein extrem komplexes Unterfangen, für die es der Berücksichtigung von zahlreichen quantitativen wie qualitativen Informationen bedarf. Hierzu zählen detaillierte sektor- und berufsgruppenspezifische Arbeitsmarktdaten wie Arbeitslosenquoten, Entwicklung der Erwerbsbeteiligung, Vakanzraten und Lohnentwicklung. Auch sind aktuelle und prognostizierte berufsgruppenspezifische Ausbildungszahlen, regionale Unterschiede und Mobilität (urban/ländlich), Daten zu Wirtschaftswachstum, Migrationsinteresse, Abwanderungszahlen, Rückkehrneigung und Reintegrationserfolge zu berücksichtigen.¹²¹

Vor allem in der zirkulären Arbeitsmigration wird eine Möglichkeit gesehen, positive Entwicklungseffekte auf Herkunftsländer zu stärken und dauerhaften Brain Drain zu vermeiden. Diese impliziert die Rückkehr der Fachkräfte, die gewonnene Kompetenzen idealer Weise bei ihrer Rückkehr im Her-

kunftsland einbringen.¹²² Es gibt aber verschiedene Hinweise, dass die positiven Entwicklungseffekte der Zirkularität von Arbeitsmigration nur dann voll zum Tragen kommen, wenn sie sich aus der freiwilligen Mobilität der Migranten ergibt. So wurde im Gespräch mit der marokkanischen Stiftung Fondation Hassan II, deren Mandat es ist, sich für Marokkaner im Ausland und bei deren Rückkehr einzusetzen, argumentiert, dass „Menschen [...] erst dann zurück[kehren] und sich wieder in die Herkunftsgesellschaft ein[bringen], wenn sie ihr persönliches Migrationsprojekt erfolgreich verwirklicht haben. Alle, die vorher zurückkehren müssen, werden erneut versuchen, auszureisen, autorisiert oder nicht“¹²³. Dem entsprechen auch die Ergebnisse von verschiedenen Untersuchungen zur Neigung von Rückkehrern, ein wirtschaftlich nachhaltiges Existenzgründungsvorhaben umzusetzen. Beispielsweise kommen die Autoren Gubert und Nordman im Rahmen des MIREM-Projektes (Migration de Retour au Maghreb) des Robert Schumann Centers (European University Institute) von 2008 zu dem Schluss, dass Unternehmen mit Angestellten fast ausschließlich von freiwilligen Rückkehrern und nicht von aufgrund aufenthaltsrechtlicher Bestimmungen zurückgekehrter Migranten gegründet wurden. Die Abwesenheitsdauer spielt laut dieser Studie derweil keine signifikante Rolle bei der Neigung zur Existenzgründung im Herkunftsland.¹²⁴

Anhand von verschiedenen Studien der ETF und entsprechend der Einschätzung insbesondere der Interviewpartner in den drei nordafrikanischen Ländern hat sich gezeigt, dass Migranten bei ihrer Rückkehr eine größere Auswahl an Beschäftigungsmöglichkeiten hatten, als dies vor der Migrationserfahrung der Fall war und dass dies allein bereits einen Anreiz zur Rückkehr darstellen kann.

Bezüglich temporärer Arbeitsmigrationsprogramme ohne Verstetigungsoption äußern sämtliche im Rahmen dieser Studie interviewten Vertreter Bedenken. So ist allen Interviewpartnern dieser Studie daran gelegen, dass Arbeitsmigranten aus individuellen Gründen ihren Aufenthaltsstatus auch bei zeitlich befristeten Arbeitsmigrationsprogrammen verstetigen können müssen, z.B. im Falle einer Familiengründung, einer eingegangenen Lebenspartnerschaft oder wenn sich positive berufliche (Weiterentwicklungs-) Perspektiven bieten.



Insbesondere die befragten Arbeitgeber (Deutschland und Nordafrika) argumentieren darüber hinaus, dass Arbeitsmigrationsprogramme generell Verstetigungsoptionen bereit halten müssen, um die Investition sowohl von Arbeitnehmer- wie von Arbeitgeberseite zu rechtfertigen. Zwar ist der nur temporäre Verbleib von Arbeitskräften in einer Position in einem Unternehmen insgesamt bereits Realität. Allerdings ist nach Ansicht einiger Arbeitgeber die auf Zirkularität abzielende Befristung der Arbeitsmigration und die damit einhergehende Furcht der Migranten, keine erneute Chance auf Migration zu bekommen, der eigentliche Hinderungsgrund für die tatsächliche Zirkularität der Wanderungsbewegungen. Die für die Entwicklung des Privatsektors charakteristische Dynamik wird so behindert.¹²⁵

Aus entwicklungspolitischer Perspektive betrachtet empfiehlt es sich daher, das Konzept der zirkulären Migration als Mechanismus zu verstehen, der nicht ausschließlich die (dauerhafte) Rückkehr der Arbeitskräfte in ihre Herkunftsländer sicher stellt, sondern der auch die mehrfache Wanderung der Migranten zwischen Ziel- und Herkunftsland erlaubt.¹²⁶ Dies entspricht im Übrigen dem Verständnis des Bundesministers für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung:

„Ein [...] vielversprechender Ansatz um den brain drain zu verhindern und zu einem brain gain für Entwicklungsländer zu machen, ist die zirkuläre Migration. Sie erlaubt es Migranten, ihren Aufenthalt im Zielland zu unterbrechen und für eine gewisse Zeit in ihr Herkunftsland zurückzukehren. So bringen sie ihr im Ausland erworbenes Wissen mit und können so Wirtschaft und Kultur in beiden Ländern bereichern.“¹²⁷

Anreize zur Zirkularität, so die Einschätzung der im Rahmen dieser Studie interviewten Experten, Unternehmen, Kammern und Verbände, liegen bereits in der Natur wachsender ökonomischer Verflechtungen und beispielsweise in der verbesserten Beschäftigungsfähigkeit der Migranten bei ihrer Rückkehr.¹²⁸ Migration ist zugleich als Ergebnis und als Triebkraft dieser wachsenden Verflechtungen zu sehen.¹²⁹

Die entwicklungsförderliche Flankierung von Arbeitsmigration sollte sich laut Interviewaussagen deshalb nicht ausschließlich auf einen geschlossenen Mobilitätszyklus eines oder mehrerer Individuen (Vorauswahl, Rekrutierung, vorbereitende Qualifizierung, Migration, Rückkehr, Reintegration) beziehen. Stattdessen sollten die Aktivitäten im Rahmen der durch das BMZ definierten Handlungsfelder bzgl. Migration¹³⁰ gleichzeitig unterschiedlichen Zielgruppen als Anreize zur Zirkularität angeboten werden.

4.2 Ansatzpunkte zur Gestaltung von Arbeitsmigrationsprogrammen

Arbeitsmigrationsprogramme sollten nach Ansicht von Experten der EZ und der Internationalen Zusammenarbeit kohärent gestaltet werden und nicht allein auf die Deckung eines Arbeitskräftebedarfs des Ziellandes ausgerichtet sein. Das heißt, sie sollten Ausgangslage und Interessen der Herkunftsländer, der Zielländer sowie auch der Migranten berücksichtigen.

Die von der Europäischen Kommission angeregten Mobilitätspartnerschaften (wie auch der Gesamtansatz Migration und Mobilität) bieten angesichts des Ziels, Dialog und Kooperation der EU mit Drittstaaten zu fördern, einen erfolgversprechenden Rahmen für die zukünftige Gestaltung von Arbeitsmigration aus Nordafrika. Ihr inhaltlicher Fokus ist es, legale Migration zu erleichtern, irreguläre Migration zu verhindern und die entwicklungsförderlichen Elemente von Migration zu verstärken. Mit allen drei nordafrikanischen Ländern, die im Rahmen dieser Studie betrachtet werden, sind seit Mitte bzw. Ende letzten Jahres Gespräche bezüglich bevorstehender Mobilitätspartnerschaften aufgenommen worden.¹³¹

Aus den im Rahmen dieser Studie geführten Interviews lassen sich folgende **Empfehlungen zu institutionellen und rechtlichen Rahmenbedingungen** (4.2.1) sowie folgende konkrete **Maßnahmen für die Durchführung entwicklungspolitisch- und bedarfsorientierter Arbeitsmigrationsprogramme** (4.2.2) ableiten:

4.2.1 Institutionelle und rechtliche Rahmenbedingungen in Deutschland und im Partnerland

Wahrnehmung gesteuerter und insbesondere zirkulärer Arbeitsmigration als entwicklungspolitische Option

Unter der Voraussetzung, dass (zirkuläre) Arbeitsmigrationsprogramme mit dem Herkunftsland koordiniert werden und so einem Brain Drain vorgebeugt wird („ethische Rekrutierung“), ergeben sich laut Interviewpartnern der nordafrikanischen Länder und EZ-Experten für die Herkunftsländer positive Entwicklungseffekte (Entlastung der Arbeitsmärkte, Transfer von Remittances und Know-How durch – temporäre – Rückkehr und Reintegration...). Zur Erreichung der entwicklungspolitisch und wirtschaftlich wünschenswerten Zirkularität der Arbeitsmigration sollten nach Ansicht aller Interviewpartner dieser Studie entsprechende Programme Raum für freiwillige und mehrfache Wanderungen der Migranten zwischen Herkunfts- und Zielländern bieten.

Anpassung und Transparenz der rechtlichen und verwaltungstechnischen Zuwanderungsregelungen in Deutschland, einschließlich der Einrichtung einer Verbleiboption bei temporären Arbeitsmigrationsprogrammen

Empfohlen wird seitens der Interviewpartner die Ausweitung der Nutzung bilateraler Absprachen als Grundlage für Arbeitsmigration mit berufsgruppenspezifischen quantitativen Zielgrößen sowie die Vereinfachung und Vereinheitlichung der Anerkennungspraxis bzgl. im Ausland erworbener Qualifikationen (z.B. ausgehend von dem Modell der behördlichen Vermittlungsabsprache, das z.Zt. ausschließlich für Gesundheitspersonal aus Kroatien besteht¹³²).

Nach Ansicht der Migrations- und EZ-Experten sollte zudem durch die klare Kommunikation der geltenden Konditionen der Arbeitsmigration (Bedarfslage auf dem deutschen Arbeitsmarkt, zeitliche Befristung und Verstetigungsoption des Aufenthalts, Lebens- und Arbeitsbedingungen in Deutschland) falschen Erwartungen und Befürchtungen seitens der beteiligten Akteure im Partnerland und in Deutschland vorge-

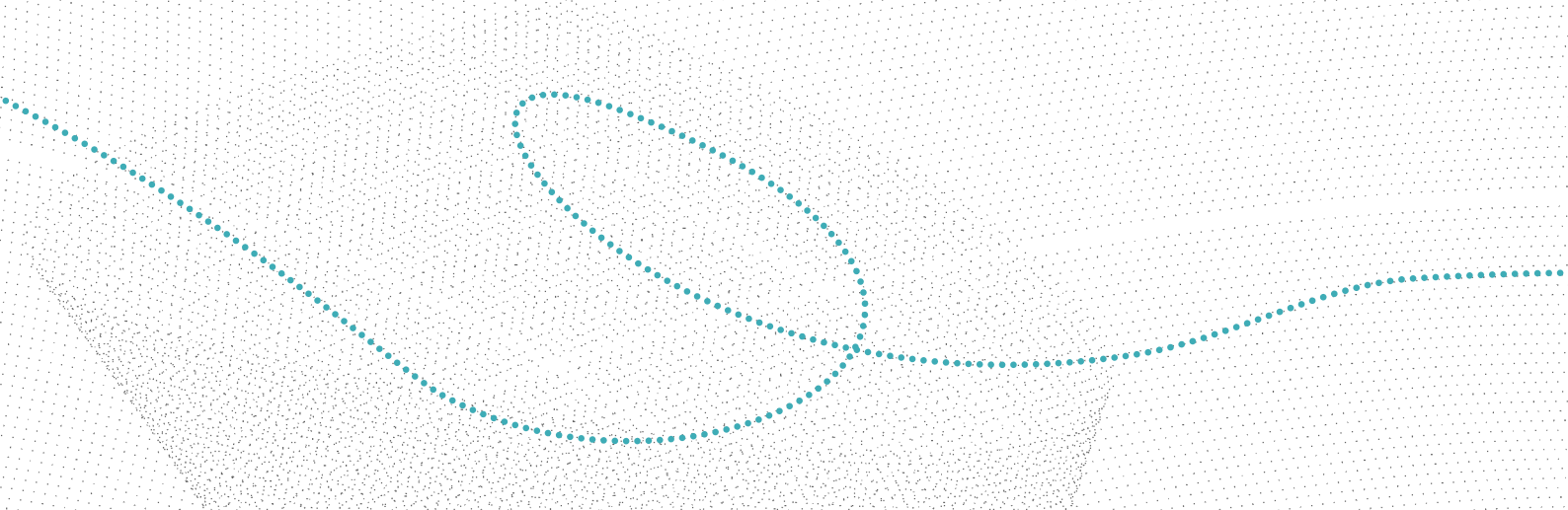
beugt werden. Es ist ein seitens der deutschen Unternehmen, Kammern und Verbände explizit geäußertes Anliegen, in der deutschen Öffentlichkeit so für mehr Verständnis und Wertschätzung von Arbeitsmigrationsprogrammen zu werben.

Entsprechend dem festgestellten Zusammenhang zwischen der Freiwilligkeit der Rückkehr und dem Erfolg bzw. den potenziellen positiven Entwicklungseffekten der Reintegration soll laut EZ- und Migrationsexperten darüber hinaus eine Option auf Verbleib in Deutschland bei temporären Migrationsprogrammen eingerichtet werden. Nach Ansicht der Privatwirtschaft kann so gleichzeitig dem Wunsch der Arbeitgeber entsprochen werden, Personal halten zu können, in dessen Qualifizierung und Einarbeitung investiert wurde. Vertreter der befragten Unternehmen unterstreichen zudem die in ihren Augen große Bedeutung des Respekts des Familienbundes der Arbeitskräfte.

Stärkung institutioneller Kapazitäten der Partnerländer im Bereich der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik, einschließlich der (internationalen) Arbeitsvermittlung sowie verbesserter Rahmenbedingungen für die Privatsektorentwicklung

Für die Zusammenarbeit mit Herkunftsländern bzgl. Arbeitsmigrationsprogramme sind nach Aussagen der deutschen und nordafrikanischen Arbeitsmarktexperten institutionelle Kapazitäten vonnöten, die insbesondere im Falle Ägyptens noch gestärkt werden müssen.¹³³ Die Unterstützung des Kapazitätsaufbaus bzw. der Einrichtung eines funktionierenden Arbeitsvermittlungssystems¹³⁴ hat den Vorteil, dass gleichzeitig Strukturen geschaffen werden, mithilfe derer nicht nur die Kapazitäten im Bereich der Arbeitsmigrationsprogramme, sondern Arbeitsvermittlungskapazitäten allgemein gestärkt werden.

Darüber hinaus ist die Privatsektorentwicklung nach Ansicht der EZ-Experten für die Schaffung von wirtschaftlichen Perspektiven und Arbeitsplätzen in den Herkunftsländern unerlässlich. Zusätzlich bietet die Aussicht auf eine Entwicklung der wirtschaftlichen Strukturen und eine damit einhergehende Dynamik (nicht nur) Migranten einen zusätzlichen Anreiz, sich



im Herkunftsland zu engagieren, zu investieren und ggf. im Rahmen existierender Rückkehr- und Reintegrationsförderung zurückzukehren.

4.2.2 Konkrete Maßnahmen für die Durchführung von Arbeitsmigrationsprogrammen

Steigerung der Beschäftigungsfähigkeit der nordafrikanischen Arbeitskräfte durch Qualifizierungsangebote sowohl im Herkunftsland als auch im Zielland

Eine mangelhafte Praxiserfahrung und nicht am wirtschaftlichen Bedarf ausgerichtete Qualifikationen sind eines der sowohl im Partnerland als auch in Deutschland am häufigsten genannten Defizite der Qualifikationsprofile von nordafrikanischen Arbeitskräften. Die Modernisierung der Ausbildungscurricula einschließlich der Einführung von Praxiselementen in Zusammenarbeit mit dem Privatsektor – idealerweise auch unter Beteiligung des deutschen Privatsektors – sowie die Förderung von Hochschul- Ausbildungspartnerschaften unter Beteiligung der deutschen und nordafrikanischen Privatwirtschaft kann die Beschäftigungsfähigkeit nordafrikanischer Arbeitskräfte nicht nur auf dem einheimischen, sondern auch auf dem europäischen Arbeitsmarkt erhöhen^{135,136} Im Bereich der Gesundheitsberufe werden seitens der Unternehmen Kooperationsabkommen mit deutschen (Universitäts-)Kliniken für den nachträglichen Erwerb einzelner Ausbildungsmodule angeregt.

Eine weitere von deutschen Unternehmen vorgebrachte Anregung ist es, berufspraktische Erfahrungen insbesondere in Deutschland zu ermöglichen, beispielsweise durch Praktikantenprogramme (an deutschen Unternehmensstandorten) oder die im Rahmen des CIM-ZAV TripleWinMigration Programms für Pflegepersonal aus Bosnien-Herzegowina bzw. für Ingenieure aus Indonesien bereits erprobte¹³⁷ Organisation des Aufenthalts von Arbeitskräften verschiedener Fachrichtungen zum Zweck der Weiterbildung (nach §17 AufenthG). Die rechtliche Möglichkeit vorausgesetzt, können solche Maßnahmen unmittelbar der Vorbereitung auf, und der Qualifizierung für längerfristige und qualifikationsgemäße Beschäftigungsverhältnisse in Deutschland dienen. Die von deutschen Unter-

nehmen angeregte Übertragung der Verbundausbildung¹³⁸ zur Qualifizierung nordafrikanischer Arbeitskräfte in Deutschland und/oder dem Partnerland kann dabei sowohl denjenigen angeboten werden, die eine Beschäftigungsmöglichkeit in Deutschland haben, als auch denjenigen, die eine Weiterqualifizierung für den Arbeitsmarkt des Herkunftslandes anstreben.

Unterstützung der qualifikationsgemäßen Vorauswahl und Vermittlung nordafrikanischer Arbeitskräfte in den deutschen Arbeitsmarkt sowie Bereitstellung vorbereitender Angebote vor Ausreise aus dem Herkunftsland

Unterstützungsleistungen zur qualifikationsgemäßen Vorauswahl und Vermittlung entsprechen dem seitens der im Rahmen der Studie interviewten Unternehmen, Kammern und Verbände formulierten Bedarf.¹³⁹ So kann gewährleistet werden, dass Qualifikationen nicht ungenutzt bleiben (Brain Waste). Der potenzielle Qualifikationszugewinn und die berufliche Weiterentwicklung der Arbeitskräfte während ihres Arbeitsaufenthaltes in Deutschland wird so gesteigert und die Beschäftigungsfähigkeit auch im Falle ihrer Rückkehr maßgeblich erhöht.

Für alle drei nordafrikanischen Länder gleichbedeutend ist im Falle der Einrichtung von Arbeitsmigrationsprogrammen nach Ansicht der verschiedenen Gesprächspartner der Privatwirtschaft die Vermittlung der deutschen Sprache. Arbeitskräften aus allen drei Ländern wird eine, bei Bestehen eines entsprechenden Anreizes, gute Motivation und Fähigkeit attestiert, Deutsch zu lernen. Sprachkurse sollten laut Unternehmen idealerweise eine fachspezifische Ausrichtung aufweisen.¹⁴⁰ Zusätzlich sollten landeskundliche Inhalte vermittelt werden, die sich an dem praktischen Bedarf einer nach Deutschland zuwandernden Person orientieren (Behördengänge, Wege zur Anerkennung der Ausbildung, interkulturelles Training etc.). Von den Unternehmen als wichtig erachtet wird zudem die Vermittlung von außerfachlichen Schlüsselkompetenzen (Arbeitsweise, betriebliche Zusammenarbeit, interkulturelles Training etc.).¹⁴¹

Unterstützung des entwicklungsförderlichen Engagements der Migranten durch Vernetzung mit dem Herkunftsland und untereinander sowie durch (temporäre) Rückkehr und Reintegration

Durch den Aufbau und die Aufrechterhaltung des Kontakts mit dem Herkunftsland wird nach Ansicht der interviewten EZ-Experten das Potenzial für das entwicklungsförderliche Engagement beispielsweise durch Remittances und Kooperationen bei Projekten der Entwicklungszusammenarbeit gesteigert. Die Vernetzung der Migranten untereinander fördert das Engagement in Form von gemeinsamen Projekten im Herkunftsland. Synergiepotenziale von Diaspora-Engagement und Zielen der deutschen Entwicklungszusammenarbeit werden laut Erfahrungen der EZ- und Migrationsexperten durch Kooperation bzgl. konkreter Vorhaben deutlich gesteigert.¹⁴²

Darüber hinaus steigern nach Ansicht der Vertreter der EZ und der nordafrikanischen Länder verschiedene Angebote die Neigung von Migranten zurückzukehren und sich positiv für die Entwicklung des Herkunftslandes einzubringen (einschließlich der oben genannten, migrationsbezogenen Handlungsfelder des BMZ): gezielte Information zu Rückkehroptionen und zur Situation in den Herkunftsländern, Unterstützung bei der Platzierung in entwicklungsrelevanten Positionen, anfängliche Gehaltszuschüsse, Existenzgründungsunterstützung¹⁴³, das Recht auf die Mitnahme der erwirtschafteten Sozialversicherungsansprüche, die Aussicht, bei Interesse auch in Zukunft erneut im Ausland arbeiten zu können u.a. Das Aussetzen der maximalen Abwesenheitsdauer von sechs Monaten, bevor Migranten ihren Aufenthaltsstatus in Deutschland verlieren, sowie eine temporäre Rückkehroption ins Herkunftsland steigern darüber hinaus nach Ansicht der EZ-Experten das Interesse der Migranten an der Teilnahme in einem Rückkehr-Programm um ein Vielfaches und ermöglicht zuweilen die Vorbereitung auf eine dauerhafte Rückkehr.¹⁴⁴

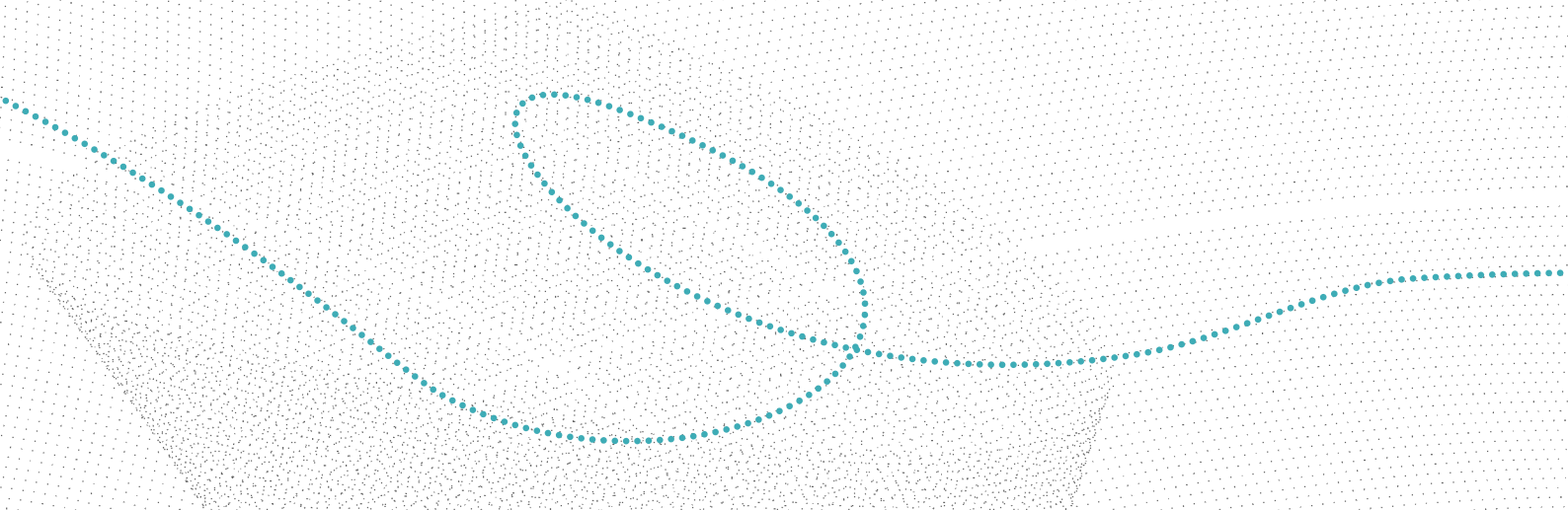
4.3 Anknüpfungspunkte nach Ländern und Berufsgruppen – Brain Drain oder positive Entwicklungseffekte?

Im Folgenden werden für alle drei Länder tendenzielle Aussagen bzgl. der berufsgruppenspezifischen Potenziale für eine entwicklungsverträgliche Arbeitsmigration getroffen.¹⁴⁵

4.3.1 Ägypten

Ärzte sind in Ägypten laut Ländergutachten und Interview der ILO in großer Zahl zu finden, ihr Qualifikationsniveau entspricht dem in Deutschland geforderten Standard.¹⁴⁶ Die ZAB bescheinigt Ägyptern, die ein vollständiges Medizinstudium absolviert haben, die Zulassung zur Kenntnisstandprüfung ohne vorherige Weiterqualifizierung.¹⁴⁷ Die zurzeit in Kairo zwölf gleichzeitig laufenden fachspezifischen Deutschkurse speziell für Ärzte zeigen, dass es hier großes Interesse gibt, zum Zwecke der Facharztausbildung nach Deutschland zu kommen.¹⁴⁸ Eine 2011 im Auftrag des Bundesgesundheitsministeriums angefertigte Studie zu den Perspektiven der Kooperation mit dem Nahen und Mittleren Osten und Zentralasien bezüglich der Facharztweiterbildung in Deutschland kommt zu dem Schluss, dass „in Deutschland ausgebildete ausländische Fachärzte in der Regel in ihrer Heimat als „Sprachrohre“ deutscher Medizintechnik [fungieren], sodass der Wirtschaftsstandort Deutschland gestärkt wird und neue Absatzmärkte generiert werden können. Gleichsam erhalten in Deutschland ausgebildete Fachärzte exponierte Positionen in ihren Heimatländern, fördern somit ihre eigene Karriere und verbessern das Wissensniveau der jeweiligen Gesundheitssysteme“.¹⁴⁹

Die weiteren **medizinischen und Gesundheitspflegeberufe** haben jedoch in der ägyptischen Gesellschaft eine derart schlechte Reputation, dass diesbezüglich selbst innerhalb Ägyptens ein Fachkräftemangel besteht. Eine Arbeitskräfteabwanderung dieser Berufsgruppen, wie dies bereits nach Saudi Arabien der Fall ist, würde – wenn überhaupt jemand dazu bereit wäre¹⁵⁰ – den bestehenden Mangel noch verschärfen.¹⁵¹



Laut Ländergutachten gibt es große Zahlen von Absolventen verschiedener **Fachrichtungen des Ingenieurwesens**, viele von ihnen arbeiten zeitlich befristet im Ausland. Die Möglichkeit, einer Beschäftigung in Deutschland nachgehen zu können, würde insbesondere in diesem Berufsumfeld aufgrund der im technischen Bereich sehr hohen Reputation Deutschlands auf großes Interesse stoßen.¹⁵² Eine Migration nach Deutschland würde zu einer Verringerung der Arbeitslosenzahlen beitragen. Eine Rückkehr wäre gleichzeitig mit einem in Ägypten geschätzten Qualifikationszugewinn verbunden.

Dies trifft in besonderem Maße auf **Ingenieure und technische Fachkräfte der Bereiche erneuerbare Energien sowie Ver- und Entsorgungstechnik** zu. Im Zusammenhang mit der zu erwartenden Entwicklung des Sektors erneuerbare Energien in der nordafrikanischen Region insgesamt geht die AHK Kairo davon aus, dass es sich um einen weiter wachsenden Wirtschaftszweig handelt¹⁵³. Die Arbeitserfahrung in Deutschland würde einen großen Qualifikationszugewinn bedeuten, der bei einer späteren Rückkehr positiv eingebracht werden könnte.¹⁵⁴

Die private German University Cairo (GUC) ist eine in Deutschland akkreditierte Universität mit den Fakultäten Ingenieurwesen, Pharmazie, Biotechnologie sowie Informationstechnologie, die Abschlüsse nach deutschen Standards ermöglicht. Hier wird größtes Interesse und die Bereitschaft geäußert, die (zeitweise) Arbeitsaufnahme der Studenten in Deutschland (während oder nach Beendigung des Studiums) zu unterstützen. Hier könnte ein konkreter Projektansatz liegen.¹⁵⁵

In der **Informations- und Telekommunikationstechnologie** sind laut Einschätzung des Ländergutachtens Ägypten und der Interviewpartner der ILO viele Arbeitskräfte in unterqualifizierten Beschäftigungen tätig. Ein Arbeitsaufenthalt in Deutschland würde einen Qualifikationszugewinn mit sich bringen, der diesen Arbeitskräften bei einer Rückkehr die qualifikationsgemäße Integration in den Arbeitsmarkt erleichtern würde, da ihre Qualifikation aufgewertet würde.¹⁵⁶ Der Aufenthalt in Deutschland wäre auch in diesem Falle ein wichtiger Anknüpfungspunkt.¹⁵⁷

Laut Angaben des World Travel and Tourism Councils, waren in 2010 10,9% der Arbeitsplätze in Ägypten dem **Tourismus-Sektor** zuzuordnen.¹⁵⁸ Die Revolution und andauernde Unruhen haben zu einem Rückgang der Deviseneinnahmen durch Tourismus in 2011 im Vergleich zum Vorjahr von rund 30% geführt, zahlreiche Arbeitskräfte haben ihre Beschäftigung verloren.¹⁵⁹ In Deutschland (zeitweilig) zu arbeiten wäre für diese Arbeitskräfte nach Einschätzung des Ländergutachtens Kairo sowie der AHK Kairo eine positive Perspektive. Die AHK Kairo geht davon aus, dass sich die Tourismusbranche in den kommenden Monaten und Jahren erholen wird. Nach Ansicht des ägyptischen MoMM ist auch dann noch mit einem Überschuss an qualifizierten Arbeitskräften in diesem Sektor zu rechnen und deren (zeitweise) Beschäftigung in Deutschland aufgrund des zu erwartenden Erfahrungsgewinns sinnvoll.¹⁶⁰ Dies entspricht im Wesentlichen der Auffassung des Hotel- und Gaststättenverbandes, der die internationale Arbeitserfahrung in diesem Sektor als die primäre Möglichkeit sieht, sich beruflich weiterzuentwickeln, und insofern durchaus auch ein saisonales Programm für sinnvoll hält.¹⁶¹

4.3.2 Marokko

Im marokkanischen **Gesundheitssektor** herrscht chronischer Personalmangel, vor allem in ländlichen Gebieten. Eine Öffnung des deutschen Arbeitsmarktes für diese Arbeitskräfte würde voraussichtlich zu einer Verschärfung dieser Situation und somit zu einem verstärkten Brain Drain führen. Laut dem Ländergutachten Marokko kamen in 2007 auf 1000 Bewohner nur 1,64 medizinische Berufstätige inklusive Pflegepersonal, was weit unter dem Richtwert der Weltgesundheitsorganisation von 2,5 liegt.¹⁶² Die Behebung dieses Mangels stellt eine wichtige Herausforderung in Marokko dar, verschiedene Initiativen (wie beispielsweise Gehaltszulagen und freies Wohnen in ländlichen Gebieten¹⁶³) sollen die Gesundheitsversorgung verbessern. Laut Aussagen des marokkanischen Gesundheitsministers konnten 2011 nur 198 von 224 neugeschaffenen Stellen für Allgemeinmediziner im ländlichen Bereich besetzt werden.¹⁶⁴

Mit Blick auf die Alterung auch der marokkanischen Gesellschaft¹⁶⁵ kommt die Ländergutachterin aber zu dem Schluss,

dass sich der Aufbau einer geriatrischen Ausbildung, die bisher lediglich als Weiterbildungsmodul existiert, empfiehlt – einschließlich der Option des Sammelns von berufspraktischen Erfahrungen in Deutschland.¹⁶⁶ Die Perspektive, im Rahmen oder nach Abschluss der Ausbildung (zeitweise) in Deutschland arbeiten zu können, würde zudem die Attraktivität einer solchen Ausbildung fördern, was mit Blick auf die allgemein schlechte Reputation von Ausbildungsberufen ein begrüßenswertes Ergebnis wäre.¹⁶⁷ Konkret wäre hier ein dem Triple-Win-Migration gleichendes Projekt denkbar, das auf einen Aufenthalt von 18 Monaten zum Zweck der Weiterbildung ausgelegt ist.

In Bezug auf **Fachrichtungen des Ingenieurwesens** erlauben die im Rahmen dieser Studie erhobenen Aussagen und die durch das Ländergutachten Marokko betrachteten Informationen ausschließlich Aussagen bzgl. des Sektors **erneuerbare Energien**. Es ist von einem steigenden Bedarf an qualifizierten Fachkräften dieses Sektors auszugehen, dies konstatieren jedenfalls die verschiedenen Ansprechpartner der Desertec Initiative.¹⁶⁸ Aufgrund teilweise bereits eingeführter betrieblicher Ausbildungselemente im Bereich der erneuerbaren Energien kann zudem davon ausgegangen werden, dass Qualifikationsdiskrepanzen durch Qualifizierungsangebote überwunden werden können.¹⁶⁹ Der Qualifikationszugewinn durch einen qualifikationsgemäßen Arbeitsaufenthalt in Deutschland wird in Interviews insbesondere mit Desertec-Vertretern als unbedingt gegeben eingeschätzt.¹⁷⁰ Es bietet sich in diesem Sektor daher an, zum einen zur Modernisierung der Ausbildungsinhalte durch Kooperation mit Unternehmen dieses Sektors beizutragen, welche die Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitskräfte in Marokko wie auch in Deutschland steigern würde. Zum anderen würde die Ermöglichung der berufspraktischen Erfahrung in deutschen Unternehmen unmittelbar zur Weiterqualifizierung der Arbeitskräfte beitragen, was sich im Falle einer Rückkehr positiv auswirken würde.

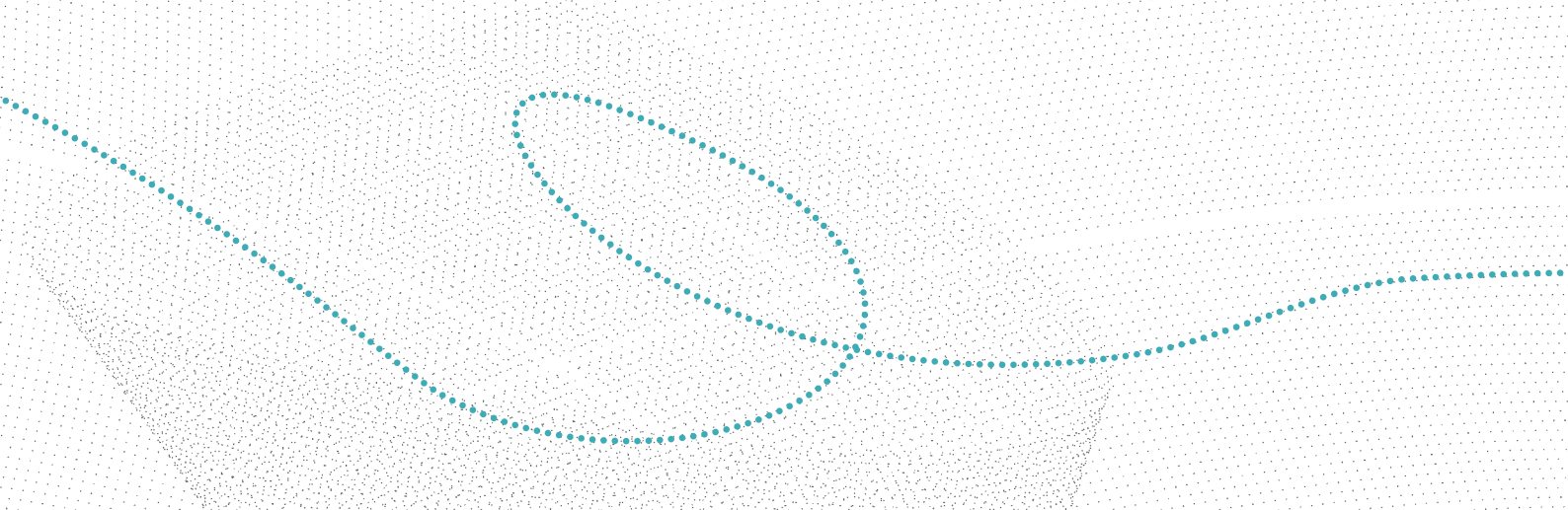
Das Ländergutachten Marokko spricht keine Empfehlung bzgl. **Tourismus, Hotellerie und Gastronomie** aus. Diesen Sektor betreffende Arbeitslosenzahlen sind nicht bekannt. Es kann aber davon ausgegangen werden, dass die Wirtschaftskrise auch in diesem Bereich rückläufige Einnahmen zur Folge hat.

Hinsichtlich der Ausbildungsqualifikation und der Übertragbarkeit auf den deutschen Kontext können folgende Informationen Anhaltspunkte liefern: Ein im März 2011 beendetes Vorhaben der deutschen EZ „Unterstützung der Berufsbildungsreform“ hat die kooperative (duale) berufliche Bildung unter anderem mithilfe von Pilotmaßnahmen zum Aufbau betrieblicher Aus- und Fortbildungszentren (Centre de Formation par Apprentissage, CFA) im Tourismus-Sektor gefördert. Dieses Modell wurde im Anschluss von der Privatwirtschaft mehrfach repliziert.¹⁷¹ Weiterhin ist im Rahmen eines EU-finanzierten Projektes eine Liste von Ausbildungsberufen der Sektoren Tourismus, Textil sowie Informations- und Kommunikationstechnologie erstellt worden, für welche die in Frankreich geltenden Standards festgehalten wurden.¹⁷² Die fachlichen Qualifikationsprofile liegen insofern vermutlich nahe an den Anforderungsprofilen in Deutschland. Da laut Aussagen der Interviewpartner in Marokko und des Hotel- und Gaststättenverbandes zudem von einem Qualifikationszugewinn bei einer (temporären) Beschäftigung in Deutschland ausgegangen werden kann¹⁷³, ergibt sich hier ein erfolgversprechender Anknüpfungspunkt.

4.3.3 Tunesien

Laut Ländergutachten Tunesien ist ein Großteil der tunesischen (Hochschul-) Abschlüsse international anerkannt. Dies sieht der Ländergutachter dadurch belegt, dass verschiedene Unternehmen einiger europäischer Staaten sowie Kanadas in jüngster Zeit Ingenieure und Fachleute aus dem Gesundheitswesen eingestellt haben. So arbeiten inzwischen tunesische Informatiker in Frankreich oder in den tunesischen Niederlassungen internationaler Konzerne (HP, Microsoft u.a.), während Krankenpfleger und Krankenschwestern in Österreich, Italien und Belgien eine Anstellung gefunden haben.

Die geringe Zahl arbeitsloser **Fachärzte** legt den Schluss nahe, dass deren Abwanderung aus Tunesien einen Fachkräftemangel begünstigen würde.¹⁷⁴ Anders beurteilt der Ländergutachter die Situation bei den Fachkräften aus anderen medizinischen und sozialen Berufen, insbesondere bei den **Krankenschwestern**. Als Argument wird hier zum einen die hohe Arbeitslosigkeit von ca. 30% in der Gruppe der Techni-



ker und medizinischen Fachkräfte mit dreijährigem Studium angeführt.¹⁷⁵ Nachdem die jährlichen Absolventenzahlen die Absorptionskapazitäten des Arbeitsmarktes bei weitem überstiegen, wurde die Ausbildung weiterer Krankenschwestern und Krankenpfleger in 2011 von staatlicher Seite zurückgefahren.¹⁷⁶ Dass die Qualifikationsprofile dem internationalen und europäischen Standard gerecht werden, zeigen nach Ansicht des Ländergutachters die jüngsten Vermittlungen von Krankenpflegern und Krankenschwestern: etwa 100 nach Belgien in 2011, 70 nach Österreich in 2000, 150 weitere nach Italien in 2002.¹⁷⁷ Um die tatsächliche Übertragbarkeit der Qualifikationsprofile zu überprüfen empfiehlt es sich, in diesen Ländern die Erfahrungen bzgl. dieser Rekrutierung abzufragen. Die Öffnung des deutschen Arbeitsmarktes für die Berufsgruppe der Krankenschwestern und -pfleger ist ein aussichtsreicher Ansatz, um sowohl deren Arbeitslosigkeit in Tunesien zu reduzieren, als auch dem Fachkräftebedarf in der Bundesrepublik entgegen zu kommen.

Bezüglich der Ingenieure der Fachrichtungen **Maschinenbau, Elektrotechnik, Elektromechnik, Elektrotechnik/Automation, Mechatronik, Betriebstechnik, Betriebselektronik, Energietechnik, und Werkstofftechnik** liegen hohe Arbeitslosenzahlen sowie gute Erfahrungen der Arbeitsaufnahme in westlichen Ländern vor. Die Arbeitsaufnahme in Deutschland würde eine Entlastung für den Tunesischen Arbeitsmarkt bedeuten. Im Falle einer Rückkehr könnten sich in Deutschland weiterqualifizierte Fachkräfte im an Bedeutung gewinnenden Bereich der erneuerbaren Energien einbringen.

Insbesondere bei den Fachrichtungen **Maschinenbau- und Elektroindustrie, in der Automobil- und Luftfahrtindustrie, der Elektronik- und Mechatronik-Industrie**, im Bereich der erneuerbaren Energien sowie im Bereich der Informations- und Telekommunikationstechnologien wird großes Entwicklungspotenzial gesehen. Ein qualifikationsgemäßer Arbeitsaufenthalt in Deutschland wäre in jedem Falle mit einem deutlichen Qualifikationszugewinn und mit hoher Wahrscheinlichkeit mit einer beruflichen Weiterentwicklung bei einer Rückkehr ins Herkunftsland verbunden.

Mehrere Hundert **Informatiker und Telekommunikationsingenieure** der Fachrichtungen Telekommunikation, Informatik, angewandte Informatik, Statistik und Datenanalyse sind bei den tunesischen Tochtergesellschaften internationaler Konzerne wie HP, Microsoft, Alcatel oder in tunesischen Firmen beschäftigt, die als Subunternehmer für europäische Unternehmen tätig sind. Die im Verhältnis zu anderen Berufsgruppen sehr hohe Arbeitslosigkeit – fast die Hälfte der arbeitslosen Akademiker in technischen und medizinischen Berufen zählten in 2011 zu den Fachkräften der Informatik und Telekommunikationswissenschaften – ist nach Ansicht der Vertreter der Desertec-Initiative insbesondere darauf zurückzuführen, dass es sich um eine unter tunesischen jungen Erwachsenen stark überbewertete Ausbildung handelt.¹⁷⁸ Es ist ein deutliches Überangebot dieser Fachkräfte festzustellen, die Abwanderung nach Deutschland würde nicht den von der tunesischen Privatwirtschaft benötigten Bestand gefährden und eine Weiterqualifizierung für die Arbeitskräfte bedeuten.

Die Revolution, damit verbundene Unruhen sowie die weltweite Wirtschaftskrise haben auch in Tunesien zu einem Einbruch des **Tourismussektors** geführt.¹⁷⁹ In 2009–2011 kam es zu einem Verlust von rund 20.000 Stellen. 2.000 akademisch ausgebildete Fachkräfte und 9.000 Fachkräfte mit einer nicht-akademischen Berufsausbildung für Touristik- und Hotelgewerbe waren Schätzungen des INS zufolge 2011 arbeitslos.¹⁸⁰ Wenngleich das zukünftige Wachstum dieses Sektors dem Ländergutachten Tunesien zufolge nicht überbewertet werden darf, so bleibt dennoch festzuhalten: Wie in den anderen beiden Ländern könnte die Ermöglichung der Arbeitsaufnahme in Deutschland für diese Fachkräfte unmittelbar eine Perspektive schaffen und gleichzeitig eine Weiterqualifizierung für eine spätere Rückkehr bedeuten.

4.4 Fazit

Ärzte und Gesundheitspersonal aus nordafrikanischen Ländern sollten nicht aktiv angeworben werden, da sich im Gesundheitssektor der Herkunftsländer ein genereller Mangel zeigt – einzige Ausnahme sind Ärzte aus Ägypten und Krankenschwestern und -pfleger aus Tunesien. Für deren Einsatz in Deutschland sind laut Interviewaussagen

Programme denkbar, die Arbeitsaufenthalte wie auch gezielt auf Weiterbildung ausgerichtete Arbeitsaufenthalte ohne primären Erwerbzzweck ermöglichen. Im Bereich Altenpflege können derartige Programme positiv dazu beitragen, diese für Nordafrika neuen Bedarfe durch weiterqualifizierte Rückkehrer zu decken. In den Fachrichtungen Ingenieurwesen, Informations- und Telekommunikationstechnologie und im Tourismusbereich bieten sich in Nordafrika ebenfalls Fachkräftepotentiale.

Eine Öffnung des deutschen Arbeitsmarktes bzgl. der identifizierten Fachrichtungen ist ein für die Herkunftsländer, für Deutschland und für die nordafrikanischen Arbeitskräfte sinnvoller Schritt. Gut vorbereitet eröffnet sich den Arbeitskräften zum einen die Möglichkeit, über legale Wege nach Europa zu kommen und durch Beschäftigung oder Weiterbildung in Deutschland der Arbeitslosigkeit zu entgehen. Zum anderen bauen sie, eine qualifikationsgemäße Beschäftigung in Deutschland vorausgesetzt, ihre berufliche Erfahrung, ihr Qualifikationsprofil und damit auch die Beschäftigungsfähigkeit im Herkunftsland aus. Bei ihrer Rückkehr haben sie die Möglichkeit, die gewonnenen Erfahrungen durch berufliche Reintegration oder im Rahmen von Existenzgründungen einzubringen.

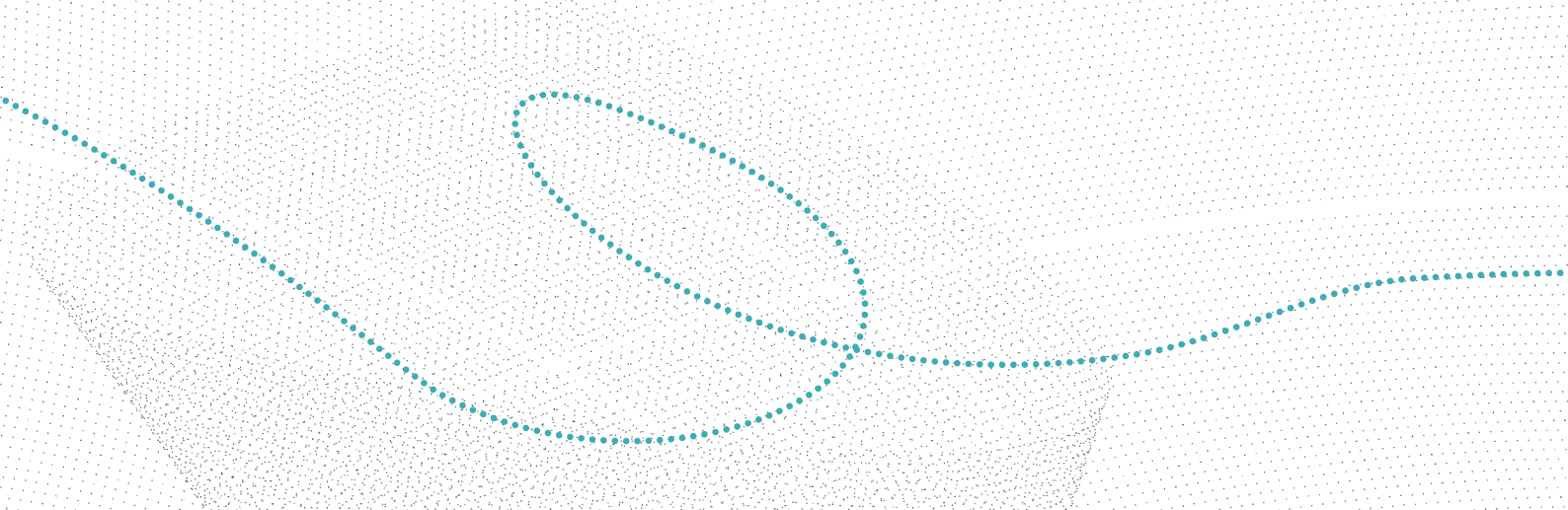
Die nordafrikanischen Länder können durch Entlastung ihrer Arbeitsmärkte bei der Konsolidierung der begonnenen Demokratisierungsprozesse unterstützt werden. Entwicklungspolitisch flankierte Arbeitsmigrationsprogramme können einen (wenn auch begrenzten) Beitrag zum Abbau der Arbeitslosigkeit dieser Länder leisten. Darüber hinaus ergeben die Interviewaussagen die Empfehlung, in begleitende, die wirtschaftliche, Bildungs- und Arbeitsmarktsituation der nordafrikanischen Länder insgesamt stärkende Unterstützungsmaßnahmen zu investieren.

Wie die Fachkräfteanalyse und Einschätzungen der interviewten Unternehmen, Kammern und Verbände zeigen, handelt es sich aber nicht um eine einseitige Interessenlage der nordafrikanischen Länder. Auch von deutscher Seite besteht Interesse, derzeitigen und zukünftigen Fachkräften durch Arbeitskräftezuwanderung auch aus dem nordafrika-

nischen Raum zu begegnen. Wichtiger noch als die Deckung derzeitiger Bedarfe ist aber das Einrichten auf die zukünftige Arbeitskräfteentwicklung in Deutschland. Die Vorbereitung auf den entstehenden Arbeitskräftebedarf und die entsprechende Erschließung des nordafrikanischen Marktes bedarf jedoch eines nachhaltigen Engagements, da Deutschland derzeit nicht zu einem der primären Zielländer für Arbeitskräfte aus Ägypten, Marokko und Tunesien zählt. Mit dem arabischen Frühling ist die Zeit günstig, um in eine engere Interaktion mit den relevanten Entscheidungsträgern in Politik und Wirtschaft der Partnerländer zu treten.

Es empfiehlt sich aus zweierlei Gründen, zum jetzigen Zeitpunkt bezüglich der identifizierten Sektoren und Berufsgruppen in **Pilotprojekte** zu investieren. So kann den nordafrikanischen Ländern zeitnah Kooperations- und vor allem Umsetzungswillen signalisiert werden.¹⁸¹ Es kann darüber hinaus dem geäußerten starken Interesse deutscher Unternehmen entsprochen werden, Zuwanderung als Anpassungsmechanismus an die entstehende Fachkräfteengpasssituation auszubauen und zu unterstützen. Und nicht zuletzt ermöglichen sie allen Beteiligten das Sammeln von Erfahrungen mit dem Management entwicklungsorientierter Migrationsprogramme. Es können u.a. organisatorische Möglichkeiten und Kapazitäten der beteiligten Institutionen erprobt, der Vermittlungsaufwand bzgl. der verschiedenen Berufsgruppen getestet, und die tatsächlich bestehenden berufsfachlichen Qualifikationsdiskrepanzen und notwendigen wie auch möglichen Qualifizierungsangebote vor oder während des Aufenthaltes identifiziert und verifiziert werden. Zudem können bei einer Rückkehr der Arbeitskräfte Möglichkeiten der Reintegration in einzelnen Sektoren und Berufsgruppen sowie die entsprechenden Entwicklungseffekte auf die Rückkehrergesellschaft überprüft werden.

Zudem empfiehlt es sich, bereits erprobte Maßnahmen aus dem Instrumentarium der deutschen Entwicklungszusammenarbeit zu nutzen, um Mobilität zu fördern. Bestehende Projekte und Programme können fokussiert weiterentwickelt, um Komponenten ergänzt und/oder dem Länderkontext entsprechend repliziert werden.



Bei der zukünftigen Gestaltung von Migrationsprozessen die Interessen der Partnerländer und Deutschlands im Rahmen von Arbeitsmigrationsprogrammen in Ausgleich zu bringen, würde der Tatsache Rechnung tragen, dass Migration ein dauerhafter Faktor ist, der in wechselseitiger Beziehung zur menschlichen, wirtschaftlichen und staatlichen Entwicklung steht. Durch die Verbindung der verschiedenen Politikfelder und ein abgestimmtes Zusammenspiel der Instrumente der Entwicklungszusammenarbeit und der Regelaufgaben der Arbeitsverwaltungen lässt sich Arbeitsmigration kohärent organisieren. Im Übrigen entspräche dies der auf internationaler Ebene¹⁸² anerkannten Betrachtungsweise sowie auch der von der Europäischen Kommission eingeschlagenen Richtung, Migration und Entwicklung als zwei Seiten der gleichen Medaille anzuerkennen.

KONTAKTIERTE INSTITUTIONEN

Nr.	Institution	Land
1.	Adecco, Rekrutierungsagentur	Tunesien
2.	Agence Nationale de l'Emploi et du Travail Indépendant : Direction analyse des données du marché d'emploi/Unité de coopération internationale/Unité immigration	Tunesien
3.	Agence Nationale de Promotion de l'Emploi et des Compétences (ANAPEC)	Marokko
4.	Agence Nationale pour la Promotion de la Petite et Moyenne Entreprise (ANPME)	Marokko
5.	Agence Tunisienne de coopération technique (ATCT)	Tunesien
6.	Agence Nationale pour l'Emploi et le Travail Indépendant (ANETI)	Tunesien
7.	Arbeitgeberverband Pflege	Deutschland
8.	Außenhandelskammer, Marokko	Marokko
9.	Außenhandelskammer, Tunesien	Tunesien
10.	Botschaft der Bundesrepublik Deutschland, Tunesien	Tunesien
11.	Botschaft der Bundesrepublik Deutschland, Marokko	Marokko
12.	Bundesverband privater Anbieter sozialer Dienste	Deutschland
13.	Casa Moda Academy	Marokko
14.	Centrum für internationale Migration und Entwicklung (CIM), Frankfurt	Deutschland
15.	Centrum für internationale Migration und Entwicklung (CIM), Ägypten	Ägypten
16.	Confédération générale des Entreprises du Maroc (CGEM)	Marokko
17.	Damp Gruppe	Deutschland
18.	Desertec Industrial Initiative (Dii)	Deutschland
19.	Deutsch-Arabische Industrie- und Handelskammer (DAIHK), Ägypten	Ägypten
20.	Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ), Ägypten	Ägypten
21.	Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ), Marokko	Marokko
22.	Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ), Tunesien	Tunesien
23.	Deutsche Hotel- und Gaststättenverband	Deutschland
24.	Deutsche Krankenhausgesellschaft	Deutschland
25.	Deutscher Akademischer Austauschdienst (DAAD)	Deutschland
26.	Deutscher Industrie- und Handelskammertag (DIHK)	Deutschland
27.	Duravit AG	Deutschland
28.	Europäische Union, Delegation in Tunesien	Tunesien
29.	Europäische Union, Delegation in Marokko	Marokko
30.	European Training Foundation (ETF)	Italien
31.	Fondation Hassan II	Marokko
32.	Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit	Deutschland
33.	Forum for Training and Education	Ägypten
34.	German University Cairo	Ägypten

Nr.	Institution	Land
35.	Gesamtmetall	Deutschland
36.	Goethe-Institut	Deutschland
37.	Handelskammer Rhein-Main	Deutschland
38.	Industrie- und Handelskammer, Potsdam	Deutschland
39.	Industrie- und Handelskammer, Region Stuttgart	Deutschland
40.	Industrie- und Handelskammer, Frankfurt	Deutschland
41.	Industrieministerium Marokko	Marokko
42.	International Labour Organisation, Ägypten	Ägypten
43.	International Organization for Migration (IOM), Tunesien	Tunesien
44.	Karl Marbach GmbH & Co. KG	Deutschland
45.	Kursana, Berlin	Deutschland
46.	MARQUARDT SERVICE GmbH	Deutschland
47.	Ministère de la formation professionnelle et de l'emploi	Tunesien
48.	Ministry of Manpower and Migration	Ägypten
49.	National Employment Pact	Ägypten
50.	Observatoire Nationale de l'Emploi et des Qualifications (ONEQ)	Tunesien
51.	Ostausschuss der deutschen Wirtschaft	Deutschland
52.	Premier Ministre, Ministère Chargé de la Communauté Marocaine Resident à l'Étranger	Marokko
53.	Programme GIZ-TAM PME-TP,	Marokko
54.	PVTD Productivity an Vocational Training Department	Ägypten
55.	RKW SE	Deutschland
56.	Schöne Kliniken	Deutschland
57.	Secrétariat d'état chargé de l'immigration et des tunisiens à l'étranger	Tunesien
58.	Secrétariat Général de l'emploi, Ministère de l'emploi et de la formation professionnelle	Marokko
59.	Sequa gGmbH	Deutschland
60.	SIAG	Deutschland
61.	Siemens S.A.E.	Ägypten
62.	Sté Bisertex (Sté allemande en Tunisie)	Tunesien
63.	Südwestmetall	Deutschland
64.	Technical and vocational education and training system (TVET)	Ägypten
65.	Vereinigung der hessischen Unternehmerverbände e.V.	Deutschland
66.	Weltbank, Tunesien	Tunesien
67.	Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV)	Deutschland
68.	Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen (ZAB)	Deutschland
69.	Zentralverband des Deutschen Handwerks e.V.	Deutschland

QUELLENVERZEICHNIS

Angenendt, Steffen Migration aus den Umbruchstaaten in die EU: Gesamtansatz Migration und Mobilitätspartner-schaften, in: Muriel Asseburg (Hg): Proteste, Aufstände und Regimewandel in der arabischen Welt. Akteure, Herausforderungen, Implikationen und Handlungsoptionen, Berlin 2011.

Aref, Amr Labor Market Economics, in: Business Today, <http://businesstodayegypt.com/news/display/article/artId:332/Labor-Market-Economics/secl:5> , 6. März 2012.

Böhme, Marcus; Mahmoud, Toman Omar; Thiele, Rainer Migration: Entwicklungsmotor statt Entwicklungsbremse, IfW Fokus 111, 19.12.2011.

Bundesagentur für Arbeit Hintergrundinformation – Aktuelle Fachkräfteengpässe, Nürnberg 2011.

Bundesagentur für Arbeit/Zentrale Auslandsvermittlung ZAV Merkblatt. Vermittlung von Pflegepersonal aus Kroatien nach Deutschland, www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/Veroeffentlichungen/Merkblatt-Sammlung/Merkblatt-Vermittlung-Pflegepersonal-Kroatien.pdf, 2012.

Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB) Verbundausbildung, März 2003, www.bibb.de/dokumente/pdf/pr_pr-material_2003_verbundausbildung.pdf.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales Arbeitskräftereport, Berlin 2011.

Bundesministerium des Inneren (BMI) Bericht der Bundesregierung zur demografischen Lage und künftigen Entwicklung des Landes, 2011.

Bundesminister für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung Dirk Niebel Festrede anlässlich des 2. Stuttgarter Forums für Entwicklung am 22. Dezember 2010.

Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) Migration. Chancen für Entwicklung, April 2010/Mai 2011.

Bundesregierung Anerkennungsgesetz, www.bundesregierung.de/Content/DE/Artikel/2012/03/2012-03-30-Anerkennungsgesetz.html, 2012.

Burkert, Carola (IAB) Expertise bzgl. der Entwicklung des Fachkräftebedarfs in Deutschland, März 2012.

Chavane, Veronique (Sequa) Präsentation anlässlich der Auftaktveranstaltung zum Projekt « Beschäftigungspakt Tunesien », Berlin 19.01.2012.

Centrum für internationale Migration und Entwicklung (CIM) www.cimonline.de, 2012; www.cimonline.de/de/2107.asp, 2011.

Chelbi, Ali Ländergutachten Tunesien, März 2012.

Collyer, Michael and Aly, Ramy Migration Legislation, Institutions and Policies in the Euromed Region (EUROMED Migration II, project funded by the European Commission), Brüssel 2010.

Deutscher Akademischer Austauschdienst (DAAD) Praxispartnerschaften mit Hochschulen und Unternehmen in Deutschland und in Entwicklungsländern, Ausschreibung vom 15.03.2012, www.daad.de/entwicklung/hochschulen/zusammenarbeit/19848.de.html.

Deutsches Orient Institut Kooperation mit dem Nahen und Mittleren Osten und Zentralasien: Facharztweiterbildung in Deutschland: Aktuelle Situation, Herausforderungen, Perspektiven, Studie beauftragt durch das Bundesministerium für Gesundheit, 2011.

Desertec Initiative (Dii) "Know how for electricity from the desert" – Ein Praktikantenprogramm für Tunesien, www.dii-eumena.com/fileadmin/Daten/Statements/12_05_24_Pressemeldung_Praktikantenprogramm_DE.pdf, 01.06.2012.

Di Bartolomeo, Anna; Fakhoury, Tamirace; Perrin, Delphine CARIM Migration Profile Egypt, Robert Schuman Centre for Advanced Studies, San Domenico di Fiesole, European University Institute, April 2010.

Di Bartolomeo, Anna; Fakhoury, Tamirace; Perrin, Delphine CARIM Migration Profile Morocco, Robert Schuman Centre for Advanced Studies, San Domenico di Fiesole, European University Institute /November 2009.

ElShafei, Karin (AHK Kairo) Ländergutachten Ägypten, März 2012.

Europäische Kommission Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen: Zirkuläre Migration und Mobilitätspartnerschaften zwischen der Europäischen Union und Drittstaaten, Brüssel im Mai 2007.

Europäische Kommission Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen: Ein Dialog mit den Ländern des südlichen Mittelmeerraums über Migration, Mobilität und Sicherheit, Mai 2011.

Europäische Kommission Monatlicher Arbeitsmarkt-Leitfaden. Beschäftigung, Soziales und Integration, 13.03.2012, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=de&catId=89&newsId=1231&furtherNews=yes>.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions Demographic change and work in Europe, www.eurofound.europa.eu/ewco/surveyreports/EU0902019D/EU0902019D.pdf, 2010.

European Training Foundation Legal Migration and its Skills Dimension, Inform, Issue 05, Mai 2010 (2010a).

European Training Foundation Torino Process. Compendium of country reports, Mai 2011.

European Training Foundation Union for the Mediterranean regional employability review 2011: Youth Employment and Employability in the 14 EU Mediterranean Partners: facing the challenge of integrating young people into the labour market. Informal Background Paper to the Euro-Med Employment and Labour High-Level Working Group Meeting, Brussels, draft of 14 February 2012 (2012a).

European Training Foundation The Regional Dimension Of Qualifications In The Mediterranean: www.etf.europa.eu/web.nsf/pages/PRJ_2011_WP11_20_05 2012 (2012b).

Fargues, Philippe Emerging Demographic Patterns across the Mediterranean and their Implication for Migration through 2030, Migration Policy Group, November 2008.

Fargues, Philippe (Hg.) Migration Méditerranéennes. Rapport 2008–2009, Robert Schuman Centre for Advanced Studies,

San Domenico di Fiesole, European University Institute/ Oktober 2009.

Fuchs, Johann; Söhnlein, Doris; Weber, Brigitte (2011) Projektion des Arbeitskräfteangebots bis 2050: Rückgang und Alterung sind nicht mehr aufzuhalten. IAB-Kurzbericht, 16/2011.

Geo Population Démographie au Maroc : Vieillissement de la population jusqu'en 2030, AFP 16.1.09; www.geopopulation.com/20090117/demographie-maroc-vieillissement-de-la-population-jusquen-2030.

Global Commission for International Migration (GCIM) Report of the GCIM, Oktober 2005.

German University Cairo „Facilities & Services: Industry Park, www.guc.edu.eg/Facilities/en/IndustryPark/IndustryPark.aspx, 2012.

Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) (Hg.) Mit Diasporagemeinschaften zusammenarbeiten. Orientierung für die Praxis, Eschborn 2011.

Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (GTZ) (Hg.) Analyse der Mobilitätsmanagementsysteme in Partnerländern der TZ, Projektstudie, Eschborn 2010.

Goethe-Institut www.goethe.de.

Gubert, Flore und Nordman, Christophe J. Return Migration and Small Enterprise Development in der Maghreb, MIREM-Projekt (Migration de Retour au Maghreb), Robert Schumann Center European University Institute, San Domenico di Fiesole 2008

Gubert, Flore und Nordman, Christophe J. The Future of International Migration to OECD Countries. Regional Note North Africa, Paris 2009.

Hammar, Thomas; Brochmann, Grete; Tamasm, Kristof; Faist, Thomas (Hg.) International Migration, Immobility and Development. Multidisciplinary Perspectives, Oxford 1997

Hanrath, Jan Umbrüche im Nahen Osten – Hintergründe und Handlungsoptionen für westliche Politik und Zivilgesellschaft (INEF Policy Brief), Duisburg September 2011.

Institut für Europäische Gesundheits- und Sozialwirtschaft (IEGUS) www.contec.de/conzepte/conzepte-02-2011/849-triple-win-migration-indische-pflegekraefte-streben-nach-deutschland, Februar 2011.

International Labour Office/International Labour Organisation (ILO) International labour migration. A rights-based approach, Genf 2010.

International Monetary Fund (IMF) Regional economic outlook: Middle East and Central Asia, Washington D.C., 2010, S. 1-40.

International Organization for Migration (IOM) Egypt Labour Migration Fact Sheet, 2008.

International Organization for Migration Bestandsaufnahme internationaler Vorintegrationsmaßnahmen und Handlungsempfehlungen für ihre Umsetzung in Deutschland, 2009.

International Organization for Migration (IOM) World Migration Report 2010.

International Organization for Migration Migration for Development in Africa: www.iom.int/jahia/Jahia/mida-africa, 2012.

Information Technology Institute, 2012 www.iti.gov.eg/itisystems/ITI%20Management%20System/siteiti/index.aspx.

Index Mundi www.indexmundi.com/g/g.aspx?v=2229&c=en&l=en, März 2012.

Kohn, Karl-Heinz P. (Hochschule der Bundesagentur für Arbeit) Vortrag anlässlich des ZAV-Beraterseminars, Oberursel, 25.08.2011.

Kohn, Karl-Heinz P. (Hochschule der Bundesagentur für Arbeit) Expertise bzgl. der Entwicklung des Fachkräftebedarfs in Deutschland, März 2012.

Kubis, Alexander Die Entwicklung des gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots am ersten Arbeitsmarkt im IV. Quartal 2011. Nürnberg 2012.

Le Matin L'épine chronique des finances, Marokko 24.2.2012.

Larabi, Jaidi Labour Markets Performance and Migration Flows in Morocco (National Background Paper to the project "Labour Markets Performance and Migration Flows in Arab Mediterranean Countries: Determinants and Effects" of the Robert Schuman Centre for Advanced Studies, San Domenico di Fiesole, European University Institute, November 2009.

Marks, Michael Aktuelle Trends aus Ägypten. Schrumpfende Währungsreserven/Zusammenarbeit mit Libyen, Germany Trade and Invest, www.gtai.de/GTAI/Navigation/DE/Trade/maerkte,did=451546.html.

Münz, Rainer Präsentation anlässlich des Symposiums der GIZ „Demographie und Migration in Afrika: Bevölkerungsexplosion und Exodus?“, Eschborn 31. Mai 2011.

Noack-Späth, Gabriele Ländergutachten Marokko, März 2012.

Ostauschuss der deutschen Wirtschaft Stipendiumprogramm der deutschen Wirtschaft, 2012, www.ost-ausschuss.de/stipendienprogramm-der-deutschen-wirtschaft.

Oxford Business Group The Report. Egypt 2011, Tourism, Oxford 2011.

Perthes, Volker Ein Pakt für Arbeit, Ausbildung und Energie, Berlin, 28.02.2011, www.swp-berlin.org/de/publikationen/kurz-gesagt/ein-pakt-fuer-arbeit-ausbildung-und-energie.html.

Population Council Survey of Young People in Egypt, Final Report, Januar 2011.

Prognos AG im Auftrag der vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V. Studie Arbeitslandschaft 2030., Stand: September 2011, 2. Auflage.

Rosiny, Stephan Ein Jahr „Arabischer Frühling“: Auslöser, Dynamiken und Perspektiven, German Institute of Global and Area Studies, GIGA Focus Nr. 12, 2011.

Sika, Nadine Egypt: Socio-Political Dimensions of Migration, CARIM 2011/74, Robert Schumann Centre for Advanced Studies, European University Institute, San Domenico di Fiesole (FI) 2011.

Tashima, Robert Will Work For Work, in: Business Today, <http://businesstodayegypt.com/news/display/article/articleId:339/Will-Work-For-Work/sectId:5>, 11. März 2012.

Union for the Mediterranean regional employability review 2011 Youth Employment and Employability in the 14 EU Mediterranean Partners: facing the challenge of integrating young people into the labour market. Informal Background Paper to the Euro-Med Employment and Labour, High-Level Working Group Meeting, Brussels, i.E., draft of 14 February 2012.

World Bank Middle East and North Africa Region. Labor Migration from North Africa. Development Impact, Challenges, and Policy Options, Washington DC 2010.

World Health Organisation (WHO) Global Code of Practice on the International Recruitment of Health Personnel, Sixty-third World Health Assembly - WHA63.16, Genf im Mai 2010 (2010a).

World Health Organisation (WHO) Policies and practices of countries that are experiencing a crisis in human resources for health: tracking survey, Genf 2010, http://whqlibdoc.who.int/publications/2010/9789241500821_eng.pdf (2010b).

Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen (ZAB) www.kmk.org/zab.html und www.kmk.org/zab/erkennung-im-beruflichen-bereich.html, 2012.

Zimmermann, Klaus F. Mobilitätspolitik in Europa, IZA Standpunkte Nr. 7, Bonn im April 2009.

Zorob, Anja Aufstand in der arabischen Welt: Wirtschaftliche Hintergründe und Perspektiven, in: Arbeitsstelle Politik des Vorderen Orients (Hg.): Proteste, Revolutionen, Transformationen – die Arabische Welt im Umbruch, Working Paper No. 1, Juli 2011.

FUSSNOTEN

- 1 Zorob (2011:62 ff), Rosiny (2011).
- 2 Hanrath (2011:15).
- 3 Perthes (2011).
- 4 Vgl. beispielsweise: Angenendt (2011); auch in zahlreichen im Rahmen dieser Studie geführten Interviews wurde eben diese These vertreten (ILO, IOM, sämtliche staatliche Stellen der drei nordafrikanischen Länder Ägypten, Marokko und Tunesien).
- 5 Folgende unterschiedlichen regionalen Bezugseinheiten wurden in der Studie verwendet: „**die nordafrikanischen Länder**“ = Länder, die Gegenstand dieser Studie sind: Ägypten, Marokko, Tunesien; **nordafrikanischer/arabischer Raum** = Siehe MENA; **Mashrek** = Ägypten, Irak, Israel, Jordanien, Libanon, Palästinensische Gebiete/Gaza-Streifen, Syrien; **Maghreb** = Algerien, Libyen, Marokko, Mauretanien, Tunesien; **MENA Region = Middle East and North Africa** = Ägypten, Algerien, Bahrain, Irak, Iran, Israel, Jemen, Jordanien, Katar, Kuwait, Libanon, Libyen, Marokko, Oman, Palästinensische Gebiete/Gaza-Streifen, Saudi Arabien, Syrien, Tunesien, Vereinigte Arabische Emirate; **Öl exportierende Länder** = Algerien, Bahrain, Irak, Iran, Jemen, Katar, Kuwait, Libyen, Oman, Saudi Arabien, Sudan, Vereinigte Arabische Emirate
- 6 IMF (2010:37).
- 7 In den 1980er Jahren einsetzende Bevölkerungspolitiken zur Förderung der bewussten Familienplanung und Geburtenkontrolle zeigen sich in der nun beginnenden Verlangsamung des Bevölkerungswachstums. Vgl. Fargues (2008:25) und Zorob (2011:66).
- 8 Zorob (2011:66).
- 9 IMF (2010:2).
- 10 ETF (2012a:46 ff).
- 11 Ebd., S. 7.
- 12 Ebd., S. 7ff.
- 13 Das Magazin Business Today Egypt der IBA Media beschreibt sich als das führende Wirtschaftsmagazin Ägyptens About Business Today Egypt: Business Today Egypt is the nation's leading English-language monthly business magazine, providing insight, context, analysis and objectivity on both micro and macro elements of the Egyptian economy. Business Today Egypt's news coverage is in the Fortune/BusinessWeek tradition. We prize analysis and context in news, insights and how-to in our Rundown section. Business, economy and politics stories – including those that delve into social issues, culture and entertainment – anything goes, so long as it is current and provides a business perspective to the issue. Business Today Egypt is published by IBA Media, which aims to be “the most trusted and versatile media group providing information for and about Egypt, with each product positioned as number one in its category.” We value professionalism, creativity, quality, reliability, teamwork and profitability. IBA Media is a division of International Business Associates Group, Ltd., and was founded in the 1970s by the late William Harrison; <http://businesstodayegypt.com/texts/display/1>
- 14 Aref (2012); Tashima (2012).
- 15 Index Mundi (2012).
- 16 Population Council (2011:115).
- 17 Zorob (2011: 67).
- 18 Noack-Späth (2012:1f). Quelle der Daten: Enquête nationale sur l'emploi, Haut-Commissariat au Plan (Direction de la Statistique).
- 19 In Interviews im Rahmen dieser Studie wurde darauf verwiesen, dass die Arbeitssuche teilweise zunächst auf informellen Wegen begonnen wird oder auf weiterführende Ausbildungswege ausgewichen wird. Siehe auch: Larabi (2009:13).
- 20 Noack-Späth (2012:1f).
- 21 Larabi (2009:30f und 42).
- 22 Chelbi (2012:9f). Quelle der Daten: INS, 2005 & 2011.

- 23 Index Mundi (2012).
- 24 Die überproportionale Arbeitslosigkeit unter den Akademikern hat sich bereits vorher angedeutet: Bis 2004 entsprach die jährliche Absorptionskapazität des Arbeitsmarktes in etwa der Zahl der dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehenden Akademiker (zu 74% bis 106%). Seit 2005 jedoch überstiegen die Stellengesuche zunehmend die Stellenangebote (um 35.000 in 2003–04, um 45.000 zwischen 2005 und 2008, und schließlich um 55.000 in der Zeit 2009–2011). Zum einen ist dies auf Änderungen der Studienkriterien zurückzuführen, zum anderen begann sich das Wirtschaftswachstum abzuschwächen. Ob es sich bei dem erneuten Anstieg der Arbeitslosenrate unter den Akademikern in 2011 um eine kurzfristige Schwankung oder um eine sich fortsetzende Tendenz handelt, bleibt abzuwarten. Vgl. Chelbi (2012:9f); Quelle der Daten: INS, 2005 & 2011.
- 25 Chelbi (2012:10f); Quelle der Daten: Ministère de l'enseignement Supérieur, 2011, INS, 2005 & 2011..
- 26 Tashima (2012).
- 27 Zahl von 2007, neuere Angaben derzeit nicht verfügbar.
- 28 Zahl bezieht sich auf Ausbildung jenseits der Sekundärausbildung.
- 29 ETF (2012a:35).
- 30 In Interviews mit Vertretern von GIZ, CIM, ILO, IOM, in Nordafrika ansässigen Unternehmen, AHKs, deutschen und EU-Vertretungen u. a. in Ägypten, Marokko und Tunesien, ZAB.
- 31 „Der Turin-Prozess ist ein strategisches Schlüsselziel der ETF und bietet einen methodischen Rahmen zur Unterstützung der Partnerländer bei der Durchführung einer kurzen, dokumentierten Analyse ihrer Strategien im Bereich allgemeine und berufliche Bildung und der bei der Reform erzielten Fortschritte.“, www.europarl.europa.eu/meetdocs/2009_2014/documents/empl/dv/empl_etf_report_/empl_etf_report_de.pdf
- 32 ETF (2011).
- 33 Auch wenn es erste Anstrengungen und Initiativen gibt, die Reform und die Verbesserung der Reputation des Berufsausbildungssystems insgesamt sowie die Modernisierung der Ausbildungsinhalte werden für Ägypten weiterhin als die zentrale Herausforderung der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik gesehen. In Marokko konnte die Übernahme des Modells der Kombination von theoretischen und praktischen Ausbildungsinhalten aus einzelnen EZ-Projekten in weiteren Ausbildungsinstitutionen angeregt werden. Es besteht aber weiterhin Handlungsbedarf insbesondere bei der Intensivierung der Beteiligung des Privatsektors an der Modernisierung der Ausbildungen sowie an der tatsächlichen Durchführung der praktischen Ausbildungselemente – personelle und finanzielle Ressourcen sind hierfür derzeit noch nicht ausreichend. Im Falle Tunesiens kommt die ETF zu dem Schluss, dass die Reputation des Berufsausbildungssystems mittlerweile hinter den tatsächlich erreichten Verbesserungen zurück bleibt, auch wenn es weiterhin Modernisierungsbedarf gibt und die Einführung von Praxiselementen weiter ausgebaut werden muss. In Interviews in Ägypten, Marokko und Tunesien, sowie vgl. ETF (2011:35,51f und 63f); Ländergutachten Ägypten, Marokko, Tunesien.
- 34 ETF (2012a:7f).
- 35 In Interviews mit GIZ, CIM, AHKs, ILO, ETF.
- 36 Gubert und Nordman (2009); Angenendt (2011).
- 37 World Bank (2010:10).
- 38 Di Bartolomeo et al. (2009:1).
- 39 Vgl. Ländergutachten Marokko und Tunesien. Laut Statistischem Bundesamt befanden sich 2010 22.956 Tunesier und 63.570 Marokkaner in Deutschland; vgl. Statistik zur ausländischen Bevölkerung nach Staatsangehörigkeit, Statistisches Bundesamt, 2010.
- 40 Fargues (2009:95).
- 41 World Bank (2010:10); und: Di Bartolomeo et al. (2010:1).
- 42 Zahl von 2000, in: Di Bartolomeo et al. (2010:2).

- 43 GTZ (2010:15).
- 44 Fargues (2009:20f).
- 45 Ebd.
- 46 Ländergutachten Ägypten, Marokko, Tunesien; im Interview mit Siemens Kairo, 06.02.2012; Interviews mit deutschen Unternehmen.
- 47 Angaben des Goethe-Instituts in Anlehnung an die Gewichtung der Fremdsprachen in allgemeinbildenden Schulen. Email vom 21.03.2012.
- 48 Im Interview mit Vertretern des Goethe-Instituts, 06.03.2012; Ob die gehäufte Nachfrage nach Deutschkursen speziell seitens (ingenieur-)technischer Berufsfachschulen und einzelner Ingenieure in Marokko bereits auf die seit Juni 2011 praktizierten vereinfachten Verfahren der Vorrangprüfung für einige Engpassberufe (einschließlich der Ingenieure) zurückzuführen ist, muss dabei Spekulation bleiben. Interview mit Vertretern des Goethe-Instituts, 06. und 08.03.2012. Veröffentlichte Zahlen zu den Kursteilnehmern lagen zum Zeitpunkt der Fertigstellung der Studie noch nicht vor.
- 49 IOM (2010:115).
- 50 World Bank (2010:13).
- 51 Ebd.
- 52 Ebd.
- 53 IOM (2008:1).
- 54 World Bank (2010:11). Wenn man den Angaben des Carim Migration Profile Morocco folgt, ist davon auszugehen, dass der Anteil der Migranten an der Gesamtbevölkerung noch weiter zugenommen hat, da in der Zeit von 1994 bis 2007 die Zuwachsraten der Migranten von 8,1% einer Bevölkerungswachstumsrate von 1,5% gegenüberstand. Vgl.: Di Bartolomeo et al. (2009:1).
- 55 Di Bartolomeo et al. (2010:1).
- 56 Gubert und Nordman (2009:2).
- 57 Ländergutachten Marokko und Tunesien.
- 58 ANAPEC Werbebroschüre „Human Resources. ANAPEC, der marokkanische Partner für europäische Arbeitsmärkte“. Die institutionelle Aufstellung der ANAPEC ist im Übrigen durch ein sogenanntes Twinning-Projekt durch Frankreich mit Mitteln der EU unterstützt worden und gilt als Modell für die gesamte nordafrikanische Region; in Interviews mit ANAPEC 03.02.2012, und der Vertretung der Europäischen Union in Marokko, 01.02.2012.
- 59 Chelbi (2012:18).
- 60 Di Bartolomeo et al. (2009; 2010). Dies geschieht in Marokko u. a. über das Ministère Chargé des Marocains Résidant à l'Étranger und der zugehörigen Fondation Hassan II, die beispielsweise zu Investitionsmöglichkeiten in Marokko informiert und berät. Inzwischen findet von staatlicher Seite zudem ein aktives Einwerben (Werbung, Bankenwerbung, Verkaufsaktionen im Ausland von staatlich geförderten Immobilien, etc.) der finanziellen Mittel der marokkanischen Diaspora statt. In Tunesien wurde zur Stärkung der Migrationspolitik im Dezember 2011 ein Staatssekretariat für Auswanderung und Auslands-Tunesier gegründet, das nun u. a. eine konzertierte Handlungsweise bzgl. Migration fördern soll. Vgl. Chelbi (2012:15).
- 61 ElShafei (2012), Interview mit MoMM 23.01.2012.
- 62 Im Interview mit Vertretern des „National Employment Pact“, 06.02.2012.
- 63 Interview mit ILO, 05.02.2012.
- 64 Interview mit GIZ und CIM, Kairo, 05.02.2012.
- 65 Di Bartolomeo et al. (2010:2). Das Recht auf Wahlbeteiligung im Ausland lebender Ägypter wird als Versuch angesehen, engere Verbindungen zu der ägyptischen Diaspora aufzubauen; in: Sika (2011:5).
- 66 Vgl. GTZ (2010:13)
- 67 ElShafei (2012).

- 68 Nachdem viele bilaterale Abkommen infolge der Wirtschaftskrise der 1970er außer Kraft gesetzt wurden.
- 69 Das jüngste bilaterale Arbeitsmigrationsabkommen der Region wurde am 28.03.2012 zwischen Tunesien und der Schweiz abgeschlossen. www.businessnews.com.tn/details_article.php?t=520&a=30197&temp=3&lang=, 29.03.2012.
- 70 Mit Deutschland besteht kein aktives Arbeitsmigrationsabkommen, bilaterale Anwerbeabkommen gab es aber mit Marokko (1963) und Tunesien (1965).
- 71 Bilaterale Arbeitsmigrationsabkommen werden häufig nicht öffentlich bekannt gegeben, selbst bei EU-Mitgliedstaaten ist das der Fall, so dass hierzu gemachte Angaben lückenhaft sein dürften. Vgl. Collyer und Aly (2010:80f).
- 72 Die mit Italien und Frankreich vereinbarten Quoten für marokkanische und tunesische Arbeitskräfte werden laut der kritischen Bemerkungen der Interviewpartner dieser Länder derzeit jedoch ausschließlich für die Regularisierung von irregulären Migranten genutzt.
- 73 ILO (2010:200f).
- 74 Ebd.
- 75 Ebd.
- 76 Die ILO empfiehlt zur Steigerung der Nachhaltigkeit der Absprachen von Arbeitsmigrationsabkommen zum einen die Beteiligung der verschiedenen Sozialpartner (Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände) der Länder. Zum anderen plädiert sie für eine kohärente Gestaltung von Arbeitsmigrationsprogrammen, die beispielsweise mit Visumsregelungen abgestimmt sind, die die Zirkularität der Arbeitskräfte begünstigen (Mehrfachvisa, kein Verlust des Aufenthaltsrechts bei Rückkehr in das Herkunftsland etc.). ILO (2010:210ff).
- 77 Interviews in Ägypten, Marokko, Tunesien, Februar 2012.
- 78 Zorob (2011:68) geht so weit zu sagen: „Jungen Menschen bleiben daher bis heute nur zwei Optionen, um der Misere zu entkommen: Sie migrieren ins Ausland oder sie versuchen sich selbstständig zu machen. Die Möglichkeiten der Migration nach Europa und in die arabischen Golfstaaten haben sich, und nicht erst im Zuge der globalen Finanzkrise, im Zuge der ‚Festung Europa‘, den Nationalisierungskampagnen in den Golfstaaten und der zunehmenden Substitution arabischer Arbeitskräfte durch Billiglöhner_innen aus Süd- und Südostasien insgesamt stark verschlechtert.“
- 79 Eine Ausnahme stellt die Wanderung im Rahmen der Abkommen zur Anwerbung von Gastarbeitern der Bundesrepublik Deutschland mit Marokko (1963-1973) und Tunesien (1965-1973) dar.
- 80 Vgl. Hammar et al. (1997) und Zimmermann (2009).
- 81 Gubert und Nordman (2009:2).
- 82 Vgl.: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2010) und Bundesministerium des Innern (2011).
- 83 Monatlicher Arbeitsmarkt-Leitfaden – März 2012 – Beschäftigung, Soziales und Integration, Europäische Kommission, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=de&catId=89&newsId=1231&furtherNews=yes> 13.03.2012.
- 84 Vgl. Burkert (2012: 5).
- 85 Vgl. Burkert (2012:12).
- 86 Begriffliche Abgrenzung: Fachkräfteengpass, Fachkräftemangel, Arbeitskräftemangel: **Fachkräfteengpässe:** Stellenbesetzungen gestalten sich vorübergehend schwieriger als in der Vergangenheit. Mögliche Folgen sind längere Vakanzen, Kompromisse bei den Einstellungen, aber auf Dauer unbesetzt bleiben die Stellen nicht. Diese Engpässe sind typische Begleiterscheinungen eines konjunkturellen Aufschwungs. **Fachkräftemangel:** Offene Stellen von Fachkräften können dauerhaft nicht besetzt werden. Die Qualifikationsprofile beziehungsweise Qualifikationspotenziale betriebsinterner und -externer Arbeitskräfte, die rein quantitativ durchaus in ausreichendem Umfang vorhanden sein können, genügen nicht den Anforderungsprofilen der vorhandenen Arbeitsplätze. Dabei kann es sich sowohl um formale Qualifikationen

als auch um soziale Kompetenzen oder Zusatzkenntnisse handeln. Arbeitskräftemangel: Die Zahl der – insgesamt und qualifikationsunabhängig – benötigten Arbeitskräfte übersteigt die Zahl der verfügbaren Arbeitskräfte dauerhaft (nach Kettner 2011).

- 87 Vgl. Expertise Kohn (2012).
- 88 Kohn (2011).
- 89 Vgl. Burkert (2012: 6ff).
- 90 Das Verhältnis ist sehr volatil und von kurzfristigen Betrachtungen sollte man nicht auf eine langfristige Mangelsituation schließen. Daher werden hier Durchschnitte aus jeweils zwei Jahren betrachtet.
- 91 Kubis, Alexander: Auswertung der EGS IV/2012 nach offenen Stellen und Arbeitslosen; Email an Carola Burkert, IAB, vom 13.03.2012
- 92 Burkert (2012:11) und Kohn (2012).
- 93 Bundesagentur für Arbeit (2011).
- 94 Burkert (2012:11).
- 95 Kohn (2012).
- 96 Fuchs et al. (2011).
- 97 Prognos (2011).
- 98 Vgl. Burkert (2012) und Kohn (2012).
- 99 Dieses Ergebnis deckt sich mit einem Projektbericht des Normenkontrollrates über die Optimierung des Verfahrens zur Einreise von Fach- und Führungskräften aus Drittstaaten, September 2011.
- 100 Die Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen ist eine Gutachterstelle der Kultusministerien der Länder in der Bundesrepublik Deutschland. Sie erstellt gutachtliche Stellungnahmen zur Wertigkeit und Vergleichbarkeit ausländischer Bildungsnachweise auf Anforderung der Ministerien, Hochschulen und anderer Behörden, in deren Zuständigkeit die Anerkennung ausländischer Bildungsnachweise fällt. Siehe: <http://www.kmk.org/zab.html>.
- 101 www.kmk.org/zab/anererkennung-im-beruflichen-bereich.html; und: Interviews mit Vertretern der Privatwirtschaft im Rahmen dieser Studie.
- 102 www.bundesregierung.de/Content/DE/Artikel/2012/03/2012-03-30-Anerkennungsgesetz.html.
- 103 Interview mit ZAB (09.03.2012), sowie mit Unternehmern, März 2012.
- 104 Dies war eine in den im Rahmen dieser Studie mit den entsprechenden Institutionen in Ägypten, Marokko, Tunesien geführten Interviews deutlich erkennbare Tendenz. Für eine Liste der in den nordafrikanischen Ländern konsultierten Institutionen: siehe Anhang.
- 105 Eine Unternehmerin gab in diesem Zusammenhang übrigens den Hinweis, dass bei der Neueinstellung auch deutscher Arbeitskräfte grundsätzlich mit einem Qualifizierungsbedarf gerechnet werden müsse – für gewöhnlich unter „Einarbeitungszeit“ subsumiert.
- 106 19,1% aller Personen mit Migrationshintergrund sind über 55 Jahre alt (ohne Migrationshintergrund: 36,6%). Zuletzt ausführlich besprochen beispielsweise im Dossier der Heinrich-Boell-Stiftung: „Altern in der Migrationsgesellschaft“, Februar 2012.
- 107 Bei der Bewertung der Qualifikationen nordafrikanischer Arbeitskräfte durch deutsche Unternehmen ist laut deren Vertreter allerdings auch zu bedenken, dass insbesondere deutsche Unternehmen in Nordafrika ein sehr hohes Ansehen genießen und insofern in der Position sind, die qualifiziertesten Fachkräfte eines Landes anzuziehen, bei denen nur kurze Einarbeitungszeiten notwendig sind. Im Interview mit Siemens, Kairo, Desertec Initiative in Tunesien et.al.
- 108 ETF unternimmt eine Reihe von Projekten, die der Entwicklung eines gemeinsamen euro-mediterranen Qualifikationsrahmens (European Qualifications Framework) dienen sollen, um so die Mobilität in der euromediterranen Region sowie die Anerkennung, Anpassung und Weiterentwicklung von Qualifikationen zu fördern. Um die Vergleichbarkeit von Qualifikationsniveaus einschätzen zu können, müssen laut ETF zweierlei Dimensionen

untersucht werden: Zum einen muss festgestellt werden, was das erwartete Qualifikationsniveau bei Beendigung einer Ausbildung ist (Output) und auf welcher Grundlage dieses idealtypische Qualifikationsniveau definiert wurde (durch das Lehrpersonal oder durch den Bedarf des Arbeitsmarktes). Zum anderen muss untersucht werden, wie der Input entsprechend einem neu definierten idealtypischen Qualifikationsniveau (Output) durch Anpassung der Lehrinhalte, überarbeitete Ausbildung der Ausbilder und verbesserte Organisation der Ausbildung ausgerichtet werden kann. Speziell mit der Vergleichbarkeit und notwendigen Weiterentwicklung der Qualifikationen in den zwei spezifischen Sektoren Bauswesen und Tourismus befasst sich ein derzeit laufendes, über vier Jahre andauerndes Projekt der ETF (2010–2013) mit den Ländern Ägypten, Marokko, Tunesien und Jordanien (die Einbeziehung des Libanon wird derzeit geprüft). „The project is organised around three components: Networking and sharing among the countries involved in the project on issues related to NQF [National Qualifications Framework, Anmerkung der Autorin] design and implementation. Increasing regional transparency and mutual understanding of qualifications in two economic sectors (tourism and construction). Integrating and cross-fertilising the developments in the regional sectoral component with national developments in the setting up and implementation of qualification frameworks“. Allein die Dauer dieses Projektes von vier Jahren verdeutlicht, dass es sich bei der Identifizierung der Vergleichbarkeit von sektorspezifischen Berufsgruppen um ein komplexes Unterfangen handelt, das zudem nur unter Beteiligung der verschiedenen Akteure der betroffenen Länder und Sektoren durchgeführt werden kann. Interview mit ETF, 29.02.2012; ETF (2012b).

109 Das Goethe-Institut bietet bereits jetzt berufsspezifische Sprachkurse an – allein in Kairo laufen derzeit zwölf Sprachkurse für Ärzte, welche die Facharztausbildung in Deutschland anstreben. In Marokko steigt derweil laut Aussagen des Goethe-Instituts das Interesse seitens Ingenieuren und Ingenieursfachschulen, Deutschkurse zu belegen. Interviews mit Vertretern des Goethe-Instituts, 06. und 08.03.2012.

110 Interviews mit ANAPEC Marokko, 03.02.2012; ANETI Tunesien, 08., 09., 11.02; MoMM Ägypten, 23.01.2012

111 Einige interviewte Unternehmen verwiesen auf Praxisaufenthalte an deutschen Unternehmensstandorten und schlugen für kleinere Unternehmen Verbundlösungen vor, also die Kooperation mehrerer kleinerer Unternehmen, um einzelnen Praktikantinnen und Praktikanten eine fachliche Gesamteinsicht in das jeweilige Berufsfeld zu gewähren – analog der Verbundausbildung. In Interviews mit Unternehmen, Kammern und Verbänden im Rahmen dieser Studie.

112 Es gibt diverse Praktikantenprogramme, die allein darauf abzielen und nicht in Zusammenhang mit Arbeitsmigration stehen. Z.B. das Zoran Djindjic Regierungspraktikantenprogramm des Ostausschuss der deutschen Wirtschaft, das Irak-Horizonte Programm des DIHK sowie das kürzlich begonnene Praktikantenprogramm der Desertec-Initiative.

113 Im Interview mit ETF, 29.02.2012.

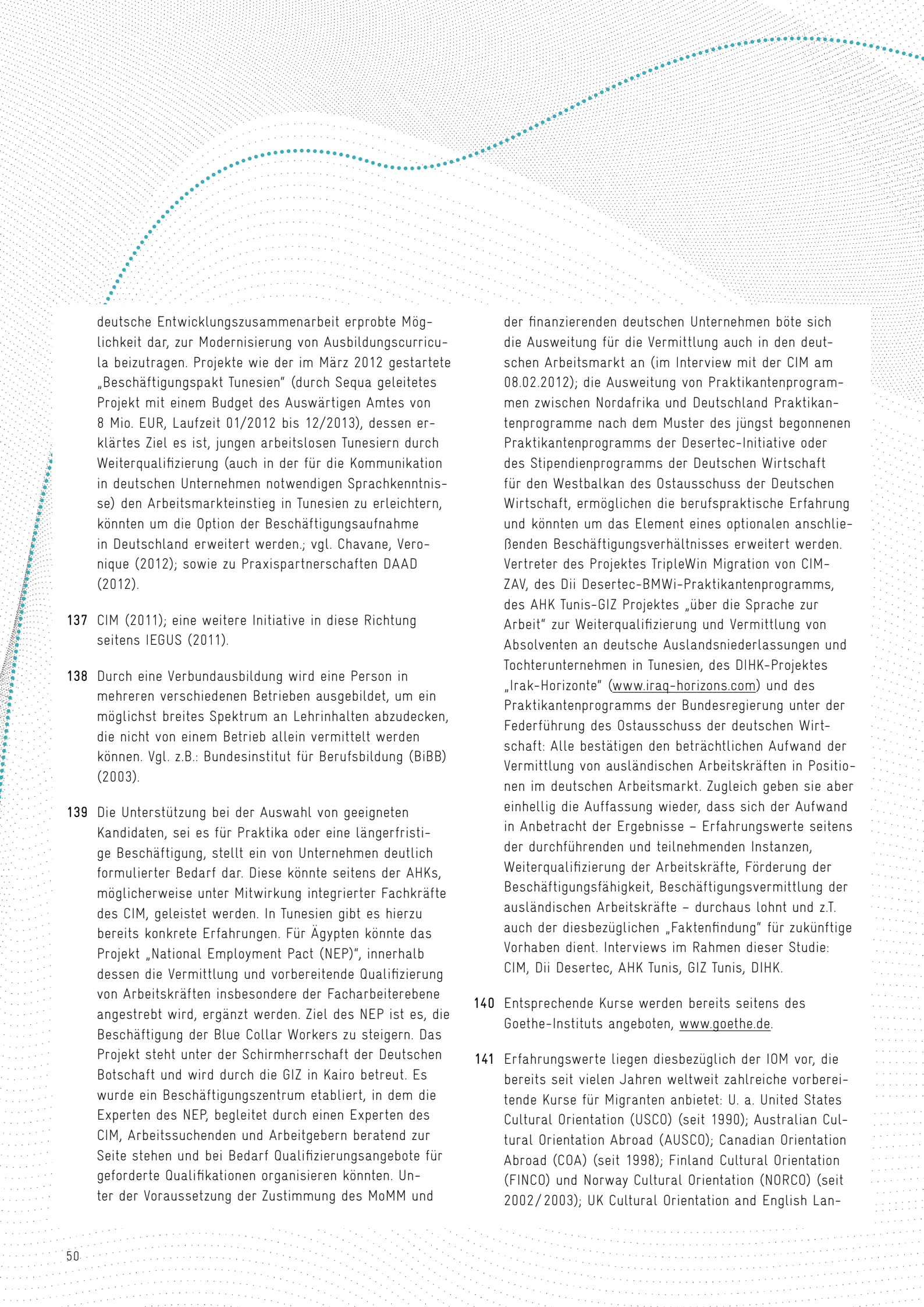
114 In Interviews mit Verbänden und Kammern.

115 „Die Industrieinitiative Dii hat unter dem Titel „Know how for electricity from the desert“ ein Praktikantenprogramm für tunesische Studenten im Bereich erneuerbare Energien gestartet. Elf tunesische Studenten, die sich kurz vor Beendigung ihres Masterstudiums befinden, absolvieren ein sechs- bis neunmonatiges Fachpraktikum innerhalb eines der Dii Partnerunternehmen. Dort können die Studenten wertvolle praktische Erfahrung sammeln. Es geht bei der Entwicklung eines Marktes für erneuerbare Energien in Nordafrika, dem Nahen Osten und Europa nicht nur um die Finanzierung und den Bau von Kraftwerken, sondern auch um die Schaffung von Arbeitsplätzen und die Förderung insbesondere der jüngeren Generation. Die Höherqualifizierung von Studenten, die im Bereich erneuerbare Energien arbeiten wollen, spielt dabei eine wichtige Rolle. „Know how for electricity from the desert“ soll dazu einen Beitrag leisten...“ aus: „Know how for electricity from the desert“ – Ein Praktikantenprogramm für Tunesien, www.dii-eumena.com/fileadmin/Daten/Statements/12_05_24_

Pressemeldung_Praktikantenprogramm_DE.pdf,
01.06.2012.

- 116 "...The Industry park – built on an area of 40000 m² – is the first of its kind among universities worldwide, where not only the industrial Research and Development is taking place incorporation with the academic staff of the GUC, but also the various industries are hosted on campus providing human resources training programs, product designs, know how transfer, research, prototyping and consultancies." German Cooperation Partners: Trumpf; Festo Company; Felder Group; Deckel Maho GILDEMEISTER Group; WALTER AG; aus: „Facilities & Services: Industry Park, GUC, www.guc.edu.eg/Facilities/en/IndustryPark/IndustryPark.aspx, 2012.
- 117 Interviews insb. mit Vertretern des Gesundheitssektors und des Hotel- und Gaststättenverbandes.
- 118 WHO (2010a).
- 119 Hier geht es nicht um die ethische Rekrutierung im Sinne der Beachtung von Arbeitnehmerrechten bei der grenzüberschreitenden Arbeitskräfteerkrutierung u. a. aus dem Kontext der Bekämpfung des Menschenhandels (auch wenn das natürlich eine ebenso essentielle Voraussetzung für ein funktionierendes Arbeitsmigrationsprogramm ist). Es geht an dieser Stelle um den Begriff "ethical recruitment" wie er bisher hauptsächlich im Bereich der grenzüberschreitenden Rekrutierung von Personal aus Gesundheitsberufen bekannt ist und bezüglich dessen ein internationaler Verhaltenskodex erarbeitet wurde, um insbesondere Entwicklungs- und Schwellenländer nicht um ihr dringend benötigtes Gesundheitspersonals zu bringen; vgl. WHO (2010a).
- 120 Vgl. GCIM (2005:25f).
- 121 Vgl. IOM (2010:55f).
- 122 Vgl. KOM(2007) 248 endgültig.
- 123 Im Interview mit „Fondation Hassan II“, 02.02.2012.
- 124 Gubert und Nordman (2008:10).
- 125 Dies ist mit Blick auf die Erfahrungen mit dem Gastarbeiterprogramm der 60er und 70er Jahre letztendlich keine abwegige Vermutung.
- 126 Die GCIM kam zu folgendem Schluss: "Given the changing pattern of international migration, the notion of 'brain drain' is a somewhat outmoded one, implying as it does that a migrant who leaves her or his own country will never go back there. In the current era, there is a need to capitalize upon the growth of human mobility by promoting the notion of 'brain circulation', in which migrants return to their own country on a regular or occasional basis, sharing the benefits of the skills and resources they have acquired while living and working abroad. As also recommended in the previous chapter, countries of destination can promote circular migration by providing mechanisms and channels that enable migrants to move relatively easily between their country of origin and destination." (2005:31).
- 127 Bundesminister für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung, Festrede anlässlich des 2. Stuttgarter Forums für Entwicklung am 22. Dezember 2010 (2010:5).
- 128 Eine Studie der ETF zu den Zusammenhängen von Migration und Qualifikationsentwicklung zu dem Schluss, dass die positiven Auswirkungen der Migrationserfahrung auf die Beschäftigungsfähigkeit bei der Rückkehr von Migranten insbesondere dann zum Tragen kommen, wenn sie im Ausland als Fachkraft einer qualifizierten Arbeit nachgegangen sind. Fast 90% derjenigen, die im Ausland als qualifizierte Fachkraft eingestellt waren, konnten auch nach ihrer Rückkehr eine qualifizierte Beschäftigung aufnehmen. Bei denjenigen, die einer gering qualifizierten Beschäftigung im Ausland nachgegangen sind, waren es unter 60%. Dies ist im Übrigen ein klarer Hinweis darauf, dass nach Möglichkeit eine qualifikationsgemäße Beschäftigung der Migranten in Deutschland unterstützt werden sollte, um einen größtmöglichen Qualifikationszugewinn während der Migrationserfahrung zu ermöglichen. Die im Rahmen dieser Studie unternommenen Fallstudien bezogen sich auf die Länder Ägypten und Tunesien sowie Albanien, Moldavien und Ukraine. ETF (2010: 2) sowie Interview mit ETF, 29.02.2012 in Turin.

- 129 Das entspricht übrigens auch einer im IfW-Fokus Papier vertretenen Auffassung: Böhme et al. (2011).
- 130 Die Handlungsfelder schließen ein: Beratung der Herkunftsländer zu Migrationsfragen; Unterstützung zur entwicklungsförderlichen Nutzung von Remittances; Kooperation bei gemeinnützigen Diasporaktivitäten; Einbindung privatwirtschaftlichen Engagements von Migranten in der Entwicklungszusammenarbeit; Förderung von rückkehrenden Fachkräften und wirtschaftlicher Reintegration; Einbindung von Migrantenselbstorganisationen in der entwicklungspolitischen Bildungsarbeit in Deutschland und Förderung der Vernetzung von kommunalen Akteuren der Entwicklungszusammenarbeit; vgl. BMZ(2011:15).
- 131 "Stronger cooperation and mobility at the centre of the renewed EU migration strategy", Pressemitteilung der Europäischen Kommission, 18 November 2011. Die Europäische Kommission reagiert damit unter anderem auf die politischen Umbrüche in diesen Ländern, die ein großes Interesse am Vorankommen der Verhandlungen zeigen. Dieser Enthusiasmus scheint von kaum einem EU-Mitgliedstaat geteilt zu werden, so dass zum Zeitpunkt der Interviews noch keine kritische Verhandlungsmasse an möglichen Angeboten an das Partnerland von Seiten der EU bestand. Damit ist das Angebotspaket der legalen Migrationsmöglichkeiten in die EU gemeint, das die EU den Partnerländern im Tausch für beispielsweise die Umsetzung grenzsichernder Maßnahmen und die Unterzeichnung von Rückübernahmeabkommen anbieten kann. Diese Angebote können, abgesehen von den von der EU in nicht unbedeutender Höhe bereitgestellten Projektfördermitteln, ausschließlich von den EU-Mitgliedstaaten selbst gemacht werden. Interviews mit Vertretern der Delegationen der Europäischen Union in Marokko und Tunesien, 01. bzw. 10.02.2012
- 132 Bundesagentur für Arbeit/Zentrale Auslandsvermittlung ZAV (2012:1).
- 133 Im Falle der Vermittlung von Arbeitskräften nach Deutschland ist zu erwähnen, dass zahlreiche Interviewpartner Skepsis ob der Kapazitäten der nordafrikanischen Arbeitsvermittlungsinstitutionen äußerten, eine den deutschen Anforderungsprofilen entsprechende Vorauswahl von Kandidaten vorzunehmen. In einigen Fällen wurden die deutschen Außenhandelskammern als potenzielle Ansprechpartner für eben solche Aufgaben gesehen; in Interviews mit deutschen Unternehmen.
- 134 Die ETF identifiziert in ihrem Employability Report die im Zusammenhang mit Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik wichtigsten Handlungsfelder: development of comprehensive national employment strategies; labour market monitoring systems that identify present and future skill needs of the labour market and transform them into appropriate actions for a relevant education and training provision; inter-institutional coordination mechanisms regarding employment policy in coordination with general economic policies, education and VET policy, and social inclusion and social protection policies; stronger and efficient Public Employment Services (PES); cost-effective ALMPs based on the evaluation and impact assessment studies on employability; extension and Enhancement of entrepreneurship and self-employment support programmes; Local Employment Development (LED) Initiatives (encouraging committed local partnerships local social and economic stakeholders); ETF (2012a:9f).
- 135 Vgl. auch KOM (2011) 292 endgültig, S. 6f.
- 136 Ausbildungscurricula können durch die Kooperation angeglichen werden und nordafrikanische Arbeitskräfte besser auf den heimischen, aber auch auf den deutschen Arbeitsmarkt vorbereitet werden. Die durch den DAAD angebotenen Förderprogramme bzgl. Hochschulkooperationen, insbesondere aber der jüngsten Ausschreibung zu Praxispartnerschaften, verfolgen einen solchen Ansatz. Ergänzt werden könnten diese Programme um die explizite Ermöglichung/Förderung berufspraktischer Erfahrungen und der (temporären) Arbeitsaufnahme in Deutschland. Darüber hinaus wäre zu prüfen, ob Hochschulen und Unternehmen eine intensiviertere Unterstützung bei dem Aufbau solcher Partnerschaften angeboten werden kann, um einem breiteren Teilnehmerkreis, der nicht auf das Engagement von Einzelpersonen zurückgreifen kann, die Teilnahme zu ermöglichen. Partnerschaften mit oder Einbeziehung von deutschen Ausbildungszentren stellt eine weitere bereits durch die



deutsche Entwicklungszusammenarbeit erprobte Möglichkeit dar, zur Modernisierung von Ausbildungscurricula beizutragen. Projekte wie der im März 2012 gestartete „Beschäftigungspakt Tunesien“ (durch Sequa geleitetes Projekt mit einem Budget des Auswärtigen Amtes von 8 Mio. EUR, Laufzeit 01/2012 bis 12/2013), dessen erklärtes Ziel es ist, jungen arbeitslosen Tunesiern durch Weiterqualifizierung (auch in der für die Kommunikation in deutschen Unternehmen notwendigen Sprachkenntnis) den Arbeitsmarkteinstieg in Tunesien zu erleichtern, könnten um die Option der Beschäftigungsaufnahme in Deutschland erweitert werden.; vgl. Chavane, Veronique (2012); sowie zu Praxispartnerschaften DAAD (2012).

137 CIM (2011); eine weitere Initiative in diese Richtung seitens IEGUS (2011).

138 Durch eine Verbundausbildung wird eine Person in mehreren verschiedenen Betrieben ausgebildet, um ein möglichst breites Spektrum an Lehrinhalten abzudecken, die nicht von einem Betrieb allein vermittelt werden können. Vgl. z.B.: Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB) (2003).

139 Die Unterstützung bei der Auswahl von geeigneten Kandidaten, sei es für Praktika oder eine längerfristige Beschäftigung, stellt ein von Unternehmen deutlich formulierter Bedarf dar. Diese könnte seitens der AHKs, möglicherweise unter Mitwirkung integrierter Fachkräfte des CIM, geleistet werden. In Tunesien gibt es hierzu bereits konkrete Erfahrungen. Für Ägypten könnte das Projekt „National Employment Pact (NEP)“, innerhalb dessen die Vermittlung und vorbereitende Qualifizierung von Arbeitskräften insbesondere der Facharbeiterebene angestrebt wird, ergänzt werden. Ziel des NEP ist es, die Beschäftigung der Blue Collar Workers zu steigern. Das Projekt steht unter der Schirmherrschaft der Deutschen Botschaft und wird durch die GIZ in Kairo betreut. Es wurde ein Beschäftigungszentrum etabliert, in dem die Experten des NEP, begleitet durch einen Experten des CIM, Arbeitssuchenden und Arbeitgebern beratend zur Seite stehen und bei Bedarf Qualifizierungsangebote für geforderte Qualifikationen organisieren könnten. Unter der Voraussetzung der Zustimmung des MoMM und

der finanzierenden deutschen Unternehmen böte sich die Ausweitung für die Vermittlung auch in den deutschen Arbeitsmarkt an (im Interview mit der CIM am 08.02.2012); die Ausweitung von Praktikantenprogrammen zwischen Nordafrika und Deutschland Praktikantenprogramme nach dem Muster des jüngst begonnenen Praktikantenprogramms der Desertec-Initiative oder des Stipendienprogramms der Deutschen Wirtschaft für den Westbalkan des Ostausschuss der Deutschen Wirtschaft, ermöglichen die berufspraktische Erfahrung und könnten um das Element eines optionalen anschließenden Beschäftigungsverhältnisses erweitert werden. Vertreter des Projektes TripleWin Migration von CIM-ZAV, des Dii Desertec-BMWi-Praktikantenprogramms, des AHK Tunis-GIZ Projektes „über die Sprache zur Arbeit“ zur Weiterqualifizierung und Vermittlung von Absolventen an deutsche Auslandsniederlassungen und Tochterunternehmen in Tunesien, des DIHK-Projektes „Irak-Horizonte“ (www.iraq-horizons.com) und des Praktikantenprogramms der Bundesregierung unter der Federführung des Ostausschuss der deutschen Wirtschaft: Alle bestätigen den beträchtlichen Aufwand der Vermittlung von ausländischen Arbeitskräften in Positionen im deutschen Arbeitsmarkt. Zugleich geben sie aber einhellig die Auffassung wieder, dass sich der Aufwand in Anbetracht der Ergebnisse – Erfahrungswerte seitens der durchführenden und teilnehmenden Instanzen, Weiterqualifizierung der Arbeitskräfte, Förderung der Beschäftigungsfähigkeit, Beschäftigungsvermittlung der ausländischen Arbeitskräfte – durchaus lohnt und z.T. auch der diesbezüglichen „Faktenfindung“ für zukünftige Vorhaben dient. Interviews im Rahmen dieser Studie: CIM, Dii Desertec, AHK Tunis, GIZ Tunis, DIHK.

140 Entsprechende Kurse werden bereits seitens des Goethe-Instituts angeboten, www.goethe.de.

141 Erfahrungswerte liegen diesbezüglich der IOM vor, die bereits seit vielen Jahren weltweit zahlreiche vorbereitende Kurse für Migranten anbietet: U. a. United States Cultural Orientation (USCO) (seit 1990); Australian Cultural Orientation Abroad (AUSCO); Canadian Orientation Abroad (COA) (seit 1998); Finland Cultural Orientation (FINCO) und Norway Cultural Orientation (NORCO) (seit 2002/2003); UK Cultural Orientation and English Lan-

- guage Training (CO-ELT) (seit 2005); für den deutschen Kontext kann die Ergebnispublikation des Projektes „Bestandsaufnahme internationaler Vorintegrationsmaßnahmen und Handlungsempfehlungen für ihre Umsetzung in Deutschland“ Anhaltspunkte für empfehlenswerte Inhalte solcher vorbereitender Kurse liefern (IOM: 2009); weiterhin können die bereits heute bestehenden Angebote des Goethe-Instituts bzgl. Ärzten sowie des Information Technology-Institute Kairo auf andere Berufsgruppen und Fachrichtungen übertragen werden; vgl. www.goethe.de (2012) und Information Technology Institute (2012)
- 142 Die GIZ hat hierzu eine Reihe von Handlungsempfehlungen erarbeitet und kooperiert auf dieser Basis bereits mit verschiedenen Diaspora-Organisationen. Diese Aktivitäten könnten mit Blick auf die Erhöhung des entwicklungsförderlichen Effekts von Migration weiter ausgebaut und intensiviert werden. Nicht zuletzt vermag die Aufrechterhaltung der Verbindungen zum Herkunftsland die Option einer Rückkehr im Bewusstsein zu halten. Vgl. GIZ (2011).
- 143 Die Programme des CIM zeigen, wie das Engagement von Migranten in ihrem Herkunftsland durch beispielsweise Rückkehr in entwicklungsrelevanten Positionen und Existenzgründung gefördert werden kann; vgl. www.cimonline.de.
- 144 Auf dieser Erkenntnis basieren die von der IOM angebotenen MIDA Programme (Migration for Development in Africa); (IOM 2012).
- 145 Insbesondere für Ägypten und Marokko fehlt es an den zuvor erwähnten, für die Bestimmung eines ethischen Verhaltenskodex notwendigen Informationen. Nach Berufsgruppen aufgeschlüsselte Arbeitslosenstatistiken liegen lediglich für Tunesien vor.
- 146 Interview mit ILO, 05.02.2012.
- 147 Dies ist einem durch die ZAB zur Verfügung gestellten Gutachten zu entnehmen, Email von der ZAB, 12.03.2012.
- 148 Interview Goethe-Institut Kairo, 08.03.2012.
- 149 Deutsches Orient-Institut (2011:2).
- 150 Die ILO ist der Überzeugung, dass aufgrund der schlechten Reputation der Berufsgruppe und weil hier verstärkt junge Frauen vertreten sind, die von ihren Familie nicht in ein nicht-arabisches Land gehen gelassen würden, keine geeigneten Kandidaten dieser Qualifikation für die Migration nach Deutschland gefunden werden könnten. Im Interview mit ILO, 05.02. 2012
- 151 Schlechte Arbeitsbedingungen und -zeiten sowie die Notwendigkeit des Berührens von Menschen des anderen Geschlechts sind laut ILO der wichtigste Grund für einen diesbezüglich bestehenden Fachkräftemangel. Interview mit ILO, 05.02.2012.
- 152 Im Interview mit Siemens Kairo, 06.02.2012. Hier wurde im Übrigen klar zum Ausdruck gebracht, dass es sich bei der Rekrutierung von ägyptischen Arbeitskräften unbedingt um solche ohne berufspraktischer Erfahrung handeln müsse, da sich ägyptische und deutsche Unternehmen in Ägypten nicht mit den Arbeitsbedingungen und Gehaltsklassen in Deutschland messen könnten und ihnen durch die „Abwerbung“ wertvolles Personal genommen würde, in dessen Qualifizierung sie bereits investiert haben.
- 153 Vertreter AHK Kairo, 3. AHK-MENA Wirtschaftsforum, 12.12.2011 und Ländergutachten Ägypten, S. 20.
- 154 AHK Kairo, 05.02.2012; sowie Ländergutachten Ägypten, S. 20: „Das erwachende Umweltbewusstsein der Bevölkerung und die klimatisch bedingte Wasserknappheit verlangen eine Modernisierung der Wasserwirtschaft und eine Verbesserung der Abwasserbehandlung. Ägyptische Ingenieurbüros haben diese Sektoren als profitabel für sich entdeckt und kooperieren mit deutschen Partnern im Bereich des „Green Building“, der Nutzung regenerativer Energien, Abfallwirtschaft, Kläranlagenbau und Wasserwirtschaft. Rückkehrende ägyptische Ingenieure, die in diesen Branchen in deutschen Fachbetrieben zusätzliche Sachkenntnis erworben haben, würden zu nachhaltigen Impulsen für eine ökologisch ausgerichtete Wirtschaftsentwicklung in ihrer Heimat, durch eine effiziente Nutzung von Energie, Wasser und anderen Ressourcen führen.“

- 155 Es muss aber auch geprüft werden, ob diese Universität Absolventen hervorbringt, die ohnehin bereits verhältnismäßig gute Arbeitsmarktperspektiven in Ägypten haben, so dass hiermit keine Entlastung des ägyptischen Arbeitsmarktes erreicht würde. Es könnte daher genauer geprüft werden, ob von dem angenommenen Qualifikationszugewinn durch eine temporäre Arbeitserfahrung der GUC-Absolventen in Deutschland positive Entwicklungsimpulse ausgehen können – beispielsweise durch die Fokussierung auf die Ausbildung von Ausbildern in den einzelnen Fakultäten.
- 156 Vgl. ElShafei (2012:18).
- 157 Es empfiehlt sich bei dieser Berufsgruppe ein genauerer Blick auf die Qualifikationsübertragbarkeit. Diese wäre bei Absolventen des Information Technology Institute (ITI) sicher gegeben, zumal an diesem Institut fachspezifische Deutschkurse angeboten werden. Unklar ist allerdings, ob es sich hierbei nicht um Arbeitskräfte handelt, die aufgrund einer qualitativ hochwertigen Ausbildung ohnehin auch auf dem ägyptischen Arbeitsmarkt gute Aussichten hätten und ihre Abwanderung insofern negative Auswirkungen auf das qualifizierte Arbeitskräfteangebot in Ägypten hätte. Vgl. auch: Interview mit dem Goethe-Institut Cairo, 08.03.2012.
- 158 Vgl. Oxford Business Group (2011:186f).
- 159 Marks (o.J.)
- 160 Im Interview mit der MoMM am 23.01.2012; sowie Ländergutachten Ägypten, S. 19.
- 161 Interview mit Dehoga, 15.03.2012.
- 162 WHO (2010b).
- 163 Le Matin (2012)
- 164 Noack-Späth (2012:10f).
- 165 Nach einer 2009 veröffentlichten Projektion der marokkanischen Planungsbehörde (Haut-Commissariat au Plan=HCP) werden die über 60-Jährigen von 2,3 Millionen in 2004 auf 5,8 Millionen in 2030 zunehmen, während die unter 15-Jährigen von 9,25 Millionen in 2004 auf 7,93 Millionen in 2030 abnehmen werden. Vgl.: Démographie au Maroc : Vieillesse de la population jusqu'en 2030, Géo Population (2009).
- 166 Das käme der Forderung der marokkanischen Gesellschaft für Geriatrie entgegen, geriatrischen Berufe aller pflegenden und medizinischen Ebenen strukturiert zu entwickeln; www.medinterne.org/SM_Geriatrie.asp; vgl. Noack-Späth, Gabriele, Ländergutachten Marokko, S.11; zudem entspräche es den Aussagen einiger Interviewpartner in Marokko, dass die verbreitete Achtung vor dem Alter eine gute Voraussetzung für eine entsprechende Ausbildung wäre.
- 167 Interviews in Marokko.
- 168 Noack-Späth (2012:19). Interview mit Desertec, 07. und 08.03 2012.
- 169 Noack-Späth (2012:19).
- 170 Interview mit Desertec, 07. und 08.03 2012.
- 171 vgl. Noack-Späth (2012:18).
- 172 „Institutional support to the free movement of persons“ von 2005 bis 2008: “The specific objective of this project is the institutional strengthening of the relevant structures of the National Agency for the Promotion of Employment and Skills (ANAPEC). The first expected results are [...] The strengthening and specialisation of ANAPEC through:[...]The creation and setting up of technical training modules adapted to the needs of European businesses. Improvements in the process of recognition of applicants' qualifications in the EU.” <http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=MEMO/07/197>; vgl. Noack-Späth, Gabriele, Ländergutachten Marokko, S. 19f.
- 173 Insbesondere im Interview mit ANAPEC, 03.02.2012; sowie Interview mit DEHOGA, 15.03.2012.
- 174 Chelbi (2012:15); Zahlen des INS 2011.
- 175 Ebd.

176 Chelbi (2012:15); Zahlen des INS 2011; sowie im Interview mit ANETI, 09.02.2012.

177 Chelbi (2012:15); Zahlen des INS 2011.

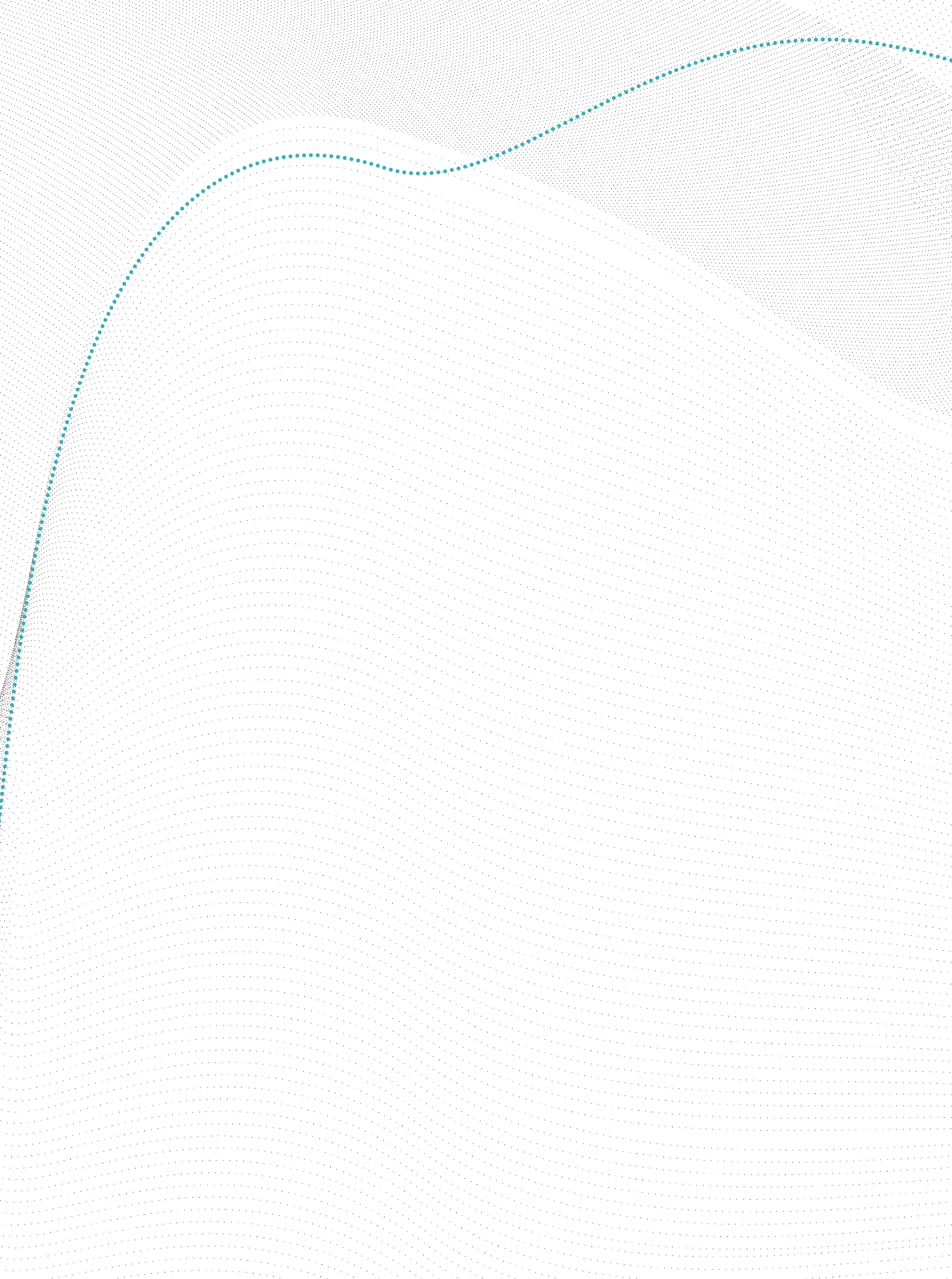
178 Interview mit Desertec, 08.03.2012.

179 Abnahme der Besucherzahlen in 2011 um 33%, in: Tashima, Robert (2012).

180 Chelbi (2012:14); Zahlen des INS 2011.

181 Zu diesem Schluss kommt auch die ETF: "The new social, political and economic developments in the region have increased the urgency to undertake concrete cooperation activities in this field." Neben der Unterstützung von Bildungs- und Beschäftigungsinitiativen dieser Länder fordert der ETF-Bericht explizit zur Förderung des Dialogs und der Zusammenarbeit bzgl. Migration und Mobilität in der euro-mediterranen Region auf. ETF (2011:9).

182 UN, IOM, OECD, OSCE, Global Forum for Migration and Development et.al.





DAS CENTRUM FÜR INTERNATIONALE MIGRATION UND ENTWICKLUNG (CIM)

Das Centrum für internationale Migration und Entwicklung (CIM) ist das Kompetenzzentrum für weltweite Arbeitsmobilität in der internationalen Zusammenarbeit der Bundesrepublik Deutschland.

CIM fördert das Potenzial globaler Migration für nachhaltige Entwicklung. Wir vermitteln Fach- und Führungskräfte an Arbeitgeber weltweit und unterstützen unsere Partner bei Migrationsthemen. Unser Ziel sind Lösungen, die einen Gewinn für alle Beteiligten bringen: für Arbeitgeber, Fachkräfte, ihre Herkunftsländer und Deutschland gleichermaßen.

Als Arbeitsgemeinschaft der Deutschen Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH und der Bundesagentur für Arbeit (BA) vereint CIM seit über 30 Jahren entwicklungs- und arbeitsmarktpolitische Expertise.

www.cimonline.de

DIE CIM PAPER SERIES

In den CIM Paper Series haben Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler die Möglichkeit, ihre Erkenntnisse und Ergebnisse rund um das Thema „Migration und Entwicklung“ zu publizieren. Damit will CIM relevante Forschungsergebnisse und Diskussionsbeiträge einer größeren Öffentlichkeit zugänglich machen und den Bogen in die tägliche Praxis der internationalen Zusammenarbeit schlagen. Denn nur durch fundierte theoretische Grundlagen kann das Thema Migration und Entwicklung auch im Alltag gelingen.



Centrum für internationale
Migration und Entwicklung
eine Arbeitsgemeinschaft
aus giz und 