

Eine globale Qualifizierungspartnerschaft zwischen Nigeria und Deutschland im Bausektor

Samik Adhikari

Michael Clemens

Helen Dempster

Nkechi Linda Ekeator



INHALTSVERZEICHNIS

Einführung.....	2
Aufbau einer Migrationspartnerschaft für das Baugewerbe.....	2
Arbeitsmigration im Bausektor.....	4
Einen echten Entwicklungsnutzen schaffen.....	6
Der Bausektor in Nigeria.....	6
Das Arbeitskräftepotenzial.....	7
Regulierung und berufliche Bildung im Bausektor.....	8
Migration.....	11
Der Bausektor in Deutschland.....	11
Das Arbeitskräftepotenzial.....	12
Regulierung und berufliche Bildung im Bausektor.....	13
Migration.....	14
Aufbau einer globalen Qualifizierungspartnerschaft.....	17
Design.....	18
Risiken und Maßnahmen zum Risikomanagement.....	24
Finanzierung.....	25

EINFÜHRUNG

Die Weltbank und die nigerianische Regierung untersuchen schon seit längerer Zeit gemeinsam, wie durch Arbeitsmigration und Qualifizierungspartnerschaften mehr und bessere Arbeitsplätze für junge Nigerianer geschaffen werden können. Im Rahmen dieser Zusammenarbeit wurde unter anderem eine Machbarkeitsstudie zu neuen bilateralen Abkommen in ausgewählten Sektoren durchgeführt, die dem Modell der vom Zentrum für globale Entwicklung (Center for Global Development - CGD) entwickelten globalen Qualifizierungspartnerschaft (engl: Global Skill Partnership) folgen.

Die Ergebnisse dieser Studie haben das CGD und die Weltbank in einem gemeinsamen Forschungsbericht mit dem Titel „Expanding Legal Migration Pathways from Nigeria to Europe: From Brain Drain to Brain Gain“¹ veröffentlicht und in dem Positionspapier „Why Europe Should Build Legal Migration Pathways with Nigeria“ zusammengefasst.² In dem Forschungsbericht werden die inhärenten Möglichkeiten einer wachsenden jungen Bevölkerung in Nigeria (mit hoher Arbeitslosigkeit) und der Abnahme der Erwerbsbevölkerung und dem weit verbreiteten Fachkräftemangel in Europa skizziert. Danach wird das innovative Projekt, d. h. das Modell „Globale Qualifizierungspartnerschaft“ beschrieben und auf drei konkrete Fallstudien angewandt, von denen eine in diesem Positionspapier erläutert wird.

Insbesondere in Ländern mit mittlerem Einkommen steigt die Zahl der Bauprojekte rapide an. Prognosen zufolge wird sich der Umsatz des globalen Bausektors von heute 8 Billionen US-Dollar bis 2030 auf 17,5 Billionen US-Dollar erhöhen. Dieses Wachstum schafft sowohl in Nigeria als auch in Deutschland einen gewaltigen Fachkräftemangel, der die Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit der Bauunternehmen ausbremst. Das vorliegende Positionspapier skizziert eine potenzielle globale Qualifizierungspartnerschaft zwischen Nigeria und Deutschland im Baugewerbe und bietet einen Überblick über die Berufsbildungs- und Migrationssysteme in beiden Ländern, die konkrete Struktur einer solchen Partnerschaft, die Risiken und Maßnahmen zu Risikominimierung. Es konzentriert sich auf Kompetenzen im Bauwesen, die auf dem Arbeitsmarkt beider Länder gefragt sind, insbesondere auf allgemeine Kompetenzen für den Wohnungsbau in Nigeria und, zusätzlich, spezialisierte und Leitungsaufqualifikationen für den deutschen Markt.

AUFBAU EINER MIGRATIONSPARTNERSCHAFT FÜR DAS BAUGEWERBE

Laut der 2015 Analyse von Global Construction Perspectives and Oxford Economics wird sich der Umsatz des globalen Bausektors von heute 8 Billionen US-Dollar bis 2030 auf 17,5 Billionen US-Dollar erhöhen. Siebzig Prozent dieses Wachstum konzentrieren sich auf nur acht Länder: China, die USA, Indien, Indonesien, Großbritannien, Mexiko, Kanada und Nigeria.³ Dass Nigeria erstmals in diesem

¹ Samik Adhikari, Michael Clemens, Helen Dempster und Nkechi Linda Ekeator. 2021. „Expanding Legal Migration Pathways from Nigeria to Europe: From Brain Drain to Brain Gain“ [Neue legale Migrationswege von Nigeria nach Europa. Vom Talentschwund zum Talentaufbau] Washington, DC: Center for Global Development (CGD) und Weltbank. <https://www.cgdev.org/publication/expanding-legal-migration-pathways-nigeria-europe-brain-drain-brain-gain>

² Samik Adhikari, Michael Clemens, Helen Dempster und Nkechi Linda Ekeator. 2021. „Why Europe Should Build Legal Migration Pathways with Nigeria.“ [Warum Europa legale Migrationswege aus Nigeria aufbauen sollte] Washington, DC: Center for Global Development (CGD) und Weltbank. <https://www.cgdev.org/publication/why-europe-should-build-legal-migration-pathways-nigeria>

³ Global Construction Perspectives and Oxford Economics. 2015. „Global construction 2030: A global forecast for the construction industry to 2030.“ [Globaler Bausektor 2030. Eine weltweite Prognose für die Baubranche bis 2030] London: Global Construction

Ranking auftaucht, spiegelt das dynamische Wachstum von Lagos wieder, das sich gerade zur größten Stadt Afrikas entwickelt. Trotz der Coronapandemie sind die Investitionen in Bauprojekte in den letzten Jahren durchgehend gestiegen und der Bausektor dürfte bis 2030 um 35 Prozent wachsen.⁴

Der Baumarkt lässt sich nur schwer definieren. Der Pearce-Bericht von 2003 enthält zwei Definitionen: eine enge, die nur die Bautätigkeiten vor Ort umfasst, und eine weitere, „unter die auch der Abbau von Rohstoffen, die Herstellung von Baustoffen, der Verkauf der Endprodukte und andere Dienstleistungen wie Gebäudemanagement fallen.“⁵ In diesem Bericht behandeln wir vor allem die engere Definition und die Kompetenzen, die Fachkräfte im Bau benötigen.

Die Baubranchen, die unter diese enge Definition fallen, lassen sich in drei Hauptzweige unterteilen: Infrastruktur (z. B. Straßen, Autobahnen, Brücken), industrielle Anlagen (z. B. Öl- und Gasplattformen, Bergbauinfrastruktur) und Wohn- und Gewerbegebäude (z. B. Einfamilienhäuser und Bürogebäude). Alle drei Zweige sind arbeitsintensiv und schaffen aller Erfahrung nach mehr Arbeitsplätze (direkt und indirekt) als andere Sektoren.⁶ Sie stehen jedoch häufig in engem Zusammenhang mit der Wirtschaftsleistung des jeweiligen Landes, wodurch es je nach Wirtschaftslage zu einem starken Einbruch der Nachfrage bzw. Fachkräftemangel kommen kann.⁷

Die Baubranche beschäftigt weltweit rund 7 Prozent aller Arbeitskräfte. In Ländern, die traditionell zu den Empfängern von Entwicklungshilfen gehören, arbeiten rund 70 Millionen Menschen im Bausektor; dieser ist also in den Herkunftsländern ein wichtiger Arbeitgeber.⁸ Aber auch in der EU-28 sind schätzungsweise 9,5 Prozent der Arbeitnehmer im Bauwesen tätig, davon die meisten in unzähligen eher kleinen Unternehmen und relativ wenige in großen.⁹ Viele Arbeitsplätze im Bauwesen sind schlecht bezahlt, befristet und informell und bieten wenig Status und schlechte Arbeitsbedingungen (Abb. 1).¹⁰ Der Grund hierfür sind bestimmte Merkmale der gesamten Bauwirtschaft, wie der hohe Wettbewerbsdruck, die Abhängigkeit von Subunternehmern, geringe Margen und ungenügende Regulierung durch nationale Regierungen.¹¹ Diese Merkmale können dazu führen, dass sich in den Zielländern zu wenige Arbeitnehmer für eine Ausbildung im Bausektor interessieren und die Bauwirtschaft zunehmend auf ausländische Arbeitskräfte angewiesen ist.

Perspectives and Oxford Economics. <https://www.ciob.org/industry/policy-research/resources/global-construction-CIOB-executive-summary>

⁴ Morgan Condon. 2020. „Global construction sector to grow 35% to 2030 on urbanisation, softer pandemic impact.“ [Weltweiter Bausektor wird bis 2030 durch die Urbanisierung um 35 % wachsen, Pandemie hat nur geringe Auswirkungen] *Independent Commodity Intelligence Services*. 11. September 2020. <https://www.icis.com/explore/resources/news/2020/09/11/10551509/global-construction-sector-to-grow-35-to-2030-on-urbanisation-softer-pandemic-impact>

⁵ Andrew Foulkes und Les Ruddock. „Defining the scope of the construction sector.“ [Abgrenzung des Bausektors] <https://www.irbnet.de/daten/iconda/CIB16522.pdf>

⁶ Andrés Mella und Matthew Savage. 2018. „Construction Sector Employment in Low Income Countries.“ [Beschäftigung im Bausektor in Ländern mit niedrigem Einkommen] London: Infrastructure & Cities for Economic Development. http://icedfacility.org/wp-content/uploads/2018/08/Report_Construction-Sector-Employment-in-LICs_Final.pdf

⁷ Michelle Buckley, Adam Zendel, Jeff Biggar, Lia Fredericksen und Jill Wells. 2016. „Migrant work and employment in the construction sector.“ [Arbeitsmigration und Beschäftigung im Bauwesen] Genf: Internationale Arbeitsorganisation (ILO). <http://engineersagainstopoverty.org/wp-content/uploads/2019/06/ILO-Migrant-Work-and-Employment-in-the-Construction-Sector.pdf>

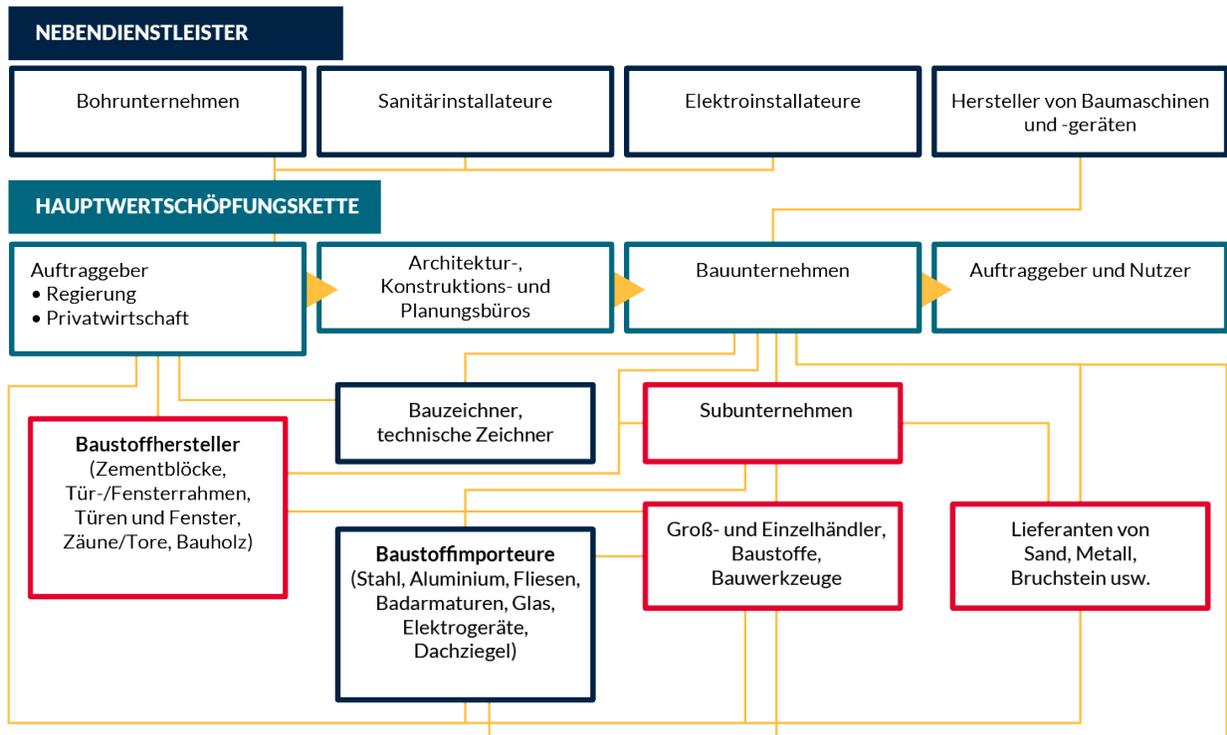
⁸ Andrés Mella und Matthew Savage. 2018. „Construction Sector Employment in Low Income Countries.“ [Beschäftigung im Bausektor in Ländern mit niedrigem Einkommen] London: Infrastructure & Cities for Economic Development. http://icedfacility.org/wp-content/uploads/2018/08/Report_Construction-Sector-Employment-in-LICs_Final.pdf

⁹ Eurostat. 2015. „Construction statistics – NACE Rev.2.“ [Statistische Daten zur Bauwirtschaft – NACE Version 2] Daten von Oktober 2015. <https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/pdfscache/10089.pdf>

¹⁰ Jill Wells. 2004. „Informality in the construction sector in developing countries.“ [Informelle Arbeitsplätze im Bausektor von Entwicklungsländern] *Construction Management and Economics* 25(1), S. 87-93. <https://doi.org/10.1080/01446190600601339>

¹¹ Roel Nieuwenkamp. 2016. „The Global Construction Sector Needs a Big Push on Corporate Responsibility.“ [Die globale Bauwirtschaft braucht mehr Unternehmensverantwortung] *Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD)*. 22. August 2016. <http://oecdinsights.org/2016/08/22/global-construction-sector-corporate-responsibility/>

Abbildung 1. Rollen entlang der Lieferketten der Bauwirtschaft



Quelle: Internationale Arbeitsorganisation (ILO), 2004, „Good working conditions, good business? : An analysis of Zambia's building construction market system.“ [Gute Arbeitsbedingungen, gutes Geschäft? Eine Analyse der Bauwirtschaft in Sambia] Genf: Internationale Arbeitsorganisation (ILO). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---ifp_seed/documents/briefingnote/wcms_364076.pdf

Anm.: Glieder der Wertschöpfungskette mit schlechten Arbeitsbedingungen sind rot umrandet.

Arbeitsmigration im Bausektor

Sowohl temporäre als auch dauerhafte Migranten sind schon seit langem ein wichtiger Eckpfeiler der Bauindustrie. Wie bereits erwähnt, hat der Bausektor einen hohen Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften, muss sehr flexibel sein und ist daher von ausländischen Arbeitnehmern abhängig. Die ILO hat drei Gründe identifiziert, warum Bauunternehmen im Ausland nach Arbeitnehmern suchen: (i) Fachkräftemangel im Inland (insgesamt zu wenige Arbeitnehmer mit den notwendigen Kompetenzen), (ii) schnelle Auftragszunahme, sodass das Bildungssystem nicht mithalten kann und (iii) größere und komplexe Projekte, für die besondere Kompetenzen benötigt werden.¹²

Diese drei Gründe fassen gut zusammen, warum sowohl in der Bauwirtschaft der Herkunftsländer als auch in den Zielländern qualifizierte Arbeitskräfte fehlen. In Nigeria und anderen Herkunftsländern nimmt die Zahl der Bauprojekte derzeit rasant zu. Wie nachstehend noch näher ausgeführt, brauchen die einheimischen Arbeitgeber aus diesem Grund auch in absoluten Zahlen immer mehr qualifizierte

¹² Michelle Buckley, Adam Zendel, Jeff Biggar, Lia Fredericksen und Jill Wells. 2016. „Migrant work and employment in the construction sector.“ [Arbeitsmigration und Beschäftigung im Bauwesen] Genf: Internationale Arbeitsorganisation (ILO). <http://engineersagainstopoverty.org/wp-content/uploads/2019/06/ILO-Migrant-Work-and-Employment-in-the-Construction-Sector.pdf>

Arbeitnehmer. Gleichzeitig erkennen multinationale Unternehmen zunehmend das Investitionspotenzial in Nigeria und ähnlichen Märkten und benötigen mehr Fachkräfte zum Expandieren. Daher muss das System der beruflichen Bildung auf diesen Märkten durch entsprechende Investitionen stark ausgeweitet werden.

In den Zielländern dominiert dagegen der erstgenannte Grund: es gibt in absoluten Zahlen zu wenige Arbeitnehmer für diesen Sektor. Dies lässt sich zum einen auf die bereits erwähnte Überalterung der Gesellschaft zurückführen, zum anderen auf das Image der Branche in Hocheinkommensländern als schlecht bezahlt und schlecht qualifiziert, weshalb Ausbildungen in der Bauwirtschaft wenig gefragt sind. Das Ergebnis ist ein gravierender Fachkräftemangel im Bausektor. Vierzig Prozent der europäischen Bauunternehmen geben an, dass sie Schwierigkeiten bei der Suche nach Arbeitnehmern haben, wobei die Nachfrage bei „qualifizierten“ Arbeitskräften am größten ist.¹³ Deshalb versuchen einige europäische Länder, Arbeitskräfte aus dem Ausland anzuwerben.

BOX 1. ARBEITSMIGRATION IM BRITISCHEN BAUSEKTOR

Die Bauwirtschaft im Vereinigten Königreich beschäftigt 2,4 Millionen Menschen, von denen rund 10 Prozent ausländischer Herkunft sind (8 Prozent aus der Europäischen Union und 2 Prozent aus Nicht-EU-Ländern). Die meisten Arbeitsmigranten kommen nach Großbritannien, weil es dort mehr Arbeitsplätze sowie bessere berufliche Chancen und Entwicklungsmöglichkeiten als in ihren Herkunftsländern gibt. Mehrheitlich arbeiten Migranten im Baugewerbe als Hilfsarbeiter, Facharbeiter oder Bediener bzw. in den Hauptbauberufen als Maurer, Verputzer, Maler und Installateure.¹⁴

Zwischen 2013 und 2017 hat der Wohnungsbaumarkt im Vereinigten Königreich um 74 Prozent zugenommen und dürfte weiter wachsen. Bis 2023 werden schätzungsweise weitere 168.500 Arbeitsplätze geschaffen. Allerdings befürchten viele Arbeitgeber in der Bauwirtschaft, dass durch den Austritt Großbritanniens aus der EU künftig weniger Arbeitskräfte zur Verfügung stehen werden.¹⁵ Laut einer Befragung von 2018 erwarten fast die Hälfte von ihnen, dass es schwieriger werden wird, qualifiziertes Personal zu finden. Es gab bereits Forderungen, Vorurteile gegenüber dem Bausektor gezielter abzubauen und die Löhne zu erhöhen, um diesen Sektor für britische Bürger attraktiver zu machen.¹⁶ Kurzfristig wird

¹³ Cedefop. 2015. „Skill shortages and gaps in European enterprises: striking a balance between vocational education and training and the labour market.“ [Fachkräftemangel und -lücken in europäischen Ländern: Die Ausbalancierung von beruflicher Ausbildung und Arbeitsmarkt] Cedefop Vergleichsreihen, Nr.102. Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen. <http://dx.doi.org/10.2801/042499>

¹⁴ Mark Winterbotham, Genna Kik, Marc Cranney, Ed Castell, Joseph Charsley, Anne Green, David Owen und Jonathan Pipe. 2020. „Migration in the UK Construction and Built Environment Sector“ [Zuwanderung in den britischen Bausektor]. London: Construction Industry Training Board (CITB). <https://www.citb.co.uk/about-citb/construction-industry-research-reports/search-our-construction-industry-research-reports/migration-in-the-uk-construction-and-built-environment-sector/>

¹⁵ Merve Sancak. 2020. „Restrictions to immigration and work in the UK construction industry.“ [Hindernisse für die Einwanderung und die Arbeit in der britischen Bauwirtschaft] SPERI. 19. Februar 2020. <http://speri.dept.shef.ac.uk/2020/02/19/restrictions-to-immigration-and-work-in-the-uk-construction-industry/>

¹⁶ Brian Green. 2015. „Analysis on Migration in the Construction Sector.“ [Analyse der Migration im Bausektor] *Chartered Institute of Building (CIOB)*. Letzte Aktualisierung am 3. März 2015. <https://www.ciob.org/industry/research/Analysis-Migration-Construction-Sector>

die Branche dennoch von Migranten und möglicherweise auch von zunehmend informeller Beschäftigung abhängig bleiben.¹⁷

Quelle: Merve Sancak. 2020. „Restrictions to immigration and work in the UK construction industry.“ [Hindernisse für die Einwanderung und die Arbeit in der britischen Bauwirtschaft] SPERI. 19. Februar 2020. <http://speri.dept.shef.ac.uk/2020/02/19/restrictions-to-immigration-and-work-in-the-uk-construction-industry/>

Einen echten Entwicklungsnutzen schaffen

Obwohl sowohl in den Ziel- als auch in den Herkunftsländern Fachkräfte im Bau dringend gebraucht werden, wurde bisher wenig darüber nachgedacht, welche Rolle Migration (und Qualifizierungspartnerschaften) für die wirtschaftliche Entwicklung spielen. Angesichts des Vormarsches von kohlenstoffsparenden Technologien und des hohen Bedarfs an neuer Infrastruktur zur Umsetzung des Grünen New Deals ist diese Debatte heute wichtiger denn je. Für diese Investitionen brauchen wir neue, qualifizierte Arbeitnehmer in allen Ländern, und Migration bietet eine einmalige Chance zum Aufbau der notwendigen Kompetenzen.¹⁸ Trotz der Coronapandemie ist die Nachfrage im Bausektor weiterhin hoch und wird vermutlich noch zunehmen. Daher ist jetzt der ideale Zeitpunkt, um Qualifizierungspartnerschaften in diesem Sektor zu entwickeln, die den Fachkräftebedarf beider Seiten decken.

DER BAUSEKTOR IN NIGERIA

Um bestehende Lücken in seiner Infrastruktur zu schließen, muss Nigeria in den nächsten 30 Jahren rund 3 Billionen US-Dollar investieren, also etwa 100 Milliarden US-Dollar jährlich bis 2045.¹⁹ Der große Mangel an baulicher Basisinfrastruktur des Landes hemmt seine Chancen auf wirtschaftliches Wachstum und Entwicklung. So sind beispielsweise nur 16 Prozent der nigerianischen Straßen asphaltiert, in Ländern mit mittlerem Einkommen im Durchschnitt dagegen rund die Hälfte.²⁰ Und bei einem Bevölkerungszuwachs von 2,6 Prozent pro Jahr steigt auch die Nachfrage nach günstigem Wohnraum, wodurch bereits jetzt schätzungsweise 17 Millionen Wohnungen fehlen. Um diese Lücke innerhalb der nächsten 20 Jahre zu schließen, müssten pro Jahr 850 000 neue Wohnungen entstehen.²¹

¹⁷ Merve Sancak. 2020. „Restrictions to immigration and work in the UK construction industry.“ [Hindernisse für die Einwanderung und die Arbeit in der britischen Bauwirtschaft] SPERI. 19. Februar 2020. <http://speri.dept.shef.ac.uk/2020/02/19/restrictions-to-immigration-and-work-in-the-uk-construction-industry/>

¹⁸ Ipek Genscu, Avery Parsons Grayson und Nathaniel Mason mit Marta Foresti. 2020. „Migration and skills for the low-carbon transition.“ [Migration und Kompetenzen für den Übergang zu einer kohlenstoffarmen Wirtschaft] Overseas Development Institute (ODI) Arbeitspapier 584. London: Overseas Development Institute (ODI). <https://www.odi.org/publications/17199-migration-and-skills-low-carbon-transition>

¹⁹ International Finance Corporation (IFC). 2020. „Creating Markets in Nigeria. Crowding in the Private Sector: Nigeria's Path to Faster Job Creation and Structural Transformation.“ [Die Schaffung neuer Märkte in Nigeria. Sogeffekte im Privatsektor: Nigerias Weg zur schnelleren Schaffung von Arbeitsplätzen und zum strukturellen Wandel] Washington, DC: Weltbank. <https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/673c0e3f-3e77-4ddc-923b-903c5db6af15/CPSD-Nigeria.pdf?MOD=AJPERES&CVID=nkzEpgy>

²⁰ Julia Bello-Schünemann und Alex Porter. 2017. „Building the future: Infrastructure in Nigeria until 2040.“ [Die Zukunft bauen. Infrastruktur in Nigeria bis 2040] Institute for Security Studies (ISS) West Africa Report 21, November 2017. Pretoria: Institute for Security Studies (ISS). <https://issafrica.s3.amazonaws.com/site/uploads/war-21.pdf>

²¹ International Finance Corporation (IFC). 2020. „Creating Markets in Nigeria. Crowding in the Private Sector: Nigeria's Path to Faster Job Creation and Structural Transformation.“ [Die Schaffung neuer Märkte in Nigeria. Sogeffekte im Privatsektor: Nigerias Weg zur schnelleren Schaffung von Arbeitsplätzen und zum strukturellen Wandel] Washington, DC: Weltbank.

Wenn Nigeria die Investitionen in seine Infrastruktur bis 2043 wie angestrebt auf 70 Prozent des BIP steigern will, wird der Bausektor eine wichtige Rolle spielen müssen.²² Obwohl Nigeria im Jahr 2020 die schlimmste wirtschaftliche Rezession in vier Jahrzehnten erlebt hat, trug die Bauwirtschaft im vierten Quartal 8,4 Prozent zum nominalen BIP des Landes bei, und damit 2 Prozentpunkte mehr als im Vorjahr.²³

Laut Nigerias Aufbau- und Wachstumsplan (Economic Recovery and Growth Plan - ERGP) für 2017-2020 gehört die Bauwirtschaft zu den Branchen, die Arbeitsplätze für die wachsende Zahl junger Menschen im Land schaffen können. Im Plan wird die Bauwirtschaft daher als einer von sechs Prioritätssektoren aufgeführt, die ein nachhaltiges Wirtschaftswachstum und eine nachhaltige Entwicklung in Nigeria gewährleisten sollen, mit dem konkreten politischen Ziel, „in die technische und berufliche Ausbildung von Fachkräften (Elektriker, Maurer, Schreiner usw.) zu investieren, die von der einheimischen Branche benötigt werden“.²⁴ Außerdem sieht der ERGP im Bausektor den Bau von 2700 günstigen Wohnungen vor, mit denen kurzfristig 105 000 Arbeitsplätze pro Jahr geschaffen werden sollen.

Das Arbeitskräftepotenzial

Laut NLSS 2018-2019 sind in Nigeria rund 3 Prozent der Menschen im erwerbsfähigen Alter zwischen 15 und 64 Jahren in der Bauwirtschaft beschäftigt. Von diesen Arbeitnehmern im Bausektor arbeiteten 39 Prozent in Städten und 61 Prozent in ländlichen Gebieten. Weniger als 16 Prozent der Beschäftigten in der nigerianischen Bauwirtschaft haben einen Hochschulabschluss, 57 Prozent haben eine weiterführende Schule abgeschlossen und 19 Prozent haben einen Grundschulabschluss. 84 Prozent der Beschäftigten in der Bauwirtschaft sind zwischen 25 und 64 Jahre alt; mit 96 Prozent ist die überwältigende Mehrheit davon männlich.

In einer Studie der Regierung aus dem Jahr 2016, für die 1707 Unternehmen aus sechs Prioritätssektoren zum Thema Qualifikationslücken befragt wurden, wird auch der Wohnungsbau als Prioritätssektor genannt. Dabei herrschte im Wohnungsbau unter allen sechs analysierten Sektoren mit 32 Prozent an unbesetzten Stellen der größte Fachkräftemangel. Außerdem waren nach Angaben der Unternehmen in dieser Branche 20 Prozent der Stellen schwer zu besetzen, der höchste Wert aller Sektoren.²⁵ Auch der Nationale Plan für die industrielle Revolution der nigerianischen Regierung von 2014 kommt zu dem Schluss, dass „den lokalen Handwerkern in der nigerianischen Bauwirtschaft die nötigen Kompetenzen fehlen. Große Wohnungsbauprojekte müssen diese Kompetenzdefizite mit Baufachkräften aus anderen westafrikanischen Ländern schließen.“

<https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/673c0e3f-3e77-4ddc-923b-903c5db6af15/CPSD-Nigeria.pdf?MOD=AJPERES&CVID=nkzEpgy>

²² Oxford Business Group. 2019. „Nigerian government to align national development and infrastructure.“ [Nigerianische Regierung verknüpft nationale Entwicklung und Infrastruktur] Kapitel im Länderbericht Nigeria 2019. Oxford: Oxford Business Group. <https://oxfordbusinessgroup.com/overview/strengthening-links-government-plans-aim-align-national-economic-development-and-infrastructure>

²³ Nationales Statistisches Amt Nigerias. <https://www.nigerianstat.gov.ng/>

²⁴ Nigerianisches Ministerium für Wirtschaftsplanung und Haushalt. 2017. „Economic Recovery & Growth Plan, 2017-2020.“ [Aufbau- und Wachstumsplan 2017-2020] Abuja: Nigerianisches Ministerium für Wirtschaftsplanung und Haushalt. https://nigeriaembassygermany.org/mosaic/_M_userfiles/Economic-Recovery-Growth-Plan-2017-2020.pdf

²⁵ Organisation der Vereinten Nationen für industrielle Entwicklung (UNIDO). 2017. „Skills Gap Assessment in Six Priority Sectors of Nigeria Economy.“ [Bewertung von Qualifikationslücken in sechs Prioritätssektoren der nigerianischen Volkswirtschaft] Oktober 2016. Wien: UNIDO. <https://open.unido.org/api/documents/6055563/download/Skills%20Gap%20Assessment%20in%20Nigeria%20-%20Final%20Report.pdf>

Regulierung und berufliche Bildung im Bausektor

Die wichtigste Regulierungsbehörde für die nigerianische Bauwirtschaft ist das Ministerium für Arbeit und Wohnen (Federal Ministry of Works and Housing - FMWH). Das FMWH überwacht Infrastruktur- und Wohnungsbauprojekte, wobei es sich die Zuständigkeit für den Wohnungsbausektor mit der Bundeswohnbehörde (Federal Housing Authority - FHA) teilt. Außerdem beaufsichtigt das FMWH die für den Straßenbau zuständige Federal Road Maintenance Agency (FERMA) und mehrere Branchenausschüsse, wie den Ausschuss für die Regulierung des Ingenieurwesens in Nigeria (Council for the Regulation of Engineering in Nigeria - COREN), den Ausschuss für die Registrierung von Landvermessern (Surveyors Registration Council of Nigeria - SRCN) und den Ausschuss registrierter Bauunternehmer in Nigeria (Council of Registered Builders of Nigeria - CORBON).

CORBON ist für das berufliche Bildungssystem der Branche verantwortlich und fungiert im Nationalen Qualifikationsrahmen (National Skills Qualification Framework - NSQF) als Branchenkompetenzausschuss. Für sieben Bauberufe wurden Nationale Berufsstandards (National Occupational Standards - NOS) entwickelt und bestätigt: Zimmer- und Tischlerhandwerk, Elektroinstallation, Maurerarbeiten, Malerei und Dekoration, Sanitärtechnik im Bau, Fliesenlegen und Steinmetzarbeiten. Der NOS wurde vom Nationalen Rat für Technische Bildung (National Board for Technical Education - NBTE) anerkannt und bildet die Grundlage für die Entwicklung von Lerninhalten und Lehrplänen, Prüfungen, Bescheinigungen und Zulassungen sowie die Vergütung von Bauhandwerkern.²⁶

In der Baubranche gibt es zwei große Gewerkschaften. Die Construction and Civil Engineering Senior Staff Association [Verband für leitende Angestellte im Hoch- und Tiefbau] (CCESSA) ist der Dachgewerkschaft „Trade Union Congress“ (TUC) angeschlossen und vertritt die Interessen von leitenden Angestellten in der Bauwirtschaft.²⁷ Die National Union of Civil Engineering, Construction, Furniture and Wood Workers (NUSECFWW) [Nationale Gewerkschaft Ingenieurwesen, Bau, Möbelbau und Holz] vertritt die Interessen aller Arbeitnehmer des Sektors und ist der Arbeitergewerkschaft „Nigerian Labor Congress“ (NLC) angeschlossen.²⁸

Die Bauwirtschaft leidet unter anderem bei folgenden Berufen unter einem erheblichen Fachkräftemangel: Maschinenführer, Glaser, Dämmfachkräfte, Asphaltbauer, Stahlbauer, Gerüstbauer, Trockenbauer, Sanitärinstallateure, Elektriker, Dachdecker, Fliesenleger, Sicherheitsbeauftragte, Steinmetze, Maurer, Zimmerer und Maler.²⁹ In diesen Berufen herrscht ein Mangel an gut ausgebildeten, kompetenten und produktiven Mitarbeitern. Die Gründe sind fehlende Aus- und Weiterbildungsangebote, eine alternde Belegschaft und eine Branche, die für junge und

²⁶ Council of Registered Builders of Nigeria (CORBON) [Ausschuss registrierter Bauunternehmer in Nigeria]. <http://corbon.gov.ng/>

²⁷ Construction & Civil Engineering Senior Staff Association (CCESSA). <http://www.ccessa.org.ng/ccessa>

²⁸ Gewerkschaft Ingenieurwesen, Bau, Möbelbau und Holz (NUSECFWW). <https://www.facebook.com/National-union-of-civil-engineering-construction-furniture-woodworkers-160751081092357/>

²⁹ Mohammed Isah Leje, Bandi Shamsulhadi und Abdullah Fadli. 2019. „Supply Of Skilled Workers Towards Performance Of Construction Organisations In Nigeria.“ [Bereitstellung von Fachkräften als Voraussetzung für leistungsfähige Bauunternehmen in Nigeria] *International Journal of Scientific & Technology Research* 8(12), S. 609–616. <http://www.ijstr.org/final-print/dec2019/Supply-Of-Skilled-Workers-Towards-Performance-Of-Construction-Organisations-In-Nigeria.pdf>; Fortune Aigbe, Ochei Ailemen Ikpefan und C.C. Egolum. 2019. „Technical and Skilled Manpower as Prerequisite for Enhanced Productivity in the Construction Industry.“ [Technisch kompetente und qualifizierte Arbeitskräfte als Voraussetzung für mehr Produktivität in der Bauwirtschaft] *International Journal of Civil Engineering and Technology* 10(3): S. 726–742. März 2019. http://www.iaeme.com/MasterAdmin/UploadFolder/IJCIET_10_03_070-2/IJCIET_10_03_070-2.pdf; und E.M. Awe, P. Stephenson und A. Griffith. 2010. „Impact of Vocational Training on Skilled Labour shortage within the Nigerian Construction Sector.“ [Auswirkungen der beruflichen Bildung auf den Fachkräftemangel im nigerianischen Bausektor] https://www.irbnet.de/daten/iconda/CIB_DC24215.pdf

potenziell qualifizierte Arbeitnehmer nicht mehr attraktiv ist. Das System der technischen und beruflichen Bildung ist unterfinanziert und ineffizient, und die Arbeit auf dem Bau hat einen schlechten Ruf und gilt als Arbeit für weniger intelligente Menschen. Außerdem führt die Entwicklung und Einführung neuer Technologien und Werkstoffe, für die besondere Kompetenzen benötigt werden, dazu, dass viele Arbeitnehmer weitergebildet werden müssten.³⁰

Berufliche Bildung findet unter formalen und informellen Bedingungen statt. Universitäten, Fachhochschulen und andere akademische Einrichtungen bieten eine formale Berufsausbildung an. Um den Arbeitskräftebedarf der Branche zu decken, gründete die nigerianische Bundesregierung 2014 in Uromi im Bundesstaat Edo das Nationale Institut für Bautechnologie und Baumanagement (NICTM), das Zertifikatskurse im Zimmerer- und Tischlerhandwerk, Betonbau und Maurerhandwerk, Elektroinstallation, Klempnerei und Sanitärinstallation, Stuckarbeiten im Bau, Schweißen und Stahlbau und anderen Fächern sowie Diplomkurse unter anderem in Architektur, Bautechnologie, Elektrotechnik und Kostenkalkulation anbietet.³¹ 2019 wurde das Programm „NPower Build“ ins Leben gerufen, das 75 000 arbeitslose junge Menschen zwischen 18 und 35 Jahren ausbilden soll. Im Rahmen des Programms werden dreimonatige Kurse in Möbelbau und Design, Wartung und Reparatur von Elektroanlagen, Baudienstleistungen, Klempnerei und Schweißen angeboten.³² Das Programm wird in Zusammenarbeit mit CORBON umgesetzt und hat bisher 30 000 Teilnehmer erreicht.³³

Eine informelle Ausbildung bieten Ausbildungsplattformen wie die Berufsbildungszentrale Bau (Builders Hub Vocational Academy - BHVA), die technische Präsenzausbildungen zum Klempner, Elektriker, Maler, Zimmermann, Innendekorateur oder Maurer vermittelt.³⁴ Viele Handwerker lernen auch von „Meistern“, die Lehrlinge praktisch ausbilden, während diese unentgeltlich für sie arbeiten. Diese Lehrlinge werden später oft regulär in der Bauwirtschaft beschäftigt.

Der Arbeitgeberverband der Bauwirtschaft „Federation of Construction Industry“ (FOCI) hat vor kurzem eine Kompetenzakademie gegründet, die seit dem ersten Quartal 2021 in Abuja Maurerlehrlinge ausbildet. Weitere Kurse in Lagos und Port Harcourt sind ab Juli 2021 geplant.³⁵ Die FOCI ist der Dachverband von über 125 lokalen Bauunternehmen, deren Gesamtvermögen im Jahr 2013 mehr als 10 Milliarden US-Dollar betrug.³⁶ Außerdem hat der Zementhersteller Lafarge Africa PLC gemeinsam mit dem Berufsbildungsfonds „Industrial Training Fund“ (ITF) und dem nigerianischen Arbeitgeberverband „Employers Consultative Association“ (NECA) ein dreijähriges technische Berufsbildungsprogramm ins Leben gerufen.³⁷ Das Programm richtet sich an junge Menschen zwischen 18 und 24 Jahren, insbesondere aus den Standorten des Unternehmens, die beim

³⁰ Ade Abdulquadri Bilau, Musibau Akintunde Ajagbe und Habila H. Kigbu. 2015. „Review of Shortage of Skilled Craftsmen in Small and Medium Construction Firms in Nigeria.“ [Überblick über den Fachkräftemangel in kleinen und mittleren Baufirmen in Nigeria] *Journal of Environment and Earth Science* 5(15): S. 98–110. <https://core.ac.uk/reader/32226550>

³¹ National Institute of Construction Technology and Management (NICTM). <http://www.nict.edu.ng/>

³² N-Power Build. <https://www.npower.gov.ng/n-build.html>

³³ Council of Registered Builders of Nigeria (CORBON) [Ausschuss registrierter Bauunternehmer in Nigeria]. Programm „N-Power Build“ <http://corbon.gov.ng/npower-build>

³⁴ Builders Hub Vocational Academy (BHVA). <https://bhubcollege.com/>

³⁵ Nigerian Engineer. 2020. „FOCI Unveils Academy to Tackle Unemployment.“ [FOCI präsentiert Akademie zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit] Veröffentlicht am 9. Dezember 2020. <http://www.nigerianengineer.com/2020/12/foci-unveils-academy-to-tackle-unemployment>

³⁶ Oxford Business Group. 2019. „Increased demand and investment have driven rapid expansion in Nigeria’s construction sector.“ [Rasanten Wachstum des nigerianischen Bausektors durch höhere Nachfrage und Investitionen] Kapitel im Länderbericht Nigeria 2019. Oxford: Oxford Business Group. <https://oxfordbusinessgroup.com/overview/increased-demand-and-investment-have-driven-rapid-expansion-nigerias-construction-sector>

³⁷ Lafarge Africa PLC. 2021. Ausschreibung für ein 3-jähriges technisches Berufsbildungsprogramm. https://www.lafarge.com.ng/sites/nigeria/files/atoms/files/advert-for-apprenticeship-program-january-2021_1.pdf

westafrikanischen mittleren Schulabschluss (West African Senior School Certificate Examination - WASSCE) oder den Prüfungen des Nationalen Prüfungsausschusses (National Examination Council - NECO) in den Fächern Physik, Mathematik und einem weitere Fach mindestens drei Leistungspunkte und in Englisch mindestens einen Leistungspunkt erzielt haben. Das Programm hat das Ziel, junge Menschen für eine selbständige oder abhängige Beschäftigung in den Bereichen Mechanik, Elektrotechnik, Mess- und Automationstechnik, Automechanik und Schweißen und Stahlbau zu qualifizieren und das Modell einer von Privatwirtschaft und Staat gemeinsam getragenen beruflichen und technischen Ausbildung zu stärken.³⁸

BOX 2. DIE NIGERIANISCHE HOCHSCHULE FÜR BERUFLICHE QUALIFIKATIONEN MIT GRÜNDERZENTRUM

Im Jahr 2018 beschloss das Hochrangige Forum EU – Afrika die Gründung einer neuen nigerianische Hochschule für berufliche Qualifikationen mit Gründerzentrum, um allgemeine und berufliche Bildung zu vermitteln und junge Unternehmensgründer mit Kapital und praktischen Hilfen zu unterstützen. Ziel der Initiative ist es, ein selbsttragendes duales Ausbildungsmodell auf der Grundlage europäischer Standards und Abschlüsse zu entwickeln und umzusetzen, in Nigeria 1600 neue Arbeitsplätze und 500-800 neue Unternehmen zu schaffen und pro Jahr 1000 junge Menschen (davon mindestens 300 Frauen) auszubilden. Die Initiative wird vom Internationalen Zentrum für Migrationspolitikentwicklung (ICMPD) geleitet und von zahlreichen Partnern aus der Privatwirtschaft und staatlichen Spendern unterstützt. Seit ihrer Gründung hat die Initiative 200 junge Menschen in bautechnischen Berufen, IKT und anderen Feldern qualifiziert. 2021 soll ein neues Ausbildungsgebäude eröffnet werden, in dem dann vermutlich auch österreichische und deutsche Unternehmen neue Arbeitnehmer ausbilden können.

Quelle: Internationales Zentrum für Migrationspolitikentwicklung (ICMPD). 2018. „Initiative Launch. The College of Practical Skills and Start-up Centre.“ [Neue Initiative. Hochschule für berufliche Qualifikationen mit Gründerzentrum] Pressemitteilung. 18. Dezember 2018. <https://www.icmpd.org/news-centre/news-detail/press-release-initiative-launch-the-college-of-practical-skills-and-start-up-centre/>

³⁸ Die Ausbildung findet in den Schulungszentren von Lafarge Africa in Ashaka (Bundesstaat Delta), Ewekoro (Bundesstaat Ogun) und Mfamosing (Bundesstaat Cross River) statt.

Migration

Leider gibt es keine zuverlässigen Daten dazu, wie viele nigerianische Baufachkräfte im Ausland arbeiten. Im Bausektor der wichtigsten Zielländer für Migranten aus Nigeria arbeiten auf jeden Fall ein großer Anteil ausländischer Arbeitnehmer. So stellen Arbeitsmigranten in den USA beispielsweise fast 25 Prozent aller Arbeitskräfte in der gesamten Bauwirtschaft; im Fachhandwerk sind es im Schnitt sogar 30 Prozent.³⁹ In den Golfstaaten gibt es mehr als 10 Millionen Bauarbeiter aus Südostasien, von denen der Großteil eine ausländische Staatsangehörigkeit besitzt.⁴⁰ Aufgrund des bereits erwähnten Fachkräftemangels und der wachsenden Nachfrage nach Fachkräften in den Zielländern eignet sich der Bausektor gut für die Umsetzung eines Mobilitätsprogramms für Arbeitnehmer, mit dem die Kompetenzlücken in Nigeria und in den Zielländern geschlossen werden können.

DER BAUSEKTOR IN DEUTSCHLAND

Deutschland hat den größten Bausektor und den größten Gebäudebestand Europas. Bevölkerungswachstum, der demografische Wandel und ein günstiges wirtschaftliches Umfeld halten die Nachfrage nach Wohn- und Gewerbegebäuden hoch, wobei in jüngster Zeit vor allem grüne Infrastruktur- und Investitionsprojekte einen Boom erleben.⁴¹ Laut Prognosen vor der Coronapandemie sollte die Wohnungsbaubranche bis 2024 einen Wert von 499,4 Mrd. Euro und eine jährliche Wachstumsrate von 7,6 Prozent erreichen, die gewerbliche Infrastruktur einen Rekordwachstum von 7,3 Prozent.⁴² Allerdings hat die Pandemie die Branche hart getroffen, sodass der Markt über das gesamte Jahr 2020 geschrumpft ist.⁴³ Dennoch ist der Wohnungsbau auch in diesem Zeitraum gewachsen (Abb. 2) und viele Experten prognostizieren eine robuste Erholung.⁴⁴

³⁹ Kim Slowey. 2018. „Percentage of immigrant construction workers on the rise.“ [Wachsender Anteil ausländischer Arbeitskräfte im Bau]. *Construction Dive*. 26. Januar 2018. <https://www.constructiondive.com/news/percentage-of-immigrant-construction-workers-on-the-rise/515657/>

⁴⁰ In den Vereinigten Arabischen Emiraten (VAE) haben 88 Prozent der Bevölkerung eine fremde Staatsangehörigkeit, in Qatar und Kuwait sind es 75 bzw. 74 Prozent.

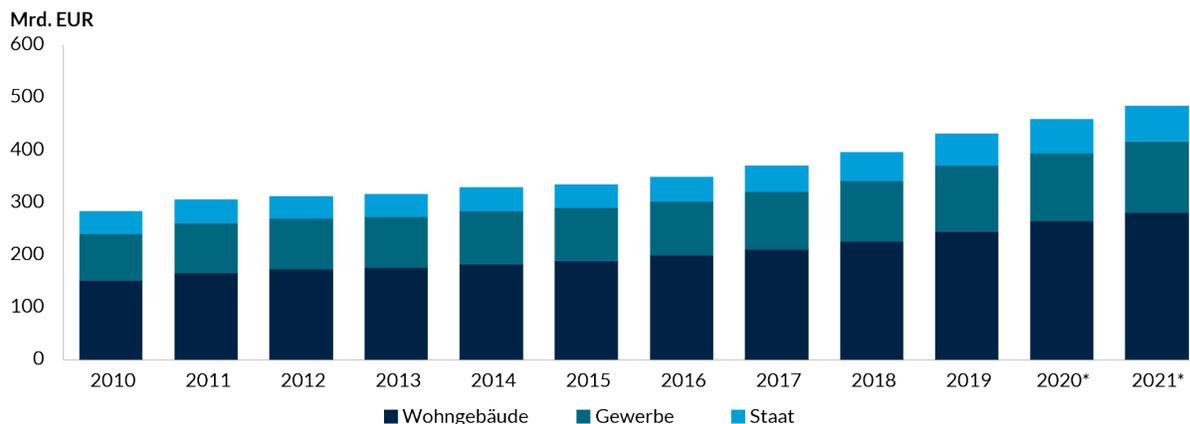
⁴¹ GTAI. „Building Industry Landscape.“ [Die Lage der Bauwirtschaft] <https://www.gtai.de/gtai-en/invest/industries/building-industry#77214>

⁴² Research and Markets. 2020. „German Construction Industry Worth ~\$500 Billion by 2024 (COVID-19 Revised) - Market Insights, Trends and Opportunity Assessment.“ [Deutsche Baubranche ist bis 2024 500 Mrd. Euro wert (Corona-bereinigt) - Markteinblicke, Trends und Chancen] Veröffentlicht am 2. September 2020. <https://www.globenewswire.com/news-release/2020/09/02/2087588/0/en/German-Construction-Industry-Worth-500-Billion-by-2024-COVID-19-Revised-Market-Insights-Trends-and-Opportunity-Assessment.html>

⁴³ Global Construction Review (GCR). 2020. „German construction sector suffers the effects of long Covid.“ [Die deutsche Bauwirtschaft leidet an Long Covid] 9. November 2020. <https://www.globalconstructionreview.com/news/german-construction-sector-suffers-effects-long-co/>

⁴⁴ Global Data. 2020. „Construction is fastest growing sector in Germany.“ [Bauwirtschaft ist der am schnellsten wachsende Sektor in Deutschland] 2. Juni 2020. <https://www.globaldata.com/construction-is-fastest-growing-sector-in-germany/>

Abbildung 2. Wachstum des Bausektors in Deutschland



Quelle: GTAI. „Building Industry Landscape.“ [Die Lage der Bauwirtschaft] <https://www.gtai.de/gtai-en/invest/industries/building-industry#77214>

Anm.: Umsatz im Bau in Deutschland. Gesamt nach Kategorie in Mrd. EUR (gemäß der zum jeweiligen Zeitpunkt gültigen Preise). 2020 und 2021 sind Prognosen.

Das Arbeitskräftepotenzial

2016 stellte das European Construction Sector Observatory fest, dass die Zahl der Beschäftigten in der deutschen Bauwirtschaft stark gestiegen ist und in dem Jahr bei rund 2,4 Millionen Arbeitnehmern lag.⁴⁵ Trotz aller Anstrengungen, die wirtschaftliche Entwicklung in den ostdeutschen Bundesländern zu stärken, war die Mehrheit in den westlichen Bundesländern beschäftigt.⁴⁶ Gleichzeitig ist zwischen 2011 und 2015 die Anzahl der unbesetzten Stellen um 18,8 Prozent gestiegen und die Zahl der Auszubildenden in diesem Sektor um ein Prozent gefallen.⁴⁷ Diese Entwicklung und die Alterung der Beschäftigten im Bausektor führen gemeinsam zu einem Fachkräftemangel. Nach Schätzungen von Bruncker Juricic et al (2021) waren in der Branche im 4. Quartal 2019 147 208 Stellen nicht besetzt. Diese Zahl ist in der Pandemie (2. Quartal 2020) nur leicht auf 116 882 gesunken und bleibt in der EU der höchste Anteil unbesetzter Stellen.⁴⁸ Laut einer Befragung des Verband „Bauberufe“ vom Juli 2020 gab es für 100 gemeldete Stellen nur 39 ausreichend qualifizierte Bewerber.⁴⁹ Dieser Mangel trifft Unternehmen jeder Größe und ganz unterschiedliche Berufsfelder, ist jedoch bei Fachkräften mit abgeschlossener Berufsausbildung besonders ausgeprägt. Dieser Fachkräftemangel gefährdet nicht nur die Produktivität der Bauwirtschaft, sondern auch ihren ökologischen Umbau.⁵⁰

⁴⁵ Europäische Kommission. 2018. „European Construction Sector Observatory: Country profile Germany.“ [European Construction Sector Observatory: Länderprofil Deutschland] Ref. Ares(2018)3474102 - 29/06/2018. <https://ec.europa.eu/docsroom/documents/23744/attachments/1/translations/en/renditions/pdf>

⁴⁶ Statistisches Bundesamt. 2020. „300 000 weniger Erwerbstätige aus dem Inland im Baugewerbe als 1991.“ Pressemitteilung Nr. N 061. 25. September 2020. https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2020/09/PD20_N061_44.html

⁴⁷ Europäische Kommission. 2018. „European Construction Sector Observatory: Country profile Germany.“ [European Construction Sector Observatory: Länderprofil Deutschland] Ref. Ares(2018)3474102 - 29/06/2018. <https://ec.europa.eu/docsroom/documents/23744/attachments/1/translations/en/renditions/pdf>

⁴⁸ Belinda Brucker Juricic, Mario Galic und Sasa Marenjak. 2021. „Review of the Construction Labour Demand and Shortages in the EU.“ [Überblick über Arbeitskräftenachfrage und -mangel in der europäischen Bauwirtschaft] Buildings 11(17). <https://www.mdpi.com/2075-5309/11/1/17>

⁴⁹ KOFA. 2020. „KOFA-Kompakt: Bauberufe im Juli 2020 – Corona-Spezial.“ Berlin: KOFA. <https://www.kofa.de/service/publikationen/detailseite/news/kofa-kompakt-bauberufe-im-juli-2020-corona-spezial>

⁵⁰ Claire Stam. 2019. „Skilled workers shortage could stall Germany’s progress on climate targets.“ [Arbeitskräftemangel könnte Deutschlands Fortschritt bei den Klimazielen bremsen] Euractiv. 10. Dezember 2019. <https://www.euractiv.com/section/energy/news/skilled-workers-shortage-could-stall-germanys-progress-on-climate-targets/>

Abbildung 3. Fachkräfte-Engpass (Arbeitslose je 100 gemeldeter offener Stellen)



Quelle: KOFA. 2020. „KOFA-Kompakt: Bauberufe im Juli 2020 – Corona-Spezial.“ Berlin: KOFA. <https://www.kofa.de/service/publikationen/detailseite/news/kofa-kompakt-bauberufe-im-juli-2020-corona-spezial>
 Anm.: KOFA-Berechnungen auf Basis von Daten der Bundesagentur für Arbeit, 2020.

Im Kampf gegen diesen Mangel werden drei Ansätze verfolgt: (1) Das Baugewerbe für junge Menschen attraktiver machen. So haben die Bauverbände von Baden-Württemberg und Nordrhein-Westfalen beispielsweise eine gemeinsame Kampagne gestartet, um das negative Image der Branche zu verbessern; (2) Werbung für eine Berufsausbildung im Baugewerbe unter dem Dach des Vereins „Deutschland baut! e.V.“;⁵¹ und (3) Einwanderungsbeschränkungen aufheben, um Fachkräfte aus EU- und Drittländern anzuwerben.

Regulierung und berufliche Bildung im Bausektor

Das deutsche Bildungssystem unterscheidet sich strukturell vom angelsächsischen oder skandinavischen Modell. Es gibt eine strenge Unterscheidung zwischen beruflicher Bildung und Hochschulbildung. Die Schüler müssen sich schon mit 10 Jahren für eine Schulform entscheiden, und der Wechsel auf eine andere Schulform kann schwierig sein. Die berufliche Bildung wird auf Bundesebene durch Rahmenlehrpläne für 328 Ausbildungsberufe koordiniert.⁵² Die Lehrpläne werden von Arbeitgebern, Arbeitnehmern, Bildungsträgern und Gewerkschaftsvertretern gemeinsam entwickelt und gewährleisten, dass jeder, der eine Berufsausbildung macht, ungefähr zum gleichen Zeitpunkt die gleichen Kompetenzen erlernt.

⁵¹ Europäische Kommission. „European Construction Sector Observatory.“ https://ec.europa.eu/growth/sectors/construction/observatory_en

⁵² Bundesinstitut für Berufsbildung. 2015. „Bekanntmachung des Verzeichnisses der anerkannten Ausbildungsberufe und des Verzeichnisses der zuständigen Stellen.“ Veröffentlicht am 19. Juni 2015. [https://www.bibb.de/dokumente/pdf/Verzeichnis_ anerk_AB_2015.pdf](https://www.bibb.de/dokumente/pdf/Verzeichnis_ Anerk_AB_2015.pdf)

Der Großteil der Berufsausbildung erfolgt im „dualen System“, einer Kombination aus „praktischem Lernen als Lehrling in einem Unternehmen und schulischem Lernen in Berufsschulen, deren Träger die Bundesländer sind“.⁵³ Dieses System bieten eine Berufsausbildung in drei Berufshauptgruppen: Hochbau, Tiefbau und Innenausbau.⁵⁴ Die meisten Abschlüsse in diesem Bereich dauern drei Jahre; in diesem Zeitraum wird die Ausbildung zunehmend praxisorientierter. Unternehmen schließen mit ihren Beschäftigten einen Ausbildungsvertrag, zahlen ein Lehrlingsgehalt und führen den betrieblichen Teil der Ausbildung durch.⁵⁵ Nach der Hälfte und am Ende der Ausbildung finden Prüfungen statt, um zu gewährleisten, dass im Betrieb das nötige Wissen vermittelt wurde. Rund zwei Drittel aller Auszubildenden werden später von ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen.⁵⁶

Wer einen Berufsabschluss gemacht hat, bekommt von der zuständigen Handwerkskammer die Erlaubnis, seinen Beruf auszuüben. In Deutschland fungieren die Handwerkskammern neben den Industrie- und Handelskammern als Vertreter ihrer Branche; sie regeln die Berufsausbildung und bieten den Unternehmen ihrer Branchen rechtliche Beratung.⁵⁷ Jeder Bezirk hat seine eigene Handwerkskammer, die relativ eigenständig über die Vergabe von Zulassungen entscheidet. Gewerkschaften sind in Deutschland unter dem Dach des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) organisiert. Von den acht Mitgliedsgewerkschaften vertritt die IG Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU)⁵⁸ die Interessen der Arbeitnehmer im Baugewerbe, Ingenieurwesen, in der Agrarwirtschaft und im Umweltsektor.

Migration

Deutschland wirbt bereits seit Mitte der 1950er-Jahre ausländische Arbeitskräfte für seine Baubranche an.⁵⁹ 2019 waren 15,4 Prozent der Beschäftigten im Bau ausländischer Herkunft, also mehr als der Schnitt von 9,3 Prozent in allen Berufsgruppen.⁶⁰ Die Mehrzahl hat einen Berufsabschluss im Tiefbau und kommt aus Osteuropa und anderen europäischen Ländern. Wie andere Länder auch ist Deutschland jedoch gezwungen, auch in anderen Ländern nach Arbeitskräften zu suchen. Laut Schätzungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung und der Universität Coburg müssen jedes Jahr zusätzliche 146 000 Migranten aus Drittländern nach Deutschland kommen, um den Bedarf zu decken – eine Zahl, die der Deutsche Industrie- und Handelskammertag (DIHK) noch für zu niedrig hält.⁶¹

⁵³ Qualifications Wales. 2018. „An international comparison study: A supplementary report to accompany the Sector Review of Qualifications and the Qualifications System in Construction and the Built Environment.“ [Internationale Vergleichsstudie. Ein ergänzender Bericht zur Branchenübersicht der Qualifikationen und Qualifikationssysteme im Bausektor] Newport: Qualifications Wales. <https://www.qualificationswales.org/media/3149/construction-international-comparison.pdf>

⁵⁴ SusBuild. „Dual vocational training in Germany.“ [Duale Berufsausbildung in Deutschland] <https://www.susbuild.eu/good-practice/dual-vocational-training-in-germany-en/>

⁵⁵ Apprenticeship Toolbox. „Finanzierungssystem in Deutschland.“ <https://www.apprenticeship-toolbox.eu/financing/funding-arrangements/47-funding-arrangements-in-germany>

⁵⁶ SusBuild. „Dual vocational training in Germany.“ [Duale Berufsausbildung in Deutschland] <https://www.susbuild.eu/good-practice/dual-vocational-training-in-germany-en/>

⁵⁷ GTAI. Industrie- und Handelskammern (IHK) und Handwerkskammern. <https://www.gtai.de/gtai-de/invest/investment-guide/establishing-a-company/business-registration/gewerberegister-65396#72746>

⁵⁸ Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt. <https://igbau.de/>

⁵⁹ Andreas Goldberg, Dora Mourinho und Ursula Kulke. 1995. „Labour market discrimination against foreign workers in Germany.“ [Diskriminierung ausländischer Arbeitnehmer auf dem deutschen Arbeitsmarkt] International Migration Papers 7. Genf: Internationale Arbeitsorganisation (ILO). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_201039.pdf

⁶⁰ KOFA. 2020. „KOFA-Kompakt: Bauberufe im Juli 2020 – Corona-Spezial.“ Berlin: KOFA. <https://www.kofa.de/service/publikationen/detailseite/news/kofa-kompakt-bauberufe-im-juli-2020-corona-spezial>

⁶¹ Florence Schulz. 2019. „Germany needs a quarter of a million migrant workers a year.“ [Deutschland braucht pro Jahr eine Viertelmillionen Arbeitsmigranten] Euractiv. 22. Februar 2019. <https://www.euractiv.com/section/economy-jobs/news/germany-needs-a-quarter-of-a-million-migrant-workers-a-year/>

Trotz des Bedarfs erhielten Arbeitnehmer aus Drittländern mit mittlerer Qualifikation nur schwer Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt. Aus diesem Grund hat Deutschland im März 2020 ein neues Fachkräfteeinwanderungsgesetz verabschiedet.⁶² Nach diesem Gesetz, kann jeder mit einer qualifizierten Berufsausbildung nach Deutschland einwandern und ein Arbeitsvisum bekommen, sofern zwei Bedingungen erfüllt sind: (1) die Berufsqualifikation muss in Deutschland anerkannt sein und (2) die Fachkraft muss einen Arbeitsvertrag oder ein Arbeitsplatzangebot vorweisen. Obwohl ausreichende Kenntnisse der deutschen Sprache (z. B. Niveau B1) für ein Visa formal nicht notwendig sind, erwarten die meisten Arbeitgeber in der Praxis einen entsprechenden Nachweis, bevor sie ein Arbeitsplatzangebot machen. Die deutschen Handwerkskammern müssen eine Bescheinigung ausstellen, in der die Gleichwertigkeit der ausländischen Berufsqualifikation anerkannt wird. Außerdem sieht das Gesetz vor, dass Menschen aus Drittländern für Qualifizierungsmaßnahmen nach Deutschland kommen, wenn sie die Zusage für einen Ausbildungsplatz in einem deutschen Unternehmen haben, Deutschkenntnisse auf dem Niveau B1 besitzen und sich während ihres Aufenthalts selbst finanzieren können.⁶³ Was letztes angeht, braucht ein Lehrling rund 950 € im Monat, was bei einigen Lehrberufen im Baugewerbe nicht erreicht wird.

Das neue Gesetz hat positive wie negative Seiten. Vor der Einstellung ausländischer Arbeitnehmer müssen keine Arbeitsmarktprüfungen mehr durchgeführt werden (die jedoch bei Lehrlingen weiterhin Pflicht sind), weil vorausgesetzt wird, dass Unternehmen, die nach den Vorgaben des neuen Gesetzes Beschäftigte anwerben, ihren Bedarf sonst nicht decken können. Das Gesetz definiert keine Obergrenze für die Arbeitsmigration und bevorzugt auch nicht bestimmte Herkunftsländer. Und am wichtigsten: Es gibt keine Einschränkungen bei den geforderten Berufsqualifikationen, obwohl bestimmte Berufe als Mangelberufe eingestuft wurden (zu denen auch die Bauberufe gehören).⁶⁴ Allerdings gibt es noch Probleme bei der praktischen Umsetzung. Das heutige duale System ist sehr rigide, weshalb die Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen schwierig ist. Die im Herkunftsland erworbene Qualifikation muss von anerkannten und vorab zugelassenen Schulen vergeben werden. Für Beschäftigung und Ausbildung gelten unterschiedliche Regeln, was den Unternehmen die Umsetzung erschwert. Auch ist nicht klar, wie reibungslos die Beschaffung der notwendigen Visa verlaufen wird, und das System wurde noch nicht getestet (weil es erst kurz vor der Coronapandemie verabschiedet wurde).⁶⁵ Und schließlich verlangt es relativ gute Sprachkenntnisse, die Arbeitssuchende aus Ländern wie Nigeria vermutlich nur schwer erwerben können.

Bereits vor Verabschiedung des Gesetzes haben verschiedene Ämter der deutschen Regierung, insbesondere die Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) seit langem daran gearbeitet, vermehrt legale Migrationsmöglichkeiten für Menschen aus Drittländern zu schaffen. Derzeit werden dazu über 15 Pilotprojekte durchgeführt, mehr als in jedem anderen europäischen Land.⁶⁶ Allerdings bleiben viele dieser Projekte im kleinen Rahmen, und es gibt nur wenig Koordination zwischen den verschiedenen Regierungsbehörden. Allen gemein ist der Ehrgeiz, die Pilotprojekte auszuweiten und miteinander zu verknüpfen und gleichzeitig in Bildung und

⁶² Make It In Germany. 2020. „Das Fachkräfteeinwanderungsgesetz auf einen Blick.“ <https://www.make-it-in-germany.com/de/visum/fachkraefteeinwanderungsgesetz>

⁶³ Michaelle Nintcheu und Alexandra Köbler. 2021. „Möglichkeiten der Fachkräfteeinwanderung. Was Arbeitgeber wissen müssen.“ Berlin: Bundesministerium für Wirtschaft und Energie. https://www.make-it-in-germany.com/fileadmin/MiiG_Unternehmen/PDFs/Unternehmen/Unterstuetzung_finden/BMWi_Leitfaden-fuer_Arbeitgeber_DE_02.2021.pdf

⁶⁴ Tanja Zech. 2020. „Fachkräfte willkommen“ *Deutschland.de*. 27. Januar 2020. <https://www.deutschland.de/de/topic/wirtschaft/fachkraefteeinwanderungsgesetz-arbeiten-in-deutschland>

⁶⁵ Tobias Buck. 2019. „Germany steps up hunt for migrant workers amid fears for economy.“ [Deutschland intensiviert aus Sorge um die Wirtschaft die Jagd nach Wanderarbeitnehmern] *Financial Times* [paywall]. 16. Dezember 2019. <https://www.ft.com/content/e59457d4-2002-11ea-b8a1-584213ee7b2b>

⁶⁶ Siehe <https://www.cgdev.org/gsp>

Entwicklung in den Herkunftsländern zu investieren. Der Aufbau der im Folgenden dargestellten globalen Qualifizierungspartnerschaften ist eine Möglichkeit, um dies zu erreichen.

BOX 3. NEUE PERSPEKTIVEN FÜR JUNGE MENSCHEN IM KOSOVO

Seit 2017 fördert Deutschland die Berufsausbildung und Beschäftigungsfähigkeit junger Menschen im Kosovo, wo die Jugendarbeitslosigkeit bei über 50 Prozent liegt. Das Projekt „Beschäftigungsfähigkeit für die Jugend im Kosovo schaffen“ soll die Kluft zwischen den Qualifikationen der Arbeitssuchenden und den Anforderungen des Arbeitsmarkts überbrücken. Außerdem zielt es darauf ab, die Qualität der Berufsbildung im Kosovo zu verbessern und die Systeme und Kapazitäten des Ministeriums für Bildung, Wissenschaft und Technologie (MEST), des Ministeriums für Arbeit und Soziales (MLSW) und ihrer Behörden zu stärken.

Ein Aspekt des Projekts war die Umsetzung einer globalen Qualifizierungspartnerschaft im Bausektor. Beteiligt waren das Deutsche Informationszentrum für Migration, Ausbildung und Karriere (DIMAK), das Ministerium für Arbeit und Soziales, die Handwerkskammer München sowie private Unternehmen. Dazu sollte die dreijährige Bauausbildung in zwei Teile gegliedert werden, wobei die Auszubildenden in einer privaten Berufsschule in Pristina einen zweijährigen Lehrgang mit einem „Berufsqualifikationsabschluss“ absolvieren sollten. Die Hälfte der Auszubildenden sollte danach im Kosovo bleiben und die andere Hälfte das dritte Jahr der Berufsausbildung in einem Betrieb in Deutschland absolvieren. Geplant war, dass die Auszubildenden in den ersten beiden Jahren während des Sommers in den deutschen Betrieben arbeiten können, um das Vertrauen der Unternehmen zu gewinnen, die sie nach Abschluss der Ausbildung im Idealfall übernehmen sollten.

Leider wurde das Projekt aus vier Gründen nie umgesetzt. Erstens ließen sich die deutschen Lehrpläne nur schwer an die Umstände im Kosovo anpassen. Zu einer Baulehre gehören im Kosovo auch allgemeinbildende Fächer; zusammen mit den spezialisierten deutschen Lerninhalten wurden die Lehrpläne zu voll. Zweitens waren sich die deutschen Partner dieser Anforderungen nicht bewusst oder lehnten diese ab. Drittens hat das Baugewerbe im Kosovo einen schlechten Ruf, sodass nur wenige junge Menschen bereit waren, so viel Zeit und Geld zu investieren. Viertens dauerte die Anerkennung der Berufsqualifikation zu lange. Der Leitungsausschuss versuchte ohne Erfolg, eine automatische Anerkennung der kosovarischen Schulabschlüsse zu erreichen. Außerdem muss jeder Zuwanderer nach Deutschland nachweisen, dass er seinen Lebensunterhalt selbst finanzieren kann, und die angebotenen Löhne lagen unter dem geforderten Grenzwert. Damals waren die deutschen Betriebe nicht bereit, höhere Löhne zu zahlen, um diesen finanzielle Schwelle zu überwinden.

Seitdem hat der Leitungsausschuss angestrengt an der nächsten Phase des Projekts gearbeitet. Das Fachkräfteeinwanderungsgesetz hat eine intensive Debatte über die Anerkennung von Qualifikationen angeregt und die Entwicklung eines neuen Lehrplans ermöglicht. Dieser enthält nun eine zweijährige Ausbildung in allgemeinen Fächern nach den Vorgaben der kosovarischen Behörden (die im Kosovo vermittelt wird) und ein Jahr mit den berufsbezogenen Fächern, die von den deutschen Handwerkskammern gefordert (und in Deutschland

vermittelt) werden. Der Lehrplan wurde in Zusammenarbeit mit der für das Kosovo zuständigen deutschen Handwerkskammer entwickelt und wird in der Pilotphase von einer staatlichen Baugewerbeschule im Kosovo umgesetzt. Vor der Coronapandemie war geplant, jeweils im September 15 Auszubildende für den Einsatz in Deutschland zu qualifizieren. Es sind aber noch zwei Probleme zu lösen. Das erste sind die von den deutschen Arbeitgebern zu zahlenden Löhne und die Frage, ob diese hoch genug für die derzeitige Unterhaltsgrenze sind. Das zweite ist die Suche nach interessierten Auszubildenden und die Frage, ob die für „zu Hause“ bestimmten Teilnehmer auch im Kosovo bleiben. Da der Kosovo zu Europa gehört, gibt es für sie auch andere Migrationswege. Aus diesem Grund setzt sich das Projekt auch für bessere Qualifikationen, Löhne und Arbeitsbedingungen im kosovarischen Baugewerbe ein.

Quelle: Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH. „Beschäftigungsperspektiven für die Jugend in Kosovo schaffen“ <https://www.giz.de/de/weltweit/66634.html>, und Interviews mit beteiligten Akteuren.

AUFBAU EINER GLOBALEN QUALIFIZIERUNGSPARTNERSCHAFT

Wie oben erläutert leidet Deutschland unter einem großen und andauernden Kompetenzdefizit, insbesondere im Bausektor. Der Anteil der im Ausland geborenen Arbeitnehmer nimmt in der deutschen Bauwirtschaft immer weiter zu und liegt weit höher als in vergleichbaren Sektoren. Als Reaktion auf diesen Bedarf soll das neue Fachkräfteeinwanderungsgesetz sowohl Menschen mit einer ausländischen Berufsqualifikation als auch neuen Auszubildenden den Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt erleichtern. Obwohl es noch Fragen zur Umsetzung gibt, bietet das Gesetz grundsätzlich die Chance, in die Ausbildung ausländischer Arbeitnehmer in nachgefragten Bauberufen zu investieren und mit einem Teil dieser Fachkräfte den Arbeitskräftemangel in Deutschland zu überbrücken.

Nigeria ist ein aufsteigendes Land mit einem großen Infrastrukturdefizit, das umfassende Investitionen in die bebauten Umwelt erfordert. Allerdings leidet der Bausektor unter schlecht qualifizierten Arbeitnehmern und Schwarzarbeit, einem unzureichenden Ausbildungssystem und einem insgesamt schlechten Ruf. Diese Probleme hemmen Leistung und Wachstum nicht nur nigerianischer Bauunternehmer, sondern auch multinationaler Konzerne, die auf diesem boomenden Markt aktiv werden wollen. Eine Partnerschaft im Bausektor zwischen Nigeria und einem Zielland wie Deutschland könnte dazu beitragen, das Angebot gut ausgebildeter Arbeitnehmer in Nigeria zu erhöhen, das Ausbildungssystem zu verbessern und neue Arbeitskräfte für den deutschen Markt zu gewinnen.

Das Modell der globalen Qualifizierungspartnerschaft ist eine Möglichkeit, dies zu erreichen. Eine globale Qualifizierungspartnerschaft ist ein bilaterales Abkommen zur Arbeitsmigration zwischen einem Herkunftsland und einem Zielland. Das Herkunftsland verpflichtet sich, Arbeitnehmer in Berufen zu qualifizieren, die konkret und kurzfristig in beiden Ländern gebraucht werden. Dabei bleibt ein Teil der Auszubildenden im Herkunftsland und verbessert dort das Arbeitskräftepotenzial (die Heimatschiene); der andere Teil migriert ins Zielland (die Migrationschiene). Das Zielland stellt die für die Ausbildung notwendige Technologie und Finanzierung bereit und nimmt qualifizierte Migranten auf, die einen vollen Beitrag leisten und sich schnell integrieren können.

In den folgenden Abschnitten wird beschrieben, wie eine entsprechende globale Qualifizierungspartnerschaft im Bausektor zwischen Deutschland und Nigeria entwickelt werden könnte, wobei insbesondere auf die Struktur, Risiken und Maßnahmen zur Risikomanagement sowie potenzielle Finanzierungsquellen eingegangen wird. Die nachstehende Liste ist natürlich nicht vollständig. In den umfangreichen Konsultationen zwischen den beteiligten Parteien werden auf beiden Seiten zweifelsohne noch viele weitere Fragen auftauchen. Deshalb ist es wichtig, jede Möglichkeit zur Erprobung neuer Ansätze zu nutzen.

Design

Die einzelnen Schritte zum Aufbau einer globalen Qualifizierungspartnerschaft sind wie folgt:

1. Unterzeichnung eines Abkommens zwischen beiden Regierungen,
2. Konsultation relevanter Akteure,
3. Suche nach interessierten Arbeitgebern,
4. Entwicklung von Lehrplänen und Unterrichtsmaterial,
5. Entwicklung weiterer Beiträge im größeren Rahmen,
6. Ermöglichung der Arbeitnehmermobilität und
7. Auswertung (und potenziell Erweiterung) des Projekts.

Unterzeichnung eines Abkommens zwischen beiden Regierungen

Der erste Schritt beim Aufbau einer globalen Qualifizierungspartnerschaft im Bausektor ist die Unterzeichnung einer gemeinsamen Absichtserklärung oder eines bilateralen Abkommens zur Mobilität von Arbeitnehmern. Diese Abkommen sollten direkt zwischen der GIZ und dem BMZ in Deutschland und dem Ministerium für Arbeit und Beschäftigung in Nigeria verhandelt werden und den Arbeitskräftebedarf auf beiden Seiten berücksichtigen. Die Diskussionen dazu laufen derzeit (siehe Textfeld 4) und es gibt viele ähnliche Abkommen, auf denen man aufbauen kann.

BOX 4. DAS PROJEKT „PARTNERSCHAFTLICHE ANSÄTZE FÜR AUSBILDUNGS- UND ARBEITSMIGRATION“ (PAM)

Anfang 2021 hat die Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH beim Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) einen Antrag für den Aufbau einer neuen Qualifizierungspartnerschaft im Bausektor mit Nigeria eingereicht. Weitere Ansätze zur beruflichen Qualifikation und Mobilität werden derzeit in bis zu fünf weiteren Ländern erprobt, darunter Ecuador und Vietnam. Das Projekt läuft seit 2019 und soll noch bis Juni 2023 fortgesetzt werden. Ziel dieser neuen Partnerschaften ist es, den Arbeitsmärkten in den Herkunftsländern und in Deutschland mehr hochqualifizierte Arbeitnehmer zur Verfügung zu stellen. In einem Teil der Partnerschaften erfolgt die Ausbildung nach dem dualen Modell. Das Projekt baut auf den Erfahrungen auf, die die GIZ im Projekt „Beschäftigungsperspektiven für die Jugend in Kosovo schaffen“ (siehe Textfeld 3) und anderen Maßnahmen zur Verbesserung der beruflichen Bildung in den Herkunftsländern gesammelt hat.

In Nigeria will die GIZ dafür mit einer neuen Berufsschule, der Bauakademie des Arbeitgeberverbands der Bauwirtschaft (FOCI), zusammenarbeiten.⁶⁷ Der Verband FOCI wurde 1954 von acht Unternehmen als „Federation of Building and Civil Engineering Contractors in Nigeria“ [Verband der Bauunternehmen in Nigeria] gegründet und hat heute über einhundert Mitglieder.⁶⁸ Im Dezember 2020 wurde in Abuja mit dem Bau der neuen Akademie für Handwerksberufe begonnen, in der Nigerianer als Maurer, Klempner und Tischler ausgebildet werden sollen. Neben der GIZ und anderen Spendern trägt auch die Julius Berger Nigeria, eines der größten Bauunternehmen des Landes und Tochtergesellschaft der Julius Berger International GmbH (mit Hauptsitz in Deutschland) zur Finanzierung der Akademie bei. Die ersten Lehrgänge sollen im Frühjahr 2021 beginnen.

Quelle: Interviews mit beteiligten Akteuren

Konsultation relevanter Akteure

Im zweiten Schritt muss sichergestellt werden, dass alle betroffenen Akteure angehört werden und die Möglichkeit erhalten, am Konzept der globalen Qualifizierungspartnerschaft mitzuwirken. Die relevanten Akteure sind in Tabelle 1 aufgeführt. Obwohl nicht alle dieser Interessenträger formal an der Umsetzung des Projekts beteiligt sein müssen, ist es äußerst wichtig, sie über die gesamte Projektlaufzeit hindurch regelmäßig zu konsultieren und ihnen die Gelegenheit zu geben, Kritik anzubringen und Kurskorrekturen vorzuschlagen. Dies gewährleistet, dass sich alle Interessenträger positiv zur Bedeutung des Projekts äußern und einen Gegenpol zu den unvermeidlichen Kritikern sowohl innerhalb als auch außerhalb der Regierung bilden.

Tabelle 1. Relevante Akteure für eine deutsch-nigerianische Qualifizierungspartnerschaft

	Nigeria	Rolle	Deutschland	Rolle
Regierung	Außenministerium, Ministerium für Arbeit und Wohnen (FMWH)	Absichtserklärung unterzeichnen und Projektmanagement überwachen	Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ)	Absichtserklärung unterzeichnen und Projekt leiten
	Ministerium für Arbeit und Beschäftigung	Absichtserklärung unterzeichnen und Projekt leiten	Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH	ODA bereitstellen, Entwicklungsaspekt des Projekts gewährleisten
	Kommission für die nigerianische Diaspora (NiDCOM)	Die Rechte nigerianischer Zuwanderer in Deutschland schützen und das Projekt für die Entwicklung in Nigeria nutzen	Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF)	Integration von Nigerianern in den deutschen Arbeitsmarkt fördern, Umsetzung des Projekts überwachen

⁶⁷ Julius Berger. 2020. „50th Anniversary Commemoration: Julius Berger Builds Artisanal Skill Academy in Abuja, Partners FOCI and GIZ.“ [Zum 50. Jahrestag: Julius Berger baut gemeinsam mit dem FOCI und der GIZ neue Handwerksakademie in Abuja] Pressemitteilung. 5. Dezember 2020. <https://www.julius-berger.com/press/50th-anniversary-commemoration-julius-berger-builds-artisanal-skill-academy-in-abuja-partners-foci-and-giz>

⁶⁸ Stockwatch. 2019. „Construction Industry will grow to the Next Level – Engr. Nasiru Dantata.“ [Ein großer Schritt für das Baugewerbe – Ingenieur Nasiru Dantata] *Stockwatch*. 9. Juli 2020. <http://stocksnng.com/construction-industry-will-grow-next-level-engr-nasiru-dantata/>

	Nigeria	Rolle	Deutschland	Rolle
Nichtstaatliche Stellen	Nigerianische Dachgewerkschaft (NLC)	Sicherstellen, dass lokale und internationale Arbeitsstandards zum Schutz von Auszubildenden und Arbeitnehmern im Projekt eingehalten werden	Goethe-Institut	Sprachkurse planen und durchführen, Bescheinigungen für Visaanträge ausstellen
Internationale Stellen	Internationale Organisation für Migration (IOM), Nigeria	Migrants Resource Centers (MRC) bei Beratung und Schulung vor der Auswanderung unterstützen	Internationale Organisation für Migration (IOM), Global	Schulungen vor und nach der Auswanderung fördern, bewährte Verfahren weitergeben, (möglicherweise) Finanzmittel bereitstellen
	Internationale Arbeitsorganisation (ILO), Nigeria	Gemeinsam mit dem NLC sicherstellen, dass die Arbeitsstandards gemäß den Übereinkommen der ILO zum Schutz der Rechte von Arbeitsmigranten eingehalten werden	Internationale Arbeitsorganisation (ILO), Global	Arbeitsstandards kontrollieren, Rechte von Migranten schützen
Berufsverbände	Council of Registered Builders of Nigeria (CORBON) [Ausschuss registrierter Bauunternehmer in Nigeria]	In der Funktion als Branchenkompetenzausschuss des Baugewerbes die Ausbildung zertifizieren und die Auszubildenden der Heimatschiene prüfen	Deutscher Industrie- und Handelskammertag (DIHK)	Qualifikation der in Nigeria ausgebildeten Fachkräfte anerkennen
Arbeitgeber	Arbeitgeberverband der Bauwirtschaft (FOCI) als Dachorganisation der größten Bauunternehmen in Nigeria	Teilnehmer der Heimatschiene einstellen und die Einstellung von Teilnehmern der „Migrationsschiene“ vermitteln, wo möglich	Arbeitgeber, die sich am Projekt beteiligen wollen	Teilnehmer der „Migrationsschiene“ einstellen, Ausbildungsplätze anbieten, Auszubildende bei der Anerkennung durch die Handwerkskammer helfen
Gewerkschaften	Gewerkschaft Ingenieurwesen, Bau, Möbelbau und Holz (NUSECFWW)	Gemeinsam mit den zuständigen Stellen die Arbeitnehmerrechte der für das Projekt ausgewählten Fachkräfte schützen	IG Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU)	Arbeitsstandards kontrollieren, Rechte von Migranten schützen, sicherstellen, dass das Projekt nicht genutzt wird, um eine Verbesserung von Löhnen und Arbeitsbedingungen zu umgehen
Diaspora-Vertreter			AFFORD, Organisation der Auslandsnigerianer (NIDO) Deutschland	Integration der Nigerianer in der „Migrationsschiene“, Geldüberweisungen und Wissenstransfer erleichtern

Suche nach interessierten Arbeitgebern

Im dritten Schritt müssen Unternehmen in Nigeria und Deutschland als Projektpartner gewonnen werden. Was Nigeria angeht, wäre eine Partnerschaft mit Julius Berger Nigeria sinnvoll, da dieses Unternehmen große Beiträge zur neuen Bauakademie des Arbeitgeberverbands der Bauwirtschaft (FOCI) leistet und für seine Tätigkeit in Nigeria eindeutig Fachkräfte braucht. Andere Unternehmen, die angefragt werden könnten, sind z. B. Setraco, Reynolds Construction Company (RCC), Arab Contractors, Cappa & D'Alberto, C & C, Gilmor, PW, Brunelli, Adold Engineering, Ringardas und die China Civil Engineering and Construction Company (CCECC).

In Deutschland sollten deutsche Unternehmen gesucht werden, die unter einem signifikanten Fachkräftemangel leiden und ihren Sitz in Berlin und anderen Städte mit einer großen afrikanischen Diaspora haben. Auch hier ist die Julius Berger International GmbH ein offensichtlicher erster Kandidat. Andere Bauunternehmen, die möglicherweise Verbindungen mit Deutschland haben, sind Dantata & Sawoe, Brastem-Sterr Nig. Ltd., Construction Kaiser, Rock Results Group, Makasa Sun Nig. Ltd., Metalum Ltd, Periform und Scaffolding Nig. Ltd. Sie alle sind Mitglieder der Deutsch-Nigerianischen Handelskammer.

Entwicklung von Lehrplänen und Unterrichtsmaterial

Im vierten Schritt wird in Konsultation mit den am Projekt beteiligten Arbeitgebern, der deutschen Handwerkskammer und dem nigerianischen Ministerium für Arbeit und Beschäftigung ein Lehrplan für die Ausbildung der nigerianischen Fachkräfte für das Baugewerbe entwickelt. Der schwierigste Aspekt dieser Arbeit wird vermutlich darin bestehen, zu gewährleisten, dass die in der Heimatschiene bzw. der Migrationsschiene vermittelten Berufsqualifikation tatsächlich den Bedürfnissen des Arbeitsmarkts beider Länder entspricht. Um herauszufinden, welche Kompetenzen (heute und zukünftige) in beiden Ländern gefragt sind, sollten Tiefeninterviews geführt, Sekundärforschung betrieben und die wichtigsten Verbände, Handelskammern, Arbeitsvermittlungsstellen und Investitionsgesellschaften um eine Stellungnahme gebeten werden. Die zu vermittelnden Kompetenzen sollten den nationalen Beschäftigungsstrategien entsprechen und zu den wirtschaftlichen Entwicklungszielen beider Länder beitragen. Diese Analysen können weit über das Baugewerbe hinaus genutzt werden, um auch in anderen Sektoren benötigte Kompetenzen zu identifizieren und weiterer potenzielle Partnerschaften zu unterstützen.

Nach der Forschung und Analyse für diesen Bericht empfehlen wir, dass sich die Heimatschiene auf die Vermittlung allgemeiner Kompetenzen für die Bauwirtschaft konzentriert, die im Wohnungsbau eingesetzt werden können, und die Migrationsschiene zusätzlich noch spezialisierte Fertigkeiten und Projektleitungskompetenzen vermittelt. Um zu gewährleisten, dass die Teilnehmer über die nötigen Vorkenntnisse verfügen, wird empfohlen, für das Projekt vor allem Personen mit einem weiterführenden Schulabschluss anzuwerben.

Angesichts der Anforderungen der deutschen Handelskammern ist es besonders wichtig, dass die Berufsausbildung in Nigeria entsprechend strukturiert ist. Im Idealfall vermittelt die Akademie die ersten beiden Jahre des deutschen Lehrplans für Bauberufe in Nigeria. Danach absolvieren die Teilnehmer der Migrationsschiene ihr letztes Ausbildungsjahr in Deutschland. Zusätzlich können sie in nigerianischen oder in den Schulferien auch in deutschen Unternehmen Praktika machen, um Berufserfahrung zu sammeln. Möglicherweise lässt sich ihre Lehrzeit später verkürzen, zum Beispiel auf sechs Monate.

Dies wird aber erst möglich, wenn sich die Qualität der beruflichen Bildung in Nigeria verbessert und die Arbeitgeber sicher sein können, dass Arbeitnehmer mit entsprechenden Abschlüssen auch über die nötigen Kompetenzen verfügen. Aus diesem Grund könnte zu Beginn des Projekts auch ein einjähriger Vorbereitungskurs in Nigeria angeboten werden. Dieser Kurs wäre in Deutschland nicht formal anerkannt, würde den ersten Jahrgang jedoch auf die weitere Ausbildung in beiden Ländern vorbereiten. Danach würden die Teilnehmer der Migrationsschiene ihre letzten beiden Ausbildungsjahre in Deutschland verbringen. Dies wäre aber nur möglich, wenn die einjährige Ausbildung bereits die Anforderungen der nigerianischen Unternehmen erfüllen kann und/oder den Teilnehmer der Heimatschiene weitere Lehrgänge angeboten werden, in denen sie die nötigen Kompetenzen erwerben können.

Die Berufsausbildung müsste auf jeden Fall auch Deutschkenntnisse vermitteln. Nach dem neuen Fachkräfteeinwanderungsgesetz ist das Mindestniveau für die Einwanderung das Niveau B1. Das ist eine hohe Hürden, insbesondere für Auszubildende ohne Vorkenntnisse der deutschen Sprache, und ist nur mit intensivem Sprachunterricht zu erreichen. Es wäre empfehlenswert, dass die Teilnehmer der Migrationsschiene während des gesamten einjährigen Vorbereitungskurses Deutschunterricht bekommen. Nach ihrem Abschluss können sie an einem Vollzeit-Schnellkurs teilnehmen, der sie auf das Niveau B1 bringt. Der Unterricht könnte vom Goethe-Institut entweder vor Ort oder online angeboten werden. Zusätzlich könnte möglicherweise auch den Teilnehmern der Heimatschiene eine Form des Sprachunterrichts angeboten werden, vielleicht bis zum Niveau A1. Zudem sollte es einen intensiven Lehrgang zur „Ausbildung von Ausbildern“ geben, damit genug nigerianische Deutschlehrer ausgebildet werden können, um die Nachhaltigkeit des Projekts zu gewährleisten.

Ein letzter wichtiger Punkt ist die Integration. Die Teilnehmer der Migrationsschiene brauchen vor und nach dem Umzug Kurse, in denen ihnen Informationen vermittelt werden, die die Eingliederung in die deutsche Wirtschaft und Gesellschaft erleichtern. Mögliche Träger dieser Kurse sind die IOM oder andere Nichtregierungsorganisationen, die vielleicht schon heute die kulturelle Integration von Geflüchteten und Asylsuchenden unterstützen. Außerdem müssen in beiden Schienen auch Querschnittskompetenzen vermittelt werden, z. B. Transferdenken, Problemlösungskompetenz und selbständiges Lernen.

BOX 5. BEDARFSGERECHTE BERUFLICHE QUALIFIZIERUNG UND JUGENDBESCHÄFTIGUNG (SKYE)

Von 2018 bis 2022 führt das deutsche Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) gemeinsam mit dem nigerianischen Ministerium für Haushalts- und Nationalplanung (FMBNP) ein Projekt durch, mit dem unter anderem die Qualität der beruflichen Bildung in Nigeria verbessert werden soll. Der Schwerpunkt liegt auf den personalintensiven Branchen Baugewerbe und Landwirtschaft und dem Berufsfeld des Industriemechanikers und hat das übergeordnete Ziel, die Ausbildung in diesen Sektoren besser an die Bedürfnisse von KKMU anzupassen. Seit Beginn des Projekts wurden über 3380 Teilnehmer ausgebildet, von denen 557 einen Arbeitsplatz gefunden haben.

Quelle: Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH. „Bedarfsgerechte berufliche Qualifizierung und Jugendbeschäftigung - SKYE“ <https://www.giz.de/de/weltweit/72119.html>, und Interviews mit beteiligten Akteuren.

Entwicklung weiterer Beiträge im größeren Rahmen

Neben beruflicher Bildung und Mobilität sollte das Projekt auch Investitionen in die Öffentliche Entwicklungszusammenarbeit (Official Development Assistance - ODA) umfassen, mit denen der nigerianische Bausektor insgesamt verbessert wird. Der beste Beitrag, den ein solches Projekt machen kann, sind bedeutende Investitionen in das System der allgemeinen und beruflichen Bildung in Nigeria. Wie bereits erläutert, boomt die nigerianische Bauwirtschaft, verfügt aber nicht über genug qualifizierte Arbeitskräfte, um das aktuelle Wachstum voll zu nutzen. Entwicklungsgelder, die über dieses Projekt nach Nigeria fließen, könnten genutzt werden, um die im Rahmen des Projekts „Bedarfsgerechte berufliche Qualifizierung und Jugendbeschäftigung“ (SKYE) aufgebauten Maßnahmen zu erweitern oder die Arbeit der nigerianischen Hochschule für berufliche Qualifikationen mit Gründerzentrum zu unterstützen. Diese Mittel könnten dazu beitragen, die Ausbildung und Lehrpläne in anderen Fächern zu formalisieren und, ganz wichtig, den Personalbedarf kleinerer Unternehmen zu decken, die möglicherweise nicht über die Ressourcen verfügen, um an einer weiter gefassten, globalen Qualifizierungspartnerschaft teilzunehmen.

Ermöglichung der Arbeitnehmermobilität

Der sechste Schritt ist die Planung der Mobilitätskomponente innerhalb der Migrationsschiene. Die Auszubildenden sollten nach den Regeln des neuen Fachkräfteeinwanderungsgesetzes nach Deutschland einwandern und ein Vierjahresvisa bekommen, das verlängert werden kann, wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer dies wollen. Weil sie unter diese Visaregelung fallen, ist eigentlich keine Unterstützung bei der Rückkehr und Wiedereingliederung erforderlich. Dennoch sollten Mittel zur Seite gelegt werden, falls Teilnehmer aus irgendwelchen Gründen zurückkehren möchten. Ihre Angehörigen sollten sie begleiten dürfen und ebenfalls Arbeitsvisa erhalten. Die IOM könnte vor und nach der Abreise nach Deutschland Kurse anbieten, und die deutsche Handwerkskammer sollte die Teilnehmer bei der Anmeldung unterstützen und Schulungen nach der Ankunft in Deutschland anbieten. Die Teilnehmer der Migrationsschiene sollten nach ihrer Ankunft an AFFORD und andere Diasporagruppe verwiesen werden, die ihre Integration unterstützen können. Während des gesamten Projekts müssen alle Arbeitsstandards beachtet werden. Besonders die Regierungen sollten sich an Artikel 43 der Internationalen Konvention zum Schutz der Rechte aller Wanderarbeitnehmer und ihrer Familienangehörigen (1990) halten, welche die Mindeststandards festlegt.

Auswertung (und potenziell Erweiterung) des Projekts

Wie der vollständige Bericht zu dieser Fallstudie zeigt, ist der potenzielle Nutzen globaler Qualifizierungspartnerschaften enorm und muss in jedem Fall bewertet werden. Eine Evaluierung sollte zu Beginn, zur Halbzeit und am Ende des Projekts stattfinden, sowie ein weiteres Mal nach einem Jahr, um die langfristigen Auswirkungen des Projekts zu untersuchen. Es genügt nicht, den Arbeitnehmern die Zuwanderung zu ermöglichen und dann zu glauben, dass sie sich aufgrund der Form ihrer Ausbildung automatisch integrieren. Negative Erfahrungen erzeugen häufig eine Kette negativer Rückmeldungen, die künftige Teilnehmer des Projekts von der „Migrationsschiene“ abschrecken können. Deshalb sollten die Integrationsaussichten der Auszubildenden aufmerksam verfolgt werden.

Diese Evaluierungen können intern (z. B. bei der GIZ) oder durch einen externen Anbieter durchgeführt werden. Wichtig ist, dass bei solchen Evaluierungen Kontrollgruppen sowohl für Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber verwendet werden, um die Auswirkungen des Projekts in beiden Ländern und bei allen Beteiligten korrekt bewerten zu können. In dieser Hinsicht ist besonders

wichtig, die Auswirkungen des Projekts auf die Arbeitgeber zu untersuchen, damit man den Nutzen des Projekts gegenüber anderen Arbeitgebern und anderen Regierungen nachweisen kann.

Auf der Grundlage der erhobenen Daten müssen die wichtigsten Interessenträger entscheiden, ob und wie das Pilotprojekt im größeren Maßstab umgesetzt werden soll. In der Frühphase sollte das Modell der globalen Qualifizierungspartnerschaft am besten im kleinen Maßstab getestet werden, vielleicht mit einer Gruppe von 100 Fachkräften, die nach Deutschland kommen. Auf diese Weise können die Annahmen, die dem Projektaufbau zugrunde liegen, getestet und angepasst werden. Angesichts des hohen Bedarfs kann das Projekt langfristig auf mehrere Tausend Fachkräfte jährlich und möglicherweise auch auf andere Länder in der Region, wie zum Beispiel Ghana und den Senegal, ausgeweitet werden. Dadurch sollten mit der Zeit auch die Kosten pro Teilnehmer sinken. Dabei sollte das Projekt sehr eng überwacht und durch mehrere Evaluierungen überprüft werden, um zu gewährleisten, dass es weiterhin den gewünschten Nutzen bringt. Wenn sich die Bedürfnisse der Arbeitgeber ändern oder der Bedarf sinkt, muss das Projekt in der Lage sein, sich an die neue Lage anzupassen.

Risiken und Maßnahmen zum Risikomanagement

Im vollständigen Bericht zu dieser Fallstudie werden zahlreiche Risiken aufgezählt, die zu allen globalen Qualifizierungspartnerschaften gehören, und mögliche Maßnahmen zu deren Minimierung skizziert. Zusätzlich zu den dort genannten Risiken gibt es drei spezifische Risiken, die bei der Entwicklung einer Qualifizierungspartnerschaft für das Baugewerbe zwischen Deutschland und Nigeria vermutlich auftreten werden.

Der Bausektor hat weiterhin einen schlechten Ruf, sodass womöglich nur wenige Menschen in Nigeria bereit sind, in eine lange Berufsausbildung zu investieren. Wie bereits erläutert, hat Nigeria einen boomenden Bausektor, der Mühe hat, im Inland Arbeitnehmer zu finden. Dies liegt vermutlich auch daran, dass Berufe im Baugewerbe als niedrig qualifiziert gelten und wenig Status bringen. Wie im Textfeld 3 beschrieben, gab es in einem Projekt der GIZ im Kosovo ähnliche Probleme, sodass es nur schwer gelang, junge Menschen zu finden, die bereit waren, Zeit und Geld in die Ausbildung zu investieren. Jede globale Qualifizierungspartnerschaft im Bausektor muss daher die Probleme untersuchen, die den Sektor im Herkunftsland unattraktiv machen (schlechte Bezahlung, schlechte Arbeitsbedingungen oder keine finanzielle Unterstützung während der Ausbildung) und sich auch für deren Bekämpfung einsetzen.

Die geforderten Sprachkenntnisse können eine hohe Hürde darstellen. Der Bausektor in Nigeria zieht vor allem junge Menschen ohne weiterführenden Schulabschluss an. Deshalb könnten die geforderten Deutschkenntnisse manche Interessenten von einer Teilnahme am Projekt abschrecken. Es könnte eine zusätzliche Ausbildung integriert werden, in der die nötigen Sprachkenntnisse vermittelt werden.

Es können Probleme aufgrund kultureller Unterschiede entstehen. Wenn diese Unterschiede nicht erkannt und überbrückt werden, könnte dies kurz- und langfristige psychologische Folgen haben, die die Leistung auf der Arbeit, persönliche Beziehungen und das Leben der Migranten insgesamt negativ beeinflussen. Mögliche Lösungen wären die Vermittlung von kulturellem Wissen in der Orientierungsphase vor der Zuwanderung, oder noch besser eine integrierte Vermittlung sozialer Kompetenzen parallel zur fachlichen Ausbildung, mit denen künftige Wanderarbeitnehmern noch im Herkunftsland auf das Leben im Zielland vorbereitet werden.

Finanzierung

Da die GIZ bereits ihr Interesse an der Umsetzung einer globalen Qualifizierungspartnerschaft im Bausektor mit Nigeria bekundet hat, könnte das Projekt mit deutscher Entwicklungshilfe gefördert werden. Die GIZ nutzt die Öffentliche Entwicklungszusammenarbeit schon länger, um neue legale Migrationswege nach Deutschland zu schaffen und die allgemeine und berufliche Bildung in den Herkunftsländern zu verbessern, sodass sich das Projekt nicht allzu sehr von früheren Investitionen unterscheidet.

Mögliche weitere Geldgeber sind die Weltbank oder die Fazilität für Mobilitätspartnerschaften der EU (Mobility Partnership Facility - MPF). Den Antrag für die MPF könnte die GIZ im Namen aller Projektpartner in Deutschland und Nigeria stellen. 2021 beginnt eine neue Finanzierungsrunde (MPF IV), in der Pilotprojekte im Bereich legale Migration gefördert werden.⁶⁹ Sofern im Antrag der Arbeitskräftebedarf in beiden Ländern sorgfältig analysiert wird und das Projekt in Zusammenarbeit mit vielen relevanten Interessenträgern entwickelt wurde, ist es wahrscheinlich, dass das Team des ICMPD den Antrag positiv bewertet.

Wie im Begleitbericht beschrieben, wird es vermutlich schwierig, in der Pilotphase des Projekts bereits Mittel aus dem privaten Sektor anzuwerben. Deshalb wird in der Fallstudie empfohlen, das Projekt in dieser ersten Phase mit Entwicklungshilfegeldern und Fördermitteln internationaler Organisationen zu finanzieren. Langfristig sollte jede Partnerschaft im Bausektor jedoch so aufgebaut sein, dass die Ausbildung der Teilnehmer der Migrationsschiene vom privaten Sektor in Deutschland finanziert wird. Dieses nachhaltige Finanzierungsmodell kann jedoch nur dann funktionieren, wenn der Nutzen des Projekts für deutsche Arbeitgeber nachgewiesen wird. Dazu muss möglichst genau ermittelt werden, wie sich die Zuwanderung von Arbeitskräften zur Behebung des Arbeitskräftemangels auf Produktivität und Investitionsmöglichkeiten auswirken.

⁶⁹ Internationales Zentrum für Migrationspolitikentwicklung (ICMPD). „MPF III: Call for Proposals.“ [MPF III. Ausschreibung] <https://mobilitypartnershipfacility.eu/calls-for-proposals/mpf-iii-call-for-proposals>



WWW.CGDEV.ORG



WWW.WORLDBANK.ORG

Dieses Werk wird gemäß den Bedingungen der Creative-Commons-Lizenz
„Namensnennung, nicht kommerziell 4.0“ bereitgestellt.

SAMIK ADHIKARI arbeitet als Ökonom bei der Weltbank.

MICHAEL CLEMENS ist Leiter des Bereichs Migration, Vertreibung und humanitäre Politik sowie Senior Fellow am Zentrum für globale Entwicklung.

HELEN DEMPSTER ist stellvertretende Leiterin und Senior Associate für Policy Outreach im Bereich Migration, Vertreibung und humanitäre Politik am Zentrum für globale Entwicklung.

NKECHI LINDA EKEATOR arbeitet als Beraterin für die Weltbank.

Foto: Arne Hoel/Weltbank