

Kick-Off Veranstaltung: Globale Skillspartnerschaften in Österreich

Hintergrundpapier

Der Fachkräftemangel belastet die Wirtschaft in ganz Europa stark. Mehr als die Hälfte der österreichischen Unternehmen leidet an einem gravierenden Mangel qualifizierter Arbeitskräfte. Besonders stark zeigt sich der Mangel an Fachkräften im Baugewerbe, in der Herstellung von Holzwaren, im Tourismus, im handwerklich-technischen Bereich, bei mittleren Qualifikationen (Lehre) sowie in mittelgroßen Unternehmen.¹ Vor allem Menschen mit abgeschlossener Lehrausbildung werden dringend benötigt.²

Die meisten EU-Mitgliedsstaaten, darunter auch Österreich, haben versucht, ihre Arbeitsmigrationsprogramme an die Bedürfnisse ihrer Volkswirtschaften anzupassen.³ Gleichzeitig haben die politischen EntscheidungsträgerInnen erkannt, dass nachhaltige Arbeitsmigrationsprogramme, die auf Partnerschaften mit Entsendeländern beruhen, die Auswirkungen der Migration im Allgemeinen positiv verstärken.⁴ Vor diesem Hintergrund hat die österreichische Regierung, im Rahmen der Entwicklungszusammenarbeit und der Migrationspolitik, das Augenmerk auf die Idee von Partnerschaften gerichtet, wobei die Förderung von Bildungsprogrammen für junge Menschen in den Herkunftsländern von MigrantInnen eine wichtige Rolle spielt.⁵

Auf EU-Ebene betont das Neue Migrations- und Asylpaket die Wichtigkeit der Schaffung neuer legaler Wege im Zusammenhang mit Arbeitsmigration, Qualifikationsabstimmung („skills matching“) und der Behebung von Arbeitskräftemangel. Das Paket verlieh dem Konzept der Qualifikationspartnerschaften mit der Ankündigung von „Talentpartnerschaften“ einen neuen Impuls. Diese Partnerschaften zielen darauf ab, einen umfangreichen politischen Rahmen sowie Fördermittel bereitzustellen, um die für beide Seiten vorteilhafte internationale Mobilität, auf Grundlage einer besseren Abstimmung des Arbeitsmarktbedarfs und der Qualifikationen zwischen der EU und den Partnerländern, zu fördern.⁶

Globale Qualifikationspartnerschaften (engl. Global Skills Partnerships) oder ähnliche Konzepte (Talentpartnerschaften, Mobilitätspartnerschaften zum Qualifikationserwerb) bieten die Möglichkeiten, die Qualifikationsmängel sowohl in den Entsende- als auch in den Zielländern von Migrantinnen zu beheben. Diese Partnerschaften können in Form, Modalität und Art der Beteiligung von InteressenvertreterInnen variieren, aber sie alle stellen die Qualifikationsentwicklung von Migrantinnen, die Mobilität und den gegenseitigen Nutzen für Entsende- und Zielländer in den Mittelpunkt.

¹ IBW Research Brief, *Unternehmensbefragung zum Fachkräftebedarf/Fachkräftemangel in Österreich im Jahr 2020*, verfügbar unter: <https://ibw.at> (Zugriff am 30. Dezember 2021).

² IBW Research Brief, *Unternehmensbefragung zum Fachkräftebedarf/Fachkräftemangel in Österreich im Jahr 2019*, verfügbar unter: <https://ibw.at> (Zugriff am 30. Dezember 2021).

³ OECD, *Internationaler Migrationsausblick 2019* (OECD Publishing, Paris), S. 47ff.

⁴ Europäische Kommission, *Mitteilung über die Umsetzung der Europäischen Migrationsagenda*, COM(2017) 558 final, 27. September 2019. Verfügbar unter <https://ec.europa.eu>; U. von der Leyen, *Eine Union, die mehr erreichen will: Meine Agenda für Europa*, S.16. Verfügbar unter: <https://ec.europa.eu> (Zugriff am 26. August 2020).

⁵ Österreichische Bundesregierung, *Regierungsprogramm 2020-2024*, S. 135, verfügbar unter <https://www.bundeskanzleramt.gv.at>.

⁶ Mitteilung über das Neue Migrations- und Asyl-Paket, COM(2020) 609 final, https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/promoting-our-european-way-life/new-pact-migration-and-asylum_en (letzter Zugriff am 28. Juni 2021).

Die Idee ist einfach: Eine Globale Qualifikationspartnerschaft (GSP) ist ein bilaterales Abkommen, mit dem das Zielland in die Schaffung von Humankapital unter möglichen MigrantInnen im Herkunftsland investiert. Noch bevor es zur Migration kommt, kann das Zielland die für den eigenen Arbeitsmarkt benötigten Qualifikationen der MigrantInnen wesentlich beeinflussen. Im Gegenzug erhält das Herkunftsland mehr Auslandsinvestitionen, Technologietransfer, qualifizierte Arbeitskräfte und kann den Druck auf die Sättigung des eigenen Arbeitsmarkts abmildern. Durch die aktive Einbeziehung des Privatsektors in die Entwicklung von GSPs werden die Kosten und Vorteile nicht nur zwischen Staaten, sondern auch zwischen ArbeitgeberInnen und MigrantInnen aufgeteilt.⁷

Die Anpassung an die lokalen Gegebenheiten und Anforderungen der Entsende- und Zielländer ist wesentlich für den Erfolg einer GSP. Zusätzlich sollten Investitionen ausgeglichen und konkrete Vorteile für alle Beteiligten geschaffen werden - für Entsende- und Zielländer, für den Privatsektor sowie für die MigrantInnen. Aufgrund des komplexen, interdisziplinären und multi-rechtlichen Charakters von GSPs besteht außerdem ein Bedarf an einem Dialog zwischen allen Interessengruppen im öffentlichen und privaten Sektor sowie mit zivilgesellschaftlichen AkteurInnen wie Gewerkschaften, MigrantInnenverbänden und Diaspora-Gruppen.⁸

Bisher wurde nur eine kleine Anzahl öffentlich-privater GSP in der EU umgesetzt. Erste Ergebnisse solcher Partnerschaften sind jedoch ermutigend und unterstreichen ihr Potential. Ein Beispiel ist das kürzlich abgeschlossene IOM-Projekt "Enhancing Tunisian Youth Employability through Professional Internships in Belgian Companies". Dieses 22-monatige Projekt bot 31 tunesischen Studierenden und HochschulabsolventInnen die Möglichkeit, ihre Fähigkeiten zu verbessern und ihre Beschäftigungswahrscheinlichkeit zu erhöhen. An dem Projekt waren belgische Unternehmen beteiligt, die Interesse an einer Ausweitung ihrer Geschäftstätigkeit in Tunesien hatten sowie tunesische Unternehmen mit Interesse, neue HochschulabsolventInnen mit spezifischen Fähigkeiten und Auslandserfahrung anzustellen. Die Ergebnisse haben sowohl Herausforderungen als auch Möglichkeiten aufgezeigt und die daraus gezogenen Lehren dienen als wichtiger Input für eine mögliche nächste Projektrunde.⁹ Ein weiteres Beispiel ist das MATCH-Projekt, in dem IOM als führender Partner mitwirkt. Seit Januar 2020 zielt das MATCH-Projekt darauf ab, Engpässe auf dem Arbeitsmarkt in vier EU-Mitgliedstaaten zu beheben. HochschulabsolventInnen aus Nigeria und dem Senegal wird die Möglichkeit gegeben, in Unternehmen in Belgien, Italien, Luxemburg oder den Niederlanden zu arbeiten, in denen ein spezifischer sektoraler Arbeitskräftemangel festgestellt wurde - vor allem in den Bereichen IKT, Technologie und Digitalisierung.¹⁰

⁷ M. Barslund et al., *Ein EU-Afrika-Partnerschaftsprogramm für Humankapitalbildung und Qualifikationsmobilität* (CEPS/MEDAM, 2019), S. 4. Verfügbar unter: www.ceps.eu (Zugriff am 26. August 2020).

⁸ K. Hooper, *Erkundung neuer Wege der legalen Migration: Lehren aus Pilotprojekten* (MPI, 2019), S. 8. Verfügbar unter www.migrationpolicy.org (Zugriff am 26. August 2020); M. Barslund et al., *Ein EU-Afrika-Partnerschaftsprogramm für Humankapitalbildung und Qualifikationsmobilität* (CEPS/MEDAM, 2019), S. 4. Verfügbar unter: www.ceps.eu (Zugriff am 26. August 2020).

⁹ M. Di Salvo and N. Mallè Ndoye, *Den Weg für die zukünftige Arbeitsmigration ebnen: eine belgisch-tunesische Partnerschaft für die Mobilität von Fachkräften* CEPS/IOM, 2020. Verfügbar unter: www.ceps.eu.

¹⁰ IOM, *MATCH – Migration afrikanischer Talente durch Aufbau von Kapazitäten und Einstellung von Mitarbeitern* (IOM, 2020). Verfügbar unter: <https://eea.iom.int>.