



Der Fachkräftemangel bedroht unseren Wohlstand! Arbeitsmigration nachhaltig gestalten!

Forschungsergebnisse | Anknüpfungspunkte für
Kommunen

5. Vernetzungstreffen der Sozialpolitikforschung in NRW
Mettmann, den 24.03.2023

Prof. Dr. Michael Sauer

*„Nachhaltigkeit ist keine Raketenwissenschaft!
Sie ist viel komplexer“
(Ulrich Grober)*

*„Das 21. Jahrhundert wird das Jahrhundert
der Komplexität“
(Stephen Hawkins)*

01

Hintergrund | Motivation

02

Problemstellung | Relevanz

03

Das Projekt im Überblick

04

Forschungsergebnisse im Überblick

05

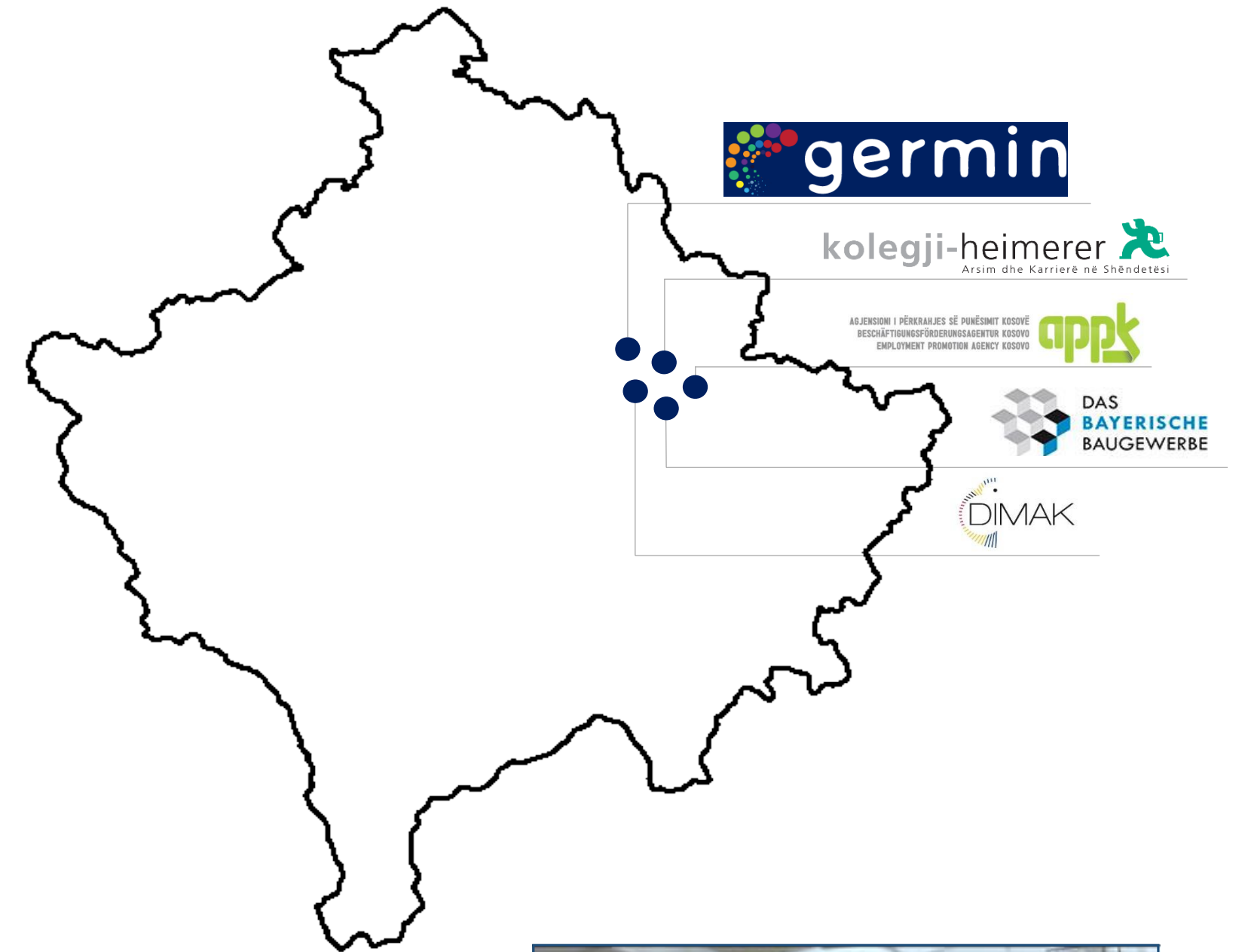
Empfehlungen | Ausblick









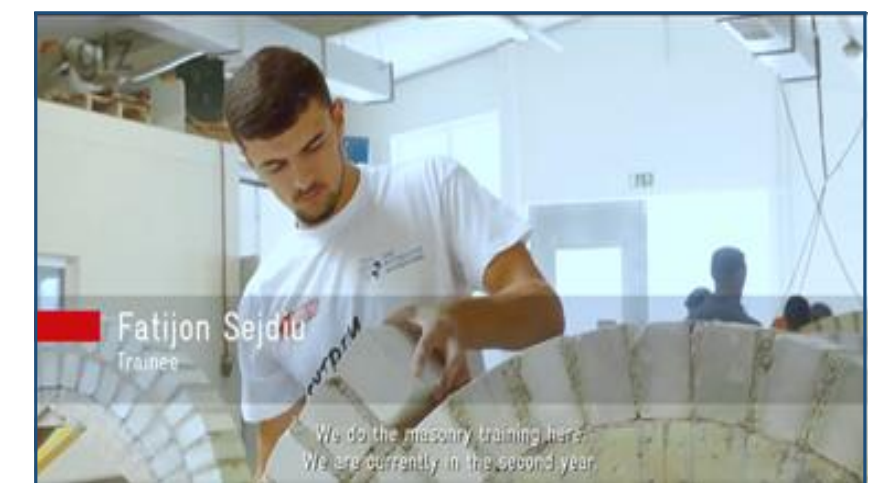
Quelle: David Jemevin



Hintergrund & Motivation



-  Praxis-Wissenschaft-Praxis-Transfer
-  Vom Bauchgefühl zur Evidenz
-  Interdisziplinarität
-  Komplexität adressieren
-  Beitrag zu einem veränderten Narrativ
-  Akteursspezifische Handlungsempfehlungen

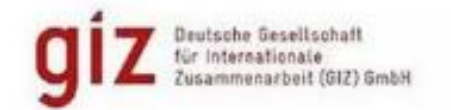




Hochschule
Bonn-Rhein-Sieg
University of Applied Sciences



Gefördert durch



Im Auftrag des



ISEE-HSP

Institute of Southeast Europe
for Health and Social Policy



UNITED NATIONS
UNIVERSITY

UNU-MERIT

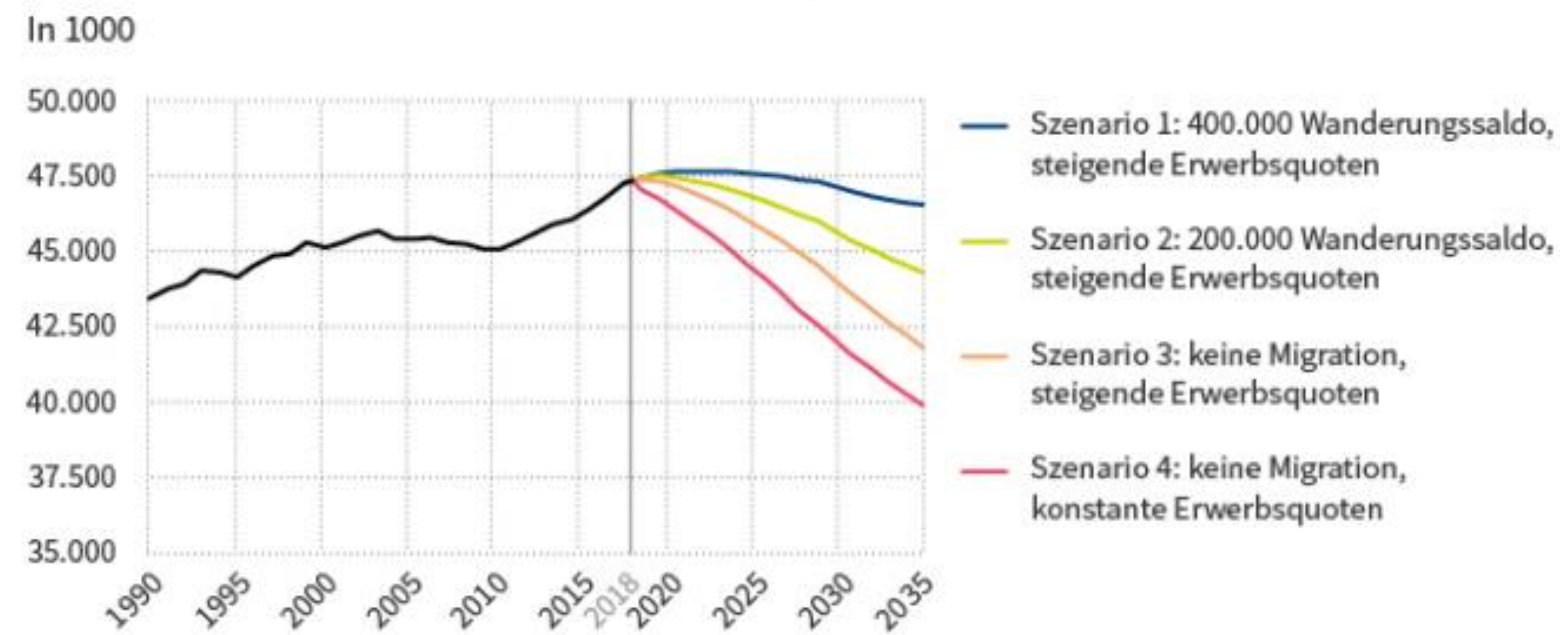




Problemstellung & Relevanz



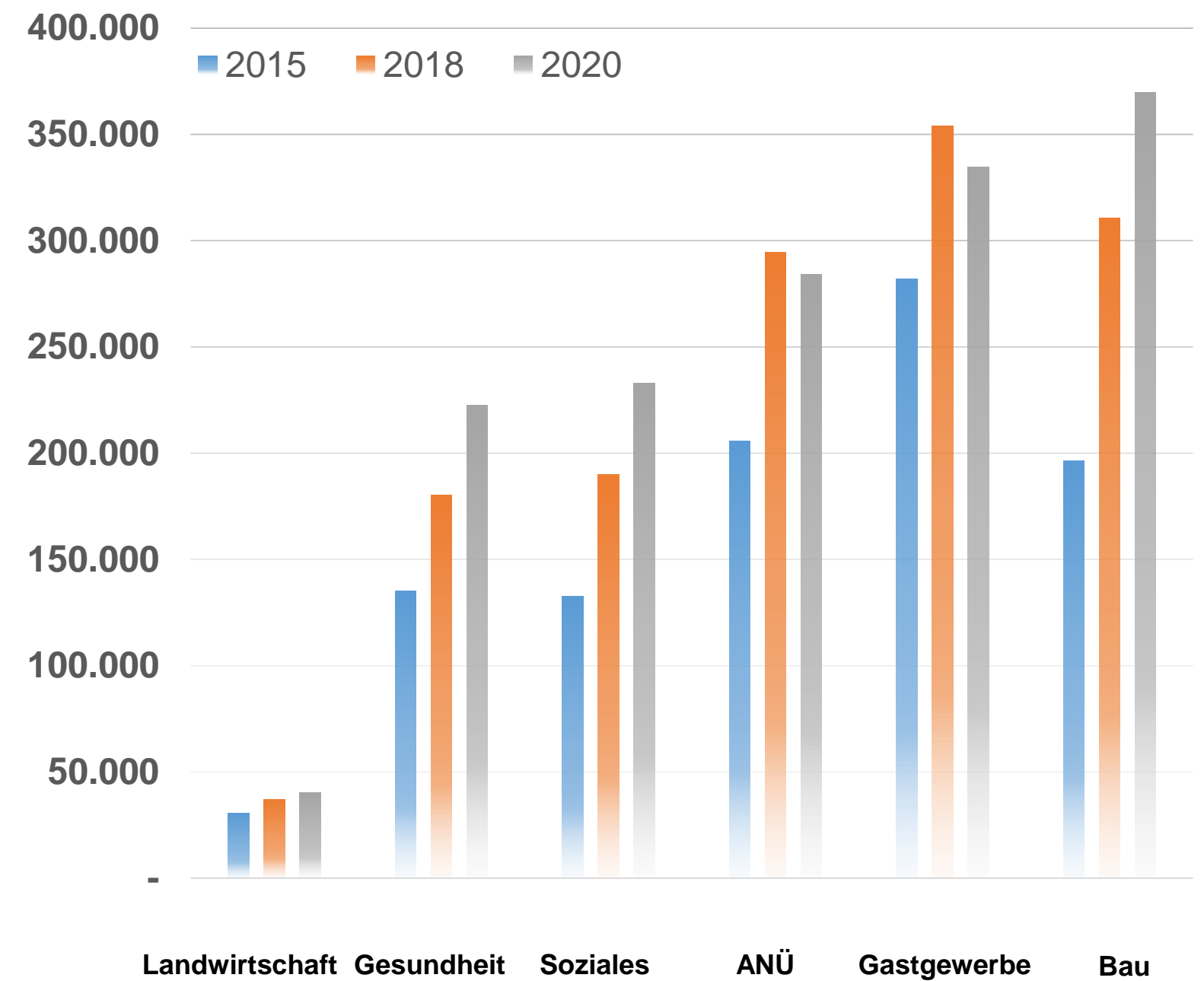
Abb. 2: Szenarien des Erwerbspersonenpotenzials 1990 – 2035



Anmerkung: Altersgrenzen für das Erwerbspersonenpotenzial: 15–74 Jahre.
Quelle: © IAB

Quelle: Klinger & Fuchs
(2020).

Anzahl ausländischer Beschäftigter in ausgewählten Sektoren



„Qualifizierte
Einwanderung kann nur
dann nachhaltig zur
Fachkräftesicherung
beitragen, wenn die
eingewanderten
Personen dauerhaft in
Deutschland bleiben“ (S.
29).

Fachkräftemangel

ZEIT ONLINE

Für die Wende fehlen die Menschen

Wie schnell die Energiewende gelingt, hängt auch davon ab, wie viele Fachkräfte sie umsetzen. Der Personalmangel im Handwerk könnte die Pläne der Regierung ausbremsen.

Von **Annette Beutler**

25. Dezember 2021, 15:01 Uhr / [105 Kommentare](#) /

SPIEGEL Wirtschaft Abonnement

Menü < Bundesagentur für Arbeit > Bundesagentur scheitert mit Anwerbung von Pflegekräften im Ausland - 2022 nur 656 Vermittlungen

2022 nur 656 Vermittlungen

Bundesagentur scheitert mit Anwerbung von Pflegekräften im Ausland

Was tun gegen den Pflegenotstand? Trotz Abkommen mit einem Dutzend Staaten hat die Anwerbung von Fachkräften im Ausland die hohen Erwartungen bislang nicht erfüllt.

ZEIT ONLINE



Ministerpräsident

Söders neue Südost-Strategie: Abwerben unter Freunden

KfW Research
Fokus Volkswirtschaft

KFW

**»» Zeitenwende durch Fachkräftemangel:
Die Ära gesicherten Wachstums ist vorbei**

Nr. 414, 23. Januar 2023

Autor: Martin Müller, Telefon 069 7431-3944, martin.mueller@kfw.de

Ko vodi negovatelj u Nemačku



fotografije: ajdin kamber

11. decembra 2019.

Industrija odlaska

Hiljade medicinskih radnika svake godine iz Srbije i okolnih zemalja kreću put Nemačke. Tamošnje bolnice i starački domovi spremni su da masno plate posrednicima koji dovode svežu radnu snagu. U ovoj igri su ljudske sudbine i veliki novci. Ko su igrači

Piše: Sanja Kljajić, Nemanja Rujević, Ajdin Kamber

direktn



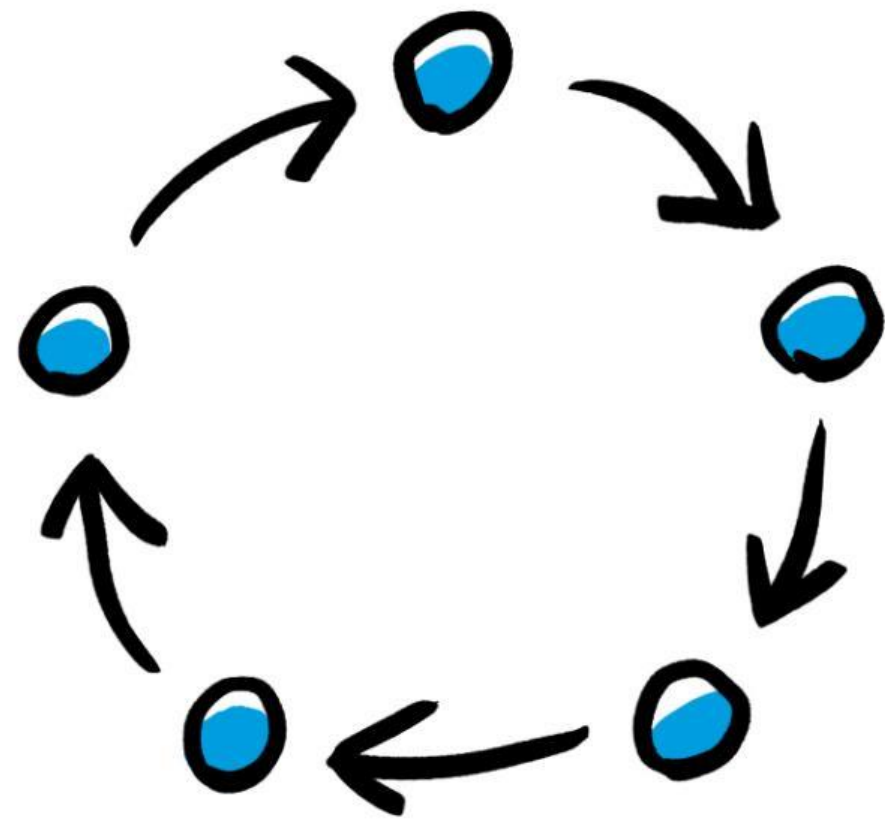
ŠTO MISLITE O OVOJ REKLAMI?
NEOBIČNI PLAKAT IVICE KOSTELIĆA Škaro: To je manipulacija marketinških prevaranata; Šterc: Za njega je to nespojivo!

Na nekim mjestima u Zagrebu pojavili su se plakati Ivice Kostelića za tvrtku Orizon, kojima se potiče iseljavanje hrvatskih građana u Njemačku. Postavlja se pitanje je li takva marketinška aktivnost proslavljenog hrvatskog sportaša spojiva s njegovim ugledom.

23.02.2019. u 15:47



Das Projekt im Überblick



- **Fokus:** Herkunftsländer an der Schnittstelle von Arbeitsmigration & beruflicher Bildung → *skills partnerships*
- **Theoretischer Hintergrund:** Lebenslauf - Migrationszyklus, Migrations-Entwicklungs-Nexus, Transnationalismus
- **Konzeptioneller Ausgangspunkt:** SDGs, GCM, IOM, ILO, triple win, faire und ethische Migration → *sustainable migration / nachhaltige Migration* (Betts & Collier, 2018; Erdal et. al,

Forschungsfrage: Wie nehmen die beteiligten Akteure die Nachhaltigkeit ausgewählter Fachkräftemigrationsprogramme wahr?

Fokus: Kosten – Berufsbildung – Partnerschaft

Methoden: Literatursurvey – Tiefeninterviews – Fokusgruppeninterviews – Onlineunternehmensbefragung

Komponente I: Literaturstudie → analytisches Rahmenkonzept „Nachhaltige Arbeitsmigration“

Komponente II: Länderstudien

Komponente III: Indexentwicklung

Komponente IV: Kompetenzentwicklung

Komponente V: Transferformate



Transnationale Qualifizierungs- und
Mobilitätspartnerschaften (tQMP):

Kontext – Konzeption – Praxis

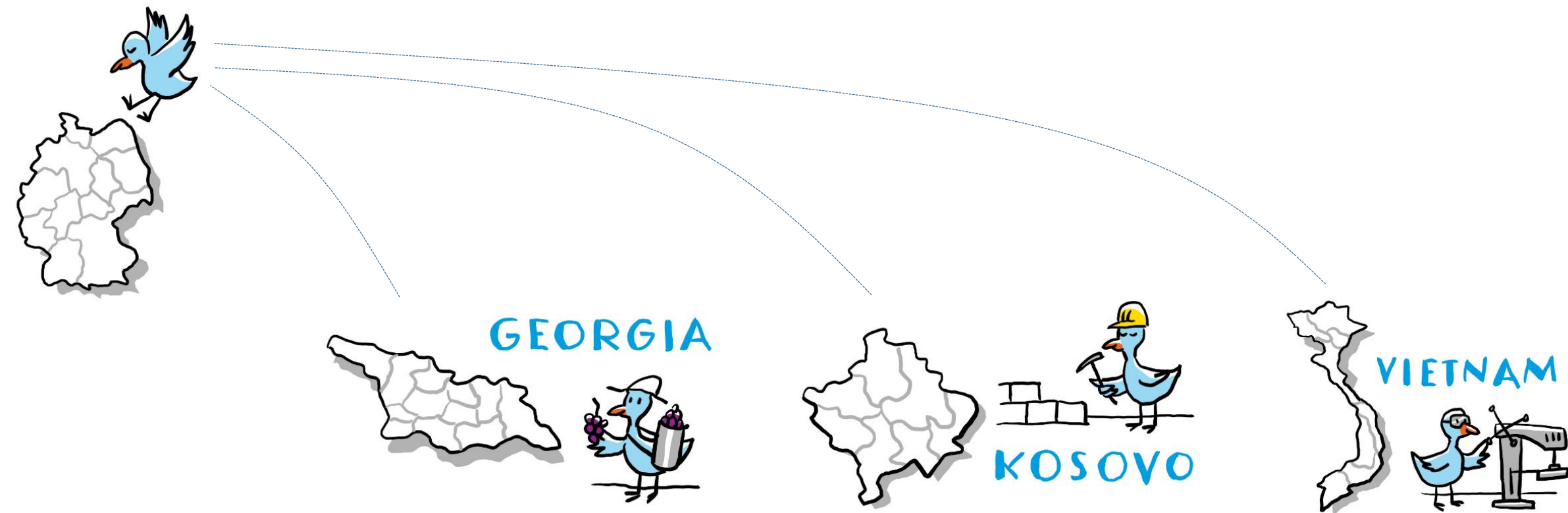
Prof. Dr. Michael Sauer und Jurica Volarevic

| BertelsmannStiftung

type 0: Fachkräftemobilität
(ungesteuert/individuell)



gering



(Variante: gering
Qualifizierte, temporär)

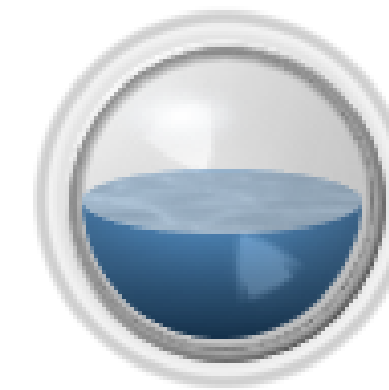
tQMP-Typologie

Quelle: David Janner

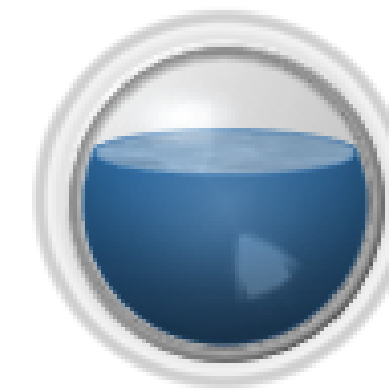
type 1: Fachkräftemobilität
(gesteuert)



**Typ 2: Ausbildungs-
partnerschaften**



**Typ 3: Berufsbildungs-
partnerschaften**



Formalisierungsgrad

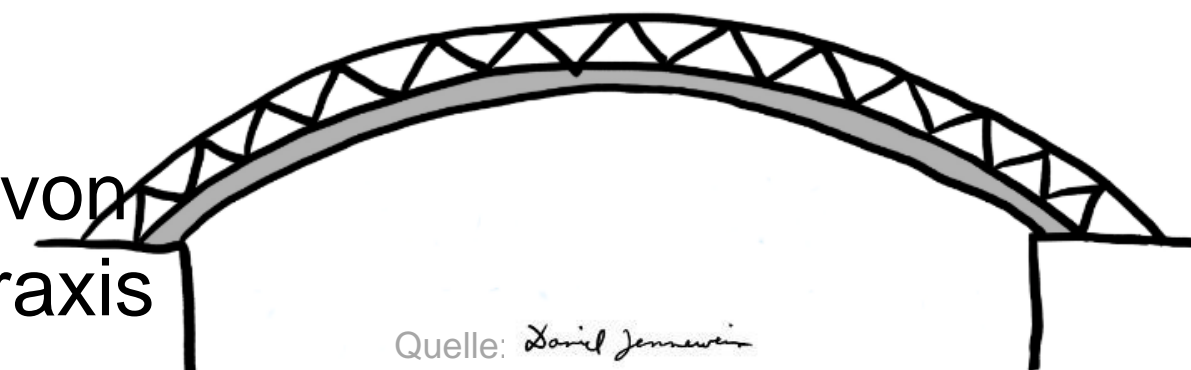
stark



Zusammenschau der Forschungsergebnisse

fallübergreifende Ergebnisse im Überblick

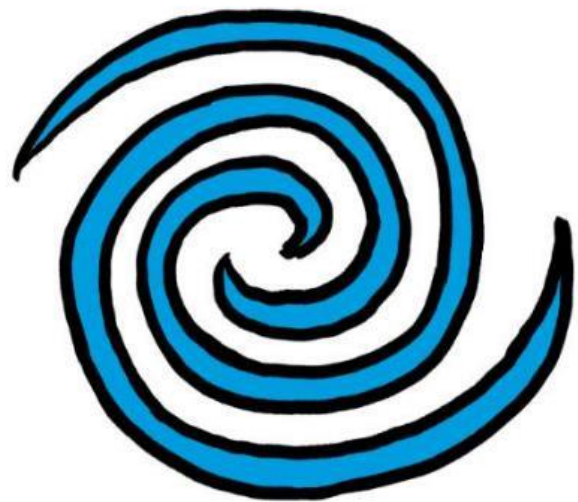
- positive **Entwicklung**seffekte mit starken Variationen (viele implizite Annahmen)
- **gesteuerte** Zuwanderung grundsätzlich nachhaltiger als ungesteuerten Formen
- erhebliches Potential für eine **nachhaltige Gestaltung** von Arbeitsmigration
- Fokus auf kurzfristige und ökonomische **Kosten** und Nutzen
- **Triple Win** als Leitnarrativ ohne Berücksichtigung der relativen Verteilung von Kosten und Nutzen
- in der Theorie: großes Entwicklungspotenzial in der Verknüpfung von Zuwanderung und **beruflicher Bildung**; hohe Barrieren in der Praxis
- geringe Relevanz von umgekehrten **Kompetenz- und Wissenstransfers**
- differenziertes Bild von **brain drain** (brains in the drain, brain waste, brain gain)
- hohe Relevanz von **Empathie** und gegenseitigem Vertrauen als Grundvoraussetzung bei der Entwicklung komplexerer Migrationsmodelle vs. informelle Machtungleichgewichte in der Praxis
- **Vertrauen** hat sich in den meisten Programmen nur in begrenztem Umfang entwickelt und wurde mit Blick auf Zeitrahmen und Ressourcen nicht ausreichend berücksichtigt



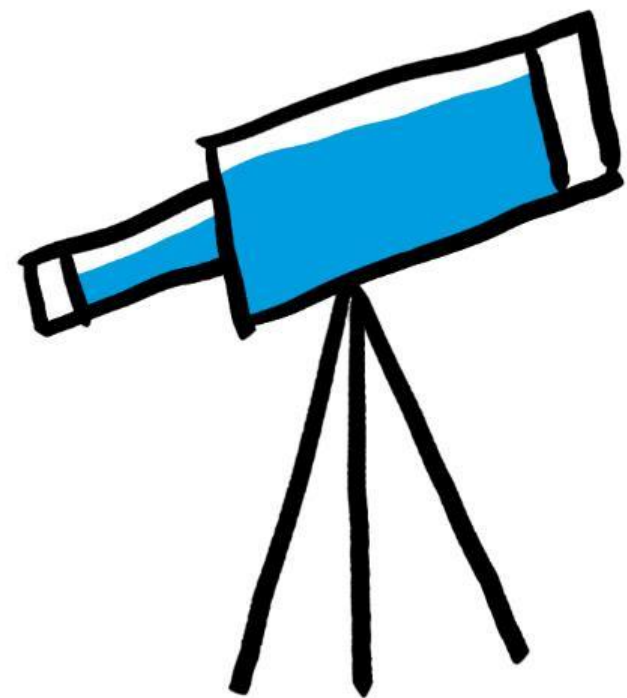


Empfehlungen & Ausblick

ausgewählte Handlungsempfehlungen bzw. Anregungen zur Diskussion



Quelle: David Jemeur



Quelle: David Jemeur

1. nachhaltige **Modelle** der Fachkräftezuwanderung als *unique selling point* im Wettbewerb um Fachkräfte: Balance von Arbeitsmarkt- und Entwicklungsperspektiven
2. **Erwartungsmanagement** & adäquate **Zeithorizonten**: vom *Pilotismus* über Praxisgemeinschaften zu **Gemeinschaften des Vertrauens**
3. ganzheitliche **360° Ansätze**: inklusive **Migrationsinfrastruktur** und stärkere Einbindung des **Privatsektors** und der **Zivilgesellschaft** → **capacity building**
4. vom Zufall zur Strategie: Vernetzung und Bündelung von Initiativen; **Fokussierung** auf Transformationssektoren → **up-scaling**
5. Erfahrungen (z. B. zu Finanzierungsmodellen) und **Tools** sind vorhanden
6. es braucht **Kümmerer-Strukturen**, die die Komplexität abbilden
7. Unterstützung durch die **Wissenschaft**, z. B. durch Längsschnittanalysen
8. konsequente Öffentlichkeitsarbeit: Nutzung von Erfolgsgeschichten zur Gestaltung des Diskurses und zur Gestaltung eines **neues Narrativ**

Sie möchten mehr erfahren?

Publikationen

- **Auf Anfrage stellen wir gerne unsere detaillierten Forschungsberichte (z. B. Länderstudien) zur Verfügung.**
- Sauer, Michael (2023): Sustainable Labour Migration. A Suitable Framework for Analysing Transnational Skills and Mobility Partnerships. Single paper proposal for the 68th AWR International Migration Conference. Quarterly on Refugee Problems – AWR Bulletin. Status: angenommen.
- Sauer, Michael; Bahtiri, Shege; Beqiri, Petrit (2023): Pathways of Success in Global Skill Partnerships. The Case of the Heimerer College in Kosovo. Single paper proposal for the 68th AWR International Migration Conference. Quarterly on Refugee Problems – AWR Bulletin. Status: angenommen.
- Sauer, Michael; An, Ngo Quynh; Marchand, Katrin; Meyn, Andreas (2023): Skills Partnerships between Germany and Vietnam – Stakeholder perceptions on costs, benefits, the role of skills development, partnership and sustainability. Single paper proposal for the 68th AWR International Migration Conference. Quarterly on Refugee Problems – AWR Bulletin. Status: angenommen.
- Sauer, Michael; Volarevic, Jurica; Serhati, Jehona; Meyn, Andreas (2023). Sustainable Labour Migration Framework. Findings and recommendations for field research in Georgia, Kosovo and Vietnam. Social Policy in Demand: A Working Paper Series. Hochschule Bonn-Rhein-Sieg. Status. In Vorbereitung.
- Sauer, Michael (2023): Beyond Triple Win? Nachhaltige Arbeitsmigration und die Perspektive der Herkunftsländer? Konrad-Adenauer-Stiftung (Hrsg.): Politische Meinung. Berlin. Status: Im Druck.
- Sauer, Michael (2022): Nachhaltige Arbeitsmigration – Koordinaten für einen konzeptionellen Aufschlag. In: Pro Alter 54 (2), S. 18-21.
- Sauer, Michael; Volarević, Jurica (2021): Transnationale Qualifizierungs- und Mobilitätspartnerschaften (tQMP). Kontext - Konzeption – Praxis. Gütersloh: Bertelsmann Stiftung.
- Sauer, Michael (2020): Pflegemigration nachhaltig gestalten – ein Blick nach Kosovo. In: Pro Alter 52 (2), S. 13-16.

Transferformate

- 68th AWR International Migration Conference, 24-26th May 2023, Technical University of Applied Sciences Würzburg-Schweinfurt, Faculty Applied Social Sciences, Münzstr. 12, 97070 Würzburg, Germany
- Planspiel Bilateral Labour Agreements on Skills and Mobility Partnerships im MA-Studiengang Social Protection im SoSe 23
- **Brown-Bag-Formate, Workshops, Netzwerkbildung, etc.**



Quelle: Daniel Jennewein



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!



Kontakt

Prof. Dr. Michael Sauer
+49 22 41 865 313
michael.sauer@h-brs.de

*„Another world is not only possible, she is on her way. On a quiet day, I can hear her breathing,“
(Arundhati Roy)*