



SDG Business Forum 2022-2024

Thematischer Überblick

Lokale Fachkräfte als Schlüsselfaktor für SDG-Märkte

Inhalt

1	Executive Summary	1
2	SDG Business Forum 2022-2024	3
2.1	Abgleich mit österreichischen Strategien	3
3	Überblick	6
3.1	Relevanz lokaler Fachkräfte & Bedeutung für österreichische Unternehmen	6
3.2	Relevante Sektoren	7
3.2.1	Am eigenen Standort	7
3.2.2	Bei Service- & Vertriebspartnern	7
3.2.3	Beim Endkunden	8
3.3	Länder.....	8
3.4	Berufliche Bildung	9
4	Dialog mit österreichischen Unternehmen	10
4.1	Chancen.....	10
4.2	Herausforderungen	10
4.3	Fünf zentrale Erfolgsfaktoren.....	12
5	Österreichische Good Practice	13
6	Internationale Good Practice	15
6.1	Deutschland.....	15
6.1.1	Öffentliche Ebene.....	15
6.1.2	Unternehmensebene	16
6.2	Skandinavien	18

Abkürzungen

ADA	Austrian Development Agency
BMAW	Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft (Ö)
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung (D)
BMBWF	Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (Ö)
BMEIA	Bundesministerium für europäische und internationale Angelegenheiten (Ö)
BMZ	Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (D)
Danida	Danish International Development Cooperation
DEG	Deutsche Investitions- und Entwicklungsgesellschaft
GIZ	Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit
GOVET	German Office for International Cooperation in Vocational Education and Training
iBBZ	Internationale Berufsbildungszusammenarbeit
ILO	International Labour Organisation
Norad	Norwegian Agency for Development Cooperation
OeEB	Oesterreichische Entwicklungsbank
SDG	Sustainable Development Goals
Sida	Swedish International Development Cooperation Agency
WKO	Wirtschaftskammer Österreich

1 Executive Summary

Die im Herbst 2015 von den Vereinten Nationen verabschiedete Agenda 2030 mit ihren 17 Sustainable Development Goals ist eine ambitionierte Roadmap der Weltgemeinschaft für globale nachhaltige Entwicklung bis 2030. Die Agenda 2030 zeigt wichtige Anhaltspunkte für eine strategische Auseinandersetzung mit den drängendsten globalen Herausforderungen wie Armut, demographischer Wandel, rasante Urbanisierung, Ressourcenknappheit oder Klimawandel auf. Brennpunkte für die Umsetzung der SDG sind Entwicklungs- und Schwellenländer, die von diesen globalen Herausforderungen am stärksten betroffen sind und wo sich letztendlich globale nachhaltige Entwicklung entscheiden wird.

Für eine erfolgreiche Umsetzung der Agenda 2030 nehmen auch österreichische Unternehmen eine entscheidende Rolle ein. Diese verfügen in vielen Schlüsselbereichen der Agenda 2030 über Fachexpertise und Lösungskompetenzen und können mit innovativen Technologien, Produkten oder Dienstleistungen zu globaler nachhaltiger Entwicklung beitragen. Zugleich ergeben sich für österreichische Unternehmen neue Geschäftsmöglichkeiten und internationale Marktchancen.

Gut ausgebildete Menschen sind stets der Motor für nachhaltiges Wirtschaftswachstum und Entwicklung. Demnach ist berufliche Bildung in Entwicklungs- und Schwellenländern ein Katalysator für den Markteintritt österreichischer und europäischer Unternehmen. Die Verfügbarkeit qualifizierter Fachkräfte stellt eine wichtige Voraussetzung für die Value Proposition ihrer Produkte und die hohen Qualitätsstandards bei der Produktion und Vermarktung an Auslandsstandorten dar. In Entwicklungs- und Schwellenländern sind Unternehmen jedoch häufig mit einem Mangel an Fachkräften konfrontiert, da berufliche Aus- und Weiterbildungsangebote vor Ort selten die notwendige Qualität aufweisen und kaum den Anforderungen österreichischer Unternehmen genügen. Daher stellt die Suche nach qualifizierten Fachkräften in Entwicklungs- und Schwellenländern auch für österreichische Unternehmen, deren Service- und Vertriebspartner und auch deren Kundinnen und Kunden eine zentrale Herausforderung dar.

Unternehmen, die erkannt haben, dass gut ausgebildete lokale Fachkräfte einen Schlüsselfaktor für kontinuierliches erfolgreiches Wirtschaften in Entwicklungs- und Schwellenländern darstellen, können das Marktpotenzial der SDG für sich nutzbar machen. Dadurch können sie einerseits einen Beitrag zu deren Erreichung leisten und andererseits neue Märkte erschließen und Wettbewerbsvorteile aufbauen.

Im Zentrum des SDG Business Forums 2022-2024 steht daher der Dialog mit österreichischen Unternehmen, die bereits oder perspektivisch in Entwicklungs- und Schwellenländern tätig sind, um Einblicke in deren Herausforderungen in Kontext mit lokaler beruflicher Bildung zu erhalten. Demnach wurden Interviews mit Vertreterinnen und Vertretern aus Wirtschaft und Wissenschaft ge-

führt sowie Roundtables mit relevanten Stakeholdern veranstaltet. Die genannten Herausforderungen, denen Unternehmen in Bezug auf berufliche Bildung in Entwicklungs- und Schwellenländern begegnen, können in folgende Schwerpunktthemen eingeteilt werden:

- Ungleichgewicht zwischen Ausbildung und Arbeitsmarkt
- Regulatorisches Umfeld
- Keine Praxisausbildung in Österreich
- Fehlende Finanzierung
- Fehlende Netzwerke vor Ort
- Brain-Drain

Als zentrale Faktoren für den Erfolg von Unternehmen in Entwicklungs- und Schwellenländern in Hinblick auf die Qualifizierung lokaler Fachkraft haben sich die folgenden Aspekte bewährt:

- Gründliche Analyse der lokalen Arbeitskräftebedürfnisse und des Bildungssystems, sowie die Identifikation von geeigneten Ausbildungspartnern vor Ort
- Partnerschaften, beispielsweise mit der Entwicklungszusammenarbeit, da diese das Wissen, die Erfahrungen und finanzielle Ressourcen bereitstellen können
- Präferenz für möglichst breitenwirksame Ausbildungen
- Integration von weiteren Unternehmen oder Verbänden vor Ort
- Verankerung im staatlichen System erhöht Nachhaltigkeit

In Form der kommenden Multistakeholder-Veranstaltungen wird das BMAW den Dialog mit heimischen Unternehmen zu beruflicher Bildung fortführen und vertiefen, um in weiterer Folge konkrete Handlungsoptionen zu identifizieren und die Wirtschaft noch besser bei der Erschließung neuer Märkte unterstützen zu können.

2 SDG Business Forum 2022-2024

Mit dem SDG Business Forum rückt das BMAW österreichische Unternehmen in den Fokus und widmet sich der Frage, wie der heimische Beitrag zu globaler nachhaltiger Entwicklung ausgehend von den komparativen Stärken österreichischer Unternehmen gestaltet werden kann. Ziel dabei ist es, österreichische Unternehmen an neue Märkte in Schwellen- und Entwicklungsländern heranzuführen, deren wohlförderungsförderndes Engagement zu intensivieren und zu einem einheitlichen Rahmen dafür in Österreich beizutragen.

Mit dem Thema „Lokale Fachkräfte als Schlüsselfaktor für SDG-Märkte“ will das BMAW aufzeigen, wie europäische Unternehmen durch berufliche Qualifizierungsangebote für Lieferanten, Kunden und Systempartner Absatz- und Beschaffungsmärkte in Entwicklungs- und Schwellenländern erschließen und in diesen Wettbewerbsvorteile realisieren können. Darüber hinaus haben lokale Fachkräfte eine essenzielle Bedeutung für die Value Proposition der Produkte und Dienstleistungen österreichischer Unternehmen in den verschiedensten Sektoren.

Zusammengefasst ergibt sich dadurch für alle drei Seiten eine win-Situation:

- die Partner in Schwellen- und Entwicklungsländern erhalten Zugang zu modernen Technologien sowie Know-how und werden so bei der Erreichung der nachhaltigen Entwicklungsziele unterstützt
- die Bevölkerung vor Ort erhält neue Perspektiven durch die Etablierung qualifizierter Berufsausbildungsprogramme, neue Arbeitsplätze sowie Einnahmequellen
- für österreichische Unternehmen eröffnen sich neue Absatzchancen und -märkte

2.1 Abgleich mit österreichischen Strategien

- Außenwirtschaftsstrategie 2018

Die Außenwirtschaftsstrategie 2018 der österreichischen Bundesregierung umfasst 63 Maßnahmen und zielt auf eine Stärkung der österreichischen Exportwirtschaft durch eine koordinierte und abgestimmte Präsenz Österreichs in wirtschaftlich interessanten Wachstumsregionen sowie eine zielgerichtete Unterstützung heimischer Unternehmen, die im Ausland tätig werden wollen, ab. Darin wird auch auf die wichtige Rolle lokaler Fachkräfte eingegangen: Kapitel 2.2 widmet sich dem Thema "Nachhaltige Entwicklung als Chance für Unternehmen und Standort", Kapitel 3.3 dem Thema „Fachkräfte sichern“. Als Ziele werden die Partnerschaft zwischen Wirtschaft und Entwicklung(-szusammenarbeit) mit einem thematischen Fokus auf praxisorientierte Berufsbildung, die Förderung von Wirtschaftspartnerschaften sowie die Internationalisierung von dualer Ausbildung genannt.

Darüber hinaus sollen Kooperationen zwischen BMAW, BMEIA, ADA, BMBWF und WKO zur Implementierung dualer Ausbildungsprojekte in attraktiven Drittstaaten weiter ausgebaut und das Potenzial des österreichischen Bildungssystems, vor allem der ganzheitliche Ansatz der Berufsbildung, vermittelt werden. Die folgenden drei Maßnahmen der Außenwirtschaftsstrategie gehen konkret auf diese Punkte ein:

„14. Partnerschaft zwischen Wirtschaft und Entwicklung stärken

*Die Identifikation der mit den SDGs verbundenen Chancen setzt die Zusammenarbeit aller relevanten Stakeholder – insbesondere des BMEIA, des BMDW, des BMBWF des BMF, der ADA sowie der WKO – voraus, um das Expertenwissen staatlicher Akteure, von Unternehmen und von Nichtregierungsorganisationen zu bündeln. Gemeinsam werden konkrete thematische und geografische Schwerpunkte bearbeitet. Große Chancen bietet z.B. Südosteuropa, die Kaukasusregion und Afrika, wo auf bestehenden Verschränkungen zwischen Außenwirtschaft und Entwicklungszusammenarbeit aufgebaut werden kann. Der thematische Fokus liegt **auf praxisorientierter Berufsbildung unter Einbeziehung der lokalen Bildungsinstitutionen und –Verwaltungen**, Entwicklungsforschung, nachhaltigen Geschäftsmodellen und Lieferketten, Innovation sowie auf IFI-finanzierte Projekte.*

15. Wirtschaftspartnerschaften fördern

Nachhaltige und faire Wirtschaftspartnerschaften zwischen österreichischen Unternehmen und lokalen Partnern leisten einen wichtigen Beitrag zur Schaffung von Perspektiven vor Ort. Sie sind ein wichtiges Instrument, um Akteure zu vernetzen und internationale Partnerschaften zu fördern.

28. Duale Ausbildung, zur Stärkung österreichischer Unternehmen, ins Ausland exportieren

Der Export des österreichischen Systems der dualen Ausbildung wird forciert. Dies erfolgt gemäß den Bedürfnissen der im Ausland tätigen österreichischen Unternehmen. Im Ausland nach österreichischem System ausgebildete Fachkräfte können auch einen Beitrag zur Bekämpfung des Fachkräftemangels in Österreich leisten. Der bürokratische Aufwand für die Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen soll schrittweise erleichtert werden.“

Quelle: [Außenwirtschaftsstrategie](#)

- Go-international

Die Internationalisierungsoffensive Go-International ist ein Förderprogramm des BMAW und der WKO und unterstützt österreichische Unternehmen in jeder Betriebsphase, von Neugründung bis Markterschließung, bei ihren Handelsaktivitäten im Ausland.

In Anlehnung an Ziel 28 der Außenwirtschaftsstrategie enthält go-international seit Jahren Aktivitäten zum Thema Bildungsexport. Damit unterstützt go-international österreichische Bildungsanbieter bei der internationalen Vernetzung und Vermarktung. Weiters soll mit der Bewerbung von Unterrichts- und Schulungsangeboten im Ausland das internationale Profil des heimischen Bildungsstandorts gestärkt werden.

- Österreich und die Agenda 2030: Freiwilliger Nationaler Bericht zur Umsetzung der Nachhaltigen Entwicklungsziele / SDGs

Österreichs erster Freiwilliger Nationaler Bericht zeigt sowohl die bisherigen Errungenschaften als auch den weiteren Handlungsbedarf, um die Erreichung der globalen Ziele und die Vereinbarungen des Pariser Klima-Übereinkommens sicherzustellen und Österreichs Beitrag dazu zu stärken. Darin wird im Rahmen von drei verschiedenen Punkten wie folgt auf die wichtige Rolle beruflicher Bildung eingegangen:

Neben Wissenschaft und Forschung spielt Bildung auf allen Ebenen – von frühkindlicher Bildung über die Hochschulbildung bis zum lebensbegleitenden Lernen bis weit in die Nachberufsphase – eine essentielle Rolle für die Umsetzung der SDGs. Strukturelle Maßnahmen wie die Stärkung der Schulautonomie, ein neu aufgestelltes Qualitätsmanagement, die aktuelle Lehrplanentwicklung in Richtung Bewusstseinsbildung und Kompetenzorientierung sowie die Verankerung von Bildung für Nachhaltige Entwicklung im Lehrplan leisten dafür wertvolle Beiträge.

Das BMAW hat 2018/19 gemeinsam mit den Sozialpartnerorganisationen die rund 200 österreichischen Lehrberufe gesamtheitlich – vor allem mit Blick auf Digitalisierung und Nachhaltigkeit – analysiert. Die Lehre wird auf dieser Basis nicht nur weiter modernisiert und „digitalisiert“. Sie soll auch sämtliche Dimensionen der Nachhaltigkeit adressieren. Zusätzlich zu ihrem Beitrag zu Wirtschaftswachstum und Arbeit unterstützt die Modernisierung der Berufsausbildung den Ansatz „Leaving no one behind“. Im Sinne internationaler Partnerschaften fordert Österreich den Aufbau der Berufsausbildung auch in anderen Staaten, etwa in der Slowakei. Mit dieser Initiative leistet Österreich einen wichtigen Beitrag für eine nachhaltige digitale Transformation.

„Leaving no one behind“ ist auch das Leitmotiv der österreichischen Entwicklungszusammenarbeit. Sie unterstützt beispielsweise gemeinsam mit der WKO und dem Western Balkan Six Chamber Investment Forum (Wirtschaftskammern der sechs Westbalkanstaaten Albanien, Bosnien und Herzegowina, Kosovo, Montenegro, Nordmazedonien und Serbien) praxisorientierte Berufsausbildungsprogramme, um die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes und des Privatsektors in der Region abzudecken und für die junge Generation bessere Arbeitsmarktperspektiven zu schaffen.

Quelle: [Österreich und die Agenda 2030: Freiwilliger Nationaler Bericht zur Umsetzung der Nachhaltigen Entwicklungsziele / SDGs \(FNU\)](#)

3 Überblick

3.1 Relevanz lokaler Fachkräfte & Bedeutung für österreichische Unternehmen

Bauvorhaben, Infrastrukturmaßnahmen oder industrielle Produktion – um Projekte oder Exporte in Entwicklungs- und Schwellenländer erfolgreich durchführen zu können, brauchen Unternehmen qualifiziertes Personal vor Ort. Doch in vielen Entwicklungs- und Schwellenländern mangelt es an gut ausgebildeten Fachkräften, da die Diskrepanz zwischen der schulischen Ausbildung sowie den Anforderungen und Bedürfnissen der Wirtschaft zu groß ist. Internationale Unternehmen, die vor Ort tätig sind oder es planen, stellt die Suche nach geeignetem Personal daher vor große Herausforderungen. Eine weitere Herausforderung ist, mit häufig schlecht geschultem Personal die von österreichischen Firmen erwarteten Leistungen zu liefern, was insofern problematisch ist, da die hohe Leistungsfähigkeit sowie die Qualität den höheren Preis rechtfertigen.

Für eine langfristige Absicherung der Wettbewerbsfähigkeit österreichischer Unternehmen ist daher die Förderung beruflicher Aus- und Weiterbildungsangebote auf zentralen Zukunftsmärkten in Entwicklungs- und Schwellenländern essenziell. Zumal zahlreiche Unternehmen einen zunehmenden Fachkräftemangel sowohl im Inland als auch im Ausland beklagen. Unternehmen, die vor Ort in praxisorientierte Ausbildungssysteme investieren und mit lokalen staatlichen Einrichtungen, der Entwicklungszusammenarbeit sowie anderen Unternehmen zusammenarbeiten, wirken diesem Engpass effektiv entgegen und können ihre Wettbewerbsfähigkeit erhöhen. Weiters ermöglicht der Transfer von Know-How einen Hebeleffekt für die heimische Industrie, da der Exporterfolg von Produkten und Technologien sowie deren dauerhaftes Wertversprechen und Qualitätsgarantie die Existenz von gut ausgebildeten lokalen Fachkräften für die Wartung voraussetzt.

Auch ein WKO-Fachreport erkennt den Fachkräftemangel in Entwicklungs- und Schwellenländer als relevanten Faktor für österreichische Unternehmen:

„Weitere, in den Interviews genannte Herausforderungen vieler österreichischer Unternehmen sind der Fachkräftemangel und das schlechte Bildungsniveau (z. B. Experte 2, 14, 15, 18). Zusätzlich ist es problematisch, eingestellte Fachkräfte zu halten, weil deren Wechselbereitschaft auch für geringe Gehaltserhöhungen relativ hoch ist (Experte 2). Dieser Fachkräftemangel ist für die meisten österreichischen Firmen nicht direkt relevant, weil sie nur Fachkräfte bei einer eigenen vor-Ort-Präsenz benötigen. Indirekt sind sie aber durch den Fachkräftemangel bei den Kunden (Experte 11, 13, 17), die die gekauften Produkte nicht optimal verwenden und somit nicht deren volles Potential ausschöpfen, betroffen. Bei den Partnern führt der Fachkräftemangel zu Schwierigkeiten, einen (technischen) Aftersales-Service aufzubauen (z. B. Experte 14, 22).“

Quelle: [Markteintrittsstrategien und Geschäftsmodelle für Subsahara Afrika](#)

3.2 Relevante Sektoren

Die Verfügbarkeit von lokalen Fachkräften ist für österreichische Unternehmen in einer Vielzahl von Sektoren in Entwicklungs- und Schwellenländern von Bedeutung, wobei sich die Situation an einem eigenen Auslandsstandort, bei Service- und Vertriebspartnern sowie bei Kundinnen und Kunden unterscheiden lässt. Für alle Sektoren sind jedoch die Kenntnisse der lokalen Sprache und Kultur für die Kommunikation mit lokalen Partnern sowie das Verständnis der Anforderungen vor Ort als Vorteil lokaler Fachkräfte zu nennen.

3.2.1 Am eigenen Standort

Die oftmals niedrigeren Arbeitskosten in Entwicklungs- und Schwellenländern machen diese zu attraktiven Standorten für österreichische Unternehmen in der produzierenden und verarbeitenden Industrie. Die überproportionalen Wachstumsraten im verarbeitenden Gewerbe in Entwicklungs- und Schwellenländern sind ebenfalls ein Anziehungsfaktor für österreichische Branchenunternehmen. In vielen Fällen ist der Transport des Endprodukts aus Österreich teurer als die Fertigung vor Ort. Dies betrifft beispielsweise die Verpackungsindustrie, da Entwicklungs- und Schwellenländer große wachsende Verbrauchermärkte darstellen, insbesondere in der Lebensmittel- und Getränkeindustrie.

Für österreichische Unternehmen stellt der Zugang zu qualifizierten Arbeitskräften vor Ort, welche die komplexen Maschinen bedienen, Qualitätskontrollen und Wartungen durchführen und die Logistik bewältigen können, einen relevanten Wettbewerbsfaktor dar. Auch im Dienstleistungsbereich spielen qualifizierte Fachkräfte in Entwicklungs- und Schwellenländern eine wichtige Rolle für österreichische Unternehmen, da diese über das technische Know-how verfügen, um Produkte korrekt zu installieren, zu konfigurieren und zu warten, was insbesondere für österreichische Unternehmen, die komplexe Technologien und Systeme anbieten, wichtig ist.

3.2.2 Bei Service- & Vertriebspartnern

Eine Sonderrolle in Hinblick auf lokale Fachkräfte kommt dem After-Sales-Service in Schwellen- und Entwicklungsländern, also der technischen Betreuung von Kunden vor Ort, zu. Viele Maschinen und Anlagen bedürfen regelmäßiger Wartungen, die aus Österreich heraus kaum kosteneffizient dargestellt werden können. Die dadurch erhöhten Gesamtkosten (Total Cost of Ownership) für den heimischen Anbieter reduzieren deren Wettbewerbsfähigkeit. Gewährleistung und Serviceverträge spielen zudem im Projektgeschäft eine wichtige Rolle.

After-Sales-Services bei Kunden in Entwicklungs- und Schwellenländer können in vielen Fällen über lokale Service- und Vertriebspartner günstiger, mit einer höheren Reaktionsgeschwindigkeit und damit einer besseren Customer Experience dargestellt werden. Lokale Fachkräfte können zudem schneller auf Probleme reagieren, wodurch zeitnah Lösungen bereitgestellt und Ausfallzeiten minimiert werden können.

3.2.3 Beim Endkunden

Österreichische Unternehmen verfügen selten über die standardisierten, vereinfachten und bei ausschließlicher Betrachtung des Kaufpreises günstigsten Produkte für Entwicklungs- und Schwellenländer. Die Wettbewerbsfähigkeit österreichischer Produkte ergibt sich durch die höhere Qualität, Effizienz und Langlebigkeit. Damit diese Qualitätsversprechen gewährleistet werden können, bedarf es entsprechend ausgebildeter Bedienung und Wartung. Dies betrifft vor allem die Sektoren Maschinenbau, elektrische Ausrüstung sowie Metall.

Relevantes Wissen und skills können sowohl auf betrieblicher und systemischer Ebene durch verschiedene Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen an lokale Arbeitskräfte in Entwicklungs- und Schwellenländern vermittelt werden, um die hohe Qualität österreichischer Produkte langfristig zu garantieren.

3.3 Länder

Entwicklungs- und Schwellenländer zeichnen sich vor allem aufgrund ihrer dynamischen und wachsenden Märkte und der vorhandenen Lücken, die durch die Expertise österreichischer Unternehmen geschlossen werden können, aus. Attraktive Handelspartner und Zielländer sind vorrangig Länder mit hoher und stabiler Wachstumsrate. Nicht nur wirtschaftlich, sondern auch in Hinblick auf berufliche Bildung werden urbane Ballungsräume von österreichischen Unternehmen favorisiert.

Die „klassischen“ Länder, die mit ihrer Größe und Wirtschaftsstärke punkten, sind Indien mit einer Bevölkerung von über 1,3 Milliarden Menschen, Brasilien als größte Volkswirtschaft Lateinamerikas gefolgt von Mexiko, Indonesien als viertbevölkerungsreichstes Land weltweit sowie Nigeria als größte Volkswirtschaft Afrikas.

In der 2022 vom BMAW beauftragten Studie [„Top Länder und Megatrends in Subsahara Afrika: Chancen für die österreichische Wirtschaft“](#) wurden 80 Einzelindikatoren aus den Bereichen Makroindikatoren, Vulnerabilität, Offenheit, geschäftliche Rahmenbedingungen sowie Marktpotenziale, die hinsichtlich der Relevanz für österreichische Unternehmen gewichtet wurden, für die Erstellung einer Rangliste aller 47 Subsahara Länder berücksichtigt. Demnach wurden, in dieser Reihenfolge, folgende besondere Fokusländer identifiziert: Nigeria, Äthiopien, Kenia, Ghana, Tansania, Elfenbeinküste und Senegal, die sich durch gute wirtschaftliche Entwicklung, relativ hohe politische Stabilität, funktionierende Institutionen und akzeptable Rahmenbedingungen auszeichnen.

Jedes Entwicklungs- und Schwellenland hat jedoch seine eigenen Stärken und Herausforderungen, daher sollten Unternehmen vor dem Eintritt in neue Märkte gründliche Marktanalysen und Due-Diligence-Prüfungen durchführen.

3.4 Berufliche Bildung

Die Situation in Bezug auf berufliche Bildung in Entwicklungs- und Schwellenländern variiert je nach Land und Region erheblich, aber im Allgemeinen sind die Berufsausbildungsmöglichkeiten oft begrenzt und die Qualität der Ausbildung ist geringer als in Europa.

Dem [„World Employment Social Outlook“](#) der ILO zufolge liegt der Anteil der Arbeitnehmerinnen und -nehmern, die eine formale Berufsausbildung erhalten haben, in Entwicklungs- und Schwellenländern bei nur etwa 20 % (6% in Afrika), verglichen mit über 50 % in Europa.

Eine hauptsächliche Herausforderung in Entwicklungs- und Schwellenländern ist ein Mangel an finanziellen Ressourcen, um die benötigte Infrastruktur und Personal für die berufliche Bildung zu schaffen und aufrechtzuerhalten. Ein weiteres Problem ist die mangelnde Relevanz von Bildungsinhalten für den Arbeitsmarkt. Viele Ausbildungsprogramme in Entwicklungs- und Schwellenländern konzentrieren sich auf die Vermittlung von theoretischem Wissen und nicht von praxisorientierten Fähigkeiten, die von Arbeitgeberinnen und -gebern benötigt werden. Darüber hinaus haben viele Menschen in Entwicklungs- und Schwellenländern keine ausreichende Grundbildung und können daher von den Vorteilen der beruflichen Bildung nicht profitieren. Hier muss oft zuerst in die Grundbildung investiert werden, bevor man sich der beruflichen Bildung widmen kann.

Trotz dieser Herausforderungen gibt es laufende Bemühungen, die Berufsbildungsmöglichkeiten in Entwicklungs- und Schwellenländern zu verbessern. Einige Länder haben Reformen ihrer Bildungssysteme durchgeführt, wie z. B. die Einbeziehung der Berufsausbildung in die Grund- und Sekundarschulbildung und die Erweiterung des Zugangs zu Berufsbildungsprogrammen. Staatliche Trainingsprogramme wirken sich ebenfalls positiv aus, wie zum Beispiel der Professional Training and Development Fund, mit dem die Elfenbeinküste das Bildungsniveau junger Erwachsener anheben und berufliche Weiterbildung fördern möchte.

4 Dialog mit österreichischen Unternehmen

Im Rahmen von Interviews mit Vertreterinnen und Vertretern österreichischer Unternehmen hat sich herauskristallisiert, dass diese in Entwicklungs- und Schwellenländern mit vielen Chancen und Herausforderungen hinsichtlich beruflicher Bildung konfrontiert sind.

4.1 Chancen

Die Verfügbarkeit qualifizierter Fachkräfte ist eine wichtige Voraussetzung für eine zukunftsfähige wirtschaftliche Entwicklung, denn sie stärkt die Innovationskraft und Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen. Sowohl Staaten als auch Unternehmen haben folglich ein vitales Interesse an internationalen Kooperationen im Bereich der beruflichen Bildung. Denn adäquat ausgebildete Fachkräfte sind eine wichtige Voraussetzung für den Erfolg von Unternehmen, beispielsweise wenn an einem ausländischen Standort nach hohen Qualitätsstandards produziert werden soll. Zugleich leisten qualifizierte Arbeitskräfte einen wichtigen Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung vor Ort.

Darüber hinaus ergibt sich durch die Qualifizierung von Fachkräften in Schwellen- und Entwicklungsländern ein Hebeleffekt für die heimische Industrie, da der Export zahlreicher Güter und Dienstleistungen z. B. des Maschinen- und Anlagenbaus die Existenz von gut ausgebildeten Fachkräften vor Ort voraussetzt. Die Förderung beruflicher Ausbildungsprogramme in Schwellen- und Entwicklungsländern trägt somit auch zur aktiven Entwicklung wichtiger Zukunftsmärkte bei. So haben beispielsweise 1,1 Milliarden Menschen weltweit keinen Stromanschluss. Zugang zu Elektrizität ist jedoch eine Grundvoraussetzung für nachhaltige Entwicklung und Wirtschaftswachstum. Um den steigenden Energiebedarf zu decken und gleichzeitig international vereinbarte Klimaziele zu erreichen, wird die Nachfrage nach nachhaltiger Energie steigen. Für den Auf- und Ausbau dieser nachhaltigen Energieversorgung werden weltweit gut ausgebildete Fachkräfte benötigt, die über das technische und betriebswirtschaftliche Know-how verfügen, um Anlagen zur Stromversorgung zu bauen, zu warten und zu betreiben.

4.2 Herausforderungen

Folgende systemische und betriebliche Herausforderungen wurden von österreichischen Unternehmen in Kontext mit lokalen Fachkräften in Entwicklungs- und Schwellenländern genannt:

- **Ungleichgewicht zwischen Ausbildung und Arbeitsmarkt**

In vielen Entwicklungs- und Schwellenländern sind Berufsbildungsprogramme oftmals nicht auf die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes abgestimmt. Dies führt zu einer Diskrepanz zwischen den von

den Auszubildenden erworbenen Fähigkeiten und den von Unternehmen gesuchten Fähigkeiten. Zahlreiche Ausbildungen sind nicht praxisorientiert oder überhaupt nicht vorhanden, vor allem in den Bereichen Fertigung und Maschinenbau sowie Baugewerbe und handwerkliche Berufe.

- **Regulatorisches Umfeld**

In vielen Entwicklungs- und Schwellenländern sehen die regulatorischen Rahmenbedingungen Berufsbildung durch Unternehmen nicht angemessen vor. Ausbildungen sind daher oft wenig praxisrelevant, und Unternehmen sind mit arbeitsrechtlichen Risiken konfrontiert, wenn Schülerinnen und Schüler in einem Ausbildungsverhältnis beschäftigt werden.

- **Keine Praxisausbildung in Österreich**

Für die Aufnahme von Erwerbstätigkeiten in Österreich ist immer ein spezielles Visum (C oder D mit Zusatz „Erwerb“) erforderlich, auch für unentgeltliche Beschäftigungen, wie Volontariate oder Praktika. Durch die zumeist praxisorientierten betrieblichen Aus- und Weiterbildungssysteme österreichischer Unternehmen ist es in vielen Fällen nicht möglich, Personen aus Entwicklungs- und Schwellenländern für eine bestimmte Zeit an österreichischen Standorten aus- und weiterzubilden.

- **Fehlende Finanzierung**

In Ländern mit schwachen öffentlichen Berufsbildungssystemen bedarf es teils erheblicher finanzieller Investitionen auf systemischer Ebene, um eine breitenwirksame Fachkräfteausbildung umzusetzen. Unternehmen, die sich hier engagieren, sind mit erheblichen Kosten konfrontiert. Bestehende Förderangebote der Entwicklungszusammenarbeit werden mitunter als bürokratisch und finanziell nicht ausreichend wahrgenommen.

- **Fehlende Netzwerke vor Ort**

Österreichische Unternehmen sind keine Spezialisten für Aus- und Weiterbildungsangebote in Entwicklungs- und Schwellenländern. Um solche vor Ort effizient und nachhaltig auf- und umzusetzen, bedarf es geeigneter Partner auf mehreren Ebenen – von öffentlichen Stellen und Berufsbildungseinrichtungen über Verbände und weitere Unternehmen bis zu Experten aus den Bereichen Berufsbildung und Entwicklungszusammenarbeit.

- **Brain-Drain**

Die Abwanderung von Fachkräften führt in vielen Entwicklungs- und Schwellenländern zu einem strukturellen Mangel an qualifizierten Arbeitskräften in einer Vielzahl von Sektoren. Dies stellt Unternehmen vor erhebliche Schwierigkeiten bei der Suche nach geeigneten lokalen Fachkräften.

4.3 Fünf zentrale Erfolgsfaktoren

Die folgenden zentrale Faktoren haben sich für den Erfolg von Unternehmen in Entwicklungs- und Schwellenländern in Hinblick auf die Qualifizierung lokaler Fachkraft bewährt:

- Gründliche Analyse der lokalen Arbeitskräftebedürfnisse und des Bildungssystems, sowie die Identifikation von geeigneten Ausbildungspartnern vor Ort
- Partnerschaften, beispielsweise mit der Entwicklungszusammenarbeit, da diese das Wissen, die Erfahrungen und finanzielle Ressourcen bereitstellen können
- Präferenz für möglichst breitenwirksame Ausbildungen
- Integration von weiteren Unternehmen oder Verbänden vor Ort
- Verankerung im staatlichen System erhöht Nachhaltigkeit

5 Österreichische Good Practice

In Österreich gibt es zahlreiche Akteure, die Unternehmen bei der Umsetzung von Projekten und Programmen in Entwicklungs- und Schwellenländern unterstützen. Seit 2004 ist die ADA für die Umsetzung von bilateralen Programmen und Projekten verantwortlich. Die Österreichische Entwicklungsbank (OeEB) finanziert Projekte in Entwicklungs- und Schwellenländern, die wirtschaftlich tragfähig und entwicklungspolitisch relevant sind. Auch die WKO engagiert sich insbesondere mit ihrer Internationalisierungs- und Innovationsagentur AUSSENWIRTSCHAFT AUSTRIA in den Bereichen der Wirtschaft und Entwicklung. Österreichische Unternehmen betreiben knapp 250 Niederlassungen allein in afrikanischen Ländern. Für deren Betrieb sind lokale Fachkräfte essenziell, weswegen sie sich stark mit adäquater Fachkräftequalifizierung auseinandersetzen. Nachstehend sind Beispiele erfolgreicher Wirtschaftspartnerschaften österreichischer Unternehmen im Bereich beruflicher Bildung dargestellt:

- *WKO: Einführung eines nationalen dualen Berufsbildungsmodells in Serbien*

Das Projektziel der „Strategischen Partnerschaft“ ist die landesweite Einführung eines nationalen dualen Berufsbildungsmodells in Serbien nach dem Vorbild der Lehrlingsausbildung im deutschsprachigen Raum. Die WKO, das Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft, die Industrie- und Handelskammer Serbien, das staatliche serbische Institut zur Verbesserung der Bildung sowie die Deutsch-Serbische Wirtschaftskammer starteten das Projekt gemeinsam mit dem serbischen Bildungsministerium und mit berufsbildenden höheren Schulen 2017. Mit Projektabschluss 2022 stehen fast 70 Berufsbilder in ca. 150 serbischen Schulen zur Verfügung. Bisher haben mehr als 8.000 Schülerinnen und Schüler die Ausbildung zur Fachkraft begonnen – von Einzelhandel über Speditionswesen bis hin zu Kunststofftechnik. Rund 2.000 Ausbilderinnen und Ausbilder wurden dafür nach österreichischem Vorbild ausgebildet, um den langfristigen Erfolg des dualen Berufsbildungssystems zu gewährleisten. Somit hat es die WKO geschafft als intermediärer Akteur ein breitenwirksames Angebot für eine Vielzahl von Unternehmen zu schaffen.

- *Mondi: Duales Ausbildungsprogramm zur Förderung der Beschäftigungschancen von jungen Menschen in Mexiko*

Das weltweit in der Papier- und Verpackungsindustrie führende österreichische Unternehmen Mondi unterstützte im Rahmen einer „Strategischen Partnerschaft“ die Förderung der Berufsbildung in Mexiko. Das Projekt übernimmt die eigens erarbeiteten und staatlich anerkannten dualen Trainingscurricula für Industrieelektronik, Mechanik und Maschinenbau. Die Lehrerinnen und Lehrer in den Fachschulen sowie die Trainerinnen und Trainer in den Unternehmen erhalten Weiterbildungen, um eine duale Fachkräfteausbildung, die sich an den Standards im deutschsprachigen Raum orientiert, anbieten zu können. Dies garantiert Mondi durch die Zusammenarbeit mit drei Unternehmerverbänden und zwei technischen Fachschulen. Die Zielgruppe umfasst Jugendliche aus einkommensschwachen Schichten, die durch das verbesserte Ausbildungsangebot eine große Chance auf eine qualifizierte Arbeit und ein höheres Einkommen haben.

- Fronius: *Aus- und Fortbildung von Schweißfachkräften in Südafrika*

Im Zuge der Entwicklungspartnerschaft „Aus- und Fortbildung von Schweißfachkräften in der Republik Südafrika“ wurde ein Trainingszentrum inklusive Musterwerkstätte mit österreichischen Fronius-Maschinen für Schweißerinnen und Schweißer errichtet. Das Angebot umfasst vier international anerkannte und aufeinander aufbauende Schweißkurse, vorrangig für ausgebildete Schweißerinnen und Schweißer sowie für Menschen mit Basis-Schweißerausbildung. Die Finanzierung der Teilnahmegebühren erfolgt über südafrikanische Unternehmen, die dafür eine staatliche finanzielle Unterstützung erhalten. Das Trainingszentrum kooperiert mit der University of Pretoria und dem South African Institute of Welding, welches bei der European Foundation for Welding, Joining and Cutting und dem International Institute of Welding akkreditiert ist und die Zertifizierungen vornimmt. Gemeinsam mit der University of Pretoria wird die Sicherstellung der Qualität der Ausbildung und die Ausrichtung der Kurse zum International Welding Technologist und International Welding Engineer erarbeitet.

- ALPLA Werke Alwin Lehner GmbH + Co KG: *Einführung eines dualen Ausbildungssystems für die Berufsbilder Kunststoffformgeber und Werkzeugmacher in Mexiko*

Einer der größten Erzeuger von Kunststoffflaschen weltweit, ALPLA, hat in Zusammenarbeit mit der staatlichen mexikanischen Bildungsinstitution CONALEP und der auf duale Lehrlingsausbildung spezialisierten Einrichtung ALTRATEC die Lehrberufe zum Werkzeugmacher und Kunststoffformgeber neu in Mexiko eingeführt und etabliert. Dafür wurden angepasste Ausbildungscurricula erarbeitet und Lehrwerkstätten errichtet. Die Wirtschaftspartnerschaft trägt zur Stärkung der dualen, praxisbezogenen Lehrlingsausbildung in Mexiko bei und hat Modellcharakter, da es anderen Firmen erleichtern kann, selbst Lehrlinge im dualen System auszubilden.

- Lohmann & Rauscher: *Professionelles Wundmanagement in Malaysia*

Der Produzent und weltweite Vertreiber von Medizin- und Hygieneprodukten, Lohmann und Rauscher, zielt mit dem Projekt darauf ab, nachhaltig Ausbildungsmöglichkeiten für medizinisches Fach- und Pflegepersonal im Bereich Wundversorgung in Malaysia aufzubauen. Da in Malaysia ungefähr 1,5 Millionen Menschen an chronischen Wunden leiden und das Fachwissen im Bereich Hygiene und Umgang mit modernen Behandlungsmethoden fehlt, wurde der Wound-Care-Management-Diplomlehrgang für junge Gesundheitsfachkräfte sowie das Wound-Care-Management-für Pflegepersonal, Gesundheitspersonal und Sanitäter in Malaysia geschaffen. Bis Projektende im September 2023 sollen 60 Medizinerinnen und Mediziner zu Fachkräften ausgebildet, 20 Personen als Trainerinnen und Trainer qualifiziert und 200 Pflegekräfte im Wundmanagement trainiert werden, wodurch 1.500 Patientinnen und Patienten vom verbesserten Wundmanagement profitieren.

Weitere Good Practice Beispiele sind auf der [Projektlandkarte der AG Globale Verantwortung](#) sowie der [Projektübersicht der Austrian Development Agency](#) zu finden.

6 Internationale Good Practice

6.1 Deutschland

In Deutschland haben öffentliche Stellen und Verbände ebenso wie Unternehmen die wichtige Rolle lokaler Fachkräfte erkannt und von sich aus Initiativen ins Leben gerufen, um aktiv eine Veränderung der Rahmenbedingungen in Entwicklungs- und Schwellenländern zu bewirken, damit eine breite Masse an Unternehmen davon profitieren kann.

6.1.1 Öffentliche Ebene

Die deutsche [Afrikastrategie](#) geht im Kapitel „Beschäftigung, fairer Handel, Migration und digitale Transformation“ konkret auf berufliche Bildung ein und formuliert das Ziel einer Förderung von Verbands- und Berufsbildungspartnerschaften ebenso wie einer besseren Verzahnung von Migrationsfragen mit beruflicher Bildung.

Das BMBF hat 2019 die [„Strategie der Bundesregierung zur internationalen Berufsbildungszusammenarbeit“](#) veröffentlicht, welche konkret auf die steigende Nachfrage nach deutschem Know-how in der dualen Berufsbildung eingeht und sich für einen gleichberechtigten Zugang zu beruflicher Bildung sowie für inklusive, hochwertige und arbeitsmarktorientierte Berufsbildung weltweit einsetzt. Darin werden für die Ausrichtung der internationalen Berufsbildungszusammenarbeit folgende Instrumente eingesetzt:

- **Runder Tisch für internationale Berufsbildungszusammenarbeit:** eine Informations- und Koordinationsstelle zur Abstimmung und ressort- und organisationsübergreifenden Zusammenarbeit von Aktivitäten in der iBBZ.
- **GOVET:** ein Informationsangebot der Zentralstelle für Internationale Berufsbildungskoooperation im Bundesinstitut für Berufsbildung und berät zu Fachthemen der Berufsbildung und internationaler Zusammenarbeit, ist zentraler Ansprechpartner und Anlaufstelle für Akteure im In- und Ausland und setzt bilaterale Berufskoooperationsvorhaben der iBBZ um.
- **Länderstrategien**
- **Runde Tische an den deutschen Auslandsvertretungen:** zur Abstimmung und zum Informationsaustausch deutscher Akteure der iBBZ in den deutschen Außenhandelskammern (AHKs).
- **Regelmäßige unabhängige Evaluierungen der deutschen iBZZ**

Ebenfalls zu erwähnen ist die [„Initiative Fachkräfte für Afrika“](#) des Verbands Deutscher Maschinen- und Anlagenbau. Im Rahmen der Initiative werden gemeinsam mit lokalen Partnern und Mitgliedsunternehmen Ausbildungszentren in Botswana, Kenia und Nigeria errichtet, um wirtschaftliche Impulse durch berufliche Bildung im Bereich der Industriemechanik, Elektronik und Mechatronik zu setzen und deutsche Unternehmen beim Eintritt in den afrikanischen Markt zu unterstützen.

6.1.2 Unternehmensebene

Die Sonderinitiative „Gute Beschäftigung für sozial gerechten Wandel“ oder auch nur „[Invest for Jobs](#)“, bündelt das BMZ eine Reihe von Angeboten und bietet umfassende Beratung, Kontakte und finanzielle Unterstützung zur Beseitigung von Investitionshemmnissen, mit dem Ziel deutsche, europäische und afrikanische Unternehmen dabei zu unterstützen, gute und hochwertige Arbeitsplätze in Afrika zu schaffen und die lokalen Arbeitsbedingungen zu verbessern. Für Unternehmen stehen dafür die folgenden Instrumente, die von der GIZ und der KfW Entwicklungsbank durchgeführt werden, zur Verfügung:

Business & Invest Lab (GIZ)

Im Business & Invest Lab entwickelt die GIZ gemeinsam mit deutschen, europäischen und afrikanischen Unternehmen Projekte, um über Jobpartnerschaften konkrete Investitionshemmnisse zu beseitigen und so zur Schaffung von Beschäftigung in Entwicklungs- und Schwellenländern beizutragen. Konkret werden Beratung zu Fachthemen und Rahmenbedingungen, technische Studien, Kontakte und Matchmaking sowie begleitende Finanzierungen, zum Beispiel im Rahmen überbetrieblicher Ausbildung oder für die Stärkung lokaler Zulieferer, angeboten.

develoPPP for jobs (GIZ)

Im Fokus des Förderprogramms „develoPPP for jobs“ stehen Wirtschaftspartnerschaften mit dem Ziel der Beschäftigungsförderung. Dabei werden beschäftigungswirksame Projekte von Unternehmen in afrikanischen Partnerländern mit bis zu 50% der Gesamtkosten bis zu 2 Mio. Euro gefördert, wie beispielsweise Projekte zur Ausbildung lokaler Fachkräfte, Einkommenssicherung, Stabilisierung von Wertschöpfungsketten oder Verbesserung von Sozialstandards.

„Investitionen für Beschäftigung“ (KfW DEG)

Die Fazilität „Investitionen für Beschäftigung“ der deutschen Entwicklungsbank DEG stellt Fördermittel für Unternehmen bereit, um Investitionshemmnisse zu beseitigen, unter anderem für Bau und Ausstattung von Ausbildungszentren, IT-Investitionen, Infrastruktur oder Stromversorgung.

Nachstehend erfolgt eine Darstellung einiger konkreter Good Practice-Fälle mit Fokus auf berufliche Bildung, bei denen die oben genannten Instrumente zum Einsatz kommen:

- Tunisian Automotive Management Academy

Um dem Fachkräftemangel im tunesischen Automobilsektor entgegenzuwirken, haben vier deutsche Automobilzulieferer, DRÄXLMAIER Group, LEONI AG, Kromberg & Schubert GmbH und Marquardt GmbH, mit Unterstützung der „Invest for jobs“-Initiative in Abstimmung mit dem Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft und der Tunisian Automotive Association das am dualen deutschen System angelehnte Berufsbildungsprogramm „Tunisian Automotive Management Academy“ ins Leben gerufen. In dieser werden Fachkräfte für das mittlere Management ausgebildet - durch Kursinhalte, die genau auf die Bedürfnisse der Unternehmen zugeschnitten sind. Alle drei Seiten profitieren dadurch: Erstens werden den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Aus- und

Weiterbildungsmöglichkeiten geboten, zweitens werden Kompetenzen für das mittlere Management für die Unternehmen entwickelt und deren Wettbewerbsfähigkeit im Automobilsektor erhöht und drittens werden für Tunesien und die Bevölkerung Arbeitsplätze geschaffen, Investitionen gefördert und die Attraktivität des Landes als Wirtschaftsstandort erhöht.

- Digital Skills Accelerator Africa

Mehrere europäische Branchenunternehmen haben als Teil der Initiative „Invest for Jobs“ 2019 den Digital Skills Accelerator Africa entwickelt, um junge Arbeitskräfte im Bereich Informations- und Kommunikationstechnologien aus- und weiterzubilden. In einem 6- bis 18-monatigen Trainingsprogramm werden Fachkenntnisse zu Informations- und Kommunikationstechnologie und digitalen Services, soft skills, Sprachkenntnisse und firmenspezifisches Training vermittelt sowie Maßnahmen zur Rekrutierung von Mitarbeitenden gesetzt. Das Trainingsprogramm ist in Ghana, Marokko, Ruanda, Senegal und der Elfenbeinküste verfügbar – in den nächsten Jahren soll es ausgeweitet werden, sodass über 30.000 Ausbildungsplätze geschaffen werden.

- Entwicklungspartnerschaft „Sozial verantwortliche Arbeitsplätze und Modellfabriken in Ghanas aufstrebendem Bekleidungssektor“

Die im Rahmen von „developpp for jobs“ entstandene Entwicklungspartnerschaft zwischen dem ghanaischen Textilunternehmen DTRT, dem Unternehmen Ethical Apparel Africa, dem amerikanischen Technologieunternehmen Gerber Technology, dem deutschen Hersteller von Nähmaschinen und Maschinenteilen für die Textilproduktion Groz-Beckert und der GIZ zielt darauf ab, durch Berufsbildungsmaßnahmen den Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften im ghanaischen Textilsektor zu decken. Konkret wurde gemeinsam mit dem Berufsausbildungszentrum in Accra ATTC und dem Verband der ghanaischen Bekleidungshersteller AGAM, ein neuer praxisorientierter Schulungs- und Entwicklungsbereich zur industriellen Textilfertigung aufgebaut. Dies sorgt dafür, dass internationale Qualitätsstandards eingehalten und verbesserte Sozialstandards geschaffen werden, wodurch internationaler Export ermöglicht und somit die Wachstumspotenziale aller beteiligten Unternehmen entfaltet werden können.

6.2 Skandinavien

Die skandinavischen Länder haben eine lange Tradition in der Unterstützung von Berufsbildungsinitiativen in Afrika. Im Folgenden werden einige Finanzierungsinstrumente skandinavischer Länder vorgestellt, die für europäische Unternehmen, die im Kontext zu Berufsbildung in Entwicklungs- und Schwellenländern expandieren wollen, Finanzierungen bereitstellen:

- Norwegische Agentur für Entwicklungszusammenarbeit

Norad stellt über sein Business Development Program Mittel für Berufsbildungsprojekte in Entwicklungs- und Schwellenländern zur Verfügung. Das Programm zielt darauf ab, die Entwicklung des Privatsektors in Entwicklungsländern zu unterstützen, einschließlich Berufsbildungsinitiativen. Norad bietet Zuschüsse und andere Formen der Finanzierung für förderungswürdige Unternehmen.

- Innovation Norway

Innovation Norway ist das Instrument der norwegischen Regierung zur Förderung von Innovation und Entwicklung der norwegischen Unternehmen und der Industrie und stellt im Rahmen seines Internationalisierungsprogramms Mittel für unternehmerische Berufsbildungsinitiativen in Entwicklungs- und Schwellenländern bereit.

- Schwedische Agentur für internationale Entwicklungszusammenarbeit

Sida ist eine schwedische Regierungsbehörde, die finanzielle Unterstützung für Projekte und über ihr Internationales Ausbildungsprogramm Mittel für Berufsbildungsinitiativen in Entwicklungs- und Schwellenländern mit dem Ziel der Kapazitätsentwicklung, bereitstellt. Sida bietet Zuschüsse und andere Formen der Finanzierung für förderfähige Unternehmen.

- Dänische Agentur für internationale Entwicklung

Danida Business Finance ist das Finanzierungsprogramm der dänischen Regierung für Entwicklungsprojekte in Entwicklungs- und Schwellenländern und stellt Finanzmittel für dänische Unternehmen bereit, die in Entwicklungs- und Schwellenländern investieren wollen. Die Mittel werden in Form von Darlehen und Garantien bereitgestellt. Im Rahmen des Business Partnership Programme werden konkret Mittel für Berufsbildungsprojekte in Entwicklungs- und Schwellenländern angeboten.