

Transnationale Skills Partnerships – ein Goldstandard für die nachhaltigkeitsorientierte Steuerung von Arbeitsmigration?

Michael Sauer

Schlagworte: Arbeitsmigration, berufliche Bildung, Entwicklungszusammenarbeit, Fachkräftemangel, Nachhaltigkeit, Transnationalismus

Sommersemester 2006, Universität zu Köln: Frank Schulz-Nieswandt hält in Hörsaal B seine Vorlesung Theorie und Politik der sozialen Sicherung zu dem Thema Generationenprobleme und längsschnittliche Verknüpfung der Generationen. Nach einer für ihn typischen Exegese über die Moralökonomik der Generationen, über die Frage der kulturellen Einbindung des Menschen und über die nachhaltige soziale Sicherung zwischen kulturellem und sozialem Wandel, unterstreicht Frank Schulz-Nieswandt zum Ende der Sitzung die Komplexität und die Interdependenzen der angesprochenen Fragestellungen. Die Antwort, die Schulz-Nieswandt auf diese Herausforderungen – mit einem süffisanten Seitenhieb auf Gerhard Schröders Postulat von Kindern, Familien und Gedöns – gibt, fokussiert die Forderung nach einem ganzheitlichen Zugang zur Sozialpolitik, die sich in einem Superministerium – dem Bundesministerium für Kinder, Familie, Generationen, Bildung und Arbeitsfähigkeit, Migrierende, Sozialkapital, Alter und Nachhaltigkeit, kurz: BmKFGBuAMSAuN! – materialisieren würde.

Schulz-Nieswandts kritizistische Gesellschaftspolitiklehre im Geiste der Kölner Weisser-Schule hat meine wissenschaftliche Sozialisation und Positionierung nachhaltig geprägt. Diese Prägung spiegelt sich in unserem interdisziplinären Forschungsvorhaben über die Möglichkeiten der nachhaltigen Steuerung von Arbeitsmigration wider.¹ Eine spezifische Modalität der Fachkräftezuwanderung, die wir in unserer Forschung betrachteten und welche den Anforderungen einer nachhaltig gestalteten Arbeitsmigration grundsätzlich gerecht werden kann, sind sogenannte *transnationale Skills*

1 An dem Forschungsprojekt „Arbeitsmigration nachhaltig und sozialverträglich gestalten“ (kurz: Nachhaltige Arbeitsmigration), welches zwischen Dezember 2020 und August 2022 an der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg durchgeführt wurde, waren neben dem Autor im Kern Andreas Meyn, Jehona Serhati und Jurica Volarević beteiligt.

Partnerships (tSP). TSP lassen sich als interinstitutionelle Vereinbarung zu Fragestellungen der beruflichen Bildung, der Migration und der Entwicklungszusammenarbeit verstehen (Sauer 2023).

Es ist sehr wahrscheinlich, dass die Nachfrage nach qualifizierter Arbeitsmigration in naher Zukunft steigen wird. Und es gibt bereits viele verschiedene Beispiele für nicht nachhaltige Formen der Arbeitsmigration. Der Koalitionsvertrag der aktuellen Bundesregierung verweist auf die Notwendigkeit eines Paradigmenwechsels und eines Neustarts der Migrations- und Integrationspolitik (Die Bundesregierung 2021, S.137 ff.). Noch im Jahr 2011 wurde Arbeitsmigration nicht als vorrangiges Instrument zur Schließung der Fachkräftelücke angesehen. Dies hat sich mit der neuesten Fachkräftesicherungsstrategie der Bundesregierung (2022) geändert. Darin wird explizit auf einen ganzheitlichen Ansatz verwiesen, der die Interessen der Herkunfts-, der Zielländer sowie der Migrierenden einbezieht.

Auf der Grundlage der Ergebnisse aus dem Forschungsprojekt Nachhaltige Arbeitsmigration werden in diesem Beitrag nachfolgend *transnationale Skills Partnerships* begrifflich und konzeptionell eingeführt und das dem Konzept innewohnenden Potential bzw. die korrespondierenden Herausforderungen diskutiert.

I. Bestimmung von transnationalen Skills Partnerships

Mit Ausnahme einiger weniger systematischer Erfassungen (Centre for Global Development 2023; Sauer/Volarević 2020) ist die empirische Praxis von *tSP* bis dato wenig beleuchtet. Obwohl in der Literatur verschiedene Begriffe Verwendung finden,² scheint sich zumindest im deutschsprachigen Raum der Begriff *tSP*, so wie er in der gleichnamigen Denkfabrik der Bertelsmann-Stiftung Anwendung findet, durchzusetzen. Der Begriff *transnationale Skills Partnerships* wird dabei als Oberbegriff für transnationale Modelle, die entwicklungsorientierte Migrationspolitik mit Berufsbildungspolitik verbinden, verstanden. TSP lassen sich beschreiben als Vereinbarungen zwischen Institutionen, die darauf abzielen, die Themenbereiche der Qualifizierung, der Anerkennung von Qualifikationen, der (zirkulären) Migration und der Integration über verschiedene Politikbereiche hinweg

2 *Global Skill Partnerships* (Clemens 2015), *Skills Mobility Partnership* (Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung 2018), *EU Talent Partnerships* (Rasche 2021), *Transnational Skills Partnerships* (Azahaf 2020) oder *Transnational Qualification- and Mobility Partnerships* (Sauer/Volarević 2021).

miteinander zu verknüpfen. Wenn dies zu einer fairen Verteilung der sich ergebenden Nutzen unter den wichtigsten Interessengruppen führt, tragen *tSP* zur Idee von *Triple-Win-Migration* und/oder einer nachhaltig gestalteten Arbeitsmigration bei (Sauer 2023).

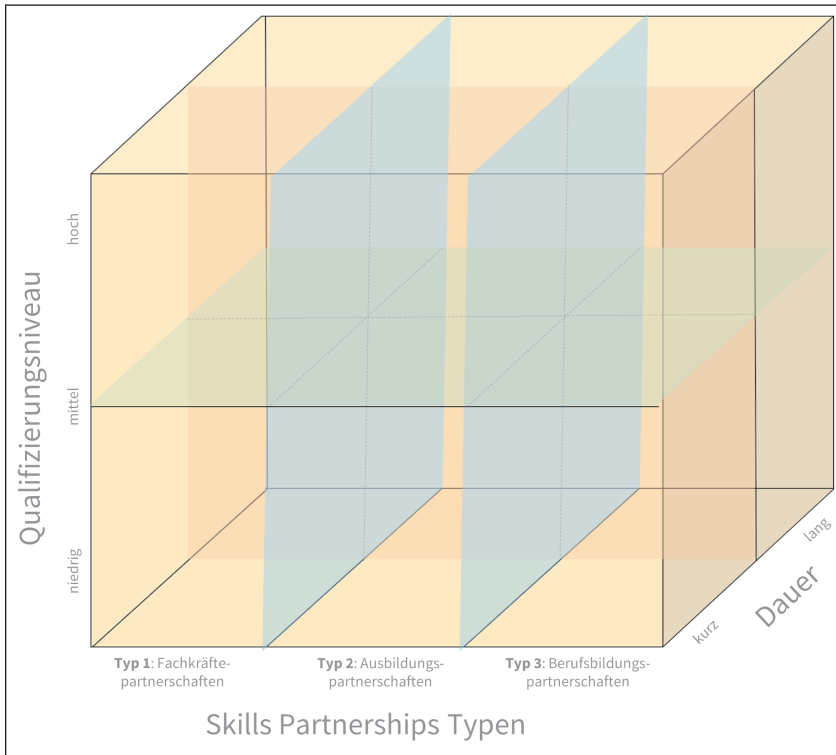


Abbildung 1: Der Skills Partnership Cube

Quelle: eigene Darstellung.

Abbildung 1 erfasst die Vielfalt der empirischen Ansätze zum Zweck einer besseren Typologisierung und Abgrenzung. Das Kontinuum verschiedener Qualifikationsstufen weist auf die Notwendigkeit hin, besser zwischen diesen Qualifikationsniveaus zu differenzieren und über die Dualität von geringen und hohen Qualifikationsniveaus hinauszugehen. Die zeitliche Dimension platziert die Programme zwischen den beiden Polen der kurzfristigen Mobilität (z. B. Saisonarbeit oder Praktika) und langfristigen Partnerschaften. Die dritte Dimension beschreibt drei unterschiedliche Formen

von *transnationalen Skills Partnerships*: Bei Fachkräftepartnerschaften (Typ 1) wird der Zugang zur Mobilität über die Würdigung und Anerkennung existierender Qualifikationen angestrebt. Bei Ausbildungspartnerschaften (Typ 2) findet die umfassende (fachliche) Qualifizierung zu weiten Teilen im Zielland statt. Berufsbildungspartnerschaften (Typ 3) umfassen sog. Dual-Track-Ansätze.³ Die korrespondierenden Maßnahmen finden schwerpunktmäßig im Herkunftsland statt bzw. zielen in ihrer Wirkung vornehmlich auf das Herkunftsland ab. Hierbei ist neben den bekannten Entwicklungseffekten explizit ein Wissens- und Entwicklungstransfer verankert (Azahaf 2020; Sauer/Volarević 2020). Das Kontinuum schafft Raum für die Abbildung von hybriden und gemischten Szenarien, die nicht eindeutig einem der drei *tSP*-Typen zugeordnet werden können.

II. Triple-Win und die Kritik daran

In diesem Kontext wird die Anwerbung von Fachkräften zu einer strategischen Frage. Die Perzeption von Arbeitsmigration als potenziell vorteilhafter Prozess hängt dabei häufig mit dem *Triple-Win*-Narrativ zusammen. *Triple-Win* bezeichnet die Chance, eine positive Migrationsrendite für die Herkunftsländer, die Zielländer und die Migrierenden zu generieren (Ver-einte Nationen 2006).

Die Idee des dreifachen Gewinns überzeugt durch seine Schlichtheit und durch die Berücksichtigung verschiedener Perspektiven und Interessen. Unsere Forschung bestätigt den hohen Stellenwert von *Triple-Win* bei der Bewertung von Migrationsprogrammen. In der Praxis werden Vorhaben, die sich dem *Triple-Win*-Narrativ bedienen, den oben genannten Anforderungen allerdings nicht immer gerecht. Der blinde Fleck in der Diskussion über *Triple-Win* ist die unausgewogene Berücksichtigung von Kosten und

3 Das bekannteste Beispiel für Typ 3 Vorhaben sind sog. *Global Skill Partnerships* (GSP). Konzeptionell geht diese Idee auf Michael Clemens (2015) zurück. Als ein Beispiel für die Umsetzung der GSP-Logik führt Clemens sogenannte *Dual-Track*-Ausbildungsgänge an, in denen zum Beispiel Pflegefachkräfte in einem *Home-Track* für die Arbeitsmärkte des Herkunftslandes und zugleich in einem *Away-Track* für die Arbeitsmärkte in einem bestimmten Zielland qualifiziert werden. Idealerweise überschneiden sich die Inhalte in den beiden Ausbildungssträngen weitestgehend. In dem *Away-Track* werden zusätzlich Module entlang der spezifischen inhaltlichen Anforderungen des Ziellandes ausgerichtet und angeboten (z. B. Sprachkurse, Qualitätssicherung). Durch die höheren Studiengebühren im *Away-Track* kann die Ausbildung im *Home-Track* quersubventioniert werden (Sauer/Volarević 2020, S. 10).

Nutzen. Auf die Frage „Wie werden die Gewinne verteilt?“ gibt *Triple-Win* keine befriedigende Antwort. In der Praxis ist *Triple-Win* zuweilen nicht mehr als ein reines Lippenbekenntnis. In der *Triple-Win*-Debatte existieren mehrere Verzerrungen:

- der Verteilungs-Bias, d. h. die Tendenz, die Kosten und Vorteile im Herkunftsland zu vernachlässigen,
- der Laufzeit-Bias, d. h. die Tendenz, kurzfristige Kosten und Vorteile gegenüber langfristigen zu bevorzugen und
- der Kosten-Bias, d. h. die Tendenz, wirtschaftliche Kosten und Vorteile zu berücksichtigen, aber nicht-wirtschaftliche zu ignorieren.

Viele der Annahmen darüber, wie sich die Migrationsrenditen einstellen, erweisen sich als diskussionswürdig. Für bestimmte Sektoren, in denen eine hohe Erwerbsmigration festzustellen ist, zum Beispiel im Gesundheitswesen oder in der Landwirtschaft, sind nicht-nachhaltige Praktiken wie die Verletzung ethischer und rechtlicher Standards dokumentiert. Zudem wird die Abwanderung von jungen Arbeitskräften von vielen Herkunftstaaten zunehmend kritisch betrachtet. Finanzielle Rücküberweisungen von Migrierenden entfalten ihre positive Entwicklungswirkung nicht per se. Sie sind vielmehr von einer Reihe spezifischer Faktoren abhängig. Bei den zumeist positiv wahrgenommenen Arbeitsmarkteffekten in den Herkunftsländern findet die Betrachtung und Bewertung von regionalen, sektoralen und qualifikatorischen Gesichtspunkten oftmals keinen Eingang. Positive Entwicklungsfaktoren, die sich aus der Rückkehr von Migrierenden und/oder Wissenstransfers ergeben, spielen in den meisten Arbeitsmigrationsprogrammen, wenn überhaupt, eine untergeordnete Rolle.

Folglich sind die empirischen Belege für die Beziehung zwischen Migration und Entwicklung nicht so eindeutig, wie es das *Triple-Win*-Narrativ vermuten lässt. Dies zeigt, dass es notwendig ist, ein differenzierteres Verständnis von *Triple-Win* zu entwickeln und anzuwenden. Die Identifizierung widersprüchlicher Auswirkungen ist eine wichtige Aufgabe bei diesem Bemühen. Die Anerkennung von Zielkonflikten und die Einbettung dieser Erkenntnisse in eine Grundsatzdebatte liefern wertvolle Erkenntnisse für eine evidenzbasierte Politikgestaltung im Zusammenhang mit der Migration qualifizierter Arbeitskräfte.

III. Nachhaltige Arbeitsmigration

Nachhaltigkeit ist keine Raketenwissenschaft – sie ist viel komplexer!

Die Konzeption von Nachhaltigkeit ermöglicht es, die Folgen einer Handlung in der Gegenwart und für die Zukunft in ihrer lokalen und globalen Dimension zu hinterfragen. Der Nachhaltigkeitsbegriff bietet ausreichend Gravität, wie auch die nötige Elastizität für eine Anwendung im Kontext von Arbeitsmigration.

Der Begriff nachhaltige Arbeitsmigration findet in der Literatur allerdings bis dato keine systematische Anwendung. Analytische Klärungen von Nachhaltigkeit in Verbindung mit Migration sind selten.⁴ Aufbauend auf den Kernaussagen der Studien von Erdal u. a. (2018) sowie Betts und Collier (2018) definieren wir nachhaltige Arbeitsmigration als diejenigen Modelle der Arbeitsmigration, die auf einer spezifischen Verteilung von Kosten und Nutzen gründen, die wiederum (1) auf einem soliden Verständnis der Mechanismen beruhen, welche die Kosten und Nutzen verursachen, die (2) die vielfältigen Bedürfnisse der verschiedenen Interessengruppen heute und in Zukunft widerspiegeln und die (3) von den beteiligten Interessengruppen formell oder informell akzeptiert werden (Sauer u. a. 2024).

Mit dieser Definition wollen wir eine spezifische Denkweise für die Umsetzung und Bewertung von Arbeitsmigrationsprogrammen vermitteln. Wir beziehen eine Vielzahl von Akteuren ein, mit dem Ziel, besser zwischen den Akteuren zu differenzieren. Insbesondere die Rolle der Arbeitgeber ist in vielen Arbeitsmigrationsprogrammen nicht angemessen bewertet. Die Anwendung des klassischen Gedankens der Nachhaltigkeit, der aus der Forstwirtschaft stammt, nämlich nicht mehr Holz zu schlagen als nachwächst (Carlowitz 2022 [1713]), zeigt deutlich, dass die Auswirkungen der Arbeitsmigration auf die Herkunftsländer stärker in den Mittelpunkt gerückt werden müssen. In Hinblick auf den Aspekt der Verteilung von Kosten und Nutzen unterbreiten wir folgenden Vorschlag: Die Verteilung der Kosten und Nutzen ist unter den beteiligten Akteuren formal zu vereinbaren und nachvollziehbar zu dokumentieren. Dies geschieht idealerweise in Form von multi- oder bilateralen Abkommen entlang gültiger Normen (z. B. ILO 2022). In dieser Lesart meint partnerschaftlich, dass die strukturellen Machtungleichgewichte, die zwischen den beteiligten Akteuren

4 Zu den Ausnahmen hievon zählen Gavonell u. a. (2021), Beňuška/Nečas (2021), Lange (2020), Erdal u. a. (2018), Betts und Collier (2018) sowie Angenendt, Bither und Ziebarth (2015).

existieren, anerkannt und adressiert werden. Dies lässt sich zum Beispiel über den Einsatz von entsprechenden *Capacity Development* Instrumenten realisieren (Sauer 2024).

IV. Das Potential von transnationalen Skills Partnerships

Anhand von drei Fallstudien in Georgien, Kosovo und Vietnam konnten wir mit unserer Forschung zeigen, dass die nachhaltige Steuerung und Gestaltung von Arbeitsmigration gelingen kann. Die von uns untersuchten Beispiele tragen grundsätzlich alle positiv zur Entwicklung in den drei Ländern bei, wenn auch in einem sehr unterschiedlichen Ausmaß und vermittelt über verschiedene Mechanismen. In allen Fallstudien haben wir zudem Ansatzpunkte identifiziert, mit Hilfe derer sich weitere positive Entwicklungseffekte generieren lassen.⁵

In Summe bewerten wir *tSP*-Programme als nachhaltiger im Vergleich zu ungesteuerten, individuell realisierten Formen der Erwerbsmigration. Wir sind zudem davon überzeugt, dass nachhaltige Modelle der Fachkräftezuwanderung als *unique selling point* im internationalen Wettbewerb um Fachkräfte dienen können. Dafür ist allerdings ein Paradigmenwechsel nötig, welcher die Realisierung von Entwicklungseffekten und deren Verteilung sowie die partnerschaftliche und transnationale Steuerung von Erwerbsmigration in den Mittelpunkt stellt. Folgende Handlungsempfehlungen sollen dabei helfen, diesen Paradigmenwechsel zu gestalten:

5 In Georgien fokussieren wir dabei die Verzahnung von aktiver Arbeitsmarktpolitik (Berufs- und Karriereberatung), beruflicher Bildung (modulare Teilqualifizierung) und Saisonarbeit (gezielte Auswahl der Teilnehmenden und Überwachung von rechtlichen und ethischen Standards). Die betrachtete Form der Zuwanderung aus Kosovo in die berufliche Ausbildung im Bausektor in Deutschland weist in der kurzfristigen Perspektive nur geringe Entwicklungseffekte für das Herkunftsland auf. Mit einem längeren Betrachtungshorizont vermag sich die Gesamtbilanz allerdings ändern, insbesondere dann, wenn sich positive Effekte über finanzielle Rücküberweisungen einstellen, Instrumente zur Förderung der (temporären) Rückkehr gezielt Anwendung finden und die Expertise der Diaspora für Wissenstransfers genutzt wird. Der Aufbau von Berufsbildungsstrukturen im metallverarbeitenden Gewerbe in Vietnam beinhaltet ein hohes Entwicklungspotential. Die entsprechenden Maßnahmen finden dabei schwerpunktmäßig in Vietnam statt und zielen in ihrer Wirkung vornehmlich auf das Herkunftsland. Hierbei sind der Wissens- und Entwicklungstransfer explizit verankert. Ein Großteil der Qualifizierung wird ins Herkunftsland verlagert und verknüpft dabei die Qualifikation von (potenziell) Migrierenden und Nichtmigrierenden.

- 1) Arbeitsmigration sollte besser als bisher mit anderen Politikfeldern verzahnt werden. Das Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) sollte dabei stärker als bislang als Makler der Interessen der Migrierenden und der Herkunftsländer fungieren.
- 2) Das BMZ sollte seine Expertise nutzen und sich für die entwicklungsorientierte und normengeleitete Gestaltung von bilateralen Arbeitsmigrationsabkommen einsetzen.
- 3) Ein kohärenter, zwischen den Fachministerien abgestimmter Gesamtregierungsansatz kann zu einer inklusiven Migrationsinfrastruktur mit vereinfachten und beschleunigten Verwaltungsverfahren beitragen. Ohne zusätzliche Koordination und Ressourcen wird dies allerdings schwer gelingen.
- 4) Privatwirtschaft, Zivilgesellschaft und kommunalpolitische Akteure sollten systematisch und frühzeitig in Rekrutierungsprogramme eingebunden werden.
- 5) Es braucht ein konsistentes Erwartungsmanagement sowie adäquate Zeit- und Planungshorizonte: weniger *Pilotismus* und mehr Anstrengung beim Aufbau von *Gemeinschaften des gegenseitigen Vertrauens*.
- 6) Es braucht kommunal oder regional ausgerichtete Kümmerer-Strukturen, die die gegebene Komplexität abbilden und reduzieren. Passende Informations- und Bildungsangebote sollten dafür zugänglich gemacht werden.
- 7) Komplexere *tSP*-Ansätze sollten sich auf transformationsrelevante Sektoren und Berufe fokussieren.
- 8) Erweisen sich *tSP*-Vorhaben als erfolgreich, sollten entsprechende Ressourcen bereitgestellt werden, um diese Programme zu skalieren. Bei der Finanzierung sollte das Potential von *Public-Private-Partnerships* kontextabhängig eruiert werden.
- 9) In der deutschen Migrationslandschaft sind vielfältige Erfahrungen und erprobte Instrumente vorhanden. Diese innovativen Ansätze gilt es zu fördern und interessierten Akteuren zugänglich zu machen.
- 10) Die Wissenschaft sollte sich stärker der inter- und transdisziplinären Analyse von Arbeitsmigration öffnen.

V. Nehmen wir den Tanz mit der Komplexität an!

Die im Oktober 2022 veröffentlichte Fachkräftesicherungsstrategie der Bundesregierung (2022) beschäftigt sich mit der Frage, wie bisher ungenutzte Fachkräftepotenziale gehoben werden können und welche Kanäle zur Fachkräftesicherung infrage kommen. Es liegt auf der Hand, dass alle Kanäle zugleich adressiert werden müssen, um den Herausforderungen des Fachkräftemangels gerecht zu werden. Die Fachkräftestrategie nimmt dabei direkt Bezug auf den Nachhaltigkeitsgedanken: Die Strategie besagt, dass Zuwanderung nur dann einen nachhaltigen Beitrag zur Fachkräftesicherung leisten kann, wenn die Migrierenden dauerhaft in Deutschland bleiben (ebd., S. 29). Vor dem Hintergrund eines stark vereinfachenden Verständnisses von Nachhaltigkeit werden bei dieser Perspektive die vielfältigen Motive und Rückkehrpraktiken vieler Migrierenden nicht ausreichend berücksichtigt. Dieser Konflikt verdeutlicht die Notwendigkeit eines umfassenden Ansatzes für Arbeitsmigration und für Lösungen, die im Lichte eines der gegebenen Komplexität gerecht werdenden Nachhaltigkeitsansatzes zu denken und zu operationalisieren sind.

Eine kritische Reflexion des Konzepts von *Triple-Win* führt in diesem Beitrag zu dem Schluss, dass ein differenzierteres Verständnis dessen, was *Triple-Win* tatsächlich bedeutet, erforderlich ist. Bei dieser Forderung ist es allerdings zweitrangig, welchen Begriff man in der Debatte über gute Migration einbringt. Man mag dies dann *win^x*, *Triple-Win+*, *Quadruple-Win*, *Multiple-Win*, dynamisches Rechteck der Arbeitsmigration oder nachhaltige Arbeitsmigration nennen. Wichtig ist vielmehr das zugrunde liegende Verständnis und der spezifische Ansatz. Mit unserer Forschung zur nachhaltigen Gestaltung von Arbeitsmigration und zu *tSP* haben wir einen solchen nuancierten und ganzheitlichen Ansatz entworfen und vorgestellt (Sauer u. a. 2024).

Die Debatte um *tSP* sowie die konzeptionelle Aufarbeitung dieser Ideen zeigt, dass hier ein Modell angeboten wird, welches das Potential besitzt, zum Goldstandard in bestimmten Bereichen der gesteuerten Arbeitsmigration zu werden. In der deutschen Migrationsinfrastruktur finden sich viele der notwendigen Puzzleteile zur nachhaltigen Gestaltung von Arbeitsmigration. Nachhaltigkeitsorientierte *Skills Partnerships* sind allerdings voraussetzungs- und erfordern politischen und unternehmerischen Gestaltungswillen, eine adäquate Ressourcenausstattung und entsprechende Koordinationsstrukturen über geographische und sektorale Grenzen hinweg. Gerade in jenen Bereichen, die als kritisch für die sozial-ökologische

Transformation angesehen werden, lohnt die Analyse der Machbarkeit von *tSP*-Ansätzen. Neben technischen und handwerklichen Sektoren (z. B. Klimatechnik oder Bau) ist der Fachkräftebedarf mit Blick auf die kommunale Daseinsvorsorge dabei evident.

Um der Komplexität, der Verflechtung, der Variabilität, der Kontextabhängigkeit und dem Mehrebenencharakter von Migrationsprozessen gerecht zu werden, bedarf es Mut, kreativen Sinn für Innovationen und den wissenschaftlichen Weitblick im Sinne eines Frank Schulz-Nieswandts. Bange machen gilt nicht! Unserer Forschung untermauert dabei die Forderung nach einer Taxonomie für mehr transnationale soziale Gerechtigkeit sowie eine rigorose Orientierung an dem Prinzip der Nachhaltigkeit. Insofern Nachhaltigkeit dann das Leitprinzip bei der Steuerung von Arbeitsmigration ist, müssen zumindest folgende Aspekte Berücksichtigung finden:

- ethische und rechtliche Normen,
- die Bedürfnisse der verschiedenen Akteure heute und in Zukunft,
- die Verteilung von wirtschaftlichen und nicht-wirtschaftlichen Kosten zwischen den beteiligten Akteuren und
- die Modalitäten, auf denen die zugrunde liegende Partnerschaft aufgebaut ist.

Auch wenn viele Fragen dabei noch offen und ungeklärt sind, hoffen wir, mit unserer Version eines transnationalen Rahmens, der die Idee der nachhaltigen Arbeitsmigration in den Vordergrund rückt, Denkanstöße gegeben und eine Diskussion über mögliche Wege für die Politik, die Migrationspraxis und die Forschung ausgelöst zu haben.

Literatur

- Angenendt, Steffen, Jessica Bither and Astrid Ziebarth (2015), *Creating a Triple-Win through Labor Migration Policy? Lessons from Germany. A Report of the Migration Strategy Group 2013-2014*, Berlin.
- Azahaf, Najim (2020), *Policy Brief Migration: Fostering transnational skills partnerships in Germany. Making Fair Migration a Reality*, Gütersloh.
- Beňuška, Tomáš and Pavel Nečas (2021), *On Societal Security of the State: Applying a Perspective of Sustainability to Immigration*, in: *Entrepreneurship and Sustainability Issues*, vol. 9, no. 2, pp. 473-487.
- Betts, Alexander and Paul Collier (2018), *Sustainable Migration Framework*, Oslo.

- Carlowitz, Hans Carl von (2022 [1713]), *Sylvicultura oeconomica. oder Haußwirthliche Nachricht und Naturmäßige Anweisung zur Wilden Baum-Zucht // Oder Haußwirthliche Nachricht und Naturmäßige Anweisung zur Wilden Baum-Zucht*, 2. Aufl., München.
- Center for Global Development (2023), *Global Skill Partnerships. Migration Pathways*, <https://gsp.cgdev.org/#migration-pathways> (Zugriff: 10.02.2023).
- Clemens, Michael (2015), *Global Skill Partnerships: a proposal for technical training in a mobile world*, in: *IZA Journal of Labor Policy*, vol. 4, no. 1, pp. 1-18.
- Die Bundesregierung (2021), *Mehr Fortschritt wagen. Bündnis für Freiheit, Gerechtigkeit und Nachhaltigkeit. Koalitionsvertrag zwischen SPD, Bündnis 90/Die Grünen und FDP*, Berlin.
- Die Bundesregierung (2022), *Fachkräftestrategie der Bundesregierung*, Berlin.
- Erdal, Marta Bivand, Jorgen Carling, Cindy Horst and Cathrine Talleraas (2018), *Defining Sustainable Migration*, Oslo.
- Gavonel, Maria Franco, William Neil Adger, Ricardo Safra de Campos, Emily Boyd, Edward Carr and Anita Fábos (2021), *The migration-sustainability paradoxon: transformation in mobile worlds*, in: *Current Opinion in Environmental Sustainability*, vol. 49, pp. 98-109.
- International Labour Organization (ILO) (2022), *Guidance on Bilateral Labour Migration Agreements*, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_837529.pdf (Zugriff: 28.08.2023).
- Lange, Tesseltje de (2020), *A new narrative for European migration policy: Sustainability and the Blue Card recast*, in: *European Law Journal*, vol. 26, pp. 274-282.
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) (2018), *What would make Global Skills Partnerships work in practice?*, Paris.
- Rasche, Lucas (2021), *EU Talent Partnerships. Fit for Purpose?*, Berlin.
- Sauer, Michael (2023), *Sustainable Labour Migration. A Suitable Framework for Analysing Transnational Skills and Mobility Partnerships*, in: *Quarterly on Refugee Problems AWR Bulletin (QRP)*, vol. 62, no. 4, pp. 346-374.
- Sauer, Michael (2024), *Capacity Development für nachhaltige Arbeitsmigration*, in: *Migration fair gestalten: Transnationale Skills Partnerships*, hrsg. von Bertelsmann Stiftung, Gütersloh. Im Erscheinen.
- Sauer, Michael, Andreas Meyn, Jehona Serhati and Jurica Volarević (2024), *Sustainable Labour Migration Framework. Findings and recommendations for field research in Georgia, Kosovo and Vietnam*, in: *Social Policy in Demand*, in: *A Working Paper Series*, hrsg. von Hochschule Bonn-Rhein-Sieg, Sankt Agustin. In Vorbereitung.
- Sauer, Michael und Jurica Volarević (2020), *Transnationale Qualifizierungs- und Mobilitätspartnerschaften (tQMP). Kontext – Konzeption – Praxis*, Gütersloh.
- Sauer, Michael and Jurica Volarević (2021): *Transnational Skills and Mobility Partnerships (TSMP). Contextual factors, conceptual design and application*, Gütersloh.
- United Nations (2006), *Governments Can Create 'Triple Wins' for Migrants, Countries of Origin, Destination Countries*, Secretary-General Tells General Assembly High-Level Dialogue. SG/SM/10634-GA/10495, Washington DC.

Michael Sauer

Autor

Prof. Dr. Michael Sauer, Fachbereich Sozialpolitik und Soziale Sicherung,
Hochschule Bonn-Rhein-Sieg, Grantham-Allee 20, 53757 Sankt Augustin,
michael.sauer@h-brs.de