



FRIEDRICH NAUMANN
STIFTUNG Für die Freiheit.

POLICY PAPER

EIN NEUES MODELL FÜR DIE GLOBALISIERUNG DER ARBEITSWELT

Stefan Schott & Alphonse Shiundu

ANALYSE

Impressum

Herausgeberin

Friedrich-Naumann-Stiftung für die Freiheit
Truman-Haus
Karl-Marx-Straße 2
14482 Potsdam-Babelsberg

/freiheit.org

/FriedrichNaumannStiftungFreiheit

/FNFreiheit

Autoren

Alphonse Shiundu
Stefan Schott

Redaktion

Ralf Erbel
Nzau Musau

Kontakt

Telefon +49 30 220126-34
Telefax +49 30 690881-02
E-Mail service@freiheit.org

Stand

November 2022

Hinweis zur Nutzung dieser Publikation

Diese Publikation ist ein Informationsangebot der Friedrich-Naumann-Stiftung für die Freiheit. Die Publikation ist kostenlos erhältlich und nicht zum Verkauf bestimmt. Sie darf nicht von Parteien oder von Wahlhelfern während eines Wahlkampfes zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden (Bundestags-, Landtags- und Kommunalwahlen sowie Wahlen zum Europäischen Parlament).

Lizenz

Creative Commons (CC BY-NC-ND 4.0)

Inhalt

1. EXECUTIVE SUMMARY	4
2. ALTERNDE BEVÖLKERUNG UND FACHKRÄFTEMANGEL IN EUROPA	6
2.1 Der demographische Wandel trifft Europa	6
2.2 Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt	7
3. JUNGE BEVÖLKERUNG UND BESCHÄFTIGUNGSKRISE IM GLOBALEN SÜDEN	9
3.1 Afrika hat die jüngste und am schnellsten wachsende Bevölkerung weltweit	9
3.2 Herausforderungen und wirtschaftliches Potenzial	9
4. FNF UMFRAGE UNTER HR-EXPERTEN	10
4.1 Fachkräftemangel	10
4.1.1 Fachkräftemangel in Mehrheit der Unternehmen, weitere Verschärfung befürchtet	10
4.1.2 IT-Qualifikationen besonders gesucht, aber nicht nur	12
4.1.3 Unternehmen ergreifen zahlreiche Maßnahmen, um Fachkräfte zu gewinnen	13
4.2 Erfahrungen mit Business Process Outsourcing (BPO)	14
4.2.1 BPO in Länder außerhalb Europas weit überwiegend positiv bewertet	14
4.2.2 Konkrete Erfolgsfaktoren und Herausforderungen von BPO	15
4.3 Zusammenarbeit mit spezialisierten Dienstleistern – positive Erfahrungen	16
4.4 Gründe für die Entscheidung gegen BPO in der Vergangenheit	17
4.5 Bereitschaft zum Outsourcing in der Zukunft	18
4.5.1 Unternehmen sehen Outsourcing positiv – auch ins Ausland	18
4.5.2 Wichtige Bedingungen und notwendige Unterstützung für das Outsourcing	19
4.5.3 Hindernisse für die Nutzung von Outsourcing in der Zukunft	21
5. ONLINE-GIG-ECONOMY	22
6. VERGLEICH ONLINE-ZUSAMMENARBEIT UND MIGRATION	23
6.1 Fachkräftemigration	23
6.1.1 Werben um die Zuwanderung von Arbeitskräften nach Europa	23
6.1.2 Widerstand gegen Migration im Norden	23
6.1.3 Wirtschaftliche Multiplikator-Effekte und Steuereinnahmen im Süden	23
7. HERAUSFORDERUNGEN UND AUFGABEN FÜR DIE ZUKUNFT	24
7.1 Ausbau der Infrastruktur	24
7.2 Schließen der Qualifikationslücke	24
7.3 Aufbau von Unterstützungsstrukturen	24
7.4 Regierungsabkommen	24
7.5 Mehr Aufmerksamkeit für die Gig-Economy	24
7.6 Faire Arbeitsbedingungen	25
7.7 Belastungen für die Volkswirtschaften im Süden vermeiden	25
8. ZUSAMMENFASSUNG UND AUFFORDERUNG ZUM HANDELN	26

1. Executive Summary

Fachkräftemangel im Norden, großes Arbeitskräfteangebot im Süden

Die globale Arbeitswelt ist geprägt von zwei gegenläufigen Trends: Im globalen Süden steigt das Arbeitskräfteangebot, während der globale Norden mit einem Rückgang der Erwerbsbevölkerung und einem Mangel an qualifizierten Arbeitskräften konfrontiert ist¹.

Beide Entwicklungen haben demografische Ursachen. Viele Länder des globalen Südens haben unverändert hohe Geburtenraten. Das daraus resultierende Bevölkerungswachstum in Verbindung mit einem verbesserten Zugang zu Bildung führt zu einem erheblichen Anstieg der Erwerbsbevölkerung. Trotz vergleichsweise hoher Wachstumsraten entstehen in den wenigsten Volkswirtschaften des Südens genügend Arbeitsplätze², um allen jungen Arbeitssuchenden eine Perspektive auf eine wirtschaftlich auskömmliche und sichere Zukunft zu geben. Typischen Folgen sind soziale Instabilität und ungesteuerte Migration in den vermeintlich vielversprechenden Norden³.

Umgekehrt kämpft der globale Norden mit den Herausforderungen niedriger Geburtenraten und einer alternden und teilweise schrumpfenden Bevölkerung⁴. Die sogenannten Babyboomer, die Generation, die in den geburtenstarken Jahrgängen zwischen 1946 und 1964 geboren wurde, geht nach und nach in den Ruhestand⁵. Um die Arbeitsplätze zu besetzen, die die Babyboomer freimachen, reicht die Anzahl der jungen Menschen, die jetzt in den Arbeitsmarkt eintreten, bei weitem nicht aus. Die Folge ist ein Fachkräftemangel in vielen Branchen. Für immer mehr Unternehmen wird das Fehlen von qualifizierten Mitarbeitern zur existenziellen Bedrohung. Gesamtwirtschaftlich belastet der Fachkräftemangel das Wachstum und damit den Wohlstand in den betroffenen Volkswirtschaften.

Die scheinbar einfache Lösung, Arbeitskräfte aus dem Süden in den Norden zu holen, um den wachsenden Bedarf nach Arbeitskräften dort zu decken, ist in der Realität schwierig⁶. Nach einem Jahrzehnt mit großen Flüchtlingsströmen in den

globalen Norden ist die Bereitschaft zur Aufnahme von weiteren Menschen begrenzt. Die Angst vor einer vermeintlichen Überfremdung treibt die Umfragewerte von populistischen Parteien der extremen Rechten auf Rekordhöhen⁷.

Zusammenarbeit über digitale Netze

Dieses Policy Paper analysiert deshalb einen alternativen Weg: die grenzüberschreitende Zusammenarbeit über digitale Netze. Das Modell bietet die Vorteile von Arbeitskräftemigration – die Aktivierung der jungen Menschen des globalen Südens zur Deckung des Fachkräftebedarfs im Norden – ohne die Nachteile, die typischerweise mit Migration verbunden sind.

Die Voraussetzungen dafür waren nie besser: Stabile Breitbandanschlüsse sind inzwischen in vielen Teilen der Welt zu akzeptablen Kosten verfügbar, auch und gerade im globalen Süden⁸. Durch die Sozialen Medien ist digitale Kommunikation für junge Menschen zur Selbstverständlichkeit geworden. Fehlende digitale Kompetenz ist immer weniger ein Problem. Durch die Corona-Epidemie hat auch in vielen Unternehmen die Offenheit für neue Formen der Arbeitsorganisation in den letzten Jahren sprunghaft zugenommen⁹. Die Verantwortlichen haben gesehen, dass digitale Zusammenarbeit ohne Effizienzverluste möglich ist¹⁰. Meetings über Zoom oder Teams gehören heute fast überall zum Arbeitsalltag. Warum soll die mobile Zusammenarbeit nicht auch über große Distanzen funktionieren? Über die Grenzen von Ländern und Kontinenten hinweg?

Erfahrungen mit Business Process Outsourcing (BPO)

Grenzüberschreitende digitale Zusammenarbeit ist nichts grundsätzlich Neues¹¹. Bereits in der Vergangenheit haben Unternehmen personalintensive Arbeitsprozesse ins Ausland verlagert. Callcenter in Osteuropa, Software-Entwicklung im südindischen Bangalore oder First Level IT Support auf den

1 Inter Region Economic Network (2023). *Globalisation 2.0: The Global South and North Skills, and Talent Migration Study*. Friedrich Nauman Foundation. Nairobi: Kenya. [An internal survey commissioned by the Global Partnerships Hub]

2 Nishio, A. (2019, February 28). The jobs challenge is bigger than ever in the poorest countries. Available from <https://blogs.worldbank.org/voices/jobs-challenge-bigger-ever-poorest-countries>

3 Herczog, M., & Wiesbrock, A. (2015). Highly skilled migration to the European Union and the United States. In: Besharov, D. J., & Lopez, M. H. (Eds.). (2015). *Adjusting to a world in motion: Trends in global migration and migration policy*. Oxford University Press, 232-263

4 European Commission (2023). The impact of demographic change – in a changing environment. *Commission staff working document*. Available from https://commission.europa.eu/system/files/2023-01/the_impact_of_demographic_change_in_a_changing_environment_2023.PDF

5 Hu, Y., & Huang, J. (2023). Delineating and comparing local labour market geographies of Millennials, Generation Xers, and Baby Boomers. *Travel Behaviour and Society*, 30, 325-334.

6 Natter, K. (2023). Ad-hocratic immigration governance: How states secure their power over immigration through intentional ambiguity. *Territory, Politics, Governance*, 11(4), 677-694. Available from DOI: [10.1080/21622671.2021.1877189](https://doi.org/10.1080/21622671.2021.1877189)

7 Otto, A. H., & Steinhardt, M. F. (2017). The relationship between immigration and the success of far-right political parties in Germany. *ifo DICE Report*, 15(4), 20-23.

8 The African Union. (2020). The Digital Transformation Strategy for Africa (2020-30). Available from <https://au.int/sites/default/files/documents/38507-doc-dts-english.pdf>

9 Di Battista, A., Grayling, S., & Hasselaar, E. (2023). *Future of jobs report 2023*. World Economic Forum, Geneva, Switzerland. Available from https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2023.pdf

10 Mindell, D. A., & Reynolds, E. (2022). *The work of the future: building better jobs in an age of intelligent machines*. MIT Press.

11 Wadley, D. (2021). Technology, capital substitution and labour dynamics: global workforce disruption in the 21st century. *Futures*, 132, 102802.

Philippinen, was bisher unter dem Begriff Business Process Outsourcing (BPO) lief, war in der Regel getrieben von dem Ziel der Kostenreduktion.

Nichtsdestotrotz ist die Erfahrung mit BPO wertvoll, um zu verstehen, welche Erfolgsfaktoren dazu beitragen, Arbeit aus dem globalen Norden an bestimmte Standorte im globalen Süden zu verlagern. Ebenso lässt sich am Beispiel BPO zeigen, welche Hürden es bei dieser Form der Arbeitsteilung zu überwinden gibt und welche negativen Erfahrungen nicht wiederholt werden sollten.

Umfrage: Was denken HR-Experten?

Der Global Partnership Hub der Friedrich-Naumann-Stiftung hat deshalb das Meinungsforschungsinstitut IPSOS mit einer Umfrage unter HR-Experten in Deutschland und Großbritannien beauftragt. Die zentralen Ergebnisse dieser Umfrage sind:

- Die Personalfachleute aus Deutschland und UK bestätigen den Fachkräftemangel in ihren Unternehmen und rechnen mit einer weiteren Verschärfung in den kommenden Jahren.
- 58% der deutschen und 70% der britischen Umfrageteilnehmer halten ein Outsourcing von bestimmten Arbeitsprozessen ins außereuropäische Ausland für möglich, 9% bzw. 11% sogar ein Outsourcing von allen Arbeiten.
- Den größte Bedarf sehen die HR-Experten bei Software-Entwicklern, Experten für IT-Sicherheit und Data-Analysten. Aber auch technische Beratungskompetenz, Customer Relation Management sowie Kommunikation und Marketing sind dringend gesuchte Qualifikationen.
- Die Unternehmen, die schon Erfahrungen mit grenzüberschreitendem Outsourcing gemacht haben, berichten weit überwiegend von positiven Erfahrungen.
- Unternehmen, die keine Erfahrungen mit Outsourcing haben, nennen Sprachprobleme und Bedenken bezüglich der Qualifikation von Mitarbeitern als wichtigste Gründe. Auch Sorgen vor arbeitsrechtlichen Problemen um Daten Sicherheit spielen eine wesentliche Rolle.

- Als wichtige Voraussetzung für künftiges Outsourcing ins Ausland wünschen sich die HR-Experten Unterstützung von spezialisierten Dienstleistern, privaten und staatliche Agenturen sowie Beratung durch arbeitsrechtlich versierte Anwälte

Online-Gig-Economy

Zusätzliches Potenzial für Online-Zusammenarbeit bietet die so genannte Online-Gig-Economy. Der Begriff beschreibt Online-Jobs mit befristeten, projektbezogenen oder freiberuflichen Verträgen¹². Diese informelle Online-Arbeitswelt bietet vor allem jüngeren, technikaffinen Arbeitskräften flexible und dynamische Bedingungen¹³.

Nach Schätzungen der Weltbank arbeiten 154 bis 435 Millionen Menschen weltweit in der Online-Gig-Economy¹⁴. Zwar stammt die große Mehrheit noch aus den Ländern des globalen Nordens doch die Nachfrage nach Jobs auf den mehr als 500 Plattformen wächst in den Ländern des globalen Südens deutlich schneller.

Aufruf zur weiteren Arbeit an dem Thema

Die Fachleute aus den Personalabteilungen bestätigen tendenziell das Potenzial einer digitalen Arbeitsteilung zwischen Nord und Süd. Um dieses Potenzial zu heben, müssen neben den von den HR-Experten genannten Herausforderungen, auch gewichtige technische, politische und ethische Fragen geklärt werden. Welche Investitionen in die digitalen Netze sind nötig? Wie müssen die Länder des Südens ihr Arbeitsrecht und ihr Bildungssystem anpassen? Und wie können die Länder des Nordens dazu beitragen, dass faire, sichere Arbeitsbedingungen garantiert werden und die Gefahren von Brain-Drain und Crowding Out verhindert werden?

Das vorliegende Paper ist ein Appell, an diesen Themen weiter zu arbeiten. Nach der Auftaktkonferenz in Nairobi im Dezember 2023 wird die Friedrich-Naumann-Stiftung dafür geeignete Plattformen zur Verfügung stellen.

12 Montgomery, T., & Baglioni, S. (2021). Defining the gig economy: platform capitalism and the reinvention of precarious work. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 41(9/10), 1012-1025.

13 Anwar, M. A., & Graham, M. (2021). Between a rock and a hard place: Freedom, flexibility, precarity and vulnerability in the gig economy in Africa. *Competition & Change*, 25(2), 237-258. Available from <https://doi.org/10.1177/1024529420914473>

14 Datta, Namita; Rong, Chen; Singh, Sunamika; Stinshoff, Clara; Jacob, Nadina; Nigatu, Natnael Simachew; Nxumalo, Mpumelelo; Klimaviciute, Luka. 2023. Working Without Borders: The Promise and Peril of Online Gig Work. © Washington, DC: World Bank. Available from <http://hdl.handle.net/10986/40066>

2. Alternde Bevölkerung und Fachkräftemangel in Europa

2.1 Der demographische Wandel trifft Europa

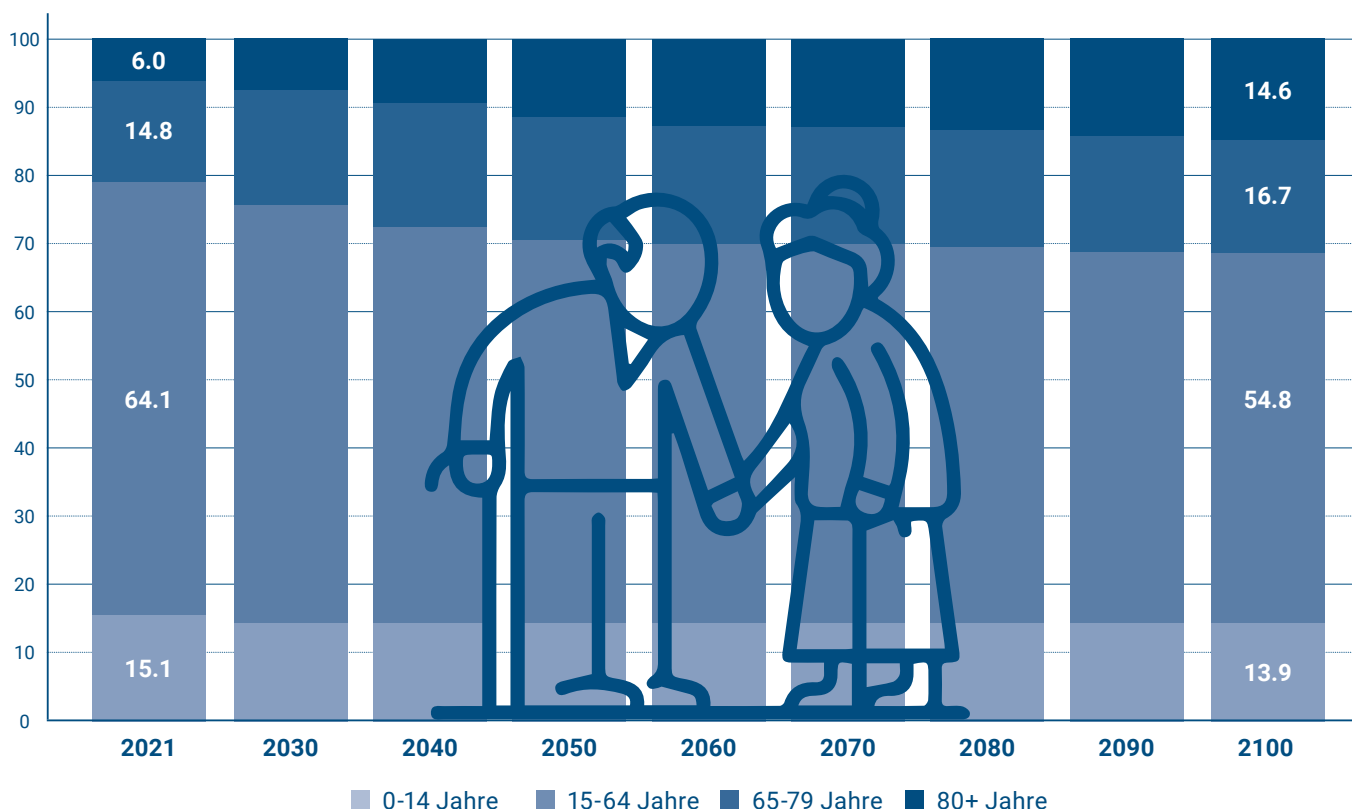
Was für den einzelnen Bürger eine gute Nachricht ist, ist für die Gesamtgesellschaft ein Problem. Die Menschen in Europa leben immer länger. Im Moment ihrer Geburt konnten Babys, die 2022 in Westeuropa auf die Welt kamen, mit 82 Lebensjahren rechnen¹⁵. Allerdings kommen aktuell in Europa vergleichsweise wenig Kinder auf die Welt. Mit durchschnittlich 1,53 Babys pro Frau¹⁶ lag die Geburtenrate 2022 unterhalb des „Reproduktionsniveaus“. So bezeichnen Demografen die durchschnittliche Anzahl von Geburten, die notwendig ist, um die Bevölkerungszahl ohne Migration stabil zu halten¹⁷. Dieser Wert beträgt etwa 2,1 Kinder pro Frau.

Im Ergebnis liegt das Durchschnittsalter der europäischen Bevölkerung bei 44,4 Jahren. Mehr als ein Fünftel der Europäer (21%) ist über 65 Jahre alt¹⁸. Damit gibt es mehr Personen im Rentenalter als Kinder und Jugendliche. Der Anteil der unter Zwanzigjährigen lag 2022 nur bei 20 Prozent.

Dieser Trend wird sich fortsetzen. Bis zum Jahr 2100 wird die Bevölkerung in Europa weiter altern und schrumpfen. Dann wird es mehr Überachtzigjährige geben als unter Zwanzigjährige, so prognostizieren es die Experten von Eurostat. Die Anzahl der Einwohner könnte laut Eurostat um sechs Prozent schrumpfen¹⁹. Das entspricht einem Rückgang um 27,3 Millionen Menschen. Aktuell überdeckt der Zustrom von Flüchtlingen aus der Ukraine das Problem²⁰. So hat sich die Einwohnerzahl der EU in 2022 leicht erholt auf 451 Millionen Menschen nach zwei Jahren Rückgang durch die Covid-Pandemie²¹.

Abb. 1 | So altert Europa

Prognose zur Entwicklung der Altersstruktur der EU-Bevölkerung (Angaben in Prozent)



Quelle: Eurostat

15 <https://data.unicef.org/how-many/what-is-the-average-life-expectancy-in-europe/>

16 https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Fertility_statistics

17 Smallwood, S., & Chamberlain, J. (2005). Replacement fertility, what has it been and what does it mean. *Population trends*, 119(Spring), 16-27.

18 United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division (2022). *World Population Prospects: The 2022 Revision*.

Available from <https://population.un.org/wpp/>

19 <https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?oldid=497115>

20 Žuk, P. (2023). The war in Ukraine: Consequences for the economy, labour class and equitable development in Europe and beyond. *The Economic and Labour Relations Review*, 1-14.

21 <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/w/edn-20230711-1>

2.2 Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt

Der beschriebene demographische Wandel hat drastische Auswirkungen auf die Sozialsysteme, die Kapitalmärkte sowie die gesellschaftliche und politische Kultur in Europa. Im Kontext dieser Studie liegt der Fokus allerdings auf den Konsequenzen für den Arbeitsmarkt.

In den vergangenen Jahrzehnten wurde die Arbeitswelt in Europa und Nordamerika geprägt von den Babyboomern, die zwischen 1946 und 1964 geboren wurden. Das waren die geburtenstarken Jahrgänge zwischen dem Ende des Zweiten Weltkriegs und dem so genannten Pillenknick, dem Rückgang der Geburtenzahlen durch die Einführung der Antibabypille. Die Generation der Babyboomer tritt jetzt nach und nach in den Ruhestand. Dabei hinterlässt sie eine Lücke, die die junge Generation, die aktuell in den Arbeitsmarkt eintritt, rein zahlenmäßig nicht ausfüllen kann²².

Am Beispiel Deutschlands lässt sich diese Lücke quantifizieren: Selbst in der optimistischsten Variante rechnet das Statistische Bundesamt bis 2060 mit einem Rückgang der Erwerbs-

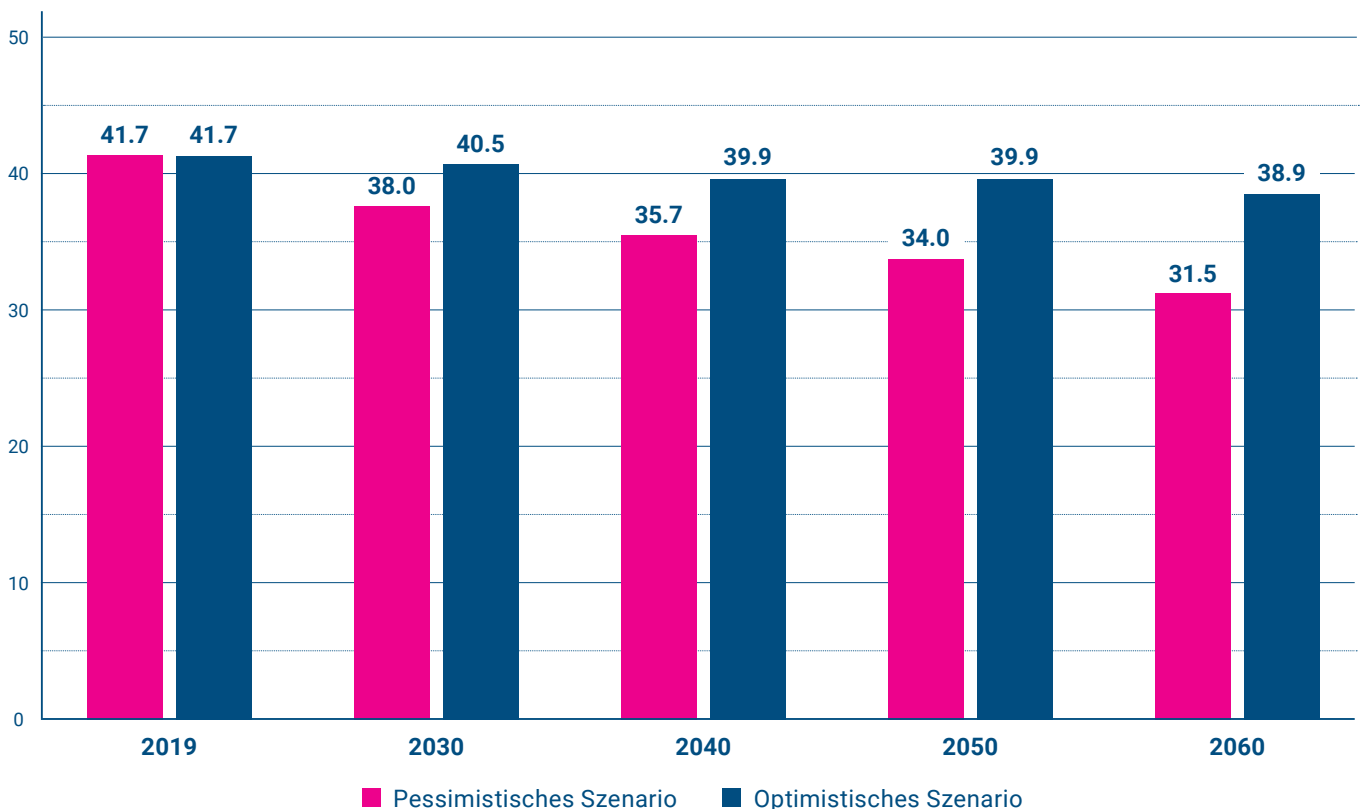
bevölkerung in Deutschland um 2,8 Millionen Menschen²³. Im pessimistischsten Szenario fehlen im Vergleich zu 2019 sogar 10,2 Millionen Arbeitskräfte – nur in Deutschland.

Um dem wachsenden Mangel an Arbeitskräften in wichtigen Industriezweigen zu begegnen, diskutieren Deutschland und andere Industrienationen des globalen Nordens ganz verschiedene Maßnahmen: Erhöhung des effektiven Renteneintrittsalters, Anreize zur Erhöhung der Erwerbsquote von Frauen und zur Senkung der Teilzeitquote sowie die Zuwanderung von qualifizierten Fachkräften²⁴. Insbesondere die Zuwanderung von Fachkräften stößt jedoch auf Widerstände (siehe Kapitel 6.1.2).

Schwer zu prognostizieren sind die Auswirkungen von neuen Technologien auf die Arbeitsmärkte im globalen Norden. Insbesondere der Einsatz von künstlicher Intelligenz (KI) wird viele Berufsbilder grundlegend verändern und menschliche Arbeitskraft ersetzen, gerade auf mittlerem und hohem Qualifikationsniveau²⁵. Andererseits werden durch KI neue Berufsbilder entstehen und der Produktivitätsgewinn durch KI wird zusätzliche Beschäftigung schaffen. Welcher Effekt

Abb. 2 | Babyboomer hinterlassen Lücke auf dem Arbeitsmarkt

Prognose zur Anzahl der Erwerbspersonen (20-66 Jahre) in Deutschland (Angaben in Millionen)



Quelle: Statistisches Bundesamt

22 European Commission (2023). The impact of demographic change –in a changing environment. *Commission staff working document*.

Available from https://commission.europa.eu/system/files/2023-01/the_impact_of_demographic_change_in_a_changing_environment_2023.PDF

23 Germany's population by 2060. Results of the 13th coordinated population projections. Available from https://www.destatis.de/EN/Themes/Society-Environment/Population/Population-Projection/Publications/Downloads-Population-Projection/germany-population-2060-5124206159004.pdf?__blob=publicationFile

24 Massey, D. S. (2023). The shape of things to come: international migration in the twenty-first century.

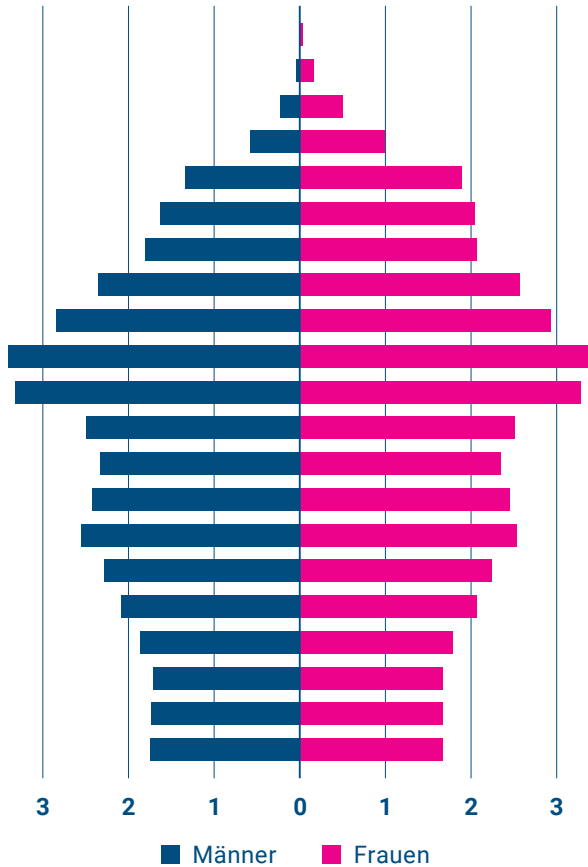
In *Migration and Integration in a Post-Pandemic World: Socioeconomic Opportunities and Challenges* (pp. 29-81). Cham: Springer International Publishing.

25 Mindell, D. A., & Reynolds, E. (2022). *The work of the future: building better jobs in an age of intelligent machines*. MIT Press.

letztlich dominiert, lässt sich heute noch nicht voraussagen. In der Gesamtbetrachtung bleibt der Fachkräftemangel aller Voraussicht nach ein zentrales Risiko für die Volkswirtschaften des globalen Nordens, dem nur mit einem ganzen Bün-

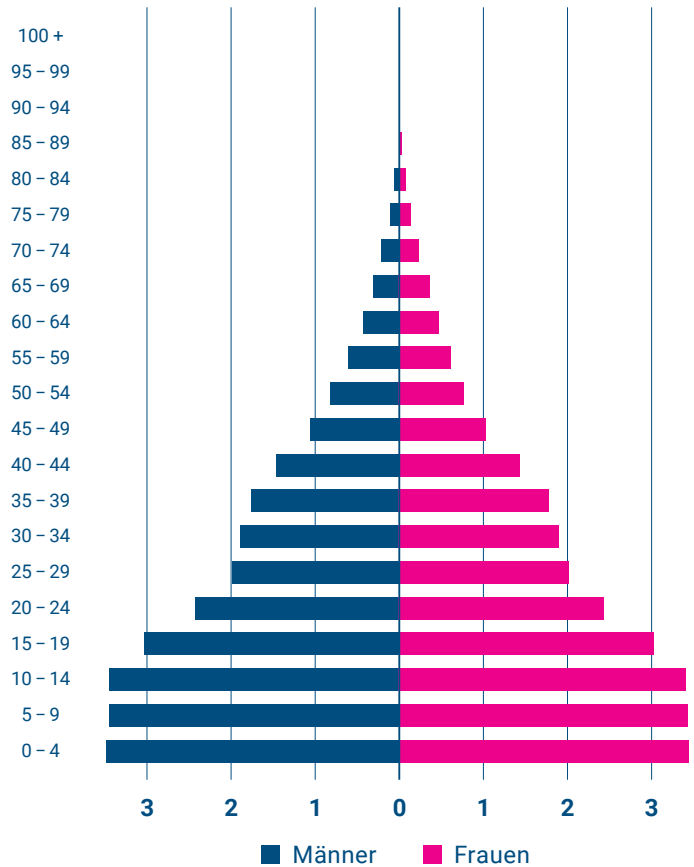
del von verschiedenen Maßnahmen begegnet werden kann. Aus der Perspektive des globalen Südens hingegen stellt der Bedarf nach Millionen Beschäftigten eine Chance dar für die junge Generation²⁶.

Abb. 3 | Alters-Pyramide Deutschland 2020
Bevölkerung (Angaben in Millionen)



Quelle: US. Census Bureau, International Data Base

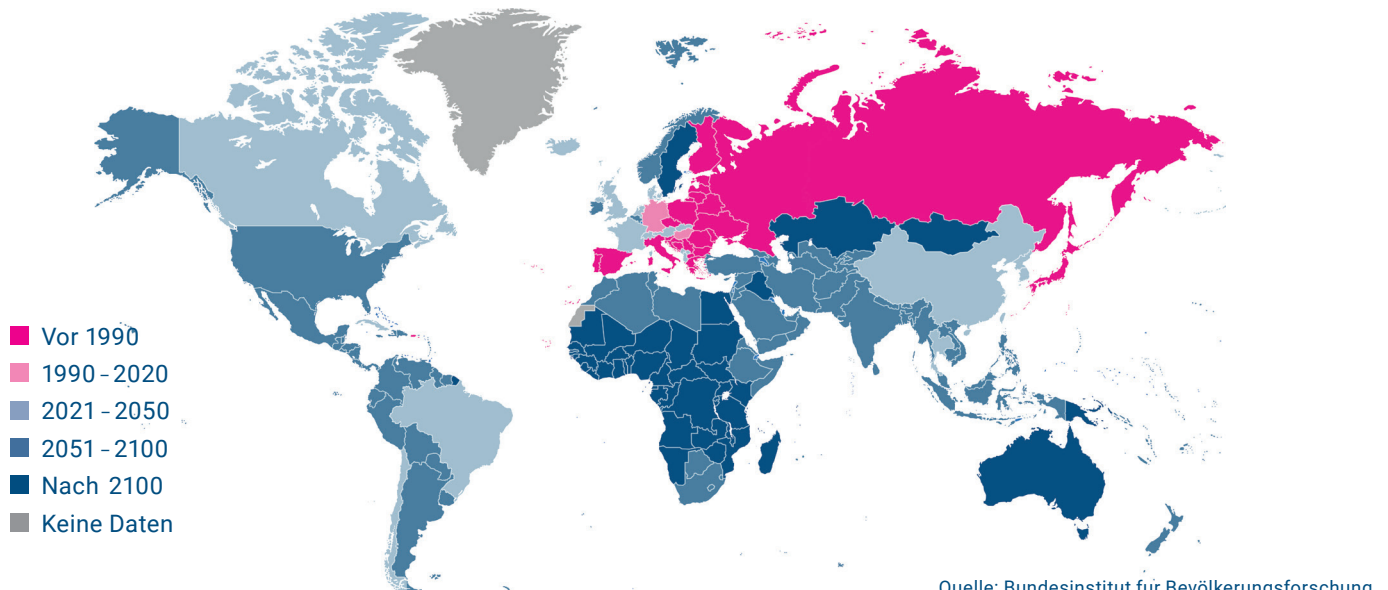
Abb. 4 | Alters-Pyramide Kenia 2020
Bevölkerung (Angaben in Millionen)



Quelle: CIA World Factbook

Abb. 5 | Weniger Geburten – mehr Sterbefälle

Zeitpunkt, an dem die Anzahl der Sterbefälle die Anzahl der Geburten übersteigt



Quelle: Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung

26 Melia, E. (2020). African jobs in the digital era: Export options with a focus on online labour (No. 3/2020). Discussion Paper.

3. Junge Bevölkerung und Beschäftigungskrise im globalen Süden

3.1 Afrika hat die jüngste und am schnellsten wachsende Bevölkerung weltweit

Länder in Regionen wie Subsahara-Afrika, Südasien und Lateinamerika verzeichnen weiter einen starken Anstieg ihrer Bevölkerungszahlen. Dies ist auf verschiedene Faktoren zurückzuführen, darunter höhere Geburtenraten, eine verbesserte Gesundheitsversorgung und eine höhere Lebenserwartung.

Afrika hat dabei mit Abstand die jüngste Bevölkerung. Die demografischen Daten des Kontinents ergeben im Vergleich zum alternden Europa ein genau gegenteiliges Bild. Mit einem Durchschnittsalter von 19 Jahren liegt der Kontinent deutlich vor Lateinamerika und der Karibik mit 31 Jahren und Asien mit 32 Jahren²⁷. 42 Prozent der Bevölkerung Afrikas waren im Jahr 2023 15 Jahre alt oder jünger, nur 3 Prozent der Bevölkerung sind 65 Jahre alt und älter²⁸. Die Geburtenrate in Afrika sinkt zwar seit Jahren kontinuierlich, liegt aber immer noch bei 4,18 Kindern pro Frau, also deutlich über dem Reproduktionsniveau (2,1)²⁹. Das führt zu einem Wachstum der Gesamtbevölkerung in den kommenden Jahrzehnten. Bis 2050 wird die Zahl der Afrikanerinnen und Afrikaner auf 2,5 Milliarden ansteigen, von heute 1,4 Milliarden³⁰. Nach Prognosen der UN wird sich das Wachstum sogar bis 2100 fortsetzen, wenn auch mit verringertem Tempo. Die Bevölkerung in Afrika wird dann auf rund 4 Milliarden Menschen angewachsen sein. Jeder Dritte Mensch auf der Welt ist dann ein Afrikaner.

3.2 Herausforderungen und wirtschaftliches Potenzial

Das Wachstum der Bevölkerung in vielen Teilen des globalen Südens und speziell in Afrika stellt die Gesellschaften dort vor enorme Herausforderungen. Die Menschen brauchen Nahrung, sauberes Wasser, Gesundheitsversorgung, Wohn-

raum und Infrastruktur. Schulen und Universitäten müssen erüchtigt werden, um ihrem Bildungsauftrag gerecht werden zu können. Diese Studie konzentriert sich aber wieder allein auf die Auswirkungen des Bevölkerungswachstums auf den Arbeitsmarkt.

Eine Analyse der Weltbank aus dem Jahr 2019³¹ sagt voraus, dass in diesem Jahrzehnt, also bis zum Jahr 2030 schätzungsweise 600 Millionen Menschen im globalen Süden auf der Suche nach einem Arbeitsplatz sein werden, wobei Afrika jährlich 15 Millionen Arbeitsplätze und Südasien jährlich 13 Millionen Arbeitsplätze zusätzlich schaffen müssen. Dabei fehlt es schon heute an Arbeit. In Afrika betrug die durchschnittliche Arbeitslosenquote in 2023 7,1 Prozent³².

Neben dieser rein quantitativen Herausforderung wachsen auch die qualitativen Anforderungen, die die junge Generation im Globalen Süden an ihre künftigen Arbeitsplätze stellt³³. Aktuell arbeiten über 80 Prozent der Afrikaner im informellen Sektor³⁴, häufig in der Landwirtschaft oder als kleine Händler und Handwerker. Doch das Bildungsniveau steigt. War im Jahr 1970 in ganz Afrika nur 1% eines Jahrgangs an einer Universität eingeschrieben, waren es im Jahr 2022 bereits 9 Prozent³⁵. Mit 9,4 Prozent liegt die Quote für Universitäts-einschreibungen in Afrika aber immer noch weit unter dem globalen Durchschnitt von 38%. Mit dem Bildungsniveau steigen auch die Erwartungen an die künftige Beschäftigung in Bezug auf die Arbeitsinhalte aber auch Bezahlung und soziale Sicherheit³⁶.

Diesen Anforderungen der jungen Menschen gerecht zu werden, ist eine große Herausforderung für die Länder Afrikas³⁷. Gleichzeitig ist das intellektuelle und kreative Potenzial der jungen Generation das größte Asset des Kontinents³⁸. Die junge Bevölkerung ist mittel- und langfristig Grundlage für wirtschaftliches Wachstum in Afrika, sie kann aber auch einen Beitrag leisten zur Bewältigung des Fachkräftemangels in anderen Teilen der Welt.

27 United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division (2022). *World Population Prospects: The 2022 Revision*. Available from <https://population.un.org/wpp/>

28 <https://data.worldbank.org/indicator/SP.POP.65UPTO.ZS?locations=ZG>

29 <https://www.census.gov/library/stories/2022/04/why-study-aging-in-africa-region-with-worlds-youngest-population.html>

30 United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division (2022). *World Population Prospects: The 2022 Revision*. Available from <https://population.un.org/wpp/>

31 Nishio, A. (2019, February 28). The jobs challenge is bigger than ever in the poorest countries. A available from <https://blogs.worldbank.org/voices/jobs-challenge-bigger-ever-poorest-countries>

32 <https://www.statista.com/statistics/1286939/unemployment-rate-in-africa-by-country/>

33 Hu, Y., & Huang, J. (2023). Delineating and comparing local labour market geographies of Millennials, Generation Xers, and Baby Boomers. *Travel Behaviour and Society*, 30, 325-334.

34 <https://blogs.worldbank.org/africacan/supporting-africas-urban-informal-sector-coordinated-policies-social-protection-core>

35 <https://data.worldbank.org/indicator/SE.TER.ENRR?locations=1W-ZG>

36 Fox, L., Senbet, L. W., & Simbanegavi, W. (2016). Youth employment in Sub-Saharan Africa: Challenges, constraints and opportunities. *Journal of African Economies*, 25(suppl_1), i3-i15.

37 Baah-Boateng, W. (2016). The youth unemployment challenge in Africa: What are the drivers? *The Economic and Labour Relations Review*, 27(4), 413-431.

38 Henn, S. J., & Robinson, J. A. (2023). Africa's Latent Assets. *Journal of African Economies*, 32(Supplement_1), i9-i32.

4. FNF-Umfrage unter HR-Experten

Um zu überprüfen, ob das theoretische Konzept einer Arbeitsteilung zwischen Nord und Süd über digitale Netze auch in die Praxis umgesetzt werden kann, hat der Global Partnership Hub der Friedrich-Naumann-Stiftung für die Freiheit das Meinungsforschungsinstitut IPSOS mit einer Umfrage unter HR-Experten in Europa beauftragt. Im Zeitraum zwischen dem 24. Juli und dem 4. August 2023 führte das Institut über 600 strukturierte, computergestützte Interviews mit Personalexperten von Unternehmen mit mindestens 200 Beschäftigten, je 300 in Deutschland und Großbritannien. Die beiden Länder wurden ausgewählt, um den möglichen Einfluss der Sprache auf das Ergebnis beurteilen zu können.

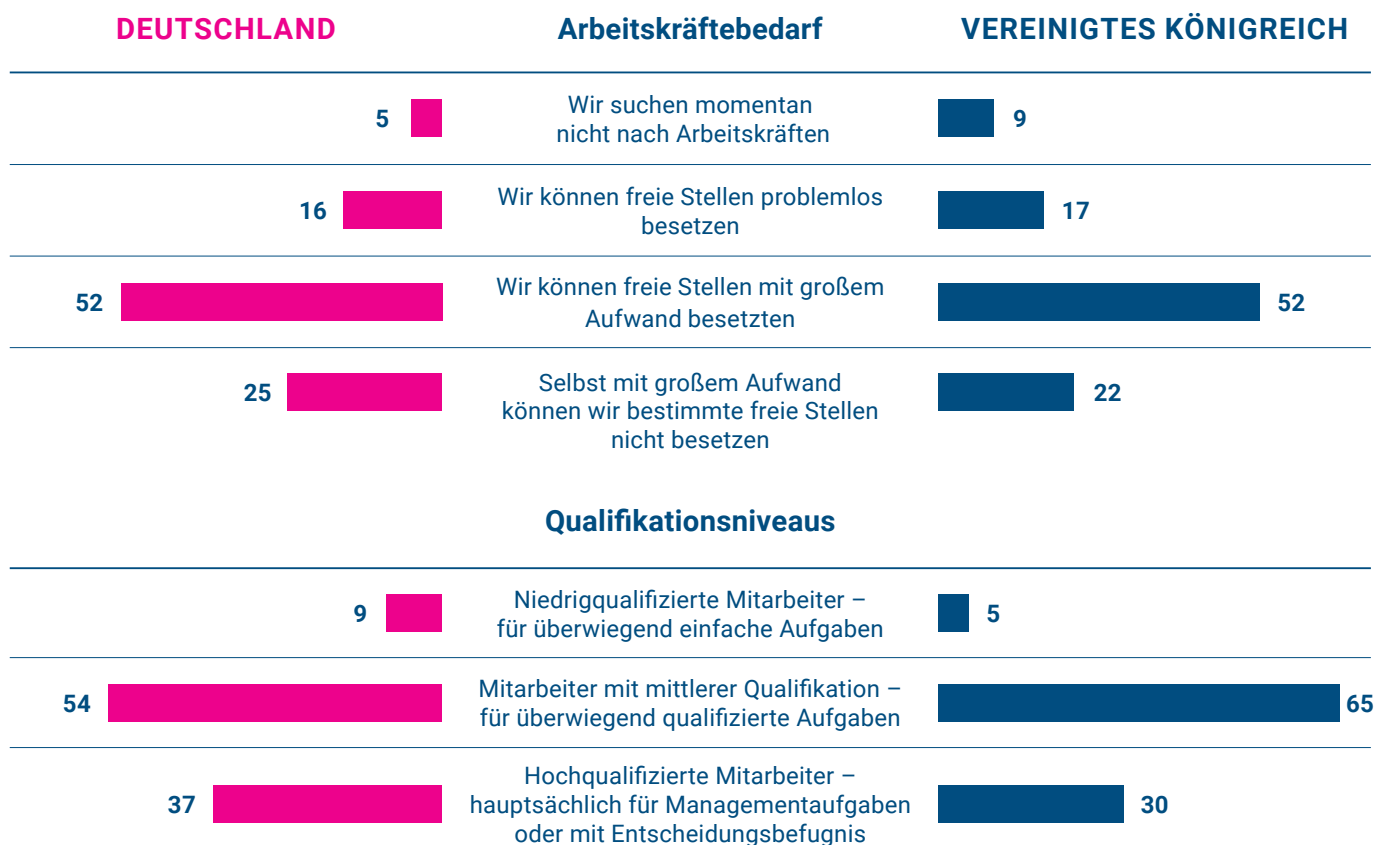
4.1 Fachkräftemangel

4.1.1 Fachkräftemangel in Mehrheit der Unternehmen, weitere Verschärfung befürchtet

Die Umfrage bestätigte, dass Fachkräftemangel in den meisten Unternehmen ein Problem ist. 77 % bzw. 74 % der Unternehmen in Deutschland und Großbritannien können offene Stellen nur mit großem Aufwand oder gar nicht besetzen. Probleme bereitet fast ausschließlich die Rekrutierung von mittel- und hochqualifizierten Kräften.

Abb. 6 | Arbeitskräftebedarf und gesuchte Qualifikationsniveaus

(Angaben in Prozent)



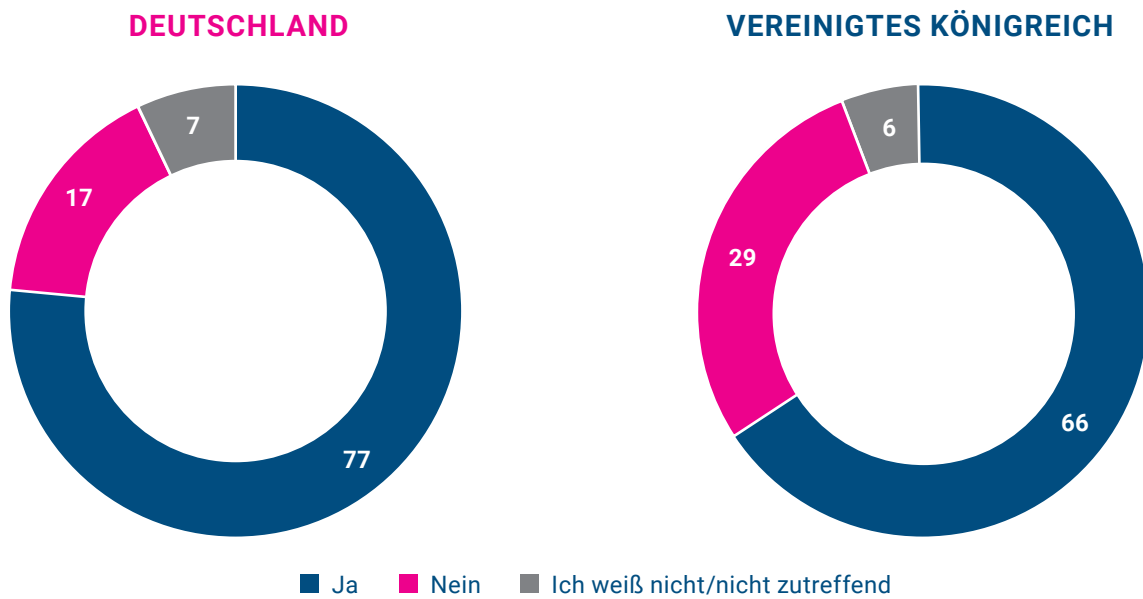
Frage 1: Viele Unternehmen können freie Stellen nicht mit geeigneten Bewerbern besetzen.

In wieweit ist Ihr Unternehmen von diesem Problem betroffen?

Frage 2: Welche Qualifikationsniveaus sucht Ihr Unternehmen?

Quelle: IPSOS-Studie zur neuen Arbeitsteilung zwischen dem globalen Norden und dem globalen Süden

Abb. 7 | Sorgen über die demographische Entwicklung
(Angaben in Prozent)



Frage: Erwartet Ihr Unternehmen aufgrund des demographischen Wandels in den kommenden fünf Jahren Probleme bei der Rekrutierung von qualifizierten Arbeitskräften?

Quelle: IPSOS-Studie zur neuen Arbeitsteilung zwischen dem globalen Norden und dem globalen Süden

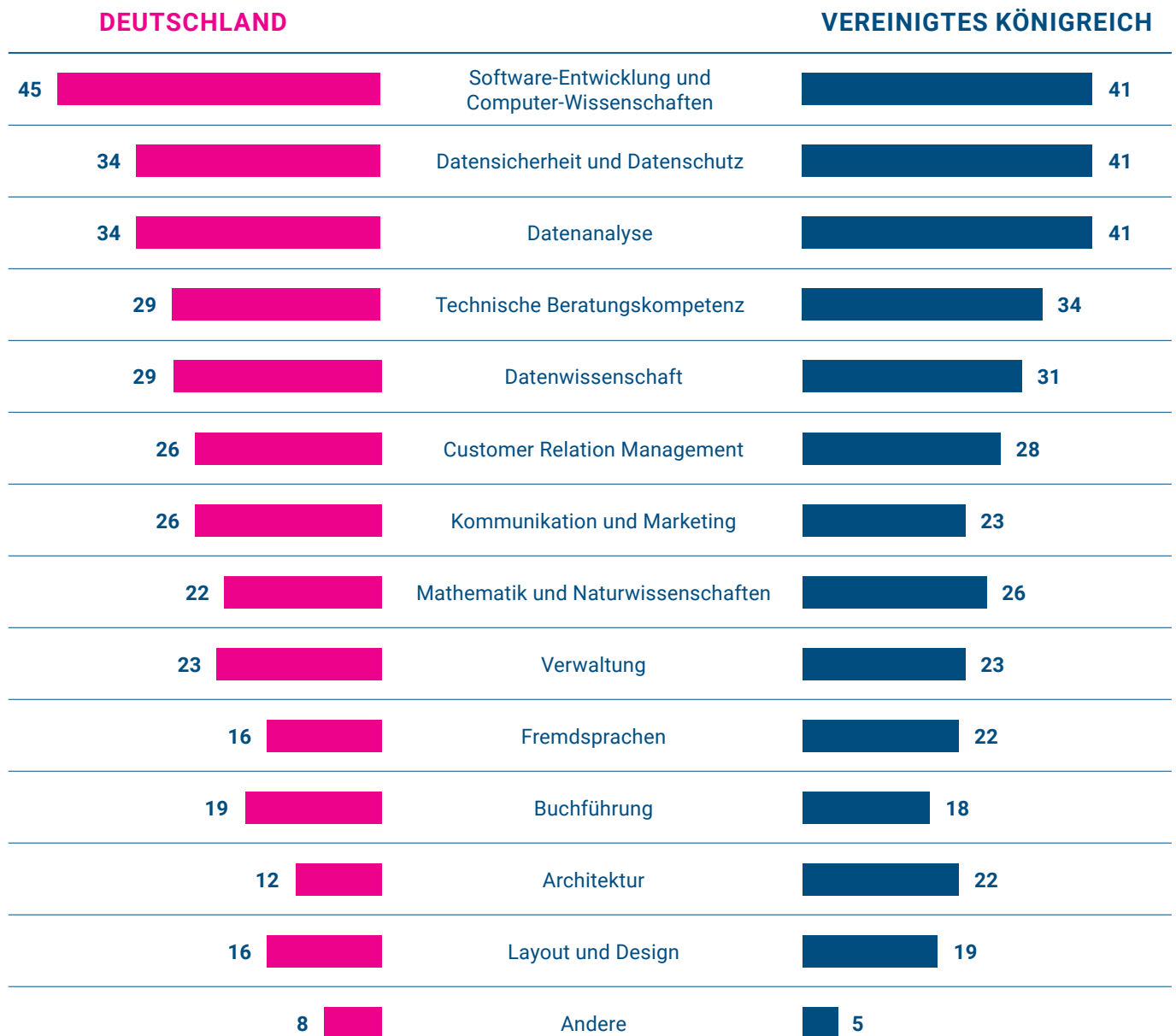
Die Mehrheit der Personalexperten geht nach der Umfrage davon aus, dass sich das Problem Fachkräftemangel in den kommenden fünf Jahren weiter verschärfen wird. 77% bzw.

66% der Personaler in Deutschland und Großbritannien sehen das so.

4.1.2 IT-Qualifikationen besonders gesucht, aber nicht nur

Abb. 8 | Zukünftig relevante Kompetenzen

(Angaben in Prozent)



Frage: Welche Kompetenzen sind für Ihr Unternehmen relevant und voraussichtlich künftig schwer auf dem heimischen Arbeitsmarkt zu finden?

Quelle: IPSOS-Studie zur neuen Arbeitsteilung zwischen dem globalen Norden und dem globalen Süden

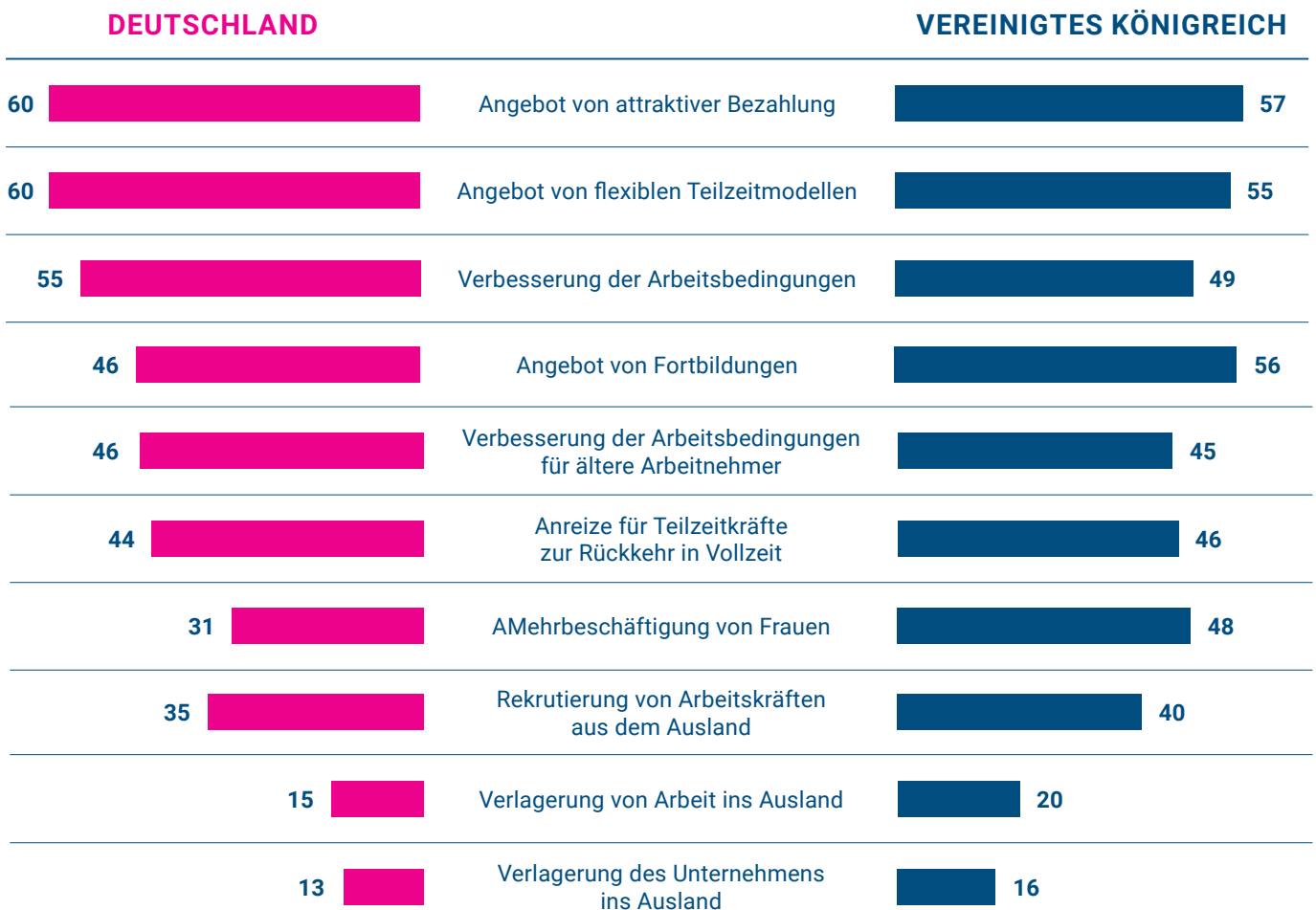
Sowohl in Deutschland als auch in Großbritannien sehen die HR-Experten die größten Herausforderungen bei der Rekrutierung von Software-Entwicklern, Experten für IT-Sicherheit und Data-Analysten. Aber auch technische Beratungs-

kompetenz, Customer Relation Management sowie Kommunikation und Marketing sind Qualifikationen, die nach Einschätzung der Personaler nur noch schwer auf dem heimischen Arbeitsmarkt zu finden sind.

4.1.3 Unternehmen ergreifen zahlreiche Maßnahmen, um Fachkräfte zu gewinnen

Abb. 9 | Maßnahmen zur Gewinnung von qualifizierten Arbeitskräften

(Angaben in Prozent)



Frage: Welche Maßnahmen wollen Sie treffen, um in Zukunft eine ausreichende Anzahl von qualifizierten Mitarbeitern für Ihr Unternehmen zu gewinnen?

Quelle: IPSOS-Studie zur neuen Arbeitsteilung zwischen dem globalen Norden und dem globalen Süden

Die HR-Experten planen eine Vielzahl von Initiativen, um dem Fachkräftemangel für ihre Unternehmen zu begegnen. Eine bessere Bezahlung sowie flexiblere Teilzeitmodelle sind die am häufigsten genannten Einzelmaßnahmen. Aber die Personalfachleute arbeiten auch daran, gezielt zusätzliches Arbeitskräftepotenzial zu erschließen: Ältere, Frauen und Mitarbeiter aus dem Ausland. Immerhin ein Fünftel der Be-

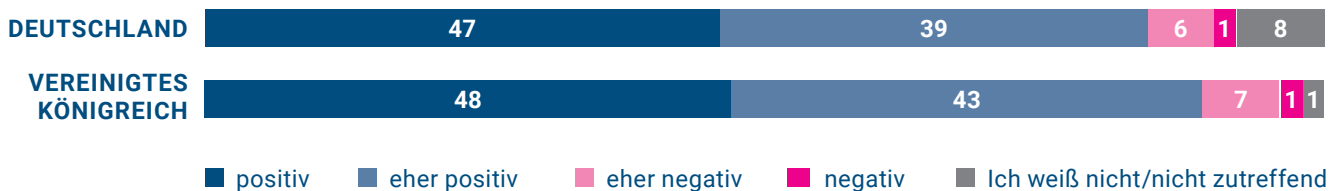
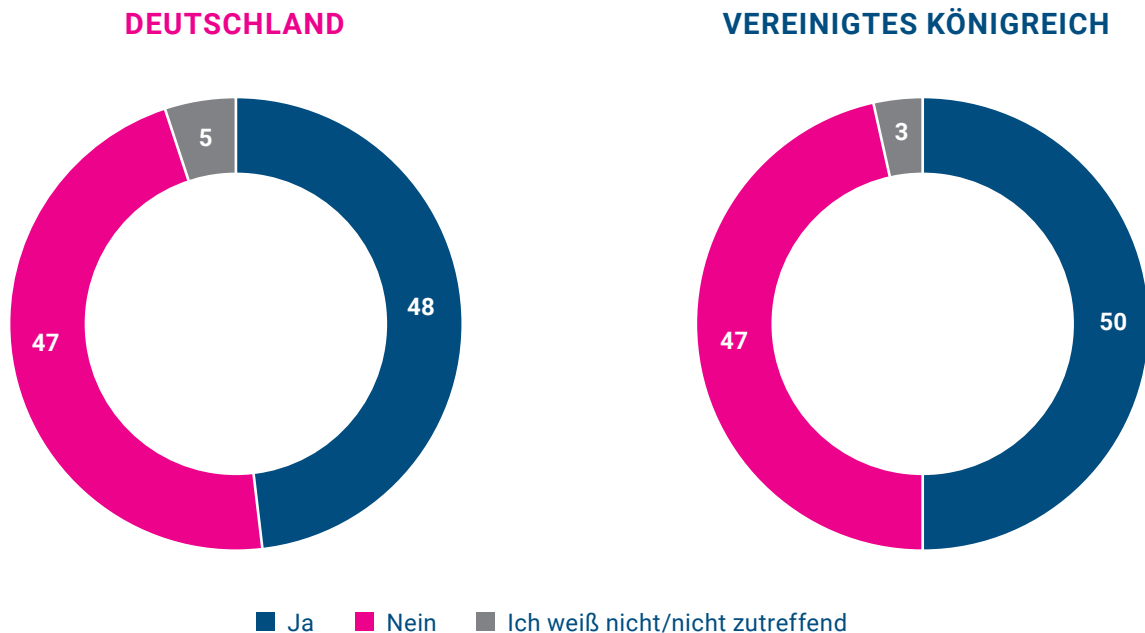
fragten aus Großbritannien will Jobs ins Ausland verlagern. In Deutschland wollen das 15% der Umfrageteilnehmer.

13 % bzw. 16% der Personaler in Deutschland und Großbritannien denken wegen des Fachkräftemangels sogar daran, ihr Unternehmen ganz oder teilweise ins Ausland zu verlagern.

4.2 Erfahrungen mit Business Process Outsourcing (BPO)

4.2.1 BPO in Länder außerhalb Europas weit überwiegend positiv bewertet

Abb. 10 | Erfahrungen mit dem Outsourcing von Arbeit
(Angaben in Prozent)



Frage 1: Hat Ihr Unternehmen bereits Erfahrungen mit dem Outsourcing von Arbeit in Länder außerhalb Europas?

Frage 2: Wie würden Sie die Erfahrungen Ihres Unternehmens mit dem Outsourcing in Länder außerhalb Europas beschreiben?

Quelle: IPSOS-Studie zur neuen Arbeitsteilung zwischen dem globalen Norden und dem globalen Süden

Etwa die Hälfte der befragten Unternehmen in Deutschland und Großbritannien hat bereits Erfahrungen mit der Auslagerung von Geschäftsprozessen in Länder außerhalb Euro-

pas. Die weit überwiegende Zahl der befragten Personalfachleute bewerten die Erfahrungen damit als positiv oder überwiegend positiv.

4.2.2 Konkrete Erfolgsfaktoren und Herausforderungen von BPO

Abb. 11 | Zentrale Erfolgsfaktoren für Outsourcing



Frage: Was sind Ihrer Meinung nach die wichtigsten Erfolgsfaktoren für grenzüberschreitendes Outsourcing von Arbeit?

Quelle: IPSOS-Studie zur neuen Arbeitsteilung zwischen dem globalen Norden und dem globalen Süden

Abb. 12 | Im Detail: Negative Erfahrungen mit Outsourcing



Frage: Bitte beschreiben Sie die negativen Erfahrungen, die Ihr Unternehmen mit Outsourcing in nicht-europäische Länder gemacht hat.

Quelle: IPSOS-Studie zur neuen Arbeitsteilung zwischen dem globalen Norden und dem globalen Süden

Neben Sprachproblemen, Schwierigkeiten durch verschiedene Zeitzonen und rechtlichen Herausforderungen nennen die HR-Experten vor allem Unterschiede in der (Arbeits-) Kultur als negative Erfahrungen in der grenzüberschreiten-

den Zusammenarbeit. Umgekehrt sind gute Kommunikation sowie eine positive Akzeptanz und ein aktives Management von kultureller Vielfalt wesentliche Erfolgsfaktoren.

4.3 Zusammenarbeit mit spezialisierten Dienstleistern – positive Erfahrungen

Abb. 13 | Erfahrungen mit Dienstleistern

(Angaben in Prozent)

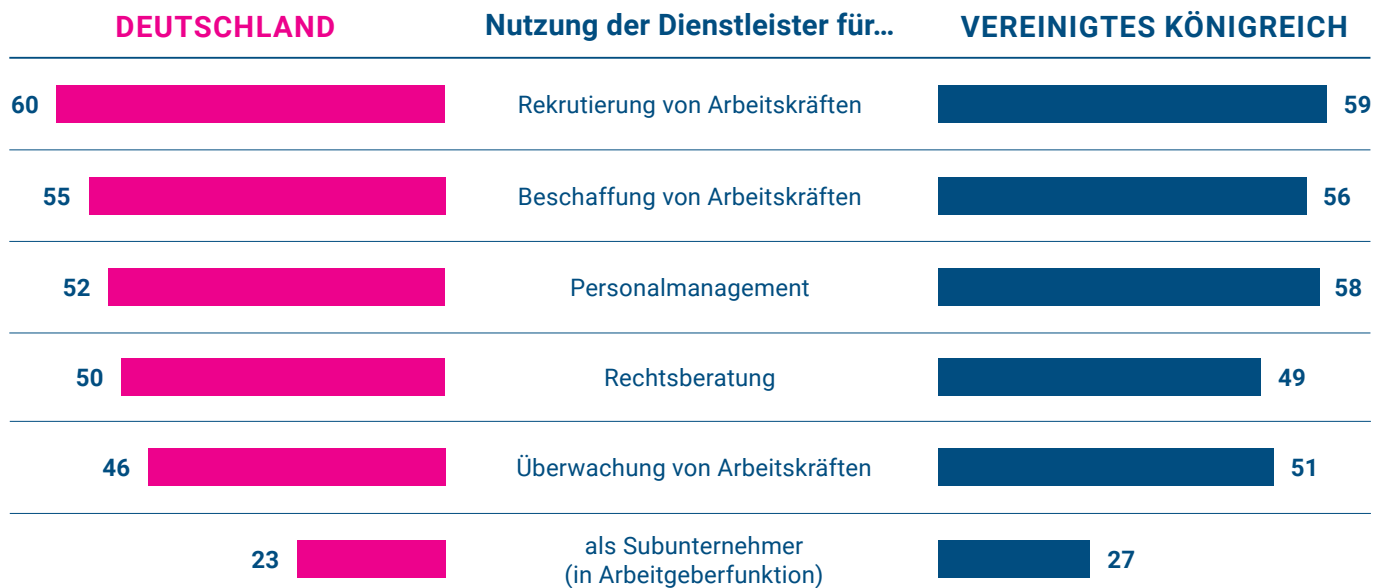


Frage: Hat Ihr Unternehmen Erfahrungen mit Dienstleistern für das Outsourcing in andere Länder?

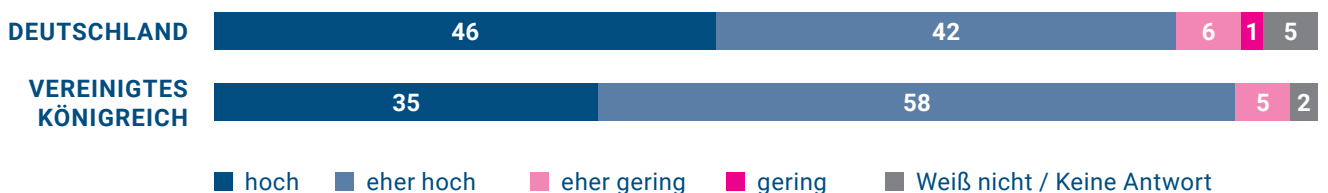
Quelle: IPSOS-Studie zur neuen Arbeitsteilung zwischen dem globalen Norden und dem globalen Süden

Abb. 14 | Dienstleister: Services und Zufriedenheit

(Angaben in Prozent)



Zufriedenheit mit Dienstleistern



Frage 1: Wofür hat Ihr Unternehmen Outsourcing-Dienstleister eingesetzt?
 Frage 2: Wie zufrieden ist Ihr Unternehmen mit der Leistung von diesen Dienstleistern?

Quelle: IPSOS-Studie zur neuen Arbeitsteilung zwischen dem globalen Norden und dem globalen Süden

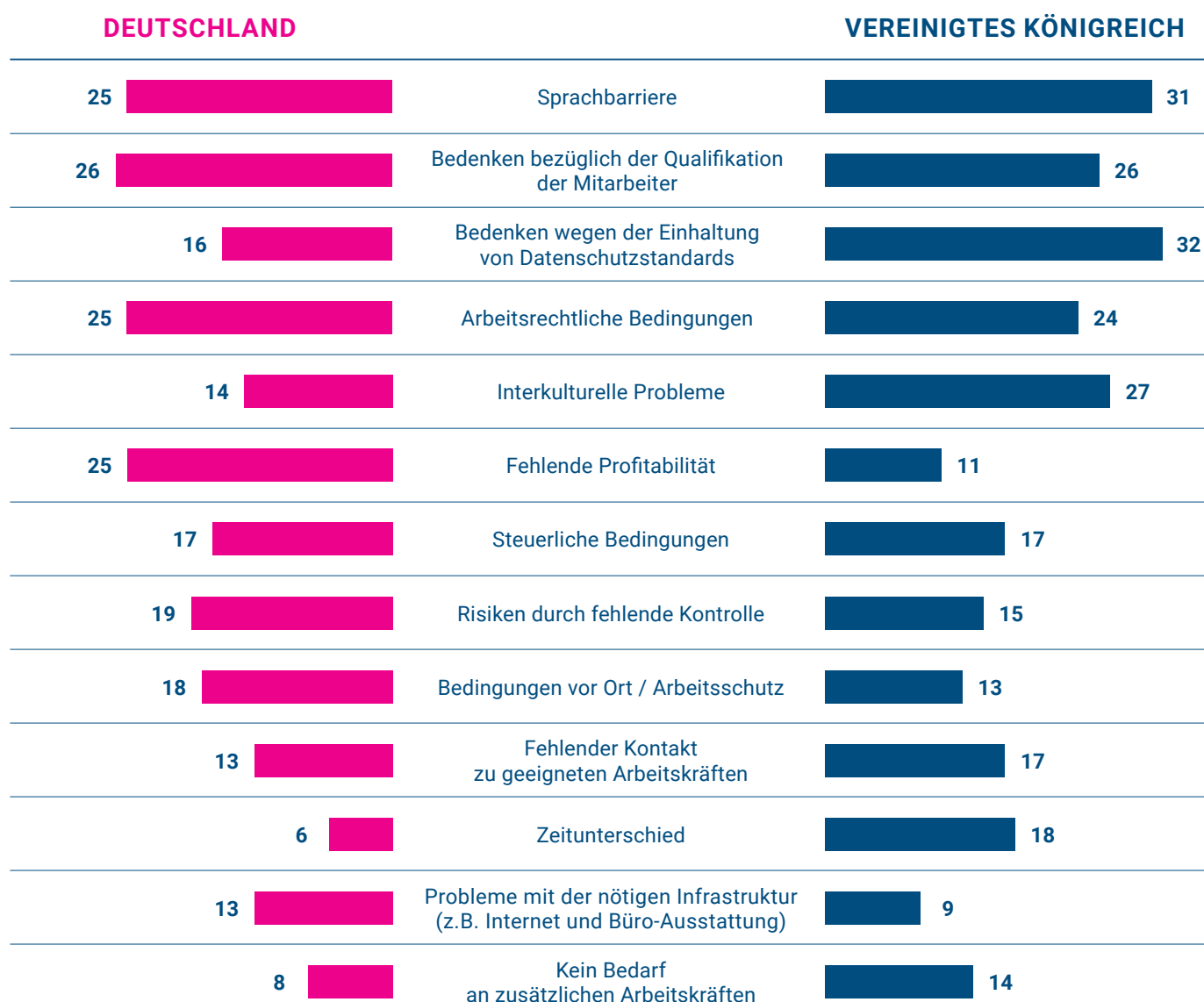
76% bzw. 75% der befragten deutschen und britischen Unternehmen nutzen auf BPO spezialisierte Dienstleister insbesondere für Personalprozesse wie Mitarbeitersuche, -einstellung, -management und -kontrolle sowie für die Beratung in juristischen Fragen. Subunternehmer, die die Rolle als Arbeitgeber einnehmen, spielen nur bei 23% bzw. 27% der befragten Unternehmen eine Rolle.

86% bzw. 93% der befragten deutschen und britischen HR-Experten bewerten die Zufriedenheit mit der Zusammenarbeit als hoch oder eher hoch.

4.4 Gründe für die Entscheidung gegen BPO in der Vergangenheit

Abb. 15 | Gründe gegen Outsourcing

(Angaben in Prozent)



Frage: Warum hat ihr Unternehmen bisher nicht Arbeit ins außereuropäische Ausland verlagert?

Quelle: IPSOS-Studie zur neuen Arbeitsteilung zwischen dem globalen Norden und dem globalen Süden

Die meisten Unternehmen, die sich bisher gegen das Outsourcing von Arbeitsprozessen ins außereuropäische Ausland entschieden haben, nennen Sprachprobleme und Bedenken bezüglich der Qualifikation von Mitarbeitern als Gründe. Für

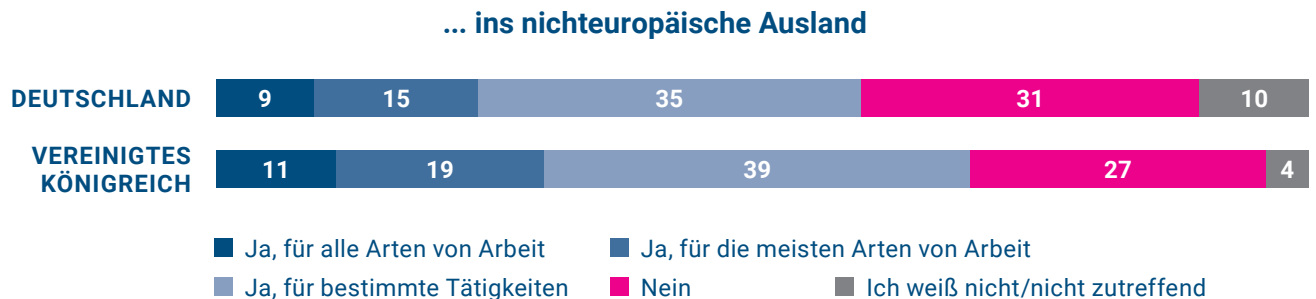
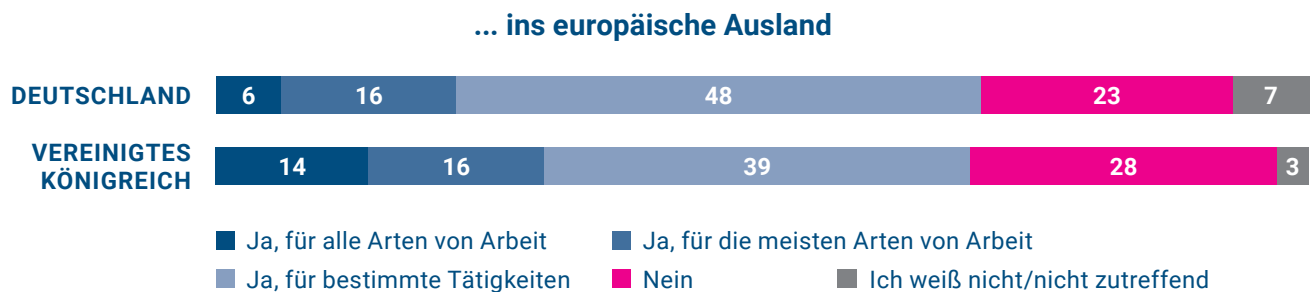
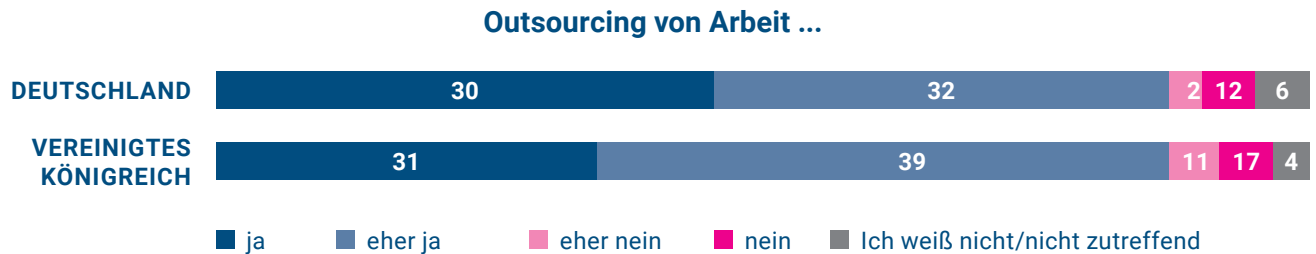
deutsche Personalfachleute spielen zudem arbeitsrechtliche Probleme und fehlende Profitabilität eine wichtige Rolle. Britische Experten sorgen sich hingegen am stärksten um Probleme mit der Daten Sicherheit.

4.5 Bereitschaft zum Outsourcing in der Zukunft

4.5.1 Unternehmen sehen Outsourcing positiv – auch ins Ausland

Abb. 16 | Einschätzung bezüglich dem Outsourcing von Arbeit

(Daten in Prozent)



Frage 1: Kann sich Ihr Unternehmen das Outsourcing von Arbeit vorstellen?

Frage 2: Ist es eine Option für Ihr Unternehmen Arbeit an Mitarbeiter in anderen europäischen Ländern zu verlagern (oder weitere Aktivitäten, wenn Ihr Unternehmen schon Outsourcing praktiziert)?

Frage 3: Kann sich Ihr Unternehmen vorstellen, bestimmte Arbeit in nichteuropäische Länder auszulagern (oder weitere Aktivitäten, wenn Ihr Unternehmen schon Outsourcing praktiziert)?

Quelle: IPSOS-Studie zur neuen Arbeitsteilung zwischen dem globalen Norden und dem globalen Süden

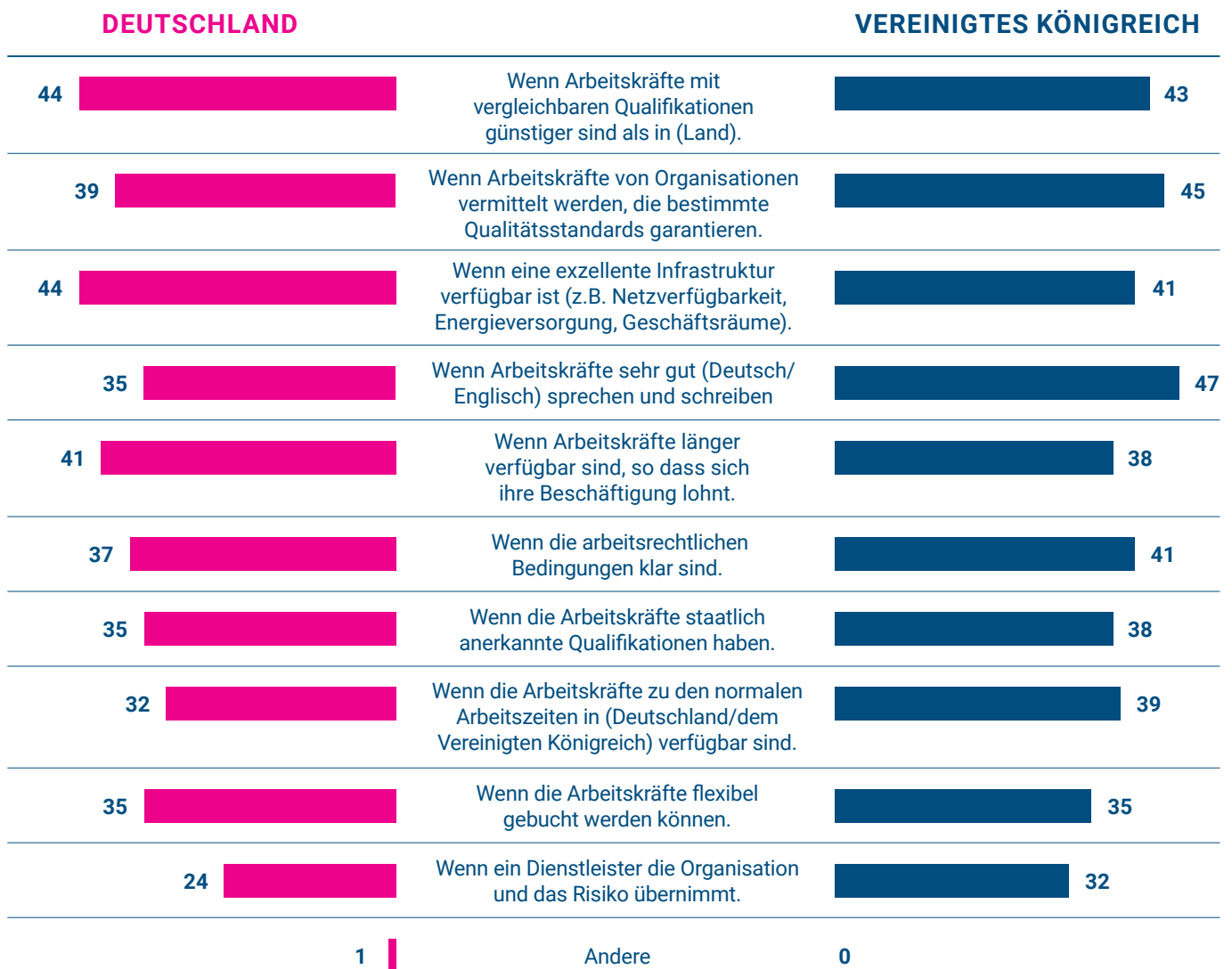
Der weit überwiegende Anteil der befragten Personalfachleute kann sich für das eigene Unternehmen Outsourcing als Mittel gegen den Personalmangel vorstellen. 82% der deutschen und 80% der britischen Umfrageteilnehmer halten dies zumindest für bestimmte Arbeiten für möglich, 30% bzw. 31% sogar für alle Arten von Arbeit.

Befragt nach Outsourcing ins europäische und außereuropäische Ausland fallen die Zahlen naturgemäß niedriger aus. Aber immerhin 58% der deutschen und 70% der britischen Umfrageteilnehmer halten ein Outsourcing von bestimmten Arbeitsprozessen ins außereuropäische Ausland für möglich, 9% bzw. 11% halten sogar ein Outsourcing von allen Arbeiten auf andere Kontinente für erwägenswert.

4.5.2 Wichtige Bedingungen und notwendige Unterstützung für das Outsourcing

Abb. 17 | Bedingungen für Outsourcing

(Angaben in Prozent)



Frage: Unter welchen Bedingungen würde Ihr Unternehmen Arbeit in Länder außerhalb Europas auslagern?

Quelle: IPSOS-Studie zur neuen Arbeitsteilung zwischen dem globalen Norden und dem globalen Süden

Der Stundenlohn von Mitarbeitern ist für weniger als die Hälfte der befragten Personalfachleute ein Argument für das Outsourcing. Dennoch gehört die Wirtschaftlichkeit zu den wichtigsten genannten Bedingungen. Andere Konditionen wie

Sprachkenntnisse, langfristige Verfügbarkeit der Arbeitskräfte und klare arbeitsrechtliche Bedingungen wurden ähnlich häufig genannt.

Abb. 18 | Wichtige Institutionen, die Outsourcing unterstützen

(Angaben in Prozent)



Frage: Von welchen Akteuren erwartet sich Ihr Unternehmen Hilfe, wenn es um die Verlagerung von Arbeit ins nichteuropäische Ausland geht?

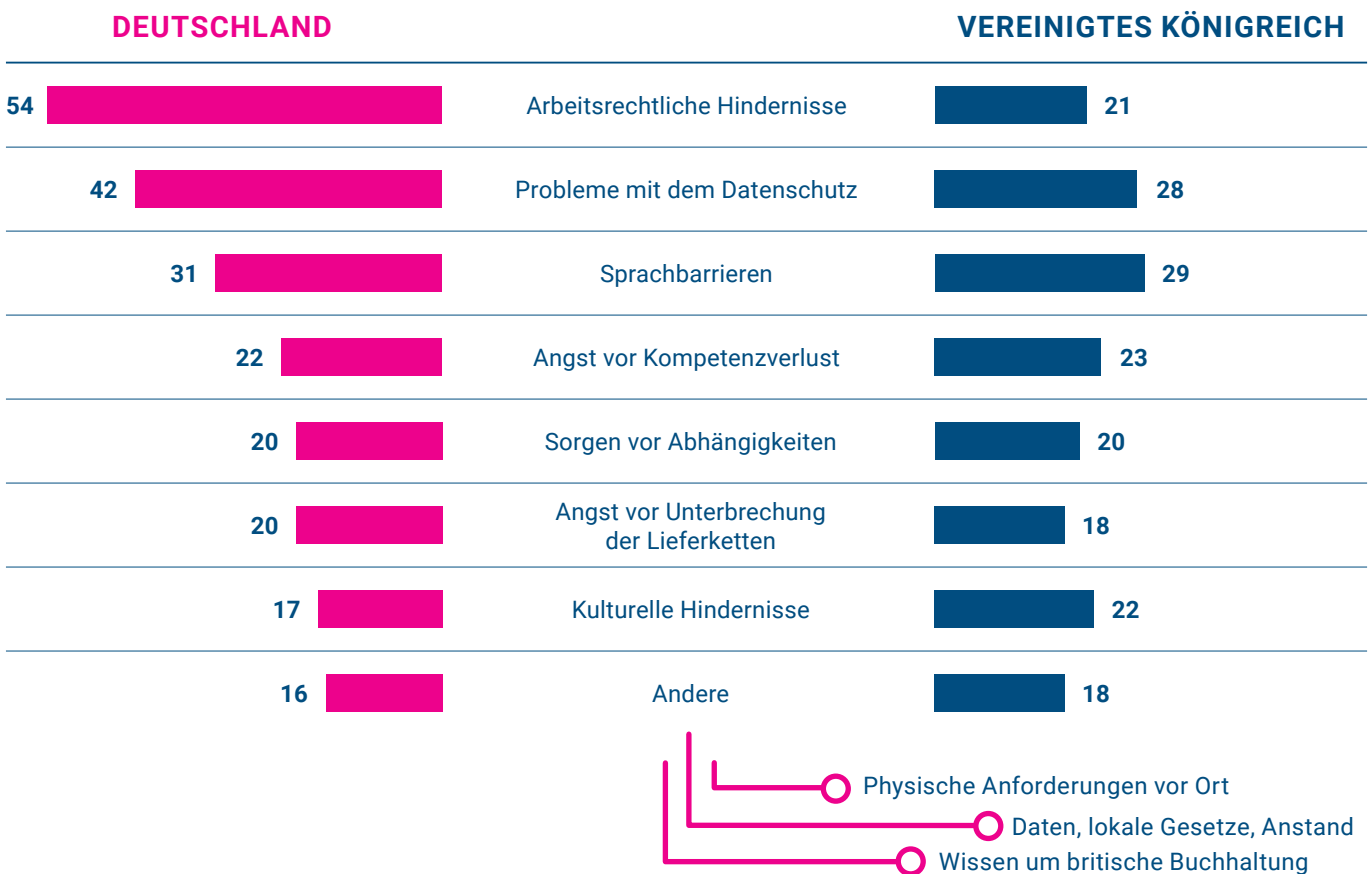
Quelle: IPSOS-Studie zur neuen Arbeitsteilung zwischen dem globalen Norden und dem globalen Süden

Unterstützung erwarten sich die HR-Experten hauptsächlich von Dienstleistern, die auf BPO spezialisiert sind. Aber auch private und staatliche Agenturen, arbeitsrechtlich versierte

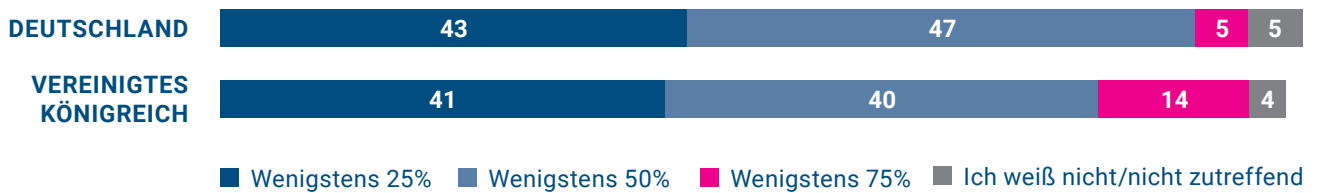
Anwälte und Unternehmen, die mit dieser Form der Arbeitsteilung Erfahrung haben, wurden genannt.

4.5.3 Hindernisse für die Nutzung von Outsourcing in der Zukunft

Abb. 19 | Hindernisse für Outsourcing
(Angaben in Prozent)



Anforderungen bzgl. der Einsparung von Arbeitskosten



Frage 1: Welche Gründe halten Ihr Unternehmen davon ab bestimmte Arbeit ins nichteuropäische Ausland zu verlagern?
Frage 2: Um wieviel Prozent müssen die Arbeitskosten unter den vergleichbaren Kosten in (Deutschland/ dem Vereinigten Königreich) liegen, damit die Verlagerung von Arbeit für Ihr Unternehmen eine Option ist?

Quelle: IPSOS-Studie zur neuen Arbeitsteilung zwischen dem globalen Norden und dem globalen Süden

Insgesamt sehen die deutschen Umfrageteilnehmer deutlich mehr Hindernisse, die gegen ein Outsourcing von Arbeitsprozessen in das außereuropäische Ausland sprechen. Mehr als die Hälfte sorgt sich um arbeitsrechtliche Hürden. Auch die Sorge um den Schutz privater Daten und die Sprachbarriere wurden häufig genannt. Die britischen Personalfachleute sehen weniger Hindernisse. Ihre Hauptsorge ist mit 29% die Sprachbarriere.

Befragt wie hoch der wirtschaftliche Anreiz sein muss, um sich für die Verlagerung von Arbeit ins nichteuropäische Ausland zu entscheiden waren die Antworten aus Deutschland und Großbritannien ähnlich. 43% der deutschen und 41% der britischen Befragten halten 25% niedrigere Arbeitskosten für notwendig. 47% der deutschen und 40% der britischen Umfrageteilnehmer erwarten sogar einen Vorteil von 50% gegenüber den Personalkosten im eigenen Land als Voraussetzung.

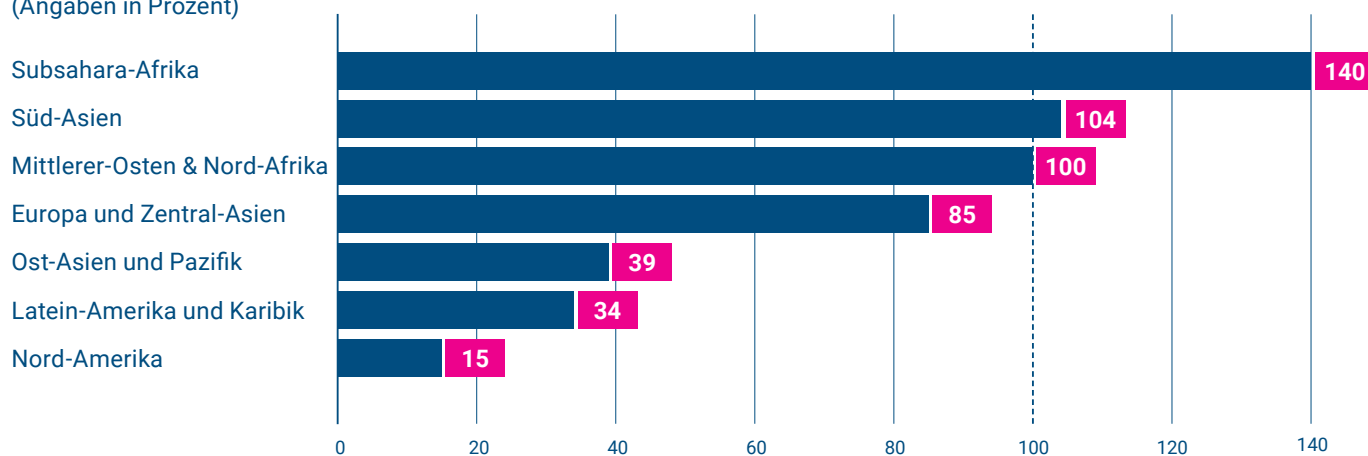
5. Online-Gig-Economy

Die Antworten der Personalexperten in Kapitel 4 haben einen Eindruck vermittelt, wie die Unternehmen im globalen Norden auf den Fachkräftemangel reagieren und wie sie über das grenzüberschreitende Outsourcing von Arbeitsprozessen denken. Doch damit ist nicht das ganze Potenzial beschrieben. Die technischen Entwicklungen der vergangenen Jahre und der damit einhergehende Kulturwandel haben die traditionellen Grenzen der formellen Arbeitswelt aufgelöst. Immer mehr Menschen arbeiten heute online mit befristeten, projektbezogenen Verträgen oder als Freiberufler bzw. Berater für verschiedenen Kunden³⁹. Diese informelle Arbeitswelt, Online-Gig-Economy genannt, bietet vor allem jüngeren, technikaffinen Arbeitskräften eine flexible und dynamische Alternative zur herkömmlichen Beschäftigung. Die Online-Gig-Economy sehr inklusiv: Sie öffnet auch Menschen den Zugang zu Arbeit, für die die traditionelle, formelle Arbeitswelt aus unterschiedlichen Gründen nicht in Frage kommt⁴⁰.

In einer Studie unter dem Titel „Working without Borders“⁴¹, hat sich die Weltbank in diesem Jahr (2023) mit Online-Gig-Arbeit auseinandergesetzt. Sie stellt darin fest, dass Online-Gig-Arbeit ein wachsender und mehr zu vernachlässigender Teil der Arbeitswelt ist. Da es an genaueren Daten fehlt, gibt die Weltbank nur einen breiten Korridor an für die Anzahl der Menschen, die weltweit in der Gig-Economy arbeiten. Dennoch sind die Zahlen beeindruckend: Zwischen 154 und 435 Millionen Menschen. Das entspricht 4,4 bis 12,5 Prozent der Arbeitskräfte insgesamt.

Weiter stellt die Weltbank fest, dass die Gig Economy bei weitem nicht nur ein Phänomen der Industrieländer ist. Die Autoren der Studie haben weltweit 545 Online-Gig-Work-Plattformen identifiziert. Sie haben ihre Sitze in 63 Ländern und die Plattformmitarbeiter sowie Kunde kommen aus 186 Staaten. Auf Länder mit niedrigem und mittlerem Einkommen entfallen insgesamt 40 Prozent des Verkehrs auf den Gig-Plattformen.

Abb. 20 | Wachstumsrate von Job-Angeboten auf einer der größten Plattform für Online Jobs zwischen 2016 und 2020 nach Regionen
(Angaben in Prozent)



Quelle: Working Without Borders World Bank Report, Illustration basiert auf Daten, die von Online Labour Index Team zur Verfügung gestellt wurden.

Die Nachfrage nach Gig-Arbeit ist laut Weltbank-Studie zwischen 2016 und dem ersten Quartal 2023 um 41 Prozent gestiegen. Mehr als drei Viertel der weltweiten Nachfrage kommt zwar noch aus Ländern mit hohem Einkommen, aber die Nachfrage in den Entwicklungsländern steigt schneller als in den Industrieländern. Das Wachstum der Zahl der von Unternehmen auf einer der großen globalen Plattformen ausgeschrieben Stellen ist in Subsahara-Afrika neunmal größer als in Nordamerika.

Regierungen des globalen Südens, die darüber nachdenken, wie sie das Potenzial von digitaler Zusammenarbeit mit dem globalen Norden für ihre junge Generation erschließen können, sollten die Chancen der wachsenden Online-Gig-Arbeit mitberücksichtigen. Auch wenn dieser Sektor in den Statistiken über die Arbeitswelt bisher kaum auftaucht, bietet er ein attraktives Beschäftigungspotenzial – gerade für Länder mit niedrigem und mittlerem Einkommensniveau.

³⁹ Dokko, J., Mumford, M., & Schanzenbach, D. W. (2015). Workers and the online gig economy. *The Hamilton Project*, 1-8.

⁴⁰ Anwar, M. A., & Graham, M. (2021). Between a rock and a hard place: Freedom, flexibility, precarity and vulnerability in the gig economy in Africa. *Competition & Change*, 25(2), 237-258. <https://doi.org/10.1177/1024529420914473>

⁴¹ Datta, Namita; Rong, Chen; Singh, Sunamika; Stinshoff, Clara; Jacob, Nadina; Nigatu, Natnael Simachew; Nxumalo, Mpumelelo; Klimaviciute, Luka. 2023. Working Without Borders: The Promise and Peril of Online Gig Work. © Washington, DC: World Bank. <http://hdl.handle.net/10986/40066>

6. Vergleich Online-Zusammenarbeit und Migration

6.1 Fachkräftemigration

6.1.1 Werben um die Zuwanderung von Arbeitskräften nach Europa

Als Reaktion auf den oben beschriebenen Fachkräftemangel werben europäische Regierungen verstärkt um die Einwanderung von Fachkräften aus Ländern des globalen Südens. So verhandelt etwa der Sonderbeauftragte für Migrationsabkommen der deutschen Bundesregierung, Dr. Joachim Stamp, seit Anfang 2023 mit sechs wichtigen Herkunftsländern über die Gewinnung von qualifizierten Arbeitskräften für den deutschen Arbeitsmarkt⁴². Bundeskanzler Scholz und verschiedene Minister seines Kabinetts werben bei ihren Auslandsreisen ebenfalls darum, Fachkräfte nach Deutschland zu holen⁴³. „Für etwa 250.000 Menschen gibt es Einwanderungsmöglichkeiten nach Deutschland“, verkündete etwa Kenias Präsident William Ruto stolz nach einem Treffen mit Bundeskanzler Scholz im Mai 2023⁴⁴. Doch die Integration von Hunderttausenden Menschen in Europa wird schwierig sein.

6.1.2 Widerstand gegen Migration im Norden

Europa hat in den vergangenen zehn Jahren zwei große Flüchtlingswellen erlebt. 2015/2016 kamen rund zwei Millionen Menschen in die Europäische Union⁴⁵. Die Zahl der Asylbewerber lag mit ca. 1,3 Millionen pro Jahr etwa doppelt so hoch wie in den Jahren zuvor und danach⁴⁶. Auslöser der Migration nach Europa war der Krieg in Syrien. Etwa ein Drittel der Flüchtlinge kam 2015 aus Syrien. Weitere zahlenmäßig bedeutende Herkunftsländer waren Afghanistan und der Irak⁴⁷.

2022/2023 suchten vor allem Menschen aus der Ukraine in der EU Schutz vor dem russischen Angriffskrieg. Ende Juli 2023 beherbergte die Union etwa 4,1 Millionen Ukrainerinnen und Ukrainern⁴⁸. Etwa 1,15 Millionen von ihnen lebten in Deutschland, 970.000 in Polen. Parallel ist auch die Zahl der Asylanträge wieder angestiegen auf 966.000 im Jahr 2022.

Diese Zuwanderung von Geflüchteten haben viele Mitgliedsstaaten der EU an die Grenzen ihrer Aufnahmefähigkeiten gebracht⁴⁹. Die Kommunen, die für die Unterbringung und Versorgung der Menschen verantwortlich sind, haben keine Kapazitäten mehr, das Angebot an Sprach- und Integrationskursen reicht bei Weitem nicht mehr aus.

In der Folge einigten sich die EU-Staaten im August 2023 auf eine deutliche Verschärfung des Asylrechts⁵⁰. Das Ziel ist es, den Zustrom von Menschen ohne Schutzanspruch zu reduzieren. Bisher konnten diese Menschen während der oft jahrelangen Verfahren in der EU bleiben und so häufig ein dauerhaftes Bleiberecht erreichen.

Die EU reagiert mit der Verschärfung des Asylrechts insbesondere auf die Stimmung in weiten Teilen der Bevölkerung. Die Angst vor einer vermeintlichen Überfremdung und vor einer Überforderung der Sozialsysteme hat in den vergangenen Jahren in vielen Ländern zu einem starken Aufwind für populistische und nationalistische, ultra-rechtsgerichtete Parteien geführt⁵¹.

Unter diesen Rahmenbedingungen ist die wirtschaftlich sinnvolle Integration von Fachkräften aus dem globalen Süden gesellschaftspolitisch nur schwer zu realisieren.

Die Zusammenarbeit über digitale Netze vermeidet dieses Dilemma. Sie ermöglicht es, junge Fachkräfte aus dem globalen Süden für den europäischen Arbeitsmarkt zu aktivieren und gleichzeitig die typischerweise mit Migration verbundenen Probleme zu vermeiden

6.2 Wirtschaftliche Multiplikator-Effekte und Steuereinnahmen im Süden

Wirtschaftlich hat die Online-Arbeit für Unternehmen aus dem Ausland für die Länder des globalen Südens große Vorteile verglichen mit der Abwanderung von Fachkräften in den Norden. Die UNO schätzt, dass Menschen, die im Ausland arbeiten ca. 15 % ihres Einkommens in ihre Heimatländer schicken, 85 % ihres Einkommens geben sie dort für die Lebenshaltung

42 <https://www.bmi.bund.de/EN/ministry/commissioners/specialcommissioner-migration-agreements/specialcommissioner-migration-agreements-node.html>

43 <https://www.bloomberg.com/news/articles/2022-11-28/germany-forging-ahead-with-effort-to-attract-skilled-workers>

44 <https://nation.africa/kenya/news/kenya-kwanza-eyes-250-000-job-slots-in-germany-4224716>

45 https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2016-fundamental-rights-report-2016-focus-0_en.pdf

46 https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Asylum_statistics&oldid=558844

47 <https://www.unhcr.org/uk/news/stories/2015-year-europes-refugee-crisis>

48 <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/w/ddn-20230908-2>

49 Bergmann, J., & Müller, P. (2023). Spillover dynamics and inter-institutional interactions between CSDP and AFSJ: moving towards a more joined-up EU external migration policy? *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 49(12), 3005-3023.

50 <https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2023/10/04/migration-policy-council-agrees-mandate-on-eu-law-dealing-with-crisis-situations/>

51 <https://www.theguardian.com/commentisfree/2023/may/31/across-europe-the-far-right-is-rising-that-it-seems-normal-is-all-the-more-terrifying>

52 <https://www.un.org/development/desa/en/news/population/remittances-matter.html>

aus, wo sie arbeiten⁵². Diese Ausgaben für Miete, Lebensmittel, Kleidung etc. sind wiederum Einkommen für Andere, das diese weiter ausgeben, und so fort... Es entsteht ein so genannter Multiplikator-Effekt. Im Fall von Arbeitsmigration kommt dieser Effekt nur zu 15% in den Heimatländern an, die Gastländer realisieren 85%. Arbeiten die Fachkräfte hingegen online von ihrer Heimat aus profitiert die Wirtschaft dort zu 100%.

Darüber hinaus sind Personen, die von ihren Heimatländern aus digitale Arbeit verrichten, dort steuerpflichtig. Im Fall von physischer Migration zahlen sie hingegen ihre Steuern im Gastland. Diese Steuereinnahmen von den Online-Arbeits-

kräften können eine wichtige Einnahmequelle für die Regierungen im Süden sein und ihnen Investitionen in öffentliche Dienstleistungen, Infrastruktur und Sozialprogramme ermöglichen. Dieser Effekt verstärkt den Multiplikator-Effekt, da die Staatsausgaben zu einem zusätzlichen Motor des Wirtschaftswachstums werden können.

Drittens steigt die Attraktivität der Standorte im Süden auch durch den Wissenstransfer, der mit der Online-Arbeit für Unternehmen aus dem Norden verbunden ist. Ein breites Angebot an qualifizierten, international erfahrenen Arbeitskräften ist eine wichtige Voraussetzung für die Gewinnung von ausländischen Direktinvestitionen

7. Herausforderungen und Aufgaben für die Zukunft

7.1 Ausbau der Infrastruktur

Die Länder des Globalen Südens und ihre Regierungen müssen strategisch in eine robuste Infrastruktur investieren, um sich als Standort für digitale Arbeitsplätze aus dem Globalen Norden zu qualifizieren. Das betrifft sowohl stabile Stromversorgung als auch leistungsfähige Breitbandnetze. Indem sie ihre digitalen Netze ausbauen, bereiten sie sich nicht nur auf die Anforderungen der Arbeitgeber aus dem globalen Norden vor, sondern stärken auch ihre eigene Wirtschaft und globale Wettbewerbsfähigkeit.⁵³ Die Maßnahmen zur Cybersicherheit müssen verstärkt werden, um sensible Unternehmensdaten zu schützen und die Integrität der kritischen Infrastruktur zu gewährleisten. Die Länder des globalen Nordens können diesen Ausbau gezielt unterstützen.

7.2 Schließen der Qualifikationslücke

Die Bildungssysteme im globalen Süden und speziell in Afrika stehen vor der gigantischen Aufgabe, der wachsenden Zahl junger Menschen in ihren Ländern (siehe Kapitel 3.1 und 3.2) eine hochwertige Ausbildung zu ermöglichen. Neben der rein quantitativen Herausforderung geht es auch um eine Verbesserung der Bildungsqualität, um im internationalen Wettbewerb bestehen zu können. Eine möglichst perfekte Beherrschung von Sprachen, insbesondere Englisch ist Grundvoraussetzung. Wie in Kapitel 4.1.3 beschrieben erwarten die HR-Experten darüber hinaus vor allem einen Bedarf an IT-, Software- und Computerkenntnissen sowie Fachwissen im Bereich Datensicherheit. Customer Relationship Management (CRM), Beratungskompetenz in technischen Fragen, sowie Expertise in Design, Verwaltung sowie Marketing- und Kommunikation sind weitere Kompetenzen, die absehbar von Unternehmen aus dem Norden nachgefragt werden. Darauf

müssen sich die Länder des Globalen Südens einstellen, wenn sie die Online-Jobs aus dem Norden für ihre jungen Menschen und ihre Volkswirtschaften gewinnen wollen

7.3 Aufbau von Unterstützungsstrukturen

Der Aufbau einer Unterstützungsstruktur aus spezialisierten Service Providern, Arbeitsvermittlern, Beratern und Rechtsanwälten, die Unternehmen aus dem globalen Norden bei Personalfragen, dem Management und der Kontrolle von Mitarbeitern vor Ort sowie bei rechtlichen Problemen kompetent unterstützen können, ist eine zentrale Voraussetzung für die Etablierung eines Business Process Outsourcing Sektors. Gemeinsam mit staatlichen Stellen können diese Akteure den potenziellen Arbeitgebern aus dem Norden die Sorgen nehmen, die mit der Beschäftigung von Mitarbeitern in einem anderen Kultur- und Rechtsraum verbunden sind. Die Regierungen des globalen Südens können den Aufbau dieser Strukturen durch gezielte Maßnahmen fördern.

7.4 Regierungsabkommen

Bilaterale und multilaterale Abkommen zwischen den Ländern des globalen Nordens und den Heimatländern der potenziellen Online-Beschäftigten im globalen Süden können Unternehmen zusätzliche Rechtssicherheit geben. Diese Abkommen können etwas arbeits- und sozialrechtliche Aspekte und Intellectual Property Rights regeln. Aber auch Qualifizierungsmaßnahmen, Technologietransfer sowie Visaerleichterungen können eine Rolle spielen. In den Abkommen zur Arbeitsmigration, die aktuell zwischen Deutschland und sechs Ländern verhandelt werden, sollte der Aspekt der Online-Zusammenarbeit explizit aufgenommen werden.

⁵³ Melia, E. (2020). *African jobs in the digital era: Export options with a focus on online labour* (No. 3/2020). Discussion Paper

7.5 Mehr Aufmerksamkeit für die Gig-Economy

Die in Kapitel 5 beschriebene Gig-Economy hat in den vergangenen Jahren stetig an Bedeutung gewonnen und wird aller Voraussicht nach weiterhin wachsen, so dass sie bei der Betrachtung von Beschäftigungspotenzialen nicht mehr vernachlässigt werden kann. Dieser Sektor bietet besondere Chancen für Menschen im globalen Süden und für Personen, die aus verschiedenen Gründen nicht auf dem regulären Arbeitsmarkt beschäftigt sind. Der Terminus Gig-Economy umfasst eine Vielzahl von verschiedenen, meist befristeten oder freiberuflichen Beschäftigungsmodellen. Nicht zuletzt deshalb fehlen noch immer Daten und wissenschaftliche Untersuchungen über verschiedene Aspekte dieses Teils des Arbeitsmarktes. Die Weltbank stellt in ihrer Studie „Working without Borders“ jedoch fest, dass die Beschäftigungsverhältnisse in der Online-Gig-Economy in vieler Hinsicht der Arbeit informellen Sektor in dem in den einkommensschwachen Ländern des Südens ähneln. So arbeiten auch die meisten Gig-Arbeiter außerhalb des Geltungsbereichs von Arbeitsvorschriften und ohne Sozialversicherungsschutz. Dieses Defizit gilt es durch international einheitliche und verbindliche Standards zu beheben, ohne dabei das große Potenzial der Gig-Economy zu sehr einzuschränken.

7.6 Faire Arbeitsbedingungen

Um die Online-Arbeitsteilung zwischen dem globalen Norden und dem globalen Süden zu einem langfristig erfolgreichen Win-win-Modell zu machen, ist es notwendig faire Arbeitsbedingungen zu schaffen und die Einhaltung von bestimmten Mindeststandards bei Bezahlung, Arbeitsbedingungen und sozialer Absicherung zu garantieren. Durch die wirtschaftliche Überlegenheit des globalen Nordens besteht ein Machtgefälle, das jeden Leistungsaustausch mit dem Süden anfällig macht für Missbrauch. Auch aus dem Bereich BPO gibt es dafür Beispiele. Besonders gefährdet sind wie oben beschrieben Arbeitnehmer in der Online-Gig-Economy. Aber auch Auftraggeber aus der Corporate World sind in bestimmten Fällen für die ausbeuterische Beschäftigung von Online-Arbeitkräften im globalen Süden verantwortlich, teilweise kaschiert durch den Einsatz von Subunternehmern. So verurteilte im Februar 2023 ein Gericht in Kenia die Facebook-Muttergesell-

schaft Meta, weil sie über ein Subunternehmen Content-Moderatoren zu Dumpinglöhnen und ohne jede psychologische Unterstützung nach verbotenen und oft verstörenden Inhalten suchen ließ⁵⁴. Die Schaffung von Plattformen und Mechanismen, über die Arbeitnehmer solche Verstöße melden können, und wirksame Prozesse, wie solche Meldungen nachverfolgt werden, können dazu beitragen, Missbrauch zu bekämpfen und ein gerechtes und ethisches Arbeitsumfeld im digitalen Raum zu schaffen.

7.7 Belastungen für die Volkswirtschaften im Süden vermeiden

Wie in Kapitel 6.2 beschrieben kann man davon ausgehen, dass Online-Arbeit für ausländische Arbeitgeber positive gesamtwirtschaftliche Wirkung im Heimatland der Arbeitskräfte haben wird, gerade im Vergleich zu Arbeitskräftemigration ins Ausland. Die Wirtschaftstätigkeiten ausländischer Unternehmen etwa als Arbeitgeber von Online-Mitarbeitern kann aber auch negative Effekte haben, indem sie lokale Unternehmen verdrängt. IT-, Software- und Computerspezialisten sind auch auf den Arbeitsmärkten des globalen Südens dringend gesucht. Wenn ausländische Unternehmen diese Fachkräfte mit dem Angebot höherer Löhne und besserer Entwicklungsperspektiven für sich gewinnen, verstärkt das die Knappheit und hebt das Lohnniveau. In der Folge wird es für einheimische Unternehmen schwieriger bzw. teurer die notwendigen Fachkräfte für sich zu gewinnen. Dieser Verdrängung (Crowding out) können die Länder nur durch verstärkte Ausbildung von Fachkräften entgegenwirken.

Der Begriff „Brain Drain“ bezeichnet die Abwanderung von gut ausgebildeten Fachkräften in ein anderes Land, weil sich dort bessere Arbeits- und Lebensbedingungen bieten. Typischerweise passiert diese Abwanderung durch physische Migration. Genau diese wird durch Online-Arbeit für ausländische Arbeitgeber vermieden. Insofern kann das hier beschriebene Modell der digitalen Arbeitsteilung einen Beitrag leisten, um das Problem von Brain Drain aus dem globalen Süden zu mindern. Zu beobachten ist allerdings, ob die Online-Arbeitsmodelle zeitlich verzögert zu einem Brain Drain führen, indem etwa die besten Online-Mitarbeiter Jobs an den Heimatstandorten ihrer Arbeitgeber angeboten werden.

54 Motaung v Samasource Kenya EPZ Limited t/a Sama & 2 others (Petition E071 of 2022) [2023] KEELRC 320 <http://kenyalaw.org/caselaw/cases/view/250879/>

55 Hickel, J., Dorninger, C., Wieland, H., & Suwandi, I. (2022). Imperialist appropriation in the world economy: Drain from the global South through unequal exchange, 1990–2015. *Global Environmental Change*, 73, 102467. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S095937802200005X>

8. Zusammenfassung und Aufruf zum Handeln

Die beschriebene Arbeitsteilung zwischen dem globalen Norden und dem globalen Süden über digitale Netze hat das Potenzial zum Win-win-Modell zu werden, das gleichzeitig einen Beitrag leistet gegen den Fachkräftemangel im Norden und für mehr hochqualifizierte und gut bezahlte Beschäftigung im Süden. Gerade im Vergleich mit der Migration von Arbeitskräften bietet die Online-Zusammenarbeit große Vorteile, sowohl im Norden als auch im Süden.

Personalfachleute aus Europa haben in der Umfrage der Friedrich-Naumann-Stiftung eindrucksvoll bestätigt, wie drängend das Problem des Fachkräftemangels schon heute für ihre Unternehmen ist und dass in den nächsten Jahren mit einer weiteren Verschärfung zu rechnen ist.

Immerhin 58% der deutschen und 70% der britischen Umfrageteilnehmer halten ein Outsourcing von bestimmten Arbeitsprozessen ins außereuropäische Ausland für möglich, um diesem Fachkräftemangel für ihr Unternehmen zu begegnen. 9% bzw. 11% halten sogar ein Outsourcing von allen Arbeiten auf andere Kontinente für erwägenswert.

Den größte Bedarf sehen die HR-Experten bei Software-Entwicklern, Experten für IT-Sicherheit und Data-Analysten. Aber auch technische Beratungskompetenz, Customer Relation Management sowie Communication und Marketing sind dringend gesuchte Qualifikationen.

Die Unternehmen, die schon Erfahrungen mit grenzüberschreitendem Outsourcing gemacht haben, berichten weit überwiegend von positiven Erfahrungen.

Unternehmen, die damit keine Erfahrung haben, nennen Sprachprobleme und Bedenken bezüglich der Qualifikation von Mitarbeitern als wichtigste Gründe. Auch Sorgen vor arbeitsrechtlichen Problemen um Daten Sicherheit spielen eine wesentliche Rolle.

Als wichtige Voraussetzung für künftiges Outsourcing ins Ausland wünschen sich die HR-Experten Unterstützung von spezialisierten Dienstleistern, privaten und staatliche Agenturen sowie Beratung durch arbeitsrechtlich versierte Anwälte.

Neben den Unternehmen des Nordens, die auf der Suche nach Fachkräften sind, bietet die Online-Gig-Economy zusätzliche Chancen für qualifizierte Arbeitskräfte aus dem Süden.

Um diese Potenziale zu heben, sind gemeinsame Anstrengungen gefordert. So müssen die digitale Infrastruktur und die Energieversorgung weiter ausgebaut werden, um stabile technische Bedingungen für die Online-Zusammenarbeit zu garantieren. Schulen und Universitäten im Süden müssen die jungen Menschen fit machen für die gesuchten Profile. Neben Sprachkenntnissen sind insbesondere Kompetenzen in Software, IT und Datensicherheit gefragt.

Bilaterale und multilaterale Abkommen können diesen Weg unterstützen, indem sie verlässliche rechtliche Rahmenbedingungen schaffen sowie arbeits- und sozialrechtliche Standards definieren.

Mit dieser Studie will die Friedrich-Naumann-Stiftung eine breite Diskussion anstoßen. Viele Aspekte des Modells müssen tiefer analysiert werden. Eine erste Diskussion über das Konzept wird auf einer Konferenz in Nairobi im Dezember 2023 stattfinden. Weitere Paper und Veranstaltungen werden in 2024 folgen.

