

Philippinen

Ergebnisse der Potenzialanalyse



Inhalt

1	Indikatorbasierte Länderanalyse.....	2
2	Qualitative Bewertung durch Partner vor Ort	2
3	Vertiefte Analyse	3
3.1	Arbeitsmarktlage.....	3
3.2	Erwerbsmigration.....	5
3.3	Partner und Verwaltungsstrukturen.....	11
	Deutsche Netzwerkpartner	11
	Institutionen des Partnerlandes	12
	Internationale Kooperationen	13
3.4	Anerkennungsfähigkeit der Berufsabschlüsse	14
	Allgemeine Informationen.....	14
	Berufsbildende Abschlüsse	15
	Akademische Abschlüsse.....	19
	Gesundheitsberufe	22
4	Kooperationsbereitschaft.....	25
5	Quellen.....	25

1 Indikatorbasierte Länderanalyse

- In der indikatorbasierten Analyse¹ erreichen die Philippinen ein **sehr hohes Migrationspotenzial** sowie eine **niedrige Affinität** zu Deutschland. Im Ranking der insgesamt 73 betrachteten Länder liegen die Philippinen auf Platz 2 beim Migrationspotenzial und bei der Affinität zu Deutschland im unteren Bereich auf Platz 62.
- **Fazit:** Aufgrund der sehr hohen Einstufung beim Migrationspotenzial (siehe Abbildung 1), bestehender Vorhaben im Bereich der Erwerbsmigration auf den Philippinen (Programm „Triple Win“) und engen Kontakten zu den dortigen politischen Partnern wurden die Philippinen in die weitere Betrachtung im Rahmen der Potenzialanalyse aufgenommen.

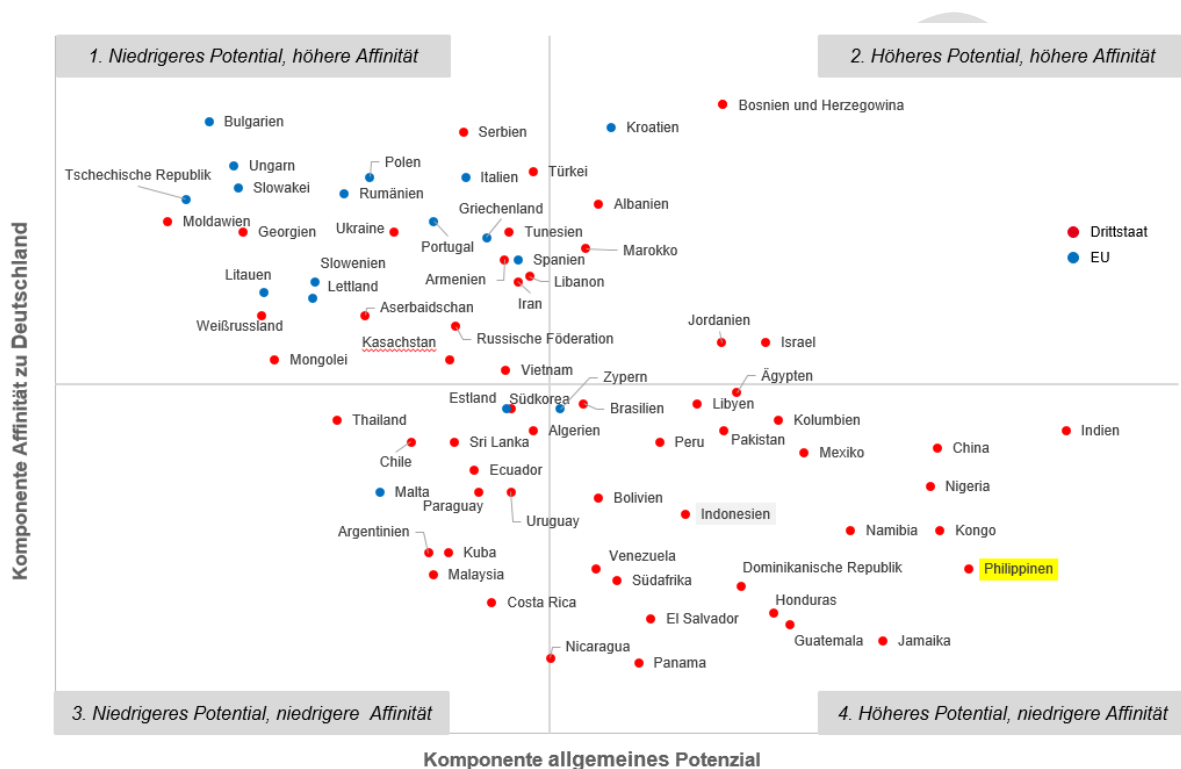


Abbildung 1: Ergebnisse der indikatorbasierten Länderanalyse

2 Qualitative Bewertung durch Partner² vor Ort

- **Deutscherwerb:** Das Interesse am Erwerb der deutschen Sprache wird als hoch und in den letzten Jahren steigend eingestuft. Die Deutschlernkompetenzen werden als eher niedrig bewertet, die Motivation und Bereitschaft zum Erlernen der Sprache ist dabei aber sehr groß und die Aufnahme einer Beschäftigung in Deutschland ein wichtiger Motivationsgrund.

¹ Die Analyse betrachtet soziodemografische Indikatoren aus den sechs Themenfeldern Bildung, Demographie, Arbeitsmarkt, Bewerbersicht, Wirtschaft sowie Migration und vergleicht dabei verschiedene Länder hinsichtlich des Potenzial für Migration sowie einer Affinität zu Deutschland anhand einer gegenseitigen Einstufung.

² Auslandshandelskammer (AHK), Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH, Goethe-Institut

- **Fachkräftepotenzial:** Dieses wird als sehr gut bewertet und auf eine hohe Migrationsbereitschaft und großes Interesse der philippinischen Regierung am Thema regulärer Arbeitsmigration verwiesen. Als für die Rekrutierung interessante Berufsgruppen werden in erster Linie Pflegeberufe benannt.
- **Fazit:** Aufgrund der positiven Partnerbewertung werden die Philippinen im Rahmen der vertieften Analyse weiter betrachtet.

3 Vertiefte Analyse

3.1 Arbeitsmarktlage

- 2019 lag die **Erwerbslosenquote auf den Philippinen** laut Daten der International Labour Organization (ILO) **bei nur 2,2 %**. Die Jugenderwerbslosenquote lag mit 6,8 % zwar höher, befand sich aber vor allem im regionalen Vergleich ebenfalls auf einem niedrigen Niveau. Die Zahlen der philippinischen Statistikbehörde (PSA) unterscheiden sich deutlich von den Zahlen der ILO, so wird die Erwerbslosenquote für Oktober 2019 **mit 4,6 %** angegeben, die Jugenderwerbslosenquote mit 12,9 %.
- Laut Germany Trade and Index (GTAI, 2019) strebt die philippinische Regierung an, die die Entstehung von Arbeitsplätzen zu fördern, vor allem im produzierenden Gewerbe. Dies ist vor dem Hintergrund der sehr jungen Bevölkerung und der laut Prognosen bis ins Jahr 2045 weiter steigenden Erwerbspersonenanzahl von großer Bedeutung.
- In 2015 lebten insgesamt 21,6 % der philippinischen Bevölkerung unterhalb der nationalen Armutsgrenze. Dies macht ein Merkmal des philippinischen Arbeitsmarktes deutlich: Auch **große Teile der arbeitenden Bevölkerung sind von Armut betroffen**. Das Wirtschaftswachstum im vergangenen Jahrzehnt hat zwar viele Arbeitsplätze geschaffen, oft sind diese Arbeitsstellen aber durch Informalität und eine niedrige Bezahlung geprägt. Schätzungen der ILO von 2018 zufolge sind ca. drei Viertel der Beschäftigten in der **informellen Wirtschaft** bzw. in Form von „vulnerabler“ Beschäftigung tätig wie bspw. als Familienarbeiter*in, als Tagelöhner*in oder auf eigene Rechnung. Es fehlt v.a. an genügend qualifikationsadäquaten Arbeitsplätzen für gut qualifizierte Personen.
- Die **Erwerbspersonenanzahl** insgesamt lag laut ILO im Jahr 2019 bei ca. 44,8 Millionen Menschen, erwerbstätig waren davon 43,9 Millionen Menschen. Die Erwerbstätigenquote von Frauen lag dabei bei 45 % sowie bei Männer bei 71,8 %.
- Die Erwerbstätigen verteilten sich 2019 auf folgende **Wirtschaftssektoren**: 23 % Agrarwirtschaft, 19 % Industrie und 57 % Dienstleistungssektor. Der Anteil der Agrarwirtschaft nimmt seit zwei Jahrzehnten ab (1991: 45 %). Auf die **Berufshauptgruppen der ISCO-08** (International Standard Classification of Occupations) verteilten sich die Erwerbstätigen in 2019 dabei wie folgt:

Major Groups ISCO-08	Anteil, in %
1. Managers	16,0
2. Professionals	5,7
3. Technicians and associate professionals	4,0
4. Clerical support workers	6,5
5. Service and sales workers	15,9
7. Craft and related trades workers	7,4

8. Plant and machine operators, and assemblers	6,0
6./9. Elementary occupations (9) and skilled agricultural, forestry and fishery workers (6)	38,5
Total	100

Tabelle 1: Erwerbstätige nach Berufshauptgruppen der ISCO-08

Quelle: ILOSTAT - Employment by occupation -- ILO modelled estimates, Nov. 2019. Eigene Darstellung

-
- Laut Einschätzung der Studie „Europa als Ziel. Die Zukunft der globalen Migration“ des Berlin-Instituts aus 2019 könnten die Philippinen aufgrund der hohen Erwerbsquote von fast 60 % (2019) und der „jungen“ Altersstruktur der Bevölkerung in Zukunft von einer **demografischen Dividende**³ profitieren. Gleichzeitig besteht ein gutes allgemeines Bildungsniveau, aber es gibt nicht genügend gut bezahlte Arbeitsplätze. Die fehlenden gut bezahlten Arbeitsplätze vor allem für die junge Bevölkerung begünstigen das Interesse an Migration innerhalb der Bevölkerung.
- Die Philippinen waren und sind schwer von der **Covid-19-Pandemie** getroffen. Grund hierfür waren vor allem der Einbruch der Weltwirtschaft sowie der strikte Lockdown in großen Teilen des Landes. Die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) geht von einem Rückgang des Bruttoinlandsproduktes um 8,4 % im Jahr 2020 aus. Diese Situation hat auch immense Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt:
 - Neben **erhöhten Erwerbslosenquoten**, einem Rückgang der Erwerbstätigenquote, und einer signifikanten Verringerung der Arbeitszeit ist auch ein erhöhter Anteil an weiterhin angestellten Arbeiter*innen, die aber momentan nicht arbeiten, zu beobachten.
 - Laut der nationalen Statistikbehörde PSA lag die **Erwerbslosenquote** im April 2020 bei 17,6 % und im Oktober 2020 immerhin noch bei 8,7 % (3,8 Millionen Personen). Besondere Auswirkungen hatte die Pandemie dabei auf die junge Bevölkerung, deren Erwerbslosenquote im April sogar bei 31,5 % und im Oktober bei 19,4 % lag.
 - Eine Studie der ILO aus 2020 kommt zu dem Schluss: *„It is estimated that 25 per cent of total employment is likely to be disrupted by COVID-19, either through decreased earnings and work hours or complete job loss. This is equivalent to about 10.9 million workers, about two fifth of which are women. More detailed sectoral analysis indicates that wholesale and retail trade, transportation and storage, construction, and accommodation and food services embed the largest number of workers at risk. In total, about 7.8 million workers in these sectors are likely to be disrupted by COVID-19.“*⁴
 - Auch auf die große Anzahl an **‘Overseas Filipino Workers‘** (OFWs – siehe auch Kapitel 3.2), hat die Pandemie große Auswirkungen. Laut Schätzungen wurden bis Mitte August 2020 mehr als 600.000 aus ihren Arbeitsstellen entlassen und stehen nun Rein-

³ Vielen Menschen im Erwerbsalter stehen wenige nicht-berufstätige Menschen (Kinder und Personen im Rentenalter) gegenüber. Dies kann sich positiv auf die sozioökonomische Entwicklung eines Landes auswirken, denn der demografische Bonus kann sich bei ausreichend Beschäftigungsmöglichkeiten in eine demografische Dividende verwandeln. Ist die wirtschaftliche Entwicklung aber nicht entsprechend, d.h. es stehen nicht ausreichend Arbeitsplätze zur Verfügung und die Einkommen sind weiterhin niedrig, kann Migration für die Bevölkerung eine Alternative darstellen.

⁴ International Labour Organization (ILO) (2020): COVID-19 labour market impact in the Philippines: Assessment and national policy responses, S. 73.

tegrationsschwierigkeiten und unsicheren Jobchancen auf dem philippinischen Arbeitsmarkt gegenüber. Gleichzeitig entfällt ein Großteil der für die philippinische Gesellschaft wichtigen Rücküberweisungen.

- Aussagekräftige Angaben zu einem eventuellen eigenen **Fachkräftemangel** auf den Philippinen konnten nicht gefunden werden. Laut der Veröffentlichung „Occupational Shortages and Surpluses: 2015-2016. Statistics on Job Vacancies“ der PSA aus Dezember 2017, die Aussagen zu Stellenangeboten auf Basis von Unternehmensstichproben trifft, sind offene Stellen in verschiedenen Branchen zu finden. Auf hochqualifizierter Ebene sind dies bspw. Krankenpfleger*innen, Maschinenbauingenieure, Elektrotechniker*innen, Elektriker*innen, Schweißer*innen sowie Klempner*innen. Ob die offenen Stellenangebote aber auch auf einen Mangel schließen lassen ist unklar. Laut einem Bericht der Oxfordbusinessgroup aus 2019 liegt ein Mangel an qualifizierten, technischen Fachkräften in der Bauindustrie vor, vor allem Elektriker*innen, Tischler*innen und Klempner*innen.
- Im privaten Sektor bestehen **Mindestlöhne**, die seit 1989 auf regionaler Ebene festgelegt werden und stark voneinander abweichen können. In der Metropolregion rund um Manila ist der festgesetzte Mindestlohn pro Tag am höchsten und liegt seit 2018 bei 537 philippinischen Pesos für den nicht-landwirtschaftlichen Bereich (aktuell ca. 9 €). Am niedrigsten liegt der Mindestlohn in der ‚Autonomous Region in Muslim Mindanao‘ mit 260 philippinischen Pesos (ca. 4,80 €).
- Der **durchschnittliche Bruttomonatslohn** aufgeschlüsselt nach Branchen war in 2016 in den Bereichen Information und Kommunikation (ca. 400 €) gefolgt von Finanzwesen und der Immobilienbranche am höchsten. Am niedrigsten lag er in der Textilindustrie, der Elektrotechnik und der Elektronik (ca. 166 €).
- Das **philippinische Sozialversicherungssystem** umfasst eine Pflichtversicherung, die verschiedene Situationen ohne Einkommen abdeckt, bspw. Krankheit, Mutterschaft oder Berufsunfähigkeit. Eine Arbeitslosenversicherung besteht nicht. In 2019 betrug der monatliche Beitrag für die Sozialversicherung 12 % des Bruttomonatslohns, von dem der Arbeitgeber 8 % und der Arbeitnehmer 4 % trägt.

Fazit:

- Trotz einer, vor der Covid-19-Pandemie relativ niedrigen Erwerbslosenquote und einer hohen Erwerbstätigenquote sind insbesondere für die junge philippinische Bevölkerung nur wenig gut bezahlte und der Qualifikation angemessene Arbeitsmöglichkeiten vorhanden. Dies lässt auf eine anhaltend hohe **Migrationsbereitschaft** schließen. Auswirkungen der Pandemie könnten diesen Trend verstärken.
- Erste Anzeichen auf erhöhte eigene **Fachkräftebedarfe** in bestimmten Branchen bestehen, Fokusberufe für die Rekrutierung sollten deswegen gut mit den staatlichen Partnern abgestimmt werden.

3.2 Erwerbsmigration

- Bereits während der Kolonialherrschaft durch Spanien und später den USA fand Auswanderung in kleinem Maßstab in Richtung der Kolonialländer statt. Aber erst seit Anfang des 19. Jahrhunderts wurden **philippinische Arbeitskräfte in größerem Maßstab entsendet**, bspw. als Plantagenarbeiter*innen nach Hawaii oder Kalifornien. Ab den 1970er Jahren stieg die Zahl der Auswandernden deutlich an, vor allem aufgrund eines Baubooms im

Nahen Osten und der damit einhergehenden Arbeitskräftenachfrage. Als Reaktion darauf wurde 1974 mit einem Arbeitsgesetzbuch die staatliche Verwaltung überseeischer Beschäftigung ins Leben gerufen, um die private Rekrutierung stärker zu regulieren und Arbeitsmigrant*innen besser zu schützen.

- Seit den 1970er Jahren haben sich die Philippinen zu einem Auswanderungsland entwickelt. Arbeitsmigration hat eine sehr hohe wirtschaftliche Bedeutung und ist ein Geschäftsmodell, das von staatlicher Seite unterstützt wird. Die **Rücküberweisungen** der philippinischen Staatsbürger*innen im Ausland machten 2019 bei einer Höhe von 35,2 Milliarden US \$ ca. 9,9 % des Bruttoinlandsproduktes aus. Die Philippinen sind damit nach Indien, China und Mexiko das Land mit einem der höchsten Werte an Rücküberweisungen.
- 2019 lebten laut Daten der Vereinten Nationen insgesamt **5,4 Millionen philippinische Staatsbürger*innen im Ausland**, ca. 5 % der Gesamtbevölkerung und ca. 10 % der gesamten Erwerbsbevölkerung. Zuwanderung findet vergleichsweise wenig statt, 2019 leben nur ca. 218.500 Menschen aus anderen Ländern auf den Philippinen. **Hauptzielregionen** philippinischer Wanderungsbewegungen waren (Werte für 2019) dabei Asien mit ca. 2,4 Millionen Filipinos (vor allem in den Golfstaaten sowie Japan und China) gefolgt von Nordamerika mit ca. 2,05 Millionen und Europa mit ca. 560.000. In Europa leben die meisten Philippiner*innen in Italien gefolgt von Großbritannien.
- Die Erwerbsmigration von den Philippinen findet dabei über **drei Wege** statt: (1) Sogenannte 'government-to-government'-Vereinbarungen, (2) Direktanstellungen über ausländische Arbeitgeber und (3) über private Vermittler, die den größten Anteil ausmachen.
- Laut der auf staatlicher Seite verantwortlichen 'Philippine Overseas Employment Administration' (POEA) wurden zwischen 2014 und 2017 jährlich jeweils zwischen ca. 1,8 und 2 Millionen sogenannte '**Overseas Filipino Workers' (OFWs)** aus den Philippinen entsendet⁵. Dabei wird unterschieden zwischen den 'landbased' OFWs (2017: ca. 1,6 Millionen) und den 'seabased' OFWs (2017: ca. 450.000). Hier zeigt sich ein besonderes Merkmal der Arbeitskräftemigration von den Philippinen: Es werden sehr viele Arbeiter*innen auf Schiffe entsendet, die internationale Schiffsbesetzung besteht Schätzungen zufolge aus 25 % Filipinos.
- Ein weiteres Merkmal der philippinischen Arbeitsmigration ist der große Anteil **temporärer Arbeitsaufenthalte**. So waren in 2017 nur 29 % der entsendeten 'land-based' OFWs in 2017 Neueinstellungen, 71 % waren Wiedereinstellungen. Dies ist vor allem auf den großen Anteil des Migrationskorridors in die Golfstaaten zurückzuführen, dieser Weg lässt bislang nur wenig dauerhafte Migration zu.
- Die größte Gruppe der Neueinstellungen bei land-based OFWs bezog sich laut Daten der POEA zwischen 2014 und 2017 auf '**Elementary Occupations**' nach der Internationalen Klassifikation der Berufe der ILO. Die meisten Arbeiter*innen werden dabei als 'Household Service Worker' eingestellt, mit größerem Abstand gefolgt von 'Manufacturing Laborers' und 'Nursing Professionals'.

⁵ Laut einer von der POEA erstellten Präsentation zu 'Migration Realities, Opportunities and Challenges' für eine Konferenz der ILO im Februar 2020, die der BA vorliegt. Laut einer Pressemitteilung der POEA aus 2020 arbeiteten zwischen April und September 2019 ebenfalls ca. 2,2 Millionen OFWs im Ausland.

- Filipinos*Filipinas sind vor allem aufgrund ihres hohen Bildungsniveaus und guter Englischkenntnisse weltweit als Arbeitskräfte gefragt. Die Migration ist dabei inzwischen **überwiegend weiblich**, 72 % der neu eingestellten OFWs waren in 2017 Frauen. 1975 waren nur 12 % der Arbeitsmigrant*innen Frauen. Dieser Trend ist vor allem auf die weltweite Nachfrage nach Pflegearbeit, die in den meisten Teilen der Welt als vermeintlich weibliche Tätigkeit betrachtet wird, zurückzuführen.
- Betrachtet man die **Verteilung auf Zielregionen**, zeigt sich, dass der Anteil der im Ausland lebenden Filipinas im Nahen Osten, Asien und Europa größer ist als der Filipinos, währenddessen der Anteil der Frauen in Amerika, Afrika und Ozeanien deutlich geringer ist. Dies kann darauf zurückgeführt werden, dass im Nahen Osten, Asien und Europa viele Haushaltshilfen bzw. Pflegerinnen eingestellt werden.
- Auch hinsichtlich der **Qualifikation der Migrant*innen** lassen sich Unterschiede bei den Zielländern und der Dauer des Aufenthalts feststellen. Während es Höherqualifizierte (bspw. Pflegekräfte) eher nach Nordamerika, Australien, Neuseeland oder Europa zieht und längere bis dauerhafte Aufenthalte angestrebt werden, arbeiten die geringer qualifizierten Fachkräfte vorwiegend temporär (2-3 Jahre) in Asien und im Nahen Osten.
- Arbeitsmigration wird auf den Philippinen staatlich gesteuert und gefördert. Das bestehende System an staatlichen Institution wird dabei global als beispielhaftes **Modell für eine ‚Migration governance‘** betrachtet. Philippinischen Arbeitsmigrant*innen wird durch verschiedene staatliche Institutionen die Auswanderung erleichtert, die sie im gesamten Migrationsprozess unterstützen, angefangen bei der Anwerbung bis hin zur Rückkehr und Reintegration.
- Basis der staatlichen Strukturen bildet dabei ein **Arbeitsmigrationsgesetz aus 1995**, das als Reaktion auf eine zunehmende Anzahl von Übergriffen vor allem gegenüber geringqualifizierten Arbeitsmigrant*innen, verabschiedet wurde. Dieses legt Mindeststandards zum Schutz sowie Vorgaben zur sozialen Absicherung fest. Das Gesetz erlaubt u.a. Arbeitnehmer*innen und der Regierung, Rekrutierungsunternehmen bei Verstößen gegen Arbeitskräfte durch Arbeitgeber zur Rechenschaft zu ziehen.
- Eine zentrale Funktion in der Regulierung von Arbeitsmigration nimmt die **‚Philippine Overseas Employment Administration‘ (POEA)** ein. Zu deren Hauptaufgaben gehören u.a.:
 - **Regulierung privater Arbeitsvermittler:** Durchführung der Lizenzierung und Akkreditierung von nationalen und internationalen Vermittlungsagenturen, Überwachung der Vermittlung durch private Vermittler sowie die Einführung von Arbeitsstandards.
 - **Beschäftigungsförderung:** Unterstützung im gesamten Vermittlungsprozess, dazu gehört auch der Abschluss von bilateralen Absprachen (government-to-government) zur Rekrutierung mit Aufnahmeländern. Heute gibt es eine Reihe staatlicher Programme und Vereinbarungen, neben Deutschland bspw. mit den USA, Italien, sowie verschiedenen Golfstaaten.
 - **Schutz der Arbeitnehmer*innen:** Die POEA überwacht Bildungsinitiativen, die sich mit den Rechten von Arbeitsmigrant*innen befassen oder bietet Orientierungsseminare vor Ausreise an.
- Die POEA hat selbst keine Repräsentanzen in anderen Ländern. Die im Ausland stattfindenden Aktivitäten liegen in der Verantwortung der **‚Philippine Overseas Labor Offices‘**

(**POLO**), die dem ‚Department of Labor and Employment‘ (DOLE) zugeordnet sind. Mitarbeitende von POLO sind in den philippinischen Auslandsvertretungen ansässig. POLO ist der erste Ansprechpartner für OFWs zur Orientierung und Unterstützung im Ausland.

- Darüber hinaus gibt es noch verschiedene **weitere staatliche Stellen** die Funktionen mit Bezug zur Arbeitsmigration innehaben, bspw.:
 - **‚National Labor Relations Commission (NLRC)‘**: Schlichtungsstelle für bspw. Streitigkeiten bspw. zwischen Arbeitnehmer*innen und Vermittler/Arbeitgeber.
 - **‚Technical Education and Skills Development Authority‘ (TESDA)**: Ein Nebeneffekt der politischen Konzentration auf die Förderung von Arbeitsmigration war die Standardisierung und Förderung von beruflicher Bildung, die in den Zuständigkeitsbereich von TESDA fällt (siehe auch Kapitel 3.4). TESDA bietet u.a. berufliches Training für OFWs an. Zudem müssen sich philippinische Arbeitskräfte, um im Ausland Arbeit aufnehmen zu können, ihre Kompetenzen von TESDA zertifizieren lassen.
 - **‚Overseas Worker Welfare Administration‘ (OWWA)**: Staatliche Sozialbehörde, die einen Sozialfonds für Arbeitsmigrant*innen verantwortet. OFWs müssen bei der OWWA Mitglied werden. Die Mitgliedschaft beinhaltet verschiedene Unterstützungsmöglichkeiten bspw. einen Versicherungsschutz im Falle von Schwierigkeiten. Mitarbeitende der OWWA sind neben POLO ebenfalls in verschiedenen Aufnahmeländern vertreten.
 - **National Reintegration Center for OFWs (NRCO)**: Das NRCO hat zum Ziel OFWs und ihre Familien dabei zu unterstützen, die Arbeitserfahrung im Ausland auch bei einer Rückkehr auf die Philippinen sinnvoll nutzen zu können, bspw. über Bildungsangebote und Unterstützung bei der Arbeitssuche vor Ort.
- Auf den Philippinen ist das **Zahlen einer Vermittlungsgebühr oder weiterer Kosten** durch den*die Arbeitsmigrant*in reguliert. Während eine Vermittlungsgebühr für ‚seabased workers‘ grundsätzlich verboten ist, ist diese für OFWs bis zu einer Höhe von einem Monatsgrundgehalt in einem durch die POEA genehmigten Arbeitsvertrag erlaubt. Hier bestehen allerdings Ausnahmen: Für ‚domestic workers‘ sowie Arbeitsmigrant*innen, die in Länder migrieren, in denen „either by law, policy or practice“⁶ das Erheben einer Vermittlungsgebühr – direkt oder indirekt – verboten ist, ist auch das Erheben einer Vermittlungsgebühr untersagt. Zusätzlich ist festgelegt welche Kosten durch den*die Arbeitnehmer*in getragen werden können (bspw. Beantragung des Reisepasses, Nachweise zu Sozialversicherung oder des Abschlusses), und welche durch den Arbeitgeber (bspw. Visagebühren, Flug zum Arbeitsort, Transport vom Flughafen zum Arbeitsort, Gebühren bei der POEA und OWWA).
- Migration nach Deutschland: Insgesamt lebten Ende 2019 ca. **26.925 philippinische Staatsangehörige in Deutschland**. Ende März 2020 gingen **14.824 Personen** philippinischer Staatsbürgerschaft in Deutschland **einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung** nach. Im Vergleich zum Vorjahr ist das ein Zuwachs von 14,7 %.
- Die Anzahl von **Zustimmungen für Staatsangehörige aus den Philippinen** im Rahmen der Arbeitsmarktzulassung durch die BA ist seit 2016 deutlich, um mehr als das Dreifache, gestiegen. Die überwiegende Mehrheit, ca. 80 – 90 %, wurde dabei in allen Jahren im Berufsbereich 8 „Gesundheit, Soziales, Lehre u. Erziehung“ erteilt:

⁶ <http://ilo.org/gimi/FRI.action>

Berufsbereiche KIdB 2010 ⁷	2016	2017	2018	2019
Gesamt	1.276	1.888	2.783	4.753
1 Land-, Forst-, Tierwirtschaft, Gartenbau	*	*	4	*
2 Rohstoffgewinnung, Produktion, Fertigung	85	64	90	73
3 Bau, Architektur, Vermessung, Gebäudetechn.	*	*	3	*
4 Naturwissenschaft, Geografie, Informatik	96	174	153	177
5 Verkehr, Logistik, Schutz und Sicherheit	8	*	17	35
6 Kaufm. Dienstl., Handel, Vertrieb, Tourismus	14	24	36	37
7 Unternehmensorga., Buchhalt, Recht, Verwalt.	50	66	59	42
8 Gesundheit, Soziales, Lehre u. Erziehung	1.001	1.505	2.395	4.362
9 Geisteswissenschaften, Kultur, Gestaltung	17	32	26	21
0 Militär	*	*	4	*

Tabelle 2: Zustimmungen zur Arbeitsaufnahme nach Berufsbereichen.⁸

- Die Top-15-Berufsgruppen waren dabei:

Berufsgruppen KIdB	2019
813 Gesundh., Krankenpfl., Rettungsd., Geburtsh.	3.591
821 Altenpflege	653
831 Erziehung, Sozialarb., Heilerziehungspfl.	86
431 Informatik	82
434 Softwareentwicklung und Programmierung	60
533 Gewerbe, Gesundheitsaufsicht, Desinfektion	24
632 Hotellerie	19
713 Unternehmensorganisation und -strategie	17
832 Hauswirtschaft und Verbraucherberatung	17
433 IT-Netzwerk., -Koord., -Adminstr., -Orga.	16
942 Schauspiel, Tanz und Bewegungskunst	12
432 IT-Systemanalyse, Anwenderber., IT-Vertrieb	11
721 Versicherungs- u. Finanzdienstleistungen	11
722 Rechnungswesen, Controlling und Revision	10
633 Gastronomie	7

Tabelle 3: Zustimmungen zur Arbeitsaufnahme nach Berufsgruppen - Top 15⁸

- Eine **Auflistung nach Verordnungsgrundlage** zeigt, dass fast die Hälfte der Zustimmungen im Rahmen des § 8 der Beschäftigungsverordnung erteilt werden, d.h. im Rahmen der Anerkennung ausländischer Berufsqualifikation gefolgt von § 6 - Ausbildungsberufe ausländischer Abschluss – Mangelberuf und Vermittlungsabsprache. Vergleichsweise finden sich kaum Arbeitsmarktzulassungen für höher Qualifizierte, bspw. wurden 2019 nur 28 Zustimmungen für eine Blaue Karte EU erteilt.

Verordnungsgrundlage	Zustimmungen 2019
88 § 8 Abs. 2 BeschV (Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen - § 17a AufenthG bis zu 18 Monate)	1.853

⁷ * bzw. keine Zahlenangabe bedeutet, dass aus Datenschutzgründen und Gründen der statistischen Geheimhaltung Zahlenwerte von 1 oder 2 und Daten, aus denen rechnerisch auf einen solchen Zahlenwert geschlossen werden kann, anonymisiert werden.

⁸ Quelle: Aufbereitung nach Auswertung der Statistik der Bundesagentur für Arbeit vom 13.02.2019

59 § 6 Abs. 2 Nr. 2 BeschV (Ausbildungsberufe ausländischer Abschluss - Mangelberuf)	1.260
58 § 6 Abs. 2 Nr. 1 BeschV (Ausbildungsberufe ausländischer Abschluss - Vermittlungsabsprache)	1.035
87 § 8 Abs. 1 BeschV (Betriebliche Aus- und Weiterbildung - § 17 AufenthG)	116
56 § 4 BeschV (Leitende Angestellte und Spezialisten)	105
64 § 12 BeschV (Au-Pair-Beschäftigungen)	81
57 § 6 Abs. 1 BeschV (Ausbildungsberufe inländischer Abschluss)	56
95 § 10a BeschV (ICT-Karte / Mobiler-ICT-Karte)	42
80 Verordnungstatbestand nicht erforderlich	41
61 § 10 BeschV (Internationaler Personalaustausch, Auslandsprojekte)	34
55 § 2 Abs. 3 BeschV (Hochschulabschluss im Ausland)	30
54 § 2 Abs. 2 BeschV (Blaue Karte EU-Mangelberuf -Gehaltsgrenze)	28
70 § 25 BeschV (Kultur und Unterhaltung)	14
77 § 29 Abs. 5 BeschV (Internationale Abkommen - WHO/Europaabkommen)	14
65 § 13 BeschV (Hausangestellte von Entsandten)	9
63 § 11 Abs. 2 BeschV (Spezialitätenköchinnen und Spezialitätenköche)	8

Tabelle 4: Zustimmungen zur Arbeitsaufnahme nach Verordnungsgrundlage - Top 15⁸

- Philippinische **Arbeitsmigrant*innen in Deutschland** arbeiten vor allem als Seeleute in deutschen Seehäfen sowie als Pflegekräfte. Da die Schiffe deutscher Besitzer*innen oft unter fremdländischer Flagge registriert sind und hier meist kürzere Aufenthalte die Regel sind, ist die Zahl philippinischer Seeleute nur schwer zu beziffern. Sie wird nicht von deutschen Statistiken erfasst.
- Die Migration **philippinischer Pflegekräfte** nach Deutschland begann bereits 1965, Schätzungen zufolge wurden im Zeitraum von 1965 bis 1976 zwischen 7.000 und 12.000 Pflegekräfte von den Philippinen angeworben. Aufgrund verschiedener Prozessschwierigkeiten wurde 1974 ein Abkommen zwischen der Deutschen Krankenhausgesellschaft und der philippinischen Regierung zur besseren Steuerung der Migration und der Anerkennungsprozesse der Ausbildung abgeschlossen. Doch bevor das Abkommen rechtskräftig wurde, erließ die Bundesregierung in 1976 ein Anwerbestopp für ausländische Pflegekräfte, was dazu führte, dass viele Pflegekräfte aufgrund des Auslaufens ihrer Arbeitsgenehmigungen zurück auf die Philippinen mussten. Seit 2013 besteht erneut eine Absprache zur Rekrutierung von Pflegekräften zwischen der BA und der POEA, die seitens der BA über das gemeinsam mit der Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH durchgeführte Programm „Triple Win“ umgesetzt wird.

Fazit:

- Die Zuwanderungszahlen mit dem Ziel der Erwerbsmigration unterlagen in den vergangenen Jahren einem stetigen Zuwachs. Dabei findet **Zuwanderung nach Deutschland vor allem in Pflegeberufen** statt, weitere Berufe und vor allem Hochqualifizierte spielen bislang kaum eine Rolle. Dies wird unter anderem das Programm Triple Win zurückzuführen sein, welches auch privaten Vermittlern die Tür in die Philippinen geöffnet hat.
- Aufgrund der **guten Migrationsinfrastruktur** und des bekundeten Interesses der POEA an Kooperationen für weitere Berufe, bestehen große Chancen die Migration philippinischer Fachkräfte im Rahmen eines fairen Migrationskorridors nach Deutschland aufzubauen. Die POEA war und ist in der Zusammenarbeit ein verlässlicher Partner.

- Die fehlenden Erfahrungen für die **Anerkennung von Berufsabschlüssen** neben den Pflegeberufen müssen dabei über die Potenzialanalyse und Abstimmungen mit der POEA zunächst theoretisch aufbereitet und dann über entsprechende neue Vermittlungsvorhaben praktisch validiert werden.

3.3 Partner und Verwaltungsstrukturen

Deutsche Netzwerkpartner

Deutsche Auslandsvertretungen

- Deutsche Botschaft in Manila: Bestehende Kooperation im Rahmen des Programms Triple Win und der Vermittlungsabsprache für Pflegekräfte.
- Honorarkonsule in Cebu und der Republik Kalau.
- Webseite: <https://manila.diplo.de/ph-de>

Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

- Die GIZ ist Kooperationspartner im Programm Triple Win und koordiniert u.a. die Aufgaben vor Ort in Abstimmung mit der POEA. Das Landesbüro hat seinen Sitz in Manila.
- Webseite: <https://www.giz.de/de/weltweit/376.html>

Goethe Institut

- Das Goethe-Institut ist mit einem Standort in der Hauptstadt Manila vertreten.
- Laut Datenerhebungen des Auswärtigen Amts 2020 gibt es auf den Philippinen **9.598 Deutschlernende** (Datenerhebung 2015: 5.729). Die Anzahl der Deutschlernenden an Goethe-Instituten ist laut Erhebung gesunken, ggf. aufgrund der Covid-19-Pandemie (2015: 4.005, 2020: 757).
- Webseite: <https://www.goethe.de/ins/ph/de/index.html>

Deutsche Fachkräfteagentur für Gesundheits- und Pflegeberufe (DEFA)

- Die vom Bundesministerium für Gesundheit geförderte DEFA unterstützt Arbeitgeber und private Vermittlungsdienstleister bei der Gewinnung von Pflegefachkräften aus Drittstaaten, vorrangig über die Unterstützung und Beschleunigung von Antragsverfahren im Rahmen des Migrationsprozesses (bspw. Anerkennungsverfahren).
- Die DEFA ist neben Brasilien und Mexiko, auch auf den Philippinen vor Ort vertreten. Sie ist dort in der Deutsch-Philippinischen Handelskammer angesiedelt.
- **Webseite:** <https://www.defa-agentur.de/de/> / <https://philippinen.ahk.de/initiativen/defa-deutsche-fachkraefteagentur-fuer-gesundheits-und-pflegeberufe>

Deutsch-Philippinische Handelskammer / German-Philippine Chamber of Commerce and Industry (GPCCI)

- Die GPCCI ist Mitglied im AHK-Netzwerk und strategische Schnittstelle zwischen der deutschen und philippinischen Wirtschaft. Standort ist Manila.
- Zwischen 2013 und 2020 hat die GPCCI im Rahmen einer Initiative des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) die Umsetzung einer in 2013 beschlossenen Bildungsreform unterstützt („K to 12-Project“, siehe auch Kapitel 3.4)

- Webseite: <https://philippinen.ahk.de/>

PASCH-Netzwerk

- Auf den Philippinen gibt es nur ein sehr kleines PASCH-Netzwerk von vier Schulen, darunter die Deutsche Schule in Manila sowie drei FIT-Schulen, d.h. Schulen des Nationalen Bildungssystems an denen Deutschunterricht auf- und ausgebaut wird.
- Webseite: <https://www.pasch-net.de/de/pasch-schulen/weltkarte.html>

Institutionen des Partnerlandes

Philippinische Botschaft / Philippine Overseas Labor Offices (POLO)

- Die Philippinische Botschaft ist wichtiger Netzwerkpartner in der bestehenden Kooperation zum Programm Triple Win. Das dort ansässige POLO (siehe Kapitel 3.2) ist wichtiger Ansprechpartner u.a. für Fragen bezüglich der Kooperation im Rahmen von Triple Win in Deutschland und wird bei Abstimmungen zur POEA mit eingebunden. POLO wird von einem ‚Labour-Attaché‘ geleitet.
- Webseite: <http://philippine-embassy.de>

Philippine Overseas Employment Administration (POEA)

- Die POEA ist zentraler Partner im Rahmen der Erwerbsmigration von Filipinos*Filipinas ins Ausland (siehe Kapitel 3.2). Sie ist neben der Regulierung privater Vermittlung und dem Schutz von Erwerbsmigrant*innen auch für den Abschluss von ‚government-to-government‘-Abkommen zur Beschäftigungsförderung zuständig.
- Die BA hat 2013 eine Vermittlungsabsprache für Pflegefachkräfte mit der POEA abgeschlossen. Die POEA ist aktiver Kooperationspartner im Programm Triple Win und dabei u.a. zuständig für die Ausschreibung der Stellen.
- Einmal im Jahr findet gemeinsam mit der POEA ein ‚Joint Committee Meeting‘ (JCM) zur Besprechung und weiteren Planung der Zusammenarbeit statt. Beim JCM Ende 2019 wurden erstmals auch die DEFA und das BMG eingebunden.
- Webseite: <https://www.poea.gov.ph/>

Department of Labour and Employment (DOLE)

- DOLE ist das Arbeitsministerium der Philippinen und dafür zuständig, für den Bereich Arbeit und Beschäftigung Regularien und Politikvorhaben zu formulieren sowie entsprechende Programme und Dienstleistungen umzusetzen. Zu DOLE gehört das ‚Bureau of Local Employment‘ (BLE), die Arbeitsverwaltung, die mit Zweigstellen überall auf den Philippinen verteilt ist. Auch das ILAB und NRCO (siehe Kapitel 3.2) gehören zu DOLE.
- Darüber hinaus steht DOLE verschiedenen weiteren assoziierten Behörden vor. Dazu gehören die POEA, das OWWA sowie TESDA (siehe Kapitel 3.2 und 3.4).
- DOLE bzw. das ILAB ist regelmäßig beim jährlich stattfindenden gemeinsamen Joint Committee Meeting vertreten.
- Webseite: <https://www.dole.gov.ph/>

International Organization of Migration (IOM)

- Die IOM ist seit 1975 auf den Philippinen vertreten und setzt eine Vielzahl an verschiedenen Projekten und Vorhaben auf den Philippinen um, u.a. im Bereich der Unterstützung

und des Schutzes von Migrant*innen aber auch im Bereich Arbeitsmigration sowie Migration und Entwicklung. Auf Wunsch der Regierungen von Kanada und Großbritannien unterhält die IOM das [„Manila Health Center“](#), das eine Reihe an Gesundheitsuntersuchungen für Arbeitsmigrant*innen anbietet. Die Philippinen selbst sind erst seit 1988, als eines der ersten Länder Asiens, Mitglied der IOM.

- Webseite: <https://philippines.iom.int/>

International Labour Organization (ILO)

- Das Büro der ILO auf den Philippinen ist auch im Bereich der Arbeitsmigration tätig, bspw. im Projekt [„Integrated Programme on Fair Recruitment \(FAIR\) – Phase II“](#). Das Projekt soll für bestimmte Migrationskorridore faire Rekrutierung fördern. Die Philippinen sind eines einer Reihe von Partnerländern.
- Webseite: <https://www.ilo.org/manila/aboutus/lang--en/index.htm>

Internationale Kooperationen

- Enge **bilaterale Beziehungen** bestehen vor allem zur ehemaligen Besatzungsmacht USA. Der aktuell amtierende Präsident Rodrigo R. Duterte hat angekündigt zukünftig auch eine engere Zusammenarbeit mit Russland und der Volksrepublik China anzustreben.
- Die **Europäische Union** (EU) unterhält eine Europäische Handelskammer sowie eine ständige Delegation auf den Philippinen. In 2020 wurde zudem eine **strategische Partnerschaft** zwischen der EU und der wichtigsten Regionalorganisation ‚Association of Southeast Asian Nations‘ (ASEAN) beschlossen, zu der auch die Philippinen gehört. Diese Partnerschaft soll zu mehr Austausch auf allen Ebenen führen, angefangen bei der Zivilgesellschaft bis hin zu den Regierungen.
- Mit **Deutschland** wurden nach der philippinischen Unabhängigkeit in 1956 erstmalig diplomatische Beziehungen aufgenommen, eine strategische Zusammenarbeit besteht nicht. Im Rahmen der **Entwicklungszusammenarbeit** liegt der Fokus auf dem Thema Friedenssicherung und Konflikttransformation vor dem Hintergrund von Konflikten mit separatistischen Gruppen sowie auf dem Bereich Klimawandel und Biodiversität.
- Neben ASEAN sind die Philippinen Mitglied in weiteren **regionalen Bündnissen und Organisationen** bspw. der ‚Asia-Pacific Economic Cooperation‘ (APEC) oder der Asian Development Bank.
- Auch im Rahmen der **Berufsbildungszusammenarbeit** bestehen Verbindungen zwischen Deutschland und den Philippinen. Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) unterhält Beziehungen zur Technical Education and Skills Development Authority (TESDA). Aktuell bestehen zudem verschiedene kleinere Projekte von unterschiedlichen Akteuren, eine Übersicht ist hier zu finden: <https://www.govet.international/de/10557.php>
- Die Philippinen werden durch das Bureau of Local Employment von DOLE in der World Association of Public Employment Services (**WAPES**) vertreten.
- Zwischen den Philippinen und Deutschland besteht seit 2014 ein **Sozialversicherungsabkommen** zur Rentenversicherung, das seit 2018 in Kraft ist.

3.4 Anerkennungsfähigkeit der Berufsabschlüsse

Allgemeine Informationen

- Auswertungen des **Anerkennungsmonitorings** des BiBB⁹ weisen für die Philippinen insgesamt 3.558 Anträge auf Anerkennung zwischen 2012 und 2018 auf. Im Vergleich zu den insgesamt 23 Ländern, die im Rahmen der vertieften Analyse der Potenzialanalyse betrachtet werden, ist dies eine hohe Anzahl. Hinter Bosnien-Herzegowina und Serbien befinden sich die Philippinen damit auf Platz 3. Die Anzahl der Anträge ist seit 2012 sehr stark gestiegen, dies könnte u.a. damit zusammenhängen, dass die BA auf den Philippinen seit 2013 Pflegefachkräfte rekrutiert und mit diesem Programm und die daran angeknüpfte Vermittlungsabsprache auch den Weg für private Vermittler geebnet hat.

2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Gesamt
21	63	201	288	639	744	1.605	3.558

Tabelle 5: Anzahl Anträge auf Anerkennung eines philippinischen Bildungsabschlusses zwischen 2012 und 2018

- Zwischen 2016 und 2018 sind die Verfahrensausgänge von Anerkennungsanträgen fast ausschließlich **reglementierten Berufen aus dem Gesundheitsbereich** zuzuordnen. 2018 entfielen 98 % der Verfahrensausgänge auf Gesundheits- und Krankenpfleger*innen (1.233 von 1.254). Dabei wurden fast alle positiv oder mit Auflage einer Ausgleichsmaßnahme entschieden.
- Laut Berechnungen des Informationsportals für ausländische Berufsqualifikationen (BQ-Portal)¹⁰ liegt der **Anteil der Anerkennungsbescheide** über volle Gleichwertigkeit bei 49,7 % und der Anteil der Bescheide über teilweise/ingeschränkte Gleichwertigkeit bei 49,5 % (2012-2018). Dabei ist zu beachten, dass dem Bescheid über volle Gleichwertigkeit bereits eine erfolgreiche Absolvierung einer Ausgleichsmaßnahme/Anpassungsqualifizierung in Deutschland vorangegangen sein kann.

Fazit: Es bestehen laut Anerkennungsmonitoring **kaum Erfahrungen** mit der Anerkennung philippinischer Berufsabschlüsse außerhalb des Berufs Gesundheits- und Krankenpfleger*in.

⁹ Quelle: Der BA durch das Anerkennungsmonitoring des Bundesinstituts für Berufsbildung (BiBB) zur Verfügung gestellte Auswertungen des BQ-Portals zu Anträgen zwischen 2012-2018 nach Ausbildungsstaat sowie Übersicht zum Ausgang der Verfahren für die Jahre 2016, 2017 und 2018.

¹⁰ Quelle: [Ländersteckbrief Philippinen](#), ebenfalls basierend auf Zahlen des Anerkennungsmonitoring.

Berufsbildende Abschlüsse

- Die **Verantwortung** für das philippinische Berufsbildungssystem¹¹ liegt bei der ‚**Technical Education and Skills Development Authority**‘ (**TESDA**). Diese ist zuständig für die Regelung und Akkreditierung von post-sekundären/tertiären technischen und beruflichen Bildungsprogrammen sowie -einrichtungen. Gleichzeitig hat sie eigene Ausbildungsstätten, u.a. die ‚TESDA Technology Institutions (TTIs)‘ und unterhält verschiedene Stipendienprogramme für Auszubildende im TVET-Bereich. TESDA ist mit 16 Regionalbüros und 81 Provinz-/Distriktbüros landesweit vertreten.
- Ein wichtiger Faktor für die Analyse der philippinischen Berufsabschlüsse mit Blick auf die Vergleichbarkeit zum deutschen Arbeitsmarkt ist die **2013 beschlossene Bildungsreform (Enhanced Basic Education Act)**, die in den vergangenen Jahren umgesetzt wurde und das gesamte Bildungssystem grundlegend verändert hat. Wesentliche Veränderung war, dass die bis dahin 10-jährige Grund- und Sekundarschulbildung auf 12 Jahre verlängert wurde („K to 12“ – Kindergarten to Grade 12). Die Reform hatte und hat starke Auswirkungen auf die Ausgestaltung der daran anschließenden beruflichen und akademischen Ausbildungen, deren Lehrpläne ebenfalls angepasst werden mussten. Bis heute wirkt sich die Reform auf die philippinische Bildungslandschaft aus, die Erneuerung von Curricula dauert teilweise bis heute an. In diesem Dokument wird vorrangig auf die Abschlüsse nach der Reform eingegangen und nur teilweise auf alte Abschlüsse verwiesen.
- Seit 2012 gibt es einen nationalen Qualifikationsrahmen, den ‚**Philippine Qualifications Framework**‘ (**PQF**), der 8 Level umfasst. Level 1-5 umfassen Abschlüsse der sogenannten TVET-Programme (Technical and Vocational Education and Training), die Level 6-8 akademische Abschlüsse. Der Qualifikationsrahmen zielt auf die zu erreichenden Kompetenzen ab und ist dementsprechend auch Basis für standardisierte ‚Training Regulations‘ im Berufsbildungsbereich.
- Diese **Training Regulations** werden von TESDA entwickelt und regelmäßig geprüft. Auf deren Basis sowie auf Basis von Gesetzen und Vorschriften müssen die Bildungseinrichtungen eigene Curricula für ihre Ausbildungsprogramme gestalten. Alle Training Regulations (neueren Datums) sind online verfügbar: http://www.tesda.gov.ph/Download/Training_Regulations?Searchcat=Training%20Regulations
- Abschlüsse bzw. Zertifikate, die die jeweilige Kompetenz bestätigen, sind die aufeinander aufbauenden ‚**National Certificate I-IV**‘ (NC I, NC II, NC III, NC IV bzw. Diploma) sowie das **Diploma** nach dem Absolvieren der fünften Stufe. Alle sind dem jeweiligen Level des

¹¹ Das durch das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie finanzierte BQ-Portal recherchiert im Rahmen einer Kooperation mit der BA nach Informationen zum Berufsbildungssystem sowie nach Lehrplänen für, durch die BA vorgegebene, Berufe (ca. 5-6) in verschiedenen Ländern. Die hier aufgeführten Informationen basieren auf den Informationen des BQ-Portals. Die recherchierten Berufe basieren auf der Bedarfsanalyse der BA, bereits geplanten Vorhaben sowie Hinweisen aus den Befragungen der externen Partner. Für die Recherche wurden Kriterien festgelegt, die auf eine Anerkennungsfähigkeit schließen lassen (bspw. staatlich anerkannte Ausbildung, mindestens zwei Jahre). Für recherchierte Lehrpläne werden durch das BQ-Portal Berufsprofile unter dem jeweiligen [Länderprofil](#) angelegt, die im Weiteren durch die BA sowie durch Anerkennungsstellen genutzt werden können. Des Weiteren hat das BQ-Portal einen [Ländersteckbrief](#) mit Informationen zur Berufsbildung, Bildungsindikatoren, Arbeitsmarktdaten etc. sowie einen [Report zu Fachkräftepotenzialen](#) aus 13 verschiedenen Ländern veröffentlicht, die auf den recherchierten Informationen basieren und als vertiefende Quelle genutzt werden können.

PQF zugeordnet. Die Zertifikate bauen aufeinander auf, nach dem Abschluss jeder Stufe kann direkt ins Berufsleben eingestiegen werden.

- Die **verschiedenen Zertifikate** sind über folgende Wege zu erreichen:
 - **NC I und NC II:**

Beide Abschlüsse sind auf der Sekundarstufe eingeordnet. Bereits ab Klasse 9 können beruflich-qualifizierende Fächer besucht werden. Mit Beginn der Senior High School (Klasse 11 und 12) können verschiedenen Zweige gewählt werden: der akademische Zweig, der technisch-beruflich qualifizierende Zweig sowie Sport oder Kunst. Zusätzlich zum Abschluss der Klasse 10 bzw. der Klasse 12 (High School Diploma/Certificate of Graduation (Katunayan)) kann das NC I bzw. NC II im Rahmen einer durch TESDA durchgeführten, kompetenzbasierten Prüfung erworben werden. Der Abschluss der Klasse 12 ist i.d.R. notwendig um eine philippinische Hochschule besuchen zu können. Von anabin wird der Abschluss derzeit nicht mit dem (Fach)Abitur gleichgesetzt und nicht als Hochschulzugangsberechtigung gewertet. Mit dem Abschluss können weitere Programme zur technisch-Beruflichen Bildung besucht werden.
 - **NC III – IV sowie NC V/Diploma:**

Alle Abschlüsse sind im postsekundären/tertiären Bereich angesiedelt. Auch hier muss in der Regel zusätzlich zum Abschluss der Bildungseinrichtung das jeweilige NC über eine kompetenzbasierte Prüfung durch TESDA erworben werden. Teilweise besteht die Möglichkeit mit einem Diploma auch eine akademische Laufbahn einzuschlagen.
- Da das Berufsbildungssystem über die Training Regulations und die Zertifizierung (NC I-V) kompetenzbasiert ist, werden **verschiedene Lernorte der beruflichen Bildung anerkannt**. Neben den Ausbildungsstufen NC I-II, die an normalen Sekundarstufen erworben werden können, gibt es zudem ‚institution-based‘ (bspw. training institutions von TESDA), ‚community-based‘ (oft-non-formale Kurzzeitprogramme) und ‚enterprise-based‘-trainings (in Form einer Berufslehre oder dualem Training im einen Betrieb).
- Es gibt sowohl **private als auch staatliche Institutionen** die berufliche Ausbildungsprogramme anbieten. Laut ‚TVET Statistics – 2020 4th Quarter Report‘ gab es 429 öffentliche und 3.077 private Bildungsinstitutionen.
- Die Prüfungen zum NC muss bei einem TESDA-Assessment Center bzw. von einem von TESDA zertifizierten Trainer*in absolviert werden. Das NC basiert auf guten Ergebnissen in verschiedenen **Kompetenz-Units**, die in der jeweiligen Training Regulation festgelegt werden. Ein NC wird nur herausgegeben *„when a candidate has demonstrated competence in all units of competency that comprised a Qualification“*¹².
- Wird dies nicht erreicht, kann ein **„Certificate of Competency (COC)“** erhalten werden, dieses *„is issued to individuals who have satisfactorily demonstrated competence on a particular or cluster of units of competency“*¹³.
- Ein NC oder COC hat eine **Gültigkeit von 5 Jahren** und muss danach verlängert werden. Hat sich in der Zwischenzeit die entsprechende Training Regulation verändert muss die

¹² TESDA FAQ (Dez. 2020): <https://www.tesda.gov.ph/About/TESDA/127>

¹³ United Nations Economic and Social Commission for Asia and the Pacific

UNESCAP (Dez. 2020): <https://www.unescap.org/sites/default/files/The%20Philippine%20TVET%20System-NEDA-Aug20%20%5BCompatibility%20Mode%5D.pdf> – hier sind auch Beispiele zu den NC einsehbar.

Prüfung wiederholt werden. Alle zertifizierten Fachkräfte sind online registriert, die Registrierung kann dort überprüft werden: <https://www.tesda.gov.ph/Rwac>

- Die TESDA-Studie aus 2019 ‚Study on the employment of TVET Graduates‘ gibt an, dass 2018 ca. **75 % der TVET-Absolvent*innen auch eine Prüfung für ein Zertifikat** abgelegt haben. Insgesamt 84 % der zertifizierten Fachkräften hatten eine Arbeit. Absolvent*innen des Levels NC III hatten dabei mit 91,22 % den größten Anteil. Aber auch fast 81 % der nicht-zertifizierten Fachkräften hatten zum Zeitpunkt der Studie ein Arbeitsverhältnis. Auf regionaler Ebene scheint laut Studie die TVET-Zertifizierung nicht ausschlaggebend für eine Anstellung. Nur wenige Arbeitgeber boten bspw. gesonderte Anreize für zertifizierte Fachkräfte.
- Der größte Anteil der ca. **417.000 Absolvent*innen zwischen Januar und November 2020** haben ihre Ausbildung dabei in ‚community-based training‘ absolviert (ca. 204.000) gefolgt von ‚institution-based training‘ mit ca. 111. 500 . Der Anteil von ‚enterprise-based‘-Absolvent*innen ist mit ca. 7.500 relativ gering.
- Die **Top-5 Berufssektoren** mit den meisten Absolvent*innen im selben Zeitraum waren:

Sektor	Anzahl	Anteil in Prozent
Agriculture, Forestry and Fishery	71.363	17 %
Tourism	60.038	14,37 %
Social Community and other Services	32.532	8,98 %
Electrical and Electronics	29.430	7,05 %
Automotive and Land Transportation	24.029	5,75 %

Tabelle 6: Top-5-Berufssektoren

Die Anzahl lässt noch keinen Rückschluss auf Absolvent*innen zu, die auch ein Zertifikat erworben haben. Mit ‚Tourism‘, ‚Electrical and Electronics‘ sowie ‚Automotive and Land Transportation‘ sind Berufssektoren zu finden, in denen in Deutschland ein Bedarf an Arbeitskräften besteht.

- Bildungseinrichtungen sowie TVET-Programme können bei **TESDA registriert und akkreditiert** werden (Unified TVET Program Registration and Accreditation System (UTPRAS)). Durch das UTPRAS-System wird gewährleistet, dass Mindestanforderungen gemäß der entwickelten TR gewährleistet werden. Registrierte Bildungsprogramme werden offiziell im ‚[TESDA Compendium of Registered Programs](#)‘ gelistet.
- Das BQ-Portal hat verschiedene **Training Regulations** mit Bezug zur Bedarfsanalyse in der **eigenen Datenbank** eingestellt. Darunter findet sich immer die aufeinander aufbauenden Lehrpläne ab NC II:

Abschluss	Berufsbezeichnung, deutsch (Verlinkung BQ-Portal)	Berufsbezeichnung, national	Gültigkeitszeitraum
Fachkraft	Fachkraft für Elektroinstallation und Wartung [Nationale Zertifikate II und III]	Technician for Electrical Installation and Maintenance (NC II and III)	seit 2015
Höhere Fachkraft	Fachkraft für Elektroinstallation und Wartung [Nationale Zertifikate II - IV]	Technician for Electrical Installation and Maintenance (NC II-IV)	seit 2008 und 2015
Fachkraft	Klempner/in [Nationale Zertifikate I - III]	Plumbing (NC I - III)	seit 2014
Fachkraft	Tischler/in [Nationale Zertifikate II und III]	Carpentry (NC II and III)	seit 2018
Fachkraft	Mechatroniker/in - Wartung und Instandhaltung (Nationale Zertifikate III und IV)	Mechatronics servicing (national certificate Level II and IV)	seit 2015

Tabelle 7: Angelegte Berufsprofile im BQ-Portal

- Curricula für den berufsqualifizierenden Zweig an der High School werden vom Department of Education entwickelt und sind als Download verfügbar unter: <https://www.deped.gov.ph/k-to-12/about/k-to-12-basic-education-curriculum/technology-and-livelihood-education-tle-and-technical-vocational-livelihood-tvl-track/>

Fazit:

- Laut Einschätzung des BQ-Portals im September 2020 veröffentlichten Report zu Fachkräftepotenzialen besteht **eine Anerkennungsmöglichkeit am ehesten ab der Ebene des NC III**. Dabei ist allerdings auch die Kombination mit praktischen Elementen wichtig: *„Für die Anerkennung ist es wichtig zu berücksichtigen, dass durch die kompetenzorientierte berufliche Bildung Abschlüsse an verschiedenen Lernorten mit jeweils unterschiedlichen Praxisanteilen erworben werden können. Es gibt vorrangig schulische und verschiedene praxisorientierte Ausbildungswege, inklusive der dualen Ausbildung in Schule und Betrieb. Bei letzterer Kombination sowie bei höheren Ausbildungsstufen III bis V sind die Anerkennungspotenziale dementsprechend am höchsten einzuschätzen“*.¹⁴ Leider ist die Anzahl der ‚enterprise-based‘ Absolvent*innen und Angebote am geringsten, deswegen ist es wichtig zu betrachten ob einzelne Programme für eine Anerkennung ausreichend Praxisinhalte anbieten oder anderweitig nachweisbare Berufserfahrung besteht. Für die Analyse der Anerkennungspotentiale ist aufgrund der aufeinander aufbauenden NC-Zertifikate ggf. die kombinierte Betrachtung von mehreren Abschlüssen in potentiellen Anerkennungsverfahren zu beachten ist.
- Absolvent*innen mit NC I oder NC II-Zertifikaten, insbesondere von den zwölfjährigen High-Schools könnten sich ggf. für **(verkürzte) Ausbildungen** basierend auf ihren jeweiligen Fachrichtungen eignen.
- **Verbindendes Element für alle Ausbildungsprogramme** sind sowohl die Training Regulations als auch die kompetenzbasierten Zertifikate NC I – NCV/Diploma. Diese standardisierten Mindestvorgaben für formale Ausbildungsprogramme erleichtern grundsätzlich die **Bewertung der generellen Anerkennungsfähigkeit** philippinischer Abschlüsse.
- Für die **Anerkennung in Deutschland** ist aber im Rahmen der individuellen Verfahren der Lehrplan der jeweiligen Bildungsinstitution ausschlaggebend sowie der Abschluss des besuchten Programms. Inwiefern die TR sowie das NC für eine Bewertung von Abschlüssen hinzugezogen oder das NC als Abschlusszertifikat dienen kann ist unklar.
- Die individuellen Lehrpläne können im Gegensatz zu den TR in Bezug auf Stundenanzahl, aber in Bezug auf Inhalte der finalen Lehrpläne der Einrichtungen von den TR abweichen. Die Einzelfallprüfung im Rahmen der Anerkennung kann deswegen wiederum sehr **unterschiedliche Anpassungsqualifizierungen** zur Folge haben.
- Mit Blick auf Vermittlungsabsprachen bleibt dementsprechend fraglich ob eine vorgeschobene Prüfung der TR/des NC für den **Abschluss einer Vermittlungsabsprache ausreichend ist** oder Curricula einzelner Bildungsinstitutionen (bspw. der Trainingseinrichtungen von TESDA) hinzugezogen werden müssten. Hierzu bedarf es ebenfalls Abstimmungen mit Anerkennungsstellen. Eine weitere Möglichkeit bestünde darin, vorerst ohne Vermittlungsabsprache auf **Basis der NCs** pilothaft zu rekrutieren und darüber eine **signifikante**

¹⁴ <https://www.iwkoeln.de/studien/iw-reports/beitrag/kristina-stoewe-dirk-werner-daniel-woerndl-eine-analyse-der-beruflichen-bildung-in-dreizehn-fokuslaendern.html> – Seite 88

Anzahl an Beispielfällen mit Ausbildungen an verschiedenen Einrichtungen zu generieren.

- Die erst in jüngster Vergangenheit stattgefundenen Bildungsreformen führen zu einer **höheren Komplexität**, da in der Rekrutierung Personen mit alten und neuen Abschlüssen in Frage kommen. Hier kann das NC ggf. Orientierung bieten, da dieses nach fünf Jahren erneuert werden muss.
- Positiv ist zudem das Vorhandensein von **detaillierten Statistiken** zu Absolvent*innen auch auf Ebene der einzelnen Berufsrichtungen. Dies gilt auch für das Vorhandensein von Stipendien-Programmen, was ein Ansatzpunkt für oft gewünschte Ausgleichsmaßnahmen sein könnte.

Akademische Abschlüsse

- Die **politische Zuständigkeit** für das **philippinische Hochschulsystem** liegt bei der ‚Commission on Higher Education‘ (CHED), die für Regelungen und Standardsetzung auf tertiärer Ebene zuständig ist.
- Philippinische Universitäten und private Hochschulen müssen **bestimmte Voraussetzungen** erfüllen in Bezug auf festgelegte Standards, die von CHED definiert werden (bspw. Qualität der Lehre, Forschung, Gebäude etc.) um als Bildungseinrichtung zugelassen zu werden. Es besteht eine Dominanz an privaten Einrichtungen.
- Die philippinische **Hochschulzugangsberechtigung** wird mit dem Abschluss der High-School erworben. In vielen Fällen ist allerdings die Vorbereitung auf Aufnahmeprüfungen an den Hochschulen unzureichend. Dies gilt vor allem für Absolvent*innen des beruflich-technischen Zweigs der High-Schools. Laut anabin ist der Abschluss nicht ausreichend um ein Studium in Deutschland aufzunehmen.
- 2017 wurde über ein neues Gesetz die Möglichkeit eröffnet an über 100 staatlichen Institutionen (Stand 2019 – DAAD) **kostenlos zu studieren**. Dies führte dazu, dass sich der überwiegende Teil der Absolvent*innen des beruflich-technischen Zweigs der High-Schools an Colleges bzw. Universitäten eingeschrieben haben anstatt eine Ausbildung zu absolvieren. Dies basiert wiederum auf der weit verbreiteten Meinung, dass ein Universitätsabschluss wesentlich höhere Jobchancen garantiert als eine Ausbildung.
- Auf tertiärer Ebene gibt es verschiedene **öffentlich finanzierte Bildungsinstitutionen**, dazu gehören sogenannte ‚State universities and colleges‘ die zentral finanziert werden. Dazu kommen die ‚Local colleges and universities‘, die lokal finanziert werden. ‚Other governmental schools‘ bieten Bildungsprogramme für den öffentlichen Bereich an, bspw. für das Militär oder die Polizei. 2019-20 gab es laut der Statistik von CHED nur 246 öffentliche Einrichtungen. **Private Einrichtungen** haben mit 1.729 einen deutlich größeren Anteil an der Bildungslandschaft.
- Trotz dieses großen Unterschieds, ist die Verteilung der eingeschriebenen Student*innen auf die verschiedenen Institutionen deutlich anders gestaltet. Von insgesamt 3.408.425 Studierenden sind nur 53 % an privaten Einrichtungen eingeschrieben, d.h. fast die Hälfte studiert an öffentlichen Einrichtungen. Die beliebtesten Disziplinen waren 2019/2020 ‚Business Administration and Related‘, ‚Education Science and Teacher Training‘, ‚Engineering and Tech‘, ‚IT Related Disciplines‘ sowie ‚Medical and Allied‘.

- Es gibt einen nationalen Qualifikationsrahmen, den ‚**Philippine Qualifications Framework**‘ (**PQF**), der 8 Level umfasst. Level 1-5 umfassen Abschlüsse der sogenannten TVET-Programme (Technical and Vocational Education and Training), die Level 6-8 akademische Abschlüsse. Der Qualifikationsrahmen zielt auf die zu erreichenden Kompetenzen ab und ist dementsprechend auch Basis für standardisierte ‚Training Regulations‘ im Berufsbildungsbereich.
- Vor der Bildungsreform wurden die National Certificates erst nach der Schule erworben. Zudem konnte an (beruflichen) Colleges (eine Art Fachhochschule) ein ‚**Associate Degree**‘ erworben werden, das in Deutschland nicht als akademischer Bildungsabschluss gilt und auch auf den Philippinen eher als studienvorbereitend betrachtet wurde.
- Die Hochschulbildung ist an das amerikanische System angelehnt und umfasst **verschiedene Ebenen**. Es gibt sogenannte ‚Community Colleges‘ an denen innerhalb von zwei Jahren ein eher beruflich orientierter ‚Associate Degree‘ erworben wird. An Universitäten und regulären Colleges kann aufeinander aufbauend ein Bachelor-, Master- und PhD-Programm absolviert werden. Der Bachelor dauert i.d.R. 4 Jahre, der Master zwei Jahre und ein PhD-Programm drei Jahre. Für bestimmte Fächer (bspw. Recht oder Medizin) bestehen sogenannte ‚Professional degree programs‘, die entweder auf einen Bachelorabschluss folgen oder direkt ein in sich geschlossenes Programm sind. Unterrichtssprache an tertiären Einrichtungen ist i.d.R. Englisch. Der Bachelor-, Master- und PhD-Abschluss wird auf den Ebenen 6-8 des PQF eingeordnet.
- Das ‚**Associate Degree**‘ ist nicht im seit 2012 bestehenden PQF eingeordnet und wird in vielen aktuellen Ausführungen nicht mehr als Teil des philippinischen Bildungssystems genannt. Laut des ‚World Education Services‘¹⁵ wird er aber immer noch an verschiedenen Institutionen angeboten oder ist Teil eines Bachelorprogramms. Laut anabin wird er in Deutschland nicht als akademischer Abschluss gewertet, sondern ist eher mit deutschen beruflichen Abschlüssen vergleichbar.
- In der **Anabin**¹⁶-Datenbank sind 19 Berufsabschlüsse (Übersicht zum Bildungsweg für einen bestimmten Beruf, bspw. ‚Nurse‘ oder Ingenieur, dem dabei verschiedene Mustergutachten zu Abschlüssen konkreter Bildungsinstitutionen zugeordnet sein können) enthalten, von denen vier auf den akademischen und 15 auf den beruflichen Bereich entfallen. Zudem werden 13 Hochschulabschlüsse und 102 Mustergutachten zu einzelnen Abschlüssen mit Stand Februar 2021 gelistet.
- Im Zuge der **Bildungsreform von 2013** war die Herstellung einer besseren Vergleichbarkeit zu internationalen Standards und die Beschäftigungsmöglichkeiten für Schulabsolvent*innen zu verbessern ein wichtiges Ziel. Diese Reform bedeutete **weitreichende Anpassungen** auch für die Hochschulen. Denn es mussten nicht nur die Lehrpläne auf der sekundären Ebene entsprechend angepasst werden, auch auf tertiärer Ebene kam es zu Anpassungen, da insbesondere im Bachelor bislang allgemeinbildende Unterrichtseinheiten enthalten waren und durch fachspezifische Seminare ersetzt werden mussten. Eine

¹⁵ <https://wenr.wes.org/2018/03/education-in-the-philippines>

¹⁶ Die Datenbank von Anabin (<https://anabin.kmk.org/anabin.html>), dem Infoportal zu ausländischen Berufsabschlüssen der Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen (ZAB) angesiedelt bei der Kultusministerkonferenz, stellt Informationen zur Bewertung ausländischer Bildungsnachweise bereit. Der Fokus liegt auf Hochschulabschlüssen. Die BA hat für ihre Potenzialanalyse einen Behördenzugang erhalten um vertiefte Informationen einsehen zu können.

einheitliche Regelung aufgrund akademischer Freiheit bestand hierzu nicht. Die Erneuerung der Curricula, insbesondere an staatlichen Schulen, dauert teilweise bis heute an.

- Aufgrund dieser noch anhaltenden Übergangsphase besteht laut DAAD (Stand Dezember 2019) noch keine abschließende Vorgabe zur **Anerkennung des neuen philippinischen Bildungssystems** durch die Kultusministerkonferenz. Im Dezember 2019 wurde eine Übergangslösung beschlossen, die besagt, dass nach der zwölfjährigen Schulbildung (akademischer Zweig) erst ein Jahr an einer staatlich anerkannten Hochschule studiert werden muss und anschließend ein deutsches Studienkolleg inklusive bestandener Feststellungsprüfung absolviert werden muss, bevor ein fachgebundener Zugang zur deutschen Universität möglich ist
- Laut anabin sind die Hürden für die NC I und II-Abschlüsse entsprechend noch höher:
 - Absolvent*innen des NC I (i.d.R. Klasse 10 – voraussichtlich Absolvent*innen vor der Bildungsreform) benötigen mindestens 4 Jahre nachgewiesenes Bachelorstudium, um in Deutschland die Hochschulzugangsberechtigung zu erhalten.
 - Absolvent*innen des NC II (beruflich-technischer Zweig) benötigen mindestens noch 2 Jahre nachgewiesenes Bachelorstudium für die Hochschulzugangsberechtigung.
- Zudem muss, um ein Studium in Deutschland aufnehmen zu können, die Bildungseinrichtung bzw. das -programm staatlich akkreditiert sein, dies gilt dementsprechend auch für die Anerkennung des Abschlusses. Programme werden von CHED akkreditiert und auf deren Webseite gelistet.
- Bei der Vergleichbarkeit von deutschen Bachelor- und Masterabschlüssen mit philippinischen Abschlüssen zeigen sich aufgrund der beschriebenen Rahmenbedingungen im Vergleich zu anderen Fokusländern der Potenzialanalyse, erhebliche Unterschiede und Herausforderungen:
 - Unabhängig von der Studiendauer auf den Philippinen sind die vorhandenen **Bachelorabschlüsse** i.d.R. nur formal und **nicht materiell gleichgestellt**. In den in anabin vorliegenden Gutachten konnte i.d.R. nur das letzte Studienjahr auf einen deutschen Bachelor angerechnet werden. Sie sind somit nicht mit dem Bachelor in Deutschland vergleichbar und sollten laut anabin i.d.R. eher im beruflichen Bereich verortet werden.
 - Die ein- bis zweijährigen philippinischen **Masterabschlüsse** weisen keine Vergleichbarkeit mit deutschen Masterabschlüssen auf. Es kann allerdings eine Vergleichbarkeit mit dem deutschen Bachelorabschluss attestiert werden.
- Aufgrund der Verortung des philippinischen Bachelors auf Basis der Erkenntnisse hinsichtlich des Anerkennungspotentials im deutschen **beruflichen Referenzbereich** lassen sich folgende Schlüsse ziehen:
 - Die Qualifikation entspricht formal einem deutschen Hochschulabschluss auf Bachelor-Ebene mit regulär dreijähriger Studiendauer. Materielle Gleichwertigkeit kann insb. bei den technischen und handwerklichen Berufen i.d.R. aber nicht festgestellt werden.
 - Die erworbene Qualifikation erscheint am ehesten mit einer deutschen Ausbildung auf der Ebene entsprechender technischen/handwerklichen Assistenz- oder Fachkraftberufen vergleichbar. Dies zeigt sich sowohl in den vorliegenden Analysen von anabin als auch des BQ-Portals. Es ist mit einem sehr guten Anerkennungspotential zu rechnen, welches durch entsprechende Pilotierungen validiert werden müsste. Down-Skilling-Effekte erscheinen hier eher unwahrscheinlich.

- Auf Basis der Erstanalyse erscheint ganz besonders der Bachelor of Science in Engineering in allen Fachrichtungen für eine Fachkraftanwerbung geeignet.
- Insgesamt studierten im Jahr 2019 knapp über **17.000 philippinische Studierende im Ausland**, ein Anteil von wenigen 0,48 % aller Studierenden. Die beliebtesten Zielländer sind dabei Australien, die USA, Neuseeland, Kanada und Japan, hier wird die englische Sprache als gemeinsamer Nenner sowie die geographische Nähe eine große Rolle spielen. Im Wintersemester 2018/19 studierten laut DAAD nur ca. 300 philippinische Studierende in Deutschland.

Fazit:

- Außerhalb von in Deutschland schulischen und dualen Berufsbildern sowie reglementierten akademischen Gesundheitsberufen hat laut Anerkennungsmonitoring bislang **nur wenig Migration auf akademischer Ebene** stattgefunden. Grund hierfür könnte vor allem die sehr geringe Vergleichbarkeit der akademischen Bachelor- und Masterabschlüsse sein.
- Es bestehen große Unklarheiten in Bezug auf die Anerkennung/Einordnung akademischer ausgebildeter Fachkräfte in Deutschland. Aufgrund der noch jungen Bildungsreform ‚K to 12‘ aus 2013, die sich teilweise immer noch in der Umsetzung befindet, gibt es momentan noch **keine abschließende Bewertung durch die ZAB**. Die Novellierung des Bildungssystems ist für deutsche Betrachter*innen verwirrend, da sich die Niveaus trotz der gleichen Abschlussebene in ihren Inhalten erheblich vom deutschen Niveau unterscheiden. Dies erklärt die zahlreichen Bachelorabschluss-Mustergutachten und nur geringen Master-Mustergutachten in anabin bei gleichzeitig vielen Berufsabschlüssen.
- Laut aktueller Bewertung wird weder der Abschluss der Klasse 10 noch der Klasse 12 mit einer deutschen Hochschulzugangsberechtigung gleichgesetzt. Auch der philippinische Bachelorabschluss ist i.d.R. materiell nicht vergleichbar mit einem deutschen Bachelorabschluss. Erster Einschätzungen zufolge könnte sich diese Ebene für eine **Rekrutierung in Ausbildungsberufe** eignen, dies wäre weiter zu analysieren, entweder über Pilotgruppen oder eine tiefergehende Betrachtung zuständiger Anerkennungsstellen. Die philippinischen Bachelor of Science stellen eine besonders interessante Gruppe mit voraussichtlich gutem Ankerkennungspotential für die Fachkräfteanwerbung im beruflichen Bereich da und könnten im Rahmen einer Validierung von Anerkennungspotentialen betrachtet werden.
- Dabei sollten aber mit anabin Gespräche geführt werden um deren Einschätzung für eine längerfristige Bewertung des Bildungssystems Rechnung nach Ende der **Übergangsphase der Reform** zu erhalten.
- Sofern eine Fachkräftegewinnung für in Deutschland akademische Berufsbilder angedacht wird, sollte derzeit erst **ab Ebene der Masterabsolvent*innen** eine Anwerbung erfolgen.

Gesundheitsberufe

Pflegekräfte: Struktur des Studiums und Informationen zur Abgeschlossenheit der Qualifikation

- **Verortung/ Dauer:** Das ‚Undergraduate‘-Studium auf den Philippinen mit fachlichem Schwerpunkt ‚Nursing‘ und dem Abschluss ‚Bachelor of Science‘ dauert in der Regel vier Jahre. Anschließend wird die staatliche Lizenzprüfung ‚Nursing Licensure Examination‘ abgelegt die zur Registrierung als ‚Registered Nurse‘ (Berufserlaubnis) führt.

- **Ausbildungseinrichtungen:** In der offiziellen Datenbank von CHED sind alle autorisierten Undergraduate-Programme in Nursing aufgenommen. Hierbei ist zu beachten, dass die Hochschulen nach Regionen in den Philippinen eingeteilt sind. Die entsprechenden Informationen sind unter: <https://ched.gov.ph/ched-recognized-programs/> online abrufbar.
- **Rahmenlehrplan:** CHED legt die Vorgaben hinsichtlich Curriculum und Richtlinien für das Nursing-Programm an Hochschulen fest. Die standardisierte Lizenzprüfung orientiert sich inhaltlich am 'Competency Based Test Framework of Board of Nursing'.
- **Mustergutachten der Gutachtenstelle für Gesundheitsberufe (GfG) auf anabin / Anerkennungspotential:** Auf den Philippinen gibt es staatlich vorgegebene Rahmenlehrpläne für die Pflegeausbildung, die nach Recherchen der GfG von den ausbildenden Institutionen auch tatsächlich der Ausbildung zugrunde gelegt werden. Die Begutachtung bezieht sich auf die Rahmenlehrpläne 2009 und 2017. Die Ausbildung entspricht formal nicht dem Niveau eines deutschen Bachelorabschlusses, ist jedoch i.d.R. mindestens teilweise mit dem deutschen Referenzberuf vergleichbar.
- **Ausgleichsmaßnahme:** Anpassungsqualifizierungen orientieren sich am individuellen Bescheid unter Berücksichtigung des GfG-Mustergutachten. Hinsichtlich des Ausgleichs des Defizits in der praktischen Ausbildung ist die Empfehlung in den Gutachten bewusst offengehalten worden, um die Konzeption verschiedener Anpassungslehrgänge möglich zu machen und den Behörden Entscheidungsspielraum zu geben. Entscheidend dürfte sein, dass Praxisanleitung und Übungsmöglichkeiten in ausreichendem Umfang zur Verfügung gestellt werden.
- Die Bundesagentur für Arbeit rekrutiert bereits seit 2013 **im Rahmen einer Vermittlungsabprache mit der POEA philippinische Pflegekräfte** über das Programm Triple Win, das gemeinsam mit der Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH durchgeführt wird. Seitdem wurden inzwischen über 2.800 philippinische Pflegekräfte an deutsche Arbeitgeber vermittelt, 1.300 arbeiten bereits in Deutschland (Stand Januar 2021). Aus diesen Integrationen bestehen gute und positive Erfahrungen mit der Anerkennung philippinischer Abschlüsse, folgende Kriterien stehen bei der Rekrutierung im Fokus:
 - Abschluss: 'Bachelor of Nursing' sowie aktuelle Lizenz als 'Registered Nurse' (Vorgabe der POEA, Berufserlaubnis muss regelmäßig erneuert werden)
 - Mindestens ein Jahr bettpflegerische Berufserfahrung innerhalb der letzten vier JahreDie bestehenden Erfahrungen mit der Anerkennung dieses Abschlusses zeigen ein überwiegend positives, jedoch heterogenes Bild. Die beeinflussenden Faktoren sind dabei einerseits die vorhandene Berufserfahrung, andererseits das aufnehmende Bundesland. Maßgeblich ist aber auch v.a. das individuelle Ausbildungscurriculum des Teilnehmers*der Teilnehmerin, da der faktische gültige Lehrplan in Abhängigkeit vom Ausbildungsinstitut bezüglich Inhalten und Stundenverteilung variieren kann.

Struktur des Studiums und Informationen zur Abgeschlossenheit der ärztlichen Qualifikation:

- **Zugang nur mit Bachelor:** Das Studium der Humanmedizin auf den Philippinen setzt den Abschluss eines vierjährigen naturwissenschaftlichen Bachelorstudiums voraus.
- **Dauer/ Praxisjahr:** Das an den Bachelor anschließende Medizinstudium dauert in der Regel weitere 4 Jahre und gliedert sich in ein dreijähriges Studium und eine 11-monatige klinische Ausbildung (Clerkship). Diese ist somit originärer Bestandteil der Ausbildung.

- **Abschluss:** Akademischer Grad ‚Doctor of Medicine‘. Bei anabin wird darauf hingewiesen, dass der philippinische Grad ‚Doctor of Medicine‘ gemäß den geltenden Bestimmungen als Basis für die Gradführung in der Form „Dr.“ in Deutschland nicht geeignet ist. Es handelt sich um ein sogenanntes Berufsdoktorat ohne eigenständiges Promotionsverfahren.
- **Anerkennungsjahr:** Nach dem Medizinstudium muss ein einjähriges ‚Post Graduate Internship‘ absolviert werden, das ein obligatorischer Bestandteil der ärztlichen Qualifikation ist. Nach dessen Absolvierung kann man die Staatsprüfung ‚Physician Licensure Examination‘ vom ‚Philippine Board of Medicine‘ ablegen.
- **Berufszulassung:** Erst nach dem Anerkennungsjahr gilt die ärztliche Qualifikation als abgeschlossen und kann eine Registrierung als Arzt/Ärztin beantragt werden, die eine eigenverantwortliche ärztliche Tätigkeit erlaubt.
- **Anerkennungspotential:** Die Ausbildung weist voraussichtlich ein hohes Anerkennungspotential auf was durch erfolgreiche Verfahren im Anerkennungsmonitoring bestätigt wird.

Struktur des Studiums und Informationen zur Abgeschlossenheit der Qualifikation als Apotheker/in

- **Zugang/ Grundstudium/ Bachelor:** Es bestehen zwei Bachelor-Abschlüsse im Bereich Pharmazie deren Studiendauer grundsätzlich fünf Jahre beträgt: ‚Bachelor of Science in Pharmacy‘ und ‚Bachelor of Science in Industrial Pharmacy‘.
- **Hauptstudium/ Masterstudium:** Studiendauer in der Regel weitere zwei Jahre.
- **Wahloption:** Spezialisierung in den Fachrichtungen ‚Hospital Pharmacy‘, ‚Pharmaceutical Chemistry‘ und ‚Industrial Pharmacy‘ möglich.
- **Praxiserfahrung:** Die Bachelor-Studierenden müssen im Rahmen des ‚minor internship‘ jeweils 200 Stunden in den Bereichen öffentliche Apotheken, Krankenhaus und Industrie absolvieren. Dazu kommen 160 weitere Stunden im Rahmen des ‚major internship‘ in einem selbst ausgewählten Arbeitsbereich.
- **Staatsprüfung/ Berufserlaubnis:** Für die Erteilung der Berufserlaubnis ist die ‚Professional Regulation Commission - Board of Pharmacy‘ zuständig. Die Absolvent*innen können die Staatsprüfung ‚Pharmacist Licensure Examination‘ ablegen. Danach kann die Berufserlaubnis ‚Pharmasvotika/Pharmacistbeim‘ beantragt werden.
- **Anerkennungspotential:** Bisher existieren kaum Gutachten oder Erkenntnisse aus dem Anerkennungsmonitoring des BIBB. Dennoch lassen der Aufbau und die Inhalte des Studiums ein höheres Potential vermuten.

Fazit:

- Im Bereich der **Gesundheits- und Pflegefachkräfte** ist von einem **mittleren bis hohen Anerkennungspotential** auszugehen. Grund hierfür ist insbesondere der einheitliche und auch genutzte Rahmenlehrplan, eine staatliche Berufsprüfung sowie die 4-Jährige Dauer. I.d.R. ist mit Ausgleichmaßnahmen insbesondere im praktischen Bereich zu rechnen (ausgenommen sehr berufserfahrene Pflegekräfte). Dies wird durch positive Erfahrungen über das Programm Triple Win bestätigt.
- Im Bereich der **akademischen Heilberufe** lassen sich, aufgrund der Voraussetzung eines Bachelorabschlusses zum Studium, Anerkennungspotentiale mit den deutschen Referenzberufen vermuten, allen voran für Humanmediziner*innen.

- Die anabin-Datenbank lässt zudem erste Rückschlüsse für **Physiotherapeut*innen** zu: Diese sind nur bedingt vergleichbar und somit eher von zu vernachlässigendem Potential (daher nicht im Detail aufgeschlüsselt).

4 Kooperationsbereitschaft

- Es kann von einer **hohen Kooperationsbereitschaft** auf staatlicher Seite ausgegangen werden. Die Philippinen haben eine Vorreiterrolle in der Steuerung und Regulierung von Arbeitsmigration inne. Die gut aufgebauten ‚Migration Governance‘-Strukturen handeln im Sinne der Arbeitsmigrant*innen und folgen Prinzipien fairer Migration.
- Sowohl die POEA als auch POLO sind langjährige und verlässliche Partner der BA und sehr interessiert am Ausbau der Kooperation mit Deutschland. Eine **gemeinsame Abstimmung weiterer Fokusberufe für die Rekrutierung** nach Deutschland und ggf. für den Abschluss einer weiteren Vermittlungsabsprache wurde beschlossen und ist in 2021 angestrebt. Eine enge Abstimmung und Prüfung der Berufe ist dabei von großer Wichtigkeit aufgrund der bestehenden Unsicherheiten durch die jüngst stattgefundene Bildungsreform.

5 Quellen

- Anabin – das Infoportal zu ausländischen Bildungsabschlüssen (2019): Informationen zum Bildungswesen - https://anabin.kmk.org/no_cache/filter/bildungswesen.html?tab=first&land=233
- Asis, Maruja M.B. (2017): The Philippines: Beyond Labor Migration, Toward Development and (Possibly) Return. Migration Policy Institute. - <https://www.migrationpolicy.org/article/philippines-beyond-labor-migration-toward-development-and-possibly-return>
- Auswärtiges Amt (2015): Deutsch als Fremdsprache weltweit. Datenerhebung 2020. – https://www.goethe.de/resources/files/pdf37/Bro_Deutschlernerhebung_final2.pdf
- Auswärtiges Amt (2019): Länderinformationen - <https://www.auswaertiges-amt.de/de/aussenpolitik/laender>
- Auswärtiges Amt (2020): Deutsch als Fremdsprache weltweit. Datenerhebung 2020. - <https://www.goethe.de/de/spr/eng/dlz.html>
- Auswärtiges Amt (2020): Stärkung der EU-Asien-Beziehungen: EU und ASEAN gehen strategische Partnerschaft ein. - <https://www.auswaertiges-amt.de/de/aussenpolitik/regionaleschwerpunkte/asien/eu-asean-treffen/2422054>
- Baczak, Annette; Rohr, Nora; Schmetzer, Olesia; Stoewe, Olesia; Stoewe, Kristina; Werner, Dirk; Wörndl, Daniel; Zifle, Luena (2020): Potenziale beruflicher Anerkennung bei der Fachkräfteeinwanderung – Eine Analyse der beruflichen Bildung in dreizehn Fokusländern. Institut für Wirtschaft Köln - <https://www.iwkoeln.de/studien/iw-reports/beitrag/kristina-stoewe-dirk-werner-daniel-woerndl-eine-analyse-der-beruflichen-bildung-in-dreizehn-fokuslaendern.html>
- Berlin Institut (2019): Europa als Ziel. Die Zukunft der globalen Migration. - <https://www.berlin-institut.org/publikationen/studien/europa-als-ziel.html>
- Boboy Syjuci, Dr. Augusto (k.A.): The Philippine Technical Vocational Education and Training. TESDA. - <https://www.tesda.gov.ph/uploads/file/Phil%20TVET%20system%20-%20syjuco.pdf>
- Bundesagentur für Arbeit (BA): Migrations-Monitor Arbeitsmarkt: Beschäftigte nach Staatsangehörigkeiten (Quartalszahlen): <https://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Statistik-nach-Themen/Migration/Personen-nach-Staatsangehoerigkeiten/Personen-nach-Staatsangehoerigkeiten-Nav.html>

- Bundesamt für politische Bildung (2014): Migration Länderprofile – Philippinen. - <https://www.bpb.de/gesellschaft/migration/laenderprofile/178360/philippinen>
- Bundesinstitut für berufliche Bildung (BIBB) (2016): Marktstudie Philippinen für den Export beruflicher Aus- und Weiterbildung. IMove. Training – Made in Germany. - <https://www.imove-germany.de/de/philippinen.htm>
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS): Zweiseitige Sozialversicherungsabkommen. Stand 01.01.2020 - https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/zweiseitige-abkommen.pdf;jsessionid=A7F927BDFB339CAC1DC09E0D328DD899?__blob=publicationFile&v=11
- Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) (2020): Philippinen - http://www.bmz.de/de/laender_regionen/asien
- Commission on Higher Education Philippines (2021): 2020 Higher Education Facts and Figures. - <https://ched.gov.ph/2020-higher-education-facts-and-figures/>
- Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH (2019): Das Länder-Informations-Portal - <https://www.liportal.de>
- Deutscher Akademischer Austauschdienst (DAAD) (2019): Philippinen. Kurze Einführung in das Hochschulsystem und in die DAAD-Aktivitäten I 2019. - https://static.daad.de/media/daad_de/pdfs_nicht_barrierefrei/infos-services-fuer-hochschulen/laendersachstaende/expertise-zu-themen-laendern-regionen/philippinen_daad_sachstand.pdf
- Deutscher Akademischer Austauschdienst (DAAD) (2019): Philippinen. Datenblatt. - <https://www.daad.de/de/laenderinformationen/asien/philippinen/>
- Germany Trade and Invest (GTAI) (2019): Lohn- und Lohnnebenkosten – Philippinen. 24.06.2019. - <https://www.gtai.de/gtai-de/trade/wirtschaftsumfeld/lohn-und-lohnnebenkosten/philippinen/lohn-und-lohnnebenkosten-philippinen-108106>
- Informationsportal für berufliche Qualifikationen (2020): Berufs- und Länderprofile: <https://www.bq-portal.de/>
- Informationsportal für berufliche Qualifikationen (2020): Ländersteckbrief Philippinen - <https://www.bq-portal.de/Anerkennung-f%C3%BCr-Betriebe/fachkraefte-aus-dem-ausland>
- International Labour Organisation (ILO) (2020): Global Database. Definition of fees and related costs in national laws and policies. - <http://ilo.org/gimi/FRI.action>
- International Labour Organization (2020): ILOSTAT-Database - <https://ilostat.ilo.org/data/>
- International Labour Organization (ILO) (2020): COVID-19 labour market impact in the Philippines: Assessment and national policy responses. - https://www.ilo.org/manila/publications/WCMS_762209/lang--en/index.htm
- International Organization of Migration (2020): Migrationsdatenportal - <https://migrationdataportal.org/>
- Oxfordbusinessgroup (2019): Shortage of skilled labour in construction sector hinders the Philippines' infrastructure development initiatives - <https://oxfordbusinessgroup.com/analysis/brains-and-brawn-shortage-labour-across-skills-spectrum-hinders-government-led-infrastructure>
- Philippine Overseas Employment Administration (2020) (POEA): Migration Realities, Opportunities & Challenges. Präsentation auf einer Konferenz der ILO im Februar 2020.
- Philippine Overseas Employment Administration (POEA) (2020): Total Number of OFWs estimated at 2.2 Million. - <https://psa.gov.ph/statistics/survey/labor-and-employment/survey-overseas-filipinos>
- Philippine Statistics Authority (PSA) (2018): Occupational Shortages and Surpluses: 2015-2016. Statistics on Job Vacancies - <https://psa.gov.ph/content/occupational-shortages-and-surpluses-2015-2016%E2%80%A6statistics-job-vacancies-third-series-0>

- Philippine Statistics Authority (PSA) (2020): Employment Situation in October 2020. - <https://psa.gov.ph/content/employment-situation-october-2020>
- Schwieger, Jörg (2019): Philippinische Arbeitsmigration – weltweit und nach Deutschland. In: Südostasien. Zeitschrift für Politik, Kultur, Dialog. - <https://suedostasien.net/philippinische-arbeitsmigration-weltweit-und-nach-deutschland/>
- SEA-VET.NET: Regional Knowledge Platform for TVET in Southeast Asia. Country Profile Philippines - <https://sea-vet.net/tvet-in-southeast-asia/country-profiles>
- Technical Education and Skills Development Authority (TESDA) (2021): Organizational Structure - <https://www.tesda.gov.ph/About/TESDA/12>
- Technical Education and Skills Development Authority (TESDA) (2021): Frequently asked questions (FAQs) on assessment and certification - <https://www.tesda.gov.ph/About/TESDA/127>
- Technical Education and Skills Development Authority (TESDA) (2020): 2019. Study on the employment of TVET Graduates https://www.tesda.gov.ph/Uploads/File/Researches/2019_SETG_Final%20Report.pdf
- Technical Education and Skills Development Authority (TESDA) (2020): TVET Statistics – 2020 4th Quarter Report https://www.tesda.gov.ph/Uploads/File/Planning2020/TVETStats/20.12.23_RE- VISED_4Q_TVET-Statistics-Report_Draft-2.pdf
- United Nations Economic and Social Commission for Asia and the Pacific (UNESCAP) (Dez. 2020): Presentation on the Philippines's TVET System <https://www.unescap.org/sites/default/files/The%20Philippine%20TVET%20System-NEDA-Aug20%20%5BCompatibility%20Mode%5D.pdf>
- United Nations, Population Division, Department of Economic and Social Affairs (2019): UN Migrant Stock by origin and destination 1990-2019. - <https://www.un.org/en/development/desa/population/migration/data/estimates2/estimates19.asp>
- World Education News and Review (2018): Education in the Philippines. - <https://wenr.wes.org/2018/03/education-in-the-philippines>
- Zhou, Mi (2017): Fair Share? International Recruitment in the Philippines. International Labour Office. Working Paper No. 4/2017. - https://labordoc.ilo.org/discovery/fulldisplay/alma994969689902676/41ILO_INST:41ILO_V2
- Interne Quellen:
 - Bundesagentur für Arbeit (BA) (2019): Statistik- Sonderauswertung. Zustimmungen/Ablehnungen zur Arbeitsaufnahme von Drittstaatlern 2018.
 - BiBB (2019): Auswertungen aus dem Anerkennungsmonitoring.
 - BMBF (2019): Berufsbildungszusammenarbeit der Bundesregierung mit Indien – Länderstrategie. Version März