

ECONOMIC

Die Eventbranche braucht für ihre Lobbyarbeit Zahlen, Zahlen und Zahlen. Ein Player ist hier das ifo Institut, über dessen Arbeit wir in der Rubrik Economic berichten. Viele Fachkräfte könnten auch nicht schaden: Lena Gronbach vermittelt ehrenamtlich interessierte Azubis aus Afrika nach Deutschland. Auf Wunsch natürlich auch in die Medien- und Veranstaltungstechnik.

Die Bildungsbrückenbauerin

In 2019 gründete Lena Gronbach die gemeinnützige Bildungsplattform Africademics als Community für junge Menschen in und aus Afrika und in 2023 die Initiative Namibia2Germany. Diese vermittelt junge deutschsprachige Namibier in die duale Berufsausbildung in Deutschland. Wir sprechen mit ihr über die Vorteile für Partnerfirmen, ihren Wunsch nach mehr Experimentierfreude bei deutschen Unternehmen und warum unsere Welt manchmal sehr klein sein kann.

■ **Es gibt so schöne Kontinente: Europa, Asien, Amerika – warum haben Sie sich für Afrika entschieden?**

Ich habe mich hier vom ersten Moment an willkommen gefühlt. Südafrika, wo ich wohne, ist ein unternehmerisches Land mit einer vielfältigen Kultur und elf offiziellen Sprachen. Mich ziehen die Wärme und Freundlichkeit der Afrikaner an. Obwohl viele in ärmlichen Verhältnissen leben und nicht viel besitzen, geben sie viel. Ich lebe nicht in einer deutschen Expat-Bubble, sondern in einer tollen Community mit wunderbaren Menschen aus allen Bevölkerungsschichten und Kulturkreisen.

■ **Sie haben die Bildungsorganisation Africademics in 2019 gegründet. Was waren Ihre Motive?**

Ich habe an der ESB Business School in Reutlingen meinen Bachelor in Außenwirtschaft gemacht und mich schon immer für Bildung und Entwicklungshilfe interessiert. Meinen Master habe ich dann an der University of Pretoria in Südafrika rund um die Themen Politik und Entwicklungsstudien absolviert. Meine Promotion, die aktuell auf Eis liegt, dreht sich um soziale Sicherungssysteme in afrikanischen Ländern. Ich wollte deshalb nicht in die klassische Wirtschaft gehen. ►►



Africademics

SARAH BAARTMAN HALL



Während meines Bachelor- und Master-Studiums erhielt ich Förderung durch die Studienstiftung des deutschen Volkes. 2019 suchte ich dann Stipendien für meine Promotion und stellte fest, dass es sehr schwer ist, Unterstützung für eine deutsche Studentin zu finden, die in Südafrika studieren möchte.

Als Deutscher in Deutschland erhält man unglaublich viel Unterstützung. Und sowohl in afrikanischen Ländern als auch im Rest der Welt gibt es Stipendien für afrikanische Studierende – allerdings sind diese unter den jungen Menschen dort kaum bekannt. Ich wollte deshalb für beide Seiten eine Brücke bauen, besser zu Angeboten informieren und gleichzeitig etwas von der Hilfe zurückgeben, die ich selbst erhalten hatte.

Ich bin in einer mittelständischen Familie aufgewachsen. Meine Eltern kommen aus der Bildungsschicht, ich ging zur Waldorfschule. Ich musste mir nie Sorgen machen, wie ich meine beruflichen Ziele erreiche, weil mir viele Türen offenstanden. Während meines Praktikums bei der Schüleraustauschorganisation Youth for Understanding in Südafrika wurde mir bewusst, dass das nicht die Realität für den Großteil der Menschen ist. Niemand muss sich für seine Privilegien entschuldigen. Aber jeder hat die Verantwortung, etwas zurückzugeben. Es reicht im Kleinen, nicht jeder muss Bildungsgerechtigkeit durch eine Organisation anstreben – aber ich wollte das tun.

Das war der Grundstein für Africademics. Begonnen hatte ich mit einem Stipendien-Newsletter, Informationen auf sozialen Medien und einem Mentorenprogramm für Stipendien. Jetzt konzentrieren wir uns auf Ausbildung. Ein Studium ist gut. Aber viele Afrikaner schaffen den Sprung ins Studium nicht und Deutschland bietet in der beruflichen Ausbildung tolle Möglichkeiten.

■ Können Sie Ihre Organisation genauer vorstellen und welche Programme bieten Sie für wen an?

Africademics ist unsere gemeinnützige UG. Namibia-2Germany ist das Programm, das wir für Azubis aus Namibia, aber auch andere afrikanische Länder anbieten.

Ich selbst lebe in Südafrika, das ist unser nächstes Ziel. Wir haben aber auch Anfragen aus Kenia, Ghana oder Togo.

Viele unsere Vorbereitungen für potenzielle Azubis finden online statt. Das macht unser Angebot interessant für andere afrikanische Länder. Immer mehr Menschen lernen Deutsch und schauen sich nach Möglichkeiten in Deutschland um. Da gibt es viel Potenzial.

■ Warum haben Sie sich für Namibia entschieden?

Begonnen haben wir in Namibia, weil das Land aus seiner Vergangenheit heraus engen Kontakt zu Deutschland hat. Das Deutsche Reich hat Deutsch-Südwestafrika im 19. Jahrhundert besetzt und kolonisiert. Das ist kein schönes, sondern ein sehr beschämendes Kapitel der deutschen Geschichte. Das wissen allerdings nur wenige. Ich kann mich nicht erinnern, dass wir das in der Schule näher behandelt haben.

Das Gute ist aber: Deutsche Missionare und Organisationen haben viele Schulen gegründet. Deutsch wird oft als zweite Mutter- oder Fremdsprache gelernt und unterrichtet. Namibia ist ein großes Land, mit eher wenig Bevölkerung. Aber der Anteil derjenigen, die Deutsch sprechen, ist im Vergleich zu Südafrika hoch. Junge Menschen sind mit einem Einblick in die deutsche Kultur aufgewachsen, auch durch den Umgang mit vielen deutschen Touristen.

■ Wie und wo rekrutieren Sie interessierte Kandidaten?

Wir arbeiten mit Schulen zusammen, machen Social Media Kampagnen, ich halte Vorträge in verschiedenen Städten und Regionen, besuche Karrieremessen, und wir haben inzwischen Mailinglisten und WhatsApp-Gruppen. Wir finden so junge Leute in Namibia, die Grundsprachkenntnisse in Deutsch mitbringen, meistens auf Niveau B1, und die die Schule abgeschlossen haben. Teilweise haben sie Berufserfahrung oder studiert. Sie interessieren sich für eine Ausbildung in Deutschland.



Mit Africademics unterstützt Lena Gronbach junge Menschen in und aus Afrika im Bereich der Berufsausbildung in Deutschland.

■ Wie läuft der Prozess der Vermittlung?

In den ersten drei Monaten klären wir in unserem Coaching Programm: Wie funktioniert das mit der Ausbildung und wie bewerbe ich mich? Welche Berufe gibt es überhaupt? Denn viele Berufe in Deutschland kennt man in Namibia nicht. Wir vermitteln nicht einfach Profile. Wir informieren und unterstützen interessierte Kandidaten und lernen sie kennen. Wir bereiten sie in einem einjährigen Vorbereitungsprogramm auf eine mögliche Ausbildung in Deutschland vor.

Natürlich arbeiten wir auch eng mit deutschen Ausbildungspartnern zusammen. Eine Teilnahme an unserer digitalen Vorstellungsrunde ist für Firmen unverbindlich und kostenfrei. Unternehmen können dort ihre Ausbildungsprogramme vorstellen und gezielt Bewerber ansprechen. In diesen Steps bringen wir Interessenten mit deutschen Unternehmen zusammen. Wir stellen nur den Kontakt her. Beide Seiten entscheiden selbst, ob sie zusammenkommen wollen. Gibt es ein Match, unterstützen wir danach zum Beispiel beim

Visum oder bei der praktischen und kulturellen Vorbereitung auf die Ausbildung in Deutschland. Schritt für Schritt nehmen wir beide Seiten an die Hand, um den gelungenen Start zu ermöglichen. Von der Bewerbung bis zum Vertrag kann es ein halbes Jahr dauern. Daher beginnt die Bewerbungsphase für unsere Azubi-Kandidaten meist bereits im Vorjahr. Idealerweise sollten der Ausbildungsvertrag und der Visumsantrag spätestens im Juni abgeschlossen sein. Natürlich freuen auch wir uns über Planungssicherheit.

■ In welche Wirtschaftszweige vermitteln Sie Azubis?

Wir sind für alle Wirtschaftszweige offen. Ein paar Zweige sind das aber nicht oder haben keinen Bedarf. In Pflege, Handwerk, Tourismus, Gastronomie und Hotellerie ist der Druck und das Interesse sehr hoch, sich für ausländische Azubis zu entscheiden. Da haben unsere Kandidaten bessere Chancen. Einige wollen aber lieber in die IT oder in die kaufmännische Ausbildung, wo deutsche Firmen leider oft sehr hohe, und teilweise auch unrealistische, Anforderungen haben. ►►





■ Wie sieht es mit der Medien- und Veranstaltungstechnik aus?

Wir haben noch keine Partner in der Medien- und Veranstaltungstechnik. Aber ich sehe viel Potenzial. Wir haben viele Anfragen von Kandidaten für technische Berufe und solche in der Eventbranche, die vielfältig sind und bei denen nicht jeder Tag ist wie der andere. Bestimmte Berufe gibt es in Namibia gar nicht und deshalb sind sie unseren Kandidaten unbekannt. Wir klären dazu auf, um Interesse zu wecken und würden uns natürlich sehr über die Zusammenarbeit mit entsprechenden Ausbildungspartnern in Deutschland freuen.

■ Jedes Unternehmen entwickelt sich weiter. Was planen Sie für die Zukunft von Africademics?

Wir sind aktuell noch ein kleines Team und arbeiten alle ehrenamtlich. Langfristig streben wir bei der Vermittlung eine Schulklassengröße pro Jahr an. Die individuelle, persönliche Betreuung ist uns sehr wichtig. Natürlich eignet sich unser Konzept für andere Länder und Kulturkreise. Wenn wir Fördermittel erhalten, können wir unsere Kapazitäten ausbauen. Wir möchten auch unser Unternehmensnetzwerk vergrößern.

■ In Deutschland herrscht Fachkräftemangel, gleichzeitig klagen Bewerber aus dem Ausland über hohe Hürden. Wie nehmen Sie das wahr?

Das System für Fachkräfte ist sehr komplex, mit einem Dschungel an Prozessen und Dokumenten. Selbst einige Behörden haben keine Übersicht mehr. Die Branchen und Bundesländer unterscheiden sich zudem. Wie soll sich jemand aus dem Ausland darin auskennen, wenn sogar Deutsche damit Probleme haben? Es wird immer von Bürokratieabbau gesprochen. Ich habe den Eindruck, dass dafür neue Regularien hinzukommen, aber alte nicht beseitigt werden. Der Anerkennungsprozess von Fachkenntnissen ist die größte Hürde. Viele Abschlüsse entsprechen nicht dem deutschen Standard und das Anerkennungsverfahren ist kompliziert und langwierig. Zum Beispiel ist es in Namibia gar nicht so einfach,

Fachkräfte zu finden, deren Qualifikation in Deutschland anerkannt wird, die die notwendigen Sprachkenntnisse mitbringen und bereit sind, nach Deutschland zu gehen. Dagegen hat das Land eine hohe Jugendarbeitslosigkeit. Erstausbildung findet vor Ort kaum statt, weil der Zugang fehlt und die Kosten hoch sind. Wir unterstützen deshalb als Bildungsorganisation Azubis, keine Fachkräfte. Bei Azubis muss nur der Schulabschluss anerkannt werden, was klarer geregelt ist. Auch die Sprachkenntnisse sind leicht nachzuweisen.

■ Welche Sprachkenntnisse sind für eine Vermittlung erforderlich?

Fehlende Sprachzertifikate führen noch zu Verzögerungen. Bei den Sprachkenntnissen ist das Minimum B1. In der Realität fordern Firmen aber meist mindestens B2, weil Prüfungen, Tests und Theorie der Berufsschulen komplett auf Deutsch stattfinden. Deutschkurse sind im Ausland unglaublich teuer. Einige Kandidaten schaffen daher den Sprung auf B2 nicht und es gibt keine Förderung. Die erhält man erst in Deutschland, aber man kommt dort nicht hin, weil man kein B2 hat. Da beißt sich die Katze in den Schwanz.

■ Sie vermitteln erfolgreich seit einigen Jahren. Dennoch stehen auch Sie vor solchen Herausforderungen. Welche gibt es noch?

Einige Unternehmen möchten die Kandidaten nicht nur online kennenlernen, sondern zum Beispiel real bei einem Praktikum. Aber für junge Menschen aus Namibia ist es aus finanziellen Gründen oder wegen eines fehlenden Visums nicht möglich, einfach mal nach Deutschland zu fliegen. Einige arbeiten aber schon in Deutschland, zum Beispiel im Freiwilligendienst oder als Au-pair. Sie können leichter zur Probe tätig werden. Für Experimentierfreude ist die deutsche Kultur nicht bekannt. Ich würde Firmen deshalb ermutigen, offener zu sein und aus alten Mustern auszubrechen. Unternehmen wollen am liebsten fertige Fachkräfte, die ankommen und dann am nächsten Tag gleich anfangen zu arbeiten. Dann läuft, theoretisch, alles.



Das Programm Namibia2Germany hilft deutschsprachigen Schulabgängern aus Namibia und anderen afrikanischen Ländern bei der Bewerbung und Vorbereitung auf eine duale Berufsausbildung in Deutschland.

Einige vergessen aber, dass sie selbst eine Verantwortung tragen, zu diesem Prozess beizutragen. Es reicht beim Fachkräftemangel nicht, nur auf die Politik zu verweisen. Es macht mehr Sinn, in einen Azubi zu investieren, der dem Unternehmen treu bleibt. Letzteres kann man nicht versprechen, aber das ist bei inländischem Personal ähnlich. Firmen sollten außerdem mehr den Menschen hinter dem Mitarbeiter sehen, nicht nur Gehaltszettel und Erfolgsquoten. Wer ausländische Azubis einstellt, braucht einen Extraaufwand. Aber mit der richtigen Einstellung ist das ein Erfolgsrezept für die Zukunft.

■ Was macht Ihnen an der Vermittlung Spaß?

Die schönsten Momente sind die, wenn ein Match klappt und ein Kandidat sich reingehängt und durchgebissen hat. Im ersten Jahr hatten wir einen jungen Mann aus Swakopmund, der gerade die Schule abgeschlossen hatte. Er war handwerklich begabt und hat selbst Lederprodukte hergestellt und an Touristen verkauft.

Er hatte unternehmerisches Talent, kam nicht aus einer deutschsprachigen Familie, besuchte aber eine Schule mit Deutschunterricht.

Er wollte unbedingt in die deutsche Lederindustrie. Unsere Organisation hatte aber keine direkten Kontakte. Er stellte dann einen eigenen zur Gerberschule in Reutlingen her, der Stadt, wo ich auch studiert habe. Er hat sich initiativ beworben und parallel seine Deutschkenntnisse verbessert. In Swakopmund hat er dafür zum Beispiel bei einem deutschen Männerchor mitgesungen und in einer Bank mit vielen deutschen Kunden gearbeitet.

Es war wie bei einem Wunder. Es klappte erst auf den allerletzten Drücker. Ein Unternehmen gab ihm einen Ausbildungsplatz und er erhielt ein Visum. Er hat inzwischen seine Ausbildung begonnen und schrieb mir einige Monate nach seiner Ankunft, dass er einen Nebenjob in einer Pizzeria gefunden hat. Die führt ein Namibier. Die Welt kann manchmal sehr klein sein.

