

Aus- und Weiterbildung in Singapur und Malaysia

Handout zur Zielmarktanalyse

Geschäftsanbahnung Juli 2024



Durchführer

IMPRESSUM

Herausgeber

SBS systems for business solutions GmbH
Am Moosfeld 13 – D-81829
München

Text und Redaktion

Deutsch-Singapurische Industrie- und Handelskammer
(AHK Singapur)
25 International Business Park
03-105 German Centre
Singapore 609916

Deutsch-Malaysische Industrie- und Handelskammer
(AHK Malaysia)
Company no. 171131-U Lot 20-01, Level 20,
Menara Hap Seng 2 Plaza Hap Seng, 1, Jalan P. Ramlee
50250 Kuala Lumpur Malaysia

SBS systems for business solutions GmbH

Stand

Mai 2024

Gestaltung und Produktion

SBS systems for business solutions GmbH
AHK Singapur
AHK Malaysia

Bildnachweis

Shutterstock ID 2184045627

Mit der Durchführung dieses Projekts im Rahmen
des Bundesförderprogramms Mittelstand Global/
Markterschließungsprogramm beauftragt:



Das Markterschließungsprogramm für
kleine und mittlere Unternehmen ist ein
Förderprogramm des:



**Bundesministerium
für Wirtschaft
und Klimaschutz**



**MITTELSTAND
GLOBAL**
MARKTERSCHLIESSUNGS-
PROGRAMM FÜR KMU

Die Studie wurde im Rahmen des Markterschließungsprogramms für Geschäftsanhörung Singapur und Malaysia 2024 – Aus- und Weiterbildungsindustrie erstellt.

Das Werk, einschließlich aller seiner Teile, ist urheberrechtlich geschützt.

Die Zielmarktanalyse steht der Germany Trade & Invest GmbH sowie geeigneten Dritten zur unentgeltlichen Verwertung zur Verfügung.

Sämtliche Inhalte wurden mit größtmöglicher Sorgfalt und nach bestem Wissen erstellt. Der Herausgeber übernimmt keine Gewähr für die Aktualität, Richtigkeit, Vollständigkeit oder Qualität der bereitgestellten Informationen. Für Schäden materieller oder immaterieller Art, die durch die Nutzung oder Nichtnutzung der dargebotenen Informationen unmittelbar oder mittelbar verursacht werden, haftet der Herausgeber nicht, sofern ihm nicht nachweislich vorsätzliches oder grob fahrlässiges Verschulden zur Last gelegt werden kann.

Inhaltsverzeichnis

Teil 1: Singapur	3
I. Abbildungsverzeichnis	3
II. Tabellenverzeichnis	3
1. Abstract	4
2. Wirtschaftsdaten Singapur	5
3. Branchenspezifische Informationen	7
3.1. Marktpotenziale und -chancen	7
3.2. Künftige Entwicklungen in den relevanten Segmenten und Nachfragesektoren	11
3.3. Aktuelle Vorhaben, Projekte und Ziele.....	13
3.4. Wettbewerbssituation.....	15
3.5. Stärken und Schwächen des Marktes	16
4. Kontaktadressen	19
5. Quellenverzeichnis	20
Teil 2: Malaysia	23
I. Abbildungsverzeichnis	23
II. Tabellenverzeichnis	23
1. Abstract	24
2. Wirtschaftsdaten Malaysia	25
3. Branchenspezifische Informationen	28
3.1. Marktpotenziale und -chancen	28
3.2. Künftige Entwicklungen in den relevanten Segmenten und Nachfragesektoren	30
3.3. Aktuelle Vorhaben, Projekte und Ziele.....	31
3.4. Wettbewerbssituation.....	34
3.5. Stärken und Schwächen des Marktes	35
4. Kontaktadressen	39
5. Quellenverzeichnis	40

Teil 1: Singapur

I. Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Allgemeine Wirtschaftsdaten zu Singapur.....	5
Abbildung 2: Bildungswege in Singapur	9

II. Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: GTAI-Informationen zu Singapur.....	6
Tabelle 2: SWOT-Analyse.....	18

1. Abstract

Das Bildungssystem in Singapur gilt weltweit als eines der besten und effizientesten. Es zeichnet sich durch hohe akademische Standards, eine starke Betonung auf MINT-Fächer (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) und eine gut strukturierte Ausbildungs- und Weiterbildungslandschaft aus. Singapur legt großen Wert auf die kontinuierliche Weiterentwicklung seiner Arbeitskräfte. Das System zur Aus- und Weiterbildung ist darauf ausgerichtet, sowohl jungen Menschen als auch Erwachsenen Lernmöglichkeiten zu bieten, die sie für den globalen Arbeitsmarkt wettbewerbsfähig machen.

Das Bildungssystem in Singapur ist stark zentralisiert und wird vom Bildungsministerium (MOE) reguliert. Es umfasst verschiedene Bildungsstufen, beginnend mit der Vorschule (Kindergarten) über die Primärstufe (Grundschule) und Sekundarstufe (Mittelschule) bis hin zur Postsekundarstufe. Zu letzterem gehören Junior Colleges, Polytechnics und das Institute of Technical Education (ITE). Die Tertiärstufe umfasst Universitäten und Fachhochschulen. Besonderes Augenmerk wird auf die berufliche Aus- und Weiterbildung gelegt. Die Polytechnics in Singapur bieten praxisorientierte Diplomstudiengänge in Bereichen wie Ingenieurwesen, Informationstechnologie, Business und Design an. Diese Programme sind eng mit den Bedürfnissen der Industrie abgestimmt. Das Institute of Technical Education (ITE) fokussiert auf technische und berufliche Ausbildung und bietet das National ITE Certificate (NITEC) sowie Higher NITEC Programme an, die auf spezifische Branchen abzielen.

Ein zentrales Element der professionellen Weiterbildung über die traditionelle Ausbildung hinaus ist die SkillsFuture-Initiative, eine nationale Bewegung, die jeden Singapurer dazu ermutigt, kontinuierlich neue Fähigkeiten zu erwerben. Diese Initiative umfasst das SkillsFuture Credit, ein persönliches Ausbildungsguthaben, das für verschiedene Weiterbildungsprogramme verwendet werden kann. Darüber hinaus bieten die Continuing Education and Training (CET) Centers spezialisierte Weiterbildungsprogramme für Berufstätige an. Diese Zentren arbeiten in Partnerschaft mit Universitäten, Polytechnics und Industriepartnern, um relevante und aktuelle Kursinhalte zu gewährleisten.

Das Workforce Skills Qualifications (WSQ) Framework ist ein nationales Qualifikationssystem, das Kompetenzen und Fähigkeiten in verschiedenen Branchen standardisiert und modulare Kurse anbietet, die es Berufstätigen ermöglichen, spezifische Fähigkeiten zu erlernen, ohne lange Ausbildungszeiten durchlaufen zu müssen. Die Erfolge des singapurischen Bildungssystems sind beeindruckend. Es zeichnet sich durch hohe Bildungsstandards und hervorragende Lernleistungen in internationalen Vergleichsstudien wie PISA aus. Die Infrastruktur für berufliche Ausbildung und lebenslanges Lernen ist gut entwickelt, und es gibt eine starke Zusammenarbeit zwischen Regierung, Bildungseinrichtungen und Industrie. Dennoch gibt es Herausforderungen, wie die Anpassung an die sich schnell ändernden Anforderungen des globalen Arbeitsmarkts, die Sicherstellung der Chancengleichheit in einem stark leistungsorientierten System und die Förderung von Kreativität und kritischem Denken neben den traditionellen akademischen Fächern.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass das Bildungssystem in Singapur, insbesondere im Bereich der Aus- und Weiterbildung, ein Modell für viele Länder darstellt. Durch kontinuierliche Reformen und Initiativen zur Förderung des lebenslangen Lernens bleibt Singapur ein Vorreiter in der Entwicklung einer hochqualifizierten und anpassungsfähigen Arbeitskraft.

2. Wirtschaftsdaten Singapur

WIRTSCHAFTSDATEN KOMPAKT

Singapur

Dezember 2023

GTAI GERMANY
TRADE & INVEST

	Singapur	Deutschland	EU-27
Fläche (in km ²)	719	357.590	4.236.351
Einwohner (2023, Mio.)*	6,0	84,4	448,4
Bevölkerungswachstum (2022, %)	0,7	1,3	0,4
Sustainable Development Goals (2023, Rang von 166 Ländern)	64	4	
Corruption Perceptions Index (2022, Rang von 180 Ländern)	5	9	

Klimaindikatoren

	2010	2020	Deutschland 2020
Treibhausgasemissionen (tCO ₂ eq. pro Kopf; (Anteil weltweit in %))	11,0 (0,12)	11,3 (0,14)	8,2 (1,43)
Emissionsintensität (tCO ₂ eq. pro Mio. US\$ BIP)	233,1	186,2	177,1
Erneuerbare Energien (Anteil am Primärenergieangebot %)	1,3	1,2	16,4
Emissionsstärkste Sektoren (2020, nur national, Anteil in %)	Elektrizität/Wärme 38,8; Industrie 24,7; Verarbeitendes Gewerbe/Bauwirtschaft 18,9		

Wirtschaftslage

	2021	2022	2023	2024*	Deutschland 2022
BIP (Mrd. US\$)	424	467	497*	521	4.082
Reales BIP-Wachstum (%)	8,9	3,6	1,0*	2,1	1,8
BIP je Einwohner (US\$)	77.710	82.808	87.884*	91.728	48.712
Inflationsrate (%)	2,3	6,1	5,5*	3,5	8,7
Haushaltssaldo (% des BIP)	1,2	0,8	3,2	2,8	-2,6
Arbeitslosenquote (%)	2,7	2,1	1,8*	1,8	3,1
Staatsverschuldung (% des BIP, brutto)	147,7	167,5	167,9	168,3	66,3
Leistungsbilanzsaldo (% des BIP)	18,0	19,3	16,6*	15,2	4,2

Quellen: Internationaler Währungsfonds (IWF), Eurostat

Außenhandel mit Waren	Mrd. US\$	2020	%	2021	%	2022	%
Einfuhr		328,6	-8,5	406,3	23,6	475,4	17,0
Ausfuhr		373,7	-4,3	457,1	22,3	515,0	12,7
Saldo		45,1		50,8		39,6	

Hauptabnehmerländer (2022, % der Gesamtausfuhr) China, 12,4; Hongkong 11,2; Malaysia 10,0; USA 8,8; Indonesien 7,2; Taiwan 4,9; Südkorea 4,1; Japan 4,0; Thailand 3,4; Vietnam 3,3; Australien 3,2; Indien 2,7; Andere 24,8

Hauptlieferländer (2022, % der Gesamteinfuhr) China 13,3; Malaysia 12,5; Taiwan 12,1; USA 10,9; Südkorea 6,4; Japan 5,6; Indonesien 3,8; VAE 3,3; Thailand 2,8; Frankreich 2,7; Schweiz 2,4; Deutschland 2,1; Andere 22,1

Mitgliedschaft in Zollunion Nein

Wirtschaftsbeziehungen mit Deutschland

Warenhandel mit Deutschland	Mio. Euro	2021	%	2022	%	1.Hj. 2023*	%
Deutsche Einfuhr		4.239,9	-12,9	7.091,3	67,3	4.147,5	3,1
Deutsche Ausfuhr		7.225,7	17,7	7.693,1	6,5	4.098,8	10,0
Saldo		2.985,8		601,8		-48,7	

Rangstelle bei dt. Einfuhren (2022) 38 von 239 Handelspartnern

Rangstelle bei dt. Ausfuhren (2022) 35 von 239 Handelspartnern

Direktinvestitionen (Mio. Euro, Bestand) Deutschland in Singapur: 2019: 18.500; 2020: 16.210; 2021: 18.181*
Singapur in Deutschland: 2019: 1.774; 2020: 1.100; 2021: 1.394*

Investitionsschutzabkommen Abkommen vom 03.10.1973; in Kraft seit 01.10.1975

Freihandelsabkommen mit EU Ja, seit 21.11.2019

Doppelbesteuerungsabkommen Abkommen vom 28.06.2004; in Kraft seit 12.12.2006

*) vorläufige Angabe, Schätzung bzw. Prognose

© 2023 Germany Trade and Invest - Gefördert vom Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz aufgrund eines Beschlusses des Deutschen Bundestages.

Abbildung 1: Allgemeine Wirtschaftsdaten zu Singapur

Weitere Informationen über Aus- und Weiterbildung in Singapur

GTAI-Informationen zu Singapur	Link
Prognosen zu Investitionen, Konsum und Außenhandel	Link zu Wirtschaftsumfeld Singapur
Potenziale kennen, Risiken richtig einschätzen	Link zur SWOT-Analyse
Kompakter Überblick rund um die Wareneinfuhr in Singapur	Link zu Zoll und Einfuhr kompakt
Kurzanalyse zu Aus- und Weiterbildung in Singapur	Link zu Branche kompakt
Länderspezifische Basisinformationen zu relevanten Rechtsthemen in Singapur	Link zu Recht kompakt

Tabelle 1: GTAI-Informationen zu Singapur

Beziehungen zu Deutschland

Die Beziehungen zwischen Deutschland und Singapur sind sehr gut, was sich durch einen frequenten physischen und virtuellen Austausch verdeutlicht. In wichtigen außenpolitischen Fragen wie ein freier Welthandel und Klimaschutz besteht zwischen beiden Ländern ein hohes Maß an Übereinstimmung. Bereits seit 2005 gibt es eine deutsch-singapurische Erklärung der beiden Regierungschefs, die auf eine Vertiefung der Zusammenarbeit in verschiedenen Bereichen abzielt.

Unter den ASEAN-Ländern ist Singapur nach Malaysia, Vietnam und Thailand der wichtigste Handelspartner Deutschlands. Im Jahr 2022 betrug das bilaterale Handelsvolumen zwischen den beiden Ländern EUR 14,7 Milliarden. In dem Stadtstaat sind über 2.300 deutsche Firmen wie Audi, Deutsche Bank, Lufthansa und Siemens registriert. Aufgrund des wirtschaftsfreundlichen Umfelds, der vorteilhaften geografischen Lage und der qualifizierten Arbeitskräfte haben große internationale Banken und Organisationen eine Niederlassung in Singapur errichtet, welche oft als Hauptsitz für die Geschäftstätigkeiten in Asien fungiert.

Seit 1990 gibt es ein bilaterales Kulturabkommen zwischen Deutschland und Singapur. In Singapur befinden sich ein Goethe-Institut und ein Informationspunkt des DAAD. Seit 2002 besteht mit TUM Asia die erste „Auslandstochter“ einer deutschen Universität, der Technischen Universität München, und seit 2017 gibt es in Singapur das erste Fraunhofer-Institut in Asien. Die Deutsche Europäische Schule Singapur feierte 2021/2022 ihr 50-jähriges Bestehen und ist die größte deutsche Auslandsschule in Asien.¹

Die Zusammenarbeit zwischen Singapur und Deutschland im Bereich der Aus- und Weiterbildung entwickelte sich seit der Unterzeichnung des Regierungsabkommens zur wissenschaftlich-technologischen Zusammenarbeit im Jahr 1994 sehr positiv. Dadurch wurden die Beziehungen zwischen deutschen und singapurischen Forschungseinrichtungen und Hochschulen sowie der Studentenaustausch deutlich verbessert.²

Kooperationen existieren unter anderem mit dem Programm „Poly goes UAS“. Das Programm bietet Studierenden der Fachhochschulen in Singapur die Möglichkeit ein „duales“ Studium zu verfolgen und drei bis sechs Monate in einem deutschen Unternehmen zu arbeiten. Bei den Unternehmen handelt es sich um Mittelständler mit einer Präsenz in Singapur. Vor dem Studium in Deutschland absolvieren die Studierenden einen einjährigen Deutschkurs im Goethe-Institut Singapur.³ Das Projekt wird durch das Economic Development Board (EDB) unterstützt und das duale Studium wird entweder an der Dualen Hochschule Baden-Württemberg (DHBW) oder an der Hochschule München absolviert.⁴ Das Projekt „Poly goes SIT“ (Singapore Institute of Technology) ist eine Kooperation zwischen der deutschen Botschaft, der Auslandshandelskammer, EDB sowie neun deutschen Unternehmen mit Standort in Singapur zur dualen Berufsausbildung in Singapur. Fachhochschulabsolventen können hier ein drei- bis vierjähriges duales Studium in einem der folgenden Bereiche abschließen: System Engineering und Engineering Management, Software-Engineering, Informationssicherheit, Intelligent Manufacturing Telematik und Electronical Engineering. Dieses wird am SIT absolviert und beinhaltet ein einjähriges Praktikum bei den deutschen Unternehmen in Deutschland oder Singapur.⁵ Des Weiteren gibt es 75 offizielle Kooperationen zwischen Deutschland und Singapur im Hochschulbereich.⁶

¹ Auswärtiges Amt, „Deutschland Und Singapur: Bilaterale Beziehungen“, Februar 15, 2024

² Kooperation International, „Überblick Zur Kooperation Mit Deutschland: Singapur“, Zuletzt abgerufen: April 22, 2024

³ DAAD Singapore, „Poly-Goes-UAS Programme“, Zuletzt abgerufen: April 22, 2024

⁴ DAAD, „DAAD-Bildungssystemanalyse Singapur“, Zuletzt abgerufen: April 22, 2024

⁵ Ebd.

⁶ Kooperation International, „Überblick Zur Kooperation Mit Deutschland: Singapur“, Zuletzt abgerufen: April 22, 2024

3. Branchenspezifische Informationen

3.1. Marktpotenziale und -chancen

Aktuelle Situation des Arbeitsmarktes

Auf dem singapurischen Arbeitsmarkt lassen sich zwei Entwicklungen beobachten: Einerseits werden mehr Fachkräfte nachgefragt und andererseits werden viele Arbeitsplätze für gering qualifizierte Personen durch Automatisierung und Digitalisierung rationalisiert. Der wichtigste Arbeitgeber Singapurs ist der Dienstleistungssektor, in dem im Jahr 2022 rund 2,9 Millionen von insgesamt 3,9 Millionen der Erwerbstätigen beschäftigt wurden. Die nächstgrößten Arbeitgeber sind die Bauindustrie mit 498.000 und die verarbeitende Industrie mit 483.000 Arbeitnehmern. Neue Arbeitsplätze wurden im Jahr 2022 in den Bereichen Finanzen (124.000 Stellen), Bau (91.300 Stellen) und verarbeitende Industrie (33.800 Stellen) geschaffen.

Die Anzahl an Erwerbspersonen stieg im Jahr 2022 um 228.000 Personen. Der Großteil davon sind ausländische Arbeitende der Bauindustrie, die vor der Corona-Pandemie in Singapur gearbeitet haben und nun wieder in den Stadtstaat zurückkehren. Jedoch ist die Regierung Singapurs bemüht, die Immigration von gering qualifizierten Arbeitnehmern aus dem Ausland in der Zukunft zu reduzieren und somit auch die Abhängigkeit von anderen Ländern zu verringern. Dies wird unter anderem durch die gesetzlich festgelegte Bevorzugung von einheimischen Arbeitskräften durchgesetzt. Qualifizierte Fachkräfte und Experten mit Berufserfahrung – vor allem in zukunftsrelevanten und strategisch wichtigen Bereichen wie künstliche Intelligenz, Cybersecurity oder Erzeugung von innovativen und nachhaltigen Lebensmitteln, wie bspw. Fleischalternativen – werden hingegen noch immer von Singapurs Regierung angeworben. Dies gelingt dem Stadtstaat durch die ausgezeichneten vorliegenden Wirtschafts- und Lebensbedingungen.

Als kleines Land mit begrenzten natürlichen Ressourcen investiert Singapur schon lange in die eigenen Arbeitskräfte, um die Wirtschaft voranzutreiben. Das Ergebnis dieser Bemühungen ist eine sehr gut ausgebildete Bevölkerung: Im Jahr 2022 betrug der Anteil an Erwerbspersonen mit einem Hochschulabschluss 41,6 % und mit einer beruflichen Qualifizierung über 20 %. Das Bildungssystem in Singapur ist mit Universitäten wie der National University of Singapore und der Nanyang Technological University international anerkannt und gilt als äußerst gut entwickelt. Neben der theoretischen Bildung baut die Regierung auch die Aus- und Weiterbildung kontinuierlich aus, um den Fachkräftemangel zu mildern. Verschiedene Branchen sind von diesem Problem betroffen, aber der größte Mangel lässt sich in der Bauindustrie erkennen.⁷ Ebenso fehlen Fachkräfte in den Bereichen IT, Betrieb & Logistik, Verkauf & Marketing, Fertigung und Kundenservice. Allerdings sind hier nicht nur Mitarbeiter mit Hard Skills erforderlich, sondern auch solche, die zusätzlich Soft Skills vorweisen können. Dabei werden kritisches und analytisches Denken, Belastbarkeit, Anpassungsfähigkeit und Problemlösungskompetenzen von Arbeitgebern am meisten nachgefragt.⁸

Das Bildungssystem in Singapur

Singapurs Bildungssystem, welches sich an das britische Bildungssystem anlehnt, gehört zu den besten der Welt. Dies liegt vor allem an verschiedenen Initiativen Investitionen seitens der Regierung. Die „Teach Less, Learn More“-Initiative (weniger lehren, mehr lernen) schob den Fokus vom Auswendiglernen zu einem tiefgründigen konzeptionellen Verstehen und problembasierten Lernen. Die Initiative ebnete auch den Weg zur Einführung verschiedener Lernpfade, denen Schülerinnen und Schüler in Abhängigkeit ihrer schulischen Leistungen zugewiesen werden. Diese klassifizieren sich in 1.) Express, 2.) Normal (Academic), kurz N(A), und 3.) Normal (Technical), kurz N(T). Express ist dabei beschleunigt und Normal (Technical) ist auf angewandtes Arbeiten ausgerichtet.

Der Bildungsweg beginnt mit dem Kindergarten, der von Kindern unter 7 Jahren besucht werden kann. Da die Kindergärten größtenteils privat organisiert sind, ist für die Überwachung dieser die Early Childhood Development Agency (ECDA) zuständig. Daneben hat das Bildungsministerium (Ministry of Education (MOE) Singapore) 2013 angefangen staatliche Kindergärten zu eröffnen, um die Möglichkeiten der Vorschulbildung für mehr lokale sowie dauerhaft wohnhafte Familien (sogenannte „Permanent Residents“) zugänglich zu machen. Diese Einrichtungen sind im Vergleich zu privaten Kindergärten kostengünstiger; die monatliche Gebühr bei staatlichen Kindergärten beträgt je nach

⁷ GTal, „Singapur Braucht Mehr Fachkräfte“, September 21, 2023

⁸ Human Resources Online, „Singapore Employers Report Strongest Hiring Intentions between July to September 2022“, Juni 15, 2022

Angebot 160 - 415 SGD (ca. 100 - 230 EUR) und bis zu 2.000 SGD (ca. 1.360 EUR) monatlich für private Kindergärten. Insgesamt gibt es aktuell 62 staatliche Kindergärten in Singapur.⁹

Die verpflichtende Schulbildung besteht aus sechs Jahren Grundschule (primary school), gefolgt von vier bis sechs Jahren Sekundarstufe I (secondary school) und ein bis drei Jahren Sekundarstufe II (post-secondary school). In der Grundschule werden zehn Fächer unterrichtet, darunter Englisch, eine Muttersprache (Chinesisch, Malaiisch, Tamil), Mathematik etc. aber auch Charakterbildung, staatsbürgerliche Erziehung und Programmierunterricht. Der Lehrplan für die ersten vier Jahre in der Grundschule ist für alle Schülerinnen und Schüler gleich. Für die letzten zwei Jahre können Kurse von den Kindern selbst gewählt werden und diese entweder auf fundamentalem Level oder auf dem sogenannten Standardlevel belegen. Erstere haben den Zweck, Schülerinnen und Schüler mehr zu unterstützen. Für den Abschluss an der Grundschule findet die Primary School Leaving Examination (PSLE) für alle Kinder landesweit statt. Das Ergebnis dieser bestimmt welche der bereits oben erwähnten drei Pfade (Express, Normal (Academic), Normal (Technical)) in der Sekundarstufe I verfolgt wird. In der Sekundarstufe I variieren die Fächer je nach Schule und Bildungspfad. Lernende in den Pfaden Express und Normal (Academic) müssen Englisch, eine Muttersprache, Mathematik, Wissenschaften und Geisteswissenschaften belegen. Der Normal (Technical) Pfad unterrichtet die Pflichtfächer Englisch, eine Muttersprache, Mathematik, Sozialwissenschaften und Computeranwendungen (computer applications).

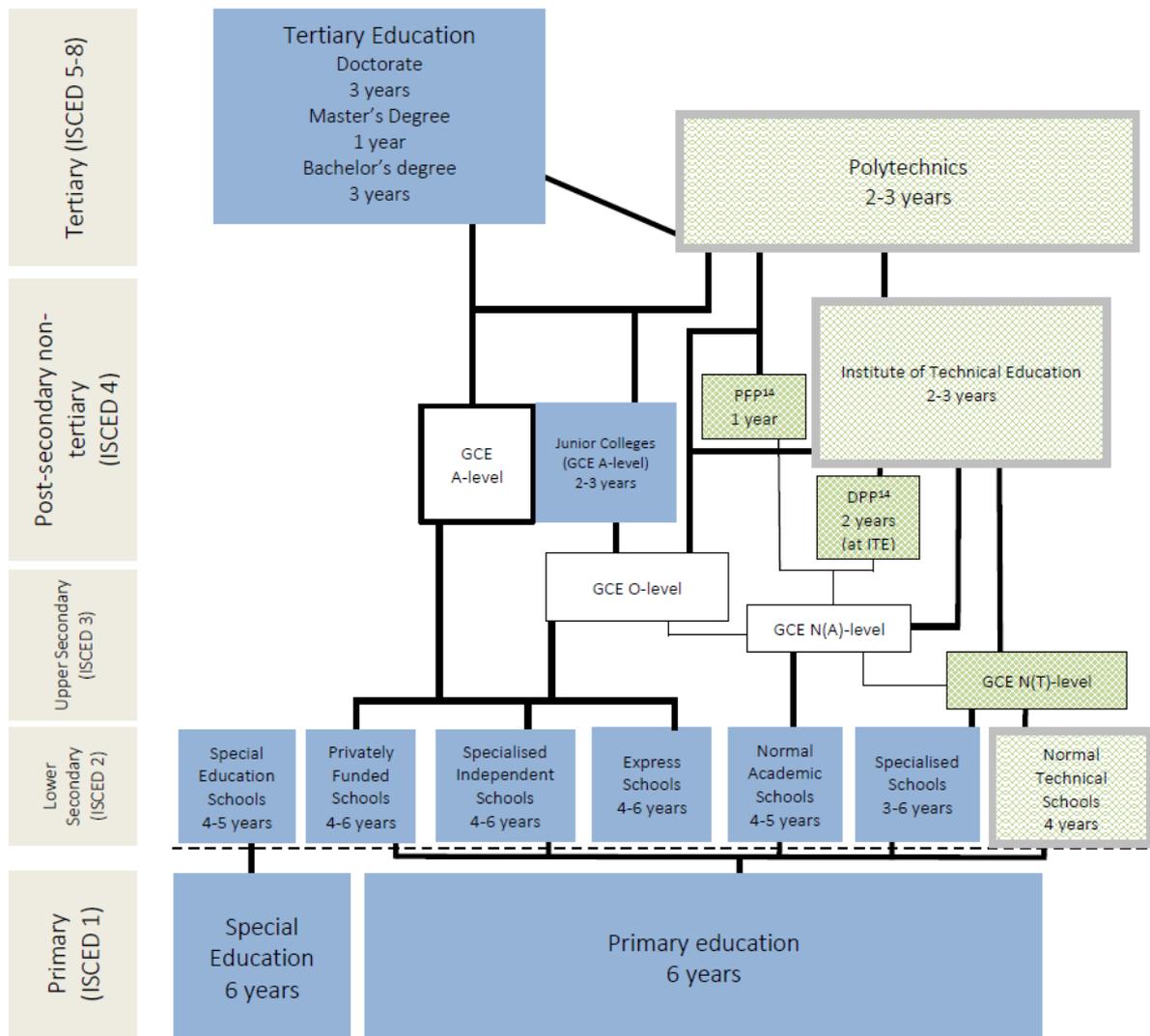
Schülerinnen und Schüler, die eine Universität besuchen wollen, müssen zwei Jahre länger in der Sekundarstufe I verbringen, um A-Level Kurse zu besuchen. Die Lernenden entscheiden sich für eine Richtung der Sekundarstufe II basierend auf ihren Resultaten in den General Certificate of Education (GCE) Examen.

Fachhochschulen bieten dreijährige Diplomprogramme an, die nach Abschluss zu einem Universitätsbesuch befähigen. Das Institute of Technical Education (ITE) bietet kürzere technische und berufliche Bildungsprogramme an, die mit dem National ITE Certificate (NITEC) abgeschlossen werden. Wer mit einem NITEC oder Higher NITEC abschließt, hat die Möglichkeit, auf einer Fachhochschule oder Universität zu studieren. Alternativ kann auf dem ITE ein technisches Diplom erworben werden, wodurch man bestimmte Universitätsprogramme besuchen darf. Junior Colleges bieten zwei- bis dreijährige voruniversitäre Bildungsprogramme an.¹⁰

Eine detaillierte Darstellung der unterschiedlichen Bildungspfade liefert die Abbildung „Bildungswege in Singapur“ auf der folgenden Seite.

⁹ Ministry of Education, "MOE Kindergarten (MK)", Zuletzt abgerufen: April 9, 2024

¹⁰ Ministry of Education, "Overview of Singapore's Education System", Zuletzt abgerufen: März 18, 2024



	General education		Compulsory education
	TVET		Education Pathway
	Additional education / qualifications		Additional education / qualification pathways
¹⁴ DPP/PFP	Direct-Entry-Scheme to Polytechnic Programme/ Polytechnic Foundation Programme (further explanation below – Formal TVET System)		Alternative Qualifications (not traditionally offered at main schools in Singapore). Marked path not leading to an education level indicates access to labour market

Abbildung 2: Bildungswege in Singapur¹¹

Finanzierung des Bildungssystems

Das Bildungsministerium (MOE) stellt die finanziellen Mittel für alle Bildungseinrichtungen zur Verfügung, einschließlich der Einrichtungen für Berufsausbildungen (TVETs), der Universitäten und der Polytechnics. Der Gesamtbetrag der Fördermittel schwankt je nach jährlichem Bedarf der jeweiligen Einrichtung. Dieser Bedarf ist abhängig von der Art und dem Niveau der Ausbildung und von der Anzahl an Schülerinnen und Schülern. Der allgemeine Trend ist jedoch, dass die Ausgaben für Bildungseinrichtungen sowie die Ausgaben pro Schülerin oder Schüler

¹¹ Ministry of Education, "Overview of Singapore's Education System", Zuletzt abgerufen: März 18, 2024

kontinuierlich steigen.¹² Während die singapurische Regierung im Haushaltsjahr 2021/2022 rund SGD 12,6 Milliarden in Bildung investierte, lag der Betrag im Haushaltsjahr 2022/2023 sogar bei SGD 13,0 Milliarden.¹³

Auch Weiterbildungen werden von der Regierung finanziell unterstützt: Dazu müssen alle singapurischen Arbeitgeber eine sogenannte Skills Development Levy (SDL) für die in Singapur beschäftigten Mitarbeiter entrichten. Die für jeden Arbeitnehmenden zu zahlende Abgabe beträgt 0,25 % des monatlichen Gehalts. Das Central Provident Fund Board sammelt die Abgaben im Auftrag der SkillsFuture Singapore Agency (SSG). Daraufhin fließen die gesammelten Mittel in den Skills Development Fund, welcher zur Gewährung von Ausbildungszuschüssen verwendet wird, wenn Unternehmen ihre Mitarbeiter zu Fortbildungen schicken.¹⁴

Registrierung von Schulungsanbietern

Schulungsanbieter müssen sich in der Plattform „Training Partners Gateway“ registrieren, um staatliche Fördermittel von der singapurischen Regierung beantragen zu können. Die Anbieter müssen dabei bestimmte Voraussetzungen erfüllen, um genehmigt und finanziell gefördert zu werden. Eine dieser Bedingungen ist, dass sie mindestens eine einjährige Aus- und Weiterbildungsaktivität vorweisen können. Bei der Plattform handelt es sich um ein von SkillsFuture Singapore verwaltetes Online-Portal, in dem Kurse und Programme registriert, verwaltet und überwacht werden können. Auf der Plattform können Schulungsanbieter außerdem Kursdetails eingeben, den Kurskalender verwalten, Teilnehmer anmelden und Abschlusszertifikate ausstellen. Abgesehen davon sind dort Informationen zu finanziellen Unterstützungen seitens der Regierung, Richtlinien zur Durchführung von Schulungen sowie aktuelle Entwicklungen im Bereich der beruflichen Weiterbildung einsehbar. Für neue Ausbildungsanbieter werden Übersichtspläne zur Verfügung gestellt, die dabei helfen, den Geschäftsbetrieb in die Wege zu leiten.¹⁵

Private Education Institutions (PEIs)

Neben den öffentlichen Bildungseinrichtungen gibt es in Singapur auch die Private Education Institutions (PEIs). Seit der Einführung strengerer Regularien zur Registrierung und Akkreditierung durch den Private Education Act im Jahr 2009 erfuhr Singapur einen starken Rückgang der privaten Bildungseinrichtungen. Die Anzahl reduzierte sich von etwa 1.200 privaten Einrichtung im Jahr 2008 auf derzeit 303 (April 2024).¹⁶ Dieses Gesetz wurde als Reaktion auf die Besorgnis der Regierung über das zunehmend kriminelle Verhalten einiger privater Bildungsanbieter in Kraft gesetzt. Es gab mehrere Fälle von Schülerinnen oder Schülern, die um ihre Ausbildungsgebühr betrogen wurden, sowie Fälle, in denen private Bildungseinrichtungen gefälschte akademische Zertifikate anboten. Daraufhin wurde das EduTrust Certification Scheme – ein freiwilliges Zertifizierungssystem für PEIs – eingeführt. Diese Zertifizierung hat sich zu einem Standard und einem wichtigen Qualitätssiegel für die PEIs entwickelt, um einheimische und internationale Studierende anzuziehen. Die Maßnahme bewirkte, dass private Anbieter auch heute noch eine hohe Nachfrage erfahren. Die Anzahl der Lernenden an privaten Bildungseinrichtungen blieb seit 2008 etwa konstant und erhöhte sich sogar leicht von 120.000 auf 121.000 Schülerinnen und Schüler im Jahr 2021, obwohl sich die Zahl der PEIs in diesem Zeitraum viertelte. Zu den gefragtesten Studiengängen gehören Betriebswirtschaftslehre und Entrepreneurship. Private Bildungsanbieter sind insbesondere bei internationalen Studierenden beliebt; Einheimische bevorzugen hingegen staatlich finanzierte höhere sowie berufsbezogene Bildungseinrichtungen.¹⁷

¹² UNESCO-UNEVOC, SEAMEO-VOCTECH, and Institute of Technical Education, Singapore, “TVET Country Profile Singapore”, Juni 2020

¹³ Ministry of Education Singapore, “Education Statistics Digest 2023”, Oktober 2023

¹⁴ Central Provident Fund Board, “Skills Development Levy”, Zuletzt abgerufen: April 2, 2024

¹⁵ Training Partners Gateway, “About Training Partners Gateway”, Zuletzt abgerufen: April 17, 2024

¹⁶ Training Partners Gateway, “Permitted Courses Offered by PEIs”, Zuletzt abgerufen: April 19, 2024.

¹⁷ Alan Go, “The Decline of Private Education in Singapore – How to Work against the Decline?“, Eduvalue, Zuletzt abgerufen: April 19, 2024

3.2. Künftige Entwicklungen in den relevanten Segmenten und Nachfragesektoren

Neudefinierung der Verantwortlichkeiten durch technologischen Fortschritt

Die Lerninfrastruktur in Singapur ist umfassend und auf die Förderung von Bildung und lebenslangem Lernen ausgelegt. Die Regierung investiert erheblich in die Bildungsinfrastruktur, um sicherzustellen, dass Schülerinnen und Schüler sowie Lernende aller Altersgruppen Zugang zu modernen und effektiven Lernumgebungen haben. Dies setzt eine enge Zusammenarbeit zwischen Bildungsinstitutionen und der Industrie voraus und Initiativen wie lebenslanges Lernen stellen sicher, dass Fachkräfte durch Weiterbildungen sich dem technologischen Fortschritt anpassen.

Das World Economic Forum führte mit 803 Unternehmen, welche insgesamt über 11 Millionen Personen beschäftigen, eine Umfrage bezüglich der künftigen Entwicklung von Arbeitsplätzen und den benötigten Fachkenntnissen durch. Das Ergebnis dieser Umfrage ist, dass laut der befragten Firmen bis 2027 vor allem technologiebezogene Stellen geschaffen werden, wie zum Beispiel Spezialisten für künstliche Intelligenz und Machine Learning, Business Intelligence Analysten und Spezialisten für Big Data. Auch Berufe in den Bereichen Nachhaltigkeit, Energiewende und Eindämmung des Klimawandels werden an Bedeutung gewinnen. Außerdem wird erwartet, dass die Anzahl an Arbeitsplätzen in der Bildungsbranche zwischen 2023 und 2027 um 10% steigen wird. Vor allem werden mehr Berufsschullehrer und Lehrer an Universitäten und Hochschulen nachgefragt. Im Gegensatz dazu werden Büro- und Sekretariatsstellen in den nächsten Jahren abgebaut werden. Bankkaufleute, Kassierer, Datenerfasser und Angestellte in den Bereichen Rechnungswesen, Buchhaltung und Lohnbuchhaltung zählen zu den am stärksten rückläufigen Stellen.

Es wird sich nicht nur die Wichtigkeit von bestimmten Berufsgruppen ändern, sondern auch die Fähigkeiten und Kenntnissen, die von Arbeitgebern nachgefragt werden. Dabei stellte das World Economic Forum fest, dass die Kernkompetenz kreatives Denken bis zum Jahr 2027 am meisten an Bedeutung gewinnen wird. Abgesehen davon werden Unternehmen in den kommenden Jahren Mitarbeiter mit den Kompetenzen analytisches Denken, technologische Kenntnisse, Neugierde, lebenslanges Lernen, Belastbarkeit, Flexibilität, und Agilität zunehmend anwerben. Darüber hinaus werden Kenntnisse in den Bereichen AI und Big Data, Motivation, Talent Management, Kundenservice, Führungsqualitäten und sozialer Einfluss künftig noch signifikanter. AI und Big Data stechen dabei im Vergleich zu den anderen Kompetenzen besonders heraus, da Unternehmen mit mehr als 50.000 Beschäftigten diese beiden Felder in ihren Weiterbildungsstrategien priorisieren. Arbeitgeber legen auch immer mehr Wert auf Soft Skills, da diese resistent gegen Automatisierung sind und den Unternehmen ermöglichen, flexibel auf Veränderungen zu reagieren.¹⁸

Der technologische Fortschritt verändert zunehmend die globale Arbeitswelt und die von Arbeitnehmern geforderten Fähigkeiten. Singapur wird in den kommenden Jahren bedeutende Entwicklungen in den Bereichen Künstliche Intelligenz, Internet of Things, Cybersicherheit und Immersive Media erfahren. Einerseits werden bestimmte Arbeitsplätze durch diese Entwicklungen wegfallen; andererseits werden neue Stellen geschaffen werden und das nicht nur in der Technologie, sondern in allen Bereichen inklusive Finanzen, Gesundheitswesen, Einzelhandel und Fertigung.¹⁹

Karriere-Coaching

Wie auch in anderen Ländern wird Karriere-Coaching in Singapur zunehmend beliebter und könnte ein lukrativer Markt für deutsche Anbieter sein. Die singapurische Regierung selbst wirbt für solche Coachings, was die Nützlichkeit und Popularität seitens der Bevölkerung unterstreicht. Dabei verweist die Regierung auf die Mentoren von Workforce Singapore (WSG) und vom Employment and Employability Institute (e2i). Abgesehen davon gibt es viele private singapurische Anbieter von Karriere-Coachings, welche durch deutsche Angebote ergänzt werden könnten. Personen können von Karriere-Coachings in mehreren Hinsichten profitieren:

Sie helfen dabei

- den persönlichen Karriereplan auf die eigenen Ziele und Interessen abzustimmen,
- Selbstvertrauen aufzubauen und Unterstützung bei der Arbeitssuche zu erhalten,
- Fähigkeiten für die Stellensuche und die Vorstellungsgespräche zu erwerben und
- Informationen über relevante Programme, Veranstaltungen und Workshops zu erhalten.

Mentoren können Personen in verschiedensten Lagen beraten – ganz gleich, ob sie derzeit arbeitslos sind, in einem

¹⁸ World Economic Forum, "The Future of Jobs Report 2023", April 30, 2023

¹⁹ MySkillsFuture, "Artificial Intelligence & the Future of the Workplace", September 6, 2021

Unternehmen beschäftigt sind oder nach einer Karrierepause wieder ins Berufsleben einsteigen wollen. Karriere-Coachings können ebenso in allen Ebenen einer Unternehmenshierarchie genutzt werden, von Berufseinsteigern über Berufserfahrenen bis hin zu Führungskräften und Unternehmern.²⁰ Somit ergibt sich eine Vielzahl an Möglichkeiten und Nischen, auf die sich deutsche Anbieter fokussieren können.

Bildungstechnologie (EdTech)

Globale Bildungstechnologie (EdTech) ist ein rasant wachsendes Technologiefeld weltweit, welches sich auch im akademisch orientierte Singapur verzeichnen lässt, und als „das nächste Fintech“ gefeiert wird. EdTech hat sich in Singapur stark weiterentwickelt und ist heute nicht mehr nur auf den Zugang zu Online-Inhalten beschränkt, sondern umfasst die Analyse von Lerndaten, Gamification, soziales Lernen und personalisierte Lernlösungen, um den Kindern zu helfen, effizienter zu lernen.

Der Ursprung des schnellen Wachstums von EdTech im Stadtstaat, ist auf das starke Engagement für Bildung in Singapur zurückzuführen. 73 % der singapurischen Eltern planen die Bildung ihrer Kinder, bevor diese die Schule beginnen, und 52 % der Singapurere sind bereit, Schulden aufzunehmen, um die Ausbildung ihrer Kinder zu finanzieren, so der HSBC Value of Education Report. Diese Lernbegeisterung geht mittlerweile über die Schulgrenzen hinaus. In den letzten Jahren hat die Regierung Singapurs alles darangesetzt, lebenslanges Lernen zu fördern, was die Vision der Smart Nation unterstützt und aktuelle Schülerinnen und Schüler darauf vorbereitet, zukünftig arbeitsfähig zu sein. Die weitverbreitete Nutzung elektronischer Geräte in Singapur hat die Akzeptanz von EdTech erleichtert. Laut der sozialen Forschungsfirma We Are Social besitzen 91 % der Singapurere ein Smartphone, das sie täglich zum Surfen im Internet nutzen. Die Nutzung von Geräten ist besonders bei Kindern verbreitet. Eine Studie der National University of Singapore (NUS) aus dem Jahr 2018 zeigt, dass das durchschnittliche 12-jährige singapurische Kind fast sieben Stunden pro Tag mit elektronischen Geräten verbringt. Neben der Förderung des lebenslangen Lernens hat die Regierung Singapurs weitere Initiativen gestartet, um das Wachstum von EdTech zu fördern. Eine solche Maßnahme ist die Entwicklung von Masterplänen zur Förderung des Einsatzes von Informations- und Kommunikationstechnologie (IKT) für die Bildung in Singapur. Der aktuelle IKT-Masterplan umfasst Initiativen wie Infrastrukturverbesserungen, erhöhte Konnektivität in Schulen sowie „edumall 2.0“, ein integriertes Portal globaler Lernressourcen und -ansätze, auf das Lehrer zugreifen können, um ihren Unterricht zu planen. Für viele singapurische Schülerinnen und Schüler gehört der Besuch von Nachhilfekursen zum Alltag, auch leistungsstarke Kinder nehmen Nachhilfeunterricht, um ihr Leistungsniveau zu halten. Im Durchschnitt geben singapurische Eltern 155 bis 255 SGD (106 bis 206 Euro) pro Monat für Nachhilfeunterricht aus. Der Bedarf an günstigeren, zugänglicheren Nachhilfe- und Lernlösungen hat eine Nachfrage nach virtuellen Lernlösungen geschaffen.

Es gibt viele Chancen für deutsche Unternehmen, die wachsende Nachfrage nach EdTech im Ausland zu nutzen. Initiativen wie der Lithan Digital Skills Accelerator wurden in Singapur ins Leben gerufen, um die Gründung neuer EdTech-Unternehmen zu fördern. Bis heute hat Lithan Singapore 2.497 Zertifizierungen vergeben und 7.619 Absolventen hervorgebracht, wobei 90 % der Absolventen angeben, dass die angebotenen Kurse ihre Karriere verbessert haben. EdTech ist eine reife Branche in Singapur, die voller Möglichkeiten steckt. Da das Lernen über das Klassenzimmer hinausgeht, werden EdTech-Anwendungen in Singapur für immer größere Teile der Gemeinschaft attraktiv, die lebenslanges Lernen annehmen. Es liegt an den Unternehmen, personalisierte, zielgerichtete Lösungen bereitzustellen, die das Lernerlebnis der Nutzer verbessern.

Die oben genannten Programme und Initiativen der singapurischen Regierung, bieten deutschen Unternehmen die Chance, Partnerschaften mit lokalen Schulen und Universitäten einzugehen oder an staatlich geförderten Projekten teilzunehmen. Hinsichtlich des lebenslangen Lernens bieten sich Möglichkeiten für EdTech-Unternehmen Lösungen für Erwachsene und Berufstätige anbieten. Deutsche Firmen, die sich auf berufliche Weiterbildung und E-Learning spezialisiert haben, könnten hier erfolgreich sein. Spezifische Nischen wie Sprachlern-Apps, STEM-Bildung (Science, Technology, Engineering, and Mathematics) und berufliche Umschulung bieten weitere Möglichkeiten, in denen deutsche EdTech-Firmen ihre spezialisierten Lösungen anbieten können. Insgesamt bietet Singapur ein dynamisches und unterstützendes Umfeld für EdTech-Unternehmen, das deutschen Firmen zahlreiche Möglichkeiten eröffnet.^{21,22}

²⁰ LifeSG, „Get Career Advice and Coaching“, Zuletzt abgerufen: April 12, 2024

²¹ Guide me Singapore. „EdTech in Singapore -opportunities and growth“. Zuletzt abgerufen: Mai 12, 2024

²² Ministry of Education Singapore. „Transforming Education through Technology Masterplan 2030“. Zuletzt abgerufen am: April 16.

3.3. Aktuelle Vorhaben, Projekte und Ziele

Continuing Education and Training (CET) Masterplan

Der 2008 ins Leben gerufene und 2014 überarbeitete Weiterbildungs-Masterplan, der strategischen Bildungsziele wie lebenslanges Lernen, zielt darauf ab, durch Investitionen in die Kompetenzentwicklung ein höheres Maß an Fachwissen innerhalb der Arbeitnehmerschaft aufzubauen und den Arbeitskräftebedarf für das Wachstum spezifischer Branchen zu decken. Der Masterplan ermöglicht berufstätigen Erwachsenen – unabhängig von ihrer Ausgangsqualifikation – ihre Fähigkeiten und Kompetenzen während der gesamten beruflichen Laufbahn weiter auszubauen und zu vertiefen.

Der überarbeitete Masterplan hat drei Schwerpunktbereiche:

- Der Aufbau eines fundierten Fachwissens bei den Arbeitskräften Singapurs durch eine verstärkte Beteiligung der Arbeitgeber an der Kompetenzentwicklung;
- Die Befähigung des Einzelnen zu fundierten Lern- und Berufswahlentscheidungen durch ein verbessertes Angebot an Bildung, Weiterbildung und Berufsberatung;
- Die Entwicklung eines dynamischen Weiterbildungsökosystems mit einem breiten Spektrum an hochwertigen Lernangeboten.²³

SkillsFuture Singapore (SSG)

SkillsFuture Singapore (SSG) ist eine Regierungsbehörde, die die Umsetzung verschiedener Bildungsprogramme vorantreibt und koordiniert. Dazu zählen unter anderem SkillsFuture, Work-Study Degrees, Work-Study Diplomas und Work-Study Post-Diplomas.

SkillsFuture

SkillsFuture ist eine nationale Bewegung, die Singapurern ermöglichen soll, durch lebenslanges Lernen ihr gesamtes Potential zu entfalten.²⁴ Das Ziel dieses Programms ist es, in über 20.000 von der Regierung subventionierten Kursen die eigenen bisherigen Kenntnisse zu vertiefen oder sich in neuen Bereichen außerhalb des derzeitigen Fachgebiets weiterzubilden. SkillsFuture richtet sich an Personen jeden Alters und unabhängig von ihrem Bildungsstand. Die singapurische Regierung gewährte nach der Einführung im Jahr 2015 allen Singapurern und Singapurern ab 25 Jahren ein Eröffnungsguthaben von SGD 500 und zusätzlich eine Aufstockung von SGD 500 im Jahr 2020. Dieses Guthaben kann zur Bezahlung von Kursen verwendet werden, die vom SSG genehmigt und subventioniert wurden. Dazu zählen Online-Kurse, Kurse, die von tertiären Instituten angeboten werden, und Kurse, die von ausgewählten öffentlichen Einrichtungen durchgeführt werden.²⁵ Im Jahr 2022 nahmen rund 560.000 Personen an den Schulungen teil und die drei beliebtesten Weiterbildungsbereiche waren Gastronomie, Informations- und Kommunikationstechnologie sowie Sicherheit und Ermittlungen.²⁶

Work-Study Degrees

Die sechs öffentlich finanzierten Universitäten Singapurs haben im Jahr 2017 im Rahmen der Initiative „SkillsFuture“ die Work-Study Degrees eingeführt, um die Verknüpfung von theoretischer Bildung und praktischer Berufsausbildung weiter zu stärken. Diese Programme ähneln dem deutschen dualen Studium und zeichnen sich durch eine hohe Beteiligung der Arbeitgeber aus: Die Unternehmen und die Universitäten entwerfen gemeinsam Lehrpläne, welche Theorie und Praxis eng miteinander verknüpfen, und beide Parteien bewerten gemeinsam die Leistung der Studierenden. Die Work-Study Degrees können auf eine der folgenden Arten durchgeführt werden:

- Term-in/term-out, wobei die Studierenden abwechselnd ein bis zwei Semester an der Universität und am Arbeitsplatz verbringen;
- work-day/study-day, das heißt die Studierenden arbeiten abwechselnd drei Tage im Unternehmen und Studieren die restlichen zwei Tage pro Woche an der Universität; oder
- eine Kombination aus beidem.²⁷

²³ Ministry of Manpower (MOM), „Refreshed Continuing Education and Training (CET) Masterplan“, Zuletzt abgerufen: April 3, 2024

²⁴ Ministry of Education, „Overview of Singapore’s Education System“, Zuletzt abgerufen: März 18, 2024

²⁵ SkillsFuture Singapore, „SkillsFuture Credit“, Zuletzt abgerufen: März 28, 2024

²⁶ SkillsFuture Singapore, „Strong Participation in SkillsFuture Programmes; SSG Seeks to Do More with Enterprises“, März 23, 2023

²⁷ Ministry of Education, „Overview of Singapore’s Education System“, Zuletzt abgerufen: März 18, 2024

Work-Study Diploma

Eine weitere Initiative von SkillsFuture Singapore sind die Work-Study Diplomas (WSDip), welche der klassischen deutschen Berufsausbildung ähneln. Es handelt sich um 2,5 bis 3 Jahre dauernde Programme, die sowohl frischen als auch berufstätigen Absolventen des Institute of Technical Education (ITE) zur Verfügung stehen. Die Work-Study Diplomas werden am ITE durchgeführt und stellen einen praxisnahen Bildungsweg dar, bei dem 70 % der gesamten Ausbildungszeit auf Praktika in Unternehmen entfallen. Die WSDip-Kurse werden gemeinsam vom ITE und von den Partnerunternehmen entwickelt. Die Auszubildenden sind in den Firmen Vollzeitangestellte und erhalten für die Dauer des Programms ein Gehalt. Singapurische Staatsangehörige erhalten zusätzlich eine Anmeldeprämie in Höhe von SGD 5.000. Work-Study Diplomas können in den Bereichen Business & Dienstleistungen, Infokommunikation & Medien und Technik absolviert werden.²⁸

Work-Study Post-Diploma

Die Work-Study Post-Diplomas (WSPostDip) – früher bekannt unter der Bezeichnung SkillsFuture Earn and Learn – sind 12- bis 18-monatige Work-Learn-Programme, die Absolventen von Polytechnics einen Vorsprung in ihrer Karriere verschaffen. WSPostDips bieten den Absolventen dabei die Möglichkeit, ihre in der Schule erworbenen Fähigkeiten und Kenntnisse zu vertiefen und durch die Arbeit in einem Betrieb den Übergang ins Berufsleben zu erleichtern. Das Programm wurde in Zusammenarbeit mit der Industrie entwickelt, um die Relevanz für Arbeitgeber zu gewährleisten. WSPostDip-Trainees durchlaufen ein strukturiertes Lernen am Arbeitsplatz, werden von Mentoren betreut und erhalten nach Abschluss ein von der Industrie anerkanntes Zertifikat. Das Programm richtet sich ausschließlich an singapurische Staatsbürger und Staatsbürgerinnen sowie Personen mit „Permanent Resident“-Status. Darüber hinaus erhalten Singapurinnen und Singapurereine Anmeldeprämie von SGD 5.000.²⁹

TVET (Technical and Vocational Education and Training)

In Singapur sind das Ministerium für Arbeit (MOM), das Ministerium für Handel und Industrie (MTI) und das Bildungsministerium (MOE) für die Planung und Verwaltung der technischen und beruflichen Aus- und Weiterbildung (TVET) zuständig.³⁰ Die Berufsausbildung kann in Singapur formell von einer Bildungs- oder Ausbildungseinrichtung oder außerhalb des formalen Systems von privaten Anbietern erworben und zertifiziert werden.³¹

Das formale TVET-System umfasst die untere und obere Sekundarstufe, die postsekundäre nicht-tertiäre und die tertiäre Bildungsebene. Dabei gibt es drei Bildungswege:

Zunächst werden technische Kurse in der Sekundarstufe angeboten, welche nach vier Jahren abgeschlossen werden. Schülerinnen und Schüler müssen in diesem Zeitraum fünf bis sieben Fächer belegen, darunter Englisch, Mathematik und Computeranwendungen als Pflichtfächer. Die Absolventen der technischen Kurse können anschließend an dem Institute of Technical Education ihre Bildung fortsetzen. Alternativ können sie in den Normal (Academic) Pfad wechseln, um den GCE O-Level Abschluss zu erlangen. Dies ermöglicht ihnen den Aufstieg in höhere akademische oder berufsorientierte Bildungswege, einschließlich des direkten Zugangs zu den Polytechnics.

Zweitens werden TVET-Programme auch auf der postsekundären nicht-tertiären Bildungsebene durchgeführt. Sie dauern zwei bis drei Jahre und finden am Institute of Technical Education (ITE) statt. Sowohl die Arbeitgeber als auch das ITE sind in der Entwicklung dieser ausbildungsbasierten Programme involviert. Das ITE bietet auch technische Diplom-Programme in Zusammenarbeit mit ausländischen Partnern in Nischenbereichen wie Automobiltechnik an. Studierende, die an weiterer Bildung interessiert sind, können sich nach dem Abschluss an den Polytechnics bewerben.

Zum dritten Bildungsweg zählen die dreijährigen TVET-Programme auf tertiärer Ebene an den Polytechnics. Diese bieten eine große Auswahl an Kursen in Bereichen wie Ingenieurwesen, angewandte Wissenschaften und Biotechnologie, Gesundheitswissenschaften, frühkindliche Erziehung, Betriebswirtschaft, Rechnungswesen, Sozialwissenschaften, Massenkommunikation und digitale Medien an. Anschließend kann ein Studium an einer der Universitäten verfolgt werden.³²

²⁸ Ministry of Education, "Overview of Singapore's Education System", Zuletzt abgerufen: März 18, 2024

²⁹ Ebd.

³⁰ UNESCO-UNEVOC, "TVET Country Profiles Singapore", Juli 2022

³¹ Sreeja Nair et al., "Preparing for Workforce Transformation in Singapore: The Role of Technical and Vocational Education and Training", Medium, August 26, 2021

³² UNESCO-UNEVOC, SEAMEO-VOCTECH, and Institute of Technical Education, Singapore, "TVET Country Profile Singapore", Juni 2020

Dual Vocational Education and Training „DVET“ – Das duale Berufsausbildungsprogramm der AHK Singapur

In Deutschland wird die Berufsausbildung im dualen System durchgeführt und ist schon fast ein Markenzeichen der deutschen Wirtschaft geworden. Die Auslandshandelskammer Singapur hat sich zum Ziel gesetzt, das deutsche Modell der dualen Berufsausbildung zu implementieren. Viele Unternehmen in Singapur stehen vor der Herausforderung, nicht genügend qualifizierte Nachwuchskräfte zu finden, was langfristig ihre Wettbewerbsfähigkeit beeinträchtigen kann. Aus diesem Grund ist die Entwicklung und Bereitstellung von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen für lokale und internationale Mitarbeiter von entscheidender Bedeutung. Auch das wachsende Engagement deutscher Unternehmen in Singapur ist Antrieb dafür, eine duale Berufsausbildung vor Ort zu etablieren.

Mit einer Kombination aus theoretischer und praktischer Ausbildung bietet das Programm jungen singapurischen Schulabgänger/-innen die Möglichkeit, sowohl Kenntnisse in der Berufsschule zu erwerben als auch praktische Erfahrungen in einem Unternehmen zu sammeln. Die AHK Singapur, der Ausbildungsbetrieb und die Berufsschule kooperieren mit dem Ziel, die Auszubildenden optimal auf die berufliche Zukunft vorzubereiten. Unternehmen schätzen das durch die duale Berufsbildung angeeignete Fachwissen und möchten davon langfristig profitieren. Es ist geplant, dass das duale Konzept bis Sommer 2025 umgesetzt und gestartet wird. Das deutsche Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz (BMWK) fördert dieses Projekt mit finanziellen Mitteln.

Es sind zwei unterschiedliche Konzepte denkbar: Erstens könnte das deutsche Modell der Berufsausbildung in Singapur übernommen werden. Das Programm setzt sich in diesem Fall aus 70 % praktischer und 30 % theoretischer Bildung zusammen. Berufsausbildungen sind in den Bereichen Spedition, Logistik und Groß- und Außenhandel mit dem Schwerpunkt auf Außenhandel geplant. Zweitens könnte ein duales Studium von der AHK Singapur umgesetzt werden. Studierende würden dann abwechselnd ein Semester im Betrieb und ein Semester an der Universität verbringen.

Nach Abschluss des Programms werden die Absolventen ein von der AHK Singapur ausgestelltes Zertifikat erhalten, welches weltweit anerkannt ist. Dadurch können sie sowohl in Deutschland und Singapur als auch in anderen Ländern eine Beschäftigung in dem entsprechenden Tätigkeitsbereich aufnehmen.

3.4. Wettbewerbssituation

Nationale und internationale Universitäten als Wettbewerber

Das Bildungssystem Singapurs hat sich in den vergangenen Jahrzehnten zu einem der besten weltweit entwickelt. Die sechs staatlich finanzierten Universitäten sind international angesehen, wobei die National University of Singapore und die Nanyang Technological University sogar zu den 100 besten Universitäten der Welt gehören (jeweils Platz 19 und 36 im Jahr 2023).³³ Jedoch haben sich auch die folgenden ausländischen Spitzenuniversitäten mit einer Niederlassung in Singapur etabliert:

- Massachusetts Institute of Technology,
- Wharton Business School von der University of Pennsylvania,
- Johns Hopkins University,
- Georgia Institute of Technology,
- TUM Asia
- Chicago Graduate School of Business und die
- INSEAD.³⁴

Einige dieser Eliteuniversitäten gehören zu CREATE, einem Zusammenschluss von Universitäten, die durch die singapurische Regierung gefördert werden, um die Forschung an singapurischen Universitäten zu unterstützen.³⁵ Sowohl die singapurischen als auch die ausländischen Universitäten ziehen tausende Studierende aus anderen Ländern nach Singapur. Beispielsweise waren im Jahr 2023 25% aller Studierenden an der National University of Singapore und an der Nanyang Technological University internationale Studierende.³⁶

Etablierung der TVETs im singapurischen Bildungssystem im Wettbewerb zu Universitäten

Die technische und berufliche Aus- und Weiterbildung hat seit der Einführung des Institute of Technical Education (ITE) im Jahr 1992 ein weniger angesehenes Image als Universitäten: TVETs wurden als "letzte Möglichkeit" für

³³ THE - Times Higher Education, "World University Rankings 2023", Zuletzt abgerufen: April 15, 2024

³⁴ Ministry of Foreign Affairs Singapore, "Studying in Singapore", Zuletzt abgerufen: April 15, 2024

³⁵ CREATE, "CREATE Partners", Zuletzt abgerufen: Mai 10, 2024

³⁶ THE - Times Higher Education, "World University Rankings 2023", Zuletzt abgerufen: April 15, 2024

Leistungsschwache und Schulabbrecher angesehen. Nachdem die singapurische Regierung Maßnahmen wie eine Rebranding-Kampagne und die Verbesserung der pädagogischen Kompetenzen eingeleitet hatte, verbesserte sich die öffentliche Wahrnehmung der TVETs schrittweise.³⁷

Doch auch heute erfahren technische und berufliche Aus- und Weiterbildungen oft im Vergleich zur Universitätsbildung weniger Ansehen, obwohl Absolventen von TVET-Programmen hohe Verdienstmöglichkeiten haben– insbesondere in Branchen, die in der neuen digitalen Wirtschaft wachsen.³⁸ Darüber hinaus liegen die Beschäftigungsquoten von ITE-Absolventen sechs Monate nach dem Abschluss bei fast 90 Prozent, was die berufliche Ausbildung zu einer erstrebenswerten Alternative im Vergleich zur universitären Bildung macht.³⁹

Die Denkweise, dass die berufliche Bildung zweitrangig gegenüber der universitären Bildung ist, trägt zum Fachkräftemangel in Singapur bei. Der Grund hierfür ist, dass die Kenntnisse der Universitätsabsolventen oft nicht vollständig mit dem von der Industrie nachgefragten Fachwissen übereinstimmen. Singapur hat das Potential von Berufsausbildungen für die Wirtschaft und die Bekämpfung des Fachkräftemangels erkannt. Aufgrund dessen ist die Regierung nun bestrebt, die TVETs auszubauen und in entsprechende Einrichtungen wie das ITE zu investieren.⁴⁰ Zudem kann dies auch eine Möglichkeit für deutsche Schulungsanbieter sein, ihre Produkte und Dienstleistungen im singapurischen Bildungssystem zu etablieren und Kooperationen mit Unternehmen und Bildungseinrichtungen einzugehen.

3.5. Stärken und Schwächen des Marktes

Bereitschaft zu lebenslangem Lernen und Bekämpfung des Fachkräftemangels

Singapur investiert stark in die Bildung der eigenen Bevölkerung, um trotz begrenzter natürlicher Ressourcen im globalen Wettbewerb erfolgreich zu sein. Auch die Bürger sind bemüht sich weiterzubilden, um sich von anderen Arbeitnehmern abzuheben und ihre beruflichen Ziele zu erreichen. Dies ist unter anderem daran zu erkennen, dass im Jahr 2022 41,6 % der Staatsbürger und der Erwerbspersonen mit permanentem Residenzstatus über einen Universitäts- oder Hochschulabschluss verfügten⁴¹. Die Bereitschaft zu lebenslangem Lernen eröffnet deutschen Schulungsanbietern in Singapur die Möglichkeit, ihre Produkte und Dienstleistungen verschiedensten Bevölkerungsgruppen anzubieten und sie erfolgreich zu vermarkten.

Außerdem können deutsche Schulungsanbieter vom Fachkräftemangel in Singapur profitieren, indem sie Aus- und Weiterbildungen für die benötigten Berufsgruppen anbieten. Besonders nachgefragt sind Fachkräfte in den Bereichen Bauwesen, Marketing & Sales, Betrieb & Logistik, IT, Fertigung und Kundenservice. Allerdings sind nicht nur Weiterbildungen mit diesen Schwerpunkten gefragt, sondern auch im Bereich Soft Skills wie zum Beispiel kritisches und analytisches Denken, Anpassungsfähigkeit und Führungsqualitäten.⁴² Deutsche Unternehmen können somit durch ihre Bildungsprogramme die Kompetenzen von Arbeitnehmern weiterentwickeln und zur Eindämmung des Fachkräftemangels beitragen.

E-Learning vs. Schulungen in Präsenz

Singapur bietet viele wirtschaftsfreundliche Aspekte, die internationale Unternehmen dazu verleiten, eine Niederlassung in dem Stadtstaat zu eröffnen. Dazu zählen beispielsweise die deregulierte Wirtschaft, Englisch als Amtssprache, niedrige Steuersätze und eine ausgezeichnete Infrastruktur. Die genannten Vorteile spiegeln sich auch in der Platzierung Singapurs im „Ease of Doing Business Index“ der World Bank wider. Hier belegte Singapur zuletzt im Mai 2019 nach Neuseeland den zweiten Platz. Der Index beschreibt unter anderem, wie einfach es ist, in einem Land ein Unternehmen zu gründen, dies zu führen und Kredite zu erhalten.⁴³

Die wirtschaftliche Attraktivität Singapurs wird allerdings durch die hohen Standortkosten und Löhne gedämpft. Im Jahr 2023 galt Singapur zusammen mit Zürich aufgrund der Mietpreise und Lebenshaltungskosten als teuerste Stadt weltweit⁴⁴, was für Unternehmen ein Grund gegen eine Niederlassung in dem Stadtstaat darstellen könnte. Allerdings

³⁷ Janice Loo, „Technical and Vocational Education“, National Library Board, Mai 2019

³⁸ Sreeja Nair et al., „Preparing for Workforce Transformation in Singapore: The Role of Technical and Vocational Education and Training“, Medium, August 26, 2021

³⁹ World Skills UK, „Singapore: Building a Future Economy with TVET at Its Heart“, 2019

⁴⁰ Nat Varaprasad, „50 Years of Technical Education in Singapore: How to Build a World Class TVET System“, *World Scientific*, Mai 2016

⁴¹ G'Tal, „Singapur Braucht Mehr Fachkräfte“, September 21, 2023

⁴² Human Resources Online, „Singapore Employers Report Strongest Hiring Intentions between July to September 2022“, Juni 15, 2022

⁴³ The World Bank Group, „Ease of Doing Business Rankings“, Zuletzt abgerufen: April 18, 2024

⁴⁴ Anna Fleck, „The World's Most Expensive Cities“, Dezember 7, 2023

ist die Aus- und Weiterbildungsbranche nicht zwingend auf eine Präsenz in Singapur angewiesen. Kurse und Materialien können von Schulungsanbietern online statt in Klassenräumen zur Verfügung gestellt werden. Das sogenannte E-Learning ist schon seit Längerem kein neues Phänomen in Singapur. Bereits seit Anfang der 2000er Jahre wurden Schulungen auf CD-ROMs angeboten. Mit der Zeit boten auch Universitäten und andere Bildungseinrichtungen zunehmend webbasierte Lernangebote an.⁴⁵ Online-Bildungsangebote wurden in Singapur vor allem während der Covid-19-Pandemie unerlässlich: Bildungseinrichtungen waren gezwungen, ihre Präsenzveranstaltungen einzustellen und auf virtuelle Formate auszuweichen. Jedoch ist die Beliebtheit solcher webbasierten Formate auch heute noch hoch und es wird weiterhin ein Wachstum des Marktes erwartet. Die Gründe hierfür sind unter anderem, dass der synchrone und kollaborative virtuelle Unterricht eine aktive Teilnahme ermöglicht und somit einem physischen Klassenzimmer ähnelt. Ein weiterer Vorteil von E-Learning ist die vereinfachte Verfolgung von Lernerfolgen und Fortschritten. Außerdem bieten webbasierte Kurse mehr Flexibilität, da die Lernenden von überall auf die Plattformen und Materialien zugreifen können. Aufgrund dieser Faktoren ist das Online-Lernen die beliebteste und auch neueste Form des Fernunterrichts. Es wird erwartet, dass der technologische Fortschritt den E-Learning-Markt zusätzlich stimulieren wird. Laut einem Marktforschungsbericht wurde dieser Markt in Singapur schon im Jahr 2019 auf über USD 792 Millionen geschätzt und soll bis 2027 voraussichtlich über USD 2,2 Milliarden betragen.⁴⁶

Auch Unternehmen setzen zunehmend E-Learning-Plattformen für interne Schulungen von Mitarbeitern ein. Dies eröffnet viele Möglichkeiten für deutsche Schulungsanbieter: Vor allem kleine und mittelständische Unternehmen können potenzielle Partner für deutsche Anbieter darstellen, da größere Unternehmen bereits oft über eine interne Aus- und Weiterbildungsabteilung verfügen. Schulungsanbieter aus Deutschland können kleinen und mittleren singapurischen Firmen sowohl webbasierten Lernangebote als auch Schulungen vor Ort anbieten. Der Trend der vergangenen Jahre und Jahrzehnte entwickelt sich allerdings zunehmend zu Online-Angeboten. Auch deutsche Firmen, welche in Singapur ansässig sind und auf gut ausgebildetes lokales Fachpersonal angewiesen sind, könnten potenzielle Partner für deutsche Bildungsanbieter sein.⁴⁷ Deutsche Anbieter können so von hohem Bedarf an beruflicher Weiterbildung profitieren, denn das deutsche Berufsausbildungssystem und Studiensystem genießen hohes Ansehen. Auch in der modernen Ausstattung von Trainingsinstituten können weitere Markchancen liegen, denn „Made in Germany“ wird in Singapur weiterhin eine hohe Bedeutung beigemessen. Besonders sektorspezifisch gibt es unter anderem in den Bereichen Forschung, künstliche Intelligenz, Industrie 4.0 sowie im Gesundheits- und Finanzwesen große Potenziale für deutsche Trainingsanbieter oder Anbieter von Trainingsequipment, aufgrund des exzellenten Rufs deutscher Unternehmen in diesen Bereichen.

Singapur fungiert zudem als wichtiger Knotenpunkt für den asiatisch-pazifischen Raum, was deutschen Unternehmen durch Partnerschaften mit singapurischen Firmen Zugang zu anderen Märkten in der Region verschaffen könnte. Diese internationalen Kooperationen können den Markteintritt erleichtern und die Reichweite erhöhen. Deutsche Unternehmen genießen weltweit einen guten Ruf für Qualität und Innovationskraft, was im bildungsorientierten Umfeld Singapurs besonders geschätzt wird und den Marktzugang erleichtern könnte.

Die in der untenstehenden SWOT-Analyse aufgezeigten Stärken und Schwächen sowie Chancen und Risiken wurden bereits weitestgehend in den vorangehenden Kapiteln erläutert und werden an dieser Stelle noch einmal übersichtlich dargestellt.

⁴⁵ Infocomm Media Development Authority, "Yeo Cheow Tong, Minister for Communications & Information Technology - Speech Singapore IT Federation E-Learning Chapter Launch, Regent Hotel", Mai 29, 2001

⁴⁶ Technology, Media and Telecommunications, "Singapore E-Learning Market Forecast to 2027", *Business Market Insights*, August 2020

⁴⁷ Hans-Gerhard Reh, "Deutsche Bildungskonzepte Gegen Fachkräftemangel in ASEAN", Ostasiatischer Verein e.V., Zuletz abgerufen: April 19, 2024

SWOT-Analyse

<p>S – Strengths (Stärken)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Lernwillige, englischsprachige Bevölkerung - Finanzielle Unterstützung für Aus- und Weiterbildung der Arbeitnehmer durch den Central Provident Fund vom Ministry of Education - Zunehmender Fokus der Regierung und Industrie auf Berufsausbildungen - Wirtschaftsfreundliches Umfeld: Leistungsfähige und korruptionsfreie Verwaltung, hohes Maß an Rechtssicherheit und Englisch als Geschäftssprache 	<p>W – Weaknesses (Schwächen)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Hohe Löhne und Standortkosten im regionalen Vergleich - Begrenzte Ansiedlungsmöglichkeiten für (Produzierende) Unternehmen durch Landknappheit - Vergleichbar kleine Marktgröße und dadurch kein großer Absatzmarkt
<p>O – Opportunities (Chancen)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ansiedlung zahlreicher Zukunftsbranchen in Singapur; umfangreiche Digitalisierung - Fachkräftemangel und Abhängigkeit von ausländischen Arbeitern - Absolventen entsprechen nicht den Anforderungen der Industrie - Potentielle Zusammenarbeit mit etablierten Schulungsanbietern in Singapur - Wachstum im Bereich Bildungstechnologie (EdTech) 	<p>T – Threats (Risiken)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Universitäten und singapurische Private Education Institutions als Wettbewerber - Restriktive Erteilung von Arbeitsgenehmigungen - Bevorzugung öffentlicher Bildungseinrichtungen durch singapurische Staatsbürger

Tabelle 2: SWOT-Analyse (Quelle: Ausarbeitung AHK Singapur)

4. Kontaktadressen

Institution	Kurzbeschreibung
Auslandshandelskammer Singapur	Die Auslandshandelskammer (AHK) Singapur ist Teil eines Netzwerks von mehr als 150 bilateralen Industrie- und Handelskammern in 93 Ländern weltweit. Als offizielle Handelsförderung der deutschen Bundesregierung übernimmt die AHK wichtige Aufgaben, um den bilateralen Handel zwischen Deutschland und Singapur zu fördern. Mit mehr als 550 Unternehmensrepräsentanten aus den unterschiedlichsten Industrien ist die AHK Singapur eine der größten bilateralen Handelskammern in Singapur.
Deutsche Botschaft Singapur	Die deutsche Botschaft Singapur ist die Vertretung der Bundesrepublik Deutschland in Singapur. Sie ist der erste Ansprechpartner und übernimmt wichtige Dienstleistungen für deutsche Staatsangehörige in dem Stadtstaat. Darüber hinaus vermittelt sie mit und zwischen deutschen Institutionen zur Erfüllung diverser Aufgaben für die bilaterale Beziehung zwischen Deutschland und Singapur.
Germany Trade & Invest	Germany Trade & Invest (GTAI) ist die Außenwirtschaftsagentur der Bundesrepublik Deutschland. Mit 60 Standorten weltweit und dem Partnernetzwerk unterstützt Germany Trade & Invest deutsche Unternehmen bei ihrem Weg ins Ausland, wirbt für den Standort Deutschland und begleitet ausländische Unternehmen bei der Ansiedlung in Deutschland.
Institute of Technical Education Singapore	Das Institute of Technical Education (ITE) in Singapur ist eine Bildungseinrichtung, die technische und berufliche Ausbildungsprogramme anbietet. Es wurde gegründet, um den Bedarf an Fachkräften zu decken und Schülerinnen und Schülern die Möglichkeit zu geben, praktische Fähigkeiten zu erwerben und somit ihre Beschäftigungschancen zu erhöhen. Die Programme des ITE umfassen eine Vielzahl von Bereichen wie Ingenieurwesen, Informationstechnologie, Gesundheitswesen, Gastronomie, Tourismus und mehr. Das ITE arbeitet eng mit der Industrie zusammen, um sicherzustellen, dass die Ausbildungsprogramme den aktuellen Anforderungen des Arbeitsmarktes entsprechen.
Ministry of Education	Das Ministry of Education (MOE) in Singapur ist eine staatliche Behörde, die für die Entwicklung und Umsetzung von Bildungspolitik im Land zuständig ist. Es ist verantwortlich für alle Bildungsangelegenheiten von der frühkindlichen Bildung bis zur Hochschulbildung und zielt darauf ab, ein qualitativ hochwertiges Bildungssystem zu schaffen, das die individuellen Fähigkeiten und Talente fördert und die Bevölkerung auf die dynamische und wissensbasierte Wirtschaft vorbereitet.
Ministry of Manpower	Die Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik wird von dem Ministry of Manpower (MOM) gestaltet und umgesetzt. Das MOM hat das Ziel, faire Arbeitspraktiken sicherzustellen, die Beschäftigungschancen zu maximieren und den Schutz der Arbeitnehmerrechte sicherzustellen. Das MOM ist auch für die Gewährleistung der Einhaltung der Arbeitsgesetze und Vorschriften durch Arbeitgeber und Arbeitnehmer verantwortlich und bietet Unterstützung und Beratung für Arbeitssuchende, Arbeitnehmer und Arbeitgeber in Bezug auf Beschäftigungsfragen.
Ministry of Trade and Industry	Das Ministry of Trade and Industry (MTI) in Singapur ist für die Förderung des Wirtschaftswachstums, die Entwicklung von Handelsbeziehungen und die Schaffung eines günstigen Geschäftsumfelds im Land verantwortlich. Das MTI formuliert und implementiert Wirtschaftsstrategien und arbeitet eng mit der Industrie zusammen, um Singapurs Wettbewerbsfähigkeit und die Position als internationales Handels- und Investitionszentrum zu stärken. Zu den Aufgaben des MTI gehören die Förderung des internationalen Handels, die Entwicklung von Handelsabkommen, die Unterstützung von Unternehmen bei der Expansion ins Ausland und die Förderung von Investitionen.
SkillsFuture Singapore	SkillsFuture Singapore (SSG) ist dem Ministry of Education unterstellt und hat das Ziel, eine Kultur des lebenslangen Lernens zu fördern und die Beschäftigungsfähigkeit der Bürger zu verbessern, indem es eine Vielzahl von Weiterbildungs- und Trainingsmöglichkeiten anbietet. SSG arbeitet eng mit Bildungseinrichtungen, Unternehmen und anderen relevanten Organisationen zusammen, um sicherzustellen, dass die Weiterbildungsangebote den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes entsprechen.

5. Quellenverzeichnis

- Auswärtiges Amt. “Deutschland Und Singapur: Bilaterale Beziehungen”. Februar 15, 2024. <https://www.auswaertiges-amt.de/de/service/laender/singapur-node/bilateral/225400>.
- Central Provident Fund Board. “Skills Development Levy”. Zuletzt abgerufen: April 2, 2024. <https://www.cpf.gov.sg/employer/employer-obligations/skills-development-levy>
- CREATE. “CREATE Partners”. Zuletzt abgerufen: Mai 10, 2024. <https://www.create.edu.sg/partners>.
- DAAD. “DAAD-Bildungssystemanalyse Singapur”. Zuletzt abgerufen: April 22, 2024. https://www2.daad.de/medien/der-daad/analysen-studien/bildungssystemanalyse/singapur_daad_bsa.pdf
- DAAD Singapur. “Poly-Goes-UAS Programme”. Zuletzt abgerufen: April 22, 2024. <https://www.daad-singapore.org/en/study-research-in-germany/alumni-experiences/poly-goes-uas-programme/>
- Department of Statistics Singapore. “Gross Domestic Product Dashboard”. Zuletzt abgerufen: April 16, 2024. <https://www.singstat.gov.sg/find-data/search-by-theme/economy/national-accounts/visualising-data/gross-domestic-product-dashboard>
- . “SINGAPORE CONSUMER PRICE INDEX by HOUSEHOLD INCOME GROUP”. Januar 23, 2024. <https://www.singstat.gov.sg/-/media/files/news/cpi-jul-dec2023.ashx>
- . “Singapore Economy”. Februar 2024. https://www.singstat.gov.sg/modules/infographics/-/media/Files/visualising_data/infographics/Economy/singapore-economy22022024.pdf
- . “Unemployment Rate Aged 15 Years and Over, End June”. Zuletzt abgerufen: April 16, 2024. <https://tablebuilder.singstat.gov.sg/table/TS/M182332>
- Fleck, Anna. “The World’s Most Expensive Cities”. Dezember 7, 2023. <https://www.statista.com/chart/13279/the-cities-with-the-highest-cost-of-living/>
- Guide me Singapore. “EdTech in Singapore -opportunities and growth“. Zuletzt abgerufen: Mai 12, 2024. <https://www.guidemesingapore.com/business-guides/industry-guides/education-industry/edtech-in-singapore>
- Go, Alan. “The Decline of Private Education in Singapore – How to Work against the Decline?“. Eduvalue. Zuletzt abgerufen: April 19, 2024. <https://eduvalue.com.sg/the-decline-of-private-education-in-singapore-how-to-work-against-the-decline/>
- GTaI. “Singapur Braucht Mehr Fachkräfte”. September 21, 2023. <https://www.gtai.de/de/trade/singapur/wirtschaftsumfeld/singapur-braucht-mehr-fachkraefte-1020008>
- . “Wirtschaftsdaten Kompakt Singapur”. Dezember 2023. https://www.gtai.de/resource/blob/18364/86db9e9cce8e187ea3d85957b603cf2b/GTAI-Wirtschaftsdaten_Dezember_2023_Singapur.pdf
- Human Resources Online. “Singapore Employers Report Strongest Hiring Intentions between July to September 2022”. Juni 15, 2022. <https://www.humanresourcesonline.net/singapore-employers-report-strongest-hiring-intentions-between-july-to-september-2022>
- IMD - International Institute for Management Development. “World Competitiveness Ranking”. Zuletzt abgerufen: April 17, 2024. <https://www.imd.org/centers/wcc/world-competitiveness-center/rankings/world-competitiveness-ranking/>
- Infocomm Media Development Authority. “Yeo Cheow Tong, Minister for Communications & Information Technology - Speech Singapore IT Federation E-Learning Chapter Launch, Regent Hotel”. Mai 29, 2001. <https://www.imda.gov.sg/resources/press-releases-factsheets-and-speeches/archived/ida/speeches/2001/20061212141126>

- Kooperation International. “Überblick Zur Kooperation mit Deutschland: Singapur”. Zuletzt abgerufen: April 22, 2024. <https://www.kooperation-international.de/laender/asien/singapur/zusammenfassung/ueberblick-zur-kooperation-mit-deutschland/>
- LifeSG. “Get Career Advice and Coaching”. Zuletzt abgerufen: April 12, 2024. <https://www.life.gov.sg/guides/support-for-your-job-search/get-career-advice-and-coaching>.
- Loo, Janice. “Technical and Vocational Education”. National Library Board, Mai 2019. <https://www.nlb.gov.sg/main/article-detail?cmsuuiid=5d76abd9-eab3-45e0-975c-f131db7c4fc1>
- Ministry of Education. “MOE Kindergarten (MK)”. Zuletzt abgerufen: April 9, 2024. <https://www.moe.gov.sg/preschool/moe-kindergarten/>
- . “Overview of Singapore’s Education System”. Zuletzt abgerufen: März 18, 2024. https://www.moe.gov.sg/-/media/files/about-us/overview_of_singapore_education_system.pdf
- Ministry of Education Singapore. “Education Statistics Digest 2023”. Oktober 2023. <https://www.moe.gov.sg/-/media/files/about-us/education-statistics-digest-2023.pdf>
- Ministry of Education Singapore. “Transforming Education through Technology Masterplan 2030“. Zuletzt abgerufen am: April 16. <https://www.moe.gov.sg/education-in-sg/educational-technology-journey/edtech-masterplan>.
- Ministry of Foreign Affairs Singapore. “Studying in Singapore”. Zuletzt abgerufen: April 15, 2024. <https://www.mfa.gov.sg/Overseas-Mission/Vientiane/Studying-in-Singapore>.
- Ministry of Manpower (MOM). “Refreshed Continuing Education and Training (CET) Masterplan”. Zuletzt abgerufen: April 3, 2024. <https://www.mom.gov.sg/employment-practices/skills-training-and-development/refreshed-cet-masterplan>.
- Muschter, René. “Daten Und Fakten Zu Singapur”. März 18, 2024. <https://de.statista.com/themen/9861/singapur/#topicOverview>.
- MySkillsFuture. “Artificial Intelligence & the Future of the Workplace”. September 6, 2021. https://www.myskillsfuture.gov.sg/content/portal/en/career-resources/career-resources/education-career-personal-development/artificial-intelligence---the-future-of-the-workplace.html?cid=a1:mysf%7Ca2:hasharticle%7Ca3:c00050_topskillareastopickupin2021_linkto_article-artificialintelligence%7Cccz.
- Nair, Sreeja, Sun Sun Lim, B Trenerry, S Chng, and Y Wang. “Preparing for Workforce Transformation in Singapore: The Role of Technical and Vocational Education and Training”. Medium, August 26, 2021. <https://medium.com/digital-asia-ii/preparing-for-workforce-transformation-in-singapore-the-role-of-technical-and-vocational-education-526d4b1c6422>.
- Reh, Hans-Gerhard. “Deutsche Bildungskonzepte Gegen Fachkräftemangel in ASEAN”. Ostasiatischer Verein e.V. Zuletzt abgerufen: April 19, 2024. <https://www.oav.de/iap-22016/artikel-413.html>.
- SkillsFuture Singapore. “SkillsFuture Credit”. Zuletzt abgerufen: März 28, 2024. <https://www.skillsfuture.gov.sg/initiatives/mid-career/credit>.
- . “Strong Participation in SkillsFuture Programmes; SSG Seeks to Do More with Enterprises”. März 23, 2023. <https://www.skillsfuture.gov.sg/newsroom/strong-participation-in-skillsfuture-programmes-ssg-seeks-to-do-more-with-enterprises#:~:text=In%202022%2C%20about%20560%2C000%20individuals%20and%2020%2C000%20enterprises.in%20and%20benefitted%20from%20SkillsFuture%20Singapore%20%28SSG%29-supported%20programmes>.
- Technology, Media and Telecommunications. “Singapore E-Learning Market Forecast to 2027”. *Business Market Insights*, August 2020. <https://www.businessmarketinsights.com/reports/singapore-e-learning->

[market#:~:text=The%20Singapore%20E%2DLearning%20market,13.6%25%20during%202020%E2%80%932027.](#)

THE - Times Higher Education. "World University Rankings 2023". Zuletzt abgerufen: April 15, 2024.

<https://www.timeshighereducation.com/world-university-rankings/2023/world-ranking>.

The World Bank Group. "Ease of Doing Business Rankings". Zuletzt abgerufen: April 18, 2024.

<https://archive.doingbusiness.org/en/rankings>.

Training Partners Gateway. "About Training Partners Gateway". Zuletzt abgerufen: April 17, 2024.

<https://www.tpgateway.gov.sg/who-we-are/about-training-partners-gateway>.

———. "Permitted Courses Offered by PEIs". Zuletzt abgerufen: April 19, 2024.

[https://www.tpgateway.gov.sg/resources/information-for-private-education-institutions-\(peis\)/pei-listing](https://www.tpgateway.gov.sg/resources/information-for-private-education-institutions-(peis)/pei-listing).

Transparency International. "CORRUPTION PERCEPTIONS INDEX". Zuletzt abgerufen: April 17, 2024.

<https://www.transparency.org/en/cpi/2023>.

UNESCO-UNEVOC. "TVET Country Profiles Singapore". Juli 2022.

<https://unevoc.unesco.org/home/Dynamic+TVET+Country+Profiles/country=SGP>.

UNESCO-UNEVOC, SEAMEO-VOCTECH, and Institute of Technical Education, Singapore. "TVET Country

Profile Singapore". Juni 2020. https://unevoc.unesco.org/pub/tvet_country_profile_-_singapore_revised_may_2020_final.pdf.

Varaprasad, Nat. "50 Years of Technical Education in Singapore: How to Build a World Class TVET System". *World Scientific*, Mai 2016. <https://doi.org/10.1142/9688>.

World Economic Forum. "The Future of Jobs Report 2023". April 30, 2023.

<https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2023/in-full/>.

World Skills UK. "Singapore: Building a Future Economy with TVET at Its Heart". 2019.

https://www.worldskillsuk.org/wp-content/uploads/2020/10/rsa_wsuk_singapore-case-study-07-11-19.pdf.

Teil 2: Malaysia

I. Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Allgemeine Wirtschaftsdaten in Malaysia	5
Abbildung 2: Entwicklung des BIP 2015-2023 (eigene Darstellung).....	7
Abbildung 3: Verteilung der aktiven registrierten Ausbildungsanbieter nach Land	15

II. Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: GTAI-Informationen zu Malaysia	6
Tabelle 2: BIP pro Kopf.....	6
Tabelle 3: SWOT-Analyse.....	18

1. Abstract

Während der Corona-Pandemie erreichte die Arbeitslosenquote in Malaysia 4,54 % (2020).⁴⁸ Im November 2023 fiel diese jedoch bereits wieder auf 3,3 %.⁴⁹ Damit ist die Arbeitslosenquote nur geringfügig höher als in Deutschland mit 2,9 % (2022).⁵⁰ Allerdings liegt der Anteil der arbeitslosen Jugendlichen zwischen 15 und 24 Jahren bei über 11 % (2022).⁵¹ 2020 gab es im Land insgesamt 5,36 Mio. Hochschulabsolventen; davon befanden sich 4,4 % nicht in einer Festanstellung.⁵² Als Gründe hierfür lassen sich eine Diskrepanz zwischen Qualifikationsangebot und -nachfrage auf dem Arbeitsmarkt feststellen.

Eines der Hauptprobleme, mit dem Arbeitgeber in Malaysia konfrontiert sind, ist der Mangel an geeigneten Fachkräften. Die Hälfte aller Unternehmen findet keine passenden Kandidaten für alle Niveaus und Industrien des malaysischen Marktes. Die größte Herausforderung hierbei stellt die unzureichende industrielle Expertise der Bewerber dar, in der sich über 50% der Ablehnungen begründen. Dahingehend fällt den Unternehmen die Verantwortung zu, dieser Entwicklung durch die Identifizierung der von der Qualifikationslücke betroffenen Bereiche und gezielte Trainings on the Job entgegenzuwirken.

Die Nachfrage der Arbeitgeber nach Qualifikationen in den Bereichen Wissenschaft, Technologie und Ingenieurwissenschaften nimmt immer stärker zu. Innerhalb der nächsten Jahre ist auch eine vermehrte Nachfrage nach Experten im Bereich Automatisierung, Digital Marketing, Software & Application Development, E-Commerce, Big-Data Analytics und Database Management zu erwarten. Diese Fähigkeiten stehen in Zusammenhang mit der Industriellen Revolution 4.0, die eine gesteigerte Kenntnis digitaler Fähigkeiten erfordert.

Um diese Lücke zu decken, wird vermehrt auf Berufsausbildungen (Technical and Vocational Education and Training, kurz: TVET) gesetzt. In Malaysia gibt es über 1000 öffentliche und private TVET-Einrichtungen, die auf verschiedenen Ebenen Kontakte zur Industrie unterhalten. Diese stellen qualifizierte Arbeitskräfte bereit, welche den Anforderungen der Industrie entsprechen, und gewährleisten so die Beschäftigungsfähigkeit ihrer Studenten. TVET-Anbieter wie z.B. das German-Malaysian Institute und das Penang Skills Development Centre arbeiten eng mit der Industrie zusammen, um eine erfolgreiche Gestaltung und Durchführung der Lehrpläne zu gewährleisten und die Erwartung an Fachkräften zu erfüllen. Deutsche Unternehmen wie Festo und Bosch Rexroth bieten zusammen mit den Trainingsinstituten bereits erfolgreich Weiterbildungsprogramme im Bereich Industrie 4.0 an. Es wird deutschen Schulungsanbietern, die einen Markteintritt in Malaysia beabsichtigen, eine Zusammenarbeit mit den bereits etablierten Ausbildungseinrichtungen empfohlen. Ein Potential im malaysischen Markt besteht für deutsche Unternehmen vor allem im Bereich der mittel- bis langfristigen Programme- und Kurse, besonders in den Sektoren Automatisierung, Industrie 4.0 und IT.

Im Bereich Aus- und Weiterbildung setzt die AHK Malaysia seit 2014 vor Ort das deutsche Modell der dualen Berufsausbildung (vor Ort bekannt als German Dual Vocational Training, kurz: GDVT) erfolgreich um. Basierend auf dem in Deutschland bekannten und beliebten System der dualen Berufsausbildung verbindet das GDVT betriebliche Ausbildung am Arbeitsplatz mit schulischer Ausbildung in der Berufsschule oder im Ausbildungszentrum und ermöglicht Auszubildenden eine optimale Vorbereitung auf den erfolgreichen Übergang ins Berufsleben.

Mit der Kombination aus 70 % praktischer und 30 % theoretischer Ausbildung möchte das Programm junge malaysische Schulabgänger begeistern, indem es sowohl eine Ausbildung am Arbeitsplatz als auch eine Beschäftigung nach der Ausbildung anbietet. Auf nationaler Ebene ist es mit dem malaysischen Berufsbildungssystem Sistem Latihan Dual Nasional (SLDN) verknüpft und wird von der AHK Malaysia zusammen mit der malaysischen Berufsbildungsbehörde Jabatan Pembangunan Kemahiran (JPK), welche dem malaysischen Ministry of Human Resources (MoHR) untergeordnet ist, koordiniert.

Seit der Einführung hat das GDVT die technisch-gewerbliche sowie kaufmännische Ausbildung in Malaysia maßgeblich beeinflusst. Es bietet Auszubildenden die Möglichkeit, ohne Eigenkapital Fähigkeiten zu erlernen, welche sie auf den Einstieg in das Berufsleben vorbereiten. Für Unternehmen, die einen dualen Ausbildungsgang durchführen, bietet sich die Chance, einen Fachkräftepool mit branchenspezifischen Fähigkeiten und Qualifikationen zu schaffen.

⁴⁸ Statista (2024).

⁴⁹ DOSM, Labour Force Malaysia (2023).

⁵⁰ Statista (2024).

⁵¹ DOSM, Labour Force Malaysia (2023).

⁵² The Edge Malaysia (2024).

2. Wirtschaftsdaten Malaysia

WIRTSCHAFTSDATEN KOMPAKT		GTAI GERMANY TRADE & INVEST					
Malaysia							
Dezember 2023							
	Malaysia	Deutschland	EU-27				
Fläche (in km ²)	329.847	357.590	4.236.351				
Einwohner (2023, Mio.)*	34,1	84,4	448,4				
Bevölkerungswachstum (2022, %)	1,1	1,3	0,4				
Sustainable Development Goals (2023, Rang von 166 Ländern)	78	4					
Corruption Perceptions Index (2022, Rang von 180 Ländern)	61	9					
Klimaindikatoren							
	2010	2020	Deutschland 2020				
Treibhausgasemissionen (tCO ₂ eq. pro Kopf; (Anteil weltweit in %))	12,7 (0,79)	11,4 (0,77)	8,2 (1,43)				
Emissionsintensität (tCO ₂ eq. pro Mio. US\$ BIP)	1.402,8	1.091,3	177,1				
Erneuerbare Energien (Anteil am Primärenergieangebot %)	2,0	3,9	16,4				
Emissionsstärkste Sektoren (2020, nur national, Anteil in %)	Elektrizität 43,5; Transport 20,3; Verarb. Gew./Bauwirtschaft 10,9						
Wirtschaftslage							
	2021	2022	2023*	2024*	Deutschland 2022		
BIP (Mrd. US\$)	374	407	431	466	4.082		
Reales BIP-Wachstum (%)	3,3	8,7	4,0	4,3	1,8		
BIP je Einwohner (US\$)	11.476	12.466	13.034	13.913	48.712		
Inflationsrate (%)	2,5	3,4	2,9	2,7	8,7		
Haushaltssaldo (% des BIP)	-5,8	-5,9	-4,7	-4,4	-2,6		
Arbeitslosenquote (%)	4,7	3,8	3,6	3,5	3,1		
Staatsverschuldung (% des BIP, brutto)	69,2	65,6	66,9	66,9	66,3		
Leistungsbilanzsaldo (% des BIP)	3,9	3,1	2,7	2,8	4,2		
Quellen: Internationaler Währungsfonds (IWF), Eurostat							
Außenhandel mit Waren	Mrd. US\$	2020	%	2021	%	2022	%
Einfuhr		190,4	-7,1	238,2	25,1	294,3	23,5
Ausfuhr		234,1	-2,6	299,2	27,9	352,4	17,8
Saldo		43,7		61,0		58,1	
Hauptabnehmerländer (2022, % der Gesamtausfuhr)	Singapur 15,0; China 13,6; USA 10,8; Japan 6,3; Hongkong SVR 6,2; Thailand 4,2; Andere 43,9						
Hauptlieferländer (2022, % der Gesamteinfuhr)	China 21,3; Singapur 10,5; USA 7,8; Japan 6,4; Indonesien 5,7; Südkorea 4,6; Andere 43,7						
Mitgliedschaft in Zollunion	Nein						
Wirtschaftsbeziehungen mit Deutschland							
Warenhandel mit Deutschland	Mio. Euro	2021	%	2022	%	1.Hj. 2023*	%
Deutsche Einfuhr		9.956,0	19,1	12.520,2	25,8	5.867,8	-1,8
Deutsche Ausfuhr		5.168,3	11,1	6.219,0	20,3	3.173,7	5,2
Saldo		-4.787,7		-6.301,2		-2.694,1	
Rangstelle bei dt. Einfuhren (2022)	28 von 239 Handelspartnern						
Rangstelle bei dt. Ausfuhren (2022)	40 von 239 Handelspartnern						
Direktinvestitionen (Mio. Euro, Bestand)	Deutschland in Malaysia: 2020: 6.363; 2021: 6.374 Malaysia in Deutschland: 2020: 302; 2021: 314						
Investitionsschutzabkommen	Abkommen vom 22.12.1960; in Kraft seit 06.07.1963						
Freihandelsabkommen mit EU	Kein Abkommen mit der EU						
Doppelbesteuerungsabkommen	Abkommen vom 23.02.2010; in Kraft seit 21.12.2010						
*) vorläufige Angabe, Schätzung bzw. Prognose							

© 2023 Germany Trade and Invest - Gefördert vom Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz aufgrund eines Beschlusses des Deutschen Bundestages.

Abbildung 1: Allgemeine Wirtschaftsdaten zu Malaysia

Weitere Informationen über Aus- und Weiterbildung in Malaysia

GTAI-Informationen zu Malaysia	Link
Prognosen zu Investitionen, Konsum und Außenhandel	Link zu Wirtschaftsumfeld Malaysia
Kulturelle Hintergründe und Regeln für den Geschäftskontakt	Link zu Verhandlungspraxis kompakt
Kurzanalyse zu Aus- und Weiterbildung in Malaysia	Link zur Branche kompakt
Länderspezifische Basisinformationen zu relevanten Rechtsthemen in Malaysia	Link zu Recht kompakt

Tabelle 1: GTAI-Informationen zu Malaysia

Die Wirtschaft Malaysias hat seit der Asienkrise der späten 90er Jahre einen rasanten Aufstieg erlebt, der auf einer erfolgreichen Entwicklung des Landes vom Rohstofflieferanten zum diversifizierten Industrie- und Dienstleistungsstandort beruht. In der Region Südostasien zählt Malaysia bereits zu den wohlhabendsten Volkswirtschaften. Die Weltbank prognostiziert, dass Malaysia noch innerhalb der nächsten vier Jahre die Hürde zum Hoheinkommensland nehmen wird.⁵³ Im Jahr 2023 lag dabei das Medianeinkommen in Malaysia bei monatlich MYR 2.424 (circa EUR 475). Betrachtet man allein Personen mit Hochschulbildung, so ergibt sich für diese Bevölkerungsgruppe im Jahr 2023 ein monatliches Medianeinkommen von MYR 3.890 (circa EUR 760).

BIP pro Kopf 2023 (in USD)	
Malaysia	13.034,067
Deutschland	52.823,575

Tabelle 2: BIP pro Kopf⁵⁴

Als Nettoexporteur ist Malaysia stark von den weltweiten Lieferketten und dem Bedarf der großen Absatzmärkte wie China, Südostasien, Europa und den USA abhängig. Daraus resultierend war das Land 2020 außergewöhnlich stark von der weltweiten Wirtschaftskrise infolge der Coronapandemie betroffen, konnte sich über die vergangenen Jahre aber gut von den wirtschaftlichen Einbußen erholen. Trotz des Rückgangs des BIP im Jahr 2020 um 5,5 %, betrug das wirtschaftliche Wachstum in Malaysia in den Jahren von 2012-2022 durchschnittlich 4,2 %. Im Jahr 2023 stieg das BIP (prognostisch) um 3,8 %.⁵⁵

Im Jahr 2022 betrug das BIP Malaysias in absoluten Zahlen 407 Milliarden USD.⁵⁶ Auch die Arbeitslosigkeit ist im Jahr 2023 wieder auf ähnlich niedriges Niveau wie vor der Corona-Pandemie gesunken und betrug im November 2023 lediglich 3,3 %.⁵⁷ Die Inflationsrate ist im Vergleich zu den zeitweisen Höchstständen im Jahr 2022 (Juli 2022: 4,4%)⁵⁸ deutlich abgesunken und lag im Dezember 2023 bei 1,5 %.⁵⁹

Für Investoren ist Malaysia ein attraktives Zielland aufgrund einer gut entwickelten Infrastruktur, Englisch als Geschäftssprache, einem konstanten und soliden Wirtschaftswachstum sowie einer äußerst wirtschaftsfreundlichen Politik.⁶⁰ Im Global Competitiveness Ranking 2023 des Institute for Management Development World belegt Malaysia weltweit Rang 27, sowie Rang 2 unter den ASEAN-Staaten.⁶¹ Die Europäische Union und Malaysia haben im Dezember 2022 ein Partnerschafts- und Kooperationsabkommen unterzeichnet. Hierdurch wird die bilaterale Zusammenarbeit insbesondere in den Bereichen Handel und Investitionen, Finanzen und Energie gestärkt werden. Die wirtschaftlichen Beziehungen der europäischen Staaten nach Malaysia bieten vor diesem Hintergrund auch in Zukunft ein immenses Potential.

⁵³ Worldbank, Aiming High - Navigating the Next Stage of Malaysia's Development (2021).

⁵⁴ IMF, World Economic Outlook database: GDP per capita (2023).

⁵⁵ DOSM, ADVANCE GROSS DOMESTIC PRODUCT (GDP) ESTIMATES (2023).

⁵⁶ World Bank (2024).

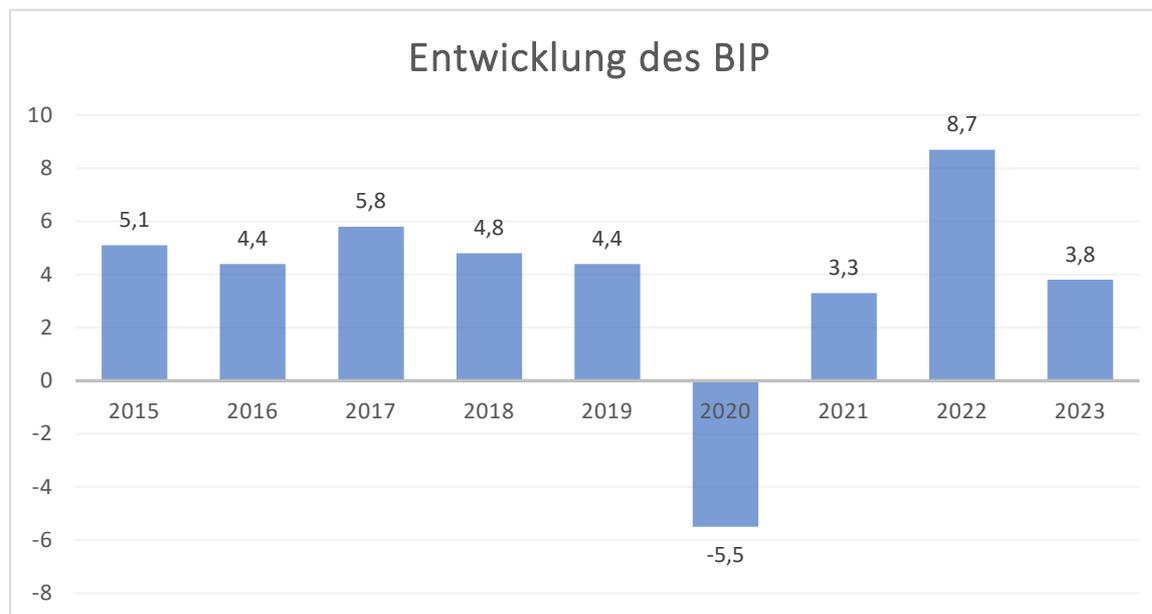
⁵⁷ DOSM, Labour Force Malaysia (2023).

⁵⁸ DOSM, Consumer Price Index Malaysia (2022).

⁵⁹ DOSM, Consumer Price Index Malaysia (2023).

⁶⁰ PWC, Doing business in Malaysia Report (2023).

⁶¹ IMD, World Competitiveness Ranking (2023).

Abbildung 2: Entwicklung des BIP 2015-2023⁶² (eigene Darstellung)

Beziehungen zu Deutschland

Speziell zwischen Malaysia und Deutschland gibt es enge wirtschaftliche Verbindungen. Auf der einen Seite ist Malaysia unter den ASEAN-Ländern der wichtigste Handelspartner Deutschlands neben Vietnam und Singapur. Auf der anderen Seite ist Deutschland einer der wichtigsten Investoren und Handelspartner der EU in Malaysia. Die malaysisch-deutsche Auslandshandelskammer in Kuala Lumpur ist die größte europäische Handelskammer in Malaysia. Das bilaterale Handelsvolumen betrug 2022 EUR 18,74 Mrd. und lag damit sogar deutlich über dem Vor-Pandemie-Niveau.⁶³ Malaysia ist eines der wenigen Länder der Welt, das bezüglich des Exports von Industriegütern gegenüber Deutschland einen Handelsbilanzüberschuss aufweist. Der malaysische Handelsbilanzüberschuss stieg 2022 von EUR 5,37 Mrd. auf EUR 6,30 Mrd. und ist in erster Linie der starken Halbleiterindustrie vor Ort geschuldet.⁶⁴

Über 700 deutsche Unternehmen sind inzwischen in Malaysia ansässig, die von ihrem Produktionsstandort in Malaysia in die gesamte Welt exportieren.⁶⁵ Vielfach nutzen deutsche Unternehmen aufgrund der wirtschaftsfreundlichen Standortbedingungen Malaysia inzwischen als Hub für ihre gesamte Tätigkeit in der ASEAN- und APAC-Region.

Auch im Bildungssektor gibt es eine Vielzahl von Kooperationen zwischen Deutschland und Malaysia. Es werden zum Jahresbeginn 2024 im Hochschulkompass der HRK insgesamt 116 Hochschulkooperationen zwischen deutschen und malaysischen Hochschulen geführt.⁶⁶ Derzeit studieren circa 1.500 malaysische Studierende an deutschen Universitäten und Hochschulen,⁶⁷ überwiegend im Bereich der Ingenieursstudiengänge. Der universitäre Auslandsaufenthalt wird seitens der malaysischen Regierung vielfach durch Stipendien gefördert und Begleitprogramme vorbereitet.

⁶² IMF, World Economic Outlook database: Real GDP growth (October 2023).

⁶³ GTAI, Wirtschaftsdaten Kompakt: Malaysia (2023).

⁶⁴ Ibid.

⁶⁵ Auswärtiges Amt, Deutschland und Malaysia: Bilaterale Beziehungen (2023).

⁶⁶ HRK, Hochschulkompass, Kooperationen nach ausländischen Hochschulen (2024).

⁶⁷ Auswärtiges Amt, Deutschland und Malaysia: Bilaterale Beziehungen (2023).

3. Branchenspezifische Informationen

3.1. Marktpotenziale und -chancen

Aktuelle Situation des Arbeitsmarkts

Die malaysische Wirtschaft ist 2022 um real 8,7 % und 2023 um knapp 4 % gewachsen. Obwohl diese Werte im internationalen Vergleich sehr gut sind, steigt die Unsicherheit aufgrund der globalen Verwerfungen auch in Malaysia. Jedoch bleiben die Bedingungen auf dem Arbeitsmarkt erfreulich. Im Jahr 2022 betrug die Arbeitslosenquote 3,7 %. 2021 war der Dienstleistungssektor der größte Arbeitgeber mit 65 % aller Arbeitnehmenden.⁶⁸ Die Zahl der Hochschulabsolventinnen und -absolventen in Malaysia stieg 2021 von 5,63 Millionen um 5,1 % auf 5,92 Millionen im Jahr 2022.⁶⁹ Der Bevölkerungsanteil mit einem Hochschulabschluss im erwerbsfähigen Alter von 15 Jahren und darüber beträgt in Malaysia 29,8 %.⁷⁰

Die weit verbreiteten Englischkenntnisse der multiethnischen Bevölkerung sind für ausländische Unternehmen in Malaysia von großem Vorteil. Viele Kinder werden mehrsprachig erzogen. Außer Englisch sprechen über 50 % die Nationalsprache Bahasa Malaysia, 23 % chinesische Sprachen und 7 % Tamil bzw. Hindi.⁷¹

Trotz der hohen Anzahl an relativ gut ausgebildeten und mehrsprachigen Fachkräften klagen Unternehmen seit Jahren über Engpässe bei der Rekrutierung von Talenten. Es ist oft schwierig, passende Beschäftigte im mittleren und oberen Management sowie in technischen Berufen mit Berufserfahrung zu finden. Die trifft speziell auf Personen im Bereich Ingenieurwesen, Technik, EDV- und Automatisierung sowie Produkt- und Design-Entwicklung zu. Unternehmen suchen besonders Fachkräfte auch in den Zukunftsbereichen Finanztechnologie, App-Entwicklung und Onlinehandel.

Auch am niedrigeren Ende der Einkommensskala gibt es einen Mangel an Arbeitskräften. Malaysier sind immer weniger bereit, in schlecht bezahlten und schweißtreibenden Jobs zu arbeiten. Arbeitskräfte aus den Nachbarländern schließen diese Lücke. Im Durchschnitt leben in Malaysia 2 Millionen registrierte Gastarbeiter. Außerdem gibt es nach Schätzungen des Arbeitgeberverbandes (Malaysian Employers Federation) etwa 2 bis 2,5 Millionen unregistrierte Gastarbeitende. Eine große Anzahl von Personen, die als Gastarbeitende registriert wurden, kommen hauptsächlich aus Indonesien, gefolgt von Nepal, Bangladesch und Myanmar. Hier ist der Dienstleistungssektor, besonders die Gastronomie, ein bedeutender Arbeitgeber.

Die malaysische Regierung verfolgt das Ziel, Malaysia in den Kreis der Hocheinkommensländer zu führen und möchte die Herausforderung einer passenden und zeitgerechten Aus- und Weiterbildung junger Menschen meistern. Da die Bildungseinrichtungen ihre Absolvierenden oft nicht ausreichend auf das Arbeitsleben vorbereiten, sehen sich viele Unternehmen gezwungen, ihre Mitarbeitenden selbst auszubilden. Ausländische Unternehmen entsenden oft qualifizierte Angestellte zusätzlich in die Heimatunternehmen zur Schulung oder arbeiten mit Institutionen vor Ort zusammen, wie dem German-Malaysian Institute, das sich auf die Ausbildung in technischen Berufen spezialisiert hat. Des Weiteren gibt es die Herausforderung, dass im Ministerium für Arbeit 21 Einrichtungen zur Berufsausbildung vorhanden sind. Hinzu kommt, dass insgesamt 12 verschiedene Ministerien für die Aus- und Weiterbildung in ihren relevanten Sektoren zuständig sind. Diese sollen jedoch unter einem National TVET Council gebündelt werden.

Marktchancen

In einer von der Arbeitsagentur Randstad 2022 durchgeführten Umfrage haben in Malaysia 97 % der Befragten Interesse an Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten in der Karriere gezeigt. Mehr als vier von fünf Befragten betrachteten Fortbildung als integralen Bestandteil ihrer beruflichen Entwicklung, da sie diese als wichtigen Schritt zur Erreichung einer höheren Arbeitszufriedenheit ansehen. Die alle zwei Jahre durchgeführte Umfrage gibt Aufschluss über die aktuellen Stimmungen und Wahrnehmungen der Arbeitskräfte auf dem lokalen Arbeitsmarkt.

Da der Fachkräftemangel in Malaysia ein wichtiges Thema ist, sind sich die Angestellten der Bedeutung der

⁶⁸ Gtal (2023).

⁶⁹ The Star (2023).

⁷⁰ Department of Statistics Malaysia (2023); International Labour Organization (2023).

⁷¹ Gtal (2023).

Weiterbildungsmaßnahmen als Teil ihrer beruflichen Entwicklung durchaus bewusst. Schulungsprogramme sind entscheidend, wenn es darum geht, Mitarbeitende zu befähigen, effektiver zu arbeiten und kritisch Lösungen zu finden, was ihnen wiederum hilft, innerhalb des Unternehmens beruflich voranzukommen. Trotz des Enthusiasmus der breiten Masse ist die Teilnahme an Schulungen manchmal eher zögerlich; als Gründe werden von Arbeitnehmenden zu hohe Arbeitsbelastung, fehlende Kapazitäten und Zeit angegeben. An dieser Stelle ist es wichtig für den Arbeitgeber einzugreifen und die Teilnahme seiner Mitarbeitenden zu unterstützen und fördern. Daher ist es für Lösungsanbieter essentiell, Arbeitgeber direkt anzusprechen, anstatt nur allgemein ihre Kurse zu bewerben. 61 % der Befragten würden gerne technische Fähigkeiten und 60% ihre Soft Skills verbessern. Des Weiteren ergab die Umfrage, dass sich 96 % der Befragten gerne an Karriere-Coaches wenden würden, um hilfreiche Ratschläge und Beratung zu erhalten. Um dieses Bedürfnis zu erfüllen, müssten zunächst sogenannte Karriere-Coaches ausgebildet werden.

Im Zeitalter des digitalen Wandels müssen Unternehmen verstärkt in Entwicklungsprogramme für eine zukunftsfähige und agile Belegschaft investieren; dies ist vielen malaysischen Unternehmen auch bewusst. Die Möglichkeit, neue Rahmenbedingungen und Methoden zu erlernen und bei der Arbeit anzuwenden, wird es den Mitarbeitern ermöglichen, bei ihrer Arbeit effizienter zu werden und effektiver miteinander zu kommunizieren. Unternehmen können auch die digitale Kompetenz ihrer Beschäftigten entwickeln und verbessern, um sich einen Wettbewerbsvorteil in der Geschäftswelt zu verschaffen.⁷² Hier sollten sich die deutschen Schulungsanbieter besonders mit der finanziellen Unterstützung der malaysischen Human Resources Development Corporation (HRD Corp.) und den bei der HRD Corp. registrierten Trainingsanbietern vertraut machen. Der Markteintritt durch die Zusammenarbeit mit diesen bereits angemeldeten Organisationen und privaten Unternehmen wird empfohlen, da diese die langwierigen Anmeldeprozesse durchgearbeitet haben und kennen, sowie ihr Netzwerk an Kunden in einer Kooperation einbringen können.

Human Resources Development Corporation (HRD Corp.)

Die HRD Corp. ist dem malaysischen Ministerium für Personalwesen (Ministry of Human Resources „MOHR“) unterstellt und seit 1993 für die Förderung der Talententwicklung in Malaysia zuständig. Sie erhebt Abgaben von den steuerpflichtigen Arbeitgebern und finanziert damit Aus- und Weiterbildungsprogramme für malaysische Arbeitnehmer und Angestellte. In den letzten Jahren haben sich die Aufgaben der HRD Corp. auf die Vermittlung von Arbeitsplätzen und Praktika in der Industrie, Karriere-Coaching und -Beratung erweitert. Als Arbeitnehmender gilt jeder malaysische Staatsbürger, der auf der Grundlage eines Dienstvertrags mit einem Arbeitgeber gegen Entgelt beschäftigt ist, nicht jedoch Hausangestellte.⁷³

Die Anmeldung von Arbeitgebern bei der HRD Corp. – sowie die Erhebung von Abgaben wie oben beschrieben – ist im *Pembangunan Sumber Manusia Berhad Act 2001 (PSMB Act 2001)* vorgeschrieben. Unternehmen, die mindestens zehn malaysische Arbeitnehmende beschäftigen, müssen sich bei der HRD Corp. registrieren lassen und monatlich eine Abgabe zur Personalentwicklung in Höhe von 1 % der zu bezahlenden Monatslöhne zuzüglich fester Zulagen entrichten. Die Anmeldung bei der HRD Corp. für Unternehmen mit fünf bis neun malaysischen Mitarbeitenden ist auf freiwilliger Basis möglich.

Durch die Zahlung der Abgabe haben die Arbeitgeber Anspruch auf finanzielle Unterstützung, um ihre Beschäftigten umzuschulen oder weiterzubilden. Nach Abschluss der Schulungsprogramme kann die Erstattung der entstandenen Kosten beantragt werden. Die Höhe der Erstattung richtet sich nach dem genehmigten Betrag oder den tatsächlich entstandenen Kosten, je nachdem, welcher Betrag niedriger ist. Die Erstattung kann direkt an den Arbeitgeber oder an den Bildungsanbieter erfolgen.⁷⁴

Die Industriesektoren, deren Schulungsprogramme durch die finanzielle Unterstützung der HRD Corp. abgedeckt sind, reichen von Fertigung, Landwirtschaft, Gewerbe and Handel, Tourismus, Wasserwirtschaft über Banken und Finanzen, Verwaltung, Wissenschaft und Technologie bis Medizin und Gesundheitswirtschaft etc. Die vollständige Liste der abgedeckten Sektoren kann über die HRD Corp. Website über den Link <https://hrdcorp.gov.my/wp-content/uploads/2021/04/FEDERAL-GOVERNMENT-GAZETTE-PEMBANGUNAN-SUMBER-MANUSIA-BERHAD->

⁷² Randstad (2022)

⁷³ HRD Corp (2024).

⁷⁴ Ibid.

[AMENDMENT-OF-FIRST-SCHEDULE-ORDER-2021.pdf](#) abgerufen werden.

Registrierung von Schulungsanbietern bei der HRD Corp.

Schulungsanbieter, die erfolgreich bei der HRD Corp. registriert sind, können den Vorteil der finanziellen Unterstützung in dem Sinne nutzen, dass die Unternehmen nicht mehr für die Schulungen zahlen müssen, da genehmigte Schulungen über die monatlichen Abgaben abgedeckt sind.

Nach der erfolgreichen Anmeldung des Schulungsanbieters ist die Schulungslizenz für ein Jahr gültig. Der Anbieter soll nach Möglichkeit eigene Schulungsräume anbieten können, dies ist allerdings optional. Co-Working-Spaces sind nur erlaubt, wenn der Anbieter über einen fest zugewiesenen Raum verfügt. Das Anmeldeverfahren dauert laut der HRD Corp. Website in etwa drei Arbeitstage und ist von der Anzahl der eingegangenen Anträge sowie Anfragen abhängig. Laut Marktspielern kann das Verfahren aber in der Realität viel länger sein, je nachdem wie vollständig die notwendigen Dokumente sind und über welchen Zeitraum diese eingereicht werden. Drei Monate vor Ablauf der Lizenzgültigkeit kann der Antrag auf Verlängerung gestellt werden.

Beim Schulungsanbieter muss mindestens ein Ausbildender mit einer TTT (Train-the-Trainer)-Zertifizierung permanent angestellt sein, um die Registrierung bei der HRD Corp. erfolgreich durchzuführen. Bei der Einreichung des Antrags muss der Ausbilder sein Erfahrungsprofil sowie TTT-Qualifikation angeben. TTT-Kurse und -Zertifizierungen bietet die HRD Corp. direkt an.⁷⁵

Aktuell sind über 5500 Schulungsanbieter bei HRD Corp. angemeldet. Die meisten suchen kontinuierlich nach neuen Kursen und Programmen, um ihr Schulungsprogramm zu erweitern. Daher ist die Zusammenarbeit mit bereits angemeldeten Schulungsanbietern sehr empfehlenswert. Auch das bekannte German-Malaysian Institute hat über 1000 Schulungsprogramme, die sie zum großen Teil in Zusammenarbeit mit anderen Organisationen und Unternehmen anbieten, bei HRD Corp. angemeldet.

3.2. Künftige Entwicklungen in den relevanten Segmenten und Nachfragesektoren

Neudefinierung der Verantwortlichkeiten durch technologischen Fortschritt

Der rasante technologische Fortschritt, wie künstliche Intelligenz und Automatisierung, hat in Malaysia viele Jobrollen und Verantwortlichkeiten verändert und neu definiert, was zu einer Talentlücke und einer erhöhten Sorge um die Arbeitsplatzsicherheit geführt hat. Diese digitale Beschleunigung hat einen immensen Druck auf die Arbeitnehmer wie auch die Arbeitgeber ausgeübt, sich anzupassen und vermehrt Technologien in ihre Arbeit zu integrieren. Die Mitarbeitenden von heute wollen für Unternehmen arbeiten, die sie mit den notwendigen Kenntnissen und Unterstützung ausstatten, um wichtige Fähigkeiten zu entwickeln, damit sie sich in der sich ständig verändernden digitalen Wirtschaft zurechtfinden.

Der von der Arbeitsagentur Randstad in Auftrag gegebene und von Kantar TNS unabhängig durchgeführte Bericht "Employer Brand Research 2023" zielte darauf ab, Arbeitgeber darüber aufzuklären, wie sich die veränderten Erwartungen der malaysischen Arbeitnehmerschaft auf ihre Fähigkeit auswirken, Talente anzuziehen und zu halten.

Die Umfrage ergab auch, dass zwar 81 % der malaysischen Arbeitnehmer die berufliche Entwicklung für wichtig halten, aber nur 61 % von ihnen angemessene Möglichkeiten dazu haben. Beispiele für berufliche Entwicklung in diesem Zusammenhang sind Karriereförderung, Mentoren- oder Austauschprogramme und Networking auf Seminaren oder Konferenzen.

85 % der Befragten gaben an, dass ihnen Fortbildung und Umschulung wichtig seien, aber 24 % erhielten nicht die notwendigen Fortbildungsmöglichkeiten und Unterstützung von ihren Arbeitgebern. Von den befragten Generationen

⁷⁵ HRD Corp. (2024).

legen Millennials am meisten Wert auf Fortbildung und Umschulung (61 %), gefolgt von der Generation X (53 %) und der Generation Z (49 %).

Mit dem Aufkommen neuer Technologien haben sich zahlreiche Arbeitsplätze erheblich gewandelt, was eine wesentliche Veränderung der technischen und digitalen Fähigkeiten der Arbeitnehmer erfordert. Daher suchen Talente nach Arbeitgebern, die ihrem beruflichen Wachstum durch umfangreiche Entwicklungs- und Lernmöglichkeiten sowie durch die Möglichkeit, ihre Fähigkeiten bei der Arbeit anzuwenden, Priorität einräumen. Mitarbeitende, die sich in ihrer beruflichen Laufbahn sicher und gut aufgehoben fühlen, sind selbstbewusster, wenn es darum geht, Innovationen zu schaffen und andere zu motivieren. Die Umsetzung von Schulungs-, Lern- und Entwicklungsprogrammen für Mitarbeiter kann Unternehmen dabei helfen, eine Kultur des kontinuierlichen Lernens zu fördern, die es den Beschäftigten ermöglicht, ihre technischen und sozialen Kompetenzen zu verbessern.⁷⁶ Daher suchen Unternehmen vermehrt nach Programmen für ihre Mitarbeitenden, die zeitgemäß und praktisch sind, und ohne allzu viele Probleme in den alltäglichen Arbeitsprozess eingebaut werden können.

Karriere-Coaching

Karriere-Coaching wird immer mehr ein Trend im malaysischen Markt und könnte einen Bereich mit Potential für deutsche Schulungsanbieter darstellen. Es kann für Mitarbeitenden, die nach Antworten auf ihre individuellen Herausforderungen suchen, sehr sinnvoll sein, um Ratschläge zu erhalten, wie sie mit einer überwältigenden Arbeitsbelastung oder schwierigen Arbeitssituationen mit Kollegen oder Kunden umgehen sollen. Auch trägt ein solches Coaching dazu bei, das Engagement und die Bindung der Mitarbeiter zu fördern, indem es ihnen hilft, Veränderungen besser zu bewältigen.

Karriere-Coaches können Beschäftigte zudem dabei unterstützen, ihre Work-Life-Balance zu verbessern oder den nächsten Karriereschritt zu machen. Angesichts der sich wandelnden Arbeitswelt ist es sowohl für Arbeitssuchende als auch für Arbeitnehmer wichtig, ein besseres Gleichgewicht zwischen Arbeit und Privatleben zu finden, da sie diesem Aspekt bei ihrer Berufswahl Priorität einräumen. Das Angebot von Karriere-Coaching trägt dazu bei, ein ganzheitlicheres Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem Beschäftigte wachsen und sich entwickeln können, was zu einer positiveren Erfahrung und einer engagierten Belegschaft führt. Die Unternehmen sind dann zudem besser in der Lage, Talente für sich zu gewinnen und zu halten, die nach beruflicher Entwicklung und entsprechenden Lernmöglichkeiten suchen.⁷⁷

12 TVET-Schwerpunkte

Im Jahr 2022 kündigte die malaysische Regierung die Einrichtung des Berufsbildungsgremiums „Government-Industry TVET Coordination Body“ (GITC) an. Das GITC wurde gegründet, um die Beteiligung der Industrie an der nationalen TVET-Agenda sicherzustellen. Die Mitgliedschaft des GITC unter der Leitung der Federation of Malaysian Manufacturers (FMM) besteht aus zwölf sektoralen Verbänden und soll als Plattform für den Austausch von Fachwissen und Technologien zwischen Berufsbildungsinstituten, regionalen Wirtschaftsentwicklungsbehörden und der Industrie dienen. Insgesamt wurden zwölf Kooperationsstellen für die Berufsbildung identifiziert, darunter die Bereiche Automobil, Halbleiter, Marine, Luft- und Raumfahrt, Robotik, Telekommunikation, Gastgewerbe und Tourismus.^{78 79}

^{80 81}

3.3. Aktuelle Vorhaben, Projekte und Ziele

Malaysian Higher Education Blueprint 2015-2025

⁷⁶ Randstad (2023).

⁷⁷ Randstad (2022).

⁷⁸ MIDA (2024).

⁷⁹ The Star (2022).

⁸⁰ Human Resources Online (2022).

⁸¹ FMM (2023).

Die malaysische Regierung hat einen strategischen Plan mit dem Titel „the Malaysian Higher Education Blueprint 2015-2025“ entwickelt, der sich auf die Umwandlung der malaysischen Hochschuleinrichtungen in Weltklasse-Institutionen konzentriert, insbesondere auf Berufsbildungseinrichtungen. Der ursprüngliche Plan war es, bis 2025 eine Einschreibungsrate von 70 % der jährlichen Schulabgänger bei Hochschuleinrichtungen zu erreichen.⁸²

Malaysia hat bereits im Jahr 2012 eine Einschreibungsrate von 48 % bei öffentlichen und privaten Hochschuleinrichtungen erreicht. Die Einschreibungsrate an den Hochschulen vor dem Ausbruch der Covid-19-Pandemie ist in den letzten zehn Jahren (2010 bis 2019) um 16 % auf 1,3 Millionen Studierende gestiegen. Von 2010 bis 2016 war ein allgemeiner Trend zu steigenden Einschreibungszahlen im tertiären Bildungsbereich in Malaysia zu verzeichnen, der sich allerdings bis 2020 abflachte. Die weltweite Covid-19-Pandemie wirkte sich negativ auf die Zahl der Studienanfänger aus. 2019 waren an den Hochschulen in Malaysia ca. 1,32 Mio. Studierende eingeschrieben. Bis 2021 sank die Zahl jedoch auf 1,2 Mio., was einem Rückgang von rund 9 % entspricht. Davon waren im Jahr 2021 590.254 Studierende an öffentlichen Universitäten, 517.580 an privaten Hochschulen, 84.566 an Fachhochschulen und 14.741 an Volkshochschulen eingeschrieben. Von 2010 bis 2019 waren jährlich ca. 280.000 Absolventen zu verzeichnen. In Malaysia gibt es aktuell 20 öffentliche Universitäten, 434 private Hochschulen, 36 Fachhochschulen (Polytechnics) und 105 Volkshochschulen (Community Colleges), die unter die Zuständigkeit des Ministeriums für Hochschulbildung (Ministry of Higher Education) fallen.⁸³

Wie bereits erwähnt, ist die Struktur der Zuständigkeit für Aus- und Weiterbildung in Malaysia eher komplex. Insgesamt zwölf Ministerien mit ihren relevanten untergeordneten Behörden sind in den Aus- und Weiterbildungssektor involviert. Für deutsche Schulungsanbieter dürften aber das Ministerium für Hochschulbildung (Ministry for Higher Education) und das Ministerium für Personalwesen (Ministry of Human Resources), dem die HRD Corp. unterstellt ist, die wichtigsten Institutionen sein.

Rechtlicher und institutioneller Rahmen der Hochschulbildung

Auf der Grundlage einer Ministerialverordnung von 2021 fallen zehn Gesetze in die Zuständigkeit des Ministers für Hochschulbildung. Das Universitätsgesetz von 1971 (Act 30) beispielsweise regelt die Einrichtung und Regulierung öffentlicher Universitäten. Der Universities and University Colleges Act (Amendment) 1996 gewährt den öffentlichen Universitäten größere Autonomie bei der Verwaltung und den Finanzen sowie bei der Festlegung von Programmen zur Förderung der Bildungsqualität.

Das Gesetz über private Hochschuleinrichtungen von 1996 (The Private Higher Education Institutions Act 1996) sieht die Gründung von privaten Universitäten und Fachhochschulen (University Colleges), von Zweigstellen ausländischer Universitäten sowie die Aufwertung bestehender privater Fachhochschulen zu Universitäten vor. Darüber hinaus gibt es weitere Gesetze, welche sich auf die den Betrieb von Einrichtungen beziehen, die dem MOHE (Ministry of Higher Education) unterstellt sind, darunter z.B. das National Higher Education Fund Board 1997, der Malaysian Qualifications Agency Act 2007 und der Tunku Abdul Rahman Foundation Fund Act 1966.

Neben dem rechtlichen Rahmen hat das MOHE auch einen institutionellen Rahmen in Form von Strategien und Lehrplänen für die Hochschulbildung geschaffen, die auf die nationalen Bestrebungen abgestimmt sind.⁸⁴

TVET (Technical and Vocational Education and Training)

Die technische und berufliche Aus- und Weiterbildung (TVET) in Malaysia ist ein Bereich, der in dem Land immer mehr Aufmerksamkeit erhält, da die nationalen Haushaltsmittel in den letzten zehn Jahren kontinuierlich gestiegen sind. Die Erkenntnis, dass die Berufsbildung das Potential hat, die Wirtschaft zu neuen Höhen zu treiben, und die Einstufung der Berufsbildung "Game Changer" sind, hat die Bemühungen um eine Verbesserung des Berufsbildungsökosystems bereits weit fortschreiten lassen. Die Gründung des National TVET Council Anfang 2021 stellt einen Höhepunkt dieser Bemühungen dar, bei denen Experten aus Regierung, Industrie, Wissenschaft und Zivilgesellschaft zusammenkamen, um dem Premierminister direkt Vorschläge zur Verbesserung der malaysischen Berufsbildung in fünf Schwerpunktbereichen zu unterbreiten: Governance, Industrie, Qualität, Finanzierung und Markenbildung.

⁸² Malaysia Education Blueprint 2015-2025.

⁸³ Higher Education Report (Malaysia) (2022).

⁸⁴ Ibid.

Die Qualitätssicherung umfasst eine Vielzahl von Faktoren, wie z.B. die Qualität der Lehrplangestaltung und -durchführung, die Art und Weise, wie der Lehrplan erstellt wird, einschließlich der Qualität der Lehrkräfte. Untersuchungen im Bereich der Lehrplanvermittlung haben gezeigt, dass es erhebliche Unterschiede im Hinblick auf Umfang und Niveau der technischen und pädagogischen Kenntnisse, Fähigkeiten, Qualifikationen und Industrieerfahrung von Lehrern und Ausbildern gibt.⁸⁵

In Malaysias Bundeshaushalt 2024 stellt die Regierung RM 6,8 Mrd. (ca. EUR 1,3 Mrd.) für die TVET-Förderung bereit. Darin sind RM 100 Mio. (ca. EUR 20 Mio.) als Anreiz für die Industrie enthalten, mit öffentlichen Berufseinrichtungen zusammenzuarbeiten und um von der Industrie anerkannte Berufszertifikate für Absolventen der beruflichen und technischen Bildung zu entwickeln.⁸⁶ Es soll unter anderem auch ein Bewertungssystem für TVET-Einrichtungen eingeführt werden. Die Verteilung des Budgets wird auf mehreren Komponenten basieren, darunter Marktfähigkeit, Lohnniveau der Absolventen, Zusammenarbeit mit der Industrie und Umsetzung von sozialen Initiativen in ländlichen Gebieten.

Durch den „Code of Practice for TVET Program Accreditation (COPTPA)“ soll der TVET-Sektor an den akademischen Sektor in einem gemeinsamen Qualitätssicherungssystem angeglichen werden. COPTPA ermöglicht Absolventen der beruflichen Bildung, Studiengänge im akademischen Bereich zu verfolgen.

German Dual Vocational Training „GDVT“ – Das duale Berufsausbildungsprogramm der AHK Malaysia

In Malaysia wurde das deutsche Modell der dualen Berufsausbildung (vor Ort bekannt als GDVT) seit 2014 erfolgreich umgesetzt. Mit einer Kombination aus 70 % praktischer und 30 % theoretischer Ausbildung zielt das Programm darauf ab, jungen malaysischen Schulabgänger/-innen sowohl eine Ausbildung am Arbeitsplatz wie auch eine Beschäftigung nach der Ausbildung anzubieten. Auf nationaler Ebene ist das Programm mit dem malaysischen dualen Ausbildungssystem Sistem Latihan Dual Nasional (SLDN) verknüpft und wird von der AHK Malaysia zusammen mit der malaysischen Abteilung für Kompetenzentwicklung, Jabatan Pembangunan Kemahiran (JPK), koordiniert.

So führt die AHK Malaysia die Ausbildung zu Industrie- und Speditionskaufleuten, Mechatronikern, Elektronikern in Automatisierungstechnik, Feinwerkmechanikern sowie die Weiterbildung zu Industrie-4.0-Spezialisten und Industriemeistern in der Fachrichtung Mechatronik durch. Mit Stand 2024 haben 310 Auszubildende ihre Ausbildung erfolgreich absolviert; 149 Auszubildende werden aktuell ausgebildet.

Die Weiterbildung zum Industriemeister gilt als Aufstiegsfortbildung, denn zum ersten Mal werden Mechatronik-Meister im Ausland zu 100 % nach dem deutschen Rahmenplan fortgebildet; zehn angehende Industriemeister durchlaufen derzeit den Lehrgang.

Das System der dualen Berufsausbildung ist eine Erfolgsgeschichte für die gewerbliche Wirtschaft in Deutschland und bietet den Unternehmen gut ausgebildete Arbeitskräfte mit umfangreichen praktischen, theoretischen und persönlichen Kompetenzen. Eine Zertifizierung der AHK Malaysia und der malaysischen Zertifizierungsstelle erhöht damit die Chancen der GDVT-Absolventen, sich auf dem malaysischen Markt einen Arbeitsplatz zu sichern.

GERMAN-MALAYSIAN INSTITUTE (GMI)

Das German-Malaysian Institute (GMI) wurde im Jahr 1991 als Joint-Venture zwischen den Regierungen von Malaysia und Deutschland gegründet. Das GMI wird von einem 10-köpfigen Verwaltungsrat geleitet, der sich aus Vertretern beider Regierungen sowie aus Vertretern der Öffentlichkeit und der Industrie zusammensetzt. Das Institut nahm 1992 die ersten Studenten auf; mittlerweile studieren ca. 3000 Studenten am GMI.

GMI bietet verschiedene Ausbildungsprogramme und Dienstleistungen an, darunter Vollzeit-Diplomstudiengänge wie Elektrotechnik und Maschinenbau, ein dem deutschen Abitur äquivalentes Programm, technische Kurse, sowie

⁸⁵ TVET Asia (2023).

⁸⁶ Ministry of Finance, Malaysia (2023).

industrielle Beratung. Zudem bietet das Institut eine breit angelegte Ingenieurausbildung mit Möglichkeiten zur Spezialisierung und selbstgesteuertem Lernen.

Beim German A-Levels Preparatory Programme (GAPP) des GMI durchlaufen die Schülerinnen und Schüler ein 22-monatiges Vorbereitungsprogramm sowie ein 6-monatiges intensives Deutschtraining an verschiedenen Sprachzentren in Deutschland, bevor sie zur Immatrikulation an einer deutschen Fachhochschule zugelassen werden. Des Weiteren bietet GMI als einer der bei der HRD Corp. registrierten Schulungsanbieter 1000 Kurzprogramme in Zusammenarbeit mit privaten Unternehmen an.

Als eine Institution, die Hand in Hand mit technologischen Entwicklungen arbeitet, priorisiert das GMI die vierte industrielle Revolution (IR 4.0) als einen Sektor, der angeführt werden muss. Das GMI hat in diesem Zusammenhang mehrere Initiativen ergriffen, um die bestehenden Einrichtungen und Lernmodule so vorzubereiten, dass sie in die ausgewählten Säulen von IR 4.0 eingebettet werden können.

3.4. Wettbewerbssituation

TVET vs. Universitätsausbildung

Viele Jahre lang waren die Malaysier nicht mit dem Konzept einer qualifizierten Berufsbildung (TVET) vertraut. Die Bedeutung der beruflichen Bildung ist nach wie vor nicht vollständig verstanden, obwohl immer mehr Informationen über die Medien verbreitet werden und die Regierung sich nachdrücklich dafür einsetzt. In Malaysia ist die Berufsbildung nicht die erste Wahl für die reguläre Schulbildung. Es besteht leider oft der Eindruck, dass diese ausschließlich für Schülerinnen oder Schüler vorgesehen ist, die entweder nicht über die erforderlichen Qualifikationen oder Mittel verfügen, um einen Studiengang in einer Universität zu absolvieren. Daher stehen die zahlreichen öffentlichen und privaten Universitäten in direkter und indirekter Konkurrenz zum TVET. Der Bedarf an ausgebildeten und qualifizierten Arbeitskräften, besonders im technischen Bereich, steigt jedoch derzeit rapide an, so dass dieser Aspekt von sowohl der Regierung als auch von privatem Sektor berücksichtigt werden muss. Da der Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften zunimmt, ist es von entscheidender Bedeutung, dieses Problem der Wahrnehmung anzugehen, um die Lücke zwischen der Ausbildung und den Erwartungen der Industrie zu schließen und den Schülerinnen und Schülern mehr Möglichkeiten für ihre zukünftige Karriere zu geben. Für deutsche Schulungsanbieter bietet die große Anzahl der Universitäten und sowie TVET-Anbietern jedoch durchaus Potential. Das deutsche Unternehmen muss zunächst seine individuelle Zielgruppe ermitteln und dann entscheiden, mit wem es am besten zusammenarbeitet.

Hohe Anzahl an HRD Corp. registrierten Schulungsanbietern in Malaysia – Wettbewerber oder potentielle Partner?

Nach internen Daten der HRD Corp. sind im April 2021 5.568 aktive Ausbildungsanbieter bei der HRD Corp. registriert. Da die meisten wirtschaftlichen Aktivitäten in Selangor konzentriert sind, gibt es eine hohe Anzahl aktiver registrierter Ausbildungsanbieter in diesem Bundesstaat, die 45% aller Anbieter ausmachen. Der Bundesstaat Selangor grenzt an der Hauptstadt Kuala Lumpur an. Der Staat mit der geringsten Anzahl von registrierten Ausbildungsanbietern ist Labuan in Ostmalaysia, mit nur vier Ausbildungsanbietern (0,1 %).⁸⁷ Wie oben beschrieben ist eine Zusammenarbeit mit einem etablierten Schulungsanbieter beim Markteintritt empfohlen, da dieser bereits über ein gutes Kundennetzwerk verfügt und die notwendigen und manchmal langwierigen Anmeldeprozesse bei der HRD Corp. bereits abgeschlossen hat. Daher ist die hohe Anzahl an lokalen Schulungsanbietern auch als Potential zu sehen, und nicht unbedingt als Konkurrenz, denn sie erhöht die Anzahl möglicher Kooperationspartner.

⁸⁷ HRD Corp. Industrial Intelligence Report (2021).

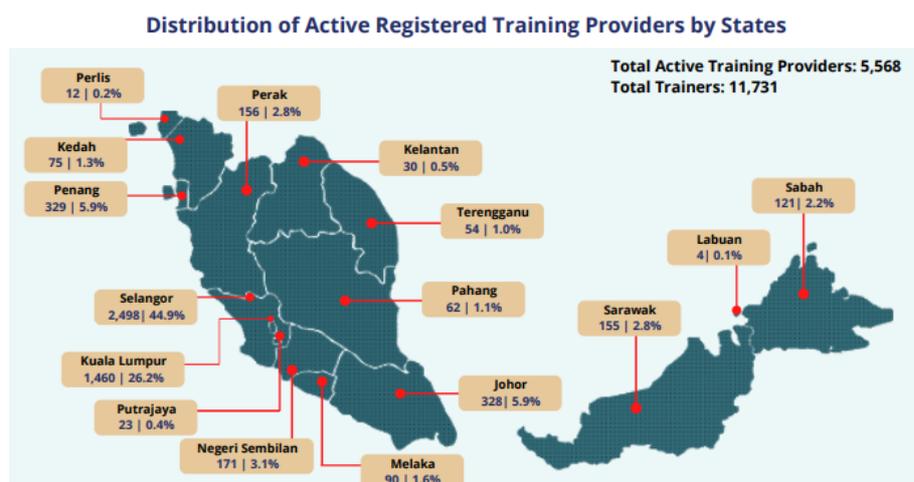


Abbildung 3: Verteilung der aktiven registrierten Ausbildungsanbieter nach Land⁸⁸

In den letzten Jahrzehnten hat sich Malaysia zu einem attraktiven Standort für ausländische Bildungseinrichtungen entwickelt, die sich mit einem Auslandscampus niedergelassen haben. Gleichzeitig entwickelt sich das Land immer mehr zu einem Bildungszentrum für ausländische Studenten aus der Region. Diese Bildungseinrichtungen und Universitäten in Malaysia – in erster Linie aus englischsprachigen Ländern – bieten Studiengänge und Programme ihrer jeweiligen Länder an, angefangen von Vorbereitungskursen auf die Universität bis hin zu Diplomen, Fachhochschulabschlüssen und Masterstudiengängen. Vor einigen Jahren hat sogar die bekannte chinesische Xiamen Universität einen Campus am Rande von Kuala Lumpur eingerichtet. Unter anderem haben die folgenden Anbieter von Hochschulbildung ihre Präsenz in Malaysia aufgebaut:

- Monash University Malaysia
- Campus der Universität Nottingham in Malaysia
- Curtin Universität, Malaysia
- Swinburne Technische Universität Sarawak Campus
- Newcastle University Medicine Malaysia
- Heriot-Watt-University Malaysia
- Universität von Southampton Malaysia
- Xiamen Universität Malaysia.

3.5. Stärken und Schwächen des Marktes

Große Signifikanz der Aus- und Weiterbildung der malaysischen Population

Die Zahl der Kinder und Jugendlichen unter 18 Jahren in Malaysia wird für das Jahr 2023 auf 9,13 Millionen geschätzt, was 27,4 % der Gesamtbevölkerung des Landes von 33,38 Millionen entspricht.⁸⁹ Der Bildungssektor in Malaysia erstreckt sich von der frühen Kinderbetreuung bis zur Hochschul- und Berufsausbildung. Der malaysische Bildungsplan 2015-2025 zielt darauf ab, zukunftsfähige Hochschulabsolventen und branchenrelevante Talente für das Zeitalter der IR 4.0-Technologien auszubilden, und steht im Einklang mit dem Bestreben, ein regionales Bildungszentrum zu werden.

Malaysias private Hochschuleinrichtungen (Private Higher Education Institutes „PHEI“) haben sich im letzten Jahrzehnt stark entwickelt und stellen Humankapital für das Land und ASEAN zur Verfügung. Mehr als 300 private Fachhochschulen bieten Diplome und Bachelor-Abschlüsse in den verschiedensten Fächern und Programmen an, während Universitäten Master- und PhD-Abschlüsse anbieten.

Die Zahl der Hochschulabsolventen in Malaysia stieg von 5,63 Millionen im Jahr 2021 um 5,1 % auf 5,92 Millionen Menschen im Jahr 2022.⁹⁰ Die PHEI-Industrie, die 2018 einen Wert von RM 31,5 Milliarden aufwies, hat laut der

⁸⁸HRD Corp Industrial Intelligence Report 2021

⁸⁹The Star (2023).

⁹⁰ Ibid.

malaysischen Investitionsagentur MIDA (Malaysian Investment Development Authority) das Potenzial, bis 2026 auf RM 65 Milliarden zu wachsen. Die Regierung geht davon aus, dass der Bildungssektor den Dienstleistungssektor auf einen Anteil von 70 % am BIP anheben wird. Mit einem Beitrag von RM 31,5 Mrd. im Jahr 2018 soll er bis RM 2030 84 Mrd. erreichen und jährlich um 5 bis 6 % wachsen. Die Rolle der Bildung für das sozioökonomische Wachstum Malaysias ist bedeutend und wirkt sich sowohl auf direkte als auch auf indirekte Wege aus, wobei die Wirtschaft des Landes von seinem Humankapital angetrieben wird. Im Rahmen des strategischen Plans "Way Forward for Private Higher Education Institutions (2020-2025)" will sich Malaysia zu einem führenden internationalen Hochschulzentrum entwickeln und bis 2025 250.000 ausländische Studierende aufnehmen.⁹¹ Dabei arbeiten viele PHEIs mit ausländischen – hauptsächlich westlichen – Universitäten, Schulungs- und Programmanbietern zusammen.

Neben der Hochschulbildung schätzt die Regierung die TVET als Mainstream-Ausbildung, die für den industriellen Fortschritt Malaysias unerlässlich ist. Die TVET-Koordinierungsstelle zwischen Regierung und Industrie (GITC) erleichtert die Zusammenarbeit zwischen den Sektoren und stimmt die TVET auf die Anforderungen der Industrie in Bereichen wie Automobil, Halbleiter, Maschinenbau, Industrie 4.0, Luft- und Raumfahrt und anderen ab.

Die Gewährleistung eines gerechten Bildungszugangs ist von entscheidender Bedeutung, um soziale Ungleichheiten zu beseitigen. Private Hochschuleinrichtungen (PHEI) bieten Schulabgängern die Möglichkeit, ein Studium aufzunehmen, wenn die öffentlichen Möglichkeiten begrenzt sind. Private Berufsbildungseinrichtungen wie das Penang Skills Development Centre (PSDC) bieten branchenorientierte Kurse mit guten Berufsaussichten an. Die National Higher Education Fund Corporation (PTPTN) bietet derzeit Darlehensmöglichkeiten für Studierende an öffentlichen und privaten Einrichtungen.

MIDA (Malaysian Investment and Development Authority) bietet Anreize im Rahmen des Promotion of Investments Act (PIA), 1986, und des Income Tax Act, 1967. Für neue oder erweiterte Projekte von TVET-Einrichtungen und PHEIs können die folgenden Anreize in Anspruch genommen werden: Investitionsfreibetrag (Investment Tax Allowance, ITA) in Höhe von 100 % der qualifizierten Investitionsausgaben, die innerhalb von 10 Jahren getätigt werden. Der Freibetrag kann mit 70 % des gesetzlichen Einkommens für jedes Veranlagungsjahr verrechnet werden.

35 Qualifikationsbereiche in 76 Teilsektoren durch HRD Corp. gedeckt

Im Laufe der Jahre hat die HRD Corp verschiedene Initiativen ins Leben gerufen, die es Arbeitgebern ermöglichen, die Fähigkeiten und Kenntnisse ihrer Mitarbeiter entsprechend den Bedürfnissen der Industrie zu verbessern. Mit 35 Qualifikationsbereichen, die von HRD Corp-registrierten Schulungsanbietern in 76 Teilsektoren abgedeckt werden, können Arbeitgeber ihre Mitarbeitenden durch anerkannte und zertifizierte Schulungsanbieter weiterbilden, indem sie ihre gesetzliche Abgabe verwenden.⁹²

Fehlende Zusammenarbeit

Bis zu zwölf Ministerien und Behörden (u.a. Jugend und Sport, Frauen, Familien- und Gemeindeentwicklung, Landwirtschaft, Verteidigung, Bauwesen sowie ländliche und regionale Entwicklung) und bis zu 20 Regierungsstellen haben ihre eigenen Berufsbildungsprogramme, die unabhängig und mit unterschiedlichen Standards für Kapazitätsplanung sowie Lehrplanentwicklung arbeiten. Außerdem gibt es untergeordnete Behörden und Agenturen wie die Rubber Industry Smallholders Development Authority (RISDA) und der Council of Trust for the People (MARA), der die finanzielle Unterstützung für Sekundarschulbildung, Hochschulbildung und TVET verwaltet. Es gibt außerdem zahlreiche private Berufsbildungsanbieter, deren Tätigkeiten, Leistungen und Standards kaum bekannt sind.

Obwohl der National Occupational Skills Standard (NOSS) als nationaler Lehrplan für die Ausbildung von Ausbildern und Auszubildenden in der beruflichen Bildung dient, arbeiten einige Ministerien unabhängig voneinander und halten sich an ihre eigenen Standards. Einige Einrichtungen arbeiten in Silos, während andere miteinander konkurrieren.

⁹¹ MIDA (2024).

⁹² HRD Corp. Industrial Intelligence Report (2021).

Hier sehen wir die Verflechtung paralleler, sich überschneidender oder sogar konkurrierender Zuständigkeiten und Standards und das Fehlen einer federführenden Stelle, die die nationale Agenda für die berufliche Bildung vorantreibt und koordiniert. Dies führt zu einer Vermehrfachung des Angebots, was besonders deutlich wird, wenn öffentliche und private Berufsbildungseinrichtungen in unmittelbarer geografischer Nähe miteinander um Schülerinnen und Schüler oder Studierende konkurrieren.

Die durch die Vielzahl der Akteure verursachte Divergenz hat zu unterschiedlichen Präferenzen der Arbeitgeber geführt. Einige Arbeitgeber ziehen es vor, aufgrund des Rufs des TVET-Ausbildungsanbieters (z. B. die Penang Skills Development Corporation, PSDC) mit ausschließlich diesem Anbieter zu kooperieren, während andere es präferieren, Fachkräfte aufgrund der Akkreditierungsstelle für die Zertifizierung einzustellen. Andere Arbeitgeber bevorzugen wiederum Absolventen der beruflichen Bildung mit Zertifikaten, die von der Malaysian Qualifications Agency (MQA), welche dem Ministerium für Hochschulbildung untersteht, akkreditiert wurden, gegenüber solchen, welche von der Department Skills Development (malaiische Abkürzung JPK) des Ministeriums für Humanressourcen anerkannt wurden.

DSD arbeitet regelmäßig mit der Industrie zusammen, um deren Beiträge zu erhalten. Das Sistem Latihan Dual Nasional (Nationales Duales Ausbildungssystem) wurde eingerichtet, um die Zusammenarbeit mit der Industrie zu verstärken und arbeitsfähige Absolventen der beruflichen Bildung bereitzustellen. Tatsächlich stellen mehrere kleine private Berufsbildungsinstitute – oft mit einer Muttergesellschaft aus der Industrie oder mit Partnerorganisationen – qualifizierte Arbeitskräfte bereit, die den Anforderungen der Industrie entsprechen und so die Beschäftigungsfähigkeit ihrer Studenten gewährleisten.

Derzeit müssen wichtige politische Akteure – Landesregierungen, Bezirks- und Gemeinderäte sowie Wirtschaftsprogramme – noch klar und systematisch in Projekte zur Entwicklung der nationalen Berufsbildung eingebunden werden. Es liegt auf der Hand, dass zu viele Organisationen, die an der Verwaltung der Berufsbildung beteiligt sind, zu Verwirrung, mangelnder Klarheit, schwacher Durchsetzung und unnötigen Überschneidungen geführt haben. Allerdings wurde, wie bereits unter Punkt 3.2 erwähnt, der National TVET Council and der GITC gegründet, um dies zu bekämpfen und eine einheitliche Plattform für alle Ministerien und die Industrie zu schaffen.

Groß angelegte Kooperationen mit der Industrie haben einige Erfolge gezeigt; die Malaysian Plastics Manufacturers Association (MPMA) hat 2012 und 2017 mit der Economic Planning Unit (EPU) bei der Talententwicklung in der Kunststoffindustrie zusammengearbeitet und dabei sowohl lokales als auch internationales Fachwissen genutzt.

Ein gemeinsamer Punkt, der von Marktspielern angesprochen wurde, ist jedoch, dass die Industrie nur selten, unzureichend und unsystematisch in die Entwicklung von Berufsbildungsprogrammen einbezogen wird. Das Fehlen einer angemessenen Zusammenarbeit hat dazu geführt, dass die Qualifikationen nicht mit dem Bedarf der Industrie übereinstimmen. Arbeitgeber müssen Zeit und Ressourcen für die Umschulung ihrer neuen Mitarbeiter aufwenden, was dazu führt, dass sie nicht bereit sind, frischen Absolventen der beruflichen Bildung hohe Gehälter zu zahlen. Dies frustriert die bestehenden Auszubildenden und hält viele andere davon ab, an Berufsbildungsprogrammen teilzunehmen, da sie am Ende vielleicht nicht einmal eingestellt werden.

Unterbeschäftigung

Das Problem der qualifikationsbedingten Unterbeschäftigung, das immer deutlicher zutage tritt, könnte auf das Missverhältnis zwischen dem Bedarf der Industrie und dem verfügbaren Talentpool und den nicht marktfähigen Absolventen zurückzuführen sein. Die jüngeren Arbeitskräfte bevorzugen flexiblere Arbeitszeiten und finden es schwierig, sich nach der Pandemie an „regulären Arbeitsstunden“ von 9 bis 17 Uhr zu gewöhnen.

Eine Unterbeschäftigung („Underemployment“) in Malaysia bezieht sich auf Erwerbstätige mit Hochschulabschluss, die in angelernten oder gering qualifizierten Berufen arbeiten. Die Daten des Department of Statistics Malaysia zeigen, dass die qualifikationsbedingte Unterbeschäftigung bei den 25- bis 34-Jährigen im Juli 2023 bei 41,6 Prozent lag. Bei den 15- bis 24-Jährigen lag die Unterbeschäftigung sogar bei 77,2 %. Der Chefvolkswirt der Bank Muamalat Malaysia, Dr. Mohd Afzanizam Abdul Rashid, gab in einem Interview mit der malaysischen News Straits Times bekannt, dass die qualifikationsbedingte Unterbeschäftigung unter Hochschulabsolventen von 22,9 % im Jahr 2016 auf 34,4 % im Jahr 2022 angestiegen sei.⁹³ Einige Hochschulabsolventen üben Tätigkeiten aus, die auch von Personen mit geringeren

⁹³ New Straits Times (2024).

Qualifikationen ausgeübt werden können, z. B. als E-Hailing-Fahrer oder als Lieferant von bestelltem Essen.

Dies deutet auf eine Diskrepanz zwischen den Anforderungen der Industrie und den verfügbaren Talenten auf dem Arbeitsmarkt hin. Der Elektro- und Elektroniksektor bräuchte laut Dr. Mohd Afzanizam beispielsweise 50.000 Ingenieure, während das Land nur 5.000 Absolventen in diesem Bereich hervorbringen kann.⁹⁴ Um das Problem in den Griff zu bekommen, müssten die Unternehmen ihre Arbeitsmethoden und Anstellungsverfahren verbessern, um Hochschulabsolventen anzuziehen und eine Chance zum Berufseinstieg zu geben. Die Regierung könnte z.B. Anreize für Privatunternehmen in Form von Steuererleichterungen, Zuschüssen und Subventionen schaffen, um die Umstellung zu erleichtern.

SWOT-Analyse

<p>S – Strengths (Stärken)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Offene Wirtschaft und Förderung ausländischer Investitionen - Junge, relativ gut ausgebildete, und weitgehend englischsprachige Bevölkerung - Finanzielle Unterstützung für Aus- und Weiterbildung der Arbeitnehmer durch den HRD-Fonds in vielen verschiedenen Sektoren - Zunehmender Fokus der Regierung und Industrie auf Berufsbildung 	<p>W – Weaknesses (Schwächen)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Noch unzureichende Zusammenarbeit der relevanten Ministerien und Behörden - Uneinheitliche Standards der Zertifizierung - Absolventen entsprechen nicht den Anforderungen der Industrie - Relativ niedrige Gehälter für Hochschulabgänger im Vergleich zu anderen Ländern
<p>O – Opportunities (Chancen)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Von Regierung geförderte, relevante Programme - Offenheit der lokalen Schulungsanbieter und Unternehmen für ausländische Kurse und Programme - Zusammenarbeit mit etablierten Schulungsinstituten wie GMI und Penang Skills Development Center, technischen Hochschulen etc. 	<p>T – Threats (Risiken)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Abwanderung von Fachkräften - Fehlende Kontrolle von Seiten der Behörden - Unterbeschäftigung - Wettbewerb von Schulungsanbietern anderer meist westlicher Länder

Tabelle 3: SWOT-Analyse (Quelle: Ausarbeitung AHK Malaysia)

⁹⁴ New Straits Times (2024).

4. Kontaktadressen

Institution	Kurzbeschreibung
Ministry of Human Resources	Das 1958 gegründete Ministerium für Personalwesen (MOHR) ist für die Bereiche Qualifikationsentwicklung, Arbeit, Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz, Gewerkschaften, Arbeitsbeziehungen, Arbeitsgericht, Analyse von Arbeitsmarktinformationen und soziale Sicherheit zuständig ist.
Ministry of Higher Education	Das Ministerium für Hochschulbildung (MOHE) hat die Aufgabe, ein Ökosystem der Hochschulbildung mit den öffentlichen Universitäten, privaten Hochschuleinrichtungen, Fachhochschulen und Community Colleges zu schaffen. Diese Einrichtungen sind die wichtigsten Komponenten des nationalen Bildungssystems, qualifizierte und angelernte Arbeitskräfte in Übereinstimmung mit ihren jeweiligen Aufgaben hervorzubringen.
Human Resources Development Corporation	Die HRD Corp. ist dem Ministerium für Personalwesen unterstellt und für die Förderung der Talententwicklung in Malaysia zuständig, indem sie Abgaben von Arbeitgebern erhebt und Ausbildungs- und Entwicklungsprogramme für die malaysischen Arbeitnehmer finanziert.
Penang Skills Development Centre	Das PSDC (Penang Skills Development Centre) wurde 1989 gegründet und ist das erste und größte von der Industrie geleitete Zentrum für die Aus- und Weiterbildung von Fachkräften in Malaysia. PSDC hat sowohl auf nationaler als auch auf internationaler Ebene Anerkennung als ein erfolgreiches Beispiel für gemeinsames Lernen und eine Mustereinrichtung für die Entwicklung von Humanressourcen erlangt.
German-Malaysian Institute	Die Gründung des German-Malaysian Institute GMI im Jahr 1991 war das Ergebnis eines Joint Ventures zwischen den Regierungen von Malaysia und Deutschland. Das GMI wird von einem 10-köpfigen Verwaltungsrat geleitet, der sich aus Vertretern beider Regierungen sowie aus Vertretern der Öffentlichkeit und der Industrie zusammensetzt. Das GMI bietet verschiedene Ausbildungsprogramme und Dienstleistungen an, darunter Vollzeit-Diplomstudiengänge wie Elektrotechnik und Maschinenbau, ein dem deutschen Abitur äquivalentes Programm, technische Kurse, Train-the-Trainers-Programme sowie industrielle Beratung und Dienstleistungen.
Malaysian Technical University Network	Das Malaysian Technical University Network (MTUN) wurde 2006 mit den vier öffentlichen Universitäten Universiti Tun Hussein Onn Malaysia (UTHM), Universiti Malaysia Perlis (UniMAP), Universiti Teknikal Malaysia Melaka (UteM) und Universiti Malaysia Pahang Al-Sultan Abdullah (UMPSA) gegründet. Die Aufgabe des Network ist es, hochqualifizierte Arbeitskräfte auszubilden und vorzubereiten, die in der Lage sind, zur Verwirklichung der Vision des Landes, eine Industrienation von Weltrang zu werden, beizutragen.
Ministry of Youth and Sports	Das malaysische Ministerium für Jugend und Sport (malaiisch: Kementerian Belia dan Sukan), abgekürzt KBS, wurde 1987 gegründet und ist ein Ministerium der malaysischen Regierung, das für die Jugendentwicklung, Sport, Erholung und Freizeitaktivitäten im Land zuständig ist.
Department of Skills Malaysia	Das Department of Skills Development (DSD), früher bekannt als National Vocational Training Council (MLVK), ist eine Abteilung des Ministeriums für Personalwesen, die am 2. Mai 1989 gegründet wurde. Das Ziel der DSD ist es, die Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen zu koordinieren und zu regeln, um Arbeiter für den Zweck der Beschäftigung und Anerkennung auf nationaler und internationaler Ebene zu produzieren.
Malaysian-German Chamber of Commerce and Industry	Die im November 1991 gegründete AHK Malaysia ist seit vielen Jahren bestens mit der Politik und Privatwirtschaft Malaysias vernetzt und hat aktuell über 430 Mitglieder. Die AHK Malaysia ist Teil des globalen Netzwerkes der Auslandshandelskammern (AHKs), das an 150 Standorten in 93 Ländern die deutschen Wirtschaftsinteressen vertritt. Anteilig gefördert vom Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz (BMWK), beraten, betreuen und vertreten AHKs als Institutionen der deutschen Außenwirtschaftsförderung weltweit deutsche Unternehmen, die ihr Auslandsgeschäft auf- oder ausbauen wollen.

5. Quellenverzeichnis

Auswärtiges Amt, Deutschland und Malaysia: Bilaterale Beziehungen (2023).

DOSM, Labour Force Malaysia (2023).

https://open.dosm.gov.my/data-catalogue/dosm-public-economy_labour-principalstats-monthly_14

DOSM, Advance Gross Domestic Product (GDP) Estimates, Q4 (2023)

<https://open.dosm.gov.my/dashboard/gdp>

DOSM, Consumer Price Index Malaysia (2022 & 2023)

<https://open.dosm.gov.my/dashboard/consumer-prices>

FMM (2023)

[https://www.fmm.org.my/Announcements-@-The_Government-Industry_TVET_Coordination_Body_\(GITC\)_1st_Board_Meeting_\(9_June_2023\).aspx](https://www.fmm.org.my/Announcements-@-The_Government-Industry_TVET_Coordination_Body_(GITC)_1st_Board_Meeting_(9_June_2023).aspx)

GTAI (2023).

<https://www.gtai.de/de/trade/malaysia/wirtschaftsumfeld/arbeitsmarkt-616780>

Higher Education Report (Malaysia) 2022, UNESCO National Commission Country Report

Authors: Policy Planning and Research Division, Ministry of Higher Education Malaysia

<https://whec2022.net/resources/Country%20report%20-%20Malaysia.pdf>

HRD Corp (2024)

<https://hrdcorp.gov.my/about-us>

-----, <https://hrdcorp.gov.my/faq#:~:text=HRD%20Corp%2C%20through%20the%20PSMB,development%20of%20their%20local%20employees>

-----, https://hrdcorp.gov.my/wp-content/uploads/2021/07/13_2021_Industrial_Intelligence_Report.pdf

HRK, Hochschulkompass, Kooperationen nach ausländischen Hochschulen (2024).

<https://www.hrk.de/themen/internationales/>

Human Resources Online

<https://www.humanresourcesonline.net/malaysia-establishes-a-government-industry-body-and-12-collaboration-hubs-to-boost-tvet>

IMD, World Competitiveness Ranking (2023).

<https://www.imd.org/centers/wcc/world-competitiveness-center/rankings/world-competitiveness-ranking/>

IMF, World Economic Outlook database: GDP per capita (2023).

<https://www.imf.org/external/datamapper/NGDPDPC@WEO/OEMDC/ADVEC/WEOWORLD>

Malaysia Education Blueprint 2015-2025

<https://www.um.edu.my/docs/um-magazine/4-executive-summary-pppm-2015-2025.pdf>

MIDA

<https://www.mida.gov.my/tvet-for-sustainable-talent-development/>

-----, <https://www.mida.gov.my/industries/services/education-services/>

Ministry of Finance, Malaysia

[https://www.mof.gov.my/portal/en/news/press-citations/budget-2024-rm6-8-billion-for-tvet-local-talent-development#:~:text=8%20Billion%20For%20TVET%2C%20Local%20Talent%20Development,-Press%20Citations%2013&text=KUALA%20LUMPUR%2C%20Oct%2013%20\(Bernama,Minister%20Datuk%20Seri%20Anwar%20Ibrahim](https://www.mof.gov.my/portal/en/news/press-citations/budget-2024-rm6-8-billion-for-tvet-local-talent-development#:~:text=8%20Billion%20For%20TVET%2C%20Local%20Talent%20Development,-Press%20Citations%2013&text=KUALA%20LUMPUR%2C%20Oct%2013%20(Bernama,Minister%20Datuk%20Seri%20Anwar%20Ibrahim)

New Straits Times (2024)

<https://www.nst.com.my/business/economy/2024/02/1011000/non-marketable-graduates-behind-issue-underemployment>

PWC, Doing business in Malaysia Report (2023).

Randstad (2022)

<https://www.randstad.com.my/hr-trends/workforce-trends/malaysians-interested-in-learning-and-development-opportunities/>

-----, <https://www.randstad.com.my/hr-trends/employer-brand/24-per-cent-malaysians-lack-training-opportunities-support/>

Statista (2024):

-----, <https://www.statista.com/statistics/319019/unemployment-rate-in-malaysia/>
<https://www.statista.com/statistics/375209/unemployment-rate-in-germany/>

The Edge Malaysia (2024).

<https://theedgemalaysia.com/article/malaysias-unemployed-graduates-rose-225-2020>

The Star (2023)

<https://www.thestar.com.my/news/nation/2023/11/20/malaysia-produced-almost-six-million-graduates-in-2022-says-statistics-dept#:~:text=The%20Chief%20Statistician%2C%20Datuk%20Seri,from%205.63%20million%20in%202021>

-----, <https://www.thestar.com.my/news/nation/2023/11/01/children-under-18-make-up-274pc-of-malaysia039s-population-says-stats-dept#:~:text=KUALA%20LUMPUR%3A%20The%20number%20of,total%20population%20of%2033.38%20million.>

-----, <https://www.ekonomi.gov.my/sites/default/files/2022-02/Akhbar%20Online%203%2020220203.pdf>

TVET Asia

<https://tvet-online.asia/20/governance-of-tvet-in-malaysia-gaps-and-opportunities-for-researchers/>

World Bank, 2024.

<https://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.MKTP.CD?locations=MY>

World Bank, Aiming High - Navigating the Next Stage of Malaysia's Development (2021).

<https://www.worldbank.org/en/country/malaysia/publication/aiminghighmalaysia>

