

Berufsbildung und Arbeitsmobilität in Kenia

Handout zur Zielmarktanalyse | Geschäftsanbahnung



Impressum

Herausgeber

AHK Services Eastern Africa Ltd.
Tel: +254 20 6633 000
E-Mail: office@kenya-ahk.co.ke
www.kenia.ahk.de

Text und Redaktion

AHK Services Eastern Africa Ltd.

Stand

Mai 2026

Design und Produktion

AHK Services Eastern Africa Ltd.

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



Bundesministerium
für Wirtschaft
und Energie



MITTELSTAND
GLOBAL
MARKTERSCHLIESSUNGSPROGRAMM FÜR KMU

Das Markterschließungsprogramm wird im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie umgesetzt von:



GERMANY
TRADE & INVEST

Die Studie wurde im Rahmen des Markterschließungsprogramms für die Geschäftsanbahnungsreise Kenia Aus- und Weiterbildung und Arbeitsmobilität erstellt.

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt.

Die Zielmarktanalyse steht Germany Trade & Invest GmbH und geeigneten Dritten zur freien Nutzung zur Verfügung.

Alle Inhalte wurden mit größtmöglicher Sorgfalt und nach bestem Wissen zusammengestellt. Der Herausgeber übernimmt keine Haftung für Aktualität, Richtigkeit, Vollständigkeit oder Qualität der bereitgestellten Informationen. Für materielle oder immaterielle Schäden, die durch die Nutzung oder Nichtnutzung der angebotenen Informationen entstehen, haftet der Herausgeber nicht, sofern kein vorsätzliches oder grob fahrlässiges Verschulden nachgewiesen werden kann.

1 Abstract.....	4
2 GTAI-Informationen	5
3 Branchenspezifische Informationen	11
3.1 Marktpotenzial und Chancen	11
Marktumfeld.....	11
Bestehende Lücken im TVET-System	11
Überblick zu Geschäftschancen für deutsche Unternehmen.....	11
Rolle des bilateralen Arbeitsabkommens.....	11
3.2 Künftige Entwicklungen in relevanten Segmenten	11
Megatrends und Rahmenbedingungen.....	11
Nachfrageentwicklung und Zielsektoren.....	12
Digitalisierung und Green Skills	12
Demografie und Finanzierungsmodelle	12
3.3 Aktuelle Projekte, Initiativen und Ziele	13
Projektlandschaft und Förderlogik	13
Initiativen für Arbeitsmobilität nach Deutschland	13
3.4 Wettbewerbsumfeld und potenzielle Partner	13
Importabhängigkeit und Modernisierungsbedarf.....	13
Akteure und Wettbewerbsdruck	14
Arbeitsmobilität und Partnerschaften.....	14
3.5 Stärken und Schwächen des Marktes	15
Stärken.....	15
Schwächen.....	15
Herausforderungen und Chancen	15
4 Kontaktadressen	16
5 Quellen	17

1 Abstract

Das Berufsbildungssystem Kenias (Technical and Vocational Education and Training, TVET) befindet sich in einer Phase intensiven Ausbaus und tiefgreifender Reformen. Es positioniert sich zunehmend als zentrale Säule für Kompetenzentwicklung, Jugendbeschäftigung und eine breitere wirtschaftliche Transformation. Trotz dieser Fortschritte steht Kenia, wie viele Entwicklungsländer, weiterhin vor der anhaltenden Herausforderung hoher Jugendarbeitslosigkeit. Um diese Herausforderung anzugehen, braucht es gezielte, koordinierte und evidenzbasierte politische Maßnahmen. Junge Menschen müssen mit relevanten Kompetenzen ausgestattet werden und Zugang zu nachhaltigen Beschäftigungsmöglichkeiten erhalten, damit sie sinnvoll zum wirtschaftlichen Wachstum beitragen können.

Gleichzeitig verändern globale Strukturtrends wie Klimawandel, schnelle Digitalisierung und demografischer Wandel die Arbeitsmärkte sowohl in Industrie- als auch in Schwellenländern. In vielen Ländern mit hohem und mittlerem Einkommen haben Alterung der Bevölkerung und sektorspezifische Engpässe die Nachfrage nach qualifizierten Arbeitskräften erhöht. Dadurch entstehen neue Chancen für internationale Arbeitsmobilität. In diesem Kontext kann Arbeitsmigration ein tragfähiger Weg sein, um begrenzte Beschäftigungsmöglichkeiten im Inland zu ergänzen und kenianischen Jugendlichen den Zugang zu globalen Arbeitsmärkten zu eröffnen. Dieses Papier ordnet das kenianische TVET-System in diese globale Entwicklung ein und analysiert seine institutionellen, wirtschaftlichen und arbeitsmarktbezogenen Dimensionen. Im Fokus stehen systemische Ergebnisse, strukturelle Einschränkungen und neue Chancen, insbesondere im Zusammenhang mit qualifizierter Arbeitsmobilität nach Deutschland.

In den vergangenen zehn Jahren hat die kenianische Regierung ihr Engagement zur Stärkung des TVET-Sektors deutlich ausgeweitet. Grundlage dafür sind politische Rahmenwerke wie der Technical and Vocational Education and Training Act sowie verschiedene sektorale Reformen, die auf bessere Qualität, höhere Relevanz und eine stärkere Ausrichtung an den Bedarfen der Wirtschaft zielen. Diese Bemühungen haben zu einem deutlichen Anstieg der Zahl der Auszubildenden in der beruflichen Bildung geführt. Aktuelle Schätzungen gehen davon aus, dass

landesweit mehr als 600.000 Auszubildende an TVET-Einrichtungen registriert sind und jährlich etwa 160.000 bis 170.000 Absolventinnen und Absolventen in den Arbeitsmarkt eintreten. Diese Entwicklung zeigt sowohl die starke politische Priorisierung als auch die wachsende Anerkennung von TVET als strategischem Instrument zur Bewältigung von Fachkräfteengpässen und Kompetenzlücken in wichtigen Wirtschaftssektoren.

Obwohl beim Ausbau des Zugangs zur beruflichen Bildung und bei der Qualifizierung von Absolventinnen und Absolventen erhebliche Fortschritte erzielt wurden, bleibt die Aufnahmefähigkeit des kenianischen Arbeitsmarktes begrenzt. Strukturelle Faktoren wie die unzureichende Schaffung formaler Arbeitsplätze, die Dominanz informeller Beschäftigung und ein vergleichsweise langsames industrielles Wachstum erschweren weiterhin die Nutzung der wachsenden Zahl qualifizierter Arbeitskräfte. Zugleich besteht im kenianischen Berufsbildungssystem weiterhin Bedarf an praxisnaher Ausstattung, modernen Trainingskonzepten, arbeitsmarktorientierten Curricula, Ausbilderqualifizierung sowie Qualitätssicherung. Daraus ergeben sich Anknüpfungspunkte für internationale Kooperationen und für die Einbindung erfahrener Anbieter aus dem Bereich der beruflichen Bildung. Die Verbindung von Kompetenzentwicklung, Arbeitsmarktorientierung und nationalen wie internationalen Beschäftigungswegen bleibt daher ein zentraler Ansatzpunkt für die Weiterentwicklung des Systems.

2 GTAI-Informationen



WIRTSCHAFTSDATEN KOMPAKT • JUNI 2026

Kenia

Alle wichtigen Kennzahlen zur Wirtschaft in rund 150 Ländern –
übersichtlich, vergleichbar und von Germany Trade & Invest geprüft.

GTAI GERMANY
TRADE & INVEST

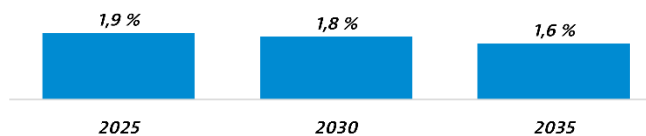
Bevölkerung & Ressourcen

Bevölkerung und Demografie

Einwohnerzahl	2025	57,5 Mio.
	2030	63,1 Mio.
	2035	68,7 Mio.

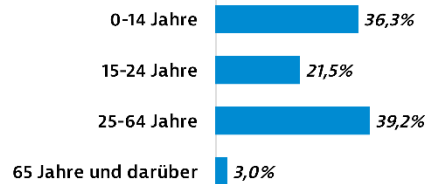
Fertilitätsrate	2024	3,2
Durchschnittliche Anzahl der Geburten pro Frau		

Bevölkerungswachstum



Altersstruktur

2025



Analphabetenquote	2021	17,4 %
Anteil an der Bevölkerung ab 15 Jahren in %		

Fläche und Sprache

Fläche	2026	591.958 km ²
---------------	------	-------------------------

Geschäftssprache(n)	Englisch, Kiswahili
----------------------------	---------------------

Rohstoffe und Ressourcen

Rohstoffe Fossil und mineralisch	Soda Salz Kalkstein Edelsteine Flussspat
	Zink Kieselgur Gips

Gas - Fördermenge

Daten für diese Kennzahl nicht
verfügbar oder nicht anwendbar.

Erdöl - Fördermenge

Daten für diese Kennzahl nicht
verfügbar oder nicht anwendbar.

Gas - Reserven

Daten für diese Kennzahl nicht
verfügbar oder nicht anwendbar.

Erdöl - Reserven

Daten für diese Kennzahl nicht
verfügbar oder nicht anwendbar.

Wirtschaftslage

Währung und Wechselkurse

Währung - Bezeichnung	Kenia-Schilling (K.Sh.) 1 K.Sh. = 100 Cents
Währung - Kurs 03/2026	1 € = 148,79 K.Sh. 1 US\$ = 129,93 K.Sh.

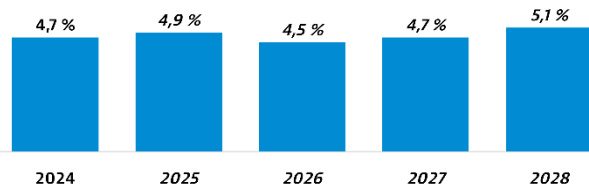
Wechselkurse im Jahresdurchschnitt

	2023	2024	2025
1 € =	153,15 K.Sh.	144,48 K.Sh.	146,29 K.Sh.
1 US\$ =	141,21 K.Sh.	133,80 K.Sh.	129,28 K.Sh.

Wirtschaftliche Leistung

Wirtschaftswachstum

Bruttoinlandsprodukt (BIP), Veränderung zum Vorjahreszeitraum, real



BIP

Nominal

	2025	2026	2027
US\$ (Mrd.)	136,5	147,3	154,7
K.Sh. (Mrd.)	17.638,5	19.498,6	21.567,3

BIP/Kopf

Nominal

	2025	2026	2027
US\$	2.558	2.714	2.804
K.Sh.	330.595	359.295	390.787

BIP/Kopf in Kaufkraftstandards

Nominal

Daten für diese Kennzahl nicht
verfügbar oder nicht anwendbar.

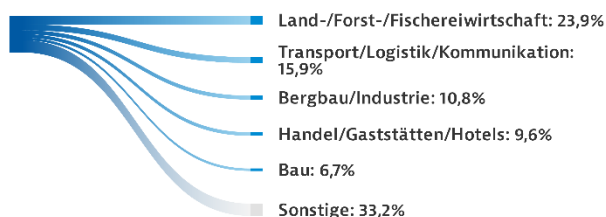
Ausgaben für F&E

% des BIP

2022	0,4 %
2023	0,8 %
2024	0,8 %

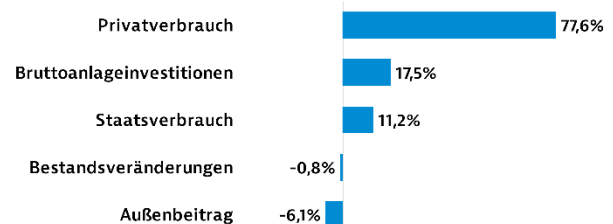
BIP-Entstehung

Anteil an nominaler Bruttowertschöpfung in %; 2024



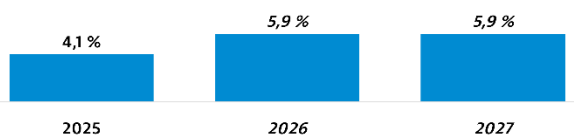
BIP-Verwendung

Anteil an Bruttoinlandsprodukt in %; 2024



Makroökonomische Stabilität

Inflationsrate



Währungsreserven

12,4 Mrd. US\$
2025

Leistungsbilanzsaldo

% des BIP

2025	-2,7 %
2026	-4,1 %
2027	-3,7 %

Arbeitslosenquote

2025 | 5,4 %

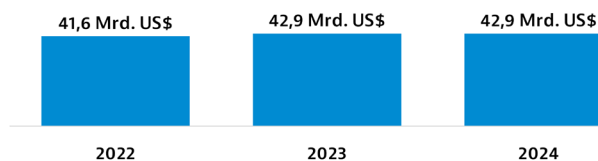
Investitionsquote	2025	17,7 %
% des BIP, brutto, öffentlich und privat	2026	17,8 %
	2027	17,6 %

Öffentliche Finanzen & Verschuldung

Haushaltssaldo	2025	-6,4 %
% des BIP	2026	-6,4 %
	2027	-6,0 %

Staatsverschuldungsquote	2025	69,3 %
% des BIP, brutto	2026	71,6 %
	2027	72,4 %

Auslandsverschuldung



Ausländische Direktinvestitionen

FDI - Nettotransaktionen	2022	1.597 Mio. US\$
	2023	1.504 Mio. US\$
	2024	1.503 Mio. US\$

FDI - Bestand	2022	9.692 Mio. US\$
	2023	11.196 Mio. US\$
	2024	12.699 Mio. US\$

FDI - Hauptländer	Vereinigtes Königreich: 23,9% Südafrika: 9,6% Mauritius: 9,1% Niederlande: 8,7% USA: 8,7% Frankreich: 7,2%
Anteil in %, Bestand; 2023	

FDI - Hauptbranchen	Finanzen und Versicherungen: 28,1% Verarbeitendes Gewerbe: 14,8% IKT: 12,8% Groß- und Einzelhandel, Reparatur von Kfz: 11,7% Land- und Forstwirtschaft, Fischerei: 8,4% Strom und Gas: 7,3% Bergbau: 4,6%
Anteil in %, Bestand; 2023	

Außenwirtschaft

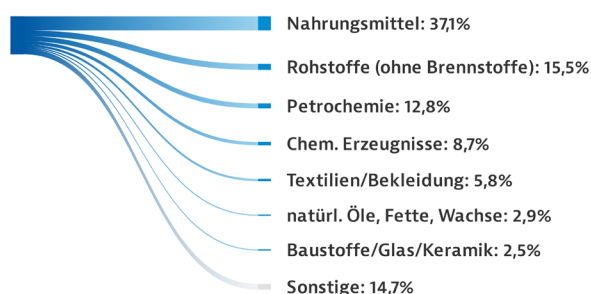
Warenhandel

Warenhandel						
Veränderung zum Vorjahreszeitraum in %, Abweichungen durch Rundungen						
	2022	%	2023	%	2024	%
Exporte (Mrd. US\$)	7,4	9,2	7,2	-2,9	8,3	15,3
Importe (Mrd. US\$)	21,1	7,7	18,6	-11,8	20,2	8,6
Saldo (Mrd. US\$)	-13,7		-11,4		-11,9	

Exportquote	2022	6,4 %
Exporte/BIP in %	2023	6,7 %
	2024	7,0 %

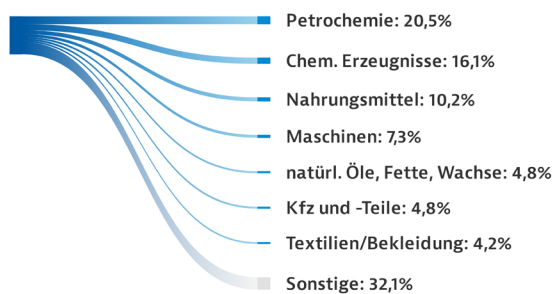
Ausfuhrüter nach SITC

Anteil an den Warenexporten; 2024



Einfuhrüter nach SITC

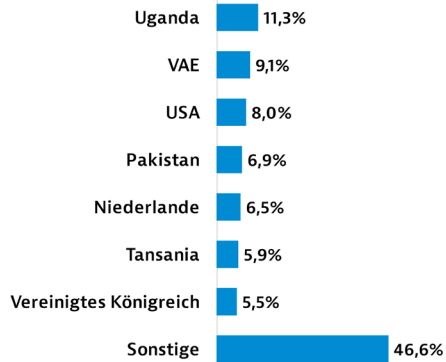
Anteil an den Warenimporten; 2024



Handelspartner

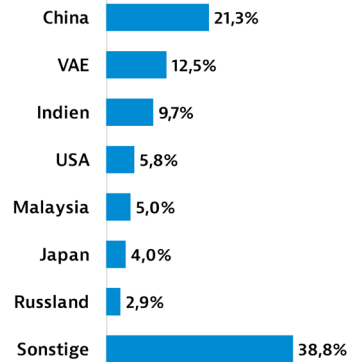
Hauptabnehmerländer

Anteil an den Warenexporten; 2024



Hauptlieferländer

Anteil an den Warenimporten; 2024



Dienstleistungshandel

Dienstleistungshandel (mit dem Ausland)

Veränderung zum Vorjahreszeitraum in %, Abweichungen durch Rundungen

	2023	%	2024	%	2025	%
DL-Exporte (Mio. US\$)	5.456,0	-15,2	8.077,7	48,1	8.295,1	2,7
DL-Importe (Mio. US\$)	4.823,0	-8,5	5.661,6	17,4	6.267,2	10,7
Saldo (Mio. US\$)	633,0		2.416,1		2.027,9	

Freihandelsabkommen

Freihandelsabkommen mit Ländergruppen (ohne EU)

AfCFTA; COMESA

Zu bilateralen Abkommen siehe <https://rtais.wto.org/> -> RTAs by country/territory.

Mitgliedschaft in Zollunion

East African Community (EAC), seit 2005

Beziehungen zur EU & Deutschland

Waren- und Dienstleistungshandel mit der EU

Warenhandel der EU-27 mit dem Land

Veränderung zum Vorjahreszeitraum in %, Abweichungen durch Rundungen

	2022	%	2023	%	2024	%
Exporte (Mio. Euro)	2.010,0	6,0	1.727,8	-14,0	1.962,0	13,6
Importe (Mio. Euro)	1.255,7	16,5	1.262,6	0,5	1.402,8	11,1
Saldo (Mio. Euro)	754,3		465,2		559,2	

Freihandelsabkommen mit der EU

Bilaterales WPA mit EU, in Kraft seit 01.07.2024

Dienstleistungshandel der EU-27 mit dem Land

Veränderung zum Vorjahreszeitraum in %, Abweichungen durch Rundungen

	2022	%	2023	%	2024	%
DL-Exporte (Mio. Euro)	1.236,7	29,5	1.214,8	-1,8	1.259,7	3,7
DL-Importe (Mio. Euro)	1.371,8	101,0	1.076,7	-21,5	1.333,6	23,9
Saldo (Mio. Euro)	-135,1		138,1		-73,9	

Einseitige EU-Zollpräferenzen

APS-OBC (befristet bis 31.12.2026)

Warenhandel mit Deutschland

Warenhandel Deutschlands mit dem Land

Veränderung zum Vorjahreszeitraum in %, Abweichungen durch Rundungen

	2023	%	2024	%	2025	%
Dt. Exporte (Mio. Euro)	266,7	2,6	255,1	-4,3	278,9	9,3
Dt. Importe (Mio. Euro)	214,9	3,2	222,8	3,7	310,8	39,5
Saldo (Mio. Euro)	51,7		32,3		-31,9	

Rangstelle bei deutschen Exporten

2025; 1 = beste Bewertung

Rang 104 von 238

Rangstelle bei deutschen Importen

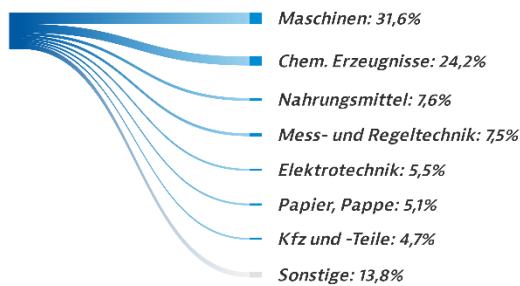
2025; 1 = beste Bewertung

Rang 92 von 238

Deutsche Aus- und Einfuhrgüter

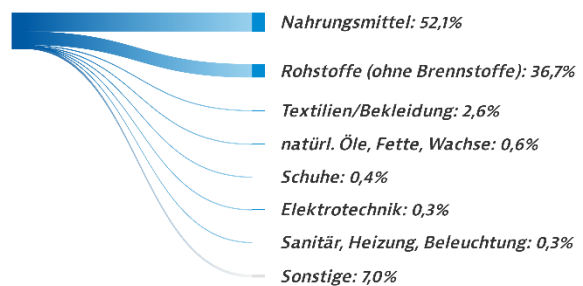
Deutsche Exportgüter nach SITC

Anteil an den Gesamtexporten; 2025



Deutsche Importgüter nach SITC

Anteil an den Gesamtimporten; 2025



Bilateraler Dienstleistungshandel

Dienstleistungshandel Deutschlands mit dem Land

Veränderung zum Vorjahreszeitraum in %, Abweichungen durch Rundungen

	2023	%	2024	%	2025	%
DL-Exporte (Mio. Euro)	133,7	16,3	130,6	-2,3	116,4	-10,9
DL-Importe (Mio. Euro)	228,7	-40,9	394,9	72,7	340,8	-13,7
Saldo (Mio. Euro)	-95,0		-264,3		-224,4	

Bilaterale Direktinvestitionen

Deutsche Direktinvestitionen (Bestand)	2022	-24 Mio. Euro
	2023	-56 Mio. Euro
	2024	-37 Mio. Euro

Direktinvestitionen des Landes in Deutschland (Bestand)	2022	k.A.
	2023	k.A.
	2024	k.A.

Deutsche Direktinvestitionen (Nettotransaktionen)	2023	-25 Mio. Euro
	2024	-2 Mio. Euro
	2025	-183 Mio. Euro

Direktinvestitionen des Landes in Deutschland (Nettotransaktionen)	2023	-2 Mio. Euro
	2024	0 Mio. Euro
	2025	+5 Mio. Euro

Bilaterale Kooperation

Doppelbesteuerungsabkommen	Abkommen vom 17.05.1977; in Kraft seit 17.07.1980
----------------------------	---

Investitionsschutzabkommen	Abkommen vom 03.05.1996, in Kraft seit dem 07.12.2000
----------------------------	---

Bilaterale öffentliche Entwicklungszusammenarbeit	2022	91,2 Mio. US\$
	2023	96,2 Mio. US\$
	2024	109,7 Mio. US\$

Weitere Informationen über Kenia

GTAI-Informationen zu Kenia	Link
Prognosen zu Investitionen, Konsum und Außenhandel	Wirtschaftsausblick Kenia
Arbeitsmarkt in Kenia	Mangel an Fachkräften erschwert Personalsuche in Kenia
Länderspezifische rechtliche Basisinformationen für Kenia	Recht kompakt Kenia
Kompakter Überblick über die Wareneinfuhrbestimmungen für Kenia	Zoll und Einfuhr kompakt Kenia

3 Branchen-spezifische Informationen

3.1 Marktpotenzial und Chancen

Marktumfeld

Kenia ist einer der größten Absatzmärkte Subsahara-Afrikas für die deutsche Wirtschaft. Als Investitionsstandort spielt das Land eine Rolle für regionale Vertriebsniederlassungen für Ostafrika. Die Wirtschaft punktet mit einem liberalen Investitions- und Wirtschaftsklima und fungiert als Handelsdrehscheibe für ganz Ostafrika.

Vor diesem Hintergrund bietet Kenias TVET- und Arbeitsmobilitätssektor hohes Potenzial. Treiber sind die junge Erwerbsbevölkerung, anhaltende Kompetenzlücken und Jugendarbeitslosigkeit sowie die steigende Nachfrage nach qualifizierten und angelernten Arbeitskräften auf internationalen Märkten, darunter Deutschland. Daraus ergeben sich günstige Voraussetzungen für deutsche Unternehmen, sich als Trainingsanbieter und langfristige Partner in der Personalentwicklung zu positionieren.

Bestehende Lücken im TVET-System

Trotz steigender Ausbildungszahlen bestehen weiterhin Lücken bei Ausbildungsqualität, Konsistenz und Arbeitsmarktrelevanz, vor allem außerhalb der großen urbanen Zentren. Einschränkungen bei Infrastruktur, Ausbilderkapazitäten und Einbindung der Wirtschaft erschweren den Aufbau branchennaher und einsatzbereiter Kompetenzen. Daraus entsteht Bedarf an praxisorientierten Trainingsmodellen, standardisierten Curricula und Qualitätssicherungssystemen, auch auf Grundlage dualer Ansätze.

Der politische Rahmen stärkt die Marktperspektive zusätzlich. Die Regierung priorisiert Competency-Based Education and Training (CBET) und Arbeitsmobilität als Instrumente gegen Arbeitslosigkeit und Kompetenz-

Missmatch. Für deutsche Anbieter erleichtert dies den Marktzugang, da Ausbildung, Zertifizierung und Beschäftigung stärker institutionell verknüpft werden.

Überblick zu Geschäftschancen für deutsche Unternehmen

Besondere Chancen bestehen in Sektoren wie Produktion und Mechatronik, Bau und Gebäudetechnik, Elektrotechnik und erneuerbare Energien, Logistik, Instandhaltung und Gesundheitswesen. Deutsche Unternehmen können integrierte Lösungen aus Trainingsequipment, Curriculumentwicklung, Ausbilderqualifizierung sowie digitalen und hybriden Lernformaten anbieten und sich damit von Niedrigpreisanbietern abgrenzen.

Gleichzeitig steigt der Bedarf an Beratungsleistungen, etwa zu Zertifizierung, ethischer Rekrutierung und Governance. Insgesamt entsteht damit ein breites Marktumfeld für deutsche Unternehmen im Zusammenspiel von Qualifizierung, Rekrutierung und Systementwicklung.

Rolle des bilateralen Arbeitsabkommens

Das 2024 unterzeichnete bilaterale Arbeitsabkommen zwischen Deutschland und Kenia schafft einen strukturierten Rahmen für legale Migration, Kompetenzentwicklung und Beschäftigungswege. Erste Jobmessen, Rekrutierungsprogramme und Partnerschaften zeigen, dass Arbeitsmobilität zunehmend über öffentlich-private Modelle umgesetzt wird. Zugleich entsteht vor allem in ländlichen und semi-urbanen Regionen Bedarf an dezentralen und flexiblen Trainingslösungen, bei denen deutsche Unternehmen ihre Erfahrung mit modularen und hybriden Berufsbildungssystemen einbringen können.

3.2 Künftige Entwicklungen in relevanten Segmenten

Megatrends und Rahmenbedingungen

Die künftige Entwicklung des kenianischen TVET- und Arbeitsmobilitätssektors wird durch mehrere globale Megatrends geprägt: demografischer Wandel, technologische Transformation und der Übergang zu grünen Volkswirtschaften. Diese Dynamiken dürften die strategische Passung zwischen Kenias wachsendem Angebot an Kompetenzen und der internationalen Arbeitskräftenachfrage weiter verstärken, insbesondere in

fortgeschrittenen Volkswirtschaften wie Deutschland, die mit strukturellen Fachkräftengpässen konfrontiert sind.

Ein prägender Trend ist die zunehmende Verzahnung von Arbeitsmobilität und Kompetenzentwicklung. Neue Erkenntnisse deuten darauf hin, dass eine direktere Verknüpfung von TVET mit internationalen Beschäftigungswegen eine „dreifache Dividende“ erzeugen kann: bessere Beschäftigungsergebnisse für Absolventinnen und Absolventen, die Verringerung von Arbeitskräftengpässen in Zielländern und die Stärkung von Ausbildungssystemen in Herkunftsländern (Dempster & Ricou, 2026). Dieser integrierte Ansatz dürfte in den kommenden Jahren durch strukturierte bilaterale Partnerschaften, gegenseitige Anerkennung von Qualifikationen und standardisierte Trainingsrahmen weiter ausgebaut werden. Deutschlands laufende Entwicklung hin zu flexibleren Arbeitsmigrationsmodellen und Kompetenzpartnerschaften spiegelt diesen Übergang zu einer systemischen Integration von Ausbildung und Mobilität wider (Schneider, 2023).

Nachfrageentwicklung und Zielsektoren

Eine zweite wichtige Entwicklung ist der Aufstieg nachfrageorientierter und sektorspezifischer Trainingsökosysteme. Da Arbeitsmarktbefragungen spezialisierter werden, dürften TVET-Systeme sich zunehmend von breiten Ausbildungsangeboten hin zu gezielten Programmen entwickeln, die auf wachstumsstarke Sektoren ausgerichtet sind. In Kenia konzentriert sich das erwartete Beschäftigungswachstum auf ICT, Bau, Gesundheitswesen, erneuerbare Energien und technische Berufe. Mittelfristig werden in diesen Bereichen mehr als 1,5 Millionen Arbeitsplätze erwartet (Rai, 2025). Dieser Trend unterstreicht die wachsende Bedeutung von Arbeitsmarktinformationen, Wirtschaftspartnerschaften und anpassungsfähigen Curricula. Für deutsche Unternehmen ergeben sich daraus Chancen, sektorspezifische Standards zu verankern und spezialisierte Trainingspipelines gemeinsam zu entwickeln, die an ihren Personalbedarf angebunden sind.

Digitalisierung und Green Skills

Die digitale Transformation von Kompetenzentwicklung und Arbeit wird den Sektor weiter verändern. Technologien der

Industrie 4.0, darunter künstliche Intelligenz, Automatisierung und das Internet der Dinge, erhöhen die Nachfrage nach hybriden Kompetenzprofilen, die technische Fähigkeiten mit digitaler Grundkompetenz verbinden (Federation of Kenya Employers, 2023). Gleichzeitig ermöglicht die Ausweitung von Remote Work neue Formen grenzüberschreitender Beschäftigung, die keine physische Migration erfordern. Dadurch können kenianische Arbeitskräfte über digitale Dienstleistungen an globalen Wertschöpfungsketten teilnehmen, während deutsche Unternehmen zugleich aus der Ferne auf Talentpools zugreifen können. Künftige TVET-Systeme müssen daher digitale Kompetenzen in alle Programme integrieren und flexiblere Vermittlungsmodelle nutzen, einschließlich Blended und Online Learning.

Ein weiterer zentraler Entwicklungsbereich ist die grüne Transformation und die Entstehung von Ökosystemen für Green Skills. Kenia entwickelt aktiv eine nationale Strategie zu grünen Arbeitsplätzen und Kompetenzen und folgt damit globalen Trends hin zu klimaresilienten und CO²-armen Volkswirtschaften (International Labour Organization [ILO], 2025). Weltweit wird erwartet, dass grüne Transformationen bis 2030 Millionen neuer Arbeitsplätze schaffen, insbesondere in erneuerbaren Energien, nachhaltigen Bau und Umweltdienstleistungen (ILO, 2025). Für Kenia kann die Ausrichtung des TVET-Angebots an Green-Skills-Anforderungen nicht nur nationale Klimaziele unterstützen, sondern auch die internationale Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitskräfte verbessern. Deutsche Unternehmen sind aufgrund ihrer starken Position bei erneuerbaren Energien und Nachhaltigkeitstechnologien besonders gut aufgestellt, dieses Segment durch Ausbildungspartnerschaften, Technologietransfer und Standardentwicklung mitzugestalten.

Demografie und Finanzierungsmodelle

Auch demografische Trends in Zielländern werden eine zentrale Rolle für künftige Chancen spielen. In Deutschland dürfte die alternde Bevölkerung das inländische Arbeitskräfteangebot verringern und die Abhängigkeit von ausländischen Arbeitskräften erhöhen, insbesondere in technischen und mittleren Qualifikationsberufen (Cedefop, 2025). Auch wenn die Zahl der Arbeitsplätze insgesamt nur

moderat wachsen dürfte, wird der Ersatzbedarf durch Renteneintritte weiterhin für eine hohe Nachfrage nach Fachkräften sorgen, etwa im Gesundheitswesen, in technischen Berufen und im Handwerk (Cedefop, 2025). Diese Entwicklung wird die Nachfrage nach internationaler Rekrutierung weiter antreiben und die Bedeutung verlässlicher Wege zur Qualifizierung und Vermittlung von Fachkräften aus Partnerländern wie Kenia erhöhen.

Künftig wird es stärker darum gehen, Ausbildung, Finanzierung und Beschäftigung miteinander zu verbinden. Wichtiger werden Modelle, bei denen öffentliche Stellen, private Anbieter und Arbeitgeber gemeinsam in Qualifizierung investieren und diese Investitionen an konkrete Beschäftigungsergebnisse geknüpft werden. Dies ist besonders im Bereich der Arbeitsmobilität relevant, da Sprachkurse, fachliche Vorbereitung, Zertifizierung und Vermittlung hohe Kosten verursachen und gut koordiniert werden müssen. Gleichzeitig steigt der Bedarf an Beratung zu Anerkennung, Qualitätssicherung und ethischer Rekrutierung.

3.3 Aktuelle Projekte, Initiativen und Ziele

Projektlandschaft und Förderlogik

Die Weiterentwicklung der beruflichen Bildung in Kenia ist stark auf externe Finanzierung und Projektmittel angewiesen. Projekte werden durch eine Kombination aus bilateralen Kooperationsagenturen, internationalen NGOs, privaten Partnern und lokalen Institutionen umgesetzt. Dies zeigt einen Multi-Stakeholder-Ansatz, der darauf abzielt, Beschäftigungsfähigkeit, industrielle Wettbewerbsfähigkeit und inklusive sozioökonomische Entwicklung in Kenia zu verbessern. Die Gesamtheit dieser Projekte und Initiativen zeigt eine starke strategische Übereinstimmung zwischen der kenianischen Regierung und deutschen Akteuren der Entwicklungszusammenarbeit wie BMZ, GIZ, KfW, sequa gGmbH und deutschen politischen Stiftungen. Die Maßnahmen adressieren zentrale nationale Prioritäten, darunter Reformen des dualen TVET-Systems, Infrastrukturentwicklung, Aufbau von Centres of Excellence, Green Skills und Wasserstofftechnologien, Recognition of Prior Learning (RPL), digitale und E-Waste-Kompetenzen, Agribusiness-Entwicklung sowie die Vorbereitung von Arbeitskräften auf industrielle Anforderungen. Neben

technischen Kompetenzen umfasst das Portfolio auch Querschnittsthemen wie Klimaresilienz, Förderung von Frauen und Jugendlichen, Unternehmertum, Governance und institutionelle Kapazitätsentwicklung. Die wichtigsten Projekte finden Sie [hier](#).

Initiativen für Arbeitsmobilität nach Deutschland

Die Rekrutierungsbemühungen zwischen Deutschland und Kenia werden durch mehrere koordinierte Initiativen gestärkt, die auf Kompetenzentwicklung und Arbeitskräftemobilität ausgerichtet sind. Dazu gehören das vom BMW finanzierte und von der Delegation der Deutschen Wirtschaft für Ostafrika umgesetzte Programm African Skills for Germany sowie das Talent Gateway (GIZ-Ausbildungsprogramm), das Kandidatinnen und Kandidaten auf Ausbildungsmöglichkeiten in Deutschland vorbereitet. Darüber hinaus arbeitet die Mount Kenya University (MKU) mit der Hochschule Koblenz - University of Applied Sciences zusammen, um einen vorbereitenden Zertifikatskurs anzubieten, der auf den deutschen Bedarf an Gesundheitsfachkräften ausgerichtet ist. Die Tom Mboya University (TMU) bietet Deutschunterricht bis Niveau B1 sowie Life Skills an, um Studierende auf Beschäftigungs- und Ausbildungswege in deutschsprachigen Ländern vorzubereiten. Gemeinsam sollen diese Initiativen kenianische Talente mit den sprachlichen, technischen und kulturellen Kompetenzen ausstatten, die für den Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt erforderlich sind.

3.4 Wettbewerbsumfeld und potenzielle Partner

Importabhängigkeit und Modernisierungsbedarf

Der Bereich berufliche Bildung und Arbeitsmobilität in Kenia ist weiterhin stark auf internationale Unterstützung angewiesen, etwa bei moderner Ausstattung, institutionellen Modellen und Vermittlungsstrukturen. Dies schafft einerseits strukturelle Abhängigkeiten, eröffnet andererseits aber auch Chancen für internationale Kooperationen. Im TVET-Sektor zeigt sich die Importabhängigkeit besonders deutlich bei moderner Trainingsausrüstung, Industriemaschinen, digitalen Lernplattformen und spezialisierten Lehrinhalten, insbesondere in Prioritätssektoren wie Produktion, Bau, IKT, erneuerbare Energien und Gesundheit. Obwohl die Regierung den Zugang zur beruflichen Bildung und die Zahl der Einrichtungen deutlich ausgebaut hat, sind die lokalen

Kapazitäten zur Entwicklung und Herstellung moderner Ausbildungstechnologien weiterhin begrenzt. Viele TVET-Einrichtungen sind daher auf ausländische Lieferanten und geberfinanzierte Programme für Laborausstattung, digitale Kompetenzinfrastruktur und moderne Trainingssysteme angewiesen, insbesondere im Rahmen von TVET-Modernisierungsinitiativen der Weltbank und der Afrikanischen Entwicklungsbank. Die Einführung von Competency-Based Education and Training (CBET) verstärkt diese Abhängigkeit zusätzlich, da CBET aktuelle, wirtschaftsnahe Ausrüstung und Prüfungsumgebungen erfordert, die kurzfristig häufig über lokale Fertigungskapazitäten hinausgehen.

Akteure und Wettbewerbsdruck

Das Wettbewerbsumfeld ist geprägt durch eine dichte Mischung aus öffentlichen Einrichtungen, privaten Anbietern, nichtstaatlichen Akteuren und internationalen Intermediären, die innerhalb eines zentral regulierten Rahmens tätig sind. Im TVET-Bereich konkurrieren nationale Polytechnics, Technical and Vocational Colleges, von Countys betriebene Vocational Training Centres sowie private und kirchliche Einrichtungen um Bewerber, öffentliche Finanzierung und Anerkennung durch Arbeitgeber. Gleichzeitig unterliegen sie der Regulierung durch TVETA und die Curriculum-Standards von TVET-CDACC. Neben lokalen Anbietern spielen ausländische Hersteller von Trainingsequipment und internationale Zertifizierungsstellen eine wichtige Rolle bei der Gestaltung von Qualitäts- und Durchführungsstandards. Im Bereich Arbeitsmobilität konkurriert Kenia mit anderen arbeitskräfteentsendenden Ländern in Afrika und Südasien um Zugang zu Auslandsmärkten, insbesondere im Nahen Osten und in Europa. Zielländer vergleichen Herkunftsländer häufig danach, wie gut Bewerberinnen und Bewerber vorbereitet sind, welche Rekrutierungskosten entstehen und ob verlässliche Strukturen für größere Vermittlungszahlen bestehen. Dadurch steigt der Druck auf Kenia, international anerkannte Kompetenzen, ethische Rekrutierungsmechanismen und zuverlässige Entsendesysteme nachzuweisen.

Arbeitsmobilität und Partnerschaften

Arbeitsmobilität selbst wird zunehmend formalisiert, bleibt aber stark wettbewerbsorientiert und auf externe Märkte ausgerichtet. Kenia hat mehrere bilaterale Arbeitsabkommen (Bilateral Labour Agreements, BLAs) mit wichtigen Zielländern abgeschlossen, darunter Saudi-Arabien, Katar, die Vereinigten Arabischen Emirate, Deutschland, das Vereinigte Königreich und Israel. Ziel ist es, Beschäftigungsmöglichkeiten im Ausland zu sichern und zugleich Governance und Arbeitnehmerschutz zu verbessern. Die zunehmende Zahl solcher Abkommen zeigt, dass international eine hohe Nachfrage nach Arbeitskräften aus Kenia besteht. Zugleich stehen Herkunftsländer stärker im Wettbewerb darum, gute Bedingungen für ihre Bürgerinnen und Bürger im Ausland zu sichern. Die jüngsten Verhandlungen mit europäischen Partnern, insbesondere mit Deutschland, zeigen außerdem eine Entwicklung hin zu qualifizierten und teilqualifizierten Mobilitätswegen. Dabei werden Beschäftigung im Ausland, Berufsbildungsabschlüsse, Kompetenztransfer und strukturierte Übergänge von Ausbildung in Arbeit enger miteinander verknüpft.

In diesem Zusammenhang sind strategische Partnerschaften entscheidend für die Leistungsfähigkeit und Nachhaltigkeit des Systems. Wichtige Partner können internationale Anbieter von Ausbildungstechnologien sein, die bei der Modernisierung der Ausstattung unterstützen, ebenso wie Institutionen in Zielländern, die an der Prüfung von Kompetenzen und der Anerkennung von Qualifikationen beteiligt sind. Hinzu kommen von der National Employment Authority regulierte private Rekrutierungsagenturen sowie Entwicklungspartner, die Infrastruktur, Curriculum Entwicklung und den Aufbau institutioneller Kapazitäten finanzieren.

Regionale Organisationen wie die East African Community und kontinentale Initiativen im Rahmen der African Continental Free Trade Area unterstützen darüber hinaus die Harmonisierung von Kompetenzen und die Weiterentwicklung von Rahmenbedingungen für Arbeitsmobilität. Auch Kooperationen mit Forschungseinrichtungen, Unternehmen für Ausbildungstechnologien und branchengetragenen

Akademien bieten Chancen, internationale Trainingsmodelle an den kenianischen Kontext anzupassen, digitales und hybrides Lernen auszubauen und die Verbindung zwischen beruflicher Bildung und Arbeitsmobilität zu stärken.

Verankerung und ein gutes Verständnis der institutionellen Rahmenbedingungen.

Insgesamt zeigen Kenias Abhängigkeit von importierter Ausstattung und externen Modellen, der zunehmende Wettbewerb sowie die sich entwickelnde Partnerschaftslandschaft, wie wichtig gemeinsame Entwicklung, Technologietransfer und institutionelle Zusammenarbeit sind, um Berufsbildung und Arbeitsmobilität nachhaltig zu stärken.

3.5 Stärken und Schwächen des Marktes

Stärken

- Junge Bevölkerung
- Wachsendes Interesse an beruflicher Bildung
- Politische Unterstützung für CBET
- Zunehmende internationale Nachfrage nach qualifizierten und praxisnah vorbereiteten Arbeitskräften.
- Kenianische Regierung hat Berufsbildung und Arbeitsmobilität als wichtige Instrumente zur Bekämpfung von Jugendarbeitslosigkeit und Fachkräfteengpässen priorisiert
- Bilaterale Arbeitsabkommen, unter anderem mit Deutschland, stärken diesen Rahmen und schaffen bessere Voraussetzungen für geregelte, qualifizierte und faire Mobilitätswege

Schwächen

- Viele Berufsbildungseinrichtungen verfügen nicht über ausreichend moderne Ausstattung, praxisnahe Trainingsumgebungen oder gut qualifizierte Ausbilderinnen und Ausbilder
- Zusammenarbeit mit Unternehmen ist noch nicht überall systematisch verankert
- Qualität der Ausbildung unterscheidet sich stark zwischen einzelnen Einrichtungen und Regionen
- Bei Zertifizierung, Anerkennung, Vermittlungsstrukturen und ethischer Rekrutierung besteht weiterer Entwicklungsbedarf

Herausforderungen und Chancen

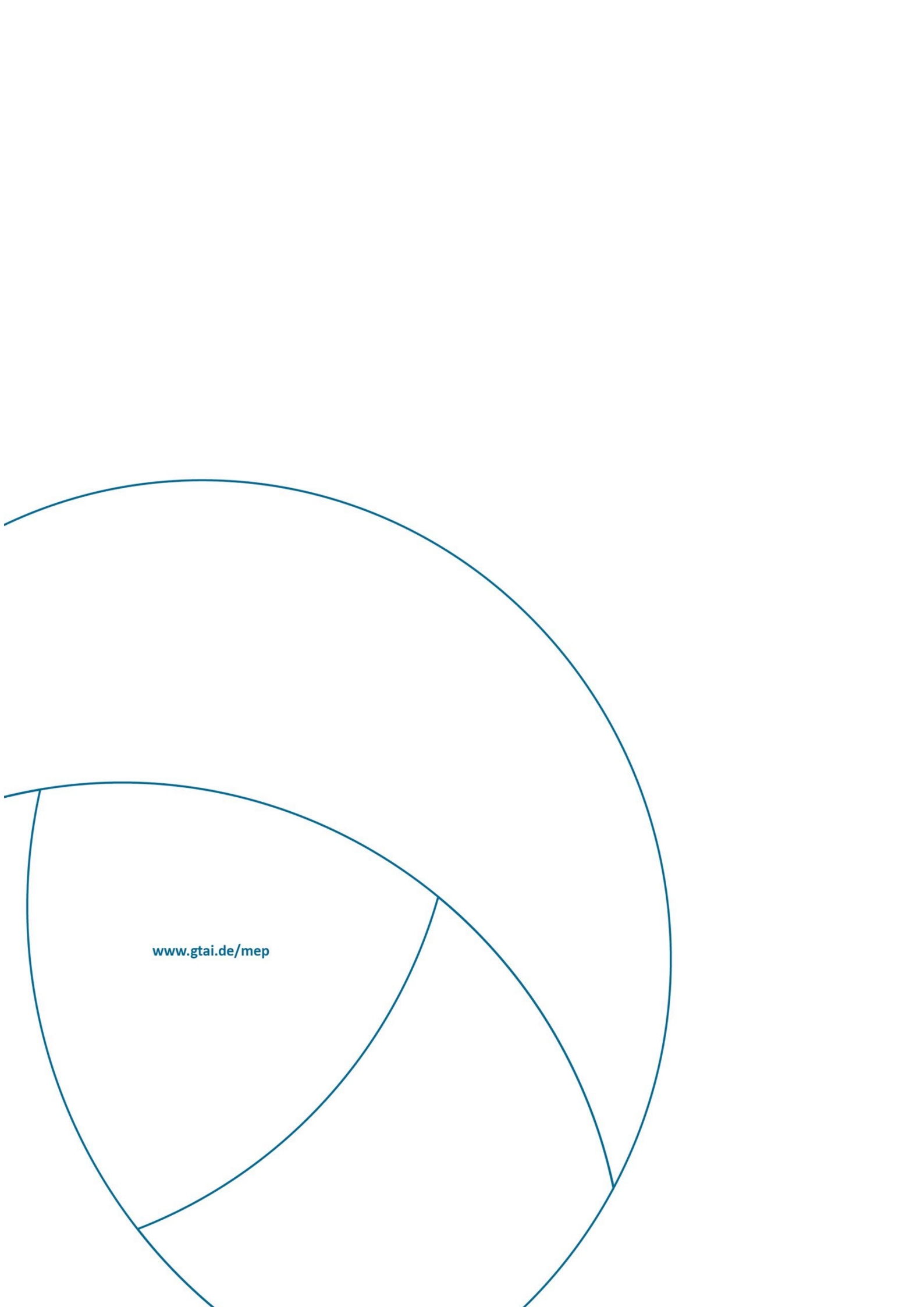
- Für internationale Partner ergeben sich daraus Chancen, zugleich erfordert der Markt aber Geduld, lokale

4 Kontaktadressen

Institution / Organisation	Kurzbeschreibung
Germany Trade & Invest (GTAI)	Germany Trade & Invest (GTAI) ist die Außenwirtschaftsagentur der Bundesrepublik Deutschland. Mit 60 Standorten weltweit unterstützt GTAI deutsche Unternehmen auf dem Weg ins Ausland und wirbt für den Wirtschaftsstandort Deutschland. www.gtai.de
AHK Services Eastern Africa Ltd.	Die AHK Ostafrika ist die Vertretung der deutschen Wirtschaft in Ostafrika. Sie bietet Beratung und Unterstützung beim Markteintritt. Beratungen für KMU können über Beratungsgutscheine des Africa Business Network gefördert werden.
National Employment Authority (NEA) Kenya	Die NEA ist die zentrale Stelle für Beschäftigungsregistrierung, Arbeitsvermittlung, Regulierung privater Rekrutierungsagenturen und Aufsicht über Auslandsbeschäftigung. Sie hat 518 private Beschäftigungsagenturen registriert.
TVET Authority Kenya (TVETA)	TVETA reguliert, lizenziert, registriert, akkreditiert und inspiziert alle öffentlichen und privaten TVET-Einrichtungen, Programme und Ausbilder in Kenia und stellt die Einhaltung von Qualitäts- und Governance-Standards sicher.
Kenya National Qualifications Authority (KNQA)	KNQA etabliert und reguliert den National Qualifications Framework und koordiniert Anerkennung, Gleichwertigkeit und Übertragbarkeit von Qualifikationen zur Unterstützung lebenslangen Lernens und von Arbeitsmobilität.

5 Quellen

1. African Development Bank. (2025). *Kenya support to TVET and entrepreneurship (TVETE) phase III*. <https://www.afdb.org>
2. Cedefop. (2025). *Skills forecast: Germany*. European Centre for the Development of Vocational Training.
3. Dempster, H., & Ricou, M. (2026). *Linking labor mobility and technical and vocational education and training (TVET)*. Center for Global Development.
4. Education News Kenya. (2024). *Government's determination materializes as TVET enrollment soars to 600,000*. <https://educationnews.co.ke>
5. Federation of Kenya Employers. (2023). *Skills needs survey report*.
6. Government of the Republic of Kenya & Government of the Federal Republic of Germany. (2024). *Bilateral labour agreement between Kenya and Germany*.
7. International Labour Organization. (2024). *Kenya–Germany bilateral labour agreement*. <https://www.ilo.org>
8. International Labour Organization. (2025). *Kenya national strategy on green jobs and skills*.
9. Kenya National Qualifications Authority. (n.d.). *Kenya National Qualifications Framework*. <https://www.knqa.go.ke>
10. Ministry of Education, Kenya. (2019). *Sessional Paper No. 1 of 2019 on reforming education and training*.
11. Ministry of Labour and Social Protection, Kenya. (2023). *Sessional Paper No. 5 of 2023 on the national policy on labour migration*.
12. National Employment Authority. (n.d.). *National Employment Authority Kenya*. <https://www.nea.go.ke>
13. NIRAS. (2023). *Kenyan-German TVET initiative (KGTI): Centres of excellence for cooperative training*.
14. Rai, A. (2025). *Building the skills in demand: Kenya education outlook*.
15. Schneider, J. (2023). *Labour migration schemes and skills mobility initiatives in Germany*. World Bank.
16. Technical and Vocational Education and Training Act (Cap. 210A). (2013). *Laws of Kenya*. <https://new.kenyalaw.org>
17. TVET Authority Kenya. (n.d.). *Technical and Vocational Education and Training Authority*. <https://www.tveta.go.ke>
18. U.S. Department of State. (2025). *Investment climate statements: Kenya*.



A Venn diagram consisting of two overlapping circles. The intersection of the two circles contains the text www.gtai.de/mep. The circles are drawn with thin blue lines on a white background.

www.gtai.de/mep