

Unternehmertum im Aufwind?

ZWISCHEN DIVERSIFIZIERUNG UND NATIONALISIERUNG: OMANS WIRTSCHAFTSPOLITIK IM WANDEL

Angesichts schwindender Ölreserven und einer rapide wachsenden Bevölkerung setzt das Sultanat Oman zunehmend auf die gezielte Förderung von kleinen und mittleren Unternehmen, um den Wohlstand des Landes langfristig zu erhalten. Doch diese Strategie steht zumindest teilweise im Widerspruch zur konsequenten Nationalisierung des omanischen Arbeitsmarktes.

Unter der Führung von Sultan Qabus ibn Said Al Said verfolgt Oman seit Anfang der 1970er Jahre eine ehrgeizige Modernisierungspolitik. Finanziert durch reichhaltige Einnahmen aus der Ölförderung, hat sich Oman seitdem von einer nomadischen Stammesgesellschaft in einen modernen Staat verwandelt. So konnte zwischen 1970 und 2012 das Bruttoinlandsprodukt dank des schwarzen Goldes von bescheidenen 320 US-Dollar auf stolze 25.250 US-Dollar pro Kopf gesteigert werden, die Alphabetisierungsrate vervierfacht und die Lebenserwartung um satte 27 Jahre angehoben werden.¹ Diese rasante Entwicklung wurde 2010 auch vom Entwicklungsprogramm der Vereinten Nationen gewürdigt, die Oman als das Land betitelten, das in den letzten 40 Jahren die größte Steigerung in der Lebensqualität seiner Bevölkerung habe erreichen können.²

Doch der Öl-Boom der letzten Jahrzehnte stellt Oman auch vor neue Herausforderungen. Denn bis heute ist das Sultanat stark von den Einnahmen aus dem Verkauf von Öl und Gas abhängig, die immer noch über 80 Prozent des gesamten Staatshaushalts ausmachen.³ Andere Wirtschaftszweige dagegen haben sich hingegen kaum entwickeln können. Das Problem: Im Gegensatz zu seinen Nachbarn im Golf verfügt Oman nur über relativ geringe Reserven fossiler Rohstoffe und die neigen sich langsam gen Ende. Gerade einmal weitere 15 bis 20 Jahre würde es dauern, bis die Ölquellen versiegen, schätzen Experten.⁴ Mit dem Ende des unbeschwerten Geldregens in Sicht steht das Land an der Spitze der Arabischen Halbinsel unter einem enormen Zeitdruck, die einheimische Wirtschaft zu diversifizieren und seine Abhängigkeit von Öl und Gas zu brechen.

Gleichzeitig steht das Land auch unter einem gewaltigen demographischen Druck, neue Arbeitsplätze zu schaffen. Mehr als die Hälfte aller Einwohner des Golfstaates ist unter 25 Jahre alt und die Anzahl junger Omaner, die jedes Jahr auf den Arbeitsmarkt drängen, übertrifft bei Weitem die Zahl verfügbarer Arbeitsplätze. Schätzungen zu Folge müssten jedes Jahr über 50.000 neue Jobs geschaffen werden⁵, um einen weiteren Anstieg der Jugendarbeitslo-

¹ The World Bank, 2014. "World Development Indicators." URL: <http://data.worldbank.org/data-catalog/world-development-indicator>; Bertelsmann Transformation Index, 2014. "Country Report Oman 2014." URL: http://www.bti-pro-ject.de/uploads/tx_itao_download/BTI_2014_Oman.pdf

² Entwicklungsprogramm der Vereinten Nationen (UNDP), 2010. "Bericht über die menschliche Ent-

wicklung 2010." URL:

<http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr2010-german.pdf>

³ Qatar National Bank, 2013. "Oman Economic Insight 2013." URL:

http://www.gulfbase.com/ScheduleReports/45a3f81b_OMAN-EconomicInsight2013.pdf

⁴ Ibid.

⁵ Ibid.

Konrad-Adenauer-Stiftung e.V.

REGIONALPROGRAMM

GOLF-STAATEN

SEBASTIAN PFÜLB

DR. GIDON WINDECKER

November 2014

www.kas.de/rpg

senquote von geschätzten 21% zu verhindern.⁶

In Angesicht dieser großen wirtschaftlichen und demographischen Herausforderungen versucht das Land im Rahmen der 1996 verabschiedeten „Vision 2020“-Strategie durch gezielte Investitionen in die Ausbildung junger Omaner sowie Branchen wie Tourismus, Handel und Logistik zehntausende neue Arbeitsplätze in der Privatwirtschaft zu schaffen und den Anteil der Ölexporte in den nächsten sechs Jahren auf gerade einmal neun Prozent des BIP zu reduzieren und neue Wirtschaftszweige zu erschließen.⁷ Besonders die Förderung kleiner und mittlerer Unternehmen (KMUs) sowie die Qualifizierung junger Entrepreneurere sind dabei zu einem zentralen Pfeiler der omanischen Wirtschaftspolitik geworden und werden auch in der Nachfolgestrategie „Vision 2040“, an der seit Anfang des Jahres gearbeitet wird, eine besondere Rolle spielen.⁸

Momentan existieren etwa 160.000 bis 170.000 Unternehmen mit weniger als 100 Mitarbeitern in Oman. Kleine und mittelständische Unternehmen repräsentieren damit mehr als 90% aller in Oman registrierten Firmen und konzentrieren sich hauptsächlich auf die Geschäftsfelder Handel (41%), Fertigung (17%) und Baugewerbe (13%). Trotzdem tragen sie bisher nur etwa 15% zur jährlichen Wirtschaftsleistung bei;⁹ ein Wert, den die Regierung bis 2018 auf mindestens 20% anheben will¹⁰. Zum Teil ist die geringe Wertschöpfung omanischer KMUs darauf zurückzuführen, dass sie vor allem Importsubstituierung betreiben, statt selbst innovative Geschäftsmodelle und Produkte auch für den Export zu entwickeln. Dennoch besteht besonders in der Tourismus- und Logistikbranche sowie für Dienstleister und Zulieferer für die omani-

sche Öl- und Gasindustrie und die metallverarbeitende Industrie in Sohar, ein großes wirtschaftliches Potential für KMUs. Seit etwa acht Jahren bemüht sich die Regierung um Sultan Qabus daher nachdrücklich darum, die Etablierung neuer KMUs immer systematischer zu fördern.

Im Jahre 2007 hat das Ministry of Commerce and Industry eine Generalabteilung für kleine und mittlere Unternehmen eingerichtet, welche Mitte 2013 in eine eigenständige Behörde mit mehr Kompetenzen, der Public Authority for Small and Medium Enterprises (SMEs), überführt wurde. Diese SME Authority soll als zentraler Ansprechpartner für KMUs im Sultanat fungieren und sie in finanziellen, juristischen als auch verwaltungstechnischen Fragen beraten und unterstützen. Zusätzlich ist die SME Authority auch dafür verantwortlich, die Vermarktung der Produkte omanischer KMUs im Land selbst als auch auf dem globalen Markt zu fördern und einen Mechanismus zu entwickeln, wie öffentliche Aufträge stärker an kleine und mittelständische Firmen aus Oman vergeben werden können.¹¹

2003 hat der Sultan die Freihandelszone und den Technologiepark Knowledge Oasis Muscat (KOM) in direkter Nähe zu mehreren Universitäten und dem internationalen Flughafen errichtet. Ziel der KOM ist es, die Ansiedlung von internationalen Unternehmen zu begünstigen, sowie diese mit dem lokalen Hochschulwesen und Start-Ups zu vernetzen, um so Innovation im Technologiesektor zu fördern. Dort wurde im Frühjahr 2012 auch das National Business Center eröffnet, welches als Inkubator für omanische Existenzgründer im Technologiesektor fungiert, aber auch Kreditberatungen, Mentoring und Workshops für junge Unternehmer aus anderen Branchen anbietet.

Um weitere Anreize für die Entwicklung des KMU-Sektors in Oman zu setzen und mittelständischen Unternehmen einen besseren Zugang zum Markt zu verschaffen, wurde außerdem stipuliert, dass Firmen, die öf-

⁶ Modellierter ILO Schätzung für 2012; The World Bank, 2014. "World Development Indicators." URL: <http://data.worldbank.org/data-catalog/world-development-indicator>

⁷ Sultanate of Oman Ministry of National Economy, 1995. "The Vision for Oman's Economy: Oman 2020." URL:

http://shodhganga.inflibnet.ac.in/bitstream/10603/3836/11/11_chapter%206.pdf

⁸ Times of Oman vom 27. März 2014.

⁹ Times of Oman vom 13. Mai 2014.

¹⁰ Ibid.

¹¹ His Majesty Sultan Qaboos ibn Said, 2013.

"Royal Decree No. 36/2013." URL: <http://www.mola.gov.om/Download.aspx?Path=royal/36-2013.pdf>

Konrad-Adenauer-Stiftung e.V.

**REGIONALPROGRAMM
GOLF-STAATEN**

SEBASTIAN PFÜLB
DR. GIDON WINDECKER

November 2014
www.kas.de/rpg

fentliche Ausschreibungen gewinnen, für mindestens 10% des Ausschreibungswerts lokale KMUs als Subunternehmer beschäftigen müssen.¹²

Trotz der zahlreichen Bemühungen der omanischen Führung bestehen allerdings weiter substantielle Hürden. Eines der größten Hindernisse für die Gründung neuer Unternehmen ist dabei nach wie vor der Zugang zu Kapital. Es mangelt immer noch an der Verfügbarkeit von Risikokapital zur Anschubfinanzierung, da Banken und private Geldgeber traditionell sehr risikoavers sind. Kredite zur Unternehmensgründung gab es bisher oftmals nur zu hohen Zinssätzen und gegen handfeste Sicherheiten. Das omanische Wirtschaftsministerium hat deshalb über die letzten Jahre mehrere Maßnahmen ergriffen, um die Anschubfinanzierung zu erleichtern. Im Oktober 2011 hat Oman ein Bürgschaftsprogramm für kleine und mittelständische Unternehmen eingeführt, um die Kluft zwischen liquiden lokalen Financiers und der wachsenden Anzahl an omanischen Entrepreneuren zu überbrücken. Außerdem hat die omanische Zentralbank in 2013 angeordnet, dass alle Geldhäuser in Oman ab 2014 jährlich mindestens 5% ihres gesamten Kreditportfolios an KMUs vergeben müssen. Zusätzlich sind sie verpflichtet, eine eigene Abteilung für KMUs einzurichten und der Zentralbank quartalsweise über Fortschritte in der KMU-Finanzierungsförderung Bericht zu erstatten.¹³

Darüber hinaus hat die omanische Regierung auch eigene Finanztöpfe ins Leben gerufen. 1998 wurde der Fund for the Development of Youth Projects (Sharaka) gegründet, der bis 2013 über 50 Start-Ups finanziert hat. 2001 folgte das SANAD-Programm (Self-Employment and National Autonomous Development), welches Kredite von 5.000 Omani Rial (ca. 10.000 Euro) an über 40.000 Gründer vergeben hat. Zum 1. Januar 2014 wurden Sharaka, das SANAD-Programm als auch eine Reihe weiterer, kleinerer Förderprogramme der verschiede-

nen Ministerien im Al Rafd Fund zusammengefasst. Mit 70 Mio. Omani Rial (ca. 140 Mio. Euro) wurde zudem der Kapitalstock kräftig erhöht und soll jedes Jahr um 7 Millionen OMR wachsen. Außerdem wurde der verfügbare Kreditrahmen für angehende und aufstrebende Unternehmer von 5.000 OMR auf 10.000 bis 100.000 OMR bei einem Zinssatz von 2% erhöht und deckt damit nun auch kapitalintensivere Projekte ab.

Neben Finanzierungsfragen hemmt aber vor allem die mangelhafte Ausbildung in unternehmerischen Grundkenntnissen, wie beispielsweise dem Schreiben eines Businessplans oder dem Durchführen von Marktanalysen, die Etablierung neuer KMUs. Fehlende unternehmerische Expertise und mangelnde Erfahrung (besonders in der Finanzplanung, Marketing, Buchhaltung und strategischen Entwicklung des Unternehmens) sind auch die Hauptgründe für das Scheitern von KMUs nach einer geglückten Gründung. Oftmals leidet die langfristige Planung des Geschäfts und der Finanzen unter dem Tagesgeschäft und Jungunternehmer fühlen sich laut Umfragen mit diesen Aufgaben überfordert.¹⁴ Mit der Einführung des SANAD-Programms hat die Regierung über 150 SANAD-Zentren in allen elf Regierungsbezirken geschaffen, welche nicht nur direkter Anlaufpunkt bei Finanzierungsfragen sind, sondern auch Trainings und Workshops rund um Fragen und Schwierigkeiten des Unternehmertums anbieten. Im Zuge der Überführung des SANAD-Programms in den Al Rafd Fund wurde beschlossen, Angebot, Ausstattung und Finanzen der SANAD-Zentren weiter auszubauen.

Auch wenn Oman in den letzten Jahren große Fortschritte gerade im Trainingsbereich gemacht hat, besteht trotzdem weiterhin großer Handlungsbedarf, zumal gerade Aus- und Fortbildungsmaßnahmen erst nach einigen Jahren ihre Wirkung entfalten können. Bisher existieren außerdem kaum institutio-

¹² Times of Oman, 13. Mai 2014.

¹³ Central Bank of Oman, 2014. "Circular BM1108." URL: www.cbo-oman.org/circulars/2013/BM1108SME.pdf

¹⁴ Khalid Al Shuaibi, 2007. "Towards the creation of an Entrepreneurial Society in Oman. The impact of Government intervention to facilitate the development and success of small and medium enterprises in Oman." URL: <http://eprints.nottingham.ac.uk/21620/1/07MBAIixas6.pdf>

Konrad-Adenauer-Stiftung e.V.

**REGIONALPROGRAMM
GOLF-STAATEN**

SEBASTIAN PFÜLB
DR. GIDON WINDECKER

November 2014
www.kas.de/rpg

nalisierte Vernetzungsmöglichkeiten für junge Unternehmer und es fehlt an Mechanismen und Anreizen für Experten an den lokalen Universitäten, Start-Ups zu beraten, sowie um etablierte Unternehmer dazu zu bewegen, ihr Wissen an angehende Existenzgründer weiterzugeben. Auch hat sich der Ausbau der Trainings- und Ausbildungsangebote vornehmlich darauf konzentriert, angehende Gründer mit dem nötigen Rüstzeug zum Start ihres Unternehmens zu versorgen. Die Verfügbarkeit von spezialisierten Beratungsangeboten für bereits existierende KMUs, die sich in der Wachstumsphase befinden, sowie die Fortbildungsmöglichkeiten für Selbstständige ist weiterhin mangelhaft.¹⁵ Dennoch ist das Problem der unzureichenden Vorbereitung von Schul- und Universitätsabsolventen auf eine Selbstständigkeit mittlerweile ganz oben auf der Agenda der omanischen Führung angekommen.

Ein weiteres Hindernis zur Etablierung neuer KMUs ist das Fehlen einer unternehmerischen Kultur und Tradition. So mangelt es Unternehmertum an gesellschaftlicher Anerkennung und Attraktivität. Auch die Möglichkeit einer Insolvenz wird gesellschaftlich bislang nicht als ein normales Risiko des Unternehmertums akzeptiert. Der mit einem solchen Scheitern verbundene Verlust in öffentlichem Ansehen führt dazu, dass Unternehmer die Insolvenz nicht überlebensfähiger Firmen solange wie möglich verschleppen; zum Nachteil von Kreditgebern als auch der Möglichkeit eines unternehmerischen Neustarts. Viele junge und gut qualifizierte Omaner scheuen daher nach wie vor das mit Selbstständigkeit verbundene Risiko und ziehen eine der vielen sicheren, gut bezahlten und höher angesehenen Stellen im öffentlichen Sektor einer Beschäftigung in der Privatwirtschaft oder Selbstständigkeit vor.¹⁶ Diese Situation wird zusätzlich

¹⁵ Dhafir Awadh Al-Shanfari, 2012. "Entrepreneurship in Oman: A Snapshot of the Main Challenges." Paper published at the Multi-Year Expert Meeting on Enterprise Development Policies and Capacity-building in Sciences, Technology and Innovation (STI), 16-18 January 2012 in Geneva. URL: http://unctad.org/sections/wcmu/docs/ciimem1_4th_Dhafir%20Awadh%20Al-Shanfari_en.PDF

¹⁶ Thresiamma Varghese and Adil Hassan, 2012. "Youth's Entrepreneurial Attitudes in Oman."

dadurch verschärft, dass nach wie vor das Lohnniveau im öffentlichen Dienst deutlich über dem in der Privatwirtschaft liegt und somit gerade Start-Ups oftmals Probleme haben, qualifizierte einheimische Arbeitskräfte zu rekrutieren.¹⁷

Die geringe Attraktivität von Jobs in der Privatwirtschaft und der Mangel an ausgebildeten Fachkräften hatten dazu geführt, dass ein Großteil dieser Positionen mit ausländischen Gastarbeitern, insbesondere aus Pakistan, Indien und Bangladesch, besetzt werden. Von insgesamt 1.766.988 Beschäftigten in der omanischen Privatwirtschaft besaßen im März 2014 gerade einmal knapp 12% einen omanischen Pass.¹⁸ Auch wenn das demographische Verhältnis von Ausländern zu Einwohnern noch nicht die Schieflage wie in den Nachbarländern Katar und den Vereinigten Arabischen Emiraten erreicht hat, spielt die Nationalisierung des Arbeitsmarktes ("Omanisierung") auch im Sultanat eine bedeutsame Rolle.

Bereits seit 1994, aber insbesondere seit Mitte der 2000er-Jahre, versucht die omanische Regierung durch den Erlass von Beschäftigungsquoten für einzelne Branchen und andere Maßnahmen Unternehmen dazu zu bewegen, mehr Omaner einzustellen und so den demographischen Druck auf den Arbeitsmarkt zu senken.¹⁹ Durch die Nationalisierungspolitik bietet sich in der Tat eine Chance, einheimische Arbeitskräfte zu qualifizieren und die Beschäftigung von Omanern in der Privatwirtschaft signifikant zu erhöhen. Gleichzeitig offenbart sich in ihr auch der Widerspruch der omanischen Wirtschaftspolitik, die versucht, gleichzeitig auf

World Journal of Social Sciences, 2(7), 302-325. URL: <http://www.wjsspapers.com/static/documents/November/2012/25.%20Thresiamma.pdf>

¹⁷ Crystal. A. Ennis & Ra'id Z. al-Jamali, September 2014. "Elusive Employment. Development Planning and Labour Market Trends in Oman." Chatham House Research Paper. URL: http://www.chathamhouse.org/sites/files/chathamhouse/field/field_document/20140916ElusiveEmploymentOmanEnnisJamali.pdf

¹⁸ Times of Oman, 10. Juni 2014

¹⁹ Steffen Hertog, 2014. "Arab Gulf States: An Assessment of Nationalisation Policies." GLMM Research Paper No 1/2014. URL: http://cadmus.eui.eu/bitstream/handle/1814/32156/GLMM%20ResearchPaper_01-2014.pdf?sequence=1

Konrad-Adenauer-Stiftung e.V.

**REGIONALPROGRAMM
GOLF-STAATEN**

SEBASTIAN PFÜLB
DR. GIDON WINDECKER

November 2014

www.kas.de/rpg

die Entwicklung von kleinen und mittleren Unternehmen und auf Nationalisierung zu setzen. Denn die im Zuge der Omanisierung allen Unternehmen vorgeschriebenen Beschäftigungsquoten für einheimische Arbeitskräfte erschweren es gerade kleinen und mittleren Unternehmen, die nicht über dieselben finanziellen Mittel und Schulungsmöglichkeiten wie große, etablierte Firmen verfügen, die für gut ausgebildete Omaner vergleichsweise unattraktiven Arbeitsplätze mit qualifiziertem Personal zu besetzen. Stattdessen sind sie gezwungen, oftmals nur ungenügend qualifizierte und im direkten Vergleich mit ausländischen Arbeitskräften weniger produktive Omaner einzustellen.²⁰

Dabei könnte die Kombination aus der Verfügbarkeit von vergleichsweise günstigen, aber gut qualifizierten Fachkräften aus dem Ausland, der gut ausgebauten omanischen Infrastruktur und einer für den Welthandel strategisch günstigen Lage an der Spitze der arabischen Halbinsel gerade für omanische Kleinunternehmer einen signifikanten Wettbewerbsvorteil ausmachen.²¹ Und der könnte nun durch neue Beschränkungen im Rahmen der Omanisierung und eine populistische Lohnpolitik zunichte gemacht werden. Während für ausländische Arbeitskräfte in Oman kein gesetzlicher Mindestlohn gilt, wurde die monatliche Mindestvergütung für einheimische Angestellte allein zwischen 2011 und 2013 um mehr als 130% von 140 OMR (ca. 280 Euro) auf 325 OMR (ca. 650 Euro) angehoben²², um der wachsenden Unzufriedenheit in der Bevölkerung zu begegnen und das erneute Aufkeimen von Protesten wie während des „Arabischen Frühlings“ zu verhindern.

²⁰ Dhafir Awadh Al-Shanfari, 2012. "Entrepreneurship in Oman: A Snapshot of the Main Challenges." Paper published at the Multi-Year Expert Meeting on Enterprise Development Policies and Capacity-building in Sciences, Technology and Innovation (STI), 16-18 January 2012 in Geneva. URL:

http://unctad.org/sections/wcmu/docs/ciimem1_4th_Dhafir%20Awadh%20Al-Shanfari_en.PDF

²¹ Tyler Philip Eldridge McWilliam, 2011. "Made in Oman. Promoting Manufacturing and Export in the Sultanate in Oman." Independent Study Project (ISP) Collection. Paper 1038. URL:

http://digitalcollections.sit.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=2031&context=isp_collection

²² Times of Oman, 4. Februar 2013

Für omanische Unternehmer hat diese Entscheidung in Verbindung mit einer immer konsequenter forcierten Omanisierung erhebliche Mehrbelastungen und Wettbewerbsnachteile mit sich gebracht. So ist Oman im Global Competitiveness Report 2014-2015 des World Economic Forum allein im Vergleich zum Zeitraum 2012-2013 um 13 Plätze abgestürzt. Als gewichtigste Probleme nannten 20% der im Rahmen der Untersuchung befragten Geschäftsleute die immer noch mangelhafte Qualifizierung einheimischer Arbeitskräfte sowie 30,2% die restriktive Arbeitsmarktpolitik; 2008 waren es noch 22,2%.²³

In der Tat hat die omanische Führung in der letzten Zeit erhebliche Schritte unternommen, um den Einfluss von ausländischen Gastarbeitern zu limitieren und die Attraktivität Omans für nicht-omanische Arbeitnehmer zu senken. Bereits im Jahr 2013 hat das omanische Arbeitsministerium beispielsweise umfassende Beschränkungen für weibliche Gastarbeiter erlassen, die effektiv einen Anwerbestopp für Frauen bedeuten. Dieses Jahr wurde außerdem ein allgemein gültiges Anwerbeverbot für den Bau- und Haushaltssektor erlassen, die zwei Branchen, in denen die meisten Gastarbeiter tätig sind, da diese Branchen als besonders unattraktiv für Omaner gelten.

Im April 2014 wurde zudem die umstrittene „Zwei-Jahres-Regel“ wiederbelebt, die Gastarbeitern unter ein ähnlich strenges Sponsor-System stellt, wie in den Vereinigten Arabischen Emiraten und Katar. Mit der Wiedereinführung dieser Regel ist es ausländischen Arbeitskräften in Oman zukünftig untersagt, ohne Einwilligung ihres Arbeitgebers den Job zu wechseln, welcher daraufhin eines der mittlerweile streng limitierten Gastarbeitervisa aus seinem Kontingent verlieren würde. Nach Ablauf ihres Vertrages müssen Gastarbeiter Oman für mindestens zwei Jahre verlassen, bis sie erneut einen Job im Sultanat annehmen dürfen.

²³ World Economic Forum, 2014. "Global Competitiveness Report 2014-2015." URL: http://www3.weforum.org/docs/WEF_GlobalCompetitivenessReport_2014-15.pdf

Konrad-Adenauer-Stiftung e.V.

**REGIONALPROGRAMM
GOLF-STAATEN**

SEBASTIAN PFÜLB
DR. GIDON WINDECKER

November 2014
www.kas.de/rpg

Auch ihre Familien dürfen, anders als vorher, erst nach sechs Monaten nach Oman umsiedeln.

Neben der offiziellen Linie, dass diese Maßnahmen allein von wirtschaftspolitischen Überlegungen getragen werden, zitieren omanische Zeitungen auch Stimmen aus dem Umkreis des omanischen Arbeitsministeriums, die erklärten, dass die harte Linie besonders auch dem rapiden Anstieg der Zahl der Gastarbeiter in den letzten Jahren geschuldet sei. Zwischen 2010 und 2014 hat sich die Zahl ausländischer Arbeitskräfte in Oman mit heute knapp 1.716.000 mehr als verdoppelt und repräsentiert damit knapp 44% der Einwohner Omans. Es handle sich dabei weniger um eine wirtschaftspolitische Maßnahme, als ein Versuch die demographische Entwicklung in den Griff zu bekommen.²⁴

Eine zu schnelle Nationalisierung des Arbeitsmarktes, die vor allem von Ängsten vor einem Verlust der „nationalen Identität“ durch einen weiteren Zustrom von ausländischen Arbeitskräften statt ökonomischen Fakten getrieben wird, könnte die Wettbewerbsfähigkeit der omanischen Wirtschaft, und besonders den KMU-Sektor, über die nächsten Jahre erheblich schwächen. Denn erst mittelfristig werden die Investitionen in die Ausbildung von Omanern Früchte tragen und genügend qualifizierte Fachkräfte bereitstellen können, welche die ausländischen Arbeitskräfte wirklich ersetzen können. Umso wichtiger ist es daher, eine sanfte Balance zwischen Omanisierung und den Bedürfnissen von Jungunternehmern zu finden.

²⁴ Vgl. Berichterstattung in der Times of Oman vom 12. Mai 2014 und 10. Juni 2014