

SWP-Aktuell

NR. 31 JUNI 2026

Schutzlücken in der deutschen Fachkräfteanwerbung

Faire Anwerbung als Prävention gegen Arbeitsausbeutung

Nadine Knapp/Emma Landmesser

In den vergangenen Jahren wurde das Fachkräfteeinwanderungsgesetz schrittweise reformiert, um die Anwerbung internationaler Arbeitskräfte zu erleichtern. Wenig politische Beachtung findet bislang, dass damit ein erhöhtes Risiko ausbeuterischer Arbeitsverhältnisse einhergeht – vor allem weil Ausbeutung häufig schon bei der Anwerbung im Herkunftsland entsteht. Die Bundesregierung sollte daher ihre Bemühungen zur internationalen Fachkräftegewinnung durch einen effektiven Regulierungsrahmen für private Vermittlungsagenturen, den Ausbau grenzüberschreitender Kooperationen sowie eine gezieltere Nutzung migrationsbezogener Entwicklungszusammenarbeit in wichtigen Herkunfts- und Transitländern flankieren.

Trotz aktueller konjunktureller Schwankungen und globaler Krisen ist die deutsche Wirtschaft mittel- und langfristig auf Arbeitskräfte von außerhalb der EU angewiesen. Demografischer Wandel und strukturelle Fachkräfteengpässe, etwa im Gesundheitswesen und im Baugewerbe, führen vermehrt zu internationaler Rekrutierung in Deutschland und Wettbewerb zwischen Industriestaaten um Arbeitskräfte aus dem Ausland. Mit dem 2020 in Kraft getretenen Fachkräfteeinwanderungsgesetz und dessen Reform im Jahr 2023 hat Deutschland die Zugangswege für Drittstaatsangehörige erweitert, Verfahren beschleunigt und digitalisiert sowie staatliche Anwerbemaßnahmen ausgebaut. Die Zahl der Erwerbstätigen aus Nicht-EU-Staaten ist entsprechend hoch: Im März 2026 waren rund

3,31 Millionen Menschen aus Drittstaaten in Deutschland beschäftigt und damit deutlich mehr als die 2,51 Millionen hier erwerbstätigen EU-Bürger:innen.

Für viele migrantische Beschäftigte mündet Erwerbsmigration allerdings in prekäre oder ausbeuterische Arbeitsverhältnisse, zum Beispiel in der Fleischindustrie, im Bausektor oder in der häuslichen Pflege. Die Missstände umfassen ein breites Spektrum – von Arbeitsentgelt weit unter dem gesetzlichen Mindestlohn, überlangen Arbeitszeiten und systematischen Verletzungen von Arbeitsrechten bis hin zu Zwangsarbeit und Menschenhandel.

Fälle wie die unwürdigen Arbeitsbedingungen in der Fleischindustrie während der Corona-Pandemie haben eindrücklich gezeigt, dass Arbeitsausbeutung kein Rand-



phänomen darstellt, sondern strukturell im deutschen Arbeitsmarkt verankert ist. Betroffen sind vor allem ausländische Beschäftigte im Niedriglohnsektor. Migrant:innen sind in mehrfacher Hinsicht besonders von Ausbeutung bedroht – etwa weil ihnen Sprachkompetenz, Ressourcen und Rechtskenntnisse fehlen, um sich gegen Ausbeutung zur Wehr zu setzen. Lange waren dies in erster Linie Menschen aus östlichen EU-Staaten wie Polen und Rumänien, doch auch die Zahl der Menschen aus Drittstaaten steigt.

Das Ausmaß der Rechtsverletzungen bleibt schwer zu beziffern. Schätzungen zufolge sind pro Jahr 100.000 bis 200.000 Personen in Deutschland betroffen. Doch wurden 2024 lediglich 41 Ermittlungsverfahren wegen Arbeitsausbeutung abgeschlossen. Viele Fälle bleiben im Verborgenen, werden von Behörden oder Betroffenen nicht als Ausbeutung erkannt oder sind aufgrund der komplexen Rechtslage nur schwierig zu verfolgen.

Anwerbung als Ausgangspunkt von Ausbeutungsrisiken

Beim Schutz vor Ausbeutung setzt Deutschland bislang größtenteils nach der Einreise an, und zwar mit Kontrollen, Strafverfolgung und Beratungsangeboten im Inland. Abgesehen von einzelnen Maßnahmen der deutschen Entwicklungszusammenarbeit (EZ) ist faire Anwerbung dagegen noch kein systematischer Bestandteil einer kohärenten Schutzarchitektur, obwohl viele Ausbeutungsrisiken nicht erst im Zielland entstehen, sondern schon während der Rekrutierung im Herkunftsland.

Rolle nichtstaatlicher Akteure

Eine zentrale Rolle bei der Anwerbung spielen nichtstaatliche Akteure (»migration intermediaries«), an die sich migrationsinteressierte Personen wenden: Einzelpersonen, migrantische Netzwerke, kommerzielle Vermittlungsagenturen, aber auch Gewerkschaften, Bildungsanbieter und

Sprachschulen. Ihre Dienstleistungen decken oft den gesamten Migrationsprozess ab. Vor der Abreise informieren sie über Arbeitsmöglichkeiten, beschaffen Dokumente und vermitteln Arbeitsplätze. Teils begleiten sie Migrant:innen während der Reise durch die Organisation von Unterkunft und Transport und unterstützen sie nach der Ankunft im Zielland, etwa bei Wohnungssuche, Behördenkontakten oder ersten Integrationsschritten. Auch Arbeitgeber nehmen solche Dienstleistungen in Anspruch, um ihre Fachkräftebedarfe zu decken. Nichtstaatliche Anwerbeakteure können Migration erleichtern oder mitunter überhaupt erst ermöglichen – besonders dort, wo Beratungs- und Ausbildungsangebote im Herkunftsland unzureichend und verlässliche Informationen über das Einwanderungssystem sowie Arbeits- und Lebensbedingungen im Zielland begrenzt sind.

Breites Spektrum unfairer Praktiken

Zwar arbeitet der Großteil dieser Akteure seriös, doch birgt die private Anwerbung auch erhebliche Risiken missbräuchlicher Rekrutierungspraktiken. Nichtstaatliche Akteure fungieren aufgrund von Informationsasymmetrien im Herkunftsland oft als Gatekeeper und steuern maßgeblich den Zugang zu Beschäftigungsmöglichkeiten im Ausland. Damit können sie einseitige Abhängigkeiten erzeugen und unrealistische Erwartungen schüren. Diese Risiken verschärfen sich, wenn Vermittlungspraktiken missbräuchlich sind, etwa durch irreführende Angaben über Arbeits- und Lebensbedingungen im Zielland oder durch betrügerische Vertragsmodelle. Besonders die oft hohen Vermittlungsgebühren – laut jüngsten Recherchen zur deutschen Fleischindustrie bis zu 15.000 Euro – können zu Verschuldung führen und erhöhen so den ökonomischen Druck, auch schlechte Arbeitsbedingungen zu akzeptieren. In besonders schweren Fällen können Anwerbepraktiken sogar als Menschenhandel gelten – beispielsweise

wenn Migrant:innen erpresst oder durch das Einbehalten von Ausweisdokumenten ihrer Handlungsfreiheit beraubt werden. Dabei verlagert sich Rekrutierung immer mehr in den digitalen Raum: Über soziale Medien oder Messengerdienste werden potenzielle Arbeitskräfte mit falschen Jobangeboten angeworben, die seriösen Angeboten täuschend ähnlich sehen. Künstliche Intelligenz leistet hier Betrugspraktiken Vorschub.

Ab wann eine Rekrutierung offiziell als unfair gilt, ist nach wie vor Gegenstand politischer Aushandlungsprozesse. Orientierung bietet die Definition der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO): Demnach sei Anwerbung dann fair, wenn sie im Einklang mit internationalen Arbeitsstandards und Menschenrechten stehe, frei von Diskriminierung und ausbeuterischen Verhältnissen. Zentral ist hier das Employer-Pays-Prinzip, wonach Vermittlungsgebühren und damit verbundene Kosten etwa für Visa, Dokumente oder Reise nicht auf Arbeitsmigrant:innen umgelegt werden sollen. In der Praxis bleibt jedoch umstritten, welche Kosten darunterfallen. Zudem wird das Prinzip selten umgesetzt, auch weil Rekrutierung im Ausland gerade für kleinere und mittlere Unternehmen aufwendig und teuer ist.

Lukratives Geschäftsmodell

Missbräuchliche Rekrutierung ist längst zu einem rentablen Geschäftsmodell geworden. Sie tritt besonders dort auf, wo profitorientierte, informelle Akteure (wie nicht-registrierte Vermittlungsagenturen oder kriminelle Netzwerke) tätig sind: Laut Schätzungen der ILO erzielen transnationale Vermittlungsakteure damit weltweit jährlich rund 32 Milliarden Euro, 27 Milliarden durch Lohnvorenthaltung und 5 Milliarden durch Vermittlungsgebühren. Die Nachfrage nach privaten Rekrutierungsleistungen geht maßgeblich von Arbeitgebern in Zielländern aus. Vornehmlich im Niedriglohnssektor lagern Firmen die Rekrutierung an externe Vermittler aus und übertragen damit zugleich Kosten, Risiken

und Verantwortung. Häufig entstehen dabei komplexe Rekrutierungsketten, an denen Subunternehmer über Landesgrenzen hinweg beteiligt sind und mitverdienen. Das fragmentiert Verantwortlichkeiten und macht Arbeitsverhältnisse immer undurchsichtiger.

Migrationskorridore und ihre Risiken

Rekrutierungsprozesse und ihre Risiken unterscheiden sich je nach Herkunftsland und Migrationskorridor deutlich – etwa mit Blick auf rechtliche Rahmenwerke, beteiligte Akteure, Gebührenstrukturen sowie die Frage, ob Migration über reguläre oder irreguläre Wege erfolgt.

Ausbeutung tritt in wachsendem Maße auch im Kontext regulärer Erwerbs- und Bildungsmigration auf. In den vergangenen Monaten rückte die Situation indischer Studierender in deutschen Großstädten ins Blickfeld der öffentlichen Debatte. Medien berichten von Fällen, in denen private Hochschulen, Bildungsagenturen und Vermittlungsagenturen junge Inder:innen mit irreführenden Angaben zu Bildungs- und Karrierechancen nach Deutschland locken. Hohe Studien- und Vermittlungsgebühren erzeugen nach der Einreise beträchtlichen finanziellen Druck. Dadurch geraten viele dieser Studierenden in prekäre bis ausbeuterische Arbeitsverhältnisse, beispielsweise in der Plattformökonomie als Fahrradkuriere für Lieferdienste wie Wolt, UberEats oder Lieferando.

Ähnliche Muster sind bei der Anwerbung vietnamesischer Migrant:innen zu beobachten. Ihnen wird eine reguläre Beschäftigung versprochen. Mit Ausbildungs- beziehungsweise Erwerbsvisa oder über mehrstufige Migrationskorridore – unter anderem über Polen, wo Arbeitsvisa relativ leicht zu erhalten sind – gelangen sie nach Deutschland. Dort landen sie ebenfalls nicht selten in informellen oder ausbeuterischen Arbeitsverhältnissen, in Nagelstudios, Gastronomie oder Sexarbeit. Gründe dafür sind auch hier überhöhte Vermittlungsgebühren und Verschuldung sowie fehlende soziale

Absicherung und aufenthaltsrechtliche Abhängigkeiten.

Ein weiteres Beispiel für komplexe Anwerbeprozesse ist der Migrationskorridor von Bangladesch über Libyen nach Italien. Häufig beginnt er mit der Rekrutierung durch offizielle Vermittlungsagenturen in Bangladesch und einer regulären Einreise nach Bengasi (Ostlibyen), mit Arbeits- oder Besuchervisum. In Libyen übernehmen Schmugglernetzwerke die irreguläre Weiterreise nach Italien.

All dies veranschaulicht, wie reguläre und irreguläre Praktiken innerhalb derselben Rekrutierungsketten ineinandergreifen können – besonders dann, wenn formelle Zugangswege nach Europa teuer, langwierig oder eingeschränkt sind. Vermittlungs- und Schmugglernetzwerke passen ihre Geschäftsmodelle schnell an, wenn sich Grenzregime verändern. Das hat zur Folge, dass Ausbeutungsrisiken meist nicht verschwinden, sondern sich entlang der Migrationsroute oder in andere Phasen des Rekrutierungs- und Migrationsprozesses verlagern. Selbst reguläre Migrationswege schützen nicht automatisch vor ausbeuterischen Arbeitsbedingungen. Umso wichtiger ist die Anwerbepaxis für ein wirksames Schutzregime gegen Ausbeutung.

Deutsche Anwerbepaxis und ihre blinden Flecken

Im Nationalen Aktionsplan gegen Arbeitsausbeutung und Zwangsarbeit (NAP A/Z), den das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) Anfang 2025 vorgelegt hat, erkennt es diese Risiken an und formuliert erste Aktivitäten, um faire Anwerbung zu fördern. Dazu zählen der Ausbau von Informations- und Beratungsangeboten sowie die Stärkung von Prüf- und Kontrollmechanismen im Zuge des Anwerbeverfahrens. Dennoch klaffen im deutschen Anwerbepaxis weiterhin große strukturelle Lücken bei der Prävention ausbeuterischer Anwerbungs- und Beschäftigungsverhältnisse.

Deutsche Anwerbung überwiegend nichtstaatlich

Die Anwerbung nach Deutschland läuft vorwiegend über nichtstaatliche Vermittler. Laut ersten Erhebungen in der deutschen Pflegebranche sind rund drei Viertel der dort tätigen ausländischen Arbeitskräfte über private Vermittlungsagenturen nach Deutschland gekommen. Ein Grund dafür ist, dass das deutsche Erwerbsmigrationsmodell – anders als staatlich gesteuerte Kontingentsysteme wie in Italien oder Spanien – überwiegend auf individueller Arbeitsplatzsuche sowie direkter oder indirekter Vermittlung zwischen Unternehmen und Arbeitskräften sowie Auszubildenden basiert. Wer nach Deutschland migrieren möchte, muss daher die Vorbereitungen meist weitgehend selbst organisieren – von der Informations- und Jobsuche über den Visaantrag bis zur Anerkennung von Abschlüssen. Weil Visa-, Anerkennungs- und Einwanderungsverfahren so kompliziert sind, steigt der Bedarf an Unterstützung. Deswegen greifen viele Migrant:innen auf Vermittlungsakteure zurück. Zwar gibt es staatliche Anwerbeprogramme in ausgewählten Partnerländern, so von der Bundesagentur für Arbeit (BA) oder der Deutschen Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit (GIZ). Doch gegenüber privat organisierter Bildungs- und Erwerbsmigration spielen sie zahlenmäßig nur eine untergeordnete Rolle.

Obwohl die Rekrutierung in der Praxis maßgeblich durch nichtstaatliche Akteure geprägt ist, konzentriert sich die politische Debatte stark auf staatliche Fachkräfteanwerbung. Akteure wie Diasporanetzwerke oder Gewerkschaften bieten Aufklärung, Beratung und Begleitung und übernehmen dadurch wichtige Schutzfunktionen in Migrations- und Integrationsprozessen. Bislang werden sie indes nur selten systematisch eingebunden, zum Beispiel beim bilateralen Migrationsabkommen mit Kenia, in dem soziale Partner nicht berücksichtigt wurden.

Auch seriöse Vermittlungsagenturen und Unternehmen, die sich fairen Standards

verschreiben, werden in die politische Gestaltung der Auslandsrekrutierung noch zu wenig einbezogen. Damit tragen gerade Unternehmen Verantwortung, faire Bedingungen bei der Anwerbung und am Arbeitsplatz zu gewährleisten. Durch ihre Nachfrage nach Arbeitskräften beeinflussen sie, welche Vermittler eingesetzt werden, welche Standards entlang der Rekrutierungskette gelten und welche Kosten den Migrant:innen auferlegt werden.

Regulierung privater Vermittlungsagenturen

Private Rekrutierungsakteure unterliegen kaum regulatorischen Vorgaben, obgleich sie den Migrationsprozess nach Deutschland maßgeblich mitgestalten. Bisher hat Deutschland nicht das ILO-Übereinkommen 181 von 1997 ratifiziert, das die staatliche Regulierung privater Vermittlungsagenturen sowie das Employer-Pays-Prinzip vorsieht. Hierzulande existiert weder eine umfassende Lizenzierungs- oder Registrierungspflicht für Vermittlungsagenturen noch eine spezialisierte Aufsichtsbehörde für internationale Vermittlung. Aufgrund fehlender Register ist die genaue Zahl der in Deutschland ansässigen Vermittlungsagenturen daher schwer zu bestimmen. Dies gilt umso mehr für Agenturen im Ausland, die in Deutschland aktiv sind.

Seit 2002 genügt eine einfache Gewerbeanmeldung mit geringen staatlichen Auflagen, um Arbeitskräfte aus dem Ausland anzuwerben. Zwar sehen die gesetzlichen Regelungen (§§ 296–299 SGB III) für private Vermittler eine Obergrenze von 2000 Euro für Vermittlungsgebühren sowie einen schriftlichen Vermittlungsvertrag vor, der Transparenz über Vergütung und Leistungen des Vermittlers schaffen soll. Seit Januar 2026 gibt es auch arbeitgeberseitige Hinweis- und Informationspflichten bei der Anwerbung von Drittstaatsangehörigen aus dem Ausland (§ 45c AufenthG). Mangels Aufsicht und Durchsetzung bleiben Verstöße jedoch häufig folgenlos. Das gilt besonders für Vermittler mit Sitz

außerhalb Deutschlands, auf die der deutsche Gesetzgeber keinen Zugriff hat.

Ergänzend haben Initiativen wie das staatlich unterstützte Gütesiegel »Faire Anwerbung Pflege Deutschland« zum Ziel, Vermittlungsagenturen und Unternehmen zu freiwilligen Selbstverpflichtungen auf faire Rekrutierung im Ausland zu bewegen. Solche freiwilligen Instrumente bleiben allerdings oft auf Vermittler mit Sitz in Deutschland und im Europäischen Wirtschaftsraum beschränkt, gelten nur für einzelne Sektoren und können verbindliche staatliche Regulierung nicht ersetzen. Der weitgehend unregulierte, intransparente Markt privater Rekrutierungsunternehmen erschwert nicht nur faire Anwerbung, sondern begünstigt auch Wettbewerbsverzerrungen zu Lasten seriöser Anbieter.

Gleichzeitig sind die Regelungskompetenzen der EU in Bezug auf Arbeitsmigration limitiert, und es fehlt an einem EU-weiten Rahmen, mit dem sich unfaire Anwerbung von Drittstaatsangehörigen verhindern ließe. Stattdessen gibt es unterschiedliche nationale Regelungen zu Rekrutierung, etwa durch staatliche Gesetzgebung, Lizenzierung, Registrierung oder auch unternehmerische Selbstverpflichtungen. Einige Staaten wie Rumänien oder Bulgarien verfügen im Vergleich zu Deutschland bereits über umfassendere Regulierungsmechanismen. Rumänien zum Beispiel sieht eine verpflichtende Registrierung von Vermittlern bei der staatlichen Arbeitsmarktinspektion vor, welche die Einhaltung von Vorschriften zum Arbeitsschutz überwacht.

Doch selbst dort, wo gesetzliche Regeln und verbindliche Standards existieren, greifen sie nur begrenzt, da Kapazitäten, grenzüberschreitende Kooperation und Informationsaustausch zwischen den Behörden häufig fehlen. Dies gilt nicht nur für die Zielländer der Migration, sondern auch für Herkunftsstaaten wie Marokko, das umfassende Regelungen für die Arbeitsvermittlung aufgestellt hat. Nicht nur die fehlende Regulierung und eine schwache institutionelle Verankerung fairer internationaler Standards sind also

das Problem, sondern ebenso die mangelnde Durchsetzung von Regelungen und Sanktionen.

Grenzüberschreitende Zusammenarbeit

Gerade der transnationale Charakter der Arbeitskräfteanwerbung macht eine wirkungsvolle Kontrolle von Rekrutierungspraktiken schwierig. Regulierung und Rechtsdurchsetzung bleiben meist national organisiert. Private Anwerbeakteure ziehen ihren Vorteil aus Verantwortungslücken zwischen verschiedenen Rechtssystemen und nutzen den begrenzten Informationszugang migrationsinteressierter Personen aus. Faire Anwerbung erfordert daher enge grenzüberschreitende Kooperation, schwerpunktmäßig bei der Setzung gemeinsamer Standards für faire Vermittlung, beim Austausch über missbräuchliche Praktiken sowie beim Ausbau gemeinsamer Monitoring- und Beschwerdemechanismen.

Deutsche Behörden verfügen jedoch nur über wenig Möglichkeiten, Rekrutierungspraktiken im Ausland zu überwachen oder Informationen grenzüberschreitend auszutauschen. So bestehen innerhalb der EU erhebliche Kooperationsdefizite. Zwar wurde in Gestalt der European Labour Authority (ELA) eine Behörde für bessere Zusammenarbeit nationaler Behörden geschaffen, doch hat sie kaum Handhabe, um wirksam einzugreifen. Zudem ist sie gemäß ihrem Mandat offiziell nicht für solche Drittstaatsangehörige zuständig, die von Arbeitgebern in EU-Mitgliedstaaten direkt aus Drittstaaten angeworben und beschäftigt werden. Ferner erschweren komplexe Subunternehmensketten Kontrollen und Koordination. Zusätzlich steht die Zusammenarbeit Deutschlands mit Drittstaaten zu fairer Rekrutierung noch am Anfang. Bislang beschränkt sie sich auf Dialogformate, Pilotprojekte und staatlich organisierte Vermittlung, etwa in Form von Kooperationen der BA mit Arbeitsverwaltungen ausgewählter Länder im Rahmen des Triple-Win-Programms. Dieses orientiert sich an den Standards der Internationalen Organi-

sation für Migration (IOM) zu fairer Rekrutierung. In bilateralen Migrationsabkommen wie jenen mit Kenia und Usbekistan werden zwar faire Rekrutierung und die Bekämpfung von Arbeitsausbeutung, Zwangsarbeit und Menschenhandel hervorgehoben. Aber das steht bisher nur auf dem Papier. Es fehlen konkrete Maßnahmen zur Regulierung und Kontrolle privater Anwerbeakteure oder zum Schutz migrantischer Arbeitskräfte.

Zugleich gibt es Projekte der EZ, die als Vorbild dafür dienen können, wie faire Anwerbestrukturen im Ausland gefördert werden können. Zu nennen sind hier »Unterstützung regulärer Arbeitsmigration und -mobilität zwischen Nordafrika und Europa« (THAMM plus) oder »Partnerschaften für entwicklungsorientierte Ausbildungs- und Arbeitsmigration« (PAM) in Ecuador, Jordanien und Vietnam. Ein weiteres Beispiel ist das Programm »Migration entwicklungspolitisch gestalten« (MEG). Neben anderem hilft es Behörden vor Ort beim Aus- und Aufbau von Beratungsstrukturen für migrationsinteressierte Menschen und bei der Entwicklung von Standards für ethische Rekrutierung. Auch die vom Entwicklungsministerium (BMZ) geförderten Zentren für Migration und Entwicklung beraten in mehreren Partnerländern zu regulärer Arbeits- und Ausbildungsmigration nach Deutschland und Europa und verweisen auf vertrauenswürdige Qualifizierungs- und Unterstützungsangebote vor Ort. Dennoch wird das Potenzial migrationsbezogener EZ, Steuerungs- und Schutzkapazitäten in Herkunfts- und Transitländern auszubauen, bei weitem noch nicht ausgeschöpft.

Mögliche nächste Schritte

Unfaire Rekrutierungspraktiken lassen sich allein durch Strafverfolgung und Sanktionierung im Inland nicht unterbinden. Notwendig ist vielmehr ein ganzheitlicher Ansatz, der transnationale Präventionsmaßnahmen einschließt. Faire Anwerbung ist damit nicht nur ein wichtiger Baustein

in der Schutzarchitektur gegen Arbeitsausbeutung. Sie dient zugleich zentralen Zielen deutscher und europäischer Migrationsaußenpolitik, beispielsweise der langfristigen Deckung von Arbeitskräftebedarfen sowie der Bekämpfung von Menschenhandel und Schleuserkriminalität. Reguläre Migrationswege können jedoch nur dann eine tragfähige Alternative zu gefährlichen irregulären Routen bieten, wenn entlang der gesamten Rekrutierungskette Schutzlücken geschlossen sowie Risiken von Ausbeutung minimiert werden. Vor diesem Hintergrund lassen sich drei zentrale Handlungsfelder identifizieren.

Erstens braucht Deutschland ein klares regulatorisches Rahmenwerk für private Vermittlungsakteure, um mehr Kontrolle und Transparenz im Anwerbemarkt zu schaffen. Voraussetzung dafür ist zunächst eine ressortübergreifende Verständigung darüber, wie faire Anwerbung definiert wird, wer die Rekrutierungskosten trägt und wer die Einhaltung entsprechender Standards kontrolliert. Der NAP A/Z, in dem neben dem BMAS etwa auch BMZ, Auswärtiges Amt, Innen- und Gesundheitsministerium mit der Umsetzung von Maßnahmen im Bereich faire Arbeitskräftegewinnung betraut sind, bildet eine wichtige Grundlage, um faire Anwerbung aus Drittstaaten als ressortübergreifendes Politikfeld zu verankern. Die vorgesehenen Maßnahmen sollten konsequent umgesetzt und ausreichend finanziert werden. Vorrangig sollte geprüft werden, mit welchen regulatorischen Anpassungen der private Anwerbemarkt fairer gestaltet werden kann. Statt pauschaler Verbote spricht viel für ein hybrides Modell aus Marktregulierung, verbindlichen Informations- und Sorgfaltpflichten, freiwilliger Zertifizierung, überprüfbar Standards und wirksamen Sanktionsmechanismen.

Aufbauend auf Erfahrungen anderer EU-Staaten wäre zu überlegen, ein obligatorisches Zulassungs- und Akkreditierungssystem für Vermittlungsagenturen einzuführen oder auch Agenturen aus Drittstaaten zu verpflichten, mit einem in Deutschland registrierten Vermittler

zusammenzuarbeiten. Daneben lehren außereuropäische Beispiele wie Neuseeland, dass mehr Transparenz im Anwerbereich möglich ist, etwa durch die Veröffentlichung der Erfolgsquote einzelner Vermittlungsagenturen im Bereich Bildungsmigration. Das könnte einen ersten Anhaltspunkt für die Seriosität eines Vermittlers liefern.

Zweitens müssen Unternehmen und nichtstaatliche Akteure stärker in die Verantwortung genommen und in die Gestaltung fairer Rekrutierung eingebunden werden. Ein wirksamer Rahmen fairer Anwerbung kann nicht allein staatlich organisiert werden. Er erfordert einen kooperativen, tripartistischen Ansatz, der Unternehmen, Verbände, Kammern und Gewerkschaften systematisch einbezieht, einschließlich Bildungsanbieter und Diasporaorganisationen. Das wäre hilfreich, um Zielkonflikte frühzeitig zu identifizieren und gemeinsam tragfähige Lösungen zu entwickeln. Mit der neuen Fachkräfteallianz »WE-fair«, die das BMZ gemeinsam mit Vertreter:innen der deutschen Wirtschaft ins Leben gerufen hat, wurde hierfür ein erster institutioneller Ansatzpunkt geschaffen. Die Allianz steht aber noch am Anfang und sollte ressortübergreifend weiterentwickelt und mit konkreten Maßnahmen unterlegt werden.

Zugleich sollten Firmen und Vermittlungsagenturen, die schon Verantwortung für faire Standards entlang ihrer Rekrutierungskette übernehmen, in ihrem Bemühen gestärkt werden. Das Gütesiegel »Faire Anwerbung Pflege« ist eines der wenigen Beispiele unternehmerischer Selbstverpflichtung mit überprüfbar Standards, unabhängiger Zertifizierung und Beschwerdemechanismen. Um seine Wirkung und Unabhängigkeit langfristig zu sichern, bedarf es einer stabilen, vor allem öffentlichen Finanzierung. Gemeinsam mit Verbänden, Kammern und der Privatwirtschaft sollte zudem geprüft werden, inwiefern ein solches Modell auf weitere Branchen übertragbar ist. Nötig sind außerdem neue präventive (digitale) Kommunikationsansätze gegen Desinformation und missbräuchliche



Dieses Werk ist lizenziert unter CC BY 4.0

Das Aktuell gibt die Auffassung der Autorinnen wieder.

In der Online-Version dieser Publikation sind Verweise auf SWP-Schriften und wichtige Quellen anklickbar.

SWP-Aktuells werden intern einem Begutachtungsverfahren, einem Faktencheck und einem Lektorat unterzogen. Weitere Informationen zur Qualitätssicherung der SWP finden Sie auf der SWP-Website unter <https://www.swp-berlin.org/ueber-uns/qualitaetssicherung/>

SWP

Stiftung Wissenschaft und Politik
Deutsches Institut für Internationale Politik und Sicherheit

Ludwigkirchplatz 3–4
10719 Berlin
Telefon +49 30 880 07-0
Fax +49 30 880 07-100
www.swp-berlin.org
swp@swp-berlin.org

ISSN (Print) 1611-6364
ISSN (Online) 2747-5018
DOI: 10.18449/2026A31

Anwerbepraktiken, zum Beispiel durch mehr Einbindung migrantischer Netzwerke in sozialen Medien. Gerade Arbeitsmigrant:innen verfügen häufig über persönliche Netzwerke, Sprach- und Ortskenntnisse und ein hohes Maß an Vertrauen in ihren Herkunftsgemeinschaften. Dadurch könnten sie als Multiplikator:innen frühzeitig über Risiken, Rechte und Unterstützungsangebote informieren.

Drittens sollte Deutschland die transnationale Dimension fairer Rekrutierung mehr berücksichtigen und internationale Zusammenarbeit ausbauen. Auf europäischer Ebene wäre engere Kooperation zwischen den EU-Mitgliedstaaten vonnöten. So könnte Deutschland eine Kompetenz- und Mandatserweiterung der ELA auf Drittstaatsangehörige unterstützen und den geplanten EU Talent Pool mitgestalten. Für den Talent Pool könnte Deutschland bald eine nationale Kontaktstelle benennen, die vertrauenswürdige Arbeitgeber und registrierte Vermittlungsagenturen aus Deutschland in die Plattform einbindet. Zugleich sollte faire Rekrutierung stärker als Bestandteil europäischer und deutscher Migrationsaußenpolitik verstanden werden. Migrationszusammenarbeit sollte sich dabei nicht auf Grenzmanagement und Rückkehrpolitik allein konzentrieren, sondern sich auch für faire Rekrutierung und den Schutz von Migrant:innen auf der Route einsetzen. Das gilt vorrangig für die EU-Migrationspartnerschaften mit Transitstaaten zum Beispiel im Sahel und in Nordafrika, in denen bislang sicherheitspolitische Ziele dominieren.

Ergänzend sollte Deutschland auch in der bilateralen Zusammenarbeit mit wichtigen Herkunfts- und Transitländern wie Indien, Marokko oder Vietnam faire Anwerbung stärker verankern. Bilaterale Migrationsabkommen könnten ein geeignetes Instrument sein, um faire Anwerbung verbindlicher zu gestalten – allerdings nur, wenn sie konkrete Maßnahmen beispielsweise für faire Gebühren und

Beschwerdemechanismen enthalten sowie im Dialog mit Gewerkschaften und Diasporavertreter:innen entwickelt werden. Hierzu könnten auch bestehende bilaterale politische Dialogformate zu Migration wie mit Marokko einen größeren Beitrag als bisher leisten, vor allem um grenzüberschreitende Verwaltungszusammenarbeit zu verbessern.

Essentiell ist ferner, die Interessen der Herkunftsländer aufmerksamer mitzudenken. Für sie birgt Arbeitsmigration eigene Chancen, etwa durch Rücküberweisungen und Wissenstransfer, aber auch Risiken wie den Verlust hochqualifizierter Arbeitskräfte (»brain drain«). Daher messen Herkunftsländer Arbeitsmigration in ihren Entwicklungsstrategien immer größere Bedeutung bei. Das Beispiel der Philippinen illustriert, wie ein umfassendes Steuerungssystem Entwicklungspotenziale von Arbeitsmigration fördern und gleichzeitig Risiken begrenzen kann: Mit über 60 bilateralen Arbeitsabkommen, strenger Regulierung privater Vermittlungsagenturen sowie umfassenden Informations- und Unterstützungsstrukturen versucht das Land, Arbeitsmigration entwicklungsorientiert zu gestalten. Es empfiehlt sich, Instrumente der EZ stärker zu nutzen, um bewährte Ansätze auch in anderen wichtigen Herkunftsländern fruchtbar zu machen. Richtungsweisend hierbei könnte das MEG-Programm der GIZ sein, das über wertvolle Erfahrungen im Bereich faire Rekrutierung verfügt. Ergänzend könnten EZ-Programme in den Bereichen berufliche Qualifizierung, Sprachförderung und Vorintegration dazu beitragen, die Vulnerabilität potenzieller Migrant:innen bereits vor der Ausreise zu verringern.

Nadine Knapp ist Wissenschaftlerin und Emma Landmesser Forschungsassistentin in der Forschungsgruppe Globale Fragen. Das Aktuell wurde verfasst im Rahmen des vom Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung geförderten Projekts »Flucht und Migration im Kontext globaler Umbrüche«.