

David Kipp
März 2026

Zum Arbeiten nach Deutschland

Faire Anwerbung gestalten – Ausbeutung verhindern

Impressum

Herausgeberin

Friedrich-Ebert-Stiftung e.V.
Godesberger Allee 149
53175 Bonn
info@fes.de

Herausgebende Abteilung

Friedrich-Ebert-Stiftung | Globale und Europäische Politik |
Hiroshimastraße 28 | 10785 Berlin
<https://www.fes.de/referat-globale-und-europaeische-politik>

Inhaltliche Verantwortung und Redaktion

Annette Schlicht | Referentin Migration und Entwicklung

Kontakt

christiane.heun@fes.de

Lektorat

Kathrin Haderler

Design/Layout

pertext | corporate publishing
www.pertext.de

Titelbild

picture alliance / REUTERS | CHARLES PLATIAU

Die in dieser Publikation zum Ausdruck gebrachten Ansichten sind nicht notwendigerweise die der Friedrich-Ebert-Stiftung e.V. (FES). Eine gewerbliche Nutzung der von der FES herausgegebenen Medien ist ohne schriftliche Zustimmung durch die FES nicht gestattet. Publikationen der FES dürfen nicht für Wahlkampfszwecke verwendet werden.

März 2026

© Friedrich-Ebert-Stiftung e. V.

ISBN 978-3-98628-838-9

Weitere Publikationen der Friedrich-Ebert-Stiftung finden Sie hier:

➔ www.fes.de/publikationen

David Kipp
März 2026

Zum Arbeiten nach Deutschland

Faire Anwerbung gestalten – Ausbeutung verhindern

Inhalt

Zusammenfassung	3
1. Einleitung	3
2. Unfaire Anwerbepraktiken und die Risiken der Arbeitsausbeutung	4
3. Handlungsmöglichkeiten für faire Anwerbung	5
3.1 Rechtliche Rahmenbedingungen für die Vermittlung nach Deutschland anpassen	5
3.2 Kooperation mit Herkunftsländern ausbauen	6
3.2.1 Innerhalb der Europäischen Union	6
3.2.2 Außerhalb der Europäischen Union	7
3.3 Internationale Prozesse für faire Anwerbung voranbringen	8
4. Fazit und Empfehlungen	9
Abkürzungsverzeichnis	11
Literaturverzeichnis	12

Zusammenfassung

Deutschland ist auf Arbeitskräfte aus Drittstaaten angewiesen. Allerdings sind viele Menschen, die sich für eine Zuwanderung nach Deutschland interessieren, bereits in ihrem Herkunftsland mit irreführenden Versprechen, hohen Vermittlungsgebühren oder unzureichenden Informationen über ihre Rechte und die Arbeitsbedingungen in Deutschland konfrontiert. Dadurch steigt das Risiko, dass Arbeitsmigrant_innen mit falschen Vorstellungen und Schulden nach Deutschland kommen, in der Folge in Abhängigkeit von Vermittlern oder Arbeitgebern geraten und demnach besonders anfällig für Arbeitsausbeutung sind.

Der Anfang 2025 von der Bundesregierung verabschiedete Nationale Aktionsplan gegen Arbeitsausbeutung und Zwangsarbeit (NAP A/Z) schafft einen politischen Rahmen, um diesen strukturellen Problemen präventiv und ganzheitlich zu begegnen. Er setzt unter anderem auf bessere Aufklärung im Herkunftsland, klare Prüfmechanismen im Anwerbeprozess und eine engere Zusammenarbeit mit Partnerländern. Entscheidend ist jedoch, dass dabei die Bedürfnisse und Schutzinteressen der Arbeitskräfte konsequent im Mittelpunkt stehen. Dazu zählen verständliche Verträge, eine Absicherung vor hohen oder unzulässigen Gebühren sowie wirksame Beschwerdemöglichkeiten – sowohl in Deutschland als auch im Herkunftsland.

Das vorliegende Policy Brief zeigt auf, wie faire Rekrutierung auf nationaler, bilateraler und internationaler Ebene gestärkt werden kann. Es stützt sich auf Diskussionen im Rahmen einer Fachtagung, die die Friedrich-Ebert-Stiftung im Herbst 2025 in Berlin gemeinsam mit der Servicestelle gegen Arbeitsausbeutung, Zwangsarbeit und Menschenhandel veranstaltet hat. Auf dieser Tagung wurde deutlich, dass eine stärkere Regulierung privater Vermittlungsakteure, realistische und partnerschaftliche Kooperationen mit Herkunftsländern sowie klare Schutzstandards entscheidende Faktoren sind, um unfaire Anwerbepraktiken und anschließende Arbeitsausbeutung zu verhindern. Die Zusammenarbeit mit Gewerkschaften, Beratungsstellen und Diasporaorganisationen kann die Wirksamkeit dieser Maßnahmen deutlich erhöhen.

1. Einleitung

Deutschland ist auf Arbeitskräfte aus Drittstaaten angewiesen. Besondere Engpässe bestehen im Bereich der medizinischen Berufe und der Pflege, in sozialen und IT-Berufen, aber auch bei saisonalen Tätigkeiten, auf dem Bau, im Handwerk sowie in der Logistik (BA 2024). Auch wenn die Zuwanderung internationaler Arbeitskräfte aktuell konjunkturbedingt rückläufig ist, zeigen Arbeitsmarktprognosen, dass Deutschland angesichts der Verrentung geburtenstarker Jahrgänge langfristig auf zusätzliche Arbeitsmigration angewiesen sein wird (Kurzawa 2025). Ohne Zuwanderung würde die Zahl der Erwerbspersonen bis 2040 um rund zehn Prozent sinken. Zur Deckung des erwarteten Bedarfs wird daher eine jährliche Nettozuwanderung von mindestens 288 000 Personen benötigt (Kubis und Schneider 2024).

Gleichzeitig nimmt die Nettozuwanderung aus anderen EU-Staaten aufgrund ähnlicher demografischer Entwicklungen in diesen Ländern deutlich ab. Im Jahr 2024 ging sie im Vergleich zum Vorjahr nach Angaben des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge um 67 Prozent auf eine Nettozuwanderung von 39 000 Personen zurück (BAMF 2025). Auch die Zahl der 2,6 Millionen auf dem deutschen Arbeitsmarkt sozialversicherungspflichtig beschäftigten EU-Bürger_innen war im Jahr 2024 erstmals leicht rückläufig, während parallel dazu die Zahl der Arbeitskräfte aus Drittstaaten, inklusive der Westbalkanstaaten, zunimmt (BAMF 2025: 3). Sie lag im November 2025 bei über 3,3 Millionen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (BA 2025). Der größte Teil dieser Personen ist jedoch aus humanitären Gründen oder im Rahmen eines Familiennachzugs nach Deutschland gekommen. Nichtsdestotrotz machen sich die Reformen des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes aus den Jahren 2020 und 2023 bemerkbar, denn der Anteil der Personen, die als Erwerbsmigrant_innen nach Deutschland zuwandern, nimmt stetig zu (Heß 2025: 5).

Die wachsende Zahl von Arbeitskräften aus Drittstaaten trifft auf einen Arbeitsmarkt, auf dem Migrant_innen häufig prekär beschäftigt oder sogar ausgebeutet werden. Der Anteil ausländischer Arbeitskräfte im Niedriglohnsektor ist in den letzten 15 Jahren, insbesondere in den Branchen Gebäudereinigung, Lebensmittelindustrie, Bau und Logistik, von 10 auf 34 Prozent gestiegen (Lübbe 2024, 2025).

Zur Prävention ausbeuterischer Arbeitsbedingungen hat die Bundesregierung Anfang 2025 einen Nationalen Aktionsplan gegen Arbeitsausbeutung und Zwangsarbeit (NAP A/Z) verabschiedet. Dieser zielt darauf ab, »Arbeitsausbeutung und Zwangsarbeit strategisch und nachhaltig vorzubeugen, diese Missstände wirksam zu

bekämpfen und die Opfer zu schützen« (BMAS 2024: 5). In diesem Zusammenhang verweist der NAP A/Z auf eine weite Verbreitung von Ausbeutungsverhältnissen auf dem deutschen Arbeitsmarkt, die von der Bundesregierung ressortübergreifend bekämpft werden sollten. Auch die Arbeitskräftegewinnung aus dem Ausland wird als ein wichtiges Handlungsfeld mit dem Ziel fairer Anwerbebedingungen definiert.

Eine internationale Fachtagung der Friedrich-Ebert-Stiftung in Zusammenarbeit mit der Servicestelle gegen Arbeitsausbeutung, Zwangsarbeit und Menschenhandel widmete sich im Herbst 2025 den Schutzinteressen der angeworbenen Arbeitskräfte und der diesbezüglichen Rolle von Gewerkschaften. In diesem Rahmen berieten Vertreter_innen aus Politik, Gewerkschaften und Zivilgesellschaft anhand von Beispielen aus zwei migrationspolitisch wichtigen osteuropäischen EU-Mitgliedstaaten (Bulgarien und Rumänien) und aus zwei außereuropäischen Herkunftsländern (Kenia und Tunesien) über Handlungsmöglichkeiten, die im Folgenden zusammengefasst und weiterentwickelt werden sollen.

2. Unfaire Anwerbepraktiken und die Risiken der Arbeitsausbeutung

Das Risiko von Arbeitsausbeutung beginnt bereits im Herkunftsland, wenn Arbeitskräfte Opfer betrügerischer Anwerbepraktiken werden. Zuletzt hat der Fall

von 200 jungen Menschen aus Vietnam für Aufsehen gesorgt, die mit Hilfe unseriöser privater Vermittlungsagenturen in ihrer Heimat für eine Ausbildung nach Berlin gekommen waren, jedoch nach kurzer Zeit nicht mehr in der Berufsschule auftauchten. Es wird befürchtet, dass sie in prekäre, nicht angemeldete Beschäftigungsverhältnisse oder gar in die Prostitution gedrängt wurden (rbb24 2025). An diesem Beispiel wird der Zusammenhang zwischen ausbeuterischen Anwerbepraktiken und den Bereichen Zwangsarbeit und Menschenhandel deutlich.

Nach Angaben der Expertin für Menschenhandel, moderne Sklaverei und Migration in Vietnam, Mimi Vu, handelt es sich bei den verantwortlichen Akteuren um eine »internationale Personalvermittlung für Ausbeutung« (rbb 24 2025). Auf der FES-Tagung bezeichnete sie die schnelle Anpassungsfähigkeit dieser Akteure als große Herausforderung für staatliche Gegenmaßnahmen, die häufig zu langsam und wenig kohärent ergriffen würden. Das Beispiel Vietnam bildet dabei keine Ausnahme, denn auf gewissen Migrationskorridoren nach Deutschland und in bestimmten Branchen häufen sich unfaire oder gar ausbeuterische Anwerbepraktiken. Besonders betrugsanfällige Sektoren sind die Pflege, vor allem die 24-Stunden-Betreuung, aber auch Tätigkeiten im Bereich des Baus und der Gig Economy sowie der Saisonarbeit. Menschen, die verschuldet und mit unzureichenden Deutschkenntnissen nach Deutschland kommen, laufen besondere Gefahr, ausgebeutet zu werden.

Der Nationale Aktionsplan gegen Arbeitsausbeutung und Zwangsarbeit (NAP A/Z)

Der NAP A/Z umfasst vier Handlungsfelder: Arbeitskräftegewinnung, Arbeitnehmerrechte und deren Durchsetzung, Arbeitsbedingungen und Arbeitsschutz und staatliche Kontrolle sowie Unternehmensverantwortung. Damit erfüllt die Bundesregierung internationale Verpflichtungen, die sich aus der Ratifizierung des Protokolls von 2014 zum ILO-Übereinkommen Nr. 29 gegen Zwangsarbeit (1930) sowie aus Deutschlands Status als Pathfinder-Country im Rahmen der UN-Alliance 8.7 ergeben. Dieses von der ILO initiierte globale Bündnis hat sich die Erreichung des Nachhaltigkeitsziels 8.7 der Vereinten Nationen zur vollständigen Abschaffung von Kinderarbeit und zur Beendigung von Zwangsarbeit und Menschenhandel zum Ziel gesetzt.

Im Handlungsfeld Arbeitskräftegewinnung benennt der NAP A/Z drei zentrale Aufgaben:

- (1) Potenzielle Arbeitskräfte sollen bereits im Herkunftsland durch Informationsangebote und Rechtsaufklärung über ihre Rechte und Pflichten unterrichtet werden.
- (2) Prüf- und Kontrollmechanismen im Anwerbeverfahren sollen gestärkt werden, insbesondere durch eine bessere Vernetzung und Sensibilisierung der beteiligten Stellen und Akteure.
- (3) Die bilaterale Zusammenarbeit Deutschlands mit Herkunftsländern, etwa im Rahmen von Migrationsabkommen, soll präventiv wirken und zur Vermeidung von Ausbeutung beitragen. (BMAS 2024: 6f).

Der genaue Umfang des Problems der Arbeitsausbeutung in Deutschland ist statistisch schwer zu erfassen. Im Jahr 2024 hatten die Verstöße in 41 Ermittlungsverfahren die Schwelle zur Strafbarkeit überschritten. Gleichzeitig spricht das Bundeskriminalamt (BKA) von einer hohen Dunkelziffer (BKA 2025). Laut einer Studie der Hans-Böckler-Stiftung, die sich auf Daten von Beratungsstellen stützt, ist von 100 000 bis 200 000 Betroffenen pro Jahr auszugehen (Böhme 2024: 73).

Neben den staatlichen Anwerbebemühungen der Bundesagentur für Arbeit (BA) kommen Arbeitskräfte zu einem großen Teil über private Vermittlungsagenturen nach Deutschland. Deren Rolle ist ambivalent: Zusätzlich zu überwiegend seriösen Anbietern gibt es auch Akteure, die mit unrealistischen oder gar bewusst irreführenden Angeboten locken. Häufig werden migrationsinteressierte Personen von privaten Vermittlungsagenturen über soziale Netzwerke kontaktiert, weshalb sich betrügerische nur schwer von vertrauenswürdigen Angeboten unterscheiden lassen. Je nach Herkunftsland werden dabei Vermittlungsgebühren von 5 000 bis 25 000 Euro aufgerufen. Um diese Summen aufzubringen, müssen sich die Arbeitskräfte in der Regel verschulden. Auf diese Weise geraten sie in eine noch größere Abhängigkeit sowohl von ihren Vermittlern, die in einigen Fällen auch ihre Gläubiger sind, als auch von ihren Arbeitgebern. Arbeit und Leben Nordrhein-Westfalen berichtete im Rahmen der FES-Tagung von einem Social-Media-Projekt, mit dem Arbeitsmigrant_innen aus Rumänien für irreführende Jobangebote sensibilisiert werden sollen (Arbeit und Leben 2025). Fake-Profile, unzureichende Vertragsangaben, überteuerte Kosten oder illegale Zahlungen seien demnach weit verbreitet. Hinzu kämen Manipulation und Missbrauch durch unrealistische Versprechen, Datendiebstahl und die unautorisierte Nutzung offizieller Logos sowie strukturelle Probleme wie weitverbreitete Desinformation.

Auch in Ghana setzten nichtstaatliche Vermittlungsakteure soziale Medien sehr effektiv für irreführende Geschäftsmodelle ein, wie Kennedy Atong Achakoma vom Ghana Trades Union Congress berichtete. Gleichzeitig ist ein schlichtes Verbot der Vermittlung durch private Akteure nicht zielführend. Nachdem Ghana die private Rekrutierung von Haushaltsangestellten in die Golfstaaten im Jahr 2018 untersagt hatte, fanden ghanaische Arbeitskräfte ihren Weg über andere ECOWAS-Staaten in die Golfstaaten, wodurch sich die Ausbeutungsfahr im Resultat noch zusätzlich erhöht hat (Kandilige et al. 2022: 6f).

3. Handlungsmöglichkeiten für faire Anwerbung

Der NAP A/Z umfasst 14 Maßnahmen zur Stärkung fairer Anwerbung. Auf der FES-Fachtagung wurde deutlich, welche Aspekte für einen wirksamen und langfristig tragfähigen Gesamtansatz besonders wichtig sind. Dazu zählen bessere rechtliche Rahmenbedingungen für die private Vermittlung von Arbeitskräften nach Deutschland, eine umfassendere Zusammenarbeit mit ausgewählten Herkunftsländern innerhalb und außerhalb der EU sowie ein stärkeres internationales Engagement.

3.1 Rechtliche Rahmenbedingungen für die Vermittlung nach Deutschland anpassen

Die Regulierung privater Vermittlungsagenturen ist in Deutschland insgesamt schwach ausgeprägt. Im Unterschied zu einigen anderen EU-Mitgliedstaaten gibt es weder eine spezifische Registrierungs- noch eine Zulassungspflicht. Lediglich eine Gewerbeanmeldung ist erforderlich, die in der Regel ohne besondere Auflagen erfolgt. Zwar sieht das deutsche Recht in § 296 SGB III einzelne normative Vorgaben vor, die Mindeststandards für private Vermittlungstätigkeiten festlegen, darunter die Verpflichtung zur Vorlage eines eindeutigen und verständlichen Vermittlungsvertrags sowie zur Transparenz über den Vermittlungsprozess und die Beschränkung von Vermittlungsgebühren auf maximal 2.000 €. Für Auszubildende gilt laut § 296 a SGB III zudem ein ausdrückliches Gebührenverbot. Diese Regelungen sind jedoch stark auf den nationalen Kontext zugeschnitten und greifen insbesondere bei grenzüberschreitenden Vermittlungspraktiken nur eingeschränkt. Hinzu kommt, dass es in der Theorie zwar Kontroll- und Durchsetzungsmechanismen gibt, diese jedoch nicht wirksam angewendet werden. Somit bleiben Verstöße gegen diese Standards in der Praxis meist ohne Folgen.

Faire Anwerbung

Faire Anwerbung bedeutet, dass Anwerbeprozesse transparent, kostenfrei, rechtskonform und menschenwürdig gestaltet sind und Arbeitsmigrant_innen in allen Phasen der Migration geschützt werden. Zentrale Vorgaben sind dabei die Kostenfreiheit der Anwerbung für die Arbeitskräfte (Employer-Pays-Prinzip), volle Transparenz über Ablauf und Ansprechpersonen während des gesamten Anwerbeprozesses sowie die schriftliche und nachvollziehbare Vermittlung aller zentralen Rechte und Pflichten in einer Sprache, die die Arbeitskraft versteht. (ILO 2019)

Vor diesem Hintergrund ist der im NAP A/Z formulierte Auftrag einer »Prüfung möglicher Maßnahmen im Bereich privater Arbeitsvermittlungsagenturen zur Sicherstellung einer fairen Anwerbung aus Drittstaaten« hervorzuheben (BMAS 2024: 17). Die Notwendigkeit einer verbesserten Regulierung privater Vermittlungsagenturen fand auf der Fachtagung viel Zuspruch.

Sven Meyer, Mitglied des Berliner Abgeordnetenhauses (SPD-Fraktion):

»Rekrutierung muss vom Menschen her gedacht werden – nicht von der Logik des Marktes. Wo ein Markt entsteht, braucht es robuste Regeln, sonst ist Ausbeutung vorprogrammiert.«

Es bedarf noch weiterer Diskussionen darüber, welche Form der Regulierung dabei am vielversprechendsten ist. Denkbar wäre – wie in einigen anderen EU-Ländern – die Einführung von Zulassungsverfahren für private Vermittlungsagenturen. Auch andere Ansätze, wie ein bilaterales Kooperationserfordernis für private Vermittlungsagenturen aus Drittstaaten mit Anbietern mit Rechtssitz in Deutschland, sollten geprüft werden.

Jenseits der Forderung nach strengeren rechtlichen Rahmenbedingungen und Kontrollen wurden auch freiwillige Modelle zur Verbesserung der Situation erörtert, darunter das Gütesiegel »Faire Anwerbung Pflege Deutschland«. Die 75 zertifizierten Vermittlungsagenturen verpflichten sich dazu, dass die von ihnen vermittelten Pflegekräfte keine Vermittlungskosten zahlen und umfassend informiert werden und dass ihre Anwerbung unter sozialverträglichen und rechtssicheren Bedingungen erfolgt. Initiiert wurde das Instrument durch das Bundesministerium für Gesundheit (BMG), dessen Vertreter Dr. Roland Jopp den Ansatz nicht nur aus ethischen Erwägungen als sinnvoll erachtete. Er sei auch für Arbeitgeber attraktiv, da auf diesem Wege angeworbene Pflegekräfte eine überdurchschnittliche Bleibequote von 90 Prozent in ihren Unternehmen aufwiesen. Eine Zertifizierung ist ausschließlich für Vermittlungsagenturen mit Sitz in Deutschland oder dem Europäischen Wirtschaftsraum (EWR) möglich. Die bisherigen Aktivitäten zeugen davon, dass dieser Ansatz über großes Potenzial verfügt, allerdings fehlt es noch an einer dauerhaften Finanzierung des Instruments. Eine Ausweitung auf andere Branchen wäre denkbar, würde aber ein sehr viel größeres finanzielles Engagement – idealerweise auch von Seiten der Arbeitgeber – erfordern.

3.2 Kooperation mit Herkunftsländern ausbauen

Wie bereits erwähnt, beginnen betrügerische Anwerbepraktiken und Arbeitsausbeutung oft bereits im Herkunftsland und entwickeln sich entlang der Rekrutierungsketten. Für einen präventiven Ansatz ist daher ein genauer Blick auf diese Prozesse erforderlich. Der NAP A/Z betont die Notwendigkeit, stärker mit den wichtigsten Herkunftsländern zusammenzuarbeiten. Dabei ist zu berücksichtigen, dass sich die Bedingungen erheblich zwischen den Mitgliedstaaten der Europäischen Union, für deren Staatsangehörige Arbeitnehmerfreizügigkeit gilt, und außereuropäischen Herkunftsländern, so genannten Drittstaaten, unterscheiden. Auf der FES-Fachkonferenz standen dabei insbesondere afrikanische Herkunftsländer im Fokus.

3.2.1 Innerhalb der Europäischen Union

Zu den wichtigsten Herkunftsländern der EU-Binnenmigration nach Deutschland zählen Rumänien und Bulgarien. Im Oktober 2025 waren rund 518 000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte aus Rumänien und etwa 179 000 aus Bulgarien in Deutschland tätig (BA 2025). In beiden Ländern gibt es gesetzliche Regelungen für die Vermittlung eigener Staatsangehöriger ins Ausland. Bulgarien verfügt über ein Registrierungs- und Kontrollsystem, das regelmäßige Inspektionen vorsieht. Während die Tätigkeit von Arbeitsvermittlungsagenturen in Bulgarien lizenzpflichtig ist, sieht Rumänien eine verpflichtende Registrierung bei der Arbeitsinspektion vor, die zugleich als Kontrollbehörde fungiert. Diese stellt strenge Anforderungen an die privaten Agenturen hinsichtlich Personalqualifikation sowie Informations- und Nachweispflichten gegenüber Arbeitssuchenden. Die gesetzlichen Regelungen in Rumänien sind demnach strenger als in Bulgarien, doch das Land stößt bei der Durchsetzung an seine Grenzen, weil informelle Vermittlungsakteure die Regeln umgehen. Schätzungen der deutschen Botschaft in Rumänien zufolge kamen im Jahr 2024 nur etwa zehn Prozent der insgesamt vermittelten Arbeitskräfte (d. h. nur 14 000 von 140 000 Personen) über offizielle private Agenturen.

Ein grundsätzliches Problem besteht darin, dass die Arbeitsinspektionen in vielen Fällen erst nach Auftreten von Missständen aktiv werden und bei der Sanktionierung auf gerichtliche Beschlüsse angewiesen sind. Auf der FES-Fachtagung betonte Denitsa Nikolaova von der bulgarischen Arbeitsinspektion, dass man unfairen Anwerbepraktiken in Kooperation mit Gewerkschaften in Bulgarien, aber auch in Deutschland und anderen EU-Ländern, künftig frühzeitiger begegnen wolle. Die gut funktionierende Zusammenarbeit mit dem Berliner Beratungszentrum für Migra-

tion und Gute Arbeit (BEMA) habe hier Vorbildcharakter. Sie könne allerdings nicht die Kooperation mit deutschen Ordnungsbehörden ersetzen, die häufig unzureichend sei, wodurch die bulgarischen Regelungsversuche zur Vermeidung von unfairer Anwerbung untergraben würden.

Sowohl in Bulgarien als auch in Rumänien besteht zudem eine Regelungslücke in Bezug auf dort ansässige Arbeitsmigrant_innen aus Drittstaaten. Diese Gruppe von Arbeitskräften, die in beiden Ländern stark wächst, findet bislang nicht genügend Beachtung. Rumänien hat beispielsweise ein jährliches Kontingent für 100 000 Arbeitskräften, die ohne große bürokratische Hürden meist aus Südostasien zuwandern können und anschließend zum Teil – etwa im Rahmen der EU-Entsenderichtlinie – in andere EU-Staaten weiterziehen (Assmus et al. 2024).

Diese Beispiele machen die blinden Flecken und die unzureichende Regulierung und Kontrolle des europäischen Arbeitsmarkts in Bezug auf grenzüberschreitende ausbeuterische Anwerbepraktiken deutlich. Es wäre daher sinnvoll, wenn die Mitgliedstaaten ihre Schutzmechanismen gegen unfaire Praktiken besser miteinander abstimmen und auch auf transnational agierende Vermittlungsagenturen ausweiten würden (Cremers 2025). Allerdings gelten die diesbezüglichen Instrumente und Institutionen der EU als wenig wirksam. Die erst im Jahr 2019 eingerichtete Europäische Arbeitsbehörde (ELA) verfügt bislang nur über sehr begrenzte Kompetenzen; sie ist z. B. für die Koordination gemeinsamer Arbeitsinspektionen einzelner Mitgliedstaaten zuständig. Die Europäische Kommission hat eine zusätzliche Stärkung der ELA angekündigt (Europäische Kommission 2025). Für einen besseren Schutz vor ausbeuterischen Anwerbepraktiken empfehlen Expert_innen u. a. die Einführung eines EU-weit gültigen Registrierungs- und Lizenzsystems für private Arbeitsvermittler – auch für jene, die von außerhalb der EU aus operieren (Borelli 2024). Grundsätzlich wäre ein intensiverer Austausch zwischen den Mitgliedstaaten über die jeweiligen Regulierungsansätze privater Vermittlungsagenturen wünschenswert. Daran hat auch das BMAS auf der FES-Tagung Interesse signalisiert.

3.2.2 Außerhalb der Europäischen Union

In der letzten Legislaturperiode hat Deutschland seine Migrationsdiplomatie systematisch ausgeweitet und beispielsweise mit Kenia als erstem afrikanischen Partnerland im September 2024 ein umfassendes Migrationsabkommen unterzeichnet. Die Erwartungen an das Migrationsabkommen waren hoch, wie die durch den kenianischen Präsidenten Ruto mehrfach

Bilaterale Migrationsabkommen

Deutschland hat in den vergangenen Jahren mehrere bilaterale Migrationsabkommen abgeschlossen – unter anderem mit Indien, Georgien, Moldau, Kenia, Usbekistan und Kolumbien. Diese Vereinbarungen schaffen strukturierte Rahmenbedingungen für reguläre Migration, erleichtern Visaverfahren und stärken die Zusammenarbeit mit Herkunftsländern, etwa in den Bereichen Qualifizierung, Beratung und Rekrutierung. Sie bieten damit ein wichtiges Instrument, um eine faire Anwerbung zu fördern und den Schutz von Arbeitsmigrant_innen zu verbessern. Im Gegenzug wird von den Herkunftsländern zudem eine bessere Kooperation bei der Rückübernahme von ausreisepflichtigen Staatsbürger_innen erwartet. (Biehler, Kipp und Koch 2024)

irreführend genannte Zahl von 250 000 Jobmöglichkeiten in Deutschland deutlich machte (Hoffmann 2024). Wie viele andere Herkunftsländer hat Kenia ein starkes Interesse daran, seiner jungen Generation Jobmöglichkeiten zu verschaffen, die im Heimatland fehlen. Gleichzeitig wird das Migrationsabkommen mit Deutschland allein dieses Problem nicht lösen können, da Kenianer_innen damit keinen privilegierten Zugang zum Arbeitsmarkt erhalten, sondern lediglich die Zuwanderungsmöglichkeiten im Rahmen des deutschen Fachkräfteeinwanderungsgesetzes nutzen können. Allerdings kann ein Mehrwert von Migrationsabkommen – wie im Falle des Abkommens mit Indien – darin liegen, die Voraussetzungen für die Gestaltung der selbstorganisierten Zuwanderung zu verbessern (Kipp 2025).

In Bezug auf Kenia beinhaltet dies, wie Dr. Merle Kreibaum vom Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) auf der Fachtagung erläuterte, beispielsweise die Organisation einer deutsch-kenianischen Jobmesse, ein größeres Angebot an Deutschkursen durch das Goethe-Institut und eine beschleunigte Visabearbeitung bei der deutschen Botschaft. Aus Sicht kenianischer Gewerkschaftsvertreter_innen sind die Maßnahmen zum Schutz von Arbeitsmigrant_innen noch verbesserungswürdig. Sie kritisierten auf der FES-Fachtagung, dass Gewerkschaften nicht hinlänglich informiert und in die Aushandlung des bilateralen Abkommens nicht ausreichend einbezogen worden seien. Ihre Beteiligung an der Umsetzung und dem Monitoring der weiteren Kooperation sei jedoch entscheidend, um faire Bedingungen zu schaffen und Missbrauch zu verhindern.

Dr. Mercy Nabwire Ouma von der kenianischen Gesundheitsgewerkschaft (Kenya Medical Practitioners Pharmacists Dentists Union) betonte:

»Arbeiter_innen sollten nicht für Arbeit bezahlen müssen. (...) Kein Mensch sollte dafür zahlen, arbeiten zu dürfen. (...) Bilaterale Abkommen, die wirtschaftliche und diplomatische Interessen über die Interessen der Arbeiter_innen stellen, (...) degradieren Menschen zu Waren.«

Entscheidend sei, dass vor der Ausreise klare und verständliche Verträge vorlägen und Beschäftigte im Ausland »eine reale Stimme und wirksame Beschwerdemöglichkeiten« hätten. Da es den Herkunftsländern meist an Kapazitäten fehle, Standards für die faire Anwerbung durchzusetzen, käme es maßgeblich auf die Aufnahmeländer an. Die Bindung eines Arbeitsvisums an einen Arbeitgeber habe sich als hoch problematisch erwiesen, weil damit Abhängigkeiten geschaffen würden, die wiederum Ausbeutung begünstigen könnten. Von Seiten der kenianischen Gewerkschaft wurde der Bedarf an einer engeren Zusammenarbeit mit deutschen Gewerkschaften formuliert. Als Vorbild wurde die Vermittlungsabgabe zwischen Deutschland und den Philippinen genannt, die von einem ein- bis zweimal jährlich tagenden Monitoring-Komitee begleitet wird und an der neben staatlichen Akteuren auch deutsche und philippinische Gewerkschaften beteiligt sind.

Darüber hinaus ist auch ein Blick auf relevante Herkunftsländer von Arbeitskräften wichtig, mit denen keine Migrationskooperation vereinbart wurden. Zum Beispiel, weil sich die Kooperationsbedingungen, wie im Fall Tunesiens, in den letzten Jahren deutlich verschlechtert haben. Hier rekrutieren private Vermittlungsagenturen, die in vielen Fällen informell operieren, weitgehend unkontrolliert Pflegekräfte nach Deutschland (Belhaj 2025). Die von der tunesischen Regierung eingeführten strengeren Regulierungsvorschriften für private Vermittlungsakteure werden nicht umgesetzt. Gleichzeitig ist der soziale Dialog im Zuge der innenpolitischen Situation zum Erliegen gekommen, sodass es für Gewerkschaften schwierig ist, bei der Migrationskooperation eine aktive Rolle zu spielen. Dabei konnten in der Vergangenheit wichtige Erfahrungen in der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit tunesischer Gewerkschaften mit italienischen bzw. spanischen Gewerkschaften gesammelt werden (FES 2017).

3.3 Internationale Prozesse für faire Anwerbung voranbringen

Die Frage der fairen Anwerbung ist schon seit langem ein Diskussionsthema in Foren zu globalen migrationspolitischen Prozessen. Sie wurde zuletzt 2018 als Ziel 6 des Globalen UN-Migrationspakts unter der Überschrift »Förderung einer fairen und ethisch vertretbaren Rekrutierung von Arbeitskräften und Gewährleistung der Bedingungen für eine menschenwürdige Arbeit« verankert. Auch wenn die Umsetzung des Globalen Migrationspakts aufgrund der weit verbreiteten migrationskritischen Stimmung derzeit in vielen Industriestaaten keine Priorität hat und die Vereinten Nationen und ihre Unterorganisationen unter einem großen Spar- und Reformdruck stehen, sollte sich Deutschland um eine Stärkung der internationalen Prozesse für eine faire Anwerbung bemühen. Derartige Prozesse haben den Vorteil, dass sie nachhaltiger als bilaterale Ansätze sein können, weil ihre Umsetzung und Überprüfung weniger vom Wohlwollen der jeweils beteiligten Regierungen abhängen.

Allerdings verfolgen die IOM und die ILO innerhalb der Vereinten Nationen unterschiedliche Ansätze. Die IOM setzt auf einen rechtlich unverbindlichen, aber dafür breiteren Stakeholder-Ansatz gemäß den gemeinsam mit der International Organisation of Employers (IOE) etablierten Grundsätzen für ethische Rekrutierung. Die ILO hingegen folgt einem tripartistischen Ansatz, um internationale Standards für faire Rekrutierung im Dialog zwischen Regierungen, Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften voranzubringen, und hat Empfehlungen für bilaterale Abkommen im Bereich Arbeitsmigration entwickelt. Auch wenn sich IOM und ILO in ihrer Arbeit grundsätzlich durch ihre gemischten Regulierungsmodelle ergänzen und für ähnliche Zielvorstellungen unterschiedliche Verfahrenswege verfolgen, ist es vor dem Hintergrund von Budgetkürzungen wichtiger als zuvor, sinnvolle Synergien zwischen parallel laufenden Prozessen zu schaffen.

Eine der wichtigsten Herausforderungen ist die bessere Regulierung privater Vermittlungsagenturen, da diese in einem transnationalen Geschäftsfeld agieren. Derzeit erzielen sie Schätzungen der ILO zufolge mit unfairen Rekrutierungspraktiken weltweit einen jährlichen Gewinn von rund 32 Milliarden Euro, wovon etwa 27 Milliarden Euro auf vorenthaltene Löhne und 5 Milliarden Euro auf Rekrutierungsgebühren entfallen (ILO 2024: 20). Es gibt zwar keine eindeutigen Zahlen, doch die ILO schätzt, dass weltweit rund 28 Millionen Arbeitskräfte insgesamt vom Phänomen der extremen Arbeitsausbeutung und Zwangsarbeit betroffen sind (ILO 2022: 2).

Zur Durchsetzung von Standards für eine faire Anwerbung hat die IOM Mitte der 2010er-Jahre das International Recruitment Integrity System (IRIS) für die Zertifizierung privater Vermittlungsagenturen eingeführt, die faire Standards einhalten. Der Vorteil dieses auf Freiwilligkeit basierenden Ansatzes besteht darin, dass er für Unternehmen und private Arbeitsvermittler anschlussfähig ist. Demzufolge überrascht es auch nicht, dass sich das Gütesiegel »Faire Anwerbung Pflege Deutschland« an den IRIS-Standards orientiert und diese auch bei weiteren vergleichbaren Initiativen zur Stärkung fairer Anwerbeverfahren zur Anwendung kommen könnten. Im selben Zeitraum hat die ILO die »Fair Recruitment Initiative« ins Leben gerufen, die neue Ansätze pilotiert hat und im Frühjahr 2025 mit der Vorstellung einer neuen globalen Strategie bekräftigt wurde (ILO 2025). Als ein Beispiel für den Erfolg der letzten Jahre erwähnte die Leiterin der Abteilung für Arbeitsmigration bei der ILO, Gladys Cisnero, eine gemeinsame Initiative mit einer katarischen Baufirma, mit deren Hilfe die von bangladeschischen Arbeitskräften gezahlten Rekrutierungsgebühren von durchschnittlich 3 400 auf etwa 300 US-Dollar hätten gesenkt werden können.

Die ILO erachtet ihre 1997 verabschiedete Konvention 181 über private Arbeitsvermittler nach wie vor als wichtige Referenz (ILO 1997). Allerdings hat Deutschland das Übereinkommen bisher nicht ratifiziert. Als Hauptgrund dafür gilt, dass das Employer-Pays-Prinzip in Artikel 7 der Konvention nicht mit der deutschen Gesetzeslage vereinbar ist, die eine Vermittlungsgebühr in Höhe von maximal 2 000 Euro erlaubt (BMAS 2017). Mit der erneuten Überprüfung dieser gesetzlichen Hürden für eine Ratifizierung der ILO-Konvention 181 könnte die Bundesregierung ein Signal für eine stärkere Regulierung privater Vermittlungsagenturen senden.

4. Fazit und Empfehlungen

Die FES-Fachtagung hat gezeigt, dass der Anfang 2025 verabschiedete NAP A/Z einen neuen Orientierungsrahmen für wirksame Maßnahmen gegen unfaire Rekrutierung und Arbeitsausbeutung schafft. Als bundesweit erstes umfassendes Instrument zur Prävention von Ausbeutung entlang der gesamten Anwerbekette bietet er einen politischen Rahmen, der verschiedene – staatliche, wirtschaftliche, gewerkschaftliche und zivilgesellschaftliche – Akteure aus Deutschland in der Kooperation mit den Herkunftsländern zusammenbringen kann.

Der NAP A/Z trägt zu einem stärkeren Bewusstsein dafür bei, dass die Anwerbung nach Deutschland anfällig für unfaire und ausbeuterische Praktiken ist. Ne-

ben den schon seit Jahren zuwandernden Arbeitskräften aus osteuropäischen EU-Mitgliedstaaten sind auch immer mehr Arbeitskräfte aus Drittstaaten betroffen. Gleichzeitig ist leider auch das Risiko gestiegen, dass migrationsinteressierte Personen bereits im Herkunftsland Opfer manipulativer, intransparenter oder betrügerischer Anwerbemethoden werden, was häufig mit gravierenden Folgen für ihre anschließende Arbeits- und Lebenssituation in Deutschland verbunden ist.

Vor diesem Hintergrund sollte die von der Bundesregierung geplante Einrichtung einer neuen »Work-and-Stay-Agentur für Fachkräfteeinwanderung« nicht nur auf eine Vereinfachung und Digitalisierung der Migrationsverwaltung abzielen (BMAS 2025). Sie eröffnet auch die Chance, ressortübergreifend den Schutz vor unfairen Anwerbepraktiken stärker in den Fokus zu rücken. Um diese Schutzperspektive systematisch zu verankern, sollte die Bundesregierung folgende Maßnahmen ergreifen:

- Erfassung von Informationen über in Anspruch genommene Dienstleistungen privater Vermittlungsagenturen auf dem digitalen Portal der Work-and-Stay-Agentur und Entwicklung freiwilliger zertifizierungsbasierter Ansätze, die zur Verbreitung von Standards für eine faire Anwerbung beitragen und eine gute Praxis sichtbar machen;
- Überprüfung gesetzlicher Maßnahmen für die bessere Kontrolle privater Vermittlungsagenturen, etwa durch die Einführung von Zulassungsverfahren in Deutschland oder das Erfordernis einer bilateralen Zusammenarbeit, wonach Vermittlungsagenturen aus Drittstaaten einen Partner in Deutschland nachweisen müssen;
- Unterstützung von Herkunftsländern bei der Entwicklung und Durchsetzung eigener Regulierungsmechanismen, etwa durch migrationsbezogene Entwicklungszusammenarbeit und langfristige institutionelle Partnerschaften;
- Stärkung und Diversifizierung von Informationskanälen im Herkunftsland, um irreführenden oder betrügerischen Inhalten in sozialen Medien gezielt entgegenzuwirken und migrationsinteressierte Arbeitskräfte frühzeitig zu erreichen;
- Systematische Einbindung von zivilgesellschaftlichen Akteur_innen, Diasporavertreter_innen und Gewerkschaften im Sinne eines whole of society-Ansatzes – von der Planung gemeinsamer Maßnahmen bis zum Monitoring der Umsetzung.

Darüber hinaus müssen Arbeitsmarktbedarfe realistischer kommuniziert werden, um überhöhte Erwartungen zu vermeiden, die oft mit Migrationsabkommen verbunden sind. Eine zentrale Rolle kommt dabei den Arbeitgebern zu, die mehr Bereitschaft zeigen müssen, offene Stellen, für die es keine ausreichenden inländischen Bewerbungen gibt, mit ausländischen Arbeitskräften zu besetzen und dabei von vornherein auch Integrationsmaßnahmen mitzudenken. Neue Dialogformate – etwa die vom BMZ geplante Fachkräfteallianz – können hier Brücken zwischen Wirtschaft, Politik und Partnerländern schlagen (BMZ 2025: 4).

Auch auf EU-Ebene sollte sich Deutschland für zusätzliche Maßnahmen zur Regulierung und Kontrolle des europäischen Arbeitsmarkts im Zusammenhang mit grenzüberschreitenden ausbeuterischen Anwerbepraktiken einsetzen. Zudem besteht auch international mehr Handlungsbedarf. Angesichts paralleler Instrumente und Mandate stellt sich die Frage, wie Synergien zwischen den unterschiedlichen Ansätzen von ILO und IOM geschaffen werden können, um Arbeitsmigrant_innen auf den globalen Rekrutierungsketten wirksamer vor Ausbeutung zu schützen.

Abkürzungsverzeichnis

AHK	Auslandshandelskammer
BA	Bundesagentur für Arbeit
BAMF	Bundesamt für Migration und Flüchtlinge
BEMA	Beratungszentrum für Migration und Gute Arbeit (Berlin)
BKA	Bundeskriminalamt
BMI	Bundesministerium des Innern
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
BMG	Bundesministerium für Gesundheit
BMZ	Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung
ECOWAS	Economic Community of West African States (Wirtschaftsgemeinschaft Westafri- kanischer Staaten)
ELA	European Labour Authority (Europäische Arbeitsbehörde)
EU	Europäische Union
EWR	Europäischer Wirtschaftsraum
FES	Friedrich-Ebert-Stiftung
ILO	International Labour Organization (Inter- nationale Arbeitsorganisation)
IOE	International Organisation of Employers (Internationale Verband der Arbeitgeber)
IOM	International Organization for Migration (Internationale Organisation für Migration)
IRIS	International Recruitment Integrity Sys- tem (Zertifizierungssystem der IOM für private Vermittlungsagenturen)
NAP A/Z	Nationaler Aktionsplan gegen Arbeitsaus- beutung und Zwangsarbeit
SGB	Sozialgesetzbuch
SPD	Sozialdemokratische Partei Deutschlands

Literaturverzeichnis

Arbeit und Leben (2025): Arbeitsmigration fair begleiten. Online verfügbar unter <https://www.arbeitundleben.nrw/kooperieren/projekte/arbeitsmigration-fair-begleiten/deutsch>, zuletzt aktualisiert am 06.11.2025, zuletzt geprüft am 06.11.2025.

Assmus, Josephine; Heindlmaier, Anita; Schmidt, Susanne K. (2024): Verbesserungen nur auf dem Papier? Die schwierige Kontrolle der Entsendung von Beschäftigten aus Drittstaaten. A&W blog. Online verfügbar unter <https://www.awblog.at/Arbeit/Schwierige-Kontrolle-der-Entsendung-aus-Drittstaaten>, zuletzt geprüft am 25.11.2025.

Behaj, Ali (2025): Fachkräftemigration zwischen Tunesien und Deutschland. Friedrich Ebert Stiftung (Policy Paper). Online verfügbar unter <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/tunesien/22093.pdf>, zuletzt geprüft am 12.11.2025.

BEMA (2025): Berliner Beratungszentrum für Migration und gute Arbeit. Online verfügbar unter <https://bema.berlin/beratung-sozialrecht/>, zuletzt aktualisiert am 07.11.2025, zuletzt geprüft am 07.11.2025.

Biehler, Nadine; Kipp, David; Koch, Anne (2025): Potentiale bilateraler Migrationsabkommen. Von Symbolpolitik zu praktischer Umsetzung (SWP Aktuell, 48). Online verfügbar unter <https://www.swp-berlin.org/publikation/potentiale-bilateraler-migrationsabkommen>, zuletzt geprüft am 10.11.2025.

Böhme, René (2024): Arbeitsausbeutung im Reinigungsgewerbe. Problemlagen, Hilfestrukturen, Handlungsmöglichkeiten. Hans Böckler Stiftung; Arbeitnehmerkammer Berlin (Working Paper Forschungsförderung, 333). Online verfügbar unter https://www.boeckler.de/fpdf/HBS-008862/p_fofoe_WP_333_2024.pdf, zuletzt geprüft am 22.12.2025.

Borelli, Silvia (2024): Labour intermediaries and labour migration in the EU. A framing puzzle to rule the market (and avoid the market of rules). Online verfügbar unter <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/bruessel/21726.pdf>, zuletzt geprüft am 07.11.2025.

Bundesagentur für Arbeit (2024): Fachkräfteengpassanalyse. Online verfügbar unter https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html;jsessionid=BE4ED15B25FEAB119BA3EB13293BC899?nn=27096&topic_f=fachkraefte-engpassanalyse, zuletzt aktualisiert am 11.11.2025, zuletzt geprüft am 11.11.2025.

Bundesagentur für Arbeit (2025): Migrationsmonitor. Deutschland und Länder (Monatszahlen). Online verfügbar unter https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?nn=1479694&topic_f=migrationsmonitor, zuletzt aktualisiert am 07.11.2025, zuletzt geprüft am 07.11.2025.

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2025): Freizügigkeitsmonitoring. Jahresbericht 2024. Unter Mitarbeit von Johannes Weber. Nürnberg. Online verfügbar unter https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Forschung/Berichtsreihen/MigrationIntegration/Freizuegigkeitsmonitoring/freizuegigkeitsmonitoring-jahresbericht-2024.pdf?__blob=publicationFile&v=14www.swp-berlin.org, zuletzt geprüft am 21.12.2025.

Bundeskriminalamt (2025): Bundeslagebilder Menschenhandel. Bundeslagebild Menschenhandel und Ausbeutung 2024. Online verfügbar unter <https://www.bka.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/JahresberichteUndLagebilder/Menschenhandel/menschenhandelBundeslagebild2024.html?nn=27956>, zuletzt geprüft am 06.11.2025.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (2017): Öffentliche und Private Arbeitsvermittlung. Online verfügbar unter <https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Arbeitsfoerderung/Beratung-und-Vermittlung/arbeitsvermittlung-art.html>, zuletzt aktualisiert am 06.11.2025, zuletzt geprüft am 06.11.2025.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (2024): Nationaler Aktionsplan gegen Arbeitsausbeutung und Zwangsarbeit zur Umsetzung des Protokolls von 2014 zum ILO Übereinkommen Nr. 29 über Zwangsarbeit (1930). Online verfügbar unter <https://www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/Broschueren/a340-nationaler-aktionsplan-gegen-arbeitsausbeutung-und-zwangsarbeit.html>.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (10.11.2025): Mehr Fachkräfte mit der Work-and-Stay-Agentur gewinnen. Online verfügbar unter <https://www.bmas.de/DE/Service/Presse/Meldungen/2025/mehr-fachkraefte-mit-der-work-and-stay-agentur-gewinnen.html>, zuletzt geprüft am 04.12.2025.

Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) (2025): Starke Partnerschaften für eine erfolgreiche Wirtschaft weltweit. Online verfügbar unter <https://www.bmz.de/resource/blob/269838/aktionsplan-wirtschaft-entwicklung-20251002-ansicht.pdf>, zuletzt geprüft am 13.11.2025.

Cremers, Jan (2025): The international recruitment chain: Experiences and policy recommendations. In: European Journal of Industrial Relations, S. 1–16. Online verfügbar unter <https://doi.org/10.1177/09596801251410706>, zuletzt geprüft am 23.02.2026.

Europäische Kommission (2025): Bericht der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat und den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss. Bewertung der Europäischen Arbeitsbehörde (ELA). COM (2025) 256 final. Brüssel. Online verfügbar unter <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/HTML/?uri=CELEX:52025DC0256>, zuletzt geprüft am 13.11.2025.

Friedrich-Ebert-Stiftung (Hg.) (2017): More unity and solidarity: Two things we need for migration governance in Africa. Online verfügbar unter <https://connect.fes.de/in-pipeline/more-unity-and-solidarity-two-things-we-need-for-migration-governance-in-africa.html>, zuletzt aktualisiert am 29.11.2017, zuletzt geprüft am 22.12.2025.

Heß, Barbara (2025): Monitoring zur Bildungs- und Erwerbsmigration: Erteilung von Aufenthaltstiteln an Drittstaatsangehörige. Jahresbericht 2024. Hg. v. Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (Berichtsreihe zu Migration und Integration, Reihe 1). Online verfügbar unter https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Forschung/Berichtsreihen/MigrationIntegration/MonitoringBildungsErwerbsmigration/mobemi-jahresbericht-2024.pdf?__blob=publicationFile&v=6, zuletzt geprüft am 10.11.2025.

Hoffmann, Heiner (2024): Arbeitsmigration aus Kenia: »Dann gehe ich eben woanders hin«. In: DER SPIEGEL, 30.09.2024, zuletzt geprüft am 10.11.2025. Online verfügbar unter <https://www.spiegel.de/ausland/migration-warum-das-abkommen-mit-kenia-fachkraefte-abschreckt-a-e81ca5bd-d0b2-4165-9e33-ea2d8e682118>.

International Labour Organization (1997): Übereinkommen 181. Übereinkommen über private Arbeitsvermittler, 1997. Online verfügbar unter https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/normativeinstrument/wcms_c181_de.htm.

International Labour Organization (2019): General principles and operational guidelines for fair recruitment and definition of recruitment fees and related costs. Online verfügbar unter <https://www.ilo.org/publications/general-principles-and-operational-guidelines-fair-recruitment-and>, zuletzt geprüft am 27.11.2025.

International Labour Organization (2024): Profits and poverty. The economics of forced labour. Second edition. International Labour Organization. Geneva, Switzerland. Online verfügbar unter https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-10/Profits%20and%20poverty%20-%20The%20economics%20of%20forced%20labour_WEB_20241017.pdf, zuletzt geprüft am 11.11.2025.

International Labour Organization (2025): Fair Recruitment Initiative Strategy 2026-2030. The way forward, from policy to practice. Online verfügbar unter <https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-09/Fair%20Recruitment%20Initiative%20Strategy%202026-2030.pdf>, zuletzt geprüft am 12.11.2025.

International Labour Organization; International Organization for Migration; Walk Free (2022): Global Estimates of Modern Slavery. Forced Labour and Forced Marriage. Online verfügbar unter https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_norm/%40ipecc/documents/publication/wcms_854795.pdf, zuletzt geprüft am 22.12.2025.

Kandilige, Leander; Teye, Joseph; Vargas-Silva, Carlos; Godin, Marie (2022): Migration-relevant policies in Ghana. MIGNEX. Oslo (MIGNEX background paper). Online verfügbar unter: <https://www.mignex.org/gha>, zuletzt geprüft am 06.11.2025.

Kipp, David (2025): Migrationswunder Indien? Chancen und Herausforderungen der indischen Migration nach Deutschland (SWP-Studie, 12). Online verfügbar unter <https://www.swp-berlin.org/publikation/migrationswunder-indien>, zuletzt geprüft am 06.11.2025.

Kubis, Alexander; Schneider, Lutz (2024): Zuwanderung und Arbeitsmarkt. Bertelsmann Stiftung. Online verfügbar unter https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/Files/Projekte/Migration_fair_gestalten/Zuwanderung_und_Arbeitsmarkt_Kubis_Schneider_2024.pdf, zuletzt geprüft am 06.11.2025.

Kurzawa, Nicolas (2025): Einbruch der Arbeitsmigration: Ist Deutschland einfach zu unbeliebt? In: Frankfurter Allgemeine Zeitung, 17.11.2025. Online verfügbar unter <https://www.faz.net/aktuell/wirtschaft/mehr-wirtschaft/einbruch-der-arbeitsmigration-ist-deutschland-einfach-zu-unbeliebt-accg-110781377.html>, zuletzt geprüft am 21.12.2025.

Lübbe, Sascha (2024): Ganz unten im System. Wie uns Arbeitsmigrant*innen den Wohlstand sichern. Sonderausgabe für die Bundeszentrale für Politische Bildung. Bonn: Bundeszentrale für Politische Bildung (Schriftenreihe / Bundeszentrale für Politische Bildung, Band 11165).

Lübbe, Sascha (2025): Ausländische Arbeitskräfte im deutschen Niedriglohnssektor. Bundeszentrale für politische Bildung. Online verfügbar unter <https://www.bpb.de/themen/migration-integration/kurzdossiers/572576/auslaendische-arbeitskraefte-im-deutschen-niedriglohnssektor/>, zuletzt geprüft am 19.12.2025.

rbb24 (2025): Vietnamesische Azubis verschwinden aus Berliner Berufsschulen. Unter Mitarbeit von Adrian Bartocha und Hannah Weber, 01.10.2025. Online verfügbar unter <https://www.rbb24.de/politik/beitrag/2025/10/vietnam-azubis-berlin-sprach-zertifikate.html>, zuletzt geprüft am 28.12.2025.

SGB III (18.06.1997): Sozialgesetzbuch. Fundstelle: 860-3. In: Bundesgesetzbuch. Online verfügbar unter https://dejure.org/gesetze/SGB_III/296.html, zuletzt geprüft am 04.12.2025.

Über den Autor

David Kipp ist Wissenschaftler in der Forschungsgruppe »Globale Fragen« der Stiftung Wissenschaft und Politik (SWP) und arbeitet dort in einem Forschungsprojekt zur entwicklungsbezogenen Flucht- und Migrationspolitik. In den letzten Jahren hat er sich als Co-Autor dem Thema der Arbeitskräfteanwerbung in der SWP-Studie [Deutschland sucht Arbeitskräfte](#) gewidmet und diese Fragestellungen in der SWP-Studie [Migrationswunder Indien?](#) im Hinblick auf die zunehmende Migration aus Indien nach Deutschland vertieft.

Zum Arbeiten nach Deutschland



Deutschland wird mittel- und langfristig noch stärker auf Arbeitskräfte aus Drittstaaten angewiesen sein. Damit steigen die Anforderungen an eine verlässliche Steuerung von Arbeitsmigration, auch im Sinne der betroffenen Arbeitskräfte. Viele Migrationsinteressierte erhalten bereits im Herkunftsland unklare oder irreführende Informationen über Arbeitsbedingungen, Rechte und Perspektiven in Deutschland. Das Risiko ausbeuterischer Beschäftigung beginnt daher oft schon vor der Einreise.



Vermittlungsstrukturen sind häufig grenzüberschreitend und informell organisiert – und deshalb schwer zu kontrollieren. Belastbare Daten fehlen, behördliche Zuständigkeiten sind zersplittert. Zugleich scheuen Betroffene aufgrund von Abhängigkeiten, Informationsdefiziten oder Sprachbarrieren davor zurück, ihre Rechte einzufordern. So bleibt Ausbeutung vielfach unsichtbar.



Der Anfang 2025 verabschiedete Nationale Aktionsplan gegen Arbeitsausbeutung und Zwangsarbeit setzt genau hier an. Er zielt darauf, gegen unfaire Anwerbepraktiken durch verbesserte Regulierung und Kooperationen mit Herkunftsländern vorzugehen. Entscheidend ist zudem die systematische Einbindung von Gewerkschaften, Beratungsstellen und zivilgesellschaftlichen Akteuren, um Schutzmechanismen, Beschwerdewege und Monitoring nachhaltig zu verankern.

Weitere Informationen zum Thema erhalten Sie hier:

➤ www.fes.de/themenportal-flucht-migration-integration