

böllpaper

Zwischen Hoffnung und Hürden

Realitäten der Arbeits- und Fachkräfte-Einwanderung
aus Kenia, Georgien und Namibia

Bettina Rühl, Dr. Tigran Petrosyan



Zwischen Hoffnung und Hürden

Realitäten der Arbeits- und Fachkräfte-Einwanderung
aus Kenia, Georgien und Namibia

Ein Policy Paper von Bettina Rühl und Dr. Tigran Petrosyan

Zusammenfassung 4

1. Kenia und Deutschland: Was die Migrationspartnerschaft wirklich bringt 6

(Bettina Rühl)

Einleitung 6

Ein politischer Rahmen, keine neue Rechtsgrundlage 7

Deutschlands Motive: Fachkräftemangel und Migrationssteuerung 9

Kenias Motive: Jugend, Arbeitsmarkt und politische Erwartungen 11

Wie das Abkommen wirkt 13

Ohne Sprache kein Zugang 14

Anerkennungen bleiben der zweite Flaschenhals 16

Vermittlung: Zwischen seriöser Begleitung und Ausbeutung 18

Der Preis falscher Versprechen 20

Wie gelingende Arbeitsmobilität aussieht 21

Onboarding als Integrationsarbeit 22

Zwischen Chance, Einsamkeit und Diskriminierung 23

Warum Migration für Kenia mehr ist als Arbeitsmarktpolitik 25

Empfehlungen 26

2. Georgien und Deutschland: Faire oder prekäre Arbeit? 29

(Dr. Tigran Petrosyan)

Einleitung 29

Faire Arbeit oder billige Arbeitskräfte? 30

Georgien: Keine Arbeit, keine Perspektive 31

Die Vermittler: Zwischen Hilfe und Ausbeutung 32

Über Umwege nach Deutschland 34

Für eine Saison auf deutsche Felder 35

Mindestlohn? Nur auf dem Papier 37

Pflege: Gewollt, aber nicht integriert 38

Sprache und Kultur als Herausforderungen 39

Gewerkschaften: Wirkungsvoll, wenn sie erreicht werden 41

Georgien – ein „sicheres Herkunftsland“? 43

Migrant*innen hinterlassen große Lücke 46

Empfehlungen 47

3. Fachkräfteausbildung vor Ort: Ein Pilotprojekt in Namibia 50

Ein Gespräch mit Sebastian Stietzel, dem Präsidenten der Industrie- und Handelskammer (IHK) Berlin, von Kirsten Krampe

Die Autor*innen 54

Impressum 55

Zusammenfassung

Die so dringend erforderliche Arbeitskräfte-Einwanderung nach Deutschland ist im Einzelfall von strukturellen Hindernissen und Herausforderungen geprägt. Anhand von zwei Studien mit konkreten Fallbeispielen einwandernder Arbeitskräfte aus Kenia und Georgien untersucht dieses Policy Paper, ob die bestehenden bilateralen Migrationsabkommen mit diesen Ländern einen geeigneten Rahmen bilden, um für alle Beteiligten – Herkunftsland, Aufnahmeland und die einzelne Person – gewinnbringend zu sein. Aus den Erfahrungen der Befragten lassen sich Lehren auch für andere staatliche Bemühungen aufzeigen. Am Beispiel des Pilotprojekts „Talentsbridge“ in Namibia der Industrie- und Handelskammer Berlin wird geprüft, ob privatwirtschaftliche Initiativen Lösungsansätze liefern können.

Die Fachkräftelücke wird in Deutschland einer neuen Studie des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW) zufolge bis 2029 voraussichtlich auf 723.000 Personen anwachsen.¹ Ein dauerhaftes Problem, das zum Interesse an Fachkräften und zur Arbeitseinwanderung aus Drittstaaten führt. Für Partnerländer von bestehenden Migrationsabkommen, wie Georgien und Kenia, sind Entlastungen auf dem heimischen Arbeitsmarkt mit hoher Arbeitslosigkeit, zusätzliche Ausbildung und die zu erwartenden Rücküberweisungen von Interesse. Für die Einzelnen verbessert sich mit der Beschäftigung in Deutschland vielfach die finanzielle Lebenssituation.

Herausforderungen bei der Arbeits- und Fachkräftegewinnung liegen vor allem bei unseriösen Vermittlungsagenturen, Sprachbarrieren, mangelnden Informationen und unzureichender Vorbereitung der Einzelnen auf den deutschen Arbeitsmarkt. Hinderlich ist darüber hinaus vor allem das langsame Anerkennungsverfahren für Berufsabschlüsse.

Das bilaterale Migrationsabkommen mit Georgien, das als eines der ersten seiner Art in Kraft trat, zielt vor allem auf georgische Saisonarbeiter*innen und verspricht unter anderem den Ausstieg aus prekären Arbeitssituationen anderswo in Europa. Statt faire Arbeitsbedingungen in Deutschland zu finden, landen Arbeiter*innen in der Praxis jedoch mitunter wieder in ausbeuterischen Kurzzeit-Beschäftigungen in der Pflege, auf dem Bau oder in der Landwirtschaft. Das Abkommen mit Kenia steht im Kontext hoher Jugendarbeitslosigkeit im Land, und auch hier sind Anbahnung und Arbeitszugang nicht ausreichend kontrolliert.

Wenn Menschen aus Drittstaaten Arbeit in Deutschland finden, könnte das für alle Beteiligten Vorteile schaffen – aber nur, wenn es nicht auf Kosten der einwandernden Arbeitskräfte geht, die oft am kürzeren Hebel sitzen. In Georgien wurde zwar 2023 ein Gesetz zur Arbeitsmigration eingeführt, das Vermittlungsagenturen zur Registrierung, Zertifizierung und regelmäßigen Berichterstattung verpflichtet. Doch in der Praxis

¹ <https://www.iwkoeln.de/studien/alexander-burstedde-iw-arbeitsmarktfortschreibung-2029-beschaeftigungspotenziale-sinken.html>

wird dies oft nicht konsequent umgesetzt. Auch in Kenia zeigen die Fallbeschreibungen Missbrauch durch unkontrollierte Vermittlungsagenturen. Anerkennungsverfahren für kenianische Fachkräfte bedürfen der Standardisierung und Beschleunigung, auch damit Arbeitgeber*innen gut planen können. Zudem müssten Sprachkurse und Onboarding-Programme besser auf den Arbeitsalltag in Deutschland abgestimmt werden, um Diskriminierungserfahrungen zu minimieren und die Integration zu erleichtern.

Beide Studien betonen, dass der Arbeitszugang nur dann fair gestaltet werden kann, wenn Deutschland seine eigenen Arbeitsmarktp Probleme (wie etwa Lohn-Dumping in einzelnen Sektoren) angeht, statt diese durch billige Arbeitskräfte aus dem Ausland zu überdecken. Dem Problem eines möglichen Braindrains in Herkunftsländern hat die georgische Regierung aufgrund ohnehin hoher Abwanderung qualifizierter Fachkräfte im bilateralen Abkommen mit Deutschland durch die Eingrenzung auf Saisonarbeit einen Riegel vorgeschoben. Aber auch hier gälte es wie in Kenia, durch kompensatorische Maßnahmen wie Bildungsinvestitionen, Kapazitätsaufbau in der Verwaltung oder Unterstützung des Entwicklungspotenzials durch die saisonal erzielten Einkommen und/oder Rücküberweisungen zu unterstützen.

Im Zuge der Verhandlungen über die Migrationsabkommen haben Deutschland und die Partnerländer den Verwaltungsaufwand für Vertragsprüfungen und Monitoring zwar eingeplant, aber doch eher unterschätzt: Es mangelt auf beiden Seiten an Personal und finanziellen Mitteln für eine effektivere Umsetzung, Förderung von Spracherwerb und verbesserte Kontrollen von Vermittlungsagenturen. In Deutschland erscheint ein verbindlicher Informationsaustausch zwischen Behörden, Beratungsstellen und Arbeitgeber*innen notwendig, um bestehende Lücken zu schließen.

Das von der IHK Berlin aufgelegte „Talentsbridge“-Projekt in Namibia versucht, einige der oben beschriebenen Hindernisse zu überwinden. Es ist zwar keine im engeren Sinne kompensatorische Maßnahme gegen Braindrain, aber eine weitestgehend finanzierte Bildungsinitiative vor Ort. Der Spracherwerb und die Ausbildung (entsprechend deutscher Qualifikation) werden durch Berliner Unternehmen finanziert, die Stellen für die erfolgreichen Absolvent*innen anbieten. Grundsätzlich könnten die Absolvent*innen nach Abschluss der Ausbildung auch im heimischen Arbeitsmarkt tätig werden.

Neben den Migrationsabkommen und anderen staatlichen Lenkungsversuchen der Arbeits- und Fachkräftegewinnung sind die privatwirtschaftlichen Initiativen quantitativ wichtig und bieten Lösungsansätze, die im Politikbetrieb noch zu wenig Beachtung finden.

1. Kenia und Deutschland: Was die Migrationspartnerschaft wirklich bringt

Bettina Rühl

Einleitung

Das Trikot, das Ignatius Sitati privat fast immer trägt, ist mit der kenianischen Flagge bedruckt, auf dem Rücken steht sein Name: als liefe er im Spiel des Lebens immer für seine Heimat auf. Zu Hause ist der 23-jährige Kenianer seit April 2023 jedoch in Bad Hersfeld, einer Kurstadt im Norden von Hessen. Dort hat er nach einem Freiwilligen Sozialen Jahr im April 2024 eine Ausbildung zum Krankenpfleger begonnen. Das Leben in Deutschland und die Ausbildung seien hart, sagt er, aber trotzdem ein Gewinn: Schon als Lehrling verdient er netto 1100 Euro, Miete zahlt er 600 Euro. Von dem, was ihm bleibt, schickt er jeden Monat Geld nach Hause, im Durchschnitt etwa 100 Euro. An den Schwierigkeiten sei er gewachsen und in Kürze erwachsen geworden, sagt Sitati.

Anne Anyango wäre im ersten Berliner Winter fast wieder nach Hause geflogen. Die 30-Jährige war Ende September 2024 in Deutschland angekommen, am 1. Oktober begann dann ihre Ausbildung zur Krankenpflegerin. „Als der Januar kam, dachte ich: Das schaffe ich nicht länger.“ Dabei war ihr Start in Deutschland leicht gewesen, findet sie rückblickend. Mitarbeitende „ihres“ künftigen Krankenhauses hatten sie und ihre kenianische Mit-Azubi am Berliner Flughafen abgeholt und in ihre Wohnung gebracht, hatten sie anschließend noch zwei Tage lang bei Behördengängen und bei der Orientierung in der Stadt unterstützt. Aber eines Tages waren ihr das Grau, die Kälte, teils übergriffige Patient*innen und ablehnende Kolleg*innen zu viel. In einer WhatsApp-Gruppe kenianischer Azubis ließ sie ihre Verlorenheit nur leicht verschlüsselt durchblicken. „Zum Glück hat das die Chefin der Vermittlungsagentur, über die ich hierhergekommen bin, mitbekommen und verstanden“, erzählt Anyango. „Sie hat mich kontaktiert und mir geholfen.“

Anyango war über die Agentur Springboard Kenia gekommen, die ihren Sitz in Deutschland hat, und hat sich damit einen Traum erfüllt: In Kenia hatte die heute 30-Jährige nur deshalb Ernährungswissenschaft studiert, weil ihre Noten für eine medizinische Ausbildung nicht genügten. Nach Abschluss des Studiums fand sie Arbeit in einem staatlichen Krankenhaus, für umgerechnet nicht einmal 300 Euro im Monat. Als sie im Internet davon erfuhr, eine Ausbildung in Deutschland beginnen zu können, war sie wie elektrisiert: „Man muss nichts bezahlen, sondern wird sogar bezahlt“, stellte sie verblüfft fest. Die Sprache brachte sie sich selbst bei, durch Podcasts, Videos bei Youtube „und alles, was ich an freien Angeboten im Internet fand“. Nach ihrer

schweren Krise im ersten Winter hat sie sich inzwischen eingelebt. Nicht alle Kolleg*innen seien ablehnend, viele ganz im Gegenteil unterstützend und verständnisvoll. Und es gebe auch freundliche und interessierte Patient*innen. Und „im Sommer trifft man draußen auf viele Menschen, dadurch habe ich ein paar Leute kennengelernt“. Zwar lasse die Belastung durch Schichtdienst und Schule nicht viel Zeit. Aber: „Wenn es dir wichtig ist, dann hast du die Zeit, dich zu treffen.“

Mit ihrer Entscheidung, das Risiko eines Neuanfangs in Deutschland eingegangen zu sein, sei sie immer noch zufrieden. „Ich bereue es natürlich nicht. Ich finde, es lohnt sich. Mit der Zeit wird es besser.“

Diese beiden Lebenswege stehen exemplarisch für eine Entwicklung, die politisch gewollt ist, aber bisher nur begrenzt stattfindet: die Fachkräftemigration aus Kenia nach Deutschland, außerdem die Migration in Ausbildung oder Studium hinein. Als Signal des politischen Willens für mehr Fachkräftemigration hatten die beiden Regierungen am 13. September 2024 ein deutsch-kenianisches „Abkommen über eine umfassende Migrations- und Mobilitätspartnerschaft“² unterzeichnet. Zu dieser Partnerschaft gehören auch Vereinbarungen, mit deren Hilfe effektivere Rückführungen ermöglicht werden sollen. Die Unterzeichnung hatte damals in beiden Ländern etliche Kontroversen ausgelöst.

Nach den ersten zwei Jahren der Praxis untersucht diese Studie, was die Migrationspartnerschaft erreichen sollte, warum sie für beide Regierungen attraktiv war, wie weit die gesteckten Ziele erreicht wurden, ob dabei neben „Gewinnen“ für Entsende- und Aufnahmeland auch ein echter Vorteil für die Individuen entsteht und was andernfalls den Erfolg behindert. Sie weitet den Blick über das Migrationsabkommen hinaus auf die kenianisch-deutsche Arbeitsmigration insgesamt. Dafür wurden zwischen Januar und März 2026 in Kenia und Deutschland Interviews mit Migrant*innen, Arbeitgeber*innen, Vermittlungsagenturen, Forschenden und Umsetzungsakteur*innen geführt. Die Studie schließt mit Empfehlungen an verschiedene Akteure der Migration.

Ein politischer Rahmen, keine neue Rechtsgrundlage

Anfang 2026 machen knapp 1100 Kenianer*innen³ in Deutschland eine Ausbildung. Rund 8700 Kenianer*innen sind sozialversicherungspflichtig beschäftigt,⁴ davon knapp 700 in Teilzeit. Außerdem haben vermutlich ein paar Dutzend einen Ausbildungsvertrag unterzeichnet und werden in den kommenden Monaten nach Deutschland ausreisen. Verglichen mit den Azubis aus anderen Nicht-EU-Staaten („Drittstaaten“) ist das vergleichsweise wenig: Nach den aktuellsten verfügbaren Zahlen kamen

2 Veröffentlicht im Bundesgesetzblatt (BGBl. II 2024, Nr. 469).
<https://www.recht.bund.de/bgb1/2/2024/469/VO.html>

3 Auskunft des BMI am 3.3.2026 per Mail auf Anfrage der Autorin

4 Insgesamt leben in Deutschland 15.100 Kenianerinnen und Kenianer.
<https://www-genesis.destatis.de/datenbank/online/statistic/12521/table/12521-0002/search/s/a2VuaWE=>

2024 in Deutschland rund 189.000 Auszubildende⁵ aus Drittstaaten, sie machten etwa 13 Prozent aller Auszubildenden aus.⁶ Insgesamt ist die Zahl ausländischer Auszubildender in den vergangenen Jahren stark angestiegen. Afrikanische Staaten spielen dabei eine untergeordnete Rolle, obwohl die Zahlen auch hier deutlich zunehmen. Das gilt auch für die Migration aus Kenia.

Ziel des Abkommens ist es, legale Migration sicherer, geordneter und planbarer zu gestalten, die Rechte der Migrant*innen zu schützen und zugleich den Wissenstransfer sowie die wirtschaftliche Kooperation zwischen beiden Staaten zu fördern. Zudem beinhaltet es Übereinkünfte für den Zugang von Kenianer*innen zu einer Berufsausbildung oder einem Studium in Deutschland.

Der zweite zentrale Inhalt des Abkommens ist die vereinbarte Rückführungs Kooperation. Kenia hat sich als erstes afrikanisches Land südlich der Sahara dazu bereit erklärt, bei der Identifikation von aus Deutschland ausreisepflichtigen Migrant*innen biometrische Daten zu verwenden. Außerdem hat die kenianische Regierung zugesagt, auch abgelaufene Pässe und Ausweise für eine Rückführung von kenianischen Bürger*innen zu akzeptieren und Passersatzpapiere länger gelten zu lassen.

Das deutsch-kenianische Migrationsabkommen steht im Kontext einer Reihe von Reformen der deutschen Einwanderungspolitik, darunter die Erweiterung des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes im November 2023. Dadurch wurde unter anderem ein neuer Aufenthaltstitel geschaffen, die sogenannte „Chancenkarte“. Diese Reformen betreffen nicht nur Kenianer*innen, sondern Menschen aus allen Drittstaaten.

Die bilaterale Migrations- und Mobilitätspartnerschaft zwischen Deutschland und Kenia schafft keine neuen Einreiserechte, sondern soll bestehende Verfahren transparenter und kooperativer machen. Sie institutionalisiert die Zusammenarbeit, setzt politische Signale und enthält zugleich einen Rückführungsaspekt. Außerdem bindet sie Akteure wie die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) mit ein.

Tatsächlich war die ILO bereits an der Ausarbeitung des Abkommens beteiligt, der Prozess habe ein gutes Jahr gedauert, sagt Wycliffe Ouma, der bei der ILO als nationaler Projektberater tätig ist. Er hält das Abkommen für „nahezu perfekt“, denn das deutsche ILO-Team habe den Text auf die internationalen Arbeitsnormen gestützt. Allerdings mit folgender Einschränkung: Nicht geklärt ist das Mitnehmen von Beiträgen in die Sozialversicherungen, die Migrant*innen während ihrer Tätigkeit in Deutschland gezahlt haben. „Wenn sie nach Kenia zurückgehen, sollte dieses Geld dorthin zurückfließen, um sie nach der Pensionierung in ihrer Heimat zu unterstützen. Aber da gibt es eine Lücke.“ Bisher kann nur der von der versicherten Person eingezahlte Anteil einmalig ausgezahlt werden, sofern sie einen Antrag darauf stellt. Für die Auszahlung

5 <https://mediendienst-integration.de/arbeitsmarkt/fluechtlinge-und-migranten-in-ausbildung/wie-viele-auslaender-machen-eine-ausbildung/>

6 Das ergibt sich aus den Zahlen, die hier aufgeführt sind: Insgesamt haben ausländische Azubis rund 13,2 Prozent aller etwa 1,2 Millionen Auszubildenden ausgemacht. Von diesen stammten knapp 80 Prozent aus Drittstaaten, also fast 127.000.

müssen allerdings einige Regeln erfüllt sein,⁷ unter anderem muss die Versicherungspflicht für den oder die Antragstellende*n erloschen sein. Verbesserungen mit Blick auf die Sozialleistungen seien aber noch möglich, hofft Ouma: Die deutsche Seite betone, Kenia könne „immer noch ein paralleles Abkommen über Sozialschutz und die Übertragbarkeit von Sozialversicherungsansprüchen anstreben“.

Deutschlands Motive: Fachkräftemangel und Migrationssteuerung

Die politische Initiative zu einem solchen Abkommen geht zurück bis Mai 2023.⁸ Damals vereinbarten der damalige Bundeskanzler Olaf Scholz als Chef der Ampelregierung (2021–2025) und der kenianische Präsident William Ruto in Nairobi, dass beide Staaten Verhandlungen über eine entsprechende Partnerschaft aufnehmen würden. Das Abkommen löste nach seiner Unterzeichnung in beiden Staaten Schlagzeilen und Kontroversen aus.

In Deutschland kreiste die Kontroverse um mehrere Themen: Regierung und Wirtschaftsverbände betonten den Bedarf an Fachkräften beispielsweise in der Pflege oder der Gastronomie. Das Abkommen wurde als Instrument gesehen, um gezielt qualifizierte Arbeitskräfte zu gewinnen. Skeptische Stimmen fragten, ob die Anwerbung in einem Drittstaat der richtige Weg sei, das Problem des Fachkräftemangels zu lösen, und ob nicht stattdessen in die Ausbildung im Inland investiert werden müsse.⁹ Andere kritisierten vor allem die möglichen Nachteile für Kenia und warnten vor der Abwerbung von Fachkräften, weil dieser Braindrain Kenias Entwicklung beeinträchtigen könnte. Das Abkommen fokussiere zu stark auf die erleichterte Rückführung, meinten die einen, statt auf die Integration von Migrant*innen in Deutschland. Und es gab auch Stimmen, die sich insgesamt kritisch über eine zusätzliche Migration aus Drittstaaten nach Deutschland äußerten. Sie bezweifelten grundsätzlich, dass sich die Einwanderung regulieren ließe, umso mehr begrüßten sie das Versprechen erleichterter Rückführungen.

Das Migrationsabkommen schien zu realisieren, was Scholz in einem Interview mit dem Nachrichtenmagazin *Der Spiegel* im Oktober 2023 erklärt hatte: Deutschland müsse die „irreguläre Migration“ endlich wirksam begrenzen. Auf dem Titel der Ausgabe stand unter einem Foto von Scholz: „Wir müssen endlich im großen Stil abschieben.“¹⁰

Die Regierung aus SPD, Grünen und FDP hatte sich in ihrem Koalitionsvertrag auf einen Paradigmenwechsel in der Migrationspolitik festgelegt. Demnach sollte die irreguläre Migration verringert und die legale Migration gestärkt werden.

7 <https://www.deutsche-rentenversicherung.de/SharedDocs/Downloads/DE/Broschueren/national/beitragserstattung.html>

8 https://www.ilo.org/resource/news/labour-migration-agreement-between-kenya-and-germany-nears-completion?utm_source=chatgpt.com

9 <https://www.kas.de/de/laenderberichte/detail/-/content/the-win-win-migration-agreement-between-germany-and-kenya-who-truly-benefits?>

10 Ausgabe 43 vom 21.10.2023

Migrationspartnerschaften galten als zentraler Bestandteil dieses Vorhabens. Sie sollten „partnerschaftlich“ gestaltet sein und Menschenrechtsstandards wahren. Im Februar 2023 begannen die Verhandlungen über diese Abkommen, geleitet vom damaligen Sonderbeauftragten für Migrationsabkommen, Dr. Joachim Stamp. Er führte auch die Verhandlungen mit Kenia. Außerdem war Bundesinnenministerin Nancy Faeser eingebunden, deren Ressort politisch zuständig war.

Hintergrund war also auch der Fachkräftemangel in Deutschland. 2023 und 2024 waren entsprechende Alarmmeldungen allgegenwärtig. Die staatliche Förderbank KfW warnte in einer Studie¹¹ vor einer „Ära anhaltend stagnierenden, womöglich schleichend schrumpfenden Wohlstands“ als Folge von Fachkräftemangel und schwacher Produktivitätsentwicklung. Und in einer Pressemitteilung des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW) vom Mai 2024 hieß es: „Werkstätten ohne Mechaniker, Baustellen ohne Elektriker und Altenheime ohne Pfleger: In der ganzen Republik fehlen Fachkräfte. Deutschland geht dadurch viel Geld verloren. Denn ohne Fachkräftemangel könnten deutsche Unternehmen in diesem Jahr bei Volllastung 49 Milliarden Euro mehr erwirtschaften, wie eine neue Studie des Instituts der deutschen Wirtschaft zeigt.“¹² 570.000 Fachkräfte würden fehlen, hieß es vom selben Institut. Eine neue Studie des IW hat das Produktionspotenzial mithilfe des Global Economic Model von Oxford Economics berechnet. Laut Modell steigen die Kosten des Fachkräftemangels im Jahr 2027 auf 74 Milliarden Euro.¹³

Mit dem Amtsantritt der großen Koalition aus CDU/CSU/SPD im Mai 2025 hat sich in Deutschland nicht nur die Debatte, sondern auch der politische Rahmen geändert. In ihrem Koalitionsvertrag¹⁴ legte sich die jetzige Bundesregierung auf einen weiteren Kurswechsel in der Migrationspolitik fest, hin zu einem noch härteren Kurs. Die Koalitionspartner einigten sich auf eine „Rückführungsoffensive“ und darauf, freiwillige Aufnahmeprogramme des Bundes „so weit wie möglich“ zu beenden. Die sogenannte Turbo-Einbürgerung nach bereits drei Jahren, eingeführt von der Ampelregierung, solle wieder abgeschafft werden. Diesen Kurswechsel hat die Koalition aus Union und SPD tatsächlich vollzogen: Die Zahl der Abschiebungen ist seit dem Regierungswechsel deutlich gestiegen, von etwa 16.500 im Jahr 2023 auf knapp 23.000 im Jahr 2025. Das geht unter anderem aus der Antwort der Bundesregierung¹⁵ auf eine kleine Anfrage der Fraktion Die Linke bzw. dem Text der Anfrage hervor. In der Tat hat die Regierung Merz die freiwilligen, also humanitären Aufnahmeprogramme mittlerweile weitgehend aufgegeben.¹⁶ Ebenso wurde die Turbo-Einbürgerung abgeschafft; seit Ende Oktober 2025 gilt für die Einbürgerung wieder die Mindestfrist von fünf Jahren. Laut Koalitionsvertrag soll das Instrument der Migrationspartnerschaften aber weiter genutzt werden,

11 <https://www.kfw.de/PDF/Download-Center/Konzernthemen/Research/PDF-Dokumente-Fokus-Volkswirtschaft/Fokus-2023/Fokus-Nr.-414-Januar-2023-Fachkräftemangel.pdf>

12 <https://www.iwkoeln.de/presse/pressemitteilungen/alexander-burstedde-galina-kolev-schaefer-wirtschaft-verliert-49-milliarden-euro.html?>

13 <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/295750/1/188849574X.pdf>

14 https://www.koalitionsvertrag2025.de/sites/www.koalitionsvertrag2025.de/files/koav_2025.pdf

15 <https://www.bundestag.de/presse/hib/kurzmeldungen-1146286?>

16 <https://mediendienst-integration.de/news/zentrale-legale-fluchtwege-nach-deutschland-geschlossen/?>

auch wenn die Bezeichnung so nicht auftaucht und die neue Bundesregierung das Amt eines Sonderbeauftragten gestrichen hat.¹⁷

Denn die Wirtschaft klagt weiter über einen Mangel an Fachkräften. Trotz der anhaltenden wirtschaftlichen Schwäche und einer Arbeitslosenquote von 6,3 Prozent (Stand Mai 2026)¹⁸ sind immer noch 643.000 Arbeitsstellen offen. Vor allem in den „Engpassberufen“ wie in den Bereichen Pflege und Gesundheit, Gastronomie oder Transportwesen fällt die Besetzung offener Stellen weiterhin schwer.

Kenias Motive: Jugend, Arbeitsmarkt und politische Erwartungen

Im Zusammenhang mit dem geschlossenen Abkommen gab es in Kenia anfangs Verwirrung um die Zahl der Jobs, die den eigenen Staatsbürger*innen in Deutschland angeblich offen stünden. Präsident Ruto hatte gegenüber der Deutschen Welle behauptet, das Abkommen garantiere bis zu 250.000 Arbeitsplätze für Kenianer*innen in Deutschland.¹⁹ Die deutsche Regierung dementierte – tatsächlich werden in dem Dokument keine Zahlen genannt. Die hohe (falsche) Zahl und das Migrationsabkommen an sich lösten in dem ostafrikanischen Staat hitzige Debatten aus. Kritiker*innen warfen der kenianischen Regierung vor, Talente zu exportieren und Probleme auszusitzen, statt Jobs im eigenen Land zu schaffen. Präsident Ruto wolle die hohe Arbeitslosigkeit²⁰ vor allem unter jungen Menschen durch Auswanderung lösen statt durch Reformen und mehr Arbeitsplätze im Inland. Darüber hinaus wurde bemängelt, das Abkommen zementiere ein Ungleichgewicht: Deutschland habe mehr auf der Haben-seite durch Fachkräfte und leichtere Abschiebungen – die erleichterte Rücknahme ausreisepflichtiger Kenianer*innen ist tatsächlich im Abkommen festgehalten.

Das Migrationsabkommen wurde auf kenianischer Seite politisch maßgeblich von Präsident William Ruto getragen. Außerdem waren die Ministerien für Arbeit („Ministry of Labour and Social Protection“) sowie für Diaspora-Angelegenheiten („Ministry of Foreign and Diaspora Affairs“) eingebunden. Außenminister Musalia Mudavadi unterzeichnete das Abkommen zusammen mit Bundesministerin Faeser. Wie Marcus Engler vom Deutschen Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM) betont,²¹ stand das Thema Arbeitsmigration seit dem Amtsantritt von Präsident Ruto im September 2022 in Kenia ganz oben auf der Agenda. Dies zeigt sich beispielsweise daran, dass 2022 innerhalb des Außenministeriums ein eigenes Staatssekretariat für Diaspora-Angelegenheiten geschaffen wurde. Engler zufolge gab es „das Bewusstsein: Wir

17 https://www.spd.de/fileadmin/Dokumente/Koalitionsvertrag2025_bf.pdf

18 <https://www.arbeitsagentur.de/presse/2026-18-arbeitsmarkt-im-mai-2026>

19 <https://www.pulse.co.ke/story/germany-clarifies-claims-of-250000-jobs-after-ruto-signed-historic-deal-in-germany-2024092714464219070?>

20 Sie liegt offiziell bei 5,4 %, nach den aktuellsten verfügbaren Zahlen von 2024. <https://de.tradingeconomics.com/kenya/unemployment-rate> Die Angabe ist aber irreführend, weil ein Großteil der Bevölkerung in informellen Jobs arbeitet und statistisch nicht erfasst wird. Unter jungen Menschen liegt schon die offizielle Zahl bei über 12 Prozent, auch hier bildet sie die Realität nur ungenügend ab. https://de.theglobaleconomy.com/kenya/Unemployment_rate/?

21 Im Interview mit der Autorin am 27.2.2026

müssen aufgrund der demografischen und ökonomischen Situation einfach mehr junge Leute ins Ausland bringen, damit sie dort arbeiten“.

Die kenianische Regierung zielte und zielt also vor allem darauf ab, (auch) mithilfe des Abkommens die hohe Arbeitslosigkeit unter Jugendlichen und jungen Erwachsenen in Kenia zu bekämpfen und Rücküberweisungen (Kapitalströme aus der Diaspora nach Kenia) zu generieren. Nach aktuellen Zahlen der Weltbank von Anfang 2026²² haben gut 15 Prozent der 15- bis 24-Jährigen keine Arbeit. Zu den Gründen zählt das rasche Bevölkerungswachstum bei gleichzeitig geringer Zunahme der Wirtschaftsleistung. Schätzungen zufolge drängen jedes Jahr bis zu eine Million junge Kenianer*innen neu in den Arbeitsmarkt.²³ Die Folgen spürt auch Harriett Nyaboke in ihrem Bereich: Die junge Frau hat in Kenia bereits einen Abschluss als „Medical Officer“ gemacht, hat sich aber anschließend noch erfolgreich für eine Ausbildung zur Krankenpflegerin in Deutschland beworben. „Das Problem in unserem Land ist derzeit wahrscheinlich, dass es im medizinischen Bereich zu viele Absolventen gibt“, meint Nyaboke. „Es werden einfach zu viele junge Menschen ausgebildet. Das führt dazu, dass viele Absolventen nach ihrem Abschluss keine Arbeit finden. Und wenn man dann doch einen Job findet, ist das Gehalt niedrig.“ In ihrem Fall war die Bezahlung so schlecht, dass sie in Nairobi davon nicht leben können. Des Weiteren ist problematisch, dass etwa 86 Prozent der Arbeitenden ihr Geld im informellen Sektor verdienen (müssen),²⁴ also ohne soziale Absicherung. Nach den jüngsten verfügbaren Daten von 2022 leben fast 40 Prozent der Bevölkerung unterhalb der offiziellen Armutsgrenze von 2,15 US-Dollar am Tag.²⁵ Internationale Partnerschaften zur Arbeitskräftemobilität gelten als Teil der Lösung, zumindest für die hohe Arbeitslosigkeit.

Die Debatte um die Migrationspartnerschaft mit Deutschland im September 2024 in Kenia fiel in eine ohnehin angespannte Lage: Seit Juni 2024 gab es landesweit starke Proteste, besonders von jungen Menschen. Zehntausende gingen gegen Korruption und Misswirtschaft auf die Straße. Dass die durchaus gut ausgebildete Jugend im eigenen Land keine Zukunft sah (und sieht), trotz eines theoretisch großen Potenzials des ostafrikanischen Wirtschafts-Hubs, war ein Leitthema bei den Demonstrationen. Sie wurden von der Regierung gewalttätig niedergeschlagen. Die Angaben über die Zahl der Opfer von Polizeigewalt gehen auseinander. Die staatliche, aber unabhängige Menschenrechtskommission KNCHR nennt schon für die ersten beiden Protestmonate im Sommer 2024 rund 50 Tote.²⁶ Hunderte wurden außerdem verletzt, über 100 Personen sind vermisst, und mehr als 1200 wurden verhaftet, die beiden letzten Zahlen nach

22 <https://data.worldbank.org/indicator/SL.UEM.1524.ZS?locations=KE>

23 <https://www.bmz.de/de/laender/kenia/soziale-situation-15474?>

24 <https://bti-project.org/en/reports/country-report/KEN#pos9>

25 <https://www.knbs.or.ke/?>

26 https://www.africa-press.net/kenya/all-news/50-deaths-413-injuries-in-protests-since-june-18-knchr?utm_

Angaben der Regierung.²⁷ Das Abkommen wurde deshalb zum Symbol für fehlende Perspektiven im Land und falsche politische Prioritäten der Regierung.

Wie das Abkommen wirkt

Angesichts der vielen Schlagzeilen rund um die Unterzeichnung des Abkommens fällt auf, wie schmallippig beide Regierungen auf Interviewanfragen zum Thema reagierten. Das zuständige Bundesinnenministerium (BMI) erklärte sich nur zur schriftlichen Beantwortung von Fragen bereit, was eventuelle Nachfragen mühsam und langwierig macht. Noch verschlossener zeigte sich die kenianische Seite. So räumte beispielsweise die kenianische Botschaft in Berlin zwar zunächst einen Interviewtermin ein, sagte den aber kurzfristig ab. Weitere Nachfragen blieben unbeantwortet.

Die Visa-Zahlen haben sich nach der Unterzeichnung im Vergleichszeitraum auf niedrigem Niveau fast verdoppelt, auf rund 2.190 Visa innerhalb von knapp 17 Monaten für alle arbeitsgebundenen Aufenthaltstitel zusammen. Die Zahl der Abschiebungen blieb im sehr niedrigen zweistelligen Bereich. 15 kenianische Staatsangehörige wurden dem BMI zufolge zwischen Oktober 2024 und Dezember 2025 nach Kenia abgeschoben – von rund 1.151 Kenianer*innen, die (Stand Ende Januar 2026) ausreisepflichtig waren.

Auf die Frage, ob die Rückführungen seit der Unterzeichnung des Abkommens leichter geworden seien, schreibt das BMI: „Die Rückkehrkooperation mit Kenia war auch vor Abschluss des Migrationsabkommens vertrauensvoll. Durch das Migrationsabkommen wurde aber erstmals zwischen Deutschland und Kenia ein fester rechtlicher Rahmen vereinbart und das anzuwendende Verfahren klar geregelt, was die Durchführung von Rückführungen für beide Seiten erleichtert.“ Einige Beobachter*innen hatten sich nach der Unterzeichnung gefragt, weshalb ein derartiges Abkommen ausgerechnet mit Kenia abgeschlossen worden war, weil die Zahl der ausreisepflichtigen Kenianer*innen in Deutschland so gering ist. Auf die Frage, ob Deutschland und Kenia im Gespräch darüber seien, dass Kenia auch Bürger*innen aus anderen Drittländern aufnimmt, bleibt das Bundesinnenministerium vage: „Die Bundesregierung befindet sich in einem Prozess, um sogenannte Return Hubs errichten zu können und damit einen wesentlichen Schritt in Richtung eines effektiven europäischen Rückkehrsystems zu gehen.“ Derzeit werde dafür auf europäischer Ebene eine umfassende Rechtsgrundlage geschaffen, „nähere Auskünfte (...) können nicht erteilt werden“.²⁸

Die Bilanz fällt somit gemischt aus: Das Abkommen hat Aufmerksamkeit geschaffen und Prozesse teilweise sichtbar gemacht, aber es hat die strukturellen Hürden der Migration nicht aufgelöst. Diese Hürden liegen vor allem dort, wo politische Symbolik auf die administrative und soziale Realität der Einzelnen trifft: bei dem Erlernen der

27 <https://www.aa.com.tr/en/africa/kenyan-government-acknowledges-deaths-missing-persons-arrests-in-anti-government-protests/3343034?utm>. Die Proteste hielten im Folgejahr an, die Zahl der Toten, Vermissten, Verletzten und Verhafteten stieg.

28 Antwort vom 3. März 2026. Angefragt war ursprünglich ein Interview, das BMI erklärte sich aber nur zur schriftlichen Beantwortung von Fragen bereit.

Sprache, der Anerkennung von Berufsausbildungen, der Vermittlung und Betreuung von Fachkräften.

Ohne Sprache kein Zugang

Deutschkenntnisse sind für viele Migrationswege nach Deutschland die entscheidende Hürde. Cristina Nord, Leiterin des Goethe-Instituts in Nairobi,²⁹ beobachtet eine derart massiv gestiegene Nachfrage, dass das Angebot nicht mithalten könne. Im Jahr 2025 habe das Goethe-Institut an seinen zwei Standorten – in Nairobi und in der Küstenstadt Mombasa – insgesamt rund 3.200 Schüler*innen in Deutsch unterrichtet. Damit habe sich das Angebot des Goethe-Instituts an Sprachkursen und Prüfungen im Vergleich zu 2021 oder 2022 verdreifacht. Das starke Interesse sei vermutlich ein Zeichen dafür, dass die Unterzeichnung des Migrationsabkommens zumindest eines erreicht habe: Deutschland als mögliches Ziel für Ausbildung, Arbeit oder Studium bekannter zu machen. „Wir wollen weiter vergrößern“, sagt Cristina Nord. „Wir müssen aber einfach berücksichtigen, dass es in Kenia und in ganz Ostafrika einen Mangel an Deutsch-Lehrkräften gibt.“ Zwar bilde auch das Goethe-Institut Deutschlehrer*innen aus, „allerdings in einem niedrigen zweistelligen Bereich“.

Nicht nur bei den Sprachkursen, sondern auch bei den Prüfungen übersteige die Nachfrage bei Weitem das Angebot, sagt Institutsleiterin Cristina Nord. Im Jahr 2025 habe das Institut mehr als 14.000 Prüfungen angeboten – für interne und externe Kandidat*innen. „Das klingt vielleicht viel, aber es ist nie genug. Wir haben immer Wartelisten, und es gibt immer Leute, die enttäuscht sind, weil sie keinen Platz bekommen haben.“ Die Zahl der Prüfungen lasse sich aber nicht beliebig erweitern, unter anderem weil es etliche Auflagen gibt, wie die Prüfungsräume beschaffen sein müssen.

Gewachsen ist das Angebot an Deutschkursen und -prüfungen auch dank Tobias Glaszner und seinem Geschäftspartner Kerem Akdogan. Die beiden gründeten Ende 2023 die Sprachschule AG German Institute³⁰ in Nairobi. Im Januar 2024 begannen Glaszner und Akdogan mit einem Klassenraum, schnell wurden es zwei. Heute ist das AG German Institute nach eigenen Angaben die größte private Deutschsprachschule in Kenia, mit Niederlassungen in Nairobi, Mombasa, Nakuru, Eldoret und Kisumu. Die Schule hat rund 120 Mitarbeitende, und im Januar 2026 waren über 2.000 Personen angemeldet, um dort Deutsch zu lernen.

Wer es als Anfänger*in bis zum B2-Zertifikat oder der vergleichbaren österreichischen ÖSD-Prüfung bringen will, muss – je nach Wechselkurs – zwischen 1.200 und 1.500 Euro investieren. Weil die Kurse in Vollzeit unterrichtet werden, muss auf Ersparnisse oder andere Möglichkeiten zurückgegriffen werden, um in dieser Zeit die Lebenshaltungskosten bestreiten zu können. Der Zeit- und Kostenaufwand schließt viele Interessierte faktisch von den Deutschkursen aus.

29 <https://www.goethe.de/ins/ke/de/index.html>

30 <https://germaninstitute.co.ke/about-us/>

Dass einzelne Kenianer*innen diese Hürde dennoch überwinden können, auch wenn sie sich keinen Deutschkurs leisten können, verdeutlicht das Beispiel des 21-jährigen Griffins. Gerade sein Weg zeigt aber, wie sehr der Erfolg von Improvisationsvermögen und nicht zuletzt der eigenen Disziplin abhängt – und wie wenig übertragbar ein solches Modell ist.

Deutsch zu lernen, „war die letzte Chance, die ich hatte“, sagt Griffins rückblickend. Anfang März 2026 ist er in Deutschland angekommen, in den ersten Tagen trägt er selbst in seinem WG-Zimmer eine Wollmütze. Die setze er noch nicht einmal im Bett ab, sagt er: „Mir ist immer kalt.“ Trotzdem ist er dankbar, es nach Siegburg geschafft zu haben, dort hat er gerade eine Ausbildung zum Physiotherapeuten begonnen. In Nairobi hatte er bereits an einer staatlichen Universität Ingenieurwissenschaften studiert. Doch weil ihm trotz eines kleinen staatlichen Stipendiums sein Geld zum Leben nicht reichte, musste er das Studium abbrechen. Ein Freund erzählte ihm von Deutschland und davon, dass er nur die Sprache lernen müsse, dann könne er dort eine Ausbildung beginnen, bei der er bereits etwas Geld verdienen würde. „Das schien mir wie ein Traum“, sagt Griffins rückblickend. Allerdings war es für ihn unmöglich, einen Deutschkurs zu bezahlen – er stammt aus einem Dorf in der Nähe der tansanischen Grenze, hat drei Geschwister, die noch zur Schule gehen, und Eltern, die als Landwirte kaum etwas verdienen. Also wurde „Youtube mein Lehrer“, sagt Griffins.

Fortan tat er nichts anderes mehr, als Deutsch zu lernen bzw. sich mit der deutschen Sprache zu beschäftigen. Nach den ersten Monaten fing er an, selbst Online-Kurse für absolute Anfänger*innen anzubieten, um dadurch etwas Geld zu verdienen. Nach fünf Monaten fühlte er sich fit für die Prüfung, hatte dafür aber noch nicht genug Geld zusammen. Also unterrichtete er weiter online Deutsch, bis er die Prüfung, einen Reisepass und den Visumsantrag zahlen konnte. Nach acht Monaten konnte er sich die Gebühren für die B2-Prüfung leisten. Er bestand, bekam sein B2-Zertifikat und hatte damit die entscheidende Hürde genommen, um eine Ausbildung in Deutschland beginnen zu können.

Sein Freund, der ihm schon von Deutschland als möglicher Perspektive erzählt hatte, empfahl ihm auch eine deutsche Vermittlungsagentur, und zwar Springboard Kenia,³¹ gegründet 2023 von der deutschen Physiotherapeutin Anja Faber und Stephen Thangwa Boro, der 2011 für ein Freiwilliges Soziales Jahr nach Deutschland gekommen war, anschließend eine Ausbildung zum Krankenpfleger absolvierte und seitdem geblieben ist. Griffins sagt, dass der Weg einfach gewesen sei, nachdem er erst einmal mit Springboard Kenia in Kontakt gekommen sei. Anja Faber und Stephen Thangwa Boro hätten ihm die meiste Bürokratie abgenommen und seien im Notfall auch jetzt noch für ihn ansprechbar. Dass er nun Physiotherapeut und nicht Ingenieur wird, fände er nicht enttäuschend, sagt Griffins: „Der medizinische Bereich hat mich auch schon immer interessiert.“

31 <https://springboardkenia.com>

Anerkennungen bleiben der zweite Flaschenhals

Selbst wenn Sprachkenntnisse vorhanden sind, scheitert die Mobilität oft, und zwar an komplizierten und undurchsichtigen, für Betroffene kaum nachvollziehbaren Anerkennungsverfahren. Die Auslandshandelskammer (AHK) in Nairobi nimmt in der praktischen Umsetzung der Migrationspartnerschaft eine wichtige Vermittlerrolle ein. Sie bündelt Informationen, gibt Orientierung und stellt Kontakte her. Gleichzeitig macht ihre Rolle auch die Grenzen des Systems sichtbar: Die AHK kann die Komplexität der Verfahren aufzeigen und Prozesse begleiten, sie kann aber weder die Vielzahl an Zuständigkeiten noch die langen und uneinheitlichen Anerkennungsverfahren oder die wiederkehrenden Finanzierungsengpässe auflösen.

Für viele Arbeitgeber*innen sind die Verfahren so aufwendig, langwierig und unsicher, dass ihr Interesse an Rekrutierung aus Kenia früh wieder nachlässt, berichtet Volker Falch aus seiner Erfahrung. Falch ist Geschäftsführer des Bildungswerks der Bayerischen Wirtschaft. In dieser Funktion reiste er schon in etliche Länder, unter anderem Marokko, Indonesien und zuletzt Kenia. In Nairobi war er im September 2024 dabei, als das Migrationsabkommen zwischen Deutschland und Kenia unterzeichnet wurde. „Und da war es ja schon noch so, dass es hieß, die Prozesse sollen beschleunigt und vereinfacht werden.“ In den Wochen und Monaten danach sei er bei jedem Treffen in Kenia darauf angesprochen worden, dass Deutschland ein paar Hunderttausend Arbeitskräfte benötige. „Und wir wurden bei jeder Gelegenheit gefragt: ‚Was ist nun, wie viele braucht er denn, wie viele nimmt er denn jetzt?‘“ Mit „er“ war der damalige Bundeskanzler Olaf Scholz gemeint.

Seitdem habe sich viel Ernüchterung breitgemacht, auch aufseiten der deutschen Arbeitgeber. Falch hat davon während der vielen Workshops gehört, die er mittlerweile mit Unternehmen zum Thema Fachkräftemigration durchgeführt hat. „Wenn wir zum Thema Anerkennungsverfahren kommen und die Arbeitgeber hören, was das bedeutet, dann setzt bei denen der erste Schock ein“, sagt Falch. „Der zweite Schock folgt, wenn man ihnen erläutert, welche Schritte zur finalen Anerkennung einer Berufsausbildung führen.“ Spätestens dann sei es für viele mit dem Interesse vorbei.

Wenn die Qualifikation der Bewerber*innen noch nicht anerkannt ist, können Arbeitgeber und Interessent*in eine sogenannte Anerkennungspartnerschaft eingehen. Das ist eine vertragliche Vereinbarung, in deren Rahmen die Person schon nach Deutschland einreisen und mit der Arbeit anfangen darf, während die Anerkennung des ausländischen Berufsabschlusses beantragt ist. Praktisch heißt das: Die Fachkraft kommt mit einem passenden Arbeitsvertrag nach Deutschland, beginnt dort im Betrieb und startet parallel das Anerkennungsverfahren. Der*Die Arbeitgeber*in unterstützt dabei und muss im Zweifel auch eine Anpassungsqualifizierung ermöglichen, falls Unterschiede zur deutschen Qualifikation festgestellt werden. Das Verfahren soll den Einstieg beschleunigen und den Prozess flexibilisieren gegenüber der vollständigen Anerkennung schon vor der Einreise. „Aber was ist, wenn die Anerkennung im vereinbarten

Zeitraum nicht erfolgreich ist? Dann sind wir nach wie vor in einem Schwebezustand.“ Denn dafür gebe es keine verbindlichen Regelungen, weiß Volker Falch.

Falch erklärt an einem Beispiel aus einem Workshop mit bayerischen Unternehmer*innen, was die Anerkennungsverfahren so kompliziert macht. Sie sollten zum Workshop ihre aktuellen Stellenausschreibungen mitbringen. An diesen Beispielen wollte Falch exemplarisch durchspielen, was das Verfahren bedeutet. Drei der teilnehmenden Unternehmen suchten gerade Lagerarbeiter*innen und Staplerfahrer*innen. „Da haben wir als Erstes klären müssen, dass das kein Ausbildungsberuf ist, kein Zielberuf des Abkommens. Staplerfahrer sind – in Anführungsstrichen – ‚nur‘ Mitarbeiter.“ Falch erklärte den versammelten Unternehmer*innen, dass sie im deutschen Berufsbildungssystem den vergleichbaren Referenzberuf heraussuchen müssten, wenn sie eine Stelle zu besetzen hätten. „Weil man beim Visumsantrag bereits angeben muss, was der Referenzberuf im deutschen Berufsbildungssystem ist.“ Im Beispielfall ist das die Fachkraft für Lagerlogistik.

Der gesuchte Staplerfahrer müsste also erst eine Weiterbildung zur Fachkraft für Lagerlogistik machen, ehe seine Berufsausbildung anerkannt würde und dadurch sein Aufenthaltsstatus geklärt wäre. „Wenn man aber die Bausteine zur Anerkennung einer Fachkraft für Lagerlogistik durchgeht, dann stellt man sehr schnell fest: 80 Prozent der anerkennungsrelevanten Ausbildungsinhalte werden für seine Beschäftigung als Lagerarbeiter überhaupt nicht benötigt.“

Häufig suchten Unternehmen Arbeitskräfte und nicht unbedingt Fachkräfte, betont Falch. „Aber es ist nun mal das Fachkräfteeinwanderungsgesetz.“ Und nicht das Arbeitskräfteeinwanderungsgesetz. Was aber eine Fachkraft ist, wird durch das deutsche Berufsbildungssystem definiert. Das habe viele positive Seiten, betont Falch, „aber nicht für jede Beschäftigung brauchen Sie eine vollumfängliche dreieinhalbjährige Berufsausbildung“.

Für rund 100 Berufe gibt es seit etwa 20 Jahren sogenannte Teilqualifizierungen. Die Ausbildung ist in Module aufgeteilt, die teilweise schon einem eigenständigen Beruf entsprechen. Als Beispiel nennt Falch die Hotelfachkraft. Im Rahmen der dreijährigen Ausbildung werden verschiedene Module absolviert, darunter Küche, Service, Empfang und andere. Vor rund zwei Jahrzehnten hätten die Hoteliers Konsequenzen daraus gezogen, dass sie nicht immer Fachkräfte mit allen Kompetenzen bräuchten, sondern manchmal beispielsweise Servicekräfte oder jemanden für den Empfang. Deshalb wurden aus einzelnen Modulen neue Berufsbilder entwickelt, die mittlerweile auch von der Bundesagentur für Arbeit anerkannt wurden. Beispiele dafür sind die Fachkraft Küche. Im Fachkräfteeinwanderungsgesetz sind solche Teilqualifizierungen allerdings nicht vorgesehen – ein großes Manko, wie Falch findet. Und ein Ansatz, an dem sich leicht nachbessern ließe, „wenn wir solche Teilqualifizierungen im Herkunftsland etablieren könnten und Teilqualifizierung im Fachkräfteeinwanderungsgesetz auch erlaubt wäre“. Wenn eine solche teilqualifizierende Ausbildung im Herkunftsland durchgeführt, geprüft und zertifiziert werden könnte, wenn sie „anerkannt,

visumsfähig und beschäftigungsfähig wäre, dann würde das die Anerkennungshürde deutlich senken und das Anerkennungsverfahren deutlich entlasten“, so Falch.

Die Schwierigkeiten bei der Anerkennung von Abschlüssen führen dazu, dass die allermeisten kenianischen Fachkräfte, die nach Deutschland kommen, hier eine Ausbildung machen. Unabhängig davon, ob sie in Kenia bereits eine solche abgeschlossen haben. Zum Teil, meint Falch, käme das den Unternehmen allerdings durchaus entgegen. Viele seien davon überzeugt, „dass der Weg der Berufsausbildung der nachhaltig beste und intensivste ist, die Menschen in die Unternehmensprozesse, in die Arbeitsweisen, in das Qualitätsmanagement, in den Umgang mit Kunden etc. einzuweisen. Und damit eine nachhaltige Bindung herzustellen.“

Obwohl er die bürokratischen Hürden sieht, ist Falch enttäuscht von der Zurückhaltung der Arbeitgeber. „Wir haben Sonderbereiche, gerade bei uns in Bayern und besonders im Großraum München, da ist man vor allem im IT-Segment seit Ewigkeiten international aufgestellt, da ist die Fachkraftmigration aus anderen Staaten keine große Diskussion. Aber das hatten die schon vor dem Abkommen gemacht, ehrlicherweise“, sagt er. Weitere Ausnahmen seien die Bereiche Pflege und zum Teil Gastronomie. Ansonsten habe er von einigen Unternehmen „klipp und klar“ gehört, „dass sie in einer unsicheren wirtschaftlichen Lage, mit unsicheren wirtschaftlichen Aussichten, das Investment und den Aufwand einer Drittstaatsmigration nach wie vor scheuen“.

Er bedauere, dass die Migrationspartnerschaft bisher nicht zu höheren Zahlen geführt habe, sagt Falch, „weil ich glaube, dass uns mittel- bis langfristig eine Globalisierung in der Arbeitswelt eher voranbringt“. Falch zufolge ist das auch die Sicht der bayerischen Arbeitgeberverbände. Dort herrsche die Überzeugung vor, dass diejenigen, die in Deutschland eine Ausbildung gemacht haben und vielleicht nach ein paar Jahren zurückgehen, auf Dauer die besten Partner für Deutschland sein werden: wegen ihrer Deutschkenntnisse, ihrer Einblicke in die Arbeitsweisen und Arbeitsprozesse in Deutschland, ihrer Vertrautheit mit beiden Kulturen. Dieser gesamtgesellschaftliche Aspekt komme ihm persönlich bei der Diskussion um die Migrationspartnerschaften noch zu kurz, meint Falch. „Denn es ist ja kein Geheimnis, dass wir mit unserer Wirtschaftsform von globalen Beziehungen sehr abhängig sind.“

Vermittlung: Zwischen seriöser Begleitung und Ausbeutung

Aus der Sprachschule AG German Institute wurde längst mehr: Glaszner, Akdogan und ihr kenianischer Mitinhaber Viktor Lekaram vermitteln Krankenpflegekräfte, Physiotherapeut*innen und Erzieher*innen an deutsche Arbeitgeber, die meisten davon sind kirchlich gebunden. Im vergangenen Jahr hätten er und seine Kolleg*innen 400 kenianische Fachkräfte nach Deutschland vermittelt – angesichts der Gesamtzahl ein beachtlicher Anteil.

Ein weiterer Zweig sind Ausbildungsprojekte, die das AG German Institute mit Hilfsorganisationen oder anderen Partnern umsetzt. Der größte Partner ist Glaszner zufolge

Malengo.³² Die Organisation wurde 2021 von dem deutschen Entwicklungsökonom Johannes Haushofer gegründet, der als Professor für Wirtschaftswissenschaften an der National University of Singapore und an der Universität Stockholm lehrt. Malengo finanziert etlichen Schüler*innen den Deutschunterricht am AG German Institute, die anschließend eine Berufsausbildung in Deutschland beginnen können. Viele der derart Geförderten stammen aus den großen Lagern für Geflüchtete in Kenia, also aus Kakuma und Dadaab. Das UNHCR ist damit ein weiterer Partner in diesem Ausbildungsprojekt. Im Rahmen anderer Projekte fördern Kirchen oder kirchliche Werke Sprachschüler*innen, die dann ebenfalls eine Berufsausbildung in deren Betrieben in Deutschland beginnen können.

Viel Wert auf die Auswahl und Begleitung der Kandidat*innen legt auch das Springboard-Kenia-Gründungsteam Anja Faber und Stephen Thangwa Boro. Anja Faber ist seit 2009 die Vorsitzende des Vereins Shangilia Deutschland e.V., der ein Kinderheim in Nairobi unterstützt. Daher kenne sie die Probleme der jungen Leute in Kenia, sagt Faber. Außerdem ist sie als Physiotherapeutin mit der Situation in deutschen Krankenhäusern vertraut. Daraus sei die Idee entstanden, zusammen mit Stephen Thangwa Boro eine Vermittlungsagentur zu gründen – schon bevor das Migrationsabkommen durch die beiden Regierungen unterzeichnet wurde. Beide betonen, wie wichtig bereits die Auswahl der Kandidat*innen sei, damit die Beschäftigung in Deutschland für beide Seiten erfolgreich werde. Das persönliche Gespräch sei wichtig, meint Anja Faber. Bei der Auswahl gehe es ihr nicht nur um die sprachliche und die berufliche Qualifikation: „Ich muss schon das Gefühl haben, dass sie den Anfang in Deutschland bewältigen können, weil der ja auch hart ist.“

In Kenia sind rund 1.300 lizenzierte private Vermittlungsagenturen tätig, die nach offiziellen Angaben der National Employment Authority (NEA) registriert sind.³³ Daneben gibt es eine große, aber nicht genau erfasste Zahl illegaler Anbieter, die ohne Lizenz oder mit falschen Versprechen arbeiten. Schätzungen der Regierung zufolge stehen über 500 dieser Agenturen auf einer sogenannten Blacklist wegen Betrugs, überhöhter Gebühren oder falscher Versprechungen zu Auslandsjobs.³⁴ Ob eine Agentur seriös oder betrügerisch ist, lässt sich vor allem über die Prüfung der offiziellen NEA-Registrierung feststellen. So gibt es eine Verifizierungsseite der kenianischen Diaspora-Behörde, und akkreditierte Firmen stehen auf der Liste der Kenya Association of Private Employment Agencies (KAPEA).³⁵ Die kenianische Regierung reagiert auf die Vielzahl an Betrugsfällen mit Untersuchungen, Sanktionen und Plänen für ein stärkeres Kontrollsystem, bleibt aber oft aufgrund schwacher Durchsetzung hinter dem Handlungsbedarf zurück. Seit 2023 wird außerdem an einem neuen Arbeitsmigrations- bzw. Fachkräftegesetz³⁶ gearbeitet, das Regelungen für legale Auslandsvermittlung,

32 <https://malengo.org>

33 <https://diaspora.go.ke/verify>

34 <https://totalent.eu/de/500-kenian-agencies-are-blacklisted-the-war-against-recruitment-scams/>

35 <https://www.kapea.or.ke/about.html>

36 <https://labour.go.ke/sites/default/files/2023-09/DRAFT%20LABOUR%20MIGRATION%20MANAGEMENT%20BILL,%202023.pdf>

Haftung der Agenturen und Schutz von Arbeitssuchenden verschärfen soll, um illegale Praktiken zu begrenzen.

Ein Beispiel für riskante und überteuerte Verträge ist der Entwurf des Vertrags einer Vermittlungsagentur, der Vertrag lag der Autorin vor. Die Agentur verlangt von ihren Klient*innen 4.000 Euro für Sprachkurse, Visa und Ausbildungsvermittlung, davon 2.000 Euro gleich am Anfang, ohne klar bezeichnete Gegenleistung. Die 2.000 Euro werden ausdrücklich nicht zurückerstattet. Die nächste Rate von 1.000 Euro ist fällig, wenn das Sprachniveau B1 erreicht wird. Weitere 1.000 Euro, wenn tatsächlich eine Stelle vermittelt wurde. Die zu erbringenden Leistungen bleiben vage, das Recht zur Kündigung bei Falschangaben liegt einseitig bei der Agentur. Seriöse Alternativen wie Springboard Kenia hingegen sind für die Fachkräfte kostenlos.

Der Preis falscher Versprechen

Wie folgenreich die betrügerische Vermittlung für Einzelne und ihre Familien sein kann, schildert die 25-jährige Winny Munyua. Sie habe immer davon geträumt, im medizinischen Bereich zu arbeiten, am liebsten hätte sie Medizin studiert. Weil ihre Schulnoten dafür nicht reichten, durfte sie an einer staatlichen Universität nur Geografie und Mathematik auf Lehramt studieren – in Kenia weist die Regierung den Absolvent*innen der weiterführenden Schulen ihr Studienfach entsprechend den Noten zu. Ein medizinisches Fach hätte Winny nur an einer privaten Einrichtung studieren können, doch dafür fehlte den Eltern das Geld. Also zog sie freudlos das vierjährige Geografie- und Mathematik-Studium durch. Nach ihrem Abschluss im Jahr 2023 suchte sie weiter nach Möglichkeiten, Krankenschwester zu werden. Ein Freund erzählte ihr vom deutschen Ausbildungsprogramm. Einzige Voraussetzung: gute Deutschkenntnisse. Als sie recherchierte, wo sie Deutsch lernen könnte, stieß sie im Internet auf die Sprachschule „Grace International“, die es unter diesem Namen nicht mehr gibt. Die Gesamtkosten für den Sprachkurs sollten 860.000 kenianische Schilling betragen, erzählt Winny Munyua, umgerechnet mehr als 5.600 Euro.

Winnys Vater Patrick, der in Narok im Westen Kenias einen kleinen Laden betreibt, war von der Summe zunächst schockiert. „Nachdem ich schon so viel in die erste Ausbildung meiner Tochter investiert hatte, war ich eigentlich nicht mehr bereit, dafür noch mehr Geld auszugeben“, erzählt er rückblickend. Aber dann habe er gesehen, wie unglücklich seine Tochter in ihrem Beruf als Lehrerin war. Außerdem rührte ihn die Hartnäckigkeit, mit der sie schon seit der Grundschule an ihrem Traum von der Krankenpflege festhielt. „Also überlegte ich, wie ich das Geld doch aufbringen könnte.“ Gegen eine Anzahlung in Höhe von umgerechnet 3.300 Euro habe er schließlich ein Stück Land verkauft. Anschließend konnte sich Winny bei der Sprachschule anmelden und bekam Online-Deutschkurse in Kooperation mit einer deutschen Sprachschule versprochen.

Doch als sie das Sprachniveau B1 erreicht hatte, wurde sie plötzlich aus den Online-Kursen ausgesperrt. Wie sich herausstellte, hatte die kenianische Agentur die

Kursgebühr nicht an die deutsche Sprachschule weitergeleitet. Winny Munyua warnt nach dieser Erfahrung eindringlich vor betrügerischen Vermittlungsagenturen: „Betrüger wird es immer geben. Aber man sollte nicht zulassen, dass junge Menschen ihre Träume verlieren oder ihre Wünsche einfach aufgeben, weil sie unter Depressionen und Stress leiden, die dadurch entstehen, dass man sie belügt.“³⁷

Winny hatte nach dieser extrem schlechten Erfahrung im weiteren Verlauf Glück: Sie konnte ihre Sprachkurse und Prüfungen über das Goethe-Institut abschließen. Bei der Internetrecherche stieß sie auf die Vermittlungsagentur Springboard Kenia, die ihr einen Ausbildungsplatz in einem deutschen Krankenhaus vermittelte – ohne Kosten für Winny. Eine Vermittlungsgebühr zahlen nur die künftigen Arbeitgeber. „Das lief dann alles sehr glatt, unglaublich schnell“, sagt sie erleichtert. Ende 2024 hat sie ihre Ausbildung zur Krankenpflegerin in Oldenburg begonnen. Auch wenn sie von einem anstrengenden Pflegealltag voller Härten berichtet, habe sie ihren Weg nach Deutschland nie bereut: „Ich fühle mich in diesem Beruf genau richtig. Ich gebe mein Bestes, weil es genau das ist, was ich schon immer machen wollte.“

Wie gelingende Arbeitsmobilität aussieht

Damit die Einwanderung von Auszubildenden oder Fachkräften ein Erfolg wird, sind ein gutes „Onboarding“ und Bindungen wichtig. Aber auch eine gute Vorbereitung auf das Leben in Deutschland, die über den Spracherwerb deutlich hinausgeht. Das ist der Grundgedanke eines Pilotprojekts, das der Hotel- und Gaststättenverband (DEHOGA) in Bayern gemeinsam mit der Deutschen Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) umsetzt. In dem Pilotprojekt „Talent Gateway“ werden kenianische Teilnehmende mehrere Monate lang gezielt auf eine duale Ausbildung in Deutschland vorbereitet. Das Programm bringt mehrere Partner zusammen, darunter mit dem Kiambu National Polytechnic eine staatliche Berufsbildungseinrichtung, die DEHOGA Bayern, das Staatliche Berufliche Schulungszentrum Erding und die GIZ als technische Unterstützung. Das Modell umfasst die Auswahl der Kandidat*innen; diese erhalten eine sprachliche Ausbildung, fachliche Orientierung und interkulturelle Vorbereitung vor der Ausreise. Die Vorbereitungsphase dauert laut Horst Bauernfeind von der GIZ in Kenia zwischen drei und zwölf Monaten, „je nachdem, wie gut die Deutschkenntnisse sind“.

Die erste Kohorte bestand aus 18 jungen Leuten, die ihre Ausbildung im August oder September 2026 in Bayern beginnen sollten. „Wir wollen, dass sie bleiben“, betont Catherine Karanja von der DEHOGA Bayern.³⁸ Bei Investitionen von mehreren Tausend Euro pro Auszubildendem aus einem Drittstaat bedeutet es für die Arbeitgeber in der Regel einen erheblichen wirtschaftlichen Verlust, wenn Azubis nach kurzer Zeit abbrechen. Sie zu halten, erfordert allerdings Einsatz. Horst Bauernfeind von der GIZ ist

37 Im Interview mit der Autorin am 20.2.2026

38 Im Interview mit der Autorin am 26.2.2026

davon überzeugt, dass Migration nach Deutschland keine „Plug-and-Play-Lösung“ ist. Gerade weil Deutschland großen Wert auf Integration und langfristige Perspektiven lege, sei es „nicht damit getan, dass man das rein dem Markt, also kommerziellen Vermittlern, überlässt“. Aus seiner Sicht braucht es unterstützende Projekte und womöglich auch frei zugängliche Beratungsstellen, weil das Scheitern ohne solche Zusatzstrukturen sehr naheliege.³⁹

Auch Karin Köstlmeier vom Bräustüberl Weihestephan in Freising und Gabi Dreisbach, Geschäftsführerin bei Zeller's Quartier in Königsbrunn, sehen in der guten Betreuung der kenianischen Auszubildenden die Voraussetzung dafür, dass das Modell überhaupt funktionieren kann. „Wir sind ja jetzt irgendwie deren Familie“, sagt Karin Köstlmeier über Auszubildende aus Drittstaaten. Wer junge Menschen aus dem Ausland ausbilde, müsse weit mehr leisten als bloße fachliche Anleitung. Es gehe auch darum, gegebenenfalls schulisch nachzuhelfen und in persönlichen Krisen zu unterstützen.⁴⁰

Gabi Dreisbach versteht die Aufnahme kenianischer Azubis ebenfalls ausdrücklich als Beziehungs- und nicht nur als Arbeitsverhältnis: „Es sind ja Menschen, die ihr bisheriges Leben in Kenia lassen und hier total neu anfangen.“ Daraus leite sich für die Arbeitgeber*innen und für das neue Umfeld im Betrieb eine Verantwortung ab. Wie wichtig es ist, sich um die jungen Menschen zu kümmern, hat Gabi Dreisbach durch gescheiterte frühere Ausbildungsverhältnisse mit Menschen aus Drittstaaten gelernt. Wenn die jungen Leute alleine gelassen worden seien, sei das Risiko höher gewesen, dass sie überfordert würden, sich umorientierten oder den Ausbildungsplatz verließen.

Onboarding als Integrationsarbeit

Zum „Onboarding“ gehört für Köstlmeier und Dreisbach auch die ganz konkrete Alltagshilfe. Köstlmeier nennt als Beispiele Behördengänge, die Wohnraumbeschaffung, die Hilfe bei Versicherungsabschlüssen, aber auch soziale Orientierung. Gerade kleine oder familiengeführte Häuser könnten mit diesen Aufgaben schnell überfordert sein, weil ihnen die zeitlichen Ressourcen dafür fehlten. Wie wichtig diese Alltagshilfe ist, wird schnell klar, wenn man sich die Engpässe auf dem deutschen Wohnungsmarkt vor Augen führt, gerade in Ballungszentren. Karin Köstlmeier zufolge mietet ihr Betrieb für Azubis aus Drittstaaten Unterkünfte an, richtet sie voll ein und trägt den Großteil der Kosten selbst, weil sich die Azubis die realen Wohnkosten von ihrem Lehrgeld nicht leisten könnten. „Wir investieren da pro Auszubildendem locker noch mal rund 1.000 Euro, um den überhaupt hier zu haben. Pro Monat.“

Für eine gute soziale Anbindung möchte Dreisbach bereits in Deutschland lebende Kenianer*innen um Unterstützung bitten. Die kulturelle Nähe sei für die Neuankömmlinge sicher hilfreich, ist sie überzeugt. Eine in ihrem Ort lebende Kenianerin habe

39 Im Interview mit der Autorin am 17.3.2026

40 Im Interview mit der Autorin am 20.3.2026

dafür bereits zugesagt. Karanja von der DEHOGA verweist darüber hinaus auf institutionalisierte Hilfen, die über den einzelnen Betrieb hinausgehen. In anderen Projekten habe man beispielsweise WhatsApp-Gruppen eingerichtet, um Fragen der Auszubildenden möglichst schnell beantworten und Diskrepanzen zeitnah klären zu können.

Köstlmeier berichtet aus eigener Erfahrung, dass die Integration von Fachkräften durchaus erfolgreich sein kann. Ihr Betrieb arbeite seit 2019 mit Auszubildenden aus Drittstaaten; 80 Prozent der ausgebildeten Fachkräfte seien geblieben. Ein Ergebnis harter Arbeit – und erheblicher Investitionen. Und am Ende eine Win-win-Situation, da viele Arbeitgebende in der Gastronomie ohne zugewandertes Personal den Betrieb gar nicht mehr im bisherigen Umfang aufrechterhalten könnten. Die Zahlen unterstreichen das: Köstlmeier zufolge hat das Bräustüberl Weihestephan in Freising 50 Mitarbeitende mit rund 15 Nationalitäten. „Und ich sage es ganz ehrlich: Ohne die hätten wir unser Geschäft nach Corona gar nicht so weiterbetreiben können, wie wir es führen, also sieben Tage Öffnungszeiten von morgens bis nachts.“

Im Zeller's Quartier in Königsbrunn arbeiten Gabi Dreisbach zufolge insgesamt 50 Mitarbeitende aus 13 Nationen. Davon sei „die Hälfte, bisschen mehr als die Hälfte wahrscheinlich“, deutsch. „Ohne die ausländischen Kräfte könnten wir zumachen.“ Entsprechend klar stelle sie sich vor ihre Mitarbeitenden. Dreisbach schildert, dass sie ausländische Mitarbeitende den Gästen teils aktiv vorstellt und im Fall von abwertenden Reaktionen klar Partei für sie ergreift. „Ich gehe manchmal einfach an den Tisch und sage: Heute Abend werden Sie von Sahin bedient. Das ist unser Mitarbeiter aus Afghanistan, der ist schon neun Jahre da. Er ist einer meiner besten Mitarbeiter. Lassen Sie sich von ihm verwöhnen.“ Dass die beiden kenianischen Auszubildenden, die sie im August 2026 erwartet, ablehnende Reaktionen zu befürchten hätten, glaubt sie daher nicht. „Wenn jemand was sagen würde, dann war er das letzte Mal bei uns zu Gast. Da stehen wir voll und ganz hinter unseren Mitarbeitern.“ Allerdings seien die letzten rassistischen Bemerkungen schon etliche Jahre her. „Solche Leute kommen schon gar nicht mehr zu uns, weil sie genau wissen, wo wir stehen.“

Zwischen Chance, Einsamkeit und Diskriminierung

Von der Erfahrung, dass sich ihre Chef*innen oder Kolleg*innen vor sie stellen, berichten auch einige der Kenianer*innen in den Interviews für diese Studie.

Die 22-jährige Terry Omboga beschreibt ihre Kolleg*innen und Vorgesetzten in dem Krankenhaus, in dem sie seit Oktober 2024 eine Ausbildung macht, insgesamt als unterstützend. Außerdem gebe es Gesprächsangebote, sie spricht von „counselling“. „Sie hören uns zu, reflektieren nach belastenden Vorfällen mit uns, was geschehen ist, und versuchen, uns so gut wie möglich zu unterstützen“, erzählt Terry Omboga. Insgesamt berichtet sie von einigen Erfahrungen mit Diskriminierung: Kolleginnen hätten ihr zusätzliche Arbeit zugeschoben, weil sie annahmen, sie werde sich wegen ihrer Position und Sprache weniger wehren. Zudem erzählt sie von Patient*innen, die sagten: „Fass mich nicht an, du bist schwarz“, oder „eine deutsche Krankenschwester“

verlangten. Gleichzeitig beschreibt sie, dass sie mit der Zeit eine gewisse Widerstandsfähigkeit entwickelt habe und dass Reflexion, Unterstützung durch andere migrantisches Kolleg*innen und das Eingreifen von Vorgesetzten halfen, solche Erfahrungen einzuordnen.

Brian Germanen, der ebenfalls eine Ausbildung zum Krankenpfleger macht, beschreibt ebenfalls rassistische Erfahrungen.⁴¹ So habe er eine ausländerfeindliche Bemerkung der Ehefrau eines Patienten mitgehört. Der Patient habe ihn später angesprochen und sich für das Verhalten seiner Frau entschuldigt.

In den Interviews zeigt sich insgesamt ein differenziertes Bild: Rassismus wird durchaus erlebt in Beruf und Alltag, aber nicht von allen Betroffenen immer als persönliche Kränkung gedeutet. Einige Interviewte relativieren rassistische Vorfälle bewusst oder bewerten sie nicht sofort als gezielten Angriff auf die eigene Person. So sagt Brian Germanen: „Ich mag es nicht so, dass ich jede schlechte Begegnung als Rassismus bezeichne“, und ergänzt: „Es kann sein, dass jemand nur einen schlechten Tag gehabt hat.“ Ähnlich formuliert es Emmanuel Chebon,⁴² der in Berlin eine Ausbildung zum Krankenpfleger macht. Er wolle Erlebnisse „nicht als persönliche Beleidigung wahrnehmen“, sondern deute sie eher so, dass die betreffende Person „vielleicht nicht gebildet ist oder noch nicht viele Erfahrungen gemacht hat“.

Die 38-jährige Mathilda,⁴³ die in Bonn eine Pflegeausbildung macht, beschreibt ebenfalls, dass Diskriminierung vor allem im Alltag stattfinde und nicht am Arbeitsplatz. Und sie ergänzt sogar: „Ich muss ehrlich sagen, dass ich von Deutschen noch nie diskriminiert worden bin.“ Zugleich beschreibt sie eine eher pragmatische Haltung gegenüber solchen Erlebnissen: „Du musst einfach lernen, mit deinem Umfeld klarzukommen. Nicht jeder wird dich mögen, und das ist auch in Ordnung so.“

In den Interviews sind viel Ehrgeiz und Disziplin zu spüren, Disziplin im Umgang mit dem Gefühl der Einsamkeit und dem Verlust der Heimat. Die 22-jährige Terry Omboga sagt über ihr Leben in Deutschland: „Du musst dein eigenes Glück finden“ und „in Deutschland musst du sehr unabhängig sein“. Den Neuanfang empfand sie als hart, was aber auch ihre Reifung beschleunigt habe: „Ich würde sagen, das hat mir wirklich geholfen, erwachsen zu werden.“ Im Alltag brauche man oft eine „dicke Haut“. Auf die Frage, ob sie es bereue, nach Deutschland gekommen zu sein, antwortet Terry Omboga: „Nicht wirklich. Aber man fühlt sich halt häufig einsam.“ Ihr fehlt weniger Unterhaltung als Vertrautheit: die Familie, spontane Besuche, das Selbstverständliche von Nähe.

Noch deutlicher wird das bei der 38-jährigen Mathilda, die ihre zwei Kinder in Kenia bei ihrer Mutter zurücklassen musste, um die Ausbildung zur Pflegerin machen zu können. Die beiden sind 7 und 14 Jahre alt. „Ich habe meine Kinder seit einem halben

41 Im Gespräch mit der Autorin am 21.2.2026

42 Im Interview mit der Autorin am 23.2.2026

43 Mathilda ist nicht der richtige Name, die 38-Jährige möchte anonym bleiben.

Jahr nicht mehr gesehen“, sagt sie. „Wir telefonieren jeden Tag, aber das ist natürlich nicht dasselbe.“ Die Trennung von den Kindern sei der höchste Preis dafür, die Berufsausbildung in Deutschland machen zu können. Sie hofft, nach der Ausbildung genug zu verdienen, um die beiden nach Deutschland holen zu können. Mathilda hat in Kenia Wirtschaftswissenschaften studiert und abgeschlossen. Anschließend fand sie Arbeit in der Unternehmensentwicklung des AG German Institute. Trotzdem dachte sie über einen Berufswechsel nach und hatte schon lange den Wunsch, nach Deutschland zu gehen. In ihrer Vorstellung gehörten zur deutschen Kultur Verlässlichkeit und Ordnung, was sie bewundere. Als sich über Springboard Kenia die Chance bot, in Deutschland eine Pflegeausbildung zu machen, entschied sie sich dafür, auch in der Hoffnung auf bessere berufliche Perspektiven.

Die Männer zeichnen meist ein anderes Bild von ihrem Leben in Deutschland. Brian Germanen sagt, er habe genug Kontakte und ein soziales Umfeld: Freunde in seinem Ausbildungsjahrgang, außerdem besucht er einen Bibelkreis, Gottesdienste und Musikgruppen. Auch Emmanuel Chebon in Berlin schildert eher, was gegen Einsamkeit hilft. Im Winter bleibe er wegen des Wetters zwar oft zu Hause, doch zugleich habe er viele deutsche und internationale Freunde; man treffe sich auf einen Kaffee oder gehe ins Museum. Insgesamt ist Einsamkeit in den Gesprächen kein Randthema, sondern erscheint als Teil des Preises, den viele für Ausbildung, Einkommen und Zukunftschancen zahlen. Viele vermissen die Heimat und ihre Familien.

Warum Migration für Kenia mehr ist als Arbeitsmarktpolitik

Ein weiteres wichtiges Thema ist für alle Migrant*innen, ihren Familien oder sogar der gesamten Dorfgemeinschaft in Kenia zu helfen. Bis auf Mathilda, die ihre Mutter und ihre Kinder in Kenia mit monatlich 400 Euro unterstützt, schicken die meisten keinen monatlichen Festbetrag, sondern unterschiedliche Summen, je nach Bedarf und eigener Zahlungsfähigkeit.

Solche Überweisungen nach Hause sind üblich. Nach offiziellen Angaben liegen die sogenannten Rücküberweisungen aus der weltweiten Diaspora nach Kenia bei rund 5 Milliarden US-Dollar im Jahr 2025.⁴⁴ Laut Fridah Kabuko⁴⁵ von der GIZ machen die Rücküberweisungen rund 4 Prozent des Bruttoinlandsprodukts aus.⁴⁶ Früher habe der Anteil eher bei 3 Prozent gelegen, er sei in den vergangenen zwei Jahren deutlich gestiegen. Damit ist die Summe höher als das Budget der öffentlichen Entwicklungszusammenarbeit und ausländische Direktinvestitionen zusammen. Die Überweisungen aus der Diaspora haben also eine enorme wirtschaftliche Bedeutung und sind ein

44 <https://kenyanwallstreet.com/kenya-diaspora-remittances-top-us-5-billion-for-first-time-in-2025>

45 Im Gespräch mit der Autorin am 23.2.2026

46 Das zeigen die Zahlen der Weltbank: <https://data.worldbank.org/indicator/BX.TRF.PWKR.DT.GD.ZS?locations=KE>

Für den Vergleich mit den Direktinvestitionen eignet sich diese Quelle: <https://kenyanwallstreet.com/diaspora-remittances-kenyas-biggest-source-of-foreign-inflows-hit-all-time-high-in-2024>

weiterer Grund dafür, dass die Arbeitskräftemigration von Kenianer*innen ins Ausland für die kenianische Regierung gewinnbringend ist.

Die meisten Überweisungen der Auslands-Kenianer*innen fließen Fridah Kibuko zufolge in den Konsum. Im Auftrag des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) setzt die GIZ mit WIDU.africa⁴⁷ ein Förderinstrument ein, das Rücküberweisungen aus der afrikanischen Diaspora stattdessen gezielt in produktive Investitionen lenken soll, etwa für Gründungen. Das Fördermodell von WIDU ist so aufgebaut, dass die Person im Ausland und der*die geförderte Kenianer*in jeweils ein Viertel der Investition tragen, während die GIZ die andere Hälfte der Gesamtinvestition übernimmt. Außerdem stellt sie zusätzlich Coaching bei der Unternehmensgründung oder -erweiterung bereit. Das Programm ist regional angelegt, allein in Kenia unterstützt die GIZ damit laut Fridah Kibuko mehr als 1.400 Unternehmen aus unterschiedlichen Branchen.

Empfehlungen

Die Studie zeigt, dass nicht der politische Rahmen das Hauptproblem bei erfolgreicher Arbeitsmigration/Fachkräftegewinnung aus dem Ausland ist, sondern die Umsetzung: Sprachkenntnisse, Anerkennungs- und Visaverfahren, Onboarding, Regulierung von Vermittlern und realistische Erwartungssteuerung sind wichtige Kriterien für das Gelingen. Daraus ergeben sich unterschiedliche Aufgaben für die Bundesregierung, kenianische Regierung, Arbeitgeber und Vermittlungsorganisationen.

Empfehlungen an die Bundesregierung

- **Anerkennungsverfahren standardisieren und beschleunigen.**
Mehrere Interviewpartner*innen schildern, dass die individuelle Prüfung ausländischer Berufsabschlüsse zu langsam, zu aufwendig und für Arbeitgeber schwer kalkulierbar ist.
- **Bundeseinheitliche Regeln für Ausländerbehörden schaffen.**
Gerade beim Übergang von Ausbildungs- zu Beschäftigungsvisa schildern Arbeitgeber große Unsicherheit und eine regional stark unterschiedliche Praxis.
- **Teilqualifizierungen ins Fachkräfteeinwanderungsrecht aufnehmen.**
Aus Sicht der Arbeitgeber würden modulare, arbeitsplatznahe Qualifizierungen viele fachliche Engpässe besser abbilden als die volle Anerkennung ganzer Berufsbilder.
- **Deutschförderung im Herkunftsland ausbauen.**
Mehrere Befragte nennen Sprachkenntnisse als zentrale Voraussetzung für Erfolg;

⁴⁷ <https://widu.africa>

zugleich gibt es wenige hochwertige Sprachkurse und Kapazitäten für Zertifizierung.

- **Willkommens- und Beratungsstrukturen flächendeckend fördern.**
Integration scheitert nicht nur an Arbeit, sondern oft an Wohnraum, Krankenversicherung, Bankkonto, Behördenkontakten und sozialer Anbindung.
- **Mehr politisches Engagement für eine optimierte Verwendung von Rücküberweisungen,** die bisher überwiegend in den Konsum fließen. Das GIZ-Projekt WIDU.Africa⁴⁸ ist ein Beispiel dafür, wie mithilfe von Remittances Beschäftigungsmöglichkeiten geschaffen werden können.

An die kenianische Regierung

- **Betrug im Rekrutierungsmarkt weitaus konsequenter verfolgen.**
In mehreren Interviews ist von hohen Zahlungen an dubiose Agenturen ohne Gegenleistung die Rede; hier ist ein viel aktiveres staatliches Vorgehen nötig.
- **Realistische Informationen über Arbeit und Leben in Deutschland verbreiten.**
Einige Gesprächspartner*innen beschreiben stark überhöhte Erwartungen, vor allem hinsichtlich Einkommen, Nebenerwerb und schneller Vermögensbildung.
- **Deutsch- und Vorbereitungskurse stärker öffentlich unterstützen.**
Gute Sprachkenntnisse und Vorbereitung auf den deutschen Arbeits- und Behördenalltag werden als entscheidend beschrieben. Die kenianische Regierung ist hier weniger als alleinige Ausführungsinstanz gefragt. Sie kann jedoch den Rahmen setzen, koordinieren und mitfinanzieren, beispielsweise durch bessere Ausstattung der universitären Ausbildung von Deutschlehrer*innen. Die operative Umsetzung liegt teils bei Bildungsanbietern, Vermittlungsstrukturen und der Diaspora.

An deutsche Arbeitgeber

- **Rekrutierung nicht ohne Begleitstruktur betreiben.**
Erfolgreiche Beispiele zeigen, dass Auswahl, Vorbereitung, Unterkunft, Betreuung und gute soziale Einbindung entscheidend sind.
- **Interkulturelles Pre-Boarding und Onboarding als Standard behandeln.**
Mehrere Interviewpartner*innen betonen, dass Sprache allein nicht reicht. Es müssen auch Alltagswissen, Erwartungen, Arbeitskultur und typische Konfliktmuster im Vorfeld vermittelt werden.

⁴⁸ <https://widu.africa>

- **Aktiv rassistischen Ressentiments entgegentreten und wirtschaftlichen und interkulturellen Wert von Arbeitsmigration aktiv kommunizieren.** Beispielsweise durch die direkte Ansprache von Kund*innen oder Gästen.
- **Mit seriösen Partnern arbeiten und keine Direktangebote ungeprüft annehmen.** Arbeitgeber*innen berichten, dass sie aus Mangel an Erfahrung leicht auf zweifelhafte Vermittler hereinfliegen können.
- **Wohnraum und soziale Einbindung aktiv mitorganisieren.** Gerade in den ersten Monaten können eine Unterkunft, Begleitung zu Behörden und Ansprechpersonen im Betrieb ausschlaggebend sein.
- **Langfristige Perspektiven bieten, statt allein kurzfristige Lücken zu schließen** Interviews mit Arbeitgebenden und Migrant*innen deuten darauf hin, dass Bindung eher gelingt, wenn Ausbildung, Anschlussvertrag und Entwicklungsmöglichkeiten transparent und langfristig angelegt sind.

An Vermittlungs- und Durchführungsorganisationen

- **Best-Practice-Modelle wie eng begleitetes Recruiting ausbauen.** Von Migrant*innen und Arbeitgebern werden Verfahren positiv hervorgehoben, bei denen Bewerber*innen Schritt für Schritt begleitet, sprachlich geprüft und auf Interviews, Visum und Ankunft vorbereitet werden.
- **Besseres Erwartungsmanagement.** Mehrere Stimmen betonen, dass Frustration oft aus falschen Vorstellungen über Einkommen, Steuern, Wohnkosten und Alltagsrealitäten entsteht.
- **Monitoring nach der Einreise stärken.** Nicht nur die Vermittlung, sondern auch die ersten Monate in Deutschland entscheiden über Stabilität, Ausbildungsabbruch oder Weiterwanderung.

2. Georgien und Deutschland: Faire oder prekäre Arbeit?

Dr. Tigran Petrosyan

Einleitung

„Was in Deutschland ein Job ist, bedeutet in Georgien oft zwei oder drei.“ Manana Kharaishvili wiederholt diesen Satz immer wieder. Heute arbeitet sie als Pflegekraft in Deutschland. In Georgien reichte eine Stelle nie aus: Um über die Runden zu kommen, pendelte sie zwischen zwei Kliniken, Schicht für Schicht, Tag für Tag. Arbeit war dort kein Beruf, sondern ein Überlebensmodus.

Jeden Monat schickt sie 200 bis 300 Euro nach Hause. Ohne diese Unterstützung kämen ihre Eltern finanziell nicht aus. „Meine Mutter hat gesundheitliche Probleme, deshalb ist diese Hilfe lebenswichtig“, sagt sie.

Kharaishvili ist kein Einzelfall. Jede*r vierte*r Georgier*in lebt mittlerweile im Ausland. 2023 verließen 163.480 Menschen das Land – so viele wie in keinem anderen Jahr der vergangenen zwei Jahrzehnte.⁴⁹ Deutschland ist dabei zu einem der wichtigsten Zielländer geworden: für Arbeit, Ausbildung, manchmal auch für Asyl. Durch die große Abwanderung blutet die Republik im Südkaukasus langsam aus. Zurück bleiben alte Menschen und Kinder, die ohne ihre Eltern aufwachsen. Was treibt so viele Menschen in die Ferne? Und was erwartet sie in Deutschland wirklich? Warum nehmen so viele Georgier*innen prekäre Jobs und rechtliche Unsicherheiten in Kauf, um in Deutschland zu arbeiten? Und wie ließe sich Migration fairer, sicherer und transparenter gestalten – für alle Beteiligten? Welche politischen, gesellschaftlichen und rechtlichen Maßnahmen sind notwendig, um Ausbeutung zu verhindern und die Rechte von Arbeitsmigrant*innen zu stärken?

Um das herauszufinden, wurden zwischen November 2025 und Januar 2026 insgesamt 25 Interviews und Hintergrundgespräche mit georgischen Pfleger*innen und Saisonarbeiter*innen, mit Au-pairs und Bauarbeiter*innen geführt. Mit Menschen, die im Land geblieben sind, und solchen, die zurückgekehrt sind. Dazu kamen Gewerkschafter*innen aus beiden Ländern, Berater*innen von Anlaufstellen für Migrant*innen, Jurist*innen und Soziolog*innen.

Dabei wurde sichtbar: ein System, in dem legale Wege nicht automatisch mit fairen Bedingungen gleichzusetzen sind. Ein System, in dem Vermittlungsagenturen Geld

49 Unter den 245.064 Personen, die 2024 auswanderten, befanden sich 163.480 georgische Staatsbürger, 35.344 russische Staatsbürger, 7.675 ukrainische Staatsbürger, 7.049 türkische Staatsbürger, 4.537 belarussische Staatsbürger, 3.274 indische Staatsbürger und 23.538 Staatsbürger anderer Länder, und 167 waren staatenlos. <https://www.geostat.ge/media/61879/Number-of-Population-as-of-January-1%2C-2024.pdf>

verdienen, Arbeitgeber billige Arbeitskräfte bekommen – und die Migrant*innen oft die Leidtragenden sind.

Wie sehen die offiziellen Wege nach Deutschland überhaupt aus? Seit 2017 können Georgier*innen visafrei in den Schengen-Raum einreisen – allerdings nur für 90 Tage innerhalb von sechs Monaten. Wer länger bleiben, studieren oder dauerhaft arbeiten will, braucht ein Visum. Seit Juni 2024 gibt es die „Chancenkarte“ der Bundesregierung. Anerkannte Fachkräfte dürfen auch ohne festen Arbeitsvertrag einreisen und vor Ort eine passende Stelle suchen. Doch 2024 erhielten gerade einmal 20 Georgier*innen eine Chancenkarte, 2025 waren es rund 90. Zum Vergleich: Studienvisa werden für Georgier*innen deutlich häufiger vergeben – 2025 waren es 600, Tendenz steigend. Ausbildungsvisa dagegen gehen zurück: von 250 (2023) auf 160 (2025).⁵⁰ Darüber hinaus gibt es illegale Beschäftigung und weiterhin relativ hohe Asylzahlen.

Faire Arbeit oder billige Arbeitskräfte?

2023 unterzeichneten Deutschland und Georgien eine Migrationsvereinbarung. Das offizielle Versprechen der Bundesregierung: die Arbeits- und Lebensbedingungen georgischer Migrant*innen zu verbessern. Georgier*innen, die bereits irgendwo in der EU unter prekären Bedingungen arbeiten, sollen den „Ausstieg aus prekären Arbeitsverhältnissen“ schaffen – durch legale Beschäftigung in Deutschland.⁵¹ Joachim Stamp, Sonderbevollmächtigter für Migrationsabkommen, erklärte 2024 auf Anfrage der Linken im Bundestag: Das Abkommen ziele vor allem auf jene Georgier*innen ab, die sich bereits in der EU aufhalten, dort aber schlecht behandelt würden.

Die Idee an sich klingt gut: Migration gezielt steuern, legale Wege ausbauen, Saisonarbeit stärken, Bildungsaustausch fördern. Gleichzeitig soll irreguläre Migration bekämpft werden – durch Maßnahmen gegen Schleusung, Menschenhandel und Dokumentenmissbrauch.⁵²

Doch in der Praxis landen viele dieser Arbeitskräfte in Sektoren, die auch in Deutschland für Ausbeutung und Arbeitsrechtsverletzungen bekannt sind, etwa Saisonarbeit und Pflege. Das Abkommen verspricht, Menschen aus prekären Verhältnissen zu holen. Tatsächlich bringt es sie oft in ähnlich unsichere – manchmal sogar noch schlechtere – Arbeitsverhältnisse.

Es ist ein Deal, bei dem vor allem zwei Seiten profitieren: Deutschland gewinnt billige Arbeitskräfte für strukturell unterbezahlte Bereiche. Georgien profitiert von Lohntransfers aus Deutschland, die das marode System stabilisieren. Und die Migrant*innen? Für sie bedeutet das System oft eine hohe Belastung.

50 Mitteilung des Auswärtigen Amtes, basierend auf Daten der deutschen Botschaft in Tbilissi, auf eine Anfrage vom 8. Januar 2026 im Rahmen dieser Studie

51 https://www.recht.bund.de/bgb1/2/2024/14/regelungstext.pdf?__blob=publicationFile&v=2

52 https://www.recht.bund.de/bgb1/2/2024/14/regelungstext.pdf?__blob=publicationFile&v=2

Georgien: Keine Arbeit, keine Perspektive

Doch warum verlassen so viele Georgier*innen ihre Heimat? Viele kämpfen in Georgien mit existenziellen finanziellen Problemen. Offiziell liegt die Arbeitslosenquote dort bei 13,3 Prozent.⁵³ Doch Expert*innen vermuten, dass die Realität deutlich düsterer aussieht. Eine Umfrage des Caucasus Research Resource Centers (CRRC) von 2024 zeigt, dass jede*r Zweite angibt, überhaupt keine Arbeit zu haben.⁵⁴ Knapp 40 Prozent aller Haushalte sind verschuldet.⁵⁵ Mehr als 708.000 Menschen – jede*r Fünfte – leben von staatlicher Sozialhilfe. Es ist die höchste Zahl, die jemals verzeichnet wurde.⁵⁶ Eine Studie des National Democratic Institute aus dem Jahr 2023 hat georgische Migrant*innen nach ihren Motiven, das Land zu verlassen, gefragt: 65 Prozent nannten „niedrige Löhne“, 56 Prozent „fehlende Arbeitsplätze“.⁵⁷

Auch in den Interviews für diese Studie war die Antwort auf die Frage nach dem Grund fürs Weggehen fast immer dieselbe: „Geld verdienen.“ Viele berichteten von fehlenden beruflichen Perspektiven, schlechter Bezahlung, maroder Gesundheitsversorgung, dazu die instabile politische Lage. Sie wollen endlich finanziell unabhängig sein oder ihren Kindern in Deutschland eine bessere Zukunft ermöglichen.

Manana Kharashvili kennt diese Verzweiflung. Die 34-Jährige stammt aus Abchasien, jener abtrünnigen Region, die Georgien nicht mehr kontrolliert. „Wir arbeiten in Georgien doppelt so viel, aber verdienen fast nichts“, sagt sie. Zwei Jobs in verschiedenen Kliniken brachten ihr gerade mal 380 Euro im Monat. Heute arbeitet sie als Pflegekraft in Deutschland, verdient netto 1.800 Euro – und es wird mehr, sobald ihr Diplom anerkannt wird.

Dafür nimmt sie viel in Kauf: „Deutsche Freunde habe ich bisher keine. Mein Umfeld besteht fast ausschließlich aus Georgierinnen. Momentan konzentriere ich mich ganz auf die Arbeit, mein Pflege-Studium und den Deutschkurs – für ein Sozialleben fehlt mir die Zeit und vielleicht auch die Energie. Vielleicht kommt das später.“

Ihre Schwester lebt in Frankreich, ihr jüngerer Bruder ist ebenfalls nach Deutschland gezogen. In alle Winde zerstreute georgische Familien wie diese sind kein Einzelfall. Laut einer CRRC-Umfrage aus dem Jahr 2024 geben 58 Prozent der Georgier*innen an, einen nahen Verwandten im Ausland zu haben.⁵⁸

Manchmal sind es nicht nur die finanziellen Zwänge, die Menschen zur Ausreise bewegen. Es sind auch die Strukturen und das Gefühl, chancenlos zu sein.

Ana Khurtsidze, 25, arbeitete in Kutaisi im Bankwesen, bevor sie als Au-pair nach Deutschland kam. „In Georgien – insbesondere in den Regionen Georgiens außerhalb

53 Die Daten beziehen sich auf das dritte Quartal 2025. <https://www.geostat.ge/en/modules/categories/683/Employment-Unemployment>

54 <https://caucasusbarometer.org/en/cb2024ge/HAVEJOB/>

55 <https://caucasusbarometer.org/en/cb2024ge/DEBTSHH/>

56 <https://bm.ge/news/agvistoshi-saarsebo-shemtseobis-mimghebta-ritskhvi-708-atasamde-gaizarda>

57 https://civil.ge/wp-content/uploads/2023/12/NDI-Georgia_GGF-poll_October_2023_Eng_VF.pdf

58 <https://caucasusbarometer.org/en/cb2024ge/FAMCLAB/>

der Hauptstadt – spielt es oft keine Rolle, wie qualifiziert man ist. Ohne Beziehungen ist es fast unmöglich, einen Job zu bekommen. Das empfand ich immer als ungerecht.“

Tinatin Khonelidze, 26, hat Wirtschaftswissenschaften studiert. Doch ihr Wissen konnte sie im Beruf nie anwenden. „Ich komme aus keiner wohlhabenden Familie. Meine Mutter ist Hausfrau, mein Vater hat einen kleinen landwirtschaftlichen Betrieb und zerlegt zusätzlich Autos, um die Teile weiterzuverkaufen“, sagt sie. Ihr jüngerer Bruder studiere und jobbe bei einem Lieferdienst.

Also suchte Tinatin ihr Glück im Ausland. Sie pendelte zwischen Georgien und Deutschland, arbeitete bei McDonald's, bei der Deutschen Post, als Au-pair – alles befristet. Mittlerweile hat sie eine feste Stelle als Flugbegleiterin bei WizzAir gefunden – in Georgien. Nebenbei gibt sie Deutschunterricht, außerdem möchte sie eine Familie gründen.

Die Vermittler: Zwischen Hilfe und Ausbeutung

Vor dem großen Schritt ins Ausland holen sich viele Georgier*innen Hilfe bei Vermittlungsagenturen. Deren Angebote sind vielfältig und umfangreich – zugleich aber oft nur schwer überschaubar und kaum reguliert. Die Kosten sind nicht einheitlich festgelegt. In einigen Fällen berichten Arbeitsmigrant*innen, dass sie nichts zahlen mussten, weil Arbeitgeber und Vermittlungsagenturen die Kosten unter sich regelten. In anderen Fällen müssen die Arbeitskräfte ihre Reise oder Tickets selbst bezahlen.

Offiziell sind in Georgien 21 Agenturen zertifiziert: zwölf in Tbilissi, acht in der Region Imereti, eine in Kachetien.⁵⁹ Sie vermitteln Pflegekräfte an deutsche Kliniken, Au-pairs an Familien, Saisonarbeiter*innen an Bauernhöfe. Manche organisieren auch Ausbildungsplätze bei McDonald's oder Jobs in Hotels und Fabriken.

Ketevan Barateli bezweifelt jedoch, dass viele georgische Arbeitsvermittlungsagenturen die gesetzlichen Anforderungen tatsächlich erfüllen oder vom Staat zertifiziert sind. Sie arbeitet in Tbilissi als Beraterin im Programm „Vorbereitet und erfolgreich nach Deutschland – Migrationsberatung vor der Einreise“, einem von der EU und Deutschland finanzierten Angebot für Menschen, die nach Deutschland auswandern möchten. Träger des Programms ist die Diakonie Deutschland. „Manche Personalvermittler*innen raten sogar qualifizierten Ärzt*innen, eine dreijährige Pflegeausbildung zu machen“, erzählt sie. „Stellen Sie sich vor, was für einen enormen Rückschritt das für einen ausgebildeten Arzt bedeutet“, sagt sie. Unseriöse Agenturen würden bewusst falsche Informationen verbreiten und behaupten, man könne in Deutschland nur in Bereichen wie Pflege, Hotelmanagement oder Gastronomie lernen und arbeiten. So sei etwa einem Mathematiker eine Pflegeausbildung angeboten worden – obwohl dies überhaupt nicht seinem beruflichen Profil entsprach.

59 <https://labourmigration.moh.gov.ge/certified.php?id=10>

Und die Situation kann auch gefährlich werden. Ledi Tauchmann, Gründerin der Vermittlungsagentur Medicjobline in Nordrhein-Westfalen, erinnert sich an Hilferufe georgischer Frauen. Eine Vermittlerin aus Baden-Württemberg hatte ihre Angebote in georgischen Facebook-Gruppen gepostet. Die Frauen meldeten sich, kamen nach Deutschland und landeten als Pflegehilfen in privaten Haushalten. „Einige von ihnen wussten nicht einmal genau, wo sie sich befanden“, erzählt Tauchmann. „Die Frauen berichteten, dass ihre Vermittlerin sie unter Druck setzte und bedrohte. Sie wollten nur noch raus und gerettet werden.“

Gerade in der häuslichen Pflege ist das Risiko, ausgebeutet zu werden, enorm. Frauen arbeiten oft allein in Privathaushalten, manchmal wohnen sie dort auch. Sie sind isoliert, die Arbeitsverhältnisse kaum kontrolliert. Deshalb arbeitet Medicjobline nach eigenen Angaben nur direkt mit Kliniken zusammen, nicht mit Privathaushalten.

Doch nicht nur auf Facebook tummeln sich dubiose Vermittler*innen. Auch offiziell wirkende Agenturen spielen falsch. Raisa Liparteliani, Präsidentin des Georgischen Gewerkschaftsbundes (GTUC) in Tbilissi, erzählt von acht Student*innen, für die ihre Gewerkschaft derzeit zwei georgische Agenturen verklagt. „Ihnen wurden drei Monate Arbeit versprochen. Als sie in Deutschland ankamen, fanden sie über einen Monat lang weder Arbeit noch eine Unterkunft. In dieser Zeit mussten sie trotzdem Miete und Essen zahlen. Dann arbeiteten sie zwei Monate – aber das Geld reichte nicht mal, um die Kosten des ersten Monats zu decken.“ Die Gewerkschaft fordert nun Reisekosten und ein Monatsgehalt zurück.

Ein anderer Fall: 16 Studierende sollten in einer Schokoladenfabrik arbeiten. Stattdessen wurden sie in ein Automobilwerk geschickt. „Die Arbeit war körperlich extrem anstrengend. Die Löhne niedriger als versprochen, die Unterkünfte schlecht“, sagt Liparteliani. Dieser Fall ging glimpflicher aus: Mithilfe deutscher Gewerkschaften bekamen die Studierenden eine vollständige Entschädigung. „Die Verantwortung lag bei beiden – beim deutschen Arbeitgeber und bei der georgischen Agentur, die den Vertrag hätte prüfen müssen.“

Viele Georgier*innen leben und arbeiten illegal in ihrem Gastland. Im Jahr 2023 stieg die Zahl der georgischen Staatsangehörigen, die sich illegal in EU-Mitgliedstaaten aufhielten, auf 24.595 Personen.⁶⁰ Vermittler*innen und Agenturen verschärfen das Problem, indem sie gegen hohe Gebühren illegale Migrationsdienstleistungen anbieten und falsche Informationen streuen.

Das Problem ist kein Zufall. Bis 2015 gab es in Georgien überhaupt keine Gesetze zur Arbeitsmigration. Erst dann entstand eine rechtliche Grundlage. Trotzdem florierte ein grauer Markt. Zahlreiche Vermittlungs-Akteur*innen agieren unkontrolliert, schließen unseriöse Verträge ab, bringen Migrant*innen in prekäre Situationen – manchmal so schlimm, dass die Rückkehr nach Georgien erschwert wird.⁶¹

60 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM%3A2024%3A571%3AFIN>

61 https://migration.commission.ge/files/ms30_eng_web2.pdf

2023 änderte Georgien sein Gesetz zur Arbeitsmigration – ein wichtiger Schritt in Richtung einer dringend erforderlichen Kontrolle.⁶² Seitdem ist es verboten, Arbeitskräfte ohne Registrierung und Zertifizierung zu vermitteln. Nur zertifizierte Agenturen dürfen laut Gesetz Arbeitskräfte vermitteln. Sie müssen halbjährlich Berichte vorlegen, ausländische Arbeitgeber prüfen, Verträge sowohl mit Arbeitgebern als auch Arbeitssuchenden abschließen.⁶³ „Seit den Reformen haben sich die Praktiken verbessert“, sagt Raisa Liparteliani vom Gewerkschaftsbund. Migrant*innen können sich jetzt an die staatliche Arbeitsaufsichtsbehörde wenden oder klagen, wenn eine Agentur ihre Pflichten verletzt. „Vorher gab es keine wirksamen Durchsetzungsmechanismen.“

Doch die Umsetzung hakt. „Die Gesetzesänderung war grundsätzlich positiv. Es gibt Registrierungsverfahren und Anforderungen. Aber in der Praxis wird das nicht konsequent durchgesetzt“, sagt Liparteliani. „In fast allen unseren Rechtsfällen sitzt eine Vermittlungsagentur auf der Anklagebank.“

Die Agenturen sollen eigentlich auch nach der Vermittlung Anlaufstelle sein – bei rechtlichen, organisatorischen oder persönlichen Problemen. Doch viele fühlen sich nach dem Vertragsabschluss nicht mehr zuständig. Die Betroffenen stehen dann allein da.

Über Umwege nach Deutschland

Und es gibt noch weitere dubiose Wege nach Deutschland. Sehr häufig werden die nötigen Dokumente über ein anderes EU-Land besorgt, etwa Polen oder Slowakei, weil die Visa-Verfahren dort oft schneller und einfacher sind als in Deutschland. Offiziell sind die Betroffenen bei einem polnischen Unternehmen angestellt, das wiederum einen Vertrag mit einem deutschen Betrieb schließt, der Arbeitskräfte anfordert. Auf dieser Grundlage reisen sie dann z. B. mit polnischem Arbeitsvisum nach Deutschland ein, um dort zu arbeiten.

„Diese Praxis ist nicht völlig illegal, aber die Arbeitsbedingungen sind deutlich schlechter, als wenn sie direkt nach Deutschland gegangen wären“, sagt Ketevan Barateli. Der Beraterin sind Fälle bekannt, in denen die Menschen gar nicht bezahlt werden. Vielen Betroffenen ist nicht bewusst, dass unehrliche Vermittlungsagenturen Dokumente fehlerhaft oder unvollständig ausfüllen. Das führt am Ende oft zu Abschiebung.

Wie solche Vermittlungswege in der Praxis aussehen, zeigt der Fall von Irakli (Name geändert). Ein Arbeitsvermittler in Kutaisi bereitete für Irakli und seinen Onkel die notwendigen Dokumente vor, damit sie über einen polnischen Arbeitgeber auf Baustellen in Deutschland arbeiten konnten. Beide erhielten ein Ein-Jahres-Visum. Doch schon die Reise nach Deutschland war chaotisch. Eigentlich sollte ihn in Warschau ein Vermittler abholen und weiter nach Deutschland bringen, aber niemand erschien. Die

62 <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/5802022?publication=0>

63 <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/5802022?publication=0>

Firma, die das Visum organisiert hatte, ließ ihn im Stich. „Tagelang wurde ich zwischen sechs Städten hin- und hergeschickt, ohne klare Informationen. Und nur belogen“, erzählt er. Ein Bekannter nahm ihn mit nach Bernau nahe Berlin, wo ein Freund Renovierungsarbeiten an seinem Haus vorhatte und kurzfristig Hilfe brauchen konnte. „So fand ich zumindest vorübergehend eine Unterkunft und Arbeit.“

Von dort gelangte Irakli schließlich zu seinem eigentlichen Einsatz in Essen. Dort arbeitete er im Wald, fällte Bäume und verteilte Brennholz. „Ich hatte keinen Vertrag, nur eine mündliche Vereinbarung. Ich arbeitete acht Stunden am Tag. Für den ersten Job bekam ich 12 Euro pro Stunde, für den zweiten 10 Euro“, erzählt er. Trotz der völlig chaotischen Umstände würde er erneut ins Ausland gehen – wenn die Agentur diesmal zuverlässig und gut organisiert wäre. Jetzt wartet er in Georgien darauf, dass sich eine neue Gelegenheit ergibt.

Viele Menschen akzeptieren so wie Irakli schlechte Bedingungen und wären trotz schlimmer Erfahrungen bereit, erneut ins Ausland zu gehen. Denn die meisten Migrant*innen kennen ihre Rechte in Deutschland nicht. Und selbst wenn sie darüber aufgeklärt wären, hätten sie keine echte Alternative zur Arbeit in Deutschland – denn in Georgien wartet nur die Arbeitslosigkeit.

Für eine Saison auf deutsche Felder

In der Hoffnung auf schnell verdientes Geld entscheiden sich einige für die Saisonarbeit in Deutschland. Seit Februar 2021 dürfen Georgier*innen legal als Saisonarbeiter*innen in der deutschen Landwirtschaft arbeiten – maximal 90 Tage. Georgien war das erste Drittland, mit dem Deutschland ein solches Programmvorhaben abschloss.⁶⁴ Ein Pilotprojekt, das zeigen sollte: Legale Migration funktioniert. Doch das Programm kam nie richtig in Fahrt.

Bis heute haben sich zwar über 100.000 Georgier*innen auf der offiziellen Registrierungsplattform angemeldet.⁶⁵ Aber tatsächlich kommen nur wenige. 2024 arbeiteten laut georgischer staatlicher Agentur für Beschäftigungsförderung gerade mal 1.296 Georgier*innen⁶⁶ legal in der deutschen Landwirtschaft – obwohl das Kontingent dem Abkommen zufolge 5.000 Plätze pro Jahr erlauben würde. Die Zahlen der

⁶⁴ <https://www.gwi-boell.de/de/2021/07/09/revolution-auf-dem-erdbeerfeld>

⁶⁵ State Agency for the Promotion of Employment, Annual Report 2024, Tbilissi

⁶⁶ State Agency for the Promotion of Employment, Annual Report 2024, Tbilissi

Bundesagentur zeigen eine ähnliche Entwicklung.⁶⁷ Zum Vergleich: Das Abkommen mit Moldau, das 2.500 Plätze vorsieht, wird fast vollständig ausgeschöpft.⁶⁸

Woran liegt das? Die Bundesagentur für Arbeit verweist auf „betriebliche Präferenzen“. Landwirt*innen würden Arbeitskräfte aus Ländern bevorzugen, mit denen sie bereits Erfahrungen haben und wo sprachliche Netzwerke existieren. In Moldau spricht man Rumänisch – und die meisten Saisonarbeiter*innen in Deutschland kommen ohnehin aus Rumänien.⁶⁹ Deutschkenntnisse seien bei Saisonarbeiter*innen hingegen nicht erforderlich.

Doch das ist nicht der einzige Grund. Das Vertrauen in das georgische Programm ist beschädigt – und zwar vom ersten Jahr an.

2021, im Startjahr des Programms, machten 24 georgische Saisonarbeiter*innen auf ihre katastrophalen Arbeits- und Wohnbedingungen aufmerksam.⁷⁰ 18 von ihnen klagten und erreichten einen Vergleich.⁷¹ Die Berichte sorgten sowohl in Georgien als auch in Deutschland für mediale Aufmerksamkeit, und der Arbeitgeber landete vor Gericht. Das beschädigte das Vertrauen in das Programm spürbar.

Jemal Chachanidze, ein Arbeiter auf einem Erdbeerhof, filmte seine Kolleg*innen in Containern mit regennassen Wänden, durchlöcherten Türen und kaputten Decken. Die Frauen berichteten, dass sie doppelt so viel pflücken müssen wie versprochen, um auf ihren Lohn zu kommen.⁷²

Margarete Brugger von der Beratungsstelle „Mira – Mit Recht bei der Arbeit“ kennt noch schlimmere Fälle. Immer wieder berichten Saisonarbeiterinnen von sexuellen Belästigungen durch Landwirte. Brugger stand mit mehreren Betroffenen in Kontakt, vermittelte sie an Antidiskriminierungs- und Beratungsstellen. Doch keine einzige Frau erstattete Anzeige.

„Die Gründe ähneln sich“, sagt Brugger. „Scham, Angst vor Bloßstellung, die Sorge, sich gegenüber der Polizei komplett öffnen zu müssen. Viele ziehen es vor, einfach nach Hause zu gehen, statt ein langwieriges Verfahren durchzustehen.“

67 Laut der Bundesagentur für Arbeit wurden im Jahr 2022 insgesamt 1.231 Arbeitserlaubnisse an georgische Staatsangehörige erteilt. 2023 lag die Zahl bei 1.092, 2024 bei 1.323 und 2025 bei 1.542 Arbeitserlaubnissen (Stand: Ende Oktober 2025). Dabei ist zu beachten, dass erteilte Arbeitserlaubnisse nicht mit der tatsächlichen Einreise nach Deutschland gleichzusetzen sind. Die auf Grundlage von § 15a Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 Beschäftigungsverordnung (BeschV) abgeschlossene Vermittlungsabsprache mit Georgien bezieht sich nur auf Erntehelfer*innen im Agrarsektor. Darüber hinaus sind andere saisonale Beschäftigungen in Deutschland auf Grundlage der sogenannten Kontingentierten Kurzzeitbeschäftigung (§ 15d BeschV) möglich, z. B. im Hotel- und Gaststättengewerbe. Hierfür wurden im Jahr 2025 insgesamt 3.159 Arbeitsmarktzulassungen für Arbeitskräfte aus Georgien positiv beschieden. Diese Angaben beruhen auf einer Anfrage im Rahmen dieser Studie vom 8. Januar 2026.

68 Diese Angaben beruhen auf einer Anfrage im Rahmen dieser Studie vom 8. Januar 2026.

69 Nach Mitteilung der Landwirtschaftsverbände wurden die Saisonarbeitskräfte zu ca. 70 Prozent aus Rumänien, zu ca. 20 Prozent aus Polen und zu ca. 10 Prozent aus anderen EU-Ländern sowie Drittstaaten rekrutiert. Diese Angaben beruhen auf einer Anfrage im Rahmen dieser Studie vom 8. Januar 2026.

70 <https://mira-beratung.de/wp-content/uploads/2021/12/PM-November-2021.pdf>

71 <https://taz.de/Streit-um-faire-Loehne/!5921994/>

72 <https://taz.de/Georgischer-Erntehelfer-flieht/!5774251/>

Erschwerend kommt hinzu, dass die meisten nach 90 Tagen zurück nach Georgien müssen. „Sobald sie wieder in der Heimat sind, wird es äußerst schwierig, rechtliche Schritte weiterzuverfolgen“, sagt Brugger.

Mindestlohn? Nur auf dem Papier

Ein zentrales Problem liegt bei den Arbeitsverträgen. Viele georgische Saisonarbeiter*innen bekommen ihre Verträge erst in Deutschland – nach der Ankunft auf dem Hof oder am Flughafen. Sie unterschreiben, dann sammelt der Arbeitgeber die Exemplare wieder ein. Die Beschäftigten behalten keine Kopie. Die Verträge sind fast immer auf Deutsch, manchmal auf Englisch – kaum auf Georgisch.

Weil der Dokumentenaustausch sich verzögert, können die Behörden die Verträge kaum prüfen. Die gesetzlichen Mindeststandards? Bleiben oft unkontrolliert. In manchen Verträgen standen sogar falsche Mindestlöhne – ein klarer Verstoß gegen deutsches Recht.⁷³

Und selbst wenn der Mindestlohn im Vertrag steht, heißt das nicht, dass er tatsächlich gezahlt wird. Mithilfe einer Klage vor dem Landesarbeitsgericht Hannover im Jahr 2025 wollten georgische Saisonarbeiter*innen ihren Arbeitgeber dazu verpflichten, ihnen den zustehenden Lohn zu zahlen. Dabei ging es ausschließlich um den gesetzlichen Mindestlohn, der auch im Arbeitsvertrag festgehalten war. Der Landwirt argumentierte: Er habe nie vorgehabt, den Mindestlohn zu zahlen. Es gebe eine „Akkordlohnvereinbarung“ – pro gepflückte Kiste Erdbeeren 2,50 bis 2,75 Euro. Im Vertrag stand davon nichts. Aber der Arbeitgeber meinte trotzdem: Wer nicht genug pflückt, bekommt auch nicht den Mindestlohn.

Das Gericht sah das anders. Die georgischen Arbeiter*innen bekamen Recht – und zwischen 2.000 und 3.000 Euro Nachzahlung pro Person für zwei Monate Arbeit. Der Fall zeigt: Die Arbeitsverträge enthalten oft Fristenregelungen, die gegen geltendes Recht verstoßen. So war beispielsweise vorgesehen, dass sämtliche Ansprüche nach drei Monaten verfallen, wenn sie nicht innerhalb dieser Frist gegenüber dem Arbeitgeber geltend gemacht werden. Eine solche Klausel ist nicht mit dem geltenden Arbeitsrecht vereinbar, wie Alexander Koch aus dem DGB Rechtsschutz feststellt. Er hat die georgischen Arbeitsmigrant*innen vor dem Arbeitsgericht in Hannover vertreten.

Doch der Fall zeige noch ein anderes Problem, sagt Koch. Ein Problem, das nicht nur Saisonkräfte betrifft, sondern Beschäftigte insgesamt: die fehlende Arbeitszeiterfassung. Im Hannoveraner Verfahren ging es zentral um die Frage: Können die Arbeiter*innen beweisen, wie viele Stunden sie tatsächlich gearbeitet haben? Nach geltendem Recht müssen Beschäftigte, die ausstehenden Lohn einklagen, selbst nachweisen, wie lange sie gearbeitet haben. Die georgischen Arbeitnehmer*innen hatten ihre

73 <https://taz.de/Ausbeutung-von-Erntehelferinnen/!5787361/>

Arbeitszeiten dokumentiert und vorgelegt. Der Arbeitgeber bestritt einfach, dass die Aufzeichnungen stimmen.

„Genau hier liegt das strukturelle Problem“, sagt Koch. „Ohne eine verpflichtende Arbeitszeiterfassung, die der Arbeitgeber führen muss, haben Beschäftigte kaum eine Chance, ihre Ansprüche durchzusetzen. Besonders Saisonarbeiter*innen, die nach 90 Tagen wieder weg sind.“

Deutschland und Georgien haben den Verwaltungsaufwand massiv unterschätzt. Vermittlung, Vertragsprüfung, Kontrolle – all das braucht Personal und Geld. Beides fehlt auf beiden Seiten. Die im Abkommen festgelegten Schutzpflichten? Stehen in der Praxis oft nur auf dem Papier.

Pflege: Gewollt, aber nicht integriert

Saisonarbeit ist temporär – 90 Tage, dann geht es zurück nach Hause. Doch es gibt einen anderen Sektor, in dem georgische Arbeitskräfte nicht nur für drei Monate gebraucht werden, sondern dauerhaft: die Pflege.

„Es sind vor allem Frauen, die diesen Weg gehen“, sagt Ana Diakonidze, Soziologieprofessorin an der Staatlichen Universität Tbilissi. Sie hat die Folgen dieser Migration erforscht. Zwar habe sich in den letzten Jahren etwas verändert, sagt sie, doch das Phänomen präge Georgien bis heute tief. „Frauen gehen ins Ausland, um andere zu pflegen, während ihre eigenen bedürftigen Familienangehörigen ohne Pflege bleiben“, sagt Diakonidze. Der gleiche Trend sei auch in anderen osteuropäischen Ländern zu beobachten. „In ländlichen Gebieten Georgiens ist das demografische Bild düster: Die Bevölkerung besteht hauptsächlich aus älteren Menschen und Kindern. Die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter ist verschwunden.“

Zurück bleibe ein Land mit gravierendem Versorgungsdefizit. Öffentliche Pflegedienste? Sind kaum vorhanden. In ganz Georgien gibt es nur zwei staatliche Einrichtungen, in Tbilissi und Kutaissi. Beide haben lange Wartelisten, viele Menschen haben keinen Zugang.

Und die Kinder, die ohne ihre Eltern aufwachsen, weil die ins Ausland gegangen sind? Aus Studien wisse Diakonidze, dass sie häufiger unter psychischen Problemen leiden. Auch das Risiko, straffällig zu werden, sei erhöht.

Anders als Saisonarbeiter*innen werden Pflegekräfte dauerhaft gebraucht. Wer alle Hürden meistert, hat Chancen auf eine unbefristete Stelle und eine echte Bleibeperspektive. Die meisten kehren nach der Anerkennung ihrer Qualifikationen nicht mehr nach Georgien zurück.

Doch der Weg zu einer solchen Anerkennung ist in Deutschland lang. „Die bürokratischen Abläufe im Anerkennungs- und Zulassungsverfahren stellen ein erhebliches Problem dar“, sagt Andreas Tauchmann, Projektmanager bei Medicjobline. Vorgaben würden sich fortlaufend ändern, Anträge müssten mehrfach eingereicht werden und

die Behörden arbeiteten langsam und häufig uneinheitlich. Zusätzliche Prüfungen, neue Formularanforderungen und lange Bearbeitungszeiten führten dazu, dass Pflegekräfte trotz abgeschlossener fachlicher Anerkennung oft vier bis sechs Monate nicht als Fachkräfte arbeiten dürften und weiterhin nur als Hilfskräfte bezahlt würden.

Doch selbst wenn die Papiere stimmen, wartet für einige das nächste Problem: das Kollegium. Viele deutsche Pflegekräfte sind überlastet. Wenn sie dann noch neue Kolleg*innen aus dem Ausland einarbeiten sollen, bedeutet das zusätzlichen Aufwand. Dafür ist in der Praxis oft keine oder zu wenig Zeit. Frustration, Ablehnung und eine gereizte Stimmung gegenüber den Neuankömmlingen sind die Folge – und manchmal auch rassistische Anfeindungen.

Eine Studie der Goethe-Universität Frankfurt über Pflegekräfte aus den Philippinen bestätigt das. Die Forschenden beobachteten von 2018 bis 2025: Die Bedingungen, unter denen internationale Pflegekräfte ankommen, sind oft feindlich.⁷⁴

Dabei richtet sich die Kritik nicht gegen die heimischen Pflegekräfte selbst, sondern gegen das System. Die deutschen Kliniken werben aktiv im Ausland, bereiten ihr Personal aber nicht auf die Integration der neuen Kolleg*innen vor. Gewollte Migration trifft auf fehlende Vorbereitung.

Sprache und Kultur als Herausforderungen

Die Probleme im Klinikalltag beginnen oft schon bei der Sprache. „Ich erkannte schnell, dass meine Sprachkenntnisse nicht ausreichten, um mich sowohl bei der Arbeit im Klinikum als auch in meiner Freizeit vollständig verständigen zu können“, berichtet eine georgische Pflegerin. „Wenn ich bei der Arbeit etwas nicht verstand, musste ich ständig Fragen stellen, was Stress im Arbeitsteam verursachte.“

Viele Pflegekräfte merken erst am deutschen Arbeitsplatz, dass ihre tatsächlichen Sprachkenntnisse geringer sind als gedacht. Die meisten reisen mit Sprachniveau B1 ein und absolvieren den B2-Kurs erst in Deutschland. Doch für komplexe pflegerische Tätigkeiten reicht das oft nicht aus. Pflegedokumentation, schriftliche Berichte, komplexe Arbeitsanweisungen – all das ist hochgradig sprachgebunden. Wer Schwierigkeiten hat, bekommt oft erst mal die einfacheren Aufgaben zugewiesen. Das führt zu Frustration auf beiden Seiten: Die deutschen Kolleg*innen sind genervt, die georgischen unterfordert und frustriert.

Darüber hinaus sind die Bedingungen zum Sprachenlernen für internationale Pflegekräfte oft prekär und unterfinanziert, was den Einstieg zusätzlich erschwert. Doch selbst wer die Sprache beherrscht, steht vor dem nächsten Hindernis: dem deutschen Pflegesystem selbst.

74 https://www.uni-frankfurt.de/130240057/Jan_Kordes#print

Manana Kharashvili hat 13 Jahre als Krankenschwester in verschiedenen Kliniken in Kutaisi gearbeitet. In Georgien hat sie Aufgaben übernommen, die in Deutschland Ärzt*innen vorbehalten sind – etwa das Legen von Venenverweilkathetern. „Mir war jedoch bewusst, dass ich in Deutschland wieder bei null anfangen würde. Viele neue praktische Fähigkeiten habe ich nicht erlernt – georgische Krankenschwestern arbeiten ohnehin sehr praxisorientiert. Aber Deutschland hat mir eine solide theoretische Grundlage vermittelt, die mir zuvor gefehlt hat, insbesondere im Bereich der Kommunikation mit Patient*innen“, sagt sie.

Ledi Tauchmann von Medicjobline kennt diese Anpassungsschwierigkeiten gut. Sie beschreibt einen fundamentalen kulturellen Unterschied: „In Georgien gilt: Je komplexer eine Aufgabe, desto höher die berufliche Anerkennung. In Deutschland hingegen beginnt Pflege mit der Grundpflege – also Körperhygiene, Waschen und Unterstützung im Alltag. Diese Tätigkeiten haben in Georgien traditionell einen niedrigen Status und werden oft von Angehörigen oder nicht spezialisiertem Personal übernommen.“

Für viele georgische Pflegekräfte sind diese Grundpflegeaufgaben daher ungewohnt und unattraktiv, manche empfinden sie sogar als Ausbeutung ihrer Qualifikation. „Mit zunehmender Erfahrung akzeptieren sie die Grundpflege jedoch als Teil der komplexeren Aufgaben, und viele erreichen Positionen wie Stationsleitung“, sagt Tauchmann.

Um Migrant*innen und Geflüchteten in diesen Situationen zu helfen, hat die Bundesregierung das Beratungsangebot „Faire Integration“ ins Leben gerufen. Es unterstützt Menschen aus Drittstaaten bei sozial- und arbeitsrechtlichen Fragen. Ein Teil des Projekts ist die Beratungsstelle „Mira – Mit Recht bei der Arbeit“ in Baden-Württemberg. Seit 2021 kämpfen Mira-Berater*innen für die Rechte u. a. georgischer Saisonarbeiter*innen auch vor Gericht. Unterstützt werden sie von Gewerkschaften und der Katholischen Betriebsseelsorge in Stuttgart.

In vielen Fällen führen Gerichtsprozesse nur dank des persönlichen Engagements einzelner Mitarbeiter*innen zum Erfolg. Margarete Brugger, Beraterin von Mira, ist so eine Person. Sie hat mit großem persönlichen Einsatz wichtige Strukturen aufgebaut. Doch die Zusammenarbeit mit den Behörden gestaltet sich schwierig.

Brugger erinnert sich an einen Anruf vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Ein Journalist hatte in der taz über Arbeitsausbeutung georgischer Saisonarbeiter*innen am Bodensee berichtet.⁷⁵ Mira sollte sich des Falls annehmen, hieß es. Doch um welchen Hof es sich handelte, wollte die Behörde wegen des Datenschutzes nicht herausgeben. Das Ministerium empfahl, selbst Kontakt zum Journalisten aufzunehmen, um auf diesem Weg nähere Hinweise zu erhalten. Erst durch die Medienberichterstattung und durch den persönlichen Austausch mit dem Journalisten gelang es Mira, den Hof ausfindig zu machen, die Arbeitsbedingungen vor Ort zu dokumentieren und mit den betroffenen Arbeiter*innen zu sprechen.

75 Transparenzhinweis: Die genannte Person ist Autor der vorliegenden Studie.

Der Fall zeigt ein grundlegendes Problem: Einerseits werden zivilgesellschaftliche Träger mit der Umsetzung staatlicher Aufgaben betraut, andererseits erhalten sie nicht die notwendigen Informationen, um diese Aufgaben wirksam zu erfüllen.

Nachdem die Berichte über die ausgebeuteten Saisonarbeiter*innen weiterhin öffentlich diskutiert wurden, wandte sich das Bundesministerium für Arbeit und Soziales wieder an Mira. Brugger zufolge hieß es sinngemäß: „Das bringt Wirbel, das wollen wir nicht – vor allem nicht, weil es das erste Abkommen für Saisonarbeiter mit Drittstaatsangehörigen ist. Kümmert euch mal darum, dass da wieder Ruhe einkehrt.“

In einem anderen Fall mussten georgische Saisonarbeitskräfte aus Baden-Württemberg nach Niedersachsen wechseln. Mira forderte von der Bundesagentur für Arbeit die neuen Verträge zur Prüfung an, erhielt aber zunächst keine vollständigen Verträge, sondern nur die erste Seite. Auf Nachfrage erklärte die Behörde, der Landwirt sei „alt und daher wahrscheinlich technisch überfordert“ und habe „vermutlich nicht gewusst, wie man einen Anhang vollständig versendet“.

„Anstatt den Schutz der Arbeitnehmer*innen in den Mittelpunkt zu stellen, neigen Behörden und Fachstellen dazu, die Interessen der Arbeitgeber zu schonen und Konflikte zu vermeiden“, sagt Brugger. „Das erschwert eine konsequente Durchsetzung von Arbeitsrechten erheblich.“ Sie fordert einen geregelten Informationsaustausch, um Beratung und Schutz der betroffenen Arbeitnehmer*innen sicherzustellen.

Gewerkschaften: Wirkungsvoll, wenn sie erreicht werden

Beratungsstellen wie Mira sind wichtig. Doch in den wenigen Fällen, in denen die Arbeitsrechte georgischer Saisonarbeiter*innen tatsächlich erfolgreich durchgesetzt werden konnten, spielten vor allem Gewerkschaften eine entscheidende Rolle. Das Problem ist nur: Viele Georgier*innen wissen nicht einmal, dass es deutsche Gewerkschaften gibt, geschweige denn, welche Vorteile eine Mitgliedschaft bringt.

In Georgien selbst ist das Vertrauen in Gewerkschaften gering. Hohe Arbeitslosigkeit, der Wegfall alter Industrien und die Dominanz kleiner und mittlerer Unternehmen machen es schwer, neue Mitglieder zu gewinnen und die Interessen der Beschäftigten wirksam zu vertreten.⁷⁶ Die gewerkschaftlichen Strukturen sind entsprechend schwach ausgeprägt.

Raisa Liparteliani, Präsidentin des Georgischen Gewerkschaftsbundes (GTUC) in Tbilissi, beobachtet dennoch eine wachsende Nachfrage nach Beratung, insbesondere von Arbeitsmigrant*innen. Vor allem Studierende würden die Angebote zunehmend nutzen. „In der Regel wenden sich Arbeitnehmer erst dann an uns, wenn sie bereits Probleme haben“, sagt sie. Die GTUC berate deshalb bereits vor der Ausreise und empfehle, Arbeitsverträge im Voraus prüfen zu lassen. Dieses Wissen helfe dabei, spätere Probleme zu vermeiden.

76 <https://library.fes.de/pdf-files/id/gewerkschaftsmonitore/20494/2023-georgien.pdf>

In Deutschland bietet die Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU) seit 2020 Saisonarbeitskräften eine vergünstigte Mitgliedschaft an.⁷⁷ Mithilfe der Beratungsstelle Mira, der IG BAU und des DGB Rechtsschutz klagten georgische Migrant*innen ihre ausstehenden Löhne ein und gewannen vor dem Landesarbeitsgericht in Hannover.

Doch für die georgischen Saisonarbeitskräfte ist selbst die vergünstigte Mitgliedschaft eine erhebliche finanzielle Belastung. Aus diesem Grund organisierte Margarete Brugger von Mira eine private Spendenaktion über die Plattform Betterplace. Die Aktion war erfolgreich und sammelte rund 6.000 Euro, mit denen die Mitgliedsbeiträge für die betroffenen Arbeiter*innen finanziert wurden.

Diese Initiative stieß jedoch auf Kritik vonseiten der übergeordneten Fachstelle „Faire Integration“. Man befürchtete, dass die Gewerkschaft im Falle einer von extern finanzierten Mitgliedschaft keine Rechtsvertretung vor Gericht übernehmen könne. Zudem wurde die Sorge geäußert, ein solches Vorgehen könne dem öffentlichen Image von „Faire Integration“ schaden. Brugger sollte klarstellen, dass sie die Spendenaktion privat und in ihrer Freizeit durchgeführt hatte. Trotz der Bedenken wurde der Fall letztlich vom DGB-Rechtsschutz erfolgreich begleitet.

Die Geschichte zeigt: Selbst wenn es Strukturen gibt, die helfen könnten, scheitert es oft an Kleinigkeiten oder bürokratischen Bedenken.

Die Erfahrungen der letzten Jahre machen deutlich, dass Saisonarbeitskräfte, die ohne ausreichendes Wissen über ihre Rechte nach Deutschland kommen, besonders gefährdet sind. Betroffene erfahren oft erst im Konfliktfall, wie begrenzt ihre Möglichkeiten sind.

Deshalb ist es zentral, eine gewerkschaftliche Mitgliedschaft so früh wie möglich zu ermöglichen. Idealerweise sollten Saisonarbeiter*innen bereits bei Unterzeichnung ihres Arbeitsvertrags über eine Mitgliedschaft in der IG BAU oder einer anderen zuständigen Gewerkschaft informiert werden, am besten noch im Herkunftsland. Beratungsstellen und die bei der Bundesagentur für Arbeit angesiedelte Zentrale Auslands- und Fachvermittlung könnten diesen Prozess begleiten und organisatorisch absichern.

Die IG BAU spricht sich ausdrücklich dafür aus, Arbeitskräfte aus Drittstaaten aktiv über die Möglichkeit eines Gewerkschaftsbeitritts zu informieren. Der Nutzen wäre unmittelbar: Mit der Mitgliedschaft erhalten Arbeitnehmer*innen Anspruch auf Arbeits- und Sozialrechtsschutz ab dem ersten Tag in Deutschland. Dazu gehören Beratung und Information, Unterstützung bei Konflikten mit Arbeitgebern sowie, falls nötig, Begleitung bis hin zu juristischen Verfahren.

77 Eine reguläre Mitgliedschaft kostet monatlich 1,15 Prozent des Bruttolohns. Für die Agrarwirtschaft hat die IG BAU zudem ein spezielles Alternativmodell entwickelt: Saisonarbeitskräfte können für die Dauer eines dreimonatigen Einsatzes in Deutschland eine Jahresmitgliedschaft für einmalig 186 Euro abschließen: Die Angaben basieren auf einer Antwort vom 16. Januar 2025 im Rahmen dieser Studie.

Benjamin Luig, Fachreferent für Landwirtschaft bei der IG BAU, spricht sich für aktive Informations- und Aufklärungsarbeit bereits in Georgien aus. Ziel sei es, lokale Beratungsstellen und Gewerkschaften systematisch einzubeziehen, damit potenzielle Saisonarbeitskräfte schon vor der Ausreise umfassend informiert sind und frühzeitig Gewerkschaftsmitglied werden können.

Solche Strukturen aufzubauen, ist allerdings aufwendig und für Gewerkschaften wirtschaftlich kaum attraktiv, auch wenn sie sozialpolitisch dringend notwendig wären. Gleichzeitig braucht es gezielte Informationskampagnen, die den Beschäftigten ihre Rechte erklären und auf Unterstützungsangebote hinweisen, in ihrer Muttersprache und noch bevor sie auf deutschen Feldern ankommen. Viele Missstände können oft nicht ausgeräumt werden, weil Menschen nicht wissen, welche Möglichkeiten sie haben.

Eines ist klar: Aufklärung ist entscheidend. Je mehr Menschen verstehen, wofür Gewerkschaften stehen, desto eher entscheiden sie sich für eine Mitgliedschaft und erhalten damit Zugang zu Rechtsschutz und Beratung.

Ein vielversprechender Ansatz wäre zudem eine engere Zusammenarbeit deutscher und georgischer Gewerkschaften. Wenn Beschäftigte bereits in ihrer Heimat Mitglied werden könnten, würde das spätere Verfahren in Deutschland enorm erleichtert werden. Im Konfliktfall wäre die gewerkschaftliche Unterstützung dann von Anfang an gesichert und grenzüberschreitend organisiert.

Georgien – ein „sicheres Herkunftsland“?

Trotz legaler Wege nach Deutschland versuchen viele Georgier*innen noch immer ihr Glück mit einem Asylantrag. Nach Angaben der Europäischen Asylagentur (EUAA) stellten georgische Staatsbürger*innen in den EU+-Ländern⁷⁸ im Jahr 2024 etwas mehr als 15.000 Asylanträge.⁷⁹ Die Erfolgsaussichten sind gering: 97 Prozent der Anträge wurden in der ersten Jahreshälfte 2024 abgelehnt, nur 3 Prozent der Menschen erhielten Schutz.⁸⁰ Im Jahr zuvor lag die Ablehnungsquote bei 96 Prozent. Im Vergleich zu den Vorjahren ist ein deutlicher Rückgang der Asylanträge zu beobachten: 2022 wurde mit 28.803 Asylanträgen ein Höchststand erreicht, 2023 sank die Zahl auf 25.209.⁸¹

Ein wesentlicher Grund dafür: Seit November 2023 gilt Georgien in Deutschland offiziell als „sicherer Herkunftsstaat“. Das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) geht davon aus, dass Schutzsuchenden aus Georgien in ihrem Heimatland keine Verfolgung droht. Deshalb werden Asylanträge im Schnellverfahren abgelehnt.

78 EU-Mitgliedstaaten sowie Norwegen, Island, Liechtenstein und die Schweiz (EUAA/Eurostat)

79 <https://www.euaa.europa.eu/news-events/georgia-euaa-publishes-overview-health-landscape-and-accessibility-oncological-and-psychiatric-care>

80 <https://www.euaa.europa.eu/lat-myr2024#section2311-5>

81 <https://www.euaa.europa.eu/lat-myr2024#1>

Die Zahl der georgischen Erstanträge auf Asyl in Deutschland stieg bis 2023 an: Während 2021 noch 3.685 Erstanträge gestellt wurden, waren es 2023 bereits 8.414 Anträge.⁸² Ende 2023 unterzeichneten Deutschland und Georgien das Migrationsabkommen, Georgien wurde zugleich zum „sicheren Herkunftsstaat“. In der Folge wurden 2024 nur noch 2.635 Erstanträge registriert.⁸³ 2024 schob Deutschland 1.600 Menschen nach Georgien ab, womit das Land zum Hauptziel für Rückführungen aus Deutschland wurde.⁸⁴

„Deutschland verstößt mit der Einstufung Georgiens gegen EU-Recht⁸⁵ und müsste dies eigentlich sofort zurücknehmen“, sagt Mark Niklas Cuno, Forscher zu Asyl- und Migrationsrecht und Ethnologe am Max-Planck-Institut für ethnologische Forschung in Halle. Selbst Schutzsuchende aus Ländern mit sehr niedrigen Anerkennungsquoten hätten grundsätzlich Anspruch auf eine gründliche, individuelle Prüfung ihres Asylanspruchs, erklärt Cuno. Bei als „sicher“ eingestuften Herkunftstaaten sei dies jedoch oft nicht mehr gewährleistet. „Durch das beschleunigte Verfahren und die gesetzliche Vermutung, dass in ‚sicheren Herkunftstaaten‘ keine Verfolgung droht, können diese Fälle besonders schnell bearbeitet werden. Die meisten Anträge werden innerhalb weniger Wochen abgelehnt – deutlich schneller als bei anderen Herkunftsländern. Die zugrunde liegende Annahme, dass in Georgien keine politische Verfolgung droht, ist jedoch unrealistisch“, sagt Cuno. Gerade für bestimmte Personengruppen wie oppositionelle Aktivist*innen, kritische Journalist*innen oder LGBTIQ+-Personen brauche es eine ernsthafte und gründliche Prüfung.

Bereits als die Bundesregierung plante, Georgien als „sicheres Herkunftsland“ einzustufen, schlugen queere Schutz- und Flüchtlingsorganisationen Alarm. Die Organisation Quarteera lehnt die Einstufung ab, weil LGBTIQ+-Personen in Georgien weiterhin Diskriminierung und Gewalt ausgesetzt sind. Anti-LGBTIQ+-Gesetze sowie mangelnder staatlicher Schutz verschärften die Lage zusätzlich.⁸⁶ Pro Asyl lehnt es grundsätzlich ab, Herkunftsländer von Geflüchteten pauschal als „sicher“ zu definieren.⁸⁷ Dadurch drohten Fehlentscheidungen, die zu rechtswidrigen Abschiebungen führen und Betroffene stark gefährden können – unter anderem in Fällen aus Georgien.⁸⁸

82 https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Statistik/BundesamtZahlen/bundesamt-in-zahlen-2024.pdf?__blob=publicationFile&v=3

83 https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Statistik/Asylgeschaefsst Statistik/hkl-antrags-entscheidungs-bestandsstatistik-kumuliert-2024.pdf?__blob=publicationFile&v=21

84 https://www.welt.de/newsticker/dpa_nt/infoline_nt/Politik/_Inland_/article255056688/Deutlich-mehr-Abschiebungen-Hauptzielland-ist-Georgien.html?utm_

85 Der Europäische Gerichtshof macht klar: Gibt es Regionen, in denen Menschen nicht ausreichend vor „Verfolgung und Misshandlung“ geschützt sind, darf das Land insgesamt nicht als sicher eingestuft werden. https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32013L0032:DE:HTML#anx_I Auch das Verwaltungsgericht Berlin stellt Georgiens Status als „sicherer Herkunftsstaat“ infrage. Begründet wird dies damit, dass „mit Abchasien und Südossetien völkerrechtlich zwei Gebiete zu Georgien gehören, welche jedoch als abtrünnig nicht unter der Kontrolle seiner Regierung stehen“. <https://gesetze.berlin.de/bsbe/document/NJRE001603416>

86 <https://www.quarteera.de/de/about/stellungnahme-georgien-2023/>

87 <https://www.bundestag.de/resource/blob/1112794/21-4-056-E-Stellungnahme-Wiebke-Judith-PRO-ASYL-sichere-Herkunftsstaaten-21-780.pdf>

88 https://www.proasyl.de/wp-content/uploads/PRO-ASYL_Stellungnahme-sichere-HKL_Georgien_Moldau_25.08.2023.pdf

Allerdings war die Anerkennungsquote georgischer Asylsuchender in Deutschland schon vor 2023 extrem niedrig – bei nur 0,3 Prozent.⁸⁹

„Deutschland stuft Länder vor allem dann als sichere Herkunftsstaaten ein, wenn es zuvor ein Rücknahme- oder Migrationsabkommen mit ihnen gibt“, sagt Cuno. Nur so sei sichergestellt, dass abgelehnte Asylbewerber*innen tatsächlich zurückgeführt werden können. Ohne solche Abkommen wäre eine Einstufung als „sicher“ für Deutschland nicht sinnvoll. „Das ist eine Form der politischen Absicherung. Und Georgien ist dafür ein Paradebeispiel“, sagt Cuno.

Ketevan Barateli von der Diakonie-Beratungsstelle in Tbilissi sieht das Problem auch auf georgischer Seite. Sie kritisiert jene, die Asyl als Auswanderungsinstrument nutzen wollen. „Viele Georgier*innen nahmen diese Änderung [Georgien als sicheres Herkunftsland, Anm. d. Autors] nicht ernst und stellten weiterhin Asylanträge“, sagt Barateli. „Anstatt sofort aus Georgien zu fliehen, hätten sie einfach im nächsten Jahr ausreisen können – mit dem Unterschied, dass sie in der Zwischenzeit Deutsch hätten lernen müssen.“ Doch viele Menschen wollten nicht warten und ignorierten oft den Rat der Beratungsstelle, keinen Asylantrag zu stellen.

Warum haben es so viele eilig? Warum wollen sie sofort weg, notfalls über Asyl, obwohl es aussichtslos ist? Die Antwort liegt nicht nur in der wirtschaftlichen Not. Sie liegt auch in der politischen Krise, die Georgien seit 2023 immer tiefer erfasst.

Im März 2023 kam es zu massiven Protesten, nachdem die regierende Partei Georgischer Traum restriktive Gesetze gegen die Zivilgesellschaft und unabhängige Medien vorangetrieben hatte. Tränengas und Wasserwerfer kehrten in die Straßen von Tbilissi zurück. Seitdem nehmen die Repressionen kontinuierlich zu: willkürliche Inhaftierungen; Einschüchterung; körperliche Gewalt; hohe Strafen gegen Oppositionelle, Medienschaffende, Aktivist*innen, Menschenrechtsverteidiger*innen, NGOs und Jugendliche, die gegen das Regime protestieren.

Seit 2023 ist Georgien offiziell Beitrittskandidat der Europäischen Union. Ende November 2024 kündigte die Regierung an, Beitrittsverhandlungen bis 2028 auszusetzen. Die politischen Zustände in Georgien, das sich nach seiner Unabhängigkeit von der Sowjetunion 1991 nach Europa orientierte, haben sich in den letzten zwei Jahren grundlegend ins Autoritäre verwandelt; das Land gerät zunehmend stärker in den Einfluss Russlands. Diese Entwicklung stellt die angestrebte europäische Zukunft infrage, viele Menschen verlieren das Vertrauen in staatliche Institutionen.

Die Regierung gab zwar ein proeuropäisches Bekenntnis auf dem Papier ab, doch in der Praxis wurden zunehmend antidemokratische und antieuropäische Maßnahmen ergriffen. Der Weg nach Europa ist seit der Parlamentswahl im Oktober 2024 steinig geworden, wenn nicht versperrt worden.

89 <https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/kurzmeldungen/DE/2023/12/georgien.html>

Während auf den Straßen Tausende Demonstrierende den Sicherheitskräften gegenüberstanden, zogen viele junge Menschen still ihre eigenen Konsequenzen: Sie packten ihre Koffer. Die große Mehrheit der georgischen Jugend denkt ernsthaft über Auswanderung nach.⁹⁰

Migrant*innen hinterlassen große Lücke

„Eine bestimmte soziale Schicht wird aus dem Land verdrängt: die urbane, gebildete, proeuropäische Mittelschicht, die der Motor hinter den demokratischen Reformen, den zivilgesellschaftlichen Innovationen und den Bemühungen Georgiens um eine Integration in die EU war. Ihr Weggang wird eine klaffende Lücke im intellektuellen und zivilgesellschaftlichen Leben des Landes hinterlassen“, sagt der EU-Integrationsexperte Vano Chkhikvadze.⁹¹

Wie gravierend der Braindrain, also der Verlust von qualifizierten Arbeitskräften durch Abwanderung, tatsächlich ist, lässt sich nur schwer beziffern. Expert*innen von der Deutschen Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) in Tbilissi und der Internationalen Organisation für Migration (IOM) können aufgrund fehlender soziologischer Daten bislang keine verlässlichen Einschätzungen vornehmen. Reine Migrationsdaten genügen nicht, um das tatsächliche Ausmaß und die damit verbundenen gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Folgen zu bewerten.

Doch individuelle Erfahrungsberichte zeichnen ein düsteres Bild. Manana Kharashvili, die als Pflegekraft in Deutschland arbeitet, denkt derzeit nicht über eine Rückkehr nach. „Angesichts der aktuellen politischen Lage ist es schwer, den Menschen zu sagen, sie sollen nicht wegziehen. Wenn die Lage in Georgien so bleibt, wie sie ist, werde ich wahrscheinlich meine ganze Familie hierherholen – und dann wird mich nichts mehr mit Georgien verbinden, außer dem Boden selbst“, sagt sie.

Ketevan Barateli von der Diakonie-Beratungsstelle in Tbilissi bestätigt den Trend. Von April 2023 bis November 2025 wandten sich rund 600 Menschen mit ihren Familienangehörigen an die Beratungsstelle, die ausdrücklich nach Deutschland ausreisen wollten. Nach ihren Erfahrungen stelle der Braindrain ein großes Problem für Georgien dar. Wenn junge Menschen das Land verließen, könnten sie ihre Ehepartner*in oder Kinder zwar nicht immer sofort nachholen, doch in der Regel geschehe dies früher oder später. Die Folge: Die Rücküberweisungen hören auf.

Die massive Auswanderung zeigt sich nicht zuletzt im enormen Volumen der Rücküberweisungen: Laut Weltbank machten sie 2024 rund 12 Prozent des georgischen BIP aus – ein Wert, der die wirtschaftliche Bedeutung der Diaspora eindrucksvoll unterstreicht. Beim Pro-Kopf-Volumen dieser Transfers gehört Georgien weltweit zu den

90 <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/georgien/20611.pdf>

91 <https://civil.ge/archives/678108>

Spitzenreitern und rangiert auf Platz 12. 2024 überwiesen georgische Arbeitsmigrant*innen rund 4 Milliarden US-Dollar in die Heimat.⁹²

Georgien ist damit von Auslandsüberweisungen abhängig – für viele Familien sind diese Geldtransfers längst zu einer unverzichtbaren Lebensgrundlage geworden. Sie sichern den Alltag, gleichen fehlende Einkommen aus und federn wirtschaftliche Unsicherheiten ab. Auch Kharashvili unterstützt ihre Eltern regelmäßig – für Medikamente oder den täglichen Bedarf. „Meine Mutter hat gesundheitliche Probleme, deshalb ist diese Hilfe lebenswichtig.“ Monatlich überweist sie 200 bis 300 Euro über die Ria-App, die mit ihrem deutschen Bankkonto verknüpft ist. „Das geht schnell, ist zuverlässig und kostet pro Überweisung nur etwa 90 Cent.“

In den letzten zehn Jahren gingen die Überweisungen aus Russland und den postsowjetischen Staaten zurück, während der Anteil aus Europa stark anstieg. Laut der georgischen Nationalbank betrug der Anteil der EU an den Geldüberweisungen in den ersten zehn Monaten des Jahres 2024 44,7 Prozent – ein Rekordwert. Allein Deutschland trug 261 Millionen US-Dollar bei und war damit die viertgrößte Quelle.⁹³

Doch diese Abhängigkeit ist trügerisch. Ana Diakonidze, Soziologieprofessorin an der Staatlichen Universität Tbilissi, stellt fest: „Überweisungen werden hauptsächlich für den Grundbedarf ausgegeben: Lebensmittel, Arztbesuche, Haushaltsgeräte. Da dieses Geld für Grundbedürfnisse verwendet wird, verändert es die Wirtschaftsstruktur des Landes nicht. Wirtschaftlicher Wandel erfordert Investitionen, keine Überweisungen“, sagt Diakonidze.

Das System funktioniert also kurzfristig: Die Menschen im Ausland schicken Geld, die Familien zu Hause überleben. Doch langfristig blutet das Land aus. Die Qualifizierten gehen, die Alten und Kinder bleiben zurück, und eine echte wirtschaftliche Entwicklung findet nicht statt.

Empfehlungen

Legale Wege nach Deutschland gibt es für Arbeitsmigrant*innen auf dem Papier also einige. Doch in der Praxis führen viele dieser Wege in prekäre Arbeitsverhältnisse. Expert*innen äußern deutliche Kritik an dieser Situation. Sie verweisen darauf, dass eine flächendeckende Rechtsgeltung in Deutschland illusorisch sei. Zwar gibt es hohe arbeits- und sozialrechtliche Standards, doch werden diese in bestimmten Branchen – etwa der Saisonarbeit und Pflege – systematisch unterlaufen. Das Problem sei

92 <https://data.worldbank.org/indicator/BX.TRF.PWKR.DT.GD.ZS?locations=GE>. Die Berechnungsmethode der Weltbank unterscheidet sich von der der Nationalbank Georgiens. Laut der georgischen Nationalbank überwiesen georgische Arbeitsmigrant*innen in den ersten zehn Monaten des Jahres 2025 rund 3 Milliarden US-Dollar in die Heimat; 2024 waren es 3,4 Milliarden, im Jahr davor sogar 4,18 Milliarden US-Dollar. <https://forbes.ge/blogs/erth-mosakhleze-phuladi-gzavnilbith-saqarthvelo-msophlioshi-me-12-adgilzea/>

93 <https://bm.ge/news/tsels-eu-s-tsili-fulad-gzavnilbshi-rekordul-nishnulzea>

weniger auf Einzelfälle zurückzuführen, sondern auf systemische Defizite bei der Regulierung, Kontrolle und politischen Verantwortung.

Die Annahme, der deutsche Arbeitsmarkt funktioniere flächendeckend rechtskonform, ist eine politische Fiktion. Eine faire Umsetzung von Migrationsabkommen setzt voraus, diese Realität anzuerkennen und systematisch zu korrigieren, statt sie zu überdecken.

Vermittlungsagenturen kontrollieren

Notwendig ist ein dauerhaft wirksames System zur Regulierung und Überwachung der Vermittlungsagenturen, damit Kontrolle nicht vom Zufall abhängt oder durch mutige einzelne Betroffene angestoßen wird.

Zudem haben Deutschland und Georgien den tatsächlichen Verwaltungsaufwand für Vermittlung, Vertragsprüfung und Kontrolle unterschätzt. Deshalb braucht es eine bessere institutionelle Ausstattung auf beiden Seiten: ausreichend Personal und finanzielle Mittel, damit Vermittlungs- und Kontrollmechanismen überhaupt wirksam umgesetzt werden können.

Neue Regeln für Arbeitsverträge und Zeiterfassung

Behörden (beispielsweise die Arbeitsagentur) müssen verpflichtet werden, Arbeitsverträge verbindlich zu prüfen, insbesondere in Bezug auf Lohn, Arbeitszeit und Unterkunft.

Arbeitszeiten werden oft nur unvollständig dokumentiert oder gar nicht erfasst, obwohl dies ein zentrales Instrument zum Schutz der Beschäftigten ist. Deshalb sollte eine verbindliche und transparente Arbeitszeiterfassung als wichtiges Schutzinstrument klar geregelt und verpflichtend eingeführt werden.

Beratungsstellen stärken und vernetzen

Die Zusammenarbeit zwischen Beratungsstellen und staatlichen Behörden sollte verbessert werden. Zivilgesellschaftliche Träger übernehmen staatliche Aufgaben, erhalten dafür aber nicht die notwendigen Informationen, um Betroffene wirksam beraten und schützen zu können. Um diese Lücke zu schließen, braucht es einen geregelten und verbindlichen Informationsaustausch. Konkret sollten autorisierte Beratungsstellen bei „Faire Integration“ Zugang zu relevanten Daten erhalten, etwa zu internen Listen landwirtschaftlicher Betriebe, die Arbeitskräfte auf Basis von Drittstaatenabkommen beschäftigen. So kann Beratung frühzeitig greifen und wirksam zum Schutz der Arbeitnehmer*innen beitragen.

Gewerkschaften früh einbinden

Viele Betroffene kennen ihre Rechte nicht. In den wenigen Fällen, in denen Arbeitsrechte georgischer Saisonarbeiter*innen erfolgreich durchgesetzt wurden, spielte die Unterstützung von Gewerkschaften eine entscheidende Rolle.

Gleichzeitig sind gewerkschaftliche Strukturen unter Beschäftigten bislang schwach. Der Zugang zu Gewerkschaften muss so früh wie möglich erfolgen.

Auch die deutschen Gewerkschaften sprechen sich dafür aus, Arbeitskräfte aus Drittstaaten aktiv über die Möglichkeit eines Gewerkschaftsbeitritts zu informieren. Der Nutzen ist konkret und unmittelbar. Mit einer Mitgliedschaft erhalten Arbeitnehmer*innen Arbeits- und Sozialrechtsschutz ab dem ersten Tag in Deutschland. Dazu gehören Beratung, Unterstützung bei Konflikten mit Arbeitgebern sowie, wenn nötig, Begleitung bis hin zu rechtlichen Verfahren oder Arbeitskämpfen.

Damit dieses Angebot tatsächlich ankommt, müssen Beratungsstellen und Gewerkschaften systematisch eingebunden werden. Potenzielle Saisonarbeitskräfte sollten bereits vor der Ausreise umfassend informiert werden und die Möglichkeit erhalten, frühzeitig eine Mitgliedschaft abzuschließen. Das Angebot ist vorhanden – es muss nur aktiv genutzt werden. Dafür braucht es deutlich stärkere, aktive Kampagnen.

Anerkennung in der Pflege beschleunigen

Die Verfahren zur Anerkennung von Abschlüssen und Zeugnissen sind dringend reformbedürftig. In der Praxis sind sie geprägt von langen Wartezeiten, wechselnden Anforderungen und unnötigen Zusatzaufgaben. Damit die Situation sich verbessert, braucht es klare und einheitliche Kriterien, verlässliche Standards für Sprachzertifikate sowie verbindliche Bearbeitungsfristen für alle beteiligten Behörden. Nur so kann verhindert werden, dass qualifizierte Pflegekräfte monatelang ausgebremst werden.

Mentorenprogramme aufbauen

Pflegekräfte werden dringend gesucht und gezielt angeworben, doch im Arbeitsalltag fehlt es oft an Vorbereitung und Unterstützung. Die Migration von Fachkräften ist gewollt, die Begleitung bleibt jedoch unzureichend. Eine zentrale Lösung ist der Aufbau effektiver Mentoren-Programme. Jede neu ankommende Pflegekraft sollte einer erfahrenen Mentorin oder einem erfahrenen Mentor zugeordnet werden, die oder der bei der Einarbeitung hilft, Orientierung gibt und regelmäßig Rückmeldung zum Arbeitsalltag bietet. Ebenso wichtig sind verbindliche zeitliche Freiräume für den regelmäßigen Besuch von Sprachkursen, ohne zusätzliche Belastung und abgestimmt auf den Arbeitsalltag.

3. Fachkräfteausbildung vor Ort: Ein Pilotprojekt in Namibia

Ein Gespräch mit Sebastian Stietzel, dem Präsidenten der Industrie- und Handelskammer (IHK) Berlin, von Kirsten Krampe

Krampe: Die IHK Berlin intensiviert ihre Zusammenarbeit mit anderen Staaten im Bereich der Fachkräftesicherung. Ein Pilotprojekt in diesem Kontext ist TalentsBridge Namibia, das darauf abzielt, Fachkräfte in einem Ausbildungszentrum in Namibia nach deutschen Standards auszubilden. Wie kam es zu der Idee, und warum Namibia?

Stietzel: Ich war vor einigen Jahren das erste Mal in Namibia, und vor Ort ist mir sofort aufgefallen, wie sehr die Länder des globalen Südens weiterhin mit der (Jugend-) Arbeitslosigkeit kämpfen. Die Situation dort ist im Grunde gegensätzlich zu der bei uns: Viele strömen aus den Berufsschulen oder den Universitäten auf den Arbeitsmarkt, finden jedoch keinen Job. Mit dieser Zielgruppe wollen wir bei TalentsBridge arbeiten, die jungen Menschen auf das Niveau eines deutschen IHK-Berufsabschlusses weiterbilden und ihnen im Anschluss die Möglichkeit geben, in einem unserer Partnerunternehmen in Deutschland zu arbeiten. Hinzu kommt, dass Windhoek und Berlin Partnerstädte sind. Das war auch ein Grund, warum wir uns für die Pilotierung der TalentsBridge schlussendlich für Namibia entschieden haben.

Von der Idee zum Start im Sommer 2026 war es ein längerer Weg. Was waren die größten Herausforderungen?

Im Kern arbeiten wir jetzt mit dem Team seit Ende 2024 an dem Projekt, erste Gespräche haben bereits im Frühjahr 2024 stattgefunden. Wir verfolgen hier einen neuen Ansatz, indem wir die komplette Ausbildung inklusive sprachlicher Vorbereitung ins Heimatland verlagern. Eine große Herausforderung war daher sicherlich die kommunikative Überzeugungsarbeit, die man am Anfang leisten muss, damit dieser Ansatz funktioniert – bei Behörden, Unternehmen oder auch unseren Partnerinstitutionen. Aktuell sind wir mit dem Aufbau der Strukturen vor Ort sehr intensiv befasst. Daher liegen unsere aktuellen Aufgaben eher darin, die lokale Bürokratie zu bewältigen, das geeignete Personal zu finden, die Ausbildungsqualität sicherzustellen oder die lokalen Unternehmen als Ausbildungspartner zu gewinnen.

*Der Start ist gelungen, und Berliner Unternehmen finanzieren jetzt die Ausbildung der ersten Gruppe von 50 Auszubildenden als Industrie-Elektriker*innen und Verkäufer*innen. Die Ausbildung (die eine intensive Sprachausbildung beinhaltet) geht quasi einher mit dem Recruiting für den Berliner Markt. Welche Vorteile ergeben sich daraus für die Unternehmen?*

Das komplette Angebot ist für Unternehmen sehr niederschwellig und mit wenig Aufwand verbunden. Sie übernehmen grundsätzlich die Ausbildungskosten für den

Auszubildenden und erhalten damit am Ende die Möglichkeit, diese Person als fertige Fachkraft einzustellen. Alle weiteren Mitwirkungsmöglichkeiten, beispielsweise Ausbilder*innen nach Namibia zu entsenden oder inhaltlich mitzuarbeiten, sind optional. Aus meiner Sicht ist das Modell daher für alle Unternehmen mit Fachkräftebedarf attraktiv.

*Die Nachfrage bei den jungen Namibier*innen war hoch. Über 1700 haben sich auf zunächst 50 Ausbildungsplätze beworben. Wie und mittels welcher Medien wurde das Projekt bekannt gemacht, und wie wurden die künftigen Auszubildenden ausgewählt?*

Wir haben im Februar eine Pressekonferenz mit dem namibischen Bildungsministerium und der namibischen Wirtschaftsförderung gemacht und waren damit einige Tage in der lokalen Presse präsent. Weiterhin wurde die Möglichkeit, sich für den ersten Pilotdurchgang zu bewerben, natürlich auf Social Media geteilt. Danach haben wir die Zahl der Bewerber*innen auf die besten 300 Kandidat*innen reduziert, die unsere Anforderungen erfüllt haben. Im Anschluss hat ein mehrwöchiges Assessment stattgefunden mit Eignungstests, Gruppenaufgaben und persönlichen Interviews.

*Welche Voraussetzungen müssen die Teilnehmer*innen mitbringen, und welchen Beitrag haben sie selbst zu leisten?*

Wir haben natürlich ein paar harte Kriterien gesetzt wie etwa beim Schulabschluss und den Noten. Wichtig sind uns aber vordergründig die Basics in Englisch, Mathe und Soft Skills wie beispielsweise Kommunikation und Selbstpräsentation, wo wir generell einen enorm großen Aufholbedarf im Land sehen. Dazu haben wir einen namibischen Berufsabschluss mit einem speziellen Level vorausgesetzt, sodass wir sichergehen können, dass alle Kandidat*innen bereits vorqualifiziert sind. Sie müssen zudem eine hohe Motivation und Resilienz mitbringen, da sie nicht nur die Berufsausbildung absolvieren, sondern auch intensiv Deutsch lernen müssen. Im Anschluss steht dann für die meisten der Umzug nach Deutschland an, auch hierfür sollte man bereit sein. Die Berufsausbildung und der Deutschkurs sind für die Teilnehmenden kostenfrei. Wir haben jedoch auf Empfehlung der lokalen Partner eine monatliche „Commitmentgebühr“ von 200 NAD (rund 10 Euro) festgelegt, die Teilnehmende mit Abschluss des Programms zurückbekommen.

*Das Potenzial ist groß bei der Vielzahl von Berufsschul-Abgänger*innen jedes Jahr. In Ihren Projektbeschreibungen sind 3.000 Absolvent*innen in mehreren beruflichen Sektoren jährlich anvisiert. Ist das machbar? Und wird bei größerer Anzahl von Wechseln in den deutschen Arbeitsmarkt nicht auch die Gefahr des Braindrains größer?*

Bei den 3.000 Personen sprechen wir von denjenigen, die im Schnitt jedes Jahr die Berufsschulen und Universitäten in Namibia verlassen und mehr oder weniger direkt in die Arbeitslosigkeit wechseln. Insofern wäre das die maximale Nutzung des jährlichen Potenzials, das wir weiterbilden könnten. Mit der geplanten Entwicklung eines eigenen Ausbildungscampus in Namibia hoffen wir, dass wir auf absehbare Zeit in solchen Größenordnungen vor Ort ausbilden können. Aktuell sehen wir keine Gefahr,

damit einen Braindrain zu befeuern – wir sprechen im Raum Windhoek immer noch über eine Jugendarbeitslosigkeit von rund 50 Prozent. Keiner der Teilnehmenden des aktuellen Durchgangs verfügte – trotz Vorqualifikation – über eine Anstellung.

Die Idee einer auf eine Berufsausbildung aufsetzenden Ausbildung nach deutschem Rahmenlehrplan im Land selbst erscheint erfolgversprechend. Welche Probleme werden auf diese Art umgangen (Anerkennung von Abschlüssen, Sprachprobleme, keine Vermittler ...)? Welche bleiben bestehen (Zuwanderung/Visa für Prüfung in Berlin)?

Unsere Planung sieht vor, dass unsere Absolvent*innen besser auf Deutschland vorbereitet sind, sowohl sprachlich wie auch kulturell, und wir so den Prozess der Zuwanderung beschleunigen können. Das hat unter anderem auch damit zu tun, dass wir einen IHK-Berufsabschluss vergeben wollen und wir uns damit langwierige Anerkennungsverfahren ausländischer Berufsabschlüsse ersparen.

TalentsBridge-Angebote scheinen letztlich auf dem Prinzip der Freiwilligkeit zu beruhen. Die Ausbildung ist zum Großteil finanziert, ein Job in Deutschland mehr oder minder garantiert. Den Eigenbeitrag bekommt man bei erfolgreichem Abschluss zurück. Und dann kann man entscheiden, ob man die Stelle in Deutschland annimmt oder mit dem deutschen Zertifikat auf den namibischen Arbeitsmarkt tritt?

Grundsätzlich ist die Mobilitätsbereitschaft der jungen Namibier*innen hoch, und gerade der Gedanke, nach Deutschland oder generell Europa zu kommen, ist für viele ein Traum. Wir können und wollen aber natürlich niemanden zwingen, nach Deutschland zu kommen und hier zu arbeiten. Wir schätzen, dass wir am Ende wahrscheinlich bei circa 80 Prozent landen, die in Deutschland verbleiben und bei unseren Partnerunternehmen arbeiten.

Es geht ja um ein Pilotprojekt. Zielt die IHK Berlin langfristig darauf ab, lokale Ausbilder an die Stelle der Deutschen rücken zu lassen? Wie könnte das gelingen?

Das ist für uns ein Kernbestandteil des gesamten Vorhabens. Eine lokale Ausbildungsstruktur trägt sich nur auf Dauer, wenn wir auch lokal Expertise aufbauen, fördern und am Ende des Tages die Kolleg*innen vor Ort die Ausbildung nach deutschen Standards durchführen können. Für den Start bringen wir Expertise aus Deutschland mit, planen aber, in „Doppelmodellen“ zu arbeiten: Ein deutscher Ausbilder oder eine Ausbilderin ist befristet vor Ort und bildet gemeinsam mit dem oder der lokalen, namibischen Kolleg*in aus. Nach einer bestimmten Zeit übernimmt dann der oder die namibische Kolleg*in vollständig die Ausbildungstätigkeit. Dazu werden wir auch „Train the trainer“-Schulungen anbieten, voraussichtlich auch für das Personal unserer namibischen Partnerunternehmen.

Das Projekt verspricht Unterstützung bei der Anbahnung der Zuwanderung nach Deutschland und der Integration. Was braucht es hier besonders, und wie wollen Sie das leisten? Was übernehmen die Unternehmen, was die IHK?

Wir haben als Teil des ganzheitlichen Angebots der TalentsBridge optionale Angebote für unsere Partnerunternehmen, welche die Zuwanderung und Integration in Deutschland unterstützen. Im Kern sehen wir die Zuständigkeit für die Integration aber bei den deutschen Partnerunternehmen, die dann ja auch tagtäglich mit den Absolvent*innen zusammenarbeiten. Die IHK Berlin unterstützt Unternehmen aber selbstverständlich auch dort, wo sie kann. Ein Kernthema wird sicherlich der Wohnraum sein. Hier bahnt sich jetzt schon an, dass es keine einheitliche Lösung geben wird, sondern je nach Unternehmen unterschiedlich verfahren wird. Einige Arbeitgeber verfügen über eigenen Wohnraum für Mitarbeitende, bei anderen müssen wir sicherlich schauen, dass wir unterstützen.

Sie haben sich stark auf die Städtepartnerschaft Berlin-Windhoek bezogen. Den größeren Kontext bieten die „besonderen Beziehungen“ Deutschlands zu Namibia – eine politische Verpflichtung, die aus der Geschichte des ersten Genozids des 20. Jahrhunderts, verübt von deutschen Kolonialtruppen, entspringt. Inwiefern sehen Sie das Ausbildungsprojekt auch in diesem weiteren Kontext?

Wir wollen mit diesem Projekt einen weiteren Baustein liefern für eine gelingende, in die Zukunft gerichtete Zusammenarbeit zwischen Namibia und Deutschland. Wir glauben, dass gerade das Schaffen von (Bildungs-)Strukturen vor Ort dafür der richtige Ansatz ist. Deshalb rollen wir das Projekt bereits über das IHK-Netzwerk in andere Regionen Deutschlands aus.

Vielen Dank für dieses Gespräch und viel Erfolg!

Sebastian Stietzel ist Unternehmer und seit 2022 Präsident der Industrie- und Handelskammer (IHK) Berlin.

Als Gründer und Geschäftsführer der MARKTFLAGGE berät er mittelständische Unternehmen bei Kapitalmarktstrategien, M&A-Prozessen und Restrukturierungen. Neben seiner unternehmerischen Tätigkeit engagiert sich Stietzel ehrenamtlich in der Wirtschaftspolitik und ist Mitglied des Aufsichtsrats bei Berlin Partner für Wirtschaft und Technologie.

Die Autor*innen

Bettina Rühl ist seit 1988 freiberufliche Journalistin und arbeitet schwerpunktmäßig zu Afrika. Im April 2011 zog sie in die kenianische Hauptstadt Nairobi. Ihre Features, Reportagen und Berichte erscheinen in verschiedenen Sendungen des *ARD-Hörfunks*, in Magazinen und Zeitungen. Außerdem vertritt sie regelmäßig die *ARD-Hörfunk*korrespondentin für Ostafrika und arbeitet bisweilen auch fürs Fernsehen. Für ihre Berichterstattung aus und über Afrika wurde sie vielfach ausgezeichnet und 2020 mit dem Bundesverdienstkreuz geehrt.

Dr. Tigran Petrosyan ist Journalist und Redakteur. Er hat Orientalistik, Türkeistudien sowie Geschichts- und Kulturwissenschaften studiert und in Berlin über Migration und Medienwahrnehmung promoviert. Als Reporter ist er in Osteuropa unterwegs und berichtet unter anderem aus Armenien, Georgien, der Republik Moldau und den baltischen Staaten. Er ist Leiter der Osteuropa-Projekte der *taz* panterstiftung sowie des Reiseprogramms der *taz* Reisen in die Zivilgesellschaft in den Südkaukasus und ins Baltikum. Petrosyan schreibt für verschiedene Zeitungen und lebt in Berlin.

Impressum

Herausgeberin: Heinrich-Böll-Stiftung e.V.,
Schumannstraße 8, 10117 Berlin

Fachkontakt:

Kirsten Krampe,

Referentin für Internationale Migrationspolitik,

kirsten.krampe@at.boell.org

Erscheinungsort: www.boell.de

Erscheinungsdatum: September 2026

Lizenz: Creative Commons by-nc-nd-3.0

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/deed.de>

Layout: Stockmar+Walter

Covermotiv: IMAGO / photothek, Neele Janssen

Die vorliegende Publikation spiegelt nicht notwendigerweise
die Meinung der Heinrich-Böll-Stiftung wider.

Die Publikationen der Heinrich-Böll-Stiftung dürfen nicht zu
Wahlkampfzwecken verwendet werden.

Weitere Studien und Schriften zum Downloaden unter:

www.boell.de/publikationen