

Christiane Fritsche
Juli 2025

Arbeitsmigration nach Deutschland

*Gewerkschaftliche und zivilgesellschaftliche Perspektiven
aus Ägypten, Tunesien, Ghana und Nigeria*

Impressum

Herausgeberin

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

Herausgebende Abteilung

Globale und Europäische Politik

Inhaltliche Verantwortung und Redaktion

Annette Schlicht | Referentin Migration und Entwicklung

Kontakt

Christiane Heun
christiane.heun@fes.de

Lektorat:

Dr. Katharina van Treeck

Design/Layout

Ludger Stallmeister, Wuppertal

Umschlagabbildung

© picture alliance / REUTERS

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

Juli 2025

© Friedrich-Ebert-Stiftung e.V.

ISBN 978-3-98628-752-8

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

➤ www.fes.de/publikationen

Christiane Fritsche
Juli 2025

Arbeitsmigration nach Deutschland

*Gewerkschaftliche und zivilgesellschaftliche Perspektiven
aus Ägypten, Tunesien, Ghana und Nigeria*

1. Einleitung	3
2. Afrika im Fokus von Anwerbeinitiativen	4
3. Ergebnisse der Länderdossiers	5
Ägypten	7
Tunesien	9
Ghana	11
Nigeria	13
4. Schlussfolgerungen und Ausblick	15
Quellen und Links	16
Abkürzungsverzeichnis	18

1. Einleitung

Das vorliegende Papier fasst die zentralen Ergebnisse von vier Umfeldanalysen zusammen, die die Friedrich-Ebert-Stiftung 2023 in Ägypten, Tunesien, Ghana und Nigeria in Auftrag gegeben hat. Untersucht wurden die Rahmenbedingungen für Arbeitsmigration, die Informationsmöglichkeiten für Migrant_innen und die Positionen von Gewerkschaften und zivilgesellschaftlichen Akteuren zum Thema Migration. Im Fokus stand dabei auch die Frage, was es braucht, um Arbeitsmigration fair und entwicklungsfördernd zu gestalten – insbesondere vor dem Hintergrund der Einrichtung bzw. des Ausbaus der Zentren für Migration und Entwicklung (ZME) im Auftrag des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) ab Anfang 2023 unter anderem in diesen vier Ländern. Die Studien basieren auf Literaturrecherchen und Interviews mit bis zu 15 politischen Entscheidungsträger_innen, Gewerkschafter_innen, Vertreter_innen der Zivilgesellschaft und Journalist_innen in den jeweiligen Staaten. Da sich die ZME zum Zeitpunkt der Studien in unterschiedlichen Phasen des Aufbaus befanden, handelt es sich bei den Einschätzungen zu ihrer Funktionsweise um Momentaufnahmen aus Sicht der Befragten.

2.

Afrika im Fokus von Anwerbeinitiativen

Deutschen Unternehmen geht das Personal aus, und zwar branchenübergreifend: Bei einer Umfrage unter rund 23.000 Betrieben Ende 2024 gaben über 40 Prozent an, offene Stellen nicht besetzen zu können, weil sie keine geeigneten Arbeitskräfte finden (DIHK 2024). Besonders betroffen sind Handwerksberufe, die Bereiche Naturwissenschaften, Informatik und Technik, Lehre und Erziehung sowie der Gesundheitssektor und hier vor allem die Alten- und Krankenpflege (BMWK 2025). Dieser Fachkräftemangel wird sich noch verschärfen, wenn die Babyboomer – die geburtenstarken Jahrgänge der Nachkriegszeit – in Ruhestand gehen: Bis 2036 werden über 19 Millionen Erwerbstätige aus dem Berufsleben ausscheiden. Dem steht eine deutlich geringere Zahl junger Arbeitnehmer_innen gegenüber – mit unabsehbaren Folgen für den Wirtschaftsstandort Deutschland und die Sozialversicherungssysteme (Deschermeier/Schäfer 2024).

Eine mögliche Lösung ist nach Ansicht von Expert_innen die Arbeitsmigration: „Die Bemühungen, ausländische Fachkräfte zu rekrutieren, [müssen] intensiviert und verbliebene Hürden adressiert werden“, so die Bertelsmann Stiftung (Kubis/Schneider 2024: 35). Bislang stammen die meisten ausländischen Fachkräfte in Deutschland aus EU-Staaten, doch dies wird sich in Zukunft ändern. Weil sich vor allem in Mittel- und Osteuropa eine ähnliche demografische Entwicklung wie in Deutschland abzeichnet, wird die Zuwanderung aus diesen Ländern in den kommenden Jahren zurückgehen (Angenendt/Knapp/Kipp 2023: 12) und die Arbeitsmigration aus Drittstaaten an Bedeutung gewinnen. Im Gegensatz zu Ländern wie Indien oder den Philippinen stehen die afrikanischen Staaten dabei bisher kaum im Fokus – und das obwohl eine hohe Arbeitslosigkeit bei gleichzeitig starkem Bevölkerungswachstum und einem hohen Anteil junger Menschen an der Gesamtbevölkerung dazu führt, dass immer mehr junge Afrikaner_innen auf der Suche nach Arbeit ins Ausland gehen (Angenendt/Knapp/Kipp 2023: 13–14).

Deutschland hat den rechtlichen Rahmen für die Zuwanderung von Arbeitskräften in den letzten Jahren grundlegend reformiert. Seit Anfang der 2010er Jahre wurden schrittweise neue Zuwanderungsmöglichkeiten geschaffen – vor allem für Hochqualifizierte. Wichtige Schritte waren unter anderem die Einführung der Blauen Karte EU für Hochqualifizierte und das Anerkennungsgesetz, das erstmals einheitliche Anerkennungsverfahren für im Ausland erworbene Berufsabschlüsse etablierte (Angenendt/Knapp/Kipp 2023: 17–18). Ein Meilenstein waren das im März 2020 in Kraft getretene Fachkräfteeinwanderungsgesetz und seine Folgeerregungen: Sie erleichtern Fachkräften aus Nicht-EU-Staaten mit Berufsausbildung oder berufspraktischen Kenntnissen den Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt – vorausgesetzt, sie erfüllen bestimmte Kriterien wie etwa Sprachkenntnisse. Außerdem erhalten Ausbildungsinteressierte die Möglichkeit, in Deutschland nach einem Ausbildungsplatz zu suchen (BMI 2019; BMWK 2025).

2021 vereinbarten SPD, FDP und Grüne in ihrem Koalitionsvertrag einen „Neuanfang in der Migrations- und Integrationspolitik“ (SPD/Bündnis 90/FDP 2021: 110). In der Folge leitete das Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) ab Anfang 2023 die Einrichtung von Zentren für Migration und Entwicklung (ZME) in Ägypten, Ghana, Indonesien, Jordanien, Marokko, Nigeria, Pakistan, Tunesien und im Irak in die Wege. Die ZME erweitern den Aufgabenbereich der zum Teil bereits bestehenden Migrationsberatungszentren – deren Fokus bis dahin auf der Unterstützung von Rückkehrer_innen und nachhaltiger Reintegration gelegen hatte – um die Förderung von fairer Arbeitsmigration in der Region und nach Europa. Sie sind somit eine zentrale Anlaufstelle für Menschen, die reguläre Migrationsmöglichkeiten suchen. Die ZME beraten potenzielle Migrant_innen, bündeln Informationen zu Sprachkursen, Vorintegrationsangeboten sowie Maßnahmen zur beruflichen Weiterbildung und klären über die Risiken einer irregulären Migration auf, etwa über die Ausbeutung durch Menschenhandel (BMZ 2023).

3.

Ergebnisse der Länderdossiers

Migrationspolitische Rahmenbedingungen

Ghana, Ägypten, Tunesien und Nigeria stehen vor ähnlichen Herausforderungen: Die Jugendarbeitslosigkeit ist hoch, und es wird immer schwieriger, der rasant wachsenden Bevölkerung Arbeit und ein ausreichendes Einkommen zu bieten. Entsprechend hoch sind die Auswanderungsraten in allen vier Ländern. Die Zielländer sind jedoch unterschiedlich: Während Ägypter_innen und Tunesier_innen vor allem in die EU auswandern, zieht es die Menschen aus Nigeria und Ghana in die Nachbarländer und die Golfstaaten.

Alle vier Länder verfügen über migrationspolitische Strategien, Aktionspläne und Initiativen sowie Abkommen. So haben beispielsweise Ghana, Nigeria und Tunesien mit Katar und den Vereinigten Arabischen Emiraten bilaterale Abkommen zur Steuerung der Arbeitsmigration abgeschlossen. Die praktische Bedeutung dieser Abkommen ist dabei jedoch sehr unterschiedlich. Gemeinsames Ziel aller Länder ist die Eindämmung irregulärer Migrationsbewegungen sowie die Förderung der Arbeitsmigration in Drittstaaten. Der Großteil der Arbeitsmigrant_innen, insbesondere aus Ghana und Tunesien in die Golfstaaten, ist derzeit gering oder gar nicht qualifiziert.

In den vergangenen Jahren haben alle untersuchten Länder ihre migrationspolitischen Kapazitäten und Institutionen ausgebaut. Während Ägypten über ein eigenes Ministerium für Auswanderung verfügt, ist die Verantwortung für Migration in den anderen Ländern meist auf mehrere Ministerien verteilt, unter anderem auf die Häuser für Arbeit, Inneres und Außenpolitik. In der Praxis sind die Synergien zwischen den mit Migration befassten Institutionen jedoch überall gering.

Gleichzeitig sind insbesondere in Ägypten, Ghana und Tunesien zahlreiche private Vermittlungsagenturen aktiv. Viele von ihnen verbreiten jedoch fehlerhafte Informationen, verlangen hohe Gebühren und vermitteln Migrant_innen in ausbeuterische Arbeitsverhältnisse. Es wurden zwar Strukturen zur Kontrolle und Steuerung dieser privaten Arbeitsvermittlung geschaffen, die meisten Befragten schätzen diese aber als wenig effektiv ein. Auch die öffentlichen Informationsmöglichkeiten über reguläre Migration sind in allen Ländern unzureichend. In der Folge verlassen sich die meisten Arbeitsmigrant_innen auf persönliche und familiäre Netzwerke, auch weil in allen vier Ländern das grundsätzliche Vertrauen in staatliche Institutionen oft fehlt.

Die Rolle von Gewerkschaften und Zivilgesellschaft

Die öffentliche Meinung und die Medienberichterstattung über Migration sind in allen untersuchten Ländern zweigespalten. Einerseits werden die sozioökonomischen Vorteile und der positive Beitrag der Arbeitsmigration zur Entwicklung gesehen. Andererseits werden aber auch die Risiken von irregulärer Arbeitsmigration benannt sowie Befürchtungen vor einem Braindrain und ausbeuterischen Arbeitsverhältnissen geäußert. Diese Ambivalenz spiegelt sich auch in den Positionen von Gewerkschaften und zivilgesellschaftlichen Organisationen wider, deren Einfluss in den untersuchten Ländern unterschiedlich stark ist. So befürchten die Gewerkschaften in Ghana einen Mitgliederschwund, während die nigerianischen Gewerkschaften kritisieren, dass die Regierung bislang keine bilateralen migrationspolitischen Abkommen abgeschlossen hat, um ausbeuterischen Arbeitsbedingungen vorzubeugen.

Gewerkschaften und zivilgesellschaftliche Organisationen sind in Ghana, Ägypten, Tunesien und Nigeria unterschiedlich stark in die Migrationspolitik eingebunden. Die ghanaischen Gewerkschaften sind an verschiedenen Stellen an der Politikgestaltung beteiligt, ebenso zivilgesellschaftliche Organisationen, die über die Gefahren irregulärer Migration aufklären und Rückkehrende unterstützen. In Nigeria hingegen sind Gewerkschaften und NGOs nicht direkt in Maßnahmen zur Arbeitsmigration involviert. Sie befassen sich mit dem Thema vor allem in Fachausschüssen zur Arbeitsmigration und im Rahmen der Zusammenarbeit mit ausländischen Gewerkschaften. Die tunesischen Gewerkschaften wiederum vertreten traditionell einen universalistischen Ansatz und setzen sich für die Rechte aller Arbeitnehmenden ein, einschließlich der Migrant_innen. Die Interviews mit Gewerkschaftsvertreter_innen zeigen jedoch, dass das Wissen über Arbeitsmigration und die damit verbundenen Probleme in allen vier Staaten gering ist. Insgesamt haben gewerkschaftliche und zivilgesellschaftliche Akteure kaum Einfluss auf die Migrationspolitik, auch nicht auf bilaterale Abkommen zur Arbeitsmigration.

Zielland Deutschland

Deutschland gilt in Ghana, Ägypten, Tunesien und Nigeria als wichtiges Zielland für Migration. Nach Ansicht vieler Befragten hat diese Attraktivität in den letzten Jahren noch zugenommen – nicht zuletzt aufgrund des steigenden Arbeitskräftebedarfs in Deutschland, der in den untersuchten Ländern aufmerksam beobachtet wird.

Wesentliche Pull-Faktoren sind dabei die wirtschaftliche Stabilität in Deutschland, das Arbeitsplatzangebot, gute Verdienstmöglichkeiten, der hohe Lebensstandard, leistungsfähige Unternehmen und umfassende Arbeitsschutzmaßnahmen. Gleichzeitig werden in allen betrachteten Ländern auch die sprachlichen und kulturellen Hürden für eine schnelle Integration gesehen. Auch die langwierige Anerkennung beruflicher Qualifikationen gilt als problematisch.

Die Zentren für Migration und Entwicklung

Die Gesprächspartner_innen in allen vier untersuchten Ländern sehen die Zentren für Migration und Entwicklung als zentral für die Gestaltung gerechter Migrationsbeziehungen an. Sie betonen vor allem ihre gute Informationsarbeit, die aus Sicht der Partnerländer von großer Bedeutung ist. Dennoch greifen die meisten potenziellen Migrant_innen in Ghana, Ägypten, Tunesien und Nigeria eher auf inoffizielle Informationskanäle zurück – trotz der damit verbundenen Risiken, falsche Informationen zu erhalten.

Gleichzeitig gibt es Kritik am geringen Bekanntheitsgrad der Zentren. So ist das Zentrum in Tunesien auch sieben Jahre nach seiner Gründung den meisten befragten Expert_innen kaum oder gar nicht bekannt. In Ägypten und Nigeria bemängeln die Befragten die mangelnde Präsenz der Beratungsangebote im ländlichen Raum sowie die unzureichende Kooperation mit anderen Bildungseinrichtungen. Auch die Zusammenarbeit der Zentren mit Gewerkschaften und zivilgesellschaftlichen Akteuren wird in allen Ländern als verbesserungswürdig angesehen.

Migrationspolitische Kennzahlen

Bevölkerung:	114,5 Mio. (D = 83,3 Mio.)
Bruttonationaleinkommen pro Jahr:	439,3 Mrd. \$ (4.563,5 Mrd. \$)
Rang im Human Development Index:	105 (7)
Anteil der Menschen, die jünger als 15 Jahre sind:	32,4 % (13,9 %)
Anteil der prekär Beschäftigten an allen Beschäftigten:	23,9 % (4,6 %)

Die Zahlen beziehen sich auf das Jahr 2023, in Klammern zum Vergleich Deutschland. Das *Bruttonationaleinkommen* ist die Summe aller Güter und Dienstleistungen, die eine Volkswirtschaft innerhalb eines Jahres her- oder bereitstellt. Der einmal jährlich von den Vereinten Nationen ermittelte *Human Development Index* erfasst grundlegende Werte wie Lebenserwartung und Bildungsniveau und berechnet eine weltweite Rangliste. Der *Anteil der prekär Beschäftigten an allen Beschäftigten* basiert auf modellierten Schätzungen der International Labour Organization (ILO). Quelle: BMZ 2025c

Rechtliche und politische Rahmenbedingungen

Seit Jahren versucht die ägyptische Regierung, irreguläre Migration einzudämmen – bislang jedoch mit geringem Erfolg. Zwar sind die Fluchtbewegungen von der ägyptischen Küste über das Mittelmeer zuletzt zurückgegangen, gleichzeitig hat jedoch die irreguläre Migration nach Libyen zugenommen. Unterdessen fördert Ägypten die Arbeitsmigration von qualifizierten Ägypter_innen, schließt bilaterale Abkommen und unterstützt Projekte wie die Programme „Unterstützung regulärer Arbeitsmigration und -mobilität zwischen Nordafrika und Europa“ (Towards a Holistic Approach to Labour Migration Governance and Labour Mobility in North Africa, THAMM). Die THAMM-Programme bereiten seit 2019 – mit Unterstützung der Bundesagentur für Arbeit (BA) und der Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) – ägyptische Auszubildende und Fachkräfte auf das Berufsleben in Deutschland vor und vermitteln ihnen Stellen in deutschen Betrieben (BMZ 2022; BA 2025).

Die Zuständigkeit für Arbeitsmigration liegt beim Ministerium für Auswanderung und ägyptische Auswandererangelegenheiten (Ministry of Emigration and Egyptian Expatriate's Affairs, MOEEA). Darüber hinaus sind auch das Arbeitsministerium, das Außenministerium und das Ministerium für Hochschulbildung in Migrationsfragen eingebunden.

Migration nach Deutschland

Die hohe Arbeitslosigkeit vor allem unter jungen Menschen – über 90 Prozent der Arbeitslosen in Ägypten sind unter 30 Jahre alt – und der fortschreitende Personalabbau im öffentlichen Dienst führen zu einer weiteren Zunahme der Migration (IOM 2021). Die meisten Migrant_innen zieht es bislang in die Golfstaaten, wo fast zwei Drittel von ihnen leben (CAPMAS 2018). Die finanzielle Unterstützung aus dem Ausland spielt dabei eine wichtige Rolle: Rücküberweisungen machen inzwischen fast acht Prozent des ägyptischen Bruttoinlandsprodukts aus (EUAA 2022).

Seit einiger Zeit gewinnt aber auch Deutschland als Zielland an Attraktivität. So stieg die Nettozuwanderung zwischen 2013 und 2023 von 3.700 auf 6.500 Personen (Statistisches Bundesamt 2013 und 2023). Die befragten Expert_innen gehen davon aus, dass diese Zahl in Zukunft weiter steigen wird – auch weil Sprachkenntnisse oft keine Hürde sind. Schon heute lernen in Ägypten mehr Menschen Deutsch als in den meisten anderen Staaten der Welt. Die Regierung fördert gezielt den Sprachunterricht und schloss 2022 eine Vereinbarung mit dem Goethe-Institut, um die Kooperation an Bildungseinrichtungen und Schulen auszubauen.

Wichtige Brücken nach Deutschland schlagen zudem Partnerschaften zwischen Hochschulen beider Länder sowie Stipendienprogramme, die ägyptischen Studierenden für eine gewisse Zeit ein Studium oder einen Abschluss in Deutschland ermöglichen. Immer mehr junge Ägypter_innen sehen darin eine Chance, in Deutschland dauerhaft Fuß zu fassen. Nach Beobachtung der Befragten entstehen bereits regelrechte Migrationsnetzwerke, wenn ägyptische Migrant_innen in Deutschland eine Beschäftigung aufnehmen und Freund_innen sowie Bekannte nachziehen.

„Geregelte und faire Arbeitsmigration kann einen Triple-Win-Effekt haben: Im Herkunftsland sinkt der Druck durch die hohe Arbeitslosigkeit, das Aufnahmeland gewinnt die Arbeitskräfte, die es braucht, und die Arbeitsmigrant_innen selbst sammeln Erfahrungen und können ihre Familien finanziell unterstützen.“

(ein für die Studie befragter Experte mit Blick auf die THAMM-Programme)

Öffentliche Wahrnehmung von Migration

Angesichts der zunehmenden Abwanderung von Fachkräften warnen Medien und Berufsverbände vor einem Mangel vor allem im Gesundheitssektor. In der Öffentlichkeit werden in erster Linie Einzelfälle wahrgenommen, wie jüngst die von Sportlern, die unter anderem wegen ihrer geringen Entlohnung das Land verlassen und damit eine hitzige Debatte in den Sozialen Medien ausgelöst haben (Al-Masry Al-Youm 2023).

Positionen von Gewerkschaften und zivilgesellschaftlichen Akteuren

Der öffentliche Diskurs zu Arbeitsmigration wird hauptsächlich von offiziellen Stellen der Regierung beeinflusst, da der Raum für zivilgesellschaftliche Akteure, Gewerkschaften und Nichtregierungsorganisationen eingeschränkt ist.

Informationskanäle für potenzielle Migrant_innen

Persönliche Erfahrungen und Berichte haben für viele Ägypter_innen einen höheren Stellenwert als Informationen von offiziellen Stellen – entsprechend groß ist die Bedeutung informeller Netzwerke. Potenzielle Migrant_innen informieren sich vor allem im Freundes- und Bekanntenkreis sowie in den Sozialen Medien. Auf Facebook vernetzen sich in Deutschland lebende Ägypter_innen mit Migrationsinteressierten, oft in berufsbezogenen Gruppen. Die größte Gruppe – „Deutschland für Ägypter“ – hat inzwischen über eine halbe Million Mitglieder. Dort und in den anderen Gruppen tauschen sich Ägypter_innen über Studienmöglichkeiten, Karrierechancen und ihre Erfahrungen aus, unter anderem mit Vermittlungsagenturen, die oft mit falschen Versprechungen arbeiten.

Eine weitere wichtige Informationsquelle für potenzielle Migrant_innen sind die Homepage der deutschen Botschaft in Ägypten, Jobplattformen wie LinkedIn und Xing sowie das Online-Portal der Bundesregierung „Make it in Germany“. Kaum genutzt werden hingegen ägyptische Homepages, die nach Ansicht der Befragten oft unübersichtlich und wenig bedienungsfreundlich sind.

Zentrale Anlaufstellen vor Ort sind das in Ägypten äußerst präzente Goethe-Institut mit Standorten in Kairo und Alexandria sowie die Deutsch-Arabische Industrie- und Handelskammer (AHK) mit Sitz in Kairo. Das Goethe-Institut bietet Sprachkurse, Schulungen und persönliche Beratungsgespräche für Ägypter_innen an, die an einer Migration nach Deutschland interessiert sind. In einer Veranstaltungsreihe mit dem Titel „Mein Leben in Deutschland“ berichten Ägypter_innen von ihren Erfahrungen in der Bundesrepublik. Die AHK bietet persönliche Beratungen an und informiert insbesondere über die Anerkennung von Qualifikationen sowie das Einstellungsverfahren in Deutschland.

Wahrnehmung des Zentrums für Migration und Entwicklung

Obwohl das Zentrum für Migration und Entwicklung laut einer Pressemitteilung des ägyptischen Auswanderungsministeriums zwischen seiner Eröffnung im November 2020 und August 2023 von rund 29.000 Menschen, darunter vielen Rückkehrer_innen, genutzt wurde, ist es in der Öffentlichkeit bislang kaum bekannt (Al-Youm Al-Sabea 2023). Daher begrüßen die befragten Expert_innen, dass es inzwischen zusätzlich zur Zentrale in Maadi, einem Vorort von Kairo, Schulungsräume an 14 weiteren Standorten gibt. Für die Zukunft empfehlen sie, die Öffentlichkeitsarbeit und vor allem die Onlinepräsenz des Zentrums weiter auszubauen.



Die Facebook-Gruppe „Deutschland für Ägypter“ hat derzeit knapp 540.000 Mitglieder (Stand Januar 2025). Sie steht allen offen, die „daran interessiert [sind], in Deutschland zu studieren oder zu leben“, so die Eigenbeschreibung.

Migrationspolitische Kennzahlen

Bevölkerung:	12,2 Mio. (83,3 Mio.)
Bruttonationaleinkommen pro Jahr:	46,8 Mrd. \$ (4.563,5 Mrd. \$)
Rang im Human Development Index:	101 (7)
Anteil der Menschen, die jünger als 15 Jahre sind:	24,4 % (13,9 %)
Anteil der prekär Beschäftigten an allen Beschäftigten:	20,7 % (4,6 %)

Die Zahlen beziehen sich auf das Jahr 2023, in Klammern zum Vergleich Deutschland. Das *Bruttonationaleinkommen* ist die Summe aller Güter und Dienstleistungen, die eine Volkswirtschaft innerhalb eines Jahres her- oder bereitstellt. Der einmal jährlich von den Vereinten Nationen ermittelte *Human Development Index* erfasst grundlegende Werte wie Lebenserwartung und Bildungsniveau und berechnet eine weltweite Rangliste. Der *Anteil der prekär Beschäftigten an allen Beschäftigten* basiert auf modellierten Schätzungen der International Labour Organization (ILO).
Quelle: BMZ 2025d

Rechtliche und politische Rahmenbedingungen

Aufgrund der anhaltend hohen Arbeitslosigkeit fördert die tunesische Regierung seit Jahrzehnten die Arbeitsmigration und hat zahlreiche bilaterale Abkommen zu Migration und Arbeit abgeschlossen, auch mit EU-Staaten. Außerdem hat das Land die meisten internationalen Abkommen in diesem Bereich ratifiziert, wie 2018 den Globalen Pakt für sichere, geordnete und reguläre Migration. Daneben existieren auf nationaler Ebene Gesetze zum Schutz von im Ausland beschäftigten Tunesier_innen. Expert_innen weisen allerdings darauf hin,

dass neue gesetzliche Regelungen zur Kontrolle privater Arbeitsvermittlungsagenturen notwendig sind.

In Tunesien sind drei Institutionen für Arbeitsmigration zuständig: Die Generaldirektion für Auslandsvermittlung und ausländische Arbeitskräfte (Direction Générale du Placement à l'Étranger et de la Main-D'œuvre Étrangère, DGPMOE) – dem Ministerium für Beschäftigung und berufliche Bildung (Ministère de l'Éducation et de la Formation Professionnelle, MEFP) unterstellt – überwacht in erster Linie private Arbeitsvermittlungsagenturen im internationalen Kontext. Die internationale Abteilung der ebenfalls dem MEFP angegliederten Agentur für Beschäftigung und selbstständige Arbeit (Agence Nationale pour l'Emploi et le Travail Indépendant, ANETI International) unterstützt vor allem Saisonarbeitende und junge Fachkräfte bei der Jobsuche im Ausland. Für leitende Angestellte in öffentlichen Unternehmen ist wiederum die Agentur für technische Zusammenarbeit (L'Agence Tunisienne de Coopération Technique, ATCT) zuständig, die dem Wirtschaftsministerium untersteht.

Tunesien ist – ebenso wie Ägypten und Marokko – seit 2019 Kooperationspartner der THAMM-Programme. Diese bereiten Auszubildende und qualifizierte Fachkräfte mithilfe von Sprachkursen sowie interkulturellen Schulungen auf das Berufsleben in Deutschland vor und vermitteln sie anschließend an deutsche Betriebe. Auf deutscher Seite sind die Bundesagentur für Arbeit (BA) und die Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) an den Programmen beteiligt (BMZ 2022; BA 2025).

Arbeiten in Deutschland

Der Eintritt in die deutsche Arbeitswelt lässt sich mit guter Organisation meistern. Erfahren Sie hier mehr zu gefragten Berufen, zur Anerkennung von Qualifikationen, Existenzgründung, Forschung und Jobsuche. Unsere Jobbörse enthält zahlreiche Stellenanzeigen, die Ihnen die Jobsuche erleichtern.

Das Internet-Portal „Make it in Germany“ informiert unter anderem zu den Themen *Arbeiten in Deutschland, Studium und Ausbildung sowie Visum und Aufenthaltsrecht*. Es ist auch auf Französisch, Englisch und Spanisch verfügbar.

Migration nach Deutschland

Derzeit leben rund 1,8 Millionen tunesische Staatsangehörige im Ausland (Boubakri/Abbasi 2023). Wegen der hohen Arbeitslosigkeit von etwa 15 Prozent sind vor allem viele junge Tunesier_innen bereit, in einem anderen Land zu studieren oder zu arbeiten (BMZ 2025d). Dabei gewinnt Deutschland zunehmend an Bedeutung: Zwischen 2013 und 2023 stieg die Nettozuwanderung von 2.000 auf rund 7.300 Personen (Statistisches Bundesamt 2013 und 2023). Laut den befragten Expert_innen genießt die Bundesrepublik einen guten Ruf – nicht zuletzt wegen des hohen Lohnniveaus und der umfassenden Rechte von Arbeitsmigrant_innen. Allerdings empfinden viele Tunesier_innen die deutsche Sprache als Hürde und bevorzugen daher französischsprachige Staaten wie Frankreich und Kanada als Zielländer. Daneben gelten auch die langwierigen Anerkennungsverfahren von Schul- und Berufsabschlüssen in Deutschland als problematisch.

Öffentliche Wahrnehmung von Migration

Im Zentrum der Debatte steht vor allem die Auswanderung von hochqualifizierten Tunesier_innen. Zwar gilt die Migration von Fachkräften als Chance für all jene, die in Tunesien keine Zukunftsperspektiven sehen. Die Befragten betonen jedoch auch, dass Arbeitsmigration zunehmend als Gefahr für die wirtschaftliche Entwicklung des Landes gesehen wird. So warnt auch die deutsch-tunesische Industrie- und Handelskammer vor einem Fachkräftemangel, insbesondere in der Textil- und Elektronikindustrie.

Positionen von Gewerkschaften und zivilgesellschaftlichen Akteuren

Für den tunesischen Gewerkschaftsdachverband Union Générale des Travailleurs Tunisiens (UGTT) spielt das Thema Arbeitsmigration bislang nur eine untergeordnete Rolle. Das liegt einerseits an den begrenzten personellen Ressourcen des Verbands, und andererseits daran, dass die UGTT die Rechte der im Ausland beschäftigten Arbeitnehmenden nicht im Blick hat. Zivilgesellschaftliche Akteure konzentrieren sich in erster Linie auf die am stärksten gefährdeten Gruppen von Migrant_innen und bieten vor allem Unterstützung für Menschen in irregulären Migrationsverhältnissen an. Weil das Thema für sie bisher keine Priorität hat, findet dazu kein Austausch zwischen Gewerkschaften und zivilgesellschaftlichen Vertreter_innen statt und es existieren keine gemeinsamen Positionen. Auch sucht die Regierung in migrationspolitischen Fragen keinen Dialog mit ihnen und bindet sie nicht in die Ausarbeitung von bilateralen Kooperationsabkommen ein.

Informationskanäle für potenzielle Migrant_innen

Weil viele Tunesier_innen den staatlichen Organen in ihrem Land kaum vertrauen, informieren sie sich über eine mögliche Migration nach Deutschland vor allem in ihrem persönlichen Umfeld: bei Verwandten, Freund_innen und Bekannten. Daneben spielen digitale Kanäle eine große Rolle, allen voran Facebook. Hier sind vor allem private Arbeitsvermittlungsagenturen aktiv und bieten Sprachkurse sowie Unterstützung bei der Vermittlung von Arbeitsstellen in Deutschland an. Auch tunesische Diaspora-Organisationen in Deutschland nutzen das Netzwerk, um über Migrationsmöglichkeiten, Sprachkurse und Schulungen zur beruflichen Qualifikation zu informieren. Eine weitere Informationsquelle ist „Make it in Germany“, das Online-Portal der Bundesregierung für Fachkräfte aus dem Ausland. Die digitalen Angebote informieren vor allem darüber, wie Tunesier_innen im deutschen Berufsleben Fuß fassen können; soziale Fragen und die Rechte von Arbeitsmigrant_innen bleiben hingegen meist außen vor.

„Wir haben Deutschkurse für medizinisches Fachvokabular eingeführt, um Studierende besser auf die hohe deutsche Nachfrage nach Pflegefachkräften vorzubereiten.“

(eine Vertreterin einer Bildungseinrichtung)

Wahrnehmung des Zentrums für Migration und Entwicklung

Nach Einschätzung der befragten Expert_innen hat das Zentrum für Migration und Entwicklung das Potenzial, in Tunesien zu einem zentralen Akteur für die Arbeitsmigration nach Deutschland zu werden. Bislang wird es in der öffentlichen Wahrnehmung jedoch weiterhin in erster Linie mit Rückkehr und Wiedereingliederung verbunden. Daher empfehlen die befragten Expert_innen eine breitere institutionelle Vernetzung: Das Zentrum sollte nicht wie bisher ausschließlich mit der nationalen Abteilung von ANETI kooperieren, sondern die Zusammenarbeit mit weiteren staatlichen und nichtstaatlichen Akteuren suchen. Im Bereich der qualifizierten Arbeitsmigration sei insbesondere eine Kooperation mit der Agence Tunisienne de Coopération Technique (ACTC) notwendig, die für technische und personelle Zusammenarbeit zuständig ist.

Migrationspolitische Kennzahlen

Bevölkerung:	33,8 Mio. (83,3 Mio.)
Bruttonationaleinkommen pro Jahr:	79,8 Mrd. \$ (4.563,5 Mrd. \$)
Rang im Human Development Index:	145 (7)
Anteil der Menschen, die jünger als 15 Jahre sind:	36,2 (13,9 %)
Anteil der prekär Beschäftigten an allen Beschäftigten:	69,5 % (4,6 %)

Die Zahlen beziehen sich auf das Jahr 2023, in Klammern zum Vergleich Deutschland. Das *Bruttonationaleinkommen* ist die Summe aller Güter und Dienstleistungen, die eine Volkswirtschaft innerhalb eines Jahres her- oder bereitstellt. Der einmal jährlich von den Vereinten Nationen ermittelte *Human Development Index* erfasst grundlegende Werte wie Lebenserwartung und Bildungsniveau und berechnet eine weltweite Rangliste. Der *Anteil der prekär Beschäftigten an allen Beschäftigten* basiert auf modellierten Schätzungen der International Labour Organization (ILO).
Quelle: BMZ 2025b

Rechtliche und politische Rahmenbedingungen

Um reguläre Migration zu fördern und die Rechte von Migrant_innen zu schützen, verabschiedete die ghanaische Regierung 2016 erstmals eine umfassende National Migration Policy. Zwei Jahre später folgte die National Labour Migration Policy, die sich gezielt mit der Arbeitsmigration von und nach Ghana befasst. Daneben hat das Land bilaterale Abkommen zur Entsendung vor allem von ghanaischem Gesundheitspersonal geschlossen und sich in letzter Zeit verstärkt um eine gesetzliche Regulierung von privaten Arbeitsvermittlungsagenturen bemüht.

Arbeitsmigration fällt in erster Linie in den Verantwortungsbereich des Ministeriums für Beschäftigung und Arbeitsbeziehungen. Darüber hinaus nehmen auch das Innenministerium sowie das Ministerium für auswärtige Angelegenheiten und regionale Integration Einfluss auf die ghanaische Migrationspolitik.

Migration nach Deutschland

Von den etwa eine Million in der Diaspora lebenden ghanaischen Staatsbürger_innen sind die meisten in Nigeria, den USA, der Elfenbeinküste und den Golfstaaten ansässig. Unter den EU-Staaten liegt Deutschland nach Italien an zweiter Stelle (Coz/Hooper 2021; Harley 2020: 1 und Arhin-Sam 2021: 12). Seit einiger Zeit steigt die Nettozuwanderung in die Bundesrepublik langsam an – von 900 Personen im Jahr 2013 auf rund 2.500 im Jahr 2023 (Statistisches Bundesamt 2013 und 2023).

Die ghanaischen Migrant_innen sind eine zentrale wirtschaftliche Stütze für ihr Herkunftsland: Ihre Überweisungen machen mehr als sechs Prozent des ghanaischen Bruttoinlandsprodukts aus (Weltbank 2023). Vor allem im Norden des Landes ermöglichen die Zahlungen von im Ausland lebenden Familienmitgliedern zahlreichen Kindern und Jugendlichen einen Schulbesuch.

Schätzungen zufolge ist etwa die Hälfte der ghanaischen Migrant_innen hochqualifiziert (Arhin-Sam 2021: 14). Aktuelle Studien zeigen, dass 56 Prozent der in Ghana ausgebildeten Ärzt_innen und 24 Prozent des Pflegepersonals im Ausland arbeiten (Arhin-Sam 2021: 12). Auch aus diesem Grund liegt die Zahl der in Ghana tätigen Ärzt_innen und Pflegekräfte unter dem weltweiten Median – eine enorme Herausforderung für das ghanaische Gesundheitswesen (WHO 2023).

Eine zunehmende Rolle in der Arbeitsmigration spielen private Vermittlungsagenturen. Dabei reicht das Spektrum von offiziell registrierten Unternehmen bis hin zu nicht lizenzierten Untervermittler_innen, die zum Teil mit betrügerischen Methoden arbeiten. So berichten die Befragten von Fällen, bei denen ghanaische Migrant_innen hohe Gebühren für die Vermittlung von Arbeitsstellen im Ausland zahlten, dann aber Jobs unterhalb ihres Qualifikationsniveaus angeboten bekamen oder nach der Ankunft im Zielland auf sich allein gestellt waren.

Öffentliche Wahrnehmung von Migration

Dass Ghanaer_innen ins Ausland gehen, um dort zu arbeiten, wird in der Öffentlichkeit äußerst kontrovers diskutiert. Auf der einen Seite hoffen viele, dass Auswanderung nicht nur individuelle Chancen eröffnet, sondern dem ganzen Land zugutekommt, etwa durch Rücküberweisungen und die Erfahrungen von Rückkehrer_innen. Auf der anderen Seite wächst die Sorge, dass die zunehmende Abwanderung von qualifizierten Fachkräften, insbesondere im Gesundheitssektor, zu einem Fachkräftemangel führt. Besondere Brisanz erhält die Debatte weil irreguläre Migrant_innen oft gezwungen sind, gefährliche Fluchtrouten wie den Seeweg über das Mittelmeer zu nutzen: „Ghana verliert seine Humanressourcen sowohl in der Wüste als auch auf hoher See“, so ein für die Studie befragter Experte.

Positionen von Gewerkschaften und zivilgesellschaftlichen Akteuren

Aufgrund seiner traditionell starken Position war der Gewerkschaftsdachverband Trade Union Congress (TUC) an der Formulierung der National Migration Policy und der National Labour Migration Policy beteiligt. Allerdings spielt Arbeitsmigration im TUC und in den Einzelgewerkschaften bisher nur eine untergeordnete Rolle. Das Thema wird dort vor allem im Zusammenhang von Push-Faktoren diskutiert, also Faktoren, die Menschen dazu bewegen, Ghana zu verlassen, wie zum Beispiel die schlechten Arbeitsbedingungen im Gesundheitswesen. Abgesehen davon stehen die Gewerkschaften der Migration grundsätzlich kritisch gegenüber, da sie einen Bedeutungsverlust fürchten, wenn immer mehr Beschäftigte ins Ausland gehen.

Erste konkrete Initiativen gibt es vor allem im Gesundheitsbereich. So schult der Verband ghanaischer Krankenschwestern und Hebammen (Ghana Registered Nurses' and Midwives' Association, GRMA) Gewerkschaftsangehörige in Führungspositionen, damit diese zum Thema Migration beraten können. Auch zivilgesellschaftliche Akteure informieren über Migrationsmöglichkeiten: Sie verweisen potenzielle Migrant_innen an seriöse Institutionen und klären vor allem im Norden Ghanas über irreguläre Migration und die damit verbundenen Gefahren auf.

„Es gibt immer wieder Fälle, bei denen Arbeitsvermittler Krankenschwestern und anderen Fachkräften schöne Geschichten über die Arbeit im Ausland erzählen und exorbitante Gebühren einstreichen, die Menschen dann aber in Jobs vermitteln, die unter ihren Fähigkeiten liegen.“

(ein Gewerkschaftsvertreter)

Informationskanäle für potenzielle Migrant_innen

Viele Ghanaer_innen informieren sich vor allem über klassische Medien wie Radio, Fernsehen und Zeitungen über Migration. Diese neigen allerdings dazu, ausschließlich die Vorteile der Migration herauszustellen und die Herausforderungen, mit denen Migrant_innen bei der Auswanderung und in den Zielländern konfrontiert sind, auszublenden (Atong et al. 2018: 47). Daneben sind private Netzwerke ein wichtiger Informationskanal für Ghanaer_innen, die mit dem Gedanken spielen, ins Ausland zu gehen. Von zentraler Bedeutung sind auch das Internet und die Sozialen Medien, auch wenn hier nicht selten *Fake News* im Umlauf sind. So ergab eine aktuelle Umfrage, dass sich rund drei Viertel der Befragten bei der Suche nach Informationen zu Migrationsmöglichkeiten auf ungeprüfte Beiträge in den Sozialen Medien verlassen (IOM Ghana 2022: 22). Offizielle Quellen wie die Internetauftritte des Goethe-Instituts oder der deutschen Botschaft würden hingegen kaum genutzt.

Wahrnehmung des Zentrums für Migration und Entwicklung

Die befragten Expert_innen bewerten das Zentrum für Migration und Entwicklung als „hervorragende Initiative“ und Gewinn für Ghana – vor allem, weil es verlässliche Informationen bereitstellt und die reguläre Migration nach Deutschland fördert. Gleichzeitig sehen viele Interviewte Verbesserungsbedarf. So sollte das Zentrum enger mit staatlichen Institutionen, Gewerkschaften und zivilgesellschaftlichen Organisationen kooperieren und Strukturen schaffen, um auch Menschen in ländlichen Regionen zu erreichen – insbesondere im von Migration besonders betroffenen Norden des Landes.

Migrationspolitische Kennzahlen

Bevölkerung:	227,9 Mio. (83,3 Mio.)
Bruttonationaleinkommen pro Jahr:	429,5 Mrd. \$ (4.563,5 Mrd. \$)
Rang im Human Development Index:	161 (7)
Anteil der Menschen, die jünger als 15 Jahre sind:	41,5 (13,9 %)
Anteil der prekär Beschäftigten an allen Beschäftigten:	84,4 % (4,6 %)

Die Zahlen beziehen sich auf das Jahr 2023, in Klammern zum Vergleich Deutschland. Das *Bruttonationaleinkommen* ist die Summe aller Güter und Dienstleistungen, die eine Volkswirtschaft innerhalb eines Jahres her- oder bereitstellt. Der einmal jährlich von den Vereinten Nationen ermittelte *Human Development Index* erfasst grundlegende Werte wie Lebenserwartung und Bildungsniveau und berechnet eine weltweite Rangliste. Der *Anteil der prekär Beschäftigten an allen Beschäftigten* basiert auf modellierten Schätzungen der International Labour Organization (ILO). Quelle: BMZ 2025a

Rechtliche und politische Rahmenbedingungen

Mit einer nationalen Politik zur Arbeitsmigration schuf die nigerianische Regierung 2014 erstmals einen Rahmen für die Rekrutierung und Beschäftigung von Arbeitsmigrant_innen. In der Folge entstanden sechs Ressourcenzentren für Migranten (Migrant Resource Centres, MRCs), die potenzielle Migrant_innen unterstützen und beraten (IOM 2019: 67). Weitere gesetzliche Regelungen zielen auf den Schutz von Arbeitsmigrant_innen ab, darunter eine Verordnung von 2017 mit Richtlinien für die Anwerbung nigerianischer Arbeitskräfte im Ausland sowie Mindeststandards für private Vermittlungsagenturen.

Nigeria hat zahlreiche internationale Regelungen zur Migration unterzeichnet, wie zuletzt den Globalen Migrationspakt. Um die Anwerbung und Beschäftigung nigerianischer Arbeitnehmer_innen im Ausland zu regeln, hat das Land außerdem bilaterale Arbeitsmigrationsabkommen geschlossen. Auch eine entsprechende Vereinbarung mit Deutschland ist derzeit im Gespräch (Nwafor 2023). Weil Nigeria immer wieder Ausgangspunkt von irregulärer Migration und Menschenhandel ist, sehen die Befragten die dringende Notwendigkeit, mehr legale und sichere Wege für Arbeitsmigrant_innen zu schaffen.

Migration nach Deutschland

Aufgrund des hohen Bevölkerungswachstums von jährlich über zwei Prozent nimmt die Migration aus Nigeria seit Jahren zu. 2017 lebten 1,3 Millionen nigerianische Staatsbürger_innen im Ausland – mehr als dreimal so viele wie noch in den 1990er Jahren. Einer Umfrage zufolge möchte jede_r dritte Nigerianer_in das Land verlassen (IOM 2019: 13). Während bislang die USA und die Golfstaaten die wichtigsten Zielländer sind, gewinnt Deutschland zunehmend an Bedeutung: Zwischen 2013 und 2023 verdoppelte sich die Nettozuwanderung auf rund 3.200 Personen (Statistisches Bundesamt 2013 und 2023). Gleichzeitig finden immer mehr Nigerianer_innen Zugang zum regulären deutschen Arbeitsmarkt. So stieg die Zahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Nigerianer_innen im November 2023 auf rund 29.000 Personen – ein Plus von sieben Prozent im Vergleich zum Vorjahr (BA 2023).

Die für die Studie befragten Expert_innen erwarten, dass die Arbeitsmigration in die Bundesrepublik weiter zunimmt. Deutschland gilt als attraktiv – nicht nur wegen seiner wirtschaftlichen Stabilität und der hohen Löhne, sondern auch, weil die Rechte von Arbeitsmigrant_innen hier besser geschützt sind als beispielsweise in den Golfstaaten. Private Vermittlungsagenturen spielen in der Arbeitsmigration eine immer größere Rolle, auch nach Deutschland. Zwar bekennt sich der Dachverband für Arbeitsvermittlung – die Employers Association for Private Employment Agencies of Nigeria (EAPEAN) – in seinem Verhaltenskodex zu fairen Methoden, doch arbeiten längst nicht alle Agenturen seriös: Immer wieder werden Nigerianer_innen, die im Ausland Arbeit suchen, betrogen und ausgebeutet.

Öffentliche Wahrnehmung von Migration

Arbeitsmigration wird in Nigeria ambivalent diskutiert. So ist auf der einen Seite vielen Nigerianer_innen bewusst, dass junge Menschen oft nur im Ausland eine Beschäftigung finden, die ihrer Qualifikation entspricht. Daneben erhofft man sich positive Effekte von Rücküberweisungen und Investitionen der Migrant_innen für die nigerianische Wirtschaft. Auf der anderen Seite wächst die Sorge vor einem Braindrain, der in naher Zukunft vor allem im Gesundheitssektor zu einem Fachkräftemangel führen könnte. Vor diesem Hintergrund sprechen sich einige der befragten Expert_innen dafür aus, zirkuläre Migration zu erleichtern. Dies würde es Migrant_innen ermöglichen, regelmäßig für längere Zeit nach Nigeria zurückzukehren, um mit ihren im Ausland erworbenen Kenntnissen und Erfahrungen einen Beitrag zur Entwicklung ihres Herkunftslandes zu leisten.

Positionen von Gewerkschaften und zivilgesellschaftlichen Akteuren

Als Dachverband der nigerianischen Gewerkschaften setzt sich der Nigeria Labour Congress (NLC) für den Schutz von Arbeitsmigrant_innen ein, insbesondere wenn sie unter prekären Bedingungen arbeiten und leben, wie es in den Golfstaaten die Regel ist. Um ein Bewusstsein für ihre Rechte als Arbeitnehmer_innen zu schaffen, bietet der NLC seinen Mitgliedern Beratungen und Trainings an. Außerdem hat der Verband einen Leit-faden zur Rückkehr und Reintegration erstellt und in Kooperation mit anderen afrikanischen und arabischen Gewerkschaften die Internet-Plattform „Recruitment Advisor“ initiiert. Ein weiteres Ziel ist es, die Öffentlichkeit für die Einhaltung von Gesetzen zum Schutz von Arbeitsmigrant_innen in den Zielländern zu sensibilisieren. Daneben sind Gewerkschaften und zivilgesellschaftliche Organisationen über einen Arbeitsausschuss in die politische Debatte zum Thema Arbeitsmigration eingebunden, jedoch bislang nicht an der Ausarbeitung von gesetzlichen Regelungen beteiligt.

„Für Nigeria ist Arbeitsmigration nach Europa sehr wichtig, vor allem wegen der Überweisungen aus der Diaspora.“

(ein Vertreter einer zivilgesellschaftlichen Organisation)

Informationskanäle für potenzielle Migrant_innen

Nigerianer_innen, die mit dem Gedanken spielen, ins Ausland zu gehen, informieren sich in erster Linie über persönliche Kontakte wie Familienangehörige, Freund_innen sowie ehemalige Mitschüler_innen und Kommiliton_innen, die in der Diaspora leben oder gelebt haben. Ergänzend greifen sie auf Internetplattformen zur Jobvermittlung wie LinkedIn und Xing zurück sowie auf Soziale Medien wie Facebook, Instagram und Twitter. Auch der Instant-Messaging-Dienst WhatsApp gewinnt zunehmend an Bedeutung und wird vor allem von Vermittlungsagenturen genutzt. Eine weitere Informationsquelle sind die Online-Auftritte diplomatischer Vertretungen in Nigeria sowie offizielle nigerianische Webseiten wie die Homepages der Migrant Resource Centres und die National Electronic Labour Exchange Platform (NELEX), eine von der nigerianischen Regierung in Zusammenarbeit mit der ILO eingerichtete Jobvermittlungsplattform. Die von staatlichen Stellen betriebenen Seiten sind jedoch zum Teil veraltet und liefern nicht immer aktuelle Informationen.

Wahrnehmung des Zentrums für Migration und Entwicklung

Nach Einschätzung der Interviewpartner_innen sind die drei Zentren in Nigeria bislang kaum bekannt. Sie empfehlen daher eine intensivere Öffentlichkeitsarbeit und die Zusammenarbeit mit bereits bestehenden Institutionen wie den MRCs.

4.

Schlussfolgerungen und Ausblick

Seit einigen Jahren nimmt die Migration aus Ägypten, Tunesien, Ghana und Nigeria nach Deutschland langsam, aber stetig zu – ein Trend, der sich nach Einschätzung der für die Länderstudien befragten Expert_innen angesichts des Fachkräftemangels und des demografischen Wandels in Deutschland weiter verstärken dürfte. Doch wie kann Arbeitsmigration aus diesen und anderen afrikanischen Staaten zu einer Triple-Win-Situation werden, von der alle profitieren – Deutschland, die Herkunftsländer und die Menschen, die zum Arbeiten in die Bundesrepublik kommen?

Mit dem Globalen Migrationspakt haben sich Deutschland, Ägypten, Tunesien, Ghana und Nigeria gemeinsam mit der großen Mehrheit der internationalen Staatengemeinschaft dazu bekannt, dass Migration regulär, sicher und fair gestaltet werden muss. Für die Arbeitsmigration aus Afrika nach Deutschland heißt das: Es braucht mehr reguläre Migrationswege wie sie das Fachkräfteeinwanderungsgesetz und seine Folgeregelungen ermöglichen. Gleichzeitig sollten in den Herkunftsländern potenzielle Migrant_innen über die Risiken einer irregulären Migration aufgeklärt und vor ausbeuterischen Anwerbepraktiken und Beschäftigungsverhältnissen geschützt werden. Dazu müssen vor Ort verlässliche Institutionen wie die Zentren für Migration und Entwicklung weiter ausgebaut und ihre Öffentlichkeitsarbeit sowie Kooperation mit anderen Stellen verstärkt werden.

Auch sollten Gewerkschaften und zivilgesellschaftliche Akteure in den Herkunftsländern darin bestärkt werden, sich für die Rechte von Migrant_innen einzusetzen. Ein aktuelles Beispiel: Bei einem von der Friedrich-Ebert-Stiftung unterstützten Treffen des African Trade Union Migration Network (ATUMNET) im Oktober 2024 formulierten Gewerkschaftsvertreter_innen zentrale Forderungen zum Schutz von afrikanischen Arbeitsmigrant_innen, darunter die Einrichtung einer einheitlichen Plattform zur Steuerung der Migration in Afrika sowie eine stärkere Einbindung der Gewerkschaften in politische Entwicklungs- und Evaluierungsprozesse (Appolos 2024). Gleichzeitig sollten Gewerkschaften und zivilgesellschaftliche Akteure in den Herkunftsländern und in Deutschland Arbeitnehmende, die nach Deutschland migrieren wollen oder bereits migriert sind, über ihre Rechte aufklären. Dazu gehört auch, dass Gewerkschaften und Nichtregierungsorganisationen für mögliche Risiken wie unseriöse Vermittlungsagenturen sensibilisiert werden. Eine Schlüsselrolle könnten dabei Diaspora-Vereine und migrantische Selbstorganisationen in Deutschland spielen.

Soziale Medien sind für viele potenzielle Migrant_innen eine zentrale Informationsquelle – ein Ansatzpunkt für Digital Streetwork, wie die aufsuchende, niedrigschwellige Informations- und Beratungsarbeit in den Sozialen Medien genannt wird. Die Idee: Menschen dort abholen, wo sie sich ohnehin aufhalten, etwa in Netzwerken wie Facebook. Dass dies funktioniert, zeigt das Modellprojekt CADS, das mit Unterstützung der EU-Gleichbehandlungsstelle im Kanzleramt in Deutschland lebende EU-Staatsbürger_innen informiert und berät (EU-Gleichbehandlungsstelle 2025). Übertragen auf potenzielle Migrant_innen aus afrikanischen Staaten könnte im Rahmen von Digital Streetwork beispielsweise in bestehenden Facebook-Gruppen über reguläre Migrationsmöglichkeiten nach Deutschland sowie Maßnahmen zur beruflichen Weiterbildung und zum Spracherwerb in den Herkunftsländern aufgeklärt werden.

Quellen und Links

Neben den unten aufgeführten Titeln basiert das vorliegende Papier auf folgenden unveröffentlichten Studien:

S. Angenendt: Diskussionspapier zu den Ergebnissen des Projekts „Arbeitsmigration nach Deutschland – sicher, fair und mit entwicklungspolitischem Mehrwert. Ein Blick aus gewerkschaftlicher und zivilgesellschaftlicher Perspektive in Tunesien, Ghana, Nigeria und Ägypten mit besonderer Berücksichtigung der Zentren für Migration und Entwicklung“, April 2024

P. Asafu-Adjaye: Linking safe and fair labour migration with development achievements: trade union and civil society perspectives from Ghana, Dezember 2023

A. Belhaj: Linking safe and fair labour migration with development achievements: trade union and civil society perspectives from Tunisia, Dezember 2023

A. Fahmy: Linking safe and fair labour migration with development achievements: trade union and civil society perspectives from Egypt, Dezember 2023

E. Obiezu: Linking safe and fair labour migration with development achievements: trade union and civil society perspectives from Nigeria, Dezember 2023

C. Appolos (2024): Nigeria: Trade unions push for unified migration governance platform for workers, Nigerian Tribune, 15.10.2024, <https://www.zawya.com/en/economy/africa/nigeria-trade-unions-push-for-unified-migration-governance-platform-for-workers-glw5xtvy>, abgerufen am 26.3.2025

Al-Masry Al-Youm (2023): [Die Flucht der Spieler. Mangel an Patriotismus oder ein Lebensretter, Originaltext auf Arabisch], <https://www.almasryalyoum.com/news/details/2979062>, abgerufen am 26.3.2025

Al-Youm Al-Sabea (2023): Immigration: Beneficiaries of the Egypt German Center Have Reached Around 28,000, <http://bit.ly/3UyefvV>, abgerufen am 26.3.2025

S. Angenendt/N. Knapp/D. Kipp (2023): Deutschland sucht Arbeitskräfte. Wie die Arbeitskräftenwerbung entwicklungsorientiert, nachhaltig und fair gestaltet werden kann (SWP-Studie 1), Januar 2023, https://www.swp-berlin.org/publications/products/studien/2023S01_Deutschland-SuchtArbeitskraefte.pdf, abgerufen am 26.3.2025

K. Arhin-Sam (2021): Ghana as the EU's Migration Partner: Actors, Interests, and Recommendations for European Policymakers, DGAP Report No. 7, https://dgap.org/sites/default/files/article_pdfs/210428_Report-2021-7-EN_Ghana.pdf, abgerufen am 26.3.2025

K. Atong/E. Mayah/A. Odigie (2018): Africa labour migration to the GCC states: the case of Ghana, Kenya, Nigeria and Uganda, https://www.ituc-africa.org/IMG/pdf/ituc-africa_study-africa_labour_migration_to_the_gcc_states.pdf, abgerufen am 26.3.2025

H. Boubakri/N. Abbasi (2023): Profil approfondi des migrants tunisiens à l'étranger, <http://www.migration.nat.tn/fr/publications/etudes-et-recherche/profils-approfondis-des-migrants-tunisiens-%C3%A0-l-%C3%A9tranger>, abgerufen am 26.3.2025

Bundesagentur für Arbeit (BA) (2023): Migrationsmonitor – Deutschland und Länder, November 2023 https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?nn=25122&topic_f=migrationsmonitor, abgerufen am 26.3.2025

Bundesagentur für Arbeit (BA) (2025): Faire und nachhaltige Gewinnung von Auszubildenden und Fachkräften aus Nordafrika für Deutschland, <https://www.arbeitsagentur.de/vor-ort/zav/projects-programs/interprofessional-cross-regional/thamm-plus/ueber-uns>, abgerufen am 26.3.2025

Bundesministerium des Innern und für Heimat (BMI) (2019): Fachkräfteeinwanderung bedarfsgerecht steuern und stärken, 21.8.2019, <https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/kurzmeldungen/DE/2019/08/feg-fachkraefte-einwanderungsgesetz.html>, abgerufen am 26.3.2025

Bundesministerium für Gesundheit (BMG) (2025): Faire Anwerbung Pflege Deutschland (Gütesiegel), 10.1.2025, <https://www.bundesgesundheitsministerium.de/service/begriffe-von-a-z/f/faire-anwerbung-pflege-deutschland-guetesiegel.html>, abgerufen am 26.3.2025

Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) (2022): Programm THAMM – Faire Gewinnung von Fachkräften und Auszubildenden aus Ägypten, Marokko und Tunesien, <https://www.bmz.de/resource/blob/125144/221011-fact-sheet-pilotprojekt-thamm.pdf>, abgerufen am 26.3.2025

Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) (2023): Zentren für Migration und Entwicklung, November 2023, <https://www.bmz.de/resource/blob/187786/bmz-factsheet-zentren-fuer-migration-und-entwicklung.pdf>, abgerufen am 26.3.2025

Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) (2025a): Nigeria, <https://www.bmz.de/de/laender/nigeria>, abgerufen am 26.3.2025

Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) (2025b): Ghana, <https://www.bmz.de/de/laender/ghana>, abgerufen am 26.3.2025

Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) (2025c): Ägypten, <https://www.bmz.de/de/laender/aegypten>, abgerufen am 26.3.2025

Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) (2025d): Tunesien, <https://www.bmz.de/de/laender/tunesien>, abgerufen am 26.3.2025

Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) (2025e): Globaler Migrationspakt, <https://www.bmz.de/de/service/lexikon/globaler-migrationspakt-22058>, abgerufen am 26.3.2025

Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz (BMWK) (2025): Fachkräfte für Deutschland, <https://www.bmwk.de/Redaktion/DE/Dossier/fachkraeftesicherung.html>, abgerufen am 26.3.2025

Central Agency for Public Mobilization and Statistics (CAPMAS) (2018): Migration Booklet in Egypt 2018, https://www.capmas.gov.eg/Admin/News/Press-Release/201991215340_Migration%20Booklet%20Eng.pdf, abgerufen am 26.3.2025

C. L. Coz/K. Hooper (2021): Deepening Labor Migration Governance at a Time of Im-mobility Lessons from Ghana and Senegal, Washington, DC

Philipp Deschermeier/Holger Schäfer (2024): Die Babyboomer gehen in Rente (IW-Kurzbericht 78), https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/Kurzberichte/PDF/2024/IW-Kurzbericht_2024-Babyboomer.pdf, 14.10.2024, abgerufen am 26.3.2025

Deutsche Industrie- und Handelskammer (DIHK) (2024): Fachkräftemangel trifft auf Strukturprobleme, 19.12.2024, <https://www.dihk.de/de/themen-und-positionen/fachkraefte/beschaeftigung/fachkraeftemangel-trifft-auf-strukturprobleme-127192>, abgerufen am 26.3.2025

European Union Agency For Asylum (EUAA) (2022): Egypt as a Country of Origin, https://euaa.europa.eu/sites/default/files/publications/2022-08/2022_07_MDR_Egypt_Origin_EN.pdf, abgerufen am 26.3.2025

Gleichbehandlungsstelle EU-Arbeitnehmer (EU-Gleichbehandlungsstelle) (2025): Beratungs- und Informationsarbeit in den sozialen Medien für Zugewanderte aus der Europäischen Union, <https://www.eu-gleichbehandlungsstelle.de/eugs-de/experten/digital-streetwork>, abgerufen am 26.3.2025

L. Harley (2020): Diaspora engagement mapping GHANA, https://diasporafordevelopment.eu/wp-content/uploads/2020/09/CF_Ghana-v.2.pdf, abgerufen am 26.3.2025

International Organization for Migration (IOM) (2019): Migration in Nigeria. A Country Profile 2019, https://nigeria.iom.int/sites/g/files/tmzbd1856/files/documents/2024-04/the-national-migration-profile-2019_0.pdf, abgerufen am 26.3.2025

International Organization for Migration (IOM) (2021): Strategy for Egypt (2021–2025), Cairo

International Organization for Migration Ghana (IOM Ghana) (2022): 2022 Annual Report, https://ghana.iom.int/sites/g/files/tmzbd12291/files/documents/2023-09/annualreport_2022-ghana.pdf, abgerufen am 26.3.2025

G. Nwafor (2023): Nigeria, Germany collaborate on labour migration, The Guardian Nigeria, 31.10.2023, <https://guardian.ng/news/nigeria-germany-collaborate-on-labour-migration/>, abgerufen am 26.3.2025

A. Kubis/L. Schneider (2024): Zuwanderung und Arbeitsmarkt. Eine Analyse für Deutschland und die Bundesländer, Gütersloh

Sachverständigenrat für Integration und Migration (SVR) (2025): Glossar, <https://www.svr-migration.de/oeffentlichkeit/glossar/>, abgerufen am 26.3.2025

Sebastian Sons (2022): Arbeitsmigration und Menschenrechte, Bundeszentrale für Politische Bildung, 19.10.2022, <https://www.bpb.de/shop/zeitschriften/izpb/katar/514610/arbeitsmigration-und-menschenrechte/>, abgerufen am 26.3.2025

Sozialdemokratische Partei Deutschlands (SPD)/Bündnis 90/Die Grünen/Freie Demokratische Partei (FDP) (2021): Mehr Fortschritt wagen. Bündnis für Freiheit, Gerechtigkeit und Nachhaltigkeit, Berlin 2021, http://www.spd.de/fileadmin/Dokumente/Koalitionsvertrag/Koalitionsvertrag_2021-2025.pdf, abgerufen am 2.4.2025

Statistisches Bundesamt (2013): Wanderungen zwischen Deutschland und dem Ausland 2013, <https://www-genesis.destatis.de/datenbank/online/url/94b11108>, abgerufen am 26.3.2025

Statistisches Bundesamt (2023): Wanderungen zwischen Deutschland und dem Ausland 2023, <https://www-genesis.destatis.de/datenbank/online/table/12711-0008>, abgerufen am 26.3.2025

Statistisches Bundesamt (2024): Erwerbsmigration im Jahr 2023 erneut stark gestiegen, 2.5.2024, https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/05/PD24_177_125.html, abgerufen am 26.3.2025

Weltbank (2023): Remittances Remain Resilient but Are Slowing, Migration and Development Brief 38 June 2023, https://www.knomad.org/sites/default/files/publication-doc/migration_development_brief_38_june_2023_0.pdf, abgerufen am 26.3.2025

World Health Organization (WHO) (2023): WHO health workforce support and safeguards list 2023, <https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/366398/9789240069787-eng.pdf?sequence=1>, abgerufen am 26.3.2025

Abkürzungsverzeichnis

AHK	Deutsch-Arabische Industrie- und Handelskammer	GIZ	Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit
ANETI International	Agence Nationale pour l'Emploi et le Travail Indépendant	GRMA	Ghana Registered Nurses' and Midwives' Association
ATCT	L'Agence Tunisienne de Coopération Technique	ILO	International Labour Organization
ATUMNET	African Trade Union Migration Network	IOM	International Organization for Migration
BA	Bundesagentur für Arbeit	MEFP	Ministère de l'Education et de la Formation Professionnelle (Tunesien)
BMG	Bundesministerium für Gesundheit	MOEEA	Ministry of Emigration and Egyptian Expatriate's Affairs
BMI	Bundesministerium des Innern und für Heimat	MRCs	Migrant Resource Centres
BMWK	Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz	NLC	Nigeria Labour Congress
BMZ	Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung	SVR	Sachverständigenrat für Integration und Migration
CAPMAS	Central Agency for Public Mobilization and Statistics	TUC	Trade Union Congress
DGPMOE	Direction Générale du Placement à l'Etranger et de la Main-D'œuvre Etrangère	UGTT	Union Générale des Travailleurs Tunisiens
DIHK	Deutsche Industrie- und Handelskammer	WHO	World Health Organization
EAPEAN	Employers Association for Private Employment Agencies of Nigeria	ZME	Zentrum für Migration und Entwicklung
EUAA	European Union Agency For Asylum		

Über die Autorin

Dr. Christiane Fritsche hat in München Politikwissenschaften und Geschichte studiert. Sie war als wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Fachstelle Einwanderung bei Minor – Projektkontor für Bildung und Forschung beschäftigt. Derzeit ist sie als freie Autorin tätig und hat unter anderem Studien zur Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen und zu den Arbeitsbedingungen von migrantischen Pflegekräften verfasst.

Arbeitsmigration nach Deutschland

Wie sehen die Rahmenbedingungen in Ägypten, Tunesien, Ghana und Nigeria für die Arbeitsmigration nach Deutschland aus? Wie bewerten Gewerkschaften und zivilgesellschaftliche Akteure in diesen Ländern die zunehmende Auswanderung von Fachkräften – und welche Rolle spielen sie in der nationalen Migrationspolitik? Auf welchen Wegen informieren sich Menschen über ihre Möglichkeiten, nach Deutschland zu migrieren? Diesen Fragen widmet sich das vorliegende Papier auf der Grundlage von Expert_innenbefragungen in den vier afrikanischen Ländern.

Weitere Informationen zum Thema erhalten Sie hier:

➔ fes.de