



# **FAIRE MIGRATION**

**APRIL 2026**

# FAIRE MIGRATION

## Faire Migration im EU-/deutsch-indischen Korridor: Ist sie wirklich fair?

---

Denise Eichhorn & Manisha Bieber

April 2026

**Hinweis:** Dieses Kurzdossier basiert auf den kumulierten beruflichen Erfahrungen der Autorinnen, die sie über mehrere Jahre hinweg durch enge Zusammenarbeit mit Akteuren entlang des deutsch-indischen Migrationskorridors gesammelt haben. Beide Autorinnen haben umfassend mit Personen gearbeitet, die diese Migrationswege durchliefen, sowie mit Institutionen, die in den Bereichen Rekrutierung, Integration und Politikgestaltung tätig sind. Die in diesem Papier dargestellte Analyse und die daraus abgeleiteten Handlungsempfehlungen basieren daher maßgeblich auf praktischen Einblicken und Beobachtungen vor Ort.

Die in diesem Dokument geäußerten Ansichten spiegeln ausschließlich die Auffassungen der Autorinnen wider und entsprechen nicht notwendigerweise den Positionen, Strategien oder Meinungen von Organisationen, Institutionen oder Einrichtungen, mit denen die Autorinnen derzeit verbunden sind oder in der Vergangenheit verbunden waren.

**Hinweis zur Übersetzung:** Diese deutsche Version ist eine Übersetzung der englischen Originalfassung – daher kann es zu Abweichungen gegenüber der englischen Version kommen.

**Weiterer Austausch:** Interessierte Leserinnen und Leser sind herzlich eingeladen, sich mit den Autorinnen über die in diesem Kurzdossier vorgestellten Empfehlungen auszutauschen oder eigene Einblicke in die Funktionsweise von Migrationssystemen in ihren jeweiligen Ländern zu teilen, insbesondere im Hinblick auf erfolgreiche Ansätze und bewährte Verfahren. Die Kontaktdaten beider Autorinnen finden sich auf der vorletzten Seite dieses Dokuments.

# EXECUTIVE SUMMARY

---

Einem indischen Augenoptiker, der in Deutschland arbeiten möchte, wird dazu geraten, eine Ausbildung in der Pflege zu beginnen – nur um nach seiner Ankunft festzustellen, dass geeignetere Wege existieren. Eine Anzeige zur Anwerbung potenzieller Migrantinnen und Migranten verwendet den Begriff „Lebensmittelverarbeitung“, obwohl es sich in Realität um Stellen als Metzger/in handelt. Andere Anzeigen wiederum versprechen Gehälter in „Lakhs“ (mehrere Tausend Euro), ohne dass Deutschkenntnisse erforderlich sind oder auch nur Englischkenntnisse nachgewiesen werden müssen. Manche vermarkten sogar die Chancenkarte als einen sehr schnellen Weg zur dauerhaften Niederlassung in Deutschland.

Sind diese Anzeigen falsch?

Nicht unbedingt. In vielen Fällen sind sie technisch gesehen korrekt. Sie zeichnen jedoch kein vollständiges Bild. Und genau hier stellen sich die entscheidenden Fragen: Sind diese Anzeigen ethisch vertretbar? Und vor allem: sind sie fair gegenüber potenziellen Migrantinnen und Migranten, die diese Informationen möglicherweise wörtlich nehmen?

Während die Europäische Union in eine Phase des demografischen Rückgangs und zunehmender Fachkräfteengpässe eintritt, ist qualifizierte Migration längst keine Option mehr, sondern eine strukturelle Notwendigkeit. In diesem Kontext hat sich Indien für viele EU-Mitgliedstaaten, darunter Deutschland, als zentraler Partner entwickelt. Um diesen Migrationskorridor zu ermöglichen, zu fördern, aber auch zu regulieren, hat das Konzept der „fairen Migration“ zunehmend an Bedeutung gewonnen. Dieses Kurzdossier argumentiert jedoch, dass die Umsetzung dieses Prinzips im EU-/deutsch-indischen Korridor in der Praxis bisher hinter den eigenen Ansprüchen zurückbleibt.

Der Korridor ist heute geprägt von fragmentierten Informationssystemen, uneinheitlichen Verfahren, begrenzter grenzüberschreitender Aufsicht sowie einer wachsenden Abhängigkeit von Vermittlungsakteuren. Migrantinnen und Migranten sind mit Fehlinformationen, finanziellen Risiken und Integrationsherausforderungen konfrontiert, während Arbeitgeber – insbesondere kleine und mittlere Unternehmen – mit hoher Unsicherheit und begrenzter Planbarkeit umgehen müssen.

Gleichzeitig haben eine rasche Ausweitung politischer Maßnahmen und sich wandelnde Arbeitsmarktdynamiken zu einer Diskrepanz zwischen Erwartungen und den tatsächlichen Gegebenheiten vor Ort geführt, was die bestehenden Systeme zusätzlich belastet. Diese strukturellen Ungleichgewichte untergraben nicht nur die Prinzipien fairer Migration, sondern verstärken auch Abhängigkeiten und Ineffizienzen entlang des gesamten Migrationsprozesses.

Dieses Kurzdossier zeigt, dass das Kernproblem nicht in einem Mangel an politischen Initiativen liegt, sondern in einer fehlenden Koordination zwischen Systemen und Akteuren. Um diesem Problem zu begegnen, wird argumentiert, dass „faire Migration“ praxisnah neu definiert werden muss. Fairness sollte nicht bedeuten, dass keine Kosten oder Risiken bestehen, sondern dass diese transparent, verhältnismäßig und vorhersehbar auf alle Beteiligten verteilt sind. Aufbauend auf diesem Verständnis entwickelt das Kurzdossier konkrete politische Handlungsempfehlungen, die darauf abzielen, das System neu auszurichten und die Funktionsweise des EU-/deutsch-indischen Migrationskorridors in der Praxis zu stärken.

# INHALTSVERZEICHNIS



01 Einführung: Warum faire Migration jetzt von Bedeutung ist > 01

---

02 Was ist faire Migration? > 05

---

03 Der aktuelle europäische / deutsch-indische Migrationskorridor: Wo faire Migration an ihre Grenzen stößt > 07

3.1 Politiken und Zielländer: Wo faire Migration nicht umgesetzt wird

3.2 Grenzen fairer Migration: Arbeitgeber und Rekrutierungsagenturen

3.3 Das Machtungleichgewicht zwischen Migrantinnen & Migranten und Rekrutierungsagenturen

3.4 Fragmentiertes Informationsökosystem und die Entstehung von Fehlinformationen

---

04 Warum faire Migration nicht allein durch lokale und nationale Richtlinien funktionieren kann > 20

---

05 Handlungsempfehlungen: „Faire Migration“ im EU-/deutsch-indischen Korridor neu definieren > 23

---

Fazit > 38

---

Über die Autorinnen > 40

# 1. EINFÜHRUNG: WARUM FAIRE MIGRATION JETZT VON BEDEUTUNG IST

Ab dem Jahr 2026 wird erwartet, dass die Europäische Union (EU) in eine Phase anhaltenden Bevölkerungsrückgangs eintritt. Prognosen zufolge werden [bis 2050 in 22 der 27 EU-Mitgliedstaaten die Bevölkerungszahlen im erwerbsfähigen Alter sinken](#). Dieser demografische Wandel stellt eine der zentralen strukturellen Herausforderungen für die europäischen Volkswirtschaften in den kommenden Jahrzehnten dar. In diesem Kontext sticht Deutschland als eines der EU-Länder hervor, das besonders stark von Fachkräfteengpässen betroffen ist. Obwohl Deutschland in absoluten Zahlen weiterhin das [wichtigste Ziel für Zuwanderung innerhalb der EU](#) ist und zwischen [2021 und 2025 einen Anstieg der Zuwanderung qualifizierter Arbeitskräfte um etwa 77 %](#) verzeichnet hat, bestehen weiterhin erhebliche Engpässe in zahlreichen Schlüsselbranchen. Dieser Mangel ist maßgeblich auf die Altersstruktur Deutschlands zurückzuführen, die sich grundlegend von der klassischen Bevölkerungspyramide hin zu einer „[Urneform](#)“ entwickelt – bedingt durch den bevorstehenden Ruhestand der sogenannten Babyboomer-Generation. Diese demografische Entwicklung setzt politische Entscheidungsträger sowohl in Deutschland als auch auf EU-Ebene zunehmend unter Druck, die Funktionsfähigkeit des Arbeitsmarktes sicherzustellen und die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit langfristig zu erhalten.

Als Reaktion darauf haben Deutschland und die EU ihre Bemühungen verstärkt, qualifizierte Arbeitskräfte aus dem Ausland zu gewinnen. Unter den als Schlüsselpartner identifizierten Ländern nimmt Indien eine zentrale und entscheidende Rolle ein. Mit einem Medianalter von lediglich [28,1 Jahren im Jahr 2023](#) und schätzungsweise [fünf Millionen Hochschulabsolventinnen und -absolventen, die jährlich in den Arbeitsmarkt eintreten](#), stellt Indien ein erhebliches Potenzial an Fachkräften dar. Da nicht die gesamte Arbeitskraft im Inland absorbiert werden kann, stellt internationale Mobilität einen wichtigen Beschäftigungsweg dar. Vor diesem Hintergrund hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales Indien in seiner [Fachkräftestrategie Indien 2024](#) ausdrücklich als „Fokusland“ benannt und damit die strategische Bedeutung dieses bilateralen Migrationskorridors unterstrichen.

Gleichzeitig betont die Fachkräftestrategie, dass Arbeitsmigration innerhalb dieses Korridors nicht nur effektiv, sondern auch fair und ethisch gestaltet sein sollte. Das Konzept der „fairen Migration“ hat sich daher zu einer zentralen Säule im offiziellen Diskurs über qualifizierte Migration entwickelt. Nach Auffassung der Bundesagentur für Arbeit bedeutet faire Migration einen gleichberechtigten Zugang zum Arbeitsmarkt unabhängig von Herkunft, Geschlecht oder Religion, gestützt durch transparente Verfahren sowie neutrale und kostenfreie Beratung. Im Bereich der Rekrutierung orientiert sich Deutschland zudem an nicht verbindlichen internationalen Leitlinien wie dem IRIS-Standard, der ethische Rekrutierungspraktiken durch Transparenz, Rechenschaftspflicht, die Wahrung der Rechte von Migrantinnen und Migranten sowie Prinzipien wie das „*Employer Pays Principle*“ definiert. Diese Rahmenwerke haben den regulatorischen Ansatz Deutschlands im Umgang mit Rekrutierungsagenturen maßgeblich geprägt, einschließlich konkreter rechtlicher Vorgaben wie verpflichtender schriftlicher Vermittlungsverträge sowie einer Deckelung von Vermittlungsgebühren auf bis zu 2.000 Euro (zuzüglich weiterer Dienstleistungskosten Dritter). Ziel dieser Regelungen ist es, Migration so zu gestalten, dass sie allen beteiligten Akteuren zugutekommt: den Migrantinnen und Migranten, den Arbeitgebern, den Vermittlern sowie den Herkunfts- und Zielländern.

Gleichwohl sind diese Prinzipien zwar normativ überzeugend, die Realität der Migration im EU-/deutsch-indischen Korridor gestaltet sich jedoch deutlich komplexer. In der Praxis bestehen zahlreiche Herausforderungen weiterhin, die Zweifel daran aufkommen lassen, inwieweit die derzeitige Ausgestaltung qualifizierter Migration tatsächlich als „fair“ bezeichnet werden kann. Fälle ungenauer oder irreführender Informationen, unrealistischer Erwartungshaltungen, hoher finanzieller Belastungen, begrenzter rechtlicher Durchsetzbarkeit sowie langwieriger und unsicherer Verwaltungsverfahren werden häufig berichtet. In einigen Fällen werden Migrationswege als schnell und unkompliziert dargestellt, obwohl sie tatsächlich langwierige Prozesse mit ungewissem Ausgang beinhalten. Die finanziellen Risiken, die von Migrantinnen und Migranten getragen werden – etwa durch Kredite zur Finanzierung migrationsbezogener Kosten – sowie Investitionsverluste seitens deutscher Programme oder Arbeitgeber, die in der Vorbereitungsphase in Indien in Kandidatinnen und Kandidaten investieren, verschärfen die Problematik zusätzlich.

Während sich die öffentliche Diskussion in jüngster Zeit verstärkt auf problematische Aspekte der Bildungsmigration von Indien nach Europa konzentriert hat, hat die Frage der Fairness innerhalb arbeitsbezogener Migrationswege vergleichsweise weniger Aufmerksamkeit erhalten. Gerade jedoch in diesen Migrationswegen, die häufig als besonders strukturiert, reguliert und für alle Seiten vorteilhaft dargestellt werden, zeigen sich derzeit erhebliche Diskrepanzen zwischen politischem Anspruch und praktischer Umsetzung. Diese Dynamiken haben bereits dazu beigetragen, dass unter den beteiligten Akteuren zunehmend die Wahrnehmung entsteht, dass das bestehende System den eigenen Ansprüchen nicht gerecht wird, wodurch insbesondere das Vertrauen der Arbeitgeber in diesen Migrationsweg untergraben wird.

Um diese bestehenden Lücken in den Migrationswegen zu adressieren – sowohl aus ethischen Gründen als auch im Hinblick auf die langfristige Nachhaltigkeit des Korridors selbst – ist eine vertiefte Auseinandersetzung mit diesem Thema unerlässlich. Dieses Kurzdossier wird daher untersuchen, wie faire Migration derzeit im EU-/deutsch-indischen Korridor funktioniert und welche Voraussetzungen geschaffen werden müssen, damit sie in der Praxis effektiver umgesetzt werden kann. Dazu wird zunächst erklärt, was faire Migration in diesem Kontext konkret bedeutet. Anschließend erfolgt eine Analyse des Migrationskorridors mit dem Ziel, zentrale Schwachstellen zu identifizieren, die die vollständige Umsetzung fairer Migrationsprinzipien behindern, und aufzuzeigen, warum das derzeitige Verständnis von Fairness an die operativen Realitäten grenzüberschreitender deutsch-indischer Arbeitsmigration angepasst werden muss. Darauf aufbauend wird erläutert, warum faire Migration nicht allein durch nationale Politik erreicht werden kann, sondern einen koordinierten Regulierungsansatz erfordert, der europäische, nationale, regionale sowie private Akteure einbezieht. Abschließend werden konkrete politische Handlungsempfehlungen vorgestellt, die darauf abzielen, dieses weiterentwickelte Verständnis von fairer Migration in ein System zu überführen, das in der Praxis wirksamer funktioniert.

Obwohl sich dieses Kurzdossier auf den deutsch-indischen Migrationskorridor konzentriert, reicht seine Relevanz weit über eine rein bilaterale Perspektive hinaus. Aus diesem Grund wird im gesamten Papier der Begriff „EU-/deutsch-indischer Korridor“ verwendet, um den breiteren Kontext widerzuspiegeln, in dem diese Migrationsdynamiken stattfinden.

Wie bekannt ist, sind Migrationskorridore inhärent miteinander vernetzte Systeme, die durch überlappende politische Rahmenbedingungen und Personenmobilität über mehrere Länder hinweg geprägt werden. Migration zwischen Indien und Deutschland findet daher nicht isoliert statt, sondern ist in eine umfassendere europäische Landschaft eingebettet, die sowohl Chancen als auch Ergebnisse beeinflusst. Die Bewältigung struktureller Herausforderungen innerhalb dieses Korridors erfordert entsprechend koordinierte Anstrengungen über verschiedene Regulierungsebenen hinweg.

Folglich sind viele der in dieser Analyse identifizierten Herausforderungen nicht auf Deutschland beschränkt, sondern dürften auch in anderen EU-Mitgliedstaaten auftreten oder bereits sichtbar sein, die Indien als Partnerland einbeziehen. Vor diesem Hintergrund sollen die in diesem Papier dargestellten Erkenntnisse und Empfehlungen nicht nur zur deutschen politischen Debatte beitragen, sondern auch breitere europäische Initiativen unterstützen, wie etwa den Pilot des EU Legal Gateway Office, sowie die Entwicklung eines kohärenteren und effektiveren EU-Indien-Migrationsrahmens fördern.

## 2. WAS IST FAIRE MIGRATION?

Aufbauend auf der im vorherigen Abschnitt identifizierten Notwendigkeit, die Funktionsweise fairer Migration im EU-/deutsch-indischen Fachkräfte-Migrationskorridor neu zu bewerten, ist es zunächst unerlässlich zu klären, was unter fairer Migration konkret zu verstehen ist und was sie in der Praxis beinhaltet.

Im Kontext der Arbeitsmigration wird faire Migration im Allgemeinen als ein System verstanden, in dem der Zugang zu Beschäftigung über Grenzen hinweg reguliert, transparent und nicht diskriminierend gestaltet ist, während gleichzeitig die Rechte von Migrantinnen und Migranten während des gesamten Rekrutierungsprozesses gewahrt werden. Dieses Verständnis spiegelt sich im Ansatz von Institutionen wie der Bundesagentur für Arbeit wider, die einen [gleichberechtigten Zugang zum Arbeitsmarkt durch klare Verfahren, neutrale Beratung und strukturierte Anerkennungssysteme betont](#).

Innerhalb des deutsch-indischen Korridors sind Migrationswege – anders als in manchen staatlich gesteuerten Abkommen – formal so ausgestaltet, dass sie direkt für Einzelpersonen zugänglich sind. Dies bedeutet, dass es grundsätzlich möglich ist, eigenständig Stellenangebote zu suchen, Visa zu beantragen, rechtliche Verfahren zu durchlaufen und eine Beschäftigung zu sichern. In der Praxis erweist sich dieser Prozess jedoch häufig als komplex, fragmentiert und über verschiedene Rechtsräume hinweg schwer navigierbar. Infolgedessen sind viele Fachkräfte auf Drittakteure wie Rekrutierungsagenturen angewiesen, um Informationslücken zu schließen und administrative Hürden zu bewältigen.

Angesichts der Vielzahl an Rekrutierungsakteuren, die grenzüberschreitend tätig sind, hat die Internationale Organisation für Migration (IOM) gemeinsam mit weiteren globalen Akteuren das [International Recruitment Integrity System \(IRIS\)](#) entwickelt. Dabei handelt es sich um ein Set konkreter Standards und Leitlinien für ethische Rekrutierung, das als Referenzrahmen für private Vermittlungsagenturen, Arbeitgeber und staatliche Akteure dient. Obwohl der IRIS-Standard in Deutschland nicht rechtlich bindend ist, hat er regulatorische Vorgaben im deutschen Sozialgesetzbuch (SGB III) beeinflusst, die zentrale Aspekte der Tätigkeit von Rekrutierungsagenturen – insbesondere [Vermittlungsverträge und Gebührenstrukturen](#) – regeln.

Zu diesem Zweck dienen ausgewählte Kernelemente des IRIS-Standards als praktische Referenzpunkte zur Bewertung fairer Migration. Dazu zählen:

- Das Verbot von Vermittlungsgebühren für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (*Employer Pays Principle*), das darauf abzielt, schuldengetriebene Migration zu verhindern, bei der bereits vor Arbeitsbeginn erhebliche finanzielle Belastungen entstehen;
- Die Gewährleistung von Transparenz hinsichtlich der Arbeitsbedingungen, wonach Migrantinnen und Migranten Arbeitsverträge in einer für sie verständlichen Sprache erhalten, einschließlich vollständiger Informationen über Tätigkeit, Vergütung und Arbeitszeiten vor der Ausreise;
- Die Sorgfaltspflicht und Rechenschaftspflicht von Rekrutierungsagenturen, die sicherstellen sollen, dass Arbeitgeber arbeits- und menschenrechtliche Standards einhalten und dass Stellenangebote tatsächlich existieren; sowie
- Der Schutz grundlegender Rechte während des Rekrutierungsprozesses, einschließlich des Verbots von Zwang, Dokumenteneinbehaltung und Zwangsarbeit sowie der Gewährleistung von Nichtdiskriminierung und Bewegungsfreiheit.

Zusammengenommen definieren diese Elemente faire Migration als ein System geteilter Verantwortung, an dem Herkunfts- und Zielländer, Fachkräfte, Arbeitgeber und – entscheidend – Rekrutierungsagenturen beteiligt sind. Werden diese individuellen Verantwortlichkeiten nicht gemeinsam wahrgenommen, gerät das System aus dem Gleichgewicht, und Risiken sowie Belastungen verlagern sich überproportional auf diejenigen Akteure, die am wenigsten in der Lage sind, mit ihnen umzugehen. Genau dieses Ungleichgewicht sowie die Lücke zwischen normativem Anspruch und praktischer Umsetzung werden im folgenden Abschnitt näher untersucht.

### **3. DER AKTUELLE EUROPÄISCHE / DEUTSCH-INDISCHE MIGRATIONSKORRIDOR: WO FAIRE MIGRATION AN IHRE GRENZEN STÖSST**

Ausgehend von der oben dargestellten Definition wird deutlich, dass faire Migration ein System geteilter Verantwortung ist, das ein koordiniertes Handeln aller beteiligten Akteure erfordert. Damit dieses System in der Praxis funktionieren kann, müssen diese Akteure innerhalb eines funktionierenden Rahmens agieren, der den Zugang zu Beschäftigung reguliert, transparent und nicht diskriminierend gestaltet und gleichzeitig die Rechte von Migrantinnen und Migranten während des gesamten Rekrutierungsprozesses schützt. Die folgenden Unterabschnitte zeigen, inwiefern der derzeitige EU-/deutsch-indische Migrationskorridor von diesen Prinzipien abweicht und an welchen Stellen die Diskrepanz zwischen normativen Rahmenbedingungen und operativer Realität besonders deutlich wird.

#### **3.1 Politiken und Zielländer: Wo faire Migration nicht umgesetzt wird**

Auf Seiten der Zielländer, insbesondere Deutschlands und der EU, war in den vergangenen Jahren eine deutliche Intensivierung der Bemühungen zu beobachten, qualifizierte Arbeitskräfte – auch aus Indien – anzuwerben. Auf EU-Ebene wurden unter anderem mit der überarbeiteten Blue-Card-Richtlinie (2021) Gehaltsschwellen gesenkt, die für eine Blue-Card-Antragstellung erforderlichen Vertragslaufzeiten verkürzt und die Zugangsvoraussetzungen erweitert, indem neben formalen Qualifikationen auch berufliche Erfahrung stärker berücksichtigt wurde. Auf bilateraler Ebene unterzeichneten Deutschland und Indien im Jahr 2022 ein Migrations- und [Mobilitätspartnerschaftsabkommen](#) (MMPA), das erste umfassende Abkommen dieser Art für Deutschland, welches legale Migrationswege in beide Richtungen unterstützt. Darauf folgte im Jahr 2023 die Weiterentwicklung des [Fachkräfteeinwanderungsgesetzes](#), das die aktualisierten Blue-Card-Regelungen implementierte, neue Anerkennungs- und Beschäftigungswege einführte und zusätzliche legale Zugangswege wie die Chancenkarte schuf. Im selben Jahr schlug die Europäische Kommission zudem den [EU Talent Pool](#) als Plattform zur Bündelung internationaler Rekrutierung über Mitgliedstaaten hinweg vor und unterstrich damit das starke politische Engagement zur Förderung internationaler Fachkräftezuwanderung.

Parallel zu diesen legislativen Entwicklungen wurden eine Vielzahl operativer Programme, Pilotprojekte und Initiativen ins Leben gerufen, die unter anderem gezielt auf indische Fachkräfte ausgerichtet sind. Dazu zählen Programme wie [„Hand in Hand for International Talents“](#), gefördert durch das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie, sowie Programme wie [„Triple Win“](#) der Deutschen Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) in Kooperation mit der Bundesagentur für Arbeit. Ergänzt wurden diese Maßnahmen durch verstärkte Outreach-Aktivitäten, darunter Informationskampagnen, Veranstaltungen sowie hochrangige politische Besuche. Zusammengenommen verdeutlichen diese Entwicklungen, dass Deutschland und die EU aktiv daran gearbeitet haben, strukturelle Voraussetzungen zu schaffen, unter denen faire Migration grundsätzlich möglich sein sollte.

Gleichzeitig hat die Geschwindigkeit und das Ausmaß dieser Entwicklungen neue Herausforderungen mit sich gebracht. Die Migrationsbewegungen von Indien nach Deutschland sind rasant angestiegen: Die Zahl indischer Staatsangehöriger wuchs von rund [48.000 im Jahr 2010 auf 151.000 im Jahr 2020](#) und erreichte bis [April 2025 etwa 277.000](#). Dieses Wachstum spiegelt zwar die zunehmende Attraktivität Deutschlands als Zielland wider, zeigt jedoch auch, wie schnell sich dieser Migrationskorridor ausgeweitet hat – oftmals schneller, als sich Institutionen, Arbeitsmärkte und Integrationssysteme anpassen konnten.

Eine wirksame Politikgestaltung in diesem Bereich erfordert langfristige Planung, kontinuierliche Anpassung und eine enge Abstimmung mit sich dynamisch entwickelnden Arbeitsmarktbedingungen. Über viele Jahre hinweg richtete sich die Migrationspolitik gegenüber Indien jedoch primär an hochqualifizierte Fachkräfte, insbesondere aus dem IT-Sektor, die über Instrumente wie die EU Blue Card einwanderten. Diese Migrationswege waren vergleichsweise spezifisch ausgestaltet und beinhalteten nur geringe oder teilweise gar keine Anforderungen an Deutschkenntnisse – sowohl für die Migrantinnen und Migranten selbst als auch in vielen Fällen für ihre Familien. Neuere Instrumente wie die Chancenkarte basierten hingegen auf Arbeitsmarktprognosen aus Phasen akuten Fachkräftemangels, in denen zeitweise davon ausgegangen wurde, dass Deutschland jährlich bis zu [400.000 qualifizierte Zuwandernde benötigen würde](#). In diesem Kontext lag der zentrale politische Fokus darauf, einen möglichst schnellen Einstieg in den Arbeitsmarkt zu ermöglichen, indem der direkte Kontakt zwischen Migrantinnen und Migranten sowie Arbeitgebern erleichtert wurde.

Seitdem hat sich der wirtschaftliche und geopolitische Kontext jedoch erheblich verändert. Eine Kombination aus globalen Krisen, [wirtschaftlicher Abschwächung](#) und technologischer Innovation – [insbesondere der rasanten Entwicklung von künstlicher Intelligenz](#) – hat die Dynamiken des deutschen Arbeitsmarktes spürbar verändert. In einigen Branchen, wie beispielsweise der Automobilindustrie, ist die Arbeitslosigkeit gestiegen, während sich die Nachfrage nach internationaler Arbeitskraft sektorenspezifisch verschoben hat, anstatt sich gleichmäßig auszuweiten. Gleichzeitig haben sich auch globale Migrationsdynamiken verändert, insbesondere für Inderinnen und Inder, die eine Migration ins Ausland in Betracht ziehen. Entwicklungen in traditionellen Zielländern wie den [USA unter Präsident Trump](#) sowie restriktivere Einwanderungspolitiken in [Kanada, dem Vereinigten Königreich und Australien](#) haben den Blick verstärkt auf Deutschland und die EU gelenkt.

Diese parallelen Entwicklungen vollzogen sich in vergleichsweise kurzer Zeit und wurden möglicherweise nicht vollständig von politischen Entscheidungsträgern oder den für Arbeitsmarktintegration zuständigen Institutionen antizipiert. Ein besonders anschauliches [Beispiel hierfür ist die Chancenkarte](#): Viele indische Migrantinnen und Migranten – häufig unzureichend informiert und unter Inkaufnahme erheblicher finanzieller Risiken – reisen mit begrenzten Deutschkenntnissen nach Deutschland ein, jedoch mit der Erwartung eines breiten Arbeitsangebots, wie es ihnen vermittelt wird. Stattdessen treffen sie jedoch auf einen zunehmend angespannten und wettbewerbsintensiven Arbeitsmarkt. Infolgedessen operieren große Teile dieses deutsch-indischen Migrationssystems weiterhin auf der Grundlage früherer Annahmen eines flächendeckenden Fachkräftemangels, während sich die tatsächlichen Bedingungen vor Ort inzwischen deutlich differenzierter darstellen. Die Konsequenz ist eine fortgesetzte Ausweitung der Migrationszahlen ohne eine entsprechende Anpassung der Aufnahmefähigkeit des Arbeitsmarktes oder der Integrationsinfrastruktur.

Mit steigenden Migrationszahlen werden die Risiken dieser Ungleichgewichtung zunehmend sichtbar. Migrantinnen und Migranten aus Indien sehen sich verstärkt mit Herausforderungen konfrontiert, darunter eine begrenzte Verfügbarkeit von Arbeitsplätzen – insbesondere in Bereichen, in denen zuvor Englischkenntnisse ausreichend waren –, Wohnungsknappheit sowie Schwierigkeiten beim Verständnis ihrer Rechte und administrativen Pflichten. Viele haben Probleme, sich in komplexen bürokratischen Systemen zurechtzufinden, rechtliche Ansprüche durchzusetzen, berufliche Netzwerke aufzubauen oder sich sozial zu integrieren.

Diese Herausforderungen werden durch strukturelle Defizite wie langsame Verwaltungsverfahren und unzureichende Durchsetzung gegenüber ausbeuterischen Praktiken zusätzlich verstärkt, was bei vielen Zweifel an ihren langfristigen Perspektiven in Deutschland aufkommen lässt.

Derzeit wachsen die Migrationspfade nach Deutschland schneller als das Umfeld, die sie unterstützen sollen. Dieses Missverhältnis führt nicht nur zu erheblichen Herausforderungen für Migrantinnen und Migranten, die häufig mit Erwartungen ankommen, die stark von der Realität abweichen, sondern erzeugt auch missverständliche Umstände für Arbeitgeber und prägt zunehmend die öffentliche Wahrnehmung von Migration in Deutschland.

### **3.2 Grenzen fairer Migration: Arbeitgeber und Rekrutierungsagenturen**

Die Perspektiven von Arbeitgebern und Rekrutierungsagenturen verdeutlichen besonders anschaulich, an welchen Stellen der derzeitige Migrationskorridor von den Prinzipien fairer Migration abweicht. Arbeitgeber in der EU und insbesondere in Deutschland – [vor allem kleine und mittlere Unternehmen \(KMU\) – gehören zu den am stärksten von Fachkräfteengpässen betroffenen Akteuren](#). Der demografische Wandel trifft sie [direkt und überproportional](#), da ein erheblicher Teil ihrer Belegschaft der „Babyboomer“-Generation angehört und kurz vor dem Ruhestand steht, während das inländische Arbeitskräfteangebot nicht ausreicht, um diese Abgänge zu kompensieren. Infolgedessen sind KMU in besonderem Maße auf qualifizierte Zuwanderung angewiesen, um ihre betriebliche Leistungsfähigkeit aufrechtzuerhalten. Gleichzeitig zählen sie jedoch zu den Akteuren, die am wenigsten darauf vorbereitet sind, die Komplexität internationaler Rekrutierung zu bewältigen. Anders als große Unternehmen mit spezialisierten Personalabteilungen und interner Expertise sind KMU in hohem Maße auf öffentliche Infrastrukturen angewiesen – sowohl für Informationen über internationale Rekrutierungsprozesse als auch für Orientierung in administrativen und rechtlichen Verfahren sowie für Unterstützung bei der gesellschaftlichen Integration der Arbeitskräfte nach ihrer Ankunft.

Gleichzeitig weisen beide Wege eine grundlegende Gemeinsamkeit auf: Sie erfordern erhebliche Investitionen seitens der Arbeitgeber. Deutsche Unternehmen und Ausbildungsträger investieren häufig Beträge in Höhe von zwei bis drei Monatsbruttogehältern pro Kandidatin oder Kandidat in Identifizierungs-, Vorbereitungs- und Integrationsprozesse, noch bevor die Person überhaupt nach Deutschland einreist. Nach dem derzeitigen Verständnis fairer Migration bestehen jedoch nur sehr begrenzte durchsetzbare Garantien dafür, dass eine entsprechend vorbereitete Person zumindest für einen Mindestzeitraum beim rekrutierenden Arbeitgeber oder innerhalb eines bestimmten Programms verbleibt – weder während der Vorbereitungsphase in Indien noch nach der Ankunft in Deutschland. Grundrechte wie die Freizügigkeit setzen berechtigterweise enge Grenzen für entsprechende Bindungsmechanismen. In der Praxis führt dies jedoch zu einem strukturellen Ungleichgewicht, bei dem Arbeitgeber erhebliche Vorleistungen erbringen, während sie gleichzeitig ein hohes Maß an Unsicherheit hinsichtlich der Verbleibquote tragen. In dem Bestreben, diese Investitionen abzusichern, wenden sich viele Arbeitgeber zunehmend an Rekrutierungsagenturen – insbesondere im Ausland –, die größere Planbarkeit und Verbleibssicherheit versprechen, häufig jedoch auf Kosten von Transparenz und teilweise unter Einsatz fragwürdiger Praktiken, die die Bewegungsfreiheit von Migrantinnen und Migranten einschränken können. In diesem Umfeld sind deutsche Rekrutierungsagenturen, die dem deutschen Rechtsrahmen unterliegen, strukturell benachteiligt gegenüber Akteuren in Drittstaaten, die solche „Verbleibsgarantien“ oftmals (grundlagenlos) anbieten. Es ist daher nicht überraschend, dass sich zunehmend deutsche Agenturen mit Partnern in Drittstaaten zusammenschließen oder mit ihnen kooperieren.

Diese Entwicklung legt eine tiefere regulatorische Lücke offen. Während Deutschland – gestützt auf seinen eigenen Rechtsrahmen und Standards wie den IRIS-Standard – innerhalb seines Hoheitsgebiets die Einhaltung von Freizügigkeit und fairen Arbeitsbedingungen gewährleisten kann, erstreckt sich seine regulatorische Reichweite nicht auf Rekrutierungspraktiken in Drittstaaten wie Indien. In der Praxis führt dies dazu, dass Migrantinnen und Migranten häufig mehrere Verträge unterzeichnen – etwa einen mit einer Rekrutierungsagentur in Indien und einen weiteren mit einem Arbeitgeber oder sogar mehreren Arbeitgebern in Deutschland.

Da internationale Vermittler oftmals lokal in den Regionen verankert sind, aus denen die Kandidatinnen und Kandidaten rekrutiert werden, können verschiedene Mechanismen zur Sicherstellung des Verbleibs zum Einsatz kommen, die informell oder intransparent sind und dem deutschen Arbeitgeber nicht immer vollständig ersichtlich werden. Mit zunehmender Abhängigkeit von solchen Drittakteuren sollte das Vorhandensein von „Garantien“ daher weniger als Sicherheit, sondern vielmehr als negatives Warnsignal verstanden werden.

Gleichzeitig haben gesamtwirtschaftliche Entwicklungen – wie die wirtschaftliche Abschwächung infolge geopolitischer Herausforderungen – sowie technologische Veränderungen, insbesondere durch Automatisierung und den zunehmenden Einsatz von künstlicher Intelligenz, dazu geführt, dass viele Arbeitgeber vorsichtiger in ihren Einstellungsstrategien geworden sind. Bereits zuvor waren viele KMU aufgrund der Komplexität und Unsicherheit zurückhaltend gegenüber internationaler Rekrutierung. Diese Entwicklungen haben die Präferenz für Kandidatinnen und Kandidaten verstärkt, die sich bereits physisch in Deutschland befinden, etwa internationale Studierende oder Personen mit Job-Seeker- oder Chancenkarte-Visa. Dies entspricht zwar der ursprünglichen Intention des Gesetzgebers, da sich administrative Hürden teilweise reduzieren und erste Einschätzungen – etwa hinsichtlich Sprachkenntnissen oder kultureller Passung – einfacher vornehmen lassen, jedoch wurde dabei eine zentrale strukturelle Spannung nicht ausreichend berücksichtigt.

Mit steigenden Migrationszahlen nehmen auch die Erwartungen hinsichtlich Qualität sowie langfristiger beruflicher und sozialer Integration zu. Innerhalb von Migrationskorridoren können bereits einzelne negative Rekrutierungserfahrungen die Wahrnehmung von Arbeitgebern gegenüber Migrantinnen und Migranten aus einem bestimmten Herkunftsland nachhaltig prägen. Dies zeigt sich insbesondere in Branchen wie dem Gesundheitswesen, in denen Arbeitgeber Fälle erlebt haben, in denen Migrantinnen und Migranten mit Sprachzertifikaten auf fortgeschrittenem Niveau einreisten, im Arbeitsalltag jedoch deutlich geringere kommunikative Kompetenzen aufwiesen. In solchen Situationen wird das Problem häufig pauschal den indischen Kandidatinnen und Kandidaten zugeschrieben, anstatt die Ursachen in unzuverlässigen Vermittlungsstrukturen oder unzureichender Vorbereitung zu verorten. In der Folge führen einzelne gescheiterte Rekrutierungsfälle nicht nur dazu, dass KMU risikoscheuer werden, sondern tragen auch zu erheblichen Reputationsrisiken für Indien als Herkunftsland bei.

Vor diesem Hintergrund legen viele KMU – insbesondere solche außerhalb großer Ballungsräume – großen Wert auf Sprachkompetenz und soziale Integration. Von den Beschäftigten wird erwartet, dass sie nicht nur fachlich überzeugen, sondern sich auch in die betriebliche Kultur und häufig auch in das lokale Umfeld integrieren. Dies führt zu einer zunehmenden Diskrepanz zwischen dem, was potenziellen Migrantinnen und Migranten im Ausland vermittelt wird – häufig mit dem Fokus auf den allgemeinen Fachkräftemangel – und den tatsächlichen Anforderungen der Arbeitgeber. Das Ergebnis ist eine wachsende Kluft zwischen Erwartungen und Vorbereitung auf beiden Seiten.

Insgesamt machen diese Dynamiken eine zentrale Spannung innerhalb des derzeitigen Migrationskorridors deutlich: Deutsche Arbeitgeber sollen sich – oft erstmals – in internationaler Rekrutierung engagieren, bewegen sich dabei jedoch in einem System, das nur begrenzte Planbarkeit, fragmentierte Unterstützung und häufig unzureichende grenzüberschreitende Verantwortungsstrukturen bietet. Ohne eine gezielte Adressierung dieses Ungleichgewichts wird die Umsetzung fairer Migration aus Sicht der Arbeitgeber weiterhin nur schwer zu erreichen sein.

### **3.3 Das Machtungleichgewicht zwischen Migrantinnen & Migranten und Rekrutierungsagenturen**

Aufbauend auf den aus der Perspektive der Arbeitgeber identifizierten Herausforderungen muss auch auf Seiten der Migrantinnen und Migranten ein ergänzendes Ungleichgewicht berücksichtigt werden. Innerhalb des deutsch-indischen Migrationskorridors spielen Drittakteure eine zunehmend zentrale Rolle, insbesondere für erstmalige Migrantinnen und Migranten, die sich in komplexen, grenzüberschreitenden Systemen orientieren müssen. Dies spiegelt einen breiteren strukturellen Kontext in Indien wider, in dem [lange Arbeitszeiten](#) zur Entstehung einer Vielzahl von Dienstleistungsanbietern geführt haben, die alltägliche Aufgaben erleichtern – von Lieferdiensten bis hin zu administrativer Unterstützung. In diesem Umfeld ist die Auslagerung komplexer Prozesse, einschließlich der Informationsbeschaffung, sowohl verbreitet als auch gesellschaftlich akzeptiert.

Mit steigenden Zahlen von Inderinnen und Indern, die eine Migration nach Deutschland in Betracht ziehen – viele ohne vorherige internationale Erfahrung – ist die Nachfrage nach Vermittlungsakteuren, die strukturierte Informationen, Orientierung und ganzheitliche „*Pathway Services*“ anbieten, deutlich gestiegen. In einem Kontext, in dem offizielle Informationen häufig als fragmentiert oder aus dem Ausland schwer zugänglich wahrgenommen werden (dazu später mehr), sind solche Dienstleistungen nicht nur attraktiv, sondern vielfach die bevorzugte Option. Genau an dieser Schnittstelle treten jedoch zahlreiche der praktischen Herausforderungen fairer Migration besonders deutlich hervor.

Die Inanspruchnahme von Vermittlungsakteuren zur Informationsbeschaffung und administrativen Unterstützung ist an sich nicht problematisch. Sie kann jedoch – insbesondere bei erstmaligen Migrantinnen und Migranten, die mit ihren Rechten nicht vertraut sind – zu strukturellen Abhängigkeiten führen, die erhebliche Risiken mit sich bringen. Ohne fundiertes Vorwissen über Migrationssysteme oder ihre Rechte im Zielland setzen viele Personen ein hohes Maß an Vertrauen in Agenturen, die vorgeben, den gesamten Prozess zu organisieren. Während dieses Vertrauen in einigen Fällen gerechtfertigt ist und verantwortungsvoll gehandhabt wird, führt dieses Informationsungleichgewicht in vielen anderen Fällen dazu, dass Migrantinnen und Migranten besonders anfällig für Fehlinformationen und Ausbeutung werden.

Zahlreiche Erfahrungsberichte von Migrantinnen und Migranten zeigen, dass einige Vermittlungsakteure erhebliche Gebühren für Leistungen wie Vermittlung, Interviewvorbereitung, Unterstützung bei Dokumenten, Sprachkurse oder allgemeine Migrationsberatung verlangen – Kosten, die häufig durch Kredite vor der Ausreise finanziert werden. Besonders problematisch sind dabei Fälle, in denen hohe Gebühren für Informationen oder Dienstleistungen erhoben werden, die tatsächlich kostenfrei über offizielle deutsche Plattformen verfügbar sind. Studien, wie etwa der IOM-PRAYAS-Bericht, zeigen, dass diese finanziellen Belastungen erheblich sein können und Migrantinnen und Migranten bereits zu Beginn in eine vulnerable Position bringen. In der Praxis führt dies zu Situationen, die einer Schuldenabhängigkeit nahekommen, in denen sich Migrantinnen und Migranten gezwungen sehen, ungünstige Arbeits- oder Lebensbedingungen zu akzeptieren, um finanzielle Verpflichtungen aus ihrem Herkunftsland zu erfüllen – was den Grundprinzipien fairer Migration, wie sie von Deutschland vertreten werden, deutlich widerspricht.

Während die deutschen rechtlichen und politischen Rahmenwerke die Verhinderung ausbeuterischer Rekrutierungspraktiken betonen und schuldenbasierte Abhängigkeiten ausdrücklich ablehnen, bleibt ihre Durchsetzung auf das deutsche Hoheitsgebiet beschränkt. Rekrutierungspraktiken in Herkunftsländern wie Indien entziehen sich weitgehend dieser Regulierung. Gleichzeitig zeigt das Fortbestehen solcher Praktiken, dass auch die Kontrollmechanismen auf Seiten der Herkunftsländer unzureichend sind. Das Ergebnis ist eine regulatorische Lücke, in der ausbeuterische Praktiken mit begrenzter Rechenschaftspflicht fortbestehen können.

Über die finanziellen Aspekte hinaus beeinflussen Rekrutierungsakteure auch die Ausgestaltung von Migrationspfaden in einer Weise, die nicht immer mit den Realitäten des deutschen und europäischen Arbeitsmarktes übereinstimmt. Ein wiederkehrendes Problem ist die gezielte Lenkung qualifizierter Fachkräfte in Bildungswege, die als indirekter Einstieg in den Arbeitsmarkt vermarktet werden. So werden potenzielle Migrantinnen und Migranten beispielsweise dazu ermutigt, sich in Studienprogramme – etwa englischsprachige Masterstudiengänge – einzuschreiben, die jedoch nicht realistische oder klare Perspektiven für den deutschen Arbeitsmarkt bieten. In solchen Situationen sehen sich Migrantinnen und Migranten häufig gezwungen, kosten- und zeitintensive Alternativen zu verfolgen und gleichzeitig Erwerbstätigkeit, Studienverpflichtungen und finanzielle Rückzahlungen miteinander zu vereinbaren – teilweise ohne ihre Qualifikation tatsächlich abzuschließen. Dies führt zu Verstrickungen, die bislang nicht ausreichend adressiert werden.

Ähnlich verhält es sich mit neueren Migrationsinstrumenten wie der Chancenkarte, die häufig als unkomplizierter Zugang zum Arbeitsmarkt dargestellt wird, obwohl der Einstieg ohne vorherige Beschäftigungszusage und ohne ausreichende Deutschkenntnisse mit erheblichen finanziellen Risiken und intensiver Konkurrenz verbunden ist. Werden diese Realitäten nicht klar oder nur unzureichend kommuniziert, [kommen Migrantinnen und Migranten mit Erwartungen nach Deutschland, die sich nur schwer erfüllen lassen – was zu Situationen führt, die als eine Art „Migrationsfalle“ beschrieben werden können.](#)

Damit enden die Herausforderungen im Zusammenhang mit Rekrutierungsakteuren jedoch nicht mit der Ankunft in Deutschland. Viele Migrantinnen und Migranten sehen sich auch in der frühen Integrationsphase mit erheblichen Hürden konfrontiert, insbesondere im Hinblick auf Wohnraum und den Zugang zu verlässlichen Informationen.

Der Wohnungsmarkt stellt hierbei einen zentralen Engpass dar, da sich viele Arbeitsplätze – insbesondere in Branchen mit Fachkräftemangel – außerhalb großer urbaner Zentren befinden, wo die Wohnungssuche bereits für Einheimische schwierig ist. Für internationale Migrantinnen und Migranten wird diese Situation durch strukturelle Faktoren wie das Fehlen einer SCHUFA-Auskunft zusätzlich erschwert. In Kombination mit Sprachbarrieren und mangelnder Vertrautheit mit lokalen Wohnungsmarktstrukturen führt dies dazu, dass der Zugang zu regulären Mietverhältnissen erheblich eingeschränkt ist. In der Folge werden viele Migrantinnen und Migranten erneut abhängig von ihren (Rekrutierungs-)Agenturen für die Wohnraumsuche, was bestehende Abhängigkeiten weiter verstärkt, während andere auf informelle Netzwerke und Empfehlungen bereits eingewanderter Personen angewiesen sind. In einigen Fällen resultiert dies in überbelegten Wohnsituationen oder intransparenten Mietverhältnissen zu deutlich überhöhten Preisen.

Insgesamt verdeutlichen diese Dynamiken die doppelte Rolle von Rekrutierungsakteuren im deutsch-indischen Migrationskorridor. Einerseits erfüllen sie eine praktische Funktion, indem sie Informations- und Verwaltungsdefizite überbrücken, die sowohl im Herkunfts- als auch im Zielland bestehen. Andererseits ermöglicht der anhaltende Mangel an grenzüberschreitender Aufsicht, Transparenz und Rechenschaftspflicht die Entstehung von Praktiken, die die Prinzipien fairer Migration systematisch untergraben.

### **3.4 Fragmentiertes Informationsökosystem und die Entstehung von Fehlinformationen**

Aus den in den vorherigen Abschnitten identifizierten Herausforderungen wird zunehmend deutlich, dass ein erheblicher Teil der Defizite im deutsch-indischen Migrationskorridor auf regulatorische Lücken zurückzuführen ist. Während die Entwicklung und Abstimmung grenzüberschreitender Regelwerke zur Schließung dieser Lücken naturgemäß zeitintensiv ist, steht der EU und Deutschland ein unmittelbar wirksames Instrument zur Verfügung, um die derzeitige Situation zu stabilisieren: die Bereitstellung klarer, präziser, koordinierter und vertrauenswürdiger Informationen. Trotz erheblicher Bemühungen Deutschlands in diesem Bereich funktioniert genau dieser zentrale Ansatzpunkt bislang nicht wie beabsichtigt.

In den vergangenen Jahren haben zahlreiche staatliche Akteure – im Bewusstsein sowohl der Bedeutung von Informationsbereitstellung als auch der zeitlichen Dimension politischer Prozesse – versucht, bestehende Informationslücken durch eine Vielzahl von Maßnahmen zu schließen. Dazu zählen unter anderem Apps, digitale Plattformen, Aufklärungskampagnen, Veranstaltungen auf hoher und mittlerer politischer Ebene, Delegationsreisen sowie staatlich finanzierte Förderprojekte, Pilotprogramme und Beratungsinitiativen. Diese häufig öffentlich finanzierten und politisch unterstützten Maßnahmen zielten darauf ab, Transparenz und Zugänglichkeit zu verbessern. Heute jedoch besteht das deutsche Migrationsökosystem aus einer Vielzahl staatlicher Akteure – darunter mehrere Bundesministerien, Landesregierungen, Durchführungsorganisationen, Kammern, internationale Organisationen und weitere Institutionen –, die alle zur Verbreitung von Informationen beitragen. Obwohl viele dieser Initiativen ähnliche Ziele verfolgen, sind sie selten Teil einer kohärenten Gesamtstrategie. Stattdessen ist ein Geflecht entstanden, das sich häufig überschneidet oder parallel zueinander agiert und zu einer fragmentierten und unkoordinierten Informationslandschaft führt.

Für potenzielle Migrantinnen und Migranten – insbesondere für diejenigen, die das System erstmals aus dem Ausland heraus navigieren – hat dieses Überangebot an Informationsfragmenten nicht zu mehr Klarheit geführt, sondern vielmehr zu Unsicherheit und Verwirrung. Mehrere Plattformen bieten Informationen zu denselben Migrationspfaden, jedoch häufig mit unterschiedlicher Terminologie, Gewichtung oder Detailtiefe (beispielsweise bei der EU Blue Card). Dies führt zu einer Vielzahl teilweise fragmentierter Informationen, wodurch es für Migrantinnen und Migranten zunehmend schwieriger wird zu erkennen, welche Quelle verlässlich und autoritativ ist.

Diese Verunsicherung wird zusätzlich durch die zunehmende Präsenz privater Akteure im Migrationsbereich verstärkt. Derzeit existieren zahlreiche Online-Plattformen, die migrationsbezogene Informationen bereitstellen und dabei häufig visuelle Gestaltungselemente und Kommunikationsstile verwenden, die offiziellen Angeboten wie „[Make it in Germany](#)“ ähneln. Obwohl diese offizielle Plattform umfassende und korrekte Informationen bietet, ist sie für Personen ohne Vorkenntnisse deutscher Institutionen nicht immer eindeutig als maßgebliche staatliche Quelle erkennbar.

Die bloße Verwendung eines staatlichen Logos reicht oftmals nicht aus, um diese Autorität klar zu vermitteln – insbesondere dann, wenn private Plattformen mit ähnlich gestalteten Logos, die an die Marke „Make it in Germany“ angelehnt sind, in (gesponserten) Suchergebnissen prominenter erscheinen oder sich gezielt als glaubwürdige Informationsquelle präsentieren. Infolgedessen fällt es vielen Migrantinnen und Migranten schwer, zwischen offizieller Information und kommerziell motivierten Inhalten zu unterscheiden. Diese Unklarheit führt häufig dazu, dass sie auf Beratungsdienste oder Rekrutierungsagenturen zurückgreifen, um Informationen zu interpretieren, wodurch ihre Abhängigkeit von Drittakteuren weiter verstärkt wird – ein Umstand, der den Prinzipien fairer Migration widerspricht, die eine direkte, transparente und zugängliche Informationsbereitstellung durch öffentliche Stellen voraussetzen.

Eng mit dieser fragmentierten Informationslandschaft verknüpft ist das Problem von Fehlinformationen und daraus resultierenden Fehlannahmen. Wie bereits dargestellt, sind Migrantinnen und Migranten häufig gezwungen, weitreichende finanzielle und lebensprägende Entscheidungen auf der Grundlage unvollständiger oder widersprüchlicher Informationen zu treffen, was zu falschen Einschätzungen und unrealistischen Erwartungen führen kann. In den vergangenen Jahren wurden wiederholt Fälle beobachtet, in denen Fachkräfte aus dem Gesundheitswesen – etwa Pflegekräfte – akademische Studienprogramme in Deutschland aufnehmen, weil ihnen dies empfohlen wurde, ohne zu wissen, dass direkte Wege zur beruflichen Anerkennung und arbeitsbezogenen Migration bereits existieren. In anderen Fällen gehen potenzielle Migrantinnen und Migranten, häufig beeinflusst durch Bildungsberatungen, davon aus, dass jede Form eines Studiums in Deutschland – insbesondere englischsprachige Programme ohne Deutschanforderungen – automatisch zu langfristigen Beschäftigungsmöglichkeiten führt. Diese Annahmen vernachlässigen jedoch zentrale Faktoren wie die tatsächliche Arbeitsmarktlage, visarechtliche Rahmenbedingungen sowie die entscheidende Bedeutung von Sprachkenntnissen.

Gleichzeitig beschränken sich Fehlwahrnehmungen nicht nur auf die Perspektive der Migrantinnen und Migranten. Auch innerhalb Deutschlands wird häufig angenommen, dass indische Studierende oder Fachkräfte, die Deutschland bzw. die EU nach ihrem Studium oder kurz nach ihrer Ankunft wieder verlassen, dies „freiwillig“ tun.

Weniger Beachtung findet hingegen die Tatsache, dass die meisten Inderinnen und Inder ihre Migration nach Deutschland durchaus mit der ernsthaften Absicht verbinden, langfristig zu bleiben. Rückkehrentscheidungen sind daher häufig nicht Ausdruck persönlicher Präferenzen, sondern das Ergebnis struktureller Einschränkungen.

In der Praxis sehen sich viele Migrantinnen und Migranten mit Schwierigkeiten konfrontiert, innerhalb begrenzter Zeiträume eine Beschäftigung zu finden, stoßen auf erhebliche Herausforderungen auf dem Wohnungsmarkt, verfügen über unzureichende Deutschkenntnisse – häufig auch infolge vorheriger Fehlinformationen über englischsprachige Arbeitsmöglichkeiten – oder sehen sich mit administrativen Hürden im Zusammenhang mit Aufenthaltsgenehmigungen konfrontiert. Fehlinformationen verstärken diese Dynamiken zusätzlich. So reisen viele Personen, die beispielsweise mit einer Chancenkarte aus Indien nach Deutschland kommen, mit der vereinfachten Vorstellung ein, dass sie unabhängig von Qualifikation, Berufsfeld oder Sprachkenntnissen grundsätzlich im deutschen Arbeitsmarkt „benötigt“ werden. Hinzu kommt, dass die Lebenshaltungskosten in Deutschland im Vergleich zum Herkunftsland häufig unterschätzt werden. In der Folge sind viele Rückkehrentscheidungen nicht das Ergebnis freier Wahl, sondern vielmehr Konsequenzen nicht erfüllter Erwartungen und struktureller Rahmenbedingungen.

Insgesamt untergraben das fragmentierte Informationsumfeld, die Verbreitung von Fehlinformationen sowie die daraus resultierenden Fehlanpassungen von Erwartungen die Funktionsweise fairer Migration im EU-/deutsch-indischen Korridor erheblich. Diese Dynamiken führen nicht nur zu nachteiligen Ergebnissen für Migrantinnen und Migranten sowie Arbeitgeber, sondern bergen auch die Gefahr, die evidenzbasierte Grundlage politischer Entscheidungen zu verzerren und damit genau jene Herausforderungen zu verstärken, die durch politische Maßnahmen eigentlich adressiert werden sollen.

## **4. WARUM FAIRE MIGRATION NICHT ALLEIN DURCH LOKALE UND NATIONALE RICHTLINIEN FUNKTIONIEREN KANN**

Die in den vorangegangenen Abschnitten identifizierten Herausforderungen – von Unsicherheiten auf Seiten der Arbeitgeber über Rekrutierungspraktiken bis hin zu Informationsdefiziten und Verwundbarkeiten von Migrantinnen und Migranten – verweisen auf eine übergeordnete strukturelle Realität: Faire Migration kann nicht allein durch nationale Politikmaßnahmen erreicht werden. Während Zielländer wie Deutschland innerhalb ihres eigenen Hoheitsgebiets Visa-Regelungen, arbeitsmarktpolitische Rahmenbedingungen und Integrationsmaßnahmen gestalten können, reichen die Faktoren, die Migrationsentscheidungen prägen, weit über nationale Grenzen hinaus. Migration ist kein rein nationaler Prozess, sondern das Ergebnis miteinander verflochtener Systeme, die Arbeitsmärkte, Bildungs- und Ausbildungssysteme, Rekrutierungsnetzwerke, Diaspora-Strukturen sowie globale wirtschaftliche Entwicklungen umfassen. Politiken, die sich primär auf die Phase nach der Ankunft konzentrieren, vernachlässigen daher das deutlich umfassendere Ökosystem, das darüber entscheidet, ob Migration in der Praxis tatsächlich funktioniert.

Ein zentraler Grund hierfür liegt in der Natur qualifizierter und hochqualifizierter Arbeitsmigration selbst. Fachkräfte, die in Sektoren wie dem Gesundheitswesen, Ingenieurwesen oder der Technologie tätig werden, benötigen eine umfassende Einarbeitung, fachliche Weiterbildung und Integration innerhalb der Unternehmen, die sie beschäftigen. Im Gegensatz zu kurzfristigen oder geringqualifizierten Migrationsmodellen umfassen diese Prozesse den Erwerb von Sprachkenntnissen, die Anerkennung von Qualifikationen, die Anpassung an betriebliche Kulturen sowie den Aufbau unternehmensspezifischer Kompetenzen. Die damit verbundenen Investitionen dürfen nicht unterschätzt werden. Anders als bei kurzfristigen oder geringqualifizierten Modellen, bei denen Fluktuation leichter kompensiert werden kann, sind diese Investitionen langfristig angelegt. Vor diesem Hintergrund sind Migrationsmodelle, die auf temporäre Arbeitsrotation setzen – wie sie beispielsweise häufig mit Golfstaaten wie Dubai assoziiert werden – für Europa nicht tragfähig. Die von Arbeitgebern und dem System insgesamt getätigten Investitionen amortisieren sich nicht, wenn Arbeitskräfte nur für kurze Zeiträume verbleiben und anschließend zurückkehren.

Europäische Volkswirtschaften, die mit langfristigem demografischem Rückgang konfrontiert sind, benötigen nachhaltige Migrationsmodelle, die auf langfristige Integration und nicht auf kurzfristige Zirkulation ausgerichtet sind. Die Erreichung dieser Nachhaltigkeit hängt jedoch maßgeblich von grenzüberschreitender Koordination ab, da zentrale Elemente wie Vorbereitung, Auswahlprozesse und Erwartungsmanagement außerhalb des Ziellandes stattfinden.

Auch innerhalb Europas selbst erschwert die Fragmentierung zwischen EU- und nationaler Ebene die Situation zusätzlich. Migrationsregelungen bestehen häufig nebeneinander, ohne ausreichend aufeinander abgestimmt zu sein, was sowohl für Migrantinnen und Migranten als auch für Arbeitgeber zu Unsicherheiten und Ineffizienzen führt. Die EU Blue Card wird beispielsweise häufig mit der US-amerikanischen Green Card gleichgesetzt und damit als einheitlicher Status innerhalb der EU verstanden. In der Praxis variiert ihre Umsetzung jedoch zwischen den Mitgliedstaaten erheblich. Selbst innerhalb Deutschlands führt die Existenz unterschiedlicher Blue-Card-Kategorien mit variierenden Zugangsschwellen zu zusätzlicher Komplexität. Diese Unübersichtlichkeit verstärkt die Abhängigkeit von externen Vermittlungsakteuren bereits bei grundlegenden regulatorischen Fragestellungen und reproduziert damit genau jene Problemlagen, die zuvor beschrieben wurden.

Ein ähnliches Muster zeigt sich auch im Bereich der Informationsbereitstellung, in dem nationale und regionale Plattformen neben EU-Initiativen existieren, ohne ausreichend koordiniert zu sein. Wie im vorherigen Abschnitt dargestellt, führt dies zu fragmentierten Kommunikationsstrukturen, die nicht mit der tatsächlichen Art und Weise übereinstimmen, wie Migrantinnen und Migranten Informationen suchen, verarbeiten und bewerten. Migration Governance ist derzeit somit in mehrschichtigen, teilweise voneinander entkoppelten Systemen organisiert, während Migration selbst als vernetzter, grenzüberschreitender Prozess funktioniert.

Aus diesen Gründen reichen nationale Politiken allein nicht aus, um faire Migration in der Praxis wirksam umzusetzen. Erforderlich ist vielmehr ein koordiniertes Handeln auf mehreren Ebenen – lokal, regional, national, europäisch und international. Dies bedeutet nicht den Verlust nationaler Souveränität, sondern die Anerkennung, dass eine effektive Steuerung von Fachkräfte-Migrationskorridoren auf strukturierter Zusammenarbeit aller beteiligten Akteure beruht.

Migrationskorridore müssen als gemeinsame politische Handlungsräume verstanden werden, in denen Verantwortlichkeiten abgestimmt und Maßnahmen grenzüberschreitend koordiniert werden. Nur durch eine solche mehrstufige und mehrschichtige Regulierung kann faire Migration von einem normativen Konzept zu einem in der Praxis verlässlich funktionierenden System weiterentwickelt werden.

Vor diesem Hintergrund muss faire Migration, wenn sie tatsächlich wirksam sein soll, neu definiert werden – in einer Weise, die diese operativen Realitäten widerspiegelt und in ein System geteilter Verantwortlichkeiten sowie koordinierter Umsetzung übersetzt wird.

## **5. HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN: „FAIRE MIGRATION“ IM EU-/DEUTSCH-INDISCHEN KORRIDOR NEU DEFINIEREN**

Die vorangegangene Analyse hat gezeigt, dass das Konzept der fairen Migration, wie es derzeit im deutsch-indischen Korridor verstanden wird, die aktuellen Gegebenheiten in der Praxis nicht vollständig widerspiegelt und daher an die operativen Realitäten angepasst werden muss. Ziel sollte es daher nicht sein, sämtliche Kosten, Risiken oder Verantwortlichkeiten im Migrationsprozess zu eliminieren – ein Ansatz, der sich in der Praxis weder als realistisch noch als nachhaltig erweist –, sondern vielmehr sicherzustellen, dass diese Kosten und Verantwortlichkeiten transparent, verhältnismäßig und vorhersehbar auf alle beteiligten Akteure verteilt werden.

Hierfür ist es zunächst erforderlich anzuerkennen, dass Migration für keinen der beteiligten Akteure vollständig kosten- oder risikofrei ist. Auf dieser Grundlage muss ein System geschaffen werden, das auf klar definierten Erwartungen und Rechenschaftsstrukturen basiert und in dem alle Akteure – unabhängig davon, in welchem Land sie tätig sind – konsistenten und durchsetzbaren Standards unterliegen. Ein faires System zeichnet sich somit nicht dadurch aus, dass es sämtliche Belastungen beseitigt, sondern dadurch, dass es verhindert, dass einzelne Akteure unverhältnismäßig belastet werden, und sicherstellt, dass alle Beteiligten innerhalb eines Rahmens von Transparenz und Verantwortung agieren.

Um dies zu erreichen, müssen die unterschiedlichen Akteure klar definierte Verantwortlichkeiten übernehmen und gezielte Anpassungen in ihren jeweiligen Wirkungsbereichen vornehmen. Die folgenden Handlungsempfehlungen sind daher nicht als isolierte Einzelmaßnahmen zu verstehen, sondern als Bestandteile eines umfassenderen Ansatzes, der darauf abzielt, den Migrationskorridor in der praktischen Umsetzung wieder stärker an den Prinzipien fairer Migration auszurichten. Auch wenn diese Empfehlungen keinen Anspruch auf Vollständigkeit erheben, basieren sie auf praktischen Erfahrungen innerhalb des Korridors und sollen politischen Entscheidungsträgern sowie weiteren relevanten Akteuren eine strukturierte Orientierung bieten.

Zur Unterstützung der Umsetzung werden die Empfehlungen entlang eines Spektrums ihrer Umsetzbarkeit dargestellt – beginnend mit Maßnahmen, die sich innerhalb bestehender Strukturen vergleichsweise kurzfristig realisieren lassen, bis hin zu komplexeren strukturellen Anpassungen, die eine intensivere Koordination zwischen verschiedenen Akteuren und Governance-Ebenen erfordern. Diese Staffelung soll eine schrittweise, aber kohärente Weiterentwicklung des Systems ermöglichen.

In ihrer Gesamtheit sollen die folgenden Maßnahmen Akteuren auf allen Ebenen – europäisch, national, regional und privatwirtschaftlich – dabei helfen, ihre jeweiligen Rollen und Verantwortlichkeiten bei der Stärkung des Migrationskorridors zu identifizieren. Nur durch ein solches koordiniertes Zusammenwirken kann es gelingen, die Prinzipien fairer Migration in ein System zu überführen, das in der Praxis nachhaltig funktioniert.

## **5.1 Einführung einer regulierten, rückerstattbaren Sicherheitsleistung für Migrantinnen und Migranten**

Eine der wiederkehrenden Herausforderungen innerhalb des derzeitigen Migrationskorridors liegt im Fehlen strukturierter und transparenter Mechanismen, die Verbindlichkeit und Planbarkeit während der Rekrutierungs- und Vorbereitungsphase sicherstellen. Wie bereits in Abschnitt 3.2 dargestellt, existieren informelle finanzielle Vereinbarungen bereits, oftmals unreguliert und in einigen Fällen im Widerspruch zu den Prinzipien fairer Migration.

Vor diesem Hintergrund und angesichts der fortbestehenden Praxis solcher informellen Regelungen ist es notwendig, anzuerkennen, dass Fairness in der Migration in gewissem Maße auch eine Eigeninvestition der Migrantinnen und Migranten darstellt. Dies bedeutet, dass – innerhalb klar definierter Grenzen – bestimmte angemessene und verhältnismäßige finanzielle Beiträge akzeptabel sein können, sofern sie zur Verbesserung der Verlässlichkeit und Planbarkeit des Rekrutierungsprozesses beitragen. Die Formalisierung solcher Beiträge innerhalb eines regulierten Rahmens würde es politischen Entscheidungsträgern, insbesondere in Deutschland, ermöglichen, bestehende informelle Praktiken in ein transparentes System zu überführen und gleichzeitig gleiche Wettbewerbsbedingungen zwischen Rekrutierungsakteuren innerhalb und außerhalb der europäischen Rechtsordnung zu schaffen.

Vor diesem Hintergrund wird die Einführung eines regulierten, begrenzten und vollständig rückerstattbaren, zinsfreien Verbindlichkeitsbeitrags empfohlen, beispielsweise in Höhe von bis zu etwa 20.000 INR (rund 200 Euro), der bei tatsächlicher Aufnahme der Beschäftigung vollständig zurückgezahlt wird. Ein solcher Beitrag könnte als Instrument dienen, die Verbindlichkeit seitens der Bewerberinnen und Bewerber zu erhöhen und kurzfristige Absagen oder Wechsel zwischen Rekrutierungskanälen zu reduzieren, nachdem bereits Vorbereitungsprozesse eingeleitet wurden. Während der Betrag im europäischen Kontext vergleichsweise gering erscheint, ist er im indischen Kontext ausreichend hoch, um wiederholte oder nicht ernsthafte Teilnahme an Rekrutierungsprozessen zu verringern.

Die Umsetzung eines solchen Instruments erfordert einen einfachen und transparenten Mechanismus. Der zugrunde liegende Gedanke bleibt jedoch bestehen: Moderate, regulierte finanzielle Eigenbeiträge können zur Stabilisierung von Prozessen beitragen, ohne unverhältnismäßige finanzielle Belastungen für Migrantinnen und Migranten zu erzeugen. Gleichzeitig – und von zentraler Bedeutung – würde eine solche Regelung Aufsicht in einem Bereich schaffen, der derzeit maßgeblich durch informelle Praktiken geprägt ist.

## **5.2 Einführung einer regulierten, rückerstattbaren Sicherheitsleistung für Migrantinnen und Migranten**

Eine weitere zentrale Herausforderung im bestehenden Migrationskorridor liegt in der Fragmentierung von Informationen sowie in der fortbestehenden Verbreitung irreführender Rekrutierungspraktiken. Trotz umfangreicher Bemühungen deutscher Behörden (siehe Abschnitt 3.4) bleibt die Informationslandschaft auf zahlreiche Akteure verteilt, während unzureichende Aufsichtsmechanismen dazu führen, dass fehlerhafte oder manipulative Darstellungen von Migrationswegen weiterhin bestehen können. Die EU und Deutschland sollten daher der Stärkung eines koordinierten Transparenz- und Anti-Desinformationsrahmens in enger Zusammenarbeit mit indischen Behörden hohe Priorität einräumen.

Ein solcher Rahmen sollte darauf abzielen, die Fragmentierung von Informationen durch klar definierte Zuständigkeiten zu reduzieren und die Aktivitäten aller relevanten Akteure – darunter Ministerien, Bundesländer, Behörden und nachgelagerte Institutionen – systematisch zu koordinieren. Innerhalb dieses Rahmens sollte durch ein strukturiertes Monitoring sowohl auf europäischer als auch auf indischer Seite verstärkt darauf hingewirkt werden, irreführende Rekrutierungspraktiken zu identifizieren, zu kennzeichnen und zu sanktionieren. Hierzu zählen insbesondere fehlerhafte oder überzogene Werbeaussagen, etwa in Bezug auf Zeitrahmen, Beschäftigungsgarantien oder Tätigkeitsprofile. Darüber hinaus sollten gebündelte „Visa-Service-Pakete“ untersagt werden, insbesondere dann, wenn Dienstleistungen wie die Beantragung der Chancenkarte mit irreführenden Versprechen eines unmittelbaren Arbeitsmarktzugangs beworben werden. Ebenso sollten coercive Vertragsgestaltungen – etwa bindende Vereinbarungen, die die berufliche Mobilität einschränken und dem Prinzip freiwilliger Beschäftigung widersprechen – im Rahmen eines kohärenten Regulierungsansatzes klar verboten werden.

Angesichts des grenzüberschreitenden Charakters dieser Problematik wird eine wirksame Durchsetzung in erster Linie auf Seiten Indiens erfolgen müssen, unterstützt durch einen strukturierten Informationsaustausch mit europäischen Partnern. In diesem Zusammenhang bietet die Entwicklung des [EU Legal Gateway Office](#) die Möglichkeit, einen stärker koordinierten Ansatz zu etablieren, auch im Hinblick auf Sensibilisierung für irreführende Praktiken. Mittelfristig könnte eine solche Plattform zur Entwicklung formalisierter Monitoring- oder Blacklisting-Mechanismen für Rekrutierungsagenturen beitragen und dabei auf bestehenden informellen Praktiken aufbauen.

Parallel dazu sollten auch operative Anpassungen an zentralen Schnittstellen des Migrationsprozesses geprüft werden, beispielsweise bei Dienstleistern wie VFS Global. Im Rahmen bestehender Vereinbarungen zwischen Regierungen und VFS könnte vorgesehen werden, dass Antragstellenden ein direkter Zugang zu offiziellen Informationsportalen der jeweils relevanten Mitgliedstaaten bereitgestellt wird (etwa über QR-Codes). Ergänzend könnte verlangt werden, dass Antragstellende formell bestätigen, diese offiziellen Informationsquellen konsultiert zu haben und ihre Anträge ohne Zwang einzureichen. Auch wenn solche Maßnahmen einen zusätzlichen Verfahrensschritt darstellen, erfüllen sie eine wichtige Funktion, indem sie das Bewusstsein stärken und eine informierte Entscheidungsfindung in einem Prozess fördern, der weitreichende langfristige Konsequenzen hat.

### **5.3 Ausbau staatlich beaufsichtigter Rekrutierungsagenturen in Indien**

Zur Verbesserung der Standards im Rekrutierungsökosystem sollte der Ausbau autorisierter und staatlich beaufsichtigter Rekrutierungsagenturen in Indien in Betracht gezogen werden. Bestehende Modelle wie Norka Roots oder Tomcom, die als öffentlich angebundene Rekrutierer unter staatlicher Aufsicht operieren, zeigen, dass sich wirtschaftliche Effizienz mit öffentlicher Rechenschaftspflicht im Rekrutierungsprozess verbinden lässt.

Die bisherigen positiven Erfahrungen mit solchen Einrichtungen verdeutlichen bereits, dass sie als Referenzakteure im Markt fungieren können. Durch die Einhaltung klar definierter Standards in Bezug auf Transparenz, Kostenstrukturen und ethische Rekrutierungspraktiken tragen sie dazu bei, das allgemeine Qualitätsniveau im Rekrutierungssektor regional anzuheben. Gleichzeitig stärken sie das Vertrauen sowohl von Migrantinnen und Migranten als auch von Arbeitgebern, indem sie verlässlichere und stärker regulierte Zugangswege anbieten.

Vor dem Hintergrund weiter steigender Migrationsbewegungen zwischen Indien und internationalen Zielländern, einschließlich Deutschlands und der EU, würde eine gezielte Stärkung der Präsenz und Kapazitäten staatlich beaufsichtigter Rekrutierungskanäle nicht nur glaubwürdige Alternativen für potenzielle Migrantinnen und Migranten schaffen, sondern auch indirekten regulatorischen Druck auf private Vermittlungsakteure ausüben, indem klarere Marktstandards gesetzt werden. Auf diese Weise kann der systematische Ausbau staatlich beaufsichtigter Rekrutierungsagenturen als strukturelles Instrument zur Entwicklung eines verantwortungsvolleren und ausgewogeneren Migrationssystems beitragen.

### **5.4 Ausbau und Standardisierung des beschleunigten Fachkräfteverfahrens**

Eine weitere zeitaufwändige und unnötig komplexe Einschränkung im derzeitigen deutsch-indischen Migrationskorridor liegt in der uneinheitlichen Anwendung und Wirksamkeit des beschleunigten Fachkräfteverfahrens in Deutschland.

Obwohl dieses Verfahren eingeführt wurde, um administrative Prozesse zu beschleunigen, bleibt seine Umsetzung regional unterschiedlich, mit variierenden Bearbeitungszeiten und unterschiedlichen Auslegungen auf Ebene der Bundesländer. Dies zeigt sich insbesondere daran, dass der Beginn der Bearbeitungsfrist nicht einheitlich definiert ist: Während einige Regionen den Tag der Antragstellung als Startpunkt heranziehen, orientieren sich andere am Zeitpunkt der formalen Annahme durch die zuständige Ausländerbehörde. Diese fehlende Standardisierung führt zu Unsicherheiten, Verzögerungen und einer verminderten Planbarkeit für Arbeitgeber und Migrantinnen und Migranten.

Um dem entgegenzuwirken, sollte Deutschland sowohl den Ausbau als auch die Standardisierung des beschleunigten Fachkräfteverfahrens über alle Bundesländer hinweg priorisieren. Die derzeit angestrebte Bearbeitungsdauer von drei Monaten sollte bundesweit verbindlich und durchsetzbar ausgestaltet werden, um eine einheitliche Anwendung in allen Zuständigkeitsbereichen sicherzustellen. Gleichzeitig sollte der Beginn der Bearbeitungsfrist eindeutig als Zeitpunkt der vollständigen Antragseinreichung definiert werden und nicht vom Zeitpunkt der formalen Annahme durch die zuständige Ausländerbehörde abhängen. Diese Maßnahmen würden die administrative Unsicherheit verringern und die Planbarkeit von Fachkräftezuwanderung sowohl für Arbeitgeber als auch für Migrantinnen und Migranten erheblich verbessern und damit die Gesamtwirksamkeit des Systems stärken.

## **5.5 Deutschland sollte ein „Verify Once“-System für Qualifikationen und Dokumente etablieren**

Eine weitere strukturelle Ineffizienz liegt in der Doppelung von Prozessen sowie in der wiederholten Prüfung von Dokumenten in verschiedenen Phasen des Migrationsverfahrens. Die Erwerbsmigration zwischen Deutschland und Indien funktioniert derzeit häufig wie ein handgefertigtes Uhrwerk: Einzelne Prozessschritte werden isoliert bearbeitet, mehrere Behörden führen ähnliche Prüfungen parallel durch, Anerkennungsverfahren erfolgen einzelfallbezogen, und Dokumente werden an verschiedenen Stellen erneut überprüft. Während ein solches System bei geringem Volumen noch funktionieren kann, wird es mit steigender Nachfrage zunehmend ineffizient und schwer skalierbar.

Ziel sollte es daher nicht sein, Standards abzusenken, sondern ein System zu schaffen, das weiterhin kontrolliert und verlässlich ist, zugleich jedoch unter wachsendem Druck planbarer und effizienter funktioniert. Dies erfordert die Einführung von Verfahren, bei denen die Echtheit von Dokumenten einmalig überprüft wird und diese Verifikation anschließend entlang aller relevanten Stationen des Migrationsprozesses verfügbar ist. In der Praxis würde dies bedeuten, eine neue digitale Migrationsplattform mit Anerkennungsverfahren, Visaprozessen und dem Arbeitsmarktzugang zu verknüpfen sowie beschleunigte Anerkennungswege für Bewerberinnen und Bewerber aus Bildungseinrichtungen zu entwickeln, deren Abschlüsse bereits wiederholt positiv bewertet wurden.

Erste Ansätze in diese Richtung sind bereits auf EU- und Mitgliedstaatsebene erkennbar, etwa durch digitale Plattformen wie den [EU Talent Pool](#). Diese Initiativen bedürfen jedoch einer weiteren Ausgestaltung und stärkeren Integration in ein kohärentes Gesamtsystem. Darüber hinaus sollte der Einsatz digitaler Werkzeuge und KI-gestützter Prozesssteuerung geprüft werden, insbesondere zur Vorprüfung von Dokumenten (Triage), für standardisierte Plausibilitätsprüfungen sowie zur Fallzuweisung. Gleichzeitig müssen die finalen rechtlichen und anerkennungsbezogenen Entscheidungen strikt in menschlicher Verantwortung verbleiben. Das leitende Prinzip der Kontrolle darf dabei nicht aufgegeben werden; dennoch würde die Reduktion unnötiger Verfahrensdopplungen die Effizienz sowohl für Migrantinnen und Migranten als auch für Arbeitgeber erheblich steigern.

## **5.6 Wiedereinführung einer verpflichtenden grundlegenden Sprachvoraussetzung**

Wie in den vorangegangenen Abschnitten ausführlich dargestellt, ermöglichen mehrere deutsche Migrationswege derzeit eine Einreise ohne vorherige Deutschkenntnisse. Während dieser Ansatz in der Vergangenheit zur Bewältigung von Fachkräfteengpässen beigetragen hat, führt er zunehmend zu Situationen, in denen Migrantinnen und Migranten unzureichend informiert und nicht ausreichend auf die Lebens- und Arbeitsrealität in Deutschland vorbereitet ankommen. Vielen fehlt ein grundlegendes Verständnis administrativer Abläufe, arbeitsrechtlicher Rahmenbedingungen sowie alltäglicher Systeme. Insbesondere in einem sich verschärfenden Arbeitsmarktumfeld führt dies zu Schwierigkeiten bei der Arbeitsplatzsuche und erhöht zugleich die Anfälligkeit für Fehlinformationen und ausbeuterische Praktiken.

Zur Bewältigung dieser Herausforderungen sollte Deutschland im Rahmen seines Verständnisses von fairer Migration eine verpflichtende grundlegende Deutschvoraussetzung (mindestens Niveau A2) wieder einführen. Selbst auf einem grundlegenden Niveau kann Sprachkompetenz als wichtiger Filter gegen uninformierte Migration wirken, eine stärkere Eigenvorbereitung sowie langfristige Bindung fördern und die Fähigkeit von Migrantinnen und Migranten stärken, sich im Arbeitsmarkt zu orientieren und ihre Rechte wahrzunehmen. Gleichzeitig würde dies Arbeitgeber dazu veranlassen, realistischer einzuschätzen, ob eine Integration und effektive Beschäftigung im deutschen Kontext wahrscheinlich ist.

Ein praktikabler und ausgewogener Ansatz wäre, Deutschkenntnisse auf A2-Niveau entweder vor der Einreise oder – sofern sachlich begründet – innerhalb der ersten sechs Monate nach Ankunft zu verlangen. Auch wenn das Niveau A2 keine vollständige berufliche Kommunikation ermöglicht, stellt es eine notwendige Grundlage für Integration und gesellschaftliche Teilhabe dar. Ein solches Modell würde unterstreichen, dass grundlegende sprachliche Integration keine optionale Zusatzleistung ist, sondern eine zentrale Voraussetzung für nachhaltige Migrationsergebnisse darstellt. In der Praxis verlangen die meisten Arbeitgeber mit langfristigem Beschäftigungsinteresse ohnehin ein höheres Sprachniveau; jedoch würde die weit verbreitete Fehlannahme, dass ein Leben und Arbeiten in Deutschland ohne jegliche Deutschkenntnisse möglich ist, wirksam korrigiert.

Die Möglichkeit, die Sprachvoraussetzung in begründeten Fällen nach der Einreise zu erfüllen, trägt zugleich den operativen Realitäten Rechnung: Sie kann den Druck auf begrenzte Prüfungskapazitäten im Ausland (etwa bei Goethe- oder telc-Zentren) reduzieren und gleichzeitig die breiter verfügbaren Lern- und Prüfungsstrukturen innerhalb Deutschlands nutzen.

## **5.7 Einführung verpflichtender Integrationsorientierungsprogramme nach der Ankunft**

Über den Erwerb von Sprachkenntnissen hinaus besteht eine der größten Herausforderungen für neu angekommene Migrantinnen und Migranten darin, die Funktionsweise des Alltags und der administrativen Systeme in Deutschland zu verstehen.

Während größere Unternehmen häufig über interne Strukturen verfügen, um ihre Beschäftigten bei diesen Prozessen zu unterstützen, sind es gerade kleine und mittlere Unternehmen (KMU), die besonders stark vom Fachkräftemangel betroffen sind und in der Regel nicht über die Kapazitäten verfügen, ein solches Onboarding selbst zu leisten. In Ermangelung strukturierter Unterstützung verlieren viele Migrantinnen und Migranten wertvolle Zeit, werden von informellen Netzwerken abhängig oder begehen vermeidbare administrative Fehler. Ein grundlegender, öffentlich bereitgestellter Onboarding-Rahmen sollte daher nicht als optionale Unterstützungsmaßnahme verstanden werden, sondern als zentraler Bestandteil einer fairen und effektiven Migrationspolitik.

Um diesen Herausforderungen zu begegnen, sollte Deutschland verpflichtende, staatlich unterstützte Integrationsorientierungsprogramme für alle erwachsenen Migrantinnen und Migranten innerhalb der ersten drei Monate nach Ankunft einführen, organisiert auf regionaler Ebene, beispielsweise über bestehende Welcome Center. Diese Programme sollten kostenfrei sein und primär in deutscher Sprache durchgeführt werden, ergänzt durch mehrsprachige Unterstützung, um die Zugänglichkeit sicherzustellen. Die Inhalte sollten praxisnah und unmittelbar anwendbar sein und insbesondere folgende Aspekte umfassen: einen Überblick über relevante Behörden in Deutschland und den Umgang mit ihnen, Melde- und Dokumentationsverfahren, die Eröffnung eines Bankkontos, die Funktionsweise des Gesundheits- und Sozialversicherungssystems, arbeitsrechtliche Grundlagen und Schutzmechanismen, steuerliche Pflichten sowie zentrale Aspekte und Erwartungen des alltäglichen Lebens.

Solche Programme würden die frühe Integrationsphase erheblich beschleunigen, administrative Belastungen und Kosten auf Seiten der Behörden reduzieren, indem wiederkehrende Probleme und Informationsdefizite vermieden werden, die Abhängigkeit von informellen Netzwerken verringern und der Entstehung isolierter sozialer Strukturen entgegenwirken. Gleichzeitig würde sichergestellt, dass sowohl Fachkräfte als auch ihre Familien gleichermaßen dabei unterstützt werden, eine eigenständige und informierte Teilhabe an der Gesellschaft aufzubauen. Von besonderer Bedeutung ist zudem, dass dadurch Arbeitgeber – insbesondere KMU – von Aufgaben entlastet werden, für die ihnen häufig die notwendigen Ressourcen fehlen, was die Gesamteffizienz des Systems verbessert.

Die für die Umsetzung erforderliche Expertise ist in Deutschland bereits vorhanden und sollte daher systematisch angepasst und auf alle neu ankommenden Migrantinnen und Migranten als verpflichtender Bestandteil des Integrationsprozesses ausgeweitet werden.

## **5.8 Stärkung migrationsbezogener Datenerhebung und ihrer strategischen Nutzung**

Eine weitere Einschränkung für die effektive Steuerung des deutsch-indischen Migrationskorridors liegt in der begrenzten Verfügbarkeit sowie der unzureichenden strategischen Nutzung detaillierter Daten. Als Land, das in seiner Größe und Diversität mit der EU vergleichbar ist, kann Indien nicht als einheitlicher Raum betrachtet oder mit einer einheitlichen Strategie adressiert werden. Regionale Unterschiede in Bildungssystemen, Arbeitsmarktbedingungen, administrativen Strukturen und sozialen Normen sind erheblich und prägen maßgeblich, wie Migrantinnen und Migranten sich auf Migration vorbereiten, diese erleben und auf sie reagieren.

Um diesen Herausforderungen zu begegnen, sollte Deutschland sowohl die Erhebung als auch die strategische Nutzung migrationsbezogener Daten innerhalb dieses Korridors deutlich stärken. Dies umfasst insbesondere die systematische Erfassung und Auswertung von Informationen über Herkunftsregionen bzw. Bundesstaaten der Migrantinnen und Migranten, Berufsprofile und Qualifikationsniveaus, Genehmigungs- und Ablehnungsquoten entlang verschiedener Migrationspfade, Dauer und Ergebnisse von Anerkennungsverfahren, Zeitverläufe von Statuswechseln nach der Einreise (z. B. Übergänge zwischen Aufenthaltstiteln), Bildungshintergründe (etwa häufig anerkannte Hochschulen oder Ausbildungseinrichtungen) sowie Ergebnisse unterschiedlicher Migrationskanäle. Diese Informationen sind entscheidend, um politische Maßnahmen gezielter anzupassen und systemische Engpässe frühzeitig zu identifizieren.

Derzeit arbeiten viele Akteure mit unvollständigen oder veralteten Erkenntnissen darüber, aus welchen Regionen Migrantinnen und Migranten stammen, über welche Wege sie in das System eintreten und welche Ergebnisse sie nach ihrer Ankunft erzielen. Die Stärkung der Datenbasis ist daher ein zentraler Hebel für eine wirksamere und reaktionsfähigere Migrationssteuerung.

Das Verständnis regionaler Unterschiede ist dabei nicht nur für staatliche Institutionen von Bedeutung, sondern auch für Hochschulen und Forschungseinrichtungen, die zur evidenzbasierten Politikgestaltung beitragen. Eine verbesserte Datenbasis würde somit eine gezieltere Vorbereitung vor der Migration ermöglichen, die Abstimmung zwischen Arbeitsmarktnachfrage und vorhandenen Qualifikationen verbessern und eine stärker nachfrageorientierte sowie ergebnisbasierte Planung von Migration unterstützen.

## **5.9 Integration von Wohnraumunterstützung in die Arbeitsmigrationspolitik**

Der Zugang zu Wohnraum stellt eine der größten Herausforderungen für neu ankommende Migrantinnen und Migranten in Deutschland dar. Personen, die aus dem Ausland einreisen – insbesondere aus Ländern wie Indien – verfügen in der Regel weder über eine deutsche Bonitätshistorie (SCHUFA) noch über lokale Bürgen oder ausreichende Kenntnisse der deutschen Mietverfahren. Dies führt dazu, dass die Wohnungssuche zu einem entscheidenden Engpass wird. In Ermangelung dieser Voraussetzungen haben viele Migrantinnen und Migranten entweder große Schwierigkeiten, überhaupt Wohnraum zu finden, oder sehen sich gezwungen, auf Lösungen auszuweichen, die gängige Anforderungen umgehen und häufig mit unverhältnismäßig hohen Kosten verbunden sind. Andere greifen auf informelle Netzwerke oder Rekrutierungsakteure zurück, um eine Unterkunft zu sichern, was oft zusätzliche finanzielle Belastungen mit sich bringt. Diese Kombination aus strukturellen Barrieren und Abhängigkeiten führt dazu, dass der Zugang zu angemessenem und bezahlbarem Wohnraum nicht nur ein praktisches Problem darstellt, sondern auch eine erhebliche Verwundbarkeit für neu ankommende Migrantinnen und Migranten schafft.

Vor diesem Hintergrund sollte Wohnraum als integraler Bestandteil der Arbeitsmigrationspolitik behandelt werden und nicht als nachgelagerte oder separate Herausforderung. Kurzfristig sollten insbesondere Arbeitgeber stärker in die Verantwortung genommen werden, neu ankommende Fachkräfte zu unterstützen – sei es durch Hilfe bei der Orientierung auf dem Wohnungsmarkt, eine Form einer (unterstützten) Mitkautionsversicherung oder durch die Bereitstellung temporärer Unterkünfte in den ersten Monaten nach der Ankunft. Eine solche Unterstützung kann Unsicherheiten in der Anfangsphase deutlich reduzieren und Migrantinnen und Migranten dabei helfen, ihre Lebenssituation schneller zu stabilisieren.

Gleichzeitig sollte Deutschland Maßnahmen ergreifen, um die strukturellen Engpässe im Wohnungsangebot zu adressieren. Ein möglicher Ansatz wäre die Einführung gezielter steuerlicher Anreize zur Förderung von Mitarbeiterwohnraum (Firmenwohnungen). Unternehmen, die in den Bau oder Erwerb von Wohnraum für ihre Beschäftigten investieren und diesen zu fairen, lokalen Marktbedingungen zur Verfügung stellen, könnten durch steuerliche Vergünstigungen oder Anrechnungen incentiviert werden. Während größere Unternehmen über die Kapazitäten verfügen, eigene Wohnprojekte zu realisieren, könnten kleinere Unternehmen durch gezielte Förderinstrumente dabei unterstützt werden, Wohnraum für ihre Beschäftigten zu sichern.

Bei wirksamer Ausgestaltung und Umsetzung kann die Integration von Wohnraumunterstützung in die Arbeitsmigrationspolitik zu einem strategischen Instrument der Arbeitsmarktpolitik werden. Sie würde nicht nur die Rekrutierungsergebnisse verbessern, sondern auch Abhängigkeiten von informellen Strukturen reduzieren und die langfristigen Integrationsperspektiven von Migrantinnen und Migranten stärken.

## **5.10 Stärkung der Anerkennung im Ausland erworbener Qualifikationen in Herkunftsländern**

Die Migrationspolitik innerhalb dieses Korridors sollte sich nicht ausschließlich auf Einreise und Integration konzentrieren, sondern auch Rückkehrmobilität und langfristige Reintegration in den Herkunftsländern berücksichtigen. Eine Reihe indischer Migrantinnen und Migranten entscheidet sich nach dem Erwerb internationaler Berufserfahrung für eine Rückkehr nach Indien – sei es aus familiären Gründen, im Rahmen individueller Lebensentscheidungen oder aufgrund beruflicher Perspektiven. Die in Deutschland erworbenen Qualifikationen werden jedoch bei der Rückkehr nicht immer anerkannt. So werden beispielsweise berufliche Abschlüsse aus dem deutschen dualen Ausbildungssystem innerhalb der indischen Systeme bislang nicht durchgängig anerkannt. Dies stellt eine verpasste Chance dar, da Rückkehrende ihre im Ausland erworbenen Kompetenzen und Erfahrungen nicht vollständig im lokalen Arbeitsmarkt einsetzen können.

Um diesem Problem zu begegnen, sollten Deutschland und Partnerländer wie Indien auf gegenseitige oder zumindest stärker abgestimmte Anerkennungsmechanismen für im Ausland erworbene Qualifikationen hinarbeiten, insbesondere im Bereich der beruflichen Bildung und Ausbildung. Eine verbesserte Anerkennung bei Rückkehr würde den Win-Win-Charakter von Migration stärken, indem sichergestellt wird, dass im Ausland erworbene Fähigkeiten und Erfahrungen effektiv in die heimischen Volkswirtschaften reintegriert werden. Migration würde damit nicht nur als Instrument zur Deckung von Arbeitskräftebedarfen in Zielländern dienen, sondern zugleich als langfristiges Kooperationsinstrument im ökonomischen, politischen und auch kulturellen Kontext für Herkunftsländer wirken.

## **5.11 Schaffung regulierter und zugänglicher Finanzierungswege für die Migrationsvorbereitung**

Eine weitere und abschließende Empfehlung betrifft die Finanzierungsstruktur der Migrationsvorbereitung. Wie bereits dargelegt, sollte faire Migration nicht bedeuten, dass für Migrantinnen und Migranten keinerlei Kosten entstehen; vielmehr muss sichergestellt werden, dass diese Kosten transparent, verhältnismäßig und frei von Ausbeutung sind.

Vor diesem Hintergrund ist es vertretbar, dass Migrantinnen und Migranten begrenzte Investitionen in ihre Vorbereitung leisten, etwa für angemessen bepreiste Sprachkurse oder – im Falle der Nutzung von Rekrutierungsdienstleistungen – einen moderaten, regulierten Verbindlichkeitsbeitrag. Die Teilnahme an qualitätsgesicherter Sprachförderung sollte dabei als langfristige Investition in die berufliche Integration und die Karriereperspektiven verstanden werden. Um jedoch einen gleichberechtigten Zugang zu solchen Angeboten sicherzustellen, müssen diese Investitionen durch zugängliche und regulierte Finanzierungsmechanismen flankiert werden, insbesondere für Personen ohne ausreichende finanzielle Eigenmittel.

Im indischen Kontext können die Kosten für eine einzelne zertifizierte Sprachstufe etwa einem Monatsgehalt einer beruflich qualifizierten Fachkraft entsprechen und stellen damit eine erhebliche Einstiegshürde dar.

Um dem entgegenzuwirken, sollten formale Finanzierungsinstrumente ausgebaut und systematisch mit der Migrationsvorbereitung verknüpft werden. Bestehende Instrumente – wie Bildungskredite über vertrauenswürdige öffentliche Finanzinstitutionen oder staatlich unterstützte Programme auf Ebene der indischen Bundesstaaten – sollten stärker zugänglich gemacht und explizit auf die Finanzierung von Sprachkursen ausgeweitet werden. Entscheidend ist dabei, dass der Zugang zu solchen Finanzierungen in ein System unabhängiger, verifizierter Information und Entscheidungsfindung eingebettet ist, sodass Migrantinnen und Migranten ihre Entscheidungen eigenständig und informiert treffen können.

Die Stärkung formaler Finanzierungsoptionen würde die Abhängigkeit von informellen oder durch Vermittlungsakteure organisierten Kreditstrukturen reduzieren, bei denen hochverzinsliche Darlehen häufig an Rekrutierungsdienstleistungen gekoppelt und ohne ausreichende Transparenz angeboten werden. Durch die Entkopplung von Finanzierung und Rekrutierungsintermediären kann das Risiko von Schuldenabhängigkeit und ausbeuterischen Finanzierungspraktiken erheblich verringert werden.

Gleichzeitig müssen – wie bereits angesprochen – alle über vorbereitende Investitionen hinausgehenden Rekrutierungskosten, insbesondere gebündelte Migrationsdienstleistungspakete oder schuldenbasierte Vermittlungssysteme, konsequent eingeschränkt werden. Verträge müssen stets in einer für die Bewerberinnen und Bewerber verständlichen Sprache vorliegen, und Zwangs- oder Bindungsmechanismen, die die berufliche Mobilität einschränken oder Migrantinnen und Migranten faktisch an einen Arbeitgeber oder Vermittler binden, sind zu untersagen. Darüber hinaus müssen Migrantinnen und Migranten die gleichen Löhne und Arbeitsbedingungen wie lokale Beschäftigte erhalten, und Anerkennungsverfahren sollten – soweit möglich – zu einer Beschäftigung führen, die dem Qualifikationsniveau und der bisherigen Berufserfahrung entspricht.

# Neuaustrichtung fairer Migration in der Praxis

Fairness für Migranten und Migrantinnen	Fairness für Arbeitgeber	Zielländer	Herkunftsländer	Fairness für Vermittlungsaktuelle
Begrenzte, transparente und verhältnismäßige Kosten ohne ausbeuterische Gebühren oder schuldenbasierte Migration	Agieren innerhalb von planbaren, transparenten Systemen mit geringer administrativer Unsicherheit	Funktionsfähige, gut ausgestattete Verwaltung ohne Fragmentierung und Verzögerungen	Übernahme einer aktiven Rolle bei Regulierung von Anwerbungspraktiken und Verhinderung von Ausbeutung vor Ausreise	Einhaltung klarer, durchsetzbarer Standards zu Transparenz, Rechenschaft und Ethik
Zugang zu klaren, verlässlichen und offiziellen Informationen („One-Stop-Shop“) ohne Abhängigkeit von Vermittlern	Schutz vor unregulierten Vermittlungspraktiken und unseriösen Akteuren	Kommunikation von realistischen Erwartungen zu Arbeitsmarktzugang, Integration und Sprachanforderungen	Stärkung transparenter, rechenschaftspflichtiger und öffentlich kontrollierter Rekrutierungskanäle	Verbot irreführender Informationen, falscher Versprechen und gebündelter Dienstleistungspakete
Verträge in einer verständlichen Sprache mit Klarheit zu Löhnen, Aufgaben und Bedingungen	Zugang zu effizienten, standardisierten und zügigen Verfahren (z. B. Anerkennung, Visa, Fast-Track)	Bereitstellung von strukturierten Integrationsangebote, inkl. Orientierung nach Ankunft sowie Aufklärung zur Gleichberechtigung	Bereitstellung korrekter Vorabinformationen für Migranten	Keine Beteiligung an schuldenbasierter Rekrutierung, versteckten Gebühren oder Zwang
Schutz vor Zwang, bindenden Verträgen und Abhängigkeitsstrukturen; volle Bewegungsfreiheit	Ausgewogenes System ohne unverhältnismäßige Vorabrisiken für Arbeitgeber	Abbau struktureller Engpässe (insb. Wohnraum) als Teil der Migrationspolitik	Ermöglichung der Anerkennung von Qualifikationen bei Rückkehr	Volle Transparenz bei Verträgen, Dienstleistungen und Kosten
Angemessene Vorbereitung für Migration, inkl. Sprachkenntnisse und Verständnis administrativer und arbeitsmarktlicher Bedingungen		Sicherstellung, dass Migrationssysteme geordnet, durchsetzbar und öffentlich legitim bleiben	Beitrag zur Datenerhebung und Kooperation, um die Migration besser auf die Bedarfe des Arbeitsmarktes abzustimmen	Rolle als regulierte Vermittler von Migration, nicht als Akteure, die Informationsasymmetrien ausnutzen
Faire Arbeitsbedingungen, gleiche Bezahlung und qualifikationsgerechte Beschäftigung		Datenerhebung zur besseren Anpassung der Migrationspolitik an die Realitäten der Arbeitsmigration		
Unterstützung bei Überwindung von Anfangshürden, insbesondere Unterkunft und frühe Herausforderungen bei der Integration				

# FAZIT

---

Ausgangspunkt dieses Kurzdossier war die zunehmende politische und strategische Bedeutung des Konzepts der fairen Migration im EU-/deutsch-indischen Korridor. Im politischen Diskurs wird faire Migration als ein System verstanden, das auf Transparenz, gleichberechtigtem Zugang, ethischer Rekrutierung und für alle Seiten vorteilhaften Ergebnissen für Migrantinnen und Migranten, Arbeitgeber sowie Herkunfts- und Zielländer basiert. Grundsätzlich ist dies ein richtiger und notwendiger Anspruch. Wie diese Analyse jedoch gezeigt hat, bleibt die aktuelle Ausgestaltung des Korridors in der Praxis deutlich hinter diesem Anspruch zurück.

Was sich aus der Analyse ergibt, ist nicht ein Mangel an Engagement, sondern ein Mangel an ausreichender Abstimmung.

- Deutschland, die EU, Indien, Arbeitgeber und Rekrutierungsakteure sind bereits in vielfältiger Weise aktiv.
- Neue Visapfade wurden geschaffen, Rekrutierungsinitiativen gestartet und Informationsplattformen ausgebaut.
- Diese Maßnahmen haben sich jedoch häufig schneller entwickelt als die begleitenden Systeme der Unterstützung, Koordination und Rechenschaft.
- Das Ergebnis ist ein Migrationskorridor, dessen Umfang zwar gewachsen ist, dessen Kohärenz jedoch nicht in gleichem Maße mitgewachsen ist.

Migrantinnen und Migranten sind weiterhin mit Fehlinformationen, finanziellen Risiken, fragmentierten Verfahren und unrealistischen Erwartungen konfrontiert. Arbeitgeber – insbesondere kleine und mittlere Unternehmen – tragen weiterhin ein unverhältnismäßig hohes Maß an Unsicherheit und Risiko.

Öffentliche Institutionen arbeiten zugleich in fragmentierten Strukturen, die noch nicht vollständig an die Realitäten eines schnell wachsenden Fachkräfte-Migrationskorridors angepasst sind.

Dieses Papier argumentiert daher, dass faire Migration in ihrer derzeitigen Ausgestaltung in der Praxis noch nicht hinreichend fair ist. Soll der Korridor langfristig nachhaltig, vertrauenswürdig und politisch tragfähig bleiben, muss das Konzept ehrlicher operationalisiert werden. Faire Migration kann nicht bedeuten, dass sämtliche Risiken oder Kosten entfallen. Vielmehr muss sie gewährleisten, dass Risiken, Kosten und Verantwortlichkeiten transparent, verhältnismäßig und vorhersehbar auf alle beteiligten Akteure verteilt sind. Gleichzeitig bedeutet sie, dass alle relevanten Akteure klaren und durchsetzbaren Standards unterliegen – unabhängig davon, ob sie in Deutschland, in anderen Teilen Europas oder in Indien tätig sind.

Genau aus diesem Grund kann faire Migration nicht durch einen einzelnen Akteur umgesetzt werden.

- Sie erfordert von Zielländern, ihre Migrationspolitik stärker an arbeitsmarktlichen Realitäten und Integrationskapazitäten auszurichten.
- Sie erfordert Herkunftsländern, Aufsicht, Informationsbereitstellung und Rechenschaftspflicht innerhalb der Rekrutierungssysteme zu stärken.
- Sie erfordert von Arbeitgebern ein verantwortungsvolles Engagement in Rekrutierung und Integration.
- Sie erfordert von Rekrutierungsakteuren ein transparentes Handeln innerhalb klar definierter und durchgesetzter Grenzen.
- Und sie erfordert, dass europäische, nationale, regionale und lokale Institutionen deutlich enger zusammenarbeiten, als dies derzeit der Fall ist.

Letztlich ist faire Migration kein Schlagwort, das herumgeworfen werden kann, sondern ein Regel- und Koordinationssystem, das aktiv gestaltet werden muss. Wenn alle beteiligten Akteure erkennen, dass sie Teil eines Systems geteilter Verantwortung sind, kann sich der EU-/deutsch-indische Korridor dem annähern, was er derzeit beansprucht zu sein: nicht nur effektiv, sondern tatsächlich fair.

# ÜBER DIE AUTORINNEN

---

## DENISE EICHHORN

Denise Eichhorn ist assoziiertes Mitglied von [Generation EU-India \(GenEI\)](#). Als Expertin im Bereich Fachkräftezuwanderung und deutsch-indische Arbeitsmarktkooperation bringt sie über acht Jahre Berufserfahrung in Indien mit. Sie leitete den Bereich Fachkräftezuwanderung bei der Deutsch-Indischen Handelskammer in Mumbai, wo sie eng mit indischen und deutschen Unternehmen, staatlichen Stellen sowie internationalen Partnern zusammenarbeitete, um die Mobilität von Fachkräften zu fördern. Als Programmdirektorin für Indien bei der gemeinnützigen Organisation Setuwelt verantwortet sie die Umsetzung des Programms, indem sie junge Talente aus einkommensschwachen Familien auswählt und umfassend auf eine Ausbildung in Deutschland vorbereitet. Denise verfügt über einen Master of Arts in Advanced International Business Management von der Newcastle University Business School sowie einen Master of Science in International Business Management von der Rijksuniversiteit Groningen. Aufbauend auf ihrer fachlichen Expertise liegt ihr Fokus auf der Gestaltung wirksamer, ethischer und nachhaltiger deutsch-indischer Fachkräftezuwanderungswege.



**Email:** [denise.eichhorn.india@gmail.com](mailto:denise.eichhorn.india@gmail.com)

**Linkedin:** [Denise Eichhorn](#)

## MANISHA BIEBER

Manisha Bieber ist Mitgründerin und Direktorin für Außenbeziehungen bei [Generation EU-India \(GenEI\)](#). Nachdem sie 14 Jahre in Indien und 15 Jahre in der EU (Deutschland und den Niederlanden) gelebt hat und sechs Sprachen spricht, darunter vier indische bzw. asiatische Sprachen, bringt sie persönliche Einblicke in die EU-Indien-Beziehungen, Migration sowie interkulturelle Zusammenarbeit aus erster Hand mit. Sie hat einen Bachelorabschluss in European Studies sowie einen Masterabschluss in European Public Affairs von der Maastricht University mit dem Schwerpunkt auf EU-Indien-Handelsbeziehungen und Fachkräftezuwanderungspolitik. Berufliche Erfahrungen sammelte sie unter anderem im Bundesministerium für Arbeit und Soziales, bei der Deutsch-Indischen Handelskammer sowie in der Leitung universitärer Karriereberatungsformate, die internationale Studierende beim Einstieg in den deutschen Arbeitsmarkt unterstützen. Im Alter von 18 Jahren gründete sie ein Family Office und engagiert sich seit 2022 in der Arbeitsgemeinschaft der Selbständigen und KMU der SPD in Deutschland, die über 30.000 Unternehmen vertritt. Dort ist sie Mitglied des Bundesvorstands sowie stellvertretende Vorsitzende in Rheinland-Pfalz.



**Email:** [manisha.bieber@gmx.net](mailto:manisha.bieber@gmx.net)

**Linkedin:** [Manisha Bieber](#)

