

Fachkräftemigration Marokko–Deutschland:

Steuerung, Asymmetrien, Sozialpartner und sozioökonomische Auswirkungen

März 2026

Fachkräftemigration Marokko–Deutschland:

Steuerung, Asymmetrien, Sozialpartner und
sozioökonomische Auswirkungen

Herausgeber

Friedrich-Ebert-Stiftung – Büro Marokko
B.P 1769 9 Rue Hamza 10080 Agdal Rabat

Inhalt

Imane Lahrich - Autorin

Meryem Moudjaoui - Wissenschaftliche Mitarbeiterin

Gesamtkoordination

Anja Freudenreich - Landesvertreterin der Friedrich-Ebert-Stiftung Marokko

Houda Ben Yassine - Programmkoordinatorin bei der Friedrich-Ebert-Stiftung Marokko
Houda.benyassine@fes.de

Grafikdesign

Salma Yassine - Kommunikationsbeauftragte bei der Friedrich-Ebert-Stiftung

Die in dieser Veröffentlichung geäußerten Meinungen spiegeln nicht unbedingt die der Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) wider. Jede kommerzielle Nutzung der von der FES veröffentlichten Materialien ist ohne deren schriftliche Genehmigung untersagt. Die Veröffentlichungen der FES dürfen nicht für Wahlkampfzwecke verwendet werden.

Bei der Übersetzung und sprachlichen Überarbeitung dieses Dokuments kamen KI-gestützte Sprachtools unterstützend zum Einsatz. Der Inhalt wurde anschließend redaktionell geprüft.

2026 © Friedrich-Ebert-Stiftung e.V.

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

<https://maroc.fes.de/publications.html>

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	05
2. Konzeptionelle Grundlagen und institutionelle Architektur: Die Logik des marokkanisch-deutschen Migrationssystem	08
2.1 Theoretische Ansätze	08
2.2 Der institutionelle und rechtliche Rahmen der bilateralen Governance: Mechanismen, Normen, Instrumente und Grauzone	10
3. Wirtschaftliche Dynamik und Kompetenzwandel: Zwischen deutscher Nachfrage und marokkanischen strategischen Bedürfnissen	14
3.1 Profile, Sektoren und strukturelle Spannungen	14
3.2 Auswanderungsdynamiken, Anerkennung von Kompetenzen und Auswirkungen auf die Lebenswege von Migrantinnen und Migranten	18
4. Vermittlung, Schutz und sozialer Dialog	24
4.1 Regulierung privater Agenturen: rasche Expansion, Informationsasymmetrien und Schwachstellen	24
4.2 Mittlerorganisationen, Gewerkschaften und transnationale Governance: Auf dem Weg zu einem noch unvollendeten sozialen Dialog über Migration	27
5. Auswirkungen und Strategien: Externalitäten, Abhängigkeiten und Bedingungen für eine regulierte und vorteilhafte Mobilität	32
5.1 Sozioökonomische Auswirkungen: zwischen positiven Transfers, strukturellen Abhängigkeiten und kritischen sektoralen Verlusten	32
5.2 Auf dem Weg zu einem transparenten, regulierten und gemeinsam entwickelten Modell für qualifizierte Mobilität	34
Fazit	36
Literaturverzeichnis	38

1. Einleitung

Die berufliche Mobilität zwischen Marokko und Deutschland ist eingebettet in eine internationale Dynamik, die durch tiefgreifende Transformationen der Arbeitsmärkte, eine Zuspitzung des sektoralen Fachkräftemangels in Europa sowie eine zunehmende Institutionalisierung und strategische Steuerung der Migrationspolitik gekennzeichnet ist.

Deutschland, das zu den am schnellsten alternden Gesellschaften Europas zählt, steht vor einem strukturellen und langfristigen Bedarf an ausländischen Arbeitskräften. Nach Schätzungen der Bundesagentur für Arbeit müssten bis 2030 jährlich bis zu 400.000 Arbeitsmigrantinnen und -migranten gewonnen werden, um die Erwerbsbevölkerung zu stabilisieren und die Funktionsfähigkeit zentraler Wirtschaftssektoren aufrechtzuerhalten (BA 2023).

Die aufeinanderfolgenden Reformen des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes (2020, 2023) spiegeln diese strategische Neuausrichtung wider. Sie zielen darauf ab, Rekrutierungsquellen zu diversifizieren und die Zugangswege für qualifizierte Fachkräfte zu flexibilisieren und zu beschleunigen. Gleichzeitig ist der marokkanische Arbeitsmarkt weiterhin durch strukturelle Jugendarbeitslosigkeit, persistente Informalität sowie ein dauerhaftes Missverhältnis zwischen Ausbildungsangebot und den tatsächlichen Anforderungen der Produktionsstruktur geprägt (HCP 2023; Weltbank 2022). Trotz umfassender Reformbemühungen im Rahmen der Modernisierung des Berufsbildungssystems – insbesondere durch die Einführung neuer Ausbildungsgänge, die Etablierung eines kompetenzorientierten Ansatzes sowie den Ausbau von Partnerschaften mit dem Privatsektor – bestehen die Spannungen im Bereich des qualifizierten Humankapitals fort.

Diese Persistenz ist unter anderem auf strukturelle und institutionelle Umsetzungshemmnisse zurückzuführen. Verschiedene Evaluierungen verweisen auf eine fragmentierte Steuerung des Ausbildungssystems, eine unzureichende Koordination zwischen Ministerien, Durchführungsbehörden und Wirtschaftsakteuren sowie auf begrenzte betriebliche Aufnahmekapazitäten – insbesondere bei kleinen und mittleren Unternehmen –, qualifizierte Arbeitskräfte zu integrieren, weiterzubilden und langfristig zu binden (Weltbank 2021; ILO 2022).

Hinzu kommt eine anhaltende Diskrepanz zwischen der Reformdynamik im Bildungssystem und der Geschwindigkeit sektoraler Strukturveränderungen, insbesondere in technologie-, industrie- und energieintensiven Bereichen.

Gleichzeitig werden die Wirkungen nationaler Reformpolitiken teilweise durch zunehmend strukturprägende externe Anziehungsfaktoren relativiert. Deutliche Lohnunterschiede, attraktivere Arbeitsbedingungen, transparentere Karrierepfade sowie eine aktive Fachkräftenwerbungspolitik mehrerer europäischer Staaten – insbesondere Deutschlands – erhöhen die Auswanderungsneigung qualifizierter Arbeitskräfte (OECD 2022; BAMF 2023; BMZ 2023). Diese Politiken adressieren gezielt jene Sektoren, in denen Marokko selbst bereits strukturelle Engpässe aufweist, und tragen so zu einem kumulativen Abfluss von Humankapital bei.

Es entsteht ein negativer Rückkopplungseffekt: Der Verlust von Schlüsselkompetenzen schwächt die Leistungsfähigkeit des nationalen Ausbildungs- und Innovationssystems, Wissen zu vermitteln, weiterzuentwickeln und institutionell zu verankern.



Dadurch verstärkt sich die Abhängigkeit von externen Arbeitsmärkten, während sich die asymmetrischen Governance-Strukturen zwischen Herkunfts- und Zielländern weiter verfestigen. Besonders betroffen sind die Bereiche Gesundheit, Ingenieurwesen, erneuerbare Energien und technische Industriebereufe. Trotz ausgedehnter Ausbildungskapazitäten besteht hier ein persistenter Fachkräftemangel, der weniger auf quantitative Defizite als vielmehr auf eine strukturelle Inkongruenz zwischen Bildungspolitik, wirtschaftlicher Nachfrage und Migrationsdynamik zurückzuführen ist.

Vor diesem Hintergrund genügt es nicht, das Bildungsangebot isoliert zu reformieren. Erforderlich sind vielmehr kohärente Mechanismen zur migrationspolitischen Steuerung sowie belastbare bilaterale Partnerschaften, die internationale Mobilität mit nationalen Strategien der Humankapitalentwicklung verzahnen. Andernfalls besteht die Gefahr, dass selbst sachlich fundierte Reformen unbeabsichtigte negative Externalitäten erzeugen, institutionelle Verwundbarkeiten verstärken und unausgewogene Migrationsströme von Fachkräften weiter begünstigen.

Diese transnationalen Dynamiken werfen grundlegende Fragen der sozialen Gerechtigkeit, des Arbeitnehmerschutzes sowie der Regulierung und Kontrolle von Rekrutierungsketten auf. Die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) weist darauf hin, dass Arbeitsmigrantinnen und -migranten aus Ländern mit mittlerem Einkommen – darunter auch Marokko – in besonderem Maße von missbräuchlichen Praktiken betroffen sind. Dazu zählen Informationsasymmetrien, überhöhte Vermittlungsgebühren sowie eine unzureichende Regulierung und Aufsicht über private Arbeitsvermittlungsakteure (ILO 2021).¹

Im betrachteten Migrationskorridor werden diese Vulnerabilitäten zusätzlich durch die strukturelle Marginalisierung intermediärer Akteure verschärft. Gewerkschaften, Berufsverbände und zivilgesellschaftliche Organisationen sind bislang nur begrenzt in Mobilitätsprogramme eingebunden – sowohl im Vorfeld (Beratung, Qualifizierung, Information) als auch im Nachgang (Begleitung, arbeitsrechtlicher Schutz, Integration). Dadurch bleiben zentrale Schutz- und Kontrollmechanismen unterentwickelt, was die Risiken asymmetrischer Machtverhältnisse entlang der Rekrutierungs- und Beschäftigungsketten erhöht.

Vor dem Hintergrund der strukturellen Ungleichgewichte, die die berufliche Migration von Marokko nach Deutschland prägen, analysiert dieses Policy Paper die institutionellen Mechanismen, wirtschaftlichen Disparitäten und sozialen Herausforderungen, die diese Mobilitätsdynamiken strukturieren. Die Studie basiert auf einem hybriden und reflexiven methodischen Ansatz, der Dokumentenanalyse, die Auswertung quantitativer und qualitativer Daten sowie Konsultationen mit relevanten Akteuren miteinander verbindet. Ziel ist es, eine analytisch fundierte und zugleich praxisrelevante Grundlage für politische Entscheidungsträger bereitzustellen – unter Berücksichtigung der Grenzen verfügbarer Daten und der Komplexität transnationaler Migrationsprozesse.

Den Ausgangspunkt bildete eine systematische Auswertung wissenschaftlicher und institutioneller Literatur zu qualifizierter Migration, Anerkennungsverfahren und bilateralen Kooperationsformaten zwischen Marokko und Deutschland. Auf dieser Grundlage wurden

¹ OIT (2021), ILO Global Estimates on International Migrant Workers: Results and Methodology, 3^e éd., International Labour Office, Genève.



zentrale konzeptionelle Rahmen identifiziert (Castles 2000; Triandafyllidou 2018; De Haas 2021) sowie sektorale Dynamiken und strukturelle Asymmetrien herausgearbeitet, die die Mobilität von Fachkräften beeinflussen.

Ergänzend wurden offizielle statistische Daten und Publikationen nationaler und internationaler Organisationen herangezogen, um die Analyse empirisch zu unterfüttern und beobachtbare Trends zu veranschaulichen. Durch den Abgleich unterschiedlicher Datenquellen konnten besonders betroffene Sektoren identifiziert und Diskrepanzen zwischen nationalem Qualifikationsangebot und internationaler Arbeitskräftenachfrage sichtbar gemacht werden.

Ein zentraler Bestandteil der Methodik war die Einbindung der betroffenen Akteure. Es wurden leitfadengestützte Interviews mit institutionellen Vertreterinnen und Vertretern, Gewerkschaften, Berufsverbänden sowie mit einer signifikanten Anzahl von Personen geführt, die sich in einem Migrationsprozess befinden oder diesen bereits durchlaufen haben. Dieser Ansatz ermöglichte es, institutionelle Perspektiven und individuelle Erfahrungen miteinander zu verknüpfen, formelle wie informelle Steuerungsmechanismen der qualifizierten Mobilität offenzulegen sowie zentrale Hemmnisse und Handlungsspielräume zu identifizieren.

Der methodische Zugang ist bewusst pragmatisch und reflexiv angelegt. Die Ergebnisse wurden im Sinne einer methodischen Triangulation kontinuierlich zwischen Dokumentenanalyse, statistischer Evidenz und qualitativen Erfahrungsberichten gespiegelt. Dabei wird anerkannt, dass Migrationsprozesse multidimensional sind und jede Datenquelle spezifische Begrenzungen und Verzerrungen aufweist. Anstelle einer vermeintlichen Vollständigkeit stand daher die systematische Verknüpfung unterschiedlicher Wissensformen im Vordergrund.

Schließlich folgt die Studie einem iterativen und adaptiven Forschungsprozess: Erkenntnisse aus einzelnen Analysephasen flossen fortlaufend in die weitere Auswertung ein. Dieses Vorgehen ermöglichte eine kontinuierliche Präzisierung der Befunde, eine kritische Überprüfung der Interpretationen sowie eine Stärkung der politischen Anschlussfähigkeit der Empfehlungen. Ziel des gesamten methodischen und analytischen Vorgehens ist es, ein kontextsensibles und handlungsorientiertes Dokument vorzulegen, das zu einer gerechteren und nachhaltigeren Gestaltung beruflicher Mobilität zwischen Marokko und Deutschland beiträgt.

2. Konzeptionelle Grundlagen und institutionelle Architektur: Die Logik des marokkanisch-deutschen Migrationssystems

2.1. Theoretische Ansätze

Die Fachkräftemigration zwischen Marokko und Deutschland ist als komplexes transnationales System zu verstehen, das nicht allein durch Arbeitskräfteströme bestimmt wird, sondern durch institutionelle Arrangements, ökonomische Strukturen und politische Regulierungen, die bestehende Machtasymmetrien zwischen Nord und Süd widerspiegeln und reproduzieren. Klassische migrationswissenschaftliche Ansätze, die primär auf individuelle Entscheidungslogiken oder quantitative Flussanalysen fokussieren, greifen zu kurz, um die strukturelle Verschränkung zwischen den Arbeitsmarktbedarfen hochentwickelter Volkswirtschaften und den entwicklungspolitischen Prioritäten von Herkunftsländern adäquat zu erklären. Die neuere Literatur plädiert daher für eine systemische Perspektive, die Migrationsgovernance, politische Ökonomie transnationaler Arbeit sowie Analysen globaler Hierarchien integriert.²

Der Begriff der Migrationsgovernance verweist auf die institutionellen, rechtlichen und normativen Rahmenbedingungen, durch die Staaten, supranationale Organisationen, Unternehmen und

zivilgesellschaftliche Akteure den Zugang zu Arbeitsmärkten, die Anerkennung von Qualifikationen sowie den Schutz von Arbeitnehmerrechten regulieren und koordinieren.³ Im marokkanisch-deutschen Kontext manifestiert sich diese Governance in gesetzlichen Reformen und bilateralen Kooperationsformaten, die darauf abzielen, Fachkräftemigration stärker an den wirtschaftlichen Bedarfen Deutschlands auszurichten und zugleich mit marokkanischen Strategien der Kompetenzentwicklung zu verknüpfen.

Auf deutscher Seite hat insbesondere die Reform des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes (2020; Weiterentwicklung 2023) die Struktur der Fachkräftemigration erheblich verändert. Mit Instrumenten wie der Anerkennungspartnerschaft (Recognition Partnership) oder der Chancenkarte (Opportunity Card) wurden neue Zugangswege geschaffen, die sowohl die Einreise als auch die nachträgliche Anerkennung von Qualifikationen flexibilisieren.⁴ Diese Maßnahmen sind jedoch nicht als rein arbeitsmarkttechnische Anpassungen zu verstehen, sondern als Ausdruck einer strategischen Neuausrichtung angesichts

² Stephen Castles et Mark J. Miller, *The Age of Migration: International Population Movements in the Modern World*, 5^e éd. (Basingstoke : Palgrave Macmillan, 2014).

³ Virginie Guiraudon et Christian Joppke, *Controlling a New Migration World* (Londres : Routledge, 2001).

⁴ Federal Employment Agency (Bundesagentur für Arbeit), *One Year of the Skilled Immigration Act – 233,000 Skilled Foreign Workers Benefit from Support and Advice*, communiqué de presse, 5 novembre 2024.



tiefgreifender demografischer und ökonomischer Transformationen. Prognosen zufolge benötigt Deutschland jährlich rund 400.000 zusätzliche Arbeitskräfte aus dem Ausland, um strukturelle Engpässe auszugleichen.⁵

Vor diesem Hintergrund hat Deutschland gezielte Kooperationsabkommen mit Partnerländern, darunter Marokko, angestoßen, um regulierte Kanäle der Fachkräftemigration zu etablieren. Auf marokkanischer Seite übernimmt insbesondere die Nationale Agentur für Beschäftigung und Qualifizierung (ANAPEC) eine zentrale Rolle, etwa durch Partnerschaften mit deutschen Unternehmen in strategischen Sektoren wie Informations- und Kommunikationstechnologie oder Infrastruktur. Diese Initiativen können als Versuch gelesen werden, externe Nachfrage mit nationalen Qualifizierungsstrategien zu verbinden und das eigene Humankapital international zu positionieren.

Gleichzeitig bleiben die normativen und regulatorischen Kompetenzen asymmetrisch verteilt: Während Deutschland die Bedingungen von Einreise, Auswahl und Beschäftigung maßgeblich definiert, verfügt Marokko über begrenzteren institutionellen Handlungsspielraum in bilateralen Aushandlungsprozessen. Diese Konstellation reflektiert globale Hierarchien, in denen Staaten des globalen Nordens Migrationsregime primär über Selektions- und Attraktivitätskriterien strukturieren.⁶

Um die normative und soziale Komplexität der Fachkräftemigration zu erfassen, bedarf es einer Einbettung dieser institutionellen Dynamiken in

breitere konzeptionelle Rahmen. Die Spannungen zwischen ökonomischer Effizienz, entwicklungsstrategischen Zielen und dem Schutz von Arbeitnehmerrechten machen Fachkräftemigration zu einem Feld normativer Aushandlung. In diesem Spannungsraum gewinnen Konzepte wie Zirkulation, Ko-entwicklung und geteilte Verantwortung besondere Relevanz.

Zirkulation bezeichnet dabei eine reversible und transnationale Mobilität von Kompetenzen, die mehrfache berufliche Übergänge sowie die Herausbildung transnationaler Wissensnetzwerke ermöglicht.⁷ Ko-entwicklung verweist auf die Möglichkeit, Fachkräftemigration so zu gestalten, dass sie – etwa durch Wissenstransfer, Bildungs Kooperationen oder Investitionen – auch zur strukturellen Entwicklung des Herkunftslandes beiträgt. Geteilte Verantwortung schließlich unterstreicht die Rolle staatlicher wie nichtstaatlicher Akteure, insbesondere von Gewerkschaften, Berufsverbänden und zivilgesellschaftlichen Organisationen, bei der Regulierung von Migrationsprozessen und dem Schutz von Migrantinnen und Migranten.⁸

Die Konsolidierung dieser Leitprinzipien ist jedoch weder linear noch institutionell vollständig stabilisiert. Die konkrete Ausgestaltung des marokkanisch-deutschen Systems der Fachkräftemigration wirft weiterhin Fragen hinsichtlich seiner Fähigkeit auf, deklarierte Ziele wie Regulierung, Fairness, Schutz und zirkuläre Mobilität tatsächlich umzusetzen. Eine systemische Analyse dieses Migrationskorridors

⁵ IAB – Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Prognosen zum Arbeitsmarkt und Fachkräftebedarf in Deutschland, Nuremberg, 2024 ; OECD, International Migration Outlook 2025, Paris, OECD Publishing, 2025.

⁶ Castles, S. & Miller, M. J., *The Age of Migration: International Population Movements in the Modern World*, 5^e éd., Palgrave Macmillan, 2014.

⁷ Thomas Faist, *The Mobility Turn: A New Paradigm for the Social Sciences?* (Oxford : Oxford University Press, 2013).

⁸ Carling, J. & Talleraas, C., *Root Causes and Drivers of Migration*, PRIO Paper, 2016.



erfordert daher auch eine kritische Reflexion der normativen und politischen Entscheidungen, die seiner operativen Architektur zugrunde liegen – insbesondere im Hinblick auf Gerechtigkeit, Entwicklungsverträglichkeit und soziale Nachhaltigkeit.

2.2. Der institutionelle und rechtliche Rahmen der bilateralen Governance: Mechanismen, Normen, Instrumente und Grauzonen

An der Schnittstelle zwischen dem marokkanischen und dem deutschen Normensystem weist der institutionelle und rechtliche Rahmen der bilateralen Steuerung der Fachkräftemigration einen hybriden Charakter auf. Er beruht nicht auf einer verbindlichen gemeinsamen Normativität, sondern auf der Verknüpfung zweier eigenständiger Rechtsordnungen, die durch Partnerschaftsinstrumente und institutionelle Koordinierungsmechanismen miteinander verbunden sind. Diese Architektur zeugt von einer pragmatischen Kohärenz, die auf die Steuerung von Mobilität und die Anpassung von Kompetenzen an arbeitsmarktliche Bedarfe ausgerichtet ist, zugleich jedoch erhebliche praktische Grenzen offenbart, die aus unterschiedlichen institutionellen Kapazitäten und divergierenden politischen Prioritäten beider Länder resultieren.

Auf marokkanischer Seite bildet die Nationale Strategie für Einwanderung und Asyl (SNIA) den normativen Referenzrahmen für migrationspolitische Fragen. Als strategisches Dokument formuliert sie allgemeine Leitlinien für

Migration und Integration und betont das Potenzial von Mobilität als Hebel gemeinsamer Entwicklung. Im Bereich der Fachkräftemigration bleibt die SNIA jedoch weitgehend programmatisch: Sie begründet keine einklagbaren Rechte und überträgt die Steuerungsverantwortung primär staatlichen Verwaltungsbehörden. Diese Konzentration institutioneller Entscheidungsgewalt verleiht dem System eine gewisse Kohärenz, geht jedoch mit einer weitgehenden Marginalisierung sozialer Akteure, insbesondere von Gewerkschaften und intermediären Körperschaften, einher, die in der strategischen Ausrichtung und operativen Begleitung der Fachkräftemigration nur begrenzt eingebunden sind.⁹

Nach Angaben von Gewerkschaftsvertreterinnen und -vertretern, die im Rahmen dieser Untersuchung konsultiert wurden, findet sozialer Dialog im Wesentlichen im Kontext der Integration von Migrantinnen und Migranten aus Subsahara-Afrika in Marokko statt, während die Fachkräftemigration marokkanischer Staatsangehöriger nahezu ausschließlich administrativ gesteuert wird. Diese begrenzte Einbindung stellt nicht nur ein Defizit an Mitbestimmung dar, sondern verweist auch auf eine unzureichende Nutzung des Potenzials sozialer Akteure bei der Regulierung von Rekrutierungsprozessen, beim Schutz von Arbeitnehmerrechten und bei der strategischen Ausrichtung von Mobilitätsströmen.

Die politische Ausrichtung manifestiert sich überwiegend in institutionellen und programmatischen Instrumenten und weniger in einem eigenständigen, kohärenten Gesetzeskorpus zur Fachkräftemigration. Zentrale

⁹ *Stratégie Nationale d'Immigration et d'Asile (SNIA)*, Rabat, 2014 ; OIT, *Étude sur le dialogue social et la gouvernance des migrations de travail au Maroc*, Bureau de l'OIT pour le Maghreb, 2019



Instrumente sind administrative Koordinierungsmechanismen, sektorale Programme sowie bilaterale Kooperationsvereinbarungen. In diesem Gefüge übernimmt die Nationale Agentur für Beschäftigung und Qualifizierung (ANAPEC) eine Schlüsselrolle als operative Schnittstelle zu ausländischen Partnern. Sie ist für die Umsetzung internationaler Mobilitätsprogramme zuständig, einschließlich Anwerbung, Vorauswahl und administrativer Begleitung marokkanischer Bewerberinnen und Bewerber im Rahmen von Vereinbarungen mit deutschen öffentlichen oder privaten Akteuren.

Parallel dazu nimmt das Amt für Berufsbildung und Arbeitsförderung (OFPPT) eine implizite normative Funktion wahr, indem es Ausbildungsstandards an die Anforderungen externer Partnermärkte anpasst – etwa durch curriculare Reformen im Kontext bilateraler Kooperationen. Diese Praxis erfolgt jedoch nicht auf Grundlage eines spezifischen Rechtsrahmens für Fachkräfteeauswanderung, sondern im Rahmen einer strategischen Ausrichtung des Ausbildungssystems auf externe Nachfrage. Damit werden internationale Normen und Arbeitsmarktstandards faktisch in nationale Ausbildungsstrukturen integriert.

Diese Konstellation wirft eine zentrale rechtliche und politische Frage auf: Auf welcher normativen Grundlage kann der Staat öffentliche Bildungsressourcen gezielt auf Beschäftigungsmöglichkeiten im Ausland ausrichten, wenn gleichzeitig bestimmte nationale Sektoren unter Fachkräftemangel leiden? Mangels eines expliziten Rechtsrahmens, der Bedingungen, Prioritäten und mögliche Gegenleistungen einer auf Auswanderung ausgerichteten Ausbildung definiert, beruhen entsprechende Maßnahmen

primär auf administrativen Entscheidungen und weniger auf parlamentarisch legitimierten politischen Grundsatzentscheidungen. Eine klare Hierarchisierung zwischen innenpolitischen Bedarfen und internationalen Kooperationszielen bleibt damit aus, ebenso wie eine transparente gesellschaftliche Debatte über die Verteilung nationaler Humankapitalressourcen.

Dieses normative Defizit verweist auf strukturelle Grenzen der interinstitutionellen Koordinierung. Ohne explizite gesetzliche Grundlage hängt die Anpassung von Ausbildungsstandards maßgeblich von der Fähigkeit einzelner Institutionen ab, nationale Politiken mit externen Anforderungen zu synchronisieren. Ein verbindlicher Mechanismus, der ein Gleichgewicht zwischen internationaler Beschäftigungsfähigkeit und der Sicherung strategisch relevanter nationaler Sektoren gewährleistet, existiert bislang nicht. Eine auf das Ausland ausgerichtete Ausbildung kann jedoch nur dann als legitim gelten, wenn sie in einen klar definierten rechtlichen Rahmen eingebettet ist, der die Vereinbarkeit von Fachkräftemigration, Schutz nationaler Schlüsselbranchen und möglichen Entwicklungseffekten – etwa durch Wissenstransfer oder zirkuläre Mobilität – ausdrücklich regelt. Andernfalls besteht die Gefahr einer technokratischen Steuerung der Fachkräfteeauswanderung, die von einer strukturierten öffentlichen Debatte über Entwicklungsprioritäten entkoppelt bleibt.

Demgegenüber zeichnet sich der deutsche Rahmen durch eine stärker kodifizierte und rechtlich verbindliche Normativität aus. Das Fachkräfteeinwanderungsgesetz bildet den Kern des Systems und definiert präzise die Kategorien zulässiger Fachkräfte, Aufenthaltsbedingungen, Rechtspositionen sowie Verfahren zur Anerkennung ausländischer Qualifikationen.¹⁰

¹⁰ Zwischen 2023 und 2024 führte dieser Rahmen zu einem deutlichen Anstieg der Zulassungen qualifizierter Arbeitskräfte sowie der administrativen Begleitmaßnahmen. Innerhalb von neun Monaten wurden mehr als 172.000 Aufenthaltstitel erteilt, während Unterstützungsangebote über 233.000 Personen erreichten, die eine berufliche Migration nach Deutschland anstrebten.



Die Reformen der vergangenen Jahre zielen darauf ab, den Zugang für Nicht-EU-Fachkräfte zu erleichtern, Anerkennungsverfahren zu flexibilisieren und die institutionelle Koordination zwischen Bundes- und Landesebene im Bereich der Integration zu stärken.¹¹

Bilaterale Abkommen mit Partnerstaaten wie Marokko schaffen dabei keine eigenständigen Rechtskategorien, sondern fungieren als vorbereitende und erleichternde Instrumente innerhalb des bestehenden deutschen

Rechtsrahmens. Programme wie THAMM (Towards a Holistic Approach to Labour Migration Governance and Labour Mobility) zielen darauf ab, institutionelle Kapazitäten zu stärken, Informations- und Rekrutierungsprozesse zu koordinieren und Mobilitätswege rechtskonform vorzustrukturieren, ohne einen neuen rechtlichen Status zu etablieren. Damit bleibt die normative Hoheit über die Bedingungen der Fachkräftemigration im deutschen Rechtssystem verankert, während die bilaterale Kooperation primär operationalisierende Funktionen übernimmt.

Kasten 1 – Das THAMM-Programm: ein Erleichterungsinstrument ohne eigene Normativität

Das 2019 initiierte und von der deutschen Entwicklungszusammenarbeit (GIZ) mit Unterstützung des BMZ sowie der Europäischen Union umgesetzte Programm THAMM (Towards a Holistic Approach to Labour Migration Governance and Labour Mobility) zählt zu den zentralen operativen Instrumenten der deutsch-marokkanischen Zusammenarbeit im Bereich der Fachkräftemigration. Es folgt einer pragmatischen Steuerungslogik und zielt darauf ab, die Bedarfe des deutschen Arbeitsmarktes mit den institutionellen und beruflichen Ausbildungskapazitäten der Partnerländer – darunter Marokko – in Einklang zu bringen.

THAMM begründet weder einen eigenständigen Rechtsstatus noch schafft es Ausnahmeregelungen hinsichtlich Zulassung oder Aufenthalt. Vielmehr fungiert es als vorbereitender Mechanismus innerhalb des bestehenden deutschen Rechtsrahmens, insbesondere des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes. Das Programm strukturiert Migrationspfade im Vorfeld rechtlicher Verfahren, ohne selbst normativ-regulierende Kompetenzen auszuüben.

Seine Aktivitäten konzentrieren sich auf drei zentrale Bereiche:

1. die Vorbereitung von Mobilitätskandidatinnen und -kandidaten (Information, Berufsorientierung, Sprachförderung, interkulturelle Qualifizierung),
2. die institutionelle Kapazitätsstärkung von Partnerorganisationen wie ANAPEC, OFPPT sowie zuständigen Arbeits- und Ausbildungsbehörden,
3. die Verbesserung der Koordination zwischen öffentlichen, halböffentlichen und privaten Akteuren beider Länder.

Mit der seit 2024 laufenden Phase THAMM Plus wurde dieser Ansatz weiter vertieft. Die stärkere Einbindung des Privatsektors, die Entwicklung von Instrumenten zur Kompetenzfeststellung und Profilbewertung sowie branchenspezifische Anpassungsmaßnahmen erweitern die operative Reichweite des Programms. Der sogenannte „360-Grad-Ansatz“ zielt darauf ab, den gesamten Migrationszyklus – von Vorbereitung über Vermittlung bis zur Integration – kohärent zu begleiten, ohne jedoch die rechtlichen Rahmenbedingungen der Fachkräftemigration selbst zu definieren oder zu verändern.

¹¹ Die Länder sind die föderalen Gliedstaaten Deutschlands und verfügen über weitreichende administrative und regulatorische Zuständigkeiten, insbesondere in den Bereichen Bildung, berufliche Ausbildung, Integration und Umsetzung arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen. Im Bereich der Fachkräfteeinwanderung sind sie für die operative Umsetzung bundesrechtlicher Regelungen zuständig – insbesondere für die Anerkennung von Qualifikationen, Integrationsmaßnahmen und die Organisation der öffentlichen Arbeitsverwaltung. Dies erklärt die erheblichen regionalen Unterschiede in der praktischen Anwendung migrationspolitischer Instrumente.



Im marokkanischen Kontext trägt THAMM zu einer funktionalen Öffnung der Ausbildungs- und Beschäftigungspolitik bei. Kompetenzrahmen, Begleitstrukturen und sektorale Prioritäten werden teilweise an externe Anforderungen angepasst, ohne dass diese Anpassungen in einem eigenständigen nationalen Rechtsrahmen zur Fachkräfteauswanderung verankert wären. Das Programm steht damit exemplarisch für eine projektbasierte Governance, die primär auf institutioneller Koordination, administrativer Optimierung und technischer Zusammenarbeit beruht – nicht jedoch auf einer gemeinsamen normativen Grundlage oder wechselseitigen rechtlichen Verpflichtungen. In dieser Perspektive erscheint THAMM weniger als ein rechtlich strukturiertes Instrument der Koentwicklung denn als ein Vermittlungsmechanismus zwischen einem stark kodifizierten deutschen Migrationsrecht und einem überwiegend programmatisch ausgestalteten marokkanischen Rahmen. Gerade in dieser Asymmetrie werden sowohl die operative Effizienz der bilateralen Zusammenarbeit als auch ihre Grenzen hinsichtlich normativer Symmetrie, politischer Legitimation und langfristiger Entwicklungswirkung sichtbar.

Darüber hinaus stellt die im Jahr 2024 formalisierte bilaterale Partnerschaft im Bereich der Fachkräftemigration einen weiteren Schritt in der Institutionalisierung dieses Kooperationsrahmens dar. Die im Kontext der „Ständigen Gemischten Migrationsgruppe“ Marokko–Deutschland konsolidierte Initiative unterstreicht den politischen Willen beider Staaten, reguläre und strukturierte Kanäle beruflicher Mobilität weiter auszubauen und administrativ zu verstetigen.

Gleichwohl weist das Gesamtsystem eine kohärente, zugleich jedoch deutlich asymmetrische Architektur auf. Die maßgebliche normative Setzung erfolgt weiterhin primär durch das deutsche Recht, während der marokkanische Rahmen überwiegend als institutioneller Vermittlungs- und Implementierungsmechanismus fungiert und nur begrenzt eigenständige, verbindliche Rechtsnormen im Bereich der Fachkräfteauswanderung hervorbringt.

Die bilateralen Kooperationsinstrumente zielen darauf ab, die Anwendung des deutschen Rechts durch Partnerinstitutionen vorzubereiten, zu synchronisieren und operativ zu optimieren. Sie modifizieren jedoch weder dessen normative Grundlagen noch begründen sie neue eigenständige Rechtskategorien. Damit bleibt die

strukturelle Asymmetrie zwischen einem kodifizierten, rechtlich dominanten Aufnahmesystem und einem primär programmatisch ausgestalteten Herkunftsrahmen bestehen.

3. Wirtschaftliche Dynamik und Kompetenzverschiebungen: Zwischen deutscher Nachfrage und marokkanischen strategischen Bedürfnissen

3.1. Profile, Sektoren und strukturelle Spannungen

Die Migrationsströme aus Marokko sind zunehmend Teil einer qualifikationsorientierten und professionalisierten Dynamik, die sich durch eine ausgeprägte generationelle, territoriale und sektorale Selektivität auszeichnet. Verfügbare Daten zeigen, dass Migration vor allem junge Erwachsene betrifft; das Durchschnittsalter bei der ersten Auswanderung liegt bei etwa 25 Jahren, ohne signifikante geschlechtsspezifische Unterschiede. Damit fällt die Mobilität in eine zentrale Phase der Humankapitalakkumulation und des Berufseinstiegs (HCP 2020).

Obwohl die Migration insgesamt weiterhin männlich dominiert ist (68,3 %), ist der Frauenanteil in der Altersgruppe der 15- bis 29-Jährigen deutlich höher: Hier stellen Frauen 38,4 % der Migrantinnen und Migranten. Diese Entwicklung verweist auf einen strukturellen Wandel der Migrationsprofile, der sowohl mit dem steigenden Bildungsniveau von Frauen als auch mit der internationalen Nachfrage in traditionell feminisierten Sektoren zusammenhängt (HCP 2020).

Die Qualifikationsstruktur bestätigt die zunehmende Bedeutung der Fachkräftemigration. Rund ein Drittel der marokkanischen

Migrantinnen und Migranten verfügt über einen Hochschulabschluss. Dabei bestehen deutliche geschlechtsspezifische Unterschiede: 44,7 % der Migrantinnen besitzen einen tertiären Abschluss, gegenüber 28,4 % der Männer. Zusätzlich haben 4,8 % eine qualifizierende berufliche Ausbildung abgeschlossen (ETF 2021). Besonders relevant ist die Herkunft der Abschlüsse: 74,1 % wurden in Marokko erworben. Dies verdeutlicht, dass die Fachkräfteauswanderung überwiegend auf im Herkunftsland ausgebildetem Humankapital basiert und somit maßgeblich auf öffentlichen und privaten Bildungsinvestitionen Marokkos zurückgeht.

Dieser Befund verleiht der internationalen Mobilität eine asymmetrische Umverteilungsdimension: Die produktiven Erträge national finanzierter Ausbildung werden teilweise von den Zielökonomien internalisiert, während die Ausbildungskosten primär im Herkunftsland anfallen.

Auch die Migrationsabsichten unterstreichen diese berufsbezogene Ausrichtung. Besonders ausgeprägt sind sie unter Absolventinnen und Absolventen der beruflichen Bildung: 40,6 % erwägen eine Auswanderung, und 42,3 % nennen europäische Länder als bevorzugtes Ziel, wobei

¹² Die verbleibenden zwei Drittel verfügen überwiegend über einen Sekundarschulabschluss oder mittlere Qualifikationen. Die verfügbaren Daten zeigen, dass eine Ausbildung oder Qualifizierungsmaßnahme in Deutschland in der Regel erst nach der Einreise erfolgt, meist im Rahmen von Anerkennungsverfahren oder Anpassungsmaßnahmen zur Angleichung der Qualifikationen und nicht auf Grundlage eines bereits vor der Ausreise klar formulierten Ausbildungsprojekts



Deutschland zunehmend an Bedeutung gewinnt (HCP 2020). Diese praxisnah qualifizierten und kurzfristig einsetzbaren Profile stellen ein strategisch relevantes Segment internationaler Arbeitsmärkte dar, da sie aufgrund ihrer Anpassungsfähigkeit und schnellen Arbeitsmarktintegration besonders gefragt sind.

Die tatsächlich auswandernden Personen in diese Zielländer weisen häufig ein noch höheres Qualifikationsniveau auf (48,9 %) und stammen überwiegend aus den großen urbanen Zentren – insbesondere Casablanca-Settat, Rabat-Salé-Kénitra und Fès-Meknès. Dort konzentrieren sich sowohl Ausbildungsinfrastrukturen als auch Netzwerke internationaler Mobilität und begleitende Unterstützungsangebote. Diese räumliche Konzentration verstärkt die selektive Struktur der Fachkräftemigration zusätzlich und trägt zu interregionalen Ungleichgewichten innerhalb des Herkunftslandes bei.

Dieses strukturierte Migrationsangebot trifft auf eine klar definierte und arbeitsmarktpolitisch priorisierte Nachfrage in Deutschland. Im Jahr 2024 verzeichnete der deutsche Arbeitsmarkt in 163 Berufen einen strukturellen Fachkräftemangel, was rund 13 % der bewerteten Berufsgattungen entspricht und insbesondere qualifizierte Fachkräfte sowie Spezialistinnen und Spezialisten betrifft (BA 2024). Die größten Engpässe bestehen im Gesundheitswesen, in technischen und industriellen Berufen sowie in personalintensiven Dienstleistungssektoren, insbesondere im Hotel- und Gaststättengewerbe.

Die Konvergenz zwischen dem marokkanischen Angebot – junge, formal qualifizierte, technisch und operativ einsetzbare Profile – und dem deutschen Bedarf ist somit evident. Sie eröffnet Potenziale für synergetische Formen der Fachkräftemigration, legt zugleich jedoch eine strukturelle Spannung offen: Zwischen den

kurzfristigen Rekrutierungsbedarfen der deutschen Wirtschaft und den langfristigen entwicklungspolitischen Prioritäten Marokkos im Hinblick auf die Bindung und strategische Nutzung nationalen Humankapitals besteht ein inhärenter Zielkonflikt.

Das Jahr 2024 markiert in diesem Zusammenhang eine Phase strategischer Neujustierung der deutschen Fachkräfteeinwanderungspolitik. Der Rückgang der dauerhaften Zuwanderung um 32 % (–63.000 Personen) ist nicht als struktureller Attraktivitätsverlust Deutschlands zu interpretieren, sondern als Ausdruck einer konjunkturellen Normalisierung nach der pandemiebedingten Ausnahmesituation sowie eines restriktiver gewordenen politischen Umfelds. Nach einer Phase außergewöhnlicher Nachholeffekte stabilisieren sich die Zuwanderungszahlen auf einem Niveau, das stärker mit den administrativen und integrationspolitischen Kapazitäten des Systems korrespondiert.

Gleichzeitig ist diese Entwicklung in ein politisches Klima eingebettet, das durch eine zunehmende Polarisierung der Migrationsdebatte, innenpolitischen Druck sowie eine verstärkte Sensibilität für Fragen der Steuerung, Kontrolle und sozialen Akzeptanz geprägt ist. Die ökonomische Notwendigkeit der Fachkräfteeinwanderung wird dadurch nicht grundsätzlich infrage gestellt, wohl aber diskursiv neu gerahmt: Bevorzugt wird eine stärker selektive, transparent begründete und unmittelbar arbeitsmarktorientierte Zuwanderung.

Diese Neuakzentuierung ändert jedoch nichts an der langfristigen Trendlinie. Seit 2015 ist die Erwerbsmigration nach Deutschland um 93 % gestiegen¹³ (OECD 2025), was auf eine strukturelle und dauerhafte ökonomische Abhängigkeit von

¹³ OECD, International Migration Outlook 2024, Paris, OECD Publishing ; cf. BAMF, Jahresbericht Migration und Integration 2024, Nürnberg.



ausländischen Fachkräften hinweist. Vor diesem Hintergrund zielt das Fachkräfteeinwanderungsgesetz weniger auf eine quantitative Expansion als auf eine qualitative Optimierung der Passung zwischen Kompetenzen und Arbeitsmarktbedarf. Im Zentrum stehen eine präzisere sektorale Steuerung, eine Priorisierung bestimmter Qualifikationsprofile sowie der Abbau administrativer Reibungsverluste.

Das strategische Ziel besteht somit nicht in einer Abschottung, sondern in einer Rationalisierung der Fachkräfteeinwanderung unter Bedingungen erhöhter politischer Sensibilität. Wirtschaftliche Effizienz wird dabei zunehmend mit Anforderungen an politische Legitimation und gesellschaftliche Akzeptanz verknüpft.

Erste Indikatoren bestätigen den graduellen Anstieg der Fachkräfteeinwanderung: 2023 wurden rund 233.000 im Ausland lebende Bewerberinnen und Bewerber betreut; zwischen Januar und September 2024 wurden 172.261 Aufenthaltstitel zu Erwerbszwecken erteilt (+6.854 im Vergleich zum Vorjahreszeitraum), und im ersten Quartal 2025 stieg die Zahl der Arbeitsvisa um 10 % (BA 2024). Diese Entwicklung vollzieht sich vor dem Hintergrund persistenter Engpässe: Der Fachkräftemangel liegt bei über 30 % im Baugewerbe, 35 % in der Automobilindustrie und bis zu 47 % im Werkzeugmaschinenbau (Eurofound 2023; IRIS France 2024).¹⁴

Die Reform der Fachkräfteeinwanderung ist somit Teil einer strategischen Absicherung kritischer Kompetenzen. Sie basiert auf der gezielten Festigung von Migrationspartnerschaften mit Herkunftsländern, die über relevante Qualifikationsprofile verfügen – darunter Marokko,

das aufgrund seiner demografischen Dynamik und seiner wachsenden Ausbildungsinfrastruktur zunehmend als strategischer Partner wahrgenommen wird.

Diese Neujustierung verstärkt jedoch die asymmetrische Kompetenzbeziehung zwischen beiden Ländern. Die von der deutschen Nachfrage besonders betroffenen Sektoren – Gesundheitswesen, Ingenieurwesen, Digitaltechnik, technische Berufe und Dienstleistungen – überschneiden sich weitgehend mit den marokkanischen Entwicklungsprioritäten.

Im Gesundheitsbereich ist die Lage besonders angespannt. 2024 waren in Deutschland rund 437.000 Ärztinnen und Ärzte sowie 1,72 Millionen Beschäftigte im Gesundheitswesen tätig; gleichzeitig blieben nahezu 31.000 Stellen in der Pflege unbesetzt, etwa die Hälfte davon für examinierte Pflegekräfte (BA 2025). Die Vakanzquote im Gesundheitswesen lag 2023 bei 4,4 % und damit deutlich über dem europäischen Durchschnitt. Prognosen zufolge wird der Bedarf an Pflegekräften bis 2049 um 33 % steigen. Der bereits bei rund 18 % liegende Anteil ausländischer Fachkräfte stellt einen zentralen Pfeiler zur Stabilisierung des Systems dar.

Demgegenüber steht in Marokko selbst ein struktureller Mangel an Gesundheitspersonal: 2022 verfügte das Land über lediglich 28.295 Ärztinnen und Ärzte sowie 23.323 Pflegekräfte – deutlich unterhalb internationaler Referenzwerte (CESE 2023). Trotz erheblicher Ausweitung der Ausbildungskapazitäten – +88 % bei medizinischen Fakultäten und +75 % bei Krankenpflegeschulen zwischen 2019 und 2024 – erscheint das Ziel von über 90.000 Fachkräften bis

¹⁴ Eurostat, Residence permits issued for employment purposes by citizenship, 2024-2025, <https://ec.europa.eu/eurostat/web/interactive-publications/migration-2025>; Link4Skills, Germany country profile, 2024, https://link4skills.eu/wp-content/uploads/2024/11/Germany-country-profile_final.pdf. Auch wenn Marokko im Vergleich zu Indien oder den Balkanländern mengenmäßig nicht zu den wichtigsten Herkunftsländern zählt, wird der Migrationskorridor Marokko-Deutschland als aufstrebend eingestuft und weist ein erhebliches Wachstumspotenzial im Bereich der qualifizierten Beschäftigung auf.



2026 angesichts der anhaltend attraktiven externen Nachfrage fragil (Plan Santé 2025). Die Fachkräftemigration erzeugt hier einen strukturellen Zielkonflikt zwischen nationaler Gesundheitssicherheit und Integration in einen globalisierten Arbeitsmarkt.

In Industrie und Ingenieurwesen ist die Spannung weniger quantitativ als qualitativ-strategisch. Ende 2024 waren in Deutschland nahezu 22.000 Ingenieurstellen unbesetzt, insbesondere in Bereichen der Energiewende, Automatisierung und industriellen Transformation (BA 2025; Eurostat 2025). Parallel verfolgt Marokko eine ambitionierte Strategie industrieller Aufwertung – in der Automobil-, Luftfahrt-, Elektronik- und Pharmabranche –, die auf genau jene mittleren und höheren technischen Kompetenzen angewiesen ist, die durch spezialisierte Ausbildungsprogramme und internationale Partnerschaften entwickelt wurden (MCI 2024; 2025).

Der Wettbewerb entfaltet sich daher weniger entlang quantitativer Gesamtvolumina, sondern konzentriert sich auf unmittelbar einsetzbare, produktionskritische Kompetenzen, die für technologische Souveränität, Wertschöpfungstiefe und industrielle Resilienz von zentraler Bedeutung sind.

Der Dienstleistungssektor, insbesondere das Hotel- und Gaststättengewerbe, verdeutlicht eine unmittelbare Wettbewerbsasymmetrie. Deutschland verzeichnete 2023 mehr als 33.000 unbesetzte Stellen; das strukturelle Defizit wurde auf über 66.000 Arbeitskräfte geschätzt, insbesondere bei Köchinnen und Köchen sowie qualifiziertem Servicepersonal. Die Vakanzquote lag bei 5,6 % (BA 2023; Eurostat 2025).

Dieser Bedarf richtet sich gezielt an mehrsprachige Fachkräfte mit mittlerer Qualifikation – genau jene

Profile, die Marokko im Rahmen seiner ambitionierten Tourismusstrategie ausbildet (Ziel: 17,5 Millionen Touristinnen und Touristen bis 2026, 26 Millionen bis 2030). Die Knappheit entsprechender Kompetenzen, kombiniert mit vergleichsweise weniger attraktiven Beschäftigungsbedingungen im Inland, setzt Marokko einem direkten Wettbewerb um Humanressourcen aus, die für seine Wachstums- und Beschäftigungsziele zentral sind (HCP 2021; Roadmap Tourismus 2023–2026).

Insgesamt zeigt sich eine ausgeprägte sektorale Konvergenz zwischen der Struktur der deutschen Fachkräftenachfrage und den marokkanischen Entwicklungsprioritäten. Diese Konvergenz geht jedoch über eine funktionale Komplementarität hinaus. Sie offenbart eine strukturelle Spannung zwischen öffentlichen Politiken, die legitime, jedoch teilweise konkurrierende Ziele innerhalb derselben Segmente qualifizierter Arbeitskräfte verfolgen.

Die im Rahmen dieser Untersuchung geführten Interviews verdeutlichen, dass diese Spannung von zivilgesellschaftlichen Akteuren und Gewerkschaften unterschiedlich wahrgenommen wird. Mehrere marokkanische Gewerkschaftsverbände – insbesondere in den Bereichen Gesundheit, Ingenieurwesen und berufliche Bildung – erkennen die ambivalente Wirkung der Fachkräftemigration an: Einerseits eröffnet sie verbesserte Berufs- und Einkommensperspektiven sowie internationale Karrierewege; andererseits schwächt sie die personellen Kapazitäten zentraler öffentlicher Dienste und produktiver Sektoren. Dieses Problembewusstsein bleibt jedoch fragmentiert, da es an institutionalisierten Foren für einen strukturierten sozialen Dialog zur Fachkräfteauswanderung fehlt.

Demgegenüber konzentriert sich ein Teil der migrationsbezogenen Zivilgesellschaft weiterhin primär auf Integrationsfragen in Marokko oder auf den Schutz von Migrantinnen und Migranten im Ausland, ohne die makroökonomischen und sektoralen Effekte der Fachkräftemigration systematisch einzubeziehen. Diese thematische Segmentierung trägt zur Koexistenz paralleler Politikansätze bei, in denen die Spannungen zwischen nationalen Entwicklungsstrategien und internationalen Rekrutierungslogiken nur begrenzt öffentlich diskutiert werden.

Die Folge ist eine geringe kollektive Fähigkeit, diesen Zielkonflikt politisch zu artikulieren und in kohärente Regulierungsansätze zu überführen. Dadurch verfestigt sich eine primär technokratische und administrativ geprägte Steuerung der Fachkräftemigration, deren normative Grundlagen und langfristige Entwicklungseffekte nur unzureichend gesellschaftlich verhandelt werden.

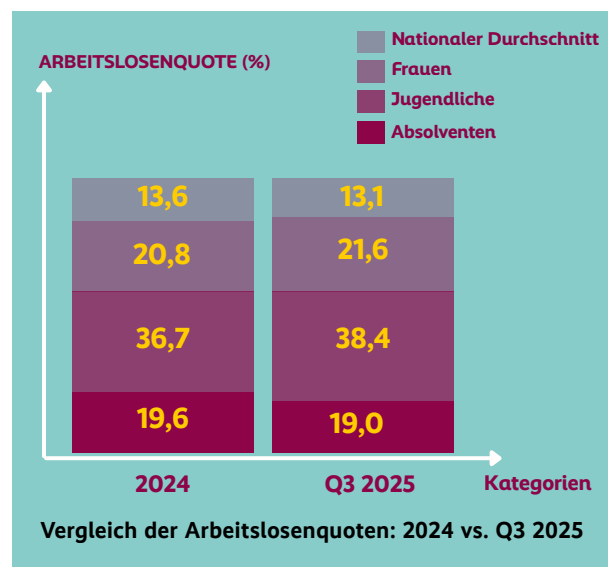
3.2. Auswanderungsdynamik, Anerkennung von Kompetenzen und Auswirkungen auf die Lebenswege von Migranten und Migrantinnen

a) Strukturelle Dynamiken und Zwänge des Arbeitsmarktes

Bevor die deutschen Systeme zur Anerkennung von Qualifikationen im Detail untersucht werden, ist es erforderlich, zunächst die Auswanderungsdynamiken zu analysieren, die das Migrationspotenzial junger marokkanischer Absolventinnen und Absolventen strukturieren. Dieses Potenzial ist in eine persistente arbeitsmarktliche Konfiguration eingebettet, die durch ein strukturelles Missverhältnis zwischen Ausbildungsangebot, beruflicher Integration und der Qualität verfügbarer Beschäftigungsmöglichkeiten gekennzeichnet ist.

Trotz einer leichten Verbesserung der aggregierten Arbeitsmarktindikatoren im dritten Quartal 2025 bleibt die Arbeitslosigkeit unter Hochschulabsolventinnen und -absolventen auf strukturell hohem Niveau (19 %). Dabei zeigen sich ausgeprägte alters- und geschlechtsspezifische Disparitäten: In der Altersgruppe der 15- bis 24-Jährigen liegt die Arbeitslosenquote bei 38,4 %, unter weiblichen Hochschulabsolventinnen bei 33,3 %.

Diese Persistenz hoher qualifikationsspezifischer Arbeitslosigkeit verstärkt nicht nur die individuelle Migrationsbereitschaft, sondern strukturiert die Fachkräfteauswanderung als rationalisierte Anpassungsstrategie an begrenzte nationale Integrationsperspektiven.



Quelle: HCP-Daten (2024, Q3 2025), von der Autorin verarbeitet

Dieses scheinbare Paradox – das gleichzeitige Bestehen hoher Arbeitslosigkeit unter Hochschulabsolventinnen und -absolventen bei zugleich nachweisbarem Fachkräftebedarf auf nationaler wie internationaler Ebene – verweist nicht auf eine bloße konjunkturelle Fehlanpassung, sondern auf eine strukturelle Dysfunktion des Arbeitsmarktes.

Einerseits konzentriert sich die Nachfrage produktiver Sektoren in Marokko überwiegend auf mittlere oder gering qualifizierte Profile, die häufig

mit prekären Beschäftigungsbedingungen, begrenzten Einkommensperspektiven und eingeschränkten Aufstiegsmöglichkeiten verbunden sind. Andererseits sehen sich viele Absolventinnen und Absolventen – insbesondere im tertiären Bildungsbereich – mit einem Risiko des beruflichen und sozialen Abstiegs konfrontiert, wenn sie im nationalen Arbeitsmarkt verbleiben. Diese Diskrepanz mindert die Attraktivität verfügbarer Positionen und verstärkt strategische Auswanderungsentscheidungen.

Migration erscheint in diesem Kontext weniger als Reaktion auf einen absoluten Mangel an Arbeitsplätzen, sondern vielmehr als rationale Strategie zur Optimierung beruflicher Perspektiven und zur besseren Valorisierung erworbener Kompetenzen.

Diese Dynamik wird zusätzlich durch die begrenzte Wirksamkeit bestimmter arbeitsmarktpolitischer Instrumente verstärkt. Programme wie FORSA, die unternehmerische Initiativen junger Menschen fördern und eine Nachbetreuung nach Abschluss der Finanzierung vorsehen, spiegeln zwar den politischen Willen wider, nachhaltige Beschäftigungsperspektiven zu schaffen. Ihre tatsächliche langfristige Wirkung auf stabile Arbeitsplatzschaffung und Einkommenssicherung bleibt jedoch bislang unzureichend evaluiert.¹⁵

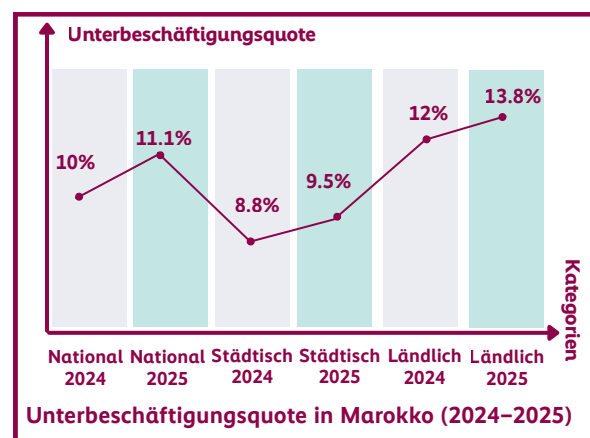
In der Praxis können solche Programme unbeabsichtigte Effekte erzeugen: Einzelne Begünstigte richten ihre erworbenen Kompetenzen nicht primär auf eine dauerhafte lokale Integration aus, sondern betrachten sie als Sprungbrett für internationale Mobilität. Ausbildungs- und Fördermaßnahmen werden damit potenziell zu Brücken in ausländische Arbeitsmärkte.

Fern einer simplen „Win-win“-Konstellation ist die Fachkräftemigration junger marokkanischer Absolventinnen und Absolventen somit in einen

komplexen Abwägungsprozess eingebettet. Sie bewegt sich zwischen einem nationalen Arbeitsmarkt mit begrenzter qualitativer Aufnahmekapazität und externen Arbeitsmärkten, die als stärker kompetenzadäquat, einkommensattraktiver und karriereorientierter wahrgenommen werden. Diese Konstellation verstärkt die strukturelle Spannung zwischen nationaler Entwicklungsstrategie und transnationaler Arbeitsmarktintegration.

Neben der offenen Arbeitslosigkeit stellt auch die Unterauslastung von Kompetenzen einen zentralen Treiber des Migrationsdrucks dar. Die Unterbeschäftigung ist zuletzt auf 11,1 % der Erwerbstätigen gestiegen und betrifft nicht nur gering Qualifizierte, sondern in zunehmendem Maße auch Hochschulabsolventinnen und -absolventen.

Diese Entwicklung verweist auf ein strukturelles Missverhältnis zwischen erworbenen Qualifikationen und tatsächlichen Beschäftigungsanforderungen sowie auf eine qualitative Erosion beruflicher Perspektiven. Die Fachkräftemigration erscheint in diesem Kontext nicht allein als Reaktion auf fehlende Arbeitsplätze, sondern als Strategie zur Vermeidung von Dequalifizierung und zur Sicherung beruflicher Status- und Einkommensadäquanz.

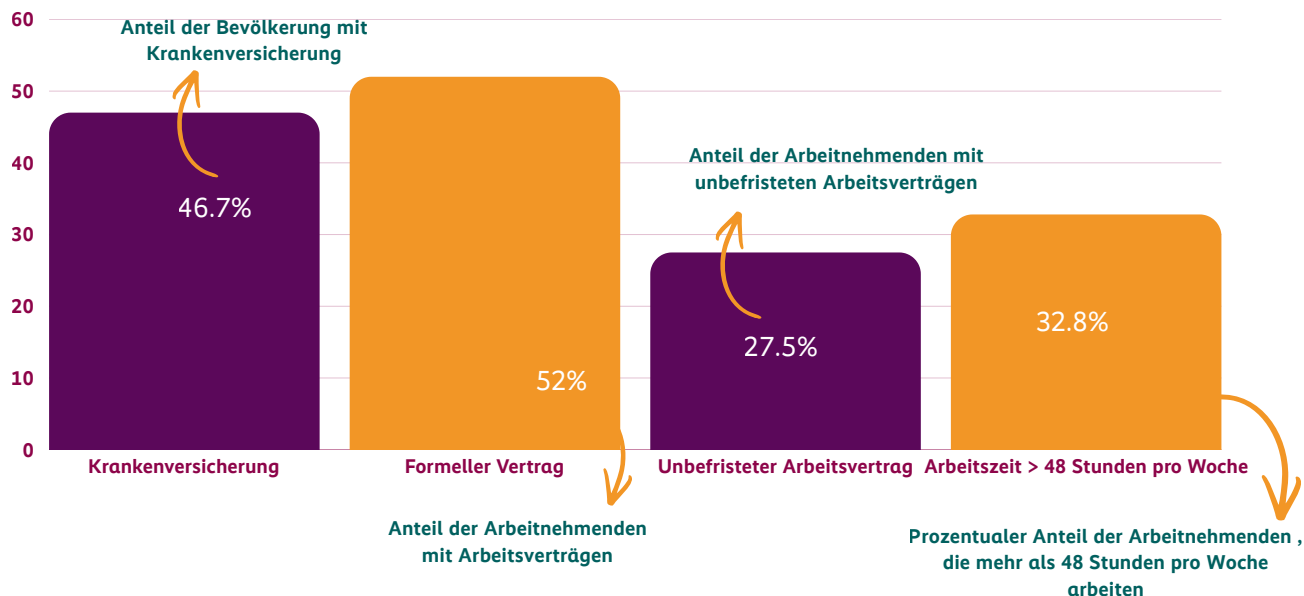


Quelle: HCP-Daten (2024, Q3 2025), von der Autorin verarbeitet

¹⁵ Gouvernement du Maroc, *Compte rendu du Comité stratégique du programme « Forsa »*, 13 février 2023 – mentionne le suivi post-financement pour accompagner la consolidation des projet

Die qualitative Verschlechterung der Arbeitsplätze verstärkt diese Dynamik. Darüber hinaus zeugen die schwache soziale Absicherung, die Verbreitung unsicherer Vertragsformen und die hohe Arbeitsintensität von einer allgemeinen Prekarisierung der Arbeitsplätze, auch unter den Erwerbstätigen.

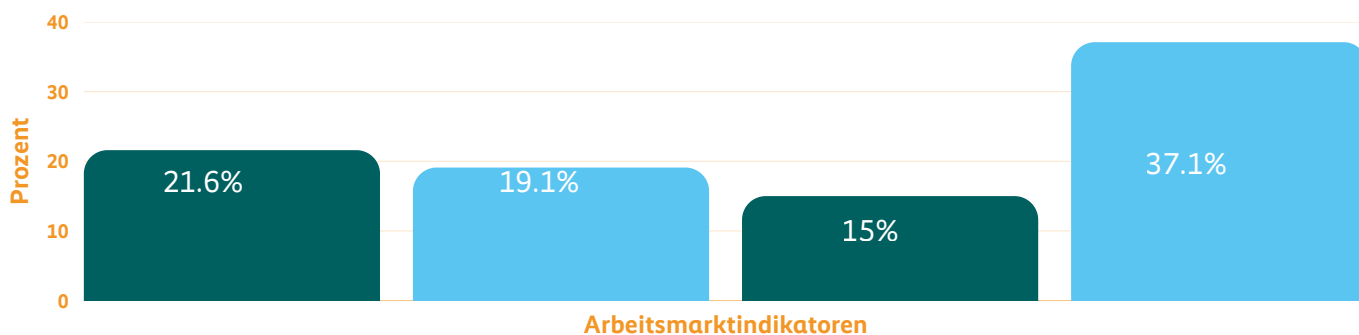
Arbeitsmarktindikatoren in Marokko



Quelle: HCP-Daten (2024, Q3 2025), von der Autorin aufbereitet

Diese Ungleichgewichte weisen eine ausgeprägte geschlechtsspezifische Dimension auf: Die geringe Erwerbsbeteiligung von Frauen in Verbindung mit anhaltenden Hindernissen beim Zugang zu stabilen und qualifizierten Arbeitsplätzen führt zu einer hohen Migrationsbereitschaft bei jungen Frauen mit Hochschulabschluss, für die internationale Mobilität ein Hebel zur beruflichen und sozialen Absicherung darstellt.

Die Stellung der Frauen auf dem Arbeitsmarkt in Marokko

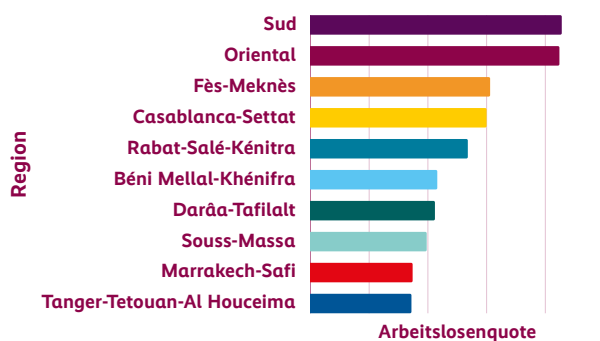


Quelle: HCP-Daten (2024, Q3 2025), von der Autorin aufbereitet

Schließlich verstärkt auch die territoriale Konzentration der Arbeitslosigkeit in einer begrenzten Zahl von Regionen den Migrationsdruck. Regionale Disparitäten fördern zunächst interne Mobilität, die sich jedoch in internationale Wanderungsbewegungen ausweiten kann, sofern der nationale Arbeitsmarkt die verfügbaren Qualifikationen nicht adäquat absorbiert.

Internationale Fachkräfteauswanderung erscheint damit häufig als zweite Stufe einer Mobilitätskette: Wenn regionale Ungleichgewichte nicht durch innerstaatliche Beschäftigungsmöglichkeiten ausgeglichen werden, verschiebt sich der Suchradius vom nationalen auf den transnationalen Arbeitsmarkt.

Arbeitslosenquote nach Regionen in Marokko



Quelle: HCP-Daten (2024, Q3 2025), von der Autorin aufbereitet

Die Analyse der Motive hinter dem Migrationspotenzial verdeutlicht die zentrale Bedeutung struktureller Faktoren im Bereich sozioökonomischer Rechte. Trotz Fortschritten bei der Ausweitung des Sozialschutzes bleibt dessen Verknüpfung mit Beschäftigungsqualität, Einkommenssicherheit und stabilen Erwerbsbiografien begrenzt. Dadurch wird seine Fähigkeit eingeschränkt, strukturelle Verwundbarkeiten wirksam zu adressieren.

So zeigen aktuelle Daten, dass nahezu ein Viertel der bei der CNSS Versicherten das System wieder verlässt, jeder zehnte Beschäftigte vor Erreichen des Rentenalters aus dem formellen Sicherungssystem ausscheidet, 40 % der Versicherten weniger als den Mindestlohn verdienen und Frauen mit einem

geschlechtsspezifischen Lohngefälle von rund 15% konfrontiert sind. Die Arbeitslosenversicherung spielt weiterhin nur eine marginale Rolle, während die durchschnittlichen Rentenleistungen im privaten Sektor (1.924 Dirham) begrenzt bleiben. Zugleich verbleibt ein erheblicher Teil der Erwerbsbevölkerung im informellen Sektor und ist damit struktureller Unsicherheit ausgesetzt.¹⁶

Diese Defizite werden durch geschlechtsspezifische und territoriale Ungleichheiten zusätzlich verschärft: Frauen sind im formellen Beschäftigungssystem unterrepräsentiert, sehen sich einem erhöhten Risiko von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz ausgesetzt und haben insbesondere in peripheren Regionen eingeschränkten Zugang zu öffentlichen Dienstleistungen.¹⁷ Dies trägt zu einem diffusen Gefühl wirtschaftlicher Ungerechtigkeit sowie zu einem Vertrauensverlust in regulatorische Institutionen und soziale Dialogmechanismen bei (CNDH 2023). Hinzu kommt ein angespanntes makroökonomisches Umfeld mit einer Lebensmittelinflation von 12,5 % im Jahr 2023, das den Druck auf Haushalte und Beschäftigte weiter erhöht.¹⁸

Auch wenn diese Faktoren nicht automatisch in eine konkrete Migrationsabsicht münden, schaffen sie doch ein strukturelles Migrationspotenzial. Internationale Fachkräfteauswanderung erscheint in diesem Kontext als rationale Antwort auf ein als wenig schützend empfundenes sozioökonomisches Umfeld – verbunden mit der Erwartung größerer beruflicher Stabilität, sozialer Anerkennung und langfristiger Sicherheit im Ausland.

Vor diesem Hintergrund wird Deutschland als glaubwürdiges und institutionell zugängliches

¹⁶ „Junge Menschen und Frauen bleiben die Hauptbetroffenen von Arbeitslosigkeit und beruflicher Prekarität.“ CNDH, Jahresbericht zur Lage der Menschenrechte in Marokko 2023, Rabat, veröffentlicht am 2. Juli 2024, S. 28.

¹⁷ CNDH, a. a. O., S. 42: 280 Beschwerden von Frauen, die Opfer von Gewalt wurden, wurden vom CNDH registriert.

¹⁸ CNDH, a. a. O., S. 27: 87 % der Haushalte geben an, dass sich ihr Lebensstandard in den letzten zwölf Monaten verschlechtert hat, und lediglich 1,8 % der Haushalte sind in der Lage zu sparen – ein deutlicher Hinweis auf einen erheblichen finanziellen Druck.



Zielland wahrgenommen – nicht nur aufgrund seines strukturellen Fachkräftemangels, sondern auch wegen klar definierter rechtlicher Rahmenbedingungen für die Fachkräfteeinwanderung. Die tatsächliche Transformation dieses Potenzials in nachhaltige berufliche Laufbahnen hängt jedoch von einem zentralen institutionellen Scharnier ab: der Anerkennung und Bewertung von Qualifikationen.

b) Herausforderungen und Komplexität der Anerkennungsverfahren

Quantitativ betrachtet weisen die offiziellen deutschen Daten auf einen deutlichen Anstieg der Anerkennungsverfahren hin. Im Jahr 2023 wurden 54.981 ausländische Berufsqualifikationen anerkannt – weniger als die Hälfte dieser Zahl wurde noch 2016 verzeichnet. Bereits 2022 waren nahezu 49.500 Anträge gestellt worden, was einem Zuwachs von rund 15 % gegenüber 2019 entspricht. Diese Entwicklung unterstreicht die wachsende Bedeutung der Anerkennung als zentrales Zugangsregime zum deutschen Arbeitsmarkt im Kontext der Fachkräfteeinwanderung.¹⁹

Hinter diesen auf den ersten Blick positiven Zahlen verbirgt sich jedoch eine komplexe und differenzierte Realität. Das Anerkennungssystem ist stark fragmentiert und institutionell dezentral organisiert. Mehr als 1.500 zuständige Stellen – Landesbehörden, Kammern und berufsständische Organisationen – wenden je nach Beruf und Standort unterschiedliche Verfahren und Bewertungsmaßstäbe an. Diese Struktur führt zu erheblichen Verfahrensunterschieden, teils mehrmonatigen Bearbeitungszeiten und variierenden Entscheidungspraxen.²⁰

Mit dem Anerkennungsgesetz von 2012 wurde zwar ein formalisierter Anspruch auf Prüfung der Gleichwertigkeit eingeführt, jedoch keine automatische oder einheitliche Anerkennung garantiert. Die individuelle Bewertung von Diplomen, Ausbildungsnachweisen und Berufserfahrungen erfordert umfangreiche Dokumentationen, beglaubigte Übersetzungen und ergänzende Nachweise, die aus dem Herkunftsland oftmals schwer zu beschaffen sind. Kosten, Dauer und Unsicherheiten des Verfahrens verlängern die Phase beruflicher Prekarität für Antragstellende erheblich.²¹

Eine zentrale Folge dieser Struktur ist das Risiko beruflicher Dequalifizierung. Hochqualifizierte Fachkräfte nehmen Tätigkeiten unterhalb ihres Qualifikationsniveaus an – entweder während sie auf die vollständige Anerkennung warten oder weil zunächst nur nicht reglementierte Tätigkeiten zugänglich sind. Dieses Phänomen führt im deutschen Kontext zu einer suboptimalen Nutzung vorhandener Kompetenzen („Brain Waste“), insbesondere in stark regulierten Sektoren wie dem Gesundheitswesen und dem Ingenieurwesen.

Die sektorale Verteilung der Anträge verdeutlicht den strukturellen Druck: 2024 entfielen mehr als 22.000 Anträge auf Pflegeberufe und rund 10.857 auf Ärztinnen und Ärzte. Gerade in diesen Engpassberufen sind die Anforderungen an formale Gleichwertigkeit besonders hoch; Ausgleichsmaßnahmen wie Anpassungslehrgänge oder zusätzliche Prüfungen sind häufig erforderlich. Informationsasymmetrien führen

¹⁹ Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF), Bericht zum Anerkennungsgesetz 2023, Berlin, 2023 ; Destatis, Statistik zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen 2022–2023, Statistisches Bundesamt, Deutschland.

²⁰ BMBF, Bericht zum Anerkennungsgesetz 2023, op. cit. ; Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Monitoring der Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen, 2023 ; OECD, Making Integration Work: Germany, 2020.

²¹ BMBF ; BIBB ; OECD, Making Integration Work: Germany, 2020.



dazu, dass viele Bewerberinnen und Bewerber die tatsächlichen verfahrenstechnischen Hürden erst nach der Ausreise vollständig erfassen.²²

Vor diesem Hintergrund kommt Gewerkschaften und intermediären Institutionen eine potenziell zentrale Rolle zu: Sie könnten durch strukturierte Vorabinformation, rechtliche Beratung und begleitende Unterstützung sowohl den Schutz der Fachkräfte stärken als auch aus Sicht des Herkunftslandes zu einer regulierteren Steuerung externer Anreize beitragen.

Die gegenwärtige Situation offenbart einen strukturellen Widerspruch zwischen ökonomischer Nachfrage und administrativer Praxis. Theoretisch soll das Anerkennungssystem die Integration erleichtern und eine effiziente Passung zwischen Kompetenzen und Arbeitsmarktbedarf ermöglichen. Praktisch führen lange Verfahrensdauern, Kosten und Unsicherheiten jedoch häufig dazu, dass Fachkräfte befristete oder qualifikationsinadäquate Beschäftigung annehmen. Dies hat Einkommensverluste, verzögerte soziale Integration und segmentierte Erwerbsverläufe zur Folge.

Die sozialen und beruflichen Auswirkungen langwieriger Anerkennungsverfahren prägen somit die Migrationsbiografien nachhaltig: verlangsamte Aufwärtsmobilität, partielle Entwertung von Qualifikationen und strukturelle Segmentierung in weniger privilegierte Arbeitsmarktsegmente. Das Phänomen des „Skill Downgrading“ beschreibt diese Dynamik präzise: Qualifikationen werden nicht vollständig anerkannt oder können nicht in gleichwertige berufliche Positionen übersetzt werden.

Zudem verdecken aggregierte Daten erhebliche sektorale Unterschiede. Während in einigen nicht

reglementierten Berufen vergleichsweise zügige Verfahren möglich sind, bleiben stark regulierte Bereiche – insbesondere Gesundheits- und Ingenieurberufe – aufgrund formaler Gleichwertigkeitsanforderungen und zusätzlicher Anpassungsmaßnahmen besonders zeitintensiv und unsicher. Gerade dort, wo der Fachkräftemangel am größten ist, erweisen sich die institutionellen Zugangshürden als besonders anspruchsvoll.²³

²² BMBF ; BIBB ; OECD, Making Integration Work: Germany, 2020 ; IAB, Fachkräftebedarf und Anerkennung im Gesundheitswesen, 2023.

²³ OECD, Making Integration Work: Germany, 2020 ; BIBB, Monitoring der Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen, 2023 ; IAB, Working Paper on skill mismatch and migrant integration in Germany, 2022 ; BMBF, Bericht zum Anerkennungsgesetz 2023, op. cit.

4. Vermittlung, Schutz und sozialer Dialog

4.1. Regulierung privater Vermittlungsagenturen: Expansion, Informationsasymmetrien und strukturelle Verwundbarkeiten

Im marokkanisch-deutschen Migrationskorridor hat sich die Tätigkeit privater Arbeitsvermittlungsagenturen zu einem strukturprägenden Element der Fachkräftemigration entwickelt. Zugleich stellen sie einen der zentralen Risikofaktoren für qualifizierte Arbeitskräfte dar. Vor dem Hintergrund begrenzter staatlicher Kapazitäten, transparente und schützende Rekrutierungskanäle in ausreichendem Umfang bereitzustellen, hat sich ein dynamischer Markt privater Vermittler herausgebildet, der die steigende Nachfrage nach Zugang zum internationalen Arbeitsmarkt bedient. Diese Expansion geht jedoch häufig mit intransparenten Praktiken, überhöhten Kosten für Bewerberinnen und Bewerber sowie strukturellen Schutzlücken einher, deren Folgen weit über die Phase der Ausreise hinausreichen.

Auf normativer Ebene setzt das internationale Arbeitsrecht klare Leitplanken. Artikel 7 des Übereinkommens Nr. 181 der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), das von Marokko ratifiziert wurde, verankert den Grundsatz, dass private Arbeitsvermittlungsagenturen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern weder direkt noch indirekt Gebühren für Vermittlungsleistungen in Rechnung stellen dürfen. Ergänzende Leitlinien betonen die Notwendigkeit wirksamer Aufsicht, zugänglicher

Beschwerdemechanismen und abschreckender Sanktionen, um Missbrauch im Rekrutierungsprozess zu verhindern und Rechte im Rahmen vertraglich organisierter Migration zu schützen. Diese Normen folgen einer rechtsbasierten Schutzlogik, in der die Arbeitskraft als Rechtssubjekt und nicht als bloßer Kunde einer kommerziellen Dienstleistung verstanden wird. Auch das marokkanische Arbeitsrecht – insbesondere die Artikel 475–486 des Arbeitsgesetzbuches – etabliert einen regulativen Rahmen in diesem Sinne. Arbeitsvermittlung wird als genehmigungspflichtige Tätigkeit definiert, die unter staatlicher Aufsicht steht; Vermittlungsleistungen müssen für Arbeitssuchende unentgeltlich sein, und zugelassene Agenturen unterliegen strengen formalen Anforderungen, darunter Kapitalvorgaben, Hinterlegung von Sicherheiten und umfassende Berichtspflichten. Diese Bestimmungen spiegeln den normativen Anspruch wider, Ausbeutungsrisiken systematisch zu begrenzen.

In der Praxis erweist sich die Durchsetzung dieses Rahmens jedoch als lückenhaft. Die rasche Ausbreitung digitaler Plattformen, informeller Beraterinnen und Berater sowie nicht zugelassener Vermittler verdeutlicht, dass es bislang nicht gelungen ist, den Markt für private



Rekrutierungsdienstleistungen – insbesondere im Bereich internationaler Fachkräftevermittlung nach Deutschland – effektiv zu kontrollieren. Das Fehlen eines leicht zugänglichen und regelmäßig aktualisierten öffentlichen Registers zugelassener Agenturen verstärkt die Intransparenz.

Viele Bewerberinnen und Bewerber sehen sich daher Akteuren gegenüber, die sich als legitim darstellen, jedoch ohne formale Zulassung oder systematische Aufsicht operieren. Informationsasymmetrien zwischen Fachkräften und Vermittlern werden gezielt genutzt, wodurch Gebührenverbote umgangen, Vertragsbedingungen verschleiert oder unrealistische Erwartungen hinsichtlich Anerkennungsverfahren und Arbeitsbedingungen erzeugt werden.

Damit entsteht eine strukturelle Verwundbarkeit entlang der Rekrutierungskette: Die Fachkräftemigration wird zwar institutionell gefördert, doch die vorgelagerte Vermittlungsphase bleibt in Teilen durch Marktlogiken geprägt, die mit den normativen Schutzstandards des nationalen und internationalen Rechts nicht vollständig übereinstimmen. Die Regulierung privater Agenturen wird so zu einem zentralen Prüfstein für die Kohärenz zwischen migrationspolitischer Steuerung, arbeitsrechtlichem Schutz und entwicklungspolitischer Verantwortung.

Diese Informationsasymmetrie entwickelt sich zu einem strukturellen Verwundbarkeitsmechanismus: Bewerberinnen und Bewerber – häufig junge Hochschulabsolventinnen und -absolventen – sehen sich Vermittlern gegenüber, die Informationen selektiv weitergeben. Versprochen werden Arbeitsplätze mit attraktiven Bedingungen oder eine rasche Anerkennung der Qualifikationen,

während tatsächliche Kosten, verfahrenstechnische Hürden und Risiken häufig verschwiegen werden. Diese Dynamik führt zu intransparenten vertraglichen Verpflichtungen und zu Situationen, in denen erhebliche Summen gezahlt werden müssen, bevor überhaupt eine verbindliche Einstellungszusage vorliegt.²⁴

Auf internationaler Ebene zählen Rekrutierungs- und Mobilitätskosten zu den am besten dokumentierten Formen migrationsbezogener Ausbeutung. Nach den Grundsätzen und Leitlinien der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) sollten Arbeitsmigrantinnen und -migranten keinerlei Kosten im Zusammenhang mit Anwerbung oder Beschäftigung tragen – weder direkt noch indirekt. In der Praxis nehmen jedoch „Bearbeitungsgebühren“, „Ausbildungskosten“ oder Zahlungen für den Zugang zu Beschäftigungsmöglichkeiten im Ausland zu. Dadurch entstehen faktische finanzielle Verpflichtungen, deren Rückzahlung die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie ihre Familien bereits lange vor der tatsächlichen beruflichen Integration erheblich belastet.

Die Folgen dieses Modells sind vielschichtig und fügen sich in eine politische Ökonomie internationaler Rekrutierung ein, in der kurzfristige Gewinnerzielung mit sozialem Schutz und wirtschaftlicher Gerechtigkeit kollidiert. Die unzureichende Durchsetzung gesetzlicher Verbote setzt Arbeitskräfte noch vor ihrer Ausreise Verschuldung, nicht konformen Arbeitspraktiken oder sogar Formen finanzieller Ausbeutung aus, die einer Schuldknechtschaft ähneln – ein in globalen Migrationskorridoren dokumentiertes Phänomen, bei dem Agenturen die strukturell schwächere Position von Migrantinnen und Migranten ausnutzen.

²⁴ IOM, World Migration Report 2022, Genève, 2022, p. 135-137



Diese Praktiken stellen keine Einzelfälle dar, sondern folgen wiederkehrenden Mustern missbräuchlicher Rekrutierung, trotz wiederholter öffentlicher Selbstverpflichtungen zur Bekämpfung von Betrug. So haben Kampagnen der Internationalen Organisation für Migration (IOM) in Marokko das Ausmaß betrügerischer Anwerbungsrisiken verdeutlicht und darauf hingewiesen, dass weltweit jährlich Millionen von Arbeitskräften Opfer entsprechender Praktiken werden.²⁵

Die regulatorischen Defizite sind dabei weniger auf fehlende Rechtsnormen als auf konkrete institutionelle Schwächen zurückzuführen: Die Zahl der durchgeführten Kontrollen bleibt gering,²⁶ gesetzlich vorgesehene Sanktionen werden selten konsequent angewandt, und Beschwerde- oder Rechtsbehelfsmechanismen sind für Betroffene häufig schwer zugänglich oder ineffektiv. Diese institutionelle Schwäche ist besonders problematisch, da internationale Programme wie THAMM die Bedeutung einer verstärkten interadministrativen Koordinierung und einer verbesserten Vorabinformation der Bewerberinnen und Bewerber betonen, um Missbrauch bereits in der Rekrutierungsphase zu verhindern. Die Diskrepanz zwischen diesen normativen Zielsetzungen und der praktischen Umsetzung vor Ort offenbart eine deutliche Umsetzungslücke: Governance-Prinzipien bleiben weitgehend programmatisch, solange nationale Durchsetzungsstrukturen unzureichend ausgestattet oder koordiniert sind.

Die politische Ökonomie der privaten Rekrutierung ist in diesem Zusammenhang durch ein strukturelles Spannungsfeld gekennzeichnet: Einerseits steht die marktwirtschaftliche Rationalisierung von Vermittlungsdiensten, befördert durch die Öffnung ausländischer Arbeitsmärkte und die steigende Nachfrage nach Fachkräften. Andererseits besteht die normative Verpflichtung, Arbeitnehmerrechte zu schützen und sicherzustellen, dass Fachkräftemigration unter fairen, transparenten und rechtskonformen Bedingungen erfolgt.

Wo institutionelle Regulierung schwach bleibt oder inkonsequent umgesetzt wird, übernehmen private Akteure faktisch eine zentrale Steuerungsfunktion. Sie schließen bestehende institutionelle Lücken, agieren jedoch häufig entlang kurzfristiger ökonomischer Anreize, die Informationsasymmetrien, Zeitdruck sowie das Fehlen glaubwürdiger öffentlicher Alternativen ausnutzen.²⁷

Diese Konstellation stellt die Politik vor eine zentrale Herausforderung: Wie lässt sich ein institutionell verankertes Angebot verantwortungsvoller und transparenter Vermittlungsstrukturen mit der hohen Nachfrage nach internationalem Arbeitsmarktzugang in Einklang bringen, ohne dass der Privatsektor zu einem Verstärker von Ungleichheiten und Rechtsverletzungen wird?

²⁵ IOM (Internationale Organisation für Migration), Büro Marokko, Sensibilisierungskampagne zu ethischer und fairer Rekrutierung, Rabat, 18. Dezember 2021, im Rahmen des regionalen Programms THAMM. Die Kampagne hatte zum Ziel, marokkanische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über die Risiken von Betrug und Täuschung bei internationalen Rekrutierungsprozessen zu informieren. Sie hob die besondere Verwundbarkeit von Migrantinnen und Migranten gegenüber unethischen Praktiken hervor – ein Phänomen, das weltweit Millionen von Arbeitskräften betrifft.

²⁶ ILO (Internationale Arbeitsorganisation), Bericht über die Anwendung von Arbeitsnormen in Marokko, Genf, 2020, S. 45–47, https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/ILAB/child_labor_reports/tda2015/Morocco.pdf?utm_

²⁷ Marokkanisches Arbeitsgesetzbuch (Buch IV), Titel V: Arbeitsvermittlung und Anwerbung, Artikel 477–486: Private Arbeitsvermittlungsagenturen bedürfen der Genehmigung durch die zuständige Behörde und unterliegen bestimmten Verpflichtungen (Mindestkapital, Sicherheitsleistung, Führung von Registern, Informationspflichten gegenüber Bewerberinnen und Bewerbern). Die tatsächliche Regulierungs- und Kontrollkapazität bleibt jedoch begrenzt, wodurch die Ausbreitung nicht oder nur schwach beaufsichtigter Agenturen fortbesteht.



Internationale Erfahrungen zeigen, dass eine wirksame Regulierung über formale Gebührenverbote hinausgehen muss. Neben klaren gesetzlichen Grundlagen – wie sie von der ILO und der Europäischen Union empfohlen werden – bedarf es robuster Überwachungs- und Inspektionsmechanismen, glaubwürdiger Sanktionen sowie niedrigschwelliger und effektiver Rechtsbehelfsverfahren für Migrantinnen und Migranten.

Die Fachliteratur zur Migrationsgovernance betont zudem die Notwendigkeit einer systematischen Einbindung der Sozialpartner (Gewerkschaften, Berufs- und Arbeitgeberverbände), staatlich organisierter Vorabinformation vor der Ausreise sowie transparenter Zertifizierungs- oder Akkreditierungssysteme für Vermittlungsgagenturen. Ergänzt durch bilaterale Vereinbarungen zur geteilten Verantwortung könnten solche Instrumente dazu beitragen, internationale Rekrutierung in einen tatsächlich ethischen und fairen Rahmen einzubetten.

Derzeit trägt die Ausbreitung unregulierter oder nur schwach beaufsichtigter privater Agenturen jedoch dazu bei, die strukturelle Verwundbarkeit qualifizierter marokkanischer Bewerberinnen und Bewerber zu verstärken und bestehende Ungleichgewichte zu reproduzieren, die durch integrierte öffentliche Steuerungsmechanismen eigentlich abgefedert werden müssten.

Ohne eine kohärente Politik, die auf der konsequenten Anwendung internationaler Standards, einer verstärkten administrativen Kontrolle sowie einer transnationalen Rechenschaftspflicht privater Akteure basiert, werden diese Schutzlücken fortbestehen. Dadurch besteht die Gefahr, dass die potenziellen Vorteile der Fachkräftemigration unterminiert und Teile des marokkanischen Humankapitals in Mobilitätsverläufe gelenkt werden, die kostspieliger, unsicherer und weniger geschützt

sind, als es die normative Logik einer regulierten und qualifikationsadäquaten Fachkräftezuwanderung eigentlich vorsieht.

4.2. . Mittlerorganisationen, Gewerkschaften und transnationale Governance: Auf dem Weg zu einem unvollendeten sozialen Dialog über Migration

Die Steuerung der beruflichen Mobilität marokkanischer Fachkräfte nach Deutschland wird weiterhin maßgeblich von staatlichen und marktbasierenden institutionellen Arrangements geprägt – zulasten einer strukturierten sozialen Einbettung. In diesem Gefüge nehmen intermediäre Akteure, insbesondere Gewerkschaften, eine paradoxe Position ein: Während sie in der internationalen Literatur als zentrale Akteure der Regulierung transnationaler Arbeit anerkannt werden, bleiben sie in der praktischen Ausgestaltung der Fachkräftemigration häufig marginalisiert oder vollständig außerhalb operativer Steuerungsmechanismen.

Diese Marginalisierung trägt zur Entstehung eines nur unzureichend geschützten Mobilitätsraums bei, der durch Diskontinuitäten sozialer Rechte sowie eine weitgehende Individualisierung von Risiken für Arbeitsmigrantinnen und -migranten gekennzeichnet ist.

Auf marokkanischer Seite lässt sich die geringe Einbindung der Gewerkschaften in die Migrationsgovernance durch eine Kombination institutioneller und politischer Faktoren erklären. Historisch wurde Arbeitsmigration primär als makroökonomischer Hebel verstanden – zur Regulierung von Arbeitslosigkeit, zur Generierung von Rücküberweisungen oder als Instrument außenpolitischer Kooperation – und weniger als Bestandteil arbeitsrechtlicher Ordnungsstrukturen, der einen institutionalisierten sozialen Dialog erfordert.



Dieser technokratisch-administrative Zugang hat dazu geführt, dass Gewerkschaften überwiegend auf den nationalen Arbeitsmarkt fokussiert bleiben, obwohl berufliche Biografien qualifizierter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zunehmend transnational verlaufen. Entsprechend sind marokkanische Gewerkschaften weder systematisch in die Konzeption von Mobilitätsprogrammen eingebunden noch in die Auswahl oder Überwachung privater Vermittler involviert. Ebenso sind sie nur selten an der Vorbereitung von Fachkräften vor der Ausreise beteiligt.

Diese institutionelle Abwesenheit schwächt die kollektive Handlungsfähigkeit in mehrfacher Hinsicht: Sie erschwert die frühzeitige Identifikation vertraglicher Risiken, limitiert die Verbreitung verlässlicher Informationen über soziale Rechte im Zielland und behindert eine systematische Dokumentation möglicher Missbräuche entlang der Rekrutierungs- und Beschäftigungskette.

Damit bleibt ein zentrales Element transnationaler Governance unterentwickelt: die soziale Vermittlung zwischen staatlicher Regulierung, Marktlogik und individuellen Migrationsentscheidungen.

Diese Marginalisierung ist besonders problematisch, da die von der Migration nach Deutschland betroffenen Fachkräfte überwiegend aus stark regulierten Sektoren stammen – etwa dem Gesundheitswesen, dem Ingenieurwesen oder der technischen Industrie. In diesen Bereichen spielen Arbeitsbedingungen, berufliche Standards und tarifvertragliche Regelungen eine zentrale Rolle für die Qualität und Nachhaltigkeit der Integration. Ohne eine strukturierte gewerkschaftliche Begleitung verlassen viele Arbeitskräfte Marokko mit einem nur begrenzten Verständnis ihrer tatsächlichen Rechte, der im

Aufnahmeland bestehenden Vertretungsstrukturen sowie der im Konfliktfall verfügbaren Rechtsbehelfe. Die Migrationssteuerung wird dadurch ihrer sozialen Dimension entkleidet und auf eine primär administrative und vertragliche Logik reduziert.

In Deutschland verfügen Gewerkschaften demgegenüber über ein erhebliches institutionelles, rechtliches und organisatorisches Kapital zur Verteidigung der Rechte von Arbeitsmigrantinnen und -migranten. Große Gewerkschaftsverbände haben spezifische Instrumente zur Information, mehrsprachigen Rechtsberatung und Bekämpfung von Sozialdumping entwickelt – insbesondere in Branchen mit ausgeprägter Arbeitsmarktsegmentierung. Dieses Fachwissen entfaltet jedoch überwiegend ex post Wirkung, also erst nachdem die Beschäftigten bereits in den deutschen Arbeitsmarkt integriert sind.

Das Fehlen formalisierter Kooperationsmechanismen zwischen Gewerkschaften in Herkunfts- und Zielländern führt zu einer Unterbrechung der Schutzkette: Rechte bestehen zwar formal, ihre tatsächliche Wirksamkeit hängt jedoch maßgeblich von der individuellen Fähigkeit der Migrantinnen und Migranten ab, diese Rechte zu kennen, einzufordern und sich in einem ihnen fremden institutionellen Umfeld kollektiv zu organisieren.

Diese Diskontinuität des sozialen Schutzes stellt einen zentralen blinden Fleck der aktuellen Governance-Architektur dar. Zwischen der Rekrutierungsphase in Marokko und einer möglichen gewerkschaftlichen Einbindung in Deutschland entsteht eine institutionelle Grauzone. In dieser Übergangsphase – wie aus Interviews mit qualifizierten Migranten (u. a. Ärztinnen, Ärzte und Ingenieurinnen, Ingenieure) hervorgeht – sind Arbeitskräfte besonderen Risiken



ausgesetzt: unvollständige oder missverständliche Vertragsbedingungen, erhöhte Abhängigkeit vom Arbeitgeber im Hinblick auf Aufenthalts- und Anerkennungsverfahren sowie die Akzeptanz verschlechterter Arbeitsbedingungen aus Sorge vor Arbeitsplatz- oder Statusverlust.

Die Fachliteratur zur Fachkräftemigration zeigt, dass Missbrauch gerade in dieser Zwischenphase besonders häufig auftritt, da hier Informationsasymmetrien, finanzieller Druck und institutionelle Isolation kumulieren.

Vor diesem Hintergrund übernehmen informelle Netzwerke der marokkanischen Diaspora eine wichtige kompensatorische Funktion. Sie erleichtern den Zugang zu Wohnraum, Beschäftigung oder administrativen Verfahren und mildern kurzfristig bestimmte Integrationshürden. Gleichwohl kann diese Informalisierung sozialer Absicherung keine systemische Lösung darstellen. Sie basiert auf ungleich verteilter, nicht institutionalisierter Solidarität und bietet weder

strukturelle Prävention gegen Missbrauch noch eine verbindliche Rechenschaftspflicht für wirtschaftliche Akteure entlang der Rekrutierungskette. Insofern ist die wachsende Abhängigkeit von informellen Strukturen weniger Ausdruck von Resilienz als vielmehr Symptom einer unzureichend entwickelten transnationalen Governance.

Vergleichende Erfahrungen legen nahe, dass Ausbeutungsrisiken deutlich sinken und die Qualität beruflicher Integration steigt, wenn Gewerkschaften in Herkunfts- und Zielländern durch formalisierte Partnerschaften kooperieren – etwa durch gemeinsame Informationsangebote vor der Ausreise, abgestimmte Beratungsstrukturen oder Mechanismen zur Überwachung von Arbeitsbedingungen. Solche Ansätze ermöglichen die Schaffung eines kontinuierlichen Schutzrahmens, in dem Arbeitskräfte nicht als isolierte Individuen zwischen zwei Systemen agieren, sondern als Rechtssubjekte entlang ihres gesamten Migrationsverlaufs begleitet werden.

Kasten 2: Gewerkschaftliche Modelle zum Schutz von Wanderarbeitnehmern in Europa

Vergleichende europäische Erfahrungen zeigen, dass die systematische Einbindung von Gewerkschaften in die Regulierung von Arbeitsmigration entscheidend zur Reduzierung von Missbrauch und zur Stabilisierung beruflicher Integration beitragen kann.

Spanien

In Spanien unterliegt die Anwerbung von Saisonarbeitskräften einem normativen Gefüge aus Arbeitsgesetzen, Branchentarifverträgen und bilateralen Kooperationsabkommen mit Herkunftsländern. Gewerkschaften sind institutionell in die Überwachung der Arbeitsbedingungen eingebunden und verfügen über anerkannte Mandate zur Intervention bei arbeitsrechtlichen Streitigkeiten, insbesondere im Agrarsektor. Diese Rolle ist im Rahmen der gesetzlichen Tarifverhandlungsstrukturen sowie in öffentlich koordinierten Rekrutierungsprogrammen verankert. Dadurch entsteht eine formalisierte Verbindung zwischen staatlicher Steuerung und kollektiver Interessenvertretung.

Italien

In Italien basiert der Schutz von Wanderarbeitnehmern auf einer Kombination aus gesetzlichen und tarifvertraglichen Instrumenten, insbesondere dem Testo Unico sull'Immigrazione sowie nationalen Branchentarifverträgen. Diese Regelwerke sichern den Gewerkschaften eine anerkannte Rolle bei der Rechtsberatung, der Vermittlung gegenüber Arbeitgebern und der Bekämpfung



ausbeuterischer Praktiken – vor allem in der Landwirtschaft und im Pflegebereich. Darüber hinaus haben mehrere lokale und nationale Protokolle die Kooperation zwischen italienischen Gewerkschaften und Organisationen in Herkunftsländern institutionalisiert. Insbesondere im Rahmen staatlich unterstützter Programme zur zirkulären Migration wurden Mechanismen geschaffen, die eine transnationale Abstimmung arbeitsrechtlicher Schutzstandards ermöglichen.

Nordische Länder

In den nordischen Staaten bildet die stark institutionalisierte Sozialpartnerschaft das Fundament des Schutzes von Arbeitsmigrantinnen und -migranten. Gewerkschaften sind durch weitreichende, national anerkannte Tarifverträge integraler Bestandteil der Arbeitsmarktregulierung. Diese Struktur erlaubt es ihnen, bereits beim Eintritt in den Arbeitsmarkt – auch bei im Ausland rekrutierten Arbeitskräften – regulierend einzugreifen. Gleichzeitig bestehen rechtlich abgesicherte Kooperationsformen mit Partnerorganisationen in Herkunftsländern. Der Schutz ist somit nicht auf individuelle Rechtsdurchsetzung beschränkt, sondern institutionell vorstrukturiert.

Wirkungen

Die Literatur von ILO und OECD hebt hervor, dass solche institutionell verankerten Modelle signifikant zur Verringerung von Missbrauch beitragen, den Zugang zu arbeits- und sozialrechtlichen Ansprüchen verbessern und die Stabilität beruflicher Laufbahnen erhöhen. Entscheidend ist dabei nicht allein die Existenz gesetzlicher Normen, sondern ihre Einbettung in funktionierende Strukturen kollektiver Interessenvertretung und transnationaler Koordination.

Im marokkanisch-deutschen Korridor verweist das Fehlen einer strukturierten Architektur für einen transnationalen sozialen Dialog auf eine weiterhin enge Konzeption bilateraler Zusammenarbeit, die primär auf die quantitative Abstimmung von Arbeitskräfteangebot und -nachfrage fokussiert ist.

Die im Rahmen dieser Untersuchung befragten marokkanischen Gewerkschaften artikulieren hierzu ein doppeltes Bewusstsein: Einerseits erkennen sie die Chancen der Fachkräftemigration an – insbesondere im Hinblick auf Kompetenzvalorisierung, Einkommensperspektiven und Erfahrungsgewinn. Andererseits betonen sie, dass ihr Ausschluss aus bestehenden institutionellen und bilateralen Mechanismen ihre Handlungsmöglichkeiten erheblich einschränkt, sowohl im Hinblick auf den Schutz von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern als auch auf die Mitgestaltung von Rekrutierungs- und Integrationsprozessen.

Derzeit verfügen marokkanische Gewerkschaften über keine formal verankerte Strategie zur Integration in die transnationale Governance der

Mobilität. Ihre Aktivitäten beschränken sich weitgehend auf punktuelle Informations- oder Beratungsangebote, die meist reaktiv angelegt sind und häufig auf informellen Kontakten zu Partnerorganisationen in Zielländern beruhen. Diese Konstellation offenbart ein doppeltes Defizit:

- ein strukturelles Defizit, da Gewerkschaften in bilateralen Abkommen rechtlich nicht als vollwertige Governance-Akteure anerkannt sind,
- und ein strategisches Defizit, da es an einem koordinierten Konzept fehlt, ihre Rolle im Schutz, in der Begleitung und in der transnationalen Interessenvertretung qualifizierter Arbeitskräfte systematisch zu institutionalisieren.

Solange diese Voraussetzungen nicht geschaffen werden, wird die Fachkräftemigration im marokkanisch-deutschen Korridor weiterhin von Unsicherheiten, Schutzlücken und einer starken Individualisierung von Risiken geprägt bleiben. Die



Problematik ist dabei nicht ausschließlich sozialpolitischer Natur, sondern strukturell verankert.

Es geht letztlich darum, Fachkräftemigration von einem fragmentierten transnationalen Marktgeschehen in einen durch gemeinsame Normen, geteilte Verantwortung und institutionalisierte Sozialpartnerschaft regulierten Raum zu überführen. Nur unter diesen Bedingungen kann Mobilität auf einem tragfähigen Gleichgewicht zwischen wirtschaftlicher Effizienz und sozialer Gerechtigkeit beruhen – und nur dann können marokkanische Gewerkschaften als legitime Akteure einer transnationalen Governance-Architektur voll integriert werden.

5. Auswirkungen und Strategien: Externalitäten, Abhängigkeiten und Bedingungen für eine regulierte und entwicklungspolitisch tragfähige Mobilität

5.1 Sozioökonomische Auswirkungen: Zwischen positiven Transferwirkungen, strukturellen Abhängigkeiten und sektoralen Engpässen

Die Fachkräftemigration von Marokko nach Deutschland entfaltet ambivalente sozioökonomische Wirkungen. Kurz- und mittelfristig trägt sie zur makroökonomischen Stabilisierung bei, erhöht jedoch zugleich den strukturellen Druck auf nationale Produktionskapazitäten und soziale Infrastrukturen. Die selektiven, institutionell gerahmten und sektoral konzentrierten Mobilitätsströme wirken damit wie ein asymmetrischer Mechanismus der Umverteilung von Humankapital.

Die Rücküberweisungen von Migrantinnen und Migranten übernehmen in diesem Kontext eine zentrale stabilisierende Funktion und entsprechen rund 7 % des Bruttoinlandsprodukts. Sie stellen eine vergleichsweise resiliente Quelle von Deviseneinnahmen dar – oftmals stabiler als öffentliche Entwicklungszusammenarbeit oder ausländische Direktinvestitionen.²⁸

Qualifizierte Migrantinnen und Migranten, die über höhere Einkommen und eine formalisierte berufliche Integration verfügen, leisten besonders regelmäßige und in wirtschaftlichen Krisenzeiten

oft antizyklische Beiträge. Insbesondere in Sektoren wie Gesundheitswesen, Ingenieurwesen und technischen Berufen tragen ihre Rücküberweisungen zur Stabilisierung der Zahlungsbilanz bei.

Diese externe Stabilisierung überdeckt jedoch eine wachsende strukturelle Abhängigkeit von Migrationsströmen, deren Dynamik sich weitgehend der unmittelbaren Steuerung durch den marokkanischen Staat entzieht. Wenn Rücküberweisungen zu einer impliziten Säule des makroökonomischen Gleichgewichts werden, können sie notwendige interne Anpassungsprozesse verzögern, nicht handelbare Sektoren – insbesondere den Immobilienmarkt – überproportional stimulieren und die Anreize zur Steigerung produktiver Wertschöpfung mindern. In Marokko wird diese Tendenz dadurch verstärkt, dass ein Großteil der Überweisungen in Konsum und Wohninvestitionen fließt, während produktive Investitionen mit hoher Wertschöpfung vergleichsweise unterrepräsentiert bleiben.

²⁸ Weltbank, Migration and Development Brief, Juni 2024: Die Geldtransfers in Länder mit niedrigem und mittlerem Einkommen überstiegen 2023 das kumulierte Volumen der ausländischen Direktinvestitionen (ADI) und der öffentlichen Entwicklungshilfe (ODA), was die Bedeutung der Überweisungen von Migranten als Devisenquelle für die Herkunftsländer unterstreicht. Verfügbar unter: <https://www.worldbank.org/en/news/press-release/2024/06/26/remittances-slowed-in-2023-expected-to-grow-faster-in-2024?utm>



Auf mikroökonomischer Ebene sind die positiven Effekte auf Haushaltsebene hingegen deutlich. Rücküberweisungen tragen zur Armutsreduktion, zur Verbesserung der Wohnsituation sowie zur Finanzierung von Bildung und Gesundheitsleistungen bei und ermöglichen damit sozialen Aufstieg. Diese Effekte sind besonders ausgeprägt bei Haushalten mit Angehörigen, die im deutschen Arbeitsmarkt integriert sind – einem Kontext, der durch höhere Löhne und einen ausgeprägten Sozialschutz gekennzeichnet ist.

Diese individuelle Verbesserung geht jedoch mit einer wachsenden Entkopplung zwischen privaten Gewinnen und kollektiven Kosten einher. Während Haushalte direkt von höheren Einkommen profitieren, werden die langfristigen sozialen und fiskalischen Folgekosten – etwa durch den Verlust qualifizierter Arbeitskräfte in strategischen Sektoren – weitgehend vom Staat und der Gesellschaft getragen.²⁹

Die zentralen Kosten der Fachkräftemigration liegen im Verlust strategisch relevanten Humankapitals. Marokkanische Migrantinnen und Migranten – insbesondere jene, die nach Deutschland auswandern – weisen im Durchschnitt ein höheres Qualifikationsniveau auf als die im Inland verbleibende Erwerbsbevölkerung. Diese negative Selektivität verstärkt strukturelle Engpässe im nationalen Arbeitsmarkt und verschärft bestehende sektorale Ungleichgewichte. Besonders deutlich wird diese Dynamik im Gesundheitssektor, wo ein erheblicher Anteil marokkanischer Ärztinnen, Ärzte und Pflegekräfte im Ausland tätig ist. Der Abfluss qualifizierten Personals belastet ein ohnehin angespanntes System und schwächt die langfristige Fähigkeit des Landes, eine

flächendeckende und qualitativ hochwertige Gesundheitsversorgung sicherzustellen.³⁰ Ähnliche Dynamiken gelten für das Ingenieurwesen und technische Berufe der mittleren Qualifikationsstufe.

Die Integration marokkanischer Arbeitskräfte in das deutsche Produktionsmodell ist stark auf Qualifizierung, Zertifizierung und formale Anerkennung von Kompetenzen ausgerichtet. Diese systematische Einbindung in ein hochreguliertes und kompetenzorientiertes Arbeitsmarktregime steht in deutlichem Kontrast zu den strukturellen Grenzen des marokkanischen Arbeitsmarktes, der qualifikationsadäquate Beschäftigung nur eingeschränkt absorbieren kann.

Diese Asymmetrie begünstigt eine implizite Spezialisierung Marokkos als Lieferant qualifizierter Arbeitskräfte für europäische Industrielandschaften – potenziell zulasten der eigenen produktiven Konsolidierung. Die Ambivalenz dieser Dynamik liegt in der ungleichen Verteilung von Kosten und Nutzen: Während Einkommensgewinne, Karrierechancen und soziale Mobilität überwiegend auf individueller und Haushaltsebene anfallen, werden die strukturellen Kosten – Kompetenzverluste, Schwächung öffentlicher Dienstleistungen und zunehmende makroökonomische Abhängigkeit – kollektiv getragen.

Diese Asymmetrie wird durch die unausgewogene Governance-Architektur des Korridors Marokko–Deutschland verstärkt. Deutschland verfügt über einen kohärenten institutionellen Rahmen, der demografische Bedarfe, Qualifizierungssysteme und Integrationsmechanismen systematisch

²⁹ Williams, Remittances and government expenditures on human capital in developing countries, International Economics, Band 178, 2024.

³⁰ CNDH, Rapport sur l'état des droits économiques, sociaux et culturels au Maroc, Rabat, 2022: Dem Bericht zufolge praktizieren von den rund 23.000 marokkanischen Ärzten zwischen 10.000 und 14.000 im Ausland, was bedeutet, dass etwa ein Drittel der in Marokko ausgebildeten Ärzte trotz des hohen Bedarfs im Gesundheitswesen außerhalb des Landes arbeiten.



miteinander verknüpft. Marokko hingegen trägt einen erheblichen Teil der Ausbildungskosten – insbesondere im tertiären und technischen Bereich – ohne dass systematische Ausgleichs-, Koinvestitions- oder Kompensationsmechanismen etabliert sind.

Vor diesem Hintergrund kann die Bewertung der sozioökonomischen Auswirkungen der Fachkräftemigration nicht auf Rücküberweisungen oder individuelle Erfolgsgeschichten reduziert werden. Sie ist vielmehr als Frage internationaler Umverteilung von Humankapital und langfristiger Entwicklungspfadabhängigkeiten zu verstehen.

Ohne gezielte Korrekturmechanismen – etwa sektorale Ausgleichsmodelle, Kofinanzierung von Ausbildung, strukturierte Rückkehrprogramme oder eine produktivitätsorientierte Einbindung der Diaspora – besteht die Gefahr, dass die Fachkräftemigration nach Deutschland bestehende Abhängigkeiten vertieft, anstatt einen nachhaltigen, endogenen Transformationsprozess der marokkanischen Wirtschaft zu unterstützen.

5.2. Auf dem Weg zu einem transparenten, regulierten und kooperativ entwickelten Modell der Fachkräftemigration

Die Analyse des Systems der Fachkräftemobilität zwischen Marokko und Deutschland zeigt, dass es sich um ein grundsätzlich funktionsfähiges Instrument handelt, das erhebliche wirtschaftliche und berufliche Chancen eröffnet. Zugleich ist es bislang nicht hinreichend strukturiert, um die von ihm erzeugten asymmetrischen Effekte nachhaltig auszugleichen. Die zentrale Frage betrifft daher weniger die grundsätzliche Relevanz der bilateralen Zusammenarbeit – diese ist etabliert –, sondern ihre institutionelle Qualität, ihre Vorhersehbarkeit und ihre soziale Ausgewogenheit.

Die strategische Herausforderung besteht folglich nicht primär in der Behebung einzelner

Funktionsdefizite, sondern in der Weiterentwicklung des bestehenden Rahmens hin zu einem integrierten, regulierten und auf die Sicherung von Erwerbsverläufen ausgerichteten Modell.

Die deutsche Logik der Fachkräftesicherung und die marokkanische Logik der Bewältigung interner Auswirkungen sind nicht unvereinbar, folgen jedoch unterschiedlichen zeitlichen Horizonten, sektoralen Prioritäten und normativen Referenzrahmen. Erforderlich ist daher keine vollständige Harmonisierung – die angesichts nationaler Souveränitäten unrealistisch wäre –, sondern eine vertiefte Koordinierung auf Grundlage der expliziten Anerkennung gegenseitiger Abhängigkeiten.

Die bestehende Kooperation bildet eine solide Grundlage, könnte jedoch durch strukturiertere Governance-Mechanismen konsolidiert werden, die sektorale Spannungen antizipieren, die Vulnerabilität von Arbeitskräften reduzieren und die ökonomischen wie sozialen Effekte für beide Seiten maximieren.

Die folgenden Empfehlungen zielen darauf ab, diese qualitative Weiterentwicklung in den Bereichen Steuerung, Regulierung und Evaluation zu operationalisieren:

- **Institutionalisierung einer strukturierten bilateralen Steuerung der Fachkräftemobilität**

Konsolidierung und Formalisierung des bilateralen Rahmens durch Erweiterung der Governance-Strukturen um Sozialpartner beider Länder, zuständige Fachministerien sowie öffentliche Arbeitsverwaltungen. Gewerkschaften könnten systematisch Informationen über Einstiegsbedingungen, sektorale Engpässe und Rekrutierungspraxen austauschen, um Ausbildungs-, Anerkennungs- und Rekrutierungspolitiken vorausschauend anzupassen.

- **Stärkung der vorgelagerten Anerkennung von Qualifikationen und Reduktion von Dequalifizierung**

Beschleunigung und Vorverlagerung von Anerkennungsverfahren durch schrittweise Angleichung von Ausbildungsstandards. Intermediäre Akteure sollten vor der Ausreise realistisch über Verfahren, Fristen, Risiken temporärer Herabstufung sowie Übergangsrechte informieren, um Fehlentscheidungen auf Grundlage unvollständiger Erwartungen zu vermeiden.

- **Verbesserung der öffentlichen Governance der Anerkennung**

Klärung institutioneller Zuständigkeiten und Verbesserung des Informationszugangs. Sozialpartner könnten in Monitoring- und Evaluationsstrukturen eingebunden werden, um Diskrepanzen zwischen formaler Anerkennung und tatsächlichen Arbeitsbedingungen systematisch zu erfassen und die Planbarkeit beruflicher Laufbahnen zu erhöhen.

- **Absicherung des gesamten Migrationsverlaufs**

Entwicklung integrierter Begleitstrukturen entlang der gesamten Mobilitätskette. Gewerkschaften könnten als Kontinuitätsakteure fungieren, etwa durch bilaterale Kontaktstellen, gemeinsame Informationssysteme und Begleitung in sensiblen Phasen (Vorbereitung, Ankunft, Statuswechsel).

- **Transnationale Regulierung privater Vermittlungsagenturen**

Einführung gemeinsamer Zulassungs- und Kontrollmechanismen. Leitprinzip sollte „keine Kosten für Arbeitnehmer“ sein – einschließlich direkter und indirekter Gebühren (Übersetzungen, Anerkennung, Visa, Transport, Vermittlung). Sozialpartner könnten Missbrauch dokumentieren, ethische Rekrutierungskanäle zertifizieren und zur Transparenz beitragen.

- **Institutionalisierung eines transnationalen sozialen Dialogs**

Formalisierung von Kooperationsabkommen zwischen marokkanischen und deutschen Gewerkschaften zur Schaffung eines „Schutzkorridors“ bereits im Herkunftsland. Ziel ist eine einheitliche rechtliche Information, kontinuierlicher Rechtsschutz und Begleitung während des gesamten Migrationsprozesses.

- **Schutz strategischer Sektoren bei gleichzeitiger Mobilitätsförderung**

Einführung differenzierter Instrumente für kritische Branchen (Gesundheit, Ingenieurwesen, Industrie). In Zusammenarbeit mit Branchenverbänden und öffentlichen Institutionen könnten Spannungsgrenzen definiert, temporäre oder zirkuläre Modelle vereinbart und begleitete Rückkehrmechanismen entwickelt werden.

- **Produktive Ausrichtung ökonomischer Effekte**

Stärkere Einbindung der qualifizierten Diaspora in nationale Entwicklungsstrategien. Berufs- und Branchenverbände könnten Kompetenznetzwerke, Know-how-Transfer und Investitionsinitiativen in strategischen Sektoren unterstützen.

- **Förderung reversibler Mobilität und gemeinsamer Kompetenzentwicklung**

Einführung von Programmen zur zirkulären oder temporären Mobilität, die eine aktive Verbindung zum Herkunftsland sichern. Denkbar sind Austauschprogramme, gemeinsame Innovationsprojekte sowie Bildungs- und Technologiepartnerschaften. Eine bilaterale Steuerungsgruppe sollte die Koordination übernehmen, um Laufbahnsicherheit, Freiwilligkeit und Gegenseitigkeit zu gewährleisten. Ziel ist die Förderung transnationaler Kompetenznetzwerke und ein nachhaltiger Wissenstransfer in strategische Sektoren Marokkos.

Die bilaterale Steuerung der Fachkräftemigration zwischen Marokko und Deutschland ist eingebettet in eine dichte und technisch kohärente institutionelle Architektur, die auf Kooperationsrahmen, Anerkennungssystemen für Qualifikationen sowie öffentlichen und privaten Vermittlungsmechanismen beruht. Die Analyse offenbart jedoch eine grundlegende strukturelle Asymmetrie: Obwohl die Zusammenarbeit formal bilateral angelegt ist, erfolgt die Setzung substantieller Normen weitgehend einseitig. Das deutsche Recht bleibt die primäre Quelle verbindlicher Regelungen im Bereich der Fachkräftemigration, während der marokkanische Rahmen vornehmlich als institutionelle Schnittstelle fungiert, die Migrationsströme, Kompetenzen und Verfahren an externe Standards anpasst, ohne über eine gleichwertige normative Gestaltungsmacht zu verfügen.

Diese Asymmetrie prägt die Governance-Logik tiefgreifend. Die bestehenden Kooperationsinstrumente zielen primär darauf ab, die Anwendung deutscher Rechtsnormen durch marokkanische Partnerinstitutionen zu synchronisieren und zu optimieren, ohne einen tatsächlich gemeinsamen normativen Raum zu etablieren. Daraus resultiert ein operativ effizientes System für Rekrutierung und Integration im deutschen Arbeitsmarkt, dessen Fähigkeit, den strategischen Entwicklungsprioritäten Marokkos gerecht zu werden, jedoch begrenzt bleibt. Marokko agiert eher als institutioneller Vermittler denn als Mitregulierer, wodurch sein Handlungsspielraum eingeschränkt ist, die Auswanderung qualifizierter Arbeitskräfte rechtlich zu rahmen, strategische Sektoren zu schützen oder die Mobilität entwicklungspolitisch zu steuern.

Empirische Befunde und Fachliteratur zeigen, dass diese Ungleichgewichte weder zufällig noch rein technischer Natur sind. Sie spiegeln strukturelle Spannungen wider zwischen der deutschen Logik der Talentgewinnung und sektoralen Wettbewerbsfähigkeit einerseits und dem marokkanischen Erfordernis, Humankapital zu erhalten und zu erneuern, andererseits. Die sozioökonomischen Effekte der Fachkräftemigration sind daher ambivalent: Während Rücküberweisungen, internationale Karrierewege und Kompetenzzirkulation potenzielle Entwicklungshebel darstellen, können sektorale Konzentration der Abwanderung und wachsende Abhängigkeit von externen Arbeitsmärkten mittel- und langfristig nationale Kapazitäten schwächen.

Vor diesem Hintergrund sind die Stärkung institutioneller Koordinierung, die vorausschauende Anerkennung von Qualifikationen, die ethische Regulierung privater Vermittlungsstrukturen sowie die umfassende Einbindung der Sozialpartner zentrale Hebel zur Reduzierung bestehender Asymmetrien. Die strukturierte Beteiligung von Gewerkschaften und anderen Sozialpartnern in Marokko und Deutschland – in enger Abstimmung mit staatlichen Akteuren – ist dabei von besonderer Bedeutung. Ihre Mitwirkung an Vorabinformation, Überwachung von Arbeitsbedingungen, Regulierung privater Rekrutierung und Aushandlung transnationaler Schutzmechanismen kann dazu beitragen, funktionale Mobilität in faire, transparente und mitbestimmte Mobilität zu überführen.



Die Nachhaltigkeit und Legitimität der bilateralen Zusammenarbeit hängen letztlich davon ab, ob es gelingt, die Governance der Fachkräftemigration zu einem Modell weiterzuentwickeln, in dem Sozialpartner nicht nur eine konsultative, sondern eine konstitutive Rolle einnehmen. Nur wenn sie als Mitgaranten von Rechten, Transparenz und einem ausgewogenen Verhältnis zwischen wirtschaftlichen Interessen und dem Schutz des Humankapitals des Herkunftslandes agieren, kann Fachkräftemobilität zu einem tatsächlich kooperativen und entwicklungsfördernden Instrument werden.

Literaturverzeichnis

Wissenschaftliche Werke und Artikel

Castles, S. & Miller, M. J., The Age of Migration: International Population Movements in the Modern World, 5. Auflage, Basingstoke: Palgrave Macmillan, 2014.

Castles, S., Globalization, Migration and Social Transformation, International Social Science Journal, Bd. 52, Nr. 165, 2000, S. 185–197.

De Haas, H., Migration and Development: A Theoretical Perspective, Oxford: Oxford University Press, 2021.

Faist, T., The Mobility Turn: A New Paradigm for the Social Sciences?, Oxford: Oxford University Press, 2013.

Guiraudon, V. & Joppke, C., Controlling a New Migration World, London: Routledge, 2001.

Triandafyllidou, A., Migrant Integration in Europe: A Multilevel Perspective, Routledge, 2018.

Carling, J. & Talleraas, C., Root Causes and Drivers of Migration, PRIO Paper, Oslo: Peace Research Institute Oslo, 2016.

Berichte und Veröffentlichungen von Institutionen/Thinktanks

Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarktperspektive: Akademiker – Kapitel 2.1: Ingenieurberufe, August 2025.

Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarktlage im Pflegebereich, 2025.

CESE, Jahresbericht, 2023.

CESE, Sozialschutz in Marokko: Überprüfung, Bilanz und Stärkung der Sozialversicherungs- und Sozialhilfesysteme, 2018.

CNDH, Jahresbericht zur Lage der Menschenrechte in Marokko 2023, Rabat, veröffentlicht am 2. Juli 2024.

Dänische Agentur für Gewerkschaftsentwicklung, Marokko-Arbeitsmarktprofil 2023/2024.

Destatis, Arbeitsmarkt für Pflege und Betreuung in Zeiten des demografischen Wandels, 2024.

ETF, Länderprofil Migration und Kompetenzen, 2021.

HAL, Migration Intermediation: Revisiting the Kafala (Sponsorship System) in the Gulf, 2023.

HCP, Aktivität, Beschäftigung und Arbeitslosigkeit – Jahresergebnisse 2024, 2024.

HCP, Internationale Migration in Marokko, Rabat, 2020.

HCP, Informationsvermerk zur Lage auf dem Arbeitsmarkt im dritten Quartal 2025, 2025.

IGF & IGAS, Vergleich der öffentlichen Arbeitsverwaltungen – Deutschland, gemeinsamer Bericht, Anhang II, 2024.

KAS, Sonderausgabe: Hochqualifizierte Migration in die Golfstaaten: Wie schneiden die GCC-Länder im globalen Wettbewerb um Talente ab?, Nr. 2, 2025.

Weltbank & HCP, Der Beschäftigungssektor in Marokko: Erfassung der Hindernisse für einen integrativen Arbeitsmarkt, 2021.

Ministerium für Industrie und Handel, Kompetenzstärkung im Industriesektor.

Ministerium für Gesundheit, PLAN SANTÉ 2025.

OECD, International Migration Outlook, 2024.

OECD, International Migration Outlook, 2025.

OFPPPT, Schulbeginn 2023–2024: Orientierung und Ausbildungsangebot, 2023.

ILO, ILO Global Estimates on International Migrant Workers: Results and Methodology, 3. Auflage, Genf: International Labour Office, 2021

Webquellen und Pressemitteilungen

Bundesagentur für Arbeit, Fachkräfteengpassanalyse, 2024.

https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?nn=27096&topic_f=fachkraefte-engpassanalyse

Bundesagentur für Arbeit, Faktor A – Développement du personnel, secteur gastronomie, 2023.

<https://www.arbeitsagentur.de/faktor-a/arbeitswelt-gestalten/personalentwicklung-gastronomie>

Bundesagentur für Arbeit, Ein Jahr
Fachkräfteeinwanderungsgesetz – 233.000
ausländische Fachkräfte profitieren von
Unterstützung und Beratung, 5. November 2024.
<https://www.arbeitsagentur.de/en/press/2024-45-one-year-of-skilled-immigration-act?utm>

Kanada, Gezielte Einwanderungsmaßnahmen zur
Stärkung des Ärztestands, 2025.
<https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/nouvelles/2025/12/mesures-dimmigration-ciblees-pour-renforcer-leffectif-des-medecins-au-canada.html>

Kanadische Ärztekammer, Aktive Ärzte nach
Ausbildungsland, 2019.
<https://www.cma.ca/sites/default/files/2019-11/2019-10-phys-by-country.pdf#:~:text=Active%20Physicians%20by%20Country%20of,72%2C368%2074%2C526%2077%2C479%2078%2C657%2080%2C544>

StatCan, Profil von Einwanderern in Pflege- und
Gesundheitsberufen.
<https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-006-x/2021001/article/00004-eng.htm>

IIRIS France, *Auf dem Weg zu einer Verschärfung
der deutschen Migrationspolitik?* <https://www.iris-france.org/179480-vers-un-durcissement-de-la-politique-migratoire-allemande/>

Migration Policy Institute, Gulf region GCC
migration and Kafala reforms, 2024.
<https://www.migrationpolicy.org/article/gulf-region-gcc-migration-kafala-reforms#:~:text=For%20instance%2C%20long,applicants%3A%20investors%2C%20entrepreneurs%2C%20and%20%E2%80%9Cspecialized>

