



*bwp@* Spezial HT2023 | Januar 2024

## Hochschultage Berufliche Bildung 2023

20.-22. März 2023 an der Universität Bamberg

Hrsg. v. **Karl-Heinz Gerholz, Silvia Annen, Rita Braches-Chyrek,  
Julia Hufnagl & Anne Wagner**

### **Christiane HEIMANN & Ulrike BENZER**

(Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb))

### **Anerkennung und Qualifizierung Zugewanderter zur Fachkräftesicherung**

Online unter:

[https://www.bwpat.de/ht2023/heimann\\_benzer\\_ht2023.pdf](https://www.bwpat.de/ht2023/heimann_benzer_ht2023.pdf)

www.bwpat.de | ISSN 1618-8543 | *bwp@* 2001–2024

***bwp@***

**www.bwpat.de**



Herausgeber von *bwp@* : Karin Büchter, Franz Gramlinger, H.-Hugo Kremer, Nicole Naeve-Stoß, Karl Wilbers & Lars Windelband

**Berufs- und Wirtschaftspädagogik - online**

---

## **Anerkennung und Qualifizierung Zugewanderter zur Fachkräftesicherung**

---

### **Abstract**

Aufgrund des hohen Fachkräftebedarfs wurde das deutsche Aufenthaltsrecht in den vergangenen 15 Jahren zunehmend offener für Erwerbszuwanderung. Neue Zuwanderungswege, Visa und Möglichkeiten der beruflichen Anerkennung wurden geschaffen. Dennoch bleiben die Zuwanderungsraten bisher weit hinter den politisch und wirtschaftlich erwünschten 400.000 Zuwandernden jährlich zurück (vgl. Fuchs/Söhnlein/Weber 2021). Um darzustellen, wie ausländische Fachkräfte und Betriebe die gesetzlichen Rahmenbedingungen für sich nutzen können, analysiert dieser Beitrag die Chancen und Herausforderungen der beruflichen Anerkennung und Qualifizierung von neu Einreisenden und Zugewanderten. Dargestellt werden Ergebnisse aus der Begleitforschung der Fachstelle Anerkennung und Qualifizierung des Forschungsinstituts Betriebliche Bildung (f-bb), welche Teil des Förderprogramms „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ ist. Die Herausforderungen der unterschiedlichen Zuwanderungswege und Prozesse der beruflichen Anerkennung werden skizziert. Dafür wird zunächst ein Überblick über Akteure und Prozesse gegeben, die für die Zuwanderung, Anerkennung und Qualifizierung relevant sind. Anschließend werden verschiedene Zuwanderergruppen nach ihren Berufen in der Pflege, den dualen Ausbildungsberufen und der Frühpädagogik unterschieden, um deren Voraussetzungen für die Berufszulassung und die berufliche Anerkennung darzustellen. Dieser Beitrag soll Praktiker\*innen der schulischen und betrieblichen Berufsbildung sowie Vertreter\*innen aus Wissenschaft und Bildungspolitik die Potentiale, Hürden und Unterstützungsmöglichkeiten der Anerkennung und Qualifizierung bei der Fachkräftezuwanderung aufzeigen.

---

## **The Recognition and Qualification of Immigrants for Securing the Skills Base**

---

Due to the high demand for skilled labour, new residence laws have increasingly broadened the opportunities for labour immigration in Germany during the past 15 years. Germany created new immigration channels, visas and opportunities for professional recognition. Nevertheless, immigration rates have not met the politically and economically aim of 400,000 immigrants per year (cf. Fuchs/Söhnlein/Weber. 2021). This contribution shows how foreign skilled workers and companies can benefit from the legal framework. The article presents the opportunities and challenges of professional recognition and qualification of new arrivals and immigrants by analysis of the accompanying research of the Competence Centre for Recognition and Job Training. The Competence Centre is executed by the Research Institute for Vocational Education and Training (f-bb) as part of the funding programme "Integration through Qualification (IQ)". Illustrating requirements for professional licensing and recognition, this contribution compares the challenges of different immigration channels and processes of professional recognition and integration. Therefore, the article provides an overview of actors and structures involved in the

processes of immigration, recognition and qualification in Germany and abroad. Beyond that, the contribution showcases different immigration groups according to their occupations, in health care, trades and crafts, and early education. The aim is to show practitioners of school-based and in-company vocational education and training as well as representatives of science and education policy the potentials, hurdles and support structures of recognition and qualification for skilled immigrants.

**Schlüsselwörter:** *Fachkräfteeinwanderung, Fachkräftemangel, Anerkennung ausländischer Bildungsabschlüsse*

## **1 Fachkräftebedarf in und Erwerbsmigration nach Deutschland**

Erwerbsmigration kann dazu beitragen, den Bedarf an Fachkräften in Deutschland zu decken, weshalb gesetzliche Regelungen ausgeweitet wurden. Um das Potential der Einwanderung für die Fachkräftesicherung zu nutzen, müssen ausländische Bildungsabschlüsse in Deutschland Anerkennung finden. Dafür ist die konkrete Ausgestaltung von Zuwanderungsprozessen sowie Anerkennungsverfahren und Qualifizierungsmöglichkeiten maßgeblich. Sie werden nachfolgend generell und für die Berufsbereiche Pflege, Pädagogik und duale Berufe in der Zuständigkeit der Kammern vergleichend dargestellt.

### **1.1 Bedeutung der Einwanderung für die Fachkräftesicherung**

Der Fachkräftemangel in unterschiedlichen Gewerben und Regionen verlangt danach verschiedene Möglichkeiten der Fachkräftesicherung auszuschöpfen.

Laut des KfW-ifo-Fachkräftebarometers vom Juni 2023, beklagen 42,2 % der deutschen Unternehmen einen Fachkräftemangel. Am stärksten betrifft dies 47,7 % der Dienstleister, aber auch 35,1 % der Betriebe im verarbeitenden Gewerbe. Regional leiden ostdeutsche Unternehmen besonders unter dem Fachkräftemangel, da sie stärker vom demographischen Wandel und Abwanderung betroffen sind. Durch die zuletzt gesunkene Konjunktur sind die aktuellen Zahlen zum Fachkräftemangel niedriger als in den Vorjahren, doch die Chefvolkswirtin der KfW, Dr. Fritzi Köhler-Geib, sagt: „Die Dringlichkeit bleibt bestehen, den Fachkräftemangel durch Maßnahmen zur Produktivitätssteigerung, die Mobilisierung von Erwerbsfähigen in Deutschland und gezielte Zuwanderung in den Arbeitsmarkt anzugehen“ (KfW 2023).

Obwohl seit den 2010er Jahren die Möglichkeiten der Fachkräftezuwanderung zunehmend ausgeweitet wurden, bleibt die Fachkräfteeinwanderung hinter den Erwartungen von Wirtschaft und Politik zurück (vgl. Angenendt/Knapp/Kipp 2023).

Den Prognosen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) aus dem Jahr 2021 zufolge, bräuchte Deutschland 400.000 Zuwanderer jährlich (netto), um den Fachkräftebedarf zu decken (vgl. Fuchs/Söhnlein/Weber 2021). Bisher sind die Zuwanderungszahlen allerdings deutlich niedriger, was mit den Strukturen und Prozessen der Fachkräfteeinwanderung in Verbindung steht (vgl. Bock/Heimann/Reyels 2023). Mit 45-60% der Gesamtzuwanderung in den

Jahren von 2019 bis 2021 kommt der Großteil der nach Deutschland Zugewanderten Fachkräfte aus Staaten der Europäischen Union (EU) (vgl. Schultz 2022). Jedoch ist das Potenzial der Einwanderung von EU-Bürger:innen weitgehend ausgeschöpft, was auf die bereits hohen Zuwanderungszahlen aus EU-Staaten und den hohen Fachkräftebedarf in der gesamten EU zurückzuführen ist (vgl. Bock/Heimann/Reyels 2023, 17). Um das Potential aus Drittstaaten besser zu nutzen, wurden durch das 2020 in Kraft getretene Fachkräfteeinwanderungsgesetz neue Einwanderungswege geschaffen (vgl. Angenendt/Knapp/Kipp 2023). Bisher war die Resonanz jedoch verhalten, da in den vergangenen Jahren die Erwerbsmigration aus Drittstaaten nur bei 3-5% des jeweiligen Jahresdurchschnitts der Gesamtzuwanderung lag, während die Fluchtzuwanderung und der Familiennachzug den Löwenanteil ausmachten.

Durch das Fachkräfteeinwanderungsgesetz sollen insbesondere verstärkt Personen aus Drittstaaten ohne akademische Ausbildung, sondern mit Berufsausbildung für den deutschen Arbeitsmarkt angeworben werden. Fachkräfte mit Berufsausbildung machten dennoch weniger als 7% der gesamten Erwerbs- und Bildungszuwanderung aus Drittstaaten im Jahr 2021 aus (vgl. Graf 2021). Neben der Dauer und der Prozesse der Visaverfahren, stellt sich die Dauer und Komplexität der beruflichen Anerkennungsverfahren und der Anerkennungsqualifizierung als hinderlich dar (vgl. Bock/Heimann/Reyels 2023, 19). Gleichzeitig ist die Anerkennung ausländischer Bildungsabschlüsse sowie die Anerkennungsqualifizierung zentral für die Verwertbarkeit im Ausland erworbener Qualifikationen für den deutschen Arbeitsmarkt, weshalb sich dieser Beitrag explizit mit deren Anforderungen beschäftigt.

## **1.2 Fachkräftebedarf und -zuwanderung in ausgewählten Berufen**

Verschiedene Berufsgruppen sind vom Fachkräftemangel in unterschiedlicher Art betroffen, was mit spezifischen Chancen und Herausforderungen der Fachkräftezuwanderung verbunden ist. In den Berufsgruppen der Pflege, der Frühpädagogik sowie den Ausbildungsberufen in der Zuständigkeit der Kammern herrscht ein besonders hoher Fachkräftemangel.

Die Pflegeberufe sind in zweifacher Hinsicht vom demographischen Wandel betroffen. Einerseits ist die deutsche Bevölkerung überaltert, weshalb sie einen enormen Bedarf an Pflegefachkräften aufweist. Andererseits gibt es zu wenige Personen im erwerbsfähigen Alter, welche den Bedarf decken könnten. Relativ schlechte Arbeitsbedingungen im Gesundheitswesen provozieren zudem laut einer Studie von Price Waterhouse Cooper einen Pflegenotstand (vgl. PWC 2022). In seinem Jahresgutachten 2022 hat der Sachverständigenrat für Integration und Migration (SVR) politische Entscheidungsträger:innen dazu aufgerufen, die Arbeitsbedingungen für Zugewanderte im Gesundheitswesen erheblich zu verbessern, um das deutsche Gesundheitssystem vor einem Kollaps zu bewahren (vgl. SVR 2023). Der SVR schätzt, dass etwa jede sechste erwerbstätige Person in den Gesundheits- und Pflegeberufen im Ausland geboren ist, wobei der Anteil Zugewanderter mit rund 30 % in der Altenpflege besonders hoch sei. Die wichtigsten Herkunftsländer sind Polen mit 13,9 %, die Türkei mit 9,7 % und Russland sowie Kasachstan mit jeweils 7,6 %. Die damalige SVR-Vorsitzende Prof. Dr. Petra Bendel mahnte: „Angesichts des demografischen Wandels wird der Bedarf an Fachkräften weiter steigen,

Zugangsmöglichkeiten müssen folglich vereinfacht und nachhaltig gestaltet werden“ (Handelsblatt 2023).

Auch im pädagogischen Bereich fehlen Fachkräfte, weshalb für das Schuljahr 2025/26 ein Mangel von 35.000 und für 2035/36 sogar von 76.000 Lehrer:innen prognostiziert wird (vgl. Geis-Thöne 2022). Schulleiter:innen beurteilen den Personalmangel aktuell mehrheitlich als die mit Abstand größte Herausforderung (vgl. Robert Bosch Stiftung 2023). Für die frühpädagogische Betreuung wird je nach Szenario ein Fachkräftemangel zwischen 50.000 und 102.000 Fachkräften bis 2030 prognostiziert (vgl. Bock-Famulla et al. 2022, 18). Von insgesamt 8,2 Millionen Erwerbstätigen in der Frühen Bildung hatte 2018 ein Anteil von 17 % einen Migrationshintergrund. Obwohl seit dem Jahr 2012 ein Anstieg um sechs Prozentpunkte verzeichnet wurde, bleibt der Anteil von Erwerbspersonen mit Migrationshintergrund in der Frühen Bildung hinter dem des Gesamtarbeitsmarkts (24%) zurück. Die stark regulierten Zugangsvoraussetzungen erschweren die Beschäftigungsmöglichkeiten in der Frühen Bildung laut dem Fachkräftebarometer Frühe Bildung (vgl. WiFF 2022).

Das Institut der Deutschen Wirtschaft stellt allerdings fest, dass langfristig der höchste Bedarf bei Fachkräften mit Berufsausbildung zu erwarten sei, insbesondere im MINT-Bereich (vgl. IWD 2022). Laut Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA) liegt ein besonders starker Fachkräftemangel im Handwerk vor mit dem zahlenmäßig größten Bedarf bei Gesell:innen, während Meister:innen noch schwerer zu finden sind (vgl. KOFA 2021). Ein flächendeckender Fachkräftemangel betrifft Bau, Produktion und Fertigung, wobei der Fachkräftemangel bei KMU in ländlichen Räumen am stärksten ist. Auch der Nachwuchs fehlt, da viele Lehrstellen unbesetzt bleiben. Nahezu alle Energie-, Mechatronik- und Elektronikberufe sind flächendeckend von Fachkräftengpässen betroffen laut des IW MINT-Herbstreport (vgl. Anger et al. 2022). In Bayern, Baden-Württemberg und Thüringen, ist der Mangel am gravierendsten. Während die Zuwanderung aus EU-Mitgliedstaaten bereits seit längerem genutzt wird, ist die gezielte Rekrutierung von Fachkräften mit Berufsausbildung aus Drittstaaten erst seit dem Inkrafttreten des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes im März 2020 möglich.

Für die Fachkräftegewinnung spielen die gesetzlichen Rahmenbedingungen, Prozesse und Akteure der beruflichen Anerkennung eine entscheidende Rolle, wobei Fachkräfte und Betriebe auf Unterstützungsstrukturen zurückgreifen können. Um Praktiker:innen der schulischen und betrieblichen Berufsbildung sowie Vertreter:innen aus Wissenschaft, Wirtschaft und Bildungspolitik einen Überblick über die bestehenden Chancen und Herausforderungen zu geben, werden Ergebnisse aus der Begleitforschung der Fachstelle Anerkennung und Qualifizierung (FSAQ) aufbereitet. Diese Fachstelle ist am Forschungsinstituts Betriebliche Bildung (f-bb) angesiedelt und gehört zum Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“. Für diesen Beitrag wurden Ergebnisse von Studien zur beruflichen Anerkennungssituation in der Pflege (Roser et al. 2021), der (Früh-) Pädagogik (Benzer/Roser 2022) und den Elektronikberufen (Krahl/Krüdener 2022) herangezogen. Diese basieren auf und wurden ergänzt durch Analysen quantitativer Daten, insbesondere der Datenbank des Netzwerks Integration durch Qualifizierung (NIQ) und des Statistischen Bundesamtes, sowie qualitativer Daten, die in Expert:inneninterviews und Fokusgruppendifkussionen mit relevanten Akteuren, u. a. aus der

IQ Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung und den für die Anerkennung zuständigen Stellen erhoben wurden. Die Strukturierende Qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring wurde für die Aufbereitung der Ergebnisse für diesen Beitrag angewendet. Strukturiert werden die Inhalte entsprechend der Prozesse der Erwerbsmigration (vgl. 2) nach beruflicher Anerkennung und Anerkennungsqualifizierung, sowie den aufenthaltsrechtlichen Rahmenbedingungen und Sprachkompetenzen. Beratungsstrukturen werden vorwiegend im generellen Überblick dargestellt, da die ersten Anlaufstellen überwiegend unabhängig von den jeweiligen Berufsbereichen sind.

## 2 Prozesse der Erwerbsmigration

Bei der Zuwanderung als Fachkraft zu Erwerbszwecken müssen mehrere Prozesse gleichzeitig ablaufen und aufeinander abgestimmt werden (vgl. Abbildung 1). Der Gesamtprozess umfasst das Anerkennungsverfahren des ausländischen Abschlusses und ggf. notwendige Qualifizierungen, das Visumsverfahren sowie den Spracherwerb.

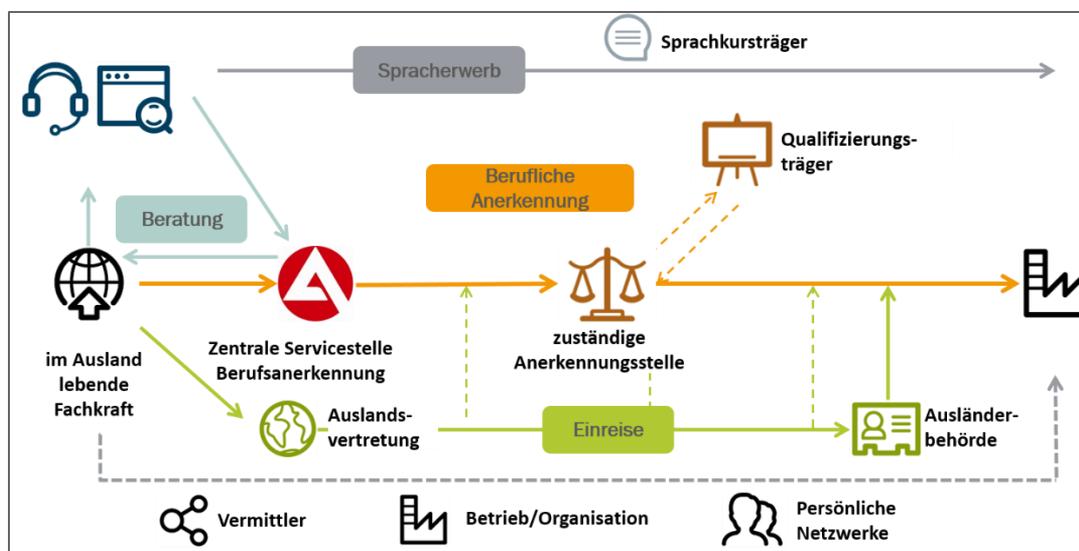


Abbildung 1: Gesamtprozess der Erwerbsmigration (Quelle: eigene Darstellung)

### 2.1 Beratungsstrukturen

Vorab sowie im gesamten Verlauf stehen potentiellen Fachkräften aus dem Ausland und deutschen Arbeitgebern verschiedene Informations- und Beratungsangebote zur Verfügung, um die Fachkräftezuwanderung zu unterstützen.

Das mehrsprachige Portal der Bundesregierung „Make-it-in-Germany“ bietet umfangreiche Informationen zu Einwanderungswegen, Vorbereitungen im Herkunftsland bis zu ersten Schritten in Deutschland, sowie eine Jobbörse. Für individuelle Klärungsbedarfe besteht die Möglichkeit, per Mail, Chat oder Telefon die Hotline „Arbeiten und Leben in Deutschland“ auf Deutsch oder Englisch zu kontaktieren, die von der Bundesagentur für Arbeit und dem

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge gemeinsam angeboten wird (vgl. Die Bundesregierung o. J. b).

Wird das Vorhaben zu Erwerbszwecken nach Deutschland einzuwandern, konkreter, weil bspw. bereits Kontakt zum potenziellen Arbeitgeber besteht, können ausländische Fachkräfte die Zentrale Servicestelle Berufsanerkennung (ZSBA) bei der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) der Bundesagentur für Arbeit (BA) kontaktieren (vgl. BIBB o. J. c). In Algerien, Ägypten, Bosnien und Herzegowina, Brasilien, Indien, Iran, Italien, Kolumbien, Polen und Vietnam gibt es im Rahmen des Projektes ProRecognition direkt vor Ort ein Beratungsangebot zur Anerkennung und Einreise nach Deutschland zu Erwerbszwecken. Es ist bei Auslandshandelskammern und Delegationen der Deutschen Wirtschaft angesiedelt und wird koordiniert von der Deutschen Industrie- und Handelskammertag (DIHK) Service GmbH. Die ZSBA und ProRecognition beraten vorab und begleiten im gesamten Antragsprozess (vgl. AHK 2023).

Detaillierte Informationen zur beruflichen Anerkennung bietet das Portal „Anerkennung in Deutschland“. Mit dem zentralen Tool des „Anerkennungsfinders“ können Ratsuchende durch die Eingabe zentraler Eckdaten konkrete Hinweise zu Anerkennungsverfahren abrufen, wie die Kontaktdaten der zuständigen Stellen (vgl. BIBB o. J. b).

Weitere Plattformen bieten Recherchemöglichkeiten zu ausländischen Bildungsinstitutionen, -systemen und -abschlüssen. Anabin ist eine Datenbank von der Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen (ZAB) bei der Kultusministerkonferenz (KMK) mit Informationen zur Bewertung ausländischer Bildungsnachweise. Sie unterstützt Behörden, Arbeitgeber und Fachkräfte bei der Einordnung, ob und wenn ja auf welchem Niveau ein bestimmter Abschluss im deutschen Bildungssystem einzustufen ist (vgl. KMK-ZAB 2023). Durch Länder- und Berufsprofile stellt das bq-Portal Informationen zu ausländischen Qualifikationen zur Verfügung, die in Deutschland zu den dualen Aus- und Fortbildungsberufe gehören (vgl. BMWi 2023).

Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“, welches vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales und der Europäischen Union (ESF Plus) gefördert wird, zielt darauf ab, erwachsene Menschen mit ausländischen Bildungsabschlüssen auf dem Weg in eine nachhaltige und qualifikationsadäquate Erwerbstätigkeit zu unterstützen. Beratungs-, und Qualifizierungsprojekte begleiten zugewanderte Fachkräfte im Inland im Anerkennungsprozess (vgl. BMAS o. J.). Daneben existieren in einigen Regionen auch landesfinanzierte Beratungsangebote.

Darüber hinaus bestehen weitere Unterstützungsmöglichkeiten, wie das Projekt „Handbook Germany: Together (HBGT)“ der Neuen deutschen Medienmacher:innen, welches eine digitale Anlaufstelle für Menschen aus Drittstaaten darstellt (vgl. NdM o. J.).

## **2.2 Anerkennung und Qualifizierung**

Für die Einreise als ausländische Fachkraft nach Deutschland zu Erwerbszwecken ist häufig die Anerkennung des ausländischen Berufsabschlusses aus dem Ausland notwendig (vgl. 2.3).

Antragsberechtigt ist, wer einen formalen Abschluss besitzt und die Absicht hat, in Deutschland eine entsprechende Erwerbstätigkeit auszuüben (vgl. Fohrbeck 2012, 8). Die Zuständigkeit für das Anerkennungsverfahren richtet sich nach dem deutschen Referenzberuf, der für das Verfahren festgelegt werden muss, sowie nach dem Ort, an dem die ausländische Fachkraft tätig werden möchte (vgl. Benzer 2013, 320). Ist nicht direkt klar, welcher deutsche Referenzberuf am besten zur ausländischen Qualifikation und den persönlichen Zielen der Fachkraft passt, können die unter 2.1 genannten Informations- und Beratungsstrukturen zu Rate gezogen werden.

Für die Antragstellung werden die notwendigen Dokumente, wie ein Identitätsnachweis, tabellarischer Lebenslauf, Nachweis über den ausländischen Abschluss, ggf. Noten- oder Fächerübersichten oder Curricula, Nachweise über einschlägige Berufserfahrung und weitere Befähigungen (z. B. Weiterbildungen) bei der zuständigen Stelle eingereicht. Meist werden beglaubigte Kopien und Übersetzungen gefordert. Sobald alle notwendigen Unterlagen vorliegen, prüft die zuständige Stelle die Gleichwertigkeit der ausländischen Qualifikation, indem sie deren Inhalte mit denen der deutschen Referenzqualifikation vergleicht (vgl. Abbildung 2). Zudem werden einschlägige Berufserfahrung und relevante weitere Befähigungsnachweise in die Prüfung mit einbezogen (vgl. Fohrbeck 2012, 8). Für die Gleichwertigkeitsprüfung hat die zuständige Stelle eine Bearbeitungsfrist von drei bis vier Monaten.

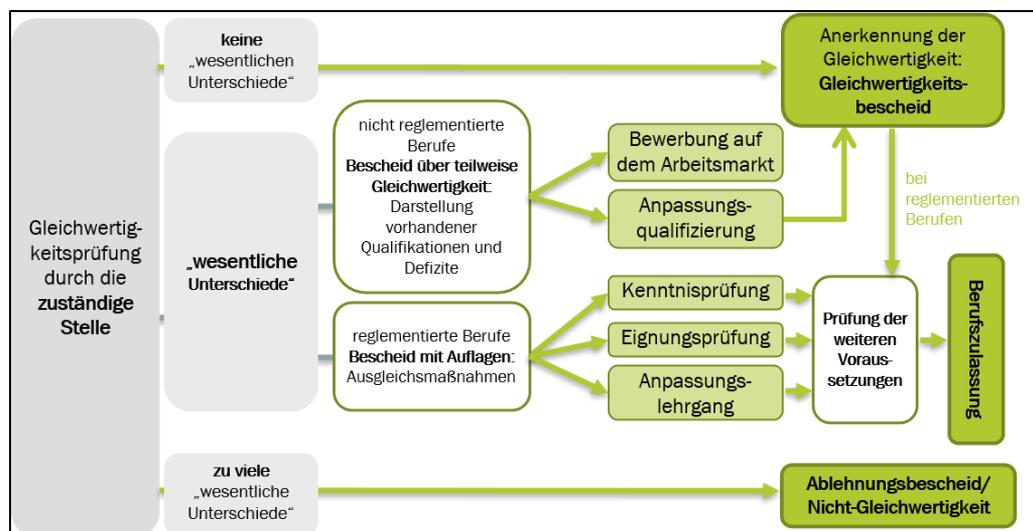


Abbildung 2: Anerkennungsverfahren (Quelle: eigene Darstellung)

Werden keine wesentlichen Unterschiede festgestellt, bescheinigt die zuständige Stelle die volle Gleichwertigkeit, womit die ausländische Fachkraft rechtlich Personen gleichgestellt ist, die einen deutschen Abschluss besitzen. Wenn wesentliche Unterschiede festgestellt werden, unterscheidet sich der weitere Verlauf danach, ob es sich beim deutschen Referenzberuf um

einen reglementierten oder einen nicht reglementierten Beruf handelt.<sup>1</sup> In nicht reglementierten Berufen werden im Bescheid vorhandene Qualifikationsinhalte sowie Defizite in Hinblick auf die deutsche Referenzqualifikation dargestellt. Benötigt die ausländische Fachkraft für ihren Aufenthaltstitel in Deutschland keine Berufsanerkennung (vgl. 2.3), kann sie sich damit auf dem Arbeitsmarkt bewerben. Der Bescheid über ihre teilweise Gleichwertigkeit kann potenziellen Arbeitgebern helfen, die ausländische Qualifikation einzuordnen und zu entscheiden, ob die Fachkraft für die zu besetzende Stelle geeignet ist. Wenn diese jedoch die volle Gleichwertigkeit anstrebt oder aufgrund aufenthaltsrechtlicher Regelungen darauf angewiesen ist, muss sie für den Ausgleich der Unterschiede eine Anpassungsqualifizierung absolvieren. Hierfür kann sie bereits nach Deutschland einreisen. In reglementierten Berufen stellt die zuständige Stelle bei wesentlichen Unterschieden einen Bescheid mit Auflagen aus, in denen entsprechende Anpassungsqualifizierungen ausgewiesen werden (vgl. Benzer 2013, 319f.).

Nach Bestehen bzw. erfolgreichem Durchlaufen der Auflagen, wird die volle Gleichwertigkeit bescheinigt. Für die Berufszulassung sind jedoch je nach Beruf noch weitere Voraussetzungen wie die persönliche und gesundheitliche Eignung oder ein bestimmtes Sprachniveau nachzuweisen. Stellt die zuständige Stelle zu viele Unterschiede bei der Prüfung der Gleichwertigkeit fest, wird der Antrag negativ beschieden (vgl. Benzer 2013, 320; Benzer/Roser 2022, 15).

Für das Anerkennungsverfahren entstehen i. d. R. Kosten durch Verfahrensgebühren, Übersetzung und Beglaubigung von einzureichenden Unterlagen, ggf. Kurs- oder Prüfungsgebühren für Ausgleichsmaßnahmen und die Sicherung des Lebensunterhalts, wenn für das Absolvieren von Ausgleichsmaßnahmen eine Erwerbstätigkeit reduziert oder unterbrochen werden muss. Die entstehenden Kosten sind von den Antragstellenden zu tragen (vgl. Adacker/Benzer/Döring 2016, 34f.). Unter bestimmten Voraussetzungen können Antragstellende, die sich bereits in Deutschland aufhalten, Fördermöglichkeiten und Finanzierungsinstrumente in Anspruch nehmen. Dazu zählen vor allem die Förderung im Rahmen der Regelungen im Sozialgesetzbuch II und III für in Deutschland arbeitslos oder arbeitssuchende gemeldete Antragstellende sowie der Anerkennungszuschuss des Bundes (vgl. BIBB, o. J. a). Auch (künftige) Arbeitgeber können bei der Finanzierung der entstehenden Kosten unterstützen (vgl. Adacker/Benzer/Döring 2016, 36).

Es gibt zudem nicht reglementierte akademische Berufe, wie z. B. Mathematiker:in, Philosoph:in und Wirtschaftswissenschaftler:in, in denen ein Anerkennungsverfahren nicht möglich ist, weil die Ausbildungsgänge in Deutschland nicht gesetzlich geregelt sind und Studieninhalte der Hochschulen variieren können. Für Personen mit ausländischen Abschlüssen in diesem Bereich gibt es deshalb die Möglichkeit einer Zeugnisbewertung durch die ZAB. Hierbei handelt es sich nicht um eine inhaltliche Prüfung auf Gleichwertigkeit, sondern eine formale Prüfung, auf welchem Niveau der ausländische Abschluss im deutschen Bildungssystem einzustufen ist (vgl. BIBB o. J. d).

---

<sup>1</sup> In reglementierten Berufen ist der Berufszugang und die Berufsausübung durch Rechts- und Verwaltungsvorschriften an den Nachweis einer bestimmten Qualifikation gebunden oder die Berufsbezeichnung gesetzlich geschützt.

### 2.3 Aufenthaltsrechtliche Rahmenbedingungen

Fachkräfte mit ausländischen Bildungsabschlüssen können auf unterschiedlichen Wegen zugewandert sein, bspw. als Spätaussiedler, Asylberechtigte, Geduldete oder Personen, die über den Familiennachzug in Deutschland aufenthaltsberechtigt sind, sowie deutsche Staatsangehörige mit ausländischen Bildungsabschlüssen.

Je nach Staatsangehörigkeit und Zweck der Einreise sind die Bedingungen für einreisende Fachkräfte unterschiedlich, was sich auf die Dauer und Komplexität der Verfahren auswirkt. Angehörige der EU- und EWR-Staaten sowie der Schweiz können aufgrund der Freizügigkeitsregelungen basierend auf den §§ 2-5, §§ 12-13, §15 FreizG/EU und § 28 AufenthV ohne Visum in Deutschland arbeiten. Die berufliche Anerkennung ist für sie nur notwendig, wenn sie in Berufen arbeiten möchten, deren Zugang staatlich reglementiert ist (vgl. Benzer/Roser 2020), wie Pflegeberufe und pädagogische Berufe. Die dualen Ausbildungsberufe in Industrie, Handel und Handwerk sind grundsätzlich nicht reglementierte Berufe, weshalb es keiner staatlichen Berufszulassung oder beruflicher Anerkennung bedarf, außer bei den Meistertiteln. Allerdings kann die berufliche Anerkennung hilfreich sein, um bildungsadäquate Beschäftigung und Entlohnung zu erhalten (vgl. Krahl/Krüdener 2022; 1).

Im Jahr 2012 wurde die Blaue Karte EU für die Zuwanderung von Hochqualifizierten in deutsches Recht implementiert. Um unter anderem die Zuwanderung von Fachkräften für Referenzberufe im Bereich der Berufsausbildung zu erweitern, trat im Jahr 2020 das Fachkräfteeinwanderungsgesetz in Kraft. In diesem Kontext sind ein Arbeitsvertrag und die berufliche Anerkennung in Deutschland Voraussetzungen für die Einreise zur Arbeitsaufnahme für Drittstaatsangehörige. Drittstaatsangehörige, bei denen keine volle Gleichwertigkeit ihrer ausländischen Qualifikation mit einem Deutschen Referenzberuf festgestellt wird, können im Rahmen des § 16d AufenthG zum Zweck der Qualifizierung einreisen, um die volle Gleichwertigkeit zu erhalten (vgl. Bock et al. 2021). Für Fachkräfte der Informations- und Kommunikationstechnologie (IKT) gilt eine Ausnahmeregelung, da sie aufgrund des hohen Fachkräftebedarfs in diesem Berufsbereich auch ohne Berufsanerkennung auf Basis berufspraktischer Erfahrung einreisen können (vgl. BIBB o. J. a.). Ebenso können auf Grundlage der Westbalkanregelung Arbeitskräfte ohne berufliche Anerkennung aus bestimmten Ländern zum Zweck der Beschäftigung einreisen.

Durch das Fachkräfteeinwanderungsgesetz haben ausländische Fachkräfte aus Drittstaaten die Möglichkeit, gemeinsam mit ihrem zukünftigen Arbeitgeber das Einreiseverfahren zu verkürzen.

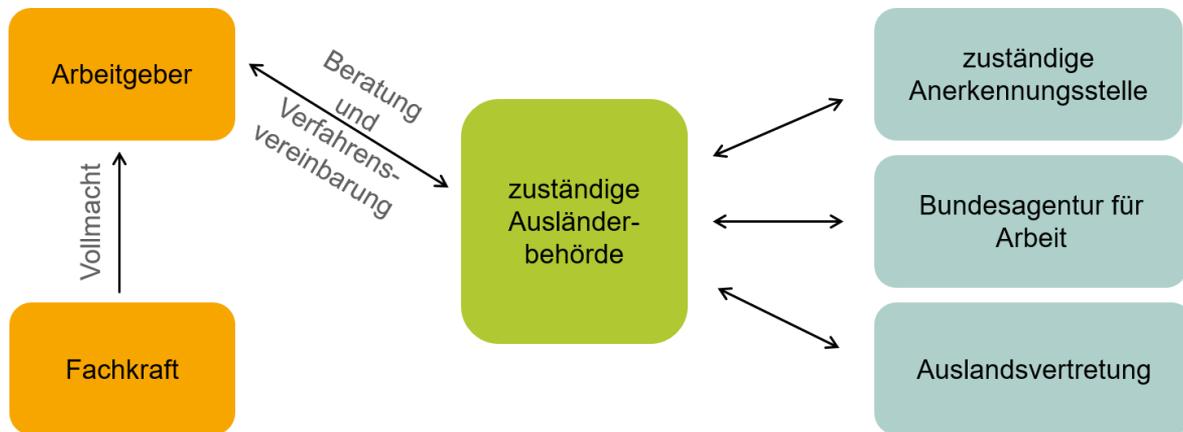


Abbildung 3: Beschleunigtes Fachkräfteverfahren nach § 81a AufenthG  
(Quelle: eigene Darstellung)

Unternehmen können mit einer Vollmacht der ausländischen Fachkraft auf Grundlage des § 81a AufenthG bei der zuständigen Ausländerbehörde das beschleunigte Fachkräfteverfahren beantragen (vgl. Abbildung 3). Es greifen dann kürzere Fristen – vorausgesetzt alle notwendigen Dokumente wurden vollständig eingereicht. Die Ausländerbehörde fungiert im weiteren Prozess als zentrale Ansprechpartnerin und übernimmt für die notwendigen Schritte die Abstimmung mit weiteren beteiligten Behörden, wie der Anerkennungsstelle, der Bundesagentur für Arbeit und der Auslandsvertretung (vgl. Die Bundesregierung, 2022, 3ff.).

## 2.4 Sprachkompetenz und Spracherwerb

Deutschkenntnisse erleichtern allen Zugewanderten das Leben und Arbeiten in Deutschland. Je nach angestrebter beruflicher Tätigkeit und Art des Visums ist der Nachweis von Deutschkenntnissen auf einem bestimmten Niveau des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens für Sprachen (GER) zwingende Voraussetzung für die Erwerbsmigration (vgl. Die Bundesregierung o. J. a).

In vielen reglementierten Berufen wie in Gesundheitsberufen und in pädagogischen Berufen sind für die Teilnahme an Ausgleichsmaßnahmen oder spätestens für die Berufszulassung Sprachkenntnisse auf einem konkreten Niveau nachzuweisen. Insbesondere für ein Visum zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen müssen bereits zur Beantragung – also vor Einreise nach Deutschland – zertifizierte Sprachkenntnisse i. d. R. auf A2-Niveau nachgewiesen werden. Auch für weitere Visa, wie dem Visum für beruflich Qualifizierte zur Arbeitsplatzsuche, ist der Nachweis von Sprachkenntnissen erforderlich (vgl. ebd.).

Nach Ankunft in Deutschland sind für ausländische Fachkräfte neben allgemeinen Deutschkursen auch berufsbezogene Sprachkurse für eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration relevant. Sie werden durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) nach § 45a AufenthG gefördert (Die Bundesregierung 2019, 18f.), setzen allgemeine Sprachkenntnisse voraus und vermitteln berufsübergreifende Sprachkompetenzen aus der Arbeitswelt. Darüber hinaus gibt es berufs(bereichs)spezifische Spezialkurse für Personen im Anerkennungsverfahren (vgl. BAMF 2022).

### 3 Ausgewählte Berufsbereiche

Allgemeine Anforderungen der Anerkennungs- und Qualifizierungsprozesse, Aufenthaltsrechtlicher Rahmenbedingungen und der zu erzielenden Sprachkompetenzen unterscheiden sich nach Berufsbereich. Entsprechend beeinflussen sie damit einhergehende Chancen und Herausforderungen der Arbeitsmarktintegration von Fachkräften mit ausländischen Bildungsabschlüssen.

#### 3.1 Pflegeberufe

##### *Berufliche Anerkennung*

Pflegeberufe gehören aufgrund des hohen Bedarfs an Fachkräften zu den wichtigsten Berufen im Einwanderungsgeschehen. Im Jahr 2021 wurden nach Angaben des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) über alle Berufe hinweg 34.704 neue Anträge auf berufliche Anerkennung gemeldet (vgl. Böse/Schmitz 2022), wobei Gesundheits-, Krankenpfleger:innen und Pflegefachleute die bei weitem antragsstärkste Berufsgruppe darstellen mit 13.773 Anträgen. Auch in der IQ Anerkennungsberatung wiesen Pflegeberufe im Jahr 2021 die höchsten Fallzahlen auf mit 1.828 Fällen laut Auswertungen der NIQ Datenbank.

Pflegeberufe sind reglementiert, weshalb es einer Berufszulassung zum Führen der Berufsbezeichnung bedarf. Diese sind seit 2020 im neuen Pflegeberufegesetz (PflBG) geregelt, wobei sich die zuständigen Stellen für die Anerkennung in den jeweiligen Bundesländern befinden. Auf Basis einer Übergangsregelung ist bis 2024 die Anerkennung nach AltPflG bzw. KrPflG möglich. Im Gegensatz zur Ausbildung in Deutschland führt im Ausland meist ein Hochschulstudium zum Pflegeberuf, was mit Unterschieden im Aufgabenspektrum einhergeht. Die akademische Ausbildung ist üblicherweise mit einem größeren Verantwortungsbereich verbunden, weshalb ausländische Pflegekräfte und Hebammen in Deutschland häufig unter dem Gefühl von Statusverlust und Degradierung leiden (vgl. Heimann 2020, 188ff.; Roser et al. 2021, 6ff.). Für die Berufszulassung sind noch weitere Voraussetzungen zu erfüllen, wie ein Gesundheits- und Führungszeugnis sowie ein Sprachzertifikat über das Niveau B2.

##### *Aufenthaltsrechtliche Rahmenbedingungen*

Dies gilt für Fachkräfte aus Mitgliedstaaten der EU ebenso wie für Fachkräfte aus Drittstaaten. Innerhalb der EU und den Staaten des Europäischen Wirtschaftsraums (EWR) werden die Bildungsabschlüsse im Pflegebereich automatisch anerkannt (Anhang V der Richtlinie 2005/36/EG), wenn die Ausbildung nach einem bestimmten Stichtag begonnen wurde (zumeist nach EU-Beitritt des Mitgliedsstaats).

Bei Pflegefachkräften mit Bildungsabschlüssen aus Drittstaaten wird grundsätzlich eine individuelle Gleichwertigkeitsprüfung durchgeführt und die Erlangung der Berufszulassung innerhalb einer bestimmten Frist entscheidet über die Verlängerung des Aufenthaltstitels. Gleiches gilt für Pflegefachkräften aus EU-Staaten, deren Ausbildung vor dem jeweiligen Stichtag erworben wurde, sofern sie keine Konformitätsbescheinigung vorlegen, dass die Ausbildung den Mindeststandards gemäß der Richtlinie 36/2005/EG entspricht (Europäische Union 2023).

### *Anerkennungsqualifizierung*

Als Ergebnis einer individuellen Prüfung kann ein Bescheid über die volle Gleichwertigkeit der beruflichen Qualifikation ausgestellt oder wesentliche Unterschiede im Bescheid aufgeführt werden. Diese Unterschiede können wahlweise durch eine Eignungsprüfung oder durch einen Anpassungslehrgang ausgeglichen werden. Inhalte der Eignungsprüfung sind lediglich die als fehlend festgestellten. Ein Anpassungslehrgang kann in der Kranken- oder Altenpflege in der Regel als berufsbegleitende Qualifizierung wahrgenommen werden und darf eine Höchstdauer von drei Jahren nicht überschreiten (vgl. Roser et al. 2021, 8ff.). Aufgrund des hohen Fachkräftebedarfs in der Pflege ist es im Vergleich zu anderen Berufsgruppen verhältnismäßig leicht einen Arbeitgeber für die Anerkennungsqualifizierung zu finden. Die Bezahlung als vollwertige Pflegekraft sowie Weiterbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten werden allerdings erst nach der Berufszulassung gewährt (vgl. Heimann 2020, 188ff.).

### *Sprachkompetenz und Spracherwerb*

Die Sprache stellt insbesondere bei einer Einreise zur beruflichen Anerkennung im Rahmen des §16d Aufenthaltsgesetz eine aufenthaltsrechtlich relevante Hürde dar, wenn aufgrund der Sprachkenntnisse die Fristen für die Berufszulassung nicht eingehalten werden können (vgl. Heimann 2022). Dies ist problematisch bei den berufsbezogenen Sprachkursen und bei höheren Sprachniveaus, die in vielen reglementierten Berufen für die Berufszulassung erreicht werden müssen, da nicht genügend Sprachkurse zur Verfügung stehen, wie aus einer Situationsanalyse (vgl. Roser et al. 2021, 17ff.) und einer Fokusgruppendifkussion 2022 hervorging. Zudem müssen diese mit dem Schichtdienst in Krankenhäusern und Altenpflegeeinrichtungen kompatibel sein (vgl. Heimann 2022).

Um ausländische Pflegekräfte mit akademischer Ausbildung auf ihren Arbeitsalltag vorzubereiten, sollte bereits vor der Einreise bzw. vor der Einleitung des Anerkennungsverfahrens Erwartungsmanagement bezüglich der Arbeitsinhalte betrieben und auf Fortbildungsmöglichkeiten nach der Anerkennung hingewiesen werden.

## **3.2 Pädagogik**

### *Berufliche Anerkennung*

Auch im Bereich der pädagogischen Berufe können Zugewanderte zur Verringerung des Fachkräftemangels beitragen, insbesondere bei Lehramtsqualifikationen und Abschlüssen, die mit dem Erzieher:innenberuf vergleichbar sind. Unter den knapp 60.000 Anerkennungsverfahren, die 2021 angestoßen wurden, entfielen 2.460 auf den Referenzberuf Lehrer:in und 2.229 auf den Referenzberuf Erzieher:in. Damit liegen diese Berufe hinter Gesundheits- und Krankenpfleger:innen, Ärzt:innen sowie Ingenieur:innen an vierter und fünfter Stelle der Antragsstatistik (Statistisches Bundesamt 2022). Im Förderprogramm IQ wurde 2022 zu etwa 58.000 Berufsabschlüssen beraten. Lehrer:innen machten mit 6.166 mehr als zehn Prozent und Erzieher:innen mit 4.434 knapp acht Prozent aus. Von allen 3.937 Teilnehmenden an IQ Qualifizierungen 2022, hatten 349 (8,9 %) eine ausländische Lehramtsqualifikation sowie 157 (4 %)

einen ausländischen Abschluss vergleichbar mit einem Erzieher:innenberuf (IQ Fachstelle Beratung und Qualifizierung 2023).

Die meisten pädagogischen Berufe in Deutschland sind reglementiert, sodass die Anerkennung des ausländischen Abschlusses zwingend notwendig ist, um den Beruf auszuüben. Die rechtlichen Grundlagen für pädagogische Berufe unterliegen dem jeweiligen Landesrecht (vgl. Weizsäcker/Roser 2020; Weizsäcker 2021). Im Anerkennungsverfahren werden im Vergleich zu anderen Berufsbereichen seltener die volle Gleichwertigkeit, sondern deutlich häufiger wesentliche Unterschiede festgestellt und Ablehnungen ausgesprochen (vgl. Benzer/Roser 2022, 23ff.; Hoffmann/Roser 2019, 9ff.). Begründet ist dies darin, dass Lehramtsqualifikationen im Ausland häufig nicht in zwei, sondern nur einem Fach erworben werden. Frühpädagogische Berufe sind dagegen meist enger auf zu betreuende Altersgruppen zugeschnitten als das deutsche Berufsbild des/der Erzieher:in (vgl. Benzer/Roser 2022, 12; Hoffmann/Roser 2019, 9).

### *Anerkennungsqualifizierung*

Der Umfang einer für die vollen Anerkennung notwendigen Ausgleichsmaßnahmen ist deshalb oft groß. Wenn Anpassungslehrgänge weder vergütet werden noch berufsbegleitend möglich sind, sind sie zudem zeit- und kostenintensiv. Durch die Zuständigkeit der Länder variieren rechtliche Grundlagen, Anerkennungsstrukturen und -möglichkeiten erheblich und nicht überall sind geeignete Qualifizierungen verfügbar (vgl. Benzer/Roser 2022, 30ff.).

### *Aufenthaltsrechtliche Rahmenbedingungen*

Teils bestehen in den Bundesländern unterschiedliche Regelungen für Abschlüsse aus der EU und aus Drittstaaten. In manchen Ländern kann das Anerkennungsverfahren für eine Tätigkeit in der Frühpädagogik durch Sonderregelungen umgangen werden. Sich über die individuellen Möglichkeiten einen Überblick zu verschaffen, ist deshalb für ausländische Fachkräfte im pädagogischen Bereich besonders herausfordernd (vgl. ebd., 13ff.).

### *Sprachkompetenz und Spracherwerb*

Eine weitere Hürde sind die Deutschkenntnisse auf B2, C1 oder C2-Niveau, welche je nach konkretem pädagogischem Beruf und Bundesland spätestens für die Berufszulassung nachzuweisen sind. An die ggf. unterschiedlichen pädagogischen und didaktischen Konzepte müssen sich ausländische Fachkräfte teilweise erst gewöhnen, um erfolgreich tätig zu sein (vgl. Benzer/Roser 2022; Hoffmann/Roser 2019).

Im pädagogischen Bereich müssen fachliche und sprachliche Qualifizierungsangebote bedarfsgerecht ausgebaut und Anerkennungsstrukturen transparenter gestaltet werden. Bundeslandübergreifende Initiativen können die beteiligten Akteure vernetzen und eine interkulturelle Öffnung in Kitas und Schulen stärken (vgl. Benzer/Roser 2022; Hoffmann/Roser 2019, 17ff.).

### 3.3 Berufe des dualen Ausbildungssystems

#### *Berufliche Anerkennung*

Unter den zehn antragsstärksten Berufsgruppen für die berufliche Anerkennung befinden sich vier duale Ausbildungsberufe in Industrie, Handel und Handwerk. Zu diesen gehören die Elektroniker:innen auf Platz vier mit 951 Anträgen, Köche und Köchinnen auf Platz sechs mit 705 Anträgen, Elektroanlagenmonteur:innen auf Platz sieben mit 696 Anträgen und die Kaufleute für Büromanagement auf Platz acht im Jahr 2021. Insgesamt war der Anteil der Anträge der nicht reglementierten Berufe mit 27 % aller Antragstellungen gegenüber 73 % in den reglementierten Berufen deutlich geringer (vgl. Böse/Schmitz 2022, 6).

Generell kann die Anerkennung für alle Fachkräfte mit ausländischem Bildungsabschluss Vorteile bringen durch die Transparenz vorhandener Kompetenzen sowie verbesserte Verdienst-, Weiterbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten. Bei Berufsbereichen der Energie, Mechatronik und Elektronik und Klima kann für bestimmte Stellen ein Nachweis über sicherheitsrelevante Kenntnisse ein Einstellungskriterium sein (vgl. Krahl/Krüdener 2022, Heimann 2020). Das duale Ausbildungssystem in Deutschland kombiniert praktisches Lernen im Betrieb mit schulischem Lernen in der Berufsschule und ist für eine Vielzahl an spezifischen Berufsbildern hochgradig standardisiert. In vielen anderen Ländern ist die Berufsausbildung entweder überwiegend schulisch oder basiert auf nicht zertifiziertem Erfahrungswissen (vgl. ebd.), was die Vergleichbarkeit erschwert.

Für IHK-Berufe ist die IHK FOSA oder die jeweiligen örtlichen Kammern in Braunschweig, Hannover und Wuppertal zuständig. Daneben können je nach Beruf die Handwerkskammer, die Landwirtschaftskammer, die Rechtsanwalts-, Notar-, Steuerberater- oder Apothekerkammer zuständig sein (Anerkennung in Deutschland 2023). Die Vielzahl spezifischer Referenzberufe im dualen Ausbildungssystem stellt sowohl Beratungs- und Anerkennungsstellen als auch ausländische Fachkräfte und Arbeitgeber vor Herausforderungen, bspw. bei den Elektroberufen (Krahl/Krüdener 2022, 4).

#### *Anerkennungsqualifizierung*

Wenn für eine volle Anerkennung eines nicht reglementierten Referenzberufs Qualifizierungserfordernisse anstehen, ist die Umsetzung oftmals individuell und komplex. Bildungsträger wie Kammern und Berufsschulen sind zwar relativ leicht für die Vermittlung von theoretischen Inhalten zu finden, die Vermittlung in Betriebe für Praxisphasen stellt jedoch eine große Herausforderung dar. Das verlängert die Dauer bis zur beruflichen Anerkennung und führt zusätzlich zu Unklarheiten über die Gesamtkosten der Qualifizierung bei der Einreise. Aufgrund des Fachkräftemangels haben Betriebe wenig Zeit für die Qualifizierung von Beschäftigten. Kleinere und mittlere Handwerksbetriebe im ländlichen Raum scheuen sich in zuwandernde Fachkräfte zu investieren, da sie fürchten diese würden sich nach erreichter Anerkennung zu größeren Städten oder Betrieben wegwerben. Unter diesen Umständen wird auch die Nutzung von überbetrieblichen Qualifizierungsverbänden vermieden, obwohl diese insbesondere für kleinere Betriebe Unterstützung bieten können (vgl. Heimann 2022).

### *Aufenthaltsrechtliche Rahmenbedingungen*

Fachkräfte in nicht reglementierten Berufen, müssen ihre Ausbildung nicht anerkennen lassen, wenn sie Staatsangehörige eines EU-Mitgliedstaats sind oder Drittstaatsangehörige, die über einen Aufenthaltstitel in Deutschland verfügen. Für neu einreisende Fachkräfte aus Drittstaaten ist allerdings bisher (außer im IT-Bereich) die berufliche Anerkennung an die Einreise und den Aufenthaltstitel im Rahmen des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes geknüpft (vgl. Bock/Heimann/Reyels 2023, 26). Für Fachkräfte aus Drittstaaten, die zum Zweck der beruflichen Anerkennung im Rahmen des §16d Aufenthaltsgesetzes eingereist sind, können gravierende aufenthaltsrechtliche Probleme auftreten, wenn die Fachkraft die Qualifizierung zur Anerkennung nicht in der durch das Visum vorgegebenen Zeit abschließen kann (vgl. Bock et al 2021). Hier ist verstärkt die frühzeitige und kontinuierliche Abstimmung mit der zuständigen Kammer und der Ausländerbehörde zu suchen bei absehbaren Verzögerungen. Versäumnis von Fristen kann zum Verlust des Aufenthaltstitels führen, wodurch alle bisherigen Bemühungen in Deutschland Fuß zu fassen, zunichte gemacht werden (vgl. Heimann 2022).

### *Sprachkompetenz und Spracherwerb*

Da es keine Vorgaben für ein zu erzielendes Sprachniveau gibt, bleiben die Kenntnisse der Fachkräfte häufig hinter den Stellenanforderungen zurück. Trotz fachlicher Qualifikation können sie Tätigkeiten wie Kundenberatungen und Verhandlungen nicht ausführen, obwohl diese einen wesentlichen Bestandteil des Berufs darstellen (ebd.).

Aufgrund der Komplexität der Konzeption und Umsetzung der individuellen Qualifizierungen bei nicht reglementierten Berufen bedarf es der gemeinsamen Qualitätsoptimierung und -sicherung mit Arbeitgeber, Bildungsträger, zuständiger Stelle und gegebenenfalls der Ausländerbehörde.

## **4 Fazit und Handlungsempfehlungen**

Basierend auf der Gegenüberstellung der Herausforderungen in Bezug auf Aufenthaltsrecht, Anerkennung und Qualifizierung sowie bzgl. Sprachkompetenzen, können folgende Handlungsempfehlungen für Bildungsträger, zuwandernde Fachkräfte und Arbeitgeber abgeleitet werden.

**Bildungsträger** können einen wichtigen Beitrag leisten, indem sie die für die Zielgruppe passenden Qualifizierungsmöglichkeiten ausbauen. Insbesondere modular aufgebaute, berufs begleitende und (wo inhaltlich möglich und sinnvoll) hybride oder digitale Formate sind insbesondere für höhere Sprachniveaus und berufsspezifische Fachbegriffe sind noch nicht ausreichend vorhanden. Für die Umsetzung entsprechender Angebote kann auf gute Praxis, die im Förderprogramm IQ entwickelt wurde, zurückgegriffen werden. Von zentraler Bedeutung dabei ist die Zusammenarbeit der Bildungsträger mit Anerkennungsstellen, Betrieben, Berufsschulen, etc. Coaching-Elemente sowie die Verknüpfung von fachlichen und sprachlichen Inhalten haben sich zur Unterstützung ausländischer Fachkräfte besonders bewährt.

Für **zuwandernde Fachkräfte** ist es ratsam, die bestehenden Informations- und Beratungsangebote in Anspruch zu nehmen, um die erforderlichen Prozesse möglichst gut zu verzahnen und aufeinander abzustimmen sowie voraussichtliche Wartezeiten sinnvoll nutzen zu können – beispielsweise zum Spracherwerb. Hierfür sind insbesondere auch Goethe-Institute ansprechbar. Neben den im Beitrag skizzierten Strukturen leisten hierbei auch Social-Media-Gruppen und Migrant:innenorganisationen einen wichtigen Beitrag. Dies unterstützt gezielt die Migrationsberatung 4.0 des Minor Projektkontors für Bildung und Forschung. Durch eine entsprechende Vernetzung ist ein direkter Informations- und Erfahrungsaustausch zu relevanten Themen niedrigschwellig möglich. Eine Zusammenarbeit mit Recruiting-Agenturen kann für ausländische Fachkräfte vorteilhaft sein. Allerdings sollten sie sich informieren, ob die jeweilige Agentur die Richtlinien der Internationalen Organisation für Migration (vgl. IOM 2022) zu fairer Migration einhält.

Auch **Arbeitgeber** können auf Informations- und Unterstützungsstrukturen zurückgreifen, wenn sie ausländische Fachkräfte für ihr Unternehmen gewinnen wollen. Betrieben, die bereit sind ausländische Fachkräfte bei der Anerkennungsqualifizierung zu unterstützen, um diese an das Unternehmen zu binden, bietet das Projekt UBA-connect eine Matching Plattform. Müssen ausländische Fachkräfte für weitere Qualifizierungen außerhalb des Unternehmens ihre Erwerbstätigkeit einschränken, können Arbeitgeber für eine entsprechende Freistellung ggf. Möglichkeiten des finanziellen Ausgleichs wie beispielsweise über das Qualifizierungschangengesetz nutzen. Bei der Einreise über das Fachkräfteeinwanderungsgesetz, sollte eine vorausschauende und kontinuierliche Abstimmung mit den für Einwanderungs- und Anerkennungsprozesse zuständigen Behörden verfolgt werden, insbesondere für die Veranlassung eines beschleunigten Fachkräfteverfahrens. Um von den verkürzten Fristen zu profitieren, müssen die erforderlichen Unterlagen vollständig eingereicht werden, weshalb einschlägige Informationsplattformen Hinweise bieten, welche Dokumente notwendig sind. Wenn mit Recruiting-Agenturen zusammengearbeitet wird, sollten Angebote verglichen werden. Eine qualitativ hochwertige Begleitung ist mit entsprechenden Kosten verbunden, die sich ggf. erst mittelfristig durch eine nachhaltige Fachkraftgewinnung amortisieren (vgl. Bock/Heimann/Reyels 2023; Heimann 2020). Angebote wie Mentoring-Programme oder die Unterstützung weiterer Familienmitglieder bei ihrer sozialen und beruflichen Integration können ausländischen Fachkräften die Integration im Betrieb und in Deutschland erheblich erleichtern.

## Literatur

Adacker, M./Benzer, U./Döring, O. (2016): Kosten und Finanzierungsmöglichkeiten der Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse. Investition in eine gute Zukunft. In: Weiterbildung, 3/2016, 34-37.

Angenendt, S./Knapp, N./Kipp, D. (2023): Deutschland sucht Arbeitskräfte. SWP-Studie 1. Berlin.

Anger, C./Betz, J./Kohlisch, E./Plünnecke, A. (2022): MINT-Herbstreport 2022. MINT sichert Zukunft, Gutachten für BDA, Gesamtmetall und MINT Zukunft schaffen, Köln. Online:

<https://www.iwkoeln.de/studien/christina-anger-julia-betz-enno-kohlisch-axel-pluennecke-mint-sichert-zukunft.html> (14.07.2023).

Benzer, U. (2013): Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen – Erfahrungen nach eineinhalb Jahren Anerkennungsgesetz. In: Recht der Jugend und des Bildungswesens, 3/2013, 317-329.

Benzer, U./Roser, L. (2022): Berufliche Anerkennung frühpädagogischer Fachkräfte mit einer im Ausland erworbenen Berufsqualifikation – Situationsanalyse aus Sicht des Förderprogramms IQ. Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb), IQ Fachstelle Beratung und Qualifizierung.

Benzer, U./Roser, L. (2020): Arbeitshilfe: Besonderheiten der beruflichen Anerkennung von EU-Zuwandernden. Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb), IQ Fachstelle Beratung und Qualifizierung. Online:

[https://www.f-bb.de/fileadmin/PDFs-Publikationen/2009\\_FSBQ\\_Arbeitshilfe\\_Anerkennung\\_EU-Zuwandernde.pdf](https://www.f-bb.de/fileadmin/PDFs-Publikationen/2009_FSBQ_Arbeitshilfe_Anerkennung_EU-Zuwandernde.pdf) (14.07.2023).

Bock-Famulla, K./Girndt, A./Vetter, T./Kriechel, B. (2022): Fachkräfte-Radar für KiTa und Grundschule 2022. Gütersloh.

Bock, K./Bohn, L./Komitowski, D./Remy, J./Willems, E. (2021): Leitfaden für die Beratung zu § 16d Aufenthaltsgesetz. Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb), IQ Fachstelle Beratung und Qualifizierung. IQ Fachstelle Einwanderung. Minor Projektkontor für Bildung und Forschung gGmbH. Online:

[https://www.netzwerk-iq.de/fileadmin/Redaktion/Downloads/Fachstelle\\_Beratung\\_und\\_Qualifizierung/IQ\\_Leitfaden\\_für\\_die\\_Beratung\\_zu\\_16d\\_Aufenthaltsgesetz.pdf](https://www.netzwerk-iq.de/fileadmin/Redaktion/Downloads/Fachstelle_Beratung_und_Qualifizierung/IQ_Leitfaden_für_die_Beratung_zu_16d_Aufenthaltsgesetz.pdf) (14.07.2023).

Bock, K./Heimann, C./Reyels, W. (2023): Fachkräftesicherung durch Einwanderung – ein System im Umbau. In: Berufsbildung, Bb-Thema: Fachkräftemangel, Heft 198.

Böse, C./Schmitz, N. (2022): Auswertung der amtlichen Statistik zum Anerkennungsgesetz des Bundes für 2020: Ergebnisse des BIBB-Anerkennungsmonitorings. Bundesinstitut für Berufsbildung. Online: <https://lit.bibb.de/vufind/Record/DS-779225/Description> (14.07.2023).

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) (2022): Deutsch für den Beruf. Online: <https://www.bamf.de/DE/Themen/Integration/ZugewanderteTeilnehmende/DeutschBeruf/deutsch-beruf.html> (28.06.2023).

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (o. J. a): Einwanderung von Fachkräften. Online: <https://www.erkennung-in-deutschland.de/html/de/pro/fachkraefteeinwanderungsgesetz.php> (11.11.2023).

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (o. J. a): Finanzielle Förderung. Online: <https://www.erkennung-in-deutschland.de/html/de/pro/finanzielle-foerderung.php> (29.06.2023).

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (o. J. b): Über uns. Online: <https://www.erkennung-in-deutschland.de/html/de/service/ueber-uns.php> (28.06.2023).

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (o. J. c): Zentrale Servicestelle Berufsanerkennung. Online: <https://www.anerkennung-in-deutschland.de/html/de/pro/zsba.php> (28.06.2023).

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (o. J. d): Zeugnisbewertung. Online: <https://www.anerkennung-in-deutschland.de/html/de/pro/zeugnisbewertung.php> (29.06.2023).

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (o. J.): IQ Integration durch Qualifizierung. Online: <https://www.esf.de/portal/DE/ESF-Plus-2021-2027/Foerderprogramme/bmas/iq.html> (28.06.2023).

Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz (BMWi) (2023): Hintergrund und Ziele. Online: <https://www.bq-portal.de/%C3%9Cber-das-Portal/Hintergrund-und-Ziele> (28.06.2023).

Deutsche Auslandshandelskammern (AHK) (2023): Berufsanerkennung – ProRecognition. Online: <https://www.ahk.de/wir-foerdern/berufsanerkennung/> (28.06.2023).

Die Bundesregierung (2022): Fragen und Antworten zum beschleunigten Fachkräfteverfahren. Online: [https://www.make-it-in-germany.com/fileadmin/1\\_Rebrush\\_2022/b\\_Arbeitgeber/PDF-Dateien/BMWK\\_Beschleunigtes\\_Fachkraefteverfahren\\_3-2022-DE-bf-final\\_web\\_bf.pdf#:~:text=1.-,Was%20ist%20das%20beschleunigte%20Fachkr%C3%A4fteverfahren%3F,verk%C3%BCrzen%20\(siehe%20Frage%207\)](https://www.make-it-in-germany.com/fileadmin/1_Rebrush_2022/b_Arbeitgeber/PDF-Dateien/BMWK_Beschleunigtes_Fachkraefteverfahren_3-2022-DE-bf-final_web_bf.pdf#:~:text=1.-,Was%20ist%20das%20beschleunigte%20Fachkr%C3%A4fteverfahren%3F,verk%C3%BCrzen%20(siehe%20Frage%207)) (13.07.2023).

Die Bundesregierung (o. J. a): Brauche ich Deutschkenntnisse? Online: <https://www.make-it-in-germany.com/de/leben-in-deutschland/deutsch-lernen/deutschkenntnisse> (28.06.2023).

Die Bundesregierung (o. J. b): Make it in Germany. Online: <https://www.make-it-in-germany.com/de/ueber-uns/make-it-in-germany> (28.06.2023).

Europäische Union (2023): Anerkennung von Qualifikationen. Online: [https://europa.eu/youreurope/business/human-resources/equal-treatment-qualifications/recognition-qualifications/index\\_de.htm#:~:text=In%20bestimmten%20Bereichen%20\(z.,und%20Tierärzten%20werden%20automatisch%20anerkannt](https://europa.eu/youreurope/business/human-resources/equal-treatment-qualifications/recognition-qualifications/index_de.htm#:~:text=In%20bestimmten%20Bereichen%20(z.,und%20Tierärzten%20werden%20automatisch%20anerkannt) (14.07.2023).

Fohrbeck, D. (2012): Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen – das neue Anerkennungsgesetz des Bundes. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 5/2012, 6-10.

Graf, J. (2021): Monitoring zur Bildungs- und Erwerbsmigration: Erteilung von Aufenthaltstiteln an Drittstaatsangehörige. Jahresbericht 2021. Berichtsreihen zu Migration und Integration – Reihe 1. Nürnberg.

Fuchs, J./Söhnlein, D./Weber, B. (2021): Demografische Entwicklung lässt das Arbeitskräfteangebot stark schrumpfen. IAB-Kurzbericht 25/2021. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Online: <https://doku.iab.de/kurzber/2021/kb2021-25.pdf> (28.06.2023).

Geis-Thöne, W. (2022): Lehrkräftebedarf und -angebot: bis 2035 steigende Engpässe zu erwarten – Szenariorechnungen zum INSM-Bildungsmonitor. Köln.

Handelsblatt (2023): Gutachten – Warum Deutschlands Gesundheitswesen nicht mehr ohne Zuwanderer auskommt. Online: <https://www.handelsblatt.com/politik/deutschland/gutachten-warum-deutschlands-gesundheitswesen-nicht-mehr-ohne-zuwanderer-auskommt/28318830.html> (14.07.2023).

Heimann, C. (2020): Curse and blessing of intra-EU labour mobility – Free labour movement in Spain, Germany and the UK. Book series: Studien zur Migrations- und Integrationspolitik.

Heimann, C. (2022): Fachbeitrag: Gesucht und gefunden? Qualifizierungen für neu einreisende Fachkräfte. Newsletter der IQ Fachstelle Beratung und Qualifizierung 2022-3.

Hoffmann, J./Roser, L. (2019): Möglichkeiten für Lehrerinnen und Lehrer mit einer im Ausland erworbenen Berufsqualifikation. Situationsanalyse aus Sicht des Förderprogramms IQ 2015-2018. Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb), IQ Fachstelle Beratung und Qualifizierung

International Organization for Migration (IOM) (2022): Fair and ethical recruitment due diligence toolkit. Online: <https://www.iom.int/fair-and-ethical-recruitment-due-diligence-toolkit> (14.07.2023).

IWD (2022): MINT-Frühjahrsreport – Hunderttausende Fachkräfte fehlen. Online: <https://www.iwd.de/artikel/hunderttausende-fachkraefte-fehlen-547876/> (14.07.2023).

IQ Fachstelle Beratung und Qualifizierung (2023): [unveröffentlichte Rohdaten zu Beratung und Qualifizierung 2022 im Förderprogramm IQ] NIQ Datenbank.

Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW) (2023): KfW-IFO-Fachkräftebarometer - Fachkräftemangel sinkt im Frühjahr 2023, bleibt aber auf hohem Niveau. Online: <https://www.datev-magazin.de/nachrichten-steuern-recht/wirtschaft/fachkraeftemangel-sinkt-im-fruehjahr-2023-bleibt-aber-auf-hohem-niveau-103782> (14.07.2023).

Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA) (2023): Überblick Fachkräftemangel. Online: <https://www.kofa.de/daten-und-fakten/ueberblick-fachkraeftemangel/> (27.03.2023).

Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA) (2021): Fachkräfteengpässe in Unternehmen – Fachkräftemangel und Nachwuchsqualifizierung im Handwerk. Online: [https://www.kofa.de/media/Publikationen/Studien/Handwerk\\_01\\_2021.pdf](https://www.kofa.de/media/Publikationen/Studien/Handwerk_01_2021.pdf) (14.07.2023).

Krahl, D./Krüdener, T. (2022): Arbeitshilfe: Besonderheiten der beruflichen Anerkennung von Elektroniker\*innen. Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb), IQ Fachstelle Beratung und Qualifizierung. Online: [https://www.netzwerk-iq.de/fileadmin/Redaktion/Downloads/Fachstelle\\_Beratung\\_und\\_Qualifizierung/FSBQ\\_Arbeitshilfe\\_Elektronikerinnen.pdf](https://www.netzwerk-iq.de/fileadmin/Redaktion/Downloads/Fachstelle_Beratung_und_Qualifizierung/FSBQ_Arbeitshilfe_Elektronikerinnen.pdf) (14.07.2023).

Kultusministerkonferenz – Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen (KMK-ZAB) (2023): Willkommen in der Datenbank anabin. Online: <https://anabin.kmk.org/anabin.html> (20.06.2023).

Neue deutsche Medienmacher\*innen (NdM) (o. J.): Zentrale digitale Anlaufstelle – Handbook Germany: Together. Online:

<https://neuemedienmacher.de/handbook-germany-1/> (28.06.2023).

PWC (2022): Fachkräftemangel im deutschen Gesundheitswesen 2022. PwC-Studie: Deutschland steuert auf einen Personalnotstand zu, der die Gesundheitsversorgung in Deutschland gefährdet. Online: <https://www.pwc.de/de/gesundheitswesen-und-pharma/fachkraeftemangel-im-deutschen-gesundheitswesen-2022.html> (14.07.2023).

Robert Bosch Stiftung (2023): Das Deutsche Schulbarometer: Aktuelle Herausforderungen aus Sicht von Schulleitungen. Ergebnisse einer Befragung von Schulleitungen allgemein- und berufsbildender Schulen. Online: <https://www.bosch-stiftung.de/de/deutschlands-schulen-leiden-unter-fachkraeftemangel> (22.06.2023).

Roser, L./Kehl, L./Dietrich, A./Willems, E./Reyels, W. (2021): Berufliche Anerkennung von Pflegefachkräften mit einer im Ausland erworbenen Berufsqualifikation -Situationsanalyse aus Sicht des Förderprogramms IQ. Online: [https://www.netzwerk-iq.de/fileadmin/Redaktion/Downloads/Fachstelle\\_Beratung\\_und\\_Qualifizierung/FSBQ\\_Situationsanalyse\\_Pflege.pdf](https://www.netzwerk-iq.de/fileadmin/Redaktion/Downloads/Fachstelle_Beratung_und_Qualifizierung/FSBQ_Situationsanalyse_Pflege.pdf) (14.07.2023).

Sachverständigenrat für Migration und Integration (SVR) (2023): Jahresgutachten 2022. Online: <https://www.svr-migration.de/publikationen/jahresgutachten/jahresgutachten-2022/> (14.07.2023).

Schultz, S. U. (2022): Fachkräftemigrationsmonitor 2022 - Fachkräfteengpässe von Unternehmen in Deutschland, Trends und Potenziale zum Zuzug ausländischer Fachkräfte. Online: [https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/Projekte/Migration\\_fair\\_gestalten/Fachkraeftemigrationsmonitor\\_2022.pdf](https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/Projekte/Migration_fair_gestalten/Fachkraeftemigrationsmonitor_2022.pdf) (14.07.2023).

Statistisches Bundesamt (2022): Berufliche Bildung – Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen nach Berufen (Top 20). <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Berufliche-Bildung/Tabellen/liste-bqfg-rangliste-berufe.html> (22.06.2023).

Weizsäcker, E. (2021): Landesrechtliche Regelungen zur Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen von Kindheitspädagog\*innen und Erzieher\*innen – Informationsgrundlage für Beratungsfachkräfte. Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb), IQ Fachstelle Beratung und Qualifizierung

Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte (Wiff) (2023): Fachkräftebarometer frühe Bildung. Zahl des Monats. Online: <https://www.fachkraeftebarometer.de/zahl-des-monats> (14.07.2023).

Weizsäcker, E./Roser, L. (2020): Darstellung landesrechtlicher Regelungen zur Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen von Lehrerinnen und Lehrern. 2., aktual. Aufl. Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb), IQ Fachstelle Beratung und Qualifizierung.

## Zitieren dieses Beitrags

---

Heimann, C./Benzer, U. (2024): Anerkennung und Qualifizierung Zugewanderter zur Fachkräftesicherung. In: bwp@ Spezial HT2023: Hochschultage Berufliche Bildung 2023, hrsg. v. Gerholz, K.-H./Annen, S./Braches-Chyrek, R./Hufnagl, J./Wagner, A., 1-21. Online: [https://www.bwpat.de/ht2023/heimann\\_benzer\\_ht2023.pdf](https://www.bwpat.de/ht2023/heimann_benzer_ht2023.pdf) (22.01.2024).

## Zitieren nach APA-Stil (7. Auflage, deutsche Version)

Heimann, C. & Benzer, U. (2024). Anerkennung und Qualifizierung Zugewanderter zur Fachkräftesicherung. K.-H. Gerholz, S. Annen, R. Braches-Chyrek, J. Hufnagl & A. Wagner (Hrsg.), *bwp@ Spezial HT2023: Hochschultage Berufliche Bildung 2023*, 1–21. [https://www.bwpat.de/ht2023/heimann\\_benzer\\_ht2023.pdf](https://www.bwpat.de/ht2023/heimann_benzer_ht2023.pdf)

## Die Autorinnen

---



### **Dr. CHRISTIANE HEIMANN**

Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb)/IQ Fachstelle  
Anerkennung und Qualifizierung (FSAQ)

Rollnerstraße 14, 90407 Nürnberg

[christiane.heimann@f-bb.de](mailto:christiane.heimann@f-bb.de)

<https://www.f-bb.de/kompetenzen/kompetenzfelder/migration-und-arbeitsmarkt/>



### **ULRIKE BENZER**

Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb)/IQ Fachstelle  
Anerkennung und Qualifizierung (FSAQ)

Rollnerstraße 14, 90407 Nürnberg

[ulrike.benzer@f-bb.de](mailto:ulrike.benzer@f-bb.de)

<https://www.f-bb.de/kompetenzen/kompetenzfelder/migration-und-arbeitsmarkt/>