

Leininger, Gesina et al.

Research Report

Annerkennung ausländischer Berufsabschlüsse aus Unternehmenssicht: Status quo, Chancen und Herausforderungen sowie Handlungsbedarf

IW-Report, No. 9/2025

Provided in Cooperation with:

German Economic Institute (IW), Cologne

Suggested Citation: Leininger, Gesina et al. (2025) : Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse aus Unternehmenssicht: Status quo, Chancen und Herausforderungen sowie Handlungsbedarf, IW-Report, No. 9/2025, Institut der deutschen Wirtschaft (IW), Köln

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/313015>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse aus Unternehmenssicht

Status quo, Chancen und Herausforderungen sowie Handlungsbedarf

Gesina Leininger / Sarah Pierenkemper / Dirk Werner / Luena Zifle/ Franziska Arndt
/ Gero Kunath

Auftraggeber:

Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz

Köln, 03.03.2025

IW-Report 9/2025

Wirtschaftliche Untersuchungen,
Berichte und Sachverhalte

**Herausgeber**

Institut der deutschen Wirtschaft Köln e. V.

Postfach 10 19 42

50459 Köln

Das Institut der deutschen Wirtschaft (IW) ist ein privates Wirtschaftsforschungsinstitut, das sich für eine freiheitliche Wirtschafts- und Gesellschaftsordnung einsetzt. Unsere Aufgabe ist es, das Verständnis wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Zusammenhänge zu verbessern.

Das IW in den sozialen Medien

x.com

[@iw_koeln](#)

LinkedIn

[@Institut der deutschen Wirtschaft](#)

Instagram

[@IW_Koeln](#)

Ansprechpartner**Gesina Leininger**

Economist für Internationale Berufsbildungs-
forschung

leininger@iwkoeln.de

0221 – 4981-325

Sarah Pierenkemper

Senior Economist für Fachkräftesicherung

pierenkemper@iwkoeln.de

0221 – 4981-884

Dirk Werner

Leiter Themencluster Berufliche Qualifizierung
und Fachkräfte

werner@iwkoeln.de

0221 – 4981-712

Luena Zifle

Economist für Internationale Berufsbildungs-
forschung

zifle@iwkoeln.de

0221 – 4981-275

Alle Studien finden Sie unter

www.iwkoeln.de

In dieser Publikation wird aus Gründen der besseren Lesbarkeit regelmäßig das grammatische Geschlecht (Genus) verwendet. Damit sind hier ausdrücklich alle Geschlechteridentitäten gemeint.

Stand:

Februar 2025

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung	4
1 Einleitung	6
2 Methodik.....	8
3 Erfahrungen und Perspektiven der beruflichen Anerkennung aus Sicht der Unternehmen	9
3.1 Erfahrungen mit der Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse.....	9
3.2 Motive von Unternehmen für die Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen	13
3.3 Unterstützungsangebote für Mitarbeiter im Anerkennungsprozess	15
3.4 Relevante und hilfreiche Informationen und Maßnahmen zu ausländischen Berufsabschlüssen und deren Anerkennung.....	17
3.5 Chancen und Verbesserung der Attraktivität der beruflichen Anerkennung	19
3.6 Maßnahmen zur Attraktivitätssteigerung	21
3.7 Einschätzung zum novellierten Fachkräfteeinwanderungsgesetz	24
4 Handlungsempfehlungen	27
5 Fazit	31
6 Abstract.....	34
Abbildungsverzeichnis.....	36
Literaturverzeichnis	37

JEL-Klassifikation

I21 – Analyse des Bildungswesens

J08 – Arbeitsmarktpolitik

J88 – Arbeitsrichtlinien: national und international

Zusammenfassung

Der Bericht beleuchtet die Bedeutung der Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen für die Fachkräftesicherung aus Sicht von Unternehmen in Deutschland. Die Anerkennung fördert die nachhaltige und qualifikationsgerechte Integration von Fachkräften in den Arbeitsmarkt, verbessert deren Beschäftigungschancen und eröffnet Unternehmen den Zugang zu einem erweiterten Talentpool an beruflich Qualifizierten. Bislang liegen kaum Erkenntnisse darüber vor, wie Unternehmen die berufliche Anerkennung wahrnehmen, wie gut sie sich darüber informiert fühlen und welcher Handlungsbedarf aus ihrer Perspektive besteht, um Anerkennungsverfahren und Unterstützungsangebote noch weiter zu verbessern. Um diese Erkenntnislücke zu schließen, wurden Personalverantwortliche aus insgesamt 815 Unternehmen im Rahmen des repräsentativen IW-Personalpanels im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Klimaschutz (BMWK) befragt.

Die vorliegende Untersuchung zeigt, dass mit 17,2 Prozent bislang erst ein geringer Teil der Unternehmen praktische Erfahrungen mit der Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse gemacht hat. Zugleich wird das Thema von vielen Unternehmen als relevant eingestuft, auch wenn ihnen noch konkrete Berührungspunkte fehlen. Von den Unternehmen, die bereits Erfahrungen mit der beruflichen Anerkennung gemacht haben, berichtet gut die Hälfte (51,6 Prozent) von eher negativen Erfahrungen, während 39,3 Prozent positive Erfahrungen gemacht haben. Die restlichen 9,1 Prozent der Unternehmen können ihre Erfahrungen in diesem Bereich nicht klar einordnen. Die negativen Erfahrungen sind meist mit der (geplanten) Zuwanderung aus dem Ausland verknüpft und können daher auch durch andere Faktoren beeinflusst sein, wie lange Wartezeiten bei der Visavergabe oder eine fehlende staatlich anerkannte Berufsqualifikation, die eine Einreise verhindert hat. Von positiven Erfahrungen berichten die Unternehmen überwiegend, wenn es um die Anerkennung der beruflichen Qualifikationen ihrer bereits eingestellter Mitarbeiter geht.

Damit hängen auch die Hauptgründe für die Anerkennung zusammen: Im Vordergrund stehen Wertschätzung der Mitarbeiter (72,3 Prozent) und die langfristige Bindung von Fachkräften an das Unternehmen (71,8 Prozent). Weitere Gründe für die Nutzung der Anerkennung sind die Beschäftigung in einem reglementierten Beruf, wofür die anerkannte Gleichwertigkeit die Voraussetzung ist, die Einreise von internationalen Fachkräften, die Einschätzung von vorhandenen Qualifikationen von (potenziellen) Mitarbeitern und die Anerkennung als Voraussetzung für die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen, wie etwa einer Aufstiegsfortbildung.

Die große Mehrzahl von gut 80 Prozent der befragten Unternehmen gibt an, dass die berufliche Anerkennung in ihrer Belegschaft bisher keine Rolle gespielt hat. Der häufigste Grund hierfür ist der fehlende Kontakt zu Bewerbern mit solchen Abschlüssen oder dass keine entsprechend im Ausland qualifizierten Mitarbeiter beschäftigt werden. Große Herausforderungen stellen für Unternehmen bürokratische Hürden durch rechtliche Regelungen dar, etwa bei der Visavergabe oder beim Aufenthaltsrecht und langen Verfahrenszeiten bei der beruflichen Anerkennung. Viele kleine und mittlere Unternehmen (KMU) sind hier besonders betroffen, da sie oft nicht über die notwendigen Kapazitäten verfügen, um den komplexen Anerkennungsprozess zu bewältigen. Auch Unsicherheiten in Bezug auf rechtliche Anforderungen und Verfahrensabläufe behindern die Nutzung der Anerkennung.

Die Berufskammern (62,8 Prozent) und die Agentur für Arbeit (51,7 Prozent) sind die Hauptquellen, auf die Unternehmen zur Informationsbeschaffung zurückgreifen. Es zeigt sich jedoch, dass es aus Sicht der Unternehmen an klar strukturierten und leicht zugänglichen Informations- und Beratungsangeboten fehlt. So

wünschen sich 65,9 Prozent der Unternehmen verbesserte Beratungsangebote mit konkreten Ansprechpartnern. Darüber hinaus erachten 63,8 Prozent der Unternehmen den Zugang zu besser aufbereiteten und leichter zugänglichen Informationen zur Berufsanerkennung als hilfreich. Weitere wichtige Informationsquellen für Unternehmen sind der informelle Austausch mit anderen Unternehmen, soziale Medien oder digitale Informationsplattformen, die eine wertvolle Unterstützung mit Informationen rund um das Thema anbieten.

Unternehmen haben jedoch klare Vorstellungen, welche Maßnahmen sie bei der Überwindung von Hürden im Anerkennungsprozess unterstützen können. Ein zentraler Wunsch der Unternehmen ist ein schnellerer und transparenter Anerkennungsprozess. Digitale Lösungen, wie der Einsatz von Künstlicher Intelligenz (KI) zur Dokumentenprüfung oder eine bessere Nachverfolgung des Verfahrens, könnten den Prozess aus Sicht der Unternehmen erheblich beschleunigen und erleichtern. Zudem könnten finanzielle Unterstützungsmaßnahmen und die Verbreitung von Best-Practice-Beispielen die Bereitschaft der Unternehmen erhöhen, sich intensiver mit der Anerkennung ausländischer Abschlüsse auseinanderzusetzen.

Im Rahmen der Novellierung des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes, das ab dem 18. November 2023 sukzessive in drei Stufen bis Anfang Juni 2024 in Kraft trat, wurden neue Zugangswege für die Gewinnung von Fachkräften aus dem Ausland geschaffen. Zwar liegen dazu bislang noch nicht viele Praxiserfahrungen vor, doch bewerten die Unternehmen die neuen Zugangswege grundsätzlich sehr positiv: Die Einführung der Anerkennungspartnerschaft, die es Fachkräften ermöglicht, bereits während des Anerkennungsverfahrens im Unternehmen zu arbeiten, wird von 74,8 Prozent der Unternehmen positiv bewertet. Immerhin jedes fünfte Unternehmen äußert sich unsicher dazu, da viele Unternehmen bislang keine Erfahrung mit der Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse haben. 61,4 Prozent der Unternehmen begrüßen die neue Möglichkeit, dass Personen mit anerkanntem Berufsabschluss auch in anderen qualifizierten Berufen arbeiten können. Die Einreise für eine Qualifikationsanalyse und die Chancenkarte, die Fachkräften die Suche nach einem Arbeitsplatz in Deutschland ermöglichen, werden von über der Hälfte der Unternehmen positiv aufgenommen. Eine weitere, von 47,7 Prozent der Unternehmen positiv bewertete Änderung ist, dass bei ausreichendem Gehalt und Berufserfahrung die Anerkennung ausländischer Qualifikationen vor der Einreise nicht mehr zwingend erforderlich ist.

1 Einleitung

In Deutschland bestehen seit Jahren erhebliche Fachkräftengpässe in vielen Berufen und Branchen. Trotz aktuell schwächelnder Konjunktur fehlten im September 2024 nahezu 450.000 qualifizierte Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt. Knapp vier von zehn (37,6 Prozent) aller offenen Stellen konnten rein rechnerisch nicht mit vorhandenen Fachkräften besetzt werden (Tiedemann/Kunath, 2024). Das verfügbare Potenzial an Beschäftigten mit in Deutschland erworbenen Berufs- und Hochschulabschlüssen ist derzeit weitgehend ausgeschöpft. Perspektivisch wird sich der Fachkräftemangel durch den demografischen Wandel weiter verschärfen. Denn die nachrückenden Generationen können die entstehende Lücke, die durch das Ausscheiden der Baby-Boomer-Generation aus dem Arbeitsmarkt entsteht, nicht schließen. So wird in den nächsten zehn Jahren voraussichtlich knapp jeder vierte Beschäftigte altersbedingt aus dem Arbeitsmarkt ausscheiden, das entspricht rund 6,7 Millionen Menschen (Arndt et al., 2024).

Fachkräfte aus dem Ausland sowie die in den letzten Jahren zugewanderten Menschen bieten die Chance, diese Lücke zumindest teilweise zu schließen. Zuletzt machten sie deutschlandweit 86 Prozent des gesamten Beschäftigungswachstums in Deutschland aus. Der Arbeitskräftemigration kommt damit neben der Erschließung der noch vorhandenen Fachkräftepotenziale im Inland eine zentrale Rolle für die Fachkräftesicherung zu (Semsarha et al., 2024).

Die Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen spielt dabei eine wichtige Rolle bei der Zuwanderung internationaler Fachkräfte. Seit der Novellierung des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes im Jahr 2023 ist die Anerkennung von Berufsqualifikationen in nicht reglementierten Berufen zwar keine zwingende Voraussetzung mehr, sofern bestimmte Bedingungen erfüllt sind (Make it in Germany, 2024a). Für reglementierte Berufe hingegen bleibt die Anerkennung einer im Ausland erworbenen Berufsqualifikation unabdingbar, da die Ausübung dieser Berufe gesetzlich an den Nachweis bestimmter Mindestqualifikationen gebunden ist.

Die Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen bringt zudem zahlreiche Vorteile sowohl für Fachkräfte als auch für Unternehmen. Insbesondere im deutschen Arbeitsmarkt, wo formale Qualifikationen und Zertifikate einen hohen Stellenwert haben (Maier, 2020), kann die Anerkennung den Zugang zum Arbeitsmarkt erheblich erleichtern. Darüber hinaus ist ein anerkannter Berufsabschluss auch in nicht reglementierten Berufen häufig Voraussetzung für die Teilnahme an Weiterbildungen oder für Fachkräfte aus Drittstaaten. Für Fachkräfte aus Drittstaaten stellte bis zur Novellierung des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes die Anerkennung eine wesentliche Voraussetzung dar, um nach Deutschland einzureisen und vor Ort eine Beschäftigung aufzunehmen. Verschiedene Studien belegen zudem, dass die Anerkennung ausländischer Abschlüsse einen positiven Einfluss auf die Integration von Fachkräften in den Arbeitsmarkt hat (vgl. Brücker et al., 2021; Ekert et al., 2017). Anerkannte Qualifikationen führen zu besseren Beschäftigungschancen und verbessern die Perspektiven für einen beruflichen Aufstieg sowie für höhere Verdienstmöglichkeiten, wobei die Anerkennung stets mit überdurchschnittlicher Motivation und Aufstiegsaspiration einhergehen dürfte.

Die vorliegende Studie untersucht die Perspektive von Unternehmen auf die Anerkennung von Berufsqualifikationen ausländischer Fachkräfte. Für eine erfolgreiche Integration qualifizierter ausländischer Arbeitskräfte in den deutschen Arbeitsmarkt ist es essenziell, zum einen Unternehmen für dieses Thema zu sensibilisieren, ihr Interesse zu wecken und sie umfassend zu informieren. Zum anderen ist es wichtig, Unternehmen konkrete Vorteile aufzuzeigen, die sich durch eine berufliche Anerkennung ergeben können. Im Fokus der

Untersuchung stehen folgende Fragen: Wie gut fühlen sich deutsche Unternehmen über das Verfahren zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen informiert? Welche Informationsquellen nutzen sie, und welche Nachweise betrachten sie als hilfreich, um ausländische Fachkräfte in ihrem Betrieb einzustellen? Die Studie bietet Einblicke in die Beweggründe und Erfahrungen der Unternehmen mit dem Anerkennungsverfahren.

Dabei zeigt die Auswertung zwar teils klare Unterschiede in der Häufigkeit der abgegebenen Antworten nach Unternehmensgröße, Berufsgruppe oder Unternehmensbereich, jedoch lassen sich diese Unterschiede nicht als statistisch signifikant belegen. Dies kann beispielsweise auf eine zu kleine Stichprobengröße der jeweiligen Untergruppen zurückzuführen sein.

Die Analyse ermöglicht zudem die Ableitung zentraler Erkenntnisse und die Formulierung von Handlungsempfehlungen, wie die Bedürfnisse und Herausforderungen von Unternehmen noch besser adressiert werden können. Das Institut der deutschen Wirtschaft wurde für die vorliegende Studie vom Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz beauftragt.

2 Methodik

Grundlage der Analyse bildet die Sommerwelle des repräsentativen IW-Personalpanels 2024. Zielgruppe des Panels sind Unternehmen aller Branchen mit mindestens einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten. Die Befragung wurde zwischen dem 11. Juni 2024 und dem 31. August 2024 als Online-Befragung durchgeführt. Insgesamt nahmen 815 Unternehmen teil, die zu verschiedenen personalpolitischen Themen befragt wurden, darunter auch speziell zum Thema „Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen“. Die Fragen wurden von Personalverantwortlichen der Unternehmen aus den Bereichen HR-Management, Personalleitung oder Geschäftsführung beantwortet.

Die Ergebnisse basieren auf einer Stichprobe, in der große Unternehmen sowie Unternehmen aus der Industrie überrepräsentiert sind. Dieses Vorgehen wurde bewusst gewählt, um eine ausreichende Fallzahl für diese Gruppen sicherzustellen. Zur Ermittlung repräsentativer Gesamtwerte wurden die Befragungsergebnisse nach Unternehmensanzahl und mithilfe von Daten des Unternehmensregisters hochgerechnet. Dabei erfolgte eine Gewichtung, die kleinere Unternehmen stärker berücksichtigt, sowie eine Differenzierung nach vier Branchen (Metall- und Elektroindustrie, sonstige Industrie und Bau, unternehmensnahe Dienstleistungen, gesellschaftsnahe Dienstleistungen) sowie drei Betriebsgrößenklassen (1 bis 49 Mitarbeiter, 50 bis 249 Mitarbeiter, ab 250 Mitarbeiter).

3 Erfahrungen und Perspektiven der beruflichen Anerkennung aus Sicht der Unternehmen

3.1 Erfahrungen mit der Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse

Im Rahmen des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes, das im März 2020 in Kraft trat, stellt die Anerkennung der Berufsqualifikation zunächst eine grundlegende Voraussetzung für die Beschäftigung von Fachkräften aus dem Ausland dar. Mit der Novellierung des Gesetzes im Jahr 2023 wurde diese Regelung jedoch flexibilisiert: Für nicht reglementierte Berufe ist eine Anerkennung nicht mehr zwingend erforderlich, sofern bestimmte Kriterien erfüllt sind. So können Fachkräfte in nicht reglementierten Berufen auch ohne Anerkennungsverfahren in Deutschland beschäftigt werden, wenn sie eine einschlägige Berufserfahrung nachweisen können und ein bestimmtes Mindestgehalt erreichen.

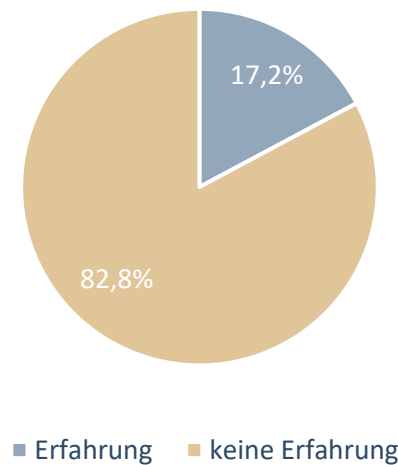
Trotz dieser Flexibilisierung bleibt die Anerkennung nach wie vor ein zentraler Faktor bei der Rekrutierung ausländischer Fachkräfte. Darüber hinaus ist sie für die Beschäftigung in reglementierten Berufen, wie etwa in den Bereichen Gesundheitswesen, Ingenieurwissenschaften oder Rechtsberufen, weiterhin verpflichtend. Für Unternehmen bietet die Anerkennung eine transparente und standardisierte Bewertung der Qualifikationen ausländischer Fachkräfte. Sie gewährleistet die Einhaltung deutscher Standards und erleichtert die berufliche Integration der Fachkräfte in den Arbeitsmarkt.

Die Vorteile einer Berufsankennung für Unternehmen sind vielfältig. Sie reichen von der Erweiterung des Talentpools über die Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit bis hin zur Förderung der Mitarbeiterbindung und -motivation. Durch die Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen können Unternehmen nicht nur qualifizierte Fachkräfte aus einem größeren geografischen Pool gewinnen, sondern auch auf die unterschiedlichen Kompetenzen und Perspektiven dieser internationalen Arbeitskräfte zurückgreifen. Dies trägt zur Innovationskraft bei und ermöglicht eine flexiblere Anpassung an den globalen Wettbewerb. Zusätzlich kann die Integration internationaler Fachkräfte das Unternehmen als diversifizierten und zukunftsorientierten Arbeitgeber positionieren (Make it in Germany, 2024b).

Erfahrungen noch begrenzt, Thema aber relevant

Den Umfrageergebnissen zufolge haben 17,2 Prozent aller Unternehmen in Deutschland Erfahrungen mit der Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen gemacht (Abbildung 3-1). Dies entspricht etwa jedem sechsten Unternehmen. Von diesen berichten 62,9 Prozent über Erfahrungen mit der Beschäftigung von Mitarbeitern mit ausländischen Qualifikationen, während 22,3 Prozent spezifische Erfahrungen mit der Rekrutierung von Fachkräften aus dem Ausland aufweisen. Lediglich 14,8 Prozent der Unternehmen haben sowohl in der Beschäftigung als auch in der Rekrutierung ausländischer Fachkräfte Erfahrungen gesammelt. Diese Zahlen verdeutlichen, dass die potenziellen Vorteile der Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen bislang nicht flächendeckend genutzt werden, obwohl sie einen wichtigen Beitrag zur Überwindung der Fachkräftelücke leisten können.

Abbildung 3-1: Erfahrung der Unternehmen mit der Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse



Quelle: IW-Personalpanel, Welle 36, 2024; n=797 Unternehmen, abzüglich „weiß nicht“ und „keine Angabe“

Von den Unternehmen, die bisher keine Erfahrungen mit der Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen gemacht haben, zeigt rund ein Drittel (32,0 Prozent) Interesse an diesem Thema. Dies deutet darauf hin, dass ein wachsendes Bewusstsein für die Bedeutung der Anerkennung internationaler Qualifikationen besteht. Insgesamt lässt sich feststellen, dass trotz teilweiser begrenzter praktischer Erfahrungen die Anerkennung ausländischer Qualifikationen für nahezu die Hälfte der befragten Unternehmen als relevant erachtet wird. Diese Zahlen verdeutlichen das Potenzial dieses Themenfelds, auch in Unternehmen ohne bisherige Erfahrungen, zunehmend an Bedeutung zu gewinnen.

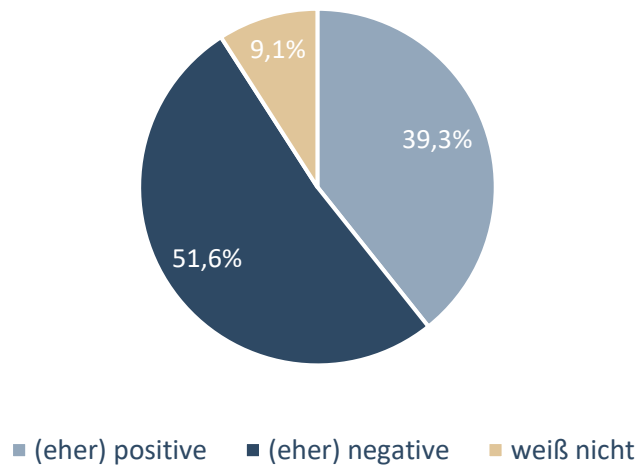
Aktuelle Studienergebnisse (Pierenkemper et al., 2023) zeigen, dass bereits jedes dritte Unternehmen Erfahrungen mit der Beschäftigung internationaler Fachkräfte hat, die gezielt zur Arbeitsaufnahme oder Ausbildung nach Deutschland gekommen sind. Dieses Ergebnis unterstreicht die steigende Bedeutung dieses Themenfelds für eine zunehmende Zahl von Unternehmen.

Gezielte Informationskampagnen und die Schaffung verbesserter struktureller Rahmenbedingungen (Kapitel 4) können dazu beitragen, das Interesse an der Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen weiter zu erhöhen und einen breiteren Kreis von Unternehmen für dieses Thema zu sensibilisieren.

Gemischte Erfahrungen mit der Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen

Die Erfahrungen von Unternehmen mit der Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen unterscheiden sich stark. Etwa die Hälfte der befragten Unternehmen (51,6 Prozent) gibt an, überwiegend negative Erfahrungen gemacht zu haben, während 39,3 Prozent von positiven Rückmeldungen berichten (Abbildung 3-2). Weitere 9,1 Prozent der Unternehmen können ihre Erfahrungen in diesem Bereich nicht eindeutig einordnen. Diese unterschiedlichen Erlebnisse spiegeln die Vielfalt der praktischen Herausforderungen und Chancen wider, die Unternehmen bei der Anerkennung ausländischer Qualifikationen begegnen.

Abbildung 3-2: Wie bewerten Unternehmen die Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse?



Quelle: IW-Personalpanel, Welle 36, 2024; n=243 (n=244 Unternehmen mit Erfahrung bei Anerkennung, minus 1 „keine Angabe“)

Große Unternehmen haben mehr Erfahrung

Die Ergebnisse zeigen Unterschiede zwischen den Unternehmensgrößen: Mittlere Unternehmen (50 bis 249 Beschäftigte) und große Unternehmen (ab 250 Beschäftigte) weisen signifikant häufiger Erfahrungen mit der Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen auf als kleine Unternehmen mit bis zu 49 Beschäftigten. Kleine Unternehmen geben im Vergleich überproportional häufig an, dass sie in diesem Themenbereich keine Relevanz sehen. Ein möglicher Erklärungsansatz ist, dass in größeren Unternehmen aufgrund der höheren Zahl an Mitarbeitern die Anerkennung ausländischer Qualifikationen häufiger eine praktische Relevanz für die Besetzung von Fachkräften hat. Diese Tatsache macht die Thematik für das Personalmanagement größerer Unternehmen relevanter und führt dazu, dass entsprechende Verfahren dort stärker durchgeführt werden.

Studien belegen, dass KMU bei der Rekrutierung internationaler Fachkräfte vor besonderen Herausforderungen stehen (Pierenkemper et al., 2023). Im Gegensatz zu großen Unternehmen, die in der Regel über umfangreichere Ressourcen, mehr Erfahrung und eine besser ausgebaute organisatorische Struktur verfügen, fällt es KMU schwerer, den Anerkennungsprozess ausländischer Berufsabschlüsse erfolgreich zu bewältigen.

Große Unternehmen profitieren häufig von ihrer internationalen Ausrichtung und ihrer Notwendigkeit, kontinuierlich gut qualifizierte Fachkräfte zu gewinnen. Zudem verfügen sie meist über etablierte Kontakte zu Anerkennungsstellen, die sie über die wiederholte Integration internationaler Fachkräfte aufgebaut haben und die den Prozess der Berufsanerkennung erleichtern. Diese strukturellen Vorteile ermöglichen es ihnen, Herausforderungen effizienter zu meistern.

Unternehmen mit Rekrutierungsproblemen machen schlechtere Erfahrungen

Ein weiterer Befund ist, dass Unternehmen, die angeben große Rekrutierungsprobleme zu haben, tendenziell schlechtere Erfahrungen mit der Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen gemacht haben. Dies könnte darauf zurückzuführen sein, dass diese Unternehmen unter höherem Druck stehen, schnell

Fachkräfte zu finden und somit längere Verfahren oder bürokratische Anforderungen stärker als Hemmnis empfinden.

Schlechte Erfahrungen bei der Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen lassen sich auf eine Vielzahl von Faktoren zurückführen. Dazu gehören komplexe bürokratische Anforderungen, langwierige Verfahrensdauern und Unwissenheit über die Anerkennungsprozesse aus der Sicht der Migranten (Brücker et al., 2021). Diese Aspekte verzögern nicht nur den Integrationsprozess, sondern stellen auch eine Belastung für Fachkräfte und Unternehmen dar. Auch fehlende Transparenz über die Anerkennungsfähigkeit ausländischer Berufsabschlüsse und die genauen Gesamtkosten des Anerkennungsverfahrens tragen zu negativen Erlebnissen bei (Best et al., 2019).

Unternehmen benötigen Unterstützung

Um diese Hindernisse zu überwinden, sind gezielte Maßnahmen notwendig. Hierzu zählen die Vereinfachung und Beschleunigung der Anerkennungsverfahren sowie eine transparente und zielgruppengerechte Information und Beratung über den Anerkennungsprozess (Bushanska et al., 2023). Der Ausbau digitaler Wissens- und Informationsplattformen wie BQ-Portal, anabin, Anerkennung in Deutschland sowie Unternehmen Berufsanerkennung, IQ-Netzwerk, Make it in Germany, Zentrale Servicestelle Berufsanerkennung oder Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung, die eine wertvolle Unterstützung mit Informationen rund um das Thema anbieten, kann ebenfalls einen wichtigen Unterstützungsbeitrag leisten. Die Nutzung vorhandener Informationen und Erfahrungswerte verringert die Notwendigkeit, Dokumente von Antragstellern nachzufordern und ermöglicht so schnellere Anerkennungsverfahren. Ergänzend dazu könnten KI-basierte Technologien entwickelt werden, um Ähnlichkeiten zwischen internationalen und deutschen Ausbildungsinhalten automatisiert zu erkennen und so den Prüfungsaufwand zu reduzieren.

Viele Unternehmen und Fachkräfte benötigen gezielte Unterstützung, um den Anerkennungsprozess gut zu verstehen und effizient zu nutzen. Hierbei könnten spezialisierte Beratungszentren helfen, die sowohl Fachkräfte als auch Unternehmen durch den Anerkennungsprozess begleiten. Solche Beratungsstellen könnten Schulungen oder Webinare anbieten, in denen Unternehmen erfahren, wie sie internationale Qualifikationen einschätzen und die vorhandenen Potenziale im Unternehmen nutzen können. Diese Angebote könnten auch auf die Besonderheiten bestimmter Branchen oder Berufsfelder zugeschnitten sein, um einen noch effizienteren Prozess zu ermöglichen. Hierzu gibt es bereits Veranstaltungsangebote für Unternehmen von Kammern, dem Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung oder dem BQ-Portal, die noch ausgebaut und stärker verbreitet werden sollten.

Eine intensivere Kooperation zwischen den zuständigen Anerkennungsbehörden und den Unternehmen wäre ein weiterer wichtiger Schritt, um den Prozess zu optimieren. So könnte beispielsweise ein regelmäßiger Austausch zwischen den Anerkennungsstellen und Branchenverbänden stattfinden, um praxisnahe Lösungen zu entwickeln und bürokratische Hürden im Anerkennungsverfahren abzubauen. Außerdem könnten Unternehmen von speziellen Ansprechpartnern in den zuständigen Behörden profitieren, die direkt auf ihre Fragen eingehen und individuelle Lösungen aus einer Hand finden.

Viele Unternehmen sind noch unsicher, wenn es um die Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen geht. Sensibilisierungskampagnen könnten hier Abhilfe schaffen, indem sie gezielt über die verfügbaren Instrumente und Verfahren informiert werden. Solche Kampagnen könnten Schulungen, Informa-

tionsveranstaltungen und Online-Webinare umfassen, die den Unternehmen helfen, den Wert ausländischer Abschlüsse besser zu verstehen und effektiv zu nutzen. Auf diese Weise würde nicht nur das Vertrauen in den Anerkennungsprozess gestärkt, sondern auch das Potenzial internationaler Fachkräfte besser ausgeschöpft.

3.2 Motive von Unternehmen für die Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen

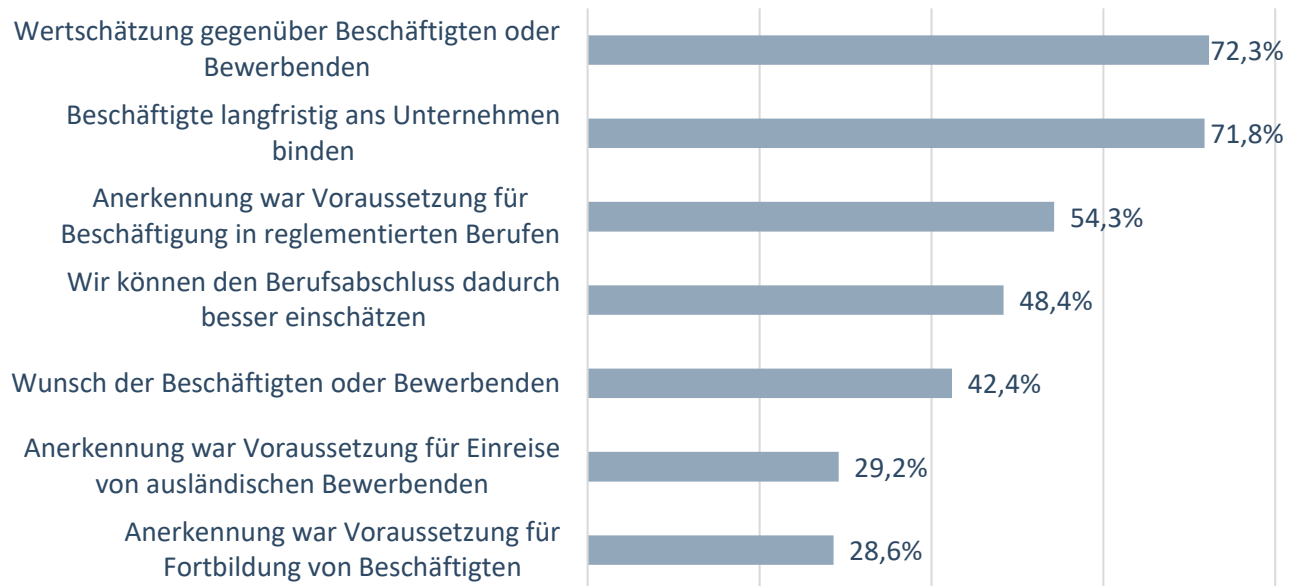
Wertschätzung und Bindung von Mitarbeitern stehen im Vordergrund

Die Gründe für die Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen variieren deutlich zwischen den Unternehmen und gehen über formale Anforderungen, wie Einreisevoraussetzungen oder die Beschäftigung in reglementierten Berufen, hinaus. Vielmehr spielen „weiche“ Faktoren eine zentrale Rolle, insbesondere die Wertschätzung der Mitarbeiter mit 72,3 Prozent und die Bindung von Fachkräften an das Unternehmen mit 71,8 Prozent (Abbildung 3-3). Diese Ergebnisse zeigen, dass die Berufsanerkennung eine wichtige Rolle für die Integration und Wertschätzung internationaler Fachkräfte spielt, obwohl sie durch die Novellierung des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes 2023 für nicht-reglementierte Berufe nicht mehr zwingend erforderlich ist. Sie trägt somit maßgeblich zur langfristigen Bindung qualifizierter Arbeitskräfte bei.

Formale Anforderungen bleiben relevant: So geben 54,3 Prozent der Unternehmen mit Erfahrung im Anerkennungsverfahren an, dass die Berufsanerkennung für die Beschäftigung in einem reglementierten Beruf erforderlich war. Dies deutet darauf hin, dass formale Kriterien zwar eine wichtige, häufig aber eine untergeordnete Rolle gegenüber anderen Nutzenaspekten spielen.

Zudem wird die Berufsanerkennung von knapp der Hälfte der befragten Unternehmen als Instrument zur besseren Einschätzung der Qualifikationen internationaler Mitarbeiter genutzt. Knapp ein Drittel der befragten Unternehmen gibt an, dass die Berufsanerkennung eine Voraussetzung für die Einreise von internationalen Fachkräften war. Dieser Faktor ist für mittlere und große Unternehmen tendenziell relevanter als für kleinere Unternehmen. Auch im Bereich der Fortbildung spielt die Berufsanerkennung eine Rolle: Rund ein Drittel der Unternehmen betrachtet sie als Voraussetzung für die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen, ein Aspekt, der besonders für Großunternehmen von größerer Bedeutung ist.

Während „weiche“ Faktoren wie Mitarbeiterbindung und Wertschätzung vor allem für kleinere Unternehmen eine größere Rolle spielen, gewinnen „formale“ Anforderungen mit zunehmender Unternehmensgröße an Bedeutung. In größeren Unternehmen wird die formale Berufsanerkennung zunehmend wichtiger. Kleine Unternehmen nutzen die Berufsanerkennung verstärkt als Mittel zur Förderung der Mitarbeiterbindung, während mittlere und große Unternehmen in der Regel stärker auf die Erfüllung formaler Anforderungen fokussiert sind.

Abbildung 3-3: Motive für die Berufsanerkennung


Quelle: IW-Personalpanel, Welle 36, 2024; n=240/241 Unternehmen, die Erfahrung mit der Anerkennung haben (n=244 Unternehmen mit Erfahrung, abzüglich „keine Angabe“)

Fehlender Kontakt zu internationalen Mitarbeitern Hauptgrund für fehlende Erfahrung mit Anerkennung

Die Mehrheit der Unternehmen in Deutschland hat bislang keine Erfahrungen mit der Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen gesammelt: Mehr als 80 Prozent der befragten Unternehmen geben an, dass dieses Thema in ihrer Belegschaft bisher keine Rolle gespielt hat. Der häufigste Grund hierfür ist der fehlende Kontakt zu internationalen Fachkräften: 71,4 Prozent der Unternehmen berichten, weder Mitarbeiter mit solchen Abschlüssen zu beschäftigen noch entsprechende Bewerbungen zu erhalten. Besonders kleinere Unternehmen zeigen sich unsicher im Umgang mit der Berufsanerkennung, da sie tendenziell weniger Erfahrung mit internationalen Fachkräften haben und wenig über Anerkennungsprozesse informiert sind.

Weitere Gründe für die geringe Nutzung des Anerkennungsverfahrens sind mangelnde Informationen über das Thema (37,9 Prozent) und zu hohe bürokratische Hürden (28,7 Prozent). Fendel/Ivanov (2024) berichten von bürokratischen Hürden rund um das Visum und die Anerkennung des ausländischen Berufsabschlusses. Diese lassen sich mit hoher Wahrscheinlichkeit auch auf Überlastung der Ausländerbehörden zurückführen (Schlee et al., 2023).

Im Rahmen der Berufsanerkennung müssen sich Unternehmen mit unterschiedlichen Regelungen und Anforderungen auseinandersetzen, die je nach Herkunftsland und Berufsfeld erheblich variieren. Diese beinhalten unter anderem die Übersetzung und Überprüfung von Dokumenten sowie die Zusammenarbeit mit verschiedenen Behörden und Institutionen. Für kleine Unternehmen ohne spezialisierte Personalabteilung stellt dieser Aufwand eine erhebliche Belastung dar, die ihre Beteiligung an solchen Verfahren einschränkt.

Auffällig ist zudem, dass viele Unternehmen angeben, wenig bis keine Kenntnisse über den Prozess der Berufsanerkennung zu haben. So konnte mehr als die Hälfte der Unternehmen ohne Erfahrung (51,8 Prozent) nicht beurteilen, ob die Anerkennung zu lange dauert. Ähnlich unsicher zeigten sich die Unternehmen bei der Einschätzung rechtlicher Hürden: 46,3 Prozent konnten hierzu keine Aussage treffen. Obwohl es in Deutschland viele offizielle Stellen gibt, die zur Anerkennung ausländischer Abschlüsse beraten, sind diese Informationsangebote oft nicht sichtbar genug oder nicht ausreichend auf die Bedürfnisse der Unternehmen zugeschnitten. Insbesondere kleine Unternehmen ohne eigene Personalabteilung haben Schwierigkeiten, relevante Informationen schnell und zielgerichtet zu finden.

Unternehmen nicht ausreichend sensibilisiert

Viele Unternehmen sind für das Thema „ausländische Qualifikationen“ nicht ausreichend sensibilisiert. Der Bedarf an internationalen Fachkräften spielt in manchen Branchen oder Berufsfeldern eine geringere Rolle, da andere Zielgruppen quantitativ bedeutsamer sind. Es gibt kaum gezielte Aus- und Weiterbildungsangebote für Personalverantwortliche, um den Prozess der Anerkennung ausländischer Abschlüsse zu verstehen und richtig umzusetzen. Die Ergebnisse der Befragung deuten zudem darauf hin, dass gerade Unternehmen ohne direkte Erfahrung mit der Berufsanerkennung sich bisher kaum mit dem Thema auseinandergesetzt haben und damit diese eventuell auch für sie relevante Zielgruppe nicht ausreichend in den Blick nehmen. Daraus lassen sich zwei Aspekte ableiten, die durch tiefergehende Auswertungen der Befragung unterstrichen werden. Zum einen besteht Potenzial, durch gezielte Information und Unterstützung mehr Unternehmen für das Thema zu sensibilisieren und damit für die Zielgruppe aufzuschließen. Gerade Unternehmen ohne Erfahrung könnten aktiv angesprochen und von den Vorteilen und Möglichkeiten einer Berufsanerkennung überzeugt werden. Zum anderen gilt es, das Verfahren der beruflichen Anerkennung noch attraktiver zu gestalten, etwa durch schnellere und transparente Prozesse den Unternehmen mehr Planbarkeit und Sicherheit zu geben. Zu einer solchen Beschleunigung würden auch durchgängig digitale Prozesse beitragen, wodurch sie Transport- und Versandzeiten reduzieren und sich der aktuelle Sachstand des Verfahrens jederzeit online abrufen ließe.

3.3 Unterstützungsangebote für Mitarbeiter im Anerkennungsprozess

Unternehmen nehmen ihre Rolle bei Anerkennung wahr

Die Studienergebnisse zeigen, dass Unternehmen ihre wichtige Rolle im Prozess der Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen erkennen und entsprechende Unterstützung für ihre Bewerber und Mitarbeiter anbieten. Zu den häufigsten Unterstützungsleistungen gehört die Beschaffung und Vorbereitung von benötigten Unterlagen (69,0 Prozent) sowie das Angebot interner Weiterbildungsmaßnahmen (67,9 Prozent), um die volle Gleichwertigkeit der Qualifikationen zu erreichen (Abbildung 3-4). Unternehmen können ihre Mitarbeiter unterstützen, den Anerkennungsprozess besser zu verstehen, indem sie ihnen Informationen über die erforderlichen Schritte und Ansprechpartner zur Verfügung stellen. Das umfasst nicht nur allgemeine Informationen zur Berufsanerkennung, sondern auch konkrete Hinweise zu den richtigen Anlaufstellen.

Mehr als die Hälfte der Unternehmen (56,9 Prozent) zeigt ihren Mitarbeitern Perspektiven einer Berufsanerkennung auf. Sie informieren ihre Mitarbeiter über mögliche Wege zur beruflichen Anerkennung und unterstützen sie dabei. Dies hilft, Transparenz zu schaffen und den Mitarbeitern eine klare Orientierung zu bieten. Zusätzlich unterstützen 53,9 Prozent der Unternehmen ihre Mitarbeiter aktiv bei der Erstellung und

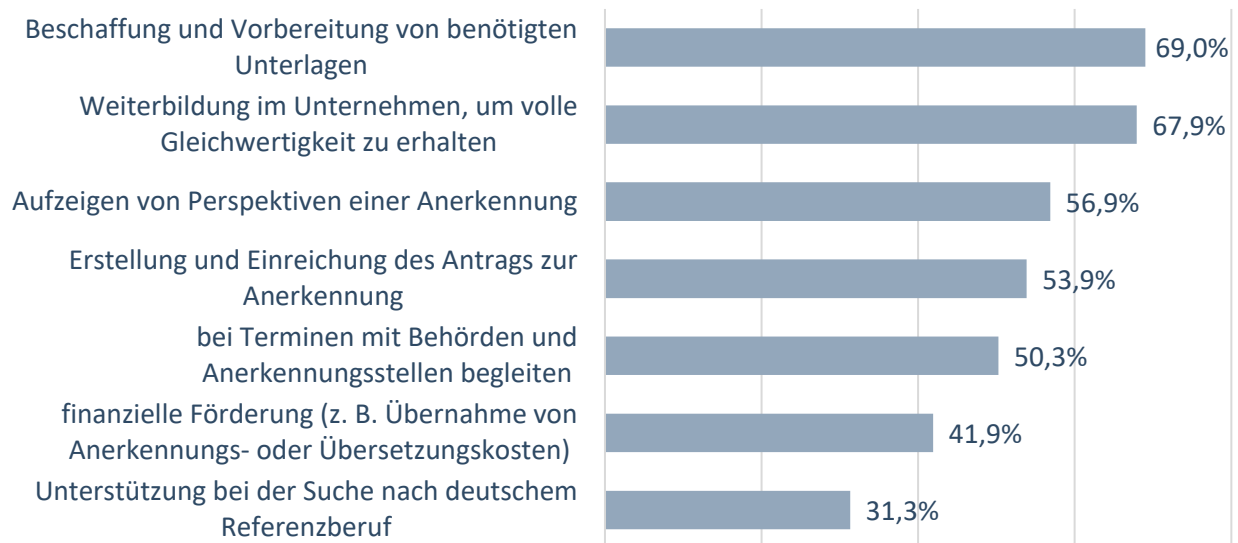
Einreichung des Anerkennungsantrags, was oftmals zu einer höheren Qualität der eingereichten Unterlagen führt, demnach die Häufigkeit von Rückfragen und Nachforderungen von Unterlagen reduziert und somit den Anerkennungsprozess beschleunigt.

Knapp die Hälfte der Unternehmen (50,3 Prozent) begleitet ihre Mitarbeiter zu Terminen mit Behörden und Anerkennungsstellen. Diese persönliche Unterstützung trägt wesentlich dazu bei, den oftmals langwierigen Prozess zu erleichtern, Hindernisse frühzeitig zu erkennen und zu beseitigen. 41,9 Prozent der Unternehmen bieten zudem finanzielle Unterstützung an, indem sie die Kosten für Anerkennungsgebühren oder Übersetzungen übernehmen – ein wichtiger Faktor, da diese Kosten für viele Fachkräfte eine erhebliche Belastung darstellen.

Im Vergleich dazu unterstützt nur knapp ein Drittel der Unternehmen ihre Mitarbeiter und Bewerber bei der oftmals herausfordernden Suche nach einem passenden Referenzberuf, was eine zentrale Voraussetzung für den Anerkennungsprozess darstellt. Dieser Schritt kann besonders schwierig sein, da er eine fundierte Kenntnis der ausländischen Qualifikationen und deren Vergleichbarkeit mit deutschen Standards erfordert. Ein Grund für die geringe Unterstützung könnte sein, dass viele Unternehmen in diesem Bereich über zu wenig Expertise oder Erfahrung verfügen. Eine stärkere Kooperation mit Kammern, Branchenverbänden oder spezialisierten Portalen, die über die notwendige Branchenkenntnis und Fachkompetenz verfügen, können Unternehmen dabei helfen, den richtigen Referenzberuf zu identifizieren und so den Anerkennungsprozess noch effizienter zu gestalten.

Das Engagement der Unternehmen steigt tendenziell mit der Unternehmensgröße: Je größer das Unternehmen, desto umfangreicher und vielfältiger sind die angebotenen Unterstützungsmaßnahmen zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen. Große Unternehmen verfügen oft über spezialisierte Personalabteilungen, die die Mitarbeiter umfassend beraten und durch den gesamten Anerkennungsprozess begleiten können. Diese reichen von der Bereitstellung umfassender Informationen bis hin zur persönlichen Begleitung und Beratung während des gesamten Anerkennungsprozesses.

Abbildung 3-4: Maßnahmen von Unternehmen zur Unterstützung ihrer Mitarbeiter bei der Berufsanerkennung



Quelle: IW-Personalpanel, Welle 36, 2024; n=240 Unternehmen, die Erfahrung mit der Anerkennung haben

3.4 Relevante und hilfreiche Informationen und Maßnahmen zu ausländischen Berufsabschlüssen und deren Anerkennung

Die Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse ist ein wichtiger Schritt, um die Integration von Fachkräften aus dem Ausland in den deutschen Arbeitsmarkt zu fördern und oftmals rechtliche Beschäftigungsvoraussetzung. Die Bewertung ausländischer Abschlüsse ist ein komplexer Prozess, der eine Vielzahl von Informationen erfordert. Die Bewertung hilft, die berufliche Qualifikation der Zuwanderer zu erkennen und die Chancen auf dem deutschen Arbeitsmarkt zu maximieren (BMBF, 2024).

Informations- und Unterstützungsangebote werden als hilfreich gesehen

Die Studie zeigt, dass Unternehmen die vorhandenen Angebote an Informationen und Unterstützung grundsätzlich als sehr hilfreich einschätzen. Die Ergebnisse basieren auf den Angaben von 461 Unternehmen, die Erfahrung mit der Anerkennung haben oder daran interessiert sind.

Arbeitsproben und Nachweise als zentrale Instrumente für die Anerkennung

Es zeigt sich, dass vor allem die Arbeitsproben zur Einschätzung fachlicher Fertigkeiten (78,8 Prozent) und die Nachweise der Berufserfahrung (73,6 Prozent) von den Unternehmen besonders geschätzt werden (Abbildung 3-5). Auch Informationen über Ausbildungsinhalte und über Unterschiede zwischen ausländischen und deutschen Abschlüssen werden als sehr hilfreich angesehen. So wünschen sich mehr als zwei Drittel (72,0 Prozent) der Unternehmen, Unterschiede zwischen den ausländischen und den deutschen Abschlüssen detailliert beschrieben zu bekommen. Fast ebenso viele Unternehmen (70,3 Prozent) wünschen sich Informationen, die eine inhaltliche und qualitative Vergleichbarkeit eines ausländischen Abschlusses mit einem deutschen Referenzberuf belegen. Dies bezieht sich darauf, in welchen Inhalten die Ausbildungen

miteinander übereinstimmen und inwieweit die Standards einer deutschen Ausbildung vom Qualitätsniveau her erreicht werden. Informationsplattformen wie das BQ-Portal vom Institut der deutschen Wirtschaft oder anabin von der Kultusministerkonferenz bieten in diesem Kontext wertvolle Unterstützung, indem sie ausländische Abschlüsse nach Qualifikationsstufen und relevanten Kriterien einordnen. Das Portal Anerkennung in Deutschland hilft den Unternehmen, die ausländische Qualifikation über den richtigen Weg anerkennen zu lassen und gibt Einblicke in die Beratungsstrukturen der zuständigen Stellen. Unternehmen Berufsanerkennung bietet für Betriebe Informationen zur Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse.

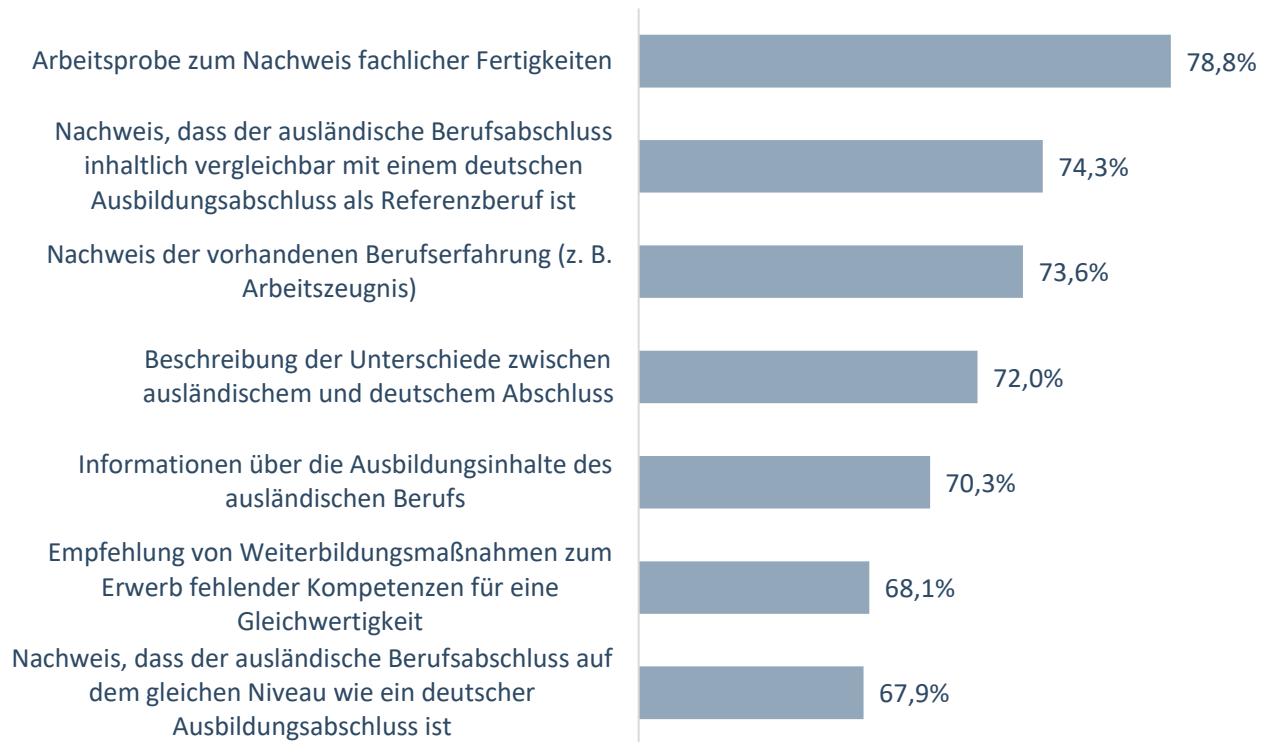
Unternehmen bewerten sowohl den inhaltlichen Vergleich ausländischer Berufsqualifikationen mit einem deutschen Ausbildungsabschluss, der sich auf die spezifischen Inhalte und Fähigkeiten eines Berufsabschlusses fokussiert, als auch den Niveauvergleich, der das allgemeine Ausbildungsniveau und die formale Qualifikationsstufe berücksichtigt, als hilfreich. Konkret stufen 74,3 Prozent der Unternehmen den inhaltlichen Vergleich als nützlich ein, während 67,9 Prozent den Niveauvergleich positiv bewerten.

Wunsch nach detaillierter Beschreibung der Unterschiede zwischen Abschlüssen, inhaltlichem Vergleich und Niveauvergleich

Für gut zwei Drittel der befragten Unternehmen ist die Beschreibung der Unterschiede zwischen dem ausländischen und dem deutschen Abschluss wünschenswert. Die Beschreibung der möglichen Unterschiede hilft den Unternehmen, die Weiterbildungsmaßnahmen oder die internen Schulungsmaßnahmen konkret für die ausländische Fachkraft vorzubereiten. Empfohlene Weiterbildungsmaßnahmen zum Erwerb der fehlenden Kompetenzen wünschen sich 68,1 Prozent der befragten Unternehmen.

Die Unternehmen haben auch die Maßnahmen des inhaltlichen Vergleichs und des Niveauvergleichs positiv bewertet. 74,3 Prozent der Unternehmen stufen den inhaltlichen Nachweis, der sich auf die spezifischen Inhalte und Fähigkeiten fokussiert, die durch den Berufsabschluss vermittelt werden, als hilfreich ein. Knapp 68 Prozent der Unternehmen sehen auch den Niveauvergleich, der sich auf das allgemeine Ausbildungsniveau und die formale Stufe der Qualifikation konzentriert, als hilfreich. Nach dem jetzigen Verfahren gilt der „Nachweis, dass der ausländische Berufsabschluss inhaltlich vergleichbar mit einem deutschen Ausbildungsabschluss als Referenzberuf ist“. Es wird geprüft, ob die Ausbildungsinhalte und -anforderungen des ausländischen Abschlusses mit denen eines spezifischen deutschen Berufs übereinstimmen.

Abbildung 3-5: Welche Maßnahmen erachten die Unternehmen als hilfreich im Anerkennungsverfahren?



Quelle: IW-Personalpanel, Welle 36, 2024; n=461 Unternehmen, die Erfahrung mit der Anerkennung haben oder daran interessiert sind

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die Unternehmen die derzeitigen Maßnahmen und Informationen im Anerkennungsverfahren als hilfreich einordnen. Zur besseren Einschätzung der ausländischen Qualifikationen werden mehrere Nachweise als wichtig empfunden. Neben dem inhaltlichen Vergleich werden auch praktische Nachweise, welche die Fertigkeiten belegen, von den Unternehmen als hilfreich erachtet.

3.5 Chancen und Verbesserung der Attraktivität der beruflichen Anerkennung

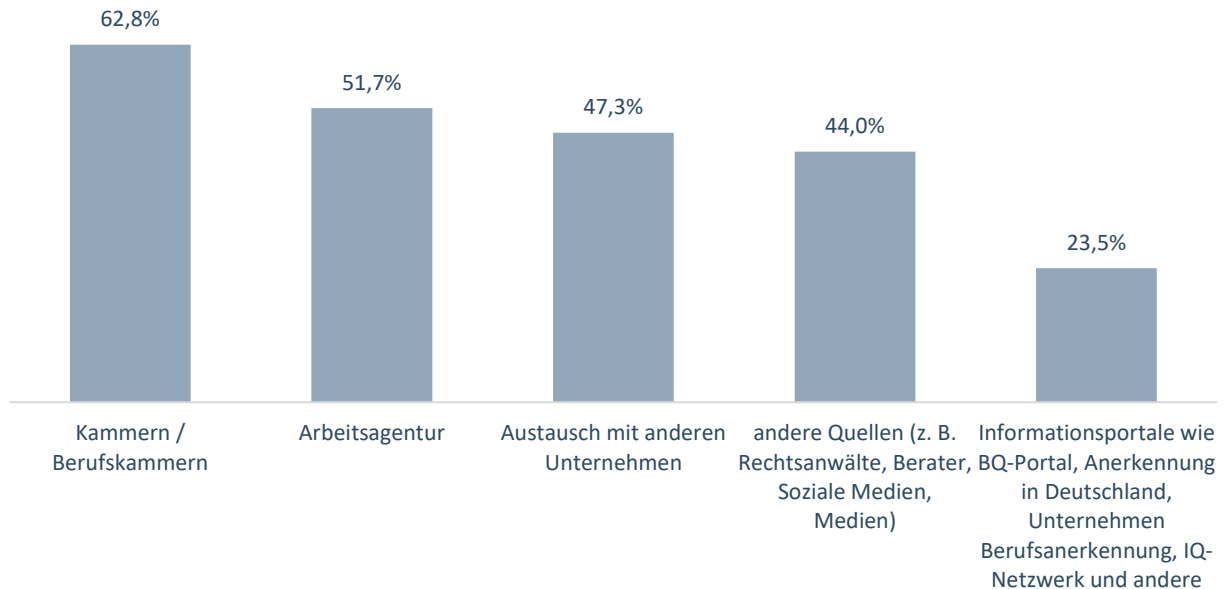
Wachsende Bedeutung der Anerkennung

Die Anerkennungsstatistik 2023 zeigt einen deutlichen Anstieg der Nachfrage nach der Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen in Deutschland. Insgesamt wurden im Jahr 2023 54.981 Anerkennungsverfahren beschieden, was einen Zuwachs von 25 Prozent im Vergleich zum Vorjahr entspricht.

Die berufliche Anerkennung stellt eine zentrale Maßnahme zur Sicherung des Fachkräftebedarfs in Deutschland dar und erfordert eine kontinuierliche Optimierung, um den Anforderungen von Unternehmen und internationalen Fachkräften gerecht zu werden. Trotz des steigenden Anerkennungsvolumens bleibt der Bedarf an Fachkräften weiterhin unzureichend gedeckt (BQ-Portal, 2024).

Um diesen Engpass zu beheben, ist es essenziell, dass mehr Unternehmen internationale Fachkräfte rekrutieren. Dies erfordert den Ausbau gezielter Informationsstrukturen, die Unternehmen über die Möglichkeiten und Vorteile der Beschäftigung von Fachkräften aus dem Ausland aufklären und sie bei der Umsetzung unterstützen.

Abbildung 3-6: Informationsquellen über das Anerkennungsverfahren und Unterstützungsmöglichkeiten für Unternehmen



Quelle: IW-Personalpanel, Welle 36, 2024; n=464 Unternehmen, die Erfahrung mit der Anerkennung haben oder daran interessiert sind (abzüglich „keine Angabe“)

Kammern und Arbeitsagentur sind wichtige Informationsquellen

Hinsichtlich der Frage, wo sich Unternehmen über das Anerkennungsverfahren und Unterstützungsmöglichkeiten informieren, zeigt sich, dass insbesondere Kammern bzw. Berufskammern eine ganz wesentliche Rolle spielen. Fast zwei Drittel der Unternehmen (62,8 Prozent) nutzen die bestehenden Angebote der Berufskammern, um Informationen zum Anerkennungsverfahren zu erhalten (Abbildung 3-6). Die Beratungsstruktur der Arbeitsagentur wird von 51,7 Prozent der Unternehmen in Anspruch genommen und bietet ebenfalls einen wichtigen Beitrag zur Vermittlung zwischen Arbeitgebern und ausländischen Fachkräften. Arbeitsagenturen stellen insbesondere Informationen hinsichtlich der rechtlichen Anforderungen des deutschen Arbeitsmarktes bereit. Sie unterstützen Unternehmen sowohl mit allgemeinen Informationen als auch mit gezielter Beratung in Anerkennungsfragen und spielen somit eine wichtige Rolle bei der Vermittlung zwischen Unternehmen und internationalen Fachkräften.

Informeller Austausch mit anderen Unternehmen hilfreich

Eine weitere wichtige Informationsquelle für Unternehmen ist der direkte Austausch mit anderen Betrieben. Fast die Hälfte der Unternehmen (47,3 Prozent) tauschen sich aktiv mit anderen Unternehmen aus, um Informationen und Erfahrungen zur Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse zu erhalten und zu teilen. Dieser Austausch ist oft informell, aber sehr effektiv, da er es Unternehmen ermöglicht, von den Erfahrungen

ihrer Kollegen zu lernen und praktische Einblicke in den Anerkennungsprozess zu erhalten. Darüber hinaus können Branchen und Unternehmensnetzwerke dabei helfen, Best-Practice-Beispiele auszutauschen, um so voneinander zu lernen sowie Synergieeffekte bei der Zusammenarbeit mit Behörden zu schaffen oder gemeinsame Programme zur Weiterbildung und Anpassungsqualifizierung zu entwickeln.

Die Ergebnisse unterstreichen die Bedeutung eines koordinierten Ansatzes, bei dem bestehende Strukturen weiter gestärkt und ausgebaut werden. Insbesondere der informelle Austausch zwischen Unternehmen und die Nutzung spezialisierter Informationsportale bieten großes Potenzial, um sowohl Unternehmen als auch Fachkräfte bei der Integration ausländischer Qualifikationen in den deutschen Arbeitsmarkt zu unterstützen. Ein gezielter Ausbau und die stärkere Verknüpfung von digitalen und persönlichen Beratungsangeboten könnten dazu beitragen, die Effizienz und Attraktivität des Anerkennungsprozesses nachhaltig zu steigern. Die Unternehmen nutzen bereits viele bestehende Informations- und Beratungsstrukturen, deren Reichweite ausbaufähig ist. Der Ausbau dieser Informationsquellen scheint für beide Zielgruppen essenziell.

Einen ähnlichen Stellenwert (44,0 Prozent) haben weitere Quellen wie Rechtsanwälte, Berater, Social Media und andere, wo sich die Unternehmen gezielt Informationen einholen können. Speziell geschaffene Wissens- und Informationsportale, wie das BQ-Portal, anabin, Anerkennung in Deutschland, sowie auch das IQ Netzwerk, werden von gut einem Viertel der Unternehmen (23,5 Prozent) genutzt. Diese Portale bieten detaillierte Informationen zu ausländischen Berufsqualifikationen, Anerkennungsverfahren und zuständigen Stellen. Das BQ-Portal bietet umfassende Informationen über ausländische Berufsbildungssysteme und Berufsqualifikationen. Dies schließt Details zu Verfahren und Methoden der Bewertung ein, die für die Anerkennung von Berufsqualifikationen notwendig sind. Es hilft Unternehmen, die ausländischen Abschlüsse von Bewerbern einzuordnen und die Anerkennungspotenziale von Berufsabschlüssen zu erkennen, was zur Fachkräftesicherung und Arbeitsmarktintegration beiträgt. Die Datenbank anabin bildet insbesondere Informationen zu den akademischen Abschlüssen sowie Berufsabschlüssen im reglementierten Gesundheitsbereich ab.

Das IQ Netzwerk fördert die Integration von Menschen mit Migrationshintergrund in den deutschen Arbeitsmarkt durch Qualifizierungs- und Beratungsangebote. Es unterstützt die Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse und bietet interkulturelle Trainings für Unternehmen und Verwaltungen an. Ziel ist es, eine Willkommens- und Anerkennungskultur in Deutschland zu etablieren und die Fachkräftesicherung zu verbessern (Netzwerk IQ, 2024). Die Plattform Anerkennung in Deutschland informiert über die Verfahren zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen in Deutschland. Sie bietet über den Anerkennungs-Finder, ein Online-Tool, den Weg zur richtigen Anerkennungsstelle. Ziel ist es, die beruflichen Chancen von Fachkräften mit ausländischen Abschlüssen zu verbessern und deren Integration in den deutschen Arbeitsmarkt zu erleichtern (Anerkennung in Deutschland, 2024a).

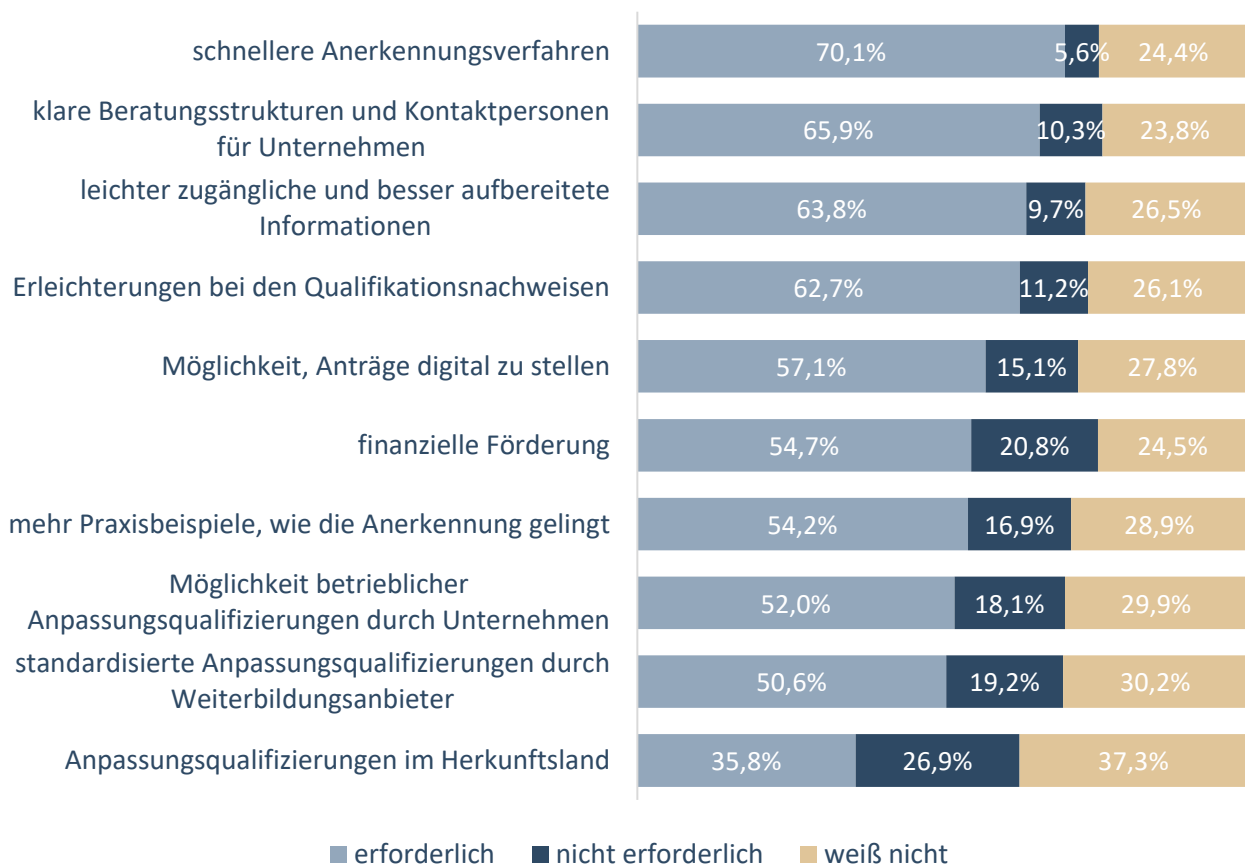
3.6 Maßnahmen zur Attraktivitätssteigerung

Die Angaben der Unternehmen können nach den Aussagen Unternehmen ohne Erfahrung mit dem Berufsanerkennungsverfahren und denen mit Erfahrung gefiltert werden. Diese Aufschlüsselung gibt differenziertere Einblicke in das Antwortverhalten der Befragten. Abbildung 3-7 zeigt die Antworten ohne diese Filterung.

Schnelle Verfahren und klare Beratungsstrukturen gewünscht

Ein zentrales Anliegen der Unternehmen ist die Beschleunigung des Anerkennungsverfahrens. 70,1 Prozent der befragten Unternehmen geben an, dass ein schnelleres Verfahren die Berufsanerkennung attraktiver machen würde (Abbildung 3-7). Nur 5,6 Prozent der Unternehmen sehen keinen Bedarf an einer Verkürzung der Verfahrensdauer. Diese hohe Zustimmung verdeutlicht, dass die Dauer des Anerkennungsprozesses für viele Unternehmen häufig als Hemmnis wahrgenommen wird. Lange Wartezeiten führen dazu, dass qualifizierte Arbeitskräfte nicht zeitnah in den Arbeitsmarkt integriert werden können, was gerade in Zeiten des Fachkräftemangels problematisch ist.

Abbildung 3-7: Maßnahmen zur Steigerung der Attraktivität der beruflichen Anerkennung für Arbeitgeber



Quelle: IW-Personalpanel, Welle 36, 2024; n=815 Unternehmen (abzüglich „keine Angabe“)

Zusätzlich betonen Unternehmen die Notwendigkeit klarer Beratungsstrukturen: 65,9 Prozent der Befragten wünschen sich verbesserte Beratungsangebote mit konkreten Ansprechpartnern, um den Anerkennungsprozess zu erleichtern. 63,8 Prozent gaben an, dass sie sich leichter zugängliche und besser aufbereitete Informationen zum Thema Berufsanerkennung wünschen. Diese Ergebnisse zeigen, dass der Informationszugang aktuell oft als unzureichend wahrgenommen wird. Besonders kleine und mittlere Unternehmen (KMU) stehen hier vor Herausforderungen, da ihnen häufig die Kapazitäten fehlen, sich intensiv mit den komplexen Anerkennungsverfahren auseinanderzusetzen. Plattformen, die klare und gut strukturierte Informationen bereitstellen, sollten stärker an die Zielgruppe herangetragen werden.

Auch Erleichterungen bei den Anforderungen an die Qualifikationsnachweise spielen eine Rolle, um das Anerkennungsverfahren attraktiver zu gestalten. Generell gilt: Einfache und transparente Nachweisprozesse könnten Bürokratie abbauen und den Zugang zum Verfahren beschleunigen. Rund 62,7 Prozent der Unternehmen sprechen sich für weniger bürokratische Anforderungen an Qualifikationsnachweise aus, während nur etwa ein Zehntel dies für nicht notwendig hält.

Mehr Digitalisierung für mehr Effizienz

Die Digitalisierung der Antragstellung wird ebenfalls als ein wichtiger Faktor zur Attraktivitätssteigerung wahrgenommen. 57,1 Prozent der Unternehmen geben an, dass die Möglichkeit, Anträge digital stellen zu können, das Anerkennungsverfahren verbessern würde. 15,1 Prozent halten dies nicht für erforderlich. Besonders deutlich wird der Wunsch nach Digitalisierung bei Unternehmen mit Erfahrung im Berufsanerkennungsverfahren: 78,2 Prozent dieser Unternehmen sprechen sich für eine stärkere Digitalisierung aus. Eine effektive digitale Infrastruktur ist dafür maßgebend. Ein großer Schritt in Richtung Digitalisierung ist die BundID. Die BundID ist ein zentrales Nutzerkonto des Bundes, das den Bürgern ermöglicht, sich online sicher und einfach für digitale Verwaltungsleistungen zu identifizieren. Ziel der BundID ist es, den Zugang zu digitalen Verwaltungsleistungen zu vereinfachen und sicherzustellen. Sie ermöglicht es, Formulare mit persönlichen Daten vorzufüllen und alle Bescheide und Nachrichten in einem elektronischen Postfach zu erhalten. Sie wird in vielen Bundesländern bereits genutzt (BundID, 2024). Auch dass die Dokumente zur Prüfung des Verfahrenszugangs digital zugestellt werden dürfen, ist ein Schritt zu einem effizienteren Verfahren (Anerkennung in Deutschland, 2024b).

Finanzielle Unterstützungsmaßnahmen sind weitere zentrale Faktoren, um das Anerkennungsverfahren attraktiver zu gestalten. Gut die Hälfte der befragten Unternehmen bewertet eine finanzielle Förderung als hilfreich. Auffällig ist hierbei die Differenz zwischen Unternehmen mit und ohne Erfahrung: 76,0 Prozent der erfahrenen Unternehmen halten finanzielle Unterstützung für relevant, während dies nur 50,4 Prozent der Unternehmen ohne Erfahrung befürworten.

Etwa die Hälfte der Unternehmen sieht in Best-Practice-Beispielen eine wichtige Möglichkeit, die Attraktivität der Berufsanerkennung zu erhöhen. Praxisnahe Erfolgsgeschichten könnten insbesondere für Unternehmen ohne Erfahrung Anreize schaffen, sich stärker mit dem Thema zu befassen. Ansätze bestehen bereits, so bündeln verschiedene Projekte, wie das BQ-Portal und Anerkennung in Deutschland, auf der Plattform Make it in Germany ihre Best-Practice-Beispiele. Make it in Germany ist das offizielle Portal der Bundesregierung für Fachkräfte aus dem Ausland. Es bietet umfassende Informationen zu Jobs, Visa und dem Leben in Deutschland, um internationale Fachkräfte bei ihrem Umzug und ihrer Integration zu unterstützen. Ein Ausbau solcher Angebote sowie eine stärkere Verbreitung durch Branchenverbände und Netzwerke könnten die Reichweite dieser Erfolgsgeschichten zusätzlich erhöhen.

Ein zentrales Thema ist auch die Anpassungsqualifizierung von Fachkräften, um deren im Ausland erworbene Qualifikationen an deutsche Standards anzugleichen. 52,0 Prozent der Unternehmen halten betriebliche Anpassungsqualifizierungen durch die Unternehmen selbst für eine Möglichkeit der Qualitätssteigerung, während eine fast ebenso hohe Anzahl (50,6 Prozent) standardisierte Anpassungsqualifizierungen durch externe Weiterbildungsanbieter als attraktivitätssteigernd sieht.

Anpassungsqualifizierungen im Herkunftsland werden von einem Drittel der Unternehmen als erforderlich angesehen. Über ein Viertel der Unternehmen hält diese Maßnahme für nicht notwendig, während mehr als ein Drittel keine Einschätzung abgeben konnte. Dieser hohe Anteil an „weiß nicht“-Antworten deutet darauf hin, dass viele Unternehmen noch unzureichend informiert sind und sich mit der Thematik nicht ausreichend auseinandergesetzt haben.

Die Studie verdeutlicht auch durch die unterschiedliche Gewichtung der Thematiken signifikante Unterschiede zwischen Unternehmen mit und ohne Erfahrung im Bereich der Berufsanerkennung. Unternehmen mit Erfahrung bewerten fast alle abgefragten Themen als relevant. Besonders markant ist dies bei der Einschätzung zur Digitalisierung des Verfahrens und zur finanziellen Förderung. Dies zeigt, dass Unternehmen, die bereits Erfahrungen mit der Berufsanerkennung gesammelt haben, die Notwendigkeit für Verbesserungen und Unterstützungsmaßnahmen stärker wahrnehmen.

3.7 Einschätzung zum novellierten Fachkräfteeinwanderungsgesetz

Änderungen durch die Novellierung des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes größtenteils positiv gesehen

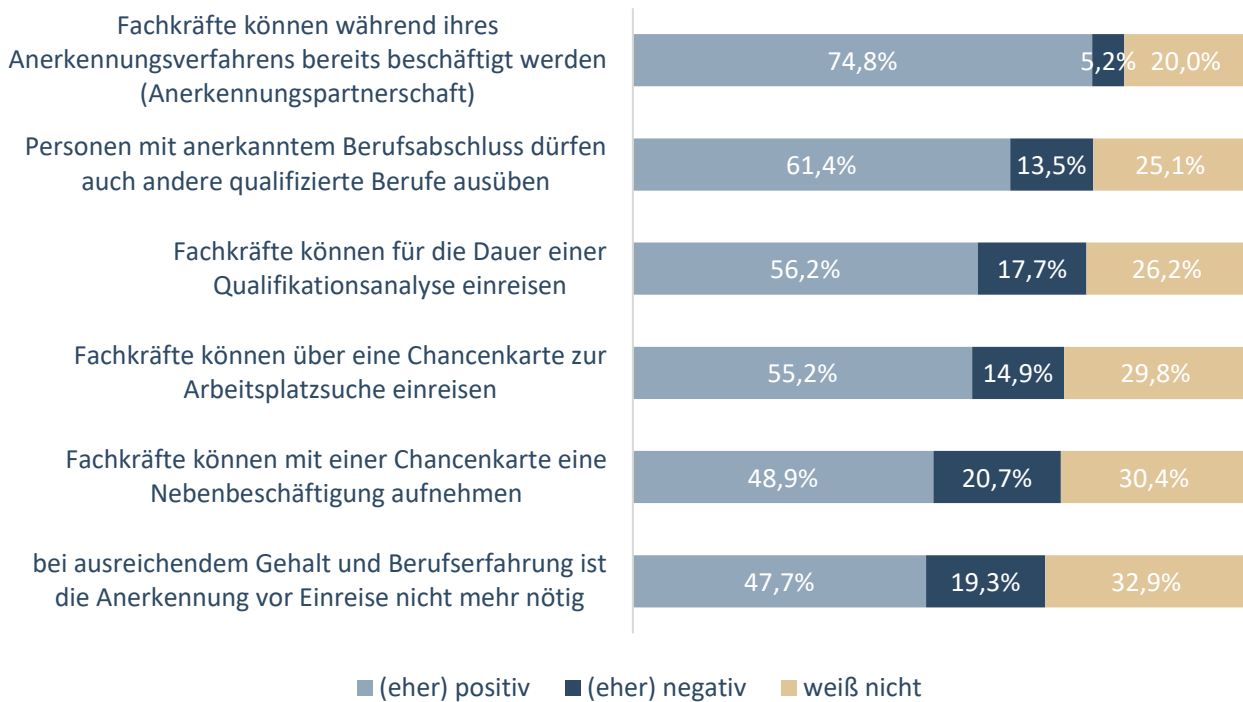
Die Novellierung des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes bringt wesentliche Vereinfachungen für die Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen und die Rekrutierung internationaler Fachkräfte mit sich. Diese Veränderungen werden von den befragten Unternehmen größtenteils positiv bewertet.

Positive Wahrnehmung der Anerkennungspartnerschaft und des flexibleren Einsatzes von Mitarbeitern

Die von den meisten befragten Unternehmen positiv bewertete Änderung ist die Einführung der Anerkennungspartnerschaft. Dabei können Fachkräfte bereits während des Anerkennungsverfahrens in einem Unternehmen beschäftigt werden. Das Unternehmen unterstützt dabei die Anerkennung der ausländischen Berufsqualifikation. Drei von vier befragten Unternehmen (74,8 Prozent) bewerten diese Neuerung als positiv (Abbildung 3-8). Unsicherheit bezüglich der Anerkennungspartnerschaft zeigen 20,0 Prozent der befragten Unternehmen, was teilweise darauf zurückzuführen ist, dass viele Unternehmen keine Erfahrung mit der Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse haben. Lediglich 5,2 Prozent der Unternehmen äußern sich negativ zu dieser Änderung. Der positive Zuspruch verdeutlicht, dass die Anerkennungspartnerschaft ein zentrales Instrument zur Beschleunigung des Rekrutierungsprozesses darstellt. Die Anerkennung ist in bestimmten Fällen nach wie vor notwendig, etwa für eine Tätigkeit in reglementierten Berufen oder auch in nicht-reglementierten Berufen, wenn die Fachkraft zu wenig Berufserfahrung aufweist oder die Gehaltsgrenze nicht erreicht. Dies kann unter Umständen weiterhin zu Verzögerungen bei der Einstellung internationaler Fachkräfte führen.

Ebenfalls positiv bewerten 61,4 Prozent der Unternehmen die Möglichkeit, dass Personen mit einem anerkannten Berufsabschluss nun auch in anderen qualifizierten Berufen arbeiten können, die nicht ihrer ursprünglichen Qualifikation entsprechen. Diese Neuerung erlaubt es Unternehmen, Fachkräfte vielseitiger einzusetzen und flexibel auf wechselnde betriebliche Bedürfnisse zu reagieren. Die erworbene Berufserfahrung, unabhängig von der erlernten Qualifikation, kann somit stärker gewichtet werden. Angenommen, eine Fachkraft wird als Mechaniker anerkannt, kann jedoch aufgrund ihrer Qualifikationen auch als Kaufmann tätig werden. Diese Regelung eröffnet den Unternehmen mehr Handlungsspielraum und erhöht die Effizienz beim Einsatz von Fachkräften.

Abbildung 3-8: Bewertung der neuen Möglichkeiten für Fachkräfte aus Drittstaaten im Rahmen des neuen Fachkräfteeinwanderungsgesetzes



IW-Personalpanel, Welle 36, 2024; n=815 Unternehmen (abzüglich „keine Angabe“)

Einreiseerleichterungen durch Qualifikationsanalyse und Chancenkarte

56,2 Prozent der Unternehmen bewerten die Einreise für die Dauer einer Qualifikationsanalyse als positiv. Dies kann zu einfacheren Visa-Anträgen führen und Unsicherheiten abbauen.

Die Chancenkarte stellt ein weiteres wichtiges Instrument dar, das von den Unternehmen ebenfalls überwiegend positiv aufgenommen wird. Sie ermöglicht internationalen Fachkräften, zur Arbeitsplatzsuche nach Deutschland einzureisen. Über die Hälfte (55,2 Prozent) der befragten Unternehmen sieht diese Möglichkeit positiv. Ebenso positiv sehen knapp die Hälfte der Unternehmen (48,9 Prozent), dass Fachkräfte im Zuge des Aufenthalts mit der Chancenkarte Nebenbeschäftigungen aufnehmen können (Abbildung 3-8). Dies erleichtert den Einstieg in den deutschen Arbeitsmarkt, bietet die Möglichkeit, praktische Erfahrungen zu sammeln, das Unternehmen kennenzulernen und eröffnet den Fachkräften zusätzliche Verdienstmöglichkeiten während der Suche nach einer festen Anstellung.

Flexibilisierung des Anerkennungsprozesses bei ausreichender Berufserfahrung

Eine ebenfalls relevante Änderung betrifft die Möglichkeit, dass bei ausreichendem Gehalt und vorhandener zweijähriger Berufserfahrung die Anerkennung ausländischer Qualifikationen vor der Einreise nicht mehr zwingend erforderlich ist. Knapp die Hälfte der Unternehmen (47,7 Prozent) bewertet diese Neuerung positiv. Durch diese Regelung wird der Anerkennungsprozess flexibler. Allerdings zeigt sich, dass eine

Anerkennung nach wie vor eine hohe Bedeutung hat, zum Beispiel im Rahmen der Mitarbeiterbindung. Über 70,0 Prozent der Unternehmen gaben an, die Mitarbeiterbindung als Grund für die Anerkennung der ausländischen Berufsqualifikation zu wählen.

Unsicherheiten und Informationsbedarf gerade bei unerfahrenen Unternehmen

Trotz der positiven Bewertungen zeigt sich in der Studie auch ein hohes Maß an Unsicherheit unter den Unternehmen. Ein beträchtlicher Anteil der Befragten konnte viele der Fragen nicht bewerten oder entschied sich, keine klare Position zu den Änderungen zu beziehen. Dies deutet darauf hin, dass viele Unternehmen noch nicht ausreichend mit den Neuerungen vertraut sind oder die Auswirkungen auf ihre spezifischen Rekrutierungsprozesse noch nicht einschätzen können. Diese Unsicherheit könnte durch fehlende Informationen oder mangelnde Erfahrung mit der Berufsankennung bedingt sein. Der hohe „weiß nicht“-Anteil geht vor allem auf die Unternehmen ohne Erfahrung zurück (n=549), hier liegen die Anteile zwischen 20,0 und 32,9 Prozent. Die „weiß nicht“-Antworten gewichten stärker als die „eher negativ“-Antworten, hier liegen die Anteile zwischen 5,2 und 20,7 Prozent. Kritische Bewertungen werden auf die Unternehmen zurückgeführt, die Erfahrung mit der Rekrutierung ausländischer Beschäftigter haben (Kapitel 3.1).

Ein weiterer interessanter Aspekt der Befragung ist die deutlich positivere Bewertung der Novellierung durch Unternehmen, die bereits Erfahrung mit der Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen haben. Diese Unternehmen (n=241) bewerten die Neuerungen insgesamt durchweg positiver als Unternehmen ohne Erfahrung. Besonders auffällig ist dies bei der Bewertung der Einreise zur Qualifikationsanalyse sowie der Einreise über die Chancenkarte. Hier ist der Anteil der erfahrenen und unerfahrenen Unternehmen am größten. Unternehmen, die bereits Fachkräfte aus dem Ausland rekrutiert haben, scheinen die Vorteile der neuen Regelungen besser einschätzen zu können und erkennen deren Potenzial, den Rekrutierungsprozess zu erleichtern. Die Einreise für die Dauer der Qualifikationsanalyse haben 71,0 Prozent der Unternehmen mit Erfahrung als positiv gewertet, wohingegen 53,4 Prozent der Unternehmen ohne Erfahrung sich dafür positiv positionieren. Die Einreise zur Arbeitsplatzsuche über die Chancenkarte bewerten 69,6 Prozent der erfahrenen Unternehmen und 52,2 Prozent der unerfahrenen Unternehmen als positiv.

Insgesamt zeigt die Befragung, dass die Novellierung des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes positive Veränderungen mit sich bringt, insbesondere durch die Anerkennungspartnerschaft und die Einführung der Chancenkarte, während weiterhin Informationsbedarf und Unsicherheiten bei Unternehmen ohne Erfahrung bestehen.

4 Handlungsempfehlungen

Die Befragung spiegelt die derzeitige Situation und die Wünsche der Unternehmen in Deutschland wider. Welche Möglichkeiten gibt es, die Attraktivität der Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen in Deutschland zu verbessern? Die Befragung der Unternehmen lässt Rückschlüsse zu, die die Themen Information, Digitalisierung, Transparenz und Beschleunigung der Prozesse umfassen. Die Handlungsempfehlungen richten sich an die Unternehmen und die Politik.

Handlungsempfehlungen für Unternehmen

■ In Netzwerken organisieren

Die Studie zeigt, dass der bilaterale Austausch zwischen Unternehmen eine bedeutende Informationsquelle darstellt. Um die Synergieeffekte dieses informellen Wissens zu maximieren, sollten Unternehmen sich stärker vernetzen. Bestehende Unternehmensnetzwerke sollten systematisch genutzt und erweitert werden, um den Erfahrungsaustausch zu institutionalisieren und Mehrwerte durch geteilte Best Practices zu schaffen. Koordinierte Netzwerktreffen, die sich auf Themen wie die Anwerbung ausländischer Fachkräfte oder den Ablauf von Anerkennungsverfahren konzentrieren, können Anreize schaffen und Unternehmen in Deutschland dazu motivieren, sich intensiver mit der Anerkennung ausländischer Qualifikationen zu beschäftigen.

■ Verstärkte Nutzung vorhandener Wissens- und Informationsplattformen

Angesichts des wachsenden Fachkräftemangels und der zunehmenden Bedeutung der Zuwanderung aus Drittstaaten sollten Unternehmen verstärkt auf verfügbare Wissens- und Informationsplattformen zurückgreifen. Der geringe Anteil von Unternehmen mit Erfahrung im Umgang mit ausländischen Berufsabschlüssen verdeutlicht den Handlungsbedarf. Anerkennung in Deutschland, das BQ-Portal und anabin bieten umfassende Informationen zu Bildungsprofilen und rechtlichen Rahmenbedingungen. Ergänzt durch Social-Media-Kanäle, Checklisten und digitale Tools können Unternehmen gezielt auf relevante Informationen zugreifen. Eine stärkere Nutzung dieser Ressourcen kann Unsicherheiten abbauen und den Zugang zu internationalen Fachkräften erleichtern.

■ Positivbeispiele schaffen und verbreiten

Best-Practice-Beispiele zeigen Unternehmen anhand von konkreten Erfahrungsberichten, wie Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen oder die Anwerbung einer ausländischen Fachkraft erfolgreich verlaufen kann. Unternehmen, die diese Erfahrungen gesammelt haben, können darüber in den Wissens- und Informationsportalen berichten. Solche Erfolgsgeschichten positionieren die Unternehmen als internationale und offene Arbeitgeber.

■ Nutzung von Social Media zur Fachkräfteansprache

Unternehmen sollten die Social-Media-Kanäle nutzen, auf denen ihre Zielgruppe aktiv ist, und regelmäßig Inhalte veröffentlichen. Zudem ist es wichtig, ihre Strategien anzupassen, um ihre Zielgruppen besser zu erreichen. Während die Unternehmen die Rekrutierung internationaler Fachkräfte als Bereicherung sehen, ist der Prozess für viele noch Neuland. Social Media kann hier als Instrument dienen, um den Zugang zu internationalen Talenten zu erleichtern und die Sichtbarkeit des Unternehmens zu erhöhen. Es lässt sich

feststellen, dass große Unternehmen aktiver in der Rekrutierung internationaler Fachkräfte sind und alle verfügbaren Rekrutierungswege häufiger nutzen als kleine und mittlere Unternehmen. Dies schließt auch die Nutzung von Social Media ein, um internationale Talente anzusprechen (Pierenkemper et al., 2023).

Handlungsempfehlungen für die Politik

■ Förderung innovativer Modellprojekte

Die Politik sollte innovative Modellprojekte fördern, um standardisierte Verfahren und Anpassungsqualifizierungen zu entwickeln, die den Prozess der Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen beschleunigen und vereinheitlichen. Besonders für Unternehmen mit wenig Erfahrung in diesem Bereich ist ein strukturierter Zugang zu Informationen und Verfahren essenziell. Über regionale Pilotprojekte können neue Ansätze zur Anerkennung von Qualifikationen entwickelt und erprobt werden, die später auf nationaler Ebene skaliert werden können. Die Anpassungsqualifizierung im Herkunftsland oder zum Beispiel auch die Standardisierung der Anpassungsqualifizierungen, könnten auf dieser Ebene skaliert werden.

Ein vielversprechender Ansatz liegt in der Implementierung von Anpassungsqualifizierungen im Herkunftsland mithilfe von Blended-Learning-Formaten. Diese Kombination aus digitalen und Präsenzlernangeboten bietet flexible und effiziente Möglichkeiten, Fachkräfte zielgerichtet auf die Anpassungsqualifizierung vorzubereiten. Durch die Durchführung solcher Maßnahmen im Herkunftsland, unterstützt durch zertifizierte Dienstleister oder deutsche Institutionen im Ausland, könnten die Kosten und Risiken des Anerkennungsverfahrens reduziert werden, während gleichzeitig die Qualität der Vorbereitung sichergestellt wird.

■ Aufklärungskampagnen und Zentralisierung von Ansprechpartnern

Rund die Hälfte der Unternehmen kann ausländische Berufsqualifikationen schwer einschätzen oder ist sich unsicher. Um diese Unsicherheiten zu nehmen, gilt es, regionale Ansprechpartner für Unternehmen zu identifizieren und zu bewerben. Es wird empfohlen, dass die Bundes- und Landesregierungen umfassende Aufklärungskampagnen initiieren, um Unternehmen über die Möglichkeiten der Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse und die Vorteile der Integration internationaler Fachkräfte zu informieren.

Informationsplattformen, wie Anerkennung in Deutschland, das BQ-Portal und anabin, sowie Bundesinitiativen und überregionale Programme wie das IQ-Netzwerk, Unternehmen Berufsanerkennung, Pro-Recognition, Make it in Germany, Zentrale Servicestelle Berufsanerkennung oder Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung, können den Anerkennungsprozess übersichtlicher gestalten sowie die Vernetzung und den Austausch fördern. Auch werden die Informationsportale über einen anderen Weg den Unternehmen zugänglich gemacht: Die Berufskammern arbeiten eng mit dem BQ-Portal zusammen und nutzen deren Informationen zu Länder- und Berufsprofilen sowie zur Bearbeitung oder Einschätzung der Anerkennungsverfahren bzw. Anträge. Weiterhin werden (Web-)Schulungen für Personalverantwortliche und Führungskräfte angeboten, die den Anerkennungsprozess erklären und aufzeigen, welche Rolle diese dabei spielen können. Schwierig gestaltet es sich für Unternehmen, diese Informationen auch zu erhalten. Die Bekanntheit solcher Initiativen und Plattformen kann durch die Integration in Netzwerke und in die bestehenden Beratungsstrukturen gesteigert werden. Hauptinformationsquellen zum Anerkennungsverfahren sind Kammern, Arbeitsagenturen und andere Unternehmen, aber auch Social Media wird immer relevanter. 24 Prozent gaben in einer Studie an, Social Media als einzige Informationsquelle zu nutzen (Die Medienanstalten, 2022). Informationen sollten

daher breiter kommuniziert und auch in Social Media gezielt an die Unternehmen kommuniziert werden. Personalverantwortliche können über Mailings effektiv erreicht werden.

■ Ausbau von Netzwerken und Austauschplattformen zur Unterstützung von Unternehmen

Die Politik sollte den Ausbau von Netzwerken und Austauschplattformen vorantreiben, um Unternehmen bei der Rekrutierung ausländischer Fachkräfte und der Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse zu unterstützen. Über die Hälfte der Unternehmen berichten über negative Erfahrungen mit der Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse. Grund hierfür können die langen Bearbeitungszeiten in den Visa-Stellen und unklare Zuständigkeiten innerhalb des Anerkennungsverfahrens sein. Diese Herausforderungen treten vor allem bei der Rekrutierung aus dem Ausland auf, während Unternehmen mit positiven Erfahrungen vor allem in der Inlandsrekrutierung ihre Anerkennungsverfahren effizienter umsetzen können.

Ein effektiver Ansatz ist die Förderung von Peer-to-Peer-Learning und den Austausch von Best Practices zwischen Unternehmen. Diese Form des Wissenstransfers ermöglicht es Unternehmen, von den Erfahrungen anderer zu profitieren und sich gezielt auf den Anerkennungsprozess vorzubereiten. Veranstaltungen, Webinare und Schulungen können als geeignete Formate dienen, um diesen Austausch zu intensivieren. Zudem sollten zentrale Informationsportale weiterhin durch Berufskammern und die Arbeitsagentur unterstützt werden, um den Unternehmen zugängliche, aktuelle Informationen zu vermitteln. Die Bedeutung solcher Plattformen zeigen auch Fendel und Ivanov, 2024, die darauf hinweisen, dass über 35 Prozent der potenziellen Fachkräfte aus dem Ausland Informationsportale als Quellen nutzen, und mehr als 40 Prozent sich auf das Wissen von Freunden und Familie verlassen, die bereits in Deutschland leben.

■ Bessere Planbarkeit für Unternehmen durch digitale Unterstützung

Durch Einführung eines personalisierten Codes für den Verfahrensvorgang kann eine digitale Einsicht in die Verfahrenskette zur Unterstützung der Planbarkeit von Unternehmen angeboten werden. Dabei können die einzelnen Verfahrensschritte mit Fristen und Terminerinnerungen versehen und der Fortschritt im Anerkennungsprozess visualisiert werden. Die Unternehmen können somit eine transparente Einsicht in den Verfahrensstand erhalten und bekommen eine Übersicht, die ihnen zur besseren Planbarkeit verhilft.

■ Ausbau von Informationsplattformen und digitalen Schnittstellen

Unternehmen wünschen sich ein breites Unterstützungsangebot, ebenso wie leichter zugängliche und besser aufbereitete Informationen sowie klare Beratungsstrukturen und Kontaktpersonen. Ein Ansatz könnte der Ausbau der bereits vorhandenen Informationsplattformen sein, wie zum Beispiel das BQ-Portal zeigt: Die Länder- und Berufsprofile des BQ-Portals sind zentral bereitgestellte Informationen für die Einschätzung ausländischer Berufsabschlüsse und werden fortlaufend ergänzt. Auch könnte der Fokus auf die technische Vernetzung der Wissens- und Informationsportale über Schnittstellen und KI-Anwendungen gelegt werden. Möglich sind technische Schnittstellen, wie die API-Integration (Application Programming Interfaces). Durch die Implementierung von APIs können verschiedene Datenbanken miteinander verbunden werden. Somit kann ein automatischer Austausch von Informationen zwischen den Portalen und zuständigen Stellen ermöglicht werden. Für eine verbesserte Datenverwaltung kann die Datenbankintegration auf verschiedenen Ebenen, wie zum Beispiel Benutzeroberfläche, Anwendungskern oder auf der Datenbank selbst erfolgen (Beauftragte der Bundesregierung für Informationstechnik, 2019). Algorithmen der Künstlichen Intelligenz (KI) können genutzt werden, um Anträge auf Anerkennung automatisch zu prüfen und Entscheidungen hinsichtlich

eines Verfahrenszugangs zu treffen. Die Reduzierung des manuellen Aufwands führt zur Beschleunigung der Prozesse (Hochschulrektorenkonferenz, 2024a). Die KI kann auch in der Dokumentenverarbeitung als automatisierte Erkennung und Verarbeitung relevante Informationen extrahieren und klassifizieren (Hochschulrektorenkonferenz, 2024b). Durch den Einsatz dieser Schnittstellen oder der KI kann die Effizienz und die Genauigkeit der Anerkennungsverfahren erhöht werden. Außerdem kann dies die Bearbeitungszeit verkürzen sowie die Benutzerfreundlichkeit der Portale erhöhen.

■ Beschleunigung der Anerkennungsverfahren durch Digitalisierung und Nutzung von KI

Die Politik sollte den Ausbau digitaler Prozesse in den Anerkennungsverfahren vorantreiben, um die Dauer der Verfahren zu verkürzen und die Effizienz zu steigern. Unternehmen haben den Wunsch nach schnelleren Verfahren geäußert. Eine Möglichkeit zur Beschleunigung wäre der verstärkte Einsatz von KI in verschiedenen Bereichen der Verfahren. Insbesondere könnte KI bei der Übersetzung von Dokumenten und Lehrplänen, der Erstellung von Abstracts sowie der automatisierten Dokumentenprüfung eingesetzt werden. Durch die Automatisierung wiederkehrender Aufgaben und die präzisere Analyse von Anträgen kann die Bearbeitungszeit erheblich reduziert werden. Darüber hinaus könnte KI auch zur Betrugserkennung genutzt werden, indem sie Unregelmäßigkeiten in den eingereichten Daten erkennt. Der Einsatz von KI und digitalen Technologien in den Anerkennungsverfahren würde nicht nur die Bearbeitungszeit verkürzen, sondern auch die Entscheidungsfindung verbessern und die Prozesse insgesamt optimieren.

■ Ausgestaltung von Anerkennungspartnerschaften

Die Politik sollte die Entwicklung und institutionelle Verankerung von Anerkennungspartnerschaften zwischen Unternehmen, Berufsbildungseinrichtungen und zuständigen Behörden vorantreiben. Solche Partnerschaften können dazu beitragen, den Prozess der Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen zu standardisieren und effizienter zu gestalten. Durch den koordinierten Austausch von Fachwissen, die Bereitstellung von Ressourcen und die gemeinsame Entwicklung von Anpassungsqualifizierungen können sowohl Unternehmen als auch Fachkräfte gezielt unterstützt werden. Die Anerkennungspartnerschaften sollten auf einer klaren Rollen- und Aufgabenverteilung basieren und durch finanzielle sowie strukturelle Förderung der Politik unterstützt werden. Dabei könnte die Einbindung internationaler Partner, wie Bildungsinstitutionen im Herkunftsland, den Anerkennungsprozess zusätzlich beschleunigen. Die Politik könnte zudem durch Pilotprojekte und Netzwerkarbeit Best-Practice-Beispiele schaffen, die als Blaupause für die flächendeckende Implementierung solcher Partnerschaften dienen können. Schließlich sollte die Politik auch die Sensibilisierung und Schulung der beteiligten Akteure fördern, um ein besseres Verständnis für die Herausforderungen und Chancen der Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen zu schaffen. Dies könnte durch Workshops, Schulungen und Informationskampagnen erreicht werden, die das Bewusstsein für die Bedeutung der Anerkennung und die verfügbaren Unterstützungsangebote schärfen.

5 Fazit

Das Fazit der Studie verdeutlicht die zentrale Bedeutung der Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen für die Bewältigung des Fachkräftemangels in Deutschland. Angesichts eines akuten Fachkräftemangels und des demografischen Wandels ist die Zuwanderung qualifizierter Arbeitskräfte essenziell. Gleichzeitig bleibt das Potenzial an Beschäftigten mit in Deutschland erworbenen Abschlüssen weitgehend ausgeschöpft.

Die Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen ist dabei ein entscheidender Hebel. Sie erleichtert Fachkräften den Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt und erhöht ihre Beschäftigungs- und Aufstiegschancen. In reglementierten Berufen, wie im Gesundheitswesen, Ingenieurwesen oder Rechtswesen, ist die Anerkennung weiterhin gesetzlich verpflichtend. Aber auch in nicht-reglementierten Berufen führt ein anerkannter Abschluss zu besseren Verdienstmöglichkeiten und einer stärkeren Bindung an den Arbeitsmarkt. In diesem Report wird die Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen aus der Perspektive von Unternehmen analysiert. Im Mittelpunkt stehen die bisherigen Erfahrungen der Unternehmen mit dem Anerkennungsverfahren, ihr Informationsstand zur Anerkennung ausländischer Abschlüsse und die Bedeutung, die sie dem Thema beimessen. Darüber hinaus werden notwendige Maßnahmen identifiziert, um das Anerkennungsverfahren und die Unterstützungsangebote für Unternehmen effizienter und zugänglicher zu gestalten.

Die Studie basiert auf einer Befragung von 815 Unternehmen aus verschiedenen Branchen. Die Ergebnisse wurden repräsentativ hochgerechnet, um branchenspezifische und größenbezogene Unterschiede zu identifizieren. Die Analyse zeigt, dass 17,2 Prozent der Unternehmen in Deutschland bisher Erfahrungen mit dem Anerkennungsverfahren gemacht haben. Innerhalb dieser Gruppe berichten 62,9 Prozent über Erfahrungen mit der Beschäftigung von Mitarbeitern mit ausländischen Qualifikationen, während 22,3 Prozent spezifische Erfahrungen in der Rekrutierung internationaler Fachkräfte gesammelt haben. Ein weiteres Drittel der Unternehmen ohne direkte Erfahrung bekundet Interesse an diesem Thema, was auf ein wachsendes Bewusstsein hinweist. Dennoch bleibt die praktische Nutzung der Anerkennung begrenzt, insbesondere bei KMU, die über weniger Ressourcen und Erfahrung verfügen.

Ein zentrales Problem, das die Studie identifiziert, sind die bürokratischen Hürden und langen Verfahrenszeiten. Etwa die Hälfte der Unternehmen mit Erfahrungen im Anerkennungsprozess bewerten diese negativ. Insbesondere KMU stoßen auf Schwierigkeiten, da ihnen oft das Fachwissen und die Kapazitäten fehlen, um die komplexen Anforderungen zu bewältigen. Unternehmen mit größeren Rekrutierungsproblemen berichten häufiger über negative Erfahrungen, da sie unter höherem Druck stehen, Fachkräfte schnell zu integrieren. Hier wird deutlich, dass die Dauer der Verfahren und mangelnde Transparenz die Effizienz und Attraktivität der Anerkennung mindern.

Die Untersuchung zeigt zudem, dass die Anerkennung auch für die langfristige Bindung von Fachkräften besondere Bedeutung hat. 72,3 Prozent der befragten Unternehmen geben an, dass Wertschätzung und Mitarbeiterbindung zentrale Gründe für die Anerkennung sind. Gleichzeitig nutzen knapp die Hälfte der Unternehmen die Anerkennung zur besseren Einschätzung der Qualifikationen internationaler Fachkräfte. Ein weiteres Ergebnis der Studie ist der große Informations- und Unterstützungsbedarf. Zwar greifen viele Unternehmen auf Kammern (62,8 Prozent) und Arbeitsagenturen (51,7 Prozent) zurück, doch wird zugleich der Zugang zu strukturierten und leicht verständlichen Informationen bemängelt. Spezialisierte Informationsplattformen wie Anerkennung in Deutschland, das BQ-Portal, anabin, aber auch Unternehmen Berufsanerkennung oder IQ-Netzwerk bieten wertvolle Unterstützung, werden jedoch bislang nur von 23,5 Prozent der

Unternehmen genutzt. Besonders KMU fehlt oft die Sichtbarkeit und der Zugang zu solchen Angeboten. Die Studie betont außerdem die Wichtigkeit des bilateralen Austauschs zwischen Unternehmen und empfiehlt, bestehende Unternehmensnetzwerke stärker zu nutzen und auszubauen, um Synergieeffekte zu maximieren und den Erfahrungsaustausch zu fördern. Netzwerktreffen zu Themen wie der Anwerbung ausländischer Fachkräfte oder Anerkennungsverfahren könnten Unternehmen dazu motivieren, sich intensiver mit der Anerkennung ausländischer Qualifikationen auseinanderzusetzen. Zudem sollten Unternehmen verstärkt auf Wissens- und Informationsplattformen zugreifen, um Unsicherheiten zu verringern und den Zugang zu internationalen Fachkräften zu erleichtern. Erfolgreiche Best-Practice-Beispiele sollten verbreitet werden, um andere Unternehmen zu inspirieren und ihre Offenheit als internationale Arbeitgeber zu zeigen. Schließlich sollten Unternehmen Social Media gezielt nutzen, um internationale Fachkräfte anzusprechen und ihre Sichtbarkeit zu erhöhen, wobei große Unternehmen hier aktiver sind als kleinere.

Um die Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen und die Integration internationaler Fachkräfte zu fördern, werden mehrere Maßnahmen für die Politik empfohlen. Dazu gehören die Optimierung der Informations- und Beratungsstrukturen durch eine bessere Vernetzung bestehender Informationsportale über Schnittstellen und gezielte Aufklärungskampagnen, um die Vorteile der Berufsanerkennung zu verbreiten. Die Studie hebt die Bedeutung der Digitalisierung hervor, um die Anerkennungsverfahren effizienter und transparenter zu gestalten. Der Einsatz von Künstlicher Intelligenz könnte die Übersetzung und Prüfung von Dokumenten automatisieren, Lehrpläne vergleichen und formale Anforderungen prüfen. Unternehmen fordern zudem personalisierte Codes, mit denen sie den Fortschritt der Anerkennungsverfahren nachverfolgen können. Diese Maßnahmen könnten die Verfahrensdauer erheblich verkürzen und die Planbarkeit für Unternehmen verbessern.

Gleichzeitig wird der Wunsch nach finanzieller Unterstützung betont: 67 Prozent der Unternehmen mit Erfahrung im Anerkennungsverfahren halten Förderungen für relevant. Um die finanzielle Belastung der Unternehmen zu verringern, sind Fördermittel für Anerkennungsverfahren und Anpassungsqualifikationen wichtig. Auch eine verstärkte Kooperation zwischen Anerkennungsbehörden und Unternehmen sowie der Austausch von Best-Practice-Beispielen werden als notwendig erachtet. Schließlich könnte die Entwicklung standardisierter Anpassungsqualifizierungen und deren Durchführung im Herkunftsland der Fachkräfte dazu beitragen, Kosten und Risiken zu minimieren.

Die Novellierung des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes im Jahr 2023 bringt wesentliche Erleichterungen mit sich, darunter die Möglichkeit der Anerkennungspartnerschaft. 74,8 Prozent der Unternehmen bewerten diese Neuerung positiv, da sie Fachkräften erlaubt, bereits während des Anerkennungsverfahrens in Deutschland zu arbeiten. Auch die Einführung der Chancenkarte, die Fachkräften die Einreise zur Arbeitsplatzsuche ermöglicht, wird von 55,2 Prozent der Unternehmen positiv bewertet. Dennoch zeigt die Studie, dass viele Unternehmen, insbesondere ohne Erfahrung, Unsicherheiten bezüglich der neuen Regelungen haben. Die Politik sollte Anerkennungspartnerschaften zwischen Unternehmen, Berufsbildungseinrichtungen und Behörden fördern, um die Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen effizienter und standardisierter zu gestalten. Durch den gemeinsamen Austausch von Fachwissen, Ressourcen und die Entwicklung gezielter Anpassungsqualifizierungen kann die Integration von Fachkräften verbessert werden. Pilotprojekte, Best-Practice-Beispiele und Schulungsmaßnahmen könnten zudem dazu beitragen, das Verständnis für die Herausforderungen der Anerkennung zu erhöhen und die flächendeckende Umsetzung solcher Partnerschaften zu unterstützen.

Die Studie schließt mit der Erkenntnis, dass die Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse ein zentrales Instrument ist, um den Fachkräftemangel in Deutschland zu bewältigen. Sie erfordert jedoch eine umfassende Verbesserung der bestehenden Strukturen, Prozesse und Unterstützungsangebote. Die Kombination aus klareren Informationskanälen, digitalisierten Verfahren, finanziellen Anreizen und gezielten Sensibilisierungskampagnen wird als entscheidend angesehen, um die Akzeptanz und Attraktivität der Anerkennung sowohl für Unternehmen als auch für internationale Fachkräfte nachhaltig zu erhöhen. Letztlich könnte eine optimierte Anerkennungspraxis nicht nur den Arbeitsmarkt stärken, sondern auch die Integration und Wertschätzung internationaler Talente in der deutschen Wirtschaft fördern.

6 Abstract

The report highlights the importance of recognising foreign professional qualifications for securing skilled workers from the perspective of companies in Germany. Recognition promotes the sustainable and qualification-based integration of skilled workers into the labour market, improves their employment opportunities and gives companies access to an expanded talent pool of professionally qualified individuals. To date, there is little knowledge about how companies perceive professional recognition, how well informed they feel about it and what action is needed from their perspective to further improve recognition procedures and support services. In order to close this knowledge gap, HR managers from a total of 815 companies were surveyed as part of the representative IW Personnel Panel on behalf of the Federal Ministry for Economic Affairs and Climate Protection (BMWK).

This survey shows that only a small proportion of companies (17.2 percent) have had practical experience with the recognition of foreign professional qualifications. At the same time, many companies categorise the topic as relevant, even if they still lack specific points of contact. Of the companies that have already had experience with professional recognition, a good half (51.6 percent) report rather negative experiences, while 39.3 percent have had positive experiences. The remaining 9.1 percent of companies cannot clearly categorise their experiences in this area. The negative experiences are mostly linked to (planned) immigration from abroad and can therefore also be influenced by other factors such as long waiting times for visas or missing state-recognised professional qualification, which prevented entry. Companies predominantly report positive experiences when it comes to the professional recognition of their own employees.

The main reasons for recognition are also related to this: The focus is on employee appreciation (72.3 percent) and long-term retention of skilled workers (71.8 percent). Other reasons for using recognition include employment in a regulated profession, for which recognised equivalence is a prerequisite, the entry of international skilled workers, the assessment of existing qualifications of (potential) employees and recognition as a prerequisite for participation in further training measures such as advanced training.

The vast majority of the companies surveyed, a good 80 per cent, state that professional recognition has not played a role in their workforce to date. The most common reason for this is the lack of contact with applicants with such qualifications or the fact that no employees appropriately qualified abroad are employed. The biggest challenges for companies are the bureaucratic hurdles and long processing times. Many small and medium-sized enterprises (SMEs) are particularly affected here, as they often do not have the necessary capacity to manage the complex recognition process. Uncertainties regarding legal requirements and procedures also hinder the use of recognition.

The professional chambers (62.8 percent) and the employment agency (51.7 percent) are the main sources that companies use to obtain information. However, companies feel there is a lack of clearly structured and easily accessible information and counselling services. For example, 65.9 percent of companies would like to see improved advisory services with specific contact persons. In addition, 63.8 percent of companies consider access to better structured and more easily accessible information on professional recognition to be helpful. Other important sources of information for companies are informal dialogue with other companies, social media or digital platforms such as the BQ portal, the portal "Recognition in Germany" and the database "anabin", which offer valuable support with information on all aspects of the topic.

Companies have clear ideas about which measures can help them overcome obstacles in the recognition process. A key wish of companies is a faster and more transparent recognition process. Digital solutions, such as the use of artificial intelligence (AI) for document verification or better tracking of the procedure, could significantly speed up and facilitate the process from the companies' perspective. In addition, financial support measures and the dissemination of best practice examples could increase the willingness of companies to engage more intensively with the recognition of foreign qualifications.

As part of the amendment to the Skilled Immigration Act, which came into force successively in three stages from 18 November 2023 until the beginning of June 2024, new access routes were created for the recruitment of skilled workers from abroad. Although there is not yet much practical experience with this, companies generally rate the new access routes very positively: the introduction of the recognition partnership, which enables skilled workers to work in the company during the recognition procedure, is rated positively by 74.8 percent of companies. However, one in five companies is unsure about this, as many companies have no previous experience with recognising foreign professional qualifications. 61.4 percent of companies welcome the new opportunity for people with recognised professional qualifications to work in other qualified professions. Entry for a qualification analysis and the opportunity card, which enable skilled workers to find a job in Germany, are welcomed by over half of companies. Another important change is that it is no longer mandatory to have foreign qualifications recognised before entering the country if you have sufficient salary and professional experience, which is viewed positively by 47.7 percent of companies.

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 3-1: Erfahrung der Unternehmen mit der Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse	10
Abbildung 3-2: Wie bewerten Unternehmen die Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse?	11
Abbildung 3-3: Motive für die Berufsanerkennung	14
Abbildung 3-4: Maßnahmen von Unternehmen zur Unterstützung ihrer Mitarbeiter bei der Berufsanerkennung	17
Abbildung 3-5: Welche Maßnahmen erachten die Unternehmen als hilfreich im Anerkennungsverfahren?	19
Abbildung 3-6: Informationsquellen über das Anerkennungsverfahren und Unterstützungsmöglichkeiten für Unternehmen	20
Abbildung 3-7: Maßnahmen zur Steigerung der Attraktivität der beruflichen Anerkennung für Arbeitgeber	22
Abbildung 3-8: Bewertung der neuen Möglichkeiten für Fachkräfte aus Drittstaaten im Rahmen des neuen Fachkräfteeinwanderungsgesetzes	25

Literaturverzeichnis

Anerkennung in Deutschland, 2024a, Informationen zu Berufsanerkennung, <https://www.anerkennung-in-deutschland.de/html/de/index.php> [12.12.2024]

Anerkennung in Deutschland, 2024b, Dokumente für die Antragstellung, <https://www.anerkennung-in-deutschland.de/html/de/pro/dokumente-antragstellung-pro.php> [21.11.2024]

Arndt, Franziska / Tiedemann, Jurek / Werner, Dirk, 2024, Ältere Beschäftigte am Arbeitsmarkt: wertvolle Erfahrung stärker als Potenzial nutzen, <https://www.iwkoeln.de/studien/franziska-arndt-jurek-tiedemann-dirk-werner-aeltere-beschaeftigte-am-arbeitsmarkt-wertvolle-erfahrung-staerker-als-potenzial-nutzen.html> [27.12.2024]

Beauftragte der Bundesregierung für Informationstechnik, 2019, Referenzarchitektur Portale und Integration, https://www.cio.bund.de/SharedDocs/downloads/Webs/CIO/DE/digitaler-wandel/architekturen-standard/portale-und-integration.pdf?__blob=publicationFile&v=1 [12.12.2024]

Best, Ulrich / Erbe, Jessica / Schmitz, Nadja / Arnold, Stefan / Koch, Robert / Mundt, Sandra / Rausch-Berhie, Friederike, 2019, Berufliche Anerkennung im Einwanderungsprozess – Stand und Herausforderungen bei der Antragstellung aus dem Ausland, Ergebnisse des BIBB-Anerkennungsmonitorings, <https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/10143> [27.12.2024]

BQ-Portal, 2024, Anerkennungsstatistik 2023, <https://www.bq-portal.de/Anerkennung-f%C3%BCr-Betriebe/Anerkennungsstatistik> [15.11.2024]

Brücker, Herbert / Glitz, Albrecht / Lerche, Adrian / Romiti, Agnese, 2021, Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse hat positive Arbeitsmarkteffekte, <https://doku.iab.de/kurzber/2021/kb2021-02.pdf> [27.12.2024]

Bundesministerium für Bildung und Forschung – BMBF, 2024, Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen, <https://www.bmbf.de/DE/Bildung/Weiterbildung/AnerkennungVonBerufsqualifikationen/anererkennungvonberufsqualifikationen.html> [27.12.2024]

Bundesministerium des Innern und für Heimat – BMI, 2024, BundID, <https://id.bund.de/de> [27.12.2024]

Bushanska, Vira / Erbe, Jessica / Gilljohann, Katharina / Knöller, Ricarda / Schmitz, Nadja / Scholz, Moritz, 2023, Fachkräfteeinwanderung (nicht) ohne Anerkennung? Was sich mit dem neuen Fachkräfteeinwanderungsgesetz für die Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse ändert, <https://www.bibb.de/de/177983.php> [27.12.2024]

Die Medienanstalten, 2022, Social Media als Infokanal, Gewichtungsstudie zur Relevanz der Medien für die Meinungsbildung in Deutschland, 2022-I, https://www.die-medienanstalten.de/fileadmin/user_upload/die_medienanstalten/Forschung/Intermediaere_und_Meinungsbildung/Social_Media_als_Infokanal_2022-I.pdf [5.12.2024]

Ekert, Stefan / Larsen, Christa / Valtin, Anne / Schröder, Ronja / Ornig, Nikola, 2017, Endbericht: Evaluation des Anerkennungsgesetzes, https://www.anerkennung-in-deutschland.de/assets/content/Medien_Dokumente-AI/evaluationsbericht.pdf [27.12.2024]

Fendel, Tanja / Ivanov, Boris, 2024, Fachkräfteeinwanderungsgesetz: gute Arbeitsmarktbedingungen trotz bürokratischer Hürden und Diskriminierung, <https://iab.de/gute-arbeitsmarktintegration-trotz-buerokratischer-huerden-und-diskriminierung/> [27.12.2024]

Hochschulrektorenkonferenz, 2024a, Projekt MODUS, Analyse der Potenziale von KI in Anerkennungs- und Anrechnungsprozessen, https://www.hrk-modus.de/media/redaktion/Downloads/Publikationen/MODUS/Studie_KI.pdf [12.12.2024]

Hochschulrektorenkonferenz, 2024b, Projekt MODUS, Künstliche Intelligenz in Anerkennungs- und Anrechnungsprozessen – Orientierung und Empfehlungen, https://www.hrk-modus.de/media/redaktion/Downloads/Publikationen/MODUS/Ergebnisse_der_ZW_KI_WEB.pdf [12.12.2024]

Maier, Tobias, 2020, Die Anwendbarkeit des Erlernten in den wandelnden Bildungs- und Arbeitslandschaften der 1970er- bis 2000er-Jahre, Dissertation, <https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/17025> [27.12.2024]

Make it in Germany, 2024a, Das neue Fachkräfteeinwanderungsgesetz auf einen Blick, https://www.make-it-in-germany.com/de/visum-aufenthalt/fachkraefteeinwanderungsgesetz?gad_source=1&gclid=EAlaIqob-ChMlv9Tg-fDPiwMVaWhBAh0agg0eEAAAYASAAEgK1FvD_BwE [19.02.2025]

Make it in Germany, 2024b, Warum Fachkräfte aus dem Ausland gewinnen, <https://www.make-it-in-germany.com/de/unternehmen/rekrutieren/warum-fachkraefte> [11.12.2024]

Netzwerk IQ, 2024, Das Förderprogramm IQ-Integration durch Qualifizierung, <https://www.netzwerk-iq.de/>, [12.12.2024]

Pierenkemper, Sarah / Jansen, Anika / Orange, Fritz, 2023, Internationale Fachkräfte in KMU – Weniger Bürokratie, mehr Fachkräfte, <https://www.iwkoeln.de/studien/sarah-pierenkemper-anika-jansen-internationale-fachkraefte-in-kmu-weniger-buerokratie-mehr-fachkraefte.html> [27.12.2024]

Schlee, Thorsten / Schammann, Hannes / Münch, Sybille, 2023, An den Grenzen? Ausländerbehörden zwischen Anspruch und Alltag, https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/Projekte/Migration_fair_gestalten/Auslaenderbehoerden_zwischen_Anspruch_und_Alltag.pdf [27.12.2024]

Semsarha, Fabian / Pierenkemper, Sarah / Malin, Lydia, 2024, Ostdeutsche Flächenländer besonders auf internationale Arbeitskräfte angewiesen, <https://www.iwkoeln.de/studien/fabian-semsarha-sarah-pierenkemper-lydia-malin-ostdeutsche-flaechenlaender-sind-besonders-auf-internationale-arbeitskraefte-angewiesen.html> [27.12.2024]

Tiedemann, Jurek / Kunath, Gero, 2024, Fachkräftereport September 2024 – Unruhige Zeiten in der Automobilindustrie, <https://www.iwkoeln.de/studien/gero-kunath-jurek-tiedemann-fachkraeftereport-september-2024-unruhige-zeiten-in-der-automobilindustrie.html> [27.12.2024]