

**Wege zur Gleichwertigkeit:  
anerkennungsbezogene Qualifizierungen**

# **DUALE BERUFE**

Rebecca Atanassov, Ulrich Best, Vira Bushanska  
und Katharina Gilljohann



Auf dem Weg zur beruflichen Anerkennung ergibt sich für Fachkräfte mit ausländischen Bildungsabschlüssen oft ein Qualifizierungsbedarf. Seit dem Inkrafttreten des Anerkennungsgesetzes 2012 ist hier insgesamt ein stetiger Anstieg erkennbar. Es werden immer mehr Anträge zu Drittstaatsabschlüssen gestellt und mehr Bescheide mit der „Auflage“ einer Ausgleichsmaßnahme oder teilweisen Gleichwertigkeiten erteilt. Die Entwicklungen durch das Fachkräfteeinwanderungsgesetz (FEG) und die im Koalitionsvertrag 2021 bis 2025 vereinbarten Ziele zur Erleichterung der Fachkräfteeinwanderung deuten darauf hin, dass der Bedarf weiterhin zunehmen wird.

Das Feld der anerkennungsbezogenen Qualifizierungen gestaltet sich dabei heterogen und ist mit spezifischen Herausforderungen in den Berufsbereichen verbunden. Welche Schlüsse lassen sich daraus zukünftig für die Praxis ziehen?

# Duale Berufe

Für die erfolgreiche Qualifizierung ist ein **Zusammenspiel** notwendig, von motivierten **Teilnehmenden**, passenden **Qualifizierungsmaßnahmen** und unterstützenden **Unternehmen**.

Die **betriebliche Qualifizierung** ist ein geeigneter Weg für die Anpassungsqualifizierung, weil sie passgenau zu den Bedürfnissen der Fachkräfte und den Gegebenheiten im Betrieb durchgeführt werden kann.



▼ Zitate angelehnt an Äußerungen von befragten Akteuren

Nach voller Anerkennung der Ausbildung unterstützen wir Kolleg/-innen, die **Weiterbildung** zum/zur Meister/-in zu machen. Dann ist es möglich, in eine Bauleitung oder Projektleitung überzugehen.

Die individuelle Konzeption der Maßnahmen bringt auch Herausforderungen mit sich. Es bedarf einer umfangreichen und **individuellen Beratung und Unterstützung** bei der Organisation.



## DER BEDARF: QUALIFIZIERUNG IM KONTEXT BERUFLICHER ANERKENNUNG

Bei den dualen Berufen handelt es sich um nicht reglementierte Berufe, deren Ausübung rechtlich nicht an eine volle Gleichwertigkeit zur deutschen Qualifikation geknüpft ist. Die Anerkennung bietet jedoch die Möglichkeit, mittels eines offiziellen Bescheids Transparenz über die berufliche Qualifikation herzustellen und die Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern. Fachkräfte aus Drittstaaten, die in Deutschland einer qualifizierten Tätigkeit nachgehen wollen, benötigen für die Einreise die Anerkennung ihrer Berufsqualifikation.

Insgesamt wurden in den nicht reglementierten IHK- und HWK-Berufen von 2015 bis 2019 rund 11.100 Bescheide über teilweise Gleichwertigkeit erteilt. Dabei ist die Zahl der teilweisen Gleichwertigkeiten von 1.434 im Jahr 2015 auf 3.165 im Jahr 2019 gestiegen.



### Infobox 1: Der Blick auf die amtliche Statistik

2019 wurden ca. **48%** der Anerkennungsverfahren zu nicht reglementierten Berufen im Zuständigkeitsbereich IHK/HWK mit **teilweiser Gleichwertigkeit** beschieden. Sie verteilen sich auf **157 Referenzberufe** und **106 Ausbildungsstaaten** und beziehen sich überwiegend auf die Berufshauptgruppen **Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe**, Berufe in **Unternehmensführung und -organisation** sowie **Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe**.

Anpassungsqualifizierungen können also für zahlreiche Antragstellende in nicht reglementierten IHK- und HWK-Berufen eine Rolle spielen.

Die Erfahrungen der interviewten Beratungsstellen und Unternehmen bestätigen, dass die Qualifizierungen in dualen Berufen **positive Auswirkungen für Betriebe und Fachkräfte** haben können: Neben einer verbesserten beruflichen Situation für Fachkräfte besteht für Unternehmen die Möglichkeit, Fachkräfte gezielt auf die Praxis im Betrieb vorzubereiten und durch längerfristige Bindung den eigenen Personalbedarf zu sichern.

## DIE ANPASSUNGSQUALIFIZIERUNG: VIELE WEGE FÜHREN ZUM ZIEL

### Wie gestaltet sich das Angebot an anerkennungsbezogenen Qualifizierungen?

Anpassungsqualifizierungen in dualen Berufen sind nicht explizit gesetzlich geregelt und das Angebot unterscheidet sich stark je nach Land und Beruf. Die Heterogenität in Bezug auf Berufe, Berufserfahrung und Ausbildungsstaaten der Antragstellenden geht mit einem diversen Qualifizierungsbedarf einher. Gruppen mit ähnlichem Bedarf an Maßnahmen zum Ausgleich wesentlicher Unterschiede können nur selten gebildet werden. Dies erfordert, dass Qualifizierungen **individuell** organisiert werden – durch Nutzung bestehender Bildungsangebote oder betriebliche Qualifizierungen (vgl. Abb. 1).

Oft können bestehende Bildungsangebote oder einzelne Module aus der Weiterbildung, der Nachqualifizierung oder der überbetrieblichen Lehrlingsunterweisung (ÜLU-Kurse)



**Abb. 1: Möglichkeiten der Anpassungsqualifizierung in nicht reglementierten IHK- und HWK-Berufen**

Bestehende Maßnahmen		Spezielle Maßnahmen
Überbetriebliche Lehrlingsunterweisung	Weiterbildungskurse	Spezielle Anpassungskurse
Nachqualifizierung (z. B. Teile der Umschulungen)	Einzelne Themen an einer Berufsschule	Betriebliche Qualifizierung/Praktika
<b>Ggf. berufsbezogene Sprachförderung, weiterbildungsbegleitende Hilfen (z. B. Coaching)</b>		

für die Anpassungsqualifizierung genutzt werden. Daneben gibt es vereinzelt spezielle kursförmige Maßnahmen bspw. zu den VDE-Normen in Elektroberufen, der Hochvolttechnik im Kfz-Bereich oder zu Themen wie Qualitätsmanagement, Datenschutz oder technische Auftragsanalyse, die für mehrere Berufe relevant sind. Wesentliche Unterschiede in der Berufspraxis werden in betrieblichen Qualifizierungen oder Praktika ausgeglichen. Betriebliche Qualifizierungen haben den Vorteil, dass sie individuell an die Gegebenheiten im Betrieb und die Lebensumstände der Fachkräfte angepasst werden können. Fehlen den Betrieben für die Vermittlung bestimmter Inhalte die Ausstattung oder geeignete Aufträge,

ist es möglich, betriebliche und kursförmige Angebote zu kombinieren.

**Welche Beratungs- und Unterstützungsangebote gibt es bei der Organisation?**

Im Rahmen der individuellen Organisation und passgenauen Konzeption von Anpassungsqualifizierungen in dualen Berufen spielt die umfangreiche **Beratung** für Fachkräfte und Arbeitgeber sowie aktive Netzwerkarbeit eine wesentliche Rolle. Denn damit verbunden ist ein erheblicher Abstimmungs- und Zeitaufwand: Welche Kurse und Bildungsmaßnahmen gibt es? Wie zeitnah wird ein Betrieb oder

Bildungsträger für die Durchführung gefunden? Auf welche Weise können Maßnahmen finanziert werden? Und wie lassen sie sich mit der Lebenssituation der Fachkraft im Hinblick auf ihre Erwerbstätigkeit, Familie oder Mobilität vereinbaren?

Der Zugang zu Beratungs- und Unterstützungsangeboten wird durch etablierte Kooperationen von beteiligten Akteuren wie zuständigen Stellen, Bildungsanbietern, regionalen Beratungsstellen, Migrantenorganisationen, Betrieben und Jobcentern/ Agenturen für Arbeit flächendeckend gewährleistet. Die **Zentrale Servicestelle Berufsankennung** (ZSBA) und das Projekt **„ProRecognition“** an den Auslandshandelskammern (AHKs) informieren Personen, die sich im Ausland befinden – auch zu Visa nach §16 des AufenthG zur Einreise von Fachkräften nach Deutschland zum Zweck der Qualifizierung.

Die Beratung zur Anpassungsqualifizierung erfolgt vor allem durch Kammern und Beratungsstellen des Förderprogramms **„Integration durch Qualifizierung“** (IQ):

- Die **IQ Qualifizierungsberatung** unterstützt bei der Suche nach Qualifizierungswegen, Maßnahmen oder Finanzierungsmöglichkeiten und Sprachkursangeboten. Auch Betriebe und Bildungsanbieter werden von **IQ Projekten** bei der Abstimmung und während der



### Infobox 2: Transfer guter Praxis

- „UBA“: stellt Betrieben einen **Werkzeugkasten** zur Verfügung, der Merkblätter rund um die Anpassungsqualifizierung wie zu Unfallversicherungsschutz und Fördermöglichkeiten sowie Musterformulare für einen Qualifizierungsplan, Vertrag oder eine Teilnahmebescheinigung enthält.
- Die „IQ Fachstelle Beratung und Qualifizierung“ bietet Betrieben eine **FAQ-Liste** an, in der Fragen von Unternehmen zu Anpassungsqualifizierungen in dualen Berufen aufgegriffen und beantwortet werden.

Umsetzung eines Qualifizierungsplans zum Ausgleich wesentlicher Unterschiede sowie bei der Erstellung von Nachweisen begleitet.

- **Handwerkskammern** (HWK) und **Industrie- und Handelskammern** (IHK) beraten bei Bedarf bereits vor Antragstellung zur Qualifizierung und verweisen bei teilweiser Gleichwertigkeit auf Maßnahmen, Bildungsanbieter und IQ- Projekte. Einige Kammern bieten Übersichten der Betriebe an, die Praktika durchführen.

- Das Projekt **„Unternehmen Berufsanerkennung“** (UBA) des deutschen Industrie- und Handelskammertags (DIHK) und Zentralverbands des deutschen Handwerks (ZDH) informiert Unternehmen und berät Arbeitgeber bei der Durchführung von Qualifizierungen.
- Das Pilotprojekt **„UBAconnect“** unterstützt das Matching von Unternehmen und Fachkräften im Ausland mit Qualifizierungsbedarf in IHK- und Handwerksberufen.
- Das Projekt **„Anerkannt“** des DGB Bildungswerk BUND platzierte das Thema Anerkennung bis Ende 2020 im Betriebsalltag, um Arbeitnehmervertretungen und Betriebschaften über Anerkennung zu informieren und eine nachhaltige Anerkennungskultur zu etablieren.

### Wie können Anpassungsqualifizierungen finanziert werden?

Eine verlässliche Finanzierung ist zentrale Voraussetzung für die Wahrnehmung von Qualifizierungsmaßnahmen. Dabei hängen die Fördermöglichkeiten vom Einzelfall ab:

- Förderinstrumente des Bundes wie der **Bildungsgutschein** der Agenturen für Arbeit und Jobcenter als Regelinstrumente der Arbeitsförderung (SGB III) und Grundsicherung (SGB II) oder nachrangig der **Anerkennungszuschuss**, der vom Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gewährt und aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung finanziert wird. Beide Instrumente setzen voraus, dass die Qualifizierungsmaßnahmen nach der **Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung** (AZAV) zertifiziert sind oder über eine vergleichbare externe Bestätigung der Qualitätssicherung verfügen.
- Förderinstrumente der Länder wie das **Hamburger Stipendienprogramm** oder der **Härtefallfonds Berufsanerkennung Berlin** (lief am 31. Dezember 2021 aus) für Personen ohne Anspruch auf Regelförderung – bspw., weil sie sich noch im Ausland befinden.
- **Fördermittel von IQ Projekten**, die auch Kosten für nicht AZAV-zertifizierte Kurse übernehmen.
- Arbeitgeber, die Personen in betrieblicher Qualifizierung vergüten. Die **Beschäftigtenförderung** nach Qualifizierungschancengesetz (QCG), Teilhabechancengesetz oder der **Eingliederungszuschuss** unterstützt Unternehmen dabei finanziell.



## DIE HERAUSFORDERUNGEN: INDIVIDUELLE ORGANISATION, PLANBARKEIT UND FINANZIERUNG



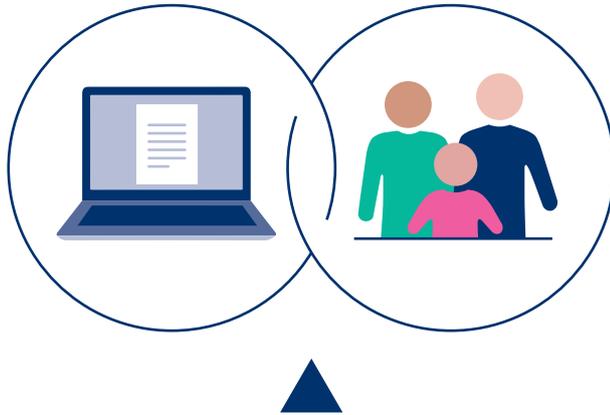
**Die individuelle Konzeption und Organisation von Anpassungsqualifizierungen in den IHK- und HWK-Berufen bringen neben positiven Effekten für Fachkräfte und qualifizierende Betriebe Herausforderungen mit sich:**

- **Hoher Beratungs- und Organisationsaufwand:** Dieser ergibt sich aus der Identifizierung von geeigneten Angeboten, Betrieben und Bildungsträgern, der Zusammenstellung eines abgestimmten Qualifizierungsplans, der Frage von Finanzierungsmöglichkeiten oder der Integration der Maßnahmen in den Betriebsablauf bzw. die Freistellung bereits Erwerbstätiger zur Kursteilnahme.
- **Geringe Planbarkeit für Bildungsanbieter:** Bei kursförmigen Maßnahmen treffen individuelle Qualifizierungsbedarfe und Fördervoraussetzungen auf eine Bildungslandschaft, die auf die Wirtschaftlichkeit durch Gruppengrößen ausgerichtet ist. Eine frühzeitige Planung

ist für die Anbieter kaum möglich, da der Bedarf im Voraus nicht abschätzbar ist und Unsicherheiten hinsichtlich der Finanzierung bestehen.

## HERAUSFORDERUNGEN IN ALLEN UNTERSUCHTEN BERUFSBEREICHEN

- Die **Organisation der Qualifizierung aus dem Ausland heraus** ist für Fachkräfte im Hinblick auf Angebot, Finanzierung sowie Sprachanforderungen und Aufenthaltsregelungen besonders herausfordernd.
- **Fehlende verlässliche Finanzierung:** Die Frage der Finanzierung von Qualifizierungsmaßnahmen gewinnt mit Blick auf den erwarteten Anstieg der Nachfrage von Fachkräften aus Drittstaaten und den Ablauf der aktuellen IQ Förderperiode Ende 2022 an Bedeutung. Vor allem für Personen, die nicht leistungsberechtigt sind – bspw., weil sie sich noch im Ausland befinden – oder nicht durch einen Arbeitgeber finanziert werden, stellt dies eine Hürde dar.
- Die **Vereinbarkeit der Qualifizierungsmaßnahmen mit Erwerbstätigkeit und Familie** sowie die zum Teil



**längeren Anfahrtswege** können die Teilnahme an Angeboten erschweren.

- Generell kann die zu erwartende steigende Nachfrage nach Qualifizierungsmaßnahmen zu **Engpässen im Angebot** führen. Hier ist auch die regionale Verfügbarkeit an passgenauen Angeboten zu berücksichtigen.

## DIE HANDLUNGSFELDER: FLÄCHENDECKENDES BERATUNGSANGEBOT, UNTERSTÜTZUNG VON BETRIEBEN UND VERLÄSSLICHE FINANZIERUNG



**Aus den Möglichkeiten und Herausforderungen bei Angebot und Wahrnehmung von Anpassungsqualifizierungen in den dualen Berufen lassen sich Schlussfolgerungen für die zukünftige Praxis ziehen:**

- Das **flächendeckende Beratungsangebot** sollte im Hinblick auf den hohen individuellen Organisationsaufwand für passgenaue Qualifizierungen aufrechterhalten und nachhaltig gesichert werden.
- Die besondere Rolle der betrieblichen Anpassungsqualifizierung macht die weitere **Sensibilisierung und Unterstützung von Unternehmen** erforderlich – durch zielgerichtete Informationen zu Berufsanerkennung und Anpassungsqualifizierungen, Finanzierung, Aufenthaltsrecht oder Unfallversicherung. Wichtig für Betriebe ist zudem eine transparente Kommunikation mit Akteuren im In- und Ausland wie Botschaften und Agenturen für Arbeit.



Zudem kann die weitere **Verbreitung positiver Erfahrungen** die Beteiligung von Unternehmen an anerkennungsbezogenen Qualifizierungen fördern und eine **aktive Netzwerkarbeit** zwischen relevanten Akteuren die Konzeption und Durchführung von Qualifizierungen weiterentwickeln.

- Die wohnort- und zeitnahe Umsetzung kursförmiger Anpassungsqualifizierungen setzt auch die **Stärkung des Berufsbildungssystems** voraus, da meist bestehende Maßnahmen genutzt werden. Die **Förderung von überbetrieblichen Bildungsstätten/Lehrwerkstätten** sowie die Weiterentwicklung von Teilqualifikationen kann einen flexibleren Einstieg in die Qualifizierung erleichtern.

## SCHLUSSFOLGERUNGEN IN ALLEN UNTERSUCHTEN BERUFSBEREICHEN



Zur **Finanzierung** von Maßnahmen ist es entscheidend, Bildungsanbieter bei dem für die Regelförderung erforderlichen AZAV-Zertifizierungsprozess zu unterstützen, Fördermöglichkeiten bekannter zu machen und spezielle Lösungen für Personen oder Maßnahmen zu forcieren, die nicht von der Regelförderung profitieren können.



Die **Vereinbarkeit der Qualifizierung mit Erwerbstätigkeit und Familie** sollte etwa durch mehr Flexibilität wie modularisierte Angebote, Einbeziehung digitaler Elemente und verstärkte Absprachen mit Bildungsanbietern und Arbeitgebern verbessert werden.



Im Kontext der Fachkräftegewinnung aus dem Ausland sollten neben flexibleren Qualifizierungsformaten die **Transparenz, Auffindbarkeit und Vergleichbarkeit von passenden Angeboten** für eine verbesserte Orientierung der Fachkräfte gestärkt werden – bspw. durch den Ausbau digitaler Plattformen.

Das **BIBB-Anerkennungsmonitoring** führte 2020 qualitative Interviews mit Bildungsanbietern, zuständigen Stellen, Projekten des Förderprogramms „Integration durch Qualifizierung (IQ)“, Arbeitgebern und weiteren Akteuren zu anerkennungsbezogenen Qualifizierungen durch. Die Studie liefert aktuelle Erkenntnisse zu grundlegenden **Fragen der Organisation, des Angebots und der Nachfrage, der regionalen Unterschiede, der Passgenauigkeit und der Finanzierung von Qualifizierungen**. Im Fokus stehen zum einen die antragsstärksten reglementierten Berufe Ärztin bzw. Arzt und Gesundheits- und Krankenpfleger/-in, zum anderen die nicht reglementierten Berufe im Bereich Industrie und Handel sowie im Handwerk.

In drei Kurzformaten – **DUALE BERUFE, GESUNDHEITS- UND KRANKENPFLEGER/-IN, ÄRZTIN UND ARZT** – legt die Reihe den Fokus auf jeweils einen untersuchten Berufsbereich und bereitet die Ergebnisse der wissenschaftlichen Studie für die Praxis auf:

- Wie gestaltet sich das Angebot an Qualifizierungsmaßnahmen?
- Was sind die Herausforderungen für die Zukunft?
- Welche Schlussfolgerungen lassen sich ziehen?

### Die Studie in voller Länge

Atanassov, Rebecca; Best, Ulrich;  
Bushanska, Vira; Gilljohann, Katharina:  
Wege zur Gleichwertigkeit: anerkennungsbezogene Qualifizierungen in Heilberufen und dualen Berufen.  
Ergebnisse des BIBB-Anerkennungsmonitorings. Bonn 2022.



Weitere Produkte aus der Reihe  
ERGEBNISSE AUS DEM  
BIBB-ANERKENNUNGSMONITORING IN KÜRZE:  
**GESUNDHEITS- UND KRANKENPFLEGER/-IN  
ÄRZTIN UND ARZT**

### Impressum

Zitiervorschlag: Atanassov, Rebecca; Best, Ulrich; Bushanska, Vira; Gilljohann, Katharina: Wege zur Gleichwertigkeit: anerkennungsbezogene Qualifizierungen; In Kürze; DUALE BERUFE. Bonn 2022.

© Bundesinstitut für Berufsbildung, 2022

Version 1.0  
September 2022

### Inhalte

Bundesinstitut für Berufsbildung (Anerkennungsmonitoring)

### Gestaltung

MediaCompany – Agentur für Kommunikation GmbH

### Illustration

stock.adobe.com/Victor



### CC Lizenz

Der Inhalt dieses Werkes steht unter Creative-Commons-Lizenz (Lizenztyp: Namensnennung – Keine kommerzielle Nutzung – Keine Bearbeitung – 4.0 International).

Weitere Informationen finden Sie im Internet auf unserer Creative-Commons-Infoseite <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>.

### Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Diese Netzpublikation wurde bei der Deutschen Nationalbibliothek angemeldet und archiviert:

urn:nbn:de:0035-vetrepository-780252-0