



Ursprünglich erschienen in "denk-doch-mal.de (2024), H. 3"

1. September 2024

Von der Komplexität einer bürokratischen Großküche

Anerkennung im Kontext der Fachkräfteeinwanderung



Katharina Bock (Projektkoordination am Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH), **Lea Berges** (Seit 2016 am Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH tätig) und **Katharina Drummer** (Projektkoordinatorin am Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH)

Nach zwei Reformen der Einwanderungsgesetzgebung bleibt die Anerkennung ausländischer Qualifikationen ein zentrales Element in der Fachkräfteeinwanderung nach Deutschland. Zwar gibt es Möglichkeiten, ohne Anerkennung der im Ausland erworbenen Qualifikationen als Arbeitskraft einzureisen, in vielen der Regelungen ist jedoch weiterhin vorgesehen, dass Einwanderungsinteressierte im Ausland oder spätestens im Inland ein Anerkennungsverfahren durchlaufen (vgl. Bushanska et al. 2023). Bereits für in Deutschland lebende Personen ist das kein leichtes Unterfangen. Die Anerkennung ausländischer Qualifikationen hat seit dem Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz („Anerkennungsgesetz“) im Jahr 2012 Fahrt aufgenommen. Die Verfahren sind jedoch komplex und bedeuten einen hohen bürokratischen, finanziellen und organisatorischen Aufwand für Anerkennungssuchende. Eine Vielzahl an Dokumenten (u.a. Nachweise über konkrete Inhalte und Dauer der Berufsqualifikation, ggf. Nachweis der Berufserfahrungen) müssen für die dokumentenbasierte Gleichwertigkeitsprüfung bei einer zuständigen Stelle eingereicht werden. Welche Stelle für die Prüfung der Unterlagen zuständig ist, ergibt sich aus dem angestrebten Beruf und Wohnort in Deutschland. In vielen Fällen müssen Anerkennungssuchende außerdem nach dem Anerkennungsverfahren noch Qualifizierungsmaßnahmen durchlaufen, um vorhandene Unterschiede zum deutschen Berufsbild auszugleichen (vgl. BMBF 2024, S. 57). Auch müssen häufig noch Sprachkurse absolviert werden, um eine gute Arbeitsfähigkeit herzustellen oder weil in reglementierten Berufen für die Berufszulassung bestimmte Sprachniveaus gefordert sind. Das Finden passender Fach- und Sprachqualifizierungen kann je nach Beruf, festgestellten Defiziten und Wohnort durchaus komplex sein. Muss die Fachkraft Inhalte nachholen, für die es bereits Standardschulungen gibt, sind diese verhältnismäßig leicht zu finden, z.B. über die Plattformen [KURSNET](#) oder [MeinNow](#). Gestalten sich Bedarfe individuell, weil beispielsweise betriebliche Praxis mit theoretischen Schulungseinheiten verknüpft werden muss, ist häufig eine Qualifizierungsplanung zwischen verschiedenen Bildungsakteuren, Arbeitgeber*innen und der Arbeitsverwaltung nötig. Aufgrund dieser komplexen Anforderungen hat sich eine Beratungslandschaft etabliert, die bei der Vorbereitung von Anerkennungsverfahren und dem Ausgleich von festgestellten Unterschieden unterstützt. Neben vereinzelten Angeboten von Ländern (z.B. Anerkennungsberatung in Bayern) und Kammern steht vor allem das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales maßgeblich für einen nahezu flächendeckenden Ausbau dieser Landschaft (vgl. Bock & Willems 2020).

Mehr Akteure – Komplexität potenziert

Mit den Bemühungen, Deutschland als Fachkräfteeinwanderungsland zu etablieren, wird das Anerkennungssystem in einen weiteren Zusammenhang gesetzt. Anerkennungsverfahren werden dabei vermehrt aus dem Ausland heraus beantragt und sind Teil eines größeren Verfahrens: dem Visumsprozess. Für die Genehmigung der Einreise als Fach- oder Arbeitskraft müssen sich Personen aus dem Nicht-EU-Ausland i.d.R. an eine deutsche Auslandsvertretung wenden und ein Visum beantragen. Die Visastellen arbeiten bei der Bescheidung mit der lokalen oder zentralen Ausländerbehörde, der Bundesagentur für Arbeit (BA) und ggf. dem Bundesamt für Auswärtige Angelegenheit (BfAA) zusammen und können zur Auskunft auf zuständige Stellen für Anerkennungsverfahren, Projekte des Förderprogramms IQ und andere zugehen (vgl. BMI 2024, AA 2024). Vereinfacht werden diese Prozesse für einreisewillige Fachkräfte durch das beschleunigte Fachkräfteverfahren, in dem der Arbeitgeber den Visaprozess einleitet, oder durch die sogenannte „Anerkennungspartnerschaft“, bei der ein Anerkennungsverfahren auch erst in Deutschland angestoßen werden kann, alternativ durch die Organisation der Einreise über Anwerbeprogramme der BA oder private Vermittlungsagenturen. Für individuelle Einreisen ist eine Beratung zu den aufenthaltsrechtlichen Möglichkeiten auf Grund der breiten Palette an Aufenthaltstiteln mit unterschiedlichen Voraussetzungen und Rechtsfolgen unabdingbar (vgl. Bushanska et al. 2023). Die Beratung zum Aufenthaltstitel ist von der Beratung zur Berufsankennung und etwaigen Qualifizierungsnotwendigkeiten kaum zu trennen, da der Ausgang des Anerkennungsverfahrens, das Absolvieren von Qualifizierungen und der damit verbundene Status als Fachkraft unmittelbar mit den aufenthaltsrechtlichen Möglichkeiten verbunden sind. In den vergangenen

Jahren haben sich verschiedene Beratungsmöglichkeiten entwickelt, die Einreisewillige aus dem Ausland heraus in Anspruch nehmen können:

- die Webseite [Make it in Germany](#) der Bundesregierung, das [Anerkennungsportal](#) des Bundesinstituts für Berufsbildung oder die Informationsdatenbank zu ausländischen Bildungsabschlüssen [anabin](#) der Kultusministerkonferenz der Länder
- persönliche bzw. telefonische Beratung bieten bei den Außenhandelskammern angesiedelte [ProRecognition](#), die [Zentren für Migration und Entwicklung](#) der Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (giz), die Hotline „[Arbeiten und Leben in Deutschland](#)“ des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge und der BA sowie die [Zentrale Servicestelle für Berufsanerkennung](#) (ZSBA) der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV), die mit dem Fachkräfteeinwanderungsgesetz 2020 pilothaft als Anerkennungsberatungsstruktur für ausländische Ratsuchende geschaffen wurde.

Während bestehende Anerkennungsberatungsstrukturen wie insbesondere das Förderprogramm IQ sich auf Grund ihrer Förderstruktur an inländische Ratsuchende richten, hat sich die ZSBA erfolgreich als Schnittstelle ins Ausland etabliert. Sie ist jedoch auf eine Zusammenarbeit mit regionalen Akteuren, wie z.B. des Förderprogramms IQ angewiesen, wenn es um individuelle, regionalspezifische Qualifizierungsplanung geht sowie darum, eine Anschlussbegleitung der eingereisten Fachkräfte zu sichern (vgl. Erbe et al. 2023).

Die ZSBA nimmt außerdem eine Rolle in der Lösung eines Problems ein, welches ebenfalls bereits im inländischen Kontext auftrat und bei der Fachkräfteeinreise eine neue Dimension eröffnet: den von den für die Anerkennung zuständigen Stellen geforderten Nachweis, dass die Antragstellenden einen entsprechenden regionalen Bezug zu ihrem Hoheitsgebiet haben und sie darum zuständig sind. Für noch im Ausland befindliche Personen wurde hier mit der Standortberatung durch die ZSBA ein Instrument geschaffen, um diesen Nachweis zu erbringen.

Hand in Hand arbeiten oder wer ist der*die Chefköch*in?

Diese Vielzahl der Akteure, die am Einreise- und Anerkennungsverfahren im Kontext der Fachkräfteeinwanderung beteiligt sind, birgt das Risiko von Übergabeverlusten. Einheitliche Ansprechpartner*innen und eine damit verbundene ganzheitliche Unterstützung aus einer Hand sind nach den Erfahrungen aus dem Förderprogramm IQ (vgl. Bock & Willems 2019) von großer Bedeutung. Auch haben Ratsuchende bzgl. der (Erst-)Beratung die „Qual der Wahl“ des für sie zweckdienlichen Beratungsangebots und müssen ggf. Verweiswege in Kauf nehmen. Die Bestrebung der Zentralisierung und Vereinfachung dieser Prozesse durch die Etablierung der ZSBA, das beschleunigte Fachkräfteverfahren, die Anerkennungspartnerschaft, den Zuständigkeitsausbau der ZAB, die Schaffung zentraler Ausländerbehörden und auch die zu beobachtenden Bemühungen der Digitalisierung und Vereinfachung der Anerkennungsverfahren an sich sind hier Schritte in die richtige Richtung. Dennoch befinden wir uns aktuell noch im Stadium des Ausprobierens. Die Abläufe und Ansprechstellen im Rahmen der Fachkräfteeinwanderung sind nicht am Reißbrett geplant, sondern wachsen langsam. So ist die ZSBA trotz hohem Beratungsaufkommen ressourcenmäßig begrenzt (vgl. Erbe et al. 2023) und die Schnittstelle zur weiterführenden Qualifizierung(sbegleitung) wird sich mit der ab 2029 geplanten Verstärkung der IQ Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung (vgl. BMAS 2024) nochmals neu finden müssen. Regelungen wie die Anerkennungspartnerschaft sind dieses Jahr erst in Kraft getreten und müssen sich in der Praxis bewähren. So steht das System aktuell vor der Herausforderung, eine Vielzahl von bestehenden Akteuren und Prozessen mit neuen zu verflechten und in einen kohärenten und bestenfalls einfachen und einladenden Prozess für einreisewillige Fachkräfte aus dem Ausland zu formen.

„Viele Köch*innen verderben den Brei“, so die Weisheit, deren Manifestation bereits im inländischen Anerkennungssystem für Herausforderungen sorgt. Die aufgezeigte Vielfalt der Akteure im Fachkräfteeinwanderungsprozess ist besonders herausfordernd aus der Perspektive der einreisenden Fachkraft: mit zumeist eingeschränkten Sprachkenntnissen und kaum vorhandenem Systemwissen können komplexe, bürokratische Akteursgeflechte zum Stolperstein werden. Bei der Optimierung des Systems können wir aus den bisherigen Prozessen jedoch viel Lernen. Nachfolgende Erkenntnisse zu Beratungs- und Verweisprozessen für Menschen in einer Migrationssituation sowie zu gelingender Netzwerkarbeit liegen dem Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) aus Projekten wie beispielsweise der „Anerkennungsberatung in Bayern“, der Fachstelle Anerkennung und Qualifizierung im Förderprogramm IQ „Integration durch Qualifizierung“, oder aus einer Befragung zur Fachkräftesituation bei kleinen und mittleren Betrieben in Rheinland-Pfalz vor.

Anerkennungsprozesse optimieren, digitalisieren, zentralisieren

Optimierungspotenzial für das formale Verwaltungsverfahren ergibt sich insbesondere durch Vereinheitlichung und Vereinfachung von Verfahren (vgl. IQ Fachstelle Beratung und Qualifizierung 2019-2022). Ziel sollte sein, einheitliche Regelungen zu einzureichenden Unterlagen herzustellen, Verfahrensabläufe anhand verbindlicher Vorgaben zu standardisieren sowie die Antragstellung zu digitalisieren, um sie für Anerkennungssuchende zu vereinfachen. Letzteres ist mit dem Onlinezugangsgesetz (OZG) 2023 bereits angestoßen worden. Einzelne Bundesländer sind mit ausgewählten Berufen bereits an den digitalen Antragservice für die Berufsanerkennung angebunden. Eine Darstellung der Länder und Berufe findet sich im [Anerkennungsportal](#). Auch die Zentralisierung der Anerkennungsverfahren wird teilweise bereits umgesetzt. So werden beispielsweise im Bereich Pflege vermehrt zentrale zuständige Stellen pro Bundesland definiert (vgl. Bayerisches Landesamt für Pflege 2023). Zudem sollte stärker berücksichtigt werden, ob Vergleichsdokumente wie Lehrpläne, Ausbildungsordnungen oder Curricula aus vorherigen Anerkennungsverfahren vorliegen und für das aktuelle Verfahren genutzt werden können. Eine zeitintensive Nachforderung von Dokumenten könnte so vermieden werden.

Neben der Optimierung der Anerkennungsprozesse sollte auch genauer hinterfragt werden, in welchen Fällen Anerkennungsverfahren grundsätzlich nötig sind und wo Kompetenzfeststellungsverfahren eine sinnhafte Alternative oder Ergänzung zu klassischen Anerkennungsverfahren darstellen können. Vorhandene, praktische Fähigkeiten könnten so eine stärkere Berücksichtigung finden und die Abhängigkeit der Verfahren von formalen Qualifikationen reduziert werden (vgl. Drummer et. al 2022).

Informations- und Qualifizierungsangebote ausbauen und Zugänge vereinfachen

Gerade in Bereichen, in denen eine individuelle Qualifizierungsplanung vorgenommen wird, weil die Bescheide heterogen, bzw. wenig standardisierte Qualifizierungen vorhanden sind (etwa dem dualen Bereich oder Gesundheitsfachberufen wie Hebammen (vgl. Atzendorf et al., im Erscheinen; Adacker & Reyels 2019), sollten die bestehenden Unterstützungsinstrumente auf ihre Effizienz und Skalierbarkeit hin geprüft und optimiert werden.

Für Unternehmen ist die Rekrutierung und Einstellung von internationalen Fachkräften mit Herausforderungen verbunden. Geeignete und qualifizierte Fachkräfte im Ausland ausfindig zu machen, diese zu kontaktieren, auf dem Weg der Einwanderung und Integration im Betrieb zu begleiten, ist für Betriebe zeit- und kostenaufwendig. (Digitale) Austauschplattformen für Beispiele guter Praxis, individuelle Informations- und Beratungsangebote mit niedrigschwelligem Zugang für Betriebe sowie der Auf- bzw. Ausbau von Unterstützungsstrukturen für die Phase des Ankommens und der Integration im Betrieb sind hier, insbesondere für kleine und mittlere Betriebe ohne eigene Personalabteilung, zu empfehlen (vgl. Drummer et. al 2022).

Um Betriebe für die Einstellung oder Qualifizierung neu einreisender Fachkräfte zu gewinnen, sollte die Beratungslandschaft für Betriebe leicht erreichbar sein und transparent darüber informieren, welche Potenziale dieser Weg für die Fachkräftesicherung birgt, aber auch welche Bedingungen damit für alle Beteiligten verbunden sind. Bestehende Informationsangebote sollten dafür ausgebaut und regelmäßig aktualisiert sowie aktiv an die Unternehmen herangetragen werden, beispielsweise durch digitale Kanäle wie Newsletter der Kammern, aber auch Vor-Ort-Veranstaltungen. (vgl. Drummer et. al 2022). Für eine bessere Transparenz und eine gegenseitige Verbindlichkeit bei anerkennungsbezogenen Qualifizierungen könnte außerdem kritisch geprüft werden, ob künftig mit einer „Qualifizierungsvereinbarung“ gearbeitet werden sollte, die Freistellungen, Vergütung, Kursbeiträge des Arbeitgebers und geplante Qualifizierungsverläufe einer neu eingereisten Fachkraft regelt.

Für Betriebe wie auch Fachkräfte sollten Informations- und Beratungsangebote zu Berufssprachkursen ausgebaut und weiter professionalisiert werden, um Teilnehmenden eine individuelle und passgenaue Begleitung zu ermöglichen, die Relevanz von Sprache in Deutschland zu verdeutlichen, wie auch die Anschlussfähigkeit in Weiterbildungen oder den Arbeitsmarkt zu gestalten (vgl. Pfeiffer et. al 2023).

Migrationsspezifische, serviceorientierte Beratung im Netzwerk gestalten

Ein Beratungssystem für neu einreisende Fachkräfte muss leicht zugänglich sein und auf die spezifische Zielgruppe ausgelegt sein. Eine migrationsspezifische Beratung zeichnet sich dadurch aus, dass sie mehrsprachig wie auch in leichter Sprache angeboten wird und über verschiedene Kanäle erreichbar ist. Die Beratenden sollten diversitätssensibel sein, ein tiefes Wissen zu Anerkennung wie auch angrenzenden Themenbereichen (z.B. Aufenthaltsrecht, Arbeitsmarktintegration) haben und eine neutrale Beratung anbieten, die auf die individuellen Bedarfe und Möglichkeiten der Ratsuchenden eingeht. Neben der Zugänglichkeit spielen die Übergänge zwischen verschiedenen Unterstützungseinrichtungen eine zentrale Rolle. Jeder Übergang bedeutet einen „Bruch“ im Beratungsprozess und sollte daher so barrierefrei wie möglich gestaltet werden. Sogenannte warme Übergaben sind durch ein hohes Maß an Vernetzung und Kommunikationsstruktur zwischen den Akteuren gekennzeichnet. Im Einwanderungsprozess wechseln im Inland häufig die Zuständigkeiten. Hier empfiehlt sich ein lückenloses Willkommensmanagement, wobei die Funktionsräume aller Akteure klar definiert und vernetzt sein müssen.

Maßgeblich für einen gelungenen Anerkennungsprozess sollte dabei die Perspektive der systemunkundigen, einreisenden Fachkräfte sein: was macht ihren Einreise- und Ankommensprozess in Deutschland leicht? Um diese Frage im Sinne der Fachkraft zu bedienen, müssen alle beteiligten „Köch*innen“ hinter den Kulissen Hand in Hand arbeiten.

Literatur:

Adacker, M., & Reyels, W. (2019). *Berufliche Anerkennung von Fachkräften mit ausländischem Berufsabschluss in dualen Berufen. Situationsanalyse aus Sicht des Förderprogramms IQ 2015–2018*. Nürnberg: Fachstelle Beratung und Qualifizierung. Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH. https://www.netzwerk-iq.de/fileadmin/Redaktion/Downloads/Fachstelle_Beratung_und_Qualifizierung/FSBQ_Situationsanalyse_Duale_Berufe.pdf.

Atzendorf, C., Erfurt, T. & Roser, L. (im Erscheinen). *Berufliche Anerkennung von Gesundheitsfachkräften mit einer im Ausland erworbenen Berufsqualifikation. Situationsanalyse aus Sicht des Förderprogramms IQ* (Arbeitstitel). Nürnberg: Fachstelle Beratung und Qualifizierung. Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH.

Aufenthaltsgesetz (AufenthG). (2004). Zuletzt geändert durch Art. 3 G v. 8.5.2024 I Nr. 152. Online: https://www.gesetze-im-internet.de/aufenthg_2004/AufenthG.pdf.

Auswärtiges Amt (AA). (2024). *Visumhandbuch*. Online: <https://www.auswaertiges-amt.de/blob/207816/3cbc239c32b04e2af0ee2e28e9a9ec6b/visumhandbuch-data.pdf>.

Baderschneider, A., Bonin, H., Boockmann, B., Caliendo, M., Fischer A., Gensicke M., Hecker K., Hartmann J., Ipschording I., Krause-Pilatus A., Kugler P., Mahlstedt Ro., Pabst C., Pfeiffer I., Sackmann R. (2023): *Evaluation der berufsbezogenen Deutschsprachförderung nach § 45a AufenthG. Abschlussbericht*. Online: https://bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/Forschungsberichte/fb-635-evaluation-berufsbezogene-deutschsprachfoerderung-45a-aufenthg.pdf?__blob=publicationFile&v=2.

Bayerisches Landesamt für Pflege. (2023). *Holetschek: Erfolgreicher Start der „Fast Lane“ für schnellere Anerkennungsverfahren von Pflegefachkräften – Bayerns Gesundheits- und Pflegeminister besuchte das Landesamt für Pflege*. Pressemitteilung vom 07.07.2023. Online: https://www.lfp.bayern.de/pressemitteilung_stmgrp_start-fastlane/.

Bundesministerium des Innern und für Heimat. (2024). *Anwendungshinweise des BMI zum Fachkräfteeinwanderungsgesetz*. Aktualisierung auf den ab 1. Juni 2024 geltenden Rechtsstand. Online: https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/downloads/DE/veroeffentlichungen/themen/migration/anwendungshinweise-fachkraefteeinwanderungsgesetz.pdf?__blob=publicationFile&v=5.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS). (2024). *Referentenentwurf des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. Entwurf eines Gesetzes zur Modernisierung der Arbeitslosenversicherung und Arbeitsförderung*. Bearbeitungsstand 18.08.2024. Online:

https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Gesetze/Referentenentwurfe/gesetz-zur-modernisierung-arbeitslosenversicherung-arbeitsfoerderung.pdf?__blob=publicationFile&v=1.

Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF). (2024). *Bericht zum Anerkennungsgesetz 2023*. Berlin. Online: https://www.bmbf.de/SharedDocs/Publikationen/de/bmbf/3/31831_Anerkennungsgesetz_2023.pdf?__blob=publicationFile&v=8.

Bushanska, V., Erbe, J., Gilljohann, K., Knöller, R., Schmitz, N. & Scholz, M. (2023). *Fachkräfteeinwanderung (nicht) ohne Anerkennung? Was sich mit dem neuen Fachkräfteeinwanderungsgesetz für die Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse ändert*. Online: https://res.bibb.de/vet-repository_781509.

Bock, K. & Willems, E. (2020). *Mit Kompetenz und Leidenschaft beraten*. IQ Konkret Fachmagazin, Ausgabe 1/2020. Online: https://www.netzwerk-iq.de/fileadmin/Redaktion/Downloads/IQ_Publikationen/IQ_konkret/2020_01_IQ_konkret.pdf.

Bolsius, U., Drummer, K., Hartmann, J., Huxoll, J., Riedmann, A., Zier, L. (2022). *Unternehmensbefragung in Rheinland-Pfalz zur Gewinnung von Fachkräften aus dem Ausland*. Unveröffentlichter Bericht.

Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ). (2023). *Zentren für Migration und Entwicklung*. Online: <https://www.bmz.de/de/themen/zentren-fuer-migration-und-entwicklung>.

Erbe, J., Zorner, J., Bushanska, V. (2023). *Evaluation der Zentralen Servicestelle Berufsanerkennung*. Evaluationsbericht. Version 1.0 Bonn, 2023. Online: https://res.bibb.de/vet-repository_781289.

Heimann, C., Adacker, M. (2023). *Finanzierung von Qualifizierungen für Fachkräfte mit ausländischen Berufsqualifikationen. Arbeitshilfe der IQ Fachstelle Anerkennung und Qualifizierung*. Online: https://www.netzwerk-iq.de/fileadmin/Redaktion/Bilder/Fachstelle_Beratung_und_Qualifizierung/FSAQ/Publikationen/FSAQ_Arbeitshilfe_Finanzierung.pdf.

IQ Fachstelle Beratung und Qualifizierung. (2019-2022). *Situationsanalysen zur Anerkennung in ausgewählten Berufsbereichen*. Online: <https://www.netzwerk-iq.de/foerderprogramm-iq/fachstellen/fachstelle-erkennung-und-qualifizierung/publikationen/situationsanalysen>.

Meyer, C. (2021). *Fachkräftemigrationsmonitor: Fachkräftengaps von Unternehmen in Deutschland. Trends zum Zuzug ausländischer Fachkräfte und die Situation ausländischer Erwerbstätiger am deutschen Arbeitsmarkt*. Online: https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/Projekte/Migration_fair_gestalten/IB_Fachkraeftemigrationsmonitor_2021.pdf.

Autoren



[Katharina Bock](#)

Katharina Bock studierte European Studies und Soziologie an den Universitäten Passau und Göttingen. Sie ist Projektkoordination am Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH und beschäftigt sich dort schwerpunktmäßig mit dem Zugang von Migrant*innen zu beruflicher Weiterbildung und Beschäftigung, der Anerkennung im Ausland erworbener Qualifikationen sowie beruflicher Orientierung und Kompetenzfeststellung.

[Alle Beiträge ansehen](#)



[Lea Berges](#)

Lea Berges studierte Erziehungs- und Sozialwissenschaften (Master of Arts) an den Universitäten Vechta und Potsdam. Seit 2016 ist sie am Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH tätig und setzt hier ihre Forschungsschwerpunkte im Bereich Migration und Arbeitsmarkt.

[Alle Beiträge ansehen](#)



[Katharina Drummer](#)

Katharina Drummer ist Projektkoordinatorin am Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH. Ihre Arbeits- und Forschungsschwerpunkte liegen im Bereich Migration und Arbeitsmarkt, Innovationen in der Beruflichen Bildung sowie Berufsorientierung.

[Alle Beiträge ansehen](#)