

Wann Betriebe die Weiterbildung für die Berufsanerkennung fördern

Welche Bedeutung haben Reglementierung und Tarifgebundenheit?

Um ihre Qualifikation für die Arbeit in Deutschland einsetzen zu können, benötigen im Ausland ausgebildete Fachkräfte vielfach noch eine Weiterbildung im Rahmen der Anerkennung. Das ist insbesondere dann der Fall, wenn ein Gleichwertigkeitsfeststellungsverfahren dies zur Voraussetzung für eine volle Anerkennung macht. Wie und in welchem Umfang Betriebe ihre Beschäftigten dabei unterstützen und welche Gründe dagegensprechen können, wird im Beitrag auf Basis der Daten des BIBB-Qualifizierungspanels untersucht.

Volle Anerkennung oft nur nach weiterer Qualifizierung – Bedarf steigt

Fachkräfte, die ihren im Ausland erlernten Beruf in Deutschland ausüben möchten, können sich die Gleichwertigkeit des Berufsabschlusses zu einem deutschen Referenzberuf anerkennen lassen. Für eine Berufstätigkeit in einem reglementierten Beruf – etwa im medizinischen oder pädagogischen Bereich – ist eine Feststellung der vollen Gleichwertigkeit sogar berufsrechtliche Voraussetzung. Für eine Berufstätigkeit in einem nicht reglementierten Beruf wird eine Anerkennung nicht vorausgesetzt, kann sich jedoch lohnen (vgl. u. a. BRÜCKER 2021), so z. B. mit Blick auf eine qualifikationsadäquate Beschäftigung oder Vergütung, den Zugang zu höherwertiger Bildung, einem besseren aufenthaltsrechtlichen Status oder sozialer Anerkennung. Im Rahmen der Anerkennungsverfahren von Bund und Ländern

stellen die dafür zuständigen Stellen – meist Behörden oder Kammern – vielfach Unterschiede zwischen einem im Ausland erlernten Beruf und dem deutschen Referenzberuf fest und leiten daraus zunächst weiteren Qualifizierungsbedarf ab. Erst wenn dieser abgedeckt wurde, können sie in einem zweiten Schritt die volle Gleichwertigkeit bescheinigen. So enthielt im Jahr 2024 mehr als die Hälfte der rund 53.300 beschiedenen Verfahren zu reglementierten Berufen des Bundes die »Auflage« einer Ausgleichsmaßnahme (57%). Zudem war in zwei Dritteln der Entscheidungen über eine volle Gleichwertigkeit bereits eine Ausgleichsmaßnahme absolviert worden. Auch in den rund 13.500 Verfahren zu nicht reglementierten Berufen des Bundes wurde in jedem zweiten Fall (49%) eine teilweise Gleichwertigkeit bescheinigt (vgl. BÖSE/SCHMITZ/ZORNER 2025). Der so entstehende Bedarf an Qualifizierung ist in den letzten Jahren deutlich gestiegen. Festgestellte Unterschiede zwischen dem im Ausland erlernten Beruf und dem deutschen Referenzberuf sind durch Maßnahmen auszugleichen, die hier der Einfachheit halber als *Weiterbildung für die Anerkennung* zusammengefasst werden. Bei nicht reglementierten Berufen sind das

Anpassungsqualifizierungen, bei reglementierten Berufen sind es zu erfüllende Auflagen, etwa Prüfungen.¹ Manche Unterschiede müssen explizit durch Praxisphasen im *Betrieb* wie Beschäftigung oder Praktikum ausgeglichen werden. In anderen Fällen sind außerbetriebliche Kurse oder Prüfungen mit entsprechenden Vorbereitungskursen vorgeschrieben oder empfohlen. Den Betrieben kommt also eine zentrale Rolle für das Erreichen einer vollen Anerkennung zu – sei es durch ein direktes Qualifizierungsangebot des Betriebs, sei es durch Kostenübernahme oder Freistellung ihrer Beschäftigten für die Weiterbildungsteilnahme.

Inwieweit Betriebe in Deutschland Beschäftigte mit ausländischem Berufsabschluss dabei unterstützen, wird in diesem Beitrag anhand des BIBB-Qualifizierungspanels untersucht (vgl. Infokasten, S. 40).

Praxischeck: Weiterbildung für die Anerkennung in begrenztem Maße gefördert

Jeder fünfte Betrieb beschäftigt mindestens eine Person mit im Ausland



JESSICA ERBE
Dr., wiss. Mitarbeiterin im
BIBB
erbe@bibb.de

¹ Zur Übersicht über die heterogenen Maßnahmen vgl. ATANASSOV u. a. (2022)

erworbenem Berufsabschluss (nachfolgend: internationale Fachkräfte). Sofern solche Betriebe grundsätzlich weiterbildungsaktiv waren – also ihren Beschäftigten die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen ermöglichten –, wurden sie zusätzlich gefragt, ob sie auch speziell die Teilnahme an Fort- oder Weiterbildungsmaßnahmen gefördert hätten, die der Anerkennung eines ausländischen Berufsabschlusses dienen. Bei wiederum jedem fünften dieser Betriebe war das der Fall (21%, vgl. Abb.). Darunter gab die Hälfte der Betriebe an, *alle* diese Beschäftigten bei der Weiterbildung für die Anerkennung gefördert zu haben (10%), die andere Hälfte *manche* von ihnen (11%). Zwar ist davon auszugehen, dass das Erreichen der vollen Gleichwertigkeit nicht für alle internationalen Fachkräfte relevant war, beispielsweise weil sie die volle Anerkennung bereits erreicht hatten, weil für ihren

Abschluss ein anderes Verfahren² als die Anerkennung anwendbar ist oder weil ihnen die De-facto-Anerkennung durch ihren Arbeitgeber im Rahmen ihres Beschäftigungsverhältnisses ausreicht. Dennoch scheint der Anteil von 79 Prozent der Betriebe, die keine einzige ihrer internationalen Fachkräfte förderten, recht hoch. Berichte aus der Praxis über die Schwierigkeiten bei der Suche nach Qualifizierungsangeboten stützen diese Einschätzung (vgl. F-BB 2025; ATANASSOV u. a. 2022).

Welche Betriebe verfolgen diese Strategie, welche nicht?

Generell fördern größere Betriebe häufiger die Weiterbildung ihrer Beschäftigten als kleinere Betriebe;³ so verhält es sich auch bei der Weiterbildung im Rahmen von Anerkennungsverfahren: In den beiden kleineren Betriebsgrößenklassen (ein bis 19 und 20 bis 99 Beschäftigte) fördern 19 und 22 Prozent; bei den beiden größeren (100 bis 199 und 200 und mehr Beschäftigte) ist es mit 32 und 34 Prozent rund jeder dritte Betrieb. Weitaus größer sind die Branchenunterschiede (vgl. Abb.): In Branchen, in denen reglementierte Tätigkeiten stark vertreten sind, fördern – wie zu erwarten – überdurchschnittlich viele Betriebe die Weiterbildung für die Anerkennung. Dies ist mit rund einem Drittel bei den medizinischen Dienstleistungen der Fall (34%), die von Krankenhäusern und Kliniken, Arztpraxen, Krankengymnastik- und Heilpraktikerpraxen sowie Heimen und ambulanten sozialen Diensten erbracht werden. Auch der öffentliche Dienst, zu dem u. a. der von reglementierten Berufen geprägte Bereich Erziehung und Unter-

richt zählt, weist mit 27 Prozent eine überdurchschnittliche Weiterbildungsförderung im Rahmen der Anerkennung auf. Insbesondere Betriebe im verarbeitenden Gewerbe und in Handel und Reparatur fördern dagegen seltener (je 14%).

Da medizinische Dienstleistungen sowie öffentlicher Dienst mit Erziehung und Unterricht zu den Branchen mit überdurchschnittlich hohem Geltungsgrad von Tarifverträgen zählen, könnten zusätzlich zur Reglementierung auch Tarifforderungen die Bereitschaft beeinflussen, die anerkennungsbezogene Weiterbildung zu fördern. Dafür spricht auch, dass es im verarbeitenden Gewerbe die – überdurchschnittlich häufig tarifgebundenen – Betriebe aus Chemie und Pharmazie sind, die auch am häufigsten ihre Beschäftigten im Rahmen von Anerkennung fördern.

Wenn ein Tarifvertrag eine konkrete Qualifikation der Arbeitnehmenden für ein bestimmtes Stellenprofil vorsieht, kann ein Anerkennungsbescheid dem Nachweis dieser Qualifikation bei internationalen Fachkräften dienen. Der bivariate Vergleich bestätigt, dass Betriebe, in denen ein Branchen- oder Haus- bzw. Firmentarifvertrag gilt, häufiger die Weiterbildung für volle Anerkennung fördern als Betriebe, in denen keine entsprechenden Vereinbarungen gelten (25% gegenüber 18%).

Gründe, keine Weiterbildung für die Anerkennung zu fördern

Angesichts der großen Bedeutung der anerkennungsbezogenen Weiterbildung für eine volle Nutzung des Potenzials von internationalen Fachkräften ist weiter von Interesse, warum vier von fünf Betrieben diese nicht förderten. Diese 79 Prozent wurden gebeten, den Hauptgrund hierfür zu nennen.

Nahezu Dreiviertel von ihnen gaben an, dass kein weiterer Qualifikationsbedarf bestand (72%). Unter den

BIBB-Qualifizierungspanel

Das BIBB-Betriebspanel zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung ist eine jährliche, repräsentative Wiederholungsbefragung von Betrieben in Deutschland.

Für diesen Beitrag wird auf Daten aus der Erhebungswelle 2024 zurückgegriffen (rund 3.600 Betriebe), die auch Fragen zu im Ausland qualifizierten und zur Anerkennung enthält. Die hier vorgestellten Auswertungen beziehen sich auf diejenigen 1.167 Betriebe, die laut Befragung im Vorjahr (also 2023) ihre Beschäftigten bei der Teilnahme an einer Aufstiegsfortbildung oder Weiterbildung gefördert hatten und Personen mit Auslandsqualifikation beschäftigten. Des Weiteren wurden Daten zu Betriebsgrößenklasse, Branche, Förderung von Aufstiegsfortbildungen oder sonstigen Weiterbildungsmaßnahmen sowie Geltung eines Tarifvertrags aus derselben Erhebungswelle herangezogen.

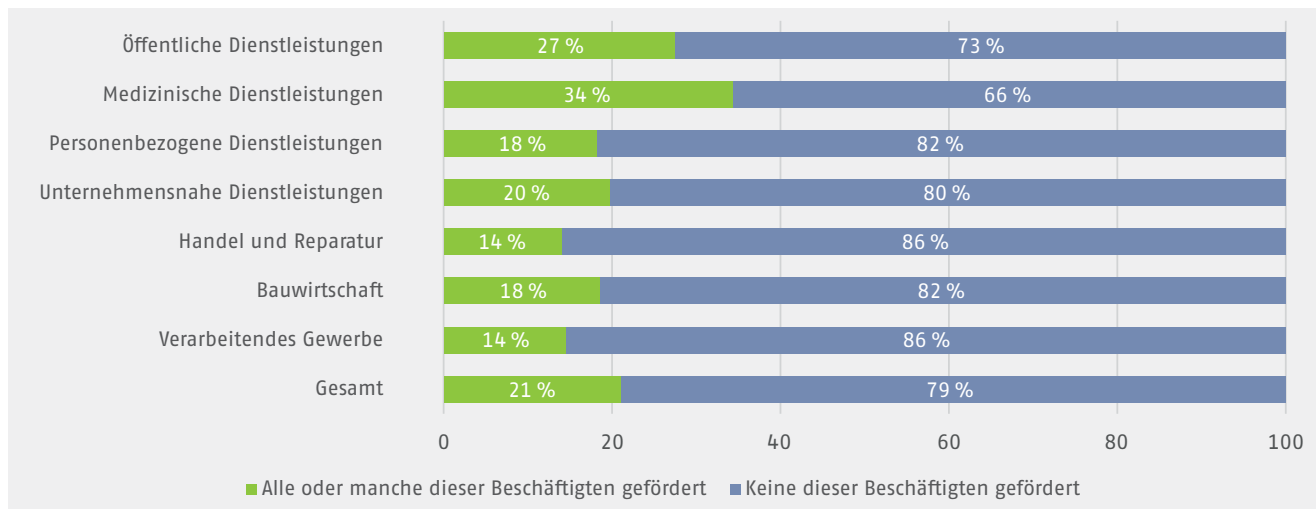
Weitere Informationen:
www.qualifizierungspanel.de und
www.bibb.de/bereaqin

² Bei der Zeugnisbewertung von Hochschulqualifikationen oder der 2024 eingeführten Digitalen Auskunft zur Berufsqualifikation gibt es keine vergleichbaren Anforderungen an weitere Qualifizierung.

³ Eigene Berechnung aufgrund derselben Datenquelle (vgl. Infokasten)

Abbildung

Anteil der Betriebe, die Weiterbildung für die Anerkennung ihre Beschäftigten fördern, nach Branche



Zum Primärsektor (nicht dargestellt) kann aufgrund zu geringer Fallzahl keine zuverlässige Aussage getroffen werden.

Quelle: BIBB-Betriebspanel zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung, Erhebungswelle 2024, gewichtete Ergebnisse, eigene Berechnung, n = 1.167.

verbleibenden 28 Prozent nannten 15 Prozent einen konkreten Grund: Am häufigsten gaben sie an, dass die deutschen Sprachkenntnisse noch nicht ausreichen, dass die Beschäftigten die Weiterbildung selbst neben dem Job organisierten oder dass betriebliche Gründe vorlagen (vor allem weil Kapazitäten, Ressourcen oder Informationen fehlten, die für die Anerkennung nötig wären). Weitere 13 Prozent machten keine genaueren Angaben und gaben einen »anderen Grund« an. Ob es dabei um eher praktische Gründe oder um Kosten-Nutzen-Abwägungen geht, wäre mit qualitativen Methoden zu erforschen.

Bedarf entsprechend, bleiben Potenziale ungenutzt. Um diese besser zu erschließen, ist die Vielschichtigkeit der Gründe betrieblicher Zurückhaltung zu berücksichtigen. Das größte Potenzial ist bei dem guten Viertel der nicht fördernden Betriebe zu erwarten, die einen konkreten Hinderungsgrund nannten. Für gezieltere Hinweise für Politik und Praxis empfiehlt es sich, die vorliegende Analyse multivariat zu vertiefen und weitere Betriebs- und Branchenmerkmale hinzuzuziehen, die gemäß der Berufsbildungsforschung betriebliche Investitionen in Aus- und Weiterbildung beeinflussen. ◀

des BIBB-Anerkennungsmonitorings. Bonn 2022. URL: www.bibb.de/dienst/publikationen/de/17796

BÖSE, C.; SCHMITZ, N.; ZORNER, J.: Auswertung der amtlichen Statistik zum Anerkennungsgesetz des Bundes für 2024. Ergebnisse des BIBB-Anerkennungsmonitorings. Bonn 2025. URL: https://datapool-bibb.bibb.de/pdfs/Boese_et-al_Anerkennung.pdf

BRÜCKER, H.; GLITZ, A.; LERCHE, A.; ROMITI, A.: Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse hat positive Arbeitsmarkteffekte. IAB-Kurzbericht Nr. 2. Nürnberg 2021. URL: <https://doku.iab.de/kurzber/2021/kb2021-02.pdf>

FORSCHUNGSINSTITUT BETRIEBLICHE BILDUNG (f-bb) (Hrsg.): Arbeitshilfe: Quali gesucht!? Das Angebot von Qualifizierungen im Kontext der Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse. Nürnberg 2025. URL: www.netzwerk-iq.de/fileadmin/Redaktion/Downloads/FSAQ/FSAQ_Arbeitshilfe_QualiGesucht_barr.pdf

(Alle Links: Stand 21.01.2026)

Engagement und Zurückhaltung weiter ergründen

Fördern Betriebe die Weiterbildung für die volle Anerkennung nicht dem

LITERATUR

ATANASSOV, R.; BEST, U.; BUSHANSKA, V.; GILLJOHANN, K.: Wege zur Gleichwertigkeit: anerkennungsbezogene Qualifizierungen in Heilberufen und dualen Berufen. Ergebnisse