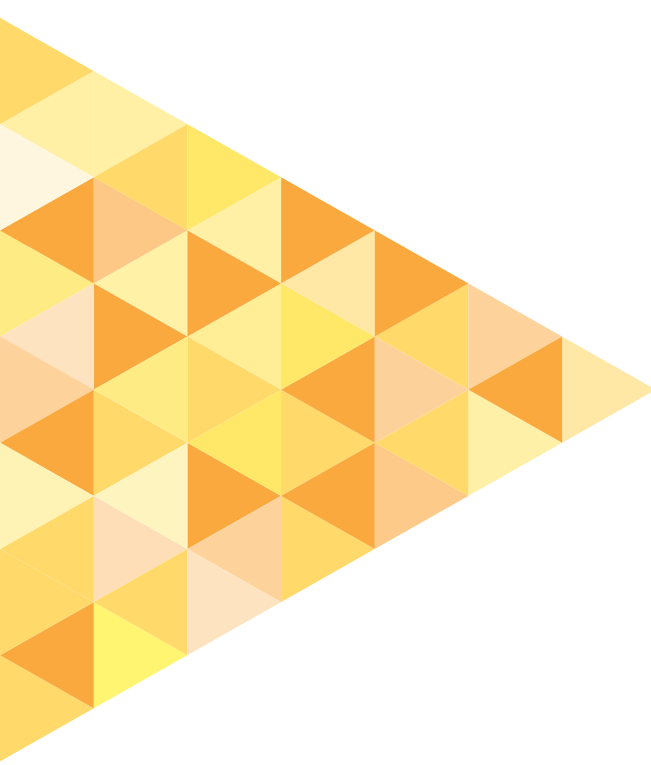


Vira Bushanska | Nora Rohr

Anerkennungspartnerschaft – Voraussetzungen und erste Erfahrungen in der Umsetzung



VET | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 |
REPOSITORY
| 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 |

Zitiervorschlag:

Bushanska, Vira; Rohr, Nora: Anerkennungspartnerschaft – Voraussetzungen und erste Erfahrungen in der Umsetzung. Version 1.0 Bonn, 2025.

Online: https://res.bibb.de/vet-repository_783789.

© Bundesinstitut für Berufsbildung, 2025

Version 1.0

August 2025

Herausgeber

Bundesinstitut für Berufsbildung

Friedrich-Ebert-Allee 114-116

53113 Bonn

Internet: www.vet-repository.info

E-Mail: repository@bibb.de

Trotz sorgfältiger inhaltlicher Kontrolle übernimmt das BIBB keine Haftung für die Inhalte externer Links. Für den Inhalt der verlinkten Seiten sind ausschließlich deren Betreiber verantwortlich.



CC Lizenz

Der Inhalt dieses Werkes steht unter Creative-Commons-Lizenz (Lizentyp: Namensnennung - Weitergabe unter gleichen Bedingungen 4.0 International).

Weitere Informationen finden sie im Internet auf unserer Creative-Commons-Infoseite

<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0>.

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Diese Netzpublikation wurde bei der Deutschen Nationalbibliothek angemeldet und archiviert:

urn:nbn:de:0035-vetrepository-783789

Anerkennungspartnerschaft – Voraussetzungen und erste Erfahrungen in der Umsetzung

Vira Bushanska, Nora Rohr*

Abstract:

Zum 1. März 2024 ist die Regelung zur Anerkennungspartnerschaft in Kraft getreten. Sie ermöglicht es im Rahmen der Fachkräfteeinwanderung aus Drittstaaten, die Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen erst nach der Einreise von Fachkräften nach Deutschland im Rahmen einer Beschäftigung durchzuführen. Das BIBB-Anerkennungsmonitoring führte von Februar bis April 2025 eine nicht repräsentative Studie durch, um die Umsetzung der neuen Regelung in der Praxis zu untersuchen. Hiermit wurden die Vorteile, aber auch die Hürden für die Umsetzungspraxis sowie mögliche Lösungsansätze frühzeitig aufgezeigt.

Inhalt

Das Wichtigste in Kürze	3
1. Einleitung.....	4
2. Anerkennungspartnerschaft – Voraussetzungen und Besonderheiten für Arbeitgebende und Fachkräfte	6
3. Wahrnehmung und Nutzung der neuen Regelung	14
4. Wann sich die Anerkennungspartnerschaft besonders eignet.....	16
5. Wie die erfolgreiche Umsetzung gelingt.....	22
6. Fazit und Diskussion	24
Literatur	28

Das Wichtigste in Kürze

- Zum 1. März 2024 ist die Regelung zur Anerkennungspartnerschaft in Kraft getreten. Sie ermöglicht, die Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen erst nach der Einreise von Fachkräften nach Deutschland im Rahmen einer Beschäftigung durchzuführen. Das BIBB-Anerkennungsmonitoring führte von Februar bis April 2025 eine Studie durch, um erste Erfahrungen bei der Umsetzung der neuen Regelung in der Praxis zu untersuchen. Die Grundlage bildeten Interviews mit Rekrutierungsagenturen und -projekten sowie verschiedenen Beratungsstellen zur Anerkennung und Fachkräfteeinwanderung, eine Online-Befragung von Unternehmen und ergänzende Abfragen bei ausgewählten zuständigen Anerkennungsstellen im Bereich Gesundheit, Handwerk, Industrie und Handel.
- Es zeigte sich, dass Arbeitgebende großes Interesse an den Möglichkeiten der Fachkräfteeinwanderung ohne vorherige Anerkennung haben. Die Anerkennungspartnerschaft scheint jedoch noch nicht ausreichend bekannt zu sein und wird noch wenig genutzt. Ein Grund dafür liegt in der Unsicherheit darüber, wie lange das Anerkennungsverfahren tatsächlich dauert und ob noch ergänzende Qualifizierungsmaßnahmen erforderlich werden. Zudem ist der Mehrwert im Vergleich zu bisherigen Regelungen oft nicht deutlich erkennbar, u.a., weil es in den letzten Jahren an vielen Stellen, etwa in der Pflege, deutliche Verbesserungen bei der Anerkennung gab.
- Bis Ende 2024 wurden insgesamt 498 Zustimmungen zur Beschäftigung im Rahmen der Anerkennungspartnerschaft und 219 entsprechende Visa erteilt. In unserer Studie hatte knapp die Hälfte der Befragten bereits Erfahrungen mit der Umsetzung der Anerkennungspartnerschaft und es hat sich gezeigt, dass diese für die Arbeitgebenden eine deutliche Beschleunigung, Arbeitserleichterung und Flexibilisierung bedeuten kann.
- Die Anerkennungspartnerschaft kann den Einwanderungsprozess sowohl im reglementierten als auch im nicht reglementierten Bereich erleichtern. Allerdings können Arbeitgebende im reglementierten Bereich, z. B. in der Physio- oder Ergotherapie, diese Möglichkeit teilweise nicht nutzen, da sie die erforderlichen Voraussetzungen der Tarifbindung nicht erfüllen. Für den nicht reglementierten Bereich geben Befragte an, dass der Mehrwert der Anerkennungspartnerschaft durch das vorgeschaltete DAB-Verfahren begrenzt sei. Auch die Bezahlung als Fachkraft und die Identifizierung eines Referenzberufs können hier herausfordernd sein.
- Die Anerkennungspartnerschaft scheint am besten zu funktionieren, wenn Arbeitgebende bereits Erfahrungen mit der Fachkräfteeinwanderung und mit der Anerkennung und/oder eine gute Begleitung haben. Insgesamt wurde deutlich, dass Kompetenzaufbau bzgl. der Regelung oder gute Beratung und Begleitung für die erfolgreiche Umsetzung der Anerkennungspartnerschaft essentiell sind.
- Auch wenn die Anerkennungspartnerschaft noch selten genutzt wird, hat sie das Potenzial, die Einwanderungsprozesse zu beschleunigen. Damit die Regelung dieses Potenzial weiter entfaltet, sind umfassende Vorabberaterung, Anleitungen, Musterdokumente und verlässliche Informationen zu spezifischen Fragen wie z. B. Anerkennungsfähigkeit der Abschlüsse, Bezahlung und Fördermöglichkeiten wichtig. In Zukunft sollten auch weitere Optimierungsmöglichkeiten geprüft werden (vgl. Kap. 6).

1. Einleitung

Die Regelung zur Anerkennungspartnerschaft wurde mit dem Gesetz und der Verordnung zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung eingeführt und ist zum 1. März 2024 in Kraft getreten. Sie ermöglicht, die Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen erst nach der Einreise von Fachkräften nach Deutschland und im Rahmen einer Beschäftigung – also in partnerschaftlicher Zusammenarbeit mit einem konkreten Arbeitgeber – durchzuführen. Die neue Regelung wurde von vielen Akteuren als eine Möglichkeit begrüßt, die Fachkräfteeinwanderung zu beschleunigen. Auch Unternehmen äußerten sich zum Großteil positiv über die neue Möglichkeit, Fachkräfte während des Anerkennungsverfahrens zu beschäftigen.¹ Gleichzeitig wurde bei näherer Betrachtung der Regelung deutlich, dass in Bezug auf die praktische Umsetzung viele Fragen zu klären sind, damit die Anerkennung nach der Einreise und anschließende Qualifizierungsmaßnahmen erfolgreich sein können. Auch wurden in Bezug auf einzelne Voraussetzungen Zweifel an der Praktikabilität geäußert.²

Aus diesen Gründen hat sich das BIBB-Anerkennungsmonitoring das **Ziel** gesetzt, die Umsetzung der neuen Regelung von Anfang an zu begleiten, um sowohl die Praxis zu beobachten als auch ggf. auftretende Hindernisse frühzeitig zu identifizieren und Lösungsansätze zu teilen.

Zu diesem Zweck wurden rund ein Jahr nach Inkrafttreten der Regelung verschiedene Akteure zu ihren ersten Erfahrungen mit der Anerkennungspartnerschaft befragt:

- Von Februar bis April 2025 wurden 16 **Interviews** mit Rekrutierungsagenturen und -projekten sowie mit verschiedenen deutschlandweiten und regionalen Beratungsstellen zur Anerkennung und Fachkräfteeinwanderung geführt.³
- Von März bis April 2025 wurden Unternehmen im Rahmen einer **Online-Befragung** zum Thema Anerkennungspartnerschaft befragt. Diese wurde auf dem Portal „Anerkennung in Deutschland“ und in den sozialen Medien beworben. Nach Betrachtung der Vollständigkeit und Plausibilität der Angaben wurden Antworten von 23 Unternehmen aus den Bereichen Gesundheit, Handwerk und Personaldienstleistungen berücksichtigt. Es waren Unternehmen aller Größen vertreten, vor allem aber Unternehmen mit 50 und mehr Mitarbeitenden.⁴
- Außerdem wurden – zum Teil im Rahmen von regelmäßigen **schriftlichen Befragungen** des BIBB-Anerkennungsmonitorings – die Erfahrungen von zuständigen Stellen eingeholt. Im Handwerk beteiligten sich im Januar – Februar 2025 alle 53 zuständigen Stellen, im Bereich

¹ Vgl. Ergebnisse des repräsentativen IW-Personalpanels 2024 mit Unternehmen aller Branchen mit mindestens einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten (Leininger u.a. 2025, S. 24 f.).

² Dies bezog sich z.B. auf die Bezahlung auf Fachkraftniveau im nicht reglementierten Bereich oder die Anforderungen an Arbeitgebende im reglementierten Bereich. Vgl. Stellungnahmen der DIHK, des ZDH und des Kuratoriums Deutsche Altershilfe unter www.bmi.bund.de/SharedDocs/gesetzgebungsverfahren/DE/weiterentwicklung_fachkraefteeinwanderung.html.

³ Unter anderem wurden ausgewählte Industrie- und Handelskammern befragt, die eine Beratung für Unternehmen anbieten. Andere Kammern und zuständige Anerkennungsstellen wurden schriftlich befragt (s. weiter im Text).

⁴ Die Befragung war nicht repräsentativ. Vielmehr war das Ziel, den Pool der im Rahmen der Studie befragten Akteure zu erweitern und Erfahrungen von Unternehmen zu sammeln, die sich für das Thema interessieren bzw. die Anerkennungspartnerschaft bereits umsetzen.

Industrie und Handel (April 2025) die IHK FOSA als zentrale zuständige Stelle⁵ und in der Pflege (Dezember 2024 – Januar 2025) 14 zuständige Stellen.

Mehrere Befragte tauschten sich zudem mit weiteren Akteuren, etwa mit Ausländerbehörden oder anderen Beratungsstellen in ihrer Region aus, sodass auch deren Perspektive vertreten war.

In Hinblick auf verschiedene **Berufsbereiche** wurden Erfahrungen im Bereich Gesundheit, Handwerk, Industrie und Handel und zum Teil Erziehung abgefragt.

Im Fokus standen bei der **Fragestellung** die Wahrnehmung und die tatsächliche Nutzung der neuen Regelung sowie deren Chancen und Herausforderungen in der Praxis. Ein besonderes Augenmerk lag auf der Frage, welche Vor- und Nachteile sich in Bezug auf das Anerkennungsverfahren ergeben, wenn dieses erst nach der Einreise eingeleitet wird und wie sichergestellt werden kann, dass dieses möglichst reibungslos verläuft. Basierend auf häufig auftretenden Fragen und potenziellen Hürden, die den beteiligten Akteuren in der Praxis begegnen, wurden konkrete Empfehlungen zur praktischen Umsetzung der Anerkennungspartnerschaft formuliert.

Aufgrund der Fragestellung traten vor allem die Perspektiven der Arbeitgebenden und Beratungsstellen in den Fokus. Die Angaben von zuständigen Stellen wurden ergänzend bei der Frage der Wahrnehmung der neuen Regelung sowie zur Darstellung spezifischer Fragen zur Anerkennung nach der Einreise und Ableitung der Empfehlungen herangezogen. Da sich in Bezug auf die gestellten Fragen insgesamt ein stimmiges Bild ergab, wird im Folgenden nicht systematisch zwischen verschiedenen Perspektiven unterschieden.

Im Folgenden werden zuerst die Regelung und die Erkenntnisse aus den Befragungen vorgestellt. Im Anschluss folgt die Diskussion der Erkenntnisse und deren Bedeutung für Politik und Praxis mit Blick auf die zukünftige Umsetzung der Regelung.

⁵ Die IHK FOSA führt im Auftrag von 76 der 79 IHKs die Gleichwertigkeitsprüfung für Berufe durch, die durch das Berufsbildungsgesetz (BBiG) geregelt sind. Die IHK Wuppertal-Solingen-Remscheid und IHK Hannover führen das Anerkennungsverfahren eigenständig durch. Die IHK Braunschweig hat die Aufgaben nach dem BQFG auf die IHK Hannover übertragen.

2. Anerkennungspartnerschaft – Voraussetzungen und Besonderheiten für Arbeitgebende und Fachkräfte

Die Anerkennungspartnerschaft nach § 16d Abs. 3 Aufenthaltsgesetz (AufenthG) ermöglicht einen Aufenthalt zur beruflichen Anerkennung mit begleitender qualifizierter Beschäftigung. Das heißt: Die Anerkennung kann erst nach der Einreise in Deutschland beantragt werden und die Fachkraft kann sofort eingesetzt werden. Hierzu wird zwischen der Fachkraft und dem Arbeitgeber⁶ eine Vereinbarung geschlossen, in der sich die Fachkraft verpflichtet, nach der Einreise das Anerkennungsverfahren einzuleiten. Gleichzeitig verpflichtet sich der Arbeitgeber, der Fachkraft die Teilnahme an erforderlichen Qualifizierungsmaßnahmen im Rahmen des Arbeitsverhältnisses zu ermöglichen.

Nach bisherigen Regelungen musste die Anerkennung – wenn sich die Fachkraft noch im Ausland befand – vor der Einreise beantragt werden. Wurden wesentliche Unterschiede zum deutschen Referenzberuf festgestellt, konnte die Fachkraft über die Regelungen des § 16d AufenthG für Maßnahmen zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen, etwa einer Anpassungsqualifizierung, einem Anpassungslehrgang oder einer Prüfung einreisen. Eine Ausnahme bestand bzw. besteht weiterhin im Rahmen der Absprachen der Bundesagentur für Arbeit mit den Arbeitsverwaltungen anderer Staaten (§ 16d Abs. 4 AufenthG). Hier konnte das Anerkennungsverfahren bereits vor 2024 nach der Einreise der ausländischen Fachkräfte durchgeführt werden.

Mit der Anerkennungspartnerschaft wurden die bisherigen Regelungen durch eine neue Option ergänzt, die es ermöglichen soll, die Fachkräfteeinwanderung deutlich zu beschleunigen. Gleichzeitig werden mit dem Anerkennungsverfahren die langfristigen Bedingungen für eine nachhaltige Integration der ausländischen Fachkräfte in den deutschen Arbeitsmarkt, qualifikationsadäquate Beschäftigung und Aufstiegsmöglichkeiten durch uneingeschränkten Zugang zu Fort- und Weiterbildungen gesichert.

Voraussetzungen für die Anerkennungspartnerschaft

Für die Anerkennungspartnerschaft müssen folgende Voraussetzungen vorliegen:

- **Ausländischer Hochschul- oder Berufsabschluss:** Die Fachkraft verfügt über einen ausländischen Hochschul- oder Berufsabschluss. Der Abschluss muss in dem Land, in dem er erworben wurde, staatlich anerkannt sein. Dem Berufsabschluss muss eine Ausbildungsdauer von mindestens zwei Jahren in Vollzeit zugrunde liegen.
- **Nachweis der Sprachkenntnisse:** Die Fachkraft verfügt über deutsche Sprachkenntnisse mindestens auf dem Niveau A2 des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens für Sprachen (GER). Arbeitgebende können jedoch auch höhere Sprachkenntnisse verlangen, wenn diese für die Beschäftigung während der Anerkennungspartnerschaft erforderlich sind.
- **Eignung des Arbeitgebers:** Um für die Anerkennungspartnerschaft geeignet zu sein, muss der Arbeitgeber über Erfahrungen mit beruflicher Ausbildung oder Nachqualifizierung verfügen.
- **Konkretes Arbeitsplatzangebot:** Das konkrete Arbeitsplatzangebot muss eine qualifizierte Beschäftigung vorsehen. Hilfstätigkeiten sind nicht ausreichend. Ausnahmen bestehen – unter

⁶ In diesem Kapitel wird auf die gegenderte Schreibweise verzichtet, da es sich bei den gesetzlichen Voraussetzungen um den Arbeitgeber als juristische Person handelt.

bestimmten Voraussetzungen – in reglementierten Berufen, in denen für eine qualifizierte Beschäftigung eine Berufsausübungserlaubnis erforderlich wäre.⁷

- **Vereinbarung über Anerkennungspartnerschaft:** Der Arbeitgeber und die Fachkraft schließen eine schriftliche Vereinbarung, in der festgelegt ist, dass die Durchführung des Anerkennungsverfahrens im Rahmen des Beschäftigungsverhältnisses ermöglicht bzw. aktiv betrieben wird.

Als Nachweise sind dazu folgende Unterlagen vorzulegen:

- **Ausländischer Hochschul- oder Berufsabschluss:** Bestätigung der Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen (ZAB) über staatliche Anerkennung im Ausbildungsstaat und Dauer der Ausbildung,
- **Nachweis der Sprachkenntnisse:** Sprachzertifikat mindestens auf dem Niveau A2 GER⁸,
- **Eignung des Arbeitgebers:** Nachweise z. B. über Ausbildungsberechtigung, Einträge in die Lehrlingsrolle, Eigenschaft als Meisterbetrieb oder erfolgreiche Nachqualifizierungen im Rahmen eines Anerkennungsverfahrens
In reglementierten Berufen ggf. zusätzlich: Nachweis, dass der Arbeitgeber eine Pflegeeinrichtung im Sinne des § 72 Sozialgesetzbuch XI oder kirchlichem Recht unterliegt (vgl. Abschnitt „Anforderungen an die Beschäftigung“),
- **Konkretes Arbeitsplatzangebot:** Vordruck „Erklärung zum Beschäftigungsverhältnis“ und Zusatzblatt A,⁹
- **Vereinbarung über die Anerkennungspartnerschaft:** schriftliche Vereinbarung als eigenständiges Dokument oder Bestandteil des Arbeitsvertrages.

Ein Weiterbildungsplan ist für die Beantragung einer Anerkennungspartnerschaft nicht erforderlich. Er kann von der Bundesagentur für Arbeit im Rahmen des Zustimmungsverfahrens angefordert werden, wenn bereits ein Anerkennungsbescheid vorliegt und sich ergibt, dass nicht nur praktische, sondern auch theoretische Maßnahmen erforderlich sind und die Anpassungs- oder Ausgleichsmaßnahme somit nicht weitgehend betriebsintern erfolgen kann oder soll.¹⁰

Der Visumsantrag wird in der Regel von der Fachkraft bei der zuständigen Auslandsvertretung gestellt. Der Arbeitgeber kann jedoch das beschleunigte Fachkräfteverfahren nach § 81a AufenthG beantragen. Im beschleunigten Fachkräfteverfahren schließt das Unternehmen stellvertretend für die Fachkraft eine Vereinbarung mit der zuständigen (zentralen) Ausländerbehörde, die alle weiteren Prozesse koordiniert. Dadurch können Verwaltungsverfahren bis zur Erteilung des Visums wesentlich beschleunigt werden.¹¹

⁷ Hierfür müssen Arbeitgebende im reglementierten Bereich bestimmte Voraussetzungen erfüllen (vgl. Abschnitt „Anforderungen an die Beschäftigung“).

⁸ Geeignete Nachweise können Sprachzertifikate der Prüfungsanbieter wie Goethe-Institut, telc GmbH, ÖSD, TestDAF, ECL Prüfungszentrum aber auch DSH, DSD, TOEFL, IELTS sein. Genauere Informationen liefert die deutsche Auslandsvertretung im jeweiligen Land.

⁹ S. www.arbeitsagentur.de/datei/erklaerung-zum-beschaeftigungsverhaeltnis_ba047549.pdf und www.arbeitsagentur.de/datei/zusatzblatt-a-zum-formular-erklaerung-zum-beschaeftigungsverhaeltnis_ba047889.pdf

¹⁰ Vgl. fachliche Weisungen der Bundesagentur für Arbeit (BA 2024, S. 52).

¹¹ Das beschleunigte Verfahren ist gebührenpflichtig. Weitere Informationen unter www.make-it-in-germany.com/de/unternehmen/einreise/das-beschleunigte-fachkraefteverfahren.

Qualifikation der Fachkraft

Der ausländische Hochschul- oder Berufsabschluss muss in dem Land, in dem er erworben wurde, staatlich anerkannt sein. Dem Berufsabschluss muss eine Ausbildungsdauer von mindestens zwei Jahren in Vollzeit zugrunde liegen. Als Nachweis dient für berufliche Abschlüsse die Digitale Auskunft zur Berufsqualifikation (DAB), bei Hochschulabschlüssen – ein positives Ergebnis in der Datenbank „anabin“¹² oder die individuelle Zeugnisbewertung (vgl. Info-Box 1).

Info-Box 1 Digitale Auskunft zur Berufsqualifikation und Zeugnisbewertung

Eine **Digitale Auskunft zur Berufsqualifikation (DAB)** kann von Personen beantragt werden, die eine nicht hochschulische, berufliche Ausbildung im Ausland absolviert haben und über die Anerkennungspartnerschaft, die Chancenkarte oder die Regelung für Berufserfahrene nach Deutschland einreisen möchten. Mit der DAB kann nachgewiesen werden, dass die Ausbildung im Ausbildungsstaat staatlich anerkannt ist und die Ausbildungsdauer mindestens zwei Jahre in Vollzeit betrug. Die DAB wird von der Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen (ZAB) ausgestellt. Das Verfahren ist komplett digital, dauert 2 Monate und kostet 150 Euro. Weitere Informationen unter <https://zab.kmk.org/de/dab>.

Für Hochschulabschlüsse kann durch die ZAB auf Basis von Artikel III.1 der Lissabon-Konvention eine **Zeugnisbewertung** vorgenommen werden. Dabei handelt es sich um eine vergleichende Einstufung des akademischen Niveaus, mit der eine ausländische Hochschulqualifikation formal beschrieben wird und ihre beruflichen und akademischen Verwendungsmöglichkeiten bescheinigt werden. Die Zeugnisbewertung dient auch als Nachweis für die staatliche Anerkennung des Abschlusses. Das Verfahren ist komplett digital, dauert gewöhnlich 2-3 Monate und kostet 208 Euro. Weitere Informationen unter <https://zab.kmk.org/de/zeugnisbewertung>.

Bei Hochschulabschlüssen kann insbesondere auch auf die Datenbank „anabin“ zurückgegriffen werden: Ist die Hochschule dort mit dem Status „H+“ und der Abschluss als vergleichbar eingetragen (Äquivalenzklasse „entspricht“ oder „bedingt vergleichbar“), reicht ein Ausdruck davon für die Beantragung der Anerkennungspartnerschaft. Auch bei mit H+/- bewerteten Institutionen sind die geforderten Voraussetzungen erfüllt, wenn der Abschluss unmittelbar in der Detailansicht der Hochschule gelistet und als „entspricht“ oder „gleichwertig“ eingestuft ist. Nur wenn die Informationen in anabin nicht ausreichend sind, ist eine individuelle Zeugnisbewertung zu beantragen.¹³

Eine Anerkennungspartnerschaft kann auch dann vereinbart werden, wenn bereits ein Anerkennungsbescheid vorliegt, der wesentliche Unterschiede zum deutschen Referenzberuf bescheinigt. Geht daraus hervor, dass die Ausbildungsdauer mindestens zwei Jahre in Vollzeit betrug, ist keine zusätzliche Bescheinigung der ZAB nötig. Die staatliche Anerkennung im Ausbildungsstaat ist mit dem Anerkennungsbescheid nachgewiesen.¹⁴

Eignung des Arbeitgebers

Damit die Anerkennungspartnerschaft auch bei notwendigen Qualifizierungsmaßnahmen erfolgreich abgeschlossen werden kann, muss der Arbeitgeber über Erfahrungen mit der beruflichen Ausbildung oder Qualifizierungsmaßnahmen verfügen. Das ist beispielsweise der Fall, wenn das Unternehmen

¹² „anabin“ ist das offizielle Portal der Bundesländer zur Anerkennung ausländischer Bildungsnachweise. Es wird von der ZAB betrieben und stellt Informationen zur Bewertung ausländischer Bildungsnachweise zu über 180 Staaten und deren Bildungsinstitutionen und Abschlüssen bereit. Vgl. <https://anabin.kmk.org>.

¹³ Mehr dazu unter P. 16d.3.1.1.2 in BMI 2024, S. 59 sowie AA 2025, S. 4/24.

¹⁴ Vgl. BA 2024, S. 48.

ausbildungsberechtigt ist, als Ausbildungsbetrieb in die Lehrlingsrolle eingetragen ist, ein Meisterbetrieb ist, erfolgreiche Nachqualifizierungen im Rahmen der Anerkennung vorweisen kann oder über fachlich geeignete Mitarbeitende verfügt, um eine Ausbildung oder Qualifizierungsmaßnahmen durchzuführen.¹⁵

Bei Qualifizierungsmaßnahmen spricht man im nicht reglementierten Bereich von einer Anpassungsqualifizierung und im reglementierten Bereich von einer Ausgleichsmaßnahme. Anpassungsqualifizierungen können betriebliche Praktika, Teilnahme an Kursen oder eine Kombination aus beiden beinhalten. In reglementierten Berufen kann die notwendige Ausgleichsmaßnahme abhängig vom Beruf ein Anpassungslehrgang oder eine Kenntnisprüfung sein.¹⁶ In vielen Bereichen gibt es Qualifizierungsmaßnahmen, die für Fachkräfte und Arbeitgebende kostenfrei sind oder zumindest teilweise gefördert werden können (vgl. Bushanska/Gilljohann/Scholz 2024, S. 8 f.).¹⁷

Anforderungen an die Beschäftigung

In der Regel ist eine Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit (BA) zur Beschäftigung nach § 39 AufenthG erforderlich.¹⁸ Die Zustimmung der BA wird im Rahmen des Visumsprozesses eingeholt. Um dies zu beschleunigen, können die Arbeitgebenden eine Vorabzustimmung einholen, die direkt mit dem Visumsantrag eingereicht werden kann.¹⁹

In nicht reglementierten Berufen soll die Beschäftigung im Rahmen der Anerkennungspartnerschaft in einer qualifizierten Tätigkeit erfolgen. Hiermit ist eine Tätigkeit auf Fachkraft-Niveau gemeint, Anlern- und Helfertätigkeiten sind nicht ausreichend.²⁰ Die Beschäftigungsbedingungen müssen für die qualifizierte Beschäftigung angemessen sein. So muss z. B. das Arbeitsentgelt dem ortsüblichen Gehaltsniveau bzw. den geltenden tariflichen Bedingungen entsprechen.

In reglementierten Berufen können bestimmte Tätigkeiten erst nach Erteilung einer Berufsausübungserlaubnis ausgeübt werden. Damit die Anerkennungspartnerschaft hier möglich ist, sind Ausnahmen von dem Erfordernis einer qualifizierten Beschäftigung vorgesehen. Die Beschäftigung in reglementierten Berufen kann daher auf einem niedrigeren Niveau erfolgen, wenn der Arbeitgeber

- im Sinne des § 3 Absatz 1 TVG tarifgebunden ist,
- *bei kirchlichen Arbeitgebern*: an Regelungen paritätisch besetzter Kommissionen gebunden ist, die auf der Grundlage kirchlichen Rechts Arbeitsbedingungen festlegen,

¹⁵ Die Eignung wird von der BA überprüft. Vgl. fachliche Weisung der BA (BA 2024, S. 49).

¹⁶ Zudem ist bei Abschlüssen aus der Europäischen Union (EU), dem Europäischen Wirtschaftsraum (EWR) und der Schweiz eine Eignungsprüfung vorgesehen. Für weitere Informationen zu Qualifizierungsmaßnahmen s. Atanasov u.a. 2022.

¹⁷ Vgl. auch Informationen der BA zur Beschäftigtenqualifizierung unter www.arbeitsagentur.de/datei/weiterbildung-qualifizierungsoffensive-qualifizierungsgeld_ba047842.pdf

¹⁸ Ausnahmen gelten, wenn durch die Beschäftigungsverordnung oder zwischenstaatliche Vereinbarung bestimmt ist, dass die Zustimmung nicht erforderlich ist.

¹⁹ Weitere Informationen und Antrag auf Vorabzustimmung der BA unter www.arbeitsagentur.de/unternehmen/fachkraefte-ausland/vorabzustimmung-fuer-auslaendische-beschaeftigte

²⁰ Eine qualifizierte Beschäftigung liegt nach § 2 Abs. 12b AufenthG vor, wenn zu ihrer Ausübung Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten erforderlich sind, die in einem Studium oder einer qualifizierten Berufsausbildung, d.h. einer mindestens zweijährigen staatlich anerkannten Berufsausbildung, erworben werden.

- eine Pflegeeinrichtung nach § 72 SGB XI ist.²¹

Die Einstufung und das Entgelt müssen dabei einer Beschäftigung entsprechen, deren Anforderungen auf eine berufliche Tätigkeit im angestrebten Zielberuf hinführen.

Somit muss in beiden Berufsbereichen ein bestimmter Zusammenhang zwischen der ausländischen Berufsqualifikation, der Beschäftigung im Rahmen der Anerkennungspartnerschaft und dem anvisierten deutschen Referenzberuf vorliegen.²² Aus der Vereinbarung zur Anerkennungspartnerschaft muss sich daher ein anvisierter Referenzberuf (in den Vorlagen der BA als „geplanter Zielberuf“ bezeichnet) ergeben.

Der Referenzberuf kann später geändert werden, allerdings hängen mit dem Referenzberuf auch die notwendigen Qualifizierungsmaßnahmen und die Frage zusammen, ob die Qualifizierung im jeweiligen Betrieb erfolgen kann oder ggf. umfangreiche Freistellung, kostenpflichtige Kurse oder die Suche nach einem Partnerbetrieb erforderlich werden. Daher sollte insbesondere in Zweifelsfällen im Voraus eine Beratung zum möglichen Referenzberuf und Qualifizierungsmaßnahmen erfolgen.

Parallel zur Beschäftigung in der Anerkennungspartnerschaft sind nach § 16d Abs. 3 S. 8 AufenthG Nebenbeschäftigungen von bis zu 20 Wochenstunden zulässig. Dafür ist keine Zustimmung der BA erforderlich.

Vereinbarung über die Anerkennungspartnerschaft

Für die Anerkennungspartnerschaft muss eine privatrechtliche Vereinbarung zwischen der ausländischen Fachkraft und dem Arbeitgeber in Schriftform – beispielsweise als Teil des Arbeitsvertrages – geschlossen werden. In dieser verpflichten sich jeweils:

- die ausländische Fachkraft, spätestens nach der Einreise das Anerkennungsverfahren einzuleiten oder eine Berufsausübungserlaubnis zu beantragen. Dies kann auch eine Anerkennungsberatung vor der Antragstellung beinhalten.²³
- der Arbeitgeber, den Ausgleich der möglicherweise im Anerkennungsverfahren festgestellten Unterschiede zu ermöglichen. Darunter können betriebliche Praktika oder Freistellungen von der Arbeit für die Teilnahme an Kursen (einschließlich Sprachkursen) fallen.

²¹ Ambulante und stationäre Pflegeeinrichtungen sind nach § 72 Abs. 3a ff. und § 82c SGB XI dazu verpflichtet, ihre Pflege- und Betreuungskräfte mindestens auf Tarifniveau zu entlohnen. Kirchliche Regelungen, z. B. die Arbeitsvertragsrichtlinien der Caritas oder der Diakonie, sind Tarifverträgen gleichgestellt. Zur Umsetzung der Entlohnung mindestens auf Tarifniveau wurden vom Spitzenverband Bund der Pflegekassen Richtlinien erlassen. Zudem gelten für die Beschäftigten in der Alten- bzw. Langzeitpflege Mindestarbeitsbedingungenverordnungen auf der Grundlage des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes, etwa die aktuelle Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen für die Pflegebranche (PflegeArbbV).

²² Vgl. die Voraussetzungen für die Zustimmung der BA nach § 2a Beschäftigungsverordnung (BeschV).

²³ Bei Voraufenthalt im Inland, z. B. zum Spracherwerb oder zur Arbeitssuche, ist die Anerkennung spätestens nach Erteilung des Aufenthaltstitels nach § 16d Abs. 3 AufenthG zu beantragen.

Die Anerkennungspartnerschaft – Schritt für Schritt

Die **Aufenthaltserlaubnis** nach §16d Abs. 3 AufenthG wird zunächst für max. 1 Jahr erteilt und kann auf **insgesamt bis zu max. 3 Jahren** verlängert werden. Für die Verlängerung wird die Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit benötigt. Sie wird nur erteilt, wenn das Anerkennungsverfahren aktiv betrieben wird

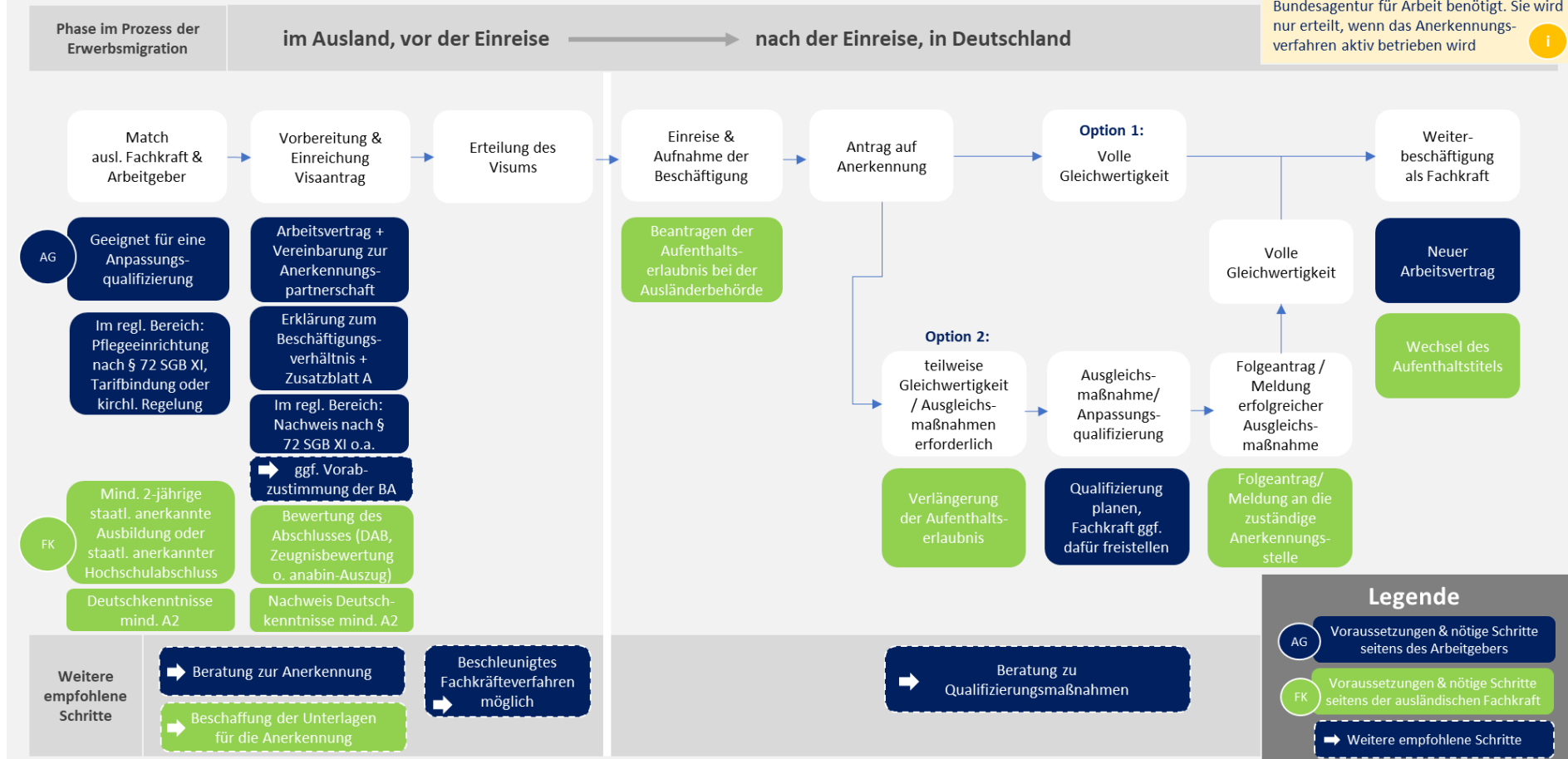


Abbildung 1 Die Anerkennungspartnerschaft – Schritt für Schritt

Unterstützungsangebote für Unternehmen

Bei der Vorbereitung und Durchführung der Anerkennungspartnerschaft können verschiedene Akteure unterstützen. Dazu gehören:

- **Förderprogramm IQ – Integration durch Qualifizierung** – Regionale Netzwerke und Servicestellen für Unternehmen bieten umfassende Beratung inkl. Themen wie Anerkennung und Qualifizierung an. Bei Vorliegen des Anerkennungsbescheides kann im IQ Netzwerk ein Qualifizierungsplan erstellt bzw. in Qualifizierungsmaßnahmen vermittelt werden
www.netzwerk-iq.de/angebote/unternehmen
- **Handwerkskammern sowie Industrie- und Handelskammern** bieten umfassende Beratung an, können ggf. eine Vorab einschätzung zur Qualifikation abgeben und später bei der Erstellung des Qualifizierungsplans und Organisation von Anpassungsqualifizierungen unterstützen¹
IHKs: www.ihk-fosa.de/beratungsstellen/office-finder
HWKs: www.handwerkskammer.de
- **Projekt „Unternehmen Berufsanerkennung“ (UBA)** informiert Unternehmen zur Anerkennung ausländischer Abschlüsse und hilft bei Fragen zur Einstellung und Beschäftigung von ausländischen Fachkräften weiter und hat ein Informationsblatt zur Anerkennungspartnerschaft herausgegeben
www.unternehmen-berufsanerkennung.de
www.unternehmen-berufsanerkennung.de/fileadmin/Images/Aktuelles/UBA_DIHK_Flyer_Anerkennungspartnerschaft_Web_DS.pdf
- **Bundesagentur für Arbeit** berät zum Thema Suche nach und Beschäftigung von Fachkräften aus dem Ausland
www.arbeitsagentur.de/unternehmen/fachkraefte-ausland
- **Ausländerbehörden, insbesondere zentrale Ausländerbehörden**, sind Ansprechpartner für die Themen Aufenthalt, Visum und beschleunigtes Fachkräfteverfahren, s. Übersicht von Make it in Germany: www.make-it-in-germany.com/de/unternehmen/einreise/das-beschleunigte-fachkraefteverfahren
- **Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA)** bietet Informationen zur Gewinnung, Beschäftigung sowie zum Onboarding von Fachkräften aus dem Ausland
www.kofa.de/mitarbeiter-finden/zielgruppen/beschaeftigte-aus-dem-ausland

Weitere Informationen, u. a. in Form von Webinaren und Veranstaltungen sind auf folgenden Informationsportalen zu finden:

- **„Make it in Germany“**: Visavoraussetzungen und alles zur Fachkräftegewinnung aus dem Ausland unter www.make-it-in-germany.com/de/unternehmen
- **„Anerkennung in Deutschland“**: Alles zum Thema Anerkennung unter www.anerkennung-in-deutschland.de/html/de/arbeitgeber.php
- **Informationsportale zu ausländischen Berufs- und Hochschulqualifikationen**:
Berufsqualifikationen: www.bq-portal.de
Hochschulqualifikationen und Berufsqualifikationen im Gesundheitsbereich: <https://anabin.kmk.org>

Dauer des Aufenthalts und Wechsel in andere Aufenthaltstitel

Der Aufenthaltstitel wird erstmalig höchstens für ein Jahr erteilt. Er kann bis zu einer maximalen Gesamtdauer von drei Jahren verlängert werden. Dabei umfasst die Anerkennungspartnerschaft den Zeitraum bis zum Erhalt des Bescheids über die volle Gleichwertigkeit bzw. – im reglementierten Bereich – bis zum Erhalt der Berufsausübungserlaubnis.

Die Verlängerung setzt eine erneute Zustimmung der BA voraus. Diese wird nur erteilt, wenn ein Anerkennungsverfahren aktiv betrieben wird, z. B. wenn dem Antrag auf Verlängerung ein Bescheid aus dem Anerkennungsverfahren beiliegt. Liegt der Bescheid aus nachvollziehbaren Gründen noch nicht vor, kann die Zustimmung befristet bis zur Erstellung des Bescheides verlängert werden.²⁴

Nach erfolgreichem Abschluss der Anerkennungspartnerschaft kann ein Wechsel in einen der sogenannten Fachkrafttitel (vgl. Info-Box 3) erfolgen. Auch eine Aufenthaltserlaubnis für eine selbständige Tätigkeit nach § 21 AufenthG kann beantragt werden. Sucht die Fachkraft einen neuen Arbeitsplatz, besteht nach der Feststellung der Gleichwertigkeit der Berufsqualifikation oder der Erteilung der Berufsausübungserlaubnis im Rahmen eines Aufenthalts nach § 16d AufenthG auch ein Anspruch auf eine Aufenthaltserlaubnis zur Arbeitsplatzsuche nach § 20 Abs. 1 S. 4 AufenthG für bis zu 18 Monate.

Nach Ablauf des Höchstzeitraums der Anerkennungspartnerschaft sind die Aufenthaltserlaubnisse nach § 16d AufenthG und § 19c AufenthG in Verbindung mit einer vorübergehenden Beschäftigung ausgeschlossen. Wechsel in andere Aufenthaltstitel sind zulässig, sofern die Voraussetzungen erfüllt sind.²⁵

Info-Box 3 Die Vorteile von sogenannten Fachkrafttiteln

Die sogenannten **Fachkrafttitel** beinhalten die Aufenthaltstitel für Fachkräfte im Sinne des Aufenthaltsgesetzes, also Personen mit einer qualifizierten Berufsausbildung oder einem Hochschulabschluss, die entweder in Deutschland erworben oder anerkannt sind.

Das sind vor allem:

- § 18a AufenthG – Fachkräfte mit Berufsausbildung
- § 18b AufenthG – Fachkräfte mit akademischer Ausbildung
- § 18g AufenthG – Blaue Karte EU

Während die Fachkräfteeigenschaft vor 2024 eine zentrale Voraussetzung für die Erwerbszuwanderung nach Deutschland darstellte, sind aktuell verschiedene Alternativen vorhanden. Die Fachkrafttitel sind jedoch weiterhin erstrebenswert, da sie verschiedene Vorteile für die Zugewanderten haben:

- berechtigen zum schnelleren Erhalt der unbefristeten Niederlassungserlaubnis (drei Jahre bzw. 33 oder sogar 21 Monate bei der Blauen Karte EU),
- berechtigen zu jeder qualifizierten Beschäftigung ohne Prüfung des berufsfachlichen Zusammenhangs mit der jeweiligen Ausbildung,
- ermöglichen nach dreijähriger Voraufenthaltszeit oder zweijähriger Vorbeschäftigungszeit den zustimmungsfreien Arbeitsmarktzugang und schafft somit mehr Flexibilität und Unabhängigkeit von konkreten Arbeitgebenden,
- ermöglichen ggf. erleichterten Familiennachzug.

²⁴ Vgl. BA 2024, S. 51.

²⁵ Vgl. BMI 2024, S. 64.

3. Wahrnehmung und Nutzung der neuen Regelung

Anfragen zur Anerkennungspartnerschaft

In Bezug auf die Wahrnehmung der neuen Regelung hat das BIBB-Anerkennungsmonitoring die Beratungsstellen und Personaldienstleister, die Unternehmen bei der Fachkräfteeinwanderung unterstützen, nach dem Umfang von Anfragen zur Anerkennungspartnerschaft befragt.

Einzelne befragte Beratungsstellen und Personaldienstleister berichten, dass sie in den Monaten vor und nach Inkrafttreten der Regelung viele **Anfragen zur Anerkennungspartnerschaft** erhielten, da diese in der Kommunikation zum neuen Fachkräfteeinwanderungsgesetz eine deutliche Erleichterung bzw. Beschleunigung versprach und sehr präsent war. Konkrete Anfragen kamen u. a. vermehrt aus den Bereichen Physiotherapie und Pflege. Zum Zeitpunkt der Befragung wurden die Anfragen aber weniger. Die meisten Befragten berichten jedoch, dass **die Regelung noch nicht bekannt genug** ist und Anfragen konkret zur Anerkennungspartnerschaft selten sind. In der Regel interessieren sich Arbeitgebende eher generell für die Möglichkeiten, ausländische Fachkräfte schnell nach Deutschland zu holen. Viele haben davon gehört, dass es neue Möglichkeiten der Fachkräfteeinwanderung ohne berufliche Anerkennung gibt. Es sind also oftmals die Beratenden bzw. Personaldienstleister, die über die Anerkennungspartnerschaft als Option der Fachkräfteeinwanderung informieren. In einer Region wurde berichtet, dass die Ausländerbehörde den Arbeitgebenden im Rahmen des beschleunigten Verfahrens aktiv zur Anerkennungspartnerschaft rät.

Ein ähnliches Bild zeichnete sich in den Abfragen bei den zuständigen Anerkennungsstellen im Handwerk, IHK-Bereich und in der Pflege: Die meisten Stellen erhielten im Laufe des Jahres 2024 keine oder nur vereinzelte Anfragen zur Anerkennungspartnerschaft. Einzelne Handwerkskammern meldeten hingegen bis zu 155 Anfragen zur Anerkennungspartnerschaft pro Kammer. Diese bezogen sich einerseits auf allgemeine Fragestellungen zur Anerkennung (z. B. Ablauf, Kosten, Dauer des Verfahrens) und zur Fachkräftegewinnung aus dem Ausland, andererseits aber auch auf spezifische Fragen zur Anerkennungspartnerschaft, wie etwa die Vor- und Nachteile der Regelung für Arbeitgebende, erforderliche Nachweise und die Vorbereitung auf die Anerkennung nach der Einreise. Einige Stellen erhielten auch bereits Anträge, denen eine DAB beilag. Insgesamt wird jedoch nicht erfasst, ob ein Antrag auf Anerkennung im Rahmen der Anerkennungspartnerschaft gestellt wird.

Nutzung der Anerkennungspartnerschaft

Nach Angaben der BA wurden **bis Ende 2024 insgesamt 498 Zustimmungen zur Beschäftigung im Rahmen der Anerkennungspartnerschaft erteilt**. Davon entfielen 266 Zustimmungen auf nicht reglementierte Berufe und 232 auf reglementierte Berufe.²⁶ Zu diesen Fällen wurden bis Ende 2024 insgesamt 219 Visa²⁷ erteilt und in 131 Fällen haben die Fachkräfte bereits eine Aufenthaltserlaubnis erhalten.²⁸

²⁶ Zum Vergleich: Außerhalb von Anerkennungspartnerschaften wurden 2024 nach § 16d AufenthG insgesamt 24.800 Zustimmungen erteilt. Vgl. Zustimmungen nach § 39 AufenthG i.V.m. § 16d AufenthG in BA 2025.

²⁷ Visastatistik des Auswärtigen Amtes. Zusammenstellung für das BIBB vom 13.01.2025.

²⁸ Vgl. Daten aus dem Ausländerzentralregister (AZR) bis zum 31.12.2024 in Anlage 1 in Bundesregierung 2025. Aufenthaltserlaubnisse werden zeitversetzt nach der Einreise erteilt. Die Zahl der erteilten Aufenthaltserlaubnisse gibt dementsprechend nur die Auskunft zur Mindestzahl der eingereisten Fachkräfte. Die Zahl der tatsächlichen Einreisen kann höher sein, auch unter Berücksichtigung der verschiedenen visafreien Einreisemöglichkeiten voraussichtlich jedoch nicht höher als die Zahl der erteilten Visa.

Knapp die Hälfte der 39 im Rahmen unserer Studie befragten Beratungsstellen, Personaldienstleister, Rekrutierungsprojekte und Arbeitgebenden hatte bereits Erfahrungen mit der Umsetzung der Anerkennungspartnerschaft. 9 von 16 Interviewten haben die Regelung bereits selbst genutzt, Arbeitgebende und Fachkräfte dabei begleitet oder kennen konkrete Fälle in ihrer Region. Von 23 befragten Unternehmen haben 9 bereits Fachkräfte über die Anerkennungspartnerschaft rekrutiert oder sich dazu entschlossen (in 4 Fällen waren die Fachkräfte bereits nach Deutschland eingereist).²⁹ Insgesamt ist die Nutzung der Anerkennungspartnerschaft aber – wie auch die Visazahlen zeigen – bislang noch wenig verbreitet.

Die Befragten berichteten von der **Umsetzung der Anerkennungspartnerschaft sowohl im reglementierten** (hier vor allem in der Pflege, aber auch für medizinisch-technische Assistentinnen bzw. Assistenten) **als auch im nicht reglementierten Bereich** (für KfZ-Mechatroniker/-innen, Dachdecker/-innen und weitere Berufe im gewerblich-technischen Bereich). In der Regel handelte es sich um eine erste Pilotierung. In zwei Fällen haben die Akteure die Regelung bereits für mehrere Personen benutzt, etwa ein Personaldienstleister für 30 Fachkräfte in der Pflege oder ein Unternehmen für rund 20 Fachkräfte im gewerblich-technischen Bereich.

Diejenigen, die bereits Erfahrungen mit der Umsetzung der Anerkennungspartnerschaft gemacht haben, betonen die Vorteile der Rekrutierung ausländischer Fachkräfte über die neue Regelung - insbesondere durch mehr Flexibilität, Arbeitserleichterung und Zeitersparnis. Allerdings wird sie noch vergleichsweise wenig genutzt und zum Teil in abgewandelter Weise. So wurden die Anerkennungsanträge in einigen Fällen (z.B. bei den genannten 30 Pflegekräften) bereits vor der Einreise gestellt und entweder die Bestätigung über die Vollständigkeit der Unterlagen oder der erste Bescheid abgewartet. In einigen Fällen wurde jedoch auch von Verzögerungen bei der Visaerteilung zur Anerkennungspartnerschaft berichtet, da das Verfahren noch sehr neu war und die beteiligten Behörden (etwa die BA, Botschaften/Visastellen, Ausländerbehörden oder das Bundesamt für Auswärtige Angelegenheiten) oftmals noch kein praktisches Umsetzungswissen zur Anerkennungspartnerschaft hatten.

Die aktuell begrenzte Inanspruchnahme der Anerkennungspartnerschaften hat laut den Befragten mehrere Gründe. Zum Teil scheiden Arbeitgebende wegen der Voraussetzungen aus: So haben einige Physiotherapiepraxen laut den Befragten großes Interesse, sind aber in der Regel nicht tarifgebunden, was eine der Voraussetzungen im reglementierten Bereich ist.³⁰ Dadurch können sie keine Anerkennungspartnerschaft eingehen, selbst wenn sie übertariflich bezahlen.

Arbeitgebende, die grundsätzlich geeignet sind, nutzen oft weiterhin die bisherigen Regelungen nach § 16d AufenthG, die ein Anerkennungsverfahren vor der Einreise voraussetzen. Hier haben sich häufig bereits gut eingespielte Abläufe etabliert und an vielen Stellen gab es in den letzten Jahren deutliche Verbesserungen bei der Anerkennung, was die Umsetzung erleichtert bzw. beschleunigt hat (vgl. BMBF 2024). Bei der Anerkennungspartnerschaft stellen viele Arbeitgebende bei näherer Betrachtung hingegen einige Unwägbarkeiten in Bezug auf die Anerkennungsfähigkeit und eventuell notwendige Qualifizierungsmaßnahmen fest. Zudem machen das zusätzliche Verfahren für die DAB und die Anforderungen an die Arbeitgebenden die Regelung aus ihrer Sicht komplex. Bezieht man die

²⁹ Unter den restlichen 14 Unternehmen hielten es 11 für (sehr) wahrscheinlich, dass sie in Zukunft eine Anerkennungspartnerschaft durchführen werden. Das deutet darauf hin, dass es in der Praxis doch einer gewissen Vorlaufzeit bedarf, bis die Regelung wahrgenommen werden kann. Die Befragung war nicht repräsentativ. Die Angaben sollen lediglich einen Eindruck von den Unternehmen vermitteln, deren Einschätzungen zur Anerkennungspartnerschaft in dieser Publikation berücksichtigt wurden.

³⁰ Zu den Voraussetzungen im reglementierten Bereich s. Abschnitt „Anforderungen an die Beschäftigung“.

Bearbeitungszeit für die DAB mit ein, erscheint der Zeitgewinn im Vergleich zum (ggf. beschleunigten) Anerkennungsverfahren oftmals unwesentlich.³¹ Einige befragte Beratungsstellen und Personaldienstleister raten aus diesen Gründen von der Anerkennungspartnerschaft ab, insbesondere, wenn es sich um Unternehmen ohne Vorerfahrung mit der Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse handelte.

4. Wann sich die Anerkennungspartnerschaft besonders eignet

Auf Grundlage der bisherigen Erfahrungen von befragten Beratungsstellen, Personaldienstleistern, Rekrutierungsprojekten und Unternehmen wird nun betrachtet, wann sich die Anerkennungspartnerschaft besonders gut eignet, welche Chancen sie bietet und welche Rahmenbedingungen bisher dazu führten, dass sie noch keine umfassende Anwendung findet. In Bezug auf die Risiken bzw. Unsicherheiten im Zusammenhang mit der Anerkennungspartnerschaft werden zudem Hinweise gegeben, welche eine erfolgreiche Umsetzung unterstützen können (Kap. 5).

Wann eignet sich die Anerkennungspartnerschaft?

Werden die Voraussetzungen der Anerkennungspartnerschaft erfüllt, stellt sich die Frage, in welchen Fällen diese Regelung im Vergleich zu anderen besonders geeignet ist. Basierend auf den praktischen Erfahrungen der befragten Akteure sind übergreifend folgende Punkte zu nennen, die bei der Beantwortung dieser Frage hilfreich sein können:

Beschleunigungspotenzial

Die Anerkennungspartnerschaft kann den Einwanderungsprozess für Fachkräfte beschleunigen. Daher ist sie besonders dann geeignet, **wenn seitens des Unternehmens dringender Bedarf besteht** und die Fachkraft schon vor Abschluss des Verfahrens eingesetzt werden soll. So können ggf. bestehende Wartezeiten im Anerkennungsverfahren, die durch hohes Antragsaufkommen und längere Bearbeitungszeiten entstehen, überbrückt werden. Auch in Kombination mit dem beschleunigten Fachkräfteverfahren eignet sich die Anerkennungspartnerschaft.

Besonders hilfreich kann es laut den Befragten sein, den Antrag auf Anerkennung aus Deutschland zu stellen, **wenn die Prozesse im Zusammenhang mit der Anerkennung aus dem Ausland heraus erfahrungsgemäß lange dauern und die Formanforderungen an die einzureichenden Unterlagen hoch sind**, z. B. wenn Übersetzungen durch in Deutschland beeidigte Übersetzer/-innen gefordert werden.

Es gab weiterhin die Rückmeldung, dass das Verfahren besonders für **Personen mit Hochschulabschluss** eine Beschleunigung bedeuten kann: Liegt eine Bewertung des Hochschulabschlusses in anabin vor, muss keine zusätzliche Bescheinigung wie DAB/Zugnungsbewertung beantragt werden. Das kann z. B. im Bereich Pflege der Fall sein, wo viele Abschlüsse im Ausland im Hochschulbereich liegen. Gleichzeitig sollte bei Hochschulabschlüssen im nicht reglementierten Bereich – etwa im Rahmen der Beratung – geprüft werden, ob die Anerkennungspartnerschaft der optimale Weg für die Einwanderung ist, oder es alternative

³¹ Insgesamt hatte der verzögerte Start der DAB laut den Befragten negative Auswirkungen auf die Wahrnehmung der neuen Regelung durch die Arbeitgebenden. Die ersten Erfahrungen mit der Beantragung der DAB, u.a. mit Blick auf die tatsächlichen Bearbeitungszeiten, waren aber oftmals positiv.

Möglichkeiten gibt, wie etwa § 18b AufenthG, die vorteilhafter und von den Voraussetzungen her unkomplizierter sind.

Vorausgesetzt werden für die Anerkennungspartnerschaft **ausreichende Sprachkenntnisse**. Müssen Sprachkenntnisse noch im Ausland erworben werden, bietet die Anerkennungspartnerschaft kein Beschleunigungspotenzial: In diesem Fall kann auch die Anerkennung parallel aus dem Ausland beantragt werden.³²

Erfahrung mit der Anerkennung

Als geeignet stellt sich die Anerkennungspartnerschaft laut den Befragten besonders dann heraus, **wenn der Arbeitgeber Erfahrung mit der Anerkennung, am besten sogar konkret mit dem jeweiligen ausländischen Abschluss hat**. So können die Dauer und das Ergebnis des Anerkennungsverfahrens vorab leichter eingeschätzt werden. Weiterhin können Nutzen und Risiken, konkrete Beschäftigungsmöglichkeiten der Fachkraft und der Aufwand für das Unternehmen im Rahmen der Anerkennung frühzeitig geklärt werden, sodass für die Fachkraft und das Unternehmen höhere Planungssicherheit entsteht. Auch die Erfahrung mit Beschäftigung von ausländischen Fachkräften und in der Einschätzung von ausländischen Qualifikationen sind von Bedeutung. Bevor man den gemeinsamen Weg der Anerkennungspartnerschaft beschreitet, sollten sich der Arbeitgeber und die Fachkraft möglichst sicher sein, dass sie gut zusammenpassen. Für eine Probebeschäftigung eignet sich die Anerkennungspartnerschaft nicht.

Im Vorteil sind dabei **größere Unternehmen**, die eigene Strukturen für die Fachkräfteeinwanderung aufbauen können und Kapazitäten für eine ausreichende Vorbereitung des gesamten Prozesses und die Betreuung der Fachkraft haben. Für KMUs, die diese Strukturen bzw. das entsprechende Personal nicht haben, kann der Prozess ggf. überfordernd sein.

Reglementierter und nicht reglementierter Bereich

Die Anerkennungspartnerschaft kann sowohl im reglementierten als auch im nicht reglementierten Bereich gut genutzt werden.

Im **reglementierten Bereich** bietet sie zusätzliches Beschleunigungspotenzial, da hier oftmals höhere Anforderungen an die Unterlagen bestehen (z. B. Übersetzungen durch in Deutschland beeidigte Übersetzer/-innen), die ebenfalls nach der Einreise erfüllt werden können. Zudem hat sie in reglementierten Berufen den Vorteil, dass die Bezahlung während der Anerkennungspartnerschaft noch nicht auf Fachkraftniveau erfolgen muss. Allerdings müssen Arbeitgeber dafür bestimmte Voraussetzungen erfüllen und Fachkräfte benötigen in der Praxis oft bessere Deutschkenntnisse. Die Anerkennungspartnerschaft wird bereits in der Pflege, zum Teil auch in anderen nicht akademischen Gesundheitsberufen, genutzt und es wird größtenteils eine Beschleunigung attestiert.³³ Die Regelung könnte laut den Befragten auch für Erzieher/-innen interessant sein, allerdings seien hier die Arbeitgebenden oftmals unsicher, wie die Regelung auch in diesem Berufsbereich angewandt werden kann.

Im nicht reglementierten Bereich kann die Fachkraft bereits vor Abschluss der Anerkennung eine qualifizierte Beschäftigung aufnehmen. Allerdings geben viele Befragte an, dass die Dauer und die Anforderungen im Anerkennungsverfahren für diesen Bereich in der Regel keine große

³² Je nach Berufsbereich können für den praktischen Einsatz und Qualifizierung höhere Sprachkenntnisse erforderlich sein, als das aufenthaltsrechtlich geforderte A2 Niveau.

³³ In der Pflege wurden die Anforderungen an die Unterlagen durch das Pflegestudiumstärkungsgesetz (PflStudStG) reduziert. Die Beschleunigung bezieht sich hier auf andere Aspekte, vor allem im Visaverfahren. Vgl. dazu den Abschnitt „Vorteile der Anerkennungspartnerschaft“.

Herausforderung darstellen und der Mehrwert der Anerkennungspartnerschaft daher begrenzt sei. Auch die Bezahlung als Fachkraft von Beginn an und die große Bandbreite an möglichen Referenzberufen, etwa bei dualen Berufen, können herausfordernd sein.³⁴

Grundsätzlich sollte immer geprüft werden, welche Regelung im Rahmen der Fachkräfteeinwanderung im jeweiligen Fall am günstigsten ist. So gibt es z. B. für Personen mit Hochschulabschlüssen – insbesondere, wenn diese laut anabin mit deutschen Hochschulabschlüssen vergleichbar sind – die einfachere Möglichkeit, über § 18b AufenthG – den Fachkrafttitel für Fachkräfte mit akademischer Ausbildung – oder auch die Blaue Karte EU nach § 18g AufenthG nach Deutschland zu kommen. Über diese Regelung kann jede qualifizierte Beschäftigung im nicht reglementierten Bereich ausgeübt werden. Für IT-Fachkräfte mit Berufserfahrung gibt es über die Sonderregelung nach §§ 19c Abs. 2 und 18g Abs. 2 AufenthG zusätzliche Möglichkeiten, ohne eine anerkannte Qualifikation in Deutschland zu arbeiten. Auch die Chancenkarte oder die Regelung für Berufserfahrene sind – je nach Fall - mit weniger Voraussetzungen und Unsicherheiten verbunden als die Anerkennungspartnerschaft.³⁵

Die Befragten betonten jedoch, dass für Fachkräfte grundsätzlich immer eine Einreise über einen der Aufenthaltstitel empfehlenswert ist, der die Fachkrafteigenschaft durch Anerkennung oder Zeugnisbewertung nachweist oder darauf hinführt. Dazu gehört auch die Anerkennungspartnerschaft.

Um den Vergleich mit anderen Möglichkeiten der Fachkräfteeinwanderung zu erleichtern, werden im Folgenden die Vor- und Nachteile der Anerkennungspartnerschaft dargestellt, basierend auf den Schilderungen der befragten Beratungsstellen und Unternehmen.

Chancen der Anerkennungspartnerschaft

- **Beschleunigung der Fachkräfteeinwanderung:** Einige Befragte attestieren eine deutliche Zeitersparnis bis zur Einreise, denn im Vergleich zu § 16d Abs. 1 AufenthG muss man nicht vor der Einreise auf den Bescheid warten, keine Anpassungsmaßnahme suchen und keinen Weiterbildungsplan abstimmen. Das ist insbesondere von Bedeutung, wenn die Anerkennung erfahrungsgemäß länger dauert. Auch die Unterlagen in die richtige Form für die zuständige Stelle zu bringen (z.B. Übersetzungen durch in Deutschland beeidigte Übersetzer/-innen), dauert oft lange und kann im Rahmen der Anerkennungspartnerschaft nach der Einreise mithilfe des Arbeitgebers erledigt werden. Insbesondere wenn die Einreise ohne die DAB oder individuelle Zeugnisbewertung – mit einem anabin-Ausdruck – möglich ist, wird der Prozess beschleunigt. Aber auch die DAB ist vollständig digital zugänglich und die Ausstellungsdauer lag bei unseren Befragten unter den angegebenen zwei Monaten.
- **Schnellere Einreise – Vorteile für Fachkräfte und Unternehmen:** Frühere Einreise begünstigt die soziale, kulturelle und betriebliche Integration. Sie macht es leichter, das Deutschniveau und die Motivation der Fachkräfte aufrechtzuerhalten, ohne die Wartezeiten für Anerkennungs- und Visaprozesse überbrücken zu müssen. Die Fachkräfte können bereits eingearbeitet werden, haben ein Einkommen, lernen den Betrieb, die Kolleginnen und Kollegen sowie die Abläufe kennen. Dies kann langfristig zu einer stärkeren Mitarbeiterbindung und nachhaltigen Integration beitragen.

³⁴ Vgl. den Punkt zum Referenzberuf im Abschnitt „Rahmenbedingungen, die dazu führen, dass die Anerkennungspartnerschaft keine Anwendung findet“.

³⁵ Zu diesen und weiteren neuen Möglichkeiten der Einwanderung vgl. Bushanska u.a. 2023 sowie www.make-it-in-germany.com/de/visum-aufenthalt/fachkraefteeinwanderungsgesetz.

- **Mehr Flexibilität bei Visa und Aufenthaltstiteln:** Früher wurden Visa laut den Befragten oft auf den Tag genau passend zur Qualifizierungsmaßnahme erteilt. Das ließ keine Zeit für das Ankommen in Deutschland sowie wichtige Formalitäten, wie die Wohnsitzanmeldung oder eine ggf. im Vorfeld notwendige betriebsärztliche Untersuchung. Weiterhin gab es beim Wechsel in andere Aufenthaltstitel nach Abschluss der Maßnahme nach § 16d Abs. 1 AufenthG Arbeitsausfälle durch fehlende Kapazitäten bei den Ausländerbehörden, weil die Fachkräfte bis zum Erhalt einer neuen Aufenthaltserlaubnis nicht in vollem Umfang arbeiten durften. Bei der Anerkennungspartnerschaft wird die Erwerbstätigkeit im angestrebten Umfang bereits ausgeübt und kann damit bis zum Erhalt einer neuen Aufenthaltserlaubnis fortgeführt werden. Unter Umständen gibt bereits das erste Jahr genug Zeit, um die erforderlichen Maßnahmen abzuschließen.
- **Kein Weiterbildungsplan für die Einreise erforderlich** (auch wenn bereits ein Bescheid aus dem Anerkennungsverfahren vorliegt): Das stellt eine große Erleichterung bzw. Zeitersparnis vor der Einreise dar. Bisher war die Abstimmung im Rahmen der Vorabzustimmung der BA laut den Befragten oftmals mühsam, teilweise kamen verschiedene regionale Teams der BA bei identischen Weiterbildungsplänen zu verschiedenen Ergebnissen. Auch wenn sich die Einreise verzögerte, z.B. durch Wartezeiten im Visaverfahren, musste der Plan bisher aktualisiert und erneut mit der BA abgestimmt werden. Mit der Anerkennungspartnerschaft gewinnt man an Flexibilität, auch wenn man z.B. merkt, dass das Sprachniveau für die Qualifizierung noch nicht ausreicht und man zuerst noch die Sprachkenntnisse verbessern muss.
- **Kein vorgegebenes Mindestgehalt** als Voraussetzung für die Einreise stellt einen Vorteil im Vergleich zur Regelung für Berufserfahrene (§ 19c Abs. 2 AufenthG i.V.m. § 6 BeschV) dar.
- **Zugang zu Fördermöglichkeiten und Beratung im Inland:** Nach der Einreise können Fachkräfte und Arbeitgeber von Fördermöglichkeiten Gebrauch machen, z.B. von der Förderung der BA oder dem Anerkennungszuschuss, die aus dem Ausland nicht beantragt werden können.³⁶ Auch Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung im Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ und andere Stellen im Inland können genutzt werden.³⁷
- **Ggf. finanzieller Vorteil bei den Gebühren:** Verlangt die zuständige Anerkennungsstelle im Rahmen des beschleunigten Verfahrens eine höhere Gebühr (z.B. bei der IHK FOSA 800 bis 1.200 Euro statt 100 bis 600 Euro im regulären Verfahren), kann man bei der Antragstellung im Inland Kosten sparen – trotz der Kosten für die DAB (150 Euro).
- **Volle Anerkennung als Ergebnis:** Das Erreichen der vollen Gleichwertigkeit zur deutschen Referenzqualifikation bietet große Vorteile für die langfristige Integration – sowohl für die Fachkräfte als auch für die Arbeitgebenden. Die Unternehmen gewinnen eine voll einsatzfähige Fachkraft und können von der Mitarbeiterbindung profitieren, die sich während

³⁶ Mehr Informationen zu Fördermöglichkeiten unter www.anererkennung-in-deutschland.de/html/de/ag/finanzielle-foerderung.php sowie in der Arbeitshilfe der IQ Fachstelle Anerkennung und Qualifizierung unter www.netzwerk-iq.de/fileadmin/Redaktion/Bilder/Fachstelle_Beratung_und_Qualifizierung/FSAQ/Publikationen/FSAQ_Arbeitshilfe_Finanzierung.pdf

³⁷ Das BMAS und der Europäische Sozialfonds Plus finanzieren das Förderprogramm IQ. Kern der Richtlinie sind 23 regionale Integrationsnetzwerke mit Angeboten zur Qualifizierung für eine bildungsadäquate Einmündung der Menschen ausländischer Herkunft sowie mit Angeboten für Arbeitsmarktakteure. In der aktuellen Förderrunde (2023 bis Ende 2025) werden 60 Beratungsstellen für die Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung sowie 16 Beratungsstellen zur „Fairen Integration“ gefördert, die Drittstaatsangehörige zu arbeits- und sozialrechtlichen Fragen beraten.

der Anerkennung entwickelt hat. Die Fachkräfte erhalten viele Vorteile auf dem Arbeitsmarkt und mit Blick auf das Aufenthaltsrecht (vgl. Bushanska u.a. 2023).

- **Bindung für die Zeit der Anerkennungspartnerschaft:** Für die Fachkräfte ist es von großem Vorteil, von Beginn an einen Arbeitgeber zu haben, der die Qualifizierung verbindlich unterstützt. Die Suche nach einem solchen Arbeitgeber bzw. die Freistellung zur Absolvierung der Maßnahmen können in anderen Fällen schwierig sein. Das Unternehmen kann den Arbeitsvertrag vom Verlauf der Anerkennungspartnerschaft abhängig machen für den Fall, dass die Zusammenarbeit mit der Fachkraft langfristig doch nicht funktioniert.

Rahmenbedingungen, die dazu führen, dass die Anerkennungspartnerschaft keine Anwendung findet

Die Anerkennungspartnerschaft ergänzt nun die früheren Möglichkeiten der Einreise zur Anerkennung nach § 16d AufenthG. Gut funktionierende Anerkennungsprozesse führen laut den Befragten aber häufig dazu, dass sich die Arbeitgebenden weiterhin für länger bestehende Regelungen entscheiden. Gerade in der Pflege sind die Verfahren laut den Befragten durch das Pflegestudiumstärkungsgesetz (PflStudStG) bzw. Verzicht auf Beglaubigungen bei den Unterlagen und die Möglichkeit, auf die Dokumentenprüfung zu verzichten, deutlich besser geworden. Außerdem führen laut unseren Befragten folgende Rahmenbedingungen dazu, dass die Anerkennungspartnerschaft bisher noch wenig Anwendung findet:

- **Einschränkung auf bestimmte Arbeitgeber:** Im reglementierten Bereich können Arbeitgebende, die Interesse an der Anerkennungspartnerschaft haben, z.B. in der Physio- oder Ergotherapie, oftmals nicht davon Gebrauch machen, da sie in der Regel nicht tarifgebunden sind bzw. weiteren Anforderungen von § 16d Abs. 2-3 AufenthG nicht entsprechen.
- **Sprachkenntnisse:** Sind diese für Beschäftigung und Qualifizierung noch nicht ausreichend, ist es aus finanzieller Sicht oft sinnvoller, Sprachkurse noch im Ausland zu belegen, da BAMF-Kurse³⁸ möglicherweise nicht immer direkt vor Ort möglich und andere Kurse in Deutschland teurer sind als im Ausland. Währenddessen kann die Anerkennung ebenfalls bereits im Ausland beantragt werden.
- **Anerkennungsfähigkeit nicht sicher gewährleistet:** Vor der Einreise und einem ersten Bescheid der Anerkennungsstelle gibt es keine 100-prozentige Sicherheit, dass der ausländische Abschluss anerkennungsfähig ist, wie umfangreich die erforderlichen Qualifizierungsmaßnahmen sein werden und inwiefern es passende Qualifizierungsangebote in der Region gibt. Insbesondere im Gesundheitsbereich können für die Anerkennungsfähigkeit neben dem Abschluss weitere Kriterien wie eine anschließende Staatsprüfung oder eine obligatorische Praxisphase im Ausbildungsstaat für die Anerkennung erforderlich sein, was die ZAB mit der DAB oder der Zeugnisbewertung nicht prüft. Aber auch im nicht reglementierten Bereich stellt die DAB die Anerkennungsfähigkeit nicht sicher.

³⁸ Weitere Informationen zu geförderten Berufssprachkursen unter www.bamf.de/DE/Themen/Integration/ZugewanderteTeilnehmende/DeutschBeruf/deutsch-beruf.html

- **Referenzberuf zunächst unklar:** Im Anerkennungsverfahren ist der Referenzberuf entscheidend, um festzustellen, welche Stelle zuständig ist, welche Unterlagen sie fordert und inwiefern die Qualifizierung im Betrieb stattfinden kann bzw. welche sonstigen Angebote es gibt. Ändert sich der Referenzberuf, kann die Qualifizierung ggf. doch nicht im Betrieb stattfinden und es muss nach Kursen oder einem Partnerbetrieb gesucht werden. Es gibt auch Abschlüsse, die in Deutschland nicht klar zuzuordnen sind bzw. für die mehrere Berufe als Referenz in Betracht kommen. Hier kann es im Anerkennungsverfahren zu Schwierigkeiten oder gar zu Ablehnungen kommen. In diesen Fällen ist eine entsprechende Beratung besonders wichtig.
- **Beschaffung von Unterlagen nach der Einreise:** Bestimmte Unterlagen sind von Deutschland aus schwer zu beschaffen. Manchmal werden Nachweise erforderlich, mit denen die Arbeitgeber und Fachkräfte vorher nicht rechnen (z.B. Sozialversicherungsnachweise, um Berufserfahrung nachzuweisen).
- **Ein zusätzliches Verfahren** wird durch die DAB oder die Zeugnisbewertung notwendig. Die entsprechenden Kosten und Bearbeitungszeiten werden von den Arbeitgebenden oftmals als Zusatzaufwand betrachtet.
- **Qualifizierung im Fokus:** Selbst wenn die Qualifikation für die Tätigkeiten im Unternehmen ausreichend ist, müssen die im Rahmen der Anerkennung festgestellten wesentlichen Unterschiede ausgeglichen werden. So kann sich z.B. herausstellen, dass die Qualifizierung nicht nur im Betrieb stattfinden kann, sondern auch eine umfangreiche Freistellung für die Teilnahme an Kursen zum Ausgleich von theoretischen Unterschieden erforderlich werden.
- **Bezahlung:** Im nicht reglementierten Bereich ist – im Gegensatz zu § 16d Abs. 1-2 AufenthG – die Bezahlung auf Fachkraft-Niveau vorgesehen. Diese Voraussetzung dient dem Schutz der Arbeitnehmenden. Aus der Arbeitgebersicht kann das jedoch ungünstig sein, da die Fachkräfte während dieser Zeit teilweise auch in nicht reglementierten Berufen – z.B. aus Haftungsgründen, wegen (noch) nicht ausreichender Sprachkenntnisse – keine Aufgaben allein erledigen können und daher nicht uneingeschränkt für den Einsatz als Fachkräfte zur Verfügung stehen. In der Pflege sind die Hilfskräfte für die Krankenhäuser nicht mehr über das Pflegebudget refinanzierbar.³⁹ Hier ist die Einstellung als „Fachkraft in Anerkennung“ nach einer Gleichwertigkeitsprüfung für die Krankenhäuser attraktiver.

Die Anerkennungsfähigkeit kann bei bestimmten Berufen vorab bei den Kammern überprüft werden.

Die IHK FOSA hat für eine Reihe von Ländern eine Liste von typischen Berufsabschlüssen veröffentlicht, für die grundsätzlich eine Gleichwertigkeitsfeststellung nach dem BQFG beantragt werden kann (www.ihk-fosa.de/die-ihk-fosa/standard-titel).

Weitere Informationen zu ausländischen Berufsbildungssystemen und konkreten Berufsqualifikationen im nicht reglementierten Bereich finden sich im BQ-Portal (www.bq-portal.de).

Auf anabin finden sich auch Informationen zu nicht-akademischen Abschlüssen im Gesundheitsbereich inkl. deutscher Referenzqualifikation (<https://anabin.kmk.org/db/berufe>).

Info-Box 4 Prüfung der Anerkennungsfähigkeit

³⁹ Seit 2020 werden die Pflegepersonalkosten der Krankenhäuser über ein krankenhausindividuelles Pflegebudget nach § 6a Krankenhausentgeltgesetz finanziert. Die Regelungen zu Beschäftigten, deren Personalkosten über das Pflegebudget finanziert werden können, wurden im Herbst 2022 konkretisiert, um die Finanzierung auf qualifizierte Pflegekräfte zu konzentrieren. Vgl. dazu die Informationen des Bundesverbandes Pflegemanagement unter www.bv-pflegemanagement.de/meldung/items/781.html

- **Finanzierung:** Wie auch bei anderen Einwanderungsoptionen, ist eine verbindliche Zusage für die existierenden Fördermöglichkeiten im Rahmen der Anerkennungspartnerschaft erst nach der Einreise der Fachkräfte bzw. nach Erhalt des Anerkennungsbescheides möglich.
- **Aufenthaltsrechtliche Risiken:** In reglementierten Berufen gibt es für den Fall, dass es mit der Anerkennung nicht funktioniert, keine andere Möglichkeit, einen Aufenthaltstitel zu Erwerbszwecken zu erhalten (außer in der Pflege, wo ein Aufenthalt auch mit Anerkennung als Pflegehilfskraft/Pflegeassistentin möglich ist).⁴⁰ Im nicht reglementierten Bereich gibt es noch die Möglichkeit der Regelung für Berufserfahrene nach § 19c Abs. 2 AufenthG i.V.m. § 6 BeschV. Die Fachkrafttitel mit ihren Vorteilen für die Fachkräfte sind aber nicht möglich.
- **Einschränkung auf zweijährige Berufsbildungsabschlüsse:** Einige Abschlüsse sind auch dann anerkennungsfähig, wenn die Ausbildung weniger als 2 Jahre gedauert hat, z. B. wenn viel Berufserfahrung oder Weiterbildungen vorliegen. Von der Anerkennungspartnerschaft können diese Fachkräfte aber keinen Gebrauch machen, da für die Einreise der DAB-Nachweis notwendig ist. Daher müssten diese Personen ihr Anerkennungsverfahren weiterhin aus dem Ausland heraus betreiben.

Zudem berichteten mehrere Befragte, dass zum Zeitpunkt der Befragung bei den beteiligten Behörden (etwa der BA, Botschaften/Visastellen, Ausländerbehörden oder des Bundesamtes für Auswärtige Angelegenheiten) nach ihrer Erfahrung noch wenige praktische Erfahrungen mit dieser neuen Regelung vorlagen. So erhielten einzelne Unternehmen vage bzw. divergierende Antworten, was Verzögerungen und Unsicherheit hervorrief. Zum Teil wurden Begriffe missverständlich benutzt, sodass von den Arbeitgebenden z.B. statt einer Vereinbarung zur Anerkennungspartnerschaft schon mal eine Verpflichtungserklärung verlangt wurde.⁴¹ Daraus ergab sich auch eine gewisse Skepsis, ob die Behörden in der Lage sind, Aspekte wie die Eignung eines Betriebs für eine Anpassungsqualifizierung zutreffend zu beurteilen.

5. Wie die erfolgreiche Umsetzung gelingt

Um die identifizierten Chancen der Anerkennungspartnerschaft zu steigern bzw. die Hürden zu minimieren, haben die Befragten eine Reihe von möglichen Lösungen angesprochen. Ein großer Teil davon bezieht sich auf die Nutzung von vorhandenen Angeboten bzw. das Ergreifen von bestimmten Schritten vor und nach der Einreise – abgeleitet von den ersten Erfahrungen mit der Anerkennungspartnerschaft sowie im Bereich der Anerkennung im Allgemeinen. Einige Aspekte würden Veränderungen in den vorhandenen Strukturen oder Abläufen benötigen, diese werden im Kapitel „Fazit und Diskussion“ angesprochen.

⁴⁰ Es handelt sich um die Beschäftigung als Pflegehilfskraft nach § 19c Abs. 1 AufenthG i.V.m. § 22a BeschV.

⁴¹ Durch eine Verpflichtungserklärung übernimmt der Arbeitgeber die Haftung für den Lebensunterhalt der Fachkraft, inkl. Ernährung, Wohnung, Bekleidung, Versorgung im Krankheitsfall und bei Pflegebedürftigkeit. So eine Verpflichtung kann z. B. bei Familiennachzug abgegeben werden, ist im Rahmen der Anerkennungspartnerschaft aber nicht erforderlich.

Wichtige Schritte vor der Einreise

Hat man sich für die Anerkennung entschieden, ist eine **gute Vorbereitung des gesamten Prozesses wichtig**, damit die Anerkennung zügig beantragt und abgeschlossen und die Qualifizierungsmaßnahmen schnell umgesetzt werden können.

Dafür sollten folgende **Schritte im Voraus** erledigt bzw. vorbereitet werden:

- die **Anerkennungsfähigkeit** der Qualifikation und den möglichen Referenzberuf bei einer Beratungsstelle, Kammer oder einer anderen zuständigen Stelle abklären⁴², insbesondere sofern diesbezüglich noch keine eigene Expertise vorhanden ist
- die **erforderlichen Unterlagen** ermitteln, zusammenstellen und ggf. fehlende Unterlagen vor der Einreise nach Deutschland beschaffen. Dabei sollten neben den Unterlagen zur Ausbildung auch Nachweise der Berufserfahrung und ggf. Weiterbildung berücksichtigt werden. Diese können festgestellte wesentliche Unterschiede direkt ausgleichen und den Umfang erforderlicher Qualifizierung verringern. Werden Übersetzungen aus einem Drittstaat akzeptiert, kann es sich aus finanzieller Sicht lohnen, die Dokumente ebenfalls vor der Einreise übersetzen zu lassen
- eine Einschätzung zum möglichen Umfang der **Qualifizierungsmaßnahmen** einholen
- die **Möglichkeiten von Qualifizierungsmaßnahmen** im eigenen Unternehmen bzw. bei Bildungsanbietern in der Region **prüfen**, ggf. Freistellung für die Teilnahme an Kursen einplanen
- die vorhandenen **Deutschsprachkenntnisse** der Fachkraft ermitteln und prüfen, ob diese für den Aufenthaltstitel sowie die eventuell notwendigen Qualifizierungsmaßnahmen ausreichen oder welcher Sprachlernbedarf besteht und wie dieser adressiert werden könnte
- klären, wer die **Kosten** für die Anerkennung und Qualifizierung trägt (falls z. B. Kurse erforderlich werden), insbesondere zwischen Arbeitgeber und Fachkraft; Fördermöglichkeiten prüfen
- Details zur **Beschäftigung und Bezahlung der Fachkraft** während des Anerkennungsverfahrens klären, aufenthaltsrechtliche Vorgaben beachten
- **Arbeitsvertrag** und **Vereinbarung** mit der Fachkraft zur Anerkennungspartnerschaft aufsetzen
- **Erklärung zum Beschäftigungsverhältnis** inkl. Zusatzblatt A ausfüllen (erforderlich für die Zustimmung der BA zur Beschäftigung) und ggf. eine Vorabzustimmung der BA beantragen

Damit all diese Schritte gelingen, sollte der Arbeitgeber mit der Fachkraft – ggf. mit Unterstützung einer Beratungsstelle – **einen gemeinsamen Fahrplan entwickeln**, um den gesamten Prozess in seinen Schritten überblicken zu können. So können Unklarheiten, etwa in Bezug auf den passenden Referenzberuf oder mögliche Qualifizierungsmaßnahmen frühzeitig geklärt und mögliche Risiken frühzeitig identifiziert werden, ohne Unterbrechungen im Anerkennungsprozess zu verursachen. Auch über die eigene Verantwortung und den Aufwand im Zusammenhang mit der Anerkennung und Qualifizierung sollte sich der Arbeitgeber ein klares Bild verschaffen.

⁴² Weitere Informationen hierzu in der *Info-Box 4*.

Wichtige Aspekte nach der Einreise

Nach der Einreise sollte das Anerkennungsverfahren möglichst schnell in Angriff genommen und die Qualifizierung geplant und umgesetzt werden, sobald der Bescheid von der Anerkennungsstelle vorliegt.

Grundsätzlich sollte den Arbeitgebenden klar sein, dass **die Anerkennung bzw. die Qualifizierung im Mittelpunkt** der Regelung stehen. Selbst wenn die Qualifikation aus Unternehmenssicht ausreichend ist, müssen die festgestellten Unterschiede zum deutschen Referenzberuf ausgeglichen werden.

Andererseits sollte man sich darauf einstellen, dass – selbst bei mit dem Erstbescheid festgestellter voller Gleichwertigkeit der Qualifikation – in der Praxis womöglich Unterschiede zu hiesigen Fachkräften bestehen, weil die ausländische Fachkraft bestimmte, spezifisch deutsche Abläufe nicht kennt bzw. anders gelernt hat. Das gilt auch für die Sprachkenntnisse, denn neben der Fachsprache werden bestimmte Redewendungen und bspw. auch für Kundenkontakte relevante Umgangssprache in den Kursen nicht erlernt. Auch schnelle oder undeutliche Aussprache oder Akzente können der ausländischen Fachkraft am Anfang Schwierigkeiten bei der Kommunikation bereiten.

Deshalb sollte der weitere Spracherwerb mitgedacht werden, auch wenn dies keine rechtliche Voraussetzung ist. Im Idealfall wird für die Zeit nach der Einreise ein umfassendes **Integrationskonzept** zugrunde gelegt, sodass die Fachkraft bei Formalitäten, etwa im Zusammenhang mit dem Umzug, der Beantragung vom Aufenthaltstitel etc. und bei der Integration in ihrem neuen Umfeld unterstützt wird. Dazu gehört auch die Frage, ob die Fachkraft von Familienmitgliedern begleitet wird oder diese nachziehen sollen und daher auch zu diesen Fragen eine Unterstützung der Fachkraft zweckmäßig ist, um die Erfolgsaussichten für Integration und Verbleib in Deutschland zu erhöhen. Beispiele und entsprechende Erfahrungen können bei verschiedenen (regionalen) Netzwerken⁴³ und in Austauschformaten eingeholt werden, die z. B. von den Kammern organisiert werden.

Bei der Umsetzung können Arbeitgebende auf verschiedene Unterstützungsangebote zurückgreifen (vgl. Info-Box 2).

6. Fazit und Diskussion

Die vorliegende Untersuchung zeigt, dass die Möglichkeiten der Fachkräfteeinwanderung ohne vorherige Anerkennung bei den Arbeitgebenden auf ein gesteigertes Interesse gestoßen sind. Insbesondere die Anerkennungspartnerschaft ergänzt die vorhandenen Regelungen und soll bestimmten Arbeitgebenden ermöglichen, qualifizierte Fachkräfte schneller nach Deutschland zu holen und das bisher im Regelfall zwingend zur Einreise erforderliche Anerkennungsverfahren nach der Einreise und parallel zur Beschäftigung durchzuführen. Diese neue Regelung ist jedoch erst seit März 2024 in Kraft und bedarf noch einer breiteren Bekanntmachung, damit sie stärker genutzt wird. Ein weiterer Grund für die bislang geringe Nutzung dürfte darin liegen, dass die Regelung von vielen Unternehmen als komplex eingeschätzt wird. Der Mehrwert der Anerkennungspartnerschaft ist oft nicht deutlich erkennbar, insbesondere wenn zusätzlich eine DAB beantragt werden muss und die Anerkennungsverfahren im jeweiligen Beruf mit keinen hohen Anforderungen verbunden sind. Gleichzeitig bestehen für die Arbeitgebenden bei der Umsetzung der Regelung viele Unsicherheiten und sie müssen mehr Verpflichtungen eingehen. Beispielsweise ist der Aufwand für die Anerkennung

⁴³ Siehe z. B. www.kofa.de/initiativen

und Qualifizierung oft schlecht abschätzbar. Zudem bestehen im Fall von Komplikationen aufenthaltsrechtliche Risiken, da andere Aufenthaltsmöglichkeiten für die Fachkräfte ohne eine anerkannte Qualifikation, insbesondere im reglementierten Bereich, nur begrenzt bestehen.

Es zeigte sich aber auch, dass die Anerkennungspartnerschaft für die Arbeitgebenden eine deutliche Beschleunigung, Arbeitserleichterung und Flexibilisierung bedeuten kann – insbesondere, wenn bereits Erfahrungen mit der Fachkräftegewinnung aus dem Ausland und mit der Anerkennung vorhanden sind. Die Arbeitgebenden erhalten mit der Anerkennungspartnerschaft mehr Entscheidungskompetenzen in Bezug darauf, welche Fachkräfte sie aus dem Ausland rekrutieren wollen und bekommen die Möglichkeit, diese schneller nach Deutschland einreisen zu lassen. Ausländische Fachkräfte erhalten so früher den Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt, Beratungs- und Unterstützungsstrukturen in Deutschland und können einige Schritte im Anerkennungsverfahren oder bei den anschließenden Qualifizierungsmaßnahmen ggf. einfacher und flexibler erledigen. Die Zeit bis zur Beschäftigungsaufnahme in Deutschland wird in der Regel verkürzt. Dabei werden sie von Anfang an auf entsprechendem Niveau beschäftigt und entlohnt und profitieren später von den Vorteilen einer anerkannten Berufsqualifikation.

Zum Teil können Arbeitgebende, die Interesse an der Regelung hatten, z. B. im Bereich Physio- oder Ergotherapie, die Anerkennungspartnerschaft jedoch nicht nutzen, weil sie in der Regel nicht tarifgebunden sind bzw. die anderen Voraussetzungen im reglementierten Bereich nicht erfüllen. Für KMUs scheint eine gute Unterstützung bei der Umsetzung der Regelung, etwa durch Kammern oder Beratungsstellen, wichtig zu sein.

Insgesamt wurde deutlich, dass entsprechende Erfahrungen und damit insbesondere gute Beratung und Begleitung für die erfolgreiche Umsetzung der Anerkennungspartnerschaft essentiell sind, während unklare oder widersprüchliche Informationen abschreckend wirken können. Insbesondere bei Unternehmen, die noch keine Erfahrung mit der Anerkennung haben, ist es wichtig, im Rahmen der Beratung Transparenz über den ganzen Prozess zu schaffen, da zum Teil hohe Erwartungen an die neuen Regelungen vorliegen und die Enttäuschung groß sein kann. Unternehmen mit entsprechenden Erfahrungen können die Anerkennungspartnerschaft auch ohne Unterstützung umsetzen, allerdings haben sich hier oftmals gut funktionierende Abläufe im Rahmen der früheren Regelungen nach § 16d AufenthG etabliert. Zudem gab es in den letzten Jahren an vielen Stellen deutliche Verbesserungen bei der Anerkennung (z. B. in der Pflege Verzicht auf Beglaubigungen, die Möglichkeit, auf die Dokumentenprüfung zu verzichten oder Zentralisierung der Zuständigkeiten innerhalb einiger Bundesländer), was den potenziellen Mehrwert der neuen Regelung im Vergleich zu § 16d Abs. 1 AufenthG aus der Arbeitgebendensicht verringert. Weitere Optimierung, die aktuell auf verschiedenen Ebenen vorangetrieben wird,⁴⁴ könnte die Vorteile der Anerkennungspartnerschaft gegenüber anderen Einwanderungsmöglichkeiten verringern. Gleichzeitig soll die Anerkennungspartnerschaft die früheren Regelungen des § 16d AufenthG nicht ersetzen, sondern diese ergänzen.

Die Anerkennungspartnerschaft wird sowohl im reglementierten als auch im nicht reglementierten Bereich genutzt. Im reglementierten Bereich hat sie den Vorteil, dass die Formanforderungen an die einzureichenden Unterlagen, die hier oftmals höher als in nicht reglementierten Berufen sind, nach

⁴⁴ Vgl. z. B. Maßnahmen zur weiteren Optimierung der Anerkennung im Beschluss des Bundeskanzlers und der Regierungschefinnen und Regierungschefs der Länder vom Dezember 2024 zur Digitalisierung der Verfahren, Bündelung von Zuständigkeiten, Harmonisierung der Anerkennungsprozesse- und Regelungen, Sicherstellung ausreichender Kapazitäten in der Anerkennungsberatung, gebündelter Informationsbereitstellung im Internet und Nutzung von Musterbescheiden und Erläuterungen in einfacher Sprache (vgl. Bundesregierung 2024).

der Einreise erfüllt werden können und Einsatz sowie Bezahlung auch unterhalb des Fachkraftniveaus möglich sind. Allerdings müssen Arbeitgebende bestimmte Voraussetzungen erfüllen und Fachkräfte benötigen gute Deutschkenntnisse. Im nicht reglementierten Bereich kann die Fachkraft bereits vor Abschluss der Anerkennung eine qualifizierte Beschäftigung aufnehmen. Allerdings geben viele Befragte an, dass der Mehrwert der Anerkennungspartnerschaft durch die Beantragung einer DAB im Vergleich zum Anerkennungsverfahren vor der Einreise begrenzt sei. Auch die Identifizierung eines passenden Referenzberufes und – aus Sicht der Arbeitgebenden – die Bezahlung als Fachkraft können hier herausfordernd sein.

Auch wenn die Anerkennungspartnerschaft im Vergleich zu anderen Optionen in § 16d AufenthG noch selten genutzt wird, hat sie das Potenzial, die Einwanderungsprozesse zu beschleunigen und die Auslastung bei den für die Anerkennung zuständigen Stellen und (zentralen) Ausländerbehörden in Zukunft zu verringern, indem ein Teil der Anerkennungsverfahren erst nach der Einreise beantragt wird. Damit die Regelung sinnvoll und erfolgreich genutzt werden kann, können für die künftige Umsetzung folgende Empfehlungen formuliert werden:

- **Einheitlichere Vorgehensweisen und mehr Verlässlichkeit in der Kommunikation mit den Behörden im Rahmen der Fachkräfteeinwanderung:** Das kann durch verschiedene Maßnahmen erreicht werden – von auf Basis von Praxisrückmeldungen weiterentwickelten Anwendungshinweisen und Schulungen für die Mitarbeitenden zu neuen Regelungen (vor allem im Bereich Visaerteilung und Arbeitsmarktzulassung) bis hin zur weiteren Zentralisierung der Anerkennungs- und Fachkräfteeinwanderungsprozesse. Insbesondere Kenntnisse im Bereich der Anerkennung werden wichtiger, damit z. B. die Einschätzung erfolgen kann, ob die Qualifizierung mit dem gewählten Referenzberuf im jeweiligen Betrieb stattfinden kann. Die Prozesse sollten zudem weiterhin digitalisiert, beschleunigt und transparenter bzw. besser planbar werden. Digitalisierung kann z. B. auch ermöglichen, bestimmte Nachweise, etwa zur Eignung des Arbeitgebers, für künftige Verfahren zu speichern.⁴⁵
- **Umfassende Vorabberatung, insbesondere mit Blick auf die Anerkennung,** um Komplikationen im Verfahren auszuschließen. Diese wird besonders für KMUs benötigt und sollte niedrigschwellig erreichbar sein, z.B. bei den Kammern, im IQ Netzwerk oder einzelnen Projekten wie „Unternehmen Berufsanerkennung“, und über gute Vernetzung zu anderen beteiligten Akteuren wie der BA und den Ausländerbehörden verfügen.
- **Einrichtung der Datenbank mit den Ergebnissen der DAB** analog zu anabin, sodass die DAB in Zukunft nur in Ausnahmefällen notwendig wird. Somit würde die Anerkennungspartnerschaft eine erhebliche Beschleunigung bieten.
- **Informationen zur Anerkennungsfähigkeit der ausländischen Abschlüsse:** Erfolgt die Anerkennung nach der Einreise, so ist die Frage nach der Anerkennungsfähigkeit der Abschlüsse besonders relevant. Diese wird nicht zwingend mit einer positiven DAB beantwortet (vgl. Kap. 4). Entsprechende Informationen sollten im Idealfall öffentlich zugänglich sein oder den Beratungsstellen zur Verfügung stehen. Auch ergänzende Informationen zum möglichen Referenzberuf würden die Anwendung deutlich erleichtern.
- **Informationen zur Bezahlung und tariflichen Eingruppierung:** Es sind klare und verlässliche Informationen zur Bezahlung bzw. tariflichen Eingruppierung von Personen während der Anerkennungspartnerschaft notwendig. Das löst insbesondere im nicht reglementierten

⁴⁵ Insgesamt können die gestiegenen Anforderungen auf der Ebene der behördlichen Umsetzung die Effekte, die man sich von der Deregulierung an verschiedenen Stellen im Aufenthaltsrecht erhofft, verzögern (SVR 2025, S. 114).

Bereich viele Fragen aus, denn die Fachkräfte sollen eine qualifizierte Beschäftigung aufnehmen und entsprechend entlohnt werden, während sie nach deutschem Arbeits- und Tarifrecht noch keine Fachkräfte sind. Hier bedarf es verlässlicher Hinweise, wie die verschiedenen Rechtsgebiete in Einklang zu bringen sind.

- **Flexibilisierung der Anforderungen an Arbeitgebende im reglementierten Bereich:** Statt nicht tarifgebundene Arbeitgebende von der Anerkennungspartnerschaft komplett auszuschließen (selbst wenn sie über dem Tarifriveau bezahlen) sollten flexiblere Regelungen in Bezug auf die Bezahlung geprüft werden, etwa Entlohnung entsprechend dem Tarif oder ortsübliche Bezahlung. Dies könnte im Rahmen der Arbeitsmarktzulassung von der BA kontrolliert werden, sodass prekäre Beschäftigung weiterhin ausgeschlossen werden kann.
- **Informationen zu Fördermöglichkeiten:** Nach der Einreise stehen sowohl den Fachkräften als auch den Arbeitgebern verschiedene Möglichkeiten der kostenlosen Beratung zu; zudem können Fördermöglichkeiten für Anerkennung und Qualifizierung zur Verfügung stehen. Dazu sollte umfassend informiert werden. In der Altenpflege wurde zudem darauf hingewiesen, dass die vorhandenen Fördermöglichkeiten nicht ausreichen und ausgebaut werden sollten.
- **Praxisbeispiele, Mustervereinbarungen und Schritt-für-Schritt-Anleitungen für Arbeitgebende:** Ausführliche Informationen, Praxisbeispiele und Vorlagen für erforderliche Unterlagen wie die Vereinbarung zwischen der Fachkraft und dem Arbeitgeber können die Umsetzung insbesondere für KMUs deutlich erleichtern.⁴⁶
- **Sprachförderung:** Diese ist im In- und Ausland auch für die Anerkennungspartnerschaft von großer Bedeutung. Insbesondere wenn Fachkräfte früher einreisen können, steigt der Bedarf nach flexiblen Möglichkeiten des Deutschunterrichts im Inland.
- **Kontrolle der Umsetzung:** Da Fachkräfte bei nicht erlangter voller Anerkennung hohe Aufenthaltsrechtliche Risiken tragen und die Vorabberatung zur Anerkennung nicht verpflichtend ist, ist es wichtig, dass die Umsetzung der Regelung wie vorgesehen kontrolliert und ein möglicher Missbrauch der Regelung ausgeschlossen wird. In solchen Fällen sollten die Fachkräfte professionelle Beratung und Unterstützung erhalten, um die Qualifizierung bei einem anderen Arbeitgeber abzuschließen oder andere Aufenthaltsoptionen zu prüfen und zu beantragen.

Die meisten dieser Empfehlungen können unmittelbar zur besseren Umsetzbarkeit der Anerkennungspartnerschaft beitragen. Andere, wie die Einrichtung einer Datenbank zu DAB-Ergebnissen und die Flexibilisierung der Anforderungen der Anerkennungspartnerschaft an Arbeitgebende im reglementierten Bereich, sollten im Hinblick auf eine langfristige, erfolgreiche Umsetzung geprüft werden. Dies könnte sowohl zur breiteren Nutzung der Anerkennungspartnerschaft als auch zur Erreichung der Ziele der Reform der Fachkräfteeinwanderung beitragen - insbesondere zur Beschleunigung der Einwanderungsverfahren, zur Entlastung von Arbeitgebern und Fachkräften sowie zur Schaffung größerer Flexibilität.

⁴⁶ Anleitungen und Praxisbeispiele gibt es in Projekt „Unternehmen Berufsanerkennung“ 2024, bei „Make it in Germany“ (www.make-it-in-germany.com/de/service/newsletter/anerkennungspartnerschaft-praxisbeispiel-gastro), sowie bei den Kammern

Literatur

ATANASSOV, Rebecca; BEST, Ulrich; BUSHANSKA, Vira; GILLJOHANN, Katharina: Wege zur Gleichwertigkeit: Anerkennungsbezogene Qualifizierungen in Heilberufen und dualen Berufen : Ergebnisse des BIBB-Anerkennungsmonitorings. 2022. URL: <https://lit.bibb.de/vufind/Record/DS-780147>

AUSWÄRTIGES AMT (AA): Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen. Stand 06/2024. In: Visumhandbuch. Berlin 2025. URL: www.auswaertiges-amt.de/resource/blob/207816/3cbc239c32b04e2af0ee2e28e9a9ec6b/visumhandbuch-data.pdf

BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (BA): Fachliche Weisungen – Aufenthaltsgesetz und Beschäftigungsverordnung. BA Zentrale, 5731, INT 24. Stand: Juni 2024. Nürnberg 2024. URL: www.arbeitsagentur.de/datei/dok_ba033210.pdf

BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT: Zustimmungen und Ablehnungen zur Arbeitsaufnahme von Drittstaatsangehörigen. Deutschland. Berichtsjahr 2024. Tabellen. Nürnberg 2025. URL: https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?nn=1523088&topic_f=ae-aezu

BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG (BMBF) (Hrsg.): Bericht zum Anerkennungsgesetz 2023. Berlin 2024. URL: www.bmbf.de/SharedDocs/Downloads/DE/2024/bericht-erkennungsgesetz-2023.pdf

BUNDESREGIERUNG: Fragen zur Qualität, Zielgenauigkeit und Nachhaltigkeit der Bildungs- und Erwerbsmigration. Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Fraktion der CDU/CSU. Drucksache 20/14956. Berlin 2025. URL: <https://dserver.bundestag.de/btd/20/149/2014956.pdf>

BUNDESREGIERUNG (Hrsg.): Umlaufbeschluss des Bundeskanzlers und der Regierungschefinnen und Regierungschefs der Länder vom 6. Dezember 2024. Anerkennung im Ausland erworbener Qualifikationen. Berlin 2024. URL: www.bundesregierung.de/resource/blob/2196306/2324470/6f78f415e7c1871187417bae4ce814b2/2024-12-09-mpk-beschluesse-erkennung-auslaendische-qualifikationen-data.pdf

BUNDESMINISTERIUM DES INNERN UND FÜR HEIMAT (BMI): Aktualisierung der Anwendungshinweise des Bundesministeriums des Innern und für Heimat zum Fachkräfteeinwanderungsgesetz (BGBl. I 2019, S. 1307) unter Berücksichtigung des Gesetzes und der Verordnung zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung (BGBl. I 2023, Nr. 217, S. 1 bzw. BGBl. I 2023, Nr. 233, S. 1). Aktualisierung auf den ab 1. Juni 2024 geltenden Rechtsstand. URL: www.bmi.bund.de/SharedDocs/downloads/DE/veroeffentlichungen/themen/migration/anwendungshinweise-fachkraefteeinwanderungsgesetz.pdf

BUSHANSKA, Vira; ERBE, Jessica; GILLJOHANN, Katharina; KNÖLLER, Ricarda; SCHMITZ, Nadja; SCHOLZ, Moritz: Fachkräfteeinwanderung (nicht) ohne Anerkennung? Was sich mit dem neuen Fachkräfteeinwanderungsgesetz für die Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse ändert. 2023. URL: <https://lit.bibb.de/vufind/Record/DS-781509>

BUSHANSKA, Vira; GILLJOHANN, Katharina; SCHOLZ, Moritz: Bundeslandübergreifende Qualifizierungsmaßnahmen im Rahmen der beruflichen Anerkennung: Machbarkeitsstudie des BIBB-Anerkennungsmonitorings für ausgewählte Berufsbereiche. Version 1.0 Bonn, 2024. Online: https://res.bibb.de/vet-repository_782739

LEININGER, Gesina; PIERENKEMPER, Sarah; WERNER, Dirk; ZIFLE, Luena; ARNDT, Franziska; KUNATH, Gero: Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse aus Unternehmenssicht. Status quo, Chancen und Herausforderungen sowie Handlungsbedarf. Köln 2025. URL:

www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/Report/PDF/2025/IW-Report_2025-Ausl%C3%A4ndische-Berufsabschl%C3%BCsse.pdf

PROJEKT „UNTERNEHMEN BERUFSANERKENNUNG“: Die Anerkennungspartnerschaft nach § 16d Abs. 3 Aufenthaltsgesetz (AufenthG). So können Sie als Unternehmen eine internationale Fachkraft im Rahmen einer Anerkennungspartnerschaft beschäftigen. DIHK Service GmbH. Berlin 2024. URL:

www.unternehmen-berufsanerkennung.de/fileadmin/Images/Aktuelles/UBA_DIHK_Flyer_Anerkennungspartnerschaft_Web_DS.pdf

SACHVERSTÄNDIGENRAT FÜR INTEGRATION UND MIGRATION (SVR): Jahresgutachten 2025. Reformen, die wirken? Die Umsetzung von aktuellen Migrations- und Integrationsgesetzen. Berlin 2025. URL:

www.svr-migration.de/wp-content/uploads/2025/05/SVR-Jahresgutachten-2025.pdf