



Berufliche Anerkennung und Qualifizierung zugewanderter Arbeits- und Fachkräfte im Umwelt- und Klimahandwerk

Situationsanalyse

Förderprogramm IQ – Integration durch Qualifizierung

Impressum

Zitiervorschlag:

Roser, L.; Bock, K., & Hecker, K. (Hrsg.). (2025). Berufliche Anerkennung und Qualifizierung zugewanderter Arbeits- und Fachkräfte im Umwelt- und Klimahandwerk. Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH.

Herausgeber:

IQ Fachstelle Anerkennung und Qualifizierung
Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH
Rollnerstr. 14
90408 Nürnberg
www.f-bb.de
www.netzwerk-iq.de



Redaktion:

Melanie Adacker, Dr. Christiane Heimann, Nadia Heimann, Diana Krah; unter Mitwirkung von Nora-Marliese Bamberger, Jasmin Jendretzki und Katja Judas

Layout:

m4p Kommunikationsagentur GmbH | Lina-Ammon-Straße 22 | 90471 Nürnberg

Fotos:

Titelbild: LightField Studios/shutterstock.com
Seite 11: Berkahlineart.jpg /shutterstock.com
Seite 32: dhtgip/shutterstock.com
Seite 59: Olga Rai/shutterstock.com

Stand 2025

Wenn Sie aus dieser Publikation zitieren wollen, dann bitte mit genauer Angabe des Herausgebers, des Titels und des Stands der Veröffentlichung. Bitte senden Sie zusätzlich ein Belegexemplar an den Herausgeber.



Die IQ Fachstelle Anerkennung und Qualifizierung wird im Rahmen des Förderprogramms IQ – Integration durch Qualifizierung durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und die Europäische Union über den Europäischen Sozialfonds Plus (ESF Plus) gefördert und vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge administriert. Partner in der Umsetzung sind das Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend und die Bundesagentur für Arbeit.

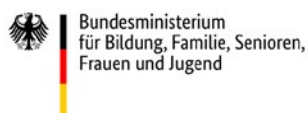
Gefördert durch:



Administriert durch:



In Kooperation mit:



Abstract

Das Handwerk ist für die Anwendung umweltfreundlicher und ressourcenschonender Technologien als Antwort auf den Klimawandel unabdingbar, allerdings durch personelle Engpässe geprägt. Vor diesem Hintergrund beleuchtet die vorliegende Situationsanalyse Stellschrauben zur Integration internationaler Arbeits- und Fachkräfte in Branchen des Umwelt- und Klimahandwerks (UKH).

Mit der Weiterentwicklung des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes (FEG), einschlägigen Anwerbe-Initiativen und Ansätzen zur Verschlankung von Anerkennungsprozessen wurden in den vergangenen Jahren zentrale Weichen zur verbesserten Gewinnung internationaler Arbeits- und Fachkräfte (auch) im UKH-Bereich gestellt. Zugleich deckt die Situationsanalyse auf, dass die Zugangswege ins Umwelt- und Klimahandwerk sowohl für neu Einreisende als auch für bereits in Deutschland lebende Menschen mit Migrationsgeschichte höchst heterogen und mit Blick auf Prozesse und Rahmenkonditionen häufig intransparent sind.

So sind beispielsweise die Anerkennungspartnerschaft und die Einreise zur Qualifikationsanalyse prinzipiell attraktive neue Einreisewege im UKH-Bereich; zugleich werden sie kaum genutzt, da die Prozessschritte und Akteursschnittstellen noch nicht im Detail ausdefiniert sind. Ebenso ist die berufliche Anerkennung eine Option, die es abzuwägen gilt: Sie kann in mehrfacher Hinsicht vorteilhaft sein, ist aber auch zeit- und kostenaufwändig. Und grundsätzlich ist der Einstieg ins Berufsfeld auch ohne (volle) Anerkennung und sogar für Personen ohne formale Qualifikation möglich. Für Letztere besteht seit Kurzem eine Rechtsgrundlage zur Validierung berufsrelevanter Kompetenzen; doch auch hier hakt die Inanspruchnahme daran, dass sich organisatorische und Förderstrukturen noch in Aufbau beziehungsweise Klärung befinden.

Ebenfalls vielfältig gestalten sich die Qualifizierungsoptionen im Umwelt- und Klimahandwerk. Sie rangieren von Berufssprachkursen und individuellen Anpassungsqualifizierungen zur beruflichen Anerkennung über Überbetriebliche Lehrlingsunterweisungen (ÜLU) und Teilqualifizierungen bis hin zu Weiterbildungsangeboten unterschiedlicher Dauer, Inhalte und Zielsetzung.

Vergleicht man das Umwelt- und Klimahandwerk mit reglementierten Berufsbereichen (z. B. Gesundheitswesen), so bietet es Zugewanderten insgesamt sehr gute, auch niedrighschwellige Einstiegschancen. Gleichzeitig macht die Vielfalt an Berufsbildern und Optionen eine individuelle Beratung und Begleitung unerlässlich: Unter Berücksichtigung der individuellen Ausgangslage gilt es jeweils abzuwägen, wie in dem durch ständige Weiterentwicklung geprägten Tätigkeitsfeld eine möglichst bildungsadäquate und nachhaltige Arbeitsmarktintegration sichergestellt werden kann. Insgesamt bleibt überdies zu klären, mit welchen (langfristigen) Konsequenzen die verschiedenen Zugangswege für die Beteiligten einhergehen.

Inhalt

Abkürzungsverzeichnis	5
Verzeichnis Abbildungen, Infokästen und Tabellen	7
Zum Hintergrund und Aufbau der Situationsanalyse	
<i>Dr. Christiane Heimann, Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb)</i>	8
Teil 1: Rahmen und relevante Entwicklungen	11
Berufsbildung bezieht Position – zur steigenden Relevanz von Nachhaltigkeit in der Aus- und Weiterbildung	
<i>Heiko Weber, Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb)</i>	12
Berufsbilder im Vergleich: Umwelt- und Klimahandwerk im In- und Ausland	
<i>Melanie Adacker, Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb),</i> <i>Annette Baczak & Luena Ziffler, Institut der deutschen Wirtschaft Köln</i>	14
(Internationale) Fachkräfte für die Klimawende: Bedarf und Perspektiven aus Sicht des Handwerks	
<i>Daik Witt, Zentralverband des Deutschen Handwerks</i>	19
Relevanz und Ablauf des Anerkennungsverfahrens	
<i>Nadia Heimann, Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb)</i>	22
Besonderheiten und Möglichkeiten zugewanderter Personen mit informell oder non-formal erworbenen Kompetenzen sowie Quereinsteiger*innen	
<i>Diana Krahel, Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb)</i>	26
Entwicklungen der Fachkräfteeinwanderung mit Relevanz für das Umwelt- und Klimahandwerk	
<i>Dr. Christiane Heimann, Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb)</i>	29
Teil 2: Erkenntnisse aus Begleitstrukturen	32
Blick in die amtliche Statistik: Anerkennungsverfahren in UKH-Berufen	
<i>Jasmin Jendretzki, Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb)</i>	33
Erfahrungen aus der Begleitung von Klimafachkräften im Kontext des FEG 2.0	
<i>Dr. Christiane Heimann, Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb)</i>	36
Beratung und Qualifizierung von Zugewanderten im Umwelt- und Klimahandwerk – Herausforderungen und gute Praxis aus Sicht des Förderprogramms IQ	
<i>Melanie Adacker, Dr. Christiane Heimann und Diana Krahel, Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb)</i>	39
In doppelter Hinsicht nicht umsonst – Erkenntnisse zu Kosten und Mehrwert der Anerkennung in UKH-Berufen	
<i>Dominik Harder, Patrick Keller und Robert Steudtner, Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb)</i>	50
Praxisbeispiel: Brückenmaßnahme im Umwelthandwerk	
<i>Marcel Smolka und Tobias Zanella, Jugendwerkstatt Felsberg e. V.</i>	52
Praxisbeispiel: Qualifizierungsbegleitung „Umwelthandwerk ist Zukunft“	
<i>Anja Wohlers, Paritätisches Bildungswerk Bremen I Bremerhaven e. V.</i>	53
Praxisbeispiel: KI-gestützte Laufbahnberatung – ein Schlüssel für den Quereinstieg in Fachberufe	
<i>Fabian Weiß, Performplus GmbH</i>	55
Teil 3: Handlungsempfehlungen für Politik und Praxis	59
Viele Wege führen ins Umwelt- und Klimahandwerk: Anregungen zum Umgang mit bestehenden Baustellen	
<i>Nadia Heimann, Melanie Adacker, Katharina Bock, Dr. Christiane Heimann, Diana Krahel,</i> <i>Laura Roser & Dr. Kristin Hecker, Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb)</i>	60
Literaturverzeichnis	68
Anhang	76

Abkürzungsverzeichnis

AufenthG	Aufenthaltsgesetz
APQ	Anpassungsqualifizierung
AZAV	Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung
BA	Bundesagentur für Arbeit
BAMF	Bundesamt für Migration und Flüchtlinge
BBiG	Berufsbildungsgesetz
BBNE	Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung
BIBB	Bundesinstitut für Berufsbildung
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung
BMBFSFJ	Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend
BMFSFJ	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
BMFTR	Bundesministerium für Forschung, Technologie und Raumfahrt
BMI	Bundesministerium des Inneren und für Heimat
BMS	Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz und nukleare Sicherheit
BMWE	Bundesministerium für Wirtschaft und Energie
BMWK	Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz
BQ	Berufsqualifizierung
BQFG	Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz
BQS+	Berufsqualifizierende Sprachförderung PLUS
BSK	Berufssprachkurse
BVaDiG	Berufsbildungvalidierungs- und -digitalisierungsgesetz
BVFG	Gesetz über die Angelegenheiten der Vertriebenen und Flüchtlinge
CDU	Christlich Demokratische Union Deutschlands
CSU	Christlich-Soziale Union
DAB	Digitale Auskunft zur ausländischen Berufsqualifikation
DeuFöV	Deutschsprachförderverordnung
DGAP	Deutsche Gesellschaft für Auswärtige Politik
DGT	Directorate of General Training
DIE	Deutsches Institut für Erwachsenenbildung
ESF	Europäischer Sozialfonds
EU	Europäische Union
EUP	Elektronisch unterwiesene Person
EWR	Europäischer Wirtschaftsraum
e. V.	eingetragener Verein
FR	Fachrichtung
FSAQ	Fachstelle Anerkennung und Qualifizierung
FEG	Fachkräfteeinwanderungsgesetz
FEI	Fachstelle Einwanderung und Integration
GIZ	Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit
GmbH	Gesellschaft mit beschränkter Haftung
HabiZu	Handwerk bietet Zukunft
HWK	Handwerkskammer
HwO	Handwerksordnung
IFMEREE	Instituts de Formation aux Métiers des Énergies Renouvelables et de l'Efficacité Énergétique
IHK	Industrie- und Handelskammer
IHK FOSA	IHK Foreign Skills Approval
IoT	Internet of Things
IQ	Integration durch Qualifizierung
ITTQ	Ingenieur-Technische Transfer-Qualifizierung
IW	Institut der deutschen Wirtschaft
Kfz	Kraftfahrzeug

KI	Künstliche Intelligenz
KMU	kleine und mittlere Unternehmen
KOFA	Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung
KomBI	Kompetenzorientiert – Biografisch – Interkulturell
LWK	Landwirtschaftskammer
OFPPT	Office de la formation professionnelle et de la promotion du travail
QA	Qualifikationsanalyse
QTV	Qualifizierungsteilvorhaben
SHK	Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik
SPD	Sozialdemokratische Partei Deutschlands
SVR	Sachverständigenrat
THAMM	Towards a Holistic Approach to Labour Migration Governance and Labour Mobility in North Africa
THG	Treibhausgasemissionen
TQ(s)	Teilqualifizierung/Teilqualifikationen
TQHW	Teilqualifizierungen im Handwerk zur Erschließung von Fachkräftepotenzialen
UE	Unterrichtseinheit
UKH	Umwelt- und Klimahandwerk
ÜLU	Überbetriebliche Lehrlingsunterweisung
VHS	Volkshochschule
ZAB	Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen
ZAV	Zentrale Auslands- und Fachvermittlung
ZDH	Zentralverband des Deutschen Handwerks
ZWH	Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk
ZSBA	Zentrale Servicestelle Berufsanerkennung

Verzeichnis Abbildungen, Infokästen und Tabellen

Abbildungen

Abbildung 1:	Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe als antragstärkster UKH-Bereich	33
Abbildung 2:	Elektroanlagenmonteur*in als antragsstärkster UKH-Beruf	33
Abbildung 3:	Teilweise Gleichwertigkeit als häufigstes Ergebnis in UKH-Berufen	34
Abbildung 4:	Volle Gleichwertigkeit als häufigstes Ergebnis bei Elektroanlagenmonteur*innen, Elektroniker*innen und Maurer*innen	34
Abbildung 5:	Antragstellung überwiegend von Personen aus Drittstaaten	35
Abbildung 6:	Hohe Relevanz von Personen aus Balkanstaaten und der Türkei	35

Infokästen

Infokasten 1:	Das Förderprogramm IQ	9
Infokasten 2:	Die Förderung berufsbezogener Sprachkenntnisse im Rahmen des Gesamtprogramms Sprache	25
Infokasten 3:	Erläuterung informell und non-formal erworbener Kompetenzen	26
Infokasten 4:	Anwerbeinitiativen für Fachkräfte des Umwelt- und Klimahandwerks	31
Infokasten 5:	Anteil der durch die ZSBA beratenen Fachkräfte des Umwelt- und Klimahandwerks	37
Infokasten 6:	Zahlen, Daten, Fakten aus der Anerkennungsstatistik	40

Tabellen

Tabelle 1:	Nachhaltigkeitsaspekte im Beruf Anlagenmechaniker*in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik	14
Tabelle 2:	Berufe des Umwelt- und Klimahandwerks	15
Tabelle 3:	Punktesystem der Chancenkarte nach § 20b AufenthG	30
Tabelle 4:	Durchschnittlich beantragte Kosten und Dauer der Verfahrensabschnitte für Berufe des UKH	51
Tabelle 5:	IQ Qualifizierungsangebote mit direkter Ausrichtung auf das Umwelt- und Klimahandwerk	78

Zum Hintergrund und Aufbau der Situationsanalyse

Dr. Christiane Heimann, Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb)

Der technologische Wandel und die Herausforderungen der Klimakrise führen zu einem wachsenden Bedarf an qualifizierten Fachkräften im Umwelt- und Klimahandwerk (UKH). Besonders Berufe wie Elektroniker*innen für Energie- und Gebäudetechnik sowie Anlagenmechaniker*innen für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik (SHK) sind für die Umsetzung der Energiewende von zentraler Bedeutung (BMAS, 2024). Laut einer 2023 durchgeführten Studie des Kompetenzzentrums Fachkräftesicherung (KOFA) erreichte die Zahl der offenen Stellen im Handwerk im Jahr 2022 einen Rekordwert von 236.818, wobei rund 128.891 Stellen unbesetzt blieben. Insbesondere in den Top-Engpassberufen – Bauelektrik, Sanitär-, Heizung und Klimatechnik und Dachdeckerei – wurden zwar mehr Ausbildungsplätze angeboten, wodurch eine gestiegene Anzahl an Jugendlichen für diese UKH-Berufe gewonnen werden konnte. Der hohe Fachkräftemangel in UKH-Berufen besteht allerdings weiterhin. Neben dem Ausbau erneuerbarer Energien braucht es (internationale) Fachkräfte, damit sich die Rekrutierungssituation in vielen Berufen nicht weiter verschärft (Schneemann et al., 2025). Vor diesem Hintergrund wird die Gewinnung qualifizierter Fach- und Arbeitskräfte im Ausland zu einer entscheidenden Stellschraube, um Engpässe zu reduzieren und die ökologischen sowie wirtschaftlichen Transformationsprozesse erfolgreich zu gestalten (KOFA, 2025).

Sowohl für die Fachkräftesicherung durch Einwanderung, als auch um das Potenzial von bereits in Deutschland lebenden Personen mit ausländischen Qualifikationen zu heben, spielen berufliche Anerkennung und Qualifizierung eine große Rolle (Bock et al., 2023). In den dualen Ausbildungsberufen und insbesondere im Handwerk kann dies mit besonderer Komplexität beim Finden des Referenzberufs und der Entwicklung eines passenden Qualifizierungsplans verbunden sein (Heimann & Benzer, 2024). Zahlen des Statistischen Bundesamts (2024) zu Anerkennungsverfahren aus dem Jahr 2023 zeigen das große Potenzial der Fachkräfteeinwanderung im Bereich Umwelt- und Klimahandwerk: Besonders Berufe wie Elektroniker*in, Kraftfahrzeugmechatroniker*in und Anlagenmechaniker*in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik gehören zu den antragstärksten Referenzberufen (ebd.), bei welchen es zugleich einen hohen Arbeitskräftebedarf gibt (KOFA, 2023). Der Großteil der Verfahren wird positiv beschieden – entweder mit voller oder teilweiser Gleichwertigkeit (vgl. Jendretzki, 2025, S. 33-35) was eine prinzipiell hohe Anschlussfähigkeit internationaler Qualifikationen in dem Berufsbereich unterstreicht. Dabei stammt die Mehrheit der Antragstellenden aus Drittstaaten, welche ein breites Rekrutierungspotenzial bieten, das noch weiter ausgeschöpft werden kann. Die wichtigsten Herkunftsländer sind aktuell insbesondere Länder des Westbalkans, die Türkei und Indien (Statistisches Bundesamt, 2024). Gleichzeitig ist der Zugang in nicht reglementierte Berufe beziehungsweise Tätigkeiten des UKH nicht zwingend an eine (volle oder teilweise) Gleichwertigkeit gebunden und ist prinzipiell auch für Personen ohne formalen Abschluss möglich. Auch hier besteht also entsprechendes Potenzial zur Schließung personeller Lücken – denn die Arbeitslosenquote ist bei Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung sechsmal so hoch wie bei Personen mit anerkanntem Berufsabschluss (BA, 2025a). Daran anknüpfend unterstützt auch das Förderprogramm IQ – Integration durch Qualifizierung Menschen ausländischer Herkunft mit und ohne formale Qualifikationen beim Übergang in zukunftssträchtige Berufsbereiche, um aktuellen Transformationsprozessen durch Dekarbonisierung zu begegnen (BMAS, 2023).

Die vorliegende Situationsanalyse zeigt Möglichkeiten und Herausforderungen der beruflichen Anerkennung und Qualifizierung von Menschen ausländischer Herkunft im Berufsbereich des Umwelt- und Klimahandwerks aus Sicht des Förderprogramms IQ sowie weiterer Akteure auf. Um ein umfassendes Bild zu erhalten, sind Erfahrungen aus der IQ Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung, den Regionalen Integrationsnetzwerken sowie weiterer handlungsrelevanter Stakeholder in die Situationsanalyse eingeflossen. Ziel der Publikation ist es, die spezifischen Rahmenbedingungen und aktuellen Entwicklungen in relevanten Berufsbereichen des UKH zu erfassen, Herausforderungen und gute Praktiken zu identifizieren und Handlungsempfehlungen zu geben. Adressat*innen der Situationsanalyse sind Akteure des Förderprogramms IQ sowie weitere Akteure auf operativer und strategischer Ebene im Themenfeld der Anerkennung und Qualifizierung zugewanderter Arbeits- und Fachkräfte im Bereich des UKH.



Das Förderprogramm IQ – Integration durch Qualifizierung

Das Förderprogramm IQ arbeitet seit 2005 an der Zielsetzung, die Arbeitsmarktchancen für Menschen mit Migrationshintergrund zu verbessern. In der aktuellen Förderrunde (2023 – 2025) wird dies unter anderem durch 60 Anerkennungs- und Qualifizierungsberatungsstellen sowie 23 Regionale Integrationsnetzwerke unterstützt. Die Regionalen Integrationsnetzwerke setzen verschiedene Angebote der Qualifizierung(sbegleitung) (sog. Qualifizierungsteilvorhaben (QTV)) für Menschen mit Migrationshintergrund sowie Unterstützungsangebote für Arbeitsmarktakteure um.

Als eine von drei thematisch aufgestellten Fachstellen begleitet die Fachstelle Anerkennung und Qualifizierung (FSAQ), angesiedelt am Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb), Akteure des Förderprogramms IQ in den Bereichen Anerkennung, Anerkennungsberatung und Qualifizierung und stellt dahingehende Erkenntnisse der (Fach-)Öffentlichkeit zur Verfügung.

Das Förderprogramm IQ – Integration durch Qualifizierung wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und die Europäische Union über den Europäischen Sozialfonds Plus (ESF Plus) gefördert und vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge administriert. Partner in der Umsetzung sind das Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend und die Bundesagentur für Arbeit.

Infokasten 1: Das Förderprogramm IQ

Aufbau der Publikation

Die Situationsanalyse gliedert sich in drei Teile, die neben Beiträgen des Forschungsinstituts Betriebliche Bildung (f-bb; Träger der IQ Fachstelle Anerkennung und Qualifizierung sowie weiterer Projekte unter anderem im Bereich Migration und Nachhaltigkeit) Gastbeiträge weiterer Autor*innen aus dem Themenfeld umfassen.

In Teil eins werden zentrale **Rahmenbedingungen und Entwicklungen** im Umwelt- und Klimahandwerk dargestellt. Heiko Weber (f-bb) beschreibt die wachsende Bedeutung von Nachhaltigkeit in der beruflichen Bildung. Melanie Adacker (f-bb) sowie Annette Baczak und Luena Zifle vom Institut der deutschen Wirtschaft (IW Köln, Träger des BQ-Portals) skizzieren anschließend einen Definitionsvorschlag für Umwelt- und Klimahandwerk, relevante Berufsbilder in Deutschland und ausgewählten Herkunftsländern. Daiké Witt analysiert den Fachkräftebedarf und die Perspektiven für Zugewanderte aus Sicht des Zentralverbands des Deutschen Handwerks (ZDH). Daran anknüpfend erläutert Nadia Heimann (f-bb) die Relevanz und den Ablauf von Anerkennungsverfahren. Ergänzend nimmt Diana Krahle (f-bb) Besonderheiten und Potenziale von Zugewanderten ohne formal erworbene Kompetenzen sowie Quereinsteiger*innen in den Blick. Abschließend betrachtet Dr. Christiane Heimann (f-bb) relevante Entwicklungen der Fachkräfteeinwanderung für das Umwelt- und Klimahandwerk.

Der zweite Teil bietet **Praxiseinblicke** aus Begleitstrukturen zur Anerkennung und Qualifizierung bis hin zum Berufseinstieg. Den Auftakt macht eine Übersicht zu ausgewählten Daten aus der amtlichen Statistik, aufbereitet von Jasmin Jendretzki (f-bb). Melanie Adacker, Dr. Christiane Heimann und Diana Krahle (f-bb) stellen Herausforderungen und Lösungsansätze aus der IQ Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung sowie aus den Regionalen Integrationsnetzwerken des Förderprogramms IQ vor. Dominik Harder, Patrick Keller und Robert Steudtner (f-bb) analysieren daran anknüpfend Kostenaufwand und Mehrwert der Anerkennung in UKH-Berufen. Einen beispielhaften Blick in die Umsetzung von IQ Qualifizierungsangeboten im Umwelt- und Klimahandwerk eröffnen Marcel Smolka und Tobias Zanella (Jugendwerkstatt Felsberg e. V.) sowie Anja Wohlers (Paritätisches Bildungswerk Bremen/Bremerhaven) – und ermöglichen damit auch einen Vergleich zur Praxis kursförmiger Maßnahmen und der ebenfalls im Förderprogramm erprobten individuellen Qualifizierungsbegleitung. Wie sich die Laufbahnberatung zur Sichtbarmachung von Kompetenzen im UKH-Bereich nutzen lässt und welche Rolle dabei Künstliche Intelligenz (KI) spielt, das erläutert ergänzend Fabian Weiß von der *Performplus GmbH*.

Aufbauend auf den vorigen Beiträgen werden in Teil drei konkrete **Handlungsempfehlungen für Politik und Praxis** abgeleitet.

Hinweise zur Methodik

Die Methodik der Beiträge der IQ Fachstelle Anerkennung und Qualifizierung (FSAQ; angesiedelt am f-bb¹) basiert auf einer Kombination qualitativer Erhebungsmethoden sowie ergänzender statistischer Auswertungen.

- Zentrale Grundlage bildeten zwei virtuelle Fokusgruppendifkussionen, die im September 2024 durchgeföhrt wurden. Die erste Diskussion widmete sich dem Thema Beratung und Begleitung im Anerkennungs- und Qualifizierungsplanungsprozess und umfasste 27 Expert*innen aus Anerkennungs- und Qualifizierungsberatungsstellen, Regionalen Integrationsnetzwerken des Förderprogramms IQ, der Zentralen Servicestelle Berufsanerkennung (ZSBA) sowie dem Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB). Die zweite Diskussion fokussierte sich auf die Kompetenzfeststellung und die Begleitung der Qualifizierungsumsetzung und zählte 23 Teilnehmende aus dem IQ Netzwerk und der ZSBA. Beide Diskussionen wurden mithilfe eines halbstrukturierten Leitfadens durchgeföhrt, der eine thematische Fokussierung ermöglichte und gleichzeitig Raum für weiterführende Hinweise ließ. Die Moderation, Protokollierung und Auswertung erfolgten durch die IQ FSAQ unter Anwendung der Qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring und Fenzl (2019).
- Zur Vertiefung der Erkenntnisse aus den Fokusgruppen wurden im Zeitraum von Februar bis März 2025 leitfadengestützte Expert*inneninterviews durchgeföhrt. Insgesamt wurden sieben Interviews mit neun Expert*innen geföhrt, die in der Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung sowie in der Qualifizierungsbegleitung im Bereich der Berufe des Umwelt- und Klimahandwerks (UKH) tätig sind. Diese Interviews zielten darauf ab, spezifisches Fachwissen zu aktuellen Entwicklungen und Herausforderungen im Kontext beruflicher Anerkennung und Qualifizierung zu erfassen. Die Gespräche wurden aufgezeichnet, transkribiert und ebenfalls mittels Qualitativer Inhaltsanalyse nach Mayring und Fenzl (2019) ausgewertet.
- Ein weiterer methodischer Baustein war das Peer Learning im Sinne der Partizipativen Sozialforschung (von Unger, 2014), das im Rahmen eines Präsenzvernetzungstreffens der IQ FSAQ im Mai 2025 stattfand. Rund 30 Vertreter*innen aus Anerkennungs- und Qualifizierungsberatungsstellen, Regionalen Integrationsnetzwerken sowie dem BIBB nahmen daran teil. Im Fokus stand der fachliche Austausch zu den Neuerungen des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes (FEG), insbesondere zur Anerkennungspartnerschaft. Durch die gemeinsame Reflexion von Chancen und Herausforderungen wurden die fachlichen Kompetenzen der Teilnehmenden gestärkt und die wissenschaftlichen Erkenntnisse praxisnah und netzwerkrelevant aufbereitet.
- Ergänzend fanden bilaterale Hintergrundgespräche mit zentralen Akteuren im Handlungsfeld der Fachkräftesicherung durch Zuwanderung statt. Dazu gehörten unter anderem die ZSBA, die IQ Fachstelle Einwanderung und Integration (FEI), das BIBB sowie zwei IQ Anerkennungsberatungsstellen. Ziel dieses Austauschs war es, die bisherigen Erkenntnisse zu validieren und um weitere Perspektiven zu ergänzen.
- Abschließend wurden relevante Daten aus der amtlichen Statistik ausgewertet, um die qualitativen Ergebnisse zur beruflichen Anerkennung im Bereich des UKH durch quantitative Informationen zu untermauern und zu kontextualisieren.

Die Verknüpfung von Fokusgruppen, Expert*inneninterviews, Peer-Learning-Formaten, bilateralen Austauschen und statistischen Daten ermöglicht eine wissenschaftlich fundierte und zugleich praxisnahe Analyse komplexer Fragestellungen im Bereich beruflicher Anerkennung und Qualifizierung im UKH.

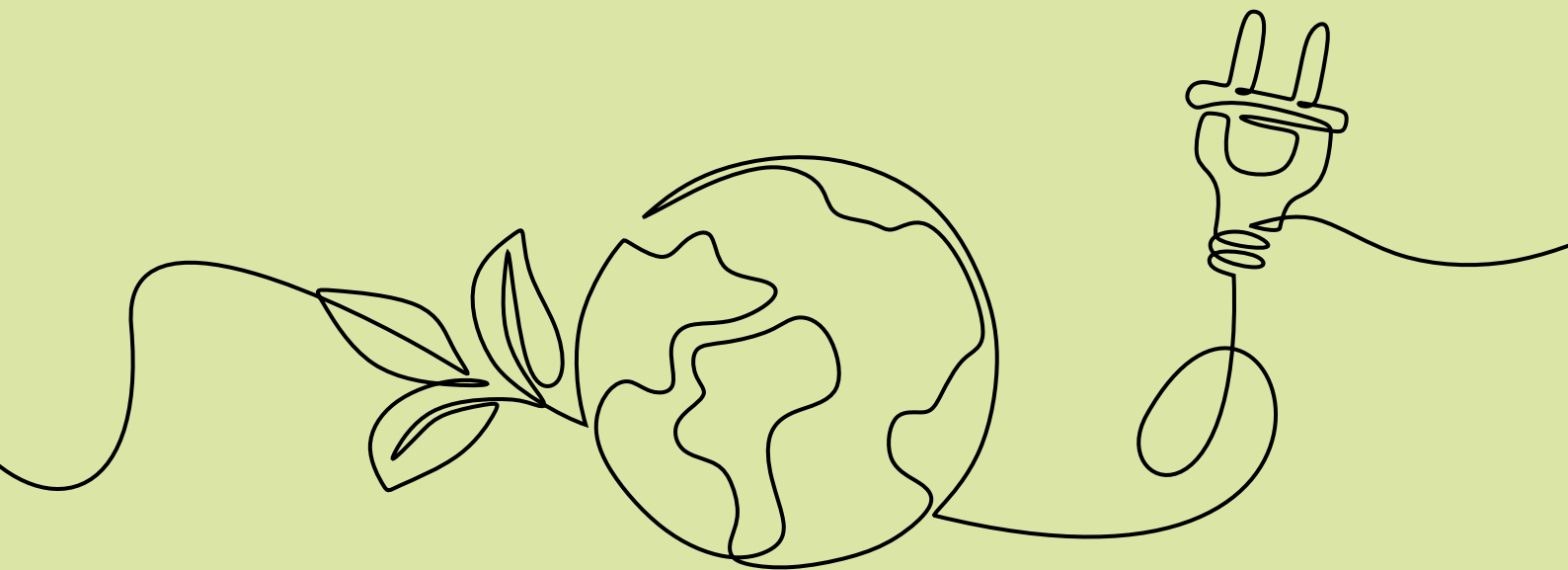
¹ Alle Beiträge des f-bb sind im Kontext der IQ Fachstelle Anerkennung und Qualifizierung entstanden; eine Ausnahme stellt der Beitrag *In doppelter Hinsicht nicht umsonst* dar, der auf Analysen des ebenfalls am f-bb angesiedelten Projektes *Entwicklung und Erprobung eines Konzeptes zur Förderung von Anerkennungskosten* basiert; sowie der Beitrag *Berufsbildung bezieht Position*, in den Erkenntnisse aus Projekten im Bereich Nachhaltigkeit, die durch das f-bb umgesetzt wurden, einfließen.



Teil 1:

Rahmen und

relevante Entwicklungen



Berufsbildung bezieht Position – zur steigenden Relevanz von Nachhaltigkeit in der Aus- und Weiterbildung

Heiko Weber, Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb)

Zum Nachhaltigkeitsbegriff in der Berufsbildung

Nachhaltigkeit ist ein zentraler Begriff, der in den letzten Jahrzehnten zunehmend an Bedeutung gewonnen hat. In der Berufsbildung bezieht sich Nachhaltigkeit auf die Integration von ökologischem, ökonomischem und sozialem Handeln in betriebliche Ausbildungsrahmenpläne und berufsschulische Lehrpläne. Ziel ist es, Beschäftigte und Auszubildende darauf vorzubereiten, aktiv zu einer nachhaltigen Entwicklung beizutragen.

Ökologische Nachhaltigkeit bedeutet den verantwortungsvollen Umgang mit natürlichen Ressourcen, um die Umwelt zu schützen und die biologische Vielfalt zu erhalten. In der Berufsbildung umfasst dies unter anderem, dass Auszubildende Kenntnisse über umweltfreundliche Praktiken und Technologien erwerben. Dazu gehören beispielsweise:

- *Ressourcenschonung:* In der Ausbildung werden Techniken zur Reduzierung des Ressourcenverbrauchs vermittelt, wie zum Beispiel der sparsame Umgang mit Wasser und Energie.
- *Umweltschutz:* Die Auszubildenden lernen, umweltfreundliche Materialien einzusetzen und Abfälle zu vermeiden. Dazu gehört auch das Verständnis für Recycling und Kreislaufwirtschaft.
- *Erneuerbare Energien:* Die Auszubildenden erhalten Informationen über verschiedene erneuerbare Energiequellen wie Solar-, Wind- und Wasserkraft, um das Bewusstsein für nachhaltige Energieerzeugung zu schärfen.

Ökonomische Nachhaltigkeit bezieht sich auf die Schaffung eines langfristig tragfähigen Wirtschaftswachstums. In der Berufsbildung heißt das, dass Auszubildende wirtschaftliche Zusammenhänge verstehen müssen. Vermittelt werden vor allem Kenntnisse zu Wirtschaftlichkeit, Innovationsfähigkeit und Marktorientierung.

Bei der *sozialen Nachhaltigkeit* schließlich geht es um die Förderung von Gerechtigkeit, Chancengleichheit und sozialer Integration. Dementsprechend werden in der Berufsbildung Themen wie soziale Verantwortung, Teamarbeit und Kommunikation integriert.

Relevanz der Nachhaltigkeit in der Berufsbildung

Die Relevanz von Nachhaltigkeit in der Berufsbildung hat seit August 2021 durch die Einführung der neuen Standardberufsbildposition „Umweltschutz und Nachhaltigkeit“ deutlich zugenommen. Zu den Standardberufsbildpositionen gehören auch die Themen „Digitalisierte Arbeitswelt“, „Organisation des Ausbildungsbetriebes, Berufsbildung sowie Arbeits- und Tarifrecht“ und „Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit“. Diese neuen Positionen unterscheiden sich wesentlich von den bisherigen Standards, da sie grundlegende Kompetenzen für alle Fachkräfte definieren, die für ein verantwortungsvolles Handeln unerlässlich sind.

Die Position „Umweltschutz und Nachhaltigkeit“ umfasst mehrere zentrale Aspekte, die in der Ausbildung vermittelt werden sollen:

- Erkennen und Minimieren von ökologischen und sozialen Belastungen im Arbeitsbereich
- Verantwortungsvoller Umgang mit Materialien und Energie unter Berücksichtigung ökonomischer, ökologischer und sozialer Aspekte
- Kenntnis und Einhalten der geltenden Umweltschutzbestimmungen
- Vermeidung von Abfällen und umweltgerechte Wiederverwertung oder Entsorgung von Materialien
- Entwicklung und Umsetzung von Vorschlägen für nachhaltiges Handeln im eigenen Arbeitsbereich

Dabei hat das Konzept der Nachhaltigkeit Auswirkungen auf verschiedene Elemente des Berufsbildungssystems einschließlich des Arbeitsmarkts:

- **Curricula / Ausbildungsordnungen:** Nachhaltigkeitsinhalte werden zunehmend in die Ausbildungsordnungen integriert. Das bedeutet, dass Auszubildende nicht nur Fachwissen erwerben, sondern auch ein Verständnis für ökologische und soziale Zusammenhänge entwickeln.
- **Lernorte:** Ausbildungsbetriebe, Berufsschulen und Bildungseinrichtungen werden zu nachhaltigen Lernorten entwickelt. Dies umfasst zum Beispiel sowohl die bauliche Gestaltung von Schulen als auch die Umsetzung nachhaltiger Praktiken im Ausbildungsalltag.
- **Qualifizierung / Weiterbildung:** Es entstehen neue Weiterbildungsangebote, die sich speziell mit den Themen Nachhaltigkeit und Umweltbewusstsein auseinandersetzen. Diese richten sich sowohl an bestehendes Personal wie zum Beispiel Fachkräfte als auch an Auszubildende.
- **Arbeitsmarkt:** Auf dem Arbeitsmarkt werden zunehmend Fachkräfte gesucht, die über Kenntnisse und Kompetenzen in nachhaltiger Praxis verfügen.

Die Bedeutung von Nachhaltigkeit ist vor allem im Umwelt- und Klimahandwerk enorm. Dessen Berufe sind entscheidend für die Umsetzung nachhaltiger Praktiken in Wirtschaft und Gesellschaft, insbesondere was die Themen Energiewende und Kreislaufwirtschaft betrifft. Im internationalen Vergleich nimmt Deutschland bei der Integration von Nachhaltigkeit in die Berufsbildung eine Vorreiterrolle ein, während viele Länder noch am Anfang stehen oder Nachhaltigkeit nur sporadisch in die Ausbildungsinhalte integrieren. Auf einige Länder, in deren Ausbildungen bereits Nachhaltigkeit eine besondere Rolle spielt und die für Berufe im Umwelt- und Klimahandwerk (UKH) relevant sind, wird im Kapitel *Berufsbilder im Vergleich: Umwelt- und Klimahandwerk im In- und Ausland* von Adacker, Baczak und Zifile (2025) näher eingegangen.

Nachhaltigkeitsaspekte im Umwelt- und Klimahandwerk

In den Berufen des Umwelt- und Klimahandwerks sind folgende Nachhaltigkeitsaspekte von besonderer Relevanz:

- **Erneuerbare Energien:** Die Ausbildung soll Kenntnisse über verschiedene erneuerbare Energiequellen wie Solar-, Wind- und Wasserkraft vermitteln.
- **Ressourcenschonende Techniken:** Die Auszubildenden lernen Techniken zur Reduzierung des Ressourcenverbrauchs und zur Abfallvermeidung.
- **Nachhaltiges Bauen:** Im Bauwesen wird zunehmend Wert auf ökologische Materialien und energieeffiziente Bauweisen gelegt.
- **Kreislaufwirtschaft:** Die Prinzipien der Kreislaufwirtschaft werden integriert, um Abfälle zu minimieren und Ressourcen effizient zu nutzen.

Ein beispielhafter Blick auf den Ausbildungsberuf *Anlagenmechaniker*in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik* verdeutlicht dies. Hier spielen Nachhaltigkeitsaspekte insbesondere bei der Planung, Ausführung und dem Betrieb von Sanitäreinrichtungen eine zentrale Rolle (siehe Tabelle 1).

Nachhaltige Planung von Sanitärräumen	Ein wesentlicher Bestandteil der Ausbildung ist die Fähigkeit, Sanitärräume nachhaltig zu planen. Dazu gehören die Auswahl umweltfreundlicher Materialien und die Berücksichtigung der Energieeffizienz. Die Auszubildenden lernen, Sanitärräume so zu gestalten, dass sie sowohl funktional als auch ressourcenschonend sind. Dazu gehört auch die Planung von altersgerechten und barrierefreien Sanitärräumen, die eine langjährige Nutzung ohne größere Umbaumaßnahmen ermöglichen.
Energieeffizienz und vorausschauendes Planen	Die Auszubildenden müssen in der Lage sein, die Energieeffizienz ihrer Entwürfe zu erläutern und Maßnahmen zur Reduzierung des Energieverbrauchs zu entwickeln. Dazu gehört auch, dass einfache spätere Anpassungen berücksichtigt werden. Ein Beispiel ist die Skizzierung möglicher Umnutzungsszenarien für die Sanitäreinrichtungen eines Einfamilienhauses über einen längeren Zeitraum. Dabei wird analysiert, wie sich die Bedürfnisse der Bewohner*innen im Laufe der Zeit ändern können und welche Umbauten notwendig wären, um diesen Veränderungen gerecht zu werden.
Nachhaltigkeitskriterien beim Einkauf	Auszubildende müssen verstehen, welche Materialien und Anlageteile umweltfreundlich sind und welche sozialen Aspekte bei der Beschaffung berücksichtigt werden sollten. Dazu gehört auch das Wissen über nachhaltige und transparente Lieferketten und die sozialen Bedingungen, unter denen Materialien gewonnen werden.
Rohstoffabbau und soziale Verantwortung	Zur Ausbildung gehört auch die Sensibilisierung für die Auswirkungen des Rohstoffabbaus auf Umwelt und Gesellschaft, insbesondere in Drittländern. Die Auszubildenden recherchieren z. B. Informationen über den Abbau von Zinnerz oder Lötzinneisen und lernen die sozialen Aspekte nachhaltiger Beschaffung wie die Arbeitsbedingungen beim Rohstoffabbau oder in der Produktion kennen.
Klimawandel und Treibhausgasemissionen	Die Auszubildenden müssen das Prinzip der Treibhausgasemissionen (THG) verstehen und deren Ursachen und Auswirkungen auf das Klima recherchieren können. Dazu gehört auch der Vergleich der THG-Emissionen der Wärmeherzeugung in Deutschland mit anderen Sektoren.

Tabelle 1: Nachhaltigkeitsaspekte im Beruf Anlagenmechaniker*in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik

Herausforderungen in der Umsetzung

Die Implementierung von Nachhaltigkeitskonzepten in der Berufsbildung bringt verschiedene Herausforderungen mit sich. Viele Betriebe haben Schwierigkeiten bei der Umsetzung nachhaltiger Praktiken oder benötigen Unterstützung bei der Schulung ihrer Mitarbeitenden in diesen Bereichen. Oft fehlt es an finanziellen Mitteln oder an Wissen über moderne Technologien. Ausbilder*innen und Lehrkräfte müssen entsprechend fortgebildet werden, um aktuelles Wissen über Nachhaltigkeit vermitteln zu können. Viele Auszubildende haben bisher noch zu wenig Berührungspunkte mit dem Thema Nachhaltigkeit. Umso wichtiger ist es, sie frühzeitig für diese Themen zu sensibilisieren und entsprechende Inhalte attraktiv zu gestalten.

Berufsbilder im Vergleich: Umwelt- und Klimahandwerk im In- und Ausland

Melanie Adacker, Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb),

Annette Baczak & Luena Zifle, Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Berufe des Umwelt- und Klimahandwerks – ein Definitionsversuch

Für Berufe des Umwelt- und Klimahandwerks (UKH) existiert in Deutschland keine allgemein anerkannte (wissenschaftliche) Definition. Daher orientiert sich diese Situationsanalyse an handwerklichen Berufen, die im Hinblick auf anstehende Transformationsprozesse für den Umwelt- und Klimaschutz besonders von Bedeutung sind. Das Spektrum ist groß; es gibt eine Vielzahl an Berufen, die klimarelevante Tätigkeiten umfassen.

Dabei konzentriert sich das **Klimahandwerk** spezifisch auf den Beitrag zum Klimaschutz durch die **Reduzierung von CO₂-Emissionen** (z. B. Wind- und Solarenergie, E-Mobilität), **während das Umwelthandwerk** einen breiteren Fokus auf **umweltfreundliche Praktiken und Materialien** (z. B. Baubranche) im Handwerksbereich besitzt.

Nachfolgend ist eine Auflistung von Berufen abgebildet, die sich an die Berufeliste des Zentralverbands des Deutschen Handwerks (2025) anlehnt, ergänzt durch Berufe, die von IQ Expert*innen in den virtuellen Austauschtreffen der Fachstelle Anerkennung und Qualifizierung genannt wurden, sowie eigene Recherchen der Fachstelle Anerkennung und

Qualifizierung (siehe Tabelle 2). Die Liste bildet auch Berufe ab, die nicht zwangsläufig im Handwerk ausgebildet werden, die jedoch im Handwerk zum Einsatz kommen können.²

(Ausbildungs-)Berufe des Umwelt- und Klimahandwerks von A bis Z		
Ausbildungsberufe nach Berufsbildungsgesetz (BBiG) und Handwerksordnung (HwO)		
Anlagenmechaniker*in – Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik (HWK)	Beton- und Stahlbetonbauer*in (HWK)	Brunnenbauer*in (HWK)
Elektroniker*in (unterschiedliche Fachrichtungen, z. B. Energie- und Gebäudetechnik (HWK), Maschinen- und Antriebstechnik (IHK FOSA/HWK))	Estrichleger*in (HWK)	Fachkraft für Lagerlogistik (IHK FOSA)
Fachkraft für Lederherstellung und Gerbereitechnik (IHK FOSA)	Fliesen-, Platten- und Mosaikleger*in (HWK)	Kraftfahrzeugmechatroniker*in (HWK)
Land- und Baumaschinenmechatroniker*in (HWK)	Maurer*in (HWK)	Mechatroniker*in (IHK FOSA)
Mechatroniker*in für Kältetechnik (HWK)	Straßenbauer*in (HWK)	Stuckateur*in (HWK)
Wärme-, Kälte- und Schallschutzisolierer*in (HWK)	Zimmerer*Zimmerin (HWK)	Zweiradmechatroniker*in (HWK)
Ausbildungsberufe nach Handwerksordnung (HwO)		
Behälter- und Apparatebauer*in (HWK)	Dachdecker*in (HWK)	Glaser*in (HWK)
Klempner*in (HWK)	Maler*in und Lackierer*in (HWK)	Metallbauer*in (HWK)
Raumausstatter*in (HWK)	Rollladen- und Sonnenschutzmechatroniker*in (HWK)	Schornsteinfeger*in (HWK)
Tischler*in (HWK)	Werksteinhersteller*in (HWK)	
Ausbildungsberufe nach Berufsbildungsgesetz (BBiG)		
Baustoffprüfer*in (IHK FOSA)	Chemielaborant*in (IHK FOSA)	Elektroanlagenmonteur*in (IHK FOSA)
Elektroniker*in für Gebäude- und Infrastruktursysteme (IHK FOSA)	Gärtner*in für Garten- und Landschaftsbau (LWK)	Industrie-Isolierer*in (IHK FOSA)
Landwirt*in (LWK)	Verfahrensmechaniker*in (IHK FOSA)	
Ausbildungsberufe nach Berufsbildungsgesetz (BBiG) und im öffentlichen Dienst		
Fachkraft für Wasserwirtschaft (IHK FOSA)	Umwelttechnologe*technologin – Abwasserbewirtschaftung; Kreislauf-/Abfallwirtschaft; Rohrleitungsnetze und Industrieanlagen; Wasserversorgung (IHK FOSA)	Wasserbauer*in (IHK FOSA)

Tabelle 2: Berufe des Umwelt- und Klimahandwerks

Berufe des Umwelt- und Klimahandwerks und deren Bildungsmöglichkeiten in Deutschland

UKH-Berufe sind im hier verwendeten Kontext nicht reglementierte Ausbildungsberufe des dualen Systems in Deutschland. Daher besteht die Ausbildung aus eher theoretisch (Berufsschulen) und eher praktisch gelagerten Lernorten (z. B. Betrieben, Werkstätten). Im Handwerksbereich sind zusätzlich sogenannte Überbetriebliche Lehrlingsunterweisungen (ÜLUs) fester Bestandteil der Ausbildung, die bei Bildungsträgern der Handwerkskammern (HWK) oder Innungen ansässig sind. Hier werden, häufig in Blockbeschulungen, vor allem fachpraktische Inhalte ergänzend zur betrieblichen Ausbildung vermittelt. In der Regel sind die für die UKH relevanten Ausbildungsberufe mit einer Dauer von 2 bis 3,5 Jahren angelegt. Inhalte und Umfang der Ausbildungen sind in den jeweiligen Ausbildungsordnungen geregelt.

Die Ausbildungsordnungen insgesamt wurden in den letzten Jahren mit Ausführungen zum Thema *Nachhaltigkeit* angereichert (vgl. Weber, 2025, S. 12-14). Insbesondere wurden jedoch die UKH-Berufe um den Umgang mit neuen

² Dementsprechend ist die Rechtsgrundlage, auf der der jeweilige Ausbildungsberuf ruht, angegeben. In Klammern nach den Berufen ist die jeweils zuständige anerkennende Stelle vermerkt (Handwerkskammer (HWK), IHK Foreign Skills Approval (IHK FOSA), Landwirtschaftskammer (LWK)). Es wird kein Anspruch auf vollständige Abbildung des Berufsspektrums erhoben.

beziehungsweise aktuellen technologischen Ansätzen weiterentwickelt. Grundsätzlich sind aber auch Weiterbildungen (z. B. Techniker*in, Meister*in, Erwerb von umwelt- und klimabezogenen fachlichen Zertifikaten) in den UKH-Berufen als wichtiger Baustein zu betrachten, um die eigenen Fertigkeiten und Fähigkeiten an die neuen beziehungsweise sich wandelnden beruflichen Anforderungen anzupassen und auszubauen.

Gerade für Personen, deren Ausbildung bereits einige Zeit zurückliegt oder die ihre Ausbildung nicht in Deutschland absolviert haben, können in UKH-Berufen Qualifizierungen notwendig sein, um die eigenen Kompetenzen erweitern und mit dem technischen Fortschritt im Beruf Schritt halten zu können. Aber auch für den Ein-/Umstieg in speziellen Branchen sind trotz guter Ausbildung erweiterte fachliche und überfachliche Kompetenzen erforderlich.

Am Beispiel des Bereichs Solar- und Photovoltaiktechnik sollen mögliche Qualifizierungen skizziert werden. Sowohl bei Handwerkskammern als auch kommerziellen Bildungsträgern, die z. T. kammeranerkannte Kurse anbieten, können entsprechende Maßnahmen absolviert werden. In der Regel sind die Kurse modular aufgebaut und werden in Präsenzveranstaltungen oder auch in blended-Learning-Konzepten durchgeführt. Die Dauer der Kurse unterscheidet sich stark und richtet sich nach den Zugangsvoraussetzungen und dem Ziel der Qualifizierung: Um das große Spektrum möglicher Qualifizierungen im Bereich der Solartechnik zu verdeutlichen, sei beispielhaft ein Kurs für Einsteiger*innen ohne elektrotechnische Ausbildung genannt, um Grundkenntnisse der Photovoltaik-Technik für Nicht-Elektrofachkräfte in 8 Unterrichtseinheiten (UE) zu erwerben. Teilnehmende erhalten ein Teilnahmezertifikat der Institution. Gesell*innen und Meister*innen können in Kurse mit bis zu 240 UE einsteigen und ihr Wissen vertiefen, um die Bezeichnung *Solarteuer®* führen zu dürfen. Hierfür ist eine erfolgreich abgelegte Prüfung erforderlich. Andere Weiterbildungsmaßnahmen im Bereich der Solartechnik sind mit bis zu 540 UE für beruflich Qualifizierte zu veranschlagen. Nach einer Abschlussprüfung darf man sich Geprüfte*r Berufsspezialist*in für erneuerbare Energie, Energieeffizienz und Energiemanagement (HWK) nennen.

Auf teils hohe Anforderungen und neu zu erwerbende Kompetenzen im UKH-Bereich weisen zwei Untersuchungen auf internationaler (OECD, 2024) sowie deutschlandweiter Ebene (Engler et al., 2024) hin, auf deren Befunde folgend eingegangen wird.

Eine internationale Studie der OECD (OECD, 2024) sieht für Beschäftigte in neuen umweltrelevanten Berufen erhöhte Anforderungen wie hohe Kompetenzen der Prozessfähigkeit (z. B. kritisches Denken, aktives Lernen, Monitoring) oder der Entscheidungsfindung. Gleichzeitig ist das Niveau technischer Kompetenzen (z. B. Wartung und Installation von Geräten) wesentlich niedriger. Beides deutet auf eine Verschiebung hin zu hochqualifizierten analytischen Arbeitsplätzen hin.

Für Deutschland wurde eine Analyse von Online-Stellenanzeigen (Engler et al., 2024) durchgeführt, die im Bereich der erneuerbaren Energien spezifische fachliche und überfachliche Qualifikationen für den Arbeitsmarkt feststellt. So benötigen zum Beispiel Dachdecker*innen in der Solarenergie insbesondere Kenntnisse bei der Installation von Solar- (32,2 %) und Photovoltaikanlagen (22,1 %). Somit stellt gerade in diesem Bereich zum Beispiel die Qualifizierung von Ungelernten³ und Fachkräften zum*r Solarteuer*in eine wichtige Möglichkeit dar, die Montage von Solarmodulen zu erlernen. Solche Kompetenzen sind in Stellenanzeigen anderer Branchen nur in geringem Umfang für diesen Beruf zu finden (5,0 % beziehungsweise 3,5 %). In anderen Branchen stehen dafür Tätigkeiten wie das Abdichten von Dächern (14,4 %) im Vordergrund. Vergleicht man die Anforderungen an überfachliche Kompetenzen (z. B. soziale, kommunikative, kognitive oder körperliche Fähigkeiten) im Solarbereich und branchenübergreifenden Bereichen sind keine größeren Abweichungen festzustellen. In der Windenergie ist die Anzahl geforderter fachlicher und überfachlicher Kompetenzen höher als in der Solarenergie. Dies hängt mit der größeren Komplexität von Windkraftanlagen zusammen und dem damit einhergehenden höheren benötigten fachlichen Spezialist*innenwissen. Zudem übernehmen in der Windkraft häufig Spezialist*innen Planungs- und Koordinationsaufgaben, die mit überfachlichen Anforderungen einhergehen. Konkret benötigen Berufe vor allem der Elektronik und Mechatronik in der Windbranche mehr (über-) fachliche Kompetenzen als Anlagenmechaniker*innen – Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik, Dachdecker*innen oder Fachkräfte der Elektromaschinentechnik in der Solarbranche.

³ Für Ungelernte können Teilqualifikationen (TQ) eine gute Möglichkeit sein, sich durch überschaubare Bausteine Kompetenzen aneignen zu können und durch das Absolvieren aller berufszugehörigen Elemente einen Berufsabschluss zu erlangen (vgl. Krah, 2025, S. 26-28).

Weiterbildungsmöglichkeiten wie zum Beispiel Qualifizierungen zum*r Solarteuer*in sind gute Ansätze, um Fachkräfte zu spezialisieren. Die aktuellen Ausbildungsordnungen und vorhandenen Weiterbildungen decken jedoch sowohl quantitativ als auch qualitativ den Bedarf an zusätzlichen und speziell benötigten Kompetenzen nicht umfassend genug ab. Damit ist eine Qualifikationslücke vorhanden, die durch gezielte Aufnahme neuer und umweltrelevanter Fähigkeiten und Fertigkeiten in die Ausbildung sowie bedarfsgerechte Weiterbildungen zu beheben ist (Engler et al., 2024). Vor allem bei längeren Qualifizierungen ist unter anderem darauf zu achten, dass einzelne inhaltliche Module abgeschlossen werden können, um den Teilnehmenden eine übersichtliche Maßnahme zu bieten, die erreichte Meilensteine erkennbar macht und damit die Motivation hoch hält. Zudem sollten die Kurse mit der Arbeits- und Lebenssituation der Teilnehmenden vereinbar sein und berufsbegleitend durchgeführt werden können (Adacker et al., 2024).

Berufsbilder im Ausland: Ein Blick auf Indien, Brasilien und Marokko

Eine berufliche Anerkennung ist in Deutschland für den Einstieg in UKH-Berufe nicht erforderlich (vgl. Heimann, N., 2025, S. 22-25) jedoch im Rahmen der Fachkräfteeinwanderung von Drittstaatsangehörigen (vgl. Heimann, C., 2025, S. 29-31) relevant. Im Jahr 2023 entfielen rund 86 % der Anträge auf die Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen von Fachkräften aus Drittstaaten – ein Anstieg um 28 % im Vergleich zum Vorjahr (Böse et al., 2023). Dies unterstreicht die wachsende Bedeutung von Fachkräften aus Drittstaaten für die Fachkräftesicherung in Deutschland.

Daher sollen folgend drei Länder mit besonderer Bedeutung beispielhaft herausgegriffen werden, um die Gemeinsamkeiten und Unterschiede der Berufsbilder weltweit zu beleuchten:

- **Indien:** Das Land zählt zu den wichtigsten Herkunftsländern Zugewanderter in Deutschland; die Zahl indischer Staatsangehöriger hat sich von 2013 bis 2023 auf über 245.000 mehr als verdreifacht (Destatis, 2025). Im internationalen Vergleich verfügt Indien über eine junge und gut ausgebildete Bevölkerung und bietet sich daher für Deutschland als Fokusland für die Anwerbung von Fachkräften an (Bundesregierung, 2024).
- **Brasilien:** Mit 1.020 Anerkennungsbescheiden 2023 rangiert Brasilien unter den Top 20 Ländern mit den meisten Anträgen auf Berufsanerkennung in Deutschland (Anerkennungsstatistik BQ-Portal, 2024). Während 2023 noch verstärkt Fachkräfte aus der Pflegebranche angeworben wurden, ist inzwischen bekannt, dass Brasilien auch in zahlreichen anderen Sektoren hochqualifizierte Fachkräfte ausbildet.
- **Marokko:** Auch Marokko zeichnet sich durch ein breit aufgestelltes und gut organisiertes Berufsbildungssystem aus. Die Zahl der Anerkennungsbescheide 2023 für Marokko steigt im Vergleich zum Vorjahr mit 1.179 deutlich an (Anerkennungsstatistik BQ-Portal, 2024), was die Relevanz marokkanischer Berufsabschlüsse in Deutschland widerspiegelt.

Indien

Das indische Berufsbildungssystem ist dezentral organisiert, sodass regional unterschiedliche Ausbildungsangebote bestehen. Staatlich anerkannte Ausbildungsprogramme werden Großteils von dem staatlichen Directorate of General Training (DGT) angeboten. Es gibt drei Berufsabschlüsse der Sekundarstufe II mit Anerkennungspotenzial: Das *National Apprenticeship Certificate* und das *National Trade Certificate*. Diese sind stark praxisorientiert und dauern bis zu 24 Monate. Zudem gibt es das dreijährige *Polytechnic Basic Diploma* mit unterschiedlichem Praxisanteil, auf das ein *Advanced Diploma* im postsekundären Bereich folgen kann (Leininger et al., 2024).

Auch im Bereich des UKH bietet das indische Berufsbildungssystem relevante Ausbildungsgänge des DGT an. Zu den zweijährigen Ausbildungsberufen⁴, die an staatlichen und privaten Industrial Training Institutes absolviert werden, zählen unter anderem Kraftfahrzeugmechatroniker*in, Mechatroniker*in, Kälte- und Klimatechniker*in, Maler*in, Tischler*in, Metallbauer*in, Land- und Baumaschinenmechatroniker*in (BQ-Portal, 2025b). Darüber hinaus sind einige dieser Berufe, darunter Kraftfahrzeugtechniker*in, Kälte- und Klimatechniker*in sowie Elektroniker*in für Automatisierungstechnik, auch im postsekundären Bildungsbereich erlernbar.

⁴ Die nachstehend genannten Berufe/Berufsbereiche der Länder Indien, Brasilien und Marokko entsprechen nicht den deutschen Referenzberufen, sondern sind wörtliche Übersetzungen. Die Berufe können somit inhaltlich nicht gleichgesetzt werden, was im Anerkennungsverfahren gegebenenfalls zu keiner vollen Gleichwertigkeit führt. In der Anerkennungsberatung kann daher gegebenenfalls ein anderer deutscher Referenzberuf gewählt werden, wenn dieser individuell passender erscheint.

Die Förderung von Qualifikationen im Umweltsektor zählt zu den zentralen bildungspolitischen Prioritäten der indischen Regierung. Im Jahr 2017 initiierte das Ministry of Environment, Forest & Climate Change das *Green Skill Development Programme*, um junge Menschen gezielt in den Bereichen Abfallwirtschaft und nachhaltige Landwirtschaft zu qualifizieren (Ministry of Environment, Forest & Climate Change, 2017). Ergänzend dazu verfolgt das *Skill Council for Green Jobs* das Ziel, bis 2047 rund 35 Millionen Arbeitsplätze im Umweltsektor zu schaffen. Hierfür werden gezielt kurze Ausbildungsprogramme in den Bereichen erneuerbare Energien, Abfallwirtschaft, Elektromobilität, nachhaltige Textilien und nachhaltiges Bauen entwickelt (Skill Council for Green Jobs, 2023).

Brasilien

Besonders relevant für die Anerkennung in Deutschland sind zwei Abschlüsse: der mittlere Berufsabschluss *Técnico de Nivel Medio*, der je nach Bildungsweg eine Dauer von ein bis vier Jahren umfasst, sowie der postsekundäre Bildungsweg zum *Tecnólogo*, der zwischen einem und drei Jahren dauert (BQ-Portal, 2025a). Zu den größten staatlichen Berufsbildungseinrichtungen gehören unter anderem das *Instituto Federal*, *Cefet*, *Senac*, *Senar* und *Senai*. Aufgrund des föderalen Bildungssystems verfügen diese Einrichtungen in den einzelnen Bundesstaaten über eigenständige Niederlassungen und Lehrpläne.

Im Bereich des UKH wurden seit 2012 neue Berufsbilder für erneuerbare Energien sowie für Energiemanagement und Energieeffizienz eingeführt. Der aktuelle nationale Qualifikationskatalog für Berufe postsekundärer Berufsabschlüsse listet eine Vielzahl umwelt- und klimarelevanter Ausbildungsgänge mit einem Umfang von 1.600 bis 2.400 Stunden auf (Catálogo Nacional de Cursos Superiores de Tecnología, 2024).

Im Umweltschutz existieren beispielsweise Abschlüsse in der Bewirtschaftung von Wasserressourcen und festen Abfällen. Im Bereich industrielle Prozesse und Steuerung werden Spezialisierungen in industrieller Instandhaltung, Automobilsystemen, industrieller Elektrotechnik sowie Kälte- und Klimatechnik angeboten. In der Metallmechanik sind Fachrichtungen wie mechanische Fertigung und Schweißtechnik vertreten, während das brasilianische Berufsbildungssystem im Bereich Elektronik und Automatisierung Qualifikationen in industrieller Automatisierung, Industrieelektronik und Industriemechatronik bereithält. Ferner bietet der Qualifikationskatalog verschiedene Ausbildungsberufe in der Landwirtschaft, darunter Agrarökologie, Gartenbau, Getreideproduktion und Mechanisierung in der Präzisionslandwirtschaft. Zudem werden im Hoch- und Straßenbau Fachkräfte auf postsekundärer Ebene ausgebildet.

Marokko

Die Berufsbildung ist in Marokko auf vier verschiedenen Stufen angesiedelt, wobei im Hinblick auf die Anerkennungschancen besonders die Abschlüsse *Qualification* und *Diplôme de Techniciens* im Sekundarbereich II sowie die zweijährigen Fachausbildungen zum *Technicien Spécialisé* sowie zum *Brevet de Technicien Supérieur* im postsekundären Bereich zu nennen sind. Die zentrale Berufsbildungsagentur *Office de la formation professionnelle et de la promotion du travail* (OFPPT) trägt zu einem umfangreichen Berufsbildungsangebot bei, aber auch diverse andere Berufsbildungsinstitute weisen ein vielfältiges Angebot an staatlich akkreditierten Berufsbildungsgängen auf (BQ-Portal, 2025c).

Die OFPPT bietet eine Vielzahl umwelt- und klimahandwerksrelevanter Ausbildungsgänge an. Im Baugewerbe stehen derzeit 45 verschiedene Programme zur Verfügung, darunter Berufe wie Straßenbauer*in oder Maler*in und Lackierer*in, die auf allen zuvor genannten Qualifikationsstufen und in unterschiedlichen Fachrichtungen angeboten werden. Im Bereich Maschinen- und Metallbau sind aktuell 22 Ausbildungsgänge gelistet, darunter der Abschluss *Techniciens* für Metallbau sowie der *Technicien Spécialisé* für Maschinenbau mit verschiedenen Schwerpunkten, zum Beispiel Presstechnik. Die Automobilindustrie profitiert von 21 spezifischen Ausbildungsgängen, darunter der*die Kraftfahrzeugmechatroniker*in. Auch in der Landwirtschaft und Agrarindustrie gibt es mit 41 Abschlüssen ein großes Angebot, zu dem unter anderem die *Qualification* im Landschaftsbau gehört. Darüber hinaus umfasst das Ausbildungsprogramm der OFPPT eine eigene Sparte für die grüne Wirtschaft, in der beispielsweise der Abschluss *Technicien Spécialisé* in Trinkwasser- und Abwasserwirtschaft angeboten wird (OFPPT, 2024).

Neben dem breit gefächerten Angebot der OFPPT wurden mit Unterstützung der Europäischen Union drei Berufsbildungseinrichtungen für erneuerbare Energien und Energieeffizienz geschaffen: *Instituts de Formation aux Métiers des Énergies Renouvelables et de l'Efficacité Énergétique* (IFMEREE) (EEAS, 2020). Diese Institute bieten drei Technicien-Spécialisé-Ausbildungen mit über 2.000 Stunden Umfang an und qualifizieren Fachkräfte für Solaranlagen, Windkraftanlagen und Energieeffizienz (IFMEREE, 2021).

Fazit zu UKH-relevanten Berufsbildern im In- und Ausland

Indien, Brasilien und Marokko verfügen über gut strukturierte Berufsbildungssysteme mit praxisnahen und spezialisierten Ausbildungswegen in Schlüsselbranchen wie Kraftfahrzeugtechnik, Metallbau Umwelttechnik und erneuerbare Energien, viele davon mit einem hohen Stundenumfang. In Indien und Marokko sind viele Aus- und Fortbildungen kürzer, zeichnen sich jedoch durch einen hohen Praxisanteil und eine größere Vielfalt an Spezialisierungen im Vergleich zu Deutschland aus. Grundsätzlich braucht es in Deutschland jedoch noch mehr qualitativ hochwertige Weiterbildungsmöglichkeiten, die bestenfalls berufsbegleitend umgesetzt werden können, um die vorhandenen Kenntnisse und Fertigkeiten den benötigten neuen und sich gewandelten Anforderungen der UKH-Berufe anzupassen.

(Internationale) Fachkräfte für die Klimawende: Bedarf und Perspektiven aus Sicht des Handwerks

Daïke Witt, Zentralverband des Deutschen Handwerks

Der Klimawandel und die damit verbundenen Herausforderungen erfordern einen grundlegenden Wandel in der Art und Weise, wie Energie erzeugt, Gebäude gebaut und unsere Infrastruktur gestaltet wird. In diesem Kontext gewinnen die sogenannten Klimahandwerke (Thöma et al., 2025), wie beispielsweise das Installateur- und Heizungsbauer-, das Elektrotechniker-, das Dachdecker-, das Maler- oder auch das Kraftfahrzeugmechatroniker-Handwerk, zunehmend an Bedeutung. Diese und weitere Handwerksberufe tragen unter anderem dazu bei, dass erneuerbare Energie von den Verbraucher*innen genutzt, dass Gebäude für eine energetisch nachhaltige Nutzung gebaut und saniert werden und dass die Mobilitätswende gelingen kann. Der Fachkräftebedarf in diesen Bereichen ist hoch und die Nachwuchsgewinnung eine Herausforderung. In den Betrieben der 26 Klimahandwerke gab es 2023 insgesamt 96.254 offene Stellen⁵. Mit einem Wert von 11.533 erreichten die unbesetzten Ausbildungsstellen⁶ ein Rekordhoch. Es ist davon auszugehen, dass die Nachfrage nach Fachkräften in klimarelevanten Handwerken in den kommenden Jahren weiter steigen wird, da Privatleute, Unternehmen und öffentliche Einrichtungen zunehmend auf klimafreundliche Lösungen setzen. Ausländische Fachkräfte können bei der Deckung dieses Bedarfs eine wichtige Rolle spielen. Einige Länder haben gut ausgebildete Fachkräfte in den relevanten Bereichen, die auch bereit sind, in Deutschland zu arbeiten. Diese Fachkräfte bringen nicht nur technisches Wissen mit, sondern teilweise auch Erfahrungen aus hierzulande weniger bekannten Anwendungszusammenhängen aus dem Ausland, die zur Innovationskraft in den Klimaberufen beitragen können. So gibt es zum Beispiel in Ländern mit klimatisch anderen Bedingungen als in Deutschland z. T. anderer Konzepte und Technologien zur Wärmeerzeugung oder Abkühlung von Wohngebäuden. Aus diesem Grund sind gerade innovative Handwerksbetriebe daran interessiert, ausländische Fachkräfte zu rekrutieren und zu integrieren.

Die Handwerksorganisation bemüht sich seit mehreren Jahren aktiv darum, die Fachkräftezuwanderung in das Handwerk zu befördern. Die äußerst komplexen Zuwanderungsprozesse müssen nicht nur für internationale Fachkräfte, sondern auch für klein- und mittelständische Handwerksbetriebe aufgeschlossen und vermittelt werden. In dem vom Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz (BMWK) zwischen 2020 und 2023 geförderten Projekt HaBiZu („Handwerk bietet Zukunft“) wurde der Fachkräftezuwanderungsprozess in Handwerksbetrieben erprobt, und es wurden erste Erfahrungen mit dem vielschichtigen Zuwanderungsverfahren gesammelt (ZDH, 2024a). Dabei wurden vor allem hohe Zuwanderungshürden in den Auslandsvertretungen und bei den deutschen Ausländerbehörden identifiziert. Trotz einiger erfolgreicher Vermittlungen im Rahmen des Projekts blieb die Zahl der nach Deutschland eingereisten Fachkräfte noch hinter den Erwartungen der Handwerksorganisation zurück. Aktuell engagiert sich der Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH) zusammen mit der Bundesagentur für Arbeit (BA) im *Projekt Future International Talents for German Climate Businesses*. Konkret geht es in diesem, ebenfalls vom BMWK geförderten, Projekt um die Gewinnung von Fachkräften aus Kolumbien und Usbekistan für Handwerksbetriebe in neun beteiligten Projektregionen. Der Schwerpunkt des Projekts liegt auf den Klimahandwerken.

⁵ Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2023); Arbeitsstellen nach ausgewählten Berufen (Handwerksberufe, eigene Abgrenzung) nach der KldB 2010; eigene Berechnungen des ZDH

⁶ Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung zum 30. September 2023; Bundesagentur für Arbeit (Ausbildungsmarktstatistik); eigene Berechnungen des ZDH

Ein zentraler Aspekt für die Integration ausländischer Fachkräfte in den deutschen Arbeitsmarkt ist die Berufsanerkennung. Das Anerkennungsverfahren ermöglicht es Fachkräften, die Gleichwertigkeit ihres im Ausland erworbenen Abschlusses mit einem deutschen Beruf offiziell von der Handwerkskammer feststellen zu lassen und dadurch sowohl die Wertigkeit als auch Umfang und Inhalt der Berufsqualifikation transparent zu machen). Dies erleichtert den Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt erheblich und trägt zur qualifikationsadäquaten Beschäftigung bei. Für Personen aus Drittstaaten ist die Anerkennung oftmals eine rechtliche Voraussetzung für die Zuwanderung und den dauerhaften Verbleib in Deutschland.

Die Anerkennung ausländischer Abschlüsse in Handwerksberufen erfolgt durch die Handwerkskammern, welche dafür bundesweit mit persönlichen Ansprechpartnern zur Verfügung stehen. Die Handwerkskammern beraten die ausländischen Fachkräfte unter anderem zur Wahl des richtigen Referenzberufs für das Anerkennungsverfahren. Sie erläutern auch die im Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz (BQFG) und in der Handwerksordnung (HwO) geregelten Vorgaben für die Berufsanerkennung. Der Beratungsbedarf ist hier sehr hoch. So wurden im Jahr 2023 nach Erhebungen des ZDH über 21.350 Individuen und Unternehmen von Handwerkskammern zur Berufsanerkennung beraten. Da für eine abhängige Beschäftigung im Handwerk die Anerkennung ausländischer Abschlüsse berufsrechtlich nicht gefordert ist, hängt die Einleitung eines Anerkennungsverfahrens stets von einer individuellen Aufwand-Nutzen-Abwägung ab. Ursprünglich falsche Erwartungen von ausländischen Fachkräften, aber auch von Unternehmen, wie beispielsweise Fehlvorstellungen über die Komplexität und Tiefe eines beruflichen Anerkennungsverfahrens und die damit verbundenen Anforderungen an die Bereitstellung von Informationen über die im Ausland absolvierte Ausbildung, führen nicht selten dazu, dass auf ein Anerkennungsverfahren verzichtet wird.

Die Zahl der Anerkennungsverfahren im Handwerk steigt stetig, ist aber im Vergleich zu anderen Bereichen überschaubar: So wurden im Jahr 2023 nach der handwerksinternen Statistikerhebung gut 5.100 Anträge auf Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen bei den Handwerkskammern gestellt. Einige der Klimaberufe sind dabei an der Spitze zu finden und entwickeln sich in jüngster Zeit erkennbar in Richtung Wachstum (Böse, Schmitz & Zorner, 2024). Dazu gehören der amtlichen Anerkennungsstatistik von Bund und Ländern zufolge (ebd.) zum Beispiel der Beruf Kraftfahrzeugmechatroniker*in (Kfz-Mechatroniker*in) mit rund 790 Anträgen im Jahr 2023 und der Beruf Anlagenmechaniker*in für Sanitär-, Heizung- und Klimatechnik (SHK) mit mehr als 400 Anträgen im selben Jahr. In beiden Berufen haben sich die Antragszahlen seit 2021 deutlich nach oben bewegt; um rund 50 % im Beruf Kraftfahrzeugmechatroniker*in und um rund 35 % im Beruf Anlagenmechaniker*in SHK. Auch in klimarelevanten Berufen mit einer geringeren Nachfrage nach Berufsanerkennung lässt sich ein Anstieg der Anerkennungsverfahren beobachten. So wurden im Beruf Mechatroniker*in für Kältetechnik im Jahr 2021 nur 57 Anträge, im Jahr 2023 bereits 93 Anträge gestellt. Es ist zu vermuten, dass die klimarelevanten Handwerke aufgrund ihres Fachkräftebedarfs auch künftig eine größere Rolle im Anerkennungs geschehen einnehmen werden.

Die Bewertung der ausländischen Qualifikationen wird im Handwerk in der Regel von einer auf das jeweilige Herkunftsland spezialisierten Leitkammer vorbereitet. Eine Leitkammer verfügt über besondere Expertise über das Bildungssystem und die beruflichen Abschlüsse für ein Land. Sie kann die Abschlüsse aus dem jeweiligen Land in aller Regel kompetent und zügig einschätzen und bewerten. Die Gutachten der Leitkammern sorgen dafür, dass die Anerkennungsentscheidungen im Handwerk bundesweit homogen sind. Leitkammern existieren derzeit für 54 Länder, darunter für die wichtigsten Herkunftsländer für die Fachkräftezuwanderung und die Flüchtlingsmigration sowie für die meisten Länder des Raumes der Europäischen Union (EU) und dem Europäischen Wirtschaftsraum (EWR). Die Erkenntnisse über ausländische Abschlüsse und die Bewertungen der Leitkammern werden in einem vom BMWK geförderten Wissensmanagementsystem (BQ-Portal) systematisch aufbereitet, gesammelt und anderen Handwerkskammern zugänglich gemacht. Das Leitkammersystem des Handwerks führt zu einer effizienten und im Vergleich mit anderen zuständigen Stellen überdurchschnittlich schnellen Bearbeitung von Anerkennungsanträgen: So haben die Handwerkskammern im Jahr 2023 89 % der Anträge auf der Gesellenebene und 86 % der Anträge auf Meisterebene innerhalb der durch das BQFG vergebenen 3-Monatsfrist beschieden. 75 % der Anträge auf der Gesellenebene wurden sogar binnen nur 56 Tagen und auf der Meisterebene binnen 58 Tagen beschieden. Die verkürzte Frist im beschleunigten Verfahren wird in 93 % der Fälle eingehalten.⁷

⁷ Sonderauswertung des BIBB aus der amtlichen Anerkennungsstatistik von Bund und Ländern.

Herausforderungen bei der Berufsanerkennung in dualen Berufen sind nicht selten die unterschiedlichen Ausbildungsstandards in anderen Ländern: Die Inhalte und Anforderungen der Ausbildung können zwischen verschiedenen Ländern stark variieren und die Berufsprofile sind häufig nicht identisch zugeschnitten). Dies führt dazu, dass die Handwerkskammern nicht immer eine volle Gleichwertigkeit bescheinigen können. Diese Problematik besteht auch in den Klimahandwerken, wobei sie dort jedoch nicht stärker zum Tragen kommt als in anderen Handwerksberufen. Zur Veranschaulichung des Verhältnisses zwischen voller und teilweiser Gleichwertigkeitsfeststellung werden beispielhaft die Bescheide aus dem Jahr 2023 für die folgenden Berufe betrachtet:

- Kfz-Mechatroniker*in: Rund 34 % der Bescheide bescheinigen die volle Gleichwertigkeit und 64 % eine teilweise Gleichwertigkeit (Böse et. al., 2024).
- Anlagenmechaniker*in SHK: Rund 30 % der Bescheide bescheinigen die volle Gleichwertigkeit und 68 % eine teilweise Gleichwertigkeit (ebd.).

Sofern nur eine teilweise Anerkennung eines ausländischen Berufsabschlusses festgestellt werden kann, werden die wesentlichen Unterschiede zwischen den Qualifikationen im Bescheid der Handwerkskammer transparent dargestellt. Auf dieser Basis werden sowohl Anerkennungssuchende als auch deren Beschäftigungsbetriebe von den Handwerkskammern über die Möglichkeiten zu Anpassungsqualifizierungen beraten. Da es im Vergleich zu den reglementierten Berufen, wie zum Beispiel im Gesundheitswesen, bei der Berufsanerkennung in den nicht reglementierten Ausbildungsberufen des Handwerks wie dargelegt verhältnismäßig wenig Verfahren gibt und die Qualifikationsunterschiede sehr individuell ausfallen, hat es sich bewährt, die Anpassungsqualifizierungen für Handwerksberufe unmittelbar in den Betrieben durchzuführen. In einem Handwerksbetrieb kann die häufig fehlende betriebliche Anwendungspraxis am besten vermittelt werden. Fehlende Kenntnisse werden ergänzend sehr oft über die überbetriebliche Lehrlingsunterweisung vermittelt. Die Handwerkskammern erstellen auf Anfrage für oder auch zusammen mit den Betrieben individuelle Qualifizierungspläne für Menschen, die mit einer teilweisen Gleichwertigkeitsfeststellung beschäftigt sind. Sie tragen damit wesentlich dazu bei, dass zugewanderte Personen einen dauerhaften Aufenthaltsstatus als voll anerkannte Fachkraft erlangen können.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass der Fachkräftemangel in den Klimahandwerken eine zentrale Herausforderung für die Bewältigung des Klimawandels darstellt. Internationale Fachkräfte können helfen, die Lücke zu füllen. Um die Integration dieser Fachkräfte zu fördern, sind die Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen und die Erleichterung des Zuwanderungsprozesses von zentraler Bedeutung. Die Handwerkskammern bieten hierbei eine wichtige Unterstützung durch gezielte Beratung und durch Unterstützung einer individuellen Qualifizierungsplanung. Trotz der Herausforderungen bei der Anerkennung von ausländischen Abschlüssen zeigt sich, dass durch praxisorientierte Anpassungsqualifizierungen in den Betrieben eine erfolgreiche Integration der Fachkräfte möglich ist. Durch Intensivierung der Zusammenarbeit zwischen Handwerkskammern, Unternehmen und Behörden könnte die Fachkräftezuwanderung in das Klimahandwerk quantitativ noch gesteigert werden. Aber auch nach der Ankunft von internationalen Fachkräften in unserem Land ist mehr zu tun, um das Ankommen zu erleichtern und die Integration zu fördern. Mehr staatliches Engagement ist zum Beispiel bei der Schaffung von Wohnraum und der Unterstützung von Familienmitgliedern der internationalen Fachkräfte notwendig. Gebündelte und koordinierte Maßnahmen zur Förderung der Erwerbsmigration sind wichtig, um eine nachhaltige Entwicklung im Handwerkssektor zu sichern und die Transformation in Anbetracht des Klimawandels zu befördern.

Relevanz und Ablauf des Anerkennungsverfahrens

Nadia Heimann, Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb)

Die in der vorliegenden Situationsanalyse behandelten Berufe gehören zur Gruppe der nicht reglementierten Berufe (nach BBiG/HwO), d. h. Personen aus dem Ausland benötigen keine Anerkennung, um in diesem Berufsfeld in Deutschland eine Arbeit aufzunehmen. Eine Gleichwertigkeitsprüfung ist dennoch relevant, da sie gleich mehrere Vorteile (Adacker & Reyels, 2019; Kofa, 2025b) bietet. Zunächst ist der Gleichwertigkeitsbescheid ein offizielles, rechtssicheres Dokument, das die Gleichwertigkeit des ausländischen Berufsabschlusses mit der entsprechenden deutschen Referenzqualifikation bestätigt. Damit steigert der Bescheid die Transparenz über erworbene Qualifikationen. So können potenziellen Arbeitgeber, die erworbenen Qualifikationen mit dem deutschen Berufsbildungssystem vergleichen und leichter einschätzen (Zentralverband des Deutschen Handwerks, 2024b). Dadurch hat die Fachkraft bessere Chancen auf einen Einstieg in eine (qualifikationsadäquate) Beschäftigung. Zudem wird die Planung weiterer beruflichen Schritte erleichtert. Das gilt gleichermaßen für Bescheide über teilweise beziehungsweise volle Gleichwertigkeit. Des Weiteren erhöht ein Bescheid über volle Gleichwertigkeit die Aufstiegschancen, denn ein Bescheid über volle Gleichwertigkeit ist Voraussetzung für den Zugang zu Aufstiegsfortbildungen. Diese sind wiederum eine wichtige Grundlage für den beruflichen Fortschritt und die weitere Karriere. Ein weiterer Vorteil der vollen Gleichwertigkeit ist der potenzielle Lohnzuwachs. So kann durch Übernahme anspruchsvollerer Tätigkeiten ein Anspruch auf eine höhere Eingruppierung und damit ein höheres Gehalt bestehen (Ekert et al., 2017). Darüber hinaus ist ein Bescheid über volle Gleichwertigkeit Voraussetzung, um eine selbstständige Tätigkeit im zulassungspflichtigen Handwerk aufnehmen zu können (Eintragung in die Handwerksrolle). Nicht zuletzt ist der Bescheid über eine volle Gleichwertigkeit auch eine Anerkennung im Sinne einer Wertschätzung der im Ausland erworbenen Qualifikationen. Diese Vorteile werden in einer aktuellen Fachkräftebefragung im Rahmen des Anerkennungsmonitorings des Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) bestätigt, wonach rund 60 % der Befragten in nicht reglementierten Berufen deutlich größere Chancen auf eine qualifikationsadäquate Beschäftigung, bessere Arbeitsbedingungen und Möglichkeiten der Weiterbildung haben (Böse, et al., 2025).

Ablauf des Anerkennungsverfahrens

Alle Personen mit einem anerkannten formalen Berufsabschluss aus dem Ausland, die in Deutschland arbeiten möchten, können einen Anerkennungsantrag stellen. Dies gilt unabhängig von ihrer Staatsangehörigkeit, ihrem Aufenthaltsstatus und ihrem Wohnort. Der Ablauf des Anerkennungsverfahrens gliedert sich in drei Schritte:

Im ersten Schritt muss der Antrag bei der zuständigen Stelle eingereicht werden. Hierbei unterstützen zum Beispiel die Anerkennungsberatungsstellen des IQ Netzwerks. Die zuständigen Stellen für die in dieser Veröffentlichung behandelten Berufe sind in Handwerksberufen die örtlichen Handwerkskammern (HWK). Sie werden von Leitkammern unterstützt, die auf die Berufsqualifikationen verschiedener Herkunftsländer spezialisiert sind (vgl. Witt, 2025, S. 19-21).

Die IHK Foreign Skills Approval (IHK FOSA) ist als zentrale Stelle bundesweit für folgende Berufe im Umwelt- und Klimahandwerk (UKH) aus dem Bereich Industrie und Handel zuständig: Baustoffprüfer*in, Chemielaborant*in, Elektroniker*in für Gebäude- und Infrastruktursysteme, Fachkraft für Lagerlogistik, Fachkraft für Wasserwirtschaft, Industrie-Isolierer*in, Umwelttechnologe*technologin für Abwasserbewirtschaftung; Kreislauf-/Abfallwirtschaft; Rohrleitungsnetze und Industrieanlagen; Wasserversorgung, Verfahrensmechaniker*in, Wasserbauer*in. Ausnahmen bilden die Industrie- und Handelskammer (IHK) Hannover, Braunschweig und Wuppertal-Solingen-Remscheid, welche die Anerkennungsverfahren zu IHK-Berufen selbst durchführen.

Seit dem 1. Januar 2025 ist auf Grundlage einer länderübergreifenden Vereinbarung die Landwirtschaftskammer Niedersachsen als bundesweit zentrale Stelle für die Bearbeitung von Anträgen auf Gleichwertigkeitsfeststellung gemäß dem Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz (BQFG) (nebst weiteren Berufen) für die in dieser Situationsanalyse betrachteten Fokusberufe Gärtner*in für Garten- und Landschaftsbau und Landwirt*in zuständig (LWK Nordrhein-Westfalen, 2025).

Im zweiten Schritt führen die zuständigen Stellen eine Gleichwertigkeitsprüfung durch. Die gesetzliche Grundlage für die Gleichwertigkeitsprüfung im Handwerksbereich sind die §§ 40a, 50b und 51e der Handwerksordnung (HwO) sowie das 2012 verabschiedete BQFG, das die Anerkennung in den dualen Berufen regelt (vgl. Adacker et al., 2025, S. 14-19). Bei der Gleichwertigkeitsprüfung wird analysiert, ob zwischen der ausländischen Qualifikation und dem

deutschen Referenzberuf signifikante Unterschiede in Bezug auf Umfang und Inhalte bestehen.⁸ Dabei fließen auch relevante Berufserfahrungen sowie weitere Qualifikationen (wie z. B. Weiterbildungen) in die Bewertung ein. Für die Antragstellung sind entsprechend insbesondere die folgenden Unterlagen einzureichen, wobei Art und Umfang je nach Bundesland oder zuständiger Stelle variieren können.

- Antragsformular
- Identitätsnachweis
- Lebenslauf
- Nachweis der Berufsqualifikation (z. B. Zeugnisse, Berufskurkunden) in Originalsprache plus professioneller Übersetzung in deutscher Sprache
- Nachweise über Inhalt und Dauer der Ausbildung (z. B. *Diploma Supplement*, *Transcript of Records*)
- Gegebenenfalls Nachweis der Berufserfahrung und sonstiger Qualifikationen (z. B. berufliche Weiterbildungen)

Sobald alle erforderlichen Dokumente eingereicht sind, sollte die Gleichwertigkeitsprüfung in der Regel innerhalb von drei Monaten⁹ abgeschlossen sein, im Zuge des beschleunigten Fachkräfteeinwanderungsverfahrens sind zwei Monaten vorgesehen (vgl. Heimann, C., 2025, S. 29-31). Das Verfahren ist gebührenpflichtig, je nach Aufwand der Prüfung liegen die Kosten beim allgemeinen Verfahren laut Angaben auf den Websites der zuständigen Stellen bei den HWK zwischen ca. 100 – 600 €, bei der Landwirtschaftskammer (LWK) zwischen 450 € – 600 € und bei der *IHK Foreign Skills Approval* (IHK FOSA) zwischen 100 – 600 €. ¹⁰ Unter bestimmten Voraussetzungen haben Antragstellende jedoch die Möglichkeit Fördermittel zu beantragen (FSAQ, 2024).

Bei der Gleichwertigkeitsprüfung bewertet die zuständige Stelle anhand der eingereichten Dokumente (z. B. Zeugnisse, Urkunden), ob es wesentliche Unterschiede inhaltlicher, formaler oder zeitlicher Art zwischen der im Ausland erworbenen Berufsausbildung und der deutschen Berufsausbildung (Referenzberuf) gibt. Sollte nach der Dokumentenanalyse signifikante Unterschiede in den Berufsqualifikationen festgestellt werden, überprüft die zuständige Stelle, ob diese Unterschiede durch zusätzliche Qualifikationen ausgeglichen werden können. Hierunter fallen im In- oder Ausland erworbene einschlägige Berufserfahrungen (z. B. Zwischen- oder Arbeitszeugnis), aber auch Weiterbildungen oder Zusatzqualifikationen (z. B. Zertifikate).

Im dritten Schritt erstellen die zuständigen Stellen einen Bescheid über das Ergebnis der Gleichwertigkeitsprüfung, die zu folgenden drei **möglichen Ergebnissen** kommen kann:

- **Volle Gleichwertigkeit:** Die ausländische Berufsqualifikation entspricht der deutschen Referenzqualifikation. Die antragstellende Person kann sich direkt als Fachkraft in dem entsprechenden Referenzberuf auf dem deutschen Arbeitsmarkt bewerben.
- **Keine Gleichwertigkeit:** Die ausländische Berufsqualifikation wird nicht anerkannt, da zu viele wesentliche Unterschiede zum deutschen Referenzberuf bestehen und die ausländische Berufsqualifikationen mit den deutschen Ausbildungsinhalten als unzureichend vergleichbar erachtet wird. In diesen Fällen erteilt die zuständige Stelle einen Ablehnungsbescheid, welcher jedoch für die Integration in den Arbeitsmarkt genutzt werden kann. Jedoch gibt es weitere Optionen¹¹, um einen voll anerkannten Berufsabschluss zu erlangen. Beispielsweise kann eine Ausbildung in einem verwandten Beruf begonnen werden. Sofern die Voraussetzungen erfüllt sind, kann eine **Externenprüfung** absolviert werden. Zur Vorbereitung werden sogenannte Vorbereitungskurse oder (modulare) **Nachqualifizierungen** angeboten. Alternativ kann sich der*die Antragssteller*in direkt auf dem Arbeitsmarkt bewerben (jedoch nicht als anerkannte Fachkraft in dem Referenzberuf) (vgl. Krahel, 2025, S. 26-28).

⁸ Spätaussiedler*innen können wahlweise einen Antrag auf „Erteilung der Erlaubnis zum Führen der Berufsbezeichnung“ nach BQFG oder das Verfahren nach dem Bundesvertriebenengesetz (§ 10 BVFG) stellen. Die Verfahrensunterschiede beziehen sich auf die grundsätzliche Zielsetzung der Gesetze, die Berücksichtigung von Berufserfahrung, den Umgang mit fehlenden Unterlagen, die Gebühren und einige weitere Kriterien (FSBQ, 2020).

⁹ In schwierigen Fällen kann die Frist einmalig verlängert werden.

¹⁰ Die Daten des Anerkennungszuschuss können davon abweichend höhere bzw. niedrige Werte aufweisen (vgl. Harder et.al., 2025, S. 50-51).

¹¹ Weitere Optionen sind ausführlich in der Situationsanalyse „Berufliche Anerkennung von Fachkräften mit ausländischem Berufsabschluss in dualen Berufen“ der Fachstelle Beratung und Qualifizierung dargestellt (Adacker & Reyels, 2019).

- **Teilweise Gleichwertigkeit:** Die zuständige Stelle stellt wesentliche Unterschiede fest, die jedoch ausgeglichen werden können. Wesentliche Unterschiede können darin bestehen, dass Teile der ausländischen Ausbildung möglicherweise nicht mit dem deutschen Berufsbild übereinstimmen, dass im Vergleich zur deutschen Ausbildungsordnung des Referenzberufs bestimmte Ausbildungsinhalte fehlen oder dass die ausländische Ausbildung wenig bis keine praktischen Anteile aufweist. Die vorhandenen Qualifikationen und auszugleichenden Inhalte sind in dem Bescheid über teilweise Gleichwertigkeit aufgeführt. Detailliert sind die auszugleichenden Inhalte in einem Qualifizierungsplan aufgelistet. Der Qualifizierungsplan wird entweder direkt von der HWK oder zum Beispiel durch ein IQ Qualifizierungsbegleitungsprojekt erstellt. Ein Berufseinstieg ist auch ohne Ausgleich der wesentlichen Unterschiede möglich.

Es gibt mehrere Möglichkeiten, um die wesentlichen Unterschiede auszugleichen. So können die fehlenden fachlichen Inhalte oder die fehlende Berufspraxis durch eine **Anpassungsqualifizierung** (z. B. im IQ Netzwerk) ausgeglichen werden. Anpassungsqualifizierungen können in einem Betrieb und / oder in Form eines Kurses (z. B. ÜLU) bei einem Bildungsträger nachgeholt werden (vgl. Adacker et al., 2025, S. 39-49). Anschließend wird ein Folgeantrag inkl. der neu erworbenen Nachweise bei der zuständigen HWK eingereicht. Wenn die Prüfung die zuvor festgestellten Unterschiede als ausgeglichen beurteilt wird, erteilt die zuständige Stelle einen Bescheid über volle Gleichwertigkeit.

Wenn die zuständige Stelle nicht über ausreichende Nachweise verfügt oder die erforderlichen Informationen für ihre Prüfung fehlen, besteht nach § 14 BQFG alternativ die Möglichkeit, eine **Qualifikationsanalyse** durchzuführen. In diesem Verfahren werden die vorhandenen Qualifikationen zum Beispiel in Arbeitsproben oder Fachgesprächen mit den relevanten beruflichen Fertigkeiten, Kenntnissen und Fähigkeiten der inländischen Berufsausbildung verglichen.

Berufszugang

Bei nicht reglementierten Berufen gibt es keine staatlichen Voraussetzungen für die Berufszulassung. In manchen Bereichen, wie zum Beispiel der Arbeitssicherheit bei Elektroniker*innen oder Kraftfahrzeugmechatroniker*innen, ist die volle Gleichwertigkeit jedoch ein wichtiges Einstellungskriterium, um etwaigen Bedenken gegenüber der vollen Einsatzfähigkeit entgegen zu wirken (Krahl & Krüdener, 2022). Darüber hinaus können Zusatzqualifikationen den Einstieg in den Arbeitsmarkt erleichtern: Für Anlagenmechaniker*innen für Sanitär-, Heizung- und Klimatechnik (SHK) sind Kältescheine für die Arbeit mit Klimaanlage obligatorisch (ebb, 2025), Voraussetzung hierfür ist eine abgeschlossene Gesellenprüfung bzw. eine anerkannte ausländische Qualifikation. Für Kraftfahrzeugmechatroniker*innen sind Hochvoltschulungen (mit unterschiedlichen Qualifizierungsstufen) für den Umgang mit Elektro- oder Hybridfahrzeugen vorgeschrieben, für welche zumeist ebenfalls eine abgeschlossene bzw. anerkannte Berufsausbildung vorausgesetzt wird. Im Bereich Elektrotechnik gibt es verschiedene Qualifikationsnachweise wie zum Beispiel das Zertifikat „elektrisch unterwiesene Person“ (EUP), mit welchem bestimmte elektrotechnische Arbeiten unter Leitung und Aufsicht einer Elektrofachkraft durchgeführt werden dürfen (ebb, 2025).

Zudem kann es für die Einmündung in (qualifikationsadäquate) Beschäftigung je nach individuellem Fall sinnvoll sein, zusätzliche Kompetenzen im Kontext Energiewende nachzuweisen. Des Weiteren sind berufsbezogene Deutschkenntnisse, etwa mit Blick auf den Kontakt zu Kund*innen, empfehlenswert.



Förderung berufsbezogener Sprachkenntnisse

Diana Krahel und Melanie Adacker, Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb)

Im Rahmen der berufsbezogenen Deutschsprachförderung werden seit 2016 gemäß § 45a des Aufenthaltsgesetzes (AufenthG) sogenannte Berufssprachkurse (BSK) für Menschen mit Migrationshintergrund angeboten. Zuständig für die Umsetzung der Berufssprachkurse ist das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS), administriert werden diese Kurse vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF).

Die BSK umfassen ein Spektrum an Kursarten, die je nach Zielsetzung und Niveau unterschiedliche Bedürfnisse ansprechen. Diese Kurse vermitteln sowohl fundierte sprachliche als auch branchenspezifische Kenntnisse, die den Teilnehmenden helfen sollen, sich in ihrem Arbeitsumfeld sicher und effektiv zu verständigen. Neben allgemeinen berufsbezogenen Deutschkursen und Kursen zur berufssprachlichen Vorbereitung im Kontext der Anerkennung im Ausland erworbener Qualifikationen gibt es fachspezifische Sprachkurse, wie beispielsweise den Spezialkurs Gewerbe / Technik, der für den Bereich UKH, zum Beispiel im Beruf Kraftfahrzeugmechatiker*in, von Relevanz ist. Der Kurs soll den Erwerb sprachlich-kommunikativer Kompetenzen fördern und berufliche Handlungsfähigkeit herstellen, die erforderlich sind, um in einem Betrieb zu arbeiten oder an beruflichen Aus- und Weiterbildungen in gewerblich-technischen Berufen teilzunehmen (Haber & Laxczkowiak, 2021). Weiterhin grundsätzlich interessant für UKH-Berufe können die Pilotkurse Azubi-BSK (Zielgruppe Auszubildende) und Fachpraxis-BSK sein. Fachpraxis-BSK sind praxisbezogene Maßnahmen in Lehr-/Lernstätten, die auf Personen, die trotz der Ausschöpfung von Integrationskursen nicht das Sprachniveau B1 erreicht haben, abzielen. Eine Ausrichtung u. a. auf Handwerksberufe ist hier möglich (BAMF, 2024a). 2024 wurden im Kontext des Job-Turbos zur beschleunigten Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten die Job-BSK eingeführt. Diese sollen Beschäftigte in Bezug auf ihren konkreten Arbeitsplatz unterstützen. Demnach werden sie speziell für den jeweiligen Arbeitgebenden und z. B. für die Handwerksbranche konzipiert (BAMF, 2025a).

Laut Berichten zur Statistik der Berufssprachkurse hat sich die Anzahl der Kurseintritte im Bereich Gewerbe / Technik von 2020 (539 Eintritte) auf 2023 (2.790 Eintritte) mehr als verfünffacht (BAMF, 2023; BAMF, 2024b). Im Jahr 2024 haben sich die Eintritte sogar gegenüber dem Vorjahr mehr als verdoppelt und sind auf 6.511 Teilnehmende angestiegen. Im Ländervergleich fanden hier die meisten Eintritte in Niedersachsen statt (1.305) (BAMF, 2025b). Zu beachten ist, dass die Pilotkurse Azubi-BSK, Fachpraxis-BSK (für die Eintritte bis 2023; BAMF, 2024b) und Frühpädagogik-BSK (Eintritte für 2024; BAMF, 2025b) dem Kurs Gewerbe / Technik (fachspezifischer Unterricht) zugeordnet sind. In Job-BSK sind 2024 insgesamt 1.754 Personen eingetreten (BAMF, 2025b).

Die aktuelle politische Lage, verbunden mit Unsicherheiten in der Haushaltsführung des Landes, haben temporäre Einschränkungen beziehungsweise teilweise Priorisierungen im Kontext BSK zur Folge, sodass seit dem 01.01.2025 vorerst keine fachspezifischen BSK im Bereich Gewerbe / Technik starten oder geplant werden (BAMF, 2024c). Auch für das erste Quartal 2026 sind hierzu keine Änderungen in Sicht (BAMF, 2025c).

Infokasten 2: Die Förderung berufsbezogener Sprachkenntnisse im Rahmen des Gesamtprogramms Sprache¹²

¹² Die Berufssprachkurse bauen auf den Integrationskursen auf, für die das Bundesministerium des Innern und für Heimat (BMI) zuständig ist, welche ebenfalls vom BAMF koordiniert werden. Beide Sprachförderangebote bilden das Gesamtprogramm Sprache der Bundesregierung.

Besonderheiten und Möglichkeiten zugewanderter Personen mit informell oder non-formal erworbenen Kompetenzen sowie Quereinsteiger*innen

Diana Krahel, Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb)

Informell und non-formal erworbene Kompetenzen rücken in Berufen des Umwelt- und Klimahandwerks durch den anhaltenden Fachkräftemangel immer stärker in den Blick. In vielen Tätigkeitsfeldern im dualen Bereich bestehen grundsätzlich Anknüpfungspunkte für rein praktisches Erfahrungswissen und/oder Kompetenzen aus Weiterbildungen. Neben Quereinsteiger*innen, die nicht mehr in ihrem ursprünglichen Beruf tätig sind und/oder neue Wege einschlagen wollen, sind Personen mit langjähriger, einschlägiger Berufserfahrung ohne formale Qualifikation hier eine relevante Zielgruppe. Aktuell wird ihr Potential bei der Besetzung offener Stellen jedoch (noch) nicht ausreichend genutzt: So ist die Arbeitslosenquote unter Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung in Deutschland sechsmal so hoch wie jene unter Personen mit einem anerkannten Berufsabschluss (Bundesagentur für Arbeit, 2024). Mögliche Gründe im Kontext Zuwanderung sind die stark variierenden Ausbildungssysteme und Berufsbilder anderer Länder (vgl. Adacker et al., 2025, S. 14-19) sowie fehlende formal nachweisbare Kenntnisse beispielsweise zur Installation und Inbetriebnahme von Solaranlagen, Smart Grids oder Internet of Things (IoT)-Lösungen.¹³



Was sind informell und non-formal erworbene Kompetenzen?

Informell erworbene Kompetenzen: Kompetenzen, die durch berufliche Praxis oder persönliche Aktivitäten (z. B. Hobbys, Ehrenamt) erworben werden.

Non-formal erworbene Kompetenzen: Kompetenzen, die durch strukturierte Lernprozesse, aber außerhalb des regulären Bildungssystems erworben werden (z. B. Weiterbildung, Schulung).

Infokasten 3: Erläuterung informell und non-formal erworbener Kompetenzen (Kommission der Europäischen Gemeinschaft, 2000)

Die Kompetenzfeststellung kann hier als möglicher Ausgangspunkt verstanden werden, um vorhandenes Können, Wissen und Entwicklungspotenziale (unabhängig von einem Anerkennungsverfahren) sichtbar zu machen. Dabei kann eine strukturierte Auseinandersetzung eine fundierte Grundlage für einen möglichst nachhaltigen Einstieg ins Berufsfeld bieten. Kompetenzfeststellung unterstützt somit insbesondere

- eine Einschätzung der arbeitsmarktlichen Einsatzmöglichkeiten,
- die Identifikation geeigneter Weiterbildungs- oder Qualifizierungsoptionen sowie
- Transparenz für die (zugewanderte) Person selbst sowie für potenzielle Arbeitgebende oder Bildungsträger.

Ansätze zur Sichtbarmachung und Validierung von Kompetenzen

In Deutschland sind in den vergangenen Jahren viele (projektbasierte) Verfahren zur Sichtbarmachung beziehungsweise Feststellung individueller Kompetenzen von Zugewanderten entstanden. Das Spektrum ist vielfältig und lässt sich je nach Zielsetzung in subjekt- beziehungsweise biografieorientierte sowie berufs- beziehungsweise anforderungsorientierte Verfahren aufgliedern (Fischer et al., 2020).¹⁴

¹³ Abhängig vom entsprechenden Ausbildungsberuf und dem Datum der Neuordnung der Ordnungsmittel sind neue Technologien und Verfahren auch in Deutschland noch kein Teil der (Ausbildungs-)Curricula. In vielen dualen Ausbildungsberufen können durch die Wahl optionaler Zusatzqualifikationen (zu)künftig relevante Technologien erlernt werden.

¹⁴ Im Vorfeld des 1. Vernetzungstreffens „Anerkennung und Qualifizierung 2023“ wurde von der Fachstelle Anerkennung und Qualifizierung eine Datenumfrage zu (geplanten) Zielsetzungen und Schwerpunkten in IQ (Teil-)Vorhaben der Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung sowie der Qualifizierung(sbegleitung) durchgeführt. Dabei konnten auch Angaben zur Nutzung von Verfahren zur Kompetenzfeststellung gemacht werden. Es haben 44 Beratungsvorhaben und 121 Qualifizierungsteilvorhaben an der Abfrage teilgenommen. Auf häufig genannte subjekt- beziehungsweise biografieorientierte sowie berufs- beziehungsweise anforderungsorientierte Kompetenzfeststellungsverfahren wird im Folgenden näher eingegangen.

Subjekt- beziehungsweise biografieorientierte Verfahren stellen die individuellen Lebensgeschichten und Erfahrungen der teilnehmenden Personen in den Vordergrund. Ziel ist es, Kompetenzen und Potentiale zu identifizieren, die beispielsweise aus persönlichen Erlebnissen, beruflichen Tätigkeiten oder ehrenamtlichem Engagement resultieren. Besonders geeignet sind diese Verfahren bei (zugewanderten) Personen, die sich ihrer (beruflichen) Kompetenzen und / oder Ziele noch unsicher sind. Der Fokus liegt auf der Reflexion des eigenen Kompetenzprofils, dies kann auch die Identifikation des passenden (deutschen) Referenzberufes und / oder den Einstieg in neue Tätigkeitsbereiche unterstützen. Beispiele hierfür sind der *ProfilPASS* des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung sowie die im Förderprogramm IQ angewendete *KomBI*-Laufbahnberatung Kompetenzorientiert – Biografisch – Interkulturell (vgl. Weiß, 2025, S. 55-58). Beide Verfahren verfolgen einen bildungs- und berufsbereichsübergreifenden Ansatz, d. h. unabhängig von Lernorten und Lernformen sowie nicht auf einzelne Berufe oder Branchen beschränkt. Die teilnehmenden Personen durchlaufen hierbei einen strukturierten und ergebnisoffenen Prozess, in dem Erfahrungen und Fähigkeiten (selbst)reflektiert und dokumentiert werden. So können beispielsweise für das Umwelt- und Klimahandwerk relevante Kompetenzen und Potentiale sichtbar werden, deren sich die Teilnehmenden zuvor nicht oder nicht umfassend bewusst waren. Der jeweilige Prozess wird durch ausgebildete Berater*innen begleitet.¹⁵

Berufs- beziehungsweise anforderungsorientierte Verfahren sind im Vergleich stärker auf konkrete Anforderungen des Arbeitsmarktes oder bestimmte Berufsfelder ausgerichtet. Sie helfen dabei, informell und non-formal erworbene Kompetenzen in Relation zu beruflichen Anforderungen zu setzen und deren Anwendbarkeit zu überprüfen. Einerseits können hier ganz niedrigschwellige Ansätze wie z. B. Probearbeiten im Betrieb oder Arbeitsproben in einer Werkstatt zum Tragen kommen. Aber auch haptische und Online-Tools sind einsetzbar (Fischer, et al., 2020). Die Kompetenz- und Berufekarten¹⁶ der Bertelsmann Stiftung beispielsweise wurden speziell für die Migrationsberatung entwickelt und haben das Ziel, durch eine niedrigschwellige, visuell unterstützte Aufbereitung (Kombination von Bild und mehrsprachigem Text) Hemmschwellen oder sprachliche Barrieren abzubauen und eine individuelle Orientierung zu fördern. In Bezug auf Berufe des Umwelt- und Klimahandwerks (UKH) können beispielsweise relevante Erfahrungen im Bereich Energie, Rohstoffe, Umwelt und Ver- und Entsorgung beziehungsweise in den Berufen Anlagenmechaniker*in Sanitär-, Heizung- und Klimatechnik, Elektroniker*in, Klempner*in und Tischler*in besprochen und dokumentiert werden. Das online-basierte Tool *check.work* der IHK München und Oberbayern erfasst berufliche Erfahrungen mit praxisnahen Bildern nach einem deduktiven Ansatz (vom Allgemeinen ins Konkrete), d. h. von breiten Arbeitsbereichen hin zu konkreten Tätigkeiten. Ergänzt wird das Tätigkeitsprofil durch ausgewählte Fachfragen aus der beruflichen Grundbildung. Die Ergebnisse dienen als Grundlage für Beratungsgespräche oder können direkt im Bewerbungsprozess berücksichtigt werden. Das Tool liefert durch die Abdeckung vieler relevanter UKH-Kompetenzbereiche (beispielsweise ist die Kompetenz „Montieren und Installieren“ für die Montage von Solaranlagen oder Wärmepumpen von Bedeutung oder die Kompetenz „Werkzeug- und Materialkenntnis“ für den Umgang mit umweltfreundlichen (Dämm-)Materialien) wertvolle Hinweise auf handwerklich-technische Kompetenzen, die in UKH-Berufen benötigt werden.

Neben Verfahren zur Sichtbarmachung von Kompetenzen können durch das Berufsbildungsvalidierungs- und digitalisierungsgesetz (BVaDiG) seit dem 01.01.2025 berufliche Kompetenzen unter bestimmten Voraussetzungen¹⁷ außerdem formal festgestellt und bescheinigt werden. Hierbei stellt eine zuständige Stelle (z. B. HWK, IHK) anhand geeigneter Instrumente (z. B. mündliche und praktische Aufgaben) die berufliche Handlungsfähigkeit am Maßstab eines dualen Ausbildungsberufs fest.¹⁸ Das Validierungsverfahren kann eine vollständige oder überwiegende Vergleichbarkeit mit einem Referenzberuf bestätigen. Die Bescheinigung mit überwiegender Vergleichbarkeit geht mit einer Empfehlung zur

¹⁵ Aufgrund rückläufigen Interesses hat das Deutsche Institut für Erwachsenenbildung (DIE) ein schrittweises Auslaufen der Servicestelle *ProfilPASS*, die Qualifizierungen und Re-Zertifizierungen für *ProfilPASS*-Berater*innen anbietet, bis Ende 2027 angekündigt. Das Instrument selbst bleibt weiterhin frei zugänglich (DIE, 2025).

¹⁶ Die Kompetenzkarten erfassen ein breites Spektrum an fachlichen, methodischen, sozialen, personalen, digitalen und sprachlichen Kompetenzen. Die Berufekarten sind in zwei Hauptkategorien unterteilt: Tätigkeitsbereiche und Einzelberufe.

¹⁷ Voraussetzung zur Zulassung sind ein Mindestalter von 25 Jahren, der Wohnsitz in Deutschland oder der Erwerb eines wesentlichen Teils der relevanten Berufserfahrung in Deutschland sowie berufliche Tätigkeit(en) über einen Zeitraum, der dem Eineinhalbfachen der regulären Ausbildungszeit im Referenzberuf entspricht.

¹⁸ Das Bundesministerium für Forschung, Technologie und Raumfahrt (BMFTR) fördert vom 01.11.2024 bis 31.10.2026 das Projekt *Servicestelle Validierung*, um das Validierungsangebot bei Betrieben, Multiplikator*innen (beispielsweise Berufsverbänden, Gewerkschaften) sowie externen Beratungsstellen und Bildungsdienstleistern bekanntzumachen. Darüber hinaus unterstützt die Servicestelle die durchführenden Stellen beim Wissens- und Strukturaufbau, um eine einheitliche Verfahrensumsetzung zu gewährleisten, mit beispielsweise Blick auf die Feststellungsinstrumente oder die Qualitätssicherung (Bundesrat, 2024). Das Validierungsverfahren nutzt Erfahrungen aus dem langjährig erprobten Verbundprojekt *ValiKom*.

Nachqualifizierung einher, um verbleibende Qualifikationslücken zu schließen. In diesem Zusammenhang können unter anderem Anpassungsqualifizierungen (APQs) oder Teilqualifikationen (TQs) absolviert werden.

Wege der beruflichen Nachqualifizierung

Teilqualifikationen (TQs) ermöglichen es nicht formal qualifizierten Personen – auch jenseits des Validierungsverfahrens – durch abgegrenzte, standardisierte Einheiten schrittweise eine Ausbildung zu absolvieren. Mehrere TQs eines Berufsbildes können zum Berufsabschluss durch die sogenannte Externenprüfung führen (Bundesinstitut für Berufsbildung, 2024).

Es gibt bundesweit eine Vielfalt an TQs. Der Begriff ist grundsätzlich nicht geschützt, sodass es keine einheitlichen Vorgaben für die Konzeption und Vermarktung dieser Angebote gibt. Die vom Bundesministerium für Bildung, Forschung, Technologie und Raumfahrt (BMFTR) geförderten Projekte *Chancen Nutzen!*, *ETAPP* und *BIBB-TQ* arbeiten bereits langjährig gemeinsam an der Entwicklung standardisierter Qualifizierungseinheiten, die sich an den Ordnungsmitteln der jeweiligen Ausbildungsberufe gemäß Berufsbildungsgesetz (BBiG) orientieren und den aktuellen Standards der beruflichen Nachqualifizierung entsprechen (BMFTR, 2025). Besonders hervorzuheben sind mit Blick auf Berufe des Umwelt- und Klimahandwerks die daraus entstandenen IHK-Teilqualifikationen. Einerseits können TQs in zukunftsrelevanten Berufen wie Elektroniker*in für Automatisierungstechnik, Elektroniker*in für Betriebstechnik sowie Mechatroniker*in absolviert werden, andererseits existieren im Berufszweig Bauwirtschaft viele unterschiedliche TQs in den Bereichen Aus-, Hoch- und Tiefbau. Personen mit informell und non-formal erworbenen Kompetenzen oder auch Quereinsteiger*innen können beispielsweise in den Berufen Beton- und Stahlbetonbauer*in, Straßenbauer*in, Maurer*in oder Zimmerer*Zimmerin TQs erwerben und somit Kompetenzen erwerben, die für eine gelingende Energiewende von großer Relevanz sind.¹⁹

In Berufen nach HwO lag bislang aufgrund des bewährten, ebenfalls modularen Konzeptes der Überbetrieblichen Lehrlingsunterweisungen (ÜLU) der Fokus weniger in der Entwicklung von entsprechenden TQs. Um dem Fachkräftebedarf in Handwerksberufen (weiter) entgegenzuwirken und differenzierte Zugänge zu beruflicher Weiterbildung zu schaffen, fördert das Bundesministerium für Forschung, Technologie und Raumfahrt (BMFTR) nunmehr das Projekt Teilqualifizierungen im Handwerk zur Erschließung von Fachkräftepotenzialen (TQHW).²⁰ In Abstimmung mit der Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk (ZWH) sollen innerhalb der Handwerksorganisation die Voraussetzungen zur Entwicklung von TQs geschaffen werden, um anschließend TQs für handwerkliche Berufe auf der Grundlage eines handwerksspezifischen, sozialpartnerschaftlichen Verfahrens entwickeln zu können. Bis jetzt (Stand Juli 2025) wurde die TQ Elektroniker*in für Energie- und Gebäudetechnik erarbeitet (ZWH, 2025).

Neben den TQs gibt es für Zugewanderte ohne formale Berufsausbildung weitere Qualifizierungs- beziehungsweise Weiterbildungsangebote, die den Einstieg und die Weiterentwicklung in UKH-Berufen begünstigen. Im Förderprogramm IQ werden unter anderem individuelle Qualifizierungsbegleitungen angeboten. Während der Begleitung werden je nach Bedarf beispielsweise Kompetenzen sichtbargemacht, berufliche Weiterbildungswege oder passende Qualifizierungsmaßnahmen vermittelt oder der Aufbau von Kontakten zu potenziellen Arbeitgebern beziehungsweise Betrieben unterstützt (vgl. Wohlers, 2025, S. 53-55). Zudem erprobt das Förderprogramm IQ gezielt fachliche Qualifizierungen, oftmals als Module umgesetzt, die zur Ergänzung vorhandener Kompetenzen genutzt werden können, um praxisnah die bestehenden Fähigkeiten im Umwelt- und Klimahandwerk zu erweitern (vgl. Smolka & Zanella, 2025, S. 52-53).

¹⁹ Die Ausbildungsberufe in der Bauwirtschaft wurden aufgrund des technischen Fortschrittes sowie der gestiegenen Anforderungen im Umwelt- und Verbraucherschutz, beispielsweise im Bereich Energieeinsparung und Vermeidung von CO₂-Emissionen, neu geordnet und treten modernisiert im August 2026 in Kraft (Verordnung zur Neuordnung der Ausbildung in der Bauwirtschaft, 2024). Im Zuge der Neuordnungen müssen auch die entsprechenden TQs geprüft und gegebenenfalls angepasst werden.

²⁰ Das Projekt startete im Oktober 2023 und endet im September 2026.

Entwicklungen der Fachkräfteeinwanderung mit Relevanz für das Umwelt- und Klimahandwerk

Dr. Christiane Heimann, Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb)

Um die Fachkräftegewinnung aus dem Ausland zu fördern, wurde das Fachkräfteeinwanderungsgesetz (FEG) im Jahr 2023 novelliert (Vorländer, 2023). Zwischen November 2023 und Juni 2024 wurden dafür schrittweise wesentliche Änderungen des aktuellen FEGs eingeführt. Das Gesetz, das zuvor auf anerkannte Fachkräfte fokussiert war, wurde um zwei neue Säulen erweitert: die Erfahrungssäule, die berufliche Erfahrung anerkennt, und die Potenzialsäule, die das Potenzial von Einwandernden als Arbeitskräfte in Qualifizierungsmaßnahmen sowie als Auszubildende adressiert.

Fachkräftesäule (erste Säule)

In der Fachkräftesäule bleibt die berufliche Anerkennung in Verbindung mit einem Arbeitsplatzangebot Voraussetzung für die Einwanderung als Fachkraft. Internationale Fachkräfte mit beruflicher Anerkennung im nicht reglementierten Bereich können seit dem 18.11.2023 in allen qualifizierten Berufen arbeiten – unabhängig vom ursprünglich anerkannten Berufsbild (BMAS, 2023; Bundesgesetzblatt, 2023).

Im Bereich des Umwelt- und Klimahandwerks können Fachkräfte, die eine in Deutschland anerkannte Berufsqualifikation vorweisen können oder aber eine deutsche Berufsausbildung absolviert haben, diese Möglichkeit nutzen. Dies ist besonders vorteilhaft in dem sich dynamisch entwickelnden Feld der Zukunftsberufe, das durch sich rasch wandelnde politische und rechtliche Rahmenbedingungen sowie technologische Innovationen und nachhaltiges Wirtschaften geprägt ist (Bertelsmann Stiftung, 2023).

Zudem ist die Einreise zur Durchführung einer Qualifikationsanalyse für bis zu sechs Monate möglich, mit dem Ziel einer (teilweisen) beruflichen Anerkennung. Die Qualifikationsanalyse ermöglicht die berufliche Anerkennung ausländischer Bildungsabschlüsse, wenn diesbezügliche Unterlagen nicht oder nicht ausreichend vorliegen: Sie sieht eine individuelle Bewertung der beruflichen Kompetenzen vor und bietet somit eine Chance auf Anerkennung trotz fehlender Nachweise (vgl. Heimann, N., 2025, S. 22-25). Voraussetzungen für die Einreise zu diesem Zweck sind ausreichende Deutschkenntnisse (mindestens Niveau A2) sowie eine Bestätigung der Zusage zur Qualifikationsanalyse (QA) durch die zuständige Stelle. Ein anschließender Zweckwechsel des Aufenthalts gemäß § 16d Abs. 1 des Aufenthaltsgesetz (AufenthG) zur Durchführung einer Anerkennungsqualifizierung – auch im Rahmen einer Anerkennungspartnerschaft nach Abs. 3 – ist möglich.

Diese Neuerungen können dazu beitragen, dem mitunter hohen Fachkräftebedarf in bestimmten Berufen des Klima- und Umwelthandwerks, wie in den Bereichen Energie, Elektronik und Mechatronik, entgegenzuwirken (Anger et al., 2022).

Erfahrungssäule (zweite Säule)

Mit der Einführung der Erfahrungssäule ist es seit dem 01.03.2024 möglich, dass Personen ohne formales Anerkennungsverfahren in Deutschland als Fachkraft tätig werden – vorausgesetzt, sie arbeiten in einem Beruf, der ihrer Qualifikation und Berufserfahrung entspricht. Dies gilt auch für Fachkräfte im Umwelt- und Klimahandwerk, sofern sie über eine mindestens zweijährige Berufsqualifikation oder einen Hochschulabschluss verfügen und in den letzten fünf Jahren mindestens zwei Jahre Berufserfahrung gesammelt haben.

Für die Einreise ist ein konkretes Arbeitsangebot erforderlich, das ein Mindestgehalt von 39.700 € vorsieht. Bei tarifgebundenen Unternehmen kann von dieser Gehaltsschwelle abgewichen werden. Im Rahmen von Anerkennungspartnerschaften können auch Fachkräfte ohne formale Anerkennung eines Referenzberufs einreisen – sowohl in reglementierten als auch in nicht reglementierten Berufen –, sofern sie und ihre Arbeitgeber sich verpflichten, das Anerkennungsverfahren in Deutschland unverzüglich zu beginnen und gegebenenfalls eine Anpassungsqualifizierung zu absolvieren.

Diese Regelung ermöglicht es Fachkräften aus Drittstaaten, eine qualifizierte Beschäftigung aufzunehmen und das Anerkennungsverfahren erst nach der Einreise einzuleiten. Der entsprechende Aufenthaltstitel nach § 16d Abs. 3 AufenthG wird zunächst für ein Jahr erteilt und kann um jeweils ein weiteres Jahr auf maximal drei Jahre verlängert werden (BMAS, 2023).

Die Erfahrungssäule bietet somit neue Möglichkeiten, die Anwerbung von Fachkräften im nicht reglementierten Bereich zu vereinfachen und zu beschleunigen.

Die Potenzialsäule (dritte Säule)

Die Potenzialsäule ermöglicht seit dem 1. Juni 2024 die Einreise nach Deutschland mit einer sogenannten Chancenkarte gemäß § 20a Aufenthaltsgesetz – auch ohne konkretes Arbeitsplatzangebot. Ziel ist die Suche nach einer qualifizierten Beschäftigung oder einem Ausbildungsplatz innerhalb eines Zeitraums von bis zu zwölf Monaten.

Voraussetzung für die Erteilung der Chancenkarte ist ein gesicherter Lebensunterhalt sowie ein im Herkunftsland staatlich anerkannter Hochschul- oder Berufsabschluss mit einer Mindestdauer von zwei Jahren. Zusätzlich sind Sprachkenntnisse auf dem GER-Niveau A1 (Deutsch) beziehungsweise B2 (Englisch) erforderlich. Zudem müssen Einwandernde, die diese Option für die Suche einer Stelle – beispielsweise im Bereich Umwelt- und Klimahandwerk – nutzen möchten, entweder eine volle Anerkennung des Berufs- oder Hochschulabschlusses vorweisen oder mindestens sechs Punkte nach dem neu eingeführten Punktesystem nach § 20b AufenthG erreichen. Die Punkte werden nach Qualifikation, Berufserfahrung, Sprachkenntnissen, Alter und Deutschlandbezug vergeben (siehe Tabelle 3). Wird ein Arbeitsplatzangebot gefunden, kann für bis zu zwei Jahre eine Folge-Chancenkarte nach §20a Aufenthaltsgesetz ausgestellt werden, wenn noch nicht alle Voraussetzungen für einen anderen Aufenthaltstitel zur Beschäftigung erfüllt sind. Die Chancenkarte kann auch zur Einwanderung für die Suche eines Ausbildungsplatzes genutzt werden.

Wird die Potenzialsäule gezielt genutzt, kann sie also dazu beitragen, die hohe Zahl unbesetzter Ausbildungsplätze im (Umwelt- und Klima-)Handwerk zu verringern (Heimann, C. & Benzer, 2023; KOFA, 2023). Einwandernde, die mit einer Chancenkarte oder zum Zweck der Qualifizierung einreisen, dürfen künftig bis zu 20 Stunden pro Woche arbeiten – zuvor waren nur 10 Stunden erlaubt.²¹ Die Möglichkeit, neben einer Qualifizierung bis zu 20 Stunden pro Woche im eigenen Berufsfeld zu arbeiten, erleichtert nicht nur die Integration, sondern fördert auch den Aufbau beruflicher Netzwerke.

Merkmale Punkte	4 Punkte	3 Punkte	2 Punkte	1 Punkt
Anerkennung	Teilweise Anerkennung			
Berufserfahrung in Verbindung mit der Ausbildung		5 Jahre in den letzten 7 Jahren	3 Jahre in den letzten 5 Jahren	
Sprachkenntnisse		Deutsch B2	Deutsch B1	Deutsch A2 oder Englisch C1
Alter			Bis zu 35 Jahre	Bis zu 40 Jahre
Inlandsbezug			6 Monate rechtmäßiger Aufenthalt in den letzten 5 Jahren	Lebenspartner*in/ Ehegatte*in erhält Chancenkarte

Tabelle 3: Punktesystem der Chancenkarte nach § 20b AufenthG (FEI, 2023)

Flankierend zu den gesetzlichen Entwicklungen unterstützen verschiedene Informations- und Beratungsangebote die notwendigen Schritte bzgl. Einreise, berufliche Anerkennung und Qualifizierung.²² Darüber hinaus unterstützen verschiedene Initiativen und Rekrutierungsagenturen die Akquise, Qualifizierung und betriebliche Integration ausländischer Fachkräfte (siehe Infokasten 4).

²¹ Aufgrund des hohen Fachkräftebedarfs stellen viele Betriebe gerne Personen mit beruflicher Vorerfahrung für Helfertätigkeiten ein. Dies wurde auch in verschiedenen Austauschtreffen im IQ Netzwerk berichtet.

²² Unter anderem die Zentrale Servicestelle Berufsanerkennung (ZSBA) der Bundesagentur für Arbeit, das Projekt ProRecognition des Bundes und der DIHK, die Informationsportale „Make it in Germany“ und „Anerkennung in Deutschland“ der Bundesregierung, das BQ-Portal des BMWK, Datenbank anabin der KMK und die Hotline „Arbeiten und Leben in Deutschland“ des BAMF.



Anwerbeinitiativen für Fachkräfte des Umwelt- und Klimahandwerks

Hand in Hand for International Talents ist ein vom Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWE) gefördertes Pilotprojekt zur Umsetzung des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes. Es unterstützt Unternehmen bei der Rekrutierung und Integration qualifizierter Fachkräfte aus Drittstaaten (u. a. Brasilien, Indien, Vietnam, Philippinen) in IHK-Berufen – darunter auch technische Berufe im Umwelt- und Klimahandwerk (BA, n.d.).

THAMM+ (Towards a Holistic Approach to Labour Migration Governance and Labour Mobility in North Africa) ist ein erweitertes Projekt der Deutschen Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ), das im Auftrag des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) als Nachfolgeprojekt des Pilots THAMM und mit Kofinanzierung durch die Europäische Union durchgeführt wird. In Deutschland kooperiert THAMM+ eng mit der Bundesagentur für Arbeit (BA). Es bereitet junge Menschen aus Nordafrika (Ägypten, Marokko, Tunesien) auf eine qualifizierte Beschäftigung in Deutschland vor und umfasst Berufsorientierung, fachliche Qualifizierung, Sprachkurse (bis Niveau B1 GER), interkulturelle Schulungen sowie Unterstützung bei der Anerkennung von Abschlüssen – auch in Berufen des Umwelt- und Klimahandwerks. THAMM+ verfolgt einen ganzheitlichen Ansatz und stärkt zudem die institutionellen Kapazitäten der Arbeitsagenturen in den Herkunftsländern, um langfristig faire und sichere Arbeitsmigration zu ermöglichen (GIZ, 2024).

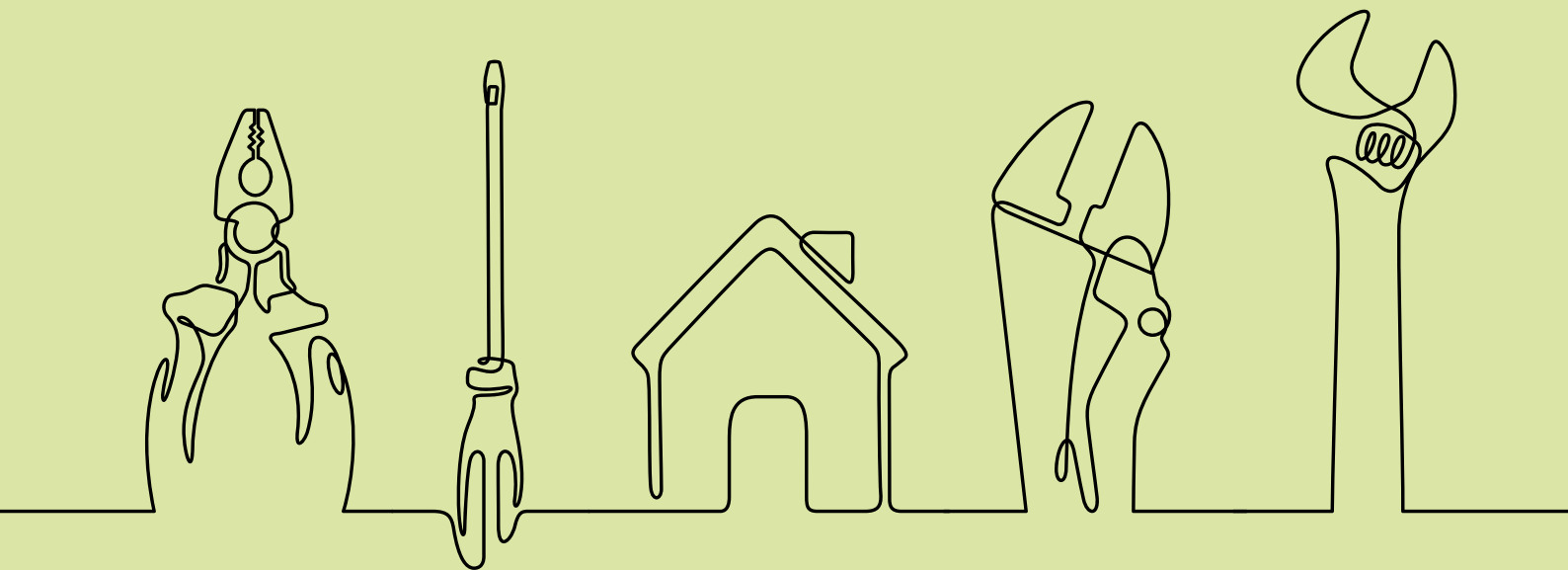
Infokasten 4: Anwerbeinitiativen für Fachkräfte des Umwelt- und Klimahandwerks



Teil 2:

Erkenntnisse aus

Begleitstrukturen



Blick in die amtliche Statistik²³: Anerkennungsverfahren in UKH-Berufen

Jasmin Jendretzki, Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb)

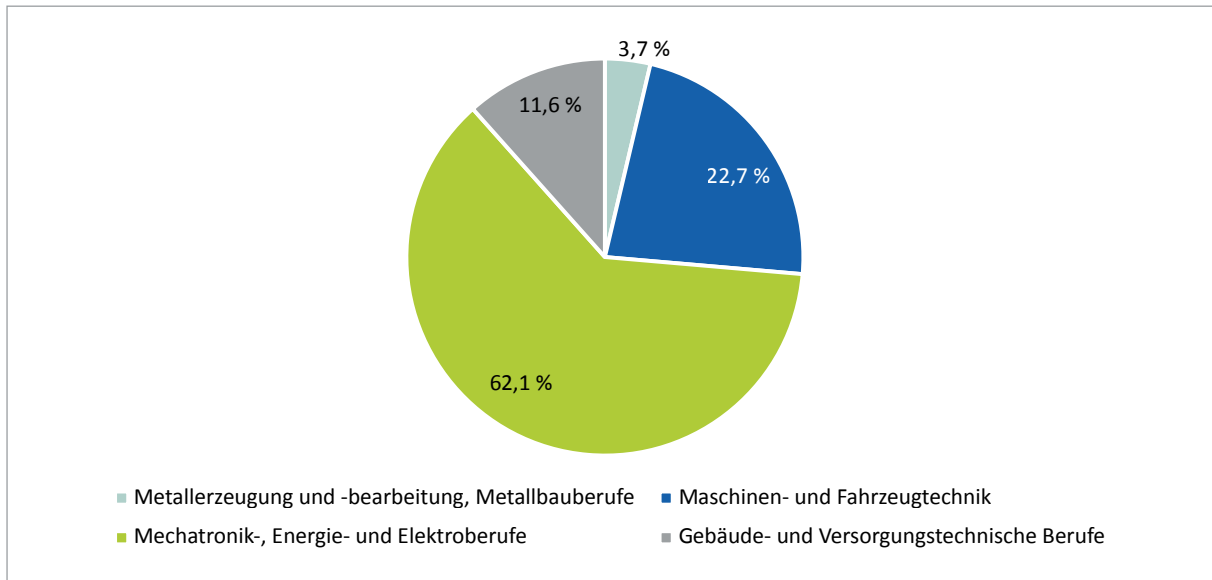


Abbildung 1: Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe als antragstärkster UKH-Bereich

Hinweis: Prozentuale Verteilung der laufenden Anerkennungsverfahren im Jahr 2023 auf die Berufshauptgruppen mit über 100 Antragstellungen je Umwelt- und Klimahandwerksberuf (UKH) (N = 3.762) (Statistisches Bundesamt, 2024).²⁴

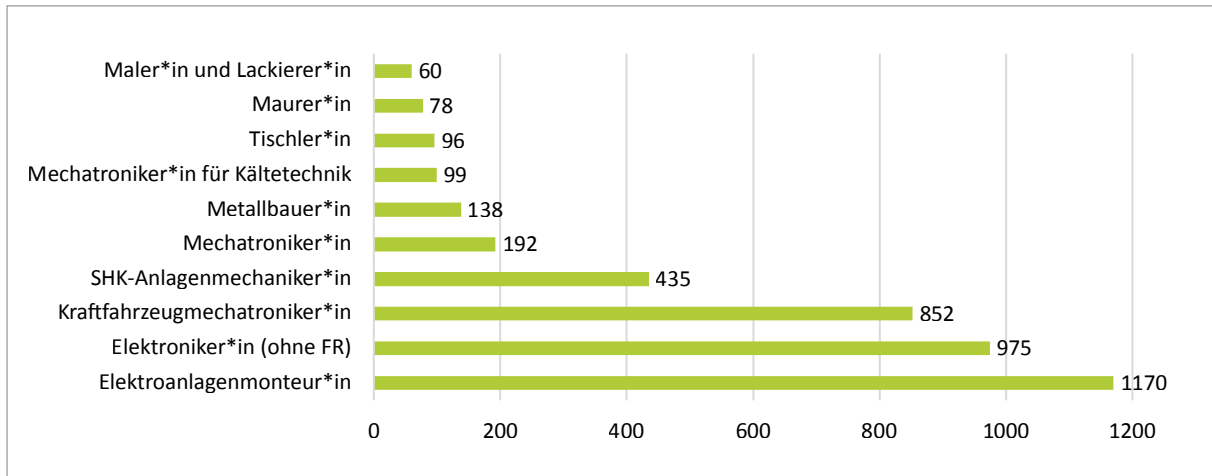


Abbildung 2: Elektroanlagenmonteur*in als antragsstärkster UKH-Beruf

Hinweis: Anzahl Anerkennungsverfahren in den zehn antragstärksten UKH-Berufen im Jahr 2023 (N = 4.095) (Statistisches Bundesamt, 2024).

²³ In den Grafiken dieses Kapitels sind die in Tabelle 2 (vgl. Adacker et al., 2025, S. 14-19) gelisteten UKH-Berufe berücksichtigt, mit Ausnahme der folgenden Berufe: Brunnenbauer*in, Fachkraft für Lederherstellung und Gerbereitechnik, Schornsteinfeger*in, Werksteinhersteller*in und Wasserbauer*in. Ergänzende Hinweise: Der Beruf Elektroniker*in ist ohne Fachrichtung (ohne FR) angegeben. Der*Die Wärme-, Kälte- und Schallschutzisolierer*in sowie der*die Industrie-Isolierer*in finden sich unter der Berufsbezeichnung „Industriemeister*in Isolierung (Wärme-, Kälte-, Schall- und Brandschutz)“ und der*die Gärtner*in wird ohne den Zusatz „für Garten- und Landschaftsbau“ aufgeführt. Für den*die Verfahrenstechniker*in ist nur die Fachrichtung „Kunststoff- und Kautschuktechnik“ berücksichtigt.

²⁴ Die Grafik stellt die prozentuale Verteilung der laufenden Anerkennungsverfahren im Jahr 2023 auf die Berufshauptgruppen, zu denen mit jeweils über 100 Antragstellungen auch UKH-Berufe gehören, dar. Die Gesamtmenge der laufenden Anerkennungsverfahren 2023 in diesen Berufshauptgruppen betrug 7.473. Davon sind 3.918 den UKH-Berufen zuzuordnen.

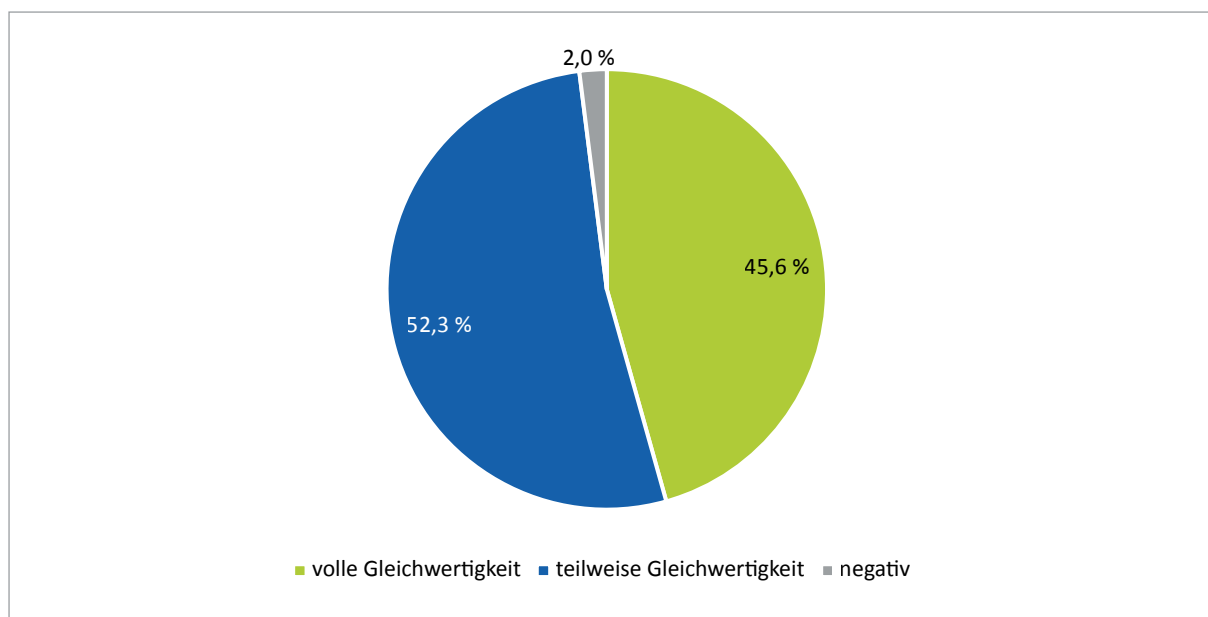


Abbildung 3: Teilweise Gleichwertigkeit als häufigstes Ergebnis in UKH-Berufen
Hinweis: Ergebnisse der beschiedenen Verfahren für die zehn häufigsten UKH-Berufe im Jahr 2023 in Prozent (N = 4.095) (Statistisches Bundesamt, 2024).

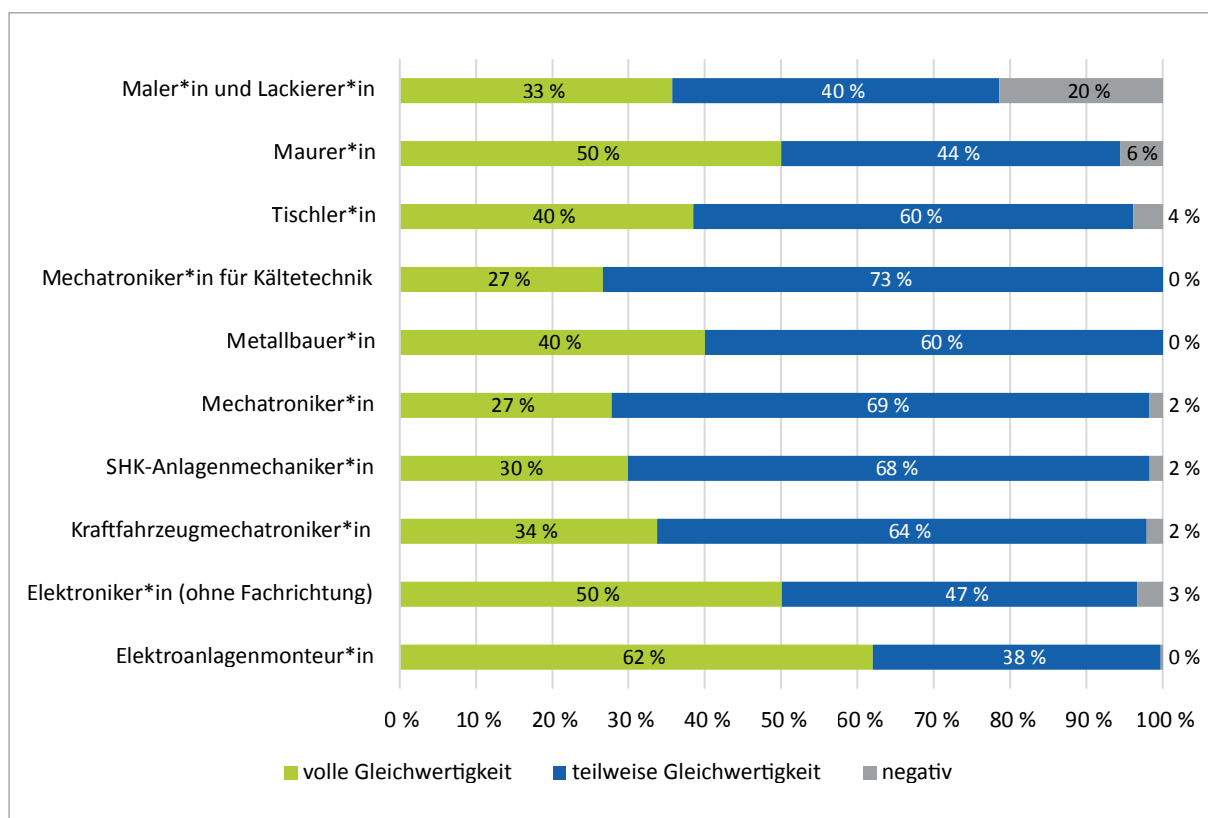


Abbildung 4: Volle Gleichwertigkeit als häufigstes Ergebnis bei Elektroanlagenmonteur*innen, Elektroniker*innen und Maurer*innen
Hinweis: Ergebnisse der beschiedenen Verfahren für die zehn häufigsten Umwelt- und Klimahandwerksberufe mit bearbeitetem Antrag im Jahr 2023 in Prozent je UKH-Beruf (N = 4.095).

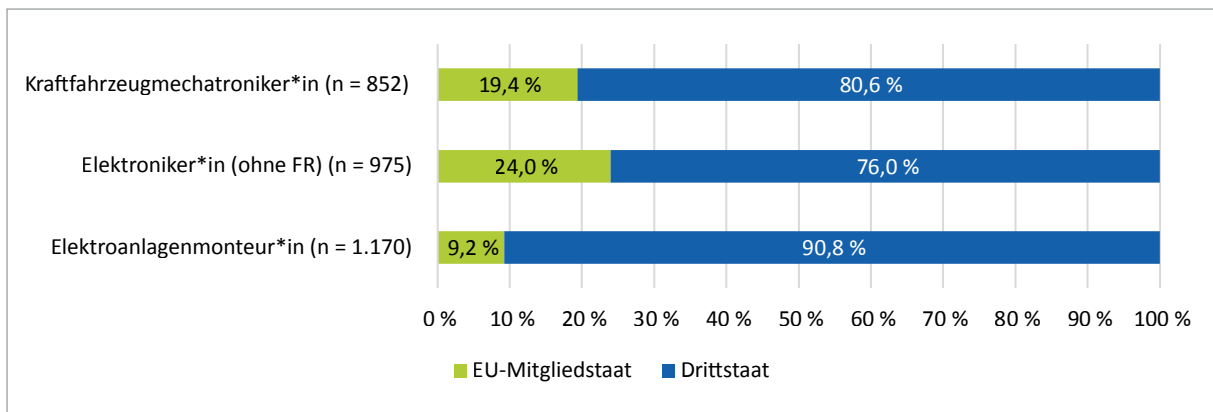


Abbildung 5: Antragstellung überwiegend von Personen aus Drittstaaten

Hinweis: Staatsangehörigkeit (EU vs. Drittstaat) der Antragstellenden der drei antragstärksten UKH-Referenzberufe im Jahr 2023 (Statistisches Bundesamt, 2024).

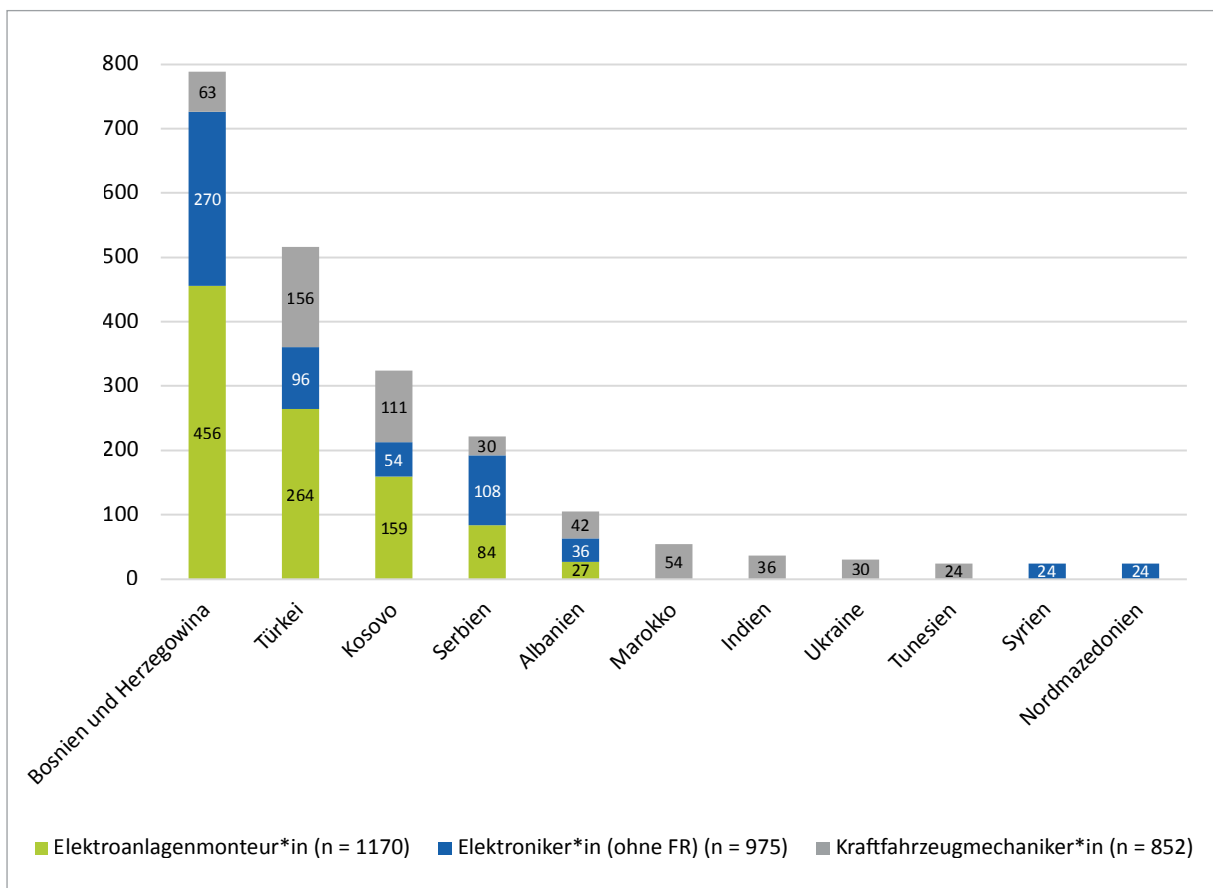


Abbildung 6: Hohe Relevanz von Personen aus Balkanstaaten und der Türkei

Hinweis: Verteilung der Antragstellungen in den drei antragstärksten UKH-Referenzberufen im Jahr 2023 nach häufigster Staatsangehörigkeit der Antragstellenden aus einem Drittstaat (Statistisches Bundesamt, 2024).²⁵

²⁵ Abgebildet sind Staaten, aus denen mindestens 20 Antragstellungen für die Referenzberufe Elektroanlagenmonteur*in, Elektroniker*in und Kraftfahrzeugmechatroniker*in im Jahr 2023 laufend waren.

Erfahrungen aus der Begleitung von Klimafachkräften im Kontext des FEG 2.0

Dr. Christiane Heimann, Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb)

Das Fachkräfteeinwanderungsgesetz wurde gezielt erneuert, um die Einreisemöglichkeiten für Arbeitskräfte attraktiver zu machen und die entsprechenden Einwanderungszahlen zu erhöhen (Bundestag, 2023). Vor diesem Hintergrund wird im Folgenden skizziert, auf welche Regionen beziehungsweise Länder sich die Anträge auf Anerkennung im Bereich Umwelt- und Klimahandwerk (UKH) beziehen – beispielhaft anhand der relevantesten Referenzberufe im Jahr 2023. Daran anknüpfend werden Erfahrungen aus der Beratung und Begleitung von Personen im UKH-Bereich, die im Zuge des Fachkräfteeinwanderungsgesetz (FEG) einwandern möchten beziehungsweise dies bereits sind, aus Perspektive der Zentrale Servicestelle Berufsanerkennung ZSBA sowie des Förderprogramms IQ beleuchtet.

Herkunftsstrukturen in TOP-Referenzberufen des UKH

Ein Blick auf die drei antragstärksten UKH-Berufe in den Anerkennungsverfahren des Jahres 2023 macht schnell deutlich: Drittstaatenangehörige nehmen in diesem Berufsfeld eine bedeutende Rolle ein, was auf gezielte Rekrutierungsmaßnahmen und Anwerbeinitiativen (vgl. Heimann, C., 2025, S. 29-31) oder bestehende Migrationsnetzwerke hinweisen könnte. Im antragstärksten Beruf Elektroanlagenmonteur*in stammen über 90 % der Antragstellenden aus Drittstaaten, gefolgt von 76 % bei Elektroniker*innen und 80 % bei Kraftfahrzeugmechatroniker*innen (vgl. Jendretzki, 2025, S. 33-35). Dabei zeigt sich eine Streuung über verschiedene Regionen, wobei insbesondere der Westbalkan und einige Länder des Nahen Ostens, Nordafrikas und Asiens vertreten sind. Die drei relevantesten Herkunftsstaaten sind Bosnien und Herzegowina, die Türkei und der Kosovo, in Bezug auf die einzelnen Berufe variiert die Verteilung: Im Beruf Elektroanlagenmonteur*in stammen die meisten Antragstellenden aus Bosnien und Herzegowina (456), der Türkei (264) und dem Kosovo (159) sowie Serbien (84) und Albanien (27). Bei den Elektroniker*innen stammen ebenfalls die meisten Antragstellenden aus Bosnien und Herzegowina (270), gefolgt von Serbien (108), der Türkei (96) sowie Kosovo (54) und Albanien (36). Antragstellende im Bereich Kraftfahrzeugmechatronik stammen v. a. aus der Türkei (156), dem Kosovo (111), Bosnien und Herzegowina (63), Marokko (54) und Albanien (42) – dicht gefolgt von Indien (36) und der Ukraine (30) (vgl. Jendretzki, 2025, S. 33-35). Die unterschiedliche Herkunftsstruktur je nach Berufsfeld kann auf unterschiedliche Anerkennungs Voraussetzungen, berufsspezifische Nachfrage oder bestehende Migrationsnetzwerke zurückzuführen sein. Die hohe Zahl an Antragstellenden aus bestimmten Drittstaaten – insbesondere aus dem Westbalkan – unterstreicht die Bedeutung dieser Regionen für die Fachkräfteeinwanderung in technische Berufe. Zudem zeigt sich die Bedeutung der türkischen Community in Deutschland als Multiplier von Informationen in den Netzwerken in Deutschland und der Türkei. Auch Hauptherkunftsländer der Fluchtmigration, wie die Ukraine und Syrien weisen Potential für die Fachkräftesicherung im UKH-Bereich auf. Die Ergebnisse bieten wichtige Hinweise für eine Ausgestaltung zielgerichteter Rekrutierungsstrategien und die Weiterentwicklung von Anerkennungs- und Qualifizierungsangeboten im Rahmen des novellierten Fachkräfteeinwanderungsgesetzes.

Entwicklungen und Erfahrungen der ZSBA im Bereich Fachkräfteeinwanderung²⁶

Bei der Zentralen Servicestelle Berufsanerkennung (ZSBA), die im Ausland lebende Fachkräfte zu Fragen der Anerkennung und Einreise berät, wird ein erhöhtes Interesse an den neuen Einreiseoptionen nach FEG beobachtet, wie beispielsweise zur Einreise mit Berufserfahrung, zu Chancenkarte und Anerkennungspartnerschaft.

Bei der Beratung zur Eingrenzung des passenden Referenzberufs fallen immer wieder Unterschiede in der grundsätzlichen Ausrichtung der ausländischen beruflichen Ausbildungen im Vergleich zu den deutschen Ausbildungsberufen auf. Ein Beispiel ist der Beruf Anlagenmechaniker*in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik, für den nach Erfahrungen der ZSBA keine ausländische Ausbildung bekannt ist, die eine ähnliche Kombination dieser drei Bereiche aufweist. In der Regel gibt es im Ausland berufliche Ausbildungen zu nur einem Teilbereich des deutschen Berufsbilds. Dadurch sind grundsätzlich Unterschiede zu erwarten.

Bei der Zuordnung zu der zuständigen Anerkennungsstelle spielt nach der fachlichen Zuständigkeit auch die regionale Zuordnung eine Rolle, die sich meistens nach einem konkreten Arbeitsangebot richtet. Ein Großteil der Kund*innen der

²⁶ Alle in diesem Abschnitt genannten Erfahrungen und Daten stammen von der ZSBA. Alle genannten Zahlen der ZSBA stellen konkrete Erstberatungen (Betreuung durch Beratungsfachkraft und Begleitung im Anerkennungsverfahren) dar. Es handelt sich um Circaangaben aus der operativen Steuerung der ZSBA.

ZSBA in den dualen Ausbildungsberufen hat jedoch noch keine Stellenzusage. In dem Fall wird bei einem Referenzberuf im Bereich der Handwerksordnung (HwO) der Antrag auf Feststellung der Gleichwertigkeit bei der „Zentralen Anerkennungskammer Handwerk“ eingereicht. Dabei handelt es sich um eine Kooperation mit dem Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH), bei der die ZSBA die Antragsunterlagen vorab auf Vollständigkeit und Korrektheit prüft und für die weitere Bearbeitung übermittelt. Antragstellende mit einem Referenzberuf im Bereich des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) schicken ihre Antragsunterlagen dann nach Beratung durch die ZSBA selbstständig an die *IHK Foreign Skills Approval* (IHK FOSA).

Mit einem Bescheid der teilweisen Gleichwertigkeit besteht die Folge-Herausforderung darin, bei einer Bildungseinrichtung und/oder bei einem Arbeitgeber eine geeignete Anpassungsqualifizierung zu finden, mit der die festgestellten Unterschiede ausgeglichen werden können. Hierzu unterstützen die Teams Beratung und Vermittlung innerhalb der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) oder regionale Beratungsangebote übernehmen die weitere Begleitung, wenn eine Zielregion feststeht. Der ZSBA kommt hierbei eine Lotsenfunktion zu. Für eine Vermittlung an einen Arbeitgeber und für das Absolvieren einer Anpassungsqualifizierungsmaßnahme sollten die ausländischen Fachkräfte erfahrungsgemäß gute Deutschkenntnisse haben, die über dem aufenthaltsrechtlich geforderten Niveau von A2 liegen.



Anteil der durch die ZSBA beratenen Fachkräfte des Umwelt- und Klimahandwerks

- Fachkräfte des Umwelt- und Klimahandwerk machten **weniger als 5 %** aller ZSBA-Erstberatungen im Jahr 2023 aus.
- **Vergleich:** Der Anteil Ratsuchender im UKH-Bereich liegt damit deutlich unter dem anderer Berufsgruppen, insbesondere der medizinischen Gesundheitsberufe.
- **Potenzial:** Hier besteht noch Entwicklungspotenzial für die internationale Fachkräfteanwerbung im Bereich des Umwelt- und Klimahandwerks.

Infokasten 5: Anteil der durch die ZSBA beratenen Fachkräfte des Umwelt- und Klimahandwerks

Erfahrungen aus dem IQ Netzwerk mit den Neuerungen der Fachkräfteeinwanderung

Das Förderprogramm IQ richtet sich in erster Linie an bereits in Deutschland lebende Personen. Dementsprechend werden die IQ Beratungs- und Qualifizierungsangebote aber auch von Personen in Anspruch genommen, die neu über die verschiedenen Säulen des FEG (vgl. Heimann, C., 2025, S. 29-31) eingereist sind.

Bezüglich der Chancenkarte berichten die IQ Expert*innen²⁷, dass viele Ratsuchende erst kurz vor Ablauf ihres Aufenthaltstitels Kontakt zu den IQ Beratungsstellen aufnehmen, häufig ohne bereits eine Arbeitsstelle gefunden zu haben. Die Beratungsanliegen umfassen dabei häufig Fragen zur Arbeitssuche, zur Meldung als arbeitssuchend sowie zum Zugang zu Sozialleistungen, bei denen die Anerkennungs- und Qualifizierungsberatungsstellen an andere Institutionen, wie die Bundesagentur für Arbeit und Jobcenter, weiter verweist. Ein zentrales Problem stellt das mangelnde Wissen über die Arbeitsmarktzugänge und Bewerbungsprozesse in Deutschland dar. Dies verdeutlicht den Bedarf an frühzeitiger und systematischer Information, idealerweise bereits vor der Einreise. In diesem Zusammenhang regen die IQ Expert*innen an, dass deutsche Konsulate im Ausland eine aktivere Rolle in der Informationsvermittlung übernehmen sollten. Zudem herrscht bei einigen Ratsuchenden Unsicherheit hinsichtlich der Auswirkungen finanzieller Unterstützungsleistungen – wie etwa dem Anerkennungszuschuss – auf ihren Aufenthaltsstatus, was auf eine unzureichende rechtliche Aufklärung hinweist. Dies könnte einer der Gründe sein, warum nach Erhebungen des f-bb insbesondere einwandernde Fachkräfte in UKH-Berufen, wie dem Elektronikbereich, teilweise Kredite von Arbeitgebenden an

²⁷ Die folgenden Ausführungen basieren auf einem Fachaustausch mit IQ Expert*innen im Rahmen des Vernetzungstreffens der IQ Fachstelle Anerkennung und Qualifizierung am 21. Mai 2025. Dort wurden erste Erfahrungen mit den Neuerungen des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes und ihren Auswirkungen auf Anerkennung und Qualifizierung diskutiert. Dabei standen insbesondere die Chancenkarte, die Einreise mit berufspraktischer Erfahrung, zur Qualifikationsanalyse sowie die Anerkennungspartnerschaft im Fokus (vgl. Heimann, C., 2025, S. 8-10).

Arbeitnehmer*innen für Qualifizierungsmaßnahmen gegeben werden. Diese Praxis mag zwar zunächst die Einreise in finanzieller Hinsicht für die Fachkräfte erleichtern, führt aber gleichzeitig zu Abhängigkeitsbeziehungen der Arbeitnehmenden gegenüber den Arbeitgeber*innen.

Die Möglichkeit der Einreise mit berufspraktischer Erfahrung wird laut dem Erfahrungsaustausch im IQ Netzwerk auf verschiedenen Veranstaltungen bislang nur vereinzelt genutzt. Dies liegt nach Einschätzung der IQ Expert*innen unter anderem daran, dass diese Regelung nur für bestimmte Berufsgruppen gilt und ein konkretes Arbeitsplatzangebot bereits vorliegen muss. Zudem werden die geforderten Gehaltsschwellen häufig nicht erreicht. Unklar bleibt, zu welchem Zeitpunkt Personen, die über diese Regelung einreisen, über die Notwendigkeit und den Ablauf eines Anerkennungsverfahrens informiert werden. Auch zur Einreise für eine Qualifikationsanalyse (QA) liegen bislang nur begrenzte Erfahrungen im Netzwerk vor, zumal hinsichtlich der konkreten Ausgestaltung dieser FEG-Option zahlreiche Aspekte ungeklärt scheinen. Besonders herausfordernd ist der Nachweis ehemals vorhandener, inzwischen jedoch fehlender Unterlagen. Die Bewerbung dieser Einreisemöglichkeit – beispielsweise im Rahmen von Beratungsangeboten – gestaltet sich aufgrund ihrer Komplexität und der ungewissen Erfolgsaussichten als schwierig. Hinzu kommen hohe Kosten angesichts der aufwandsintensiven Qualifikationsanalyse, die für viele potenzielle Fachkräfte eine Hürde darstellen.

Im Bereich der Anerkennungspartnerschaft wurden ebenfalls diverse Herausforderungen identifiziert. So erkennen die zuständigen Kammern nach Erfahrung der IQ Expert*innen Betriebe ohne Ausbildungsberechtigung teilweise nicht als geeignete Arbeitgebende an, obwohl eine rechtliche Grundlage für deren Beteiligung besteht. Darüber hinaus sind viele Betriebe nicht in der Lage, die erforderlichen Ausgleichsmaßnahmen eigenständig umzusetzen, was eine generelle Herausforderung bei Anpassungsqualifizierungen darstellt. In der Praxis wird daher häufig von der Anerkennungspartnerschaft abgeraten. Weitere Schwierigkeiten entstehen, wenn sich im Verlauf des Anerkennungsverfahrens der Referenzberuf ändert und die vorgesehene Qualifizierung im ursprünglichen Betrieb nicht mehr möglich ist. Als mögliche Lösung wurde vorgeschlagen, Praxisphasen auch in anderen Betrieben zu ermöglichen. Zudem kommt es teilweise zu langen Bearbeitungsdauern bei der Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen (ZAB) für die Digitale Auskunft zur ausländischen Berufsqualifikation (DAB), insbesondere bei der Bewertung akademischer Abschlüsse, die sich über einen Zeitraum von bis zu sechs Monaten erstrecken können.

Bislang gibt es in der Praxis noch wenig Erfahrung in der Umsetzung der Anerkennungspartnerschaft. Nichtsdestotrotz bewerten Unternehmen die Einführung der Anerkennungspartnerschaft (wie auch der Einreise zur Qualifikationsanalyse und der sogenannten Chancenkarte) positiv (Leininger et al., 2025), da sie dringend auf schnellere und einfachere Verfahren zur Gewinnung von Fachkräften aus dem Ausland angewiesen sind. Der große Vorteil ist eine schnellere Einreise zum Zweck der Erwerbstätigkeit.

Die Novellierung des FEG eröffnet mit den drei neuen Säulen – Fachkräfte-, Erfahrungs- und Potenzialsäule – wichtige Möglichkeiten zur gezielteren Rekrutierung qualifizierter Arbeitskräfte aus Drittstaaten für das Umwelt- und Klimahandwerk. In der Praxis bestehen jedoch weiterhin erhebliche Herausforderungen, etwa durch Informationsdefizite, komplexe Anerkennungsverfahren, hohe Sprachanforderungen und Gehaltsschwellen sowie strukturelle Hürden. Erfahrungen aus dem IQ Netzwerk zeigen, dass eine frühzeitige, systematische und mehrsprachige Beratung sowie eine engere Verzahnung von Anerkennungs- und Qualifizierungsangeboten entscheidend sind, um das volle Potenzial der neuen Regelungen auszuschöpfen.

Beratung und Qualifizierung von Zugewanderten im Umwelt- und Klimahandwerk – Herausforderungen und gute Praxis aus Sicht des Förderprogramms IQ

Melanie Adacker, Dr. Christiane Heimann und Diana Krah, Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb)

Welche Fragestellungen ergeben sich in der Beratung von Menschen mit Migrationsgeschichte im Bereich Umwelt- und Klimahandwerk (UKH)? Welche Rolle können Verfahren zur Feststellung von Kompetenzen einnehmen? Wie können sich Personen mit und ohne formale Qualifikationen (weiter)qualifizieren – und worin unterscheiden sich die jeweiligen Angebote? Diese und weitere Aspekte werden im folgenden Beitrag anhand von Erfahrungen aus dem Förderprogramm IQ – Integration durch Qualifizierung beleuchtet.

Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung

Die IQ Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung (AQB) bietet in allen 16 Bundesländern mit insgesamt 60 Beratungsstellen umfassende Unterstützung für Menschen, die ihre im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen in Deutschland anerkennen lassen möchten. Eine zentrale Rolle spielt dabei die Identifikation des zu einer ausländischen Qualifikation passenden deutschen Referenzberufs und die Beratung zum Anerkennungsverfahren. Ebenso werden geeignete Qualifizierungswege – in der aktuellen Förderrunde (2023 – 2025) auch für Personen ohne formalen Abschluss – besprochen.

Laut der im Rahmen der vorliegenden Situationsanalyse eingebunden IQ Expert*innen²⁸ gestaltet sich der Beratungsprozess zu UKH-Berufen in der Praxis unterschiedlich, da die Ratsuchenden sehr verschiedene Ausgangs- und Interessenlagen aufweisen. Das Spektrum reicht von teilweise hochqualifizierten, formalen Abschlüssen (beispielsweise im Ingenieurbereich) hin zu Personen mit ausschließlich non-formal oder informell erworbenen Kompetenzen. Dabei sind Ratsuchende, die sich gezielt zu Einstiegsmöglichkeiten im Umwelt- und Klimahandwerk informieren, laut IQ Expert*innen eher die Ausnahme – und zumeist Personen, die bereits im Ausland einen entsprechenden beruflichen Schwerpunkt hatten. Wenn Ratsuchende relevante (technische) Kompetenzen haben, so weisen die Beratungskräfte jedoch teilweise explizit auf Möglichkeiten im Umwelt- und Klimahandwerk und die damit einhergehende zukunftssichere Berufsperspektive, beispielsweise im Bereich Hochvolttechnik oder Photovoltaik, hin. Dies scheint insb. dann der Fall zu sein, wenn in der Region des Beratungsstandorts entsprechende Branchen von besonderer Bedeutung sind und/oder es einschlägige Qualifizierungsangebote gibt. Andere Beratungskräfte wiederum legen den Fokus auf den mit der vorliegenden formalen Qualifikation am stärksten übereinstimmenden Referenzberuf – also jenen mit dem größten Anerkennungspotential und dem geringsten Bedarf an Nachqualifizierung. Ratsuchende, deren Priorität auf zügiger Erwerbstätigkeit liegt und/oder bei denen für die (volle) Gleichwertigkeit eine umfangreiche Anpassungsqualifizierung absehbar ist, entscheiden sich nach Erfahrung der IQ Expert*innen teilweise gegen ein Anerkennungsverfahren. Sie nutzen in diesem Falle die niedrighschwelligsten Zugangsmöglichkeiten des nicht reglementierten Bereichs und ziehen es vor, direkt mit der praktischen Arbeit und somit zumeist (zunächst) nur in Helfertätigkeiten zu beginnen, wie in den Expert*inneninterviews berichtet wurde. Hier kann einerseits ein Verfahren zur Sichtbarmachung vorhandener Kompetenzen hilfreich sein, andererseits auf die (IQ) Qualifizierungsbegleitung verwiesen werden, die auch beschäftigungs begleitend Wege zum weiteren Kompetenzerwerb aufzeigt.

Wenn sich Ratsuchende im UKH-Bereich für ein Anerkennungsverfahren entscheiden, hängt es nach Erfahrung der IQ Expert*innen von der jeweiligen Fallkonstellation ab, insbesondere dem ausländischen Berufsabschluss und Referenzberuf, wie unkompliziert sich das Anerkennungsverfahren gestaltet. Eine häufige Herausforderung ist – angesichts der heterogenen internationalen Berufsbildungs- und Arbeitsmarktsysteme – die Identifikation des passenden Referenzberufs. So existieren in vielen Ländern spezialisierte Ausbildungen, wie beispielsweise in der Klimatechnik oder als Photovoltaik-Monteur*in, die jedoch mit Berufsbildern in Deutschland nicht direkt vergleichbar sind (vgl. Adacker et al., 2025, S. 14-19; Heimann, C., 2025, S. 36-38). Auch liegen die Abschlüsse der Ratsuchenden teilweise viele Jahre zurück, was die Unterschiede zu den aktuellen deutschen Berufsbildern vergrößert – im UKH-Bereich, in dem sich Technologien ständig wandeln, ist dies von besonderer Relevanz. In diesen Fällen müssen im Falle der Anerkennung erhebliche Unterschiede ausgeglichen werden, was zu längerer Anerkennungsqualifizierung führt. Ein weiteres Prob-

²⁸ „IQ Expert*innen“ bezieht sich hier und im Folgenden auf alle Personen aus dem Förderprogramm IQ, deren Perspektive bei der Erarbeitung der Situationsanalyse eingeholt wurde (vgl. Heimann, C., 2025, S. 8-10).

lem können fehlende Nachweise für Berufserfahrungen sein. Wenn ein passender Referenzberuf gefunden wurde, ist nicht automatisch klar, welche Kammer die zuständige Stelle ist, da manche Berufe im Verantwortungsbereich sowohl der Industrie- und Handelskammern (IHK beziehungsweise IHK FOSA) als auch der Handwerkskammern (HWK) liegen (Austauschtreffen der IQ FSAQ, 2024b). Dabei gestaltet sich die Zusammenarbeit mit den Kammern jedoch in der Regel gut, auch da den Kammern die Relevanz des Umwelt- und Klimahandwerks nach Erfahrung der interviewten IQ Expert*innen sehr bewusst ist.

Insgesamt sind in der IQ Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung die UKH-Berufe Elektroniker*in für Energie- und Gebäudetechnik, Anlagenmechaniker*in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik (SHK) und Kraftfahrzeugmechatroniker*innen (Kfz-Mechatroniker*innen) mit Schwerpunkt Hochvolttechnik am relevantesten, wie aus den Expert*inneninterviews und dem Austauschtreffen der IQ FSAQ am 10.09.2024 hervorgeht. Das knüpft an die bundesweiten Anerkennungsverfahren an: Elektroniker*innen, SHK-Anlagenmechaniker*innen und Kfz-Mechatroniker*innen sind auch unter den zehn antragsstärksten Referenzberufen im UKH-Bereich des Jahres 2023 zu finden (vgl. Jendretzki, 2025, S. 33-35).



Zahlen, Daten, Fakten zu Anerkennungsverfahren in UKH Berufen (im Jahr 2023) (vgl. Jendretzki, 2025, S. 33-35; Statistisches Bundesamt, 2024)

- Der Großteil der Anerkennungsverfahren im UKH-Bereich fällt auf vier Berufshauptgruppen: Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe (62,1 %), Maschinen- und Fahrzeugtechnik (22,7 %), Gebäude- und Versorgungstechnik (11,6 %) sowie Metallerzeugung/-bearbeitung und Metallbauberufe (3,7 %).
- Der antragsstärkste UKH-Beruf ist Elektroanlagenmonteur*in mit 1.170 Verfahren im Jahr 2023, gefolgt von Elektroniker*innen (ohne Fachrichtungen; 975 Verfahren) und Kfz-Mechatroniker*innen (852). Platz 4 und 5 belegen SHK-Anlagenmechaniker*innen (435) und Mechatroniker*innen (192).
- Blickt man auf die 10 antragstärksten UKH-Berufe, so wurde im Jahr 2023 bei über der Hälfte (52,3 %) der Verfahren eine teilweisen Gleichwertigkeit beschieden. Bei 45,6 % war das Ergebnis die volle Gleichwertigkeit (ggf. nach erfolgter Ausgleichsmaßnahme), 2 % endeten mit einem negativen Bescheid.
- Besonders hohe Quoten voller Gleichwertigkeit verzeichneten Elektroanlagenmonteur*innen (62 %) sowie Elektroniker*innen und Maurer*innen (je 50 %). Die Mecha(tro)nik-Berufe zeichnen sich im Vergleich durch niedrigere Quoten aus: 34 % der Verfahren von Kfz-Mechatroniker*innen, 30 % von SHK-Anlagenmechaniker*innen und 27 % von Mechatroniker*innen für Kältetechnik endeten mit der vollen Gleichwertigkeit. Wenn negative Bescheide ausgestellt wurden, betraf das insbesondere Maler*innen und Lackierer*innen (20 %) sowie Maurer*innen (6 %) und Tischler*innen (4 %).
- Frauen machten im Jahr 2023 lediglich 1,97 % der Antragstellenden aus.

Infokasten 6: Zahlen, Daten, Fakten aus der Anerkennungsstatistik (Statistisches Bundesamt, 2024)

Kompetenzfeststellung(sverfahren) im Förderprogramm IQ

Das Förderprogramm IQ unterstützt gezielt zugewanderte Fachkräfte, ihre beruflichen Fähigkeiten sichtbar und nutzbar zu machen – auch dann, wenn für sie kein formales Anerkennungsverfahren möglich beziehungsweise für den Berufszugang nicht erforderlich ist (BMAS, 2022). Ziel ist es, die vorhandenen Kompetenzen so zu erfassen, dass eine beschäftigungsadäquate Tätigkeit auf dem deutschen Arbeitsmarkt ermöglicht wird. In Berufen des Umwelt- und Klimahandwerks haben Zugewanderte ohne formale Qualifikation mit beruflichen Erfahrungen im Kontext der Anerkennungs- und Qualifizierungspraxis nach Einschätzung der IQ Expert*innen eine hohe Relevanz. Die Ausgangslagen sind dabei sehr heterogen: Teilweise bringen Zugewanderte formale Berufs- oder Studienabschlüsse mit, die jedoch häufig weit in der Vergangenheit liegen, sich z. B. auf veraltete Technologien beziehen und nicht direkt mit einem aktuellen deutschen Referenzberuf vergleichbar sind; auch Arbeitszeugnisse zu einschlägiger Berufserfahrung liegen nicht immer vor. Ebenso nehmen laut der IQ Expert*innen Quereinsteiger*innen eine zentrale Rolle ein. Die Definition von Querein-

stieg kann hierbei unterschiedlich gehandhabt werden beziehungsweise nimmt die tatsächliche Tätigkeit im Unternehmen Einfluss auf diese Definition. So gelten beispielsweise Finanzbuchhalter*innen in Energieberatungsunternehmen nicht als Quereinsteiger*innen, während Personen mit einem Studium beispielsweise im interkulturellen Management, die nun einen handwerklichen Beruf ausüben möchte, dazugezählt werden. Aufgrund dieser heterogenen Zielgruppe ist Kompetenzfeststellung, insbesondere in Bezug auf die Erfassung informell und non-formal erworbener Kompetenzen zielführend, um vorhandene Potenziale ableiten zu können. Teilnehmende, deren Fokus auf direkter Erwerbstätigkeit liegt, reagieren motiviert in Bezug auf eine (deutsche) Arbeits- beziehungsweise Berufsperspektive, während das Anerkennungsverfahren sowie langwierige Qualifizierungsprozesse von ihnen als wenig attraktiv angesehen wird (Expert*inneninterviews, 2025). Die Kompetenzfeststellungsverfahren zeigen jedoch laut IQ Expert*innen oft, dass nur geringe berufliche Vorerfahrung vorhanden ist und damit ein hoher Qualifizierungsbedarf besteht.

In der aktuellen IQ Förderrunde (2023 – 2025) bieten insgesamt 39 Qualifizierungsteilvorhaben (QTV) Maßnahmen zur Kompetenzfeststellung an (IQ Vernetzungsprojekt, 2025).²⁹ Davon stehen acht Angebote ausschließlich Personen mit formalen Qualifikationen offen. Die weiteren 31 Angebote richten sich gezielt an Personen, die ihre beruflichen Kenntnisse nicht über formale, abschlussbezogene Bildungswege, sondern durch praktische Erfahrungen erworben haben. Von diesen sind wiederum 16 QTV speziell auf nicht reglementierte Berufe ausgerichtet, mit einem besonderen Fokus auf praktisch erworbene Kompetenzen im Handwerk, sechs davon wurden für diese Publikation interviewt. Die befragten IQ Expert*innen nutzen Kompetenzfeststellung(sverfahren) im Arbeitsalltag in unterschiedlicher Weise.

Die fachlichen Voraussetzungen für eine Qualifizierung werden bei den befragten IQ Expert*innen in der Regel niedrigschwellig, also ohne standardisiertes Kompetenzfeststellungsverfahren, geprüft: Dabei erfolgt klassischerweise eine Sichtung, Bewertung und Dokumentation der vorhandenen Qualifikationen und Berufserfahrungen anhand der vorgelegten Unterlagen.³⁰ Darüber hinaus führt ein QTV eine (allgemeine) Sprachstandfeststellung durch, um zu prüfen, ob die Teilnehmenden über ausreichende Deutschkenntnisse (erforderlich ist in der Regel Niveau B1) verfügen. In einem weiteren QTV werden sprachliche Kompetenzen in Kombination mit individuellen Voraussetzungen, zeitlichen Ressourcen (z. B. Kinderbetreuung oder Einschränkungen durch Erwerbstätigkeit) und der Motivation zur Teilnahme in Eignungsfeststellungsgesprächen erfasst (Expert*inneninterviews, 2025). Die virtuell durchgeführten Gespräche finden in kleinen Gruppen statt und beinhalten die Simulation einer (zukünftigen) Weiterbildungssequenz. In diesem Zusammenhang wird beispielsweise die Einstellung auf zukunftsrelevante Themen wie energieeffizientes Handeln geprüft. Im Ergebnis sollte ein ökologisches Bewusstsein vorliegen und keine Gleichgültigkeit für eine umweltbewusste Lebensweise festgestellt werden. Die gesprächsbasierte, eigenständige Eignungsfeststellung hat für die QTV den Vorteil, dass sie zugleich ein ganzheitlicheres, persönliches Kennenlernen der Teilnehmenden ermöglicht.

In manchen Angeboten werden dagegen gezielt Eignungsanalysen³¹ als praxisorientiertes Verfahren der Kompetenzfeststellung eingesetzt. Ziel ist es, mögliche berufliche Perspektiven und Einsatzbereiche auszuloten, vorhandene fachliche Fähigkeiten festzustellen und daraus den individuellen Qualifizierungsbedarf abzuleiten. Über praktische Arbeitsaufträge wird beispielsweise in einem QTV in Fachwerkstätten und Lernkabinetten geprüft, welche Kompetenzen die (potenziellen) Teilnehmenden bereits mitbringen – auch unabhängig von möglichen sprachlichen Barrieren (Expert*inneninterviews, 2025). Durch die praktische Umsetzung kann das Vorhandensein von bestimmten Grundfertigkeiten auch bei einem geringeren Sprachniveau getestet werden, im Metallbereich zählen hierzu beispielsweise Feilen, Sägen, der Umgang mit Maschinen oder das Prüfen von Werkstücken. Die Analyse dauert zwei Tage und deckt verschiedene fachliche Bereiche ab. Ähnliche Arbeitsaufträge werden – abhängig vom Berufsbild – in der Elektrowerkstatt, im Lagerbereich oder in der Lehrverkaufsstelle für den Handel durchgeführt. Die Ergebnisse der Eignungsanalyse werden in einer Qualifizierungsmappe dokumentiert. Auf dieser Grundlage kann der*die Fachanleiter*in oder Ausbilder*in beurteilen, welche Qualifizierungsschritte im Anschluss erforderlich sind. Die Teilnehmenden erhalten ein Zertifikat, das die Ergebnisse zusammenfasst. Einen ähnlichen Ansatz verfolgt ein QTV in Nordrhein-Westfalen (Austauschtreffen der IQ FSAQ, 2024b), das Dokumente und Gespräche als unzureichende Grundlage zur Eignungsfeststellung einschätzt und vor der Qualifizierung eine praktische Kompetenzfeststellung mit einer Mindestdauer von drei bis

²⁹ Insgesamt gibt es in der aktuellen Förderrunde 139 Qualifizierungsteilvorhaben (IQ Vernetzungsprojekt, 2025).

³⁰ Falls erforderlich, erfolgt nach Rücksprache mit den Teilnehmenden eine Weiterleitung an die zuständige Stelle der Handwerkskammer zur Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse.

³¹ Eignungsanalysen sind dient der systematischen Erfassung von Fähigkeiten, Persönlichkeitsmerkmalen und Verhaltenstendenzen mit dem Ziel, die Passung einer Person zu bestimmten Aufgaben, Berufen oder Bildungswegen zu bewerten (Schuler & Höft, 2004).

fünf Tagen durchführt. Besonders durch diese praxisorientierten Verfahren können Fachanleitende oder Auszubildende beurteilen, welche Qualifizierungsschritte notwendig sind. Für eine erfolgreiche Umsetzung ist jedoch eine gute Vernetzung mit Betrieben und/oder der Rückgriff auf etablierte (Fach-)Werkstätten, in denen auch die überbetriebliche Ergänzungslehrgänge der Industrie- und Handelskammer (IHK) durchgeführt werden können, erforderlich.

Andere QTV, die selbst keine Kompetenzfeststellungsverfahren anbieten können, verweisen ihre (potenziellen) Teilnehmenden an Anbietende von eben solchen, beispielsweise die HWK Oberfranken, IQ Träger in Bayern. Das dortige Teilvorhaben *KOM+AN im Handwerk* bietet Zugewanderten mit praktischen Erfahrungen im Handwerk³² die Möglichkeit, vorhandene berufliche Kenntnisse und Fertigkeiten in einer zweitägigen Kompetenzfeststellung aufzuzeigen. Das Ergebnis wird in einem schriftlichen Nachweis dokumentiert und kann potenziellen Arbeitgebenden vorgelegt werden. Die Kompetenzfeststellung wird als guter „Realitätscheck“ angesehen, der eine Grundlage für die gezielte Weitervermittlung (beispielsweise für Bewerbungen oder externe Gesellenprüfung) darstellt (Expert*inneninterviews, 2025).

Falls Zugewanderte Schwierigkeiten haben, das eigene berufliche Ziel zu entwickeln oder sich in Bezug auf ihre Kompetenzen unsicher fühlen, vor allem aufgrund von längeren beruflichen Lücken, gibt es im Förderprogramm unter anderem gute Erfahrungen mit den online durchzuführenden Selbsteinschätzungstools zur Berufsorientierung für Neuorientierung und Wiedereinstieg von „Wissen was ich kann“ (Projekt KOBRA) (Expert*inneninterviews, 2025). Die beiden Tools helfen dabei, eigene Fähigkeiten, Stärken und Interessen zu erkennen und zu reflektieren sowie eine Passung zu den Anforderungen von möglichen Berufen aufzudecken.³³ In den Tools sind dem wählbaren Tätigkeitsbereich „Fertigen, in Betrieb setzen, Instandhalten (Industrie, Handwerk)“ beispielsweise die relevanten UKH-Berufe Maler*in und Lackierer*in, Kraftfahrzeugmechatroniker*in, Maurer*in und Stuckateur*in zugeordnet.

Bis Ende 2024 haben die befragten IQ Expert*innen Teilnehmende insbesondere in Berufen des Umwelt- und Klimahandwerks zudem häufig an das Verbundprojekt *ValiKom Transfer*, ein Verfahren zur Validierung von informell und non-formal erworbenen Kompetenzen, verwiesen. Seit dem 01.01.2025 wird das Validierungsverfahren gemäß § 50b BBiG als ein gesetzlich geregeltes Verfahren durchgeführt, wodurch es nicht mehr kostenfrei für Ratsuchende beziehungsweise Teilnehmende ist.³⁴ Die Gebühren variieren hierbei je nach Kammer und Aufwand des Verfahrens.³⁵ Damit ist die Attraktivität für das Validierungsverfahren gesunken. Teilweise erfolgt aus Kostengründen z. B. ein Verweis zur externen Gesellenprüfung. Diese ermöglicht unter bestimmten Voraussetzungen einen anerkannten Berufsabschluss zu erlangen, mit dem beispielsweise Tariflohnansprüche und Fortbildungsmöglichkeiten einhergehen (Expert*inneninterviews, 2025).

Im Rahmen eines weiteren Qualifizierungsangebots besteht für die Teilnehmenden die Möglichkeit den interaktiven *mach Grün!-Parcours*³⁶ zu durchlaufen und die eigenen Nachhaltigkeitskompetenzen auf praxisnahe Weise zu erproben und zu reflektieren (Expert*inneninterviews, 2025). An verschiedenen thematischen Stationen erfolgt eine aktive Auseinandersetzung mit zentralen Herausforderungen nachhaltiger Entwicklung. Dabei stehen beispielsweise folgende Kompetenzen im Fokus: die Fähigkeit zur Umsetzung kreislaufwirtschaftlicher Strukturen, die Fähigkeit zum Umgang mit der Komplexität von Nachhaltigkeitsfragen sowie die Fähigkeit zum werteorientierten Handeln im beruflichen und gesellschaftlichen Kontext.

³² Die Kompetenzfeststellung gibt es aktuell für folgende Berufe aus dem Bereich Klima- und Umwelthandwerk: Anlagenmechaniker*in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik, Elektroniker*in, Fachrichtung Energie- und Gebäudetechnik, Fliesenleger*in, Kraftfahrzeugmechatroniker*in, Maler*in und Lackierer*in, Maurer*in, Mechatroniker*in für Kältetechnik, Metallbauer*in und Schreiner*in.

³³ Personen, die in Berlin wohnen oder arbeiten möchten, können ergänzend eine Berufsberatung zur Besprechung der Ergebnisse des Tools buchen.

³⁴ Die einzige Fördermöglichkeit besteht derzeit für arbeitslos gemeldete Personen, die Anspruch auf Vermittlungsbudget haben. Der aktuelle Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD sieht jedoch ein Förderprogramm zur Einführung eines Validierungszuschusses vor (CDU, CSU, SPD, 2025).

³⁵ Nach eigenen Recherchen der IQ FSAQ (Stand: Juli 2025) liegt beispielsweise die Gebühr für ein einfaches Verfahren nach § 50b Abs. 1 BBiG bei der IHK Potsdam bei 1.060€, währenddessen die IHK München eine Gebühr von 1.600€ erhebt. Für ein aufwändiges Verfahren zahlen Teilnehmende bei der IHK Potsdam 1.490€, bei der IHK München werden bereits 2.385€ fällig. Zusätzlich können weitere Kosten für Vorbereitung des Verfahrens oder auch Material- und/oder Raumkosten entstehen.

³⁶ Der *Parcours* ist Teil des Projektes *mach Grün! Berufe entdecken und gestalten*, welches im Rahmen des ESF-Bundesprogramms *Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung befördern. Über grüne Schlüsselkompetenzen zu klima- und ressourcenschonendem Handeln im Beruf (BBNE)* durch das Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz und nukleare Sicherheit (BMS) und den Europäischen Sozialfonds (ESF) gefördert wurde. Der *Parcours* ist für Jugendliche zwischen 14 und 19 Jahren konzipiert und wird im QTV auch für die Zielgruppe der Zugewanderten im Rahmen des Qualifizierungsangebotes genutzt.

Aus Sicht von Arbeitgebenden werden Kompetenzfeststellungsverfahren in sicherheitsrelevanten Berufen wie beispielsweise Berufe mit Inhalten in Bereichen der Elektronik und Mechatronik als kritisch angesehen, da Sicherheitskomponenten in den Verfahren nicht ausreichend geprüft werden können. Das hat in der Praxis zur Folge, dass Arbeitgebende oftmals Wert auf die volle Gleichwertigkeit legen (Expert*inneninterviews, 2025).

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass Kompetenzfeststellung im Förderprogramm IQ einen wichtigen Baustein für die Integration von Zugewanderten in den deutschen Arbeitsmarkt darstellt. Sie ermöglicht es, informell und non-formal erworbene berufliche Kompetenzen sichtbar zu machen und eine bedarfsgerechte Qualifizierung abzuleiten. Insbesondere im Bereich des Umwelt- und Klimahandwerks bieten Verfahren eine wertvolle Gelegenheit, die vielfältigen praktischen Erfahrungen von Zugewanderten sichtbar zu machen, wertzuschätzen und in den Arbeitsmarkt zu integrieren.

Qualifizierung(sbegleitung) in UKH-Berufen im Förderprogramm IQ

Qualifizierungsteilvorhaben im Förderprogramm IQ bieten entweder selbst kursförmige Maßnahmen an, teilweise mit weiteren Unterstützungsmöglichkeiten während der Maßnahme wie Coaching, oder begleiten bei der Nutzung IQ externer Qualifizierungen. Ziel der Qualifizierung(sbegleitung)en sind die Anerkennung des ausländischen Abschlusses und/oder die Weiterentwicklung von Kompetenzen berufserfahrener Zugewanderter für die Integration in den Arbeitsmarkt.

Im Förderprogramm IQ gibt es in der aktuellen Förderrunde (2023 – 2025) insgesamt 139 Qualifizierungsteilvorhaben. Davon bietet eine Vielzahl grundsätzlich Anknüpfungspunkte für UKH-Berufe (z. B. berufsübergreifende Teilvorhaben aus dem dualen Bereich, allgemeine Angebote der Qualifizierungsbegleitung). Zehn der 139 Qualifizierungsteilvorhaben wiederum sind als ausschließlich und unmittelbar relevant für die UKH-Berufe einzustufen (siehe Tabelle 5 im Anhang) und werden im Folgenden näher beleuchtet.³⁷

Es handelt sich bei allen um kursförmig organisierte Maßnahmen.³⁸ Sie richten sich meist an Arbeits-/Berufserfahrene in Industrie- und Handwerksberufen (sechs Qualifizierungen), für die eine (Teil-)Anerkennung eines ausländischen Abschlusses nicht möglich ist. Zwei Qualifizierungen richten sich explizit an Personen, die ihren ausländischen Abschluss anerkennen lassen möchten. Einige Maßnahmen setzen zusätzliche Voraussetzungen zur Aufnahme in die Qualifizierung voraus: So sollen potenzielle Teilnehmende über ein bestimmtes Deutschsprachniveau (drei Qualifizierungen geben B1 an, eine B2) verfügen oder im jeweiligen Bundesland wohnhaft sein (zwei Qualifizierungen). Die Angebote unterscheiden sich inhaltlich deutlich voneinander: Sechs Kurse vermitteln vor allem theoretische Kenntnisse, während vier Qualifizierungen zusätzlich fachpraktische Aspekte umfassen. Zudem bieten die Angebote unterschiedliche Leistungen wie Kompetenzfeststellung (sechs Qualifizierungen), Coaching beziehungsweise individuelle Betreuung beziehungsweise Betreuung und Begleitung (neun), Vermittlung in betriebliche Praktika (eine) sowie Betriebsexkursionen (drei) an. Die Berücksichtigung beziehungsweise Vermittlung der Fachsprache Deutsch am Arbeitsplatz beziehen ausdrücklich vier Maßnahmen mit ein. Drei Qualifizierungen zählen explizit die Erstellung eines Qualifizierungsplans für die Teilnehmenden mit auf. Die Dauer der Kurse hat eine große Spannweite: Sie erstreckt sich von 30 Tagen bis längstens fünf Monate. Bei vier Kursen ist ersichtlich, dass sie im Blended-learning-Format umgesetzt werden, eine ausschließlich virtuell und weitere zwei in Präsenz. Fünf Qualifizierungen können ausdrücklich in Teilzeit (z. B. berufsbegleitend beziehungsweise begleitend zu Deutschkursen) besucht werden. Die Ausgestaltung als Teilzeit-Maßnahme trägt der Vorgabe des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) Rechnung, eine Verzahnung von fachlichen Maßnahmen mit Berufssprachkursen nach der Deutschsprachförderverordnung (DeuFöV) des Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) anzustreben (BMAS, 2022). Zudem kann die Maßnahme gegebenenfalls berufsbegleitend besucht oder mit Care-Arbeit in Einklang gebracht werden. Eine Maßnahme findet in Vollzeit statt.

³⁷ Eigene Recherchen der Fachstelle Anerkennung und Qualifizierung aufgrund der Netzwerkübersicht des Vernetzungsprojekts zur Förderrunde 2023-2025 (Stand: Mai 2025). Die tatsächliche Anzahl von UKH-bezogenen Teilvorhaben ist jedoch höher, was eine abschließende Aufzählung unmöglich macht und lediglich eine beispielhafte Betrachtung erlaubt. Außerdem beschäftigen sich weitaus mehr Teilvorhaben mit Berufen aus dem UKH-Bereich (vor allem berufsübergreifende Teilvorhaben aus dem dualen Bereich), die jedoch aufgrund ihrer berufunspezifischeren Ausrichtung auch viele weitere Berufsbereiche bedienen. Im Themendossier des IQ Vernetzungsprojekts *Arbeiten im Bereich der erneuerbaren Energien - Chancen für Eingewanderte* sind aufgrund der Festlegung anderer Kriterien zur Darstellung des IQ Angebots z. T. abweichende QTV benannt.

³⁸ Es wurden nur die Informationen zu den Qualifizierungen berücksichtigt, die in der Netzwerkübersicht beziehungsweise der Homepage der Qualifizierungsteilvorhaben aufgeführt sind.

Es ergibt sich also ein heterogenes Bild an IQ Angeboten im UKH-Bereich, die sich in ihrer Ausgestaltung und Umsetzung beträchtlich unterscheiden und ganz verschiedene Wege aufzeigen, die Arbeitsmarktintegration in diesen Berufen voranzutreiben.

Allen IQ Qualifizierung(sbegleitung)en ist gemein, dass sie nur temporär zur Verfügung stehende Leistungen im Rahmen des Förderprogramms anbieten können. Insbesondere Qualifizierungsbegleitungen sind schwer oder gar nicht darüber hinaus in eine andere, fortführende Finanzierung überführbar. Für die Verstetigung und zur nachhaltigen Nutzung der Qualifizierungsbegleitung über die Regelförderung der Bundesagentur für Arbeit (BA) benötigen der Maßnahmenträger als auch die Maßnahme in der Regel eine Zulassung nach der Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung (AZAV). Die Elemente der Begleitung sind jedoch nur teilweise im AZAV-System integrierbar und zertifizierbar. Andere weiterführenden Finanzierungen, zum Beispiel über neue Projektförderungen, Stiftungen, Arbeitgebende oder die Teilnehmenden selbst, sind häufig nicht längerfristig für den Maßnahmenträger umsetzbar, da die Gelder wieder wegbrechen können, womit bei Wegfall des Begleitungsangebots eine Betreuungslücke bei den Teilnehmenden entsteht (Adacker & Bleher, 2022; Präsenzvernetzungstreffen der IQ FSAQ, 2025).

Erfahrungen aus der Umsetzung

Die nachfolgend dargestellten Erfahrungen aus den IQ Qualifizierungsteilvorhaben bzgl. UKH-Berufen wurden neben persönlichem Austausch auch systematisch durch zwei Austauschtreffen sowie im Rahmen von sechs Interviews erhoben (nähere Informationen zur methodischen Erhebung siehe Heimann, C., 2025, S. 8-10).

Bescheide und Qualifizierungsbedarf

Wie bereits beschrieben ist die Anerkennung eines ausländischen Berufsabschlusses in der Regel nicht notwendig, um im UKH-Bereich arbeiten zu dürfen (vgl. Heimann, N., 2025, S. 22-25). Wird jedoch eine Gleichwertigkeit angestrebt, gibt es Hinweise aus der IQ AQB (Austauschtreffen der IQ FSAQ, 2024a), dass in UKH-Berufen im Vergleich zu anderen dualen Berufen mehr wesentliche Unterschiede festgestellt werden. Dies ergibt sich z. B. aus einer anderen Struktur der ausländischen Ausbildung, die oftmals breiter aufgestellt ist (beispielsweise in der Ukraine) anstatt zur Spezialisierung auf ein konkretes Tätigkeitsfeld zu neigen wie deutsche Referenzausbildungen. Im Ausland herrschen häufiger schulische Anteile vor und es sind weniger betrieblich-praktische Elemente enthalten. Oder es wird rein praktisch für die Ausübung eines Berufs qualifiziert, wonach keine Anerkennung nach dem Gesetz über die Feststellung der Gleichwertigkeit von Berufsqualifikationen (BQFG) erfolgen kann (vgl. Adacker et al., 2025, S. 14-19). Auch wurden in der Beratungs- und Begleitpraxis unterschiedliche Inhalte und eine meist kürzere Ausbildungsdauer festgestellt. Der Prüfung auf Gleichwertigkeit werden stets die aktuellen deutschen Ausbildungsordnungen zugrunde gelegt, die sich in den letzten Jahren immer wieder verändert haben, unter anderem durch die Einführung der Standardberufsbildpositionen. Dies trägt vor allem im Hinblick auf sich ändernde Technologien dazu bei, dass die Kompetenzen ausländischer Ausbildungen schneller als veraltet gelten und nicht mehr dem aktuellen Stand entsprechen. Die höheren festgestellten wesentlichen Unterschiede führen somit auch zu einem vergleichsweise höheren Qualifizierungsbedarf. Dieser lässt sich aufgrund der breiten Tätigkeitsbereiche der UKH-Berufe und der hohen Individualität im Anerkennungsverfahren nur exemplarisch darstellen. So stellte eine Beratungsfachkraft (Austauschtreffen der IQ FSAQ, 2024a) bei Kraftfahrzeugmechatroniker*innen gehäuft Qualifizierungsthemen wie Hochvolttechnik, Abgasverordnung, Steuerungs- und Regelungstechniken fest. Auch bei Elektroniker*innen muss häufiger zu Regelungstechniken und bei Mechatroniker*innen zu Kältetechnik oder Hydraulik nachqualifiziert werden.

Qualifizierungsplanung

Die Qualifizierungsplanung in UKH-Berufen unterscheidet sich nicht elementar von der Planung anderer dualer Berufe und muss individuell auf die Person zugeschnitten sein (Austauschtreffen der IQ FSAQ, 2024a). Überbetriebliche Lehrlingsunterweisungen (ÜLU) und die Qualifikationsanalyse werden jedoch häufiger als mögliche Wege zur Erlangung der vollen Gleichwertigkeit in die Planung für diesen Berufsbereich einbezogen. Werden Personen beraten oder begleitet, die keinen Berufsabschluss vorweisen können oder schlechte Aussichten auf eine Anerkennung haben, wird zu Umschulungen, einer (verkürzten) Ausbildung, einer Nachqualifizierung oder einem Beleg der vorhandenen Kompetenzen per Validierungsverfahren (vgl. Krahel, 2025, S. 26-28) geraten. Grundsätzlich wird festgestellt, dass viele Ratsuchende große Probleme haben, passende Qualifizierungsoptionen selbst zu finden, insbesondere wenn sie noch

im Ausland³⁹ sind. Dies betrifft sowohl theoretische als auch praktische Maßnahmen. Den Ratsuchenden fehlen in den meisten Fällen ein Überblick und die Expertise zu möglichen Qualifizierungen, was eine professionelle Qualifizierungsberatung notwendig macht. In dieser sollte unbedingt ein transparenter Qualifizierungsweg zum (längerfristigen erreichbaren) Bildungsziel aufgezeigt werden, um die Planbarkeit und Motivation für die geplanten Maßnahmen bei den Teilnehmenden zu sicherzustellen.

Vor besondere Herausforderungen in der Qualifizierungsplanung sehen sich die IQ Expert*innen gestellt, wenn die Deutschsprachkenntnisse nicht ausreichen, um an Qualifizierungen teilnehmen zu können. Um diese Defizite auszugleichen, sind vor allem im ländlichen Raum zu wenige (vorgeschaltete) (Berufs-)Sprachkursplätze vorhanden. Das ist wiederum mit einer langen Wartezeit verbunden (gegebenenfalls fünf Monate) (Austauschtreffen der IQ FSAQ, 2024a), was in der Planung weiterer Qualifizierungsschritte berücksichtigt werden muss. Als schwierig stellt es sich auch dar, wenn im Ausland eine Ausbildung absolviert wurde, die Berufserfahrung aber in anderen Berufen gemacht wurde. In diesem Fall ist die Anerkennung des ausländischen Berufsabschlusses oftmals nicht möglich beziehungsweise sinnvoll, da die Ausbildung zu lange zurückliegt und keine oder wenige passende berufspraktische Kompetenzen vorliegen. Hier müssen den potenziellen Qualifizierungsteilnehmenden Alternativen aufgezeigt und gegebenenfalls Erwartungen enttäuscht werden. Für eine realistische Einschätzung für den weiteren Qualifizierungsweg unter Berücksichtigung dessen Voraussetzungen und Bedingungen ist eine kompetente Qualifizierungsberatung und -begleitung von Nöten.

Zusammenarbeit mit handlungsfeldrelevanten Akteuren

Die Planung, Durchführung und Begleitung von Qualifizierungen im UKH-Bereich weist eine Vielzahl an Schnittstellen mit Akteuren im Handlungsfeld auf, die mit Herausforderungen und Erfolgen verbunden sind und folgend näher betrachtet werden. So stellt sich die Zusammenarbeit zwischen der IQ Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung und der IQ Qualifizierungsbegleitung in der UKH-Praxis als fruchtbar heraus: Anknüpfend an den Beratungsprozess werden über die Qualifizierungsbegleitung konkrete Qualifizierungsschritte und Hilfestellungen im Rahmen des Qualifizierungsplans erarbeitet (Austauschtreffen der IQ FSAQ, 2024a). Zudem wird es als notwendig erachtet, sich mit anderen QTV im Bereich der UKH-Berufe zu vernetzen, um sich zu solchen eher weniger bespielten Berufen auszutauschen und neue Impulse zu erhalten (Expert*inneninterviews, 2025).

Können die IQ Qualifizierungsteilvorhaben nicht aus ihrem eigenen Angebot durch kursförmige Qualifizierungen beziehungsweise Qualifizierungsbegleitung schöpfen und so auf die Bedarfe der (potenziellen) Teilnehmenden eingehen, verweisen sie auf weitere maßgebliche Player. Solche finden sich unter anderem in Trägern der (Berufs-)Sprachkurse, die gezielt die (berufsbezogenen) Deutschsprachkenntnisse verbessern und dadurch die Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen erst ermöglichen beziehungsweise die in parallelen Sprachkursen die Qualifizierung in Teilzeit ergänzen und begleiten (Austauschtreffen der IQ FSAQ, 2024a). In den Interviews mit IQ Expert*innen wird explizit die gute Zusammenarbeit mit Bildungsträgern, unter anderem der kammerangegliederten Bildungsdienstleister, unterstrichen (Expert*inneninterviews, 2025). So können beispielsweise im QTV INT4 deren Qualifizierungen vor Ort beziehungsweise regional zum Ausgleich wesentlicher Unterschiede genutzt werden. Es wird angemerkt, dass passende Angebote jedoch zeitnah verfügbar sein müssen, um lange Wartezeiten und damit Frustration bei den Teilnehmenden zu vermeiden. Für eine*n IQ Expert*in ermöglicht die gute Zusammenarbeit eine rasche Unterbringung von Teilnehmenden in ÜLUs.

Bei beschäftigten Teilnehmenden sind die Unternehmen nicht immer im erforderlichen Umfang bereit, nach einem Einstieg über eine Helfertätigkeit (z. B. Jobturbo) berufsbegleitende Qualifizierungen zuzulassen. Einige IQ Expert*innen haben an dieser Stelle gute Erfahrungen damit gemacht, den Betrieben in Abstimmung mit dem örtlichen Arbeitgeber-Service der Agenturen für Arbeit auf Fördermöglichkeiten (z. B. über das Qualifizierungschancengesetz) hinzuweisen (Austauschtreffen der IQ FSAQ, 2024a). Gut klappt auch die Kooperation mit Betrieben zur Freistellung von Qualifizierungsteilnehmenden und der Terminfindung für Maßnahmen. Ein*e bundeslandübergreifend tätige*r IQ Expert*in (Expert*inneninterviews, 2025) nimmt die Kooperation mit den regional ansässigen Betrieben als sehr aufwendig wahr. Diese Zusammenarbeit ist jedoch wünschenswert, da die Teilnehmenden wohnortnah einen Arbeitsplatz finden möchten. Das QTV ist dazu übergegangen, Recherchen zu potenziellen Arbeitgebenden (bundesweit) den Teilnehmenden in

³⁹ Zielgruppe des Förderprogramms IQ sind Personen in Deutschland. Bei Bedarf verweist jedoch die Zentrale Servicestelle Berufsanerkennung (ZSBA) der Bundesagentur für Arbeit Personen, die sich noch im Ausland befinden, an die AQB.

einer projekteigenen Datenbank zugänglich zu machen. Weiterhin werden Unternehmensvertretungen erfolgreich als Dozent*innen eingesetzt.

Sind potenzielle Teilnehmende Kund*innen von Arbeitsagenturen bzw. Jobcentern, müssen diese vor dem Eintritt in eine Maßnahme zustimmen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass es Aufgabe der Jobcenter ist, Kund*innen baldmöglichst in den Arbeitsmarkt zu integrieren und dabei auch Vermittlungschancen in Helfertätigkeiten zu wahrzunehmen. Dies sehen einige IQ Expert*innen kritisch, da so ggf. Qualifizierungen nicht zum Zuge kommen, die eine bildungsadäquaten Beschäftigung befördern könnten (Austauschtreffen der IQ FSAQ, 2024a; Expert*inneninterviews). Idealerweise sollte zwischen den IQ Expert*innen und Vermittlungsfachkräften eine enge Zusammenarbeit bestehen, um individuell auszuloten, ob eine Einmündung in den Arbeitsmarkt über eine Helfertätigkeit mit Aussicht auf eine mögliche spätere Qualifizierung oder eine direkte Qualifizierung bessere berufliche Perspektiven bieten. Im besten Falle findet eine Abstimmung des Qualifizierungsplans statt. Aus der Praxis ist bekannt, dass bereits gute Beziehungen gepflegt und kooperativ Lösungen gesucht werden (Austauschtreffen der IQ FSAQ, 2024a).

Weiterhin stellen die IQ Expert*innen gute Kontakte zu Innungen, der anerkennenden Stelle bei der HWK, den regionalen Kreishandwerkerschaften, dem bayernweiten Netzwerk der HWK, Vereinen und Verbänden im Bereich der „grünen Berufe“ (Expert*inneninterviews, 2025) heraus. Die Kooperationen mit den genannten Akteuren dienen u. a. der Nutzung derer Qualifizierungen und/oder der Abstimmung zum Ausgleich wesentlicher Unterschiede in den Bescheiden. Zu beachten ist, dass einige Interviewte selbst Akteure der dualen Handwerksberufe sind und daher entsprechende Vernetzungen institutionsbedingt vorhanden beziehungsweise einfacher aufzubauen sind als für kammerexterne Akteure.

Fachliche Qualifizierungen

Für den Ausgleich wesentlicher Unterschiede im Kontext der beruflichen Anerkennung werden sogenannte Anpassungsqualifizierungen (vgl. Heimann, N., 2025, S. 22-25) für UKH-Berufe benötigt. Die Erprobung von solchen kursförmigen Qualifizierungen hat sich in den vorangegangenen Förderrunden des Förderprogramms IQ jedoch nicht grundsätzlich bewährt, da aufgrund der Fülle möglicher Referenzberufe zu wenige Personen gleiche beziehungsweise ähnliche Qualifizierungsbedarfe aufgrund der Bescheide aufweisen und so keine wirtschaftlichen Gruppengrößen zustande kommen (Adacker & Reyels, 2019). Diese Herausforderung besteht in der aktuellen Förderrunde weiter (Expert*inneninterviews, 2025). Daher werden häufig individuell auf die jeweiligen Teilnehmenden abgestimmte Qualifizierungsbausteine zusammengestellt, die in Summe die erhobenen Defizite abdecken und zur vollen Gleichwertigkeit führen.

Als ein solcher möglicher Qualifizierungsbaustein für UKH-Berufe werden oftmals Überbetriebliche Lehrlingsunterweisungen (ÜLUs) aus der Erstausbildung eingesetzt. Herausfordernd wird hier gesehen, dass vor allem Elektroniker*innen und Kraftfahrzeugmechatroniker*innen stark nachgefragt sind, weswegen nur schwer ein Platz in einer ÜLU zu bekommen ist, da die Auszubildenden in der Platzvergabe vorrangig behandelt werden. Dem konnte aufgrund der engen Zusammenarbeit mit einem Bildungsträger entgegengewirkt werden, indem aufgrund der ÜLU-Knappheit eine modulare Maßnahme für den Kraftfahrzeugbereich mit Fokus auf Hochvolttechnik entwickelt wurde. Weiterhin kann auf Qualifizierungen innerhalb IQs im Bereich Elektrotechnik verwiesen werden, die über Bildungsgutschein gefördert werden können. Ein anderer Bildungsträger hat Gruppenmaßnahmen für bis zu acht Personen im Sektor Elektrotechnik für einen Arbeitgeber konzipiert. Somit sind je nach Bedarf Qualifizierungen oder einzelne Module vor Ort beziehungsweise regional für den Ausgleich wesentlicher Unterschiede möglich (INT4). Als weitere Schwierigkeit wird die Finanzierung gesehen: ÜLUs können oftmals nicht von den Arbeitsagenturen beziehungsweise Jobcentern finanziert werden, da die Maßnahmen meist keine AZAV-Zertifizierung besitzen (Präsenzvernetzungstreffen der IQ FSAQ, 2025). Hier wäre es sinnvoll, Institutionen der Erstausbildung von der Notwendigkeit der AZAV-Zertifizierung zu entbinden.

Als weitere relevante Qualifizierungen werden spezifische Maßnahmen wie Hochvoltscheine für den Kraftfahrzeugbereich, für Land- und Baumaschinenmechatroniker*innen, Elektroniker*innen zur KX-Programmierung oder für Berufe der Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik gesehen. Zudem bieten die Bildungseinrichtungen der Handwerkskammern und Innungen wertvolle Weiterbildungsmöglichkeiten für den UKH-Bereich, die genutzt werden können (unter anderem Teile der Vorbereitung auf die Ausbildereignungsprüfung als Nachweis der berufs- und arbeitspädagogischen Qualifikation; Teil III der Vorbereitung auf die jeweilige Meisterprüfung; Austauschtreffen der IQ FSAQ, 2024b; Expert*inneninterviews, 2025).

Weiterhin wird die Nachqualifizierung beziehungsweise Teile daraus als Bildungsmöglichkeit im UKH-Bereich eingesetzt (vgl. Heimann, N., 2025, S. 22-25). Hier besteht nach Erfahrungen der IQ Expert*innen teilweise die Schwierigkeit, dass sich das tatsächliche Qualifizierungsniveau der Zielgruppe der An- und Ungelernten niedriger als angenommen herausstellt und so die Qualität der überbetrieblichen Ergänzungslehrgänge der IHK nur schwer eingehalten werden kann. Zudem zeigt die Erfahrung, dass Personen mit höherem Nachqualifizierungsbedarf von den erforderlichen längeren Qualifizierungen absehen, um stattdessen baldmöglichst eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen. Ein Grund dafür dürfte sein, dass der Lebensunterhalt während einer Maßnahme oftmals nicht gesichert ist, wenn zum Beispiel kein Anspruch auf Sozialleistungen besteht. Da durch den schnellen (Wieder-) Eintritt in den Arbeitsmarkt keine fundierte Qualifikation vorliegt, kann jedoch oft keine berufliche Weiterentwicklung verwirklicht werden. Zudem unterscheiden sich die Ansprüche an Qualifizierung seitens der Projektmitarbeitenden und der Teilnehmenden: Während Erstere eine möglichst hohe Qualität bieten wollen, die auch eine längere Qualifizierungsdauer zur Folge hat, wünschen sich die Teilnehmenden möglichst kurze Maßnahmen (Expert*inneninterviews, 2025). Hier muss in der Qualifizierungsplanung jeweils für die verschiedenen Berufsbereiche (und ggf. auch individuellen persönlichen Voraussetzungen) geprüft werden, welcher Weg der sinnvollere ist. Einerseits werden je nach Beruf und individuellen Belangen ausführliche Maßnahmen bzw. Weiterbildungen für einen Einstieg benötigt, die ein größeres, umfassendes Handlungsrepertoire in den UKH erlauben (z. B. im Kraftfahrzeugbereich das Arbeiten an E-Fahrzeugen). Andererseits können beispielsweise durch das Absolvieren kleinerer (modularer) Qualifizierungseinheiten oder TQs gezielte Kompetenzen erworben werden, um nur einzelne Handlungsfelder abdecken zu können, und so den zeitnahen (Wieder-)Einstieg in den Arbeitsmarkt zu erleichtern. Alle Maßnahmen sollten anschlussfähig gestaltet sein.

Viele Betriebe neigen dazu, Zertifikate von anerkannten, etablierten Stellen (z. B. IHK-Zertifikat) zu bevorzugen, da diese eine Vergleichbarkeit von Qualifikationen erleichtern und als etablierter Qualitätsstandard wahrgenommen werden. IQ Expert*innen freier Bildungsträger können dies oftmals nicht bieten, was für sie herausfordernd ist (Expert*inneninterviews, 2025). Da sich die beruflichen Qualifikationen des UKH aufgrund technologischer Neuerungen wandeln und überholen, die in die Bildungslandschaft übertragen werden müssen, sind innovative Lösungen gefragt. Diese können durch eine enge Zusammenarbeit zwischen Bildungsträgern und Institutionen der Erstausbildung (z. B. Kammern, Berufsschulen, Innungen) umgesetzt und Maßnahmen aufgesetzt werden, die bestenfalls mit einem Nachweis der Kammer enden.

Unabhängig von der konkreten Qualifizierungsart wird es als problematisch empfunden, wenn die Maßnahme nicht in Wohnortnähe der Teilnehmenden stattfindet, da dies insbesondere für Alleinerziehende schwierig zu bewerkstelligen ist (Expert*inneninterviews, 2025). Diese sowie weitere (teilnehmendenbedingte) Voraussetzungen sind bei der Planung und Umsetzung von Maßnahmen zu berücksichtigen.

Das Auffinden von Betrieben, die den Teilnehmenden Praktika ermöglichen, gestaltet sich häufig nicht einfach. Große Unternehmen decken ihren Arbeitskräftebedarf mit Zeitarbeit ab und kleinere Unternehmen haben meist nicht die Kapazitäten zum Einarbeiten von Praktikant*innen. Als ein Erfolgsfaktor wird die Flexibilität beziehungsweise Flexibilisierung der Qualifizierung gesehen. So können individuelle Vereinbarungen zwischen Qualifizierungsträger, Betrieb und Teilnehmenden getroffen werden, welche die familiäre Situation oder auch längere Anfahrtswege zu den Werkstätten berücksichtigen (Expert*inneninterviews, 2025). Bei der Akquise von Unternehmen könnten neben Werbekampagnen auch unternehmensorientierte Netzwerkanfragen und eine Datenbank zum Matching zwischen Unternehmen und potentiellen Praktikant*innen (z. B. über die Erweiterung der Datenbank *UBAconnect* des Projekts Unternehmen Berufsanerkennung⁴⁰) unterstützen.

Als Erfolgsfaktoren einer Maßnahme können mehrere Aspekte angeführt werden: Aus konzeptioneller Sicht können beruflich erfolgreiche Absolventinnen eine Vorbildfunktion einnehmen für aktuelle Teilnehmende. Sie machen Mut und stellen auch den eigenen Arbeitgebenden im Kurs vor. Eine aktive Unterstützung der Teilnehmenden vor der Arbeitsaufnahme unter anderem durch die Vernetzung der Teilnehmenden mit Unternehmen und Netzwerken, Empowerment und Selbstmarketing, wird als zielführend wahrgenommen. Weiterhin sollten die Teilnehmenden bei der Integration in den Betrieb unterstützt werden. Dazu werden förderliche Rahmenbedingungen berücksichtigt (z. B. flexible Arbeitszeitmodelle, Betriebskita, Teilarbeitszeit, Jobsharing, gut betreute Einarbeitungszeit) und unterstützende For-

⁴⁰ <https://www.unternehmen-berufsanerkennung.de/uba-connect>

mate (z. B. Buddyprogramme, Traineeprogramme, Praktika, Mentoring, Tandems) genutzt. Betriebsinterne Qualifizierungen sollten einschließlich Deutschsprachförderung stattfinden. Zudem könnten die Teilnehmenden mehrsprachig begleitet werden. Beim Einbezug von Betrieben in die Qualifizierung hat es sich als wertvoll erwiesen, vor allem an kleinere Betriebe heranzutreten, die eine familiäre Atmosphäre haben und sich individueller um eine Person kümmern können. Zudem tragen Freistellungen des Arbeitgebenden dazu bei, damit die Teilnehmenden erfolgreich Maßnahmen absolvieren können und so keine Doppelbelastung durch Arbeit und Qualifizierung entsteht. Die Vorgabe eines klaren Qualifizierungswegs mit definierten Kompetenzen (z. B. konkrete Anpassungsqualifizierung für bestimmte Berufe) sorgt dafür, dass Betriebe an den erworbenen Qualifikationen anknüpfen können und auch den Teilnehmenden ein übersichtlicher und planbarer Ablauf an die Hand gegeben wird. Zudem ist die Wirkung von Marketingmaßnahmen und der Vernetzung mit relevanten Akteuren nicht zu unterschätzen, um erfolgreich Teilnehmende für die Qualifizierung zu generieren. So können beispielsweise Anerkennungsberatungsstellen, beim Träger ansässige EU-Netzwerke oder die Empfehlungen ehemaliger Teilnehmenden als Multiplikator dienen. Auch eine überregionale Öffnung des Angebots kann zu einem größeren potenziellen Teilnehmendenkreis führen (Expert*inneninterviews, 2025)

Sprachliche Qualifizierungen

Grundsätzlich wird mangelnde (berufs-)sprachliche Kompetenz als hinderlich für die Teilnehmenden, Fachanleiter*innen in den Qualifizierungen und Betriebe wahrgenommen (Expert*inneninterviews, 2025). Einige IQ Expert*innen gehen auf den Ausbaubedarf der Deutschsprachkenntnisse ihrer Teilnehmenden ein, indem sie sprachsensiblen Unterricht durchführen⁴¹ und/oder an Sprachkursangebote verweisen. Außerhalb IQ existieren für den gewerblich-technischen Bereich Spezialkurse der Berufssprachkurse (BSK) nach der DeuFöV des BAMF, die prinzipiell auch für den UKH-Bereich genutzt werden können (siehe Infokasten 2). Allerdings weisen die IQ Expert*innen darauf hin, dass es in der Praxis teilweise lange dauert, bis beschulbare Gruppengrößen zu Stande kommen (Austauschtreffen der IQ FSAQ, 2024a), zu wenige Berufssprachkurse vorhanden sind beziehungsweise in ländlichen Gebieten keine Kurse mangels Nachfrage angeboten werden (Expert*inneninterview, 2025). In der Folge steigen Teilnehmende oftmals in einen allgemeinen B2-Kurs ein, der regelmäßiger angeboten wird (Austauschtreffen der IQ FSAQ, 2024a), oder es werden Deutschkurse zum Beispiel von Goethe-Institut, Deutsche Welle oder Volkshochschulen (VHS) mit Tutor*in empfohlen.⁴² Gute Erfahrungen wurden etwa auch mit der *Lunes-App*⁴³ gemacht (Expert*inneninterviews, 2025). Um die Ortsunabhängigkeit der Kurse zu erhöhen, wirtschaftliche Gruppengrößen zu bilden, Wartezeiten zu verkürzen und Berufstätige beziehungsweise Personen mit Care-Aufgaben in die Kurse einzubinden, könnte die vermehrte Konzeption und Durchführung von Online-BSK in Teilzeit angedacht werden. Dabei sind jedoch u. a. die Voraussetzungen der Teilnehmenden zu berücksichtigen (z. B. Vermittlung von Sprachkenntnissen bestenfalls ab B2, lerngewohnte Personen, hohe Eigenmotivation) (Baderschneider et al., 2023).

Die Job-Berufssprachkurse (Job-BSK) werden bislang als eher begrenzte Nutzungsmöglichkeit wahrgenommen und die Teilnehmendenansprache wird als ausbaufähig erachtet (Austauschtreffen der IQ FSAQ, 2024b). Dabei ist zu beachten, dass die Job-BSK erst im laufenden Jahr 2024 eingeführt wurden. Als ein Grund für die geringe Anwendbarkeit der Job-BSK wird angegeben, dass das Qualifizierungsklientel hauptsächlich aus arbeitslosen/-suchenden Personen besteht (Expert*inneninterviews, 2025), während die Job-BSK auf einen konkreten Arbeitsplatz ausgerichtet sind. Als hinderlich wird außerdem empfunden, dass der Erwerb von Sprachkenntnissen durch Jobcenter weniger gefördert wird als früher (ebd) und die Mittel für fachspezifischen BSK im Bereich Gewerbe / Technik stark eingeschränkt wurden (ebd; BAMF, 2024c). Dies wirkt sich auf die Qualifizierungspläne aus, in denen häufig mindestens das Sprachniveau B1 beziehungsweise B2 für den Besuch eines Kurses empfohlen werden, um die Förderchancen durch die zuständigen Behörden zu erhöhen (Expert*inneninterview, 2025).

Arbeitsmarktintegration nach IQ Qualifizierung

Die Chancen zur Arbeitsmarktintegration werden von den IQ Expert*innen als unterschiedlich aussichtsreich wahrgenommen: Einige schätzen die Quote ihrer Teilnehmenden, die direkt in qualifikationsadäquate Beschäftigungen münden, als relativ hoch ein. Die Einmündung in den Arbeitsmarkt mit voller Gleichwertigkeit wird sogar als „Normalfall“

⁴¹ Netzwerkübersicht des Vernetzungsprojekts (Stand: Mai 2025)

⁴² s. auch kostenlosen virtuelle Selbstlernangebote unter <https://www.bamf.de/DE/Themen/MigrationAufenthalt/ZuwandererDrittstaaten/Migrathek/Vorintegration/vorintegration-node.html>

⁴³ https://lunes.app/?gad_source=1&gad_campaignid=15604703463&gclid=EAlaIqobChMlg5fOqa-RjQMVTY2D-Bx33NBtMEAAAYASAAEgLe_D_BwE

bezeichnet. Andere IQ Expert*innen geben an, dass viele Personen nach der Qualifizierung unterhalb ihrer Qualifikationen arbeiten, z. B. im Bereich Maschinen- und Anlagenführer*in, da wenig Bereitschaft für lange Qualifizierungsphasen vorhanden ist, oder um anschließend eine verkürzte Ausbildung zu absolvieren. Zum Teil können ehemalige Teilnehmende zunächst keine Arbeit entsprechend der IQ Qualifizierung aufnehmen, da sie Care-Aufgaben wahrzunehmen haben (Expert*inneninterviews, 2025). Die heterogene Einschätzung zur Arbeitsmarktintegration beruht sowohl auf den sich stark unterscheidenden Strukturen der Qualifizierungsträger (kammerangegliederte vs. freie Bildungsträger), deren Netzwerken, den regionalen Arbeitsmarktbedingungen, den UKH-Berufen als auch den zugrundeliegenden Qualifizierungskonzepten.

Herausforderungen bei der Einmündung in den Arbeitsmarkt werden auf Seiten der Teilnehmenden sowie auf Seiten der Unternehmen wahrgenommen: Teilnehmenden stehen beispielsweise zu lange Qualifizierungen ohne Möglichkeit auf Sicherung des Lebensunterhalts während der Maßnahme im Wege, die aber nötig wären, um sich eine bildungsadäquate Beschäftigung suchen zu können. Weiterhin spielen persönliche Gründe eine Rolle, zum Beispiel die vorgenannte Übernahme von Care-Aufgaben. Ein perspektivisches Problem tut sich auf, wenn die ehemaligen Teilnehmenden sich weiterbilden und die Meisterprüfung ablegen möchten. Hier treffen unter anderem unterschiedliche Ausbildungsvoraussetzungen im Vergleich zwischen Deutschland und dem Ausland aufeinander und es wird der benötigte Stand der Fachsprache auf B2-Niveau empfohlen, um die Prüfungen erfolgreich ablegen zu können. Als herausfordernd ist es für die Teilnehmenden beziehungsweise auch die QTV, Betriebe zu gewinnen, die flexibel genug sind, um einerseits eine fundierte Einarbeitung gewährleisten zu können, andererseits parallel zur Arbeit Mitarbeitende weiterqualifizieren (z. B. im Bereich Sprache oder Software) zu wollen. Weiterhin sind nur wenige interne Abläufe in Betrieben so eingestellt, dass sie auch mit Deutsch auf B1 oder B2 Niveau gut zu bewältigen sind. Unternehmen scheinen teilweise Erwartungen an ihre Bewerbenden (z. B. geradlinige Lebensläufe und formale Qualifikationen, umfangreiche Arbeitserfahrungen, sehr hohe Deutschkenntnisse) zu haben, die von den Teilnehmenden nicht erfüllt werden. Als Erfolgsfaktoren gelten für die IQ Expert*innen unter anderem eine frühzeitige Orientierung bzgl. der Arbeitsmarkteinmündung und der beruflichen Anerkennung inkl. der Informationen über das Anerkennungsverfahren und -prozesse. Es wurden gute Erfahrungen gemacht, indem Vereinbarungen zwischen Arbeitnehmendem und Arbeitgebendem geschlossen wurden, durch die für eine Übergangszeit ein geringeres Gehalt gezahlt und eine Übernahme verbindlich in Aussicht gestellt werden konnten. Zudem sollte eine parallele Qualifizierung am Arbeitsplatz (beispielsweise durch Online-Deutschkurse) erfolgen und sich der Betrieb insgesamt Zeit für die Qualifizierung nehmen können. Für Betriebe ist die Erlangung der vollen Gleichwertigkeit insbesondere bei Elektroniker*innen wichtig, um den Kund*innen gegenüber Gewährleistungen sicherzustellen und eine gewisse Verantwortung übernehmen zu können (Expert*inneninterviews, 2025)

Es wurde berichtet, dass auch nach Abschluss der IQ Angebote durch die ehemaligen Teilnehmende weitere fachliche Qualifizierungen besucht werden, um einschlägige Zertifikate zu erwerben (z. B. Anforderungen aus einem Qualitätsmanagementsystem wie ISO oder Geoinformationssysteme). Andere ehemalige Teilnehmende aus IQ Qualifizierung(sbegleitung)en besuchen folgend Sprachkurse, z. B. B2 oder C1. Grund dafür ist, dass entweder das Sprachniveau noch nicht ausreichend ist oder sie vorher keinen Sprachkurs in Teilzeit (z. B. Nachmittagskurs) gefunden haben (Expert*inneninterviews, 2025).

Insgesamt schätzen die befragten IQ Expert*innen die Relevanz für die Arbeitgebenden von formalen Abschlüssen in UKH-Berufen als hoch ein. Sie bieten Betrieben eine Vergleichbarkeit von Qualifikationen und stellen einen gewissen Qualitätsstandard sicher (Expert*inneninterviews, 2025).

In doppelter Hinsicht nicht umsonst – Erkenntnisse zu Kosten und Mehrwert der Anerkennung in UKH-Berufen

Dominik Harder, Patrick Keller und Robert Steudtner, Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb)

Die Anerkennung ausländischer Qualifikationen ist ein kostenintensiver Prozess, der finanzielle Belastungen für zugewanderte Fachkräfte mit sich bringen kann. Um diesem Problem entgegenzuwirken, besteht mit dem Anerkennungszuschuss ein Förderinstrument des Bundes, das durch die Zentrale Förderstelle am Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) umgesetzt wird. Der Zuschuss wird bis zu einer bestimmten Einkommensgrenze gewährt und richtet sich sowohl an Erwerbstätige als auch an Erwerbslose, die keine anderen Fördermittel in Anspruch nehmen können. Die Unterstützung ist daher nachrangig gegenüber einer Förderung nach den Regelungen im Sozialgesetzbuch (SGB) II und III. Über den Anerkennungszuschuss können dabei sowohl Kosten im Rahmen des Anerkennungsverfahrens selbst, zum Beispiel Gebühren für zuständige Stellen, Übersetzungen und Beglaubigungen, als auch Kosten für Maßnahmen gefördert werden, die dem Ausgleich von zuvor festgestellten, wesentlichen Unterschieden zur deutschen Berufsqualifikation dienen.

Der Anerkennungszuschuss zielt darauf ab, durch die bereitgestellte finanzielle Unterstützung Anreize für den Anstoß von Anerkennungs- und Qualifizierungsverfahren zu steigern. Er adressiert dabei auch Fachkräfte mit nicht reglementierten Berufen wie denen im Umwelt- und Klimahandwerk (UKH), für die eine berufliche Anerkennung zwar nicht zwingend für die Berufsausübung notwendig ist, jedoch zu einer erheblichen Verbesserung von Erwerbsmöglichkeiten beitragen oder aufenthaltsrechtlich zumindest Vorteile bieten kann. In die Förderung von Verfahrens- und Maßnahmekosten wurden von Dezember 2016 bis November 2024 insgesamt 794 Personen mit Berufen im UKH (vgl. Adacker et al., 2025, S. 14-19) aufgenommen – das entspricht einem Anteil von 8 Prozent aller im Rahmen der Förderung berücksichtigten Personen. Innerhalb des breiten Berufsspektrums besteht jedoch eine Ungleichverteilung in der Nachfrage nach dem Anerkennungszuschuss: In der Förderung stellen Elektroniker*innen verschiedener Fachrichtungen und Mechatroniker*innen verschiedener Fachrichtungen zusammen bereits über 80 Prozent der Förderfälle im UKH. Die Häufung dieser Berufe ist auf deren grundsätzlich hohe Nachfrage nach Berufsanerkennungsverfahren in Deutschland zurückzuführen (BMBF, 2024). Umgekehrt sind manche, seltenere Berufe des UKH bislang nicht im Anerkennungszuschuss vertreten, sodass die folgenden Aussagen nicht auf selbige bezogen werden können.⁴⁴

Hohe Gebühren für Verfahren zur Gleichwertigkeitsfeststellung der ausländischen Berufsqualifikationen

Daten aus dem Anerkennungszuschuss weisen auf hohe Kosten für Anerkennungsinteressierte aus dem Berufsspektrum des UKH hin. Die geförderten Personen dieser Gruppe erhalten mit durchschnittlich 461 Euro eine im Vergleich zur Gesamtheit der Geförderten, die ein Berufsanerkennungsverfahren absolvieren (432 Euro), höhere Fördersumme. Zentraler Kostengegenstand innerhalb des Anerkennungsprozesses sind dabei die Gebühren für die Feststellungsprüfung auf Gleichwertigkeit der ausländischen Berufsqualifikationen. Für die hier betrachteten Berufsgruppen sind in der Regel entweder die regionalen Handwerkskammern oder die *IHK Foreign Skills Approval* (IHK FOSA) zuständig. Deren Gebühren fallen verglichen mit für andere Berufsbereiche zuständigen Stellen, etwa der Ingenieurskammer oder den Stellen Gesundheits- und Bildungsberufe, üblicherweise höher aus. So stellt die IHK FOSA in der Regel 550 Euro für eine Gleichwertigkeitsprüfung in Rechnung. Die Gebühren der Handwerkskammern sind regional stark unterschiedlich und schwanken zwischen rund 348 Euro in den Bezirken Schwaben, Nieder- und Oberbayern und 435 Euro bei den nordrhein-westfälischen Handwerkskammern. Die Förderpraxis zeigt, dass weitere Kosten im Rahmen der Berufsanerkennung wiederum eher selten anfallen. Übersetzungsleistungen werden in 17 Prozent der UKH-Förderfälle bezuschusst und belaufen sich dabei im Mittel auf 170 Euro. Dies kann die finanzielle Belastung für die Betroffenen nochmals erheblich steigern.

Geringe Dauer von Qualifizierungsmaßnahmen zum Ausgleich wesentlicher Unterschiede

Im Bereich der Qualifizierung zeigen die Daten, dass die Kosten für Anpassungsqualifizierungen und Überbetriebliche Lehrlingsunterweisungen (ÜLU) im Durchschnitt rund 2.000 Euro betragen. Im Vergleich zu den im Rahmen von Qualifizierungsmaßnahmen für reglementierte Berufsgruppen üblicherweise anfallenden Gebühren (Anpassungslehrgänge,

⁴⁴ Für Personen mit den folgenden UKH-Berufen liegen Daten vor: Anlagenmechaniker*in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik, Baustoffprüfer*in, Behälter- und Apparatebauer*in, Beton- und Stahlbetonbauer*in, Chemielaborant*in, Dachdecker*in, Elektroniker*in (diverse Fachrichtungen), Fachkraft für Lagerlogistik, Fliesen-, Platten- und Mosaikleger*in, Gärtner*in, Klempner*in, Landwirt*in, Maler*in und Lackierer*in, Maurer*in, Mechatroniker*in (diverse Fachrichtungen), Metallbauer*in, Raumausstatter*in, Straßenbauer*in, Stuckateur*in, Tischler*in, Verfahrensmechaniker*in, Zimmerer*in/Zimmerin.

Vorbereitungskurse, Prüfungsgebühren) von rund 2.500 Euro liegen einschlägige Kosten für Berufsangehörige des UKH demnach auf einem niedrigeren, jedoch noch vergleichbaren Niveau. Deutliche Abweichungen existieren wiederum hinsichtlich der Dauer von für einen Ausgleich von wesentlichen Unterschieden zu absolvierenden Qualifizierungen. Beträgt die Dauer der Qualifizierungen für Berufe im reglementierten Bereich im Mittel rund 5 Monate, so ist die Dauer für Qualifizierungen im UKH mit durchschnittlich 1 bis 1,5 Monaten erheblich kürzer (siehe Tabelle 4).⁴⁵ Die naheliegende Vermutung, dass für Personen aus Ländern der Europäischen Union geringere und für Personen aus Drittstaaten höhere Kosten aufgrund mehr oder weniger vergleichbarer Ausbildungsinhalte entstehen, wird durch die vorliegenden Daten wiederum nicht gestützt.

	Phase des ersten Berufsanerkennungsverfahrens	Phase der Anpassungsqualifizierung
Durchschnittlich beantragte Kosten	461 €	2.000 €
Dauer des Verfahrensabschnitts	3 bis 4 Monate	1 bis 1,5 Monate

Tabelle 4: Durchschnittlich beantragte Kosten und Dauer der Verfahrensabschnitte für Berufe des UKH

Erwerbschancen im Kontext der Anerkennung

Die Geförderten des Berufsspektrums UKH zeichnen sich durch auffallend hohe Erwerbstätigenquoten aus, wie Ergebnisse aus der Nachbefragung der Geförderten aus dem Anerkennungszuschuss zeigen. So sind 75 Prozent der insgesamt 263 befragten Personen mit UKH-Berufen bereits zum Zeitpunkt der Antragstellung auf Förderung von Verfahrenskosten erwerbstätig, was einerseits auf eine grundsätzlich gute Eintrittsperspektive der Berufsgruppen in den deutschen Arbeitsmarkt hindeutet. Von diesen gibt andererseits ein Anteil von 60 Prozent an, unter dem Niveau ihrer Qualifikationen beschäftigt zu sein. Die Ergebnisse weisen jedoch darauf hin, dass sich die Erwerbslage der hier betrachteten Berufe durch eine Anerkennung ihrer ausländischen Qualifikationen deutlich verbessert. Erhalten die Geförderten einen Bescheid über die volle Gleichwertigkeit, was 56 Prozent der Befragten des Berufsspektrums angeben, erhöht sich deren Erwerbstätigenquote auf 81 Prozent und die Quote der in ihrem erlernten Beruf Beschäftigten von 40 auf 53 Prozent. Darüber hinaus berichten die Geförderten, dass ihr monatliches Einkommen im Vergleich zum Zeitpunkt vor der Antragstellung auf Gleichwertigkeitsprüfung um rund 360 Euro gestiegen ist.

42 Prozent der befragten Personen mit einem Referenzberuf im Bereich UKH geben an, dass das Anerkennungsverfahren einen Bescheid über die teilweise Gleichwertigkeit ihrer Qualifikationen zum Ergebnis hatte. Diese Personen sind damit potenzielle Qualifikant*innen mit Förderbedarf von Kosten für Ausgleichsmaßnahmen. Mit einem Gesamtanteil von etwa 7 Prozent fällt die Zahl der Personen mit UKH-Berufen im Bereich der Förderung von Qualifizierungen jedoch eher gering aus. Dieser geringe Anteil kann einerseits auf innerbetriebliche Qualifizierungen zurückzuführen sein, für die keine finanzielle Förderung in Anspruch genommen wird. Dieser Umstand kann andererseits aber auch einer Situation ambivalenter Motivationsanreize geschuldet sein, in der sich Anerkennungsinteressierte im Bereich der nicht reglementierten Berufe befinden. Bedingt durch die günstige Eintrittsperspektive in den Arbeitsmarkt und der Möglichkeit der ausbildungsadäquaten Beschäftigung auch ohne volle Anerkennung, beschränkt sich die Verbesserungsperspektive gerade für bereits ausbildungsadäquat Beschäftigte auf mögliche Verbesserungen von Einkommen und beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten. Der Motivationsanreiz, das Anerkennungsverfahren nach einem Bescheid über die teilweise Gleichwertigkeit fortzuführen, ist daher deutlich geringer als für Personen mit reglementierten Berufen. Andererseits bestehen gerade für Personen im UKH angesichts der aufgezeigten, kurzen Dauern für Anpassungsqualifizierungen sehr günstige Bedingungen. Der überschaubare Qualifizierungszeitraum bedeutet eine im Vergleich zu anderen Berufsbereichen gute Vereinbarkeit von Qualifizierung, Erwerbstätigkeit und Familie und verringert somit letztlich die Hürden der Anerkennung selbst. Eine deutlichere Vermittlung dieser Vorteile und Nutzen, die mit einer Fortsetzung des Anerkennungsverfahrens einhergehen, könnte deshalb auch dazu beitragen, den Anteil der Qualifikant*innen insgesamt zu erhöhen.

⁴⁵ Gleichzeitig ist darauf hinzuweisen, dass Anpassungsqualifizierungen auch betrieblich erfolgen. Die Angaben zur Dauer der Qualifizierungsmaßnahmen bezieht sich lediglich auf die Förderung von nicht betrieblichen Qualifizierungsmaßnahmen.

Praxisbeispiel: Brückenmaßnahme im Umwelthandwerk

Marcel Smolka und Tobias Zanella, Jugendwerkstatt Felsberg e. V.

Im Jahr 2023, zu Beginn der aktuellen Förderrunde des Förderprogramms IQ, fehlte in der Region Nordhessen ein strukturiertes, berufliches Qualifizierungsangebot für diejenigen erwachsenen Menschen ausländischer Herkunft, die trotz ihrer beruflichen Vorerfahrungen kaum eine oder keine Chance zur Anerkennung ihrer außerhalb Deutschlands erworbenen Abschlüsse hatten. Gleichzeitig hatten viele regionale Betriebe im Bereich Umwelthandwerk Probleme bei der ausreichenden Stellenbesetzung mit Fachkräften. Vor allem in den Berufsfeldern Dachdeckerei und Bauwerksabdichtung, Elektrotechnik und Gebäudetechnik aber auch in der Wasser- und Abwassertechnik war die Nachfrage besonders hoch. Hier setzt die Brückenmaßnahme Next Level der Jugendwerkstatt Felsberg e. V. (JWF) an, die zugewanderte Fachkräfte im Umweltbereich durch bedarfsgerechte Qualifizierungsmodule und individuelle Begleitung bei einer bildungsadäquaten Integration in den Arbeitsmarkt unterstützt.⁴⁶

Um Teilnehmende für das Angebot zu gewinnen, wurden verschiedene Akquisewege erprobt – unter anderem in Unterkünften für Geflüchtete, über Migrantenorganisationen, Beratungsstellen und soziale Medien. Am erfolgversprechendsten hat sich die persönliche Akquise in den Integrationskursen der regionalen Volkshochschulen erwiesen. Zusätzlich nutzt das Projekt die bereits bestehenden Arbeitsbeziehungen der Jugendwerkstatt Felsberg e. V. zu vier Jobcentern in der Region. Die Einführung des *Job-Turbos* als Instrument der Arbeitsverwaltung eröffnet ein Spannungsfeld und erschwerte zunächst die Teilnehmendenakquise: Während die Jobcenter einen Fokus auf eine möglichst schnelle Arbeitsaufnahme geflüchteter SGB-II-Beziehender legen, zum Teil in kurzfristige Helfertätigkeiten, setzt die Brückenmaßnahme auf eine vorgeschaltete Qualifizierung, die vor allem eine nachhaltige Integration auf dem Arbeitsmarkt in den Blick nimmt.

Die Teilnehmenden erhoffen sich durch die Brückenmaßnahme Unterstützung bei ihrer Integration in den Arbeitsmarkt und der Verbesserung ihrer Sprachkompetenzen. Dabei sind ihre beruflichen Vorerfahrungen und Qualifikationen ähnlich heterogen wie ihre Herkunftsländer (bisher 9 Länder, die TOP 3 sind: Ukraine, Afghanistan, Irak): Sie reichen von nachweisbaren Studienabschlüssen oder Arbeitszeugnissen im Umweltbereich bis zu Berufserfahrungen ohne Arbeitszeugnisse oder Referenzen in Arbeitsbereichen ohne direkten Bezug zum Umwelthandwerk oder verwandten Tätigkeiten.

Aufgrund der großen Heterogenität der vorhandenen Kompetenzen und der individuellen Zielsetzung der Teilnehmenden arbeitet *Next Level* stark binnendifferenziert. Die Modulauswahl des Angebots umfasst dabei Standard-Theoriemodule (z. B. Informationen über die Berufswelt im Umweltbereich, über das deutsche Ausbildungs- und Sozialsystem) und praxisorientierte Einheiten in unterschiedlichen Gewerken (z. B. Grundlagen Metallbau, Solarenergie, Pflanzenkläranlagen). Die Qualifizierungsmaßnahme dauert 17 Wochen und findet überwiegend in den Werkstätten und Schulungsräumen der Jugendwerkstatt Felsberg e. V. statt. Ergänzend besteht die Möglichkeit, an den Standard-Theoriemodulen digital teilzunehmen. Zusätzlich werden zweitägige Mikro-Workshops angeboten, die gezielt praxisnahe Kompetenzen vermitteln und eine flexible Teilnahme ermöglichen, insbesondere für Personen, die keine langfristige Qualifizierung absolvieren können.

Für eine erfolgreiche und gewinnbringende Teilnahme an *Next Level* bedarf es mindestens einem B2-Deutschsprachniveau (GER). In der Praxis verfügen Teilnehmende jedoch – trotz entsprechendem Zertifikat – nicht immer über ausreichende Sprachkompetenzen. Daran anknüpfend kooperiert *Next Level* mit einem Sprachförderangebot des hessischen Sozialministeriums: Die Berufsqualifizierende Sprachförderung Plus (BQS+) findet nachmittags, nach Kursende von *Next Level*, statt. Hierbei wird im Teamteaching gearbeitet (Praxisanleiter*innen und Sprachlehrkraft arbeiten zusammen), sodass immer ein Bezug zur Qualifizierung und zu Fachthemen genommen wird. Flankierend dazu erfolgt die Unterrichtung der Theorieeinheiten und berufssprachlichen Fachbegriffe (z. B. Werkzeug- oder Materialbezeichnungen) in Deutsch.

⁴⁶ Das Qualifizierungsangebot bietet grundlegende Einblicke und praxisnahe Module, bleibt jedoch bewusst allgemein gehalten und ersetzt keine spezialisierte Fachausbildung. Für eine weiterführende Qualifizierung sind ergänzende Fachkurse, Umschulungen oder betriebliche Weiterbildungen erforderlich.

Auch bei der Vermittlung in den Arbeitsmarkt spielen Sprachbarrieren eine wichtige Rolle. Immer wieder kommt es zu Begegnungen mit Arbeitgebenden, die den gegebenenfalls erhöhten Kommunikationsaufwand mit den Teilnehmenden beziehungsweise zwischen Kund*innen und Teilnehmenden scheuen, zumal kleinen und mittleren Unternehmen oft die notwendigen Ressourcen für eine betriebseigene (Berufs-)Sprachförderung fehlen. Gleichzeitig besteht teilweise eine Diskrepanz zwischen den vorhandenen beruflichen Fertigkeiten der Teilnehmenden und den aktuellen handwerklichen sowie theoretischen Anforderungen an Fachkräfte im Umwelthandwerk (z. B. im Heizungsbau, in der Solartechnik etc.).

Der Übergang in den Arbeitsmarkt erfordert jedoch nicht nur die grundsätzliche Bereitschaft der Teilnehmenden zur Arbeitsaufnahme unter den gegebenen Bedingungen des regionalen Arbeitsmarkts, sondern auch die Aufnahmebereitschaft der regionalen Unternehmen. Beides unterstützt *Next Level* durch eine persönliche Anbahnung und Begleitung von betrieblichen Praktika beziehungsweise Arbeitsverhältnissen. Ergänzend haben sich Betriebsexkursionen oder der Besuch beziehungsweise die eigene Organisation von Bildungsmessen für den Kontaktaufbau zu regionalen Arbeitgebenden als sehr hilfreich erwiesen.

Praxisbeispiel: Qualifizierungsbegleitung „Umwelthandwerk ist Zukunft“

Anja Wohlers, Paritätisches Bildungswerk Bremen I Bremerhaven e. V.

Das Paritätische Bildungswerk Bremen I Bremerhaven begleitet und qualifiziert seit 1978 Menschen auf dem Weg in den Arbeitsmarkt und bietet unter anderem Integrations- und Berufssprachkurse an. Von den (zugewanderten) Teilnehmenden bringen insbesondere Männer häufig berufliche Erfahrungen aus dem Handwerk beziehungsweise dem Ausbaugewerbe mit. Allerdings sind diese oft nicht durch in Deutschland anerkannte Qualifikationsnachweise belegt beziehungsweise können nicht nach den hier üblichen Ausbildungsstandards anerkannt werden. Nach dem Sprachkurs führt ihr Weg deshalb häufig in andere Berufsfelder wie zum Beispiel das der Lagerlogistik. Gleichzeitig suchen Handwerksbetriebe händeringend Personal. Die Umsetzung der Energiewende, ein besserer Klimaschutz und die Transformation der Wirtschaft können nur durch zusätzliche Arbeits- und Fachkräfte im Umwelthandwerk Realität werden.

Hier setzt das IQ Teilvorhaben *Umwelthandwerk ist Zukunft* (UmZu) an. Ziel des Angebots ist, zugewanderten Menschen mit Arbeitserfahrung in Industrie- und Handwerksberufen den Zugang zu Beschäftigung beziehungsweise Qualifikation in klimarelevanten Gewerken zu ermöglichen. Dies wird durch drei ineinandergreifende Elemente umgesetzt: der Sichtbarmachung von Kompetenzen, einer Basisqualifizierung zur Vorbereitung einer Arbeitsaufnahme und der Zusammenführung und Begleitung von potenziellen Arbeitskräften und Betrieben.

Konkret umfasst das Projekt:

- eine Kompetenzfeststellung, die auf den eigenen Angaben der Teilnehmenden und auf den in der betrieblichen Praxisphase gezeigten Fertigkeiten und Kompetenzen fußt.
- eine achtwöchige Qualifizierungsphase, in der in acht Modulen Basiswissen rund um den Arbeitseinstieg im Handwerk vermittelt wird. (unter anderem „Berufsfelder im Handwerk“, „Fachrechnen“, „Fachsprache am Arbeitsplatz“, „Digitale Kompetenz“).
- eine bis zu achtwöchige betriebliche Praxisphase, in der sowohl Einblicke in den Arbeitsalltag gewonnen werden als auch die fachpraktischen Kompetenzen gezeigt und erweitert werden.
- ein umfassendes individuelles Coaching, mit dem das Paritätische Bildungswerk Bremen die Teilnehmenden während der gesamten Projektdauer und bis zu vier Monate nach der betrieblichen Praxisphase in der beruflichen Orientierung und im Bewerbungsverfahren unterstützt.

Zur Gewinnung von Teilnehmenden und Betrieben

Eine Tätigkeit im Umwelthandwerk ist für viele (zugewanderte) Menschen angesichts der Arbeitsbedingungen nicht die erste Wahl. Viele Arbeiten werden ganzjährig (auch) draußen durchgeführt, was sowohl im Winter als auch im Hochsommer nur bedingt attraktiv ist. Gleichzeitig zeichnen sich handwerkliche Tätigkeiten häufig durch eine hohe körperliche Belastung aus. Zudem sind die Verdienstmöglichkeiten in kleineren Betrieben für un- und angelernte Kräfte derzeit eher gering.

Eine weitere Herausforderung ist, dass in vielen Berufen des Umwelthandwerks hohe Anforderungen an die Fachlichkeit und Kompetenz der Mitarbeitenden gestellt werden. Der Zugang für (formal) Geringqualifizierte nichtdeutscher Muttersprache ist vergleichsweise schwierig.⁴⁷ Neben den Grundvoraussetzungen Zuverlässigkeit, Interesse und handwerkliches Geschick sind ausreichende Deutschkenntnisse in den Fokusberufen von besonderer Bedeutung. Abhängig von Gewerk und der Art der Beschäftigung (Helfertätigkeit/ Ausbildung/ Umschulung) sind Deutschkenntnisse von einem soliden B1- bis hin zu B2-Niveau (GER) erforderlich – für den Kontakt mit Kund*innen, aber auch um komplexe Arbeitsanweisungen verstehen zu können. Für die Zusammenarbeit im Betrieb sind fortgeschrittene Deutschkenntnisse ebenfalls vonnöten, zumal die Mitarbeitenden im Zuge des Fachkräftemangel kaum Zeit für mehrfache Erläuterungen haben.

Infolgedessen gestaltet sich die Akquise von Teilnehmenden aufwändiger als erwartet und umfasste insbesondere zu Beginn unter anderem eine intensive Öffentlichkeitsarbeit und eine enge Kooperation mit Beratungsstellen und anderen Bildungsträgern. Besonders bewährt hat sich für die Gewinnung von Teilnehmenden die regelmäßige persönliche Vorstellung von UmZu in Integrations- und Berufssprachkursen verschiedener Träger durch das Projektteam. Durch Mund-zu-Mund-Propaganda von Teilnehmenden und Verweisberatungen der Leistungsträger an UmZu konnten neue Personen akquiriert werden. Weitere Erfolgsfaktoren sind eine enge Begleitung vor und während der betrieblichen Praxisphase sowie eine gute Vorbereitung durch die Qualifizierungsmodule. Nicht nur die Gewinnung von Teilnehmenden, sondern auch die Suche nach Handwerksbetrieben, die bereit sind, Praxisplätze zur Verfügung zu stellen, ist herausfordernd. Nach gut zwei Projektjahren öffneten sich die Betriebe zunehmend – auch weil auf bereits erfolgreich verlaufene Kooperationen verwiesen werden konnte. Firmen, die als Praxisbetriebe gewonnen werden konnten, schätzen die intensive Begleitung der Teilnehmenden vor und auch während der Praxisphase. Die Tatsache, dass das UmZu-Projektteam auch bei Schwierigkeiten und Unklarheiten angesprochen werden kann und gemeinsam mit allen Akteur*innen Perspektiven für eine weitere Beschäftigung oder Qualifizierung entwickelt, ist ein wichtiger Gelingensfaktor.

Zweieinhalb Jahre UmZu: Eine Zwischenbilanz

UmZu zeigt, wie sehr die gezielte Unterstützung von geringqualifizierten Zugewanderten wirkt: Im Rahmen des Angebots werden potenzielle Arbeitnehmende und Betriebe aus dem Umwelthandwerk zusammengeführt, die ansonsten kaum zusammenfinden würden. Die Betriebe schätzen die Möglichkeit, das Projektteam bei Schwierigkeiten oder Rückfragen ansprechen zu können und gemeinsam Perspektiven zu entwickeln. Die Teilnehmenden wiederum sind durch das vorbereitende und begleitende Coaching sowie die modulare Qualifizierung gut auf die Praxisphase und den Einstieg in eine Tätigkeit im Umwelthandwerk vorbereitet. Die enge Verzahnung von UmZu mit Integrations- und Berufssprachkursen verschiedener Träger ermöglicht den Teilnehmenden, zudem ihre Deutschkenntnisse bei Bedarf weiter auszubauen.

An dieser Stelle bereitet die aktuelle politische Entwicklung im Bereich des Gesamtprogramms Sprache (Integrations- und Berufssprachkurse) Sorge. Die Möglichkeiten zum Erwerb ausreichender Deutschkenntnisse (mindestens B1-, meistens aber B2-Niveau) sind eine wichtige Voraussetzung für eine nachhaltige Arbeitsmarktintegration und die Qualifizierung von zugewanderten Arbeitskräften. Teilnehmende des Projekts UmZu, die in den Praxisphasen noch keine ausreichenden Sprachkenntnisse zeigten, konnten bislang nachsteuern und zwischen Arbeits- oder Qualifizierungsaufnahme einen weiteren Deutschkurs besuchen. Ab dem ersten Quartal 2025 wurden diese Möglichkeiten deutlich eingeschränkt. Im ersten Quartal 2026 sollen zwar wieder deutlich mehr B2-Kurse angeboten werden können, aber ein zentrales Problem bleibt bestehen: Wer einen Integrationskurs absolviert und diesen nicht mit B1 abgeschlossen hat, hat derzeit keine zweite geförderte Möglichkeit mehr, dieses Sprachniveau zu erlangen – weder im Rahmen eines

⁴⁷ Der Einstieg in andere Arbeitsfelder ist deutlich niedrigschwelliger – in Bremen bietet insbesondere der Bereich Lagerlogistik auch für Geringqualifizierte gute Beschäftigungsmöglichkeiten.

Integrationskurses noch in einem Berufssprachkurs B1. Viele kommen somit nicht über das Sprachniveau A2 hinaus und auch die Anzahl derer, die in einen B2-Kurs einmünden können, geht zurück. Die aktuell priorisierten Job-Berufssprachkurse (BSK) mit in erster Linie arbeitsplatzbezogenen Zielsetzungen und geringem Stundenumfang reichen für eine Teilnahme an Qualifizierungen in der Regel nicht aus und sind für die Mitarbeitenden von Handwerksbetrieben zudem kaum zugänglich, auch wenn ein Job-BSK schon ab nur drei Teilnehmende und virtuell angeboten werden kann: Grund hierfür ist, dass an den Job-BSK zumeist Mitarbeitende aus einem Betrieb teilnehmen, die einen ähnlichen Sprachförderbedarf haben. In Handwerksbetrieben gibt es jedoch häufig nicht genügend Mitarbeitende mit einem entsprechenden Bedarf. Deshalb müssten sich mehrere Betriebe mit ähnlichen Tätigkeiten zusammenschließen, was einen hohen Abstimmungsbedarf impliziert, und ihre Mitarbeitenden über einen längeren Zeitraum regelmäßig freistellen. Häufig sind die Mitarbeitenden zudem auf Baustellen und an unterschiedlichen Einsatzorten eingesetzt, was die Teilnahme an Kursen zusätzlich erschwert.

Der Weg zur (neuen) Fachkraft bleibt jedoch ohne ausreichende Deutschkenntnisse versperrt – sowohl für die Teilnehmenden als auch für die Betriebe. Der weitgehende Erhalt des Gesamtprogramms Sprache, insbesondere der Zugang zum Sprachniveau B1 oder besser B2, ist deshalb unabdingbare Voraussetzung für eine erfolgreiche Integration ins Umwelthandwerk.

Das Umwelthandwerk ist ein Arbeitsfeld, das für zugewanderte Geringqualifizierte gute Perspektiven eröffnen und selbst auch (mehr) von den Erfahrungen und Kompetenzen dieser Zielgruppe profitieren könnte: Die Zahl der gesuchten Arbeits- und Fachkräfte ist hoch und wächst beständig. Betriebe müssen sich allerdings nicht nur stärker für diese Beschäftigten öffnen. Wichtig ist auch, dass die Ressource der (formal) Geringqualifizierten im Handwerk als zukünftige Fachkräfte erkannt wird und passende Fortbildungsangebote für diese Mitarbeitenden geschaffen werden. Eine echte berufliche Perspektive eröffnet sich deshalb aktuell oftmals nur durch eine Umschulung oder Ausbildung, was dem bei vielen Teilnehmenden verbreiteten Wunsch – beziehungsweise der Notwendigkeit – unmittelbar Geld zu verdienen, zuwiderläuft. Niedrigschwellige und gegebenenfalls unterstützte berufsanschlussfähige Teilqualifizierungen, die in der Summe zum Berufsabschluss führen, sind erforderlich, um dem Fachkräftemangel nachhaltig entgegenzuwirken und das Umwelthandwerk in seiner Attraktivität als Arbeitsfeld zu stärken.

Praxisbeispiel: KI-gestützte Laufbahnberatung – ein Schlüssel für den Quereinstieg in Fachberufe

Fabian Weiß, Performplus GmbH

Seitens des Arbeitsmarkts gibt es klare Anforderungen: Der Fachkräftemangel ist im Umwelt- und Klimahandwerk gravierend, insbesondere in Bereichen wie Wassertechnik, erneuerbare Energien und Umweltmanagement. Zudem besteht die Notwendigkeit einer schnelleren Integration von Quereinsteiger*innen und Fachkräften aus dem Ausland. Hier setzt auch die *KomBI*-Laufbahnberatung Kompetenzorientiert – Biografisch – Interkulturell (*KomBI*) von *Performplus* an: eine Beratungs- beziehungsweise Coachingmethode, die Menschen dabei unterstützt, ihre berufliche Zukunft aktiv zu gestalten – und die auch im Förderprogramm IQ Anwendung findet.⁴⁸

Was ist die *KomBI*-Laufbahnberatung?

Das Besondere an *KomBI* ist, dass sie nicht nur klassische Karriereberatung ist, sondern einen biografischen Ansatz verfolgt. Das bedeutet: Wer sich neu orientieren will oder muss, schaut zuerst darauf, was er oder sie bereits gelernt, erlebt und geleistet hat – sei es im Beruf, in der Familie, im Ehrenamt oder in ganz anderen Lebensbereichen. Anstatt sich nur auf formale Abschlüsse oder vergangene Tätigkeiten zu konzentrieren, geht es also darum, die eigenen Kompetenzen zu erkennen, zu dokumentieren und gezielt weiterzuentwickeln. Viele unterschätzen, welche Fähigkeiten sie durch ihre individuellen Erfahrungen erworben haben.

⁴⁸ Mittlerweile arbeiten über 800 Coaches, Berater*innen und Personalentwickler*innen mit den Methoden von Performplus. Im Jahr 2024 nahmen ca. 100 IQ Mitarbeiter*innen an der Fortbildung zur*zum Zertifizierten *KomBI*-Laufbahnberater*in teil.

Ein Beispiel: Eine erfahrene Handwerkerin, die über viele Jahre hinweg als selbstständige Schreinerin tätig war, bringt neben der handwerklichen Präzision auch ausgeprägte organisatorische Fähigkeiten, unternehmerisches Denken und Kundenorientierung mit. Die eigenständige Leitung von Projekten, die Koordination von Mitarbeitenden und Lieferketten sowie die Kommunikation mit Kund*innen zeigen vielfältige methodische und soziale Kompetenzen. Diese Fähigkeiten sind in klassischen Arbeitszeugnissen häufig nicht sichtbar, stellen aber auf dem Arbeitsmarkt – auch jenseits des Handwerks – einen enormen Wert dar.

KomBI-Coaches begleiten ihre Klient*innen durch gezielte Fragen, strukturierte Reflexion und konkrete Methoden dabei, ihre beruflichen Möglichkeiten klarer zu sehen und daraus realistische nächste Schritte abzuleiten. Die Beratung endet nicht mit einer Bestandsaufnahme – sie hilft, Ziele zu setzen und Pläne zu entwickeln, damit die berufliche Neuorientierung auch wirklich gelingt.

Kurz gesagt: *KomBI* hilft Menschen, ihre eigene Laufbahn selbstbewusst in die Hand zu nehmen, indem sie erkennen, was sie können, was ihnen wichtig ist und wie sie diese Stärken gezielt einsetzen können.

Die *KomBI*-Laufbahnberatung nimmt sich also Zeit, damit Ratsuchende sich ihrer Kompetenzen durch Selbstreflexion bewusst werden. Doch aufgrund mangelnder personeller Ressourcen stoßen Beratungsangebote oft an ihre Grenzen. Deshalb hat das Team von *KomBI* eine digitale Lösung entwickelt, die Künstliche Intelligenz (KI) zur Kompetenzanalyse einsetzt. Die Grundlage bildet die Kombination aus den zentralen Methoden der *KomBI*-Laufbahnberatung und des Kompetenzmodells *SKATE*. Dadurch wird nicht nur erfasst, welche Qualifikationen jemand mitbringt, sondern auch, welche Stärken und Entwicklungspotenziale bestehen.

KI-Matching von Arbeitsmarktbefordern mit individuellen Kompetenzen

Wie funktioniert das konkret? Die KI wurde mit einem deutlich differenzierteren Kompetenzverständnis, dem *SKATE*-Modell von *Performplus*⁴⁹ antrainiert. Zudem hat sie gelernt, aus den fachlichen Anforderungen bestimmter Berufsbereiche dahinterliegende Schlüsselkompetenzen zu interpretieren. Damit sind sogenannte methodische und personale Kompetenzen gemeint, die beschreiben, wie jemand die eigenen fachlichen Kompetenzen umsetzt und was die Person dazu antreibt. Als Beispiel: Eine Handwerkerin kann einerseits sehr akribisch und genau arbeiten und erlaubt sich eine geringe Fehlertoleranz. Wohingegen eine andere Kolleg*in hier eher kreativ und frei gestaltend an die Arbeit geht.

Aus den Bedarfen der Berufsbereiche oder gegebenenfalls auch aus Stellenanzeigen entwirft die KI eine ausführliche Kompetenzanforderung. Dies nimmt sie als Grundlage für die nächsten folgenden Schritte: Sie analysiert den Lebenslauf, Zeugnisse oder gegebenenfalls auch Coaching-Ergebnisse der Ratsuchenden und vergleicht diese mit den Anforderungen des konkreten Berufsfeldes. Die KI entwickelt daraufhin einen ganz individuellen Fragebogen, der durch ca. 20 biografische Fragen aus Beruf, Familie und Freizeit nach den oben genannten und zum Teil verborgenen Kompetenzen forscht.

Beispiele für Fragen könnten sein:

- Welche Erfahrung in der Installation und Wartung von Pumpwerken haben Sie? Beschreiben Sie, was und wie Sie das gemacht haben.
- In welcher Form haben Sie sich für den Umweltbereich engagiert? Beschreiben Sie Tätigkeiten oder Projekte auch in Ihrer Freizeit.
- Welche Rolle nehmen Sie ein, wenn Sie in einer Gruppe aktiv sind? Beschreiben Sie, wie Sie eine schwierige Situation gelöst haben.

⁴⁹ Das *SKATE*-Modell beschreibt Kompetenzen als Zusammenspiel von Skills (Fertigkeiten), Knowledge (Wissen), Ambition (Motivation), Talent (Begabung) und Experience (Erfahrungen). Erst wenn alle fünf Elemente vorhanden sind, spricht man im *SKATE*-Modell wirklich von einer Kompetenz (Triebel, 2022).

Die Antworten werden von der KI analysiert und es findet ein Matching zwischen den Anforderungen und der individuellen Kompetenzanalyse statt. Der große Vorteil daran ist, dass jede angegebene Kompetenz nun auch gut biografisch begründet werden kann. Das hilft insbesondere im Vorstellungsprozess.

Die Kompetenzanalyse zeigt zudem, wo jemand schon stark ist und wo noch Qualifizierungsbedarf besteht. Dadurch erhalten die Teilnehmenden eine maßgeschneiderte Beratung, die ihnen hilft, ihre berufliche Zukunft gezielt zu planen.

Diese KI-Tools helfen somit auch Berater*innen, die wenig Einblick in bestimmte Berufsbereiche haben. Gleichzeitig profitieren auch Unternehmen von dieser Methode. Arbeitgebende in der Wasserwirtschaft erhalten detaillierte Kompetenzprofile potenzieller Kandidat*innen und können so gezielt Fachkräfte ansprechen, die genau zu den offenen Stellen passen. Das spart Zeit und Ressourcen im Rekrutierungsprozess.

Darüber hinaus ermöglicht die KI-gestützte Analyse eine langfristige Personalplanung. Indem Trends in der Wasserwirtschaft und Qualifikationslücken erkannt werden, können gezielt Weiterbildungsangebote entwickelt werden, um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken.

Praxisbeispiel: Quereinstieg in die Wasserwirtschaft

Die Universität Hof hat ein Projekt ins Leben gerufen, das eine Ingenieur-Technische Transfer-Qualifizierung (ITTQ) für die bayerische Wasserwirtschaft anbietet. Zielgruppe sind vor allem gut ausgebildete Quereinsteiger*innen, insbesondere aus der Ukraine, die auf den deutschen Arbeitsmarkt vorbereitet werden sollen.

Exemplarisches Teilnehmendenprofil: Tetiana M.

- ukrainische Ingenieur*innen mit technischem Hochschulabschluss
- gute Deutschkenntnisse und hohe Lernmotivation
- Interesse an der Wasserwirtschaft, aber bisher wenig branchenspezifische Erfahrung

Das ITTQ-Programm und die KI-gestützte Beratung helfen, diese Hürden systematisch abzubauen.

Tetiana M., eine 38-jährige Ingenieurin aus der Ukraine, kam mit einem soliden technischen Hochschulabschluss nach Deutschland. In ihrer Heimat hatte sie sich auf Elektrotechnik spezialisiert, doch in Deutschland stellte sie schnell fest, dass ihre bisherigen Berufserfahrungen nicht direkt auf die Anforderungen der hiesigen Industrie übertragbar waren. Insbesondere die Wasserwirtschaft, ein Bereich mit großem Fachkräftebedarf, erschien ihr interessant – doch sie hatte keinerlei spezifische Branchenerfahrung.

Hier setzte das KI-gestützte Matching von Arbeitsmarktbedarfen mit individuellen Kompetenzen an. Nach Informations-Workshops und gezielter Einzelberatung wurde Tetianas Lebenslauf und alle weiteren Unterlagen sowie Coaching-Ergebnisse von der KI analysiert. Dabei wurde nicht nur ihr Studium und ihre Berufserfahrung betrachtet, sondern auch ihre methodischen und personalen Kompetenzen bewertet. Die KI erkannte zum Beispiel, dass Tetiana besonders stark in technischer Problemlösung, analytischem Denken und Qualitätskontrolle war – alles wichtige Fähigkeiten für die Wasserwirtschaft.

Daraufhin erhielt sie einen maßgeschneiderten biografischen Fragebogen, der nochmal gezielt nach ihren versteckten Kompetenzen fragte. Eine zentrale Frage war beispielsweise: „In welcher Form haben Sie bereits Projekte mit Umwelt- oder Nachhaltigkeitsfokus begleitet?“

Durch diese Reflexion erinnerte sich Tetiana daran, dass sie in ihrer letzten Stelle Energieeffizienz-Konzepte für industrielle Anlagen entwickelt hatte – ein wertvolles Wissen, das in der Wasserwirtschaft ebenfalls gefragt ist. Zudem reflektierte sie auch ihre Motivation für Nachhaltigkeit und Umwelt. Gerade hinsichtlich ihrer Rolle erkannte sie zudem, welche kommunikativen Stärken sie in der Gruppe hat. Ihr wurde bewusst, wie gelassen sie in Konfliktsituationen in der Projektarbeit reagiert.

Durch gezielte fachliche Schulungen konnte sie ihre Fachkenntnisse auf die Wasserwirtschaft übertragen und gleichzeitig ihr branchenspezifisches Wissen erweitern.

Am Ende hatte sie nicht nur eine klare Perspektive, sondern auch ein schlüssiges Kompetenzprofil, das sie in Bewerbungsgesprächen überzeugend darstellen konnte. Dank der KI-gestützten Beratung wusste sie genau, welche Stärken sie hervorheben und welche Qualifikationen sie noch gezielt ausbauen musste.

Aus Beratungssicht war der Prozess sehr effektiv und zielorientiert. Aber auch aus der Perspektive eines Coachings konnte bei der Teilnehmenden, trotz der Kürze der Beratung, eine Steigerung der Selbstwirksamkeit wahrgenommen werden. Die Teilnehmerin blickte viel zuversichtlicher und selbstbewusster in die Zukunft.

Fazit: Eine effektive Brücke zwischen Kompetenz und Arbeitsmarkt

Das exemplarische Beispiel von Tetiana zeigt, wie moderne Technologien Menschen gezielt dabei unterstützen können, berufliche Übergänge erfolgreich zu gestalten. Die KI-gestützte Kompetenzanalyse verbindet individuelle Stärken mit den Bedarfen des Arbeitsmarktes und ermöglicht so passgenaue Weiterbildungen – eine Win-Win-Situation für Fachkräfte und Unternehmen in der Wasserwirtschaft.

Die Kombination aus individueller Laufbahnberatung, digitalisierten Kompetenzanalysen und KI-gestütztem Coaching zeigt, wie moderne Technologien die berufliche Integration erleichtern können. Mit der richtigen Beratung und den passenden Tools können innovative Methoden wie die *KomBI*-Laufbahnberatung kompetenzorientiert – Biografisch – Interkulturell (KomBI) dazu beitragen, dass Fachkräfte gezielt in neue Branchen einsteigen – und dort erfolgreich durchstarten. Dabei ist die Wasserwirtschaft nur ein Beispiel – das Modell kann auf viele weitere Berufe unter anderem im Umwelt- und Klimabereich übertragen werden.

Die KI ersetzt jedoch nicht die persönliche Beratung, kann aber einen wesentlichen Beitrag zur Effizienzsteigerung leisten, etwa durch eine schnellere Erfassung von Kompetenzen und eine gezieltere Bedarfsermittlung. Insbesondere im Kontext der Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung (AQB) entlasten die KI-gestützten *KomBI*-Methoden die Berater*innen, indem sie Vorarbeit leistet, Prozesse verkürzt und eine fundierte Grundlage für anschließende Schritte schafft.



Teil 3:

Handlungsempfehlungen

für Politik und Praxis



Viele Wege führen ins Umwelt- und Klimahandwerk: Anregungen zum Umgang mit bestehenden Baustellen

Nadia Heimann, Melanie Adacker, Katharina Bock, Dr. Christiane Heimann, Diana Krahel, Laura Roser & Dr. Kristin Hecker, Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb)

Die vorangegangenen Beiträge verdeutlichen die Vielzahl an Einflussfaktoren und beteiligten Akteuren in der Anerkennungs- und Qualifizierungspraxis für zugewanderte Fachkräfte in Berufen des Umwelt- und Klimahandwerks (UKH). Insgesamt ist der Bereich der UKH von großer Dynamik geprägt. Verschiedene Entwicklungen wurden angestoßen, sind jedoch noch nicht abgeschlossen. Gleichzeitig gibt es je nach Zielgruppe vielfältige Zugangswege, die für Ratsuchende als auch Betriebe nicht immer klar ersichtlich sind.

Aufbauend werden im Folgenden Handlungsempfehlungen zur Verbesserung beziehungsweise Weiterentwicklung der dargestellten Strukturen und Prozesse auf strategisch-politischer sowie operativer Ebene abgeleitet. Soweit nicht anders benannt, sind die Empfehlungen durch die Fachstelle Anerkennung und Qualifizierung formuliert.

Fachkräfteeinwanderung

Fachkräfte, die sich noch im Ausland befinden, mussten bislang vor ihrer Einreise einen Antrag auf Anerkennung ihrer Qualifikation stellen und konnten auf Basis eines Bescheids über teilweise Gleichwertigkeit anschließend nach § 16d des Aufenthaltsgesetz (AufenthG) für eine Ausgleichsmaßnahme nach Deutschland kommen. Mit der Erweiterung des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes (FEG) sind Einreisewege hinzugekommen, für die es keine (sofortige) berufliche Anerkennung mehr braucht. In der Praxis ist die Umsetzung der neuen Regelungen – etwa Chancenkarte, Anerkennungspartnerschaft und Einreise zur Qualifikationsanalyse – jedoch teilweise mit Hürden verbunden. Dazu zählen Informationsdefizite, unklare Zuständigkeiten, hohe Anforderungen an Sprachkenntnisse und Gehalt sowie strukturelle Aspekte (vgl. Heimann, C., 2025, S. 36-38).

- Das erweiterte FEG bietet neue Möglichkeiten der Einreise, hat allerdings auch an Komplexität zugenommen. Die Einreisewege sind mit unterschiedlichen Anforderungen und rechtlichen Rahmenbedingungen verbunden. Im Falle der Anerkennungspartnerschaft verlagern sich Prozesse wie die Suche des Referenzberufs und Anerkennungsverfahrens in die Phase des Aufenthalts in Deutschland. Insofern sollten **Fachkräfte vor der Einreise ausführlich zu ihren Optionen beraten werden**, um den für sie optimalen Einreiseweg zu identifizieren und das Potenzial des FEG voll auszuschöpfen. Hierzu müssen die mittlerweile entstandenen Begleitstrukturen für einreisewillige Fachkräfte weiter etabliert und dabei sichergestellt werden, dass die Angebote gut auffindbar sind. Der weitere Ausbau von mehrsprachigen Informationsmaterialien und Internetauftritten (wie auch vom BDA gefordert, BDA 2024) und gezielte Verweisberatung können dabei unterstützen. Fachkräfte sollten bereits im Ausland zur Inanspruchnahme einer Beratung motiviert werden und die bestehenden Angebote nutzen (wie z. B. der „Zentralen Servicestelle Berufsanerkennung“ (ZSBA), „Make it in Germany“, der Außenhandelskammern, Goethe-Institute und der Hotline „Leben und Arbeiten in Deutschland“ des BAMF). Der SVR (Sachverständigenrat) betont außerdem auch die Bedeutung von Rechtsberatungen (SVR, 2025).
- Die Festlegung des Referenzberufs vor Einreise ist mit Blick auf beschleunigte Fachkräftegewinnung sinnvoll, aber oft nicht praktikabel. Gerade in nicht reglementierten Berufen wie dem UKH ist es nicht einfach, die Referenzberufe korrekt zuzuordnen und es können sich bei Einleitung des Anerkennungsverfahrens in Deutschland Änderungen zur vorherigen Einschätzung ergeben. In Fällen, in denen sich nach Einreise herausstellte, dass ein anderer Referenzberuf passender gewesen wäre, ist nach Erfahrungen aus dem IQ Netzwerk teilweise eine **Nachverhandlung des Referenzberufs** mit den Ausländerbehörden möglich. Diese Möglichkeit scheint ein vielversprechender und pragmatischer Umgang, der – wenn er sich weiterhin bewährt – standardmäßig eingeräumt werden sollte.
- Die Anwerbung und Integration internationaler Fachkräfte für das Umwelt- und Klimahandwerk wird gefördert durch Programme wie *Hand in Hand for International Talents*, *Towards a Holistic Approach to Labour Migration Governance and Labour Mobility in North Africa* (THAMM) oder *Future International Talents for German Climate Businesses* (vgl. Witt, 2025, S. 19-21). Die **Erkenntnisse** aus diesen und ähnlichen Programmen sollten bestenfalls **zusammengeführt** und unter Einbezug der inländischen Unterstützungsstrukturen zur **gemeinsamen Weiterentwicklung der Einreise- und Anerkennungsprozesse** genutzt werden. Die Deutsche Gesellschaft für Auswärtige Politik (DGAP) weist in

einem Policy Brief (2025) zudem auf die besondere Verantwortung emissionsstarker Länder wie Deutschland gegenüber klimavulnerablen Regionen hin. DGAP und auch der SVR (2023) schlagen bilaterale Abkommen unter Wahrung ethisch vertretbarer Rekrutierungsstandards zur Vermeidung von *brain drain* bzw. die Einführung eines Klima-Arbeitsvisums für Personen aus klimavulnerablen Ländern, die Migrationsabsichten und gleichzeitig Interesse an Berufen im Bereich der Energiewende haben, vor.

Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung (AQB)

Die IQ Anerkennungs- und Qualifizierungsberatungsstellen und Qualifizierungsteilvorhaben unterstützen sowohl Personen mit als auch Personen ohne formale Qualifikationen. Die UKH-Berufe sind nicht reglementiert, so dass eine Anerkennung keine zwingende Voraussetzung für den Berufseinstieg, vielfach aber dennoch sinnvoll ist. In der Regel finden zugewanderte Personen im UKH-Bereich schnell einen Einstieg in den Arbeitsmarkt. Aufgabe der AQB ist, unter Berücksichtigung der individuellen Voraussetzungen, Qualifikationen und Bedarfe der Anerkennungsinteressierten mögliche Zugangswege aufzuzeigen. Dabei sollten folgende Handlungsempfehlungen berücksichtigt werden:

- Die **Vor- und Nachteile** eines Anerkennungsverfahrens sollten Ratsuchenden in der Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung **basierend auf ihren individuellen Voraussetzungen** transparent gespiegelt werden, damit diese eine informierte Entscheidung treffen können. Gerade im Bereich UKH kommt durch die verschiedenen möglichen Zugangswege zu einer qualifikationsadäquaten Beschäftigung der orientierenden Beratung eine hohe Bedeutung zu. Für eine berufliche Anerkennung sprechen insbesondere die Aussichten auf eine qualifikationsadäquate Beschäftigung und eine entsprechende Vergütung (BIBB, 2025). Ein weiterer Vorteil ist zum Beispiel die Transparenz gegenüber (potenziellen) Arbeitgebern (vgl. Heimann, N., 2025, S. 22-25). Mögliche Hürden stellen u. U. Kosten für Verfahren und Qualifizierungen, die Qualifizierungsplanung und die Suche nach einem geeigneten Angebot dar. Nachteile können auch entstehen, wenn der gewählte Referenzberuf nicht passend und der Bescheid über teilweise Gleichwertigkeit besonders umfangreich ist.
- In der Praxis zeigt sich, dass Arbeitgebende eine volle Gleichwertigkeit unter anderem aufgrund von Sicherheitsbestimmungen und Gewährleistungen bei bestimmten Berufen als Einstellungskriterium als vollwertige Fachkraft fordern. Zudem ist ein abgeschlossener beziehungsweise anerkannter Berufsausbildungsabschluss Voraussetzung für einige Zusatzqualifikationen (vgl. Heimann, N., 2025, S. 22-25) und Aufstiegsmöglichkeiten. Klar empfehlenswert ist darum meist eine **Anerkennung** in den Referenzberufen **Elektroniker*in und Kraftfahrzeugmechatroniker*in**.⁵⁰
- Für **Personen ohne formale Qualifikationen** bietet das UKH durch Helfertätigkeiten einen guten **Einstieg in den Arbeitsmarkt** und kann als **Basis für weitere Qualifizierung** dienen. Zum einen sind Arbeitgebende dringend auf Personal angewiesen, zum anderen sind Kompetenzen teilweise noch nicht in spezialisierte oder standardisierte Berufsbilder eingeflossen. Zum Beispiel stellt der Beruf Servicetechniker*in im Bereich Photovoltaik bislang noch keinen eigenen Ausbildungsberuf dar und bietet dennoch gute Chancen auf einen Arbeitsmarkteinstieg und Jobsicherheit. Entsprechende **Chancen für Arbeitgebende und Arbeitnehmende sollten in der Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung sowie in der Qualifizierungsbegleitung** Beachtung finden. Gleichzeitig sollten **Anschlussoptionen** an eine Helfertätigkeit aufgezeigt und Möglichkeiten der **berufsbegleitenden Qualifizierung**, insbesondere durch Validierungsverfahren und Teilqualifikationen, aufgezeigt werden.
- Noch nicht abzuschätzen ist, inwiefern bei einem Berufseinstieg ohne formale Qualifikation eine nachhaltige Arbeitsmarkintegration möglich ist, wenn aus Kompetenzen, die mit der technologischen Entwicklung erst kürzlich an Bedeutung gewonnen haben, standardisierte Berufsausbildungen werden. Die **Entwicklungen** in diesem Bereich sollten deshalb **kontinuierlich wissenschaftlich begleitet** werden und gegebenenfalls **zu Anpassungen der vorhandenen Qualifizierungen** führen.
- Die Analyse zeigt, dass Ratsuchende die zukunftssträchtigen Tätigkeitsbereiche des UKH bislang selten selbst direkt im Blick haben. Die guten beruflichen Perspektiven im UKH sprechen – da, wo es sich angesichts der individuellen Situ-

⁵⁰ Die statistische Lage deutet darauf hin, dass Gleiches für den Beruf Elektroanlagenmonteur*in gelten könnte, welcher aktuell auf Platz 1 der Anerkennungsverfahren im UKH-Bereich steht (vgl. Jendretzki, 2025, S. 33-35). Im Zuge der Erhebungen der FSAQ wurden diesbezüglich jedoch keine Hinweise gegeben.

ation der ratsuchenden Person sinnvollerweise anbietet – für eine gezielte **Empfehlung zu entsprechenden Referenzberufen beziehungsweise Tätigkeiten des UKHs**, damit die Fachkraft diese Möglichkeiten mit in Betracht ziehen kann. Dies wird in Teilen schon praktiziert und erfordert eine fachlich gut informierte und ganzheitliche Beratung. Dabei gilt es folgende Fragen zu beantworten: Kommt der UKH-Bereich grundsätzlich in Frage und wenn ja, welcher Referenzberuf beziehungsweise welche Tätigkeit ist am naheliegendsten? Welcher Zugangs- beziehungsweise Qualifizierungsweg hat die besten Erfolgsaussichten, welche Ressourcen sind jeweils einzuplanen? Aber auch: Welche (langfristigen) beruflichen Perspektiven eröffnen sich beziehungsweise bleiben gegebenenfalls (zunächst) verwehrt? **Beratende in Anerkennungsberatungsstrukturen** sollten sich darum **systematisch mit diesem Berufsfeld auseinandersetzen** bzw. entsprechende Schulungen erhalten, um dies leisten zu können.

- Eine umfassende, professionelle Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung ist unabdingbar, um zugewanderte Personen den Arbeitsmarkteinstieg zu erleichtern und dem Fachkräftemangel im UKH zu senken. Noch reichen die bestehenden Strukturen nicht aus, um den Beratungsbedarf zu decken (Böse, Bushanka & Gilljohann, 2025). Daher ist der Ausbau der **Begleitstrukturen** der Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung auf Bundes- und Landesebene sowie bei den Kammern dringend zu empfehlen. Dabei sollte ein möglichst abgestimmtes und ganzheitliches Vorgehen im Zuge der anvisierten Verstetigung der IQ Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung bei der Bundesagentur für Arbeit (Bundesregierung, 2025) angestrebt und die langjährige Erfahrung aus dem IQ Netzwerk berücksichtigt werden, um eine qualitativ hochwertige Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung zu gewährleisten (Benzer et al., 2025).
- Zur Qualifizierung werden im UKH-Bereich häufig Überbetriebliche Lehrlingsunterweisungen (ÜLU) genutzt, aktuell fehlt jedoch eine übergreifende **Übersicht aller ÜLUs**. Wünschenswert wäre laut Einschätzung aus dem Netzwerk zum Beispiel ein einheitliches Schema zur Zuordnung von (auch überregional verfügbaren) ÜLU-Angeboten für die einzelnen (UKH-)Berufe. Dies könnte beispielsweise durch den ZDH realisiert werden. Eine zusätzliche Erleichterung bei der Suche nach Anpassungsqualifizierungen wäre ein **Eintrag** im Rahmen von bestehenden Angeboten der BA wie **KURSNET oder Mein Now** – denn da sich die ÜLUs in erster Linie an Auszubildende richten, erscheinen diese dort bislang nicht.
- Bislang gibt es keine (quantitativen) Studien zu Erwerbsverläufen zugewanderter Personen in den hier betrachteten Fokusberufen. Noch ist nicht abzuschätzen, mit welchen Vor- und Nachteilen die verschiedenen Wege (mit oder ohne Anerkennung, mit oder ohne formale Qualifikationen) langfristig gesehen einhergehen. Hierfür braucht es **weitergehende Analysen** und belastbare Daten. Um weitergehende, konkrete Empfehlungen zu Anerkennungsverfahren und Qualifizierungswegen geben zu können, sollten empirische Studien umgesetzt werden.

Anerkennungsverfahren

Insgesamt steigt die Anzahl der Anerkennungsverfahren in den UKH-Berufen (vgl. Witt, 2025, S. 19-21). Besonders häufig werden Anträge in den Referenzberufen Elektroanlagenmonteur*in, Elektroniker*in und Kraftfahrzeugmechatroniker*in gestellt (vgl. Heimann, C., 2025, S. 36-38). Dabei wird die Mehrheit der Verfahren positiv beschieden, also mit voller oder teilweiser Gleichwertigkeit. Insgesamt unterstreicht dies die Chance, durch Ausgleichsmaßnahmen eine volle Anerkennung zu erlangen. Für Personen, die sich für ein Anerkennungsverfahren entscheiden, müssen mit Blick auf den Fachkräftebedarf der Aufwand und vergleichsweise hohe Kosten (vgl. Harder et.al., 2025, S. 50-51) möglichst gering gehalten werden. Mögliche Hebel sind:

- Einwandernde Fachkräfte haben oftmals Hemmungen, Unterstützungsmöglichkeiten wie den Anerkennungszuschuss oder die Qualifizierungsförderung in Anspruch zu nehmen. Denn eine Voraussetzung unterschiedlicher Visa und Aufenthaltstitel ist, dass sich die Person aus eigenen Mitteln finanzieren kann. Einwandernde gehen häufig fälschlicherweise davon aus, dass durch die Inanspruchnahme finanzieller Unterstützung, wie beispielsweise dem Anerkennungszuschuss, der eigene Aufenthaltsstatus gefährdet wird. Informationswebseiten und Beratungsstellen sollten entsprechende Informationen zu Finanzierungsmöglichkeiten transparent darstellen.
- Insgesamt sind die Qualifizierungskosten im UKH-Bereich auf einem relativ hohen Niveau angesiedelt (vgl. Harder et.al., 2025, S. 50-51), was Anerkennungssuchende wie auch Betriebe dazu veranlassen kann, von der Erlangung einer vollen Gleichwertigkeit abzusehen. Um dies zu vermeiden, sollten die Vorteile der beruflichen Anerkennung für Anerkennungssuchende und Betriebe deutlicher aufgezeigt werden. Zudem wäre eine Ausweitung finanzieller, möglichst unbürokratischer Hilfen empfehlenswert (z. B. über den Anerkennungszuschuss). Diese Finanzierung sollte

nachhaltig verankert werden, um eine konstante und verlässliche Förderquelle gewährleisten zu können. Um Abhängigkeitsbeziehungen von Kreditgebenden Arbeitgeber*innen (vgl. Heimann, C., 2025, S. 36-38) entgegenzuwirken, könnten im Voraus vereinbarte Abschlagszahlungen genutzt werden.

Insgesamt unterscheiden sich viele der von den IQ Expert*innen genannten Hürden und notwendigen Verbesserungspotentiale im Anerkennungsverfahren nicht von denen in anderen Referenzberufen. Eine Vielzahl an konkreten Maßnahmen für **schnellere und vereinfachte Anerkennungsprozesse** werden im erwähnten BK/MPK-Beschluss vorgestellt sowie in gleich mehreren Studien (Leininger et.al, 2025; BDA, 2024; SVR, 2025; Böse et.al., 2025)⁵¹ ausführlich beschrieben. Hier ist wichtig, die Umsetzung der angedachten Maßnahmen zügig voranzutreiben und deren Effekte zu evaluieren um ggf. nachsteuern zu können. Beispielhaft sei die im Beschluss des Bundeskanzlers und der Regierungschef*innen der Länder von 2024 sowie im Koalitionsvertrag angekündigte Digitalisierung der Antragsverfahren genannt. Diese hat zum Ziel die zuständigen Stellen zu entlasten und so insgesamt zu einer Beschleunigung der Verfahren beizutragen. Eine Beschleunigung der Verfahren ist sehr begrüßenswert, auch Unternehmen, die bereits über Erfahrungen mit Anerkennungsprozessen verfügen, sprechen sich laut einer aktuellen Studie des IW für eine Digitalisierung aus (Leininger et al., 2025). Da sich die digitalen Verfahren gerade auf Seiten der zuständigen Stellen noch im Aufbau befinden, bleibt in Zukunft zu prüfen, wie sich die neuen Strukturen auf die Zugänglichkeit für Anerkennungssuchende und den Arbeitsaufwand der zuständigen Stellen auswirkt.

Kompetenzfeststellung und -validierung

In der IQ Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung und Qualifizierungsangeboten werden stellenweise Verfahren zur (detaillierteren) Feststellung von Kompetenzen und Potentialen eingesetzt. Im UKH-Bereich werden insbesondere niedrigschwellige Ansätze wie zum Beispiel Fragebögen zur Selbsteinschätzung oder Arbeitsproben zur Einordnung berufspraktischer Kompetenzen genutzt. Der Mehrwert solcher Kompetenzfeststellungsverfahren wird von den IQ Expert*innen sehr unterschiedlich eingeschätzt. An das Validierungsverfahren per Berufsvalidierungs- und -digitalisierungsgesetz (BVaDiG) wiederum wird (im Gegensatz zu dem bis Ende 2024 existierenden und häufig genutzten Projektvorhaben *ValiKom Transfer*) aufgrund fehlender Angebote bei den Kammern und fehlender Förderinstrumente (jenseits des BA-Vermittlungsbudget für Arbeitslose) kaum noch verwiesen (vgl. Krah, 2025, S. 26-28). Die Relevanz solcher Verfahren wird bestätigt durch ein hohes Interesse der Zugewanderten an einem schnellen Einstieg in den Beruf und die vielfältigen Einstiegsmöglichkeiten in die zum Teil in Neuentstehung befindlichen Berufsfelder (vgl. Heimann, N., 2025, S. 22-25; Adacker et al., 2025, S. 39-49). Hieraus ergeben sich folgende Empfehlungen:

- Eine **tiefergehende Studie**, die auch Erfahrungen außerhalb des Förderprogramms stärker in den Blick nimmt, könnte eruieren, inwieweit (und welche Art der) Kompetenzfeststellung in UKH-Berufen **effizientere Prozesse beispielsweise in der Konkretisierung von Qualifizierungsbedarfen** befördern und gegebenenfalls Qualifizierungszeiten verkürzen kann.
- Des Weiteren sollte bei der (Weiter-)Entwicklung von Kompetenzfeststellungsverfahren das **Potential von Künstlicher Intelligenz (KI)** in den Blick genommen werden. Hierbei kann auf erste Erfahrungen zum Beispiel im Kontext der KomBI-Laufbahnberatung zurückgegriffen werden (vgl. Weiß, 2025, S.55-58).
- Dass mit dem BVaDiG ab Januar 2025 eine gesetzliche Grundlage für die **Validierung informell und non-formal erworbenen Kompetenzen** geschaffen wurde, ist ein sehr begrüßenswerter Schritt, um für Personen ohne formale Qualifikation bessere Anschlussfähigkeiten (auch) im Umwelt- und Klimahandwerk zu schaffen. Um die tatsächliche Inanspruchnahme zu fördern, gilt es, die Umsetzungsstrukturen bei den Kammern zeitnah und flächendeckend aufzubauen und den per Koalitionsvertrag in Aussicht gestellten Validierungszuschuss zu etablieren.

⁵¹ Die IQ Fachstelle Anerkennung und Qualifizierung hat u. a. in weiteren Situationsanalysen berufsspezifische sowie -übergreifende Empfehlungen für eine Optimierung der Anerkennungsprozesse formuliert (siehe <https://www.netzwerk-iq.de/foerderprogramm-iq/fachstellen/fachstelle-anerkennung-und-qualifizierung/publikationen/situationsanalysen>).

Qualifizierungsplanung und -umsetzung

Qualifizierungsplanung und fachliche Qualifizierungen

Obwohl und auch weil der Berufszugang im UKH-Bereich rein rechtlich kaum an Vorgaben gebunden ist (in Abgrenzung beispielsweise zu reglementierten Berufen im Gesundheitswesen), gestaltet sich die Konzeption geeigneter Qualifizierungswege komplex (vgl. Adacker et al., 2025, S. 39-49). Es müssen jeweils die individuellen Ziele und Bedürfnisse der Zugewanderten im Spannungsfeld zwischen bildungsadäquater und nachhaltiger Arbeitsmarktintegration sowie möglichst zügiger Erwerbsaufnahme angesichts guter Einstiegschancen abgewogen werden. Auch gestaltet sich die Auswahl an Qualifizierungsbausteinen unübersichtlich (Anpassungsqualifizierungen, Teilqualifizierungen, Überbetriebliche Lehrlingsunterweisungen, Weiterbildungen, Zertifikatslehrgänge der Kammern) und deren Verwertbarkeit ist für Qualifizierungssuchende schwer einzuschätzen. Darum sind folgende Empfehlungen in der Weiterentwicklung der Qualifizierungslandschaft zu berücksichtigen:

- In der **Qualifizierungsplanung** sollte die AQB bzw. die Qualifizierungsbegleitung berücksichtigen, dass die Teilnehmenden größtmögliche Transparenz und Übersichtlichkeit über ihre Qualifizierung benötigen, um das angestrebte Bildungsziel nicht aus den Augen zu verlieren. Hier hilft die gemeinsame Festlegung eines **klar strukturierten Qualifizierungswegs** mit vorab definiertem Kompetenzerwerb. Er soll an bereits erworbene Qualifikationen anknüpfen und gegebenenfalls den weiteren Karriereweg vorbereiten zu können.
- Bei Teilnehmenden, die bei **Arbeitsagenturen bzw. Jobcentern** gemeldet sind, ist eine vorausschauende Planung angesichts des Arbeitsmarkteinstiegs wichtig. So sollte die **Qualifizierungsplanung eng mit den Vermittlungsfachkräften abgestimmt** werden, was in der Praxis häufig schon gut funktioniert (vgl. Adacker et al., 2025, S. 39-49). Im besten Fall sollte gemeinsam eruiert werden, welcher Weg im Einzelfall beschritten werden soll: Eine Vollzeit-Qualifizierung oder die vorherige Einmündung in den Arbeitsmarkt über eine Helfertätigkeit unter Berücksichtigung einer anschließenden (berufsbegleitenden) Qualifizierung. Dabei sind die Voraussetzungen und Belange der Teilnehmenden zu beachten. Bei einem frühzeitigen Arbeitsmarkteinstieg bei gleichzeitiger Anerkennungs- oder Weiterbildungsperspektive sollte den Qualifizierungswilligen unbedingt eine Möglichkeit zur **Anschlussberatung mitgeteilt und Weiterentwicklungsperspektiven transparent aufgezeigt** werden.
- Im Weiterbildungsbereich unterscheiden sich die angebotenen Qualifizierungen teilweise stark. Im Bereich Solar- und Photovoltaiktechnik wurden beispielsweise variierende Teilnahmevoraussetzungen und Kursinhalte, eine breite Streuung der Kursdauern und unterschiedliche Nachweisarten des Kompetenz- und Wissenserwerbs mit und ohne Prüfungen vorgefunden (vgl. Adacker et al., 2025, S. 14-19). Die Qualifizierungsoptionen sind für Lai*innen unübersichtlich und erfordern eine individuelle Planung. Hier empfiehlt es sich für die Bildungswilligen, professionelle Qualifizierungsberatung, im besten Falle mit einer Qualifizierungsbegleitung, zu nutzen, um das angestrebte Bildungsziel mit individuell passenden Qualifizierungsbausteinen auch erreichen zu können. Entsprechend sind **dauerhafte, trägerneutrale Angebote zur Qualifizierungsberatung/-begleitung bedeutsam**. Die im Förderprogramm IQ pilotierten Ansätze sind hier wegweisend und es sollten hierfür langfristig Verstärkungsoptionen gefunden werden. Auch das bestehende Angebot der Berufsberatung im Erwerbsleben der Bundesagentur für Arbeit ist ein wichtiger Schritt in diese Richtung, jedoch scheint es bei Unternehmen und Beschäftigten noch nicht präsent genug zu sein und sollte bekannter gemacht werden. Zudem ist eine gute regionale Vernetzung der verschiedenen Beratungsangebote (z. B. Weiterbildungsinitiator*innen in Bayern⁵², Beratung „Bildung & Beruf“ in Berlin⁵³) äußerst wichtig für ein funktionierendes Verweisgeschehen. Dies kann zum Beispiel durch regelmäßige Besprechungsformate, Beratungen im Tandem oder Kooperationsvereinbarungen inkl. festgelegter Prozesse verwirklicht werden. Um geförderte Angebote **nachhaltig zu verankern**, sollten Anschlussfinanzierungsoptionen frühzeitig auf operativer wie steuernder Ebene geklärt werden.
- Aufgrund unterschiedlicher persönlicher und struktureller Voraussetzungen der Bildungsinteressierten (z. B. individuelle Bildungsbiografien, familiäre Verpflichtungen, Mobilität), einer Vielzahl potenzieller Referenzberufe und Qualifizierungswege im UKH-Bereich müssen **individuelle und flexible Qualifizierungsmöglichkeiten gestaltet** werden. Hier gilt es, vor allem **berufsbegleitende Qualifizierungen** anzubieten, die möglichst wohnortsnah stattfinden kön-

⁵² <https://www.kommweiter.bayern.de/inspiration-information/beratung/>

⁵³ <https://beratung-bildung-beruf.berlin/>

nen. Je nach zu vermittelnden Inhalten können auch **Blended-Learning**-Konzepte zum Einsatz kommen. Kurse sollten **modular** gestaltet sein, um den gezielten Ausgleich von Defiziten zu ermöglichen und so über den Qualifizierungsbedarf hinausgehende längere Qualifizierungszeiten zu vermeiden. Auch der Einsatz von **Teilqualifikationen**⁵⁴ sollte im Zuge individueller Qualifizierungslösungen vermehrt geprüft werden. Sowohl durch Teilqualifikationen als auch modulare Qualifizierungsbausteine können die Übersicht und Motivation der Teilnehmenden gefördert werden. Wichtig ist, dass aufgrund der (technischen) Neuerungen angepasste Maßnahmen zur Verfügung stehen, um je nach individuellen Bedarf sowohl umfassende Kenntnisse in einem Bereich als auch auf einen Teilbereich begrenzte Kompetenzen durch kürzere Qualifizierungseinheiten erwerben zu können. Dabei sollten auch kürzere Qualifizierungen so gestaltet sein, dass sie anschlussfähig sind und bei Bedarf um weitere Maßnahmen ergänzt werden können. Um diese Anschlussfähigkeit auf dem Arbeits- und Weiterbildungsmarkt sicherstellen zu können, sollte wo möglich auf **einheitliche Standards und akzeptierte Zertifikate** geachtet werden. Auch das Absolvieren von Modulen oder Teilqualifikationen sollte daher mit einem Nachweis der erworbenen Kompetenzen verbunden sein. Es wird Bildungsträgern empfohlen, Kooperationen mit den Kammern anzustreben, um von Arbeitgebenden akzeptierte Qualifizierungsnachweise mit etablierten Qualitätsstandards ausgeben zu können. Dabei könnte auch die Bewerbung der Maßnahmen über die Kammern stattfinden (vgl. Adacker et al., 2025, S. 39-49).

- Da sich die **Kompetenzanforderungen** in Wirtschaft und Arbeitsmarkt **schneller ändern** als neue Berufsausbildungen und Abschlüsse entwickelt werden (vgl. Adacker et al., 2025, S. 14-19), sollten aufbauend auf pilotierten Qualifizierungen einschlägige Fort- und Weiterbildungsangebote (vgl. Heimann, N., 2025, S. 22-25) etabliert werden. So könnten vor allem für die Berufe Elektroniker*in (z. B. zur Regelungstechnik), Kraftfahrzeugmechatroniker*in (z. B. zur Hochvolttechnik, Abgasverordnung, Steuerungs- und Regelungstechnik) und Anlagenmechaniker*in SKH (z. B. zur Kältetechnik, Hydraulik) **Qualifizierungsbausteine an den neuesten Stand der Technik angepasst** werden, da hier Fortbildungsbedarf erkennbar ist und sich ggf. wirtschaftliche Gruppengrößen für Bildungsträger bilden lassen. Sobald Ausbildungsordnungen in UKH-Berufen aktualisiert sind⁵⁵, ist zudem auf eine zeitnahe Anpassung bzw. Entwicklung standardisierter Teilqualifizierungen zu achten.
- Erfolgreich konzipierte und umgesetzte Qualifizierungen beziehungsweise Qualifizierungsteile benötigen die **enge Zusammenarbeit mit einer Vielzahl an Akteuren**, zum Beispiel AQB zur Referenzberufsbestimmung und für Anerkennungsinformationen, Innungen/Bildungsträger der Kammern für ÜLUs, Bildungsträger vor Ort für theoretische Qualifizierungen, Betriebe für praktische Qualifizierungen, ggf. zuständige Stellen für Absprachen zum konkreten Ausgleich wesentlicher Unterschiede. Daher wird empfohlen, **Netzwerke zwischen den o. g. handlungsfeldrelevanten Institutionen auf- und auszubauen** und so eine konstruktive Basis zur **Abstimmung von Maßnahmen** zu legen. In anderen Weiterbildungsbereichen bewährt sich regional die Etablierung von Weiterbildungsverbünden. Für den Anerkennungskontext in UKH-Berufen liegen hierzu bislang keine Daten vor, eine Nutzung der Verbünde zu diesem Zweck könnte jedoch perspektivisch geprüft werden.
- Speziell in dualen und damit auch in UKH-Berufen wird empfohlen, **etablierten Institutionen der Erstausbildung** (z. B. für ÜLUs) eine **Ausnahme zur Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung (AZAV)**-Zertifizierung zu erteilen (Adacker & Bleher, 2022). Dies würde die Wertschätzung für das bestehende, qualitativ hochwertige Ausbildungsangebot und dessen Tauglichkeit für den Arbeitsmarkt auch für die berufliche Anerkennung widerspiegeln. Zudem werden damit Maßnahmen dem Personenkreis der Anerkennungssuchenden geöffnet. Alternativ wird angeregt, dass übergeordnete Aktivitäten und Absprachen, z. B. zur Gestaltung von besonders stark nachgefragten ÜLUs, über übergeordnete Kammerorganisationen (z. B. Zentralverband des Deutschen Handwerks) zertifiziert und die entsprechenden Unterlagen (z. B. Unterrichtskonzepte) den Bildungsinstitutionen zur Verfügung gestellt werden (Adacker & Bleher, 2022).

⁵⁴ Für Geringqualifizierte oder Quereinsteiger*innen im Handwerk gelten berufsanschlussfähige Teilqualifizierungen als niedrigschwellig, da diese entweder in der Summe zum Berufsabschluss führen oder in Teilen bereits auf dem Arbeitsmarkt verwertbar sind.

⁵⁵ Die Neuordnung einiger UKH-Berufsbilder liegt bereits einige Zeit zurück, für das Berufsbild Kraftfahrzeugmechatroniker*in war dies z. B. zuletzt im Jahr 2013 der Fall, für Anlagenmechaniker*in SKH im Jahr 2016, für Elektroniker*in im Jahr 2021.

Sprachliche Qualifizierungen

Obwohl auch hinsichtlich sprachlicher Kompetenzen keine gesetzlichen Vorgaben im UKH-Bereich bestehen, sind **ausreichende Deutschkenntnisse** sowohl für in Frage kommende Qualifizierungswege als auch den Berufseinstieg beziehungsweise die Einmündung in eine qualifikationsadäquate Beschäftigung entscheidend.

- IQ Expert*innen empfehlen **Kenntnisse auf mindestens B1-, besser noch B2-Niveau des GER inkl. Fachwortschatz** (vgl. Adacker et al., 2025, S. 39-49) die möglichst vor dem Berufseinstieg zu erwerben sind, da aus zeitlichen Gründen, zum Beispiel bei einer Vollzeitbeschäftigung, die Sprachkompetenzen nur schwer nachgeholt werden können. Diese sind zum einen für den Kontakt mit Kund*innen erforderlich, aber auch um Arbeitssicherheit sowie um komplexe Arbeitsanweisungen zu verstehen und die Kommunikation mit Kolleg*innen sicherzustellen.
- Grundsätzlich sind die **Berufssprachkurse** (BSK) des BAMF im Bereich Gewerbe-Technik laut IQ Expert*innen für die UKH-Berufe geeignet. Aus der Praxis wird jedoch auch vereinzelt von Herausforderungen berichtet (vgl. Adacker et al., 2025, S. 39-49). So dauert es zum Beispiel oft zu lange, bis diese zu Stande kommen, oder sind gerade im ländlichen Raum nicht oder nur in Vollzeit verfügbar. Hier wäre die Umsetzbarkeit von **virtuellen, teilzeitfähigen BSK** zu prüfen. Freie Plätze bei Trägern aus anderen Regionen könnten so effektiv besetzt beziehungsweise verschiedene Regionen zusammengefasst und neue Gruppenkurse gebildet werden. Dabei ist zu berücksichtigen, dass gegebenenfalls nicht alle Teilnehmenden technisch versiert sind oder die technische Ausstattung fehlen könnte. Diesen Hürden könnte zum Beispiel durch eine vorgeschaltete Einweisung in das virtuelle Arbeiten oder durch Leih-Laptops begegnet werden. Sprachlernangebote in Teilzeit kommen zudem Personen mit eingeschränkter zeitlicher Verfügbarkeit entgegen, zum Beispiel bei Care-Aufgaben. Zudem lassen sich teilzeitfähige Angebote mit flexiblen individuellen Angeboten (unter anderem aus den IQ Qualifizierungsangeboten) eng verzahnen, was auch in der neuen IQ Förderrichtlinie (BMAS, 2025) verstärkt gefordert wird.
- Als ein Hindernis zur Teilnahme an **Berufssprachkursen** geben die IQ Expert*innen an, dass die Arbeitsagenturen beziehungsweise Jobcenter ihre Bereitschaft zur Förderung der fachspezifischen BSK im Bereich Gewerbe / Technik reduziert haben (Adacker et al., 2025). Jedoch legt eine Studie der Deutschen Gesellschaft für Personalführung e. V. (DGFP, 2025)⁵⁶ den Abbau von Sprachbarrieren als die zentrale Voraussetzung für die Beschäftigung geflüchteter Menschen nahe. Die Empfehlung der Untersuchung, mehr **arbeitsplatzbezogene Sprachkurse beziehungsweise zugänglichere Informationen** durch die Arbeitsverwaltung über bestehende Fördermöglichkeiten, insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen (KMU), zur Verfügung zu stellen, wird hier unterstützt. Darüber hinaus sollten **Betriebe** grundsätzlich stärker an den Kosten für Sprachkurse **beteiligt** werden. Kleinbetriebe sollten hier eine Ausnahme erhalten, um nicht monetär und durch den Ausfall von schwer kompensierbarem Personal über ihre unternehmerische Belastbarkeit hinaus beansprucht zu werden.

Zusammenarbeit mit Betrieben

Die Anerkennungs- und Qualifizierungsprozesse stellen oftmals insbesondere KMU vor Herausforderungen. Diese reichen von der erforderlichen Freistellung der Mitarbeitenden für die Teilnahme an Qualifizierungen oder Sprachkursen über die Beteiligung an Kosten bis hin zu fehlenden Informationen über komplexe Anerkennungs- und Zuwanderungsprozesse. Folgende Handlungsoptionen können zur Entlastung der KMU beitragen:

- Ein zentraler Erfolgsfaktor für eine erfolgreiche Qualifizierungsplanung und -umsetzung ist die enge Zusammenarbeit zwischen Bildungsträgern und Betrieben. Ein offener, durch die Bildungsträger angeleiteter **Dialog** unterstützt die reibungslose Durchführung der APQ. Wird der Nutzen einer Qualifizierung gespiegelt, findet sich in der Regel auch eine Lösung bei heiklen Fragen wie einer Freistellung bei gleichzeitigem Personalmangel.
- Bei Vorbehalten seitens der Betriebe hat es sich laut Erfahrungen aus dem IQ Netzwerk bewährt, **Fördermittel** wie zum Beispiel dem Lohnkostenzuschuss der Agentur für Arbeit aufzuzeigen.

⁵⁶ Basierend auf einer Unternehmensbefragung zur Beschäftigung von geflüchteten Menschen mit grundständigen Deutschkenntnissen. Studie entstand in Zusammenarbeit mit der BA.

- In der Praxis wurden gute Erfahrungen damit gemacht, in Abstimmung mit dem Arbeitgeber-Service der Agenturen für Arbeit einen **verkürzten Ausbildungsvertrag** für eine Anpassungsqualifizierung aufzusetzen, wodurch wiederum die ÜLU-Kurse ab dem 2. Lehrjahr bezuschusst werden können. Gleichzeitig erhält der Betrieb für die Dauer der Anpassungsqualifizierung einen Lohnkostenzuschuss. Nach Abschluss der erforderlichen Module können die Ratsuchenden den Ausbildungsvertrag auflösen und einen Folgeantrag stellen, was damit auch ein Erfolg im Sinne der Agentur für Arbeit ist. Eine generelle Empfehlung seitens des Arbeitgeber-Services könnte den Prozess, so die Einschätzung befragter IQ Expert*innen, beschleunigen.
- Die **Akquise von Betrieben für praktische Anteile** in Anpassungsqualifizierungen (APQ) oder Weiterbildungen fällt einigen IQ Qualifizierungsanbietern nicht leicht (vgl. Adacker et al., 2025, S. 39-49). Ein Ansatzpunkt hierbei wäre, die bestehende Matching-Datenbank von UBAconnect des Projekts Unternehmen Berufsanerkennung⁵⁷ in Zusammenarbeit mit dem ZDH um Handwerksberufe im UKH-Bereich zu erweitern und auszubauen. So können sich einerseits Betriebe in der Datenbank registrieren, die anerkennungssuchende Fachkräfte unterstützen möchten. Andererseits können sich ausländische Fachkräfte eintragen, die nach einem Unternehmen für ihre praktischen APQ-Einheiten suchen. Weiterhin sollten Strukturen mit handlungsfeldrelevanten Akteuren, vor allem unternehmensnahen Institutionen (z. B. Arbeitgeberverbänden, Kammern), genutzt werden, um einen guten Zugang zu Betrieben zu erhalten.
- Viele **Betriebe** sind noch nicht ausreichend über die **Potenziale und Verfahren von Anerkennung** informiert beziehungsweise im „Behördendschungel“ überfordert. Die sog. Strukturteilverhaben des Förderprogramms IQ richten sich explizit an KMU, um diese mittels eines vielfältigen Serviceangebots bei Fragen zum Beispiel zur Anerkennung, dem FEG oder betrieblichen Integrationsmanagement zu entlasten. Die erfolgreichen Ansätze hieraus sollten als langfristige Angebote transferiert werden. Darüber hinaus gibt es zahlreiche weitere Angebote wie zum Beispiel das Portal „Anerkennung in Deutschland“, das BQ-Portal oder „Unternehmen Berufsanerkennung“. Diese Angebote scheinen bei Betrieben bislang aber (noch) nicht hinreichend bekannt zu sein (Leininger et al., 2025). Ihr **Bekanntheitsgrad** muss in Zukunft noch (weiter) gesteigert werden.⁵⁸ Um speziell die berufliche Anerkennung bei Unternehmen weiter in den Fokus zur Reduzierung des Fachkräftemangels zu rücken und gleichzeitig die Notwendigkeit zur Beteiligung und Unterstützung betrieblicher Anteile hervorzuheben, könnten **öffentlichkeitswirksame Kampagnen** auf Bundesebene in Betracht gezogen werden (z. B. social media-Kampagnen, Fernsehwerbung, Plakataktionen) beziehungsweise von Seiten der Kammern vor Ort prominenter beworben werden. Kampagnen können ebenfalls für eine höhere Bereitschaft an der finanziellen Beteiligung an Qualifizierungskosten werben, indem der Mehrwert der beruflichen Anerkennung für Betriebe explizit herausgestellt wird.

Im Umgang mit dem Klimawandel setzt die Bundesregierung stark auf moderne Technologien. „Wir wollen Industrieland bleiben und klimaneutral werden“, formuliert es der aktuelle Koalitionsvertrag (Bundesregierung, 2025). In der Umsetzung kommt dem UKH, das allerdings seit Jahren mit personellen Engpässen kämpft, eine Schlüsselrolle zu. Um den Fachkräftebedarf zu decken und eine nachhaltige Arbeitsmarktintegration internationaler Fachkräfte zu gewährleisten, ist es dringend erforderlich, die in der vorliegenden Situationsanalyse aufgezeigten Ansätze zu beobachten und auszubauen. Zudem gilt es Antworten auf offene Fragen zu entwickeln wie z. B.: Welche Anschlussoptionen sind mittel- und langfristig geeignet für Personen ohne formale Qualifikationen? Für welche Kompetenzen sollten standardisierte Teilqualifikationen entwickelt werden? Welche Formate, Standards und Zertifizierungen erweisen sich als umsetzbar und gewinnbringend für alle Akteure? Und wie können all diese Optionen transparent und zugänglich sein, für internationale Fachkräfte und Betriebe? Wissenschaftliche Analysen unter Einbeziehung handlungsfeldrelevanter Stakeholder sind notwendig, um bedarfsorientierte, praxisnahe und nachhaltige Lösungsansätze zu identifizieren. Gleichzeitig braucht es langfristig verankerte Begleitstrukturen und eine zielgerichtete Vernetzung der Akteure. Denn „Industrieland bleiben und klimaneutral werden“ – das schaffen wir nur gemeinsam mit internationalen Fachkräften. Vor dem Hintergrund der politischen Entwicklungen in Deutschland und Europa brauchen wir daher nicht zuletzt vor allem eines: ein Klima der Willkommenskultur in Politik, Wirtschaft und Gesellschaft.

⁵⁷ <https://www.unternehmen-berufsanerkennung.de/uba-connect>

⁵⁸ Die Fachstelle Anerkennung und Qualifizierung hat in diesem Sinne im August 2025 ein Video für Betriebe veröffentlicht, in welchem die Vorteile der Anerkennung ausländischer Qualifikationen für Betriebe dargestellt und auf weitergehende Unterstützungsmöglichkeiten verwiesen wird: Fachstelle Anerkennung und Qualifizierung: Berufliche Anerkennung - Ein Gewinn für Betriebe

Literaturverzeichnis

Adacker, M., & Atzendorf, C., & Berges, L., & Klee, E. (2024). *Gelingensfaktoren berufsbegleitender Ansätze im Kontext der IQ Qualifizierungen*. IQ Fachstelle Anerkennung und Qualifizierung. https://www.netzwerk-iq.de/fileadmin/Redaktion/Downloads/FSAQ/FSAQ_Gelingensfaktoren_Berufsbegl.QTV_bf.pdf

Adacker, M., Baczak, A., & Zifle, L. (2025). Berufsbilder im Vergleich: Umwelt- und Klimahandwerk im In- und Ausland. In L. Roser, K. Bock, K. Hecker (Hrsg.), *Berufliche Anerkennung und Qualifizierung zugewanderter Arbeits- und Fachkräfte im Umwelt- und Klimahandwerk* (S. 14-19). Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH.

Adacker, M. & Bleher, F. (2022). *Verstetigung von IQ Qualifizierungsprojekten. Bilanzierung zu den IQ Förderrunden 2015-2022*. IQ Fachstelle Beratung und Qualifizierung. https://www.netzwerk-iq.de/fileadmin/Redaktion/Downloads/Fachstelle_Beratung_und_Qualifizierung/FSBQ_Bilanzpapier_Verstetigung.pdf.

Adacker, M., Heimann, C., & Krah, D. (2025). Beratung und Qualifizierung von Zugewanderten im Umwelt- und Klimahandwerk – Herausforderungen und gute Praxis aus Sicht des Förderprogramms IQ. In L. Roser, K. Bock, K. Hecker (Hrsg.), *Berufliche Anerkennung und Qualifizierung zugewanderter Arbeits- und Fachkräfte im Umwelt- und Klimahandwerk* (S. 39-49). Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH.

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

Anger, C., Betz, J., Kohlisch, E. & Pluenecke, A. (2022). *MINT-Herbstreport 2022: Fachkräftesituation in den MINT-Berufen*. Institut der deutschen Wirtschaft. <https://www.iwkoeln.de/studien/christina-anger-julia-betz-enno-kohlisch-axel-pluenecke-mint-sichert-zukunft.html>.

Benzer, U., Bock, K., & Zier, L. (2025). Mindeststandards für die IQ Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung. IQ Fachstellen Anerkennung und Qualifizierung, Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH. https://www.netzwerk-iq.de/fileadmin/Redaktion/Downloads/FSAQ/FSAQ_Mindeststandards_AQB_barr.pdf

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

BDA - Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände. (2024). *Hindernisse beseitigen, Fachkräftepotenziale heben! Impulse für eine einfachere Anerkennung von Berufsqualifikationen*. <https://arbeitgeber.de/wp-content/uploads/2024/06/bda-arbeitgeber-positions-papier-impulse-zur-anerkennung-von-im-ausland-erworbenen-berufsqualifikationen.pdf>

Bertelsmann Stiftung. (2023). *Green Skills - Kompetenzen für eine nachhaltige Wirtschaft*. <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/unsere-projekte/beschaeftigung-im-wandel/green-skills>.

BMAS. (2024). *Fachkräftemonitoring: Zahlen und Fakten zur Fachkräfteentwicklung*. Bundesministerium für Arbeit und Soziales. <https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Fachkraefte-sicherung/Fachkraefte-monitoring/fachkraefte-monitoring-art.html>

Bock, K., Heimann, C. und Reyels, W. (2023). Fachkräftesicherung durch Einwanderung – ein System im Umbau. *Bb-Thema: Fachkräftemangel. Berufsbildung*, (198).

Böse, C., Bushanska, V., Gilljohann, K. (2025). *Auf dem Weg zur beruflichen Anerkennung – Beweggründe und Erfahrungen von Fachkräften mit ausländischen Berufsqualifikationen. Ergebnisse der Fachkräftebefragung des BIBB-Anerkennungsmonitorings 2024.*

Böse, C., Schmitz, N., & Zorner, J. (2024). *Auswertung der amtlichen Statistik zum Anerkennungsgesetz des Bundes für 2023. Ergebnisse des BIBB-Anerkennungsmonitorings.*

BQ-Portal. (2024). *Anerkennungsstatistik: Sonderauswertung der Amtlichen Statistik 2023 §17 BQFG.* Bundesinstituts für Berufsbildung. <https://www.bq-portal.de/Anerkennung-f%C3%BCr-Betriebe/Anerkennungsstatistik>

BQ-Portal (2025a). *Länderprofil Brasilien.* <https://www.bq-portal.de/db/L%C3%A4nder-und-Berufsprofile/brasilien>

BQ-Portal (2025b). *Länderprofil Indien.* <https://www.bq-portal.de/db/L%C3%A4nder-und-Berufsprofile/indien>

BQ-Portal (2025c). *Länderprofil Marokko.* <https://www.bq-portal.de/db/L%C3%A4nder-und-Berufsprofile/marokko>

Bundesagentur für Arbeit. (2021). *Projekt THAMM – Faire Gewinnung von Fachkräften und Auszubildenden aus Nordafrika für Ihr Unternehmen* [PDF]. https://www.arbeitsagentur.de/vor-ort/datei/thamm-flyer-ag-allgemein_ba066682.pdf

Bundesagentur für Arbeit. (2023). *Arbeitsstellen nach ausgewählten Berufen (Handwerksberufe, eigene Abgrenzung) nach der KldB 2010.* Eigene Berechnungen des Zentralverbands des Deutschen Handwerks (ZDH).

Bundesagentur für Arbeit. (2024a). *Statistik der Bundesagentur für Arbeit über gemeldete Arbeitsstellen 2023.*

Bundesagentur für Arbeit. (2024b). *Statistik der Bundesagentur für Arbeit über den Ausbildungsmarkt 2023.*

Bundesagentur für Arbeit. (2024c). *Statistik der Bundesagentur für Arbeit: Qualifikationsspezifische Arbeitslosenquoten - Deutschland, Länder, Kreise, Regionaldirektionen, Agenturen für Arbeit, Regionen (Jahreszahlen). 2024.* https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?topic_f=alo-qualiquote

Bundesagentur für Arbeit. (2025a). *Statistik der Bundesagentur für Arbeit: Qualifikationsspezifische Arbeitslosenquoten - Deutschland, Länder, Kreise, Regionaldirektionen, Agenturen für Arbeit, Regionen (Jahreszahlen) (2024).* https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?topic_f=alo-qualiquote

Bundesagentur für Arbeit. (2025b). *Ausbildungsstatistik.* Eigene Berechnungen des Zentralverbands des Deutschen Handwerks (ZDH).

Bundesagentur für Arbeit. (n.d.). *Hand in Hand for International Talents.* <https://www.arbeitsagentur.de/vor-ort/unternehmen/hand-in-hand-for-international-talents>

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge. (2023). *Bericht zur Statistik der Berufssprachkurse für das Jahr 2022.* https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Integration/Berufsbezsprachf-ESF-BAMF/BSK-Jahresberichte/bsk-jahresbericht-2022.pdf?__blob=publicationFile&v=3

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge. (2024a). *Verfahren Fachpraxis-BSK - TRS 09/24 - Anlage 1.* https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Integration/Berufsbezsprachf-ESF-BAMF/BSK-Rundschreiben/2024/240725-traegerrundschreiben-09-24-anlage1.pdf?__blob=publicationFile&v=7

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge. (2024b). *Bericht zur Statistik der Berufssprachkurse für das Jahr 2023.* https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Integration/Berufsbezsprachf-ESF-BAMF/BSK-Jahresberichte/bsk-jahresbericht-2023.pdf?__blob=publicationFile&v=2

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge. (2024c). *Trägerrundschreiben 14/24. Weiterführung und Priorisierung von Berufssprachkursen in 2025.* <https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Integration/Berufsbezsprachf-ESF-BAMF/>

BSK-Rundschreiben/2024/241211-traegerrundschreiben-14-24.pdf?__blob=publicationFile&v=3#:~:text=Ziel%20ist%20es%2C%20die%20Gespr%C3%A4che,hervorragende%20System%20der%20Berufssprachkurse%20einsetzen

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2025a). *Job-BSK: passgenauer Spracherwerb am Arbeitsplatz*. <https://www.bamf.de/DE/Themen/Integration/ZugewanderteTeilnehmende/JobBSK/job-bsk-node.html>

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge. (2025b). *Bericht zur Statistik der Berufssprachkurse für das Jahr 2024*. https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Integration/Berufsbezsprachf-ESF-BAMF/BSK-Jahresberichte/bsk-jahresbericht-2024.pdf?__blob=publicationFile

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2025c). *Trägerrundschreiben 11/25. Priorisierung im ersten Quartal 2026*. https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Integration/Berufsbezsprachf-ESF-BAMF/BSK-Rundschreiben/2025/251010-traegerrundschreiben-11-25.pdf?__blob=publicationFile&v=2

Bundesgesetzblatt. (2023). *Gesetz zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung vom 16. August 2023*. BGBl. I Nr. 217. <https://www.recht.bund.de>

Bundesinstitut für Berufsbildung. (2024). *Analyse und Bewertung von Daten zur Gestaltung, Anwendung und Nutzung von Teilqualifikationen (BIBB-TQ)*. https://www.bibb.de/dienst/dapro/daprodocs/verweise/so_78179_eb1.pdf

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB). (2025, August 1). *Informationen zur BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30.09.2023*. https://www.bibb.de/de/bibb-erhebung_2023_info.php#:~:text=Bei%20der%20Erhebung%20%C3%BCber%20neu,also%20nicht%20vorzeitig%20gel%C3%B6st%20wurden

Bundesministerium der Justiz. (2005). *Berufsbildungsgesetz (BBiG)*. https://www.gesetze-im-internet.de/bbig_2005/

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2022). *Förderrichtlinie zum ESF-Plus-Bundesprogramm Europäischer Sozialfonds Plus (ESF Plus) Förderperiode 2021 bis 2027. Förderprogramm IQ – Integration durch Qualifizierung*. <https://www.bundesanzeiger.de/pub/de/amtlicher-teil?2>

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS). (2023). *Fachkräfteeinwanderungsgesetz – Informationen zur Weiterentwicklung*. <https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Migration-und-Arbeit/Rechtliches-zu-Einreise-Arbeitsmarktzugang-und-Absicherung/Fachkraefteeinwanderungsgesetz/fachkraefteeinwanderungsgesetz.html>

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2025). *Förderrichtlinie zum ESF-Plus-Bundesprogramm Europäischer Sozialfonds Plus (ESF Plus) Förderperiode 2021 bis 2027. Förderprogramm IQ – Integration durch Qualifizierung*. https://www.esf.de/portal/SharedDocs/Meldungen/DE/Aufrufe/2025_03_17_aufruf_bmas_iq.html

Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF), Referat Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen. (2024). *Bericht zum Anerkennungsgesetz 2023*. Berlin.

Bundesministerium für Bildung, Forschung, Technologie und Raumfahrt (BMFTR). (2023, Dezember 13.). *Teilqualifikationen*. <https://www.bmftr.bund.de/DE/Bildung/Ausbildung/Teilqualifikationen/teilqualifikationen.html>

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. (2020). *Zugangswege und Unterstützungsbedarfe von Migrantinnen und ihren Familien aus dem EU-Ausland und aus Drittstaaten*. <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/162034/ec79811430d2203c30197b91a11e6714/zugangswege-und-unterstuetzungsbedarfe-von-migrantinnen-und-ihren-familien-data.pdf>

Bundesrat. (2024). *Stellungnahme der Bundesregierung zu der Entschließung des Bundesrates zum Berufsbildungsvalidierungs- und -digitalisierungsgesetz (BVaDiG)*. [https://www.bundesrat.de/SharedDocs/drucksachen/2024/0201-0300/zu292-24\(B\).pdf?__blob=publicationFile&v=1](https://www.bundesrat.de/SharedDocs/drucksachen/2024/0201-0300/zu292-24(B).pdf?__blob=publicationFile&v=1)

Bundesregierung. (2024). *Fachkräftestrategie Indien. Fachkräfteanwerbung breiter aufstellen*. <https://www.bundesregierung.de/breg-de/aktuelles/fachkraeftestrategie-indien-2314888>

Bundesregierung (2025): *Verantwortung für Deutschland. Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD 2025. 21. Legislaturperiode*. https://www.koalitionsvertrag2025.de/sites/www.koalitionsvertrag2025.de/files/koav_2025.pdf

Catálogo Nacional de Cursos Superiores de Tecnología. (2024). <https://observatorioept.org.br/conteudos/catalogo-nacional-de-cursos-superiores-de-tecnologia-4-edicao>

CDU, CSU & SPD. (2025). *Verantwortung für Deutschland. Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD. 21. Legislaturperiode*. <https://www.koalitionsvertrag2025.de/>

Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH. (2024). *THAMM Plus – Faire Gewinnung von Fachkräften und Auszubildenden aus Nordafrika für Ihr Unternehmen*. Gefördert durch das Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) und die Europäische Union (EU). <https://www.giz.de/en/downloads/giz2024-de-thamm-plus-faire-gewinnung-von-fachkraeften-und-auszubildenden.pdf>

Deutscher Bundestag. (2024). *Bericht zum Anerkennungsgesetz 2023* (Drucksache 20/10350). <https://dserver.bundestag.de/btd/20/103/2010350.pdf>

Deutsches Institut für Erwachsenenbildung – Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen e. V. (DIE). (2025). *Servicestelle ProfilPASS wird bis 2027 schrittweise eingestellt* [Pressemitteilung vom 7. Juli 2025].

EEAS. (2020). *Énergies renouvelables au Maroc et employabilité : les Instituts de Formation aux Métiers des Énergies Renouvelables et de l'Efficacité Énergétique, un modèle d'excellence*. https://www.eeas.europa.eu/delegations/morocco/%C3%A9nergies-renouvelables-au-maroc-et-employabilit%C3%A9-les-instituts-de-formation-aux-m%C3%A9tiers-des-%C3%A9nergies_fr?s=204

Ekert, S., Larsen, C., Valtin, A., Schröder, R., & Ornig, N. (2017). *Endbericht. Evaluation des Anerkennungsgesetzes*. https://www.anerkennung-in-deutschland.de/assets/content/Medien_Dokumente-AI/evaluationsbericht.pdf

Engler, J. F., Mertens, & A., Neligan, A. (2024). *Klima-Jobs erfordern zusätzliche Kompetenzen – Nachgefragte Kompetenzen in der Wind- und Solarbranche – eine Analyse von Online-Stellenanzeigen*. <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/klima-jobs-erfordern-zusaetzliche-kompetenzen>

Fischer, A., Roser, L., Hecker, K. (2020). Von Selbsteinschätzung bis Validierung. Verfahren zur Kompetenzfeststellung von Migrantinnen und Geflüchteten. *dvb forum* 02/2020, 35-39.

Gesetz zur Ordnung des Handwerks (Handwerksordnung). (n.d.). <https://www.gesetze-im-internet.de/hwo/BJNR014110953.html#BJNR014110953BJNG000102377>

Green Professionals GmbH. (n.d.). *Internationale Elektroniker-Rekrutierung*. <https://www.green-professionals.de/>

Haber, O. & Laxczkowiak, J. (2021). Konzept eines Spezialkurses für einen fachspezifischen Unterricht im gewerblich-technischen Bereich. In Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (Hrsg.), *IQ Fachstelle Berufsbezogenes Deutsch im Förderprogramm Integration durch Qualifizierung – IQ*. Nürnberg.

Harder, D., Keller, P., & Steudtner, R. (2025). In doppelter Hinsicht nicht umsonst – Erkenntnisse zu Kosten und Mehrwert der Anerkennung in UKH-Berufen. In L. Roser, K. Bock, K. Hecker (Hrsg.), *Berufliche Anerkennung und Qualifizierung zugewanderter Arbeits- und Fachkräfte im Umwelt- und Klimahandwerk* (S. 50-51). Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH.

Heimann, C. & Benzer, S. (2023). Fachkräftesicherung durch Anerkennung und Qualifizierung Zugewanderter. In: K.-H. Gerholz, S. Annen, R. Braches-Chyrek, J. Hufnagl & A. Wagner (Hrsg.), *bwp@ Spezial HT2023: Hochschultage Berufliche Bildung 2023*. https://www.bwpat.de/ht2023/heimann_benzer_ht2023.pdf

Heimann, C. (2025). *Arbeitshilfe: Finanzierung von Qualifizierungen für Fachkräfte mit ausländischen Berufsqualifikationen*. Fachstelle Anerkennung und Qualifizierung. https://www.netzwerk-iq.de/fileadmin/Redaktion/Bilder/Fachstelle_Beratung_und_Qualifizierung/FSAQ/Publikationen/FSAQ_Arbeitshilfe_Finanzierung.pdf

Heimann, C. (2025). Zum Hintergrund und Aufbau der Situationsanalyse. In L. Roser, K. Bock, K. Hecker (Hrsg.), *Berufliche Anerkennung und Qualifizierung zugewanderter Arbeits- und Fachkräfte im Umwelt- und Klimahandwerk* (S. 8-10). Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH.

Heimann, C. (2025). Entwicklung der Fachkräfteeinwanderung mit Relevanz für das Umwelt- und Klimahandwerk. In L. Roser, K. Bock, K. Hecker (Hrsg.), *Berufliche Anerkennung und Qualifizierung zugewanderter Arbeits- und Fachkräfte im Umwelt- und Klimahandwerk* (S. 29-31). Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH.

Heimann, C. (2025). Erfahrungen aus der Begleitung von Klimafachkräften im Kontext des FEG 2.0. In L. Roser, K. Bock, K. Hecker (Hrsg.), *Berufliche Anerkennung und Qualifizierung zugewanderter Arbeits- und Fachkräfte im Umwelt- und Klimahandwerk* (S. 36-38). Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH.

Heimann, N. (2025). Relevanz und Ablauf des Anerkennungsverfahrens. In L. Roser, K. Bock, K. Hecker (Hrsg.), *Berufliche Anerkennung und Qualifizierung zugewanderter Arbeits- und Fachkräfte im Umwelt- und Klimahandwerk* (S. 22-25). Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH.

Heimann, N., Adacker, M., Bock, K., Heimann, C., Krahel, D., Roser, L., & Hecker, K. (2025). Viele Wege führen ins Umwelt- und Klimahandwerk: Anregungen zum Umgang mit bestehenden Baustellen.. In L. Roser, K. Bock, K. Hecker (Hrsg.), *Berufliche Anerkennung und Qualifizierung zugewanderter Arbeits- und Fachkräfte im Umwelt- und Klimahandwerk* (S. 60-67). Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH.

Hoch, M., Staab, H., Willer, E., Kreuzer, P., Amiri, S., Altenburg, S. (2023). *Zukünftige Beschäftigungssituation der Automobilwirtschaft in Bayern*. Forschungsinstitut Betriebliche Bildung gGmbH (f-bb). <https://www.f-bb.de/unsere-arbeit/publikationen/zukuenftige-beschaeftigungssituation-der-automobilwirtschaft-in-bayern-1/>

IFMEREE - Institut de formation aux métiers des énergies renouvelables et de l'efficacité énergétique. (2021). *Portail officiel des instituts de Formation aux Métiers des Energies Renouvelables et de l'Efficacité Énergétique (IFMEREE)*. <https://ifmeree.ac.ma/>

Industrie- und Handelskammer (IHK). (2024). *Hand in Hand for International Talents – Fact Sheet*. <https://www.ihk.de/blueprint/servlet/resource/blob/6161966/0e88e736d5063a6782e53b4b3a71017f/fakten-zum-projekt-data.pdf>

IQ Vernetzungsprojekt (VP IQ), ebb Entwicklungsgesellschaft für berufliche Bildung mbH (Hrsg.). (2025). *Arbeiten im Bereich der erneuerbaren Energien - Chancen für Eingewanderte*. https://www.netzwerk-iq.de/fileadmin/Redaktion/Downloads/IQ_Publikationen/Allgemeine_Publikationen/IQ_Themendossier_Arbeit_erneuerbareEnergien_Final.pdf

IQ Vernetzungsprojekt (VP IQ), ebb Entwicklungsgesellschaft für berufliche Bildung mbH (Hrsg.). (2025). *Übersicht aller geförderten Vorhaben im Förderprogramm IQ – Integration durch Qualifizierung*, Stand Mai 2025. https://www.netzwerk-iq.de/fileadmin/Redaktion/Downloads/IQ_Publikationen/Allgemeine_Publikationen/IQ_Netzwerkuebersicht.pdf

Jendretzki, J. (2025). Blick in die amtliche Statistik: Anerkennungsverfahren in UKH-Berufen. In L. Roser, K. Bock, K. Hecker (Hrsg.), *Berufliche Anerkennung und Qualifizierung zugewanderter Arbeits- und Fachkräfte im Umwelt- und Klimahandwerk* (S. 33-35). Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH.

Judas, K., Adacker, M., Berges, L. & Heimann, N. (2025). *Verstetigung erprobter Qualifizierungsangebote*. <https://www.netzwerk-iq.de/foerderprogramm-iq/fachstellen/fachstelle-anerkennung-und-qualifizierung/newsletter-1/praxisparade7>

Kommission der Europäischen Gemeinschaften. (2000). *Memorandum über Lebenslanges Lernen*. (SEK (2000) 1832). Brüssel. https://www.hrk.de/uploads/tx_szconvention/memode.pdf

Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA). (2021). *Fachkräftengpässe in Unternehmen – Fachkräftemangel und Nachwuchsqualifizierung im Handwerk*. https://www.kofa.de/media/Publikationen/Studien/Handwerk_01_2021.pdf

Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA). (2023, Juni 26). *Fachkräftemangel und Ausbildung im Handwerk. Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA)*. <https://www.kofa.de/daten-und-fakten/studien/fachkraeftemangel-und-ausbildung-im-handwerk-2023/>

Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA). (2025a, Februar 24). *Fachkräftesituation am Arbeitsmarkt – Jahresrückblick 2024*. <https://www.kofa.de/daten-und-fakten/studien/jahresrueckblick-2024-engpaesse-fuer-energieewende-trotz-sinkender-fachkraefteluecke/>

Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA). (2025b): *Anerkennung von Abschlüssen*. <https://www.kofa.de/mitarbeiter-finden/zielgruppen/praxisbeispiele-und-interviews/anererkennung-von-abschluessen/>

Krahl, D. (2025). Besonderheiten und Möglichkeiten zugewanderter Personen mit informell oder non-formal erworbenen Kompetenzen sowie Quereinsteiger*innen. In L. Roser, K. Bock, K. Hecker (Hrsg.), *Berufliche Anerkennung und Qualifizierung zugewanderter Arbeits- und Fachkräfte im Umwelt- und Klimahandwerk* (S. 26-28). Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH.

Krahl, D., & Krüdener, T. (2022). *Arbeitshilfe: Besonderheiten der beruflichen Anerkennung von Elektroniker*innen*. IQ Fachstelle Beratung und Qualifizierung. https://www.netzwerk-iq.de/fileadmin/Redaktion/Downloads/Fachstelle_Beratung_und_Qualifizierung/FSBQ_Arbeitshilfe_Elektronikerinnen.pdf

Landwirtschaftskammer Nordrhein-Westfalen. (2025). *Anerkennung ausländischer Bildungsabschlüsse*. <https://www.landwirtschaftskammer.de/bildung/anererkennung/index.htm>

Leininger, G., Pierenkemper, S., Werner, D., Zifle, L., Arndt, F., & Kunath, G. (2025). *IW-Report 9/2025. Anerkennung ausländischer Abschlüsse aus Unternehmenssicht. Status quo, Chancen und Herausforderungen sowie Handlungsbedarf*. https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/Report/PDF/2025/IW-Report_2025-Ausl%C3%A4ndische-Berufsabschl%C3%BCsse.pdf

Leininger, G., Rohr, N., Zifle, L., & Werner, D. (2024). *IW-Kurzbericht Nr. 9/2024. Indien als wichtiges Fokusland bei der Fachkräfteeinwanderung*.

Mayring, P., & Fenzl, T. (2019). Qualitative Inhaltsanalyse. In N. Baur & J. Blasius (Hrsg.), *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung* (S. 633–648). Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-658-21308-4_42

Meuser, M., & Nagel, U. (2002). Das Experteninterview – konzeptionelle Grundlagen und methodische Anlage. In A. Bogner, B. Littig & W. Menz (Hrsg.), *Das Experteninterview: Theorie, Methode, Anwendung* (S. 71–93). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Ministry of Environment, Forest and Climate Change (MoEF & CC). (2017). *Green Skill Development Program*. <https://moef.gov.in/green-skill-development-program>

OECD. (2024). *OECD Employment Outlook 2024: The Net-Zero Transition and the Labour Market*. <https://doi.org/10.1787/ac8b3538-en>

OFPPT - Office de la formation professionnelle et de la promotion du travail. (2024). <https://www.ofppt.ma/>

Sachverständigenrat für Integration und Migration. (2025). *Jahresgutachten 2025: Reformen, die wirken? Die Umsetzung von aktuellen Migrations- und Integrationsgesetzen*. https://www.svr-migration.de/wp-content/uploads/2025/06/Jahresgutachten-2025_barrierefrei.pdf

Schneemann, C., Krinitz, J., & Zenk, J. (2025, 18. August). *Arbeitskräfteengpässe könnten die Umsetzung von Klimaschutz und Klimaanpassung hemmen*. IAB-Forum. <https://iab-forum.de/arbeitskraefteengpaesse-koennten-die-umsetzung-von-klimaschutz-und-klimaanpassung-hemmen/>

Schuler, H. & Höft, S. (2004). Berufseignungsdiagnostik und Personalauswahl. In H. Schuler (Hrsg.), *Lehrbuch Organisationspsychologie* (S. 289-343). Huber Verlag.

Skill Council for Green Jobs. (2023). *Gearing up Indian work force for Green Jobs 2023*. <https://sscgj.in/wp-content/uploads/2023/05/Skills-Landscape-for-Green-Jobs-Report.pdf>

Smolka, M., & Zanella, T. (2025). Praxisbeispiel: Brückenmaßnahme im Umwelthandwerk. In L. Roser, K. Bock, K. Hecker (Hrsg.), *Berufliche Anerkennung und Qualifizierung zugewanderter Arbeits- und Fachkräfte im Umwelt- und Klimahandwerk* (S. 52-53). Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH.

Statistisches Bundesamt. (2024). *Statistischer Bericht – Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen – 2023*. <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Berufliche-Bildung/Publikationen/Downloads-Berufliche-Bildung/statistischer-bericht-auslaendische-berufsqualifikation-5212301237005.html>

Statistisches Bundesamt. (2025). *Ausländische Bevölkerung 2016 bis 2023 nach ausgewählten Staatsangehörigkeiten*. <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Migration-Integration/Tabellen/auslaendische-bevoelkerung-staatsangehoerigkeit-jahre.html>

Thomä, J., Weiß, A., & Wesling, M. (2025). *Zwischen Klimazielen und Fachkräftemangel: Warum das Handwerk mitgedacht werden muss* (Ifh Forschungsbericht Nr. 28). Volkswirtschaftliches Institut für Mittelstand und Handwerk an der Universität Göttingen. https://ifh.wiwi.uni-goettingen.de/site/assets/files/11382/ifh-fb_28_2025.pdf

Triebel, C. (2022). *Wer bin ich? Was kann ich? Was will ich? – Potenzialorientiertes Karrierecoaching*, Klett-Cotta.

Verordnung zur Neuordnung der Ausbildung in der Bauwirtschaft in der Fassung der Bekanntmachung vom 06. Juni 2024 (BGBl. I, Nr. 179).

Von Unger, H. (2014). Forschungsethik in der qualitativen Forschung: Grundsätze, Debatten und offene Fragen. In H. von Unger, P. Narimani & R. M'Bayo (Hrsg.), *Forschungsethik in der qualitativen Forschung: Reflexivität, Perspektiven, Positionen* (S. 15-39).

Vorländer, H. (2023). Novellierung des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes: Ziele, Inhalte, Perspektiven. *Zeitschrift für Ausländerrecht und Ausländerpolitik (ZAR)*, 43(5), 201–210.

Weber, H. (2025). Berufsbildung bezieht Position – zur steigenden Relevanz von Nachhaltigkeit in der Aus- und Weiterbildung. In L. Roser, K. Bock, K. Hecker (Hrsg.), *Berufliche Anerkennung und Qualifizierung zugewanderter Arbeits- und Fachkräfte im Umwelt- und Klimahandwerk* (S. 12-14). Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH.

Weiß, F. (2025). KI-gestützte Laufbahnberatung – ein Schlüssel für den Quereinstieg in Fachberufe. In L. Roser, K. Bock, K. Hecker (Hrsg.), *Berufliche Anerkennung und Qualifizierung zugewanderter Arbeits- und Fachkräfte im Umwelt- und Klimahandwerk* (S. 55-58). Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH.

Witt, D. (2025). (Internationale) Fachkräfte für die Klimawende: Bedarf und Perspektiven aus Sicht des Handwerks. In L. Roser, K. Bock, K. Hecker (Hrsg.), *Berufliche Anerkennung und Qualifizierung zugewanderter Arbeits- und Fachkräfte im Umwelt- und Klimahandwerk* (S. 19-21). Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH.

Wohlers, A. (2025). Praxisbeispiel: Qualifizierungsbegleitung „Umwelthandwerk ist Zukunft“. In L. Roser, K. Bock, K. Hecker (Hrsg.), *Berufliche Anerkennung und Qualifizierung zugewanderter Arbeits- und Fachkräfte im Umwelt- und Klimahandwerk* (S. 53-55). Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH.

Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk e. V. (ZWH). (2025). *Teilqualifizierungen im Handwerk zur Erschließung von Fachkräftepotentialen*. <https://tqhw.de/>

Zentralverband des Deutschen Handwerks (2024a): HabiZu als Praxischeck für die Fachkräfteeinwanderung. <https://www.zdh.de/ueber-uns/fachbereich-arbeitsmarkt/tarifpolitik/fachkraefteeinwanderung/#c25375>

Zentralverband des Deutschen Handwerks. (2024b). *Bürokratische Hürden für ausländische Fachkräfte verringern*. <https://www.zdh.de/presse/veroeffentlichungen/interviews-und-statements/buerokratische-huerden-fuer-auslaendische-fachkraefte-verringern/>

Zentralverband des Deutschen Handwerks. (2025). *Klimarelevante Gewerke*. <https://www.zdh.de/themen-und-positionen/klimahandwerk/#c21141>

Anhang

Bundesland	Bezeichnung Teilvorhaben	Träger	Zielgruppe	Ziel	Inhalt
Bayern	Zukunft planen und bauen ⁵⁹	Akademie der Ingenieure	Ausländische Fachkräfte im Handwerk, der Technik oder des Ingenieurwesens	Unterstützung bei der beruflichen Anpassung an die Anforderungen des Arbeitsmarkts, auch bezüglich Transformation und Digitalisierung der Arbeitswelt	Vermittlung von Grundwissen deutscher Bau- und Planungsprozesse in Lehrgängen; Betreuung der Absolvent*innen während des Lehrgangs (auch davor und danach); Unterstützung bei der Suche nach einem passenden Arbeitsplatz (vorrangig Region München)
Brandenburg	Arbeit in Zukunft: Energie, Umwelt und Digitalisierung ⁶⁰	Ausbildungsverbund Teltow e. V.	Personen mit ausländischen informellen oder non-formalen Abschlüssen	Erlangung einer bildungsadäquaten Beschäftigung unter Berücksichtigung bereits vorhandener Kompetenzen.	Individuelles Coaching und Qualifizierungsbegleitung; Erfassung beruflicher Kompetenzen und Qualifikationen; Vermittlung in Qualifizierungen mit den Schwerpunkten Energie, Umwelt und Digitalisierung; Abschlussgespräch, Ausgabe von Zertifikaten; Beschäftigungsperspektiven und Kontaktpflege mit Unternehmen; Schaffung von bestmöglichen Voraussetzungen, um in zukunftsträchtigen Bereichen und Branchen eine bildungsadäquate Beschäftigung in Deutschland zu ermöglichen: Erfassung beruflicher Kompetenzen, Vermittlung in aufbauende Mikroqualifizierungen (online oder in Präsenz) mit dem Fokus Energie, Umwelt und Digitalisierung, die je nach bereits erworbenen Kompetenzen, individuell ausgewählt werden, Abschluss der Mikroqualifizierung mit einer Teilnahmebescheinigung
Bremen	Umwelthandwerk ist Zukunft (UmZu) ⁶¹	Paritätisches Bildungswerk Landesverband Bremen e. V.	Zugewanderte Menschen mit Arbeitserfahrungen im Handwerk ohne Möglichkeit der (Teil-) Anerkennung ihrer beruflichen Kompetenzen	Eröffnung des Zugangs zu Beschäftigung beziehungsweise Qualifikation in klimarelevanten Gewerken für zugewanderte Menschen mit Arbeitserfahrungen im Handwerk	Sichtbarmachung informeller und non-formaler Kompetenzen; Coaching und Begleitung; Qualifizierung; praktischer Einblick in Arbeitsalltag und Nachweis der Handlungskompetenz; Begleitung der Teilnehmenden im Anschluss
Hamburg	Perspektive Umwelttechnik – Servicestelle Handwerk und Migration ⁶²	Handwerkskammer Hamburg	Personen mit ausländischem Studienabschluss oder technischen Kompetenzen aus der Praxis	Erlernen von umwelttechnischem Fachwissen und Kompetenzen; Vermittlung in Arbeit und/oder weitergehende Fachqualifizierungen	Vorstellung der verschiedenen Arbeitsfelder; praktische Übungen in Werkstätten am ELBCAMPUS; integriertes Fach- und Sprachlernen; individuelles Coaching; Exkursionen zu potenziellen Arbeitgebern; Vermittlung in Anpassungsqualifizierungen im Betrieb

⁵⁹ <https://www.migranet.org/angebote/ratsuchende/qualifizierung-im-bau-und-planungswesen>

⁶⁰ <https://www.avt-bildung.de/iq-netzwerk>

⁶¹ <https://iq-netzwerk-bremen.de/qualifizierung-umwelt-handwerk/>

⁶² <https://hamburg.netzwerk-iq.de/angebote-fachkraefte/perspektive-umwelttechnik>

Bundesland	Bezeichnung Teilvorhaben	Träger	Zielgruppe	Ziel	Inhalt
Hessen	Next Level. Brückenmaßnahme im Umwelthandwerk ⁶³	Jugendwerkstatt Felsberg e. V.	Menschen ausländischer Herkunft, die über im Ausland erworbene, berufsrelevante Kompetenzen ohne offizielle Anerkennung in Deutschland verfügen	Qualifizierung im Umweltbereich und Integration in die Arbeitswelt	Vermittlung von Theorie- und Praxiseinheiten sowie Praktika in Betrieben im Umweltbereich
Hessen	Step on! Brücke ins Handwerk ⁶⁴	FRESKO e. V.	Erwachsene Menschen mit Migrationsgeschichte <ul style="list-style-type: none"> mit einem Berufsabschluss, für den ein Anerkennungsverfahren nicht vorgesehen oder nicht aussichtsreich ist. mit berufsrelevanten Kompetenzen, die im Ausland erworben wurden. 	Aufnahme bildungsadäquater Arbeit in umweltrelevanten Handwerksbetrieben	Kenntnisvermittlung; individuelles Coaching; betriebliche Lern- und Erprobungsphase. Das Angebot umfasst auch virtuelle Coachings und Workshops.
Mecklenburg-Vorpommern	IQ Grün – Perspektiven mit Nachhaltigkeit ⁶⁵	Genres e. V.	Ausländische Ingenieur*innen, Techniker*innen und non formale Könnner*innen im technischen Bereich	Direkte Vermittlung in den ersten oder zweiten Arbeitsmarkt oder eine arbeitsplatzadäquate Weiterbildung mit Aussicht auf Anstellung in den erneuerbaren Energien, E-Mobilität und Umwelthandwerk	Arbeitgeberakzeptierte Qualifizierungsmaßnahme im Umwelthandwerk, modular aufgebaut mit verschiedenen Lernfeldern je nach Ausgangsqualifikation, von techn. Deutsch über interkulturelle Kommunikation zu fachlichem Wissen in der Umwelttechnik, Coaching
Niedersachsen	Virtueller Lerncampus: Qualifizierung im Bereich Energie & Umwelt ⁶⁶	IBB AG	Menschen ausländischer Herkunft, die <ul style="list-style-type: none"> einen Berufsabschluss oder ein Studium im Ausland absolviert haben über einschlägige Kenntnisse und Fertigkeiten in einem Beruf verfügen (non-formale und informelle Kompetenzen) 	Ziel Ihrer Weiterbildung ist es, vorhandene Kompetenzen sichtbar zu machen, Ihre Chancen auf dem deutschen Arbeitsmarkt zu verbessern, und gegebenenfalls auch die vollständige Anerkennung in Ihrem Referenzberuf zu erreichen.	Kompetenzvermittlung; individuelle Qualifizierungspläne erstellt; Individuelle Zusammenstellung vielfältiger Module unter anderem in den Fachbereichen Wirtschaft/kaufmännische Berufe, Pädagogik, Grafik, Industrie-Technik und Gewerbe, Energie und Umwelt

⁶³ <https://www.hessen.netzwerk-iq.de/next-level.html>

⁶⁴ <https://www.hessen.netzwerk-iq.de/step-on.html>

⁶⁵ <https://www.iq-gruen.de/>

⁶⁶ <https://www.ibb.com/iq-netzwerk-niedersachsen-viona>

Bundesland	Bezeichnung Teilvorhaben	Träger	Zielgruppe	Ziel	Inhalt
Nordrhein-Westfalen	Brückenmaßnahmen im Energiesektor in Photovoltaik und Solarthermie ⁶⁷	Handwerkskammer zu Köln	Menschen ausländischer Herkunft (20-54 Jahre) mit oder ohne berufliche Gleichwertigkeitsfeststellung mit dem deutschen Abschluss	Erreichen der vollen Gleichwertigkeit mit dem deutschen Abschluss; Vermittlung in eine adäquate betriebliche Beschäftigung	Brückenmaßnahmen im Energiesektor in Photovoltaik und Solarthermie; Coaching und Begleitung der Teilnehmenden während ihrer Berufsqualifizierung
Sachsen	Brückenmaßnahme: Berufe der Zukunft ⁶⁸	Handwerkskammer zu Leipzig	im Ausland erworbenen Berufsabschlüssen und/oder Berufserfahrung oder handwerklich begabte Quereinsteiger*innen für den Bereich Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik (alternativ auch Ersterfahrung im Bereich Elektrotechnik)	Einstieg in Arbeit im Bereich erneuerbare Energien	Kenntnisfeststellung von Personen, die Abschlüsse und/oder Berufserfahrung im Bereich Installation von Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik haben; Qualifizierungen für den Einstieg in Arbeit im Bereich erneuerbare Energien

Tabelle 5: IQ Qualifizierungsangebote mit direkter Ausrichtung auf das Umwelt- und Klimahandwerk (IQ VP, 2025)⁶⁹

⁶⁷ <https://www.iq-nrw-west.de/ueber-uns/teilverhaben-iq-nrw-west/qualifizierung-und-qualifizierungsbegleitung-im-handwerk/hwk-zu-koeln-brueckenmassnahmen-im-energiesektor-in-photovoltaik-und-solarthermie-sowie-qualifizierungsbegleitung-im-handwerk>

⁶⁸ Informationen entnommen: <https://www.netzwerk-iq-sachsen.de/dok/2024/05/Qualifizierungsangebote-im-Regionalen-Integrationsnetzwerk-IQ-Leipzig-HWK.pdf>

⁶⁹ Stand: Mai 2025

www.netzwerk-iq.de
FSAQ@f-bb.de