

HANDLUNGSEMPFEHLUNG

Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen

Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA)

Das Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA) ist ein Projekt des Instituts der deutschen Wirtschaft und wird gefördert durch das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie. Das KOFA unterstützt kleine und mittlere Unternehmen (KMU) dabei, Fachkräfte zu finden, zu binden und zu qualifizieren.

Folgende Angebote bietet das KOFA:



Studien: Analysen zur Fachkräftesituation in Deutschland



Handlungsempfehlungen und Checklisten: Tipps für Ihre Personalarbeit



Praxisbeispiele: Best Practice zum Nachahmen und Weiterdenken



Trends: Zukunftsthemen wie digitale Bildung und Führung 4.0



Vorträge und Netzwerke: Austausch mit den Expertinnen und Experten vor Ort



Webinare: Weiterbildung und Austausch vom Schreibtisch aus



Newsletter: regelmäßige Infos über aktuelle Trends im Themenfeld

Mehr Informationen auf

www.kofa.de

E-Mail: fachkraefte@iwkoeln.de

Telefon: 0221-4981-543

twitter.com/KOFA_de

facebook.com/Personalarbeit

linkedin.com/company/kofa-kompetenzzentrum-fachkräftesicherung

Gefördert durch:



Bundesministerium
für Wirtschaft
und Energie

aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Inhalt

1	Auf einen Blick	4
	Abschlüsse anerkennen – warum eigentlich?	4
2	So profitiert Ihr Unternehmen	7
	Vorteile der Anerkennung ausländischer Qualifikationen	7
3	Das müssen Sie wissen	9
	Grundlagen der Anerkennung	9
4	Das Anerkennungsverfahren	12
	So funktioniert die Anerkennung beruflicher Qualifikationen ausländischer Fachkräfte	12
5	Der Blick ins Ausland	19
	So stellen Sie Fachkräfte aus Drittstaaten ein	19
6	Der Anerkennungsbescheid	26
	So lesen Sie einen Anerkennungsbescheid	26
7	Erfolgskriterien	29
	So punkten Sie mit der Anerkennung	29
8	Checklisten	30
	So prüfen sie Ihr Vorgehen	30
9	Anhang	33
	Arbeitshilfen und weitere Informationen	33
	Beispiele für Gleichwertigkeitsbescheide	34
	Beispiele für Gleichwertigkeitsbescheide	38

1

AUF EINEN BLICK

Abschlüsse anerkennen – warum eigentlich?

Diese Handlungsempfehlung hilft Ihnen als Arbeitgeber, im Ausland erworbene Berufsabschlüsse besser einzuschätzen und beruflich qualifizierte Fachkräfte in Ihrem Unternehmen bestmöglich einzusetzen. Unter anderem erfahren Sie, wie Sie Ihre (zukünftigen) ausländischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beim Anerkennungsverfahren unterstützen und begleiten können (Kapitel 4 und 5) und wie Sie einen Gleichwertigkeitsbescheid richtig lesen (Kapitel 6). Der Fokus der Handlungsempfehlung liegt auf der Anerkennung im Bereich dualer Aus- und Fortbildungsberufe.



In Deutschland bestehen seit Jahren in zahlreichen Berufen und Sektoren Engpässe. Das Potenzial qualifizierter Fachkräfte mit deutschen Berufs- und Hochschulabschlüssen ist hier nahezu aufgebraucht. Die COVID-19-Pandemie hat dabei zu keinen grundlegenden Veränderungen geführt: In vielen Bereichen, wie zum Beispiel Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung sowie Bau, Architektur, Vermessung und Gebäudetechnik und in Teilbereichen des Handwerks ist nach wie vor ein gravierender Fachkräftemangel zu verzeichnen.

Die in den letzten Jahren nach Deutschland gekommenen **Zugewanderten** haben das Potenzial, einen Teil der Lücke zu schließen. Viele von ihnen bringen einen Ausbildungs- oder Studienabschluss aus dem Ausland mit. Aber was

steckt hinter ausländischen Berufsabschlüssen? Und wie können Sie einen ausländischen Abschluss im Vergleich zu einem Ihnen bekannten deutschen Abschluss einordnen?

Weiterhin öffnet das im März 2020 in Kraft getretene **Fachkräfteeinwanderungsgesetz (FEG)** Arbeitgebern die Möglichkeit, einfacher als zuvor **ausländische Fachkräfte** aus Drittstaaten zu rekrutieren. Die Voraussetzung für deren Zuwanderung zu Erwerbszwecken ist eine Anerkennung des hochschulichen oder beruflichen Abschlusses. Dies gilt für alle Abschlüsse, außer IT-Spezialistinnen und -Spezialisten. Für diese ist die Zuwanderung durch das FEG noch einfacher geworden. Hier reichen schon einschlägige Berufserfahrung und ein entsprechendes Gehalt aus, um nach Deutschland einwandern zu können. Nähere Infor-

mationen finden Sie auf der Seite von Make it in Germany unter der Rubrik „Informationen zum Fachkräfteeinwanderungsgesetz“: www.make-it-in-germany.com/de/visum/fachkraefteeinwanderungsgesetz.

Das sogenannte **Anerkennungsgesetz** unterstützt Unternehmen bei der Einschätzung von beruflichen Qualifikationen. So können vorhandene Potenziale in Deutschland lebender ausländischer Fachkräfte sowie von Fachkräften aus dem Ausland besser genutzt und somit Engpässe in Unternehmen leichter geschlossen werden. Ein anerkannter Abschluss erleichtert eine erfolgreiche Arbeitsplatzvermittlung und stellt für zugewanderte Fachkräfte und Flüchtlinge mit beruflichen Abschlüssen somit eine entscheidende Voraussetzung für eine gelungene Integration und die Teilhabe am sozialen Leben in Deutschland dar.

Zudem ist die Anerkennung generell eine Voraussetzung für die Beschäftigung in sogenannten reglementierten Berufen (siehe S. 6).

Diese Handlungsempfehlung hilft Ihnen als Arbeitgeber, im Ausland erworbene Berufsabschlüsse besser einzuschätzen und beruflich qualifizierte Fachkräfte in Ihrem Unternehmen bestmöglich einzusetzen. Unter anderem erfahren Sie, wie Sie Ihre (zukünftigen) ausländischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beim Anerkennungsverfahren unterstützen und begleiten können (Kapitel 4 und 5) und wie Sie einen Gleichwertigkeitsbescheid richtig lesen (Kapitel 6). Der Fokus der Handlungsempfehlung liegt auf der Anerkennung im Bereich dualer Aus- und Fortbildungsberufe.

 **Hinweis zum Profi-Filter** Hinweis ausblenden ^

Was ist der Profi-Filter und wie setze ich ihn ein?

Mit dem Profi-Filter finden Sie schnell und einfach die für die Berufe zuständigen Stellen mit allen Kontaktinformationen. Wählen Sie dazu die Berufe mit der Suchfunktion oder mit der A bis Z-Liste. Komplexere Informationen bekommen Sie mit dem Filter für alle Berufe und Berufsbereiche. Sie können dort gezielt nach Regelungs- und Reglementierungsarten filtern.

Im unteren Bereich werden Ihnen die zuständigen Stellen aufgelistet. Optional können Sie diese für ein Bundesland oder einen konkreten Ort eingrenzen.

Sie wollen eine Fachkraft gezielt beraten? Sie brauchen Informationen zum Verfahren?

Klicken Sie dafür in der Ergebnisliste in der rechten Spalte auf „Mehr“! Wir fragen nach ein paar weiteren Informationen und leiten Sie danach direkt zur Ergebnisseite des Anerkennungs-Finders. Dort erhalten Sie mehr individuelle Informationen zum Verfahren für Ihre Fachkraft.

→ *mit dem Profi-Filter finden Sie die für die Berufe zuständigen Stellen mit allen Kontaktinformationen.*

Zu welchen Berufen suchen Sie Informationen?

Berufe suchen und auswählen

Beruf eingeben, z. B. Apotheker  Suchen Sie einen oder mehrere Berufe und wählen Sie diese aus.

Berufeliste von A bis Z

→ *freie Berufssuche oder Auswahl aus der Berufsliste von A bis Z*

Oder Sie filtern ganze Berufsbereiche anhand ihrer Regelungen.

Alle Berufe

Berufsbereich

Nach Regelung

Nach Reglementierung

→ *Filtermöglichkeit nach Berufsbereich, Regelungsart und Reglementierung*

Sie können die Ergebnisse regional filtern.

Nach Bundesland

Nach Ort

→ *Filtermöglichkeit nach Bundesland*

DAS ANERKENNUNGSGESETZ AUF EINEN BLICK

- Das **Anerkennungsgesetz des Bundes** regelt seit 2012 die Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen für rund 600 deutsche Aus- und Fortbildungsberufe. Nach dem Anerkennungsgesetz haben alle Personen mit einem ausländischen Berufsabschluss einen Rechtsanspruch, ihre Berufsqualifikation auf Gleichwertigkeit mit einem deutschen Referenzberuf prüfen zu lassen. Dieser Anspruch gilt unabhängig von der Staatsangehörigkeit und dem Aufenthaltsstatus.
- Die sogenannten **Gleichwertigkeitsprüfungen** werden von einer **zuständigen Stelle für die berufliche Anerkennung** durchgeführt. Dazu gehören zum Beispiel die Handwerkskammern vor Ort, die zentrale IHK FOSA (Foreign Skills Approval) der Industrie- und Handelskammer in Nürnberg und verschiedene Landesbehörden. Mit dem **Anerkennungsfinder des Online-Portals „Anerkennung in Deutschland“** finden Sie schnell und einfach die für die Berufe zuständigen Stellen mit allen Kontaktinformationen. Dabei bietet es sich an, den „Profi-Filter“ (www.anerkennung-in-deutschland.de/de/pro/profi-filter) zu verwenden.
- Bei der Gleichwertigkeitsprüfung werden sowohl die in der Ausbildung erworbenen **Qualifikationen** als auch die **Berufserfahrung** der Antragstellerinnen und Antragsteller berücksichtigt.

- Teil des Anerkennungsgesetzes ist das sogenannte **Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz (BQFG)**. Das BQFG regelt die Anerkennung für alle rund 330 Ausbildungsberufe im dualen System. Außerdem enthält das Anerkennungsgesetz Regelungen zur Anerkennung von Berufen, die in speziellen Berufsge setzen und Verordnungen geregelt sind. Hierzu gehören zum Beispiel Meisterinnen bzw. Meister im Handwerk, Krankenpflegeberufe sowie Ärztinnen und Ärzte.
- Darüber hinaus gibt es Berufe, die **landesrechtlich geregelt** sind, wie zum Beispiel Lehrerinnen und Lehrer, Erzieherinnen und Erzieher, Ingenieurinnen und Ingenieure, Architektinnen und Architekten sowie Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen. Für diese haben die Bundesländer ihre eigenen Anerkennungsgesetze erlassen. Der Fokus dieser Handlungsempfehlung liegt auf den dualen Aus- und Weiterbildungsberufen in der Zuständigkeit des Bundes. Für weitere Informationen zu den landesrechtlich geregelten Berufen wenden Sie sich an die zuständigen Stellen, wie zum Beispiel die Bezirks- oder Landesregierung. Auch hier hilft der Anerkennungsfinder von „Anerkennung in Deutschland“ („Profi-Filter“, siehe oben) dabei, die richtige zuständige Stelle zu finden.

Quelle: www.anerkennung-in-deutschland.de/de/pro/profi-filter

2 SO PROFITIERT IHR UNTERNEHMEN

Vorteile der Anerkennung ausländischer Qualifikationen

Die Anerkennung ausländischer Qualifikationen ist eine Chance für internationale Fachkräfte, eine Beschäftigung zu finden, die ihrer Ausbildung entspricht. Aber auch für Ihr Unternehmen bietet die Anerkennung der Abschlüsse Ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine Reihe von Vorteilen. Insgesamt kann die Berufsanerkennung zum Schließen der Fachkräftelücke in Ihrem Unternehmen beitragen, da Sie dadurch neue Bewerberinnen- und Bewerbergruppen in den Blick nehmen.

✓ Gewinnung von Fachkräften mit passenden Qualifikationen:

Durch die Berücksichtigung von ausländischen Abschlüssen und qualifizierten Fachkräften im Ausland steht Ihnen ein erweiterter Pool an Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zur Verfügung. Somit haben Sie eine weitere Option zur Sicherung Ihrer Fachkräftebasis.

✓ Transparenz der vorhandenen Qualifikationen

Sie verstehen die im Ausland erworbene Qualifikation und können internationale Fachkräfte dadurch passgenau einsetzen.

✓ Mitarbeitendenbindung

Ihre Unterstützung bei der Anerkennung der beruflichen Qualifikation ist für Ihre Fachkräfte auch ein Zeichen für die persönliche Anerkennung und Wertschätzung. Dies trägt zu einer höheren Mitarbeitendenzufriedenheit bei und Sie gewinnen langfristig loyale Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

✓ Innovationskraft steigern

Mit vielfältigen Teams können Sie die kreativen Prozesse in Ihrer Organisation fördern. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit unterschiedlichen kulturellen Hintergründen bringen neue Perspektiven und Ideen ein. Gleichzeitig gewinnt Ihr Unternehmen kulturelles Wissen und fremdsprachliche Kompetenz. Das hilft dabei, internationale Kontakte zu knüpfen und neue Märkte zu erschließen.

✓ Employer Branding

Durch die aktive Begleitung und Unterstützung Ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beim Anerkennungsverfahren hebt sich Ihr Unternehmen von anderen Unternehmen ab und kann für Bewerberinnen und Bewerber als noch attraktiver wahrgenommen werden. Besonders Fachkräfte mit ausländischen Berufsqualifikationen werden sich angesprochen fühlen.

✓ Schaffung der formalen Voraussetzung für Höherqualifizierung

Für viele Fortbildungen, wie zum Beispiel Aufstiegsfortbildungen mit Meister- oder Technikerabschluss, ist eine abgeschlossene Berufsausbildung in der jeweiligen Fachrichtung Voraussetzung. Durch das Anerkennungsverfahren mit positivem Ergebnis haben Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Zugang zu diesen Fortbildungsabschlüssen. Zugleich erhalten Sie hochqualifizierte Fachkräfte.



PRAXISBEISPIEL

Bei Fielmann war die Anpassungsqualifizierung eine Win-Win-Situation

Yvonne Kluge ist seit 28 Jahren Niederlassungsleiterin bei Fielmann, seit 2002 leitet sie die Fielmann-Filiale in Hamburg-Harburg in der Lüneburger Straße. Seit 2016 hat sie zwei Mitarbeitende über eine Anpassungsqualifizierung – also eine betriebliche Trainingsmaßnahme nach der Anerkennung eines ausländischen Berufsabschlusses, in der Fachkenntnisse aufgefrischt oder weiterentwickelt werden – als feste Teammitglieder gewinnen können. Erstmals ergab sich diese Chance 2016. „Der Kontakt zu M. Abadi (Name von der Redaktion geändert) kam über die Handwerkskammer“, erzählt Yvonne Kluge. „Wir haben uns seine Bewerbungsunterlagen angeschaut und uns war sofort klar, dass wir ihn gerne kennenlernen möchten.“

Antrag auf Überprüfung der Gleichwertigkeit

Bevor der Iraker M. Abadi sich bei Yvonne Kluge vorgestellt hat, hatte er bei der Handwerkskammer Hamburg (HWK) einen Antrag auf Anerkennung seines ausländischen Berufsabschlusses gestellt. Im Irak ist das Berufsbild als Augenoptiker anders strukturiert als in Deutschland. In dem arabischen Land beinhaltet die Augenoptik vor allem die medizinische Augenprüfung. Die Glasverarbeitung in der Werkstatt oder den Brillenverkauf übernehmen andere Experten.

Praktische und theoretische Wissensvermittlung

M. Abadi passte von Anfang an ins Team. „Da er im Handwerk der Glasverarbeitung keine Erfahrung hatte, haben wir ihm zu Beginn die gleichen Inhalte wie unseren Auszubildenden vermittelt“, erzählt Yvonne Kluge. „Mit seiner Lebens- und Berufserfahrung hat er unglaublich schnell gelernt. Nach ein paar Wochen konnte er die Werkstatt praktisch allein führen – und dann musste es mit der Wissensvermittlung natürlich weitergehen.“

Yvonne Kluge hat M. Abadi zu einem Kurs in der „Fielmann Akademie Schloss Plön“ angemeldet. Hier sollte er deutsche Fachbegriffe lernen und seine Verkaufskompetenz ausbauen. Dass Fielmann eine eigene Weiterbildungsakademie hat, sei sehr hilfreich, meint Johanna Reutter von der Handwerkskammer. Grundsätzlich sei dies aber keine Voraussetzung, um eine Anpassungsqualifizierung anbieten zu können:

„Es gibt die Möglichkeit, überbetriebliche Lehrunterweisungen bei der Innung zu nutzen. Gerade kleine und mittlere Unternehmen schätzen dies, um betriebliche Fertigkeiten zu ergänzen.“

Ein internationales Team

In der Fielmann-Filiale Lüneburger Straße in Hamburg-Harburg arbeiten mittlerweile Menschen aus ganz unterschiedlichen Nationen. Verkaufsgespräche finden hier auf Deutsch, Englisch, Türkisch, Arabisch, Polnisch, Spanisch, Italienisch und Griechisch statt. Filialeiterin Yvonne Kluge sieht darin einen enormen Service-Vorteil für ihr Geschäft. Erst vor wenigen Monaten hat sie erneut einer Mitarbeitenden mit ausländischen Wurzeln einen Arbeitsvertrag ausgehändigt. „Die Handwerkskammer hatte eine Kandidatin für eine Anpassungsqualifizierung und hat uns gefragt, ob wir Interesse hätten“, erzählt Yvonne Kluge. Es ging um eine albanische Staatsbürgerin, die in Italien Augenoptik studiert hatte und in Deutschland beruflich Fuß fassen wollte. „Ich habe die junge Frau kennengelernt und war von ihrer Person und ihren Fachkenntnissen sofort begeistert – ich wollte sie unbedingt im Team haben.“ Die italienische und deutsche Augenoptiker-Ausbildung sind sich grundsätzlich ähnlich. Die Anpassungsqualifizierung dauerte nur einige Wochen. Seit einem halben Jahr ist die neue Mitarbeitende festes Team-Mitglied. Ein Gewinn für beide Seiten.

3 DAS MÜSSEN SIE WISSEN

Grundlagen der Anerkennung

Für Arbeitgeber ist die Anerkennung von ausländischen Berufsabschlüssen in dreierlei Hinsicht von Bedeutung: Erstens, wenn Sie eine Person mit einem ausländischen Berufsabschluss beschäftigen und diese bei der Anerkennung des Abschlusses unterstützen möchten (Kapitel 4). Zweitens, wenn Sie eine ausländische Fachkraft im Rahmen des FEG rekrutieren (Kapitel 5). Und drittens, wenn sich eine Person mit einem Gleichwertigkeitsbescheid ihres ausländischen Abschlusses bei Ihnen bewirbt (Kapitel 6). In der Praxis können sich diese drei Punkte teilweise überschneiden.



REGLEMENTIERTE UND NICHT REGLEMENTIERTE BERUFE

Bei der Anerkennung von Berufsabschlüssen wird allgemein zwischen zwei Fällen unterschieden: reglementierte und nicht reglementierte Berufe.

Bei **reglementierten Berufen** ist die Ausübung des Berufs an den entsprechenden Berufsabschluss sowie an weitere Rechtsvorschriften gebunden. Zu den reglementierten Berufen zählen in Deutschland zum Beispiel die Gesundheitsberufe oder Meisterinnen/Meister im zulassungspflichtigen Handwerk (wie die Friseurmeisterin bzw. der Friseurmeister). Eine Liste der über 400 reglementierten Berufe in Deutschland ist auf der Internetseite des Bundestags zu finden: www.bundestag.de.

Der Berufszugang ist bei **nicht reglementierten Berufen** an keine bestimmten Vorgaben geknüpft. Eine Ausnahme bilden Personen, die im Rahmen des FEG nach Deutschland kommen. Für diese ist die Anerkennung aus aufenthaltsrechtlichen Gründen auch ein Muss, um in Deutschland in einem nicht reglementierten Beruf zu arbeiten (Ausnahme: IT-Berufe). Dabei muss zum Zeitpunkt der Arbeitsaufnahme in Deutschland zumindest eine teilweise Anerkennung des Abschlusses vorliegen.

In diesem Fall können die festgestellten Defizite durch Qualifizierungskurse und betriebliche Praxis ausgeglichen werden. Bereits in Deutschland lebende Personen können sich ohne formalen Abschluss bzw. Anerkennungsverfahren direkt auf dem Arbeitsmarkt bewerben und in diesem Beruf arbeiten. Eine Anerkennung erleichtert für Sie als (potenzieller) Arbeitgeber aber die Einschätzung der vorhandenen Qualifikationen. Und sie ist manchmal auch eine Zugangsvoraussetzung für eine Fortbildung, wie bereits weiter oben erwähnt. Zu den nicht reglementierten Berufen zählen alle dualen Ausbildungsberufe.



HINWEIS: Es kann auch vorkommen, dass ein akademischer Abschluss aus dem Ausland als deutscher, dualer Referenzberuf anerkannt wird. So ist zum Beispiel die duale Ausbildung zur Augenoptikerin bzw. zum Augenoptiker in vielen Ländern im Hochschulbereich angesiedelt.

Für **Staatsangehörige der EU-Mitgliedsstaaten sowie des sonstigen Europäischen Wirtschaftsraums** (Liechtenstein, Norwegen und Island) **und der Schweiz** ist die Ausübung eines reglementierten Berufs einfach: Seit 2005 gewährt die EU-Berufsanerkennungsrichtlinie (2005/36/EG) ihnen den Zugang zu einem reglementierten Beruf unter denselben Bedingungen wie Inländern. Dazu gehören zum Beispiel die automatische Anerkennung und der 2013 eingeführte Europäische Berufsausweis.

ZENTRALE ASPEKTE DER ANERKENNUNG VON AUSLÄNDISCHEN BERUFSABSCHLÜSSEN

In der folgenden Tabelle werden drei zentrale Aspekte der Anerkennung von ausländischen Berufsabschlüssen dargestellt: Voraussetzungen, zuständige Stellen sowie Vorteile der Anerkennung. Diese helfen Ihnen als Arbeitgeber, (zukünftige) Mitarbeitende bei der Anerkennung zu unterstützen und beim Umgang mit vorhandenen Anerkennungsbescheiden.

TABELLE: WICHTIGE INFORMATIONEN RUND UM DAS ANERKENNUNGSVERFAHREN AUF EINEN BLICK

	reglementierte Berufe	nicht reglementierte Berufe
Welche Voraussetzungen müssen bei einem Antrag auf Anerkennung erfüllt sein?	<ul style="list-style-type: none"> Im Wesentlichen vergleichbar mit nicht reglementierten Berufen. Für einige Berufe gelten strengere Bestimmungen, z. B. Nachweis von Deutschkenntnissen oder eine längere Mindestausbildungsdauer. Die Regelungen stehen in den jeweiligen Berufsgesetzen. 	<ul style="list-style-type: none"> Nachweis der erfolgreichen Teilnahme an einer staatlich geregelten Abschlussprüfung. Dauer der Ausbildung oder des berufsbildenden Studiums betrug mindestens ein Jahr.
Welche zuständige Stelle prüft den Antrag?	Unterschiedliche Zuständigkeiten, z. B. die Handwerkskammern bei der Anerkennung von Meisterabschlüssen, die Landesbehörden (z. B. Regierungspräsidien, Bezirksregierungen etc.) bei den Gesundheits- und Krankenpflegeberufen.	Die Kammern (Industrie- und Handelskammern, Handwerkskammern, Landwirtschaftskammern etc.) führen die berufliche Anerkennung durch.
Welche Vorteile bietet die Anerkennung eines Berufsabschlusses für Unternehmen?	<ul style="list-style-type: none"> Anerkennung bzw. Berufszulassung für Berufsausübung zwingend erforderlich. Anerkennungsbescheid dokumentiert, dass eine Fachkraft über alle Voraussetzungen und Qualifikationen verfügt, um den reglementierten Beruf in Deutschland auszuüben. 	<ul style="list-style-type: none"> Strukturierter Überblick über Qualifikationen, die beruflich Qualifizierte in ihren Heimatländern erworben haben. Bei teilweiser Gleichwertigkeit Übersicht, wo Unterschiede zur deutschen Qualifikation bestehen. Erleichtert die Einschätzung, ob die Bewerberin/der Bewerber dem Anforderungsprofil entspricht.



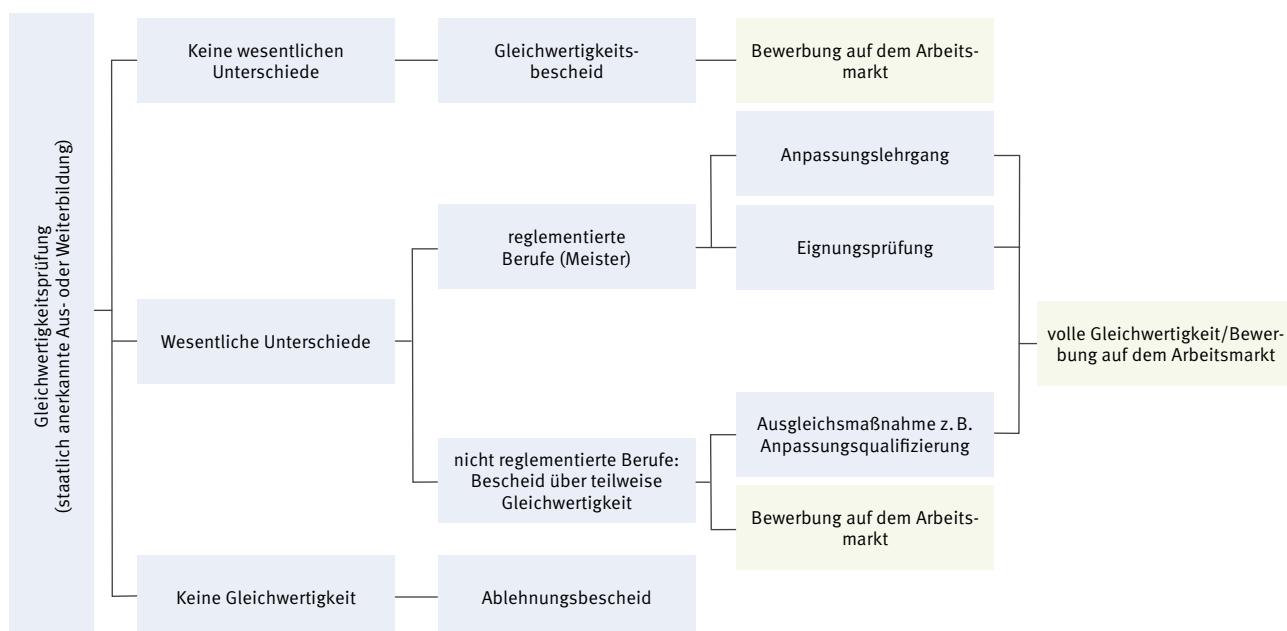
HINWEIS: Der Profi-Anerkennungsfinder des Online-Portals „Anerkennung in Deutschland“ www.anerkennung-in-deutschland.de/de/pro/profi-filter führt Sie mit wenigen Klicks zur jeweils zuständigen Stelle.

MÖGLICHE ERGEBNISSE DES ANERKENNUNGS-VERFAHRENS

Am Ende des Anerkennungsverfahrens werden die Gleichwertigkeitsbescheide ausgestellt. Dabei unterscheiden sich die Möglichkeiten bei den reglementierten und nicht reglementierten Berufen (siehe Abbildung). Bei der Gleichwertigkeitsprüfung können entweder „keine wesentlichen Unterschiede“, „wesentliche Unterschiede“ oder „keine Gleichwertigkeit“ mit dem deutschen Referenzberuf festgestellt werden.

Eine „teilweise Gleichwertigkeit“ kann nur bei nicht reglementierten Berufen bescheinigt werden. Das heißt, dass im Rahmen der Prüfung wesentliche Unterschiede festgestellt wurden, die durch bestehende Berufserfahrung beziehungsweise Fortbildungen nicht ausgeglichen werden können. Ein reglementierter Beruf darf nur dann voll ausgeübt werden, wenn der Antragstellerin oder dem Antragsteller eine (volle) Gleichwertigkeit bescheinigt wurde.

ABBILDUNG: ABLAUF UND MÖGLICHE ERGEBNISSE DES ANERKENNUNGSVERFAHRENS



Quelle: eigene Darstellung



HINWEIS: Auch wenn der ausländischen Fachkraft bescheinigt wird, dass sie über alle erforderlichen Qualifikationen zur Ausübung eines deutschen Ausbildungsberufs verfügt, erhält sie kein deutsches Prüfungszeugnis, sondern einen Gleichwertigkeits- bzw. Anerkennungsbescheid (siehe Kapitel 6). Ein Gleichwertigkeitsbescheid als Meisterin/Meister berechtigt also dazu, ein Unternehmen zu führen, jedoch nicht, den deutschen Meistertitel zu tragen.

Im Folgenden erfahren Sie anhand von drei Szenarien, wie Sie als Unternehmen einerseits bei der Anerkennung eines Berufsabschlusses unterstützen können (Kapitel 4 und 5) und wie Sie andererseits vorhandene Gleichwertigkeitsbescheide interpretieren können (Kapitel 6).

4 DAS ANERKENNUNGSVERFAHREN

So funktioniert die Anerkennung beruflicher Qualifikationen ausländischer Fachkräfte



VOR DEM ANERKENNUNGSVERFAHREN

Möglicherweise beschäftigen Sie bereits eine Person mit ausländischem Abschluss als An- oder Ungelernte bzw. An- oder Ungelernten, wissen aber, dass sie oder er im Ausland bereits einen Berufsabschluss erworben hat. Oder Sie planen, jemand zu beschäftigen, die bzw. der bereits einen ausländischen Berufsabschluss erworben hat. Für eine erste Einschätzung der Kompetenzen reicht häufig ein Praxistest aus – zum Beispiel, indem Sie ein Praktikum oder eine Probebeschäftigung anbieten. Die Anerkennung des Abschlusses gibt Ihnen darüber hinaus aber einen strukturierten Einblick, was Ihre Fachkraft laut Lehrplan in ihrer Ausbildung gelernt und welche Kompetenzen sie im Rahmen ihrer Berufsausübung erworben hat. Aber auch zusätzliche praktische Arbeitserfahrung wird bei dem Verfahren berücksichtigt. So können Sie Potenziale entdecken, die Ihnen ohne das Anerkennungserfahren vielleicht entgehen.

Zu Beginn steht das persönliche Gespräch mit der oder dem Anerkennungsinteressierten. Wenn ihre oder seine Deutschkenntnisse noch nicht ausreichend sind, bietet es sich an, dass Sie jemand mit Sprachkenntnissen in der jeweiligen Fremdsprache hinzuziehen. Das kann zum Beispiel eine Kollegin oder ein Kollege sein. Bei dem Gespräch sollten Sie zunächst klären, ob die Anerkennung des ausländischen Berufsabschlusses für die Person überhaupt infrage kommt. Eine wichtige Voraussetzung für das Anerkennungsverfahren ist, dass der ausländische Aus-

bildung- oder Studienabschluss in dem jeweiligen Land staatlich anerkannt ist und mindestens ein Jahr gedauert hat (siehe Kapitel 3).

Diese Vorgaben können dazu führen, dass eine Person im Herkunftsland einen Beruf gelernt hat, aber mit ihrem oder seinem Abschluss keinen Zugang zum Anerkennungsverfahren hat. Zum Beispiel ist in vielen Herkunftsändern von Flüchtlingen das Lernen eines Berufs im Betrieb nach dem Prinzip „Learning by Doing“ eine übliche Alternative zur formalen Ausbildung. In solchen Fällen kann die Berufsqualifikation nicht formal anerkannt werden.



HINWEIS: Die Frage der Antragsberechtigung ist oft nicht einfach. Wenden Sie sich daher zur Klärung dieser Frage an die zuständige Stelle (zum Beispiel die jeweilige Kammer vor Ort) oder eine Beratungsstelle des Netzwerks Integration durch Qualifizierung (IQ) in Ihrer Region.

Alle bundesweiten Anerkennungsberatungsstellen des IQ-Netzwerks finden Sie hier auf einen Blick: www.netzwerk-iq.de/foerderprogramm-iq/landes-netzwerke/karte.

Liegt eine Antragsberechtigung vor, kann Ihre Mitarbeiterin oder Ihr Mitarbeiter den Antrag auf Gleichwertigkeitsprüfung vorbereiten. Der Antrag kann nur von der Person selbst eingereicht werden, die sich ihre ausländische Berufsqualifikation anerkennen lassen möchte. Sie als Arbeitgeberin oder Arbeitgeber können die betroffene Person aber bei der Antragstellung beraten und unterstützen.

HINWEIS: Im BQ-Portal, dem Informationsportal für ausländische Berufsqualifikationen, erhalten Sie in Form von Länderprofilen einen guten Überblick über die Berufsbildungssysteme in rund 100 Ländern weltweit. Mehrere tausend Berufsprofile geben Ihnen außerdem Auskunft über die Ausbildungsinhalte ausländischer Ausbildungsberufe.

TABELLE: DAS SOLLTEN SIE VOR DEM ANERKENNUNGSVERFAHREN BEACHTEN:

Praktische Fragen bei der Anerkennung	Erläuterung und Tipps
Welcher deutsche Referenzberuf passt zu dem ausländischen Abschluss?	<p>Der Referenzberuf ist der Beruf, mit dem die ausländische Berufsqualifikation verglichen wird. Meistens wird ein Beruf gewählt, der die größte Übereinstimmung mit den Qualifikationen und Erfahrungen der Person aufweist. Die Auswahl trifft die zuständige Stelle gemeinsam mit der Antragstellerin bzw. dem Antragsteller.</p> <p>Als Arbeitgeber können Sie aber vorab schon einmal in Rücksprache mit der zuständigen Stelle überlegen, welchen Referenzberuf Sie für geeignet halten.</p>
Bei welcher Stelle kann Ihre Mitarbeiterin oder Ihr Mitarbeiter die Prüfung auf Gleichwertigkeit beantragen?	<p>Welche Stelle in Ihrer Region für den jeweiligen Ausbildungsberuf zuständig ist, erfahren Sie mithilfe des Profi-Anerkennungsfinders von Anerkennung in Deutschland, siehe www.anerkennung-in-deutschland.de/de/pro/profi-filter.</p>
Welche Unterlagen sind für den Antrag notwendig?	<p>Für den Antrag sind verschiedene Unterlagen wie originale und übersetzte Zeugnisse, Lebenslauf und Identitätsnachweise notwendig. Eine vollständige Checkliste mit den notwendigen Unterlagen für den Antrag finden Sie im BQ-Portal unter www.bq-portal.de/sites/default/files/checkliste_antragsstellung_aktuell.pdf.</p> <p>Unterstützen Sie Ihre Mitarbeiterin oder Ihren Mitarbeiter bei Bedarf beim Zusammenstellen der Unterlagen.</p> <p>Hinweis: Bei reglementierten Berufen können weitere Nachweise notwendig sein, z. B. Nachweis der Deutschkenntnisse oder der gesundheitlichen Eignung bei Pflegeberufen. Informationen dazu erhalten Sie bei der jeweils zuständigen Stelle.</p>
Gibt es bereits eine Übersetzung der wichtigen Unterlagen (Lebenslauf und Zeugnisse)?	<p>Für die Antragstellung sind einige Dokumente im Original sowie teilweise mit der deutschen Übersetzung notwendig. Geeignete Übersetzer finden Sie u. a. über die Datenbank des Bundesverbands der Dolmetscher und Übersetzer e. V. (BDÜ).</p> <p>Beachten Sie, dass die Übersetzung mit Kosten für die Antragstellerin bzw. den Antragsteller verbunden ist. Eine finanzielle Unterstützung kann eine große Entlastung für sie bzw. ihn bedeuten.</p>

KOSTEN DES ANERKENNUNGSVERFAHRENS

Sie als Arbeitgeber sollten überlegen, ob Sie das Anerkennungsverfahren finanziell unterstützen können und möchten. Dabei fallen je nach Beruf und zuständiger Stelle Gebühren in Höhe von bis zu 600 Euro an. Dazu kommen häufig noch Kosten für die Beschaffung und Übersetzung von wichtigen Dokumenten. Auch im Falle einer Qualifikationsanalyse (siehe Infobox) können Sie die Anerkennungsinteressierte bzw. den Anerkennungsinteressierten finanziell unterstützen, falls keine andere Finanzierungshilfe infrage kommt. Dadurch können Sie Ihre Mitarbeiterin bzw. Ihren Mitarbeiter finanziell entlasten und signalisieren gleichzeitig, dass Sie die Anerkennung der Qualifikation befürworten.

Sie können Ihrer (künftigen) Fachkraft auch dabei helfen, Fördertöpfe zu identifizieren und Fördergelder zu beantragen. Förderungen existieren auf Landes- und Bundesebene, sie erstatten die Kosten des Anerkennungsverfahrens, Kosten der Anpassungsqualifizierungen und auch von Qualifikationsanalysen. Gemein ist den Förderprogrammen, dass diese weitgehend nur in Deutschland lebende Antragsstellerinnen bzw. Antragssteller fördern. Personen, die einen Antrag aus dem Ausland stellen, erhalten hingegen in der Regel keine Förderung. Wer und was im Einzelnen gefördert wird, können Sie der unten stehenden Infobox entnehmen.

WER FÖRDERT WAS?

Nachfolgend sind die wichtigsten Förderinstrumente im Rahmen der Berufsanerkennung aufgelistet.

- **Agentur für Arbeit/Jobcenter: Arbeitslose oder arbeitssuchend Gemeldete** können im Rahmen des Sozialgesetzbuchs (SGB) II und III aus dem Vermittlungsbudget Gelder für die **Anerkennung** und für mögliche **Qualifizierungsmaßnahmen** erhalten.
- **Anerkennungszuschuss des Bundes: Erwerbstätige mit begrenztem Einkommen** erhalten eine Erstattung der **Anerkennungsgebühren** sowie der Kosten für Übersetzungen und Beglaubigungen: www.anerkennung-in-deutschland.de/html/de/pro/anerkennungszuschuss.php.
- **Sonderfonds Qualifikationsanalysen:** Dieser Fond erstattet **Aufwendungen für Qualifikationsanalysen**, wenn eine Förderung über Agentur für Arbeit, Jobcenter und andere Anbieter nicht möglich ist: www.whkt.de/initiativen/netqa-netzwerke-fuer-qualifikationsanalysen.

- **Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“:** Im Rahmen dieses Programms werden kostenlose Qualifizierungen zur Kompensation wesentlicher im Anerkennungsverfahren festgestellter Unterschiede werden angeboten. Dazu zählt auch die **Teilnahme an Sprachkursen:** www.netzwerk-iq.de/angebote/eingewanderte. Eine vollständige Liste aller bundesweiten Qualifizierungsprojekte des IQ-Netzwerks finden Sie hier: www.netzwerk-iq.de/fileadmin/Redaktion/Downloads/IQ_Publikationen/Allgemeine_Publikationen/Qualifizierungsprojekte.pdf.
- Weitere Unterstützungsleistungen werden auch von einzelnen **Bundesländern** angeboten, wie zum Beispiel der **Härtefallfonds Berufsanerkennung Berlin** (www.berlin.de/lb/intmig/themen/ausbildung-und-arbeit/haertefallfonds-berufsanerkennung) oder das **Stipendienprogramm Hamburg** (www.hamburg.de/migranten/nofl/2668894/anerkennung-abschluessse.html).



HINWEIS: Weitere Informationen zu verschiedenen finanziellen Fördermöglichkeiten gibt es auch im BQ-Portal: www.bq-portal.de/Anerkennung-für-Betriebe/Anerkennungsverfahren/Kosten-und-Finanzierung.

Sind alle genannten Punkte geklärt, kann Ihre Mitarbeiterin bzw. Ihr Mitarbeiter den Antrag bei der zuständigen Stelle einreichen.

QUALIFIKATIONSANALYSE

In manchen Fällen können wichtige Unterlagen wie Zeugnisse, Arbeitszeugnisse und Curricula nicht (vollständig) beschafft werden. Dies ist vor allem bei Geflüchteten der Fall, die ihre Heimat kurzfristig verlassen mussten. Es kann auch vorkommen, dass ausländische Curricula nicht aussagekräftig genug für den Vergleich mit einem deutschen Referenzberuf sind.

In so einem Fall kann die anerkennungsinteressierte Person eidesstattlich versichern, dass sie einen staatlich anerkannten Berufsabschluss erworben hat. Dadurch hat sie Zugang zu einer sogenannten Qualifikationsanalyse, bei der sie ihr Wissen und Können auf verschiedene Weise praktisch unter Beweis stellen kann. Dieser Praxistest kann zum Beispiel aus einer Arbeitsprobe, einem Fachgespräch oder einer Probearbeit im Betrieb bestehen und von einigen Stunden bis hin zu mehreren Tagen dauern. Eine Qualifikationsanalyse kann sich entweder auf den gesamten Ausbildungsberuf oder nur auf einzelne Teile der Ausbildung beziehen.

Eine Qualifikationsanalyse ist mit Kosten verbunden, zum Beispiel für notwendiges Material, das Anmieten einer Werkstatt oder eines Raums sowie für Personal. In einigen Fällen können diese Kosten von den Jobcentern, von Stiftungen oder dem Sonderfonds Qualifikationsanalysen im Rahmen des Projekts „Prototyping Transfer“ übernommen werden. Informationen hierzu erhalten Sie bei der Anerkennungsberatungsstelle vor Ort.

Kommen Sie zu dem Ergebnis, dass die Voraussetzung für die berufliche Anerkennung mit dem ausländischen Abschluss nicht gegeben ist, können Sie gemeinsam mit der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter über Alternativen zu einer Anerkennung nachdenken.

Als Alternative zur beruflichen Anerkennung stehen folgende Wege offen:

- Teilqualifizierung (Erlernen von einzelnen Modulen eines Ausbildungsberufs),
- Nachqualifizierung (Heranführen an einen staatlich anerkannten Berufsabschluss),
- Externenprüfung (Abschlussprüfung in einem deutschen Ausbildungsberuf nach längerer Berufserfahrung in diesem Bereich ohne Absolvieren der Ausbildung),
- Berufsausbildung oder verkürzte Berufsausbildung.

Mithilfe dieser Maßnahmen können Sie ausländische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu Fachkräften weiterentwickeln. Nähere Informationen zu den einzelnen Alternativen finden Sie in unseren Handlungsempfehlungen „Qualifizierung von An- und Ungelernten“ sowie „Beschäftigung von Flüchtlingen“ (siehe unter „Arbeitshilfen und weitere Informationen“).

WÄHREND DES ANERKENNUNGSVERFAHRENS

Nach Eingang des Antrags führt die zuständige Stelle (zum Beispiel die Kammer) eine Gleichwertigkeitsprüfung durch. Dabei vergleicht sie die ausländische Berufsqualifikation mit einem deutschen Referenzberuf. Als Unternehmen können Sie während dieser Zeit dabei helfen, der zuständigen Stelle als Ansprechpartner für Rückfragen zur Verfügung zu stehen.

Die Dauer des Verfahrens ab Antragstellung beträgt normalerweise nicht länger als drei Monate. Die Frist beginnt, wenn die Antragstellerin oder der Antragsteller alle notwendigen Unterlagen eingereicht hat. In schwierigen Fällen kann sie einmal verlängert werden.

HINWEIS: Im BQ-Portal, dem Informationsportal für ausländische Berufsqualifikationen, finden Sie zahlreiche Praxisbeispiele von Unternehmen, die das Anerkennungsverfahren begleitet haben: www.bq-portal.de/Anerkennung-für-Betriebe/Praxisbeispiele?page=0.

NACH DEM ANERKENNUNGSVERFAHREN: AUSGLEICHSMASSNAHMEN ZUR VOLLEN ANERKENNUNG DES AUSLÄNDISCHEN ABSCHLUSSES ALS PRAKTIKUM IM UNTERNEHMEN

Nach Durchführung der Gleichwertigkeitsprüfung stellt die zuständige Stelle den Gleichwertigkeitsbescheid aus. Was dieser Bescheid enthält und wie Sie ihn richtig lesen, erfahren Sie in Kapitel 6. Sie sollten gemeinsam mit Ihrer Mitarbeiterin bzw. Ihrem Mitarbeiter das Ergebnis besprechen. Insbesondere wenn keine „volle“ Gleichwertigkeit des Berufsabschlusses mit dem deutschen Referenzberuf bescheinigt wurde, können Sie Ihre ausländische Fachkraft maßgeblich auf dem Weg zur vollen Gleichwertigkeit unterstützen.

- Bei nicht reglementierten Berufen kommt es häufiger vor, dass der ausländische Berufsabschluss nur teilweise gleichwertig mit dem deutschen Beruf ist. Diese Unterschiede können Sie unter anderem mit einer betrieblichen Anpassungsqualifizierung ausgleichen. Dabei arbeitet zum Beispiel die (zukünftige) Mitarbeiterin oder der (zukünftige) Mitarbeiter im Rahmen eines Praktikums oder einer Beschäftigung in Ihrem Betrieb und kann die nötigen Kompetenzen erlernen, die für den deutschen Referenzberuf noch fehlen. Sie müssen dabei jedoch sicherstellen, dass die noch fehlenden Qualifikationen tatsächlich erworben werden. So wird nachträglich eine Gleichwertigkeit mit dem deutschen Referenzberuf erreicht.
- Bei den reglementierten Berufen (zum Beispiel Meisterabschlüsse) enthält der Gleichwertigkeitsbescheid – sofern keine volle Gleichwertigkeit vorliegt – konkrete Ausgleichsmaßnahmen, mit denen die Person die vorhandenen Unterschiede ausgleichen kann. Nur wenn

diese Auflagen erfüllt werden und dadurch eine Gleichwertigkeit mit der deutschen Qualifikation erreicht wird, darf die betroffene Person in diesem Beruf arbeiten. Welche Maßnahme im Einzelfall vorgesehen ist, können Sie dem Bescheid entnehmen.

Grundsätzlich sind Anpassungslehrgänge zur Erlangung der Gleichwertigkeit bei allen Berufen – also bei reglementierten und nicht reglementierten – vorgesehen. Sie können sowohl in Form von praktischer Berufsausübung unter Anleitung als auch in Form von Kursen oder überbetrieblichen Lehrgängen stattfinden. Das heißt, Sie als Arbeitgeber können Ihre künftigen Fachkräfte bereits im Rahmen der Anpassungsqualifizierung beschäftigen und man kann sich frühzeitig kennenlernen.

Das Netzwerk „Integration durch Qualifizierung“ (IQ-Netzwerk) hat seine bundesweiten Qualifizierungsmaßnahmen für reglementierte und nicht reglementierte Berufe zusammengestellt: www.netzwerk-iq.de/fileadmin/Redaktion/Downloads/IQ_Publikationen/Allgemeine_Publikationen/Qualifizierungsprojekte.pdf (siehe auch Kapitel 5). Als Unternehmen können Sie bei der Suche nach einer Anpassungsqualifizierung helfen, eine Mentorin oder einen Mentor für die inhaltliche und sprachliche Vorbereitung auf eine Kenntnis- oder Eignungsprüfung bereitstellen oder finanzielle Unterstützung für einen Sprachkurs oder Anpassungslehrgang anbieten.

Ein weiterer Vorteil von Anpassungsqualifizierungen im Betrieb ist für Sie als Arbeitgeber, dass Ihre (künftige) Mitarbeiterin bzw. Ihr (künftiger) Mitarbeiter nach Beendigung des Praktikums nicht nur über die erforderlichen fachlichen Kenntnisse verfügt, sondern auch fachlich sowie organisatorisch auf die Arbeit in Ihrem Betrieb vorbereitet ist.



HINWEIS: Das Projekt „Unternehmen Berufsanerkennung“ (UBA-HWK) hat verschiedene Materialien beziehungsweise „Werkzeuge“ entwickelt, die Betriebe in ihrer Funktion als Lernort einer Anpassungsqualifizierung unterstützen. Dazu gehören ein Mustervertrag und verschiedene Merkblätter für Betriebe. Der Werkzeugkasten ist hier zu finden: www.unternehmen-berufsanerkennung.de/werkzeugkasten.



INTERVIEW

Informationen und Tipps der IHK Hannover zu Anpassungsqualifizierungen

Arne Hirschner ist Referent für Fachkräfte sicherung bei der IHK Hannover und zuständig für den Bereich der Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse. Im Interview gibt er hilfreiche Tipps für Unternehmen.

KOFA: Herr Hirschner, welche Arten von Anpassungsqualifizierungen gibt es und in welchem Rahmen finden sie statt?

Arne Hirschner: Das kann im Einzelfall unterschiedlich sein. Größtenteils kommen betriebliche Anpassungsqualifizierungen oder Weiterbildungskurse bei Trägern, die für das jeweilige Berufsbild geeignet sind, in Betracht. Mitunter kann auch eine Kombination verschiedener Maßnahmen im Betrieb und beim Träger sinnvoll sein, um dem individuellen Qualifizierungsbedarf einer Person gerecht zu werden. Ein häufiges Beispiel für betriebliche Anpassungsqualifizierungen sind Praktika. Noch besser ist es natürlich, wenn die Anpassungsqualifizierung mit einem festen Arbeitsverhältnis einhergeht. Dann können die Maßnahmen oft einfach in den regulären Arbeitsalltag integriert werden. Bei einem Neueinstieg kann man beispielsweise die Einarbeitungszeit verlängern und dann in diesem Rahmen nachqualifizieren.

KOFA: Wie können passgenaue Qualifizierungsangebote am besten entwickelt werden?

Arne Hirschner: Günstig ist es natürlich immer, wenn fehlende Inhalte und Berufspraxis in einem Ausbildungsbetrieb nachgeholt werden können. Bei Weiterbildungskursen ist es aufgrund der großen Anzahl unterschiedlicher Berufe und der individuellen Qualifizierungsbedarfe nicht immer möglich, genügend Teilnehmende für eine Maßnahme vor Ort zu versammeln. Nehmen wir beispielsweise die Kaufleute für Büromanagement, auf die bei uns die meisten Anträge auf Anerkennung entfallen. Hier hat sich bereits seit 2015 eine gute Zusammenarbeit zwischen der Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung im IQ Netzwerk Niedersachsen und einem Bildungsträger

entwickelt. Gemeinsam wurden Lösungen gefunden, um für Kursinteressierte einen passgenauen Qualifizierungsplan aus vielen zertifizierten Kursmodulen und unter Berücksichtigung der im Anerkennungsfahren identifizierten Qualifizierungsbedarfe zu erstellen. Eine Kursteilnahme ist auch von unterschiedlichen Orten möglich.

KOFA: Was müssen Unternehmen beachten, um eine Anpassungsqualifizierung im eigenen Betrieb zu ermöglichen?

Arne Hirschner: Viele Anpassungsqualifizierungen dauern zwischen sechs und zwölf Monate. Es ist nach unserer Erfahrung für beide Seiten sinnvoll, eine Vereinbarung über diese Qualifizierungszeit und deren Inhalte zu schließen. Für Unternehmen ist dabei sicherlich der Anerkennungsbescheid eine große Hilfe. Er enthält ja nicht nur Informationen zur Dauer und zu den Inhalten einer ausländischen Ausbildung, sondern auch Angaben dazu, welche Unterschiede es zu einem bestimmten deutschen Referenzberuf gibt. Damit haben Unternehmen dann einen Bezugsrahmen, den sie kennen. Bei der IHK Hannover gehen wir noch ein Stück weiter und listen die erforderlichen Inhalte und Zeiten in einem zusätzlichen Begleitschreiben zur Anpassungsqualifizierung detailliert auf. Mit all diesen Informationen können sich Unternehmen sehr schnell ein Bild davon machen, welcher zeitliche und personelle Aufwand mit einer Anpassungsqualifizierung verbunden ist.

KOFA: Welche Fragen haben Unternehmen noch?

Arne Hirschner: Viele Unternehmen bewegt auch das Thema Vergütung während der Anpassungsqualifizierung. Nach Auslegung des Bundesarbeitsministeriums werden betriebliche Anpassungsqualifizierungen im

Kontext des Anerkennungsgesetzes als Pflichtpraktika gewertet und sind damit grundsätzlich von der Mindestlohnspflicht ausgenommen. Voraussetzung dafür ist, dass die Qualifizierung erforderlich ist, um die volle Anerkennung des ausländischen Abschlusses zu erreichen. Wir empfehlen unseren Unternehmen, sich bei diesem Thema an der Ausbildungsvergütung im dritten Ausbildungsjahr zu orientieren. Schließlich bringen Bewerberinnen und Bewerber mit einer Teilarkennung oft schon eine ganze Menge an Wissen mit.

KOFA: Welche Chancen bieten sich Unternehmen mit der Anpassungsqualifizierung?

Arne Hirschner: Trotz der Corona-Pandemie wird die Fachkräfteicherung für die Unternehmen weiter eine bedeutende Herausforderung darstellen und mittelfristig wieder verstärkt in den Fokus rücken.

Unternehmen sind deshalb gut beraten, zusätzliches Fachkräftepotenzial von Inhaberinnen und Inhabern ausländischer Berufsabschlüsse zur Deckung des eigenen Qualifikationsbedarfs zu nutzen. Über eine Anpassungsqualifizierung können sie sich von ihrem Potenzial überzeugen und gleichzeitig auch einen Bindungsanreiz schaffen. Manche Betriebe ermöglichen Anpassungsqualifizierungen auch, um mit der resultierenden Anerkennung des Berufsabschlusses spezifische Auflagen beispielsweise öffentlicher Auftraggeber zu erfüllen oder um Kunden einen gewissen Qualitätsstandard zu signalisieren. Ich kann Betrieben nur empfehlen, offen zu sein und den Anerkennungs-suchenden eine Chance zu geben, ihre Fähigkeiten zu zeigen und sich weiterzuentwickeln. Häufig werden sie über viele Jahre mit einer sehr motivierten und loyalen Fachkraft belohnt.



5 DER BLICK INS AUSLAND

So stellen Sie Fachkräfte aus Drittstaaten ein

Bei der Rekrutierung aus dem Ausland sind bestimmte rechtliche Voraussetzung zu beachten. Die Anerkennung der vorhandenen Berufsqualifikation ist wesentliche Voraussetzung für die Beschäftigung über das im März 2021 in Kraft getretene Fachkräfteeinwanderungsgesetz, das die Einstellung von Fachkräften aus Drittstaaten erleichtert. Erfahren Sie in diesem Kapitel, wie Sie die Beschäftigung ausländischer Fachkräfte gestalten.



Damit die Anstellung einer internationalen Fachkraft für beide Seiten – Arbeitgeber und Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer – zum langfristigen Erfolg führt, sollten Sie weitere Faktoren beachten. Diese beziehen sich sowohl auf die berufsfachliche als auch auf die persönliche Ebene. Zudem sind einige bürokratische Aufgaben zu bewerkstelligen, wenn für die Zuwanderung ein Visum benötigt wird. Unsere Handlungsempfehlung „Internationale Fachkräfte erfolgreich rekrutieren und integrieren“ (siehe kofa.de →

[Mitarbeiter finden und binden](#) → [Mitarbeiter finden](#) → [Wen rekrutieren?](#) → [Internationale Fachkräfte](#)) gibt einen guten Überblick darüber, was Unternehmen bei der Rekrutierung und Einstellung internationaler Fachkräfte beachten sollten. Im Folgenden wird die Einwanderung im Rahmen des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes genauer beleuchtet. Die Anerkennung des Berufs- oder Hochschulabschlusses ist ein fester Bestandteil für der Einwanderung über diesen Weg.

FACHKRÄFTEEINWANDERUNGSGESETZ (FEG)

Erweiterte Möglichkeiten der Fachkräfterekrutierung im Rahmen des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes

Das am 1. März 2020 in Kraft getretene Fachkräfteeinwanderungsgesetz erleichtert die Erwerbszuwanderung von Personen aus Drittstaaten. Neu ist, dass die Zuwanderung von Fachkräften aller Berufe (nicht nur Engpassberufe) möglich ist und die Vorrangprüfung entfällt. Unternehmen müssen somit nicht mehr nachweisen, für eine Stelle keine qualifizierte Deutsche bzw. keinen qualifizierten Deutschen oder EU-Ausländerin bzw. EU-Ausländer gefunden zu haben.

Zentrale Voraussetzung für die Zuwanderung von Personen aus Drittstaaten ist die Anerkennung des im Herkunftsland erworbenen Berufsabschlusses. In einem ersten Schritt muss eine zuständige Stelle in Deutschland bescheinigen, dass die im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen gleichwertig oder zumindest teilweise gleichwertig mit einem deutschen Berufsabschluss sind. Ausnahmen gelten für IT-Berufe, bei denen auch hinreichende Berufserfahrung (drei Jahre in den letzten sieben Jahren) für eine Visaerteilung ausreicht.

Grundsätzlich stehen Fachkräften aus Drittstaaten drei Wege offen, nach Deutschland zu kommen:

• zum Zwecke der Arbeitsaufnahme

Neben der Anerkennung des beruflichen Abschlusses wird ein konkretes Arbeitsplatzangebot, welches Sie als Unternehmen der gesuchten Fachkraft unterbreiten können, benötigt. Zudem besteht für Sie die Möglichkeit, den Anwerbungsprozess zu beschleunigen. Mit der Vollmacht einer Fachkraft können Sie bei der zuständigen Ausländerbehörde in Deutschland das Verfahren deutlich verkürzen (§ 81a AufenthG). Nähere Informationen zum beschleunigten Verfahren finden Sie hier: www.make-it-in-germany.com/de/unternehmen/rekrutieren/einreise/das-beschleunigte-fachkraefteverfahren

• zum Zwecke der Arbeitsplatzsuche

Fachkräften mit qualifizierter Berufsausbildung wird auch eine sechsmonatige Einreise zur Arbeitsplatzsuche gewährt. Neben der Anerkennung müssen

diese Fachkräfte nachweisen, dass der Lebensunterhalt während des Aufenthalts in Deutschland gesichert ist und sie über die für die Berufsausübung entsprechenden Deutschkenntnisse verfügen. Zudem können Sie als Arbeitgeber diese Fachkräfte für eine Probebeschäftigung im Umfang von bis zu zehn Stunden pro Woche einstellen. Die Probearbeit stellt für Sie ein zusätzliches Instrumentarium dar, die ausländische Fachkraft kennenzulernen und deren Qualifikationen am konkreten Arbeitsplatz besser einzuschätzen.

• zu Qualifizierungszwecken

Eine Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen bzw. Anpassungsqualifizierungen in Deutschland besteht für Fachkräfte aus Drittstaaten dann, wenn zuvor in einem Anerkennungsverfahren Defizite im Vergleich zur deutschen Ausbildung festgestellt wurden. Für die Erteilung des Visums sind zudem hinreichende Deutschkenntnisse (mindestens Sprachniveau A2) nachzuweisen. Die Aufenthaltserlaubnis ist zunächst auf 18 Monate begrenzt und kann einmalig um sechs Monate verlängert werden. Bei nicht reglementierten Berufen besteht die Möglichkeit, sofern vorwiegend berufspraktische Defizite vorliegen, diese im Rahmen einer Beschäftigung als Fachkraft im anzuerkennenden Beruf auszugleichen.

Um eine ausländische Fachkraft im Rahmen einer Anpassungsqualifizierung zu beschäftigen, sind Sie als Arbeitgeber aufgefordert, einen Weiterbildungsplan zu erstellen, aus dem hervorgeht, wie die wesentlichen Defizite ausgeglichen werden sollen. Zudem müssen Sie arbeitsvertraglich zusichern, dass die Berufsanerkennung während des Aufenthalts in Deutschland ermöglicht wird. Die Beschäftigung einer ausländischen Fachkraft in Verbindung mit Qualifizierung bietet Ihnen als Arbeitgeber zahlreiche Vorteile – gegenseitiges Kennenlernen, Vermittlung von betriebsspezifischen Qualifikationen, längere Eingewöhnungs-/ Integrationsphase etc.

Nähere Informationen zum FEG finden Sie auf der Seite „Informationen zum Fachkräfteeinwanderungsgesetz“ von Make it in Germany (siehe www.make-it-in-germany.com/de/visum/fachkraefteeinwanderungsgesetz).



Seien Sie sich darüber im Klaren, dass die Anerkennung einer Berufsqualifikation zwar Transparenz mit Blick auf den erlernten Beruf schafft, aber zum Beispiel keine Rückschlüsse auf die schulische (Vor-)Bildung und die Sprachkenntnisse der Bewerberin bzw. des Bewerbers zulässt. Daher ist ein persönliches Gespräch, zum Beispiel telefonisch oder auf digitalem Weg, besonders wichtig. So erfahren Sie am besten, über welche Qualifikationen, welches Vorwissen und welches Sprachniveau Ihre potenzielle Mitarbeiterin oder Ihr potenzieller Mitarbeiter verfügt und ob sie oder er in Ihren Betrieb passt. Bei Bedarf können Sie im (Online-)Bewerbungsgespräch auch praktische Übungen einbauen, um dadurch zu erfahren, was die Bewerberin oder der Bewerber während einer Ausbildung oder durch ihre bzw. seine Berufspraxis im Herkunftsland gelernt hat.

Über die Einschätzung von Sprachkenntnissen sowie die verschiedenen Möglichkeiten zur berufsbezogenen

Sprachförderung können Sie sich auf unserer Seite „Sprache und Vielfalt“ informieren (siehe kofa.de → **Dossiers** → **Flüchtlinge integrieren** → **Sprache & Vielfalt**).

Binden Sie weiterhin Ihre Belegschaft ein, wenn Sie sich entscheiden, eine internationale Fachkraft einzustellen. Die Einstellung einer ausländischen Fachkraft kann nur zum Erfolg führen, wenn in Ihrem Unternehmen eine Willkommenskultur besteht.

Weiterführende Informationen finden Sie in den jeweiligen KOFA-Handlungsempfehlungen:

- Diversity Management: kofa.de → **Mitarbeiter finden und binden** → **Als Arbeitgeber positionieren** → **Diversity Management**
- Berufsbezogene Sprachförderung: kofa.de → **Dossiers** → **Flüchtlinge integrieren** → **Sprache & Vielfalt**



HINWEIS: Das Projekt ProRecognition berät in zehn Ländern (Stand: Dezember 2020) vor Ort Fachkräfte zur Anerkennung. Die Beratung wird bei den deutschen Auslandshandelskammern und Delegationen der deutschen Wirtschaft angeboten. Siehe www.ahk.de/wir-foerdern/berufsankennung für weitere Informationen.



INTERVIEW

Die Zentrale Servicestelle Berufsanerkennung und das Fachkräfteeinwanderungsgesetz

Dominik Keindorf, Teamleiter bei der Zentralen Servicestelle Berufsanerkennung (ZSBA) in Bonn, berichtet von seinen Erfahrungen mit dem Fachkräfteeinwanderungsgesetz.

KOFA: Was ist die Rolle der ZSBA im Rahmen des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes (FEG)?

Dominik Kleindorf: Die ZSBA berät und begleitet im Rahmen und auf Grundlage des FEG Menschen aus dem Ausland mit Berufsabschluss im Verfahren der Berufsanerkennung in Deutschland. Wir unterstützen die Anerkennungsinteressierten durch eine individuelle Begleitung dabei, eine Zielregion und damit eine zuständige Anerkennungsstelle in Deutschland zu identifizieren. Wir unterstützen potenzielle Zuwanderer auch dabei die Chancen, formalen Bedingungen, grundsätzlichen Voraussetzungen und Rahmenbedingungen für die Anerkennung des eigenen Berufsabschlusses realistisch einschätzen zu können. So können diese eine gut begründete, erfolgversprechende Migrationsentscheidung treffen.

In Zusammenarbeit mit den Anerkennungsinteressierten werden dann alle erforderlichen Antragsunterlagen zusammengestellt, eventuelle Qualifizierungsnotwendigkeiten adressiert und entsprechende Angebote lokalisiert, so dass eine Zuarbeit und Entlastung für die zuständigen Stellen und auch für die Qualifizierungsberatung in den Regionen erfolgt. Dies alles geschieht in enger Abstimmung und im Zusammenspiel mit vielen, am Migrations- und Integrationsprozess beteiligten Akteuren. Hier die Schnittstellen zu kennen, die Verweise zum passenden Zeitpunkt an die passende Stelle durchzuführen und für die potentiellen zukünftigen Fachkräfte in Deutschland erster Ansprechpartner zu sein, ist die wesentlichste Rolle der ZSBA.

KOFA: Welche Erfahrungen haben Sie bei der Unterstützung der Berufsanerkennung aus dem Ausland bisher gemacht? – Was lief gut? Welche Herausforderungen gab es?

Dominik Kleindorf: An der Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse sind zahlreiche, zum Teil sehr unterschiedliche, Akteure beteiligt. Diese Komplexität ist eine besonders große Herausforderung, wenn sie auf Menschen mit stark abweichender Sozialisation hinsichtlich staatlich-bürokratischer Prozesse und mit Sprach- und Verständnisbarrieren trifft. Dann sind Resignation, Abbrüche, Formfehler in der Antragstellung, Mehrfachanfragen bei verschiedenen Institutionen und viele negative Auswirkungen vorprogrammiert.

Viele potenzielle ausländische Fachkräfte stehen vor (zu) hohen Herausforderungen, wenn sie keine Unterstützung erfahren. Daher ist eine zentrale Anlaufstelle wie die ZSBA absolut sinnstiftend, um diese Menschen für den deutschen Arbeitsmarkt nicht zu verlieren. Die Unterstützung wird dankbar angenommen und Verfahrensfehler und andere Unwägbarkeiten werden dadurch frühzeitig ausgeschaltet.

Durch das FEG ist insgesamt Vieles einfacher geworden, die Hürden zur Zuwanderung für Fachkräfte sind aber teilweise immer noch hoch. Manche Fachkräfte entscheiden sich so letztendlich trotz Beratung gegen eine Zuwanderung. Daher ist es besonders wichtig, dass die Zusammenarbeit der verschiedenen beteiligten Akteure gut läuft. Dies ist ein laufender Prozess, an welchem die ZSBA durch ihre Schnittstellenfunktion maßgeblich beteiligt ist.

Aktuell stellen die Auswirkungen der COVID-19 Pandemie natürlich das gesamte Migrationsgeschehen und somit auch die ZSBA vor ganz besondere Herausforderungen. Insgesamt kann jedoch eine überwiegend positive Bilanz aus der Etablierungsphase der ZSBA gezogen werden.

KOFA: Gibt es bestimmte Schwerpunktländer und Schwerpunktberufe? Wenn ja, welche?

Dominik Kleindorf: Im Jahr 2020 zeichneten sich als Schwerpunkt-Herkunftsänder die Türkei, Marokko und Bosnien und Herzegowina ab. Schwerpunkt-Zielbundesländer sind derzeit Nordrhein-Westfalen, Bayern und Berlin.

Die Branchen mit dem höchsten Anfragevolumen waren 2020 akademische und nicht-akademische Heilberufe, Ingenieure und IHK-Berufe.

KOFA: Was sind die drei wichtigsten Punkte, die deutsche Arbeitgeber bei der Anwerbung einer Fachkraft ihm Rahmen des FEG zu berücksichtigen haben?

Dominik Kleindorf: Auf die TOP 3 reduziert wären dies:

- Beachtung der Rechtsgrundlagen (Aufenthaltsmodalitäten, berufliche Anerkennung)
- Willkommenskultur (Die einwanderungsinteressierte Fachkraft kommt nicht nur zum Arbeiten.)

- Sprachkenntnisse (Deutsch ist schwierig und der Erwerb sollte aktiv unterstützt werden.)

Darüber hinaus gibt es aber noch viele weitere Aspekte zu beachten.

KOFA: Welche Möglichkeiten gibt es für einen deutschen Arbeitgeber, mit einer ausländischen Fachkraft in Kontakt zu treten? Wer kann dabei unterstützen?

Dominik Kleindorf: Die beste Möglichkeit hierfür ist es, den regional zuständigen Arbeitgeber-Service (AG-S) der Bundesagentur für Arbeit zu kontaktieren und dort den Wunsch, eine ausländische Fachkraft zu rekrutieren, darzustellen. Der AG-S wird dann alle relevanten Partner innerhalb der BA hinzuziehen, bleibt aber erster Ansprechpartner. Angrenzende Informationen, wie etwa zum Thema Arbeitsmarktzulassung, erhalten Arbeitgeber auch beim Virtuellen Welcome Center der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) unter +49 228 713 1313.





INTERVIEW

Erfahrungen der Handwerkskammer Koblenz mit dem Fachkräfteeinwanderungsgesetz

Stefan Gustav arbeitet bei der Handwerkskammer Koblenz und ist Ansprechpartner für die Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen. Im Interview spricht er über seine Erfahrungen mit dem Fachkräfteeinwanderungsgesetz.

KOFA: Wie beurteilen Sie die Verfahrensabläufe des FEG? Was hat sich durch das FEG verbessert?

Stefan Gustav: Das FEG strukturiert die Abläufe sehr klar. Im Rahmen eines sogenannten „beschleunigten Verfahrens“ nach § 81a AufenthG koordinieren die Ausländerbehörden die Abläufe und nehmen Arbeitgebern damit einiges an Arbeit ab. Durch das FEG sind beruflich qualifizierte Personen nun mit Akademikern gleichgestellt, d.h. jede Person, die gemäß der gesetzlichen Vorgaben als Fachkraft gilt, hat die Möglichkeit, einen Aufenthaltstitel für Deutschland zu bekommen. Es entfallen sowohl die bisherige Vorrangprüfung durch die Arbeitsverwaltung als auch die Beschränkung auf sogenannte Mangelberufe, die in der ehemaligen sogenannten „Positivliste“ aufgeführt waren.

KOFA: Was sind die drei wichtigsten Punkte, die ein deutscher Arbeitgeber bei der Anwerbung einer Fachkraft im Rahmen des FEG zu berücksichtigen hat?

Stefan Gustav: Der wichtigste Punkt ist die Definition „Fachkraft“. Nicht jede Person, die von einem Unternehmen als optimal geeignete „Fachkraft“ eingestuft wird, ist eine Fachkraft gemäß der gesetzlichen Vorgaben. Nach dem Berufsqualifikationsfeststellungsgezetz (BQFG) muss eine Fachkraft eine formale Berufsausbildung absolviert haben, die durch Rechtsvorschriften des Herkunftslandes geregelt ist und die zur Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit erforderliche berufliche Handlungsfähigkeit vermittelt. Personen, die z.B. in ihrem Herkunftsland eine modularisierte Qualifizierung mit geringem Tätigkeitsumfang absolviert haben, erfüllen nicht die Voraussetzungen für eine Arbeitsaufnahme in Deutschland. Konkret: Ein Schweißerkurs reicht nicht für eine Zuwanderung nach den Bestimmungen des FEG aus. Zudem müssen

über die Ausbildung Prüfungszeugnisse verantwortlicher Stellen – in der Regel staatliche oder beliehene Organe – vorgelegt werden.

Häufig wird im Rahmen des Gleichwertigkeitsfeststellungsverfahrens durch die Zuständige Stelle festgestellt, dass eine teilweise Gleichwertigkeit gegeben ist. Ein solcher Bescheid bedeutet, dass die Fachkraft für die Teilnahme an Anpassungsqualifizierungsmaßnahmen, die durchaus betrieblich durchgeführt werden können, nach Deutschland kommen kann. Dabei ist dann zu beachten, dass die Fachkraft ein aktuelles Sprachzertifikat von ausgewählten Anbietern über ein A-2-Sprachniveau benötigt. Das aufnehmende Unternehmen muss der Arbeitsverwaltung einen Weiterbildungsplan vorlegen, aus dem hervorgeht, wie die im Gleichwertigkeitsfeststellungsbescheid aufgeführten wesentlichen Unterschiede qualifiziert werden sollen.

Arbeitgeber müssen weiterhin beachten, dass Sie eine Kopie des Aufenthaltstitels haben und im Fall einer Trennung von der Fachkraft unmittelbar die Ausländerbehörde informieren. Erfolgt dies nicht, handelt es sich um eine Straftat mit empfindlichen Geldbußen.

KOFA: Welche Möglichkeiten gibt es für einen deutschen Arbeitgeber, mit einer ausländischen Fachkraft in Kontakt zu treten? Wer kann dabei unterstützen?

Stefan Gustav: Die einfachste Variante ist, selbst oder über Verwandte, Bekannte, Mitarbeiter mit Kontakten ins Ausland jemand zu kennen, der jemand kennt.....

Dies Möglichkeit hat nicht jeder. Dann unterstützen die Agentur für Arbeit, d.h. der Arbeitgeberservice und die Zentralstelle für Auslands- und Fachvermittlung (ZAV). Es haben sich in speziellen Bereichen auch gewerbliche Personaldienstleister etabliert, die Auslandsrek-

rutierungen durchführen und als Dienstleister auch die gesamte Abwicklung mit allen deutschen Institutionen und Behörden, die in das Verfahren einzuschalten sind, übernehmen.

KOFA: Welche Vor- und Nachteile ergeben sich bei den unterschiedlichen Rekrutierungswegen eines Akademikers im Vergleich zu einer beruflich qualifizierten Fachkraft?

Stefan Gustav: Bei beruflichen Qualifizierten muss immer ein Verfahren nach Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz durchgeführt werden. Dies ist mit zeitlichem Aufwand und Kosten verbunden. Bei Akademikern ist es i.d.R. ausreichend, wenn der ausländische Hochschulabschluss in der KMK-Datenbank „anabin“ als mit einem deutschen Hochschulabschluss gleichwertig gelistet ist. Dann sind meist die Voraussetzungen für ein Visum nach FEG gegeben.

KOFA: Stellt die Rekrutierung von Akademikern (z.B. Bachelorabsolventen) für eine Beschäftigung als berufliche qualifizierte Fachkraft eine sinnvolle (zusätzliche) Alternative dar? Welche Vor- bzw. Nachteile eröffnet diese Option?

Stefan Gustav: Es kann sein, dass es für den Arbeitsalltag in einem deutschen Unternehmen kaum einen Unterschied macht, ob eine im Ausland beruflich qualifizierte Person oder eine Person mit Bachelor-Abschluss eingestellt wird. Die meisten Länder haben ein schulisches Berufsbildungssystem, in dem sich überwiegend, wie auch in einer Hochschule, auf die Vermittlung von theoretischen Inhalten konzentriert wird. Bachelor-Absolventen werden i.d.R. über weitergehendes Wissen verfügen. Aber: ohne die entsprechende Berufserfahrung fehlt beiden Gruppen die umfassende Handlungskompetenz, die in Deutschland in einer dualen Ausbildung vermittelt wird.

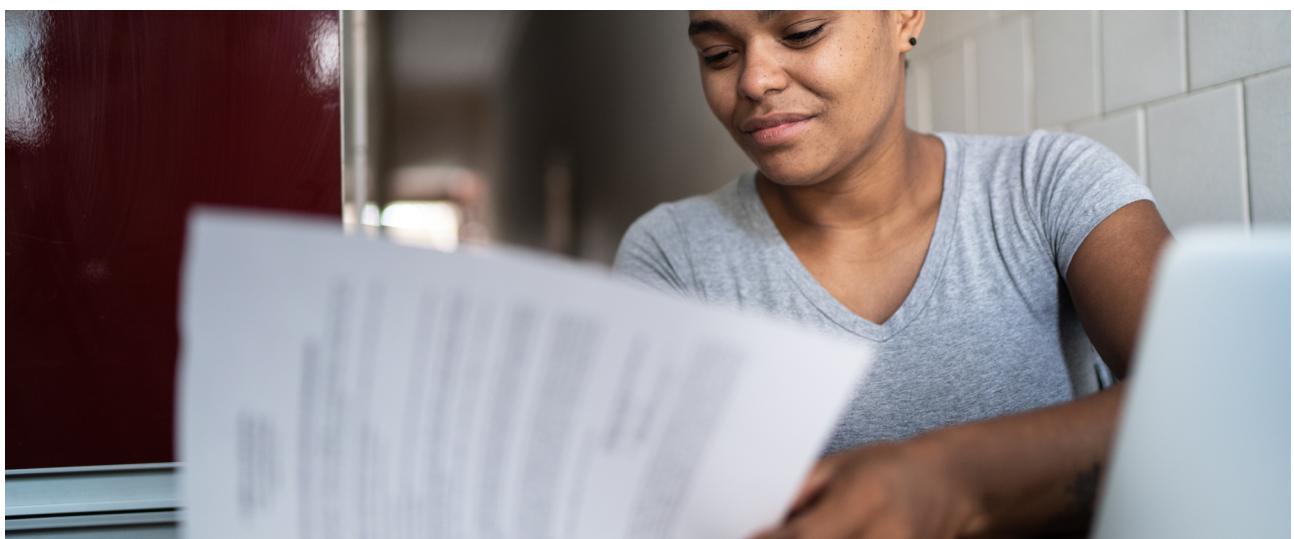


**Handwerkskammer
Koblenz**

6 DER ANERKENNUNGSBESCHEID

So lesen Sie einen Anerkennungsbescheid

Das Ergebnis des Anerkennungsverfahrens wird in einem sogenannten „Gleichwertigkeitsbescheid“ dokumentiert. Anerkennungs- oder Gleichwertigkeitsbescheide können sehr unterschiedlich aussehen – je nachdem, ob es sich um einen reglementierten oder um einen nicht reglementierten Beruf handelt. Darum werden die Bescheide der beiden Berufsarten nachfolgend einzeln dargestellt.



SO LESEN SIE GLEICHWERTIGKEITSBESCHEIDE VON BERUFSABSCHLÜSSEN

a) Nicht reglementierte Berufe

Die Prüfungen der Kammern bestehen normalerweise aus einer formalen und einer individuellen Prüfung. Bei der formalen Prüfung wird der ausländische Lehrplan mit der aktuellen Ausbildungsordnung des deutschen Referenzberufs abgeglichen. Dabei wird davon ausgegangen, dass das, was in den Lehrplänen steht, auch tatsächlich Bestandteil der Ausbildung war. In der Praxis zeigt sich jedoch, dass nicht jede im Ausland durchgeführte Berufsausbildung die Vorgaben der Lehrpläne in Gänze einhalten kann.

Wenn bei einem Lehrplanabgleich wesentliche Unterschiede festgestellt werden, wird anschließend noch eine individuelle Prüfung durchgeführt. Das ist insbesondere bei Berufsabschlüssen aus Drittstaaten der Regelfall. Dabei werden zusätzlich die Berufserfahrung und sonstige Bildungsnachweise der Antragstellerin oder des Antragstellers berücksichtigt. Beide Prüfergebnisse bilden das Gesamtergebnis und werden im Gleichwertigkeitsbescheid dokumentiert.

Für Antragstellerinnen und Antragsteller, die keine oder nur unvollständige Nachweise über ihre Ausbildung bzw. über ihre Berufserfahrung vorlegen können, gibt es eine Sonderregelung im BQFG. In solchen Fällen besteht die Möglichkeit, eine Qualifikationsanalyse durchzuführen (siehe Kapitel 4). Die Ergebnisse werden in einem Gutachten dokumentiert und fließen in die Gleichwertigkeitsprüfung ein.

Was sagt der Gleichwertigkeitsbescheid?

Gleichwertigkeitsbescheide bei nicht reglementierten Berufen können zu folgenden Ergebnissen führen:

- gleichwertig
- teilweise gleichwertig
- nicht gleichwertig

Bei den nicht reglementierten Berufen kann das Ergebnis einer Gleichwertigkeitsfeststellung (Anerkennung) auch eine Teilanerkennung sein. Das ist dann der Fall, wenn wesentliche Unterschiede zwischen dem ausländischen Abschluss und dem deutschen Referenzberuf festgestellt werden.

Neben den Ergebnissen der Gleichwertigkeitsprüfung beinhalten die Bescheide folgende Informationen:

- welchen Beruf die Person erlernt hat,
- welcher deutsche Referenzberuf für die Anerkennung gewählt wurde,
- wie lange die Ausbildung im Herkunftsland dauerte,
- welche sonstigen Befähigungsnachweise eingereicht wurden (zum Beispiel Zeugnisse von Weiterbildungen oder Arbeitszeugnisse),
- in welchem Umfang einschlägige Berufserfahrung erworben wurde,
- welche Tätigkeitsbereiche im Falle einer Qualifikationsanalyse geprüft wurden.

Bei der Gleichwertigkeitsprüfung wird dokumentiert, welche Inhalte des deutschen Referenzberufs die Person beherrscht. Dabei wird in der Regel unterschieden, welche Kenntnisse und Fähigkeiten während der Ausbildung und

welche im Rahmen der Berufserfahrung erworben wurden. Bei dem Ergebnis einer teilweisen Gleichwertigkeit müssen die zuständigen Stellen in den Bescheiden darlegen, über welche Kenntnisse des deutschen Referenzberufs die Antragstellerin oder der Antragsteller verfügt und wo wesentliche Unterschiede bestehen.

Die unten stehende Abbildung gibt Ihnen eine erste Idee dazu, wie ein Gleichwertigkeitsbescheid in der Praxis aussehen kann. Im Anhang der Handlungsempfehlung finden Sie außerdem zwei vollständige Gleichwertigkeitsbescheide für nicht reglementierte Berufe im Handwerk: ein Bescheid mit dem Ergebnis „volle Gleichwertigkeit“ und ein Bescheid mit dem Ergebnis „teilweise“ Gleichwertigkeit. Ein Beispiel für einen Gleichwertigkeitsbescheid der zentralen Anerkennungsstelle der Industrie- und Handelskammern, der IHK Fosa („Foreign Skills Approval“), finden Sie im Blog des Projekts Unternehmen Berufsanerkennung www.unternehmen-berufsanerkennung.de/fragen-antworten/was-ist-ein-anerkennungsbescheid-und-was-bescheint-er

ABBILDUNG: AUSZUG EINES ANERKENNUNGSBESCHEIDS EINER HANDWERKSAMMERN

Herrn/Frau
N.N.
Straße
PLZ Wohnort

Bearbeiter:
Tel-Nr.:
Az.: 12345
Datum: XX.XX.XXXX

Bescheid über Gleichwertigkeitsfeststellung nach § 40a HwO/§ 4 BQFG

Sehr geehrte(r) N.,
Sie haben am XX.XX.XXXX einen Antrag auf Feststellung der Gleichwertigkeit Ihrer im Ausland erworbenen Berufsqualifikation nach § 40a HwO gestellt.
Als inländische Referenzqualifikation wurde der Beruf „Elektroniker, Fachrichtung Energie- und Gebäudetechnik“ zugrunde gelegt.

Auf Ihren Antrag ergeht aufgrund § 40a HwO/ § 4 BQFG folgender Bescheid:

1. Es besteht eine teilweise Gleichwertigkeit Ihrer Berufsqualifikation mit der inländischen Referenzqualifikation.
2. Die Gebühr wird auf XXX € festgesetzt.

Beispiel „teilweise Gleichwertigkeit“

Herrn/Frau
N.N.
Straße
PLZ Wohnort

Bearbeiter:
Tel-Nr.:
Az.: 12345
Datum: XX.XX.XXXX

Bescheid über Gleichwertigkeitsfeststellung nach § 40a HwO/§ 4 BQFG

Sehr geehrte(r) N.,
Sie haben am XX.XX.XXXX einen Antrag auf Feststellung der Gleichwertigkeit Ihrer im Ausland erworbenen Berufsqualifikation nach § 40a HwO gestellt.
Als inländische Referenzqualifikation wurde der Beruf „Elektroniker, Fachrichtung Energie- und Gebäudetechnik“ zugrunde gelegt.

Auf Ihren Antrag ergeht aufgrund § 40a HwO/ § 4 BQFG folgender Bescheid:

1. Es besteht eine Gleichwertigkeit Ihrer Berufsqualifikation mit der inländischen Referenzqualifikation.
2. Die Gebühr wird auf XXX € festgesetzt.

Beispiel „volle Gleichwertigkeit“

b) Reglementierte Berufe

Bei den reglementierten Berufen reicht die Gleichwertigkeitsprüfung der Ausbildung nicht immer aus, um eine Berufszulassung zu erhalten. Oft müssen dafür zusätzliche Bedingungen erfüllt sein, wie zum Beispiel gesundheitliche Eignung oder Deutschkenntnisse. Diese Regelungen sind für die einzelnen Berufe im jeweiligen Berufsrecht festgehalten.

Wenn bei einer Gleichwertigkeitsprüfung wesentliche Unterschiede festgestellt werden, die nicht durch Berufserfahrung ausgeglichen werden können, muss die zuständige Stelle mögliche Maßnahmen zum Ausgleich dieser Unterschiede vorschlagen.

Was sagt der Gleichwertigkeitsbescheid?

Gleichwertigkeitsbescheide bei reglementierten Berufen können zu folgenden Ergebnissen führen:

- gleichwertig (Zulassung zur Berufsausübung)
- nicht gleichwertig

Neben den Ergebnissen der Gleichwertigkeitsprüfung beinhalten die Bescheide folgende Informationen:

- welchen Beruf die Person erlernt hat,
- welcher deutsche Referenzberuf für die Anerkennung gewählt wurde,
- wie lange die Ausbildung im Herkunftsland dauerte,
- welche sonstigen Befähigungsnachweise eingereicht wurden (zum Beispiel Zeugnisse von Weiterbildungen oder Arbeitszeugnisse),
- in welchem Umfang einschlägige Berufserfahrung erworben wurde.

Bei der Gleichwertigkeitsprüfung wird dokumentiert, welche Qualifikationen des deutschen Referenzberufs die Person beherrscht. Auch bei reglementierten Berufen wird in der Regel unterschieden, welche Kenntnisse und Fähigkeiten während der Ausbildung und welche im Rahmen der Berufserfahrung erworben wurden. Wurde keine Gleichwertigkeit festgestellt, müssen die zuständigen Stellen Art und Inhalte von Ausgleichsmaßnahmen zur Erlangung der Gleichwertigkeit bzw. zur Berechtigung der Berufsausübung vorschlagen.



HINWEIS: Gleichwertigkeitsbescheide in reglementierten und nicht reglementierten Berufen informieren **nicht** über

- Kenntnisse, die eine Antragstellerin oder ein Antragsteller erworben hat, die kein Bestandteil der deutschen Ausbildung sind,
- Weiterbildungen, die nicht in direktem Zusammenhang mit der Berufsausbildung stehen,
- sonstige allgemeinbildende Kenntnisse (zum Beispiel Deutsch- und Fremdsprachenkenntnisse, mathematische Fähigkeiten, IT-Kompetenz etc.).

Daher müssen Sie als Arbeitgeber die potenzielle Fachkraft gezielt fragen, über welche weiteren – nicht dokumentierten – Qualifikationen sie verfügt. Nur so erhalten Sie ein umfassendes Bild über die Fähigkeiten, Kenntnisse und Fertigkeiten (FKFs) ihrer Mitarbeiterin bzw. ihres Mitarbeiters.

7 ERFOLGSKRITERIEN

So punkten Sie mit der Anerkennung

Mithilfe der folgenden Kriterien können Sie überprüfen, inwieweit Ihr Unternehmen aus der Anerkennung ausländischer Qualifikationen Nutzen ziehen kann.

Ziele	Erfolgsmessung, Indikator
Sicherung Ihres FachkräfteNachwuchses	<ul style="list-style-type: none"> • Übernahme in eine Beschäftigung ist erfolgt • Erhöhung der Passgenauigkeit für interne Stellen • Einsetzen von bisher an- und ungelernten Beschäftigten in höherqualifizierten Tätigkeiten • Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen wie Meisterinnen-/Meister- oder Technikerinnen-/Technikerfortbildung
passgenaues Einsetzen	<ul style="list-style-type: none"> • die Produktivität der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters ist spürbar gestiegen
Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	<ul style="list-style-type: none"> • die jeweilige Mitarbeiterin bzw. der jeweilige Mitarbeiter spiegelt zurück, dass sie/er mit den Aufgaben zufriedener ist
Employer Branding	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl und Qualität der Bewerbungen steigt; mehr Fachkräfte mit ausländischen Qualifikationen bewerben sich • Sie erhalten erhöhte mediale oder gesellschaftliche Aufmerksamkeit
kulturelle Vielfalt steigern	<ul style="list-style-type: none"> • durch Ihre internationalen Fachkräfte haben sich auch neue, internationale Geschäftskontakte ergeben

CHECKLISTEN

Als Arbeitgeber haben Sie zahlreiche Möglichkeiten, das Anerkennungsverfahren zu begleiten und zu unterstützen. Die folgenden Checklisten dienen Ihnen dabei als Wegweiser.

8 CHECKLISTEN

So prüfen sie Ihr Vorgehen

Als Arbeitgeber haben Sie zahlreiche Möglichkeiten, das Anerkennungsverfahren zu begleiten und zu unterstützen. Die folgenden Checklisten dienen Ihnen dabei als Wegweiser.

CHECKLISTE: Kriterien Unterstützung bei der Anerkennung eines ausländischen Berufsabschlusses für Fachkräfte in Deutschland

Vor dem Anerkennungsverfahren

das Interesse an einer beruflichen Anerkennung klären sowie die Vorteile des Anerkennungsverfahrens besprechen

Möglichkeit der Antragsberechtigung prüfen lassen, zum Beispiel von der zuständigen Kammer oder einer Beratungsstelle des Netzwerks „Integration durch Qualifizierung“ (IQ-Netzwerk)

- falls möglich: Anerkennungsverfahren über die zuständige Stelle (zum Beispiel Kammer) in die Wege leiten
- falls nicht möglich: Alternativen besprechen, zum Beispiel Externenprüfung oder Berufsausbildung

bei der Zusammenstellung der Antragsunterlagen unterstützen: unter anderem Zeugnisse (Original und Übersetzung), Lebenslauf, Identitätsnachweis

finanzielle Unterstützung klären, Fördermöglichkeiten identifizieren

bei Bedarf: bei der Suche nach einer vereidigten Übersetzerin / einem vereidigten Übersetzer unterstützen

Arbeitszeugnis mit detaillierter Tätigkeitsbeschreibung ausstellen

bei Bedarf: gemeinsam mit der zuständigen Stelle klären, welcher deutsche Referenzberuf zum ausländischen Abschluss passt bzw. die besten Perspektiven auf dem Arbeitsmarkt bietet

Während des Anerkennungsverfahrens

für die zuständige Stelle (zum Beispiel Kammer) als Ansprechpartnerin/Ansprechpartner zur Verfügung stehen

Nach dem Anerkennungsverfahren

Besprechung des Ergebnisses und Abgleich mit den Aufgaben im Unternehmen

vertragliche Rahmenbedingungen ggf. anpassen

Auf der nächsten Seite gehts weiter →

- prüfen, ob eine Anpassung der Aufgaben durchgeführt werden sollte
- bei Bedarf weitere interne oder externe Qualifizierung ermöglichen
- bei nicht reglementierten Berufen: Anpassungsqualifizierung (in Rücksprache mit der zuständigen Stelle)
 - bei reglementierten Berufen: Ausgleichsmaßnahme, zum Beispiel Anpassungslehrgang
- bei negativem Bescheid alternative Möglichkeiten zum Anerkennungsverfahren aufzeigen (zum Beispiel (verkürzte) Berufsausbildung, Externenprüfung etc.)
- bei der Vorbereitung auf die Kenntnis- oder Eignungsprüfung unterstützen

CHECKLISTE: Unterstützung bei der Anerkennung eines ausländischen Berufsabschlusses für Fachkräfte im Ausland

Vor und während der Rekrutierung

Fachkraft im Ausland ausfindig machen, zum Beispiel mit Unterstützung der örtlichen Agentur für Arbeit, Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV), ProRecognition-Stellen in derzeit zehn Ländern

erste Kontaktaufnahme via Skype oder andere digitale Medien

konkretes Arbeitsplatzangebot für die Fachkraft erstellen

beschleunigtes Fachkräfteverfahren in sieben Schritten durchlaufen; dabei wird auch die Anerkennung des Berufsabschlusses durchgeführt

- beschleunigtes Fachkräfteverfahren bei Ihrer zuständigen Ausländerbehörde beantragen bzw. bei der für die Betriebsstätte zuständigen Ausländerbehörde, in der Sie die Fachkraft voraussichtlich einsetzen
- mehr Informationen zum beschleunigten Fachkräfteverfahren in sieben Schritten erhalten Sie unter: www.make-it-in-germany.com/de/unternehmen/rekrutieren/einreise/das-beschleunigte-fachkraefteverfahren

Nach dem Anerkennungsverfahren

Besprechung des Ergebnisses und Abgleich mit den Aufgaben im Unternehmen

- prüfen, ob eine Anpassung der Aufgaben durchgeführt werden sollte

falls nicht alle erforderlichen Qualifikationen nachgewiesen werden können (zum Beispiel bei einer Teilanerkennung), Fachkraft auf dem Weg zur vollen Gleichwertigkeit unterstützen durch

- bei nicht reglementierten Berufen: Anpassungsqualifizierung (in Rücksprache mit der zuständigen Stelle)
- bei reglementierten Berufen: Ausgleichsmaßnahme, zum Beispiel Anpassungslehrgang

bei der Vorbereitung auf die Kenntnis- oder Eignungsprüfung unterstützen

bei Bedarf weitere interne oder externe Qualifizierung ermöglichen, wie berufsbezogene Deutschkurse, firmenspezifisches Fachwissen etc.

CHECKLISTE: Anerkennungsbescheid und Bewerbungsgespräch**a) Anerkennungsbescheid****formale Einordnung**

- prüfen, für welchen deutschen Referenzberuf der Anerkennungsbescheid ausgestellt wurde
- prüfen, ob der Gleichwertigkeitsbescheid für einen reglementierten oder nicht reglementierten Beruf ausgestellt wurde

Berufsausbildung

- mit Ihrer Bewerberin bzw. Ihrem Bewerber besprechen, welche Qualifikationen während der Ausbildung erworben wurden
- klären, wann die Berufsausbildung absolviert wurde

Berufserfahrung

- klären, ob Ihre Bewerberin bzw. Ihr Bewerber über einschlägige Berufserfahrung verfügt und wann diese erworben wurde
- klären, wo die Bewerberin bzw. der Bewerber Berufserfahrung gesammelt hat: in Deutschland und/oder im Herkunftsland?

Teilanerkennung

- klären, über welche Qualifikation die Bewerberin bzw. der Bewerber verfügt, wo die Unterschiede liegen und was für die ausgeschriebene Stelle benötigt wird

b) Bewerbungsgespräch

- den Ablauf der Berufsausbildung erläutern lassen (schulischer/betrieblicher Ausbildunganteil)
- nähere Informationen zur Berufserfahrung erfragen (Beschreibung der Tätigkeiten und Verantwortlichkeiten etc.)
- zusätzliche Qualifikationen erläutern lassen, die nicht im Anerkennungsbescheid stehen
- Informationen zur Dauer und den Inhalten der schulischen Bildung erfragen

9 ANHANG

Arbeitshilfen und weitere Informationen

KOFA-HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN

Berufsbezogene Sprachförderung

Hier erhalten Sie detaillierte Informationen, wie Sie das Sprachniveau von Bewerberinnen und Bewerbern einschätzen können, welche Förder- und Weiterbildungsmöglichkeiten bestehen und welche Online-Angebote beim Spracherwerb unterstützen können: kofa.de → **Mitarbeiter finden und binden** → **Mitarbeiter weiterbilden** → **Berufsbezogene Sprachförderung**

Diversity Management

Eine „bunte Belegschaft“ in Form vielfältiger kultureller Hintergründe, einer gemischten Altersstruktur und ausgewogenen Geschlechterverhältnissen fördert ein gutes Arbeitsklima und die Produktivität im Unternehmen. Hinweise zum Umgang mit vielfältigen Belegschaften können Sie auch der entsprechenden Handlungsempfehlung entnehmen: kofa.de → **Mitarbeiter finden und binden** → **Als Arbeitgeber positionieren** → **Diversity Management**

Internationale Fachkräfte erfolgreich rekrutieren und integrieren

Gerade kleine und mittlere Unternehmen (KMU) haben immer größere Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung. Dies ist vor allem dann problematisch, wenn Ihre Auftragsbücher gut gefüllt sind. Fachkräfte aus dem Ausland helfen dabei, den Kreis potenzieller Bewerberinnen und Bewerber zu vergrößern: kofa.de → **Mitarbeiter finden und binden** → **Mitarbeiter finden** → **Wen rekrutieren?** → **Internationale Fachkräfte**

Online-Rekrutierung

Die Online-Rekrutierung wird zunehmend zum Standard in der Personalgewinnung. Sie stellt in der Regel eine günstige Alternative zu klassischen Suchwegen dar. Gleichzeitig sprechen Sie eine große Zielgruppe an. Sie haben die Möglichkeit, Stellenangebote in elektronischen Medien zu veröffentlichen oder aktiv nach Kandidatinnen und Kandidaten in Bewerberdatenbanken und sozialen Netzwerken zu suchen: www.kofa.de/fileadmin/Dateiliste/Publikationen/Handlungsempfehlungen/Online-Rekrutierung.pdf

WEITERFÜHRENDE WEBSEITEN ZUM THEMA

Anerkennung in Deutschland

Das Portal „Anerkennung in Deutschland“ ist das Informationsportal der Bundesregierung zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen. Es liefert Interessenten alle Informationen rund um das Verfahren. www.anerkennung-in-deutschland.de

BQ-Portal

Als zentrales Informationsportal für ausländische Berufsqualifikationen unterstützt das BQ-Portal Sie als Unternehmen bei der Einschätzung von im Ausland erworbenen Berufsabschlüssen. Hier finden Sie Informationen zu ausländischen Berufsbildungssystemen und Berufsqualifikationen, die Ihnen dabei helfen, sich ein Bild von den Fähigkeiten und Fertigkeiten Ihrer Bewerberinnen und Bewerber zu machen. Zudem zeigt Ihnen das Portal anhand von Praxisbeispielen aus Unternehmen, wie Sie das Anerkennungsverfahren begleiten und davon profitieren können. www.bq-portal.de

Make it in Germany

Das offizielle Portal der Bundesregierung „Make it in Germany“ für die Rekrutierung von Fachkräften aus dem Ausland zeigt, wie diese erfolgreich ihren Weg nach Deutschland gestalten können. Das Internetportal bündelt alle wichtigen Informationen zu Karriere und Leben in Deutschland. Zusätzlich erhalten Unternehmen konkrete Tipps und Hilfestellungen zur Rekrutierung von internationalen Fachkräften. Unternehmen, die bereits erfolgreich internationale Fachkräfte gewonnen und in den Betrieb integriert haben, berichten von ihren Erfahrungen. www.make-it-in-germany.com

Netzwerk Integration durch Qualifizierung

Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung“ (IQ-Netzwerk) verfolgt das Ziel, Menschen mit Migrationshintergrund in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Dazu führt das Netzwerk unter anderem bundesweit Anerkennungsberatung für Menschen mit ausländischen Berufsabschlüssen durch. IQ-Netzwerk; www.netzwerk-iq.de

Unternehmen Berufsanerkennung (UBA)

Das Projekt informiert Unternehmen rund um die Anerkennung ausländischer Abschlüsse und hilft bei Fragen zur Einstellung und Beschäftigung von ausländischen Fachkräften weiter. www.unternehmen-berufsanerkennung.de

Beispiele für Gleichwertigkeitsbescheide

TEILWEISE GLEICHWERTIGKEIT

Herrn/Frau
N.N.
Straße
PLZ Wohnort

Bearbeiter:
Tel-Nr.:
Az: 12345
Datum: XX.XX.XXXX

Bescheid über Gleichwertigkeitsfeststellung nach § 40a HwO/§ 4 BQFG

Sehr geehrte(r) N.,

Sie haben am XX.XX.XXXX einen Antrag auf Feststellung der Gleichwertigkeit Ihrer im Ausland erworbenen Berufsqualifikation nach § 40a HwO gestellt.

Als inländische Referenzqualifikation wurde der Beruf „Elektroniker, Fachrichtung Energie- und Gebäudetechnik“ zugrunde gelegt.

Auf Ihren Antrag ergeht aufgrund § 40a HwO/ § 4 BQFG folgender Bescheid:

1.

Es besteht eine teilweise Gleichwertigkeit Ihrer Berufsqualifikation mit der inländischen Referenzqualifikation.

2.

Die Gebühr wird auf XXX € festgesetzt.

Begründung:**1. Darstellung des Sachverhalts**

Sie haben 1998-2002 in Bosnien und Herzegowina, Föderation Bosnien und Herzegowina, Kanton Sarajevo am Mittelschulischen Bildungszentrum der Eisenbahner in Novo Sarajevo in der Berufsschule für Elektrotechnik eine Ausbildung zum „Elektrotecnicar energetike“, übersetzt als „Elektrotechniker für Energetik“ erfolgreich absolviert. Diese schulische Ausbildung hatte allgemeinbildende und fachliche Inhalte. Pro Jahr werden i.d.R. 35 Wochen Unterricht mit 30 Wochenstunden erteilt. Rund die Hälfte des Unterrichts entfällt auf die fachliche Qualifikation.

1. Klasse:

- Technisches Zeichnen (70 U-Std.)
- Grundlagen der Elektrotechnik (140 U-Std.)
- Praktischer Unterricht (105 U-Std.)

2. Klasse:

- Grundlagen der Elektrotechnik (140 U-Std.)
- Elektronik (70 U-Std.)
- Energetik (70 U-Std.)
- Praktischer Unterricht (105 U-Std.)

3. Klasse

- Elektronik (70 U-Std.)
- Elektrische Messungen (105 U-Std.)
- Elektrische Maschinen (140 U-Std.)
- Elektroenergetische Anlagen (105 U-Std.)
- Elektroenergetische Netze (70 U-Std.)
- Elektrische Installationen und Beleuchtung (70 U-Std.)
- Anwendung der Computer in der Energetik (70 U-Std.)
- Praktischer Unterricht (105 U-Std.)

4. Klasse

- Elektrische Maschinen (120 U-Std.)
- Elektroenergetische Anlagen (120 U-Std.)
- Elektroenergetische Netze (90 U-Std.)
- Elektrische Installationen und Beleuchtung (90 U-Std.)
- Energetische Elektronik (60 U-Std.)
- Praktischer Unterricht (90 U-Std.)

2008 – 2010 waren Sie nachweislich in Bosnien und Herzegowina in einem Elektro-Unternehmen als Elektroinstallateur im Bereich Hausinstallationen tätig.

Sie haben laut eigenen Angaben 2004-2006 in Sarajevo als Elektrotechniker für ein Unternehmen der Sicherheitstechnik (Institut zum Feuer- und Explosionsschutz - Lehr- und Forschungsanstalt) gearbeitet.¹

¹ Nicht mit Nachweisen belegte, einschlägige Berufserfahrung wird aufgeführt, fließt aber nicht in die Rechtliche Würdigung ein. Diese Anmerkung ist nur Bestandteil des Musters.

2. Rechtliche Würdigung

(a) Die Gleichwertigkeitsprüfung nach § 4 BQFG ergibt, dass zwischen Ihrer Ausbildung und der deutschen Referenzqualifikation „Elektroniker, Fachrichtung Energie- und Gebäudetechnik“ wesentliche Unterschiede bestehen.

aa) Wesentliche Unterschiede ergeben sich nach den uns vorliegenden Informationen über Ihre Berufsbildung im Hinblick auf die erforderlichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten zur Ausübung der nachfolgenden wesentlichen Tätigkeitsbereiche des deutschen Referenzberufs:

- Installieren und Montieren
- Installieren von Systemkomponenten und Netzwerken
- Durchführen von Serviceleistungen
- Installieren und Inbetriebnahmen von Energiewandlungssystemen und ihren Leiteinrichtungen
- Aufstellen und Inbetriebnahmen von Geräten
- Installieren und Konfigurieren von Gebäudeleit- und Fernwirkeinrichtungen
- Installieren und Prüfen von Antennen- und Breitbandkommunikationsanlagen
- Prüfen und Instandhalten von gebäudetechnischen Systemen
- Beraten und Betreuen von Kunden

bb) Ein wesentlicher Unterschied ergibt sich aus der erheblich geringeren Dauer Ihrer Ausbildung im Vergleich mit der Regelausbildungsdauer von 42 Monaten für den Berufsabschluss „Elektroniker, Fachrichtung Energie- und Gebäudetechnik“

(b) Die wesentlichen Unterschiede in Ihrer Ausbildung können nicht vollständig durch Ihre nachgewiesene Berufserfahrung oder sonstige Befähigungs nachweise ausgeglichen werden, da keine bzw. keine hinreichenden Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten in den nachfolgenden wesentlichen Tätigkeitsbereichen der deutschen Referenzqualifikation erworben worden sind:

- Durchführen von Serviceleistungen
- Installieren und Inbetriebnahmen von Energiewandlungssystemen und ihren Leiteinrichtungen
- Installieren und Konfigurieren von Gebäudeleit- und Fernwirkeinrichtungen
- Installieren und Prüfen von Antennen- und Breitbandkommunikationsanlagen
- Prüfen und Instandhalten von gebäudetechnischen Systemen
- Beraten und Betreuen von Kunden

(c) Eine vollständige Gleichwertigkeit Ihrer Berufsqualifikation mit einer in der Bundesrepublik Deutschland absolvierten Ausbildung zum „Elektroniker, FR Energie- und Gebäudetechnik“ konnte anhand der vorliegenden Unterlagen demnach nicht festgestellt werden. Es besteht nur in Teilen eine Gleichwertigkeit.

3. Gebühren

Die Höhe der Gebühr ergibt sich aus der Gebührenordnung der Handwerkskammer „Verwaltungsgebühren“, Abschnitt A.III.4 und A.III.4.c.

4. Rechtsbehelfsbelehrung

Gegen diesen Bescheid kann innerhalb eines Monats nach Zustellung Widerspruch eingelegt werden. Der Widerspruch ist schriftlich oder zur Niederschrift bei der Handwerkskammer....., elektronisch per E-Mail an@hvk-.....de, versehen mit qualifizierter elektronischer Signatur¹ oder durch Eingabe in das elektronische Formular „Widerspruchsverfahren Upload-Formular“ auf www.hvk-.....de/widerspruch, versehen mit einem sichereren Identitätsnachweis nach § 8 Personalausweisgesetz (eID) oder nach § 78 Abs. 5 Aufenthaltsge- setz (eID), einzulegen. Die Einzelheiten zur virtuellen Poststelle und den technischen Rah- menbedingungen sind jeweils aktuell auf der Internetseite der Handwerkskammer abzurufen.

¹ vgl. Artikel 3 Nr. 12 der Verordnung (EU) Nr. 910/2014 des Europäischen Parlaments vom 23. Juli 2014 über elektronische Identifizierung und Vertrauensdienste für elektronische Transaktionen im Binnenmarkt und zur Aufhebung der Richtlinie 1999/93/EG (Abl. EU Nr. L 257 S. 73)

BEISPIEL

Beispiele für Gleichwertigkeitsbescheide

VOLLE GLEICHWERTIGKEIT

Herrn/Frau
N.N.
Straße
PLZ Wohnort

Bearbeiter:
Tel-Nr.:
Az: 12345
Datum: XX.XX.XXXX

Bescheid über Gleichwertigkeitsfeststellung nach § 40a HwO/§ 4 BQFG

Sehr geehrte(r) N.,

Sie haben am XX.XX.XXXX einen Antrag auf Feststellung der Gleichwertigkeit Ihrer im Ausland erworbenen Berufsqualifikation nach § 40a HwO gestellt.

Als inländische Referenzqualifikation wurde der Beruf „Elektroniker, Fachrichtung Energie- und Gebäudetechnik“ zugrunde gelegt.

Auf Ihren Antrag ergeht aufgrund § 40a HwO/ § 4 BQFG folgender Bescheid:

1.

Es besteht eine Gleichwertigkeit Ihrer Berufsqualifikation mit der inländischen Referenzqualifikation.

2.

Die Gebühr wird auf XXX € festgesetzt.

Begründung:**1. Darstellung des Sachverhalts**

Sie haben 1998-2002 in Bosnien und Herzegowina, Föderation Bosnien und Herzegowina, Kanton Sarajevo am Mittelschulischen Bildungszentrum der Eisenbahner in Novo Sarajevo in der Berufsschule für Elektrotechnik eine Ausbildung zum „Elektrotecnicar energetike“, übersetzt als „Elektrotechniker für Energetik“ erfolgreich absolviert. Diese schulische Ausbildung hatte allgemeinbildende und fachliche Inhalte. Pro Jahr werden i.d.R. 35 Wochen Unterricht mit 30 Wochenstunden erteilt. Rund die Hälfte des Unterrichts entfällt auf die fachliche Qualifikation.

1. Klasse:

- Technisches Zeichnen (70 U-Std.)
- Grundlagen der Elektrotechnik (140 U-Std.)
- Praktischer Unterricht (105 U-Std.)

2. Klasse:

- Grundlagen der Elektrotechnik (140 U-Std.)
- Elektronik (70 U-Std.)
- Energetik (70 U-Std.)
- Praktischer Unterricht (105 U-Std.)

3. Klasse

- Elektronik (70 U-Std.)
- Elektrische Messungen (105 U-Std.)
- Elektrische Maschinen (140 U-Std.)
- Elektroenergetische Anlagen (105 U-Std.)
- Elektroenergetische Netze (70 U-Std.)
- Elektrische Installationen und Beleuchtung (70 U-Std.)
- Anwendung der Computer in der Energetik (70 U-Std.)
- Praktischer Unterricht (105 U-Std.)

4. Klasse

- Elektrische Maschinen (120 U-Std.)
- Elektroenergetische Anlagen (120 U-Std.)
- Elektroenergetische Netze (90 U-Std.)
- Elektrische Installationen und Beleuchtung (90 U-Std.)
- Energetische Elektronik (60 U-Std.)
- Praktischer Unterricht (90 U-Std.)

Sie haben nachweislich 2004-2010 in Sarajevo als Elektrotechniker für ein Unternehmen der Sicherheitstechnik (Institut zum Feuer- und Explosionsschutz - Lehr- und Forschungsanstalt) gearbeitet. 2011-2019 waren Sie bei einem Unternehmen des elektrotechnischen Handwerks in Deutschland als Elektroniker im Bereich Energie- und Gebäudetechnik beschäftigt. Seit Oktober 2019 arbeiten Sie laut eigenen Angaben als Techniker für Sicherheitssysteme für ein Industrieunternehmen.¹

¹ Nicht mit Nachweisen belegte, einschlägige Berufserfahrung wird aufgeführt, fließt aber nicht in die Rechtliche Würdigung ein. Diese Anmerkung ist nur Bestandteil des Musters.

2. Rechtliche Würdigung

(a) Die Gleichwertigkeitsprüfung nach § 4 BQFG ergibt, dass zwischen Ihrer Ausbildung und der deutschen Referenzqualifikation „Elektroniker, Fachrichtung Energie- und Gebäudetechnik“ wesentliche Unterschiede bestehen.

aa) Wesentliche Unterschiede ergeben sich nach den uns vorliegenden Informationen über Ihre Berufsbildung im Hinblick auf die erforderlichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten zur Ausübung der nachfolgenden wesentlichen Tätigkeitsbereiche des deutschen Referenzberufs:

- Montieren und Installieren
- Installieren von Systemkomponenten und Netzwerken
- Durchführen von Serviceleistungen
- Installieren und Inbetriebnahmen von Energiewandlungssystemen und ihren Leiteinrichtungen
- Aufstellen und Inbetriebnahmen von Geräten
- Installieren und Konfigurieren von Gebäudetechnik- und Fernwirkeinrichtungen
- Installieren und Prüfen von Antennen- und Breitbandkommunikationsanlagen
- Prüfen und Instandhalten von gebäudetechnischen Systemen
- Beraten und Betreuen von Kunden

bb) Ein wesentlicher Unterschied ergibt sich aus der erheblich geringeren Dauer Ihrer Ausbildung im Vergleich mit der Regelausbildungsdauer von 42 Monaten für den Berufsabschluss „Elektroniker, Fachrichtung Energie- und Gebäudetechnik“

(b) Die wesentlichen Unterschiede werden durch Ihre nachgewiesene Berufserfahrung ausgeglichen.

3. Gebühren

Die Höhe der Gebühr ergibt sich aus der Gebührenordnung der Handwerkskammer „Verwaltungsgebühren“, Abschnitt A.III.4 und A.III.4.a.

IMPRESSUM

Herausgeber

Institut der deutschen Wirtschaft Köln e. V.
Postfach 10 19 42, 50459 Köln
Konrad-Adenauer-Ufer 21, 50668 Köln
www.iwkoeln.de

Redaktion

Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung
Postfach 10 19 42, 50459 Köln
Konrad-Adenauer-Ufer 21, 50668 Köln
fachkraefte@iwkoeln.de
www.kofa.de

Autorinnen/Autoren

Markus Körbel
Kristina Stoewe

Gestaltung und Produktion

neues handeln AG

Bildnachweise

S. 4 Weekend Images Inc., S. 9 alvarez, S. 12 kate_sept2004,
S. 21 FreshSplash, S. 26 FG Trade; iStock.com; S. 19; gettyimages.de

Stand

April 2021

