



HANDLUNGSEMPFEHLUNG

Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen

Autorin

Sarah Pierenkemper

Markus Körbel



Kontaktdaten

Sarah Pierenkemper

Telefon: 0221-4981 884

E-Mail: pierenkemper@iwkoeln.de

Mehr Informationen auf

www.kofa.de

E-Mail: fachkraefte@iwkoeln.de

Telefon: 0221-4981-543

facebook.com/Personalarbeit

instagram.com/kofa_de

youtube.com/@KOFA-fur-KMU

linkedin.com/company/kofa-kompetenzzentrum-fachkraeftesicherung

Inhalt

1 Auf einen Blick	
Abschlüsse anerkennen – warum eigentlich?	4
2 So profitiert ihr Unternehmen	
Vorteile der Anerkennung	5
3 Das müssen Sie wissen	
Grundlagen der Anerkennung	9
4 Das Anerkennungsverfahren	
So gehen Sie vor	13
5 Rekrutierung aus dem Ausland	
Fachkräfte aus Drittstaaten	21
6 Der Anerkennungsbescheid	
So lesen Sie einen Anerkennungsbescheid	26
7 Erfolgskriterien	
So punkten Sie mit der Anerkennung	29

1 AUF EINEN BLICK

Abschlüsse anerkennen – warum eigentlich?

In Deutschland bestehen seit Jahren in vielen Berufen und Branchen Fachkräfteengpässe. Das Potenzial an Fachkräften mit deutschen Berufs- und Hochschulabschlüssen ist nahezu ausgeschöpft. Die in den letzten Jahren nach Deutschland gekommenen Zugewanderten haben das Potenzial, einen Teil der Lücke zu schließen. Viele von ihnen bringen einen ausländischen Ausbildungs- oder Studienabschluss mit. Doch was verbirgt sich hinter ausländischen Abschlüssen? Und wie ist ein ausländischer Abschluss im Vergleich zu einem bekannten deutschen Abschluss einzuordnen?

Seit dem 1. März 2024 ist die Beschäftigung von ausländischen Fachkräften in nicht reglementierten Berufen (vgl. S. 10) nun auch ohne eine vorherige formale Anerkennung des ausländischen Berufsabschlusses möglich. Eine Anerkennung kann entweder nachgelagert in Deutschland erfolgen. Oder bei Vorliegen verschiedener Voraussetzungen kann auf eine Anerkennung gänzlich verzichtet werden.

Dennoch gibt es vielfältige Gründe, als Arbeitgeber die Anerkennung zu unterstützen und aktiv voranzutreiben (vgl. Kapitel 2). Die Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse unterstützt Sie zum Beispiel bei der Einschätzung beruflicher Qualifikationen, indem geprüft wird, über welche Qualifikationen ausländische Fachkräfte verfügen und wo wesentliche Unterschiede zur deutschen Berufsausbildung sind. Darüber hinaus ist ein anerkannter Berufsabschluss auch in nicht reglementierten Berufen häufig Voraussetzung für die Teilnahme an Weiterbildungen. In den sogenannten reglementierten Berufen ist eine Berufsausübung ohne Anerkennung weiterhin ausgeschlossen.



HINWEIS: Welche Änderungen sich durch das neue Fachkräfteeinwanderungsgesetz ergeben, erfahren Sie unter:

www.make-it-in-germany.com/de/

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



2 SO PROFITIERT IHR UNTERNEHMEN

Vorteile der Anerkennung

Die Anerkennung ausländischer Abschlüsse ist eine Chance für internationale Fachkräfte, einen ihrer Ausbildung entsprechenden Arbeitsplatz zu finden. Aber auch für Ihr Unternehmen bietet die Anerkennung der Abschlüsse Ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine Reihe von Vorteilen. Insgesamt kann die Berufsankennung dazu beitragen, den Fachkräftemangel in Ihrem Unternehmen zu beheben, da Sie neue Gruppen von Bewerberinnen und Bewerbern in den Blick nehmen können.



FACHKRÄFTE MIT PASSENDEN QUALIFIKATIONEN GEWINNEN

Durch die Berücksichtigung ausländischer Abschlüsse und qualifizierter Fachkräfte im Ausland steht Ihnen ein erweiterter Pool an Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zur Verfügung. Damit haben Sie eine zusätzliche Option zur Sicherung Ihrer Fachkräftebasis.

TRANSPARENZ ÜBER VORHANDENE QUALIFIKATIONEN

Sie verstehen die im Ausland erworbenen Qualifikationen und können internationale Fachkräfte dadurch passgenau einsetzen.

BINDUNG VON MITARBEITERINNEN UND MITARBEITERN

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

INNOVATIONSKRAFT STEIGERN

Mit vielfältigen Teams können Sie kreative Prozesse in Ihrer Organisation fördern. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit unterschiedlichen kulturellen Hintergründen

bringen neue Perspektiven und Ideen ein. Gleichzeitig gewinnt Ihr Unternehmen an kulturellem Wissen und Fremdsprachenkompetenz. Dies hilft Ihnen, internationale Kontakte zu knüpfen und neue Märkte zu erschließen.

EMPLOYER BRANDING

Durch die aktive Begleitung und Unterstützung Ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Anerkennungsverfahren heben Sie sich von anderen Unternehmen ab und werden von internationalen Bewerberinnen und Bewerbern als attraktiver wahrgenommen.

SCHAFFUNG DER FORMALEN VORAUSSETZUNG FÜR HÖHERQUALIFIZIERUNG

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

Unternehmenstipps von Daniel Wörndl, Experte für Anerkennungsverfahren und Projektleiter des BQ-Portals

„Ihr Engagement als Unternehmen im Rahmen eines Anerkennungsverfahrens zahlt sich langfristig aus. Durch Ihre Unterstützung im Anerkennungsverfahren drücken Sie Ihre Wertschätzung gegenüber der Leistung und den ausländischen Qualifikationen der Fachkraft aus.“

Unternehmen haben viele Fragen zum Anerkennungsverfahren. Daniel Wörndl verantwortet das Informationsportal für ausländische Berufsqualifikationen (www.bq-portal.de) und ist Experte im Bereich der beruflichen Anerkennung.

Wie können Unternehmensvertreterinnen und Unternehmensvertreter konkret ein Anerkennungsverfahren unterstützen?

- Häufig stellt die Sprache eine Barriere dar. Vor allem bei der Antragstellung können Unternehmensvertreterinnen und Unternehmensvertreter als Ansprechpersonen bei der zuständigen Anerkennungsstelle fungieren und beim Ausfüllen der Unterlagen helfen. Auch bei der Anerkennungsberatung kann eine Begleitung sinnvoll sein, zum Beispiel bei der Ermittlung des richtigen deutschen Referenzberufs.
- Darüber hinaus können Unternehmensvertreterinnen und Unternehmensvertreter bei der Zusammenstellung und Übersetzung der erforderlichen Unterlagen behilflich sein. Sie können zukünftige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch finanziell unterstützen. Das Antragsverfahren allein kostet je nach Beruf zwischen 100 und 600 Euro. Hinzu kommen Übersetzungskosten.
- Beim Vorliegen einer teilweisen Anerkennung können Sie Ihrer zukünftigen Fachkraft im Rahmen der Einreise eine Anpassungsqualifizierung, zum Beispiel in Form eines Praktikums im Betrieb anbieten sowie bei weiteren Qualifizierungsmaßnahmen unterstützen, beispielsweise durch Freistellung. Das Ausstellen einer ausführlichen Tätigkeitsbeschreibung ist für den weiteren Anerkennungsprozess hilfreich.
- Unternehmen sollten ihrer zukünftigen Fachkraft eine Mentorin oder einen Mentor an die Seite stellen. Diese



Daniel Wörndl
Experte für Anerkennungsverfahren und Projektleiter des BQ-Portals

Vertrauensperson kann bei Themen wie Wohnungssuche, Behördengängen, Familiennachzug oder Kinderbetreuung Tipps geben und Lösungen aufzeigen. Auch im Betrieb kann der Wohlfühlfaktor durch Teamevents, wie beispielsweise interkulturelle Kochevents, gesteigert werden. All dies trägt dazu bei, eine Fachkraft langfristig an das Unternehmen zu binden.

Welche Herausforderungen gilt es zu meistern?

Für das Anerkennungsverfahren werden neben den Abschlusszeugnissen in der Regel auch die ausländischen Lehrpläne benötigt. Gerade wenn der Abschluss schon einige Zeit zurückliegt, ist das Recherchieren dieser Ausbildungsordnungen eine echte Herausforderung. Hier gibt es Unterstützung, beispielsweise durch das [BQ-Portal](http://www.bq-portal.de). Aber auch die Antragstellerinnen und Antragsteller müssen teilweise vor Ort bei ihren Ausbildungseinrichtungen anfragen. Ist das Auffinden dieser Unterlagen nicht möglich, muss eine Qualifikationsanalyse durchgeführt werden, die gerade aus dem Ausland kostenintensiv und schwierig umsetzbar sein wird.

Was sollten Unternehmen langfristig bedenken?

Ihr Engagement im Rahmen eines Anerkennungsverfahrens zahlt sich langfristig aus. Die Unterstützung eines Unternehmens im Anerkennungsverfahren drückt Wertschätzung für die Leistung und Qualifikation der ausländischen Fachkraft aus. Neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter danken ein solches Engagement ihrem Arbeitgeber häufig mit hoher Loyalität und Engagement.

PRAXISBEISPIEL

„Das Anerkennungsverfahren gibt meinem Betrieb Sicherheit“

Tobias Ehse fand lange keine Fachkräfte für seine Bäckerei auf dem Land. Doch mithilfe des Anerkennungsverfahrens konnte er eine ausgebildete Bäckerin aus Chile gewinnen. Er erklärt, welche Vorteile der Prozess für Betriebe hat.



Jürgen Rauschenbach, Antonia Copolla und Tobias Ehse (v.l.n.r)

3 Tipps:

Tipp 1

Unterstützung nutzen

Es benötigt viel Vorbereitung und zahlreiche Dokumente, damit die Anerkennung des ausländischen Berufsabschlusses gelingt. Doch Betriebe müssen das nicht allein stemmen: Sie sollten sich direkt zu Beginn an die zuständige Stelle, wie in diesem Fall die Handwerkskammer, wenden.

Tipp 2

Aufwand einkalkulieren

Vorteil der Anerkennung: Es wird genau ermittelt, über welche Kenntnisse die Fachkräfte verfügen und wo fachliche Lücken bestehen. Aus dem Anerkennungsbescheid geht somit klar hervor, welches Fachwissen noch vermittelt werden muss. Diese Zeit sollte von Anfang an eingeplant und nicht zu knapp kalkuliert werden.

Tipp 3

Privat engagieren

Wer neu nach Deutschland kommt, hat hier in der Regel keinerlei Kontakte. Betriebe sollten sich deshalb auch privat um die Fachkräfte kümmern – zum Beispiel bei der Wohnungssuche helfen, Unterstützung und gemeinsame Unternehmungen anbieten. Das kann die Bindung an das Unternehmen stärken.



Vor gut einem Jahr hat Tobias Ehses einen großen Erfolg bei der Suche nach einer passenden Fachkraft für sein Unternehmen erzielt. In seinem Betrieb, der Bäckerei Süß in Reinsfeld, arbeitet seitdem eine fertig ausgebildete Bäckerin. Die Chilenin Antonia Copolla hatte sich entschieden, für die Stelle von ihrer Heimat aus nach Rheinland-Pfalz umzuziehen. „Das ist eine große Hilfe, denn hier in der Region finde ich gar kein Personal mehr“, sagt Ehses, der noch zwei weitere Mitarbeitende aus dem Ausland beschäftigt. Insgesamt hat er zehn Beschäftigte. „Ohne ausländische Arbeitskräfte müsste ich schließen.“

Handwerkskammer unterstützt bei Anerkennung

Bäckereihinhaber Ehses ist diesen Weg erfolgreich gegangen. Er empfiehlt anderen Betrieben, die dies auch machen möchten, sich frühzeitig Unterstützung zu suchen. „Die Handwerkskammer leistete bei der Anerkennung großartige Hilfe“, sagt er. Er selbst sei zunächst zu naiv an die Sache herangegangen.

Über einen Bekannten war er mit Antonia Copolla in Kontakt gekommen. Sie hatte an der Weltmeisterschaft der Jungbäckerinnen und Jungbäcker 2022 in Berlin teilgenommen und danach geäußert, dass sie gerne in Deutschland arbeiten will. „Ich dachte, es reicht, dass wir uns einig sind und Antonia sich um das Visum kümmert“, sagt er. Doch das stimmte nicht. Erst mit der Hilfe der Handwerkskammer Trier gelang es, alle nötigen Dokumente rechtzeitig vorzubereiten.

Hilfreich ist die Anerkennung auch, um die Ausbildungspläne genau abzugleichen und sich einen Überblick darüber zu verschaffen, was die jeweilige Fachkraft zuvor gelernt hat. „Das gibt meinem Betrieb die Sicherheit, dass die Person tatsächlich genügend kann. Ein Probearbeiten ist aufgrund der Distanz ja nicht so einfach möglich“, erklärt Ehses.

Ausländische Fachkräfte beruflich und privat integrieren

Aufgrund des Lehrplanvergleichs wusste Ehses frühzeitig, dass Copollas Können ausreicht, um bei ihm als Bäckerin anfangen zu können. Klar war aber auch, dass er ihr noch vieles beibringen muss. „Der deutsche Handwerksstandard ist sehr hoch. Außerdem sind die Backgewohnheiten hier einfach anders“, erklärt er. Die Variation der Backwaren aus unterschiedlichen Kornarten gebe es gerade in wärmeren Ländern nicht; dort werde vor allem mit Weizen gebacken. „Am Anfang musste ich ihr vieles zeigen. Das konnte sie aber schnell umsetzen“, sagt Ehses. Mittlerweise macht die chilenische Bäckerin in der täglichen Produktion vieles eigenständig: Brot abwägen, Teig nach Rezept herstellen, Brot und Brötchen vorbereiten.

Um die neue Mitarbeiterin schnell im Ort und im Betrieb zu integrieren, ließ der Chef sie in einer Wohnung bei sich im Haus wohnen. Inzwischen lebt sie zur Miete im Nachbarort. Der Haken: Copolla hat keinen Führerschein, und Busse fahren nicht mehr, wenn spätabends der Dienst in der Bäckerei beginnt. Deshalb hat Ehses die Arbeitszeiten angepasst: Copolla fängt vergleichsweise früh an, nämlich um 22 Uhr. Vor Arbeitsbeginn verbringt sie ein paar Stunden bei ihm im Haus. Er hat ihr einen eigenen Raum zur Verfügung gestellt, in dem sie fernsehen kann. „Sie wird aber bald einen Führerschein machen. Das ging nicht sofort, weil sie sich erst aufs Deutschlernen konzentrieren wollte“, so der Bäcker.

Bindung an den Betrieb aufbauen

Copolla hatte schon in Chile begonnen, online Deutsch zu lernen. Trotzdem gab es in Reinsfeld anfangs Verständigungsprobleme. Die Kollegen sprechen unterschiedliche Dialekte – von saarländisch bis moselfränkisch. „Das ist natürlich schwer zu verstehen für jemanden, der hochdeutsch lernt“, räumt Ehses ein. Auch das Vokabular war anfangs sehr begrenzt. Inzwischen klappe es aber schon deutlich besser. Copolla hat Deutschkenntnisse auf A2-Niveau und lernt weiter.

Nicht nur die Bäckerin muss sich engagieren, findet Ehses: Auch als Betriebsinhaber sollte man aktiv sein. Ehses unterstützte Copolla nicht nur mit einer Wohnung. Am Wochenende unternahmen er und andere Kolleginnen und Kollegen oft gemeinsam etwas. Es sei wichtig, dass man die ausländischen Mitarbeitenden nicht nur als Arbeitskraft sehe, sondern sich privat um sie kümmere: „Es strömt so viel Neues auf sie ein, zwischendurch kann es private Probleme geben – trotz alledem hier zu bleiben und ihr Bestes zu geben, ist eine enorme Leistung.“ Nur wer als Betrieb bereit sei, das zu unterstützen, solle sich auf ein Anerkennungsverfahren einlassen.

Doch dieser Aufwand lohne sich langfristig. „Wir haben inzwischen eine freundschaftlich-familiäre Bindung aufgebaut“, sagt Ehses. Er glaubt, dass Copolla deshalb in seinem Betrieb bleiben wird. Und vielleicht tun es ihr sogar andere nach. Freunde in Chile hätten sie vor dem Umzug gewarnt, dass die Deutschen kalt und unfreundlich seien. „Sie war froh und überrascht, dass es anders kam“, sagt Ehses. Als Betrieb könne man dazu beitragen, ein positives Bild von Deutschland in die Welt zu tragen. Und so, hofft er, könne man noch mehr Fachkräfte für den Anerkennungsprozess begeistern.

3 DAS MÜSSEN SIE WISSEN

Grundlagen der Anerkennung

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



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“** 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 Berufsgesetzen 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“** dabei, die richtige zuständige Stelle zu finden.

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 Berufsausübung an den entsprechenden Berufsabschluss sowie an weitere Rechtsvorschriften gebunden. Zu den reglementierten Berufen zählen in Deutschland zum Beispiel die Gesundheitsberufe oder Meisterinnen bzw. Meister im zulassungspflichtigen Handwerk (wie die Friseurmeisterin bzw. der Friseurmeister). Eine [Liste der knapp 300 reglementierten Berufe](#) in Deutschland ist auf der Internetseite der Bundesagentur für Arbeit zu finden. Um einen reglementierten Beruf in Deutschland ausüben zu können, ist immer eine Anerkennung der ausländischen Berufsqualifikation erforderlich. Mit der Anerkennung erhalten die Beschäftigten die gleichen beruflichen Rechte wie Personen mit einer deutschen Berufsqualifikation.

Bei nicht reglementierten Berufen ist der Berufszugang an keine besonderen Voraussetzungen gebunden. Dazu zählen alle bundesrechtlich geregelten dualen Ausbildungsberufe. Ist der Beruf in Deutschland nicht staatlich reglementiert, kann man sich mit einer ausländischen Qualifikation direkt auf dem deutschen Arbeitsmarkt bewerben oder sich selbstständig machen. Auf der Grundlage des Gesetzes zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen ([Anerkennungsgesetz](#)) haben alle Personen mit einer im Ausland erworbenen Berufsqualifikation einen Rechtsanspruch auf Prüfung der Gleichwertigkeit ihres im Ausland erworbenen Berufsabschlusses mit einem entsprechenden deutschen Referenzberuf. Das Gesetz schafft möglichst einheitliche und transparente Verfahren für alle bundesrechtlich geregelten Berufe. Voraussetzung ist eine mindestens einjährige staatlich anerkannte Ausbildung im Ausbildungsstaat.



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.



WICHTIGE INFORMATIONEN RUND UM DAS ANERKENNUNGSVERFAHREN AUF EINEN BLICK

	reglementierte Berufe	nicht reglementierte Berufe
Welche Voraussetzungen müssen bei einem Antrag auf Anerkennung erfüllt sein?	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 beruflichen Fachgesetzen.	Nachweis der erfolgreichen Teilnahme an einer staatlich geregelten Abschlussprüfung . Dauer der Ausbildung oder des berufsbildenden Studiums betrug in der Regel mindestens ein Jahr in Vollzeit .
Welche zuständige Stelle prüft den Antrag?	Unterschiedliche Zuständigkeiten, z. B. die Handwerkskammern bei der Anerkennung von Meisterinnen- und 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?	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.	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.

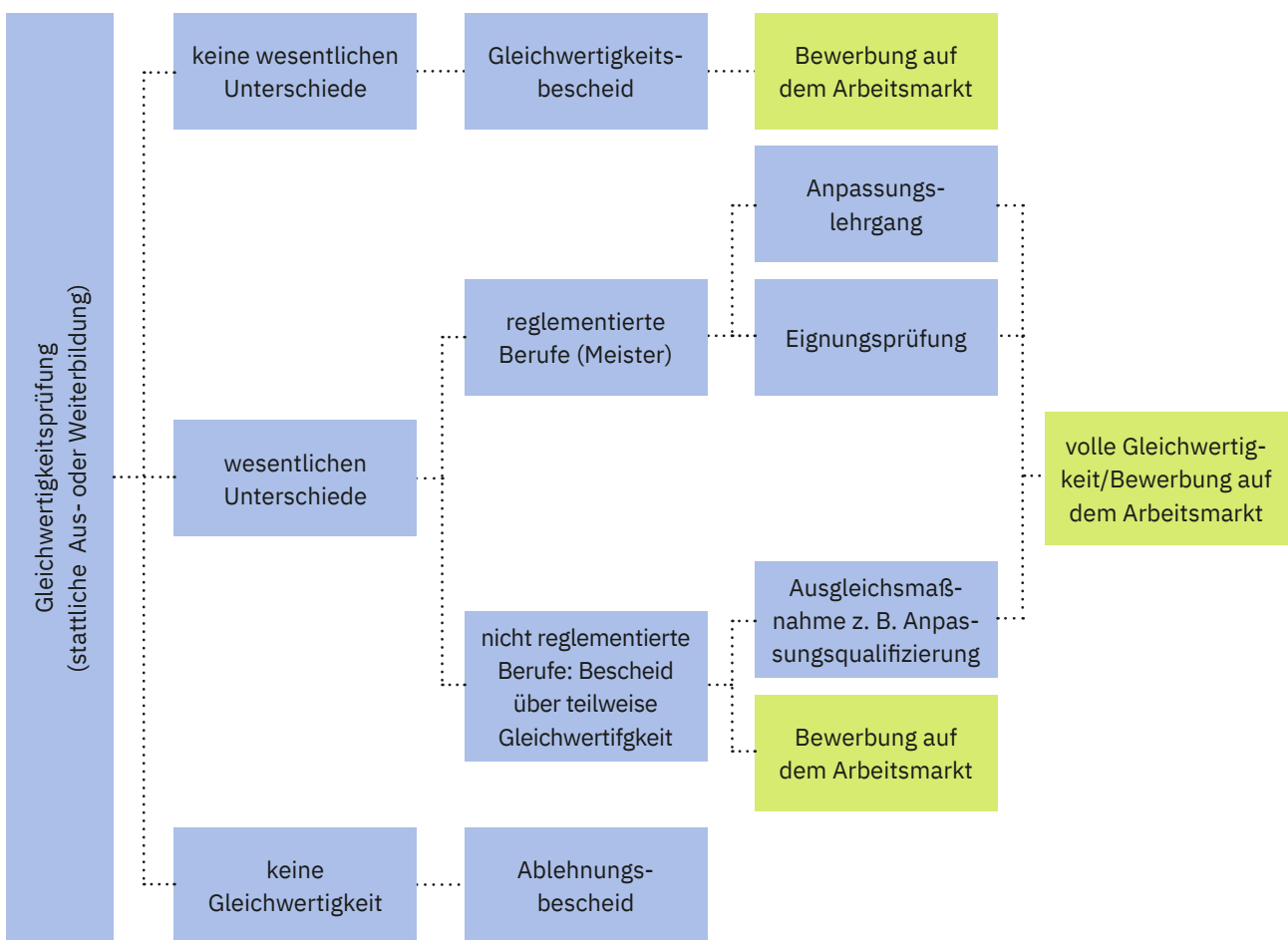


MÖGLICHE ERGEBNISSE DES ANERKENNUNGS-VERFAHRENS

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 bedeutet, 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 ausgeübt werden, wenn der Antragstellerin oder dem Antragsteller eine (volle) Gleichwertigkeit bescheinigt wurde.

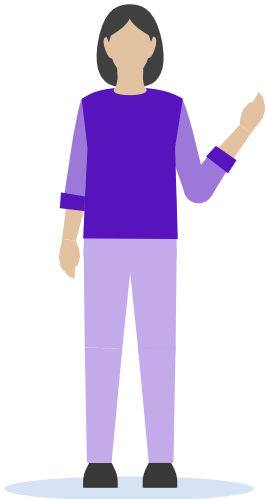
ABBILDUNG: ABLAUF UND MÖGLICHE ERGEBNISSE DES ANERKENNUNGSVERFAHRENS



QUELLE: EIGENE DARSTELLUNG

4 DAS ANERKENNUNGSVERFAHREN

So gehen Sie vor



Schritt 1

Anerkennung unterstützen

Schritt 2

Finanzielle Unterstützung

Schritt 3

Als Ansprechpartnerin bzw.
Ansprechpartner zur Verfügung stehen

Schritt 4

Ausgleichsmaßnahmen anbieten

SCHRITT 1: ANERKENNUNG UNTERSTÜTZEN

Sie beschäftigen eine Person mit einem ausländischen 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, jemanden zu beschäftigen, die bzw. der bereits einen ausländischen Berufsabschluss erworben hat. Für eine erste Einschätzung der Kompetenzen reicht oft ein Praxistest aus – zum Beispiel, indem Sie ein Praktikum oder eine Probebeschäftigung anbieten. Die Anerkennung des Abschlusses gibt Ihnen darüber hinaus einen strukturierten Einblick, was Ihre Fachkraft laut Lehrplan in ihrer Ausbildung gelernt hat 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.

Am Anfang steht ein persönliches Gespräch mit der oder dem Anerkennungsinteressierten. Wenn die Deutschkenntnisse noch nicht ausreichen, ist es sinnvoll, eine Person mit Sprachkenntnissen in der jeweiligen Fremdsprache hinzuzuziehen. Dies kann zum Beispiel eine Kollegin oder ein Kollege sein. In dem Gespräch sollten Sie zunächst klären, ob die Anerkennung des ausländischen Berufsabschlusses für die Person überhaupt in Frage kommt.

Eine wichtige Voraussetzung für das Anerkennungsverfahren ist, dass der ausländische Ausbildungs- oder Studienabschluss im jeweiligen Land staatlich anerkannt ist und mindestens ein Jahr gedauert hat (siehe Kapitel 3).

Diese Anforderungen können dazu führen, dass eine Person im Herkunftsland einen Beruf erlernt hat, mit ihrem Abschluss aber keinen Zugang zum Anerkennungsverfahren hat. Beispielsweise ist in vielen Herkunftsländern von Geflüchteten das Erlernen eines Berufes im Betrieb nach dem Prinzip „Learning by Doing“ eine übliche Alternative zur formalen Ausbildung. In diesen Fällen kann die Berufsqualifikation nicht formal anerkannt werden.



HINWEIS: Die Frage der Antragsberechtigung ist oft nicht einfach. Lassen Sie sich daher durch eine Beratungsstelle zur Anerkennung beraten. Falls es keine Beratungsstelle in Ihrer Nähe gibt, können Sie sich an eine Informationshotline wenden.

Alle Informationen hierzu finden Sie bei Anerkennung in Deutschland: www.anerkennung-in-deutschland.de/html/de/beratung.php

DAS SOLLTEN SIE VOR DEM ANERKENNUNGSVERFAHREN BEACHTEN:**Welcher deutsche Referenzberuf passt zu dem ausländischen Abschluss?**

Der Referenzberuf ist der Beruf, mit dem die ausländische Berufsqualifikation verglichen wird. In der Regel wird ein Beruf ausgewählt, der den Qualifikationen und Erfahrungen der Person am ehesten entspricht. Die Auswahl trifft die zuständige Stelle gemeinsam mit der Antragstellerin / dem Antragsteller.

Als Arbeitgeberin bzw. Arbeitgeber können Sie sich jedoch vorab in Absprache mit der zuständigen Stelle überlegen, welcher Referenzberuf aus Ihrer Sicht geeignet ist.

Bei welcher Stelle kann Ihre Mitarbeiterin oder Ihr Mitarbeiter die Prüfung auf Gleichwertigkeit beantragen?

Welche Stelle in Ihrer Region für den jeweiligen Ausbildungsberuf zuständig ist, erfahren Sie mithilfe des Profi-Anerkennungsfinders von Anerkennung in Deutschland, siehe www.anererkennung-in-deutschland.de/de/pro/profi-filter#.

Welche Unterlagen sind für den Antrag notwendig?

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 [Checkliste - Unternehmen.pdf \(bq-portal.de\)](http://bq-portal.de).

Unterstützen Sie Ihre Mitarbeiterin oder Ihren Mitarbeiter bei Bedarf beim Zusammenstellen der Unterlagen.

Hinweis: Bei reglementierten Berufen können weitere Nachweise notwendig sein, z. B. ein Nachweis von Deutschkenntnissen oder der gesundheitlichen Eignung bei Pflegeberufen. Informationen dazu erhalten Sie bei der jeweils zuständigen Stelle.

Gibt es bereits eine Übersetzung der wichtigen Unterlagen (Lebenslauf und Zeugnisse)?

Für die Antragstellung sind einige Dokumente im Original sowie teilweise mit der deutschen Übersetzung notwendig. Geeignete Übersetzerinnen bzw. Übersetzer finden Sie u. a. über die Datenbank des Bundesverbands der Dolmetscher und Übersetzer e. V. (BDÜ) (bdue.de/der-bdue).

Beachten Sie, dass die Übersetzung mit Kosten für die Antragstellerin bzw. den Antragsteller verbunden ist. Eine finanzielle Unterstützung kann eine große Entlastung bedeuten.

SCHRITT 2: FINANZIELLE UNTERSTÜTZUNG

Als Arbeitgeber sollten Sie überlegen, ob Sie das Anerkennungsverfahren finanziell unterstützen können und wollen. Je nach Beruf und zuständiger Stelle fallen Gebühren von bis zu 600 Euro an. Hinzu kommen häufig Kosten für die Beschaffung und Übersetzung wichtiger Dokumente. Auch bei einer Qualifikationsanalyse (siehe Infobox) können Sie die Anerkennungsinteressierten finanziell unterstützen, wenn keine andere Förderung in Frage kommt. Damit entlasten Sie Ihre Mitarbeiterin bzw. Ihren Mitarbeiter finanziell und signalisieren gleichzeitig, dass Sie die Anerkennung der Qualifikation befürworten.

Sie können Ihre (zukünftige) Fachkraft auch dabei unterstützen, Fördertöpfe zu identifizieren und Fördermittel zu beantragen. Förderprogramme gibt es auf Landes- und Bundesebene, sie erstatten die Kosten für das Anerkennungsverfahren, die Kosten für Anpassungsqualifizierungen und auch für Qualifikationsanalysen. Gemeinsam ist den Förderprogrammen, dass sie weitgehend nur in Deutschland lebende Antragstellerinnen und Antragsteller fördern. Personen, die einen Antrag aus dem Ausland stellen, erhalten in der Regel keine Förderung. Wer und was im Einzelnen gefördert wird, entnehmen Sie bitte der untenstehenden Infobox.



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 **Anerkennunggebühren** sowie der Kosten für Übersetzungen und Beglaubigungen: **Finanzielle Förderung (anerkennung-in-deutschland.de)**.
- **Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“:** Im Rahmen dieses Programms werden kostenlose Qualifizierungen zur Kompensation wesentlicher im Anerkennungsverfahren festgestellter Unterschiede angeboten. Hier finden

Sie kostenlose IQ-Beratungsstellen in Ihrer Nähe: **Beratungssuche (anerkennung-in-deutschland.de)**. Eine vollständige Liste aller bundesweiten Qualifizierungsprojekte des IQ-Netzwerks finden Sie hier: **IQ Qualifizierungsprojekte (netzwerk-iq.de)**. Gefördert wird auch die Teilnahme an **vom BAMF organisierten Sprachkursen: Deutsch lernen (anerkennung-in-deutschland.de)** und **die Fortbildungen durch Aufstiegs-Bafög: Startseite - BMBF Aufstiegs-BAföG (aufstiegs-bafog.de)**.

- Weitere Unterstützungsleistungen werden auch von einzelnen **Bundesländern** angeboten, wie zum Beispiel das **Stipendienprogramm Hamburg (Stipendienprogramm für die Anerkennung ausländischer Berufs-Qualifikationen Hamburg - hamburg.de)**.

Eine finanzielle Förderung erhalten nur Personen, die in Deutschland leben. Die Förderung gilt für arbeitslose, arbeitssuchende Personen und auch für Berufstätige, die aber kein Geld für die Kosten haben.

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



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



SCHRITT 3: WÄHREND DES ANERKENNUNGSVERFAHRENS ALS ANSPRECHPARTNERIN BZW. ANSPRECHPARTNER ZUR VERFÜGUNG STEHEN

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 Ansprechpartnerin bzw. Ansprechpartner für Rückfragen zur Verfügung zu stehen.

Das **Verfahren dauert in der Regel ab Antragstellung nicht länger als drei Monate**. Die Frist beginnt, wenn die

Antragstellerin oder der Antragsteller alle notwendigen Unterlagen eingereicht hat. In schwierigen Fällen kann die Frist 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.



QUALIFIKATIONSANALYSE

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

In diesem Fall können die Anerkennungsinteressierten eidesstattlich versichern, dass sie einen staatlich anerkannten Berufsabschluss erworben haben. Damit haben sie Zugang zu einer sogenannten Qualifikationsanalyse, in der sie ihre Kenntnisse und Fertigkeiten auf verschiedene Weise praktisch nachweisen können. Dieser Praxistest kann zum Beispiel aus einer Arbeitsprobe, einem Fachgespräch oder einer Probearbeit im Betrieb bestehen und einige Stunden bis mehrere Tage dauern. Eine Qualifikationsanalyse kann sich entweder auf den gesamten

Ausbildungsberuf oder nur auf einzelne Teile der Ausbildung beziehen.

Eine Qualifikationsanalyse ist mit Kosten verbunden, z. B. für benötigtes Material, für die Anmietung einer Werkstatt oder eines Raums und für Personal. In einigen Fällen können diese Kosten von den Jobcentern übernommen werden. Informationen hierzu erhalten Sie bei der Anerkennungsberatungsstelle vor Ort.

Wenn Sie zu dem Ergebnis kommen, dass die Voraussetzungen für eine berufliche Anerkennung mit dem ausländischen Abschluss nicht gegeben sind, können Sie gemeinsam mit der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter über Alternativen zur Anerkennung nachdenken.

Mehr Informationen zur Qualifikationsanalyse erhalten Sie unter: www.anerkennung-in-deutschland.de/html/de/pro/netzwerk-qualifikationsanalyse.php

Als Alternative zur beruflichen Anerkennung stehen folgende Wege offen:

- **Beschäftigung mit berufspraktischer Erfahrung (Beschäftigung ohne Anerkennung)**
- **Externenprüfung:** Teilnahme an einer Abschlussprüfung in einem deutschen Ausbildungsberuf auf Grundlage einschlägiger Berufserfahrung oder sonstiger Qualifizierungszertifikate (auch ausländische) ohne Absolvierung einer formalen Berufsausbildung
- **Berufsausbildung oder verkürzte Berufsausbildung**
- **Valikom** (Validierung informell erworbener Kompetenzen): Hierbei handelt es sich um ein Verfahren, in dem berufsrelevante Kompetenzen, die außerhalb des formalen Bildungssystems erworben wurden, bewertet und zertifiziert (validiert) werden.

Mithilfe dieser Maßnahmen können Sie ausländische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu Fachkräften weiterentwickeln.



SCHRITT 4: AUSGLEICHSMASSNAHMEN ANBIETEN

Nach Abschluss der Gleichwertigkeitsprüfung stellt die zuständige Stelle den Gleichwertigkeitsbescheid aus. Was dieser Bescheid enthält und wie Sie ihn richtig lesen, erfahren Sie in [Kapitel 6](#). Das Ergebnis sollten Sie gemeinsam mit Ihrer Mitarbeiterin bzw. Ihrem Mitarbeiter besprechen. Insbesondere, wenn keine „volle“ Gleichwertigkeit des Berufsabschlusses mit dem deutschen Referenzberuf bescheinigt wurde, können Sie Ihre ausländische Fachkraft 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 Unternehmen 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. Auf diesem Weg 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 bestehenden Unterschiede ausgleichen kann. Erst wenn diese Auflagen erfüllt sind 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 für alle Berufe – 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 durchgeführt werden. Das

bedeutet, dass Sie als Arbeitgeber Ihre künftigen Fachkräfte bereits im Rahmen der Anpassungsqualifizierung beschäftigen und sich beide Seiten frühzeitig kennenlernen können.



HINWEIS: Das Projekt „Anerkennung in Deutschland“ hat auf seiner Webseite Möglichkeiten zur Qualifizierung zusammengestellt (www.anerkennung-in-deutschland.de/html/de/pro/moeglichkeiten-qualifizierung.php), (siehe auch [Kapitel 5](#)).

Unterstützung leisten

Auch als Arbeitgeber können Sie bei der Suche nach einer Anpassungsqualifizierung helfen, zum Beispiel, indem Sie eine Mentorin oder einen Mentor für die inhaltliche und sprachliche Vorbereitung auf eine Kenntnis- oder Eignungsprüfung bereitstellen oder einen Sprachkurs oder Anpassungslehrgang finanziell unterstützen.

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. Den Werkzeugkasten finden Sie hier: www.unternehmen-berufsanerkennung.de/werkzeugkasten.

INTERVIEW

Informationen und Tipps der IHK Hannover zu Anpassungsqualifizierungen

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

Welche Arten von Anpassungsqualifizierungen gibt es und in welchem Rahmen finden sie statt?

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.

Wie können passgenaue Qualifizierungsangebote am besten entwickelt werden?

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.

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

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.

Welche Fragen haben Unternehmen noch?

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 Mindestloohnpflicht 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 Teilanerkennung oft schon eine ganze Menge an Wissen mit.

Welche Chancen bieten sich Unternehmen mit der Anpassungsqualifizierung?

Der Fachkräftemangel ist nach wie vor ein wichtiges Thema für Unternehmen. Sie 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 Anerkennungssuchenden 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.

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

Als Arbeitgeber haben Sie zahlreiche Möglichkeiten, das Anerkennungsverfahren zu begleiten und zu unterstützen. Die folgende Checkliste dient Ihnen dabei als Wegweiser.

CHECKLISTE:

Vor dem Anerkennungsverfahren

Ihr Interesse als Arbeitgeber an einer beruflichen Anerkennung erläutern sowie die Vorteile des Anerkennungsverfahrens mit Ihrer Mitarbeiterin bzw. Ihrem Mitarbeiter besprechen

Möglichkeit der Antragsberechtigung prüfen lassen, zum Beispiel von der zuständigen Kammer

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

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

finanzielle Unterstützung anbieten

Fördermöglichkeiten identifizieren

bei Bedarf: bei der Suche nach einer vereidigten Übersetzerin bzw. einem vereidigten Übersetzer unterstützen, wenn die betreffende Fachkraft bereits im eigenen Unternehmen beschäftigt ist, 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 oder Ansprechpartner zur Verfügung stehen.

Nach dem Anerkennungsverfahren

Besprechung des Ergebnisses und Abgleich mit den Aufgaben im Unternehmen

vertragliche Rahmenbedingungen ggf. anpassen

bei Bedarf weitere interne oder externe Qualifizierung ermöglichen

bei negativem Bescheid alternative Möglichkeiten zum Anerkennungsverfahren aufzeigen (zum Beispiel (verkürzte) Berufsausbildung, Externenprüfung etc.)

bei nicht reglementierten Berufen und bei Ergebnis Teil-Gleichwertigkeit: Anpassungsqualifizierung (in Rücksprache mit der zuständigen Stelle)

bei reglementierten Berufen und fehlender Gleichwertigkeit: Ausgleichsmaßnahme als Vorbereitung zur Kenntnis- oder Eignungsprüfung (zum Beispiel Anpassungslehrgang)

5 REKRUTIERUNG AUS DEM AUSLAND

Fachkräfte aus Drittstaaten

Bei der Rekrutierung aus Drittstaaten sind bestimmte rechtliche Voraussetzungen zu beachten. Die Anerkennung der vorhandenen Berufsqualifikation ist wesentliche Voraussetzung für die Beschäftigung über das im März 2021 in Kraft getretene Fachkräfteeinwanderungsgesetz. Seit der Novellierung des FEG im Jahr 2023 ist die Anerkennung vorhandener Berufsqualifikationen jedoch keine zwingende Voraussetzung für die Einstellung und Beschäftigung von Fachkräften aus dem Ausland, wenn bestimmte Voraussetzungen erfüllt sind.

Erfahren Sie in diesem Kapitel, wie Sie die Beschäftigung ausländischer Fachkräfte gestalten.

§

Voraussetzung für eine Beschäftigung ohne vorherige Anerkennung der Berufsqualifikation ist ein im Herkunftsland staatlich anerkannter Abschluss mit einer Ausbildungsdauer von mindestens zwei Jahren, eine nachgewiesene Berufserfahrung von mindestens zwei Jahren innerhalb der letzten fünf Jahre sowie ein Mindestgehalt von 45 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung (im Jahr 2024 39.420 Euro pro Jahr). Bei Tarifbindung des Arbeitgebers kann vom Mindestgehalt abgewichen werden. Über die erforderlichen Sprachkenntnisse der Fachkraft kann der Arbeitgeber entscheiden.

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

MÖGLICHKEITEN DER EINREISE VON FACHKRÄFTEN AUS DRITTSTAATEN

**Einreise als anerkannte Fachkraft
(mit voller Anerkennung)**
§ 18a AufenthG

Einreise mit einer Teilanerkennung
§ 16d Abs. 1+2 AufenthG

Einreise zur Durchführung einer Qualifikationsanalyse
§ 16d Abs. 6 AufenthG-E in Verbindung mit §14 BQFG

Einreise der Fachkraft über eine mit dem Arbeitgeber zu schließende Anerkennungspartnerschaft
§ 16d Abs. 3 neu AufenthG i.V.m. § 2a BeschV

Einreise der Fachkraft mit ausgeprägter berufspraktischer Erfahrung
§ 19c Abs. 2 AufenthG i.V.m. § 6 BeschV

Einreise zum Zwecke der Arbeitsplatzsuche (Chancenkarte)
§§ 20a, 20b AufenthG

Einreise als anerkannte Fachkraft (mit voller Anerkennung)

Voraussetzung für eine Beschäftigung als anerkannte Fachkraft ist neben der vollständigen Anerkennung des Berufsabschlusses ein Arbeitsvertrag oder ein konkretes Arbeitsplatzangebot. Sprachkenntnisse müssen hingegen nicht nachgewiesen werden. Als Arbeitgeber können Sie die Anwerbung beschleunigen, indem Sie das beschleunigte Fachkräfteverfahren beantragen. Dazu können Sie mit der Vollmacht Ihrer Fachkraft bei der zuständigen Ausländerbehörde in Deutschland ein solches Verfahren beantragen. Seit dem 18. November 2023 können Sie die internationale Fachkraft nun auch in jeder qualifizierten Tätigkeit in einem nicht reglementierten Beruf beschäftigen. Bisher war eine Beschäftigung nur in dem anerkannten Beruf möglich. Konkret bedeutet dies, dass Sie zum Beispiel einen anerkannten Kfz-Mechaniker nun auch als Einzelhandelskaufmann beschäftigen können. Bei reglementierten Berufen ist für eine Beschäftigung immer die Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit (BA) erforderlich. Bei nicht reglementierten Berufen reicht eine Information an die BA.



Nähere Informationen zum **beschleunigten Fachkräfteverfahren** finden Sie hier:
www.make-it-in-germany.com/

Einreise mit einer Teilanerkennung

Wurden zuvor im Anerkennungsverfahren Defizite gegenüber der deutschen Ausbildung festgestellt (Teilanerkennung), besteht für Fachkräfte aus Drittstaaten die Möglichkeit der Einreise zur Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen oder einer Anpassungsqualifizierung in Deutschland. Für die Erteilung des Visums müssen ausreichende Deutschkenntnisse (mindestens Sprachniveau A2) nachgewiesen werden. Für die Anpassungsqualifizierung ist ein Aufenthalt von bis zu drei Jahren möglich.

Unabhängig von der Qualifizierungsmaßnahme kann die Fachkraft bis zu 20 Stunden pro Woche beschäftigt werden. Bei nicht reglementierten Berufen besteht die Möglichkeit – sofern überwiegend berufspraktische Defizite vorliegen – diese im Rahmen einer Beschäftigung als Fachkraft in dem anzuerkennenden Beruf auszugleichen.



ANPASSUNGSQUALIFIZIERUNG

Wird einer Fachkraft mit ausländischem Berufsabschluss eine teilweise Gleichwertigkeit mit dem deutschen Referenzberuf bescheinigt, können theoretische oder praktische Kenntnisse, die noch nachzuholen sind, mit einer sogenannten Anpassungsqualifizierung ausgeglichen werden. Im Anschluss an diese Anpassungsqualifizierung kann die Fachkraft in einem Folgeantrag die volle Gleichwertigkeit ihres Berufsabschlusses erlangen. Wenn es sich um einen reglementierten Beruf handelt, muss eine Anpassungsqualifizierung absolviert werden, um in dem Beruf arbeiten zu können.

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.

Einreise zur Durchführung einer Qualifikationsanalyse

Personen, die ihre ausländische Qualifikation in Deutschland auf Gleichwertigkeit prüfen lassen wollen, können eine Aufenthaltserlaubnis von bis zu sechs Monaten erhalten, um eine Qualifikationsanalyse durch die zuständige Stelle durchführen zu lassen. Voraussetzung ist unter anderem der Nachweis von Deutschkenntnissen. In der Regel werden Deutschkenntnisse mindestens auf dem Niveau A2 des Europäischen Referenzrahmens für Sprachen verlangt.

Einreise der Fachkraft über eine mit dem Arbeitgeber zu schließende Anerkennungspartnerschaft

Die Möglichkeit einer Anerkennungspartnerschaft wurde mit der Novellierung des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes geschlossen und gilt ab dem 1. März 2024. Im Rahmen eines nachgelagerten Anerkennungsverfahrens können Sie Ihre ausländische Fachkraft, auch ohne Anerkennung, bereits nach der Einreise in Deutschland beschäftigen. Voraussetzung hierfür ist ein unbefristeter

Arbeitsvertrag sowie eine schriftliche privatrechtliche Erklärung, dass Sie das Anerkennungsverfahren schnellstmöglich nach der Einreise der Fachkraft einleiten und unterstützen. Außerdem muss bescheinigt werden, dass es sich bei der Tätigkeit um eine Beschäftigung auf Fachkraftniveau handelt.

Im Gegensatz zu den bisherigen Möglichkeiten der Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen ist in diesem Fall die Einleitung eines Anerkennungsverfahrens bzw. das Vorliegen eines Bescheides über die teilweise Gleichwertigkeit vor der Einreise nicht notwendig. Die Visumerteilung ist mit der Verpflichtung der zukünftigen Fachkraft und Ihnen als Arbeitgeber verbunden, nach der Einreise die Anerkennung zu beantragen und das Verfahren aktiv zu betreiben. Grundvoraussetzungen für die Anerkennungspartnerschaft sind neben dem Arbeitsvertrag das Vorliegen einer Berufsqualifikation, die eine mindestens zweijährige Ausbildung erfordert, oder eines Hochschulabschlusses (beides muss im jeweiligen Ausbildungsstaat anerkannt sein) sowie Deutschkenntnisse auf dem Niveau A2 des Europäischen Referenzrahmens für Sprachen. Um eine Anerkennungsvereinbarung abschließen zu können, müssen Sie zum Beispiel in die Lehrlingsrolle eingetragen sein. Die Aufenthaltserlaubnis wird in der Regel für ein Jahr erteilt und kann auf bis zu drei Jahre verlängert werden. Während der Anerkennungspartnerschaft ist eine Nebenbeschäftigung von maximal 20 Stunden pro Woche möglich.

Einreise der Fachkraft mit ausgeprägter berufspraktischer Erfahrung

Im Rahmen der Novellierung des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes wird die Beschäftigung von Personen mit ausgeprägter Berufserfahrung ausgeweitet. Die Neuregelung gilt nun für alle nicht reglementierten Berufe in allen Branchen. Voraussetzung für Personen mit Berufserfahrung ist, dass Sie über einen Berufs- oder Hochschulabschluss verfügen, der im jeweiligen Ausbildungsstaat anerkannt ist. Im Falle eines Berufsabschlusses ist eine Ausbildungsdauer von mindestens zwei Jahren erforderlich. Alternativ zu einem staatlich anerkannten Abschluss ist unter bestimmten Voraussetzungen auch ein Abschluss einer deutschen Auslandshandelskammer ausreichend. Außerdem muss eine mindestens zweijährige Berufspraxis innerhalb der letzten fünf Jahre sowie ein Mindestgehalt von 45 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung nachgewiesen werden. Hiervon kann abgewichen werden, wenn der Arbeitgeber tarifgebunden ist.

Sprachkenntnisse müssen im Visumverfahren nicht nachgewiesen werden. Eine formale Anerkennung des Abschlusses in Deutschland ist dann nicht erforderlich.

Einreise zum Zwecke der Arbeitsplatzsuche (Chancenkarte)

Die Chancenkarte, die auf einem Punktesystem basiert, ermöglicht es Fachkräften seit dem 1. März 2024 zur Arbeitsplatzsuche nach Deutschland einzureisen. Dabei werden Punkte nach festen Kriterien, wie Sprachkenntnisse, Berufserfahrung, Alter und vorheriger Aufenthalt in Deutschland, vergeben. Um die Chancenkarte zu erhalten, muss die Person eine Fachkraft sein oder einen im Herkunftsland staatlich anerkannten Berufs- oder Hochschulabschluss vorweisen. Des Weiteren sind Deutschkenntnisse auf dem Niveau A1 oder Englischkenntnisse auf dem Niveau B2 erforderlich. Die Sicherung des Lebensunterhalts sowie das Erreichen von mindestens sechs Punkten nach dem Punktesystem (Qualifikation, Sprachkenntnisse, Berufserfahrung, Deutschlandbezug und Alter) sind weitere Voraussetzungen. Bei einer vorhandenen (Teil-)Anerkennung gilt ein erleichterter Zugang. Es werden hier nur vier statt sechs Punkte benötigt. Die Chancenkarte wird für bis zu einem Jahr ausgestellt und kann einmalig um zwei Jahre durch die „Folgeschancenkarte“ verlängert werden. Es ist erlaubt, einen Nebenjob bis zu 20 Stunden pro Woche anzunehmen und eine zweiwöchige Probebeschäftigung in Vollzeit zu absolvieren. Im Rahmen einer Probearbeit können Sie die ausländische Fachkraft kennenlernen und deren Qualifikationen am konkreten Arbeitsplatz besser einschätzen.

Wichtig ist es, zu beachten, dass die Chancenkarte ausschließlich den Aufenthalt zur Arbeitsplatzsuche erlaubt. Für eine langfristige Beschäftigung ist ein Wechsel zu einem anderen Aufenthaltstitel notwendig, beispielsweise im Rahmen der Fachkräftesäule oder der Erfahrungssäule. Falls kein passender Aufenthaltstitel in Betracht kommt, besteht die Option, die Chancenkarte (Folgeschancenkarte) um bis zu zwei Jahre zu verlängern.



HINWEIS: Mehr Informationen zur Chancenkarte finden Sie auf der Homepage von Make it in Germany: www.make-it-in-germany.com

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 „[Sprachförderung](#)“ informieren.

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 der KOFA-Handlungsempfehlung:

Diversity Management (www.kofa.de/personalarbeit/unternehmenskultur/diversity-management/)



HINWEIS: Das Projekt ProRecognition berät in zehn Ländern (Stand: Januar 2024) vor Ort Fachkräfte zur Anerkennung. Mehr Informationen zum Projekt finden Sie unter: www.anerkennung-in-deutschland.de



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

Als Arbeitgeber haben Sie zahlreiche Möglichkeiten, das Anerkennungsverfahren zu begleiten und zu unterstützen. Die folgende Checkliste dient Ihnen dabei als Wegweiser.

CHECKLISTE:

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

erste Kontaktaufnahme via Skype oder anderen digitalen Medien

konkretes Arbeitsplatzangebot für die Fachkraft erstellen

beschleunigtes Fachkräfteverfahren beantragen; dabei wird auch die Anerkennung des Berufsabschlusses durchgeführt

Nach dem Anerkennungsverfahren:

Besprechung des Ergebnisses und Abgleich mit den Aufgaben im Unternehmen

bei Bedarf weitere interne oder externe Qualifizierung ermöglichen

bei nicht reglementierten Berufen bei Ergebnis Teil-Gleichwertigkeit: Anpassungsqualifizierung (in Rücksprache mit der zuständigen Stelle)

bei reglementierten Berufen und fehlender Gleichwertigkeit: Ausgleichsmaßnahme als Vorbereitung zur Kenntnis- oder Eignungsprüfung (zum Beispiel Anpassungslehrgang)

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



Mehr Informationen zum beschleunigten Fachkräfteverfahren erhalten Sie unter:
www.make-it-in-germany.com/de/

6 DER ANERKENNUNGSBESCHEID

So lesen Sie einen Anerkennungsbescheid

Das Ergebnis des Anerkennungsverfahrens wird in einem sogenannten „Gleichwertigkeitsbescheid“ dokumentiert. Je nachdem, ob es sich um einen reglementierten oder nicht reglementierten Beruf handelt, können die Anerkennungs- bzw. Gleichwertigkeitsbescheide sehr unterschiedlich aussehen. Daher werden im Folgenden die Bescheide für die beiden Berufstypen getrennt dargestellt.

So lesen Sie Gleichwertigkeitsbescheide von Berufsabschlüssen

WAS SAGT DER GLEICHWERTIGKEITSBESCHEID?

Die Bescheide enthalten neben dem Ergebnis der Gleichwertigkeitsprüfung folgende Angaben:

- welchen Beruf hat die Person erlernt
- welcher deutsche Referenzberuf wurde für die Anerkennung ausgewählt
- wie lange hat die Ausbildung im Herkunftsland gedauert
- welche weiteren Qualifikationsnachweise wurden vorgelegt (z. B. Weiterbildungsnachweise oder Arbeitszeugnisse)
- in welchem Umfang wurde einschlägige Berufserfahrung erworben und
- welche Tätigkeitsbereiche wurden im Falle einer Qualifikationsanalyse geprüft

Die Kammerprüfungen bestehen in der Regel aus einer formalen und einer individuellen Prüfung. Bei der formalen Prüfung wird der ausländische Lehrplan, der zum Zeitpunkt der Ausbildung der bzw. des Antragstenden gültig war, mit der aktuellen Ausbildungsordnung des deutschen Referenzberufs verglichen. Dabei wird davon ausgegangen, dass das, was in den Lehrplänen steht, auch tatsächlich Bestandteil der Ausbildung war.

Werden bei dem Lehrplanabgleich wesentliche Unterschiede festgestellt, erfolgt eine individuelle Prüfung. Denn selten führt die formale Prüfung zu einer vollen Gleichwertigkeit. Bei der individuellen Prüfung werden Berufserfahrung und andere Bildungsnachweise der Antragstellenden berücksichtigt. Beide Prüfungsergebnisse bilden das Gesamtergebnis und werden im Gleichwertigkeitsbescheid dokumentiert.

Für Antragstellerinnen und Antragsteller, die keine oder nur unvollständige Nachweise über ihre Ausbildung oder Berufserfahrung vorlegen können, sieht das Gesetz eine Sonderregelung vor. In diesen Fällen besteht die Möglichkeit, eine Qualifikationsanalyse durchzuführen ([siehe Kapitel 4](#)). Die Ergebnisse werden in einem Gutachten dokumentiert und fließen in die Gleichwertigkeitsprüfung ein. Seit März 2024 besteht auch für Personen aus Drittstaaten die Möglichkeit der Einreise nach Deutschland für das Ablegen einer Qualifikationsanalyse.

a) Nicht reglementierte Berufe

Gleichwertigkeitsbescheide bei nicht reglementierten Berufen können zu folgenden Ergebnissen führen:

- gleichwertig
- teilweise gleichwertig
- nicht gleichwertig

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

Bei der Gleichwertigkeitsprüfung wird dokumentiert, welche Inhalte des deutschen Referenzberufs die Person beherrscht. Dabei wird in der Regel unterschieden, welche Kenntnisse und Fähigkeiten durch Ausbildung und welche durch Berufserfahrung erworben wurden. Wird eine teilweise Gleichwertigkeit festgestellt, müssen die zuständigen Stellen in den Bescheiden darlegen, über welche Kenntnisse im deutschen Referenzberuf die Antragstellerin oder der Antragsteller verfügt und wo wesentliche Unterschiede bestehen.



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 Berufsankennung: www.unternehmen-berufsankennung.de

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 festgelegt.

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

Gleichwertigkeitsbescheide bei reglementierten Berufen können nur zu folgenden Ergebnissen führen:

- gleichwertig (Zulassung zur Berufsausübung)
- nicht gleichwertig

Eine Teilanerkennung ist bei Personen in reglementierten Berufen nicht vorgesehen, da eine Berufsausübung nur bei „voller Gleichwertigkeit“ gestattet ist.

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. Wird 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,
- absolvierte 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 ihrer Mitarbeiterin bzw. ihres Mitarbeiters.

Checkliste: Anerkennungsbescheid und Bewerbungsgespräch

Als Arbeitgeber haben Sie zahlreiche Möglichkeiten, das Anerkennungsverfahren zu begleiten und zu unterstützen. Die folgende Checkliste dient Ihnen dabei als Wegweiser.

CHECKLISTE

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

Bewerbungsgespräch

den Ablauf der Berufsausbildung erläutern lassen (schulischer/betrieblicher Ausbildungsanteil)

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

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.

Sicherung Ihres Fachkräftenachwuchses

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

die Produktivität der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters ist spürbar gestiegen

Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

die jeweilige Mitarbeiterin bzw. der jeweilige Mitarbeiter spiegelt zurück, dass sie/er mit den Aufgaben zufriedener ist

Employer Branding

Anzahl und Qualität der Bewerbungen steigt; mehr Fachkräfte mit ausländischen Qualifikationen bewerben sich, Sie erhalten erhöhte mediale oder gesellschaftliche Aufmerksamkeit

kulturelle Vielfalt steigern

durch Ihre internationalen Fachkräfte haben sich auch neue, internationale Geschäftskontakte ergeben

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

Sarah Pierenkemper
Markus Körbel

Gestaltung und Produktion

neues handeln AG

Bildnachweise

S. 4, S. 5, S. 24 © fauxels/pexels.com
S. 6 © IW Köln
S.7 © Andreas Goltz | c/o /www.phormat.de
S. 10 © smartmockups.com
S.11 © Redd F/unsplash.com
S. 15 © Anna Shvets/pexels.com
S. 16 © Moe Magners/pexels.com

Stand

März 2024

