

SITUATION
analysieren



UNTERNEHMEN
positionieren



FACHKRÄFTE
finden



FACHKRÄFTE
binden



FACHKRÄFTE
qualifizieren



HANDLUNGSEMPFEHLUNG

Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen

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 und Autoren

Markus Körbel, Kristina Stoewe

Gestaltung und Produktion

IW Medien GmbH, Köln · Berlin

Stand

Dezember 2016

Gefördert durch:



Bundesministerium
für Wirtschaft
und Energie

aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Inhalt

1	Auf einen Blick	4
2	So profitiert Ihr Unternehmen	5
3	So gehen Sie vor	5
3.1	Unterstützung bei der Anerkennung beruflicher Qualifikationen	6
3.2	Bewerbungen mit Anerkennungsbescheid	9
3.3	Weitere Unterstützung bei der Anstellung von Menschen aus Drittstaaten	11
4	So messen Sie Ihren Erfolg	12
5	Arbeitshilfen und weitere Informationen	12



1 Auf einen Blick

Arbeitgeber brauchen Fachkräfte. In Deutschland ist in zahlreichen Berufen der Arbeitsmarkt an qualifizierten Personen jedoch nahezu leergefegt. Die in den letzten Jahren nach Deutschland gekommenen Zuwanderer und Flüchtlinge haben das Potenzial, einen Teil dieser Lücke zu schließen. Viele von ihnen bringen einen Ausbildungs- oder Studienabschluss aus dem Ausland mit. Aber was steckt hinter ausländischen Berufsabschlüssen? Als Arbeitgeber kennen Sie die deutschen Ausbildungsabschlüsse meist gut – unter anderem, weil Sie an der Ausbildung direkt beteiligt sind oder selbst eine Ausbildung oder ein Studium in Deutschland absolviert haben. Doch was hat eine Person in ihrem Herkunftsland gelernt? Und wie können Sie einen ausländischen Abschluss im Vergleich zu einem Ihnen bekannten deutschen Abschluss einordnen?

Ein Instrument, um Licht ins Dunkel zu bringen, stellt das Anerkennungsgesetz dar. Das Gesetz ist 2012 in Kraft getreten und unterstützt auch Unternehmen bei der Einschätzung von beruflichen Abschlüssen aus dem Ausland. Es hilft, Abschlüsse aus dem Ausland besser verstehen und einordnen zu können. Zudem ist die Anerkennung Voraussetzung für die Beschäftigung in sogenannten reglementierten Berufen (siehe Infokasten Seite 5). So können vorhandene Potenziale besser genutzt werden und im Ausland qualifizierte Fachkräfte Engpässe in Unternehmen schließen. Damit leistet das Anerkennungsgesetz einen wichtigen Beitrag zur Integration von zugewanderten Fachkräften und Flüchtlingen mit beruflichen Abschlüssen. Denn ein anerkannter Abschluss erleichtert ihnen eine erfolgreiche Arbeitsplatzvermittlung und stellt somit eine entscheidende Voraussetzung für eine gelungene Integration und die Teilhabe am sozialen Leben in Deutschland dar.

So profitieren von der Anerkennung beide Seiten: Sie als Arbeitgeber können Ihre Fachkräfte passgenauer auswählen und einsetzen. Und für internationale Fachkräfte steigen die Chancen, einen Arbeitsplatz zu finden, der ihren im Herkunftsland erworbenen Qualifikationen oder dem erlernten Beruf entspricht.

Als Unternehmen können Sie Ihre ausländischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beim Anerkennungsverfahren unterstützen und begleiten. Sei es bei der Zusammenstellung der Antragsunterlagen oder bei der Durchführung von Anpassungsqualifizierung, um von einer teilweisen zu einer vollwertigen Gleichwertigkeit des Abschlusses zu kommen (siehe Kapitel 3.1). Zudem erfahren Sie, wie Sie einen vorhandenen Gleichwertigkeitsbescheid richtig lesen (siehe Kapitel 3.2). Dies ist beispielsweise dann relevant, wenn sich eine Person mit anerkanntem Abschluss bei Ihnen bewirbt. Diese Handlungsempfehlung hilft Ihnen als Arbeitgeber, im Ausland erworbene Berufsabschlüsse besser einzuschätzen und in Ihrem Unternehmen bestmöglich einzusetzen.

Das Anerkennungsgesetz

Das Anerkennungsgesetz des Bundes regelt die Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen für rund 600 deutsche Ausbildungsberufe. 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 durchgeführt. Dazu gehören z. B. die Handwerkskammern, die IHK FOSA (Foreign Skills Approval) der Industrie- und Handelskammern und verschiedene Landesbehörden. Bei der Prüfung werden sowohl die in der Ausbildung erworbenen Qualifikationen als auch die Berufserfahrung der Antragstellerinnen und Antragsteller berücksichtigt.

Das Gesetz beinhaltet 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 der Lehrerberuf, der Erzieherberuf, Ingenieursberufe, Architektinnen und Architekten, Erzieherinnen und Erzieher sowie Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen. Für diese haben die Bundesländer ihre eigenen Anerkennungsgesetze erlassen. Einen Überblick über die zuständigen Stellen je nach Berufs- oder Studienabschluss finden Sie in der Tabelle auf Seite 14.

Hinweis zu Studienabschlüssen: Die meisten Studienabschlüsse fallen nicht in den Regelungsbereich des Anerkennungsgesetzes. Die Ausübung einer Tätigkeit als Volkswirtin bzw. Volkswirt oder Chemikerin bzw. Chemiker mit ausländischem Studienabschluss darf auch ohne Anerkennung erfolgen. Die Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen (ZAB; siehe Kapitel 5) kann aber auf Wunsch eine individuelle Zeugnisbewertung ausstellen. Diese hilft Ihnen als Arbeitgeber, den Abschluss und seine Verwertungsmöglichkeiten besser einzuschätzen.

2 So profitiert Ihr Unternehmen

Die Anerkennung ihrer ausländischen Qualifikation 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.

- **Gewinnung von Fachkräften mit passenden Qualifikationen:** Durch die Berücksichtigung von ausländischen Abschlüssen steht Ihnen ein erweiterter Pool an Fachkräften für Ihr Unternehmen offen. So können Sie Ihre Fachkräftebasis sichern.
- **Transparenz der vorhandenen Qualifikationen:** Sie verstehen die im Ausland erworbene Qualifikation und können internationale Fachkräfte dadurch passgenau einsetzen.
- **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.
- **Mitarbeiterbindung:** 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 Mitarbeiterzufriedenheit bei und Sie gewinnen langfristig loyale Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.
- **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 und Sie erhalten hochqualifizierte Fachkräfte.

3 So gehen Sie vor

Für Sie als Arbeitgeber ist die Anerkennung von ausländischen Berufsabschlüssen in zweierlei Hinsicht von Bedeutung: Zum einen, wenn Sie eine Person mit einem ausländischen Berufsabschluss beschäftigen und diese bei der Anerkennung des Abschlusses unterstützen möchten. Und zum anderen, wenn sich eine Person mit einem Gleichwertigkeitsbescheid ihres ausländischen Abschlusses bei Ihnen bewirbt.

Kapitel 3.1 beschreibt, wie Sie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit ausländischen Qualifikationen bei der Anerkennung ihrer Abschlüsse unterstützen können. Außerdem erfahren Sie, wie Sie eine sogenannte „Anpassungsqualifizierung“ in Form eines Praktikums in Ihrem Betrieb durchführen und begleiten können. Kapitel 3.2 zeigt auf, was sich hinter einem Gleichwertigkeitsbescheid verbirgt und welche Rückschlüsse Sie als Arbeitgeber daraus ziehen können. In Kapitel 3.3 erfahren Sie schließlich, was bei der Anstellung von Menschen aus Drittstaaten außerdem zu beachten ist.

Hinweis: Das Ergebnis des Anerkennungsverfahrens wird in einem sogenannten „Gleichwertigkeitsbescheid“ dokumentiert. 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. Diese Begriffe werden häufig synonym verwendet.

Reglementierte und nicht reglementierte Berufe

Bei reglementierten Berufen ist die Ausübung des Berufs an einen Berufsabschluss sowie an weitere Rechtsvorschriften gebunden. Zu den reglementierten Berufen zählen in Deutschland z. B. die Gesundheitsberufe oder Meister im zulassungspflichtigen Handwerk (wie die Friseurmeisterin bzw. der Friseurmeister). Um als Krankenpfleger oder Krankenpflegerin in Deutschland arbeiten zu dürfen, muss man eine abgeschlossene, deutsche Krankenpflegeausbildung haben oder im Rahmen eines Anerkennungsverfahrens die Erlaubnis zur Berufsausübung von einer staatlichen Stelle erteilt bekommen haben.

Für Staatsangehörige der EU-Mitgliedsstaaten, des sonstigen Europäischen Wirtschaftsraums (EWR) 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.

Für Menschen aus Drittstaaten ist die Anerkennung hingegen ein Muss, um in Deutschland in einem reglementierten Beruf zu arbeiten.

Der Berufszugang ist bei nicht reglementierten Berufen an keine bestimmten Vorgaben geknüpft. Man kann sich ohne formalen Abschluss bzw. Anerkennungsverfahren direkt auf dem Arbeitsmarkt bewerben und in diesem Beruf arbeiten. Eine Anerkennung erleichtert für Sie als (potenziellen) Arbeitgeber aber die Einschätzung der vorhandenen Qualifikationen. Und sie ist manchmal auch eine Zugangsvoraussetzung für eine Fortbildung. Zu den nicht reglementierten Berufen zählen alle dualen Ausbildungsberufe.

Die nachfolgende Abbildung gibt einen Überblick über reglementierte und nicht reglementierte Berufe, die jeweiligen Zuständigkeiten bei der Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse sowie mögliche Prüfungsergebnisse. Eine „teilweise Gleichwertigkeit“ kann nur bei nicht reglementierten Berufen bescheinigt werden. Ein reglementierter Beruf darf nur dann ausgeübt werden, wenn der Antragstellerin oder dem Antragsteller eine (volle) Gleichwertigkeit bescheinigt wurde.

Im Folgenden erfahren Sie anhand von zwei Szenarien, wie Sie als Unternehmen einerseits bei der Anerkennung eines Berufsabschlusses unterstützen können (Kapitel 3.1) und wie Sie vorhandene Gleichwertigkeitsbescheide interpretieren können (Kapitel 3.2). Wichtige Zusatzinformationen rund um das Anerkennungsverfahren finden Sie in komprimierter Form auf Seite 14.

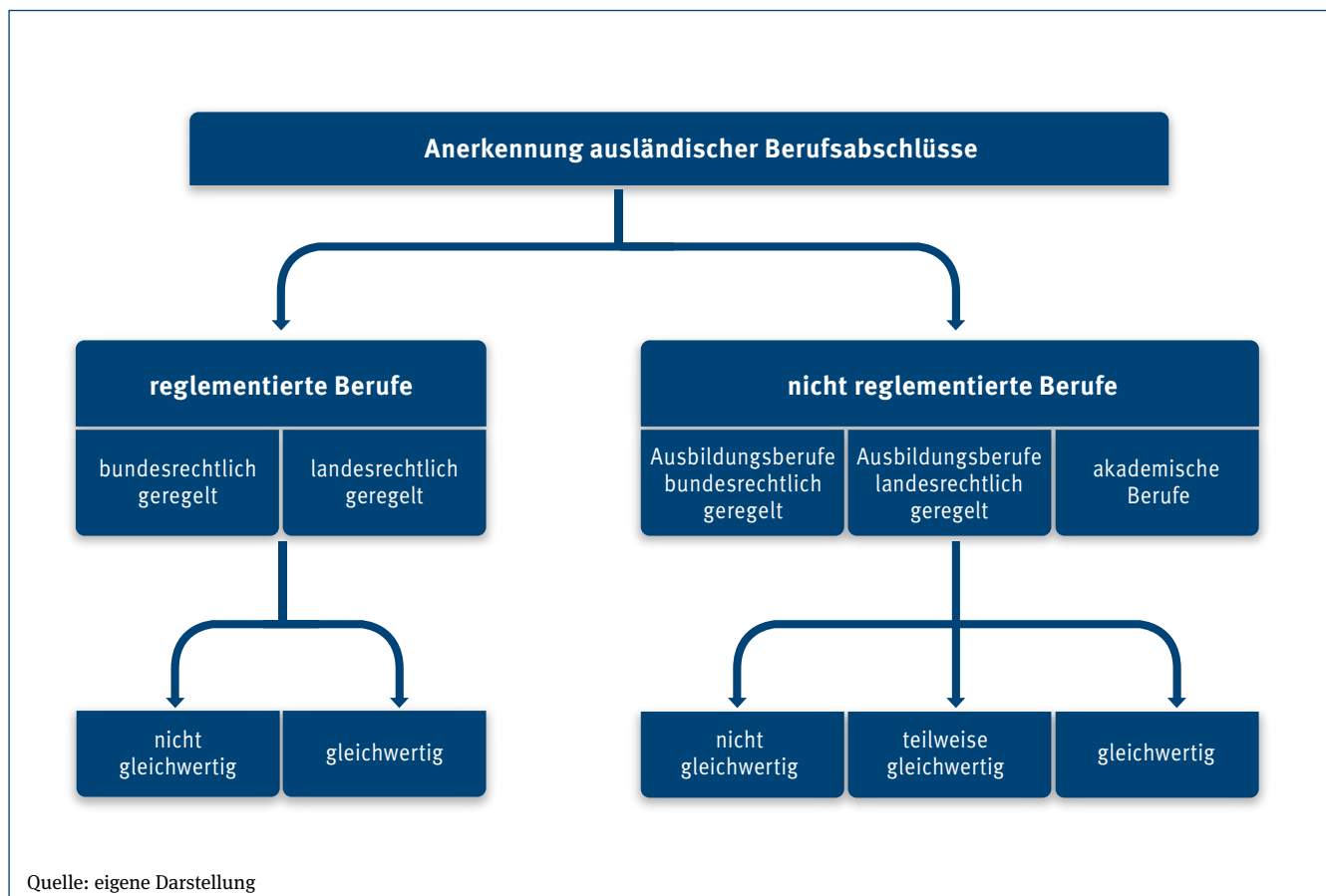
3.1 Unterstützung bei der Anerkennung beruflicher Qualifikationen

Als Arbeitgeber haben Sie zahlreiche Möglichkeiten, das Anerkennungsverfahren zu begleiten und zu unterstützen. Auf Seite 15 ist eine Checkliste hinterlegt, die aufzeigt, wie Sie ihrer Mitarbeiterin bzw. ihrem Mitarbeiter konkret helfen können.

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, jemanden zu beschäftigen, die bzw. der bereits

Berufsarten und Zuständigkeiten im Anerkennungsverfahren



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 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.

Zu Beginn steht das persönliche Gespräch mit der oder dem Anerkennungsinteressierten. Wenn seine oder ihre Deutschkenntnisse noch nicht ausreichend sind, bietet es sich an, dass Sie jemanden 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 Ausbildungs- oder Studienabschluss in dem jeweiligen Land staatlich anerkannt ist und mindestens ein Jahr gedauert hat. Diese Vorgaben können dazu führen, dass eine Person in ihrem Herkunftsland zwar einen Beruf gelernt, aber mit ihrem Abschluss keinen Zugang zum Anerkennungsverfahren hat. Zum Beispiel ist in vielen Herkunftsländern von Flüchtlingen das Lernen eines Berufs im Betrieb nach dem Prinzip „Learning by Doing“ eine übliche Alternative zur formalen Ausbildung. Das Wissen wird dabei im betrieblichen Alltag vermittelt und mitunter von Generation zu Generation weitergegeben. In solchen Fällen kann die Berufsqualifikation nicht anerkannt werden und Sie können gemeinsam nach Alternativen zum Anerkennungsverfahren Ausschau halten.

Die Frage der Antragsberechtigung ist oft nicht einfach. Wenden Sie sich daher zur Klärung an die zuständige Stelle (z. B. die Kammer) oder eine Beratungsstelle des Netzwerks Integration durch Qualifizierung (IQ) vor Ort.

Hinweis: Im BQ-Portal, dem Informationsportal für ausländische Berufsqualifikationen, erhalten Sie in Form von Länderprofilen einen guten Überblick über die Berufsbildungssysteme in rund 80 Ländern weltweit, darunter auch die meisten Herkunftsländer von Geflüchteten. Zahlreiche Berufsprofile geben Ihnen außerdem Auskunft über die Ausbildungsinhalte. So bekommen Sie erste Informationen zum Bildungshintergrund Ihrer Fachkraft.

Die Datenbank Anabin der Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen der Kultusministerkonferenz (KMK) stellt Informationen zur Bewertung ausländischer Bildungs-

nachweise bereit. Anabin unterstützt Behörden, Arbeitgeber und Privatpersonen dabei, eine ausländische Qualifikation in das deutsche Bildungssystem einzustufen.

Möglichkeit 1: Antragsberechtigung liegt vor

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 Arbeitgeber können Ihre Mitarbeiterin oder Ihren Mitarbeiter aber bei der Antragstellung beraten und unterstützen.

Was im Einzelnen dabei zu beachten ist, können Sie der Übersicht „Praktische Fragen“ auf Seite 15 entnehmen.

Kosten des Anerkennungsverfahrens

Sie als Arbeitgeber sollten überlegen, ob Sie das Anerkennungsverfahren finanziell unterstützen können und möchten. Denn gerade Geflüchtete weisen oft nicht die notwendigen finanziellen Ressourcen auf, um das Verfahren zu finanzieren. Dabei fallen je nach Beruf und zuständiger Stelle Gebühren bis zu 600 Euro an. Dazu kommen häufig noch Kosten für die Beschaffung und Übersetzung von wichtigen Dokumenten. Auch im Falle einer Qualifikationsanalyse (siehe Infokasten auf Seite 8) 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 auch dabei helfen, Fördertöpfe zu identifizieren und Fördergelder zu beantragen. So können etwa die Kosten bei Arbeitssuchenden in manchen Fällen durch die Jobcenter bzw. Arbeitsagenturen gedeckt werden. Seit Dezember 2016 wurden die Fördermöglichkeiten für die Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse erweitert. Antragstellerinnen und Antragsteller mit begrenzten finanziellen Mitteln können einen Anerkennungszuschuss beantragen (siehe Kapitel 5). Weitere Informationen zu verschiedenen finanziellen Fördermöglichkeiten gibt es im BQ-Portal.

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

Exkurs: Qualifikationsanalyse

In manchen Fällen ist der ausländische Lehrplan einer Berufsqualifikation nicht aussagekräftig genug oder es gibt keine geregelte Auflistung der Ausbildungsinhalte.

Es kann auch vorkommen, dass wichtige Unterlagen wie Zeugnisse und Arbeitszeugnisse nicht (vollständig) beschafft werden können. Dies ist vor allem bei Geflüchteten der Fall, die aufgrund von Bedrohung ihre Heimat kurzfristig verlassen mussten. In so einem Fall kann die anerkenntnisinteressierte Person an Eides statt 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 Art und Weise unter Beweis stellen kann. Dieser Praxistest kann zum Beispiel aus einer Arbeitsprobe, einem Fachgespräch oder einer Probearbeit im Betrieb bestehen und von mehreren 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, z. B. für notwendiges Material, das Anmieten einer Werkstatt oder eines Raums sowie für Personal.

Möglichkeit 2: Antragsberechtigung liegt nicht vor

Kommen Sie zu dem Ergebnis, dass keine Antragsberechtigung vorliegt, gilt es, gemeinsam mit der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter über Alternativen zu einer Anerkennung nachzudenken. Dabei kann Sie die Agentur für Arbeit bzw. das Jobcenter vor Ort unterstützen. Natürlich können Sie die Person auch ohne anerkannten Berufsabschluss als Un- und Angelernte in Ihrem Unternehmen beschäftigen. Die Investition in eine Aus- oder Weiterbildung lohnt sich jedoch für beide Seiten: Ihre Mitarbeiterin bzw. Ihr Mitarbeiter fühlt sich dadurch wertgeschätzt und gefordert. Das kann sich positiv auf die Motivation auswirken. Sie als Unternehmen erhalten so die qualifizierte Fachkraft, die Sie brauchen.

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 deut-

schen Ausbildungsberuf nach längerer Berufserfahrung in diesem Bereich ohne Absolvieren der Ausbildung)

● Berufsausbildung oder verkürzte Berufsausbildung

Durch diese Maßnahmen können Sie Fachkräfte aus Drittstaaten wie andere an- und ungelernete Kräfte in Ihrem Unternehmen zu Fachkräften weiterentwickeln. Nähere Informationen zu den einzelnen Alternativen finden Sie in unseren Handlungsempfehlungen „Qualifizierung von An- und Ungelernten“ sowie „Beschäftigung von Flüchtlingen“. Umfassende Informationen zur Ausbildung von Flüchtlingen liefert unsere Handlungsempfehlung „Geflüchtete als Auszubildende“ (siehe Kapitel 5).

Während des Anerkennungsverfahrens

Nach Eingang des Antrags führt die zuständige Stelle (z. B. die Kammer) eine Gleichwertigkeitsprüfung durch. Dabei vergleicht sie die ausländische Berufsqualifikation mit einem deutschen Referenzberuf. Als Unternehmen besteht Ihre Aufgabe während dieser Zeit darin, 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.

Nach dem Anerkennungsverfahren: Ausgleichsmaßnahmen zur vollen Anerkennung des ausländischen Abschlusses als Praktikum im Unternehmen

Wenn die Gleichwertigkeitsprüfung durchgeführt wurde, stellt die zuständige Stelle den Gleichwertigkeitsbescheid aus. Was dieser Bescheid enthält und wie Sie ihn richtig lesen, erfahren Sie in Kapitel 3.2. 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 wie dem Maler oder Mechatroniker kommt es häufiger vor, dass der ausländische Berufsabschluss nur teilweise gleichwertig zum deutschen Beruf ist. Das bedeutet, dass die Inhalte

eines deutschen Berufs nicht komplett abgedeckt sind. Diese Unterschiede können Sie mit einer betrieblichen Anpassungsqualifizierung ausgleichen. Dabei arbeitet die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter im Rahmen eines Praktikums oder einer Beschäftigung in Ihrem Betrieb und kann die nötigen Kompetenzen erlernen, die für den deutschen Referenzberuf noch fehlen. So wird nachträglich eine Gleichwertigkeit mit dem deutschen Referenzberuf erreicht.

Bei den reglementierten Berufen (z. B. Gesundheits- und Pflegeberufe) 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. Generell kommen Anpassungslehrgänge, Kenntnisprüfungen sowie Eignungsprüfungen infrage.

In der Regel finden Anpassungslehrgänge als praktische Berufsausübung unter Anleitung statt. Das heißt, Sie als Arbeitgeber können Ihre künftigen Fachkräfte bereits im Rahmen der Anpassungsqualifizierung beschäftigen und man kann sich frühzeitig kennenlernen. Bei manchen Berufen, wie z. B. Krankenpflegeberufen, schreiben die zuständigen Stellen vor, wie lange der Lehrgang dauert und welche Inhalte zu vermitteln sind. Diese Lehrgänge stellen für die potenziellen Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter und Arbeitgeber eine gute Option dar, sich gegenseitig kennenzulernen und mit den betrieblichen Rahmenbedingungen vertraut zu machen.

Über das Portal für berufliche Aus- und Weiterbildung der Bundesagentur für Arbeit, KURSNET, finden Sie unter dem Stichwort „Anpassung“ bzw. „Anpassungsqualifizierung“ bundesweite Kurse für entsprechende Maßnahmen bei Bildungsanbietern. Außerdem hat das Netzwerk „Integration durch Qualifizierung“ (IQ-Netzwerk) seine bundesweiten Qualifizierungsmaßnahmen für reglementierte und nicht reglementierte Berufe zusammengestellt (siehe Kapitel 5). Als Unternehmen können Sie bei der Suche nach einer Anpassungsqualifizierung helfen sowie bei der inhaltlichen und sprachlichen Vorbereitung auf die Prüfung Unterstützung anbieten.

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

3.2 Bewerbungen mit Anerkennungsbescheid

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 sowie die landesrechtlich geregelten Berufe nachfolgend einzeln dargestellt. Auf Seite 15 finden Sie eine Checkliste, die Ihnen dabei hilft, die Ergebnisse der Anerkennungsbescheide richtig einordnen zu können.

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 eine Berufsausbildung vor allem in weniger entwickelten Ländern die Vorgaben der Lehrpläne nicht immer einhalten kann.

Wenn bei einem Lehrplanabgleich wesentliche Unterschiede festgestellt werden, wird auch noch eine individuelle Prüfung durchgeführt. Das ist 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 in dem 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 3.1). Die Ergebnisse werden in einem Gutachten dokumentiert und fließen in die Gleichwertigkeitsprüfung ein.

Was sagt der Gleichwertigkeitsbescheid und was nicht?

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 ausländischem 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 (z. B. 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. Entspricht das 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.

Hinweis: In den Gleichwertigkeitsbescheiden werden in der Regel Kenntnisse und Fähigkeiten, die die Antragstellerin oder der Antragsteller erworben hat, die jedoch kein Bestandteil der deutschen Ausbildung sind, nicht vermerkt. Wenn ein iranischer Maurer während seiner Ausbildung drei Monate erdbebensicheres Bauen gelernt hat, wird dies in seinem Bescheid nicht berücksichtigt, da die deutsche Maurerausbildung dies nicht vorsieht. Als Arbeitgeber müssen Sie die Person also gezielt fragen, über welche weiteren – nicht dokumentierten – Qualifikationen sie verfügt. Sonstige allgemeinbildende Kenntnisse (z. B. Deutsch- und Fremdsprachenkenntnisse, mathematische Fähigkeiten, IT-Kompetenz etc.) sind in den Gleichwertigkeitsbescheiden ebenfalls nicht dokumentiert.

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 z. B. 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 Ausgleichsmaßnahmen zum Ausgleich dieser Unterschiede vorschlagen.

Generell kommen für Personen aus Drittstaaten Anpassungslehrgänge oder Kenntnisprüfungen als Ausgleichsmaßnahmen infrage. Je nach Berufsrecht kann die oder der Anerkennungsinteressierte zwischen diesen beiden Maßnahmen wählen. Es gibt aber auch Berufe, bei denen die Art der Ausgleichsmaßnahme für bestimmte Personengruppen fest vorgeschrieben ist.

Welche Informationen sind Bestandteil der Gleichwertigkeitsbescheide und was fehlt?

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 (z. B. 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.

c) Landesrechtlich geregelte Berufe: Beispiel Ingenieure

Anerkennungsverfahren von landesrechtlich geregelten Berufen sind sehr vielschichtig. Daher wird nachfolgend die Anerkennung am Beispiel des antragsstarken Ingenieurberufs dargestellt. Die Ausübung eines Ingenieurberufs ist von wenigen Ausnahmen abgesehen (Beratende Ingenieure, Prüfindenieure) nicht reglementiert, wohl aber das Führen des Titels „Ingenieur“. Für die meisten Tätigkeiten von abhängig Beschäftigten (z. B. als Angestellte oder Angestellter in einem Ingenieurbüro oder in einem anderen Unternehmen) ist eine Anerkennung somit nicht erforderlich.

Die Anerkennung des deutschen Berufstitels „Ingenieur“ hat aber Auswirkungen auf die Berufs- und Einkommensperspektiven. Insbesondere gegenüber Kunden und Auftraggebern ist es von Vorteil, wenn Ihre Mitarbeiterin bzw. Ihr Mitarbeiter über den entsprechenden Titel verfügt. Dies schafft Vertrauen in ihre bzw. seine Kompetenz. Vor allem im Bereich der Forschung und Entwicklung können bestimmte Positionen nur von Fachkräften mit einem deutschen Ingenieurtitel besetzt werden. Sie sind flexibler in der Personalplanung, wenn Sie Personen beschäftigen, die über einen entsprechenden Titel verfügen. Zudem fühlt sich Ihre Mitarbeiterin bzw. Ihr Mitarbeiter in Bezug auf die erlernte Qualifikation wertgeschätzt.

Bei den Verfahren zum Führen eines Ingenieurtitels handelt es sich um Gleichwertigkeitsprüfungen, bei denen neben formalen Kriterien (z. B. Einstufung der Hochschule im Herkunftsland) auch Dauer und Inhalte des Studiums geprüft werden. Falls die zuständige Stelle keine abschließende Beurteilung vornehmen kann, ist es möglich, die Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen (ZAB) für die abschließende Prüfung einzuschalten. Wie bei den reglementierten Berufen bereits angeführt, muss die zuständige Stelle bei wesentlichen Unterschieden entsprechende Ausgleichsmaßnahmen zur Kompensation dieser Unterschiede vorschlagen.

Hochschulabsolventen mit ausländischen Abschlüssen (z. B. Ingenieure) können zudem bei der ZAB Zeugnisbewertungen beantragen, die jedoch keine Anerkennung eines Berufsabschlusses darstellen. Ziel der Bewertungen ist es, ausländischen Fachkräften den Zugang zum deut-

schen Arbeitsmarkt mit einer ausländischen Hochschulqualifikation zu erleichtern.

Nähere Informationen zur Zeugnisbewertung finden Sie auf der Homepage der ZAB (siehe Arbeitshilfen).

3.3 Weitere Unterstützung bei der Anstellung von Menschen aus Drittstaaten

Damit die Anstellung einer internationalen Fachkraft für beide Seiten – Arbeitgeberin bzw. 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.

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 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 Bewerbungsgespräch auch praktische Übungen einbauen, um auf diesem Wege 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 der Seite des KOFA informieren.

Binden Sie Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 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. Dazu gehört auch, dass Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Neueinstellung von ausländischen Fachkräften offen gegenüberstehen und die Bereitschaft besteht, die Integration der neuen Kollegin oder des neuen Kollegen aktiv zu unterstützen. Die Gestaltung einer Willkommenskultur ist allerdings kein Selbstläufer, sondern braucht eine proaktive Gestaltung. Für die erfolgreiche Integration ist es wichtig, dass Geschäftsführung und Belegschaft Vielfalt als Mehrwert begreifen und schätzen.

Weiterführende Informationen zur erfolgreichen Gestaltung einer Willkommenskultur, zu Diversity Management sowie zu berufsbezogener Sprachförderung finden Sie in den jeweiligen KOFA-Handlungsempfehlungen (siehe Kapitel 5).

4 So messen Sie Ihren Erfolg

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

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 Meister- oder Technikerfortbildung
passgenaues Einsetzen der Fähigkeiten und Kenntnisse von Menschen mit ausländischen Berufsabschlüssen	<ul style="list-style-type: none"> • höhere Produktivität der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters • größere Zufriedenheit der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters • breiteres Aufgaben- und Verantwortungsspektrum
motivierter Mitarbeiter	<ul style="list-style-type: none"> • hohes Engagement und hohe Lernbereitschaft der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters • Wunsch der Person, nach der Anerkennung langfristig im Betrieb beschäftigt zu werden • Fluktuationsrate sinkt
Employer Branding	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl und Qualität der Bewerbungen steigt; mehr Fachkräfte mit ausländischen Qualifikationen bewerben sich • erhöhte mediale oder gesellschaftliche Aufmerksamkeit • positives Feedback von Stakeholdern wie Kunden, Lieferanten oder Gesellschaftern • Abheben von Unternehmen der gleichen Branche bzw. aus der Region
kulturelle Vielfalt steigern	<ul style="list-style-type: none"> • Menschen aus unterschiedlichen Ländern und unterschiedlichen Kulturen arbeiten in Ihrem Unternehmen • neue Ideen, alternative Problemlösungen wurden realisiert • Erschließung neuer internationaler Kontakte

5 Arbeitshilfen und weitere Informationen

KOFA-Handlungsempfehlungen

Ausbildung von Flüchtlingen: Sie möchten als Unternehmen einen Beitrag zur Integration von Geflüchteten leisten? Sie haben Schwierigkeiten, Ihre Ausbildungsstellen zu

besetzen? Dann könnten Sie in der Ausbildung neue Wege gehen, von denen beide Seiten profitieren. In der Handlungsempfehlung erhalten Sie Informationen zu rechtlichen Grundlagen, möglichen Kontaktwegen zu Geflüchteten sowie zur Auswahl von Bewerberinnen und Bewerbern und zu staatlichen Unterstützungsangeboten für Unternehmen. <http://www.kofa.de/themen-von-a-z/fluechtlinge/ausbildung>

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. <http://www.kofa.de/handlungsempfehlungen/fachkraefte-qualifizieren/berufsbezogene-sprachfoerderung>

Beschäftigung von Flüchtlingen: Durch die Beschäftigung von Flüchtlingen können Sie in vielerlei Hinsicht profitieren. Sie erhalten hoch motivierte Fachkräfte und können durch kulturelle Vielfalt die Innovationskraft Ihres Unternehmens stärken und gleichzeitig einen wertvollen Beitrag zur Integration leisten. Welche Besonderheiten Sie bei der Beschäftigung von Flüchtlingen beachten müssen, erfahren Sie in der KOFA-Handlungsempfehlung. <http://www.kofa.de/themen-von-a-z/fluechtlinge/beschaeftigung>

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. http://www.kofa.de/fileadmin/Dateiliste/Publikationen/Handlungsempfehlungen/Handlungsempfehlung_Diversity_Management.pdf

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. http://www.kofa.de/fileadmin/Dateiliste/Publikationen/Handlungsempfehlungen/Handlungsempfehlung_Online-Rekrutierung.pdf

Praktika für Flüchtlinge: Praktika und Hospitationen von Flüchtlingen bieten Ihnen als Arbeitgeber eine gute Möglichkeit, künftige Fachkräfte zu identifizieren und für

eine Ausbildung oder eine Beschäftigung in Ihrem Betrieb zu gewinnen. Welche Besonderheiten Sie bei Praktika für Flüchtlinge beachten müssen, erfahren Sie in der KOFA-Handlungsempfehlung.

<http://www.kofa.de/themen-von-a-z/fluechtlinge/praktika>

Qualifizierung von An- und Ungelernten: Der Bedarf an Arbeitskräften für die Ausführung einfacher Tätigkeiten nimmt tendenziell ab, der Bedarf an qualifizierten Fachkräften hingegen stetig zu. An- und Ungelernte bilden eine ernstzunehmende Reserve zur Schließung dieser sich ausweitenden Fachkräftelücke. Dafür bedürfen sie aber in der Regel einer konkreten Qualifizierung.

<http://www.kofa.de/handlungsempfehlungen/fachkraefte-qualifizieren/qualifizierung-von-an-und-ungelernten>

Willkommenskultur: Möchten Sie ausländische Fachkräfte rekrutieren, sollten Sie Ihre Unternehmenskultur daraufhin prüfen, wie offen Ihre Belegschaft für andere Kulturen ist. Welche Möglichkeiten in Frage kommen, Ihre Unternehmenskultur weiterzuentwickeln, entnehmen Sie dieser Handlungsempfehlung.

http://www.kofa.de/fileadmin/Dateiliste/Publikationen/Handlungsempfehlungen/Handlungsempfehlung_Willkommenskultur_in_Unternehmen.pdf

Links

Anabin:

www.anabin.kmk.org

Anabin ist das Informationsportal zu ausländischen Bildungsabschlüssen der Kultusministerkonferenz (KMK). Die Website informiert über Anerkennung von ausländischen Schul- und Hochschulabschlüssen.

- Anerkennung verschiedener Abschlüsse: www.kmk.org/themen/anererkennung-auslaendischer-abschluesse.html
Hier finden Sie Informationen zur Anerkennung für die einzelnen Bereiche (Schule, Hochschule und Beruf).
- Zeugnisbewertung: <https://www.kmk.org/service/anererkennung-auslaendischer-abschluesse/zeugnisbewertung-fuer-auslaendische-hochschulqualifikationen.html>
Hier erhalten Sie Informationen über die Zeugnisbewertung für ausländische Hochschulqualifikationen. Diese Bewertung stellt eine vergleichende Einstufung dar (keine Anerkennung) und soll den Zugang zum Arbeitsmarkt erleichtern.

Anerkennung in Deutschland:

<https://www.anererkennung-in-deutschland.de>

Das Portal „Anerkennung in Deutschland“ ist das Informationsportal der Bundesregierung zur Anerkennung aus-

ländischer Berufsqualifikationen. Es liefert Interessentinnen und Interessenten alle Informationen rund um das Verfahren und enthält auch einen Anerkennungsfinder.

- Anerkennungsfinder: <https://www.anererkennung-in-deutschland.de/tools/berater/>
Mithilfe des Anerkennungsfinders von „Anerkennung in Deutschland“ können Interessierte herausfinden, welche Stelle für die Anerkennung ihrer ausländischen Qualifikation zuständig ist.

Förderrichtlinie Anerkennungszuschnitt:

<https://www.anererkennung-in-deutschland.de/html/de/anererkennungszuschnitt.php>

Mit der Einführung des Anerkennungszuschnitts erhalten Anerkennungsinteressierte mit fehlenden finanziellen Mitteln deutschlandweit eine finanzielle Förderung für ihr Anerkennungsverfahren. Ziel ist es, eine Förderung von Anerkennungskosten ergänzend zu bereits existierenden Möglichkeiten zur Finanzierung in einem dreijährigen Projekt zu testen.

BQ-Portal:

<http://www.bq-portal.de>

Das BQ-Portal ist das Informationsportal für ausländische Berufsqualifikationen. Es bündelt auf einer Plattform alle relevanten Informationen zu ausländischen Berufsqualifikationen und Berufsbildungssystemen. Mithilfe der umfassenden Online-Wissens- und Arbeitsplattform können Kammern und Unternehmen ausländische Berufsqualifikationen, denen als Referenzberuf in Deutschland ein bundesrechtlich geregelter dualer Aus- oder Fortbildungsabschluss zugrunde liegt, besser bewerten und einschätzen.

- Checkliste für Unternehmen zur Unterstützung bei der Antragstellung: https://www.bq-portal.de/sites/default/files/checkliste_antragsstellung_aktuell.pdf
Die Liste fasst zusammen, welche Unterlagen für die Antragstellung notwendig sind.
- Fördermöglichkeiten: <https://www.bq-portal.de/de/seiten/foerdermoeglichkeiten>
Hier finden Sie Informationen zu verschiedenen finanziellen Fördermaßnahmen beim Anerkennungsverfahren, sortiert nach bundes- und landesweiten Möglichkeiten.
- Praxisbeispiele: <https://www.bq-portal.de/de/seiten/praxisbeispiele>
Praxisbeispiele aus Unternehmen verschiedener Branchen, die Personen mit anerkannten ausländischen Berufsqualifikationen beschäftigen, zeigen, wie auf diesem Wege dem Fachkräftemangel entgegengewirkt werden kann.

Bundesverband der Dolmetscher und Übersetzer e. V. (BDÜ):

<http://suche.bdue.de/>

Über die Seite des BDÜ finden Sie Dolmetscher und Übersetzer für über 80 Sprachen. Über die Suchmaske können Sie neben der Sprache auch die Qualifikation der Übersetzer oder deren Fachgebiete auswählen.

KURSNET:

<http://www.kursnet.arbeitsagentur.de/kurs/erweiterteSuche.do>

Über das Portal für berufliche Aus- und Weiterbildung der Bundesagentur für Arbeit, KURSNET, finden Sie unter dem Stichwort „Anpassung“ bzw. „Anpassungsqualifizierung“ bundesweit Kurse für entsprechende Maßnahmen bei Bildungsanbietern.

Netzwerk Integration durch Qualifizierung

(IQ-Netzwerk):

<http://www.netzwerk-iq.de/anerennung>

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.

- Suchmaschine und interaktive Übersicht aller bundesweiten Anerkennungsberatungsstellen: <http://www.netzwerk-iq.de/angebote/eingewanderte/beratungsangebote.html>
- Weiterführende Informationen zu den IQ-Qualifizierungen: <http://www.netzwerk-iq.de/anerennung/inhalt/qualifizierungen-im-foerderprogramm-iq.html>
Hier finden Sie umfangreiche Informationen zu den IQ-Qualifizierungen. Die IQ-Qualifizierungen vermitteln das nötige Wissen und die Fähigkeiten, um bei teilweiser Gleichwertigkeit die Unterschiede zum Referenzberuf auszugleichen.
- Interaktive Karte der IQ-Qualifizierungen: <http://www.netzwerk-iq.de/anerennung/qualifizierungen.html>
Hier ist eine interaktive Karte hinterlegt, auf der Sie gezielt nach IQ-Qualifizierungen in Ihrer Region suchen können.

Wichtige Informationen rund um das Anerkennungsverfahren auf einen Blick

	Welche Voraussetzungen müssen bei einem Antrag auf Anerkennung erfüllt sein?	Welche zuständige Stelle prüft den Antrag?	Welche Vorteile bietet die Anerkennung eines Berufsabschlusses für Unternehmen?
allgemein	Abgeschlossene, staatlich anerkannte Berufsausbildung oder Studium im Ausland.	Je nach Beruf gibt es unterschiedliche zuständige Stellen. Nähere Informationen bietet der Anerkennungsfinder von „Anerkennung in Deutschland“ (siehe Kapitel 5).	Transparenzinstrument zur Einschätzung ausländischer Berufsqualifikationen.
nicht-reglementierte Berufe	<ul style="list-style-type: none"> • Dauer der Ausbildung oder des berufsbildenden Studiums betrug mindestens ein Jahr. • Nachweis der erfolgreichen Teilnahme an einer staatlich geregelten Abschlussprüfung. 	Die Kammern (Industrie- und Handelskammern, Handwerkskammern, Landwirtschaftskammern etc.) führen die berufliche Anerkennung durch.	<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.
reglementierte Berufe	<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. 	Unterschiedliche Zuständigkeiten, z. B. die Handwerkskammern bei der Anerkennung von Meisterabschlüssen, die Landesbehörden (z. B. Regierungspräsidien, Bezirksregierungen etc.) bei den Gesundheits- und Krankenpflegeberufen. Siehe hierzu „Anerkennung in Deutschland“ (Kapitel 5).	<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.
landesrechtlich geregelte Berufe	Es gelten die für reglementierte und nicht reglementierte Berufe genannten Voraussetzungen.	Vielzahl an unterschiedlichen zuständigen Stellen (Bezirksregierungen, Regierungspräsidien, Senatsverwaltungen und Kammern, z. B. Architekten- und Ingenieurkammern)	Es gelten die bereits für reglementierte und nicht-reglementierte Berufe genannten Vorteile.

Checkliste: Unterstützung bei der Anerkennung eines ausländischen Berufsabschlusses		✓
Vor dem Anerkennungsverfahren		
Gespräch mit der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter führen: Bei Bedarf das Interesse an einer beruflichen Anerkennung klären sowie die Vorteile des Anerkennungsverfahrens besprechen.	<input type="checkbox"/>	
Möglichkeit der Antragsberechtigung prüfen lassen, z. B. von der zuständigen Kammer oder einer Beratungsstelle des Netzwerks „Integration durch Qualifizierung“ (IQ-Netzwerk)	<input type="checkbox"/>	
<ul style="list-style-type: none"> Falls möglich: Anerkennungsverfahren über die zuständige Stelle (z. B. Kammer) in die Wege leiten Falls nicht möglich: Alternativen besprechen, z. B. Externenprüfung oder Berufsausbildung 		
Ihre Mitarbeiterin bzw. Ihren Mitarbeiter bei der Zusammenstellung der Antragsunterlagen unterstützen: unter anderem Zeugnisse (Original und Übersetzung), Lebenslauf, Identitätsnachweis	<input type="checkbox"/>	
optional: finanzielle Unterstützung klären, Fördermöglichkeiten ausfindig machen	<input type="checkbox"/>	
bei Bedarf: Bei der Suche nach einer vereidigten Übersetzerin/ einem vereidigten Übersetzer unterstützen	<input type="checkbox"/>	
Arbeitszeugnis mit detaillierter Tätigkeitsbeschreibung ausstellen	<input type="checkbox"/>	
bei Bedarf: Gemeinsam mit Antragstellerin/Antragsteller und zuständiger Stelle klären, welcher deutsche Referenzberuf zu dem ausländischen Abschluss passt bzw. die besten Perspektiven auf dem Arbeitsmarkt bietet	<input type="checkbox"/>	
Während des Anerkennungsverfahrens		
Für die zuständige Stelle (z. B. Kammer) als Ansprechpartnerin/ Ansprechpartner zur Verfügung stehen	<input type="checkbox"/>	
Nach dem Anerkennungsverfahren		
Besprechung des Ergebnisses und Abgleich mit den Aufgaben im Unternehmen	<input type="checkbox"/>	
vertragliche Rahmenbedingungen ggf. anpassen	<input type="checkbox"/>	
prüfen, ob eine Anpassung der Aufgaben durchgeführt werden sollte	<input type="checkbox"/>	
Bei Bedarf weitere interne oder externe Qualifizierung ermöglichen	<input type="checkbox"/>	
<ul style="list-style-type: none"> bei nicht-reglementierten Berufen: Anpassungsqualifizierung (in enger Rücksprache mit der zuständigen Stelle) bei reglementierten Berufen: Ausgleichsmaßnahme, z. B. Anpassungslehrgang oder Prüfung 		
Bei negativem Bescheid alternative Möglichkeiten zum Anerkennungsverfahren aufzeigen, z. B. (verkürzte) Berufsausbildung oder Externenprüfung zum Erwerb eines Berufsabschlusses	<input type="checkbox"/>	
Bei der Vorbereitung auf die Kenntnis- oder Eignungsprüfung unterstützen; Unterstützungsmöglichkeiten prüfen.	<input type="checkbox"/>	

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>

Praktische Fragen bei der Anerkennung	Erläuterung und Tipps
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 Anerkennungsfinders von Anerkennung in Deutschland.
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. Unterstützen Sie Ihre Mitarbeiterin oder Ihren Mitarbeiter bei Bedarf beim Zusammenstellen der Unterlagen. 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.
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 Übersetzer finden Sie u. a. über die Datenbank des Bundesverbands der Dolmetscher und Übersetzer e. V. (BDÜ). 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.

Checkliste: Anerkennungsbescheid und Bewerbungsgespräch		✓
a) Anerkennungsbescheid		
Formale Einordnung		<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> Prüfen, für welchen deutschen Referenzberuf der Anerkennungsbescheid ausgestellt wurde. Prüfen, ob der Gleichwertigkeitsbescheid für einen reglementierten oder nicht reglementierten Beruf ausgestellt wurde. 		
Berufsausbildung		<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> Mit Ihrer Bewerberin bzw. Ihrem Bewerber besprechen, welche Qualifikationen während der Ausbildung erworben wurden. Klären, wann die Berufsausbildung absolviert wurde. 		
Berufserfahrung		<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> 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		<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> Klären, über welche Qualifikation die Bewerberin bzw. der Bewerber verfügt, wo die Unterschiede liegen und was für die ausgeschriebene Stelle benötigt wird. 		
b) Bewerbungsgespräch		
<ul style="list-style-type: none"> 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. 		<input type="checkbox"/>

