



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



10 Jahre Anerkennungsgesetz

Ein Beitrag zur Fachkräftesicherung und Integration



Vorwort

Liebe Leserinnen und Leser,

eine Ingenieurin aus Syrien soll auch in Deutschland in ihrem Beruf arbeiten können, ein Arzt aus Kamerun als Arzt und ein Konditormeister aus Chile als Konditormeister. Darum geht es im Kern beim Anerkennungsgesetz. Wer im Ausland einen Abschluss gemacht hat und in Deutschland arbeiten will, der hat das Recht auf eine Prüfung, ob er das in seinem Beruf auch kann und darf. Manchmal sind zusätzliche Kurse oder Praxisstunden erforderlich, denn die Standards bei uns sind und bleiben hoch. Aber wenn das geschafft ist, dann ist der Weg frei. Und genau so muss es sein.

Eigentlich verwundert es ein bisschen, dass das Gesetz erst zehn Jahre alt ist. Trotz entsprechender Dokumente aus dem Heimatland hatten es ausländische Fachkräfte viel zu lange viel zu schwer, in Deutschland ihren erlernten Beruf auszuüben. Dabei liegt der Nutzen auf der Hand. Das Gesetz ist ein entscheidender Hebel, um den Schatz an Talenten zu heben: Talente aus dem Ausland, die nur dann kommen und bleiben, wenn sie in ihrem Beruf arbeiten können. Talente, die Migrantinnen und Migranten mitbringen, die bei uns leben und bisher unter ihrer Qualifikation arbeiten. Talente, die Unternehmen händeringend suchen, weil für viele Stellen Bewerberinnen und Bewerber fehlen.

Die Bundesregierung ist sich der Herausforderung sehr bewusst: „Der Mangel an qualifizierten Fachkräften in vielen Branchen kann eines der größten Hindernisse für Wirtschaftswachstum, für die Sicherung von Wohlstand, eine hohe Qualität in Gesundheit, Pflege, Betreuung und Bildung sowie für das Gelingen der Transformation in Deutschland sein.“ So steht es in unserem Koalitionsvertrag. Deshalb müssen wir alle Hebel in Bewegung setzen, um Abhilfe zu schaffen. Dazu gehört auch, die Hürden weiter zu senken, wenn eine Fachkraft aus dem Ausland bei uns arbeiten will. Mehr Möglichkeiten auf Anerkennung, weniger Bürokratie und schnellere Abläufe sind das Ziel.

Die Anerkennung einer Qualifikation ist aber auch noch aus anderen Gründen wichtig. Im erlernten Beruf arbeiten zu können, ist für die einzelne Person das Signal: Bildung lohnt sich, das Erlernte ist etwas wert. Anerkennung ist mehr als ein formaler Akt. Sie bedeutet Wertschätzung. Das hilft, in einem fremden Land



anzukommen, sich zu integrieren, die eigenen Kinder auf ihrem Bildungsweg zu unterstützen. Auch das Stichwort Diversität muss hier fallen. Unterschiedliche Erfahrungen, Perspektiven und Bildungswege sind ein Plus in jedem Team. Das gilt im Kleinen wie im Großen.

Dafür lohnt die Anstrengung. Nach zehn Jahren Anerkennungsgesetz sind bald eine halbe Million Anträge auf Anerkennung und Zeugnisbewertung erreicht. Die meisten Antragstellenden erhalten nach der Prüfung eine positive Antwort. Daran knüpfen wir an. Die Anträge sollen digital gestellt werden können, damit es schneller und einheitlicher zugeht. Und auch die Frage, wer wann wie einen Anerkennungszuschuss erhält, schauen wir uns noch einmal genau an, damit mehr Menschen davon profitieren, wenn ihnen die finanziellen Mittel für das Anerkennungsverfahren fehlen. Jedes Talent zählt – das muss die Botschaft unseres Anerkennungsgesetzes sein.

Ich danke allen, die diese Botschaft in die Welt tragen, indem sie von ihren persönlichen Erfahrungen berichten. Ich danke den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die das Gesetz durch ihre tägliche Arbeit mit Leben füllen. Ich danke den Beteiligten in den Begleitprojekten. Sie alle sind Teil des Erfolgs, auf den auch künftig unser Augenmerk gerichtet sein wird. Damit wir in Deutschland vorankommen.

Bettina Stark-Watzinger
Mitglied des Deutschen Bundestages
Bundesministerin für Bildung und Forschung

Überblick

I. Das Anerkennungsgesetz – ein Instrument zur Gewinnung und Integration von ausländischen Fachkräften

Am 1. April 2012 trat als Grundlage für die Anerkennung von ausländischen Berufsqualifikationen das Anerkennungsgesetz in Kraft: Es begründet einen Rechtsanspruch auf die Überprüfung ausländischer Berufsqualifikationen unabhängig von der jeweiligen Staatsangehörigkeit und der Herkunft der Abschlüsse. Darüber hinaus wurde mit dem Gesetz erstmals ein Rahmen für bundeseinheitliche Anerkennungsverfahren geschaffen.

Schon damals wurden zwei Ziele verfolgt: zum einen die in Deutschland lebenden Menschen mit ausländischen Berufsqualifikationen zu fördern und zum anderen Deutschland für dringend benötigte Fachkräfte aus dem Ausland attraktiver zu machen. Das Gesetz öffnete damit die Türen zu einer der Qualifikation angemessenen Erwerbstätigkeit und schuf klare Lebensperspektiven für Menschen mit ausländischen Berufsqualifikationen auch aus Nicht-EU-Staaten – eine wichtige Voraussetzung, um im internationalen „Wettbewerb um die besten Köpfe“ bestehen zu können.

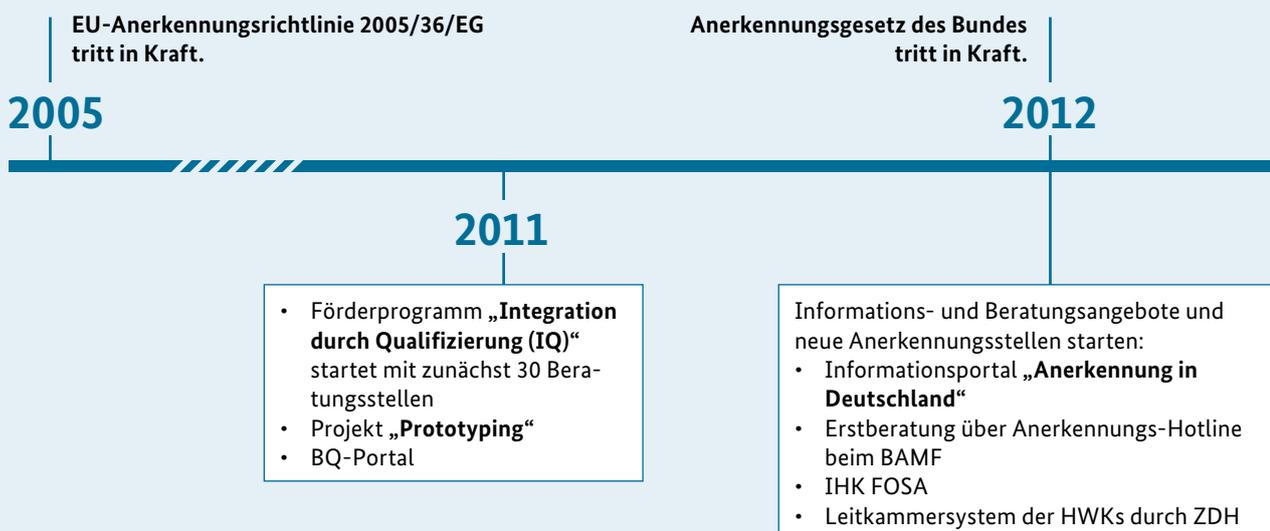
Mit dem Anerkennungsgesetz haben auch Personen mit Abschlüssen in nicht reglementierten Berufen die Möglichkeit, ihre Qualifikation anerkennen zu lassen. So können Arbeitgeber das Niveau der Ausbildung besser einschätzen und die Chancen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf ausbildungsadäquate Beschäftigung und Bezahlung steigen.

Jedes erfolgreiche Anerkennungsverfahren bedeutet zugleich die individuelle Anerkennung einer persönlichen Lebensleistung. Auch die Feststellung einer nur teilweisen Gleichwertigkeit der Berufsqualifikation kann ein Startsignal für die Berufskarriere sein. Die vorhandenen Qualifikationen sind dokumentiert und der notwendige Weiterbildungsbedarf wird klar benannt.

II. Gesetzliche Regelungen zur Anerkennung von Bund und Ländern

Das Anerkennungsgesetz des Bundes ist ein Mantelgesetz: Es enthält das Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz (BQFG) sowie Anerkennungsregelungen in den Berufsgesetzen des Bundes, die unter anderem die gesundheitlichen Heilberufe regeln. Die Länder haben

Entwicklung der Rechtsgrundlagen und Meilensteine beim Aufbau der Strukturen zur Anerkennung



ihre BQFGs und Anerkennungsregelungen für landesrechtlich reglementierte Berufe beschlossen, wie zum Beispiel für Lehrerinnen und Lehrer. Gemeinsames Ziel von Bund und Ländern ist es, die Gesetze einheitlich weiterzuentwickeln und die Anwendungspraxis anzugleichen. Dazu stimmen sich Bund und Länder sowie die Länder untereinander in der Arbeitsgruppe Koordinierende Ressorts der Kultusministerkonferenz sowie in Facharbeitsgruppen wie beispielsweise der Arbeitsgruppe für Gesundheitsberufe ab. Mit der Gutachtenstelle für Gesundheitsberufe (GfG) haben die Länder zudem eine zentrale Struktur für die antragsstärksten Berufe bei der Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen (ZAB) geschaffen, um ihre Kompetenzen zu bündeln.

III. Wie wird die Anerkennung angenommen? Welche Entwicklungen gab es?

Die Zahlen verdeutlichen das große Interesse an der Anerkennung: Seit dem Start des Anerkennungsgesetzes haben rund 272.000 Fachkräfte ihre Abschlüsse anerkennen lassen und 150.000 Menschen ihre Hochschulzeugnisse von der ZAB bewerten lassen. Die Anträge auf Anerkennung verteilen sich auf rund 205.400 Anträge zu bundesrechtlich geregelten Berufen sowie rund 66.600 zu Berufen nach Landesrecht. Die Antragszahlen haben sich dabei von Beginn an positiv entwickelt: Jährlich beantragen derzeit über 40.000 Fachkräfte die Anerkennung ihrer Berufsqualifikation. Die Nachfrage erstreckt sich dabei auf eine Vielzahl von Berufen; zu den antragsstärksten gehö-

ren Gesundheits- und Krankenpflegerin und -pfleger sowie Ärztin und Arzt. Damit tragen die Anerkennungen wesentlich zur Behebung des Fachkräftemangels in diesem Bereich bei. Von 2012 bis 2020 wurden allein 155.000 Anträge in medizinischen Gesundheitsberufen gestellt.

Das Anerkennungsgesetz wurde 2012 insbesondere auch für bereits in Deutschland lebende Fachkräfte geschaffen, um ihre Potenziale zu aktivieren. Seither ist die Bedeutung der Anerkennung gewachsen und der Anteil der Anträge aus dem Ausland angestiegen. Zugleich haben sich die Instrumente zur Überprüfung von im Ausland erworbenen Qualifikationen weiterentwickelt. So wurde die Qualifikationsanalyse als Weg zur Feststellung von Qualifikationen für Personen eingeführt, die keine Dokumente vorweisen können. Sie hat sich unter anderem für Menschen mit Fluchterfahrung bewährt.

Zur Sicherung des Fachkräftebedarfs für den Wirtschaftsstandort Deutschland wurden 2020 mit dem Fachkräfteeinwanderungsgesetz (FEG) die Möglichkeiten zur Einwanderung von qualifizierten Fachkräften aus Drittstaaten erweitert. Die Anerkennung des ausländischen Bildungsabschlusses ist hierbei im Regelfall eine Voraussetzung für die Einwanderung. Zudem wurde das beschleunigte Fachkräfteverfahren eingeführt, das Arbeitgeber für ihre Fachkraft beantragen können, und das Verfahren auf zwei Monate verkürzt.



Tatsächlich ist der Anteil von im Ausland lebenden Antragstellenden in den letzten Jahren deutlich gestiegen: Wurden 2012 nur fünf Prozent der Anträge direkt aus dem Ausland gestellt und 2017 gerade mal 14 Prozent, waren es 2020 bereits 35 Prozent der Anträge. Diese Entwicklung ist vor allem auf die Zunahme von in Drittstaaten lebenden Antragstellenden zurückzuführen. Dies geht einher mit einer Zunahme von Verfahren mit dem Ergebnis einer teilweisen Gleichwertigkeit beziehungsweise der Auflage einer Ausgleichsmaßnahme – und einem entsprechend steigenden Bedarf an anerkennungsbezogenen Qualifizierungen.

Durch die Corona-Pandemie konnte das FEG bisher noch nicht seine volle Wirkung entfalten. Auf der einen Seite erweiterte das Gesetz die Möglichkeiten zur Einwanderung aus Drittstaaten. Gleichzeitig schränkte Corona jedoch die grenzüberschreitende Mobilität ein.

IV. Eine aktive Landschaft: Beratungsstellen und Begleitmaßnahmen zur Förderung der Anerkennung

Um interessierte Fachkräfte und Arbeitgeber über das Instrument der Anerkennung zu informieren, fördert das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) seit 2012 vielfältige Begleitstrukturen: Seit 2012 finanziert das BMBF beim Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) mehrere Teams im Bereich Berufsanerkennung, die seit 2015 zu einem eigenen Arbeitsbereich zusammengefasst sind. Im Auftrag

des BMBF startete das BIBB 2012 das Informationsportal „Anerkennung in Deutschland“. Das Projekt „ProRecognition“ beim Deutschen Industrie- und Handelskammertag (DIHK) berät und begleitet seit 2015 vor Ort an zehn Auslandshandelskammern Fachkräfte durch das Anerkennungsverfahren und auf ihrem Weg nach Deutschland. Speziell an Betriebe in Deutschland richtet sich das Projekt „Unternehmen Berufsanerkennung“ (UBA): Es bietet vielfältige praktische Unterstützung für Arbeitgeber, unterstützt mit UBAconnect beim Matching zwischen Fachkraft und Qualifizierungsbetrieb und verleiht das Siegel „Wir fördern Anerkennung“ an Unternehmen, die sich besonders für die Anerkennung engagieren.

Ein flächendeckendes Netzwerk von Beratungseinrichtungen und Qualifizierungsangeboten wurde im Rahmen des Förderprogramms „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ aus Mitteln des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales und des Europäischen Sozialfonds aufgebaut.

Damit Anerkennungsverfahren nicht an den finanziellen Möglichkeiten scheitern, unterstützt der Anerkennungszuspruch mit Mitteln des BMBF insbesondere Menschen mit geringen Einkommen.

Finanziert vom BMBF wurde mit Einführung des FEG auch die Zentrale Servicestelle Berufsanerkennung (ZSBA) bei der Bundesagentur für Arbeit. Die ZSBA ist der zentrale Ansprechpartner für Antragstellende aus

BQFG Änderungsgesetz zur Umsetzung der EU-Anerkennungsrichtlinie (2013/55/EU)

2016

- Gutachtenstelle für Gesundheitsberufe (GfG) bei der ZAB
- Projekt „Unternehmen Berufsanerkennung“, DIHK/ZDH
- Verfahrensabwicklung von EU-Verfahren über **einheitliche Ansprechpartner (EA)** der Länder
- Förderung durch **Anerkennungszuspruch des Bundes startet.**

2017

Abschluss der Evaluation des Anerkennungsgesetzes des Bundes

2019

- Abschluss der Evaluation der Anerkennungsgesetze der Länder
- Start des Onlinezugangsgesetzes (OZG) und des Umsetzungsprojekts „Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen“

dem Ausland und begleitet Fachkräfte aus Drittstaaten bis zur Einreise nach Deutschland durch das Anerkennungsverfahren. Einen Überblick über Beratungsangebote und Begleitmaßnahmen enthält Kapitel I.

V. Durch wen und wie wird das Anerkennungsgesetz umgesetzt? – Der Vollzug

Für einen erfolgreichen Vollzug der Anerkennungsgesetze kommt es auf die fachlich für die Berufe zuständigen Landesbehörden und Kammern an, die als zuständige Stellen die Anerkennungsverfahren durchführen. Die Industrie- und Handelskammern haben 2012 eine zentrale Organisation geschaffen: die IHK FOSA (Foreign Skills Approval). Einen anderen Weg sind die Handwerkskammern gegangen. Sie haben das Prinzip des Leitkammersystems eingeführt, bei dem einzelne Handwerkskammern auf bestimmte Herkunftsländer spezialisiert sind.

Wichtig ist ein einheitlicher, möglichst standardisierter Vollzug durch die Länder. Dies stellt eine der Herausforderungen dar. Auf Anerkennungsstellen und -verfahren in der Praxis geht Kapitel II ein.

VI. Bilanz: Das Anerkennungsgesetz wirkt

Beim Blick auf zehn Jahre Anerkennungsgesetz ist die Bilanz positiv. Die Berufsankennung fördert die qualifikationsadäquate Beschäftigung und die gesellschaftliche Integration ausländischer Fachkräfte. Die Anerkennung leistet damit einen wichtigen Beitrag zur Fachkräftegewinnung und -sicherung.

Wachsende Antragszahlen und positive Bescheide belegen den Erfolg des Gesetzes. Es ermöglicht Fachkräften, ihr volles Potenzial zu nutzen – und damit einen Beitrag zum international wettbewerbsfähigen Wirtschaftsstandort Deutschland zu leisten. Allein in den Bundesberufen wurde seit 2012 rund 120.000 Fachkräften die volle Gleichwertigkeit bescheinigt.

Die bundesweite Evaluation zum Anerkennungsgesetz des Bundes (vgl. Ekert u. a. 2017) und mehrere Studien (vgl. Monitoring des Anerkennungszuschusses (f-bb 2018), IAB-Kurzbericht 2/2021 (Brücker et al. 2021), wissenschaftliche Begleitung Stipendienprogramm Baden-Württemberg Stiftung (Koch & Best 2020), Wirkungsanalyse der Servicestelle München (Gächter & Löffelholz 2018)) bestätigen die positiven Effekte erfolgreicher Anerkennung: bessere Beschäftigungs- und Aufstiegschancen, qualifikationsadäquate Beschäftigung und gesteigertes Einkommen – insbesondere im reglementierten Bereich. Dies erhöht die Bleibewahrscheinlichkeit von Fachkräften und trägt so zur nachhaltigen Fachkräftesicherung bei. Arbeitgeber profitieren bei der Personalrekrutierung und -entwicklung von der Transparenz der Qualifikationen und Potenziale, die durch einen Anerkennungsbescheid sichtbar werden. Zahlen zu den positiven Effekten der Anerkennung und weitere übersichtlich aufbereitete Daten finden Sie auf dem Faktenblatt auf den Seiten 22 ff. und auf Seite 42 f.

Auf künftige Herausforderungen und die gesellschaftliche Botschaft der Anerkennung verweist der Ausblick.

1. März 2020: Fachkräfteeinwanderungsgesetz (FEG):

Erweiterung von Möglichkeiten u. a. zur Einreise zur Qualifizierung von Drittstaatsangehörigen sowie zur Einreise von nicht akademischen Fachkräften (auch Nichtmangelberufe)

- Einführung des beschleunigten Fachkräfteverfahrens
- Anerkennung ist grds. Voraussetzung für die Einwanderung aus Drittstaaten.

Novellierung des BQFG

infolge des FEG sowie zur Verbesserung der statistischen Erhebung



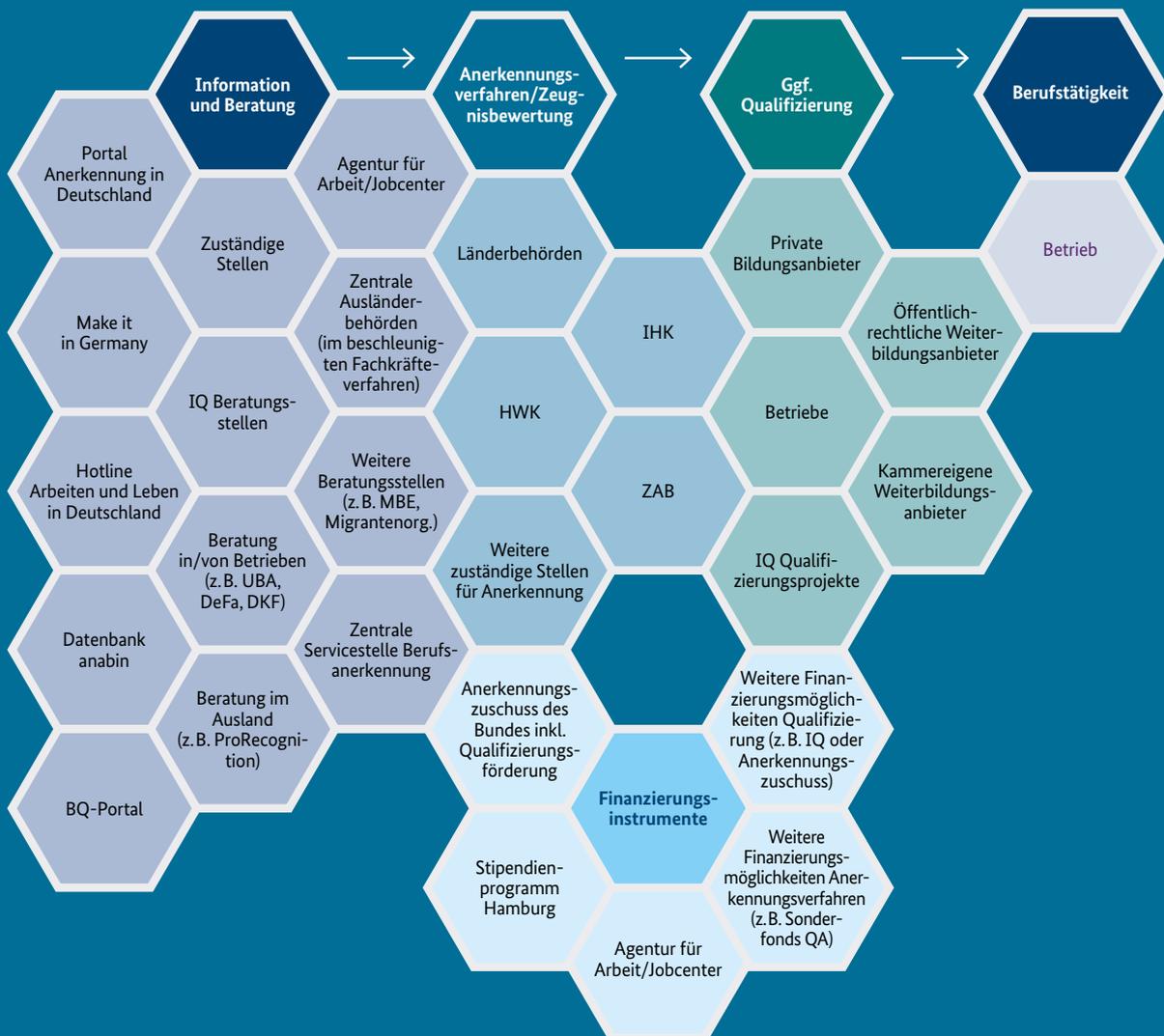
2021

2020

2022

- Februar 2020: Die Zentrale Servicestelle Berufsankennung (ZSBA) bei der Bundesagentur für Arbeit nimmt ihre Arbeit auf. Sie unterstützt Fachkräfte im Ausland.
- „ProRecognition“ wird auf 10 Länder weltweit erweitert.

Zentrale Akteure im Anerkennungsprozess



Anerkennung in Kürze

Die Anerkennungsgesetze von Bund und Ländern geben Fachkräften mit ausländischen Berufsqualifikationen das Recht, ihren Berufsabschluss auf Gleichwertigkeit mit dem deutschen Referenzberuf überprüfen zu lassen. Je nach Beruf und Region sind hierfür unterschiedliche Stellen zuständig. Werden bei der Prüfung wesentliche Unterschiede festgestellt, können diese durch die erfolgreiche Teilnahme an einer Qualifizierungs- oder Anpassungsmaßnahme ausgeglichen werden. Auf dem Weg zur Anerkennung und qualifikationsadäquaten Beschäftigung gibt es für die anerkennungssuchenden Fachkräfte vielseitige Informations- und Beratungsstellen sowie Finanzierungsinstrumente.



1. Information, Beratung und Unterstützung

Für Anerkennungssuchende im In- und Ausland wurden begleitend zum Anerkennungsgesetz vielfältige Angebote zur Information, Beratung und Unterstützung entwickelt. Auch Unternehmen werden adressiert, da die Anerkennung eine wichtige Rolle bei der Fachkräftegewinnung spielt.

INTERVIEW

„Es war ein großer gemeinsamer Kraftakt“

Thomas Sondermann ist Leiter der Unterabteilung „Berufliche Bildung“ im BMBF. Seit 2011 begleitet er die Entwicklung des Anerkennungsgesetzes und des Themenfeldes „Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen“.

Was war Ihnen bei der Arbeit am Anerkennungsgesetz besonders wichtig?

Wichtig war vor allem, mit allen beteiligten Akteuren einen gemeinsamen Grundkonsens zu erreichen, das Anerkennungssystem zu öffnen und auf neue Füße zu stellen. Wir wollten einen allgemeinen Rechtsanspruch auf ein Anerkennungsverfahren nach transparenten und einheitlichen Kriterien etablieren, dafür brauchten wir den gemeinsamen Willen aller Berufsbereiche. Die Zuständigkeiten dafür sind im föderalen System breit gestreut und umfassen verschiedene Ressorts, Kammer- sowie Länderzuständigkeiten. Die gemeinsame Willensbildung war entscheidend, um dem Gesetz die erforderliche Reichweite zu verleihen. Gleichzeitig war uns sehr wichtig, ein Verfahren zu entwickeln,

das das Vertrauen der Wirtschaft und Verbraucher genießt und somit allgemeine Akzeptanz findet.

War das Ergebnis am Ende so wie erwartet?

Wir haben viel erreicht, aber auch nicht alles umsetzen können, was wir uns vorgestellt hatten. Wir haben das Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz (BQFG) im Referentenentwurf eigentlich so angelegt, dass es in allen Berufsbereichen unmittel-



Thomas Sondermann, Leiter der Unterabteilung „Berufliche Bildung“ im BMBF

bar gilt. Das haben die Bundesressorts in der Mehrheit nicht mitgemacht, sondern eigene Regelungen zur Ausweitung der Anerkennungsverfahren erarbeitet. Gleichzeitig lehnen sich diese Regelungen aber weitgehend an das BQFG an. Im Ergebnis ist es gelungen, Anerkennungsverfahren nach transparenten Kriterien auf breiter Ebene zu etablieren, die unabhängig von der Herkunft allen Menschen mit ausländischen Abschlüssen offenstehen. So, wie wir es angestrebt und erwartet hatten.

Was war die größte Herausforderung in der Anfangsphase nach Inkrafttreten?

Wir standen zeitgleich vor vielen Herausforderungen. Es mussten parallel in verschiedenen Bereichen und in kurzer Zeit leistungsfähige Strukturen aufgebaut werden: einerseits Beratungsangebote für Anerkennungssuchende im In- und Ausland, andererseits effiziente Entscheidungsstrukturen bei den zuständigen Stellen. Im Bereich der nicht reglementierten dualen Berufe war das Anerkennungsverfahren in dieser Form ja Neuland, hier gab es vorher keine allgemeinen Anerkennungsverfahren. Außerdem musste zügig erreicht werden, dass das Anerkennungsgesetz als Modell auch von den Ländern übernommen und für die landesgesetzlich geregelten Berufe entsprechend umgesetzt wird. Sonst wären wir mit den Zielen des Gesetzes auf halber Strecke stehen geblieben. Dass das alles erfolg-

reich auf den Weg gebracht werden konnte, war ein großer gemeinsamer Kraftakt aller beteiligten Akteure.

Finden Sie, dass die Begleitmaßnahmen heute gut aufgestellt sind?

Wir haben die Begleitmaßnahmen in Zusammenarbeit mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) seit 2012 kontinuierlich weiterentwickelt und dem wachsenden Bedarf im In- und Ausland angepasst. Jüngstes Beispiel ist die Zentrale Servicestelle Berufsanerkennung als Ansprechpartner für die Fachkräfte im Ausland. Das Informationsportal „Anerkennung in Deutschland“ steht heute in elf Sprachen zur Verfügung. Im Ausland fördern wir in zehn Ländern Beratungsstellen. Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ des BMAS gewährleistet flächendeckend fachkundige Beratung in Deutschland und ist maßgeblicher Träger und Initiator von Qualifizierungsmaßnahmen. Gleichzeitig bleibt die Ausgestaltung der Begleitmaßnahmen ein dynamischer Prozess. Die Digitalisierung der Antragstellung fordert Anpassungen auch der Begleitstrukturen, die Corona-Krise hat die Bedeutung digitaler Angebote deutlich gemacht. Die wachsende Fachkräfteeinwanderung insbesondere aus Drittstaaten fordert kontinuierlichen Ausbau und Weiterentwicklung der Begleitangebote. Ja, wir sind insgesamt gut aufgestellt, aber Entwicklungsbedarf wird es weiterhin geben.

Das BIBB: Akteur der ersten Stunde mit „Anerkennung in Deutschland“ und Anerkennungsmonitoring



Claudia Moravek

Claudia Moravek leitet den Arbeitsbereich „Anerkennung von ausländischen Berufsqualifikationen“ im Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB).

Seit 2012 hat das BIBB mit seiner breiten Expertise eine Vielzahl von Aufgaben im Bereich Information, Monitoring und Beratung zum Thema Berufsanerkennung übernommen.

Am 1. April 2012 traten die Leitung des BMBF, der BIBB-Präsident Prof. Dr.

Friedrich Hubert Esser und der damalige Leiter des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge (BAMF) gemeinsam vor die Presse, um zwei große Begleitmaßnahmen zu dem am selben Tag in Kraft getretenen

Anerkennungsgesetz des Bundes vorzustellen. Dies war der Startschuss für die Telefonhotline zur Anerkennung des BAMF und für das Portal „Anerkennung in Deutschland“, welches von einem neuen BIBB-Team im Auftrag des BMBF innerhalb kürzester Zeit aufgebaut wurde.

Das Anerkennungsportal: Zentrale Anlaufstelle für Anerkennungsinteressierte und Beratende

„Anerkennung in Deutschland“ ist seither das meistgenutzte Online-Angebot für Anerkennungsinteressierte und Beratungsfachkräfte; 2021 verzeichnete das Portal 2,5 Millionen Besuche. Kern des Portals ist der sogenannte Anerkennungs-Finder, der mit nur wenigen Klicks Interessierte vom Beruf bis zur für das Anerkennungsverfahren fachlich zuständigen Stelle leitet und dabei alle wichtigen Informationen zum Ablauf des Verfahrens und zu passenden Beratungsangeboten liefert. Bis heute ist die Datenbank zum Anerkennungs-Finder der zentrale Ort, an dem all diese Informationen gesammelt und aktuell gehalten werden. Das BIBB übermittelt die Daten zu den zuständigen Stellen seit 2012 einmal jährlich dem Statistischen Bundesamt als Grundlage für die Erhebung der amtlichen Statistik zum Anerkennungsgesetz. In den vergangenen zehn Jahren wurde das Anerkennungsportal für Fachkräfte im In- und Ausland in elf Sprachen ausgebaut und kontinuierlich weiterentwickelt – auch für Beratungsfachkräfte und Arbeitgeber.

Aktuell arbeiten das BIBB, das Land Nordrhein-Westfalen und das BMBF gemeinsam daran, dass spätestens ab 2023 gemäß dem nationalen Onlinezugangsgesetz die elektronische Antragstellung, eingeleitet über den Anerkennungs-Finder, möglich wird.

Die Anerkennungslandschaft im Blick: Das BIBB-Anerkennungsmonitoring

Im ersten Jahr des Anerkennungsgesetzes wurde im Auftrag des BMBF eine weitere zentrale Begleitstruktur im BIBB eingerichtet: das Anerkennungsmonitoring. Anhand empirischer Untersuchungen beobachten die Kolleginnen und Kollegen des Monitorings seither die praktische Umsetzung des Gesetzes und werten die jährliche Bundesstatistik zur Anerkennung aus. Dabei werden insbesondere die Anerkennungsverfahren bei den zuständigen Stellen in den Blick genommen. Die Ergebnisse erscheinen in den Anerkennungsberichten des BMBF oder als eigene BIBB-Publikationen. Das Anerkennungsmonitoring macht mit seinen Beobachtungen Hürden bei der Umsetzung der Verfahren transparent und zeigt Verbesserungsoptionen auf. Seit 2015 führt das Team des Anerkennungsmonitorings Workshops mit den für die Heilberufe zuständigen Stellen durch, um deren Austausch über die Anerkennungspraxis zu fördern.

Seit Anfang 2021 evaluiert das BIBB auch die Zentrale Servicestelle Berufsanerkennung (ZSBA).

Wachsendes Aufgabenspektrum

Mit nur drei Personen in 2012 gestartet, entwickelte sich in wenigen Jahren ein eigener Arbeitsbereich im BIBB zur Anerkennung von ausländischen Berufsqualifikationen. Heute unterstützen – zusammen mit Kolleginnen und Kollegen aus anderen Arbeitsbereichen – rund 30 Mitarbeitende des BIBB im Auftrag des BMBF die Umsetzung des Anerkennungsgesetzes des Bundes. Neben Portal und Monitoring bietet der Arbeitsbereich Schulungen zur Berufsanerkennung für verschiedene Akteure im Ausland an und berät Institutionen aus dem In- und Ausland bei Fachfragen zur Anerkennung und zur Fachkräfteeinwanderung. Auch Anfragen von Anerkennungsinteressierten aus der ganzen Welt werden im Arbeitsbereich – im Zusammenspiel mit dem Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“, der Hotline Arbeiten und Leben in Deutschland, der ZSBA oder ProRecognition – beantwortet. Innerhalb der EU ist „Anerkennung in Deutschland“ das offizielle Beratungszentrum zu Fragen der Anerkennung. Mit „Prototyping Transfer“ und dem aktuellen Nachfolgeprojekt „Netzwerk Qualifikationsanalyse (NetQA)“ koordiniert das BIBB seit 2015 zudem Projekte, die die Kompetenzfeststellung im Anerkennungsverfahren im Fall fehlender Dokumente fördern.

Fachkräfteeinwanderung beschleunigen und gesellschaftliche Integration sichern

Seit dem Fachkräfteeinwanderungsgesetz von 2020 ist die Nachfrage nach Informationen zur Berufsanerkennung in Deutschland nochmals stark angestiegen. Ziel der Bundesregierung ist es, die Verfahren zur Berufsanerkennung weiter zu vereinfachen und zu beschleunigen. Das BIBB, welches in den vergangenen zehn Jahren Veränderungen der Verfahrenspraxis mit angeschoben und Impulse zur Weiterentwicklung der begleitenden Infrastruktur gesetzt hat, wird sich mit seiner Expertise und durch die Weiterentwicklung des Portals in diesen Prozess mit einbringen.

Ein weiterer Fokus des BIBB-Arbeitsbereichs zur Anerkennung wird in den nächsten Jahren darauf liegen, die integrative Kraft der Berufsanerkennung noch stärker hervorzuheben. Denn die Berufsanerkennung trägt nicht nur zur Fachkräftesicherung

bei, sie eröffnet berufliche und persönliche Perspektiven für Menschen mit Einwanderungsgeschichte. Nur so kann die Fachkräfteeinwanderung zu einem langfristigen Gewinn für unsere Gesellschaft und Wirtschaft werden.



**Weitere
Informationen**

Das Portal „Anerkennung in Deutschland“ finden Sie unter: anerkennung-in-deutschland.de
Mehr zum Anerkennungsmonitoring unter: bibb.de/anerkennungsmonitoring

Entwicklung der IQ Anerkennungsberatung

Ulrike Benzer ist wissenschaftliche Mitarbeiterin der Fachstelle Beratung und Qualifizierung im Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“, Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH.

Bereits 2008 startete die erste spezialisierte Fachberatung zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen im Netzwerk „Integration durch Qualifizierung (IQ)“, das aktuell vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) sowie dem Europäischen Sozialfonds (ESF) gefördert wird. Ab 2012 nahmen dann, begleitend zur Umsetzung des Anerkennungsgesetzes des Bundes, auf Initiative des BMBF zunächst etwa 30 IQ Anlaufstellen bundesweit ihre Arbeit auf – überall dort, wo es keine spezifischen Angebote zur Anerkennungsberatung gab.



Ulrike Benzer

Dezentral organisiert und vielfältig

Die Beratung fußte auf den Grundsätzen der Freiwilligkeit, Neutralität und Ergebnisoffenheit – und tut dies bis heute. Von

Beginn an ein großes Plus: Die dezentrale Struktur des IQ Netzwerks und die Vielfalt der darin eingebundenen Vereine und Einrichtungen ermöglichen der Zielgruppe einen niedrighschwelligem Zugang. So können auch regionale Besonderheiten berücksichtigt werden.

Mehr Beratungsstellen, umfangreichere Beratung, steigende Nachfrage

Gestartet wurde mit einer Erst- und Verweisberatung, die sich im Laufe der Zeit zu einer umfassenden, bedarfsorientierten Unterstützung im gesamten Anerkennungsprozess entwickelte. Die Zahl der Beratungsstellen wurde bis heute auf über 100 erhöht. Zusätzlich wird in vielen Regionen auch mobil beraten. Damit werden inzwischen weit mehr Anerkennungssuchende erreicht als noch zu Beginn. So fanden im Jahr 2013 insgesamt 21.271 Beratungen statt. 2020 waren es trotz der pandemiebedingten Einschränkungen bereits 100.352 Beratungen.

Um Anerkennungssuchende effizient unterstützen zu können, arbeitet die IQ Beratung eng mit weiteren Akteuren zusammen. Zentrale Schnittstellen sind neben der Arbeitsverwaltung und zuständigen Stellen weitere Beratungsstellen, Bildungsträger und Betriebe. Um die Angebote optimal miteinander zu verzahnen, sind intensive Netzwerkarbeit und die kontinuierliche Abstimmung notwendig.

Zuwanderung ab 2015: Neue Anforderungen an die Beratung

Die verstärkte Zuwanderung aus Krisengebieten ab 2015 brachte neue Anforderungen an die Anerkennungsberatung mit sich – nicht nur in Form von mehr Anfragen. Viele Neuzugewanderte hatten ein breiteres Spektrum an Anliegen, die ganz konkret die berufliche Anerkennung, aber auch angrenzende Themen für ihre persönliche und berufliche Integration betrafen. Gleichzeitig war es für Neuzugewanderte häufig nicht möglich, die notwendigen Unterlagen für das Anerkennungsverfahren zu beschaffen. Niederschlag fand diese Entwicklung auch in der Statistik: Hatten 2013 Ratsuchende ihre Abschlüsse zu etwa zwei Dritteln in Staaten außerhalb der EU erworben, waren dies 2020 etwa 80 Prozent. Die häufigsten Ausbildungsstaaten waren

2013 noch Russland, die Ukraine und Polen, während 2020 Syrien und die Türkei die Liste anführten.

Folgen der Corona-Pandemie: Umschwenken auf digitale Formate

Ab 2020 stellte die IQ Beratung pandemiebedingt verstärkt auf digitale Formate um. Vorher fand etwa die Hälfte der Beratungen im persönlichen Gespräch statt; seit März 2020 sind es nun weniger als 20 Prozent. Die Herausforderung besteht darin, die Anerkennungsinteressierten online zu erreichen – auch solche, die technisch weniger affin sind oder nicht über die notwendige Ausstattung verfügen.

Fachkräfteeinwanderungsgesetz: Neue Akteure und verbesserte Prozesse im Fokus

Mit Inkrafttreten des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes im Frühjahr 2020 wurden neue Fragen und Akteure für die Anerkennungsberatung relevant. Die Besonderheiten der beruflichen Anerkennung im Kontext der Fachkräfteeinwanderung liegen vor allem im Zusammenspiel der beiden Verfahren und den zeitlichen Abläufen. Darin eingebunden sind zum Beispiel Visastellen, die Zentrale Servicestelle Berufsankennung (ZSBA) sowie Arbeitgeber und Ausländerbehörden.

den. Die Optimierung der Prozesse und Schnittstellen steht aktuell im Fokus und wird die genannten Akteure auch noch weiter beschäftigen.

Kompetenz des Netzwerks für die Zukunft sichern

Die IQ Anerkennungsberatung hat sich über die Jahre stetig an die sich verändernden Anforderungen angepasst. Es entstand eine enorme Expertise zur Anerkennungsgesetzgebung – verbunden mit Sozialrecht, Ausländerrecht, internationalen Bildungssystemen und Berufsprofilen. Durch sie profitieren Anerkennungssuchende auf ihrem individuellen Weg zu einer qualifikationsadäquaten Beschäftigung. Sie ist aber auch eine wesentliche Grundlage, um auf strukturelle Verbesserungen hinzuwirken. Die Anerkennungsberatung soll langfristig als Regelangebot verstetigt werden. Dabei ist es wichtig, die gewonnene Expertise zu nutzen und auf die Erfolgskriterien der IQ Anerkennungsberatung zu bauen: fachliches Know-how, migrationsspezifische Kompetenz, eine vernetzte Struktur und die Berücksichtigung regionaler Besonderheiten.

INTERVIEW

„Jede Anerkennung ist ein Erfolg!“

Frau Shariat-Razavi, mit welcher Vorstellung sind Sie in die Aufgaben als Anerkennungsberaterin gestartet?

Ich bin seit 2011 Anerkennungsberaterin im IQ Netzwerk Baden-Württemberg. Davor war ich schon als Anerkennungsberaterin im Jobcenter Mannheim tätig. Daher hatte ich einen guten Einblick in die Thematik. Diese Erfahrungen waren eine sehr gute Basis für meinen Start im IQ Netzwerk. Auch heute finde ich es noch sehr spannend und notwendig, Menschen mit ausländischen Qualifikationen dabei zu unterstützen, im erlernten Beruf in Deutschland arbeiten zu können.

Was sind heute Ihre wichtigsten Aufgaben und Herausforderungen?

Die wichtigste Aufgabe ist immer noch die individuelle Unterstützung der Ratsuchenden. Dazu zählen natürlich die Beratung, Begleitung und Motivation – ebenso die Kommunikation mit Anerkennungsbehörden, Arbeitsmarktverwaltung und Bildungsträgern. Ein genauso wichtiger Teil meiner Arbeit ist die Schulung unserer Kooperationspartner. Ein gutes Netzwerk ist eine wichtige



Maryam Shariat-Razavi
ist IQ Beraterin beim Inter-
kulturellen Bildungszentrum
Mannheim – ikubiz



Maryam Shariat-Razavi im Beratungsgespräch

Voraussetzung, um für die Ratsuchenden die erhofften positiven Ergebnisse – möglichst schnell – zu erreichen.

Herausforderungen gibt es immer wieder, zum Beispiel, wenn es in bestimmten Berufen keine passenden Ausgleichsmaßnahmen gibt oder Ratsuchende auf dem Land keine Anschlussmöglichkeiten finden. Durch die Corona-Pandemie haben sich Sprachkur-

se oder Qualifizierungsmaßnahmen verzögert oder konnten gar nicht stattfinden.

Was war für Sie der bisher größte Erfolg?

Es freut mich, dass unsere Beratung nach wie vor sehr gefragt ist. Vor der Corona-Pandemie habe ich einige Jahre auch direkt im Jobcenter und auch in den Bürgerämtern beraten. Mittlerweile führe ich viele Online-Beratungen durch. Das war vor Corona eigentlich nicht vorstellbar! Dadurch erreiche ich auch Ratsuchende auf dem Land besser.

Jede volle Anerkennung ist ein Erfolg! Ein Fall aus dem Jahr 2014 ist mir aber besonders in Erinnerung geblieben: Ein Arzt aus einem Drittstaat kam mit einem negativen Bescheid – einer Ablehnung – erstmals zu uns in die Beratung. Wir haben ihm empfohlen, Widerspruch einzulegen, und dabei geholfen, die noch fehlenden Nachweise bei der zuständigen Stelle einzureichen. Nach etwa drei Wochen bekam er die Anerkennung und damit seine Approbation. Das zeigt deutlich, wie wichtig die Beratung ist.

ProRecognition – Vor-Ort-Beratung im Ausland

Manuel Patané ist Projektreferent beim Projekt ProRecognition, das vom BMBF gefördert wird.

Das Beratungsangebot zur Anerkennung ist in Deutschland gut ausgebaut. Über ein Drittel der Antragstellenden hatte 2020 den Wohnsitz allerdings im Ausland. Hier setzt ProRecognition an: 2015 zunächst in acht Ländern gestartet, berät ProRecognition seit Beginn der zweiten Projektphase 2020 in insgesamt zehn Ländern an den dortigen Auslandshandelskammern (AHK): Ägypten, Algerien, Bosnien und Herzegowina, Brasilien, Indien, Italien, Kolumbien, Polen und Vietnam.

Unterstützung bei der Einwanderung

ProRecognition ist dabei längst mehr als ein reines Anerkennungsprojekt. Auch nach der individuellen Beratung zum Anerkennungsverfahren werden Fachkräfte weiter begleitet und unterstützt – egal, ob es um die Suche nach einem Sprachkurs, den Antrag für das Visum oder um Informationen zum deutschen Arbeitsmarkt geht.

Beratung mit lokaler Expertise

Die AHKs sind für diese Beratungsaufgabe bestens gerüstet. In 92 Ländern und an insgesamt 140 Stand-

orten unterstützen sie Unternehmen beim Markteinstieg, sowohl im jeweiligen Gastland als auch in Deutschland. Traditionell arbeiten an den AHKs einheimische und deutsche Beschäftigte. Genauso sind auch die Beratungsfachkräfte von ProRecognition am jeweiligen Standort tief verwurzelt. Das schafft Vertrauen. Die Beratungsfachkräfte sprechen neben Deutsch und Englisch die Landessprache fließend, kennen Universitäten und Bildungssysteme, bürokratische Eigenheiten und kulturelle Gepflogenheiten. Dies hilft bei der Kommunikation mit den jeweiligen Institutionen in Deutschland und dem Ausland sehr.

FEG macht sich bemerkbar: Mehr Beratungen zur Anerkennung von Berufsausbildungen

Seit dem Projektstart 2015 hat ProRecognition mehr als 20.000 Fachkräfte beraten. Darunter die unterschiedlichsten Berufe wie Elektroniker, Herzchirurgin, Architektin oder Pflegefachkraft. Im Projekt helfen jeweils zwei Beraterinnen oder Berater pro Standort Fachkräften aus allen Berufsgruppen. 3.700 Anträge auf Anerkennung wurden nach einer Beratung durch ProRecognition gestellt. Über 80 Prozent der Antragstellenden erhielten die volle Gleichwertigkeit. Rund 1.000 von ProRecognition beratene Personen haben zurückgemeldet, dass sie in Deutschland einen Job gefunden haben. Diese Zahl wird weiter steigen, denn neben dem wachsenden Bekanntheitsgrad der Beratungsstellen wirkt auch das Fachkräfteteinwanderungsgesetz (FEG): Inzwischen nehmen mehr Menschen mit abgeschlossener Berufsausbildung Kontakt zu den Auslandshandelskammern auf. Auch wenn der größere Teil der Ratsuchenden einen akademischen Hintergrund hat, lag der Anteil derjenigen mit Berufsausbildung 2021 bei rund 30 Prozent.

Großer Bedarf an Deutschkursen

Die größte Hürde bei der Erwerbsmigration bleiben weiterhin mangelnde Deutschkenntnisse – vor allem bei Nichtakademikern. Der Bedarf an Sprachkursen im Ausland ist häufig riesig. Die Zusammenarbeit von ProRecognition mit den Goethe-Instituten ist daher seit vielen Jahren eng und sie wird stetig ausgebaut. Die Kooperation reicht von gemeinsamen Veranstaltungen und Workshops bis hin zur Planung von berufsspezifischen Fachsprachkursen. An der AHK Iran gibt es beispielsweise seit November 2021 online angebotene Tests „Deutsch als Fremdsprache“, über die man ein Sprachzertifikat erhalten kann. Lange Wartezeiten auf einen Prüfungstermin bei einem externen Anbieter entfallen dann.

Betreuung auch nach der Anerkennung

Durch eine Kooperationsvereinbarung zwischen dem Auswärtigen Amt und dem Deutschen Industrie- und Handelskammertag (DIHK), in der beide Seiten ihre gegenseitige Unterstützung bei der Visumvorbereitung für Fachkräfte festhalten, erhofft sich das Projekt mehr Transparenz und schnellere Laufzeiten bei den Visoverfahren. Über den Kontakt zu weiteren Partnern in Deutschland wie den regionalen Welcome Centern, dem Förderprogramm „Integration durch



Selin Agaoglu berät Anerkennungsinteressierte für ProRecognition in Italien.

Qualifizierung (IQ)“ oder der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) leistet ProRecognition auch einen Beitrag zur Arbeitsmarktintegration. So kooperiert das Projekt mit der ZAV in Teilprojekten, die sicherstellen, dass ausländische Fachkräfte von ProRecognition auf ihrem weiteren Weg nach Deutschland kompetent begleitet werden.

ProRecognition hilft Fachkräften auch nach einer teilweisen Anerkennung. Um diesen Personen eine Ausgleichsmaßnahme vermitteln zu können, die zur vollen Gleichwertigkeit führt, oder um ein Unternehmen für den praktischen Teil der Qualifizierung zu finden, sind umfangreiche Recherchen und die Unterstützung von deutschen Netzwerkpartnern notwendig. Hier sind es Partnerprojekte wie Unternehmen Berufsanerkennung (UBA), die Industrie- und Handelskammern (IHKs), die Zentrale Servicestelle Berufsanerkennung (ZSBA) und andere, mit denen ProRecognition die Fachkräfte auch nach der Anerkennung gemeinsam betreut.

ProRecognition hat sich in den vergangenen sieben Jahren als Beratungsstelle im Ausland etabliert und weiterentwickelt. Fachkräfte erhalten heute eine individuelle Begleitung, und zwar solange sie diese benötigen. Die AHKs wollen das Beratungsangebot weiter ausbauen, damit es noch besser gelingt, Menschen nach Deutschland zu holen, die zur Überwindung des Fachkräftemangels so dringend gebraucht werden.

ERFAHRUNGSBERICHT

ProRecognition Indien unterstützt den Weg nach Deutschland

„Dank der Anerkennung konnte ich meinen Traum erfüllen!“

Mithilfe von ProRecognition in Indien hat es Gaurav Kumar geschafft: Er arbeitet heute als Kraftfahrzeugmechatroniker in Bielefeld.

Es war schon lange mein Traum, in Deutschland zu leben. Als Kraftfahrzeugmechatroniker hat man in Deutschland gute Möglichkeiten. Und die Lebensqualität ist auch sehr gut. Also dachte ich mir, ich versuche es. Im Dezember 2017 suchte ich von Indien aus eine Stelle und fand über eine Online-Jobbörse eine freie Stelle in einer Werkstatt in Hessen. Ich habe den Betrieb angeschrieben und einen Arbeitsvertrag bekommen. Es ging alles sehr schnell, ich war überrascht.



Der 26-jährige Gaurav Kumar bat seinen deutschen Betrieb daraufhin im Mai 2018 per Vollmacht, einen Antrag auf Anerkennung seiner Berufsqualifikation bei der Handwerkskammer in Kassel zu stellen. Drei Monate später erhielt er eine Teilanerkennung. Gaurav Kumar wandte sich an ProRecognition Indien, wo man ihn zu Qualifizierung und Einreise beriet. Für die volle Anerkennung musste er eine viermonatige Anpassungsqualifizierung in Form eines Praktikums machen.

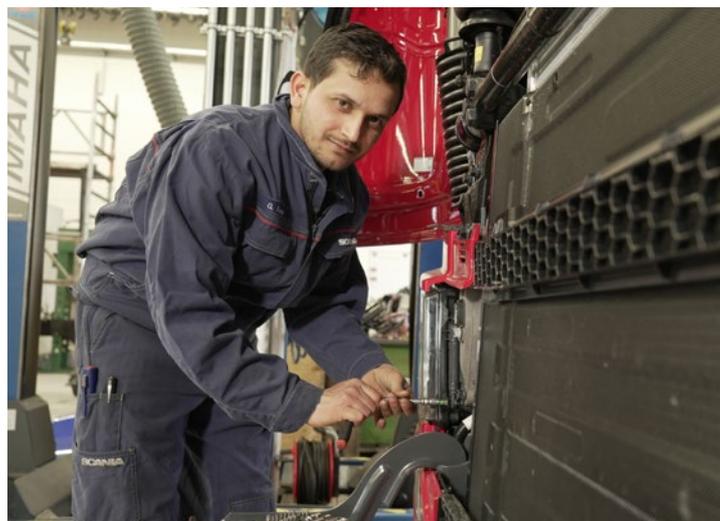
Sapna Bhosle und Isabell Jenninger von ProRecognition halfen mir auch, das Visum für mein Praktikum zu bekommen. Das hat geklappt. Aber in Deutschland war es dann schwierig. Ich konnte nicht gut Deutsch sprechen. Und in dem Betrieb sprach fast niemand Englisch. Ich musste das Praktikum deshalb nach vier Wochen beenden und nach Indien zurückkehren.

Ich war so enttäuscht, dass ich schon aufgeben wollte. Aber auch hier half mir ProRecognition. Sie machten mir Mut, weiterzumachen und Deutsch zu lernen. Also meldete ich mich in Indien beim Goethe-Institut an und erreichte im Juni 2019 das Niveau A2. Zum Glück fand ich dann auch schnell eine neue Arbeitsstelle bei der Scania Vertrieb und Service GmbH in Bielefeld. So konnte ich meine Anpassungsqualifizierung fortsetzen. Und im Juni 2021 bekam ich meine volle Anerkennung von der Handwerkskammer Kassel. Ein Moment, den ich in meinem Leben niemals vergessen werde.

Dank der Anerkennung konnte ich meinen Traum erfüllen: in Deutschland zu leben und zu arbeiten. Es geht mir hier sehr gut und ich liebe meine Arbeit. Scania ist für mich der beste Arbeitgeber. Mein Chef sagte zu mir: „Wir brauchen mehr Leute wie dich!“ Ich werde wertgeschätzt und unterstützt, nicht nur be-

zufrieden, auch privat. Ich bin viel selbstbewusster, hier möchte ich bleiben.

Mein Tipp an alle, die zum Arbeiten nach Deutschland kommen wollen: Lernt unbedingt Deutsch, bevor ihr hierherkommt! Ohne Deutsch ist es nicht nur bei der Arbeit sehr schwierig. Auch im Alltag. Zum Beispiel im Geschäft oder am Bahnhof. Und: Lasst euch vorher zur Anerkennung beraten! Dort gibt es tolle Unterstützung, auch emotional. Ohne ProRecognition wäre ich heute nicht in Deutschland.



Gaurav Kumar bei Wartungsarbeiten an einem Lkw

INTERVIEW

Make it in Germany: Dachportal der Bundesregierung für Fachkräfte aus dem Ausland

Kerstin Krey ist Leiterin des Projektes „Make it in Germany“.

Frau Krey, wie groß ist die Nachfrage zum Thema Anerkennung auf dem Fachkräfteportal „Make it in Germany“?

Das Thema Anerkennung und die Bewertung von ausländischen Qualifikationen sind für das Portal wichtig, da wir den gesamten Rekrutierungsprozess abbilden. Nach „Jobsuche“ und „Visum“ ist „Anerkennung“ die meistbesuchte Rubrik. Seit Einführung des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes haben sich hier die Zugriffszahlen sogar verdoppelt. Sehr gute Resonanz erfahren auch unsere Webinare und Social-Media-Aktivitäten zu diesem Thema.

Wie sind Sie mit anderen Akteuren und Portalen wie zum Beispiel „Anerkennung in Deutschland“ vernetzt?

Als zentrales Portal für die Rekrutierung ausländischer Fachkräfte haben wir eine Lotsenfunktion. Wir stellen Erstinformationen zur Orientierung bereit und leiten für vertiefende Informationen gezielt weiter auf „Anerkennung in Deutschland“ oder andere Fachportale und beratende Institutionen. Dazu haben wir einen regelmäßigen Austausch mit den unterschiedlichen Portalen und stimmen Inhalte gemeinsam ab. Da-

rüber hinaus realisieren wir in enger Kooperation mit „Anerkennung in Deutschland“ Webinare und Erklärvideos.



Kerstin Krey

Mit welchem Auftrag und mit welchen Erwartungen sind Sie 2012 gestartet?

Wir haben unser Portal zeitgleich mit der Einführung der Blauen Karte EU gestartet. Ziel war es, Deutschland bei ausländischen Fachkräften überhaupt erst als mögliches Einwanderungsland ins Spiel zu bringen. Im Laufe der Zeit wurden die Informationsbedarfe der Nutzer größer, daher wurde das Service-Angebot auf „Make it in Germany“ ausgebaut. Heute sind wir das Dachportal der Bundesregierung für ausländische Fachkräfte.

Was hat sich mit dem Fachkräfteeinwanderungsgesetz für „Make it in Germany“ verändert?

Mit der Einführung des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes wurde „Make it in Germany“ zur zentralen Kommunikationsplattform zum Gesetz und infor-

miert nun auch hierüber verlässlich im Ausland. Zugleich wurden Anfragen zum neuen Gesetz aufgefangen und kanalisiert. Damit stiegen nicht nur die Nutzerzahlen, sondern auch die Vernetzungsanfragen und die innerdeutsche Bekanntheit.

Welche großen Themen sehen Sie für Ihre Arbeit in den nächsten Jahren?

Die größten Hemmnisse sehen wir beim Zugang kleiner und mittlerer Unternehmen zum ausländischen Fachkräftemarkt. Diese stehen im Wettbewerb mit den global vernetzten Unternehmen. Viele haben

ihren Standort nicht in deutschen Großstädten, in denen vergleichsweise viele internationale Fachkräfte leben und die bereits ein starker Anziehungspunkt für Einwanderer sind. Trotzdem müssen auch diese kleineren und mittleren Unternehmen die Qualität ausländischer Bewerbungen einschätzen können. Damit auch sie qualifizierte Fachkräfte finden, werden wir die Jobbörse ausbauen, gemeinsam mit Expertinnen und Experten Webinare zu den aktuellen Regeln anbieten und weiter geeignete Tools für Fachkräfte, Unternehmen und Multiplikatoren entwickeln.

Hotline Arbeiten und Leben in Deutschland: Nachfrage nach Beratung steigt

Kann ich als Pflegefachfrau in Deutschland arbeiten? Was ist ein reglementierter Beruf? Wie bekomme ich die Anerkennung für meinen Abschluss? Seit mehr als sieben Jahren berät die Hotline Arbeiten und Leben in Deutschland (ALiD) als Erst- und Verweisberatung Ratsuchende im In- und Ausland zu allen Themen rund um die Einwanderung. 2014 löste sie die Vorgänger-Hotline ab, die seit 2012 zur Anerkennung beriet.

In der fundierten Erstberatung erhalten ausländische Fachkräfte, Studierende, Auszubildende sowie Unternehmen und Behörden einen umfassenden Überblick über die Regelungen und Abläufe von Anerkennungs- und Visumsverfahren.

Die Hotline dient als erste Anlaufstelle. Sie leitet bei Bedarf Anfragen an die Zentrale Servicestelle Berufsanerkennung (ZSBA) weiter. Das breite

Themenspektrum der Hotline spiegelt sich in der Vielfalt der Anfragen wider: Neben häufigen Anfragen zu Anerkennungsverfahren für Ingenieurinnen oder Ingenieure oder zu medizinischen Berufen gehen auch Anfragen zu außergewöhnlichen Berufen wie zum Beispiel Bürsten- und Pinselmacherin oder Bootsbauer ein. Oder es wird zum Einreiseprozess von Haustieren gefragt.

„Dies macht den Beratungsalltag sehr spannend, da man nie weiß, welcher Beruf als Nächstes in der Beratung kommt“, berichtet Beraterin Lucia S. „Besonders schön an der Beratungstätigkeit ist das direkte, positive Feedback, wenn wir weiterhelfen konnten“, findet Berater Patrick M. Wie auch in diesem Fall von Beraterin Corinna B.: „Eine Dame hatte einen nicht reglementierten Studienberuf, erwartete aber ein umfangreiches Anerkennungsverfahren und war erfreut, dass zwei Ausdrücke aus der Datenbank anabin ausreichten.“

Ein Rückblick auf die letzten Jahre zeigt: Die Nachfrage steigt. Seit 2014 wurden mehr als 141.000 Beratungen zum Thema Anerkennung durchgeführt, was 37 Prozent aller Anfragen bei der Hotline ausmacht. Mit ihrer Expertise sowie dem Themen-



Corinna B. ist Beraterin bei der Hotline Arbeiten und Leben in Deutschland.

spektrum ist die Hotline eines der wichtigsten Instrumente zur Beratung und Unterstützung im Migrationsprozess.

Die Hotline Arbeiten und Leben in Deutschland

Die Hotline Arbeiten und Leben in Deutschland wird seit Dezember 2014 als Maßnahme der Demografie-strategie der Bundesregierung gemeinsam vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) und der Bundesagentur für Arbeit (BA) im Rahmen einer ressortübergreifenden Kooperation betrieben. Bei der Hotline erhalten Ratsuchende eine telefonische oder schriftliche Beratung zu den Themen Jobsuche, Arbeit



Patrick M. ist Berater bei der Hotline Arbeiten und Leben in Deutschland.

und Beruf, Anerkennung ausländischer Abschlüsse, Einreise und Aufenthalt sowie Spracherwerb. Die Beratung erfolgt auf Deutsch und Englisch.

Zentrale Servicestelle Berufsanerkennung: Schlüsselrolle für die Fachkräftegewinnung

Michael van der Cammen leitet den Bereich „Internationales, Migration, Anerkennung, Arbeitsmarktzulassung, Beratung, Vermittlung international“ bei der Bundesagentur für Arbeit.

Für die zügige und qualifikationsadäquate Arbeitsmarktintegration von ausländischen Fachkräften und die Fachkräftesicherung spielt die Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse eine Schlüsselrolle. Die Zentrale Servicestelle Berufsanerkennung (ZSBA) begleitet Antragstellende, die ihren Antrag auf Anerkennung aus dem Ausland stellen.



Michael van der Cammen

Lücke in der Auslandsberatung geschlossen

Die Vielfalt der regionalen Zuständigkeiten und das Zusammenwirken zwischen Anerkennungsverfahren und Visaverfahren machen die Anerken-

nung komplex. Die Erfahrungen an der Schnittstelle zwischen Fachkräftezuwanderung und Anerkennungsverfahren zeigen: Für den Erfolg von im Ausland gestellten Anerkennungsanträgen ist die Qualität von Beratung und Verfahrensbegleitung ausschlaggebend. Mit dem Fachkräfteeinwanderungsgesetz (FEG) wurde aus diesem Grund die ZSBA geschaffen. Sie nahm ihre Arbeit im Februar 2020 auf und schließt eine Lücke im Beratungsangebot für noch im Ausland lebende Personen.

Das Ziel der ZSBA ist es, ausländische Fachkräfte sicher und erfolgreich durch das Anerkennungsverfahren zu führen. Als Lotse entlastet die ZSBA damit zuständige Stellen bei der kommunikationsintensiven Beratung der Antragstellenden. Im Ergebnis laufen die Verfahren jetzt effizienter. Und für die Antragstellenden werden die einzelnen Schritte auf dem Weg zur Anerkennung besser verständlich.

Viele Anfragen für ein gut aufgestelltes Team

Trotz Corona-Pandemie wird das neue Angebot gut angenommen. Die Bandbreite an Ländern, aus denen die Anerkennungsinteressierten stammen, ist groß und erstreckt sich derzeit auf 136 Länder. Im Oktober 2021 stand die Türkei mit einem Anteil von rund 13 Prozent an der Spitze der Herkunftsländer. Mexiko und Iran lagen auf den Plätzen zwei und drei. Gefolgt von Syrien, Marokko, Tunesien sowie Bosnien und Herzegowina.

Inzwischen hat die ZSBA über 5.200 Erst- und 10.000 Folgeberatungen durchgeführt. Zugleich ist die Zahl der Personen, die gleichzeitig beraten und betreut werden, auf 3.600 angewachsen. Jeden Monat erhalten etwa 60 der beratenen Fachkräfte ihre volle oder teilweise Anerkennung.

Damit die Antragstellenden bestmöglich beraten werden können, sind zwei mehrsprachige Teams mit insgesamt 31 Kolleginnen und Kollegen im Einsatz. Sie beraten auf Albanisch, Arabisch, Bosnisch, Englisch, Französisch, Italienisch, Mazedonisch, Polnisch, Portugiesisch, Russisch, Serbisch, Spanisch und Türkisch.

Um der Beratungs- und Lotsenfunktion optimal gerecht zu werden, wird die ZSBA die Zusammenarbeit mit Beratungsstrukturen im Ausland – zum Beispiel

mit Botschaften und ProRecognition – sowie im Inland mit zuständigen Stellen, dem Förderprogramm IQ und dem BAMF weiter verstärken.

Als vorteilhaft erweist sich die Einbettung der ZSBA in die Strukturen der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) der Bundesagentur für Arbeit (BA). So können weitere Dienstleistungen wie die Beratung zu den Themen Spracherwerb und Bewerbung sowie die Unterstützung bei der Vermittlung eines geeigneten Arbeitsplatzes angeboten werden.

Schon heute steht fest: Die ZSBA erleichtert ausländischen Fachkräften den Start in eine neue Arbeits- und Lebenswelt und leistet somit einen wichtigen Beitrag zur Integration.

Arbeitgeber im Fokus – UBA unterwegs für die Fachkräftesicherung

Rieke Albrecht ist Leiterin des Projekts „Unternehmen Berufsanerkennung“ (UBA^{IHK}), das seit 2016 vom BMBF gefördert wird.

Seit dem Start des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes (FEG) im März 2020 hat die Berufsanerkennung weiter an Bedeutung gewonnen. Für Betriebe eröffnen sich durch das FEG neue Chancen, Personen aus dem Ausland zu gewinnen und einzustellen. Im komplexen Prozess der Fachkräfteeinwanderung versteht sich UBA als Wegweiser für Unternehmen.



Rieke Albrecht

Berufsanerkennung: Ein möglicher Ausweg aus dem Fachkräftemangel

Fehlende Fachkräfte sind seit Jahren ein Problem: 59 Prozent der IHK-Unternehmen in Deutschland sehen den Fachkräftemangel als größtes Geschäftsrisiko. Im Handwerk fehlten trotz Corona-Pandemie

2020 etwa 65.000 Fachkräfte. Die Berufsanerkennung ist eine Möglichkeit, dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Zugleich kann sie auch als Instrument zur Personalentwicklung genutzt werden. Und sie ist der Schlüssel zur Rekrutierung von Fachkräften aus Staaten außerhalb der Europäischen Union.

Seit 2016 berät UBA zur Berufsanerkennung

Angesichts dieser gesamtgesellschaftlichen Bedeutung haben sich die DIHK Service GmbH und die Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk (ZWH) mit Unterstützung des Deutschen Industrie- und Handelskammertags (DIHK) und des Zentralverbands des Deutschen Handwerks (ZDH) 2016 im Projekt „Unternehmen Berufsanerkennung“ (UBA) zusammengeschlossen. Gefördert wird das Projekt durch das BMBF. Ziel: Unternehmen die Chancen der Berufsanerkennung aufzeigen und sie durch Information und Best-Practice-Beispiele dazu ermutigen, Beschäftigte bei der Berufsanerkennung zu fördern und mit hilfreichen Angeboten zu unterstützen. Neben Informationsbroschüren, Erklärvideos und Veranstaltungen tourte UBA mit einer interaktiven Wanderausstellung durch Deutschland und hat Betrieben an knapp 40 IHK- und HWK-Standorten das Thema Berufsanerkennung nähergebracht.

Unternehmen, die sich in besonderer Weise für die Berufsanerkennung engagieren und Fachkräfte bei der Anerkennung unterstützen, wurden 2017 und 2018 mit dem Anerkennungspreis „Wir für Anerkennung“ geehrt. Seit 2020 zeichnet UBA solche Unternehmen mit dem Siegel „Wir fördern Anerkennung“ aus.

Konkrete Unterstützung für Unternehmen und Fachkräfte

Mit den Betriebslotsen im Handwerk berät und unterstützt UBA in vier Handwerkskammerbezirken Betriebe im Anerkennungs- und Zuwanderungsprozess ausländischer Fachkräfte. Über die Projektwebsite können Betriebe darüber hinaus individuelle Fragen stellen und in den Austausch mit UBA treten. Ein besonderer Fokus liegt auf dem Thema Anpassungsqualifizierungen. Da viele Zuwanderungsinteressierte nicht auf Anhieb eine volle Anerkennung ihrer Berufsqualifikation erhalten, besteht besonderer Unterstützungsbedarf bei der für die volle Anerkennung erforderlichen Nachqualifizierung. Über das Projektangebot

„UBAconnect“ werden teilanerkannte Fachkräfte und Qualifizierungsunternehmen zusammengebracht.

UBA startet 2022 in eine neue Förderphase und wird auch zukünftig mit den beiden Projekten „UBA^{IHK}“ und „UBA^{HWK}“ konkrete Unterstützungsangebote für Betriebe und Beratungskräfte bei IHKs und HWKs entwickeln. So leistet UBA einen Beitrag im komplexen Prozess der Fachkräfteeinwanderung beim Thema Anerkennung.



In aktuell 13 Regionen bringt „UBAconnect“ Unternehmen mit teilanerkannten Fachkräften für Anpassungsqualifizierungen zusammen. Interessierte Unternehmen können sich unter ubaconnect.unternehmen-berufsanerkennung.de informieren sowie unverbindlich und kostenfrei online registrieren.

INTERVIEW

Migrantenorganisation Club Dialog: Breite Beratungspalette unter einem Dach

Ein Gespräch mit Julia Merian, stellvertretende Geschäftsführerin von Club Dialog e.V., über Erfolge des Vereins und die Rolle von Migrantenorganisationen in der Anerkennungsberatung. 1988 als Vertreter der russischsprachigen Community in Berlin gestartet, bietet Club Dialog heute eine umfassende nationenübergreifende Integrations- und Bildungsarbeit an.

Frau Merian, worin liegt der Erfolg Ihrer Arbeit?

Ich finde, die gesamte Entwicklung von Club Dialog ist eine Erfolgsgeschichte. Unser Erfolg liegt vor allem in unserer Offenheit und Vielseitigkeit und darin, dass wir uns nicht nur auf eine Aufgabe fokussieren, sondern eine breite Palette an Angeboten unter einem Dach vereinen. Das erspart den Ratsuchenden den Weg von einer Anlaufstelle zur nächsten. Wir profitieren aber auch ganz stark von der Vernetzung mit anderen Migrantenorganisationen, Bildungsberatungsstellen, Jobcentern und Agenturen für Arbeit. Dadurch können wir die Ratsuchenden schnell an die richtige Stelle vermitteln, wenn wir nicht selbst helfen können.

Was machen Sie in der Anerkennungsberatung anders als Jobcenter und Arbeitsagenturen?

Heute bieten wir unsere Beratungen in sieben Sprachen an: Deutsch, Englisch, Russisch, Ukrainisch, Polnisch, Arabisch und als einzige Beratungsstelle zur Anerkennung auch in Kurdisch. Die Anerkennungsberatung ist ein zentrales Element von Club Dialog. Wir sind in der Lage, sehr tief in diese Beratung einzusteigen und ganz individuell auf die Ratsuchenden einzugehen. Das macht unsere Beratung so einzigartig. Jobcenter und Arbeitsagenturen können das in dem Maße nicht leisten, weil sie ein viel breiteres Aufgabenspektrum haben als wir. Dessen sind sie sich

aber bewusst und arbeiten deshalb sehr kooperativ mit uns zusammen. Wir ergänzen uns sehr gut.

Welche Rolle spielt das Thema Anerkennung in Ihrer täglichen Arbeit?

Eine sehr wichtige, vor allem natürlich in der Zusammenarbeit mit unseren arbeitsmarktrelevanten Projekten. Wir sind zum Beispiel Träger des Bundesfreiwilligendienstes in Berlin und eines Karriere-coaching-Projekts für das Jobcenter. Das Herzstück im Zusammenhang mit dem Thema Anerkennung bildet aber der „Fahrplan Anerkennung beruflicher Abschlüsse“ vom IQ Netzwerk Berlin, an dem wir uns seit 2011 beteiligen. Darin beraten und unterstützen wir Einwanderinnen und Einwanderer beim Anerkennungsverfahren. Aber auch Arbeitgeber brauchen Unterstützung, wenn sie Fachkräfte mit im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen beschäftigen möchten. Diese geben wir ihnen mit unserem IQ Projekt „Fahrplan Fachkräftesicherung für Berlin“.

Hat sich das Interesse für die Anerkennung allgemein verändert?

Die Zielgruppe ist heute eine andere. 2011/2012 suchten viele unsere Hilfe, die in den 1990er-Jahren nach Deutschland gekommen waren. Heute sind die meisten erst seit Kurzem hier. Erst neulich kam ein Ehepaar in meine Beratung, um ein Diplom anerkennen zu lassen.

Die waren erst seit zwei Tagen in Deutschland. Da war ich schon überrascht. Darüber hinaus bekommen wir heute viel mehr Anfragen aus dem Ausland. Die leiten wir aber an die Zentrale Servicestelle Berufsanerkennung der Bundesagentur für Arbeit weiter.

Im ersten Jahr haben wir 126 Anerkennungsberatungen durchgeführt, heute sind es fast 1.500 im Jahr. Ich empfinde jede einzelne gelungene Anerkennung als einen großen Erfolg. Zum Beispiel konnte eine junge Frau aus Polen mit unserer Hilfe ihre Anerkennung als Hebamme erreichen. Inzwischen arbeitet sie an der Berliner Charité. Das macht uns sehr glücklich und stolz. Es ist toll zu sehen, dass die Menschen mit der Anerkennung ihren Weg in Arbeit und Gesellschaft finden.

Was wünschen Sie sich für die Zukunft mit Blick auf die Beratung zur Anerkennung durch Migrantorganisationen?

Ich wünsche mir, dass mehr Migrantorganisationen die Anerkennungsberatung anbieten können. Dafür müssen sie sich zum einen selbstbewusster für neue Förderperioden bewerben. Zum anderen aber müssen die relevanten Arbeitsmarktakteure bei der Vergabe von Projekten die Migrantorganisationen stärker ins Blickfeld nehmen.



Julia Merian (links) berät bei Club Dialog e.V. zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen.

INTERVIEW

Das Projekt „Anerkannt!“

Ein Gespräch mit Daniel Weber, Bereichs- und Projektleiter beim DGB Bildungswerk BUND, über Ziele, Herausforderungen und Erfolge des Projekts „Anerkannt!“, das vom BMBF gefördert wurde.



Daniel Weber

Wie kam es zu dem Projekt „Anerkannt!“?

Das DGB Bildungswerk BUND war schon vor dem Start von „Anerkannt!“ 2014 an verschiedenen Projekten zur Anerkennung beteiligt, zum Beispiel aus dem Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“. Insofern waren wir mit dem Thema vertraut. Allerdings wurde es bis dahin kaum aus betrieblicher Perspektive gedacht. Nach dem Anerkennungsgesetz 2012 hatten wir überlegt, wie man in einem Projekt das Thema Anerkennung grundsätzlicher angehen und auf die betriebliche Ebene bringen kann. Wie werden ausländische Qualifikationen und Abschlüsse de facto im Betrieb anerkannt, wertgeschätzt und bezahlt? Wie bekannt ist den Betrieben und ihren Mitarbeitenden das Thema überhaupt? Daraus entstand 2014 „Anerkannt!“. Unser Ziel war es, die Betriebe für die Anerkennung zu sensibilisieren und sie über den Nutzen zu informieren. Gleichzeitig wollten wir den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern die Chancen der Anerkennung aufzeigen: beruflicher Aufstieg, mehr Optionen auf dem Arbeitsmarkt und mehr Sicherheit.

Warum eignen sich Betriebs- und Personalräte dazu, das Thema Anerkennung bekannt zu machen?

Weil sie die Möglichkeit haben, ihre Ideen und Konzepte in den Betrieben einzubringen. Sie können für das Thema werben und so dazu beitragen, nicht ausgeschöpfte Potenziale zu nutzen. So kann ein Betriebsrat die Anerkennung zum Beispiel auf die Tagesordnung einer Betriebsversammlung setzen. Zusätzlich haben wir eine Qualifikation für Arbeitnehmer entwickelt: Die „Fachkraft Anerkennung“ beantwortet Fragen von Mitarbeitenden und prüft, wie sich die Anerkennung zum Beispiel in die Betriebsvereinbarung aufnehmen lässt. Zudem sind die „Fachkräfte Anerkennung“ häufig selbst in Gewerkschaften aktiv und können das Thema über ihre Arbeitskreise bekannter machen.

Welche Herausforderungen gab es bei der Umsetzung des Projekts?

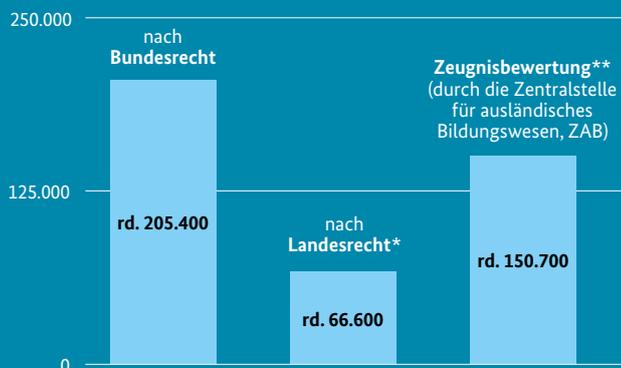
Zu Beginn wurde Anerkennung von vielen noch als Randthema betrachtet. Wir mussten da viel Aufklärungsarbeit leisten. Eine große Herausforderung war, das Thema in den Branchen und Berufen zu platzieren, die wir lange Zeit nicht erreichen konnten, etwa den Bereichen Pflege und Reinigung. Dass hatte handfeste Gründe: Die Beschäftigten in diesen Branchen arbeiten extrem hart und haben kaum Kapazitäten, sich mit der Anerkennung auseinanderzusetzen. Und dann passiert das, was wir häufig bei „Anerkannt!“ erlebt haben: Menschen mit qualifizierten Abschlüssen landen in prekärer Arbeit, und da bleiben sie dann auch. Ich finde, das ist eine der drängendsten Herausforderungen unserer Gesellschaft. Es müssen Räume für Arbeitnehmende entstehen, die ihnen die Zeit und Energie geben, sich dem Thema Anerkennung zu widmen.

Was haben Sie mit dem Projekt erreichen können?

Wir haben mit „Anerkannt!“ eine Vielzahl von Betrieben und Arbeitnehmenden informiert und somit unser Ziel erreicht. Sie wissen heute, welche Möglichkeiten die Anerkennung bietet und an wen sie sich wenden können. Unsere Veranstaltungen waren immer sehr gut besucht, und wir konnten viele Multiplikatorinnen und Multiplikatoren gewinnen. Es ist uns auch gelungen, einen kritischen Dialog über Nutzen und Grenzen von Anerkennung anzustoßen. Dafür haben wir Tagungen und Fachgespräche auf einer Online-Plattform zur Verfügung gestellt, über die Betriebe Vorschläge zur Verbesserung machen können. Daraus ist beispielsweise der Anerkennungszuschied entstanden. Wir haben insgesamt rund 50 „Fachkräfte Anerkennung“ ausgebildet, die jetzt Ansprechpersonen in Betrieben und bei Gewerkschaften sind. Sie bringen das Thema weiter nach vorne. Und dass am Ende alle Gewerkschaften, die wir angesprochen haben, mitziehen, hat uns sehr positiv überrascht.

Anerkennung in Zahlen: Zentrale Ergebnisse zu Anerkennungsverfahren und Arbeitsmarkteffekten

Gesamtblick: Anerkennung und Zeugnisbewertung 2012–2020



Abhängig vom angestrebten Beruf finden die Anerkennungsverfahren nach dem Bundes- oder Landesrecht statt. Außerdem gibt es die Zeugnisbewertung der ZAB nach der Lissabon-Konvention für nicht reglementierte Hochschulabschlüsse.

Zusammengenommen weisen die Statistiken von 2012 bis 2020 rund **422.700 Anträge** aus.

* Zu Berufen nach Landesrecht gehören z. B. Lehrer, Erzieher und Ingenieure. Das sind auch die antragsstärksten Berufe in diesem Bereich.

** Unter die Zeugnisbewertung fallen bspw. Hochschulabschlüsse aus den Bereichen Physik, Mathematik oder Sozialwissenschaft.

Jährliches Aufkommen der Anträge nach Bundesrecht

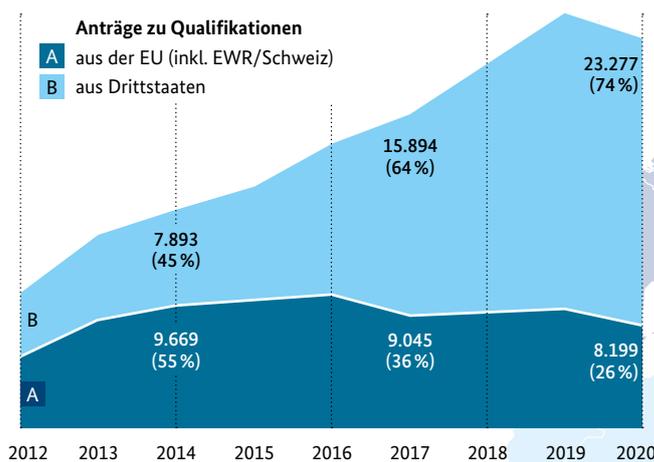
Die Zahl der neuen Anträge auf Anerkennung ist über die Jahre kontinuierlich gestiegen.

Für 2020 sind pandemiebedingt dämpfende Effekte beim Antragsaufkommen anzunehmen.

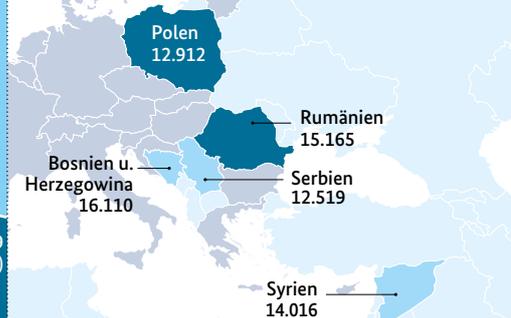


Herkunft der Qualifikationen

Seit 2016 bilden Anträge zu Qualifikationen aus Drittstaaten über die Hälfte der jährlichen Anträge, mit steigender Tendenz. In Summe (2012–2020) verzeichnet die Statistik rund 125.000 Anträge auf Anerkennung zu Qualifikationen aus Drittstaaten und rund 80.000 Anträge zu Qualifikationen aus der EU.

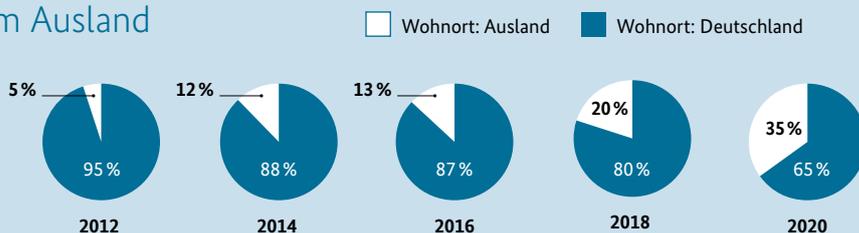


Die Qualifikationen stammten am häufigsten aus:



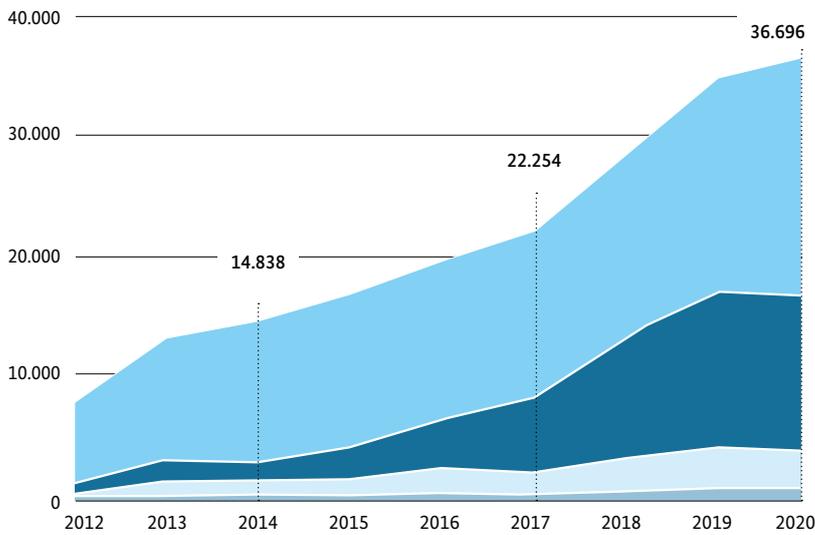
Anteil der Antragstellungen aus dem Ausland

Die Zahl der aus dem Ausland gestellten Anträge auf Anerkennung zu Berufen nach Bundesrecht ist über die Jahre deutlich gestiegen. **2020 lebte über ein Drittel der Antragstellenden im Ausland**, überwiegend in Drittstaaten.



Deutsche Referenzberufe

Die meisten Anträge entfielen 2012–2020 auf **reglementierte Berufe – 77%**. Besonders stark nachgefragt waren **medizinische Gesundheitsberufe: Rund 155.000 Anträge** registrierte die Statistik hier. **Die zehn antragsstärksten Berufe sind:**



Beschiedene Verfahren zu Berufen nach Bundesrecht

Von 2012 bis 2020 ist die Zahl der jährlich beschiedenen Verfahren stetig gestiegen. In fast 120.000 Fällen war das Ergebnis die volle Gleichwertigkeit. Bei nur rund 5.600 Fällen wurde keine Gleichwertigkeit bescheinigt.

- Positiv – volle Gleichwertigkeit
- „Auflage“ einer Ausgleichsmaßnahme, zum 31.12. noch nicht absolviert (nur reglementierte Berufe)
- Teilweise Gleichwertigkeit (nur nicht reglementierte Berufe)
- Negativ – keine Gleichwertigkeit

Die Anerkennung hat positive Effekte auf die Arbeitsmarktintegration

Was hat die Anerkennung bewirkt:

... zu diesem Ergebnis kam die Evaluation zum Anerkennungs-gesetz des Bundes 2017, bei der Fachkräfte befragt wurden, deren berufliche Qualifikation als voll oder teilweise gleichwertig anerkannt worden war.

Von den Befragten mit Berufs-anerkennung waren **über 88 Prozent erwerbstätig**, gut **30 Prozentpunkte mehr** als bei der Antragstellung. Dabei ist der Anteil der in **Vollzeit Erwerbstätigen** stark gestiegen.



72 Prozent der Befragten schätzen die **persönliche berufliche Position besser** als zum Zeitpunkt der Antragstellung ein und führten dies auch auf die Anerkennung zurück.

	Beruflicher Einstieg oder Aufstieg	Eine qualifikationsadäquate Tätigkeit
Stimme voll und ganz zu	58,4%	39,1%
Stimme eher zu	27,0%	29,4%
Stimme eher nicht zu	4,9%	13,0%
Stimme gar nicht zu	5,7%	12,9%
Keine Angabe	4,0%	5,5%

- Stimme voll und ganz zu
- Stimme eher zu
- Stimme eher nicht zu
- Stimme gar nicht zu
- Keine Angabe

... zu diesem Ergebnis kommt auch eine IAB-Studie aus dem Jahr 2021 auf Grundlage der IAB-SOEP-Migrationsstichprobe (verknüpft mit Integrierten Erwerbsbiografien des IAB). Hierbei wurden eingewanderte Personen mit vollständig anerkanntem Abschluss jenen ohne Anerkennung sowie einheimischen Arbeitskräften gegenübergestellt:

Für Personen mit anerkannten Abschlüssen **erhöht sich die Beschäftigungswahrscheinlichkeit langfristig um 25 Prozentpunkte** im Vergleich zu Personen, die keine Anerkennung beantragt haben.



Zudem **steigen die Verdienste um rund 20 Prozent** bei Personen mit anerkanntem Abschluss im Vergleich zu jenen, die keine Anerkennung beantragt haben. Auch können mit anerkannten Abschlüssen Verdienstlücken zu einheimischen Arbeitskräften geschlossen werden.



Besonders im Ausland **qualifizierte Fachkräfte mit reglementierten Berufen profitieren** von der Anerkennung.



2. Koordinierung und Verfahren in der Praxis

Der Rechtsanspruch auf Anerkennung einer ausländischen Berufsqualifikation stellte die zuständigen Stellen vor neue Aufgaben. Dem begegneten die Länder und Kammern teilweise auch mit neuen Organisationsstrukturen und Kooperationen.

Die Arbeitsgruppe „Koordinierende Ressorts“ der Bundesländer: Einheitliche Rechtsetzung und Abstimmung zur Umsetzung der Anerkennungsverfahren

Ayşe Asar ist Staatssekretärin im Hessischen Ministerium für Wissenschaft und Kunst. Leonie Dirks ist Ministerialdirektorin im Ministerium für Soziales, Gesundheit und Integration Baden-Württemberg. Sie sind die Vorsitzenden der AG „Koordinierende Ressorts“.



Ayşe Asar

Die AG „Koordinierende Ressorts“ wurde 2011 auf Ebene der Staatssekretäre bei der Kultusministerkonferenz (KMK) eingerichtet. Dort sind die für die Koordinierung der Anerkennung zuständigen Ressorts der Bundesländer vertreten.

Breites Aufgabenspektrum: Von der Umsetzung der Gesetze bis zur Verfahrensbeschleunigung

Der ursprüngliche Auftrag der AG „Koordinierende Ressorts“ bestand darin, die rechtliche Umsetzung der EU-Berufsanerkenntnisrichtlinie in den Bundesländern wirkungsvoll zu unterstützen. Daneben hat die AG die Aufgabe, die Anerkennungsverfahren in Deutschland gemeinsam mit dem Bund stetig zu verbessern und zu beschleunigen, zum Beispiel indem Verwaltungsprozesse vereinfacht werden, und auf bedarfsgerechte Begleitstrukturen hinzuwirken. Mit der Entwicklung von Mustergesetzen als Vorlage für die Umsetzung in den einzelnen Bundesländern legt die AG „Koordinierende Ressorts“ die Grundlage für eine weitgehend einheitliche Rechtsetzung. Zudem koordiniert sie durch enge Abstimmungen die praktische Umsetzung. Die länderübergreifende arbeitsteilige Zusammenarbeit in der AG, an der auch die Bundesratsbeauftragten für die Berufsanerkenntnisrichtlinie, die AG „Berufe des Gesundheitswesens“ der AG der Obersten Landesgesundheitsbehörden, die Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen und die einschlägigen Bundesressorts intensiv mitwirken, hat sich für die Prozesse und für die Beteiligten als sehr förderlich erwiesen.

Gute Beispiele der vergangenen Jahre sind der Umgang mit EU-Vertragsverletzungsverfahren, die gemeinsame Evaluation der Anerkennungsgebung der Bundesländer sowie die Anpassung der Anerkennungssetze an geändertes Europarecht und an das Fachkräfteeinwanderungsgesetz.

Aktuell beschäftigt sich die AG „Koordinierende Ressorts“ mit der Umsetzung des Onlinezugangsgesetzes (OZG) für die Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen. Dies bedeutet nicht weniger, als die Verwaltungsverfahren zur Anerkennung ausländischer Abschlüsse in mehreren Hundert landesrechtlich und bundesrechtlich geregelten Berufen online zugänglich zu machen.

Fundierte Beratung für die Zukunft sichern

Eine fachlich fundierte Beratung ist für den Erfolg der Anerkennungsverfahren ein entscheidender Faktor. Dies hat die ländergemeinsame Evaluation deutlich herausgestellt. Die AG „Koordinierende Ressorts“ verfolgt daher das gemeinsame Anliegen der Bundesländer, die Umsetzung der Anerkennungssetze weiterhin wirksam durch die etablierte Anerkennungsberatung der Landesnetzwerke des Förderprogramms „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ unterstützt zu wissen. In den Überlegungen für eine Verstärkung der Anerkennungsberatung versteht sich die AG als gemeinsame Stimme der Bundesländer. Wie schon bei der Einrichtung der Zentralen Servicestelle Berufsanerkenntnis (ZSBA) geht es darum, Strukturen, Verfahren und Prozesse möglichst eng zu verzahnen.

Die AG „Koordinierende Ressorts“ leistet mit ihrer Arbeit einen wesentlichen Beitrag zu einer zwischen allen Akteuren abgestimmten Weiterentwicklung der Anerkennungsverfahren mit dem Ziel einer erfolgreichen Fachkräftesicherung.



Leonie Dirks

INTERVIEW

Gleichwertigkeitsprüfungen bei der IHK FOSA

Ein Gespräch mit Heike Klembt-Kriegel, der Geschäftsführerin der IHK FOSA (Foreign Skills Approval), über Erfolge und ständig neue Herausforderungen bei der Anerkennung.

Warum hat man sich für die zentrale Bearbeitung der Anerkennungsanträge in einer neuen Einrichtung in Nürnberg entschieden?

Zunächst aus Gründen der Effizienz: Wir wussten, dass es nicht sinnvoll ist, wenn in jedem IHK-Bezirk eine eigene Stelle das Thema Anerkennung bearbeitet. Außerdem ist es aus unserer Sicht wichtig, eine Stelle zu haben, die zuverlässig und auf einer einheitlichen Grundlage Entscheidungen treffen kann. Dass man zum Beispiel in Kiel und München nicht zu unterschiedlichen Ergebnissen kommt.

Was sind die Herausforderungen beim Anerkennungsprozess?

Den richtigen Referenzberuf für den Antragstellenden zu finden. Ein Antragstellender kommt beispielsweise mit einem Bildungsabschluss zu uns, auf dem etwas wie „Maschine“ steht. Was bedeutet das? Verkauft er die Maschine, konstruiert, wartet oder repariert er sie? Wir müssen herausfinden, mit welchem deutschen Beruf sich dieser Abschluss ganz konkret vergleichen lässt. Wir müssen außerdem die Berufserfahrung bewerten, das ausländische Bildungssystem und die dortigen rechtlichen Vorschriften kennen und herausfinden, was das in Bezug auf den konkret erworbenen Abschluss bedeutet. So können wir bewerten, ob letztendlich eine Person in der Lage ist, hier eine qualifizierte Tätigkeit auszuführen. Schließlich möchten wir die Menschen aus dem Ausland auf dem deutschen Arbeitsmarkt integrieren.

Ist die IHK FOSA ein Erfolg? Warum?

Die IHK FOSA ist eine erfolgreiche und auch besondere Einrichtung in der Anerkennungswelt: Im Bereich der nicht reglementierten Berufe sind wir die größte Stelle und haben in diesem Bereich seit dem ersten Tag des Anerkennungsgesetzes mehr Bescheide als irgendeine andere Institution generiert. So konnten

wir zahlreiche Fachkräfte für den deutschen Arbeitsmarkt sichtbar machen. Wir sind kompetent und unsere Entscheidungen bieten höchstmögliche Transparenz, sodass der Antragstellende seinen Bescheid sehr gut auf dem Arbeitsmarkt verwerten kann.



Heike Klembt-Kriegel

Was ist für Sie das wichtigste Learning aus den letzten zehn Jahren?

Die wichtigste Feststellung ist, dass die Regularien, mit denen wir umgehen, funktionieren. Das Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz ist ein gutes Gesetz. Das erproben wir jeden Tag. Das Zweite ist, dass man im Laufe der Zeit prüfen muss, was man daran verbessern kann. Denn: Das Gesetz ist zwar relativ stabil geblieben, aber die Anerkennungswelt hat sich über die zehn Jahre hinweg sehr stark verändert. Bei Inkrafttreten war es hauptsächlich für Menschen da, die im Inland wohnten. Inzwischen hat sich dies geändert. Diesen Bedarf müssen wir abbilden.

Was erwarten Sie für die Zukunft?

Das ist eine wichtige Frage für uns, die sich fast nicht beantworten lässt. Ein Ansatz ist, dass Anerkennung schneller gehen muss. Das stelle ich mir schwierig vor. Denn man muss beachten, wofür Anerkennung steht: für Transparenz, für Potenziale, für Arbeitsmarkt und auch für Nachhaltigkeit. Denn wir schaffen etwas Nachhaltiges. Diese Erfolge sollten wir richtig einordnen und zeigen, damit genug Fachkräfte nach Deutschland kommen. Das wäre die ideale Lösung: Wenn man das Gute, das man schon erreicht hat, in eine Neuregelung mit hineinbringt.

Leitkammersystem hat sich bewährt

Daïke Witt leitet das Referat „Anerkennung ausländischer Qualifikationen im Handwerk“ beim Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH).

Seit 2012 hat die Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse im Handwerk kontinuierlich zugenommen. Die Handwerkskammern bieten persönliche Beratungen zur Anerkennung an, die von Fachkräften und Betrieben gleichermaßen intensiv genutzt werden.



Daïke Witt

Fachkräfteeinwanderungsgesetz sorgt für steigende Zahlen

Das Fachkräfteeinwanderungsgesetz hat die Einwanderung für Personen aus Nicht-EU-Staaten erleichtert: Sie ist nicht mehr auf bestimmte Berufe beschränkt, setzt aber nach wie vor die Anerkennung voraus. Insbesondere Handwerksbetriebe mit Fachkräftebedarf lassen sich seitdem vermehrt durch die Handwerkskammern beraten. Das wachsende Interesse an einem Anerkennungsverfahren spiegelt sich auch in der aktuellen Statistik wider: Anträge und Bescheide sind trotz der Corona-Pandemie seit 2019 im Handwerk stärker als zuvor angestiegen.

Dezentral organisiert und trotzdem gut abgestimmt

Das Anerkennungsverfahren führt die regionale Handwerkskammer durch, die für den Wohn- oder Arbeitsort des Anerkennungssuchenden zuständig ist. Hier erfolgen auch die Beratung sowie die Bearbeitung des Antrags. Durch diese örtliche Nähe gewährleisten die Handwerkskammern eine hohe Kundenorientierung. Für Personen, die noch nicht in Deutschland ansässig sind und keine Kontakte zu möglichen Arbeitgebern in Deutschland haben, steht eine überregionale Anerkennungsstelle im Handwerk zur Verfügung.

Die dezentralen Anerkennungsstrukturen haben sich im Handwerk wegen ihrer hohen Bürger- und Betriebsnähe sowie der guten Vernetzung mit regionalen Beratungsstellen und den am Zuwanderungsprozess beteiligten lokalen Behörden bewährt. Alle Handwerkskammern arbeiten nach einheitlichen Standards und kooperieren im Rahmen des seit 2012 etablierten Leitkammersystems. Dabei spezialisieren sich einzelne Handwerkskammern auf die Gleichwertigkeitsprüfungen von Abschlüssen aus bestimmten

Herkunftsländern und übernehmen die Bearbeitung von Anträgen anderer Kammern. Diese bleiben jedoch in vollem Umfang für das Verfahren zuständig, sodass der lokale Ansprechpartner für die Antragstellenden erhalten bleibt. Das Leitkammersystem nutzt Synergieeffekte, schont Ressourcen und sichert eine hohe Homogenität der Entscheidungen.

Auch das BQ-Portal unterstützt mit seinem Wissensmanagement die dezentrale Anerkennungsstruktur im Handwerk. Die dort bereitgestellten Informationen über ausländische Bildungssysteme und Abschlüsse sowie Einzelfallentscheidungen der Handwerkskammern sind eine große Hilfe.

Planung der Bedarfe als Herausforderung für alle Anerkennungsstellen

Das Leitkammersystem des Handwerks ist in den vergangenen Jahren ausgebaut und weiterentwickelt worden: So wurden beispielsweise im Jahr 2018 neue Leitkammern für Herkunftsländer von Geflüchteten etabliert, um eine zügige Arbeitsmarktintegration zu unterstützen. In Zukunft werden neue Bedarfe durch die Fachkräftezuwanderung entstehen. Zum aktuellen Zeitpunkt ist jedoch nur bedingt erkennbar, aus welchen Weltregionen handwerkliche Fachkräfte künftig schwerpunktmäßig zuwandern werden. Hierin liegt eine Herausforderung für das Leitkammersystem und für alle Anerkennungsstellen in Deutschland: Sie alle müssen Kapazitäten auf Grundlage von ungewissen Prognosen planen und zeitnah auf unvorhersehbare Entwicklungen reagieren. Bislang ist dies im Handwerk gut gelungen.

ZAB – Steigende Nachfrage bei Zeugnisbewertungen und Gutachten für zuständige Stellen

Simone El Bahi ist Leiterin der Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen.

Die Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen (ZAB) ist das Kompetenzzentrum der Bundesländer für das ausländische Bildungswesen. Mit ihrer Arbeit stellt die ZAB länderübergreifend sicher, dass ausländische Bildungsnachweise einheitlich und qualitätsgesichert anerkannt werden können. Sie erstellt Gutachten für zuständige Stellen und Zeugnisbewertungen für Inhaberinnen und Inhaber ausländischer Hochschulabschlüsse. Ihr Wissen veröffentlicht die ZAB über das Informationssystem anabin.



Simone El Bahi

Neue Aufgaben für die ZAB

Das Anerkennungsgesetz hat die Aufgaben der ZAB verändert: Mit den Anerkennungsgesetzen von Bund und Ländern wurde der Anspruch auf ein Anerkennungsverfahren rechtlich verankert. Seitdem ist die weltweite Nachfrage nach Gutachten und Zeugnisbewertungen genauso gestiegen wie die Zahl allgemeiner Anfragen von Anerkennungsinteressierten. Die ZAB erreichen seitdem jährlich Tausende Anfragen zur Anerkennung und Bewertung von Abschlüssen.

Seit 2010 stellt die ZAB Zeugnisbewertungen auf Basis der Lissabon-Konvention für ausländische Hochschulabschlüsse

Zeugnisbewertungen für ausländische Hochschulabschlüsse

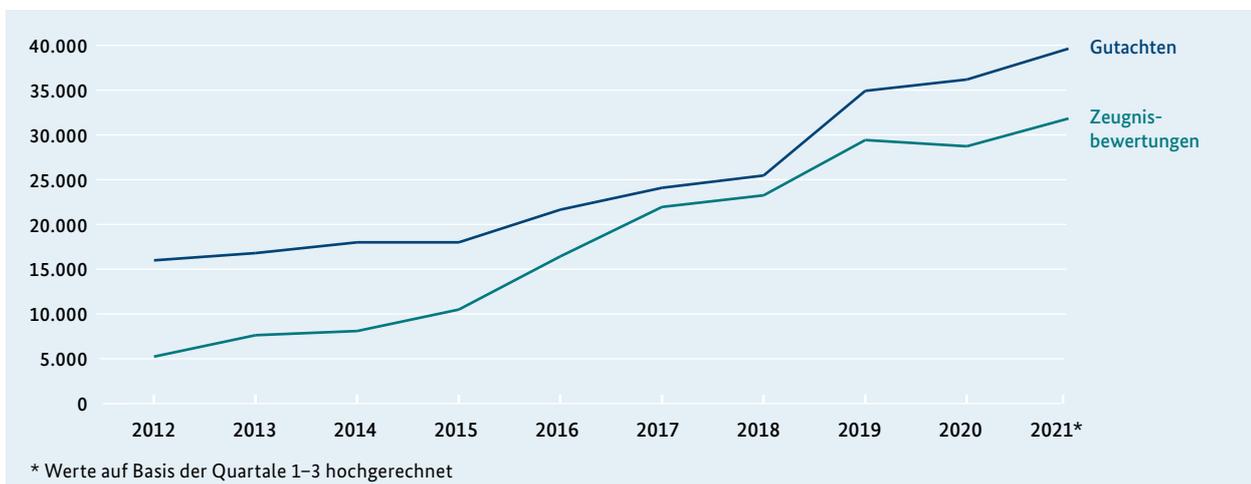
Seit 2010 stellt die ZAB Zeugnisbewertungen auf Basis der Lissabon-Konvention für ausländische Hochschulabschlüsse

schulabschlüsse aus. Akademikerinnen und Akademiker aus dem Ausland können damit ihre Hochschulbildung mit einem behördlichen Dokument belegen.

Für die Fachkräftesicherung erfüllt die Bescheinigung einen wichtigen Zweck: Sie kann Voraussetzung für die Einreise als Fachkraft sein. Daneben kann sie generell für die Bewerbung auf dem deutschen Arbeitsmarkt verwendet werden. Durch die Zeugnisbewertung wird die erworbene ausländische Hochschulbildung für Arbeitgeber in Deutschland verständlich.

Der Anstieg der Antragszahlen in den vergangenen Jahren zeigt, dass das Dokument sehr gefragt ist. Seit 2010 stieg die Nachfrage von 2.500 Bescheinigungen auf 32.000 im Jahr 2021 an. Die Herausforderung der kommenden Jahre wird es sein, die reguläre Ausstellungsfrist von drei Monaten abzusenken und den noch überwiegend papierbasierten Ausstellungsprozess voll elektronisch zur Verfügung zu stellen.

Antragseingänge Zeugnisbewertungen und Gutachten



Die Gutachtenstelle für Gesundheitsberufe

2016 wurde in der ZAB die Gutachtenstelle für Gesundheitsberufe (GfG) eingerichtet, um die Gesundheitsbehörden der Länder bei der Bearbeitung von steigenden Antragszahlen zu unterstützen. Seitdem stellt die GfG mit hochqualifiziertem Fachpersonal detaillierte Gutachten zur Gleichwertigkeit ausländischer Qualifikationen aus, bestimmt die deutsche Referenzqualifikation und überprüft die Echtheit von Dokumenten. Hierfür erstellt die GfG spezifische Bewertungsgrundlagen für jeden Beruf. Diese bilden die Grundlage für eine transparente und bundesweit einheitliche Bewertungspraxis.

Die Mitarbeitenden der GfG sind Berufspraktikerinnen und -praktiker, zum Beispiel Ärzte oder Pflegepädagogen mit umfassenden Sprach- und Recherchekompetenzen zur Erschließung von fremdsprachlichen Informationen. Diese Expertise wird von den für die Anerkennung zuständigen Stellen zunehmend nachgefragt. Von gut 500 Aufträgen im Jahr 2017 stieg die Zahl auf deutlich über 2.000 im Jahr 2021.

Zur Beschleunigung der Anerkennungsverfahren befüllt und pflegt die GfG einen Teil der Datenbank anabin, dem die Anerkennungsbehörden Informati-

onen und Mustergutachten zu Ausbildungen entnehmen können. Bislang wurden Informationen zu rund 630 Berufen aus über 120 Staaten und über 400 Mustergutachten veröffentlicht.

Die GfG ist zudem in die Prozesse zur Fachkräftegewinnung im Pflegebereich eingebunden und trägt auch hier zur Beschleunigung bei. Im Auftrag des Bundesgesundheitsministeriums erstellt sie Länderdokumentationen und Mustergutachten zu Pflegeausbildungen aus rund 40 Staaten, die Behörden über anabin zur Verfügung stehen.

Die letzte Evaluation der GfG aus dem Jahr 2021 hat gezeigt, dass ihre Dienstleistungen in noch breiterem Umfang von den Bundesländern benötigt werden als bisher. Daher wird in den Gremien der Gesundheitsministerkonferenz beraten, wie die GfG weiter ausgebaut werden kann.

Mit Anerkennungsgesetz und Fachkräfteeinwanderungsgesetz hat Deutschland klar zum Ausdruck gebracht, dass im Ausland qualifizierte Fachkräfte in Deutschland gebraucht werden. Damit die Gesetze greifen, sind qualitätsgesicherte, einheitliche und vor allem zügige Anerkennungsprozesse notwendig.

NRW-Bezirksregierungen Arnsberg und Detmold im Gespräch

Sabine Albsmeier, Dezernentin für die Anerkennung von Lehramtsprüfungen aus Drittstaaten bei der Bezirksregierung Detmold, und Dr. Peter Lücke, Hauptdezernent für die Anerkennung von Lehramtsprüfungen aus EU-Staaten bei der Bezirksregierung Arnsberg, im Gespräch über Stand und Herausforderungen bei der Anerkennung für Lehrkräfte in Nordrhein-Westfalen.

Wie haben sich die Antragszahlen bei Lehrkräften über die Jahre entwickelt?

Sabine Albsmeier: Im Nachgang zum starken Zustrom von Asylsuchenden in 2015 sind die Antragszahlen insbesondere in den Jahren 2016, 2018 und 2019 überdurchschnittlich angestiegen. 2021 ist dagegen ein deutlicher Rückgang zu beobachten gewesen, was an der damaligen Corona-Situation lag. Hinzu kommt aber auch, dass im August 2021 die Verordnung über die Anerkennung im Lehrerbereich geändert wurde. Antragstellende aus Drittstaaten müssen nun bei Antragstellung ein C2-Sprachzertifikat vorweisen

können. Ich vermute, dass der Rückgang auch mit dieser neuen Hürde zusammenhängt.

Dr. Peter Lücke: Die Zunahme der Zahlen bei den Antragstellenden aus EU-Ländern in den Jahren 2016, 2017 und 2018 waren vor allem durch Anträge aus Spanien und Griechenland und die dortigen Wirtschaftskrisen verursacht. Der Rückgang in 2021 erklärt sich zum einen durch den Wegfall der Anträge nach EU-Recht aus Großbritannien aufgrund des Brexits. In den Jahren 2020 und 2021 haben zum anderen natürlich die durch Corona bedingten Mobilitätsein-



schränkungen dafür gesorgt, dass die Antragszahlen deutlich zurückgegangen sind.

Was sind aktuell die Herausforderungen bei den Anerkennungsverfahren?

Dr. Peter Lücke: Die Kolleginnen und Kollegen sind mittlerweile so versiert, dass sie die Bewältigung der Anträge gut schaffen. Wir wollen ja auch die Leute gewinnen. Wir haben großes Interesse an guten Lehrkräften und an dem, was sie mitbringen. Wenn es Schwierigkeiten gibt, dann liegen die häufig in der Berufsbiografie der Antragstellenden. Oft sind die Menschen nämlich ganz andere Unterrichtsabläufe gewohnt. Neben eventuellen Sprachschwierigkeiten ist dies die Hauptschwierigkeit: so zu unterrichten, wie es der Lehrplan vorgibt. Aber hier kommen die Seminare ins Spiel, die die praktische Ausbildung der Lehrerinnen und Lehrer organisieren und begleiten. Die Antragstellenden erhalten dort Unterstützung, um ihren Unterricht entsprechend zu gestalten.

Sabine Albsmeier: Man muss die Menschen in der Anpassung deutlich von Lehramtsanwärtern, die von deutschen Universitäten kommen, unterscheiden, weil sie schon eine Berufsbiografie mitbringen. Bei den Lehrkräften aus dem Ausland geht es neben der Qualifizierung daher auch darum, sie mit dem Berufsbild in Deutschland und mit den damit verbundenen Herausforderungen vertraut zu machen. Allerdings sehe ich das nicht als Hürde, die wir ihnen durch einen Anpassungslehrgang auferlegen. Sondern

als große Chance, sich auf unser Schulsystem vorzubereiten, damit sie danach als Lehrkraft glücklich und auch kompetent ihre Arbeit verrichten können.

Dr. Peter Lücke: Unsere Erfahrung mit EU-Antragstellerinnen und -Antragstellern zeigt, dass es funktioniert. Es gibt eine große Anzahl von ehemaligen Anpassungsteilnehmenden, die jetzt seit vielen Jahren an einer Schule unterrichten.

Welchen Stellenwert wird die Anerkennung beim Ausgleich des Lehrermangels in den kommenden Jahren haben?

Sabine Albsmeier: Das lässt sich nur schwer sagen. Wir können nicht genau einschätzen, inwieweit die potenziellen Antragstellerinnen und Antragsteller über die besonders nachgefragten Mangelfächer verfügen. Grundsätzlich lässt sich sagen, dass Lehrerinnen und Lehrer aus dem Ausland natürlich einen wichtigen Beitrag leisten können.

Dr. Peter Lücke: Immerhin rund 80 Personen aus dem EU-Ausland haben in NRW von 2018 bis 2020 pro Jahr direkt oder mit Ausgleichsmaßnahmen eine Anerkennung ihrer Lehramtsqualifikation und damit eine Gleichstellung mit einer nordrhein-westfälischen Qualifikation erhalten. Im Durchschnitt hatten wir in diesen Jahren circa 265 Anerkennungsanträge pro Jahr. Die weitere Entwicklung lässt sich nur schwer einschätzen.

Das BQ-Portal: Online-Wissens- und Arbeitsplattform für zuständige Stellen

Bereits 2011 ging das BQ-Portal, das vor allem ausländische Aus- und Fortbildungsberufe in den Blick nimmt, an den Start: Wir sprachen mit Markus Körbel, der als Researcher beim Institut der deutschen Wirtschaft (IW) das BQ-Portal betreut, und Stefan Gustav von der Handwerkskammer Koblenz über die Entstehung und die Aufgaben der Kooperationsplattform für zuständige Stellen.

Wofür wurde das BQ-Portal entwickelt?

Markus Körbel: Das BQ-Portal wurde 2011, kurz vor Inkrafttreten des Anerkennungsgesetzes, auf Initiative des Bundesministeriums für Wirtschaft und Klimaschutz (damals Technologie) ins Leben gerufen. Es handelt sich um eine onlinebasierte Wissens- und Arbeitsplattform, auf der relevante Informationen zu ausländischen Aus- und Fortbildungsberufen sowie Berufsbildungssystemen gebündelt werden. Das Portal ist als kollaboratives System konzipiert. Das heißt, neben dem BQ-Portal-Team engagieren sich 400 Mitarbeitende in den zuständigen Stellen und füttern es kontinuierlich mit neuen Berufsprofilen und Prüfergebnissen. Rund ein Drittel der Berufsprofile und alle Prüfergebnisse werden von den Fachleuten der zuständigen Stellen eingestellt.

Stefan Gustav: Es gibt eine Vereinbarung unter allen Handwerkskammern, dass jeder Fall in das Portal mit dem jeweiligen Prüfergebnis eingestellt wird. Dadurch finden sich im BQ-Portal immer mehr Informationen für die Bearbeitung künftiger Anträge.

Wie genau hilft das BQ-Portal den zuständigen Stellen in ihrer täglichen Arbeit?

Stefan Gustav: Wenn ich zum Beispiel den Antrag eines türkischen Maurers bearbeite, finde ich im BQ-Portal zunächst Informationen über das türkische Berufsbildungssystem. So kann ich ein Zeugnis überhaupt erst einordnen. Dann kann ich im Portal den Referenzberuf und sogar Prüfungsergebnisse finden, an denen ich mich bei meiner Bewertung orientieren kann. Ist kein Lehrplan vorhanden, kann ich mich an einen Mitarbeitenden des Portals wenden. Dort gibt es auch einige Muttersprachlerinnen und -sprachler,



Nils Strodtkötter im Gespräch mit Markus Körbel vom BQ-Portal und Stefan Gustav von der HWK Koblenz

die vielleicht im Herkunftsland des Antragstellenden nach dem Lehrplan fragen können. Für uns als Kammer ist das Portal unabdingbar. Denn dadurch können wir das Anerkennungsgesetz erst vernünftig umsetzen.

Werden konkrete Fälle auch von Mitarbeitenden der Kammern und des BQ-Portals gemeinsam bearbeitet?

Markus Körbel: Eine enge Abstimmung zwischen uns und den Kammern hat hohe Priorität. Wir übernehmen zum Beispiel fallbezogene Recherchen zu ausländischen Curricula oder Gesetzesgrundlagen, wenn dazu noch keine einschlägigen Informationen im Portal vorliegen. Umgekehrt liegt bei den Kammern die Hoheit der Fallbearbeitung. Insbesondere bei kniffligen Fällen, beispielsweise bei Zweifeln, ob eine formale staatlich anerkannte Ausbildung absolviert wurde, ist die gemeinsame Expertise von zuständigen Stellen und BQ-Portal gefragt. Wir sind im permanenten Austausch mit den zuständigen Stellen und bearbeiten rund 1.000 Fallanfragen pro Jahr.

Was hat das Inkrafttreten des Anerkennungsgesetzes bewirkt?

Stefan Gustav: Insgesamt hat sich das Anerkennungsgesetz bewährt, wir können oft helfen, wenn es um einen besseren Zugang zum Arbeitsmarkt oder auch die Bezahlung geht. Ich bin nach wie vor ein großer Befürworter des Anerkennungsgesetzes und möchte nicht zurück in die Zeit davor.

Markus Körbel: Das Gesetz ist ein Meilenstein. Es hat vielen Menschen Chancen und Optionen eröffnet. Auch Geflüchtete konnten davon profitieren und tun es weiterhin. Hier muss man die Situation geflüchteter Syrerinnen und Syrer hervorheben, die häufiger als andere eine formale Ausbildung aus ihrer Heimat mitbrachten. Vielen ist es auch dank der Berufsankennung gelungen, heute einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in Deutschland nachzugehen.

An welchen Stellen erkennen Sie Verbesserungspotenzial?

Markus Körbel: Nach zehn Jahren Berufsankennung fällt mein Fazit insgesamt positiv aus. Gleichwohl gibt es in einigen Bereichen Optimierungsbedarf. Hierzu fallen mir spontan zwei Beispiele ein.

Für ausländische Fachkräfte ist es sehr anspruchsvoll, anhand deutscher Ausbildungsverordnungen ihre Qualifikation einzuschätzen. Gleiches gilt für Arbeitgeber hinsichtlich der Einordnung der Qualifikation ausländischer Bewerber. Abhilfe könnte hier eine „Anerkennungssampel“ basierend auf den formalen Prüfergebnissen schaffen. Vergleichbar der Lebensmittelampel, könnte diese in fünf Cluster untergliedert werden, von „1“ volle Gleichwertigkeit bis „5“ nicht gleichwertig. Diese Wertungen könnten im BQ-Portal an die Berufsprofile angedockt werden.

Ein weiterer Vorschlag zielt darauf ab, durch Zusatzqualifizierungen in den Herkunftsländern die Anerkennungsfähigkeit ausländischer Abschlüsse zu steigern. So könnte die Dauer der Anpassungsqualifizierung verkürzt und der Berufseintritt der Fachkräfte beschleunigt werden. Davon würden auch die deutschen Arbeitgeber profitieren.

Stefan Gustav: Voraussetzung für die Anerkennung ist momentan für uns eine Ausbildung nach einem staatlichen Rahmenlehrplan. Wir haben als Handwerkskammer Koblenz seit 2018 gute Erfahrungen mit berufsabschlussbezogenen Validierungsverfahren von in- und nonformal erworbenen Kompetenzen im Rahmen des BMBF-Modellversuchs „ValiKom Transfer“ gemacht. Es wäre sinnvoll, diese Möglichkeit auch gesetzlich zu verankern.

Markus Körbel: Wenn wir rund 400.000 ausländische Fachkräfte pro Jahr benötigen, sind strukturelle Veränderungen der Berufsankennung unausweichlich. Eine nachgelagerte Anerkennung von zugewanderten Fachkräften in Deutschland könnte dazu beitragen, höhere Anerkennungszahlen zu realisieren.

Die Qualifikationsanalyse etablieren

Daniela Wiemers ist Koordinatorin des Projekts „Netzwerk Qualifikationsanalyse“ (NetQA) beim Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB). NetQA wird, wie die beiden Vorgänger-Projekte, vom BMBF gefördert.

In der Praxis kommt es immer wieder vor, dass ausländische Fachkräfte unverschuldet die erforderlichen Zeugnisse für die Anerkennung nicht vorlegen können – zum Beispiel, weil Dokumente auf der Flucht zurückgelassen wurden oder verloren gegangen sind. Für diesen Fall gibt es als „sonstiges geeignetes Verfahren“ gemäß Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz (BQFG) die Qualifikationsanalyse (QA) für duale Berufe, Fortbildungsberufe und Meisterqualifikationen.



Daniela Wiemers

Entwickelt wurde die QA im Projekt „Prototyping“ von 2011 bis 2014. Mithilfe dieses praktischen Nachweisverfahrens sollen ausländische Fachkräfte trotz fehlender Dokumente in den deutschen Arbeitsmarkt

integriert werden. Das Projekt unter fachlicher Koordination von Andreas Oehme vom Westdeutschen Handwerkskammertag (WHKT) hat verdeutlicht, dass die erfolgreiche Durchführung von QAs hierzu einen wichtigen Beitrag leistet. Allerdings erfordert die Umsetzung spezifisches Know-how und Ressourcen bei den zuständigen Stellen.

Erkenntnisse in der Praxis umsetzen: Prototyping Transfer

Mit dem Ziel, die Erkenntnisse des Projekts „Prototyping“ in die Praxis zu überführen, startete 2015 das vom BIBB koordinierte Projekt „Prototyping Transfer“. Auftrag war es, die praktische Umsetzung der QA voranzutreiben und wertvolle Erfahrungen für die Weiterentwicklung zu sammeln. Bis 2018 führten sieben zuständige Stellen als Projektpartner insgesamt 189 QAs durch und verstärkten die bundesweite Vernetzung der zuständigen Stellen zum Thema.

Aufbau eines nachhaltigen Netzwerks: NetQA

Das aktuelle Projekt NetQA ging mit zahlreichen Partnern aus dem HWK- und IHK-Bereich 2019 an den Start und wurde zuletzt bis Ende 2022 verlängert. Das BIBB übernimmt die Gesamtkoordination und das Wissensmanagement. Fachlich steuert der WHKT das Projekt – bis Ende 2021 zusammen mit der IHK FOSA (Foreign Skills Approval). NetQA unterstützt zuständige Stellen beim Aufbau einer nachhaltigen regionalen Expertise- und Netzwerkstruktur zur QA

und öffnet den Raum für differenziertere Fragestellungen zu deren Durchführung. Dies ist dringend erforderlich: Denn zum einen sind die zuständigen Stellen gesetzlich verpflichtet, ein „sonstiges geeignetes Verfahren“ anzubieten. Zum anderen hilft das Netzwerk den zuständigen Stellen bei der Lösung von organisatorischen oder fachlichen Problemen, die in der Praxis auftreten. Wie kann zum Beispiel ein berufsfachlicher Experte für die Umsetzung engagiert werden? Wie kann eine Wissensbasis zur QA aufgebaut werden, wenn das Verfahren in einer Kammer noch nie durchgeführt wurde?

Alle NetQA-Projektpartner verstehen sich als Multiplikatoren, die ihr Wissen an die zuständigen Stellen in ihren Transferregionen in ganz Deutschland weitergeben.

Auch die zuständigen Stellen für die sogenannten „grünen Berufe“ der Landwirtschaft oder für freie Berufe können von der Erfahrung in NetQA profitieren. Das Projekt informiert auch hier und bietet Austauschformate an.

Erfahrungen und Erkenntnisse für die Zukunft sichern

In drei aufeinanderfolgenden Projekten wurde das Thema „sonstige Verfahren“ seit 2011 stetig weiterentwickelt und mit der QA ein wichtiger Beitrag zur Umsetzung geleistet. Die Erkenntnisse und Ergebnisse dieser Projekte können auch in Zukunft genutzt werden, um die QA und andere Kompetenzfeststellungsinstrumente im Anerkennungsverfahren weiter zu festigen.

Der Anerkennungszuschuss

Die Anerkennung eines im Ausland abgeschlossenen Studien- oder Berufsabschlusses ist zum Teil mit hohen Kosten verbunden. Das stellt Eingewanderte vor finanzielle Herausforderungen. Um diese Hürde zu überwinden, startete Ende 2016 das vom BMBF geförderte Pilotprojekt „Anerkennungszuschuss“.

Über den Anerkennungszuschuss können Personen mit ausländischem Berufs- oder Studienabschluss eine finanzielle Förderung von bis zu 600 Euro erhalten. Die Förderung deckt neben den Gebühren für das Anerkennungsverfahren oder die Zeugnisbewertung auch Kosten für Übersetzungen, Beglaubigungen und Gutachten ab.

Neben Fördermöglichkeiten der Agenturen für Arbeit beziehungsweise der Jobcenter sowie der Bundesländer schließt der Anerkennungszuschuss eine Förderlücke insbesondere für Erwerbstätige mit geringem Einkommen. Die Förderung richtet sich an Personen, die seit mindestens drei Monaten in Deutschland leben, unabhängig von Staatsangehörigkeit oder Aufenthaltsstatus. Seit Beginn wurden etwa 5.000 Personen mit durchschnittlich rund 410 Euro gefördert. Der Anerkennungszuschuss muss vor Beginn des Berufsanerkenntnisverfahrens beantragt werden. Die Förderanträge können bei zahlreichen Einrichtungen ausgefüllt werden, die auch zur Anerkennung beraten.

Die Förderung stellt für Anerkennungssuchende einen Anreiz und den ersten wichtigen Schritt in das Anerkennungsverfahren dar. Seit Januar 2020 wird auch die Förderung von Qualifizierungskosten im Kontext der Berufsanerkennung erprobt. Die Förderbedingungen orientieren sich an den Kriterien des Anerkennungszuschusses. Umgesetzt wird das Projekt „Anerkennungszuschuss“ vom Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb).

Weitere Informationen

Weitere Informationen können über das Portal „Anerkennung in Deutschland“ abgerufen werden.



Gespräch unter Kollegen. Gabriel-Adrian Bocec arbeitet nach der Anerkennung jetzt als Fachkraft.

ERFAHRUNGSBERICHT

„Ohne die Anerkennung wäre ich immer Hilfsarbeiter geblieben“

Dank der finanziellen Unterstützung durch den Anerkennungszuschuss hat Gabriel-Adrian Bocec den Antrag auf Anerkennung gestellt und arbeitet heute als Mechatroniker für Kältetechnik.

2014 bin ich mit meiner Familie nach Deutschland gekommen. In unserer Heimat Rumänien ist die Wirtschaft sehr klein. Ich hatte dort Jobs als Makler und Verkäufer. In meinem erlernten Beruf als Kältetechniker konnte ich aber nichts finden. Zusammen haben wir dann den Schritt nach Deutschland gewagt.

Als wir neu waren, war es mir vor allem wichtig, einen Job zu finden, um meine Familie zu ernähren. Zuerst war ich in einem Restaurant und dann viereinhalb Jahre als Reifenmonteur tätig. Nach und nach konnte ich immer besser Deutsch sprechen und dachte mir: Ich kann doch nicht bis zur Rente als Reifenmonteur arbeiten. Ich will auf jeden Fall in dem Beruf arbeiten, den ich gelernt habe.

2019 habe ich dann als Klimamonteur bei einer Firma angefangen. Das war beruflich ein Schritt in die richtige Richtung – aber eben nur ein Helferjob. Parallel habe ich dann meinen Lebenslauf an eine Zeitarbeitsfirma geschickt. Dort hat man mir gesagt, dass ich meine Ausbildung als Mechatroniker für Kältetechnik anerkennen lassen kann. Über die Zeitarbeitsfirma bin ich dann zur Firma Bitzer gekommen. Um aus der Leiharbeit rauszukommen, habe ich mich dann aber bei einem anderen Unternehmen beworben. Die boten mir an, die Anerkennung zu bezahlen und stellten den Kontakt zur Handwerkskammer Leipzig her. Zuerst wollte ich das Angebot annehmen, aber dann bot mir mein Chef einen Vertrag für zwei Jahre an. Und den habe ich dann angenommen, weil Bitzer ein großes und gutes Unternehmen ist.

Die Anerkennung und die damit verbundene berufliche Perspektive verfolgte Gabriel-Adrian Bocec aber weiter: Im Februar 2020 stellte er einen Antrag auf Anerkennung bei der Handwerkskammer (HWK) Leipzig. Möglich wurde dies durch den Anerkennungszuschuss.



Gabriel-Adrian Bocec bei der Arbeit an der Werkbank.

Mit dem Antrag auf Anerkennung hat mir Frau Lorenz von der HWK super geholfen. Gemeinsam haben wir dann auch den Anerkennungszuschuss beantragt. Schon nach zwei Wochen wurde mir der Zuschuss zugesagt. Wegen der Gebühren hätte ich sonst vielleicht keinen Antrag stellen können.

Nach der Teilanerkennung und einer einwöchigen Fortbildung im Juni 2021 erhielt Gabriel-Adrian Bocec schließlich den Bescheid über die volle Gleichwertigkeit seiner Ausbildung. Für ihn bedeutet die Anerkennung vor allem eines: Sicherheit.

Ich stehe jetzt nicht mehr so unter Druck und habe den Mut, zu sagen, was ich möchte: Ich möchte als Fachkraft in der Aggregatmontage arbeiten. Wenn ich am Ende meines Vertrages als Fachkraft bei Bitzer bleiben könnte, wäre das natürlich super. Ansonsten finde ich ein anderes Unternehmen. Ich weiß, was ich kann! Ohne die Anerkennung wäre ich immer Hilfsarbeiter geblieben. Mit der Anerkennung ist alles viel besser geworden. Ich arbeite jetzt mit viel Spaß in dem Beruf, den ich gelernt habe. Ich fühle mich sehr wohl in Deutschland und freue mich auf alles, was kommt.



3. Qualifizierungsberatung und Qualifizierungsmaßnahmen

Durch Qualifizierungen können wesentliche Unterschiede zum deutschen Referenzberuf ausgeglichen werden, um die volle Anerkennung zu erreichen.

IQ Qualifizierungen als Baustein zur Anerkennung

Melanie Adacker ist wissenschaftliche Mitarbeiterin der Fachstelle Beratung und Qualifizierung im Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ beim Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH.

Begleitend zum Anerkennungsgesetz entstand im bundesweiten Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ ein vielfältiges Qualifizierungsangebot. Vor allem die Richtlinie „ESF-Qualifizierung im Kontext des Anerkennungsgesetzes“ hat ab 2015 zu einer maßgeblichen Erweiterung geführt. Fachkräfte mit ausländischen Abschlüssen werden hiermit unterstützt, wesentliche Unterschiede zum deutschen Referenzberuf auszugleichen.



Melanie Adacker

Geringes Qualifizierungsangebot bei steigender Nachfrage

Das Programm füllt eine Lücke, denn damals wie heute gibt es, abhängig von Beruf und Region, nur wenige Qualifizierungsangebote zum Ausgleich wesentlicher Unterschiede. Dabei hat der potenzielle Bedarf an Qualifizierungen stetig zugenommen, wie die Entwicklung der Bescheide mit teilweiser Gleichwertigkeit bezie-

hungsweise mit der Auflage einer Ausgleichsmaßnahme in der amtlichen Statistik zeigt: Die Zahl dieser Bescheide hat sich von rund 4.000 im Jahr 2015 auf knapp 16.000 im Jahr 2020 vervierfacht. Gleichzeitig stieg aber nicht nur die Zahl der Anträge insgesamt, sondern es konnte auch konstant bei mindestens der Hälfte der Verfahren die volle Gleichwertigkeit erteilt werden. Durch das 2020 in Kraft getretene Fachkräfteeinwanderungsgesetz (FEG) wird sich die Zahl der Anträge auf Anerkennung und damit voraussichtlich auch die Nachfrage nach Qualifizierungen weiter erhöhen. Das Angebot an Qualifizierungsmaßnahmen

ist dabei sehr unterschiedlich: Während beispielsweise für Ärztinnen und Ärzte sowie für Pflegefachkräfte bereits viele Qualifizierungen existieren, ist das Angebot für andere Berufe – wie medizinische Assistenzberufe, Hebammen oder Physiotherapeutinnen und -therapeuten – weiter ausbaufähig.

Trend zu digitalen Angeboten

Nach den Erfahrungen aus der Pandemie werden digitale Qualifizierungsanteile zunehmen, die flexibles und ortsunabhängiges Lernen ermöglichen. Zudem wird der Ruf nach mehr berufsbegleitenden Formaten lauter, die auch Erwerbstätigen die Teilnahme an einer Qualifizierung erlauben. Die verfügbaren Qualifizierungsmaßnahmen sollten transparenter und bedarfsorientiert neue Angebote geschaffen werden.

ERFAHRUNGSBERICHT

„Der Anpassungslehrgang war die absolut richtige Entscheidung“

Da sie für die Anerkennung als Gesundheits- und Krankenpflegerin wesentliche Unterschiede ihrer Feldscher-Ausbildung in Theorie und Praxis ausgleichen musste, entschied sich Galina Batt aus Kasachstan für einen Anpassungslehrgang. Finanziert wurde der über das Förderprogramm IQ.

Ein Urlaub hat mein ganzes Leben verändert. Denn dort lernte ich meinen deutschen Ehemann kennen. 2014 bin ich mit meiner Tochter aus Russland, wo ich damals lebte, zu ihm nach Köln gezogen. Ende 2017 meldete ich mich bei der Arbeitsagentur. Da hörte ich das erste Mal davon, dass man Berufsabschlüsse hier anerkennen lassen kann. Anfang 2018 habe ich dann den Antrag auf Anerkennung für den Referenzberuf „Gesundheits- und Krankenpflegerin“ gestellt.

Leider war 2018 aber kein Anerkennungsverfahren für den russischen Beruf „Feldscherin“ – einen Beruf, der sowohl pflegerische als auch notärztliche Tätigkeiten umfasst – möglich. 2019 änderte sich dies jedoch aufgrund eines Gutachtens der Gutachtenstelle für Gesundheitsberufe (GfG), das die Anerkennungsfähigkeit als „Gesundheits- und Krankenpflegerin“ ergab. Galina Batt erhielt daraufhin einen Bescheid:

Meine Ausbildung wurde nur als teilweise gleichwertig bewertet. Als Auflage sollte ich für die Anerkennung als Gesundheits- und Krankenpflegerin noch 500 theoretische und 1.000 praktische Stunden sammeln. Ganz schön viel. Für mich war aber klar, dass ich das schaffen würde. Über die Beratung von IQ habe ich dann erfahren, dass es einen passenden Lehrgang gibt.

Im November 2019 meldete sich Galina Batt daraufhin an der Louise von Marillac-Schule in Köln zu einem Anpassungslehrgang an, den sie parallel zur Berufstätigkeit besuchte.

Die Pflegeschule wird von IQ gefördert, sodass ich den Lehrgang dort kostenlos besuchen konnte. Zum 1. Januar 2020 fand ich dann auch eine Stelle als Pflegehelferin an einem Krankenhaus in Bergisch Gladbach. Der Start war schwierig. Ich kannte die medizinischen



Galina Batt



Galina Batt arbeitet jetzt als Gesundheits- und Krankenpflegerin.

Fachbegriffe auf Deutsch nicht. Und ich wusste auch nicht, wie die Geräte funktionieren. Meine deutschen Kolleginnen hatten wegen der hohen Belastung keine Zeit, um mir alles gründlich zu erklären.

Als aber im September 2020 die Theoriestunden an der Pflegeschule starteten, half mir das sehr bei der Arbeit im Krankenhaus. Denn wir lernten dort nicht nur Pflege, sondern bekamen auch viel Unterstützung und Tipps für den Arbeitsalltag. Ich fand auch neue Freunde. Anfang August 2021 war dann das Abschlussgespräch und im November erhielt ich die Anerkennung als Gesundheits- und Krankenpflegerin. Heute arbeite ich fest in Bergisch Gladbach.

Die Entscheidung für den Anpassungslehrgang war die absolut richtige Entscheidung in meiner Situation. Ich konnte arbeiten gehen und die Praxisstunden sammeln. Gleichzeitig konnte ich die Theorie in der Schule machen.

Ich bin stolz, dass ich diesen Weg gewählt habe. Ich habe jetzt schon Erfahrung mit der Arbeit in einem deutschen Krankenhaus. Mit der Anerkennung habe ich ganz andere Möglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt und mehr Sicherheit.



Galina Batt besuchte im Rahmen des Anpassungslehrgangs die Louise von Marillac-Schule in Köln.

Betriebliche Anpassungsqualifizierungen – Chance für Betriebe und ausländische Fachkräfte

Dr. Michael Sauter ist als Projektleiter in dem vom BMBF geförderten Projekt „Unternehmen Berufsanerkennung HWK“ (UBA^{HWK}) für den Bereich Handwerk zuständig.

Bei vielen Verfahren zur Berufsanerkennung ist das Ergebnis eine „teilweise Gleichwertigkeit“ mit dem deutschen Referenzberuf. Die wesentlichen Unterschiede können Fachkräfte mithilfe einer Anpassungsqualifizierung, häufig in einem Betrieb, ausgleichen. Nach erfolgreichem Abschluss der Qualifizierung kann die Fachkraft einen Folgeantrag stellen und so die volle Gleichwertigkeit erhalten. Die Umsetzung der Anpassungsqualifizierung erfolgt in der Regel auf Basis eines mit der zuständigen Stelle abgestimmten Qualifizierungsplans.



Dr. Michael Sauter

Anpassungsqualifizierungen selbst anbieten: UBA berät und unterstützt Arbeitgeber

Für Arbeitgeber ist die Durchführung von Anpassungsqualifizierungen

im eigenen Betrieb eine interessante Option. Das bestätigt auch die Geschäftsführende Gesellschafterin der BAUER Elektroanlagen Holding GmbH Alexandra Unterholzer: „Indem wir in die Zukunft unserer Fachkräfte investieren, können wir sie längerfristig im Unternehmen halten. Das ist natürlich für beide Seiten positiv. Ganz konkret ist aber auch bei der Qualifizierung der Vorteil, dass man die Fachkraft und ihre Fähigkeiten besser kennenlernt. Die Fachkraft bekommt mit, wie es im Unternehmen läuft, lernt die Kolleginnen und Kollegen kennen und wird viel schneller integriert.“

Worauf Betriebe achten sollten, dazu berät UBA. Gerade zu Anfang der Anpassungsqualifizierung sollte zudem die Beratung durch die zuständige Stelle hinzukommen. Es ist wichtig, die Umsetzung des Qualifizierungsplans zu kontrollieren und den Fortschritt zu dokumentieren. Klare Zuständigkeiten und Mentoren sind weitere Punkte, die Fachkräfte bei ihrer Anpassungsqualifizierung unterstützen. Hilfreich ist es auch, über den Tellerrand des eigenen Unternehmens hinauszublicken: So können beispielsweise verbesserte Deutschkenntnisse für den erfolgreichen Abschluss einer Anpassungsqualifizierung entscheidend sein.

Auch beim Anerkennungsverfahren hat Alexandra Unterholzer das Angebot von UBA^{HWK} genutzt:

„Durch den Betriebslotsen des Projekts, Herrn Anschutz von der Handwerkskammer für München und Oberbayern, hatten wir einen Ansprechpartner vor Ort. Er hat den gesamten Prozess der Anerkennung begleitet, unsere Fragen beantwortet und daher das Ganze angenehm und persönlich gestaltet.“

An drei Handwerkskammern unterstützen und begleiten sogenannte Betriebslotsinnen und -lotsen Handwerksbetriebe zu Fragen der Berufsanerkennung und bei der Durchführung von betrieblichen Anpassungsqualifizierungen. Daneben unterstützt das Projekt Betriebe und Mitarbeitende der Handwerkskammern durch Informations- und Unterstützungsmaterialien.

„Wir gehen gezielt diesen Weg“

Mit Blick auf den weiterhin aktuellen Fachkräftemangel ist davon auszugehen, dass die Zahl der Anpassungsqualifizierungen weiter steigt. Bei der BAUER Elektroanlagen Holding GmbH sind die Weichen



Geschäftsführerin Alexandra Unterholzer ist sich der Wichtigkeit der Fachkräftesicherung im Elektrohandwerk bewusst.

bereits gestellt: „Bei uns ist der Weg über die Berufsanerkennung kein Experiment: Da im Elektrohandwerk seit Jahren der Fachkräftemangel sehr deutlich zu spüren ist, gehen wir gezielt diesen Weg. Das heißt auch, dass wir qualifizieren. Für uns ist das ein fester Bestandteil unserer Unternehmensstrategie.“



Das Angebot UBAconnect bringt ausländische Fachkräfte und potenzielle Qualifizierungsbetriebe zusammen. Mehr dazu auf Seite 18 f.

Die BIBB-Qualifizierungsstudie

Dr. Rebecca Atanassov und Vira Bushanska sind Mitautorinnen der neuen BIBB-Studie zu Qualifizierungsmaßnahmen.

Qualifizierungen spielen eine zunehmend wichtige Rolle bei der Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen. Wie sieht das derzeitige Angebot aus und was sind die Herausforderungen für die Zukunft? Diese Fragen beleuchtet eine aktuelle Studie des BIBB-Anerkennungsmonitorings.

Heilberufe und nicht reglementierte IHK- und HWK-Berufe im Fokus

Im Fokus der Studie standen die antragsstärksten reglementierten Berufe Ärztin und Arzt, Gesundheits- und Krankenpflegerin und -pfleger sowie nicht reglementierte IHK- und HWK-Berufe. Für die Studie führten die Autorinnen dieses Beitrags im Jahr 2020 qualitative Interviews mit Bildungsanbietern, zuständigen Stellen, Projekten des Förderprogramms „Integration durch Qualifizierung (IQ)“, Arbeitgebern und weiteren Akteuren zu anerkennungsbezogenen Qualifizierungen durch.

Qualifizierungsbedarf steigt

Auf dem Weg zur beruflichen Anerkennung ergibt sich für Fachkräfte mit ausländischen Bildungsabschlüssen seit Inkrafttreten des Anerkennungsgesetzes 2012 ein stetig steigender Qualifizierungsbedarf. Das Feld der

anerkennungsbezogenen Qualifizierungen gestaltet sich dabei vielschichtig. So müssen Ärztinnen und Ärzte mit Drittstaat- ausbildung wesentliche Unterschiede durch eine gesetzlich geregelte und stark nachgefragte Kenntnisprüfung ausgleichen. Ebenso wählen Antrag- stellende in der Pflege



Vira Bushanska

zunehmend die Kenntnisprüfung als Ausgleichsmaßnahme. Zur Organisation der Prüfungen hat sich ein System etabliert, das – besonders in der Pflege – län-

derspezifische Unterschiede aufweist. Daneben hat sich ein differenziertes Angebot an Vorbereitungskursen entwickelt.

In den nicht reglementierten IHK- und HWK-Berufen sind Anpassungsqualifizierungen für die Berufsausübung weder vorausgesetzt noch gesetzlich geregelt, sie können aber für Personen aus Drittstaaten für die Einreise nach Deutschland erforderlich

sein. Weil die Anforderungen hier sehr unterschiedlich sind, werden Qualifizierungen individuell organisiert – durch die Nutzung bestehender Bildungsangebote oder durch betriebliche Qualifizierungen. Entscheidend sind hier die individuelle Beratung und die Kooperation der beteiligten Akteure.

Zugang erleichtern und Beratung sicherstellen

Die Qualifizierungen sind mit spezifischen Herausforderungen verbunden, aus denen die Studie Schlussfolgerungen ableitet. So wird bei der Organisation der Kenntnisprüfung für Ärztinnen und Ärzte beispielsweise von Kapazitätsengpässen bei den Prüfungsterminen berichtet. Längere Wartezeiten können die Folge sein. Um mehr Termine anzubieten, wäre die Gewinnung weiterer Prüferinnen und Prüfer zur Bildung zusätzlicher Prüfungsgremien ein wichtiger Aspekt. In der Pflege sollte der Zugang zu



Dr. Rebecca Atanassov

Vorbereitungskursen und Prüfungen für Personen, die nicht an Personalvermittlungsagenturen oder Arbeitgeber gebunden sind, erleichtert werden – zum Beispiel durch die Schaffung von Anreizen für Pflegeschulen, externe Personen zu prüfen. Im Hinblick auf den hohen Beratungs- und Organisationsaufwand für Maßnahmen in den IHK- und HWK-Berufen sollte unter anderem ein flächendeckendes Beratungsangebot gesichert werden.

Qualifizierungsanbieter und Personen außerhalb der Regelförderung unterstützen

Zur Finanzierung von Maßnahmen wird es künftig entscheidend sein, bereichsübergreifend Bildungsanbieter bei den für die Regelförderung erforderlichen Zertifizierungen zu unterstützen, Fördermöglichkeiten für Arbeitgeber bekannter zu machen und spezielle Lösungen für Personen oder Maßnahmen zu forcieren, die nicht von der Regelförderung profitieren können.

Die Studie „Wege zur Gleichwertigkeit: anerkennungsbezogene Qualifizierungen in Heilberufen und dualen Berufen. Ergebnisse des BIBB-Anerkennungsmonitorings“ wird im Frühjahr 2022 erscheinen.



Gaurav Kumar arbeitet nach der Anerkennung als Fachkraft bei Scania.



4. Integration in den Arbeitsmarkt

Ziel des Anerkennungsgesetzes sind eine qualifikationsadäquate Beschäftigung und nachhaltige Integration von Fachkräften in den deutschen Arbeitsmarkt und ihre gesellschaftliche Teilhabe. Was hat das Anerkennungsgesetz bewirkt?

Anerkennung lohnt sich: Das Anerkennungsgesetz fördert Arbeitsmarktintegration von Fachkräften mit ausländischer Berufsqualifikation

Dr. Stefan Ekert ist Geschäftsführer des Forschungs- und Beratungsunternehmens InterVal GmbH



Dr. Stefan Ekert

Das Anerkennungsgesetz von 2012 wurde nach vier Jahren hinsichtlich Anwendung und Auswirkungen evaluiert. Neuere Forschungen bestätigen die Ergebnisse von 2017.

Evaluation ergibt qualitative Verbesserung der Arbeitsmarktintegration durch Anerkennung

Die im Frühjahr 2017 abgeschlossene Evaluation von InterVal und dem Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK) konnte bereits eine Wirkung des Anerkennungsgesetzes verdeutlichen: Für Fachkräfte mit ausländischer Qualifikation, die bereits in

Deutschland leben, haben sich die beruflichen Chancen verbessert. Auf Basis von sekundärstatistischen Analysen und Angaben der hierfür befragten Fachkräfte, die ein Anerkennungsverfahren durchlaufen haben, konnte belegt werden: Die berufliche Anerkennung verbessert die Chancen und die Qualität der Arbeitsmarktintegration von Personen mit ausländischer Berufsqualifikation gravierend.

Zum Zeitpunkt der Befragung im Sommer 2016 hatten sich seit der Antragstellung die Quote der Er-

werbstätigen, die Dauer der Erwerbstätigkeit und auch die Zahl der Personen erhöht, die im erlernten Beruf und entsprechend ihrer Berufsqualifikation beschäftigt waren. Schließlich zeigte auch der Anstieg des durchschnittlichen Brutto-Arbeitseinkommens von 40,2 Prozent, dass die Qualität der Arbeitsmarktintegration nach der Anerkennung erheblich zugenommen hatte. Weitere Analysen ergaben, dass sich die Anerkennung nicht allein im reglementierten Bereich positiv auswirkt, sondern auch die Arbeitsmarktintegration in nicht reglementierten Berufen verbessert.

Studien bestätigen positive Effekte der Anerkennung

Neuere Forschungen, die teils auch methodisch anders angelegt sind, kommen zu ganz ähnlichen Befunden und bestätigen die Evaluationsergebnisse aus 2017. In einer von Robert Koch und Dr. Ulrich Best 2017 und 2018 durchgeführten Befragung von Fachkräften, die über das Stipendienprogramm „Berufliche Anerkennung in Baden-Württemberg“ gefördert wurden, gaben 71 Prozent an, dass sich ihre berufliche Situation nach der Anerkennung verbessert habe. Der in der Evaluation des Anerkennungsgesetzes ermittelte Wert lag bei 72 Prozent.

Herbert Brücker, Albrecht Glitz, Adrian Lerche und Agnese Romiti kommen in ihren 2020 durchgeführten Analysen „Integration von Migrantinnen und Migranten in Deutschland: Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse hat positive Arbeitsmarkteffekte“ unter anderem zu folgenden Ergebnissen: Bereits kurz nach einer erfolgreichen Anerkennung erhöht sich die Wahrscheinlichkeit einer Beschäftigung von Migrantinnen und Migranten im Vergleich zu einer Kontrollgruppe deutlich. Nach drei Jahren ist die Wahrscheinlichkeit 25 Prozent höher. Und die Tagesverdienste von Personen, deren Abschlüsse anerkannt wurden, liegen zwölf Monate nach der Anerkennung um rund acht Prozent höher als in der Gruppe ohne anerkannte Abschlüsse. Diese Differenz nimmt mit der Zeit zu und steigt innerhalb von drei Jahren nach der Anerkennung auf 20 Prozent. Anders als in der Evaluation des Anerkennungsgesetzes beschränken Herbert Brücker und seine Mitautorinnen und -autoren ihre Analyse auf Fälle, die vor und nach der Anerkennung in Vollzeit beschäftigt sind, und betrachten den Tagesverdienst. In der Evaluation des Anerkennungsgesetzes wurde die Entwicklung des monatlichen Bruttoverdienstes analysiert und der Anstieg von

Stundenlöhnen, Wochenarbeitszeiten und allgemeiner Lohnentwicklung getrennt untersucht. 26 Prozentpunkte des gesamten Anstiegs der Bruttogehälter waren seinerzeit auf den Anstieg der Stundenlöhne zurückzuführen. In der Differenzierung zwischen reglementierten und nicht reglementierten Berufen kommen Herbert Brücker und seine Mitautorinnen und -autoren zu identischen Ergebnissen wie die Evaluation des Anerkennungsgesetzes 2017. Demnach steigen Beschäftigung und Tagesverdienste in reglementierten Berufen stärker. Aber auch in anderen Berufen erhöhen sich mit der Anerkennung die Chancen auf eine Beschäftigung und steigende Verdienste.

Zusammenfassend lässt sich festhalten: Anerkennungen lohnen sich weiterhin und auch neuere Forschungen liefern keine Hinweise, dass sich die Wirkungen von Anerkennungen auf die Qualität der Arbeitsmarktintegration abschwächen.

INTERVIEW

MdB Dr. Karamba Diaby im Gespräch: Menschen können nachhaltig am Arbeitsmarkt partizipieren

Ein Gespräch mit dem Bundestagsabgeordneten Dr. Karamba Diaby über das Anerkennungsgesetz und seine wichtigsten Fortschritte. Herr Dr. Diaby ist seit 2013 Bundestagsabgeordneter.



Dr. Karamba Diaby

Warum ist Ihnen das Thema Anerkennung wichtig?

Für mich sendet das Anerkennungsgesetz eine klare Botschaft an ausländische Fachkräfte: Eure Fähigkeiten und eure Lebensleistung werden in unserem Land wertgeschätzt. Zudem

leistet das Gesetz einen wichtigen Beitrag zur Fachkräftesicherung und somit für den Erhalt des Wirtschaftsstandortes Deutschland.

Welche Rolle spielt das Thema Anerkennung in Ihrer Arbeit als Bundestagsabgeordneter?

Seit acht Jahren bin ich für meine Arbeitsgruppe in der SPD unter anderem Berichterstatter im Bildungsausschuss für das Anerkennungsgesetz. Wenn es entsprechende Redebeiträge gibt, positioniere ich mich dazu und betreibe Öffentlichkeitsarbeit.

Aber auch in meinem Wahlkreis komme ich häufig mit dem Thema in Berührung. Bei meinen regelmäßigen Unternehmensbesuchen höre ich immer wieder die Frage: „Was tun Sie gegen den Fachkräftemangel?“ Dann erzähle ich den Menschen natürlich vom Fachkräfteeinwanderungsgesetz und vom Anerkennungsgesetz. Und erkläre, wie wir dem Fachkräftemangel begegnen und uns für eine Entbürokratisierung der Prozesse einsetzen.

Was sind die wichtigsten Fortschritte bei der Anerkennung in den vergangenen Jahren?

Der wichtigste Fortschritt ist aus meiner Sicht die flächendeckende Beratungsstruktur. Ohne das IQ Netzwerk wäre die Umsetzung des Gesetzes so nicht möglich. Auch der Anerkennungszuspruch, der die

Menschen im Anerkennungsverfahren finanziell unterstützt, und die Auslandsberatung durch die Zentrale Servicestelle Berufsanerkennung (ZSBA) sind weitere Schritte nach vorne. Zu guter Letzt konnten wir noch die Einwanderung vereinfachen und die Möglichkeit ausbauen, für die Anerkennung einzureisen.

Wo sehen Sie Handlungsbedarf?

Die Bürokratie muss abgebaut werden, damit die Menschen sich ihre Abschlüsse einfacher anerkennen lassen können. Und das meint nicht, die Kriterien zu verwässern, sodass jeder Abschluss anerkannt wird. Es geht vielmehr darum, unnötige Hürden abzubauen, damit potenzielle Fachkräfte sich nicht vom Anerkennungsprozess abschrecken lassen. Deswegen muss es auch ein gesichertes Beratungsangebot geben. Der zweite wichtige Punkt: Viele Antragstellende benötigen eine Anpassungsqualifizierung. Die bekommt man jedoch nur im SGB-II-Bezug finanziert. Aber auch viele andere können sie sich nicht leisten. Insofern sollten wir prüfen, wie wir mehr Unterstützung anbieten können, zum Beispiel durch ein Stipendium oder ein Darlehensprogramm.

Ist das Gesetz aus Ihrer Sicht ein Erfolg für die Integrationspolitik? Was sind seine größten Errungenschaften?

Es gab im Vorfeld durchaus Zweifel und kritische Stimmen. Mittlerweile herrscht aber parteiübergreifend Konsens darüber, dass es ein wertvolles Gesetz ist: Dank der Anerkennung ist die Anzahl der in Vollzeit Erwerbstätigen gestiegen und die Menschen können nachhaltig am Arbeitsmarkt partizipieren. Viele Menschen im Niedriglohnsektor erhalten mit der Anerkennung die Chance, aus ihrem prekären Arbeitsverhältnis auszusteigen.

Durch die Ergebnisse des BIBB-Anerkennungsmonitorings wissen wir zudem, dass seit Bestehen des

Gesetzes mehr als 420.000 Anträge auf Anerkennung und Zeugnisbewertung gestellt wurden.

Aber allein schon die Tatsache, dass wir das Gesetz haben, ist ein Erfolg! Wir haben uns darauf geeinigt, dass die Qualifikationen der Menschen anerkannt werden. Dass wir sie brauchen, weil qualifizierte Fachkräfte

für den Erfolg unserer Wirtschaft notwendig sind. Und um diese Fachkräfte müssen wir uns bemühen, denn wir stehen hier in Konkurrenz zu anderen Industrienationen. Insofern ist das Anerkennungsgesetz ein wichtiges Mittel, um dieser globalen Herausforderung zu begegnen.

Engagierte Unternehmen: Schlüssel für erfolgreiche Anerkennung und Integration

Deutschlandweit und über Branchen hinweg unterstützen Unternehmen ihre Beschäftigten und künftigen Mitarbeitenden bei der Anerkennung ihrer ausländischen Berufsqualifikation. Vom Kleinstbetrieb bis zum Großkonzern engagieren sich alle mit einem Ziel: neue Fachkräfte gewinnen und langfristig halten. Das Projekt „Unternehmen Berufsanerkennung“ (UBA) unterstützt sie dabei.

Das Arbeitgebersiegel „Wir fördern Anerkennung“ macht Engagement sichtbar

Das Engagement für die Berufsanerkennung schafft eine Win-win-Situation. Dies bestätigen die Träger des UBA-Siegels „Wir fördern Anerkennung“. Mit dem digitalen Siegel können die Unternehmen ihre Attraktivität als Arbeitgeber nach außen tragen und Fachkräfte mit ausländischen Qualifikationen an-

sprechen. Silke Kautzmann, Personalreferentin eines ausgezeichneten Elektrobetriebs, bringt es auf den Punkt: „Auch wenn es bei der Begleitung eines Anerkennungsverfahrens mal Rückschläge geben kann: Es lohnt sich! Und diese Botschaft wollen wir verbreiten bei anderen Unternehmen, die in einer ähnlichen Lage sind und auf der Suche nach passenden Fachkräften. Wir freuen uns aber natürlich auch darüber,



Trägerinnen und Träger des Arbeitgebersiegels „Wir fördern Anerkennung“

dass wir mit dem Siegel Sichtbarkeit und Wertschätzung für unser Engagement erhalten.“

Unterstützung der Arbeitgeber fördert Integration

Die Unterstützung des Arbeitgebers hilft internationalen Fachkräften nicht nur im Verfahren der Berufsanerkennung, sondern auch beim Ankommen in Betrieb und Gesellschaft. Impulse, wie Unternehmen ihre ausländischen Beschäftigten ganz konkret bei der Integration fördern können, geben die ersten Siegelträger in der Broschüre „Chancen der Berufsanerkennung aus Unternehmenssicht“. Ihr Engagement besteht beispielsweise darin: Sie begleiten die Fachkräfte zu Behördengängen, bieten zusätzliche Schulungen und Sprachkurse sowie interkulturelle Trainings für die gesamte Belegschaft an. Sie helfen bei der Wohnungssuche oder der Eröffnung eines Bankkontos – und stellen auch mal ein Fahrrad bereit.

Mentoren unterstützen die Fachkräfte beim Ankommen. Alle ausgezeichneten Unternehmen verbindet zudem eine offene und internationale Unternehmenskultur: „Wir sind stolz auf unsere kulturelle Vielfalt im Haus und tragen das auch gerne nach außen“, betont Roswitha Happach, die das Referat Mitarbeiterbindung und -entwicklung am Universitätsklinikum Regensburg leitet.

Weitere Informationen

Die Broschüren mit allen Unternehmensinterviews sowie weitere Informationen zum Siegel „Wir fördern Anerkennung“ finden Sie hier:

unternehmen-berufsanerkennung.de/angebote/arbeitgebersiegel

ERFAHRUNGSBERICHT

Beruflich und privat in Deutschland angekommen

Nach ihrer Flucht aus Syrien kamen Samar Ismail und ihre Familie 2016 nach Deutschland. Hier schaffte die Ingenieurin auf Anhieb die Anerkennung und erhielt für weitere Qualifizierungen die nötige Unterstützung.

2014 flüchteten wir zunächst zu meiner Schwester in die Türkei. Aber auch dort gab es für uns keine Zukunft. Als wir 2016 nach Deutschland kamen, wohnten wir zuerst in einer Unterkunft für Asylbewerber in Saarbrücken. In Trier fanden wir dann eine Wohnung und ich suchte uns direkt eine Sprachschule. Denn ich wusste: Ohne Deutsch zu sprechen, kommen wir hier nie richtig an. Über den Sprachkurs bekam ich Kontakt zur Caritas und erhielt dort den Tipp, mich an den Verein Palais zu wenden.

Palais e.V. bietet als Teil des IQ Landesnetzwerks Rheinland-Pfalz Ratsuchenden unter anderem die IQ Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung an.

Bei Achim Hettinger, meinem Anerkennungsberater bei Palais, war ich genau an der richtigen Stelle. Er empfahl mir, meinen Ingenieurabschluss anerkennen



Samar Ismail bei Vermessungsarbeiten mit einem Kollegen



Samar Ismail fühlt sich wohl an ihrem Arbeitsplatz

zu lassen. So konnte ich mit seiner Hilfe im November 2017 bei der Ingenieurkammer in Mainz meinen Antrag auf Anerkennung einreichen. Zur gleichen Zeit bekam ich auch die Chance, eine Ausbildung zu machen. Als Kauffrau für Büromanagement in einer Immobilienfirma. Das hatte zwar nichts mit meinem Studium zu tun, aber ich dachte: Sicher ist sicher. Wer weiß schon, ob mein Abschluss anerkannt wird.

Als Samar Ismail im März 2018 dann aber die Anerkennung erhält, konzentriert sie sich darauf, eine Stelle als Ingenieurin zu finden.

Meine damalige Chefin in der Ausbildung riet mir, besser eine Stelle zu suchen, die meiner Qualifikation entspricht. Das fand ich sehr fair. Ich habe aber schnell festgestellt, dass die Anerkennung allein nicht genügte. Für eine feste Stelle als Ingenieurin fehlte mir vor allem Know-how in bestimmten Konstruktionsprogrammen. Wieder half mir Herr Hettinger. Dank seiner Hartnäckigkeit habe ich eine Förderung für die Weiterbildungen vom Jobcenter bekommen. In der Zwischenzeit habe ich das C1-Sprachniveau erreicht und verschiedene Praktika gemacht. Und von Mai bis September 2020 dann die Weiterbildungen in den Programmen ArchiCAD, AutoCAD und Revit. Mitten in der Pandemie gab es aber nur wenige Stellenausschreibungen.

Im Sommer 2021 veröffentlichte IQ Rheinland-Pfalz Porträts über Fachkräfte wie mich. Auf der Website von Palais e.V. entdeckte mich dann die Firma Geotechnik aus Trier. Nur zwei Wochen später stellten sie mich ein. Zunächst für drei Monate auf Probe. Die Eingewöhnung war schwierig. Aber meine Kolleginnen und Kollegen waren total hilfsbereit. Sie haben mich immer unterstützt. Im November 2021 habe ich dann einen unbefristeten Vertrag bekommen.

Ich möchte jetzt weiter an mir arbeiten und mich in meinem Beruf verbessern, damit ich irgendwann eigenständig Projekte umsetzen kann.

Alles hat sich zum Guten gewendet. Es war richtig, die Anerkennung zu machen. Ich arbeite jetzt als Ingenieurin und fühle mich wohl an meinem Arbeitsplatz. Auch privat habe ich Kontakt zu Deutschen und ich lerne jeden Tag mehr Deutsch. Meine Kinder gehen gerne hier zur Schule.

Ausblick: Anerkennung auch in Zukunft ein wichtiger Baustein der Integration – künftige Herausforderungen

Das Anerkennungsgesetz sendet das klare Signal aus: Fachkräfte aus dem Ausland werden in Deutschland wirtschaftlich gebraucht und sind gesellschaftlich willkommen. Mit der Anerkennung erhalten sie Respekt und Wertschätzung für ihre ausländische Qualifikation und bisherige Lebensleistung.

Um international wettbewerbsfähig zu bleiben, bedarf es jedoch einer gemeinsamen Anstrengung. Fachkräfte im Ausland werden sich nur dann für Deutschland entscheiden, wenn sie hier neben beruflichen Chancen auch attraktive Lebensbedingungen für sich und ihre Familien vorfinden. Willkommens- und Anerkennungskultur bedeutet mehr als die Unterstützung der Neuankömmlinge beim Eintritt in das Arbeitsleben. Dazu gehört auch der generelle Umgang mit Vielfalt in einer Gesellschaft: Das bezieht sich auf die Toleranz und Achtung gegenüber Menschen mit anderen kulturellen Wurzeln, umfasst die Wertschätzung der bisherigen Leistungen der Einwanderer und zeigt sich darin, dass Menschen mit Migrationshintergrund in allen Bereichen der Gesellschaft angemessen vertreten und für alle als Leistungsträger wahrnehmbar sind. Die berufliche Anerkennung bildet in diesem Prozess nicht den einzigen, aber einen sehr wichtigen Baustein.

Zukünftige Herausforderungen bestehen insbesondere an den Schnittstellen zwischen Fachkräfteeinwanderung und Anerkennung, der Sicherung

von dauerhaften Beratungsangeboten im In- und Ausland, der Standardisierung und Angleichung des Anerkennungsvollzugs sowie im Abbau von Hürden für effizientere, finanzierbare und – im Interesse von Arbeitgebern und Fachkräften – schnellere Verfahren. Eine Chance bietet dabei die durchgehende und einheitliche Digitalisierung der Verfahren. Transparente Wissensmanagementsysteme, wie sie im Bereich der Zeugnisbewertungen bestehen, können Ansätze auch für andere Bereiche bieten. Es bedarf auch eines Ausbaus zentraler Strukturen der Länder.

Darüber hinaus wächst der Bedarf an Qualifizierungen, die zur vollen Gleichwertigkeit führen. Ihre Organisation und Finanzierung bleiben daher eine zentrale Aufgabe. Hier könnte unter anderem ein verstärktes Angebot an modularisierten Angeboten helfen, die flexibel neben einer Erwerbstätigkeit wahrgenommen werden können. Schließlich ist es für eine erfolgreiche Einwanderung und Integration entscheidend, dass im Ausland wie im Inland ausreichende, finanzierbare und flexible Möglichkeiten angeboten werden, die deutsche Sprache zu erlernen.

Impressum

Herausgeber

Bundesministerium
für Bildung und Forschung (BMBF)
Referat Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen
11055 Berlin

Bestellungen

schriftlich an
Publikationsversand der Bundesregierung
Postfach 48 10 09
18132 Rostock
E-Mail: publikationen@bundesregierung.de
Internet: bmbf.de
oder per
Tel.: 030 18 272 272 1
Fax: 030 18 10 272 272 1

Stand

April 2022 (unveränderter Nachdruck Juli 2022)

Text

In der Broschüre genannte Autorinnen und Autoren,
BMBF und Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)

Gestaltung (und Redaktion)

familie redlich AG – Agentur für Marken und Kommunikation
KOMPAKTMEDIEN – Agentur für Kommunikation GmbH

Druck

BMBF

Bildnachweise

Titel: Westdeutscher Handwerkskammertag e.V. (WHKT)/IQ NRW
Vorwort: Bundesregierung/Guido Bergmann
S. 7: Goethe-Institut Belgrad/Kevin Ramolla; BMBF
S. 8: MediaCompany/Marco Stenzel
S. 10: privat/Ulrike Benzer
S. 11, 12: ikubiz – Interkulturelles Bildungszentrum
Mannheim gGmbH
S. 13: Martin Devrient
S. 14, 15, 41: CD Werbeagentur/Martin Hohmann
S. 15: Dennis Strassmeier
S. 16, 17: Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF)
S. 17: privat/Michael van der Cammen
S. 18: offenblende.de
S. 20: Club Dialog e.V.
S. 21: DGB Bildungswerk e.V./C.Kniel
S. 24: Adobe Stock/Jacob Lund
S. 25: kunst.hessen.de; Ministerium für Soziales, Gesundheit
und Integration Baden-Württemberg
S. 26: fuchs-foto.de/Kurt Fuchs
S. 27: Fotostudio Pahl
S. 28: privat/Simone El Bahi
S. 30: Adobe Stock/Drazen
S. 31: Florian Lang
S. 33: privat/Daniela Wiemers
S. 34, 35: MediaCompany/Christof Rieken
S. 36: Adobe Stock/Prostock-studio/Forschungsinstitut
Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH/Stephanie Hahne
S. 37, 38: Westdeutscher Handwerkskammertag e.V. (WHKT)/IQ NRW
S. 39: ZWH e.V./Anne Kathrin Jegen, Unternehmen
Berufsanerkennung/Salt & Pictures
S. 40: Miriam Merkel Fotografie; privat/Vira Bushanska
S. 42, 46, 47: MediaCompany/Christof Rieken
S. 42: InterVal GmbH
S. 44: freistil-8.de/Karin Böhme
S. 45: DIHK Service GmbH/Projekt Unternehmen
Berufsanerkennung

Diese Publikation wird als Fachinformation des
Bundesministeriums für Bildung und Forschung kostenlos
herausgegeben. Sie ist nicht zum Verkauf bestimmt und darf
nicht zur Wahlwerbung politischer Parteien oder Gruppen
eingesetzt werden.

 @anerkennungindeutschland

 @anerkennungindeutschland

anerkennung-in-deutschland.de

 @BMBF_Bund

 @bmbf.de

 @bmbf.bund

bmbf.de