

## FAQ-Liste

### Fragen von Betrieben zu Anpassungsqualifizierungen in dualen Berufen im Rahmen des Anerkennungsgesetzes erarbeitet im Rahmen der Fachgruppe „Qualifizierung“ am 1.12.2016

Stand: Juli 2019

## Gliederung

<b>I. Einleitung .....</b>	<b>3</b>
<b>II. Warum sollte man einen ausländischen Ausbildungsabschluss anerkennen lassen? .....</b>	<b>3</b>
1. Wozu soll ich die Berufsanerkennung bei meinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durchführen lassen? .....	3
2. Werden sich meine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Erhalt des Bescheids nicht einen neuen Arbeitgeber suchen? .....	3
3. Das Verfahren beruht nur auf Unterlagenprüfung. Bildet es auf diese Weise überhaupt die Fertigkeiten meiner Angestellten ab? .....	4
4. Wirkt es sich nicht negativ auf die Kolleginnen und Kollegen aus, wenn ich eine Mitarbeiterin bzw. einen Mitarbeiter bei der beruflichen Anerkennung unterstütze? .....	4
5. Nachdem meine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihren Bescheid erhalten haben, verlangen sie sicherlich eine Gehaltserhöhung. Das kann ich mir nicht leisten. ....	4
<b>III. Wie funktioniert das Anerkennungsverfahren? .....</b>	<b>4</b>
1. Welcher Aufenthaltsstatus ist Voraussetzung für eine Teilnahme am Anerkennungsverfahren? .....	4
2. Ich möchte meine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterstützen. Wie kann ich das tun? .....	5
3. Ich möchte meinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Anerkennung ermöglichen. Wie gehe ich vor? .....	5
4. Warum dauert das Anerkennungsverfahren mehrere Monate? Ich möchte doch zügig einstellen. ....	5
5. Kann man sich im Verlauf des Verfahrens nach dem Bearbeitungsstand erkundigen? .....	5
6. Ich habe von Kenntnis- und Eignungsprüfungen gehört. Zu was brauche ich die? .....	5
7. Ist das Anerkennungsverfahren nicht teuer? .....	6
8. Welche Fördermöglichkeiten gibt es für das Anerkennungsverfahren? .....	6
9. Wie ermittle ich den genauen Referenzberuf? Und wie finde ich die zuständige Stelle? .....	6
<b>IV. Was mache ich, wenn meine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter keine Unterlagen vorlegen können? .....</b>	<b>7</b>
1. Woher weiß ich, dass meine Mitarbeiterin oder mein Mitarbeiter über eine ausländische Ausbildung verfügt, mit der sie oder er tatsächlich einen Antrag stellen kann? .....	7
2. Ich habe mit meinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern über das Thema Anerkennung gesprochen. Einige von ihnen haben ihre Unterlagen nicht mehr oder nicht vollständig. Können sie trotzdem einen Antrag stellen? .....	7
<b>V. Was mache ich bei einer teilweisen Gleichwertigkeit? .....</b>	<b>7</b>

1.	Was bedeutet teilweise Gleichwertigkeit? .....	7
2.	Welche weiteren Ergebnisse der Gleichwertigkeitsprüfung sind möglich? .....	7
3.	Bei welchem Verfahrensausgang ist für mich das Thema Qualifizierung relevant?.....	8
4.	Was kann man machen, wenn die Antragstellerin und der Antragsteller eine teilweise Gleichwertigkeit erhalten haben?.....	8
5.	Wie wird im Verlauf des Anerkennungsverfahrens mit sprachlichen Defiziten umgegangen? .....	8
6.	Ich möchte meine Mitarbeitenden unterstützen, wenn sie einen teilweisen Gleichwertigkeitsbescheid erhalten haben. Wie kann ich das tun? .....	8
<b>VI.</b>	<b>Was gilt es zum Thema Qualifizierungsmaßnahmen zu beachten? .....</b>	<b>9</b>
1.	Inwiefern lohnt sich das Durchführen einer Qualifizierungsmaßnahme für mich als Arbeitgeberin oder Arbeitgeber und für die potenziellen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer? .....	9
2.	Wie finde ich die passende Qualifizierungsmaßnahme für meine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter? .....	9
3.	Wie kann die Entgelthöhe festgelegt werden? .....	9
4.	Welche Fördermöglichkeiten gibt es für Qualifizierungen? .....	9

## I. Einleitung

Die vorliegende Liste häufig gestellter Fragen richtet sich an IQ Qualifizierungsteilprojekte mit Anpassungsqualifizierungen in dualen Berufen (Modul 2), die im Kontakt mit Unternehmen stehen.

Zweck der Liste ist es, den Teilprojekten potentielle Antworten auf Fragen von Unternehmen zu liefern und dabei möglichen Bedenken auf Unternehmensseite zu begegnen. Die Fragen der Unternehmen können sich sowohl auf die berufliche Anerkennung und Qualifizierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern beziehen als auch im Verlauf der Akquise von Qualifizierungsteilnehmenden betrieblicher Anpassungsphasen durch Unternehmen entstehen. Da sich die Fragestellungen und Prozesse je nach Beruf und Branche, nach Unternehmensgröße und Region zum Teil stark unterscheiden, ist dieses Dokument als allgemeiner Leitfaden gedacht.

Die FAQ-Liste beruht auf dem Austausch mit einschlägigen Akteuren im Feld (IQ Fachgruppe „Qualifizierung“, Qualifizierungsteilprojekte, Projekt „Unternehmen Berufsanerkennung“) sowie Recherchen der IQ Fachstelle „Beratung und Qualifizierung“.

## II. Warum sollte man einen ausländischen Ausbildungsabschluss anerkennen lassen?

### 1. Wozu soll ich die Berufsanerkennung bei meinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durchführen lassen?

Die Berufsanerkennung ausländischer Ausbildungen beinhaltet im wörtlichen Sinne eine Anerkennung der erlernten beruflichen Qualifikationen Ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Als Arbeitgeberin und Arbeitgeber hilft Ihnen die Anerkennung dabei, die Fähigkeiten Ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter noch besser einschätzen und qualifikationsadäquat einsetzen zu können. Auch ermöglicht eine Anerkennung eine gezielte Weiterbildung und Nachqualifizierung.

Es gilt zu betonen, dass eine Einstellung auch ohne einen Bescheid über die Gleichwertigkeit erfolgen kann, wenn Sie als Arbeitgeberin oder Arbeitgeber die von Ihnen erforderten Kriterien erfüllt sehen.<sup>1</sup> Jedoch kann das Verhältnis von Fachkräften zu ungelerten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bezüglich der Einstufung bei der Berufsgenossenschaft oder eines Qualitätsmanagements bei ihren Auftraggeberinnen und Auftraggebern relevant sein.

### 2. Werden sich meine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Erhalt des Bescheids nicht einen neuen Arbeitgeber suchen?

Berufsanerkennung kann als Instrument der Personalentwicklung für Personen mit ausländischen Abschlüssen genutzt werden. Die Mitarbeiterbindung wird gefördert, denn durch Berufsanerkennung und Weiterbildung können sich Arbeitszufriedenheit und Motivation von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern steigern. Durch die berufliche Anerkennung werden Qualifikationen und Fähigkeiten aufgedeckt, an die mit individuellen Qualifizierungen angeknüpft werden kann. Dadurch wird Ihr Unternehmen konkurrenzfähiger, besonders gegenüber jenen Betrieben, die vorhandenes Potenzial ungenutzt lassen.

---

<sup>1</sup> Nur wer sich als Meister im zulassungspflichtigen Handwerk selbstständig machen möchte, benötigt die Gleichwertigkeitsfeststellung als Voraussetzung zur Eintragung in die Handwerksrolle.

### **3. Das Verfahren beruht nur auf Unterlagenprüfung. Bildet es auf diese Weise überhaupt die Fertigkeiten meiner Angestellten ab?**

Im Verfahren werden Inhalte und Dauer der ausländischen Berufsausbildung berücksichtigt und mit dem festgelegten deutschen Referenzberuf verglichen. Grundlage des Verfahrens ist also immer die abgeschlossene Berufsausbildung im Ausland. Bei Bedarf fließt einschlägige Berufserfahrung, gleich ob im Aus- oder Inland erworben, in das Ergebnis ein. Zusätzlich werden, soweit vorhanden und notwendig, relevante Befähigungsnachweise (z.B. zu beruflichen Weiterbildungen) in das Verfahren einbezogen. Auf diese Weise erhalten Sie ein umfassendes Bild der Qualifikationen Ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bezogen auf den deutschen Referenzberuf.

### **4. Wirkt es sich nicht negativ auf die Kolleginnen und Kollegen aus, wenn ich eine Mitarbeiterin bzw. einen Mitarbeiter bei der beruflichen Anerkennung unterstütze?**

Nein, aus zwei Gründen: Zum einen schafft die Berufsankennung mehr Transparenz. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber können die Fertigkeiten und Kenntnisse von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit deutschen Berufsabschlüssen gut einschätzen. Ohne die Anerkennung scheitert dies oftmals an mangelnden Kenntnissen ausländischer Ausbildungssysteme oder schlicht daran, dass man die Zeugnisse nicht lesen kann. Die Berufsankennung ermöglicht eine chancengleichere Auswahl Ihrer Humanressourcen und zeigt Ihnen die Qualifikationen Ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf.

Zum anderen stehen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ohne formalen Ausbildungsabschluss ebenfalls Möglichkeiten der Nachqualifizierung offen. Personen, die über keinen Berufsabschluss, aber einschlägige Praxiserfahrung verfügen, können bei der örtlichen IHK oder HWK eine [Externenprüfung](#) durchführen, wenn sie mindestens das Eineinhalbfache der Ausbildungsdauer im entsprechenden Referenzberuf tätig waren (z.B. 4,5 Jahre Tätigkeit als Kauffrau oder Kaufmann für Büromanagement). Die Kenntnisse können unter Umständen durch [Nachqualifizierung](#) erworben werden.

Eine weitere Möglichkeit für Personen ohne formalen Abschluss, die über Kompetenzen und/oder Teilqualifikationen verfügen, ist das Projekt [ValiKom Transfer](#): Das im Vorgängerprojekt Valikom entwickelte und erprobte standardisierte Validierungsverfahren soll in der Transferphase für insgesamt 32 Berufe aus Industrie, Handel, Handwerk und Landwirtschaft angeboten werden.

### **5. Nachdem meine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihren Bescheid erhalten haben, verlangen sie sicherlich eine Gehaltserhöhung. Das kann ich mir nicht leisten.**

Das Anerkennungsverfahren bescheinigt die im Herkunftsland erlernten beruflichen Qualifikationen. Ein solcher Bescheid muss nicht mit einer automatischen Gehaltserhöhung einhergehen. Allerdings kann eine Gehaltserhöhung gerechtfertigt sein, falls die Aufgabengebiete und Verantwortung im Jobprofil als Folge einer Anerkennung erweitert werden.

## **III. Wie funktioniert das Anerkennungsverfahren?**

### **1. Welcher Aufenthaltsstatus ist Voraussetzung für eine Teilnahme am Anerkennungsverfahren?**

Die Durchführung des Anerkennungsverfahrens ist unabhängig vom Aufenthaltsstatus und für alle Personen mit in ihrem Herkunftsland staatlich anerkannten Abschlüssen möglich. Zudem können Personen, die im Ausland leben, einen Antrag stellen.

## 2. Ich möchte meine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterstützen. Wie kann ich das tun?

Sie können sie auf vielfältige Weise unterstützen, die zentralen Möglichkeiten sind:

- a. sie über die Möglichkeit der Anerkennung informieren und an eine IQ Beratungsstelle verweisen (beispielsweise in Form eines persönlichen Gesprächs); auch die örtliche zuständige IHK und HWK bieten eine antragsbegleitende Beratung zum Thema Anerkennung an
- b. ihnen bei der Antragstellung helfen, z.B. beim Ausfüllen des Formulars
- c. sie zur Beratung begleiten
- d. ihnen aussagekräftige Arbeitszeugnisse ausstellen
- e. ihnen ein Angebot zum innerbetrieblichen Aufstieg, Diversifizierung oder Spezialisierung im Anschluss an das Verfahren machen
- f. die Verfahrenskosten übernehmen oder sich daran beteiligen
- g. bei Bedarf beim Ausgleich wesentlicher Unterschiede unterstützen, z.B. durch die Bereitstellung einer betrieblichen Anpassungsmaßnahme (unterstützt durch IQ) oder flexible Arbeitszeitmodelle, um theoretische Unterschiede in einem Kurs ausgleichen zu können
- h. den Kontakt zum Arbeitgeberservice der Bundesagentur für Arbeit herstellen, um sich zu Fördermaßnahmen beraten zu lassen

(in Anlehnung an: Unternehmen Berufsanerkennung: „[Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse – Wie sie gelingt und zum Gewinn für Betriebe und Beschäftigte wird](#)“, 2016)

## 3. Ich möchte meinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Anerkennung ermöglichen. Wie gehe ich vor?

Vereinbaren Sie mit der IQ-Beratung oder Ihrer Wirtschaftskammer (HWK oder IHK) einen Beratungstermin. Hier finden Sie alle IQ Standorte in Deutschland, einen davon in Ihrer Nähe: <https://www.netzwerk-iq.de/berufliche-erkennung/angebote/erkennungberatunghtml.html>

## 4. Warum dauert das Anerkennungsverfahren mehrere Monate? Ich möchte doch zügig einstellen.

In dualen Berufen ist die Einstellung unabhängig von der Anerkennung. Wenn sie also von der Person überzeugt sind und diese ins Team passt, kann sie auch ohne Bescheid eingestellt werden.

Das Anerkennungsverfahren ist ein offizielles und rechtsgültiges Verfahren, das Ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die volle oder teilweise Gleichwertigkeit mit dem entsprechenden deutschen Referenzberuf bescheinigt. Das Verfahren wird gründlich und gewissenhaft durchgeführt und benötigt daher einige Monate Zeit, allerdings maximal bis zu drei Monate ab Eingang aller verfahrensrelevanten Unterlagen. Bei der zuständigen Anerkennungsstelle führen Fachleute die Gleichwertigkeitsprüfung durch; der Bescheid führt genau auf, ob wesentliche Unterschiede bestehen oder nicht, und falls ja, um welche Unterschiede es sich handelt. Wie in II.1 erwähnt, handelt es sich bei der Berufsanerkennung aber nicht um ein rechtlich verpflichtendes Verfahren (Ausnahme bei Meistern in zulassungspflichtigen Handwerk, die sich selbständig machen möchten).

## 5. Kann man sich im Verlauf des Verfahrens nach dem Bearbeitungsstand erkundigen?

Die Antragstellerin oder der Antragsteller kann sich jederzeit nach dem Verfahrensstand erkundigen. Bei einigen zuständigen Stellen besteht die Möglichkeit, eine Kontaktperson zu bestimmen, die sich im Namen der Antragstellerin oder des Antragstellers nach dem Verfahrensstand erkundigen können.

## 6. Ich habe von Kenntnis- und Eignungsprüfungen gehört. Zu was brauche ich die?

Kenntnis- oder Eignungsprüfungen sind nur für reglementierte Berufe notwendig, die ohne berufliche Anerkennung nicht ausgeübt werden dürfen (z.B. Gesundheits- und Krankenpfleger/-in, Physiotherapeut/-in).

Die Ausbildungen im dualen System sind nicht reglementiert. Nur im zulassungspflichtigen Handwerk gibt es 41 reglementierte Meisterberufe. Bei diesen 41 Berufen beschränkt sich die Reglementierung darauf, dass nur Meister und Gleichgestellte als Selbständiger einen handwerklichen Betrieb führen dürfen (Anlage A der Handwerksordnung). Wenn die Gleichwertigkeitsprüfung für ein zulassungspflichtiges Handwerk wesentliche Unterschiede feststellt, haben Antragstellende die Möglichkeit, eine von der Handwerkskammer im Bescheid vorgegebene Ausgleichsmaßnahme (Eignungsprüfung oder Anpassungslehrgang) durchzuführen, um die Gleichwertigkeit zu erreichen.

#### **7. Ist das Anerkennungsverfahren nicht teuer?**

Die Gebühr bildet die anspruchsvolle Aufgabe des Verfahrens ab. Der Gleichwertigkeitsbescheid ist das Resultat einer von Fachleuten durchgeführten Prüfung. Unter bestimmten Voraussetzungen können die Verfahrenskosten gefördert werden.

#### **8. Welche Fördermöglichkeiten gibt es für das Anerkennungsverfahren?**

Derzeit gibt es folgende Fördermöglichkeiten, welche entsprechend ihrer Nachrangigkeit geordnet sind:

- a. Für Kundinnen und Kunden des Jobcenters und der Arbeitsagenturen gibt es die Möglichkeit einer Förderung aus dem Vermittlungsbudget (§ 44 SGB III). Die Förderung aus dem Vermittlungsbudget ist eine Ermessensleistung.
- b. Im Falle einer Qualifikationsanalyse (siehe IV.2) haben Antragstellerinnen und Antragsteller unter Umständen die Möglichkeit, ihren Antrag über den Sonderfonds Qualifikationsanalysen im Rahmen des Projekts „[NetQA – Netzwerk Qualifikationsanalyse](#)“ finanzieren zu lassen.
- c. In zwei Bundesländern gibt es zusätzlich folgende Möglichkeiten: das [Hamburger Stipendienprogramm](#) und den [Härtefallfonds Berufsanerkennung](#) in Berlin.
- d. Sind die Voraussetzungen gegeben, kann ein Antrag auf [Anerkennungszuschuss](#) gestellt werden (BMBF, BIBB, IQ Netzwerk, 2017). Es handelt sich hierbei um eine Kostenübernahme zwischen mindestens EUR 100,00 und maximal EUR 600,00. Diese Summe kann für das Anerkennungsverfahren, Übersetzungsgebühren etc. verwendet werden. Nicht übernommen werden hingegen Sprachkurse, Anpassungsmaßnahmen, Lernmittel sowie Gebühren für die Berufszulassung. Der Antrag kann nur über eine Stelle eingereicht werden, die im Rahmen der beruflichen Anerkennung berät, z.B. die IQ Anerkennungsberatungsstellen.

#### **9. Wie ermittle ich den genauen Referenzberuf? Und wie finde ich die zuständige Stelle?**

Die Ansprechpartner Ihrer Wirtschaftskammer und die Beratenden des Förderprogramms „Integration durch Qualifizierung“ verfügen über die Expertise, die zuständige Stelle zu ermitteln. Diese legt dann den genauen Referenzberuf fest. Hier finden Sie alle Standorte in Deutschland: <https://www.netzwerk-iq.de/berufliche-erkennung/angebote/erkennungberatunghtml.html>.

Zusätzlich können Sie Informationen über sämtliche Berufe in Deutschland auf der Seite „[Berufenet](#)“ nachlesen. Sobald Sie den passenden Referenzberuf gefunden haben, können Sie auf der Seite „[Anerkennung in Deutschland](#)“ ermitteln, welche Anerkennungsstelle für Ihren Referenzberuf zuständig ist. Im Falle von dualen Ausbildungsberufen kommen fast ausschließlich zwei Stellen in Frage: Die Handwerkskammer oder die Industrie- und Handelskammer.

Die letzte Entscheidung über den Referenzberuf trifft die zuständige Stelle. Sollte sie einen passenderen Referenzberuf festlegen, bei der sich die zuständige Stelle ändert, erhalten Sie Ihre Unterlagen zurück, um bei der anderen Stelle Ihren Antrag zu stellen.

#### **IV. Was mache ich, wenn meine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter keine Unterlagen vorlegen können?**

##### **1. Woher weiß ich, dass meine Mitarbeiterin oder mein Mitarbeiter über eine ausländische Ausbildung verfügt, mit der sie oder er tatsächlich einen Antrag stellen kann?**

Das [Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz \(BQFG\)](#) stellt in der Tat einige Anforderungen an die ausländische Ausbildung. Wie in § 2 BQFG beschrieben, müssen beispielsweise Prüfungszeugnisse und Befähigungsnachweise für den Abschluss einer abgeschlossenen Berufsausbildung von verantwortlichen Stellen im jeweiligen Erwerbsland ausgestellt worden sein. Die [Beratenden des Förderprogramms IQ](#) oder Ihrer Wirtschaftskammer helfen Ihnen bei der Frage weiter, ob Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über eine ausländische Ausbildung verfügen, mit der sie einen Antrag stellen können.

##### **2. Ich habe mit meinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern über das Thema Anerkennung gesprochen. Einige von ihnen haben ihre Unterlagen nicht mehr oder nicht vollständig. Können sie trotzdem einen Antrag stellen?**

In vielen europäischen Ländern besteht auch viele Jahre nach Abschluss der Ausbildung noch die Möglichkeit, fehlende Unterlagen zu beschaffen. Sollte die Unterlagenbeschaffung in einigen Fällen tatsächlich unmöglich sein, beispielsweise weil in den betreffenden Ländern Krieg herrscht, sieht der Gesetzgeber die sogenannte Qualifikationsanalyse vor (§ 14 BQFG und § 50 b Abs. 4 HwO). In diesem Fall können Antragstellende in Form von Arbeitsproben oder Prüfungen nachweisen, dass sie die Qualifikationen des deutschen Referenzberufs beherrschen. Auch in diesem Fall muss zunächst bei der zuständigen Stelle ein Antrag gestellt werden. Diese entscheidet dann, ob sie die Antragstellerin oder den Antragsteller zu einer Qualifikationsanalyse zulässt.

#### **V. Was mache ich bei einer teilweisen Gleichwertigkeit?**

##### **1. Was bedeutet teilweise Gleichwertigkeit?**

Die teilweise Gleichwertigkeit ist eines der möglichen Ergebnisse des Gleichwertigkeitsfeststellungsverfahrens. Es bedeutet, dass im Verlauf des Verfahrens wesentliche Unterschiede zwischen der Ausbildung im Ausland und dem deutschen Referenzberuf festgestellt wurden. Es kann sich hierbei sowohl um inhaltliche Unterschiede, einen Unterschied in der Dauer der Praxisanteile oder eine Kombination aus beidem handeln.

##### **2. Welche weiteren Ergebnisse der Gleichwertigkeitsprüfung sind möglich?**

Mit einer vollen Gleichwertigkeit erlangt die Antragstellerin oder der Antragsteller die gleichen Rechte wie eine Person mit einer entsprechenden deutschen Referenzqualifikation, d.h. er kann sich mit dem Bescheid auf dem Arbeitsmarkt bewerben.

Eine weitere Möglichkeit ist der Ablehnungsbescheid. Aus verschiedenen Gründen kann ein Antrag abgelehnt werden, z.B. wenn es sich nicht um eine nach Rechts- und Verwaltungsvorschriften geregelte Berufsausbildung handelt. Der Ablehnungsbescheid sagt aus, dass keinerlei Gleichwertigkeit zwischen der ausländischen Berufsqualifikation und der deutschen Referenzqualifikation festgestellt wurde.

**3. Bei welchem Verfahrensausgang ist für mich das Thema Qualifizierung relevant?**

Nur wenn das Ergebnis des Anerkennungsverfahrens die teilweise Gleichwertigkeit bescheinigt, ist das Thema Qualifizierung im Rahmen der Anerkennung relevant.

Erhält man eine volle Gleichwertigkeit, bedeutet dies, dass keine wesentlichen Unterschiede zwischen der ausländischen Ausbildung und dem deutschen Referenzberuf festgestellt wurden. In diesem Fall sind keine weiteren Qualifizierungsmaßnahmen zu absolvieren.

**4. Was kann man machen, wenn die Antragstellerin und der Antragsteller eine teilweise Gleichwertigkeit erhalten haben?**

Sie können die wesentlichen Unterschiede in der Regel durch einschlägige Berufserfahrung und/oder gezielte Qualifizierungsmaßnahmen (theoretisch oder praktisch) ausgleichen. Die [Qualifizierungsberatenden des Förderprogramms IQ](#) können in Abstimmung mit der zuständigen Kammer passende Qualifizierungsmaßnahmen finden. Im Anschluss an die erfolgreich abgeschlossene Maßnahme können die Antragstellerinnen und Antragsteller einen sogenannten Folgeantrag stellen und sich die volle Gleichwertigkeit anerkennen lassen.

**5. Wie wird im Verlauf des Anerkennungsverfahrens mit sprachlichen Defiziten umgegangen?**

Bei dualen Berufen ist grundsätzlich kein bestimmtes sprachliches Niveau der Antragstellerinnen und Antragsteller erforderlich. Die Entscheidung über die Gleichwertigkeit des ausländischen Abschlusses im Vergleich zur deutschen Referenzqualifikation wird unabhängig von den Deutschkenntnissen getroffen. Dies trifft auch auf Verfahren zu, in denen eine sogenannte Qualifikationsanalyse (siehe Frage IV.2) angewendet wird. In diesem Fall kann eine dolmetschende Person hinzugezogen werden. Des Weiteren sind für einen Folgeantrag Deutschkenntnisse ebenfalls nicht verpflichtend. Es ist jedoch anzuraten, freiwillig Sprachkurse zu belegen.

**6. Ich möchte meine Mitarbeitenden unterstützen, wenn sie einen teilweisen Gleichwertigkeitsbescheid erhalten haben. Wie kann ich das tun?**

Sie können sie auf vielfältige Weise unterstützen:

- a. sie über die Möglichkeit der Qualifizierungsberatung informieren und an Beratung verweisen
- b. sie zur Qualifizierungsberatung begleiten (z.B. als sprachlicher Vermittlerin oder Vermittler)
- c. eine geeignete Qualifizierungsmaßnahme anbieten, die mit unserer Unterstützung als Qualifizierungsteilprojekt geplant wird
- d. den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern flexible Arbeitszeitmodelle anbieten, mit deren Hilfe sie Anpassungsmaßnahmen und Beruf vereinen können
- e. sie bei außerbetrieblichen Qualifizierungsphasen freistellen
- f. bei der erneuten Antragstellung helfen, z.B. beim Ausfüllen des Formulars
- g. sich an den Qualifizierungskosten beteiligen
- h. ihnen ein Angebot zum innerbetrieblichen Aufstieg im Anschluss an das Verfahren machen

(in Anlehnung an: Unternehmen Berufsanerkennung: „Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse – Wie sie gelingt und zum Gewinn für Betriebe und Beschäftigte wird“, 2016)



## VI. Was gilt es zum Thema Qualifizierungsmaßnahmen zu beachten?

### 1. Inwiefern lohnt sich das Durchführen einer Qualifizierungsmaßnahme für mich als Arbeitgeberin oder Arbeitgeber und für die potenziellen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer?

Wenn Sie ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter schon bis hierhin im Anerkennungsprozess begleitet haben und es Ihnen wichtig ist, dass diese nach deutschen Standards qualifiziert sind, bedeuten Qualifizierungsmaßnahmen den letzten Schritt zum Erreichen dieses Ziels. In einem solchen Prozess profitieren beide Parteien vom Gewinn an Fähigkeiten und Kompetenzen. Als Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber erlangen Sie Gewissheit über die vorhandenen Fähigkeiten wie Kompetenzen und können ihre Mitarbeiterin und ihren Mitarbeiter, während die oder der (zukünftige) Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer in allen offiziell dem Berufsbild zugeschriebenen Bereichen eingesetzt werden kann. Somit können Sie Ihre neue Fachkraft als vollwertige Fachkraft gegenüber der Betriebshaftpflichtversicherung ausweisen. Ferner werden Wege zu Weiterbildungsmöglichkeiten eröffnet, z.B. zur Meisterin oder zum Meister.

### 2. Wie finde ich die passende Qualifizierungsmaßnahme für meine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter?

Die [IQ Qualifizierungsberatungsstellen](#) und die zuständigen Wirtschaftskammern unterstützen bei der Suche nach geeigneten Qualifizierungsmaßnahmen für Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, mit denen festgestellte Unterschiede ausgeglichen werden können. In den Gleichwertigkeitsbescheiden der IHK oder der HWK werden fehlende Qualifikationen aufgelistet. Manchmal sind die wesentlichen Unterschiede detailliert beschrieben. Dies kann das Finden einer Weiterbildung oder Anpassungsqualifizierung erleichtern, aber auch die Auswahlmöglichkeiten der anerkannten Qualifizierungen einschränken. In anderen Fällen werden im Bescheid allgemeine richtungsweisende Angaben gemacht.

### 3. Wie kann die Entgelthöhe festgelegt werden?

Praktika, die im Kontext von Qualifizierungsmaßnahmen durchgeführt werden, können unter bestimmten Voraussetzungen nach § 22 Abs. 1 S. 2 Mindestlohngesetz von der Mindestlohnpflicht ausgenommen sein. Nähere Informationen können dem Informationspapier „Gemeinsame Auslegung und Praxishinweise zur Anwendung des Mindestlohngesetzes im Kontext der Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen“<sup>2</sup> entnommen werden.

### 4. Welche Fördermöglichkeiten gibt es für Qualifizierungen?

Für Kundinnen und Kunden der Jobcenter und Arbeitsagenturen ist eventuell eine Förderung über SGB II oder SGB III möglich. Außerdem sind die Qualifizierungsangebote des Förderprogramms „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ für Teilnehmende kostenlos. Eine Übersicht über die Angebote finden Sie hier: <https://www.netzwerk-ig.de/berufliche-erkennung/angebote/qualifizierung.html>. Folgende Fördermöglichkeiten, welche entsprechend ihrer Nachrangigkeit geordnet sind, stehen zur Verfügung:

- a. Für Kundinnen und Kunden des Jobcenters und der Arbeitsagenturen gibt es unter bestimmten Voraussetzungen die Möglichkeit einer Förderung über SGB II oder SGB III. Hierzu zählen auch Förderprogramme wie beispielsweise WeGebAU. Bitte erfragen Sie mögliche Finanzierungswege bei der zuständigen Arbeitsagentur oder Jobcenter.

---

<sup>2</sup> Veröffentlichung geplant für April.

- b. Unter bestimmten Voraussetzungen können für Teilnehmerinnen und Teilnehmer ohne Eigenleistungsfähigkeit individuelle Kosten über die IQ Individualförderung übernommen werden, die im Rahmen von Anpassungsqualifizierungen anfallen.
- c. Eingliederungszuschuss: Unter Umständen können Betriebe einen Eingliederungszuschuss beantragen für die Eingliederung von Personen, deren Vermittlung erschwert ist. Die Förderdauer beträgt maximal 12 Monate. Der Eingliederungszuschuss ist ein Förderinstrument nach § 88 SGB III und wird als Ermessensleistung gewährt.
- d. In zwei Bundesländern gibt es zusätzlich folgende Möglichkeiten: das Hamburger Stipendienprogramm und den Härtefallfonds Berufsanerkennung in Berlin.