



Die Anerkennungspartnerschaft

nach § 16d Abs. 3 Aufenthaltsgesetz (AufenthG)

SO KÖNNEN SIE ALS UNTERNEHMEN EINE INTERNATIONALE FACHKRAFT IM RAHMEN EINER ANERKENNUNGSPARTNERSCHAFT BESCHÄFTIGEN

Mit einer Anerkennungspartnerschaft können Personen aus Drittstaaten einen Aufenthaltstitel erhalten, um sich ihre ausländische Berufsqualifikation in Deutschland anerkennen zu lassen. Im Anerkennungsverfahren wird der ausländische Berufsabschluss mit der deutschen Referenzqualifikation verglichen und ein Bescheid ausgestellt, der die (volle oder teilweise) Gleichwertigkeit bescheinigt.



Mit der Anerkennungspartnerschaft können Personen aus Drittstaaten auch ohne vorherige Berufsanerkennung nach Deutschland einreisen. Dazu treffen sie mit ihrer/m Arbeitgeber*in eine Vereinbarung und verpflichten sich damit, die Anerkennung direkt nach der Einreise zu beantragen. Die angehende Fachkraft kann einreisen und sofort eine nicht-reglementierte qualifizierte Beschäftigung antreten. Der*die Arbeitgeber*in unterstützt die angehende Fachkraft bei der Anerkennung und muss auch Qualifizierungsmaßnahmen ermöglichen, falls diese für die volle Gleichwertigkeit notwendig sind.

[Hier Info-Flyer zur Fachkräfteeinwanderung öffnen](#) ►



VORTEILE DER BERUFSANERKENNUNG FÜR UNTERNEHMEN:



Einschätzen von
ausländischen
Berufsabschlüssen



Transparenz über
Qualifikationen



Basis für gezielte
Weiterentwicklung



Stärkere Mitarbeiter*in-
nenbindung



Internationale*r Bewerber*in aus Drittstaat (Nicht-EU-Staat) mit beruflicher Qualifikation

- ▶ mind. 2-jährige Ausbildung mit im Herkunftsland staatlich anerkanntem Abschluss oder staatlich anerkanntem Hochschulabschluss
- ▶ Deutschkenntnisse auf mind. A2-Niveau (Europäischer Referenzrahmen)
- ▶ konkretes Arbeitsplatzangebot



1

Digitale Auskunft zur Berufsqualifikation

> Internationale*r Bewerber*in holt Bestätigung über Vorliegen des im Herkunftsland staatlich anerkannten Abschlusses bei der Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen (ZAB) über ein digitales Verfahren ein. Die Bestätigung wird digital ausgestellt und ist im Visumverfahren vorzulegen.

2

Abschluss des Arbeitsvertrags

- > Arbeitsvertrag (Bezahlung auf Fachkraftniveau); qualifizierte Beschäftigung in berufsfachlichem Zusammenhang mit dem angestrebten Zielberuf (keine Anlern- und Helfertätigkeiten)
- > Schließen einer Anerkennungspartnerschaft: Privatrechtliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeber*in und Fachkraft

3

Beantragung des Visums & Einreise

- > Visum nach § 16d Abs. 3 AufenthG
- > Infos zu Voraussetzungen, Unterlagen und Visumantragstellung: siehe Website der jeweiligen deutschen Auslandsvertretung
- > Grundsätzlich kann auch das beschleunigte Fachkräfteverfahren bei der Ausländerbehörde in Anspruch genommen werden.

4

Arbeitsbeginn & Beantragen des Anerkennungsverfahrens

- > Beantragung einer Aufenthaltserlaubnis bei der örtlichen Ausländerbehörde
- > Antragstellung auf Berufsankennung, bzw. Beginn der Anpassungsqualifizierung, falls bereits ein Anerkennungsbescheid vorliegt
- > Zusätzlich zur Beschäftigung im Rahmen der Anerkennungspartnerschaft ist eine Nebenbeschäftigung von 20h pro Woche gestattet.

 Ausfüllen der Formulare „Erklärung zum Beschäftigungsverhältnis“ und „Zusatzblatt A“



i

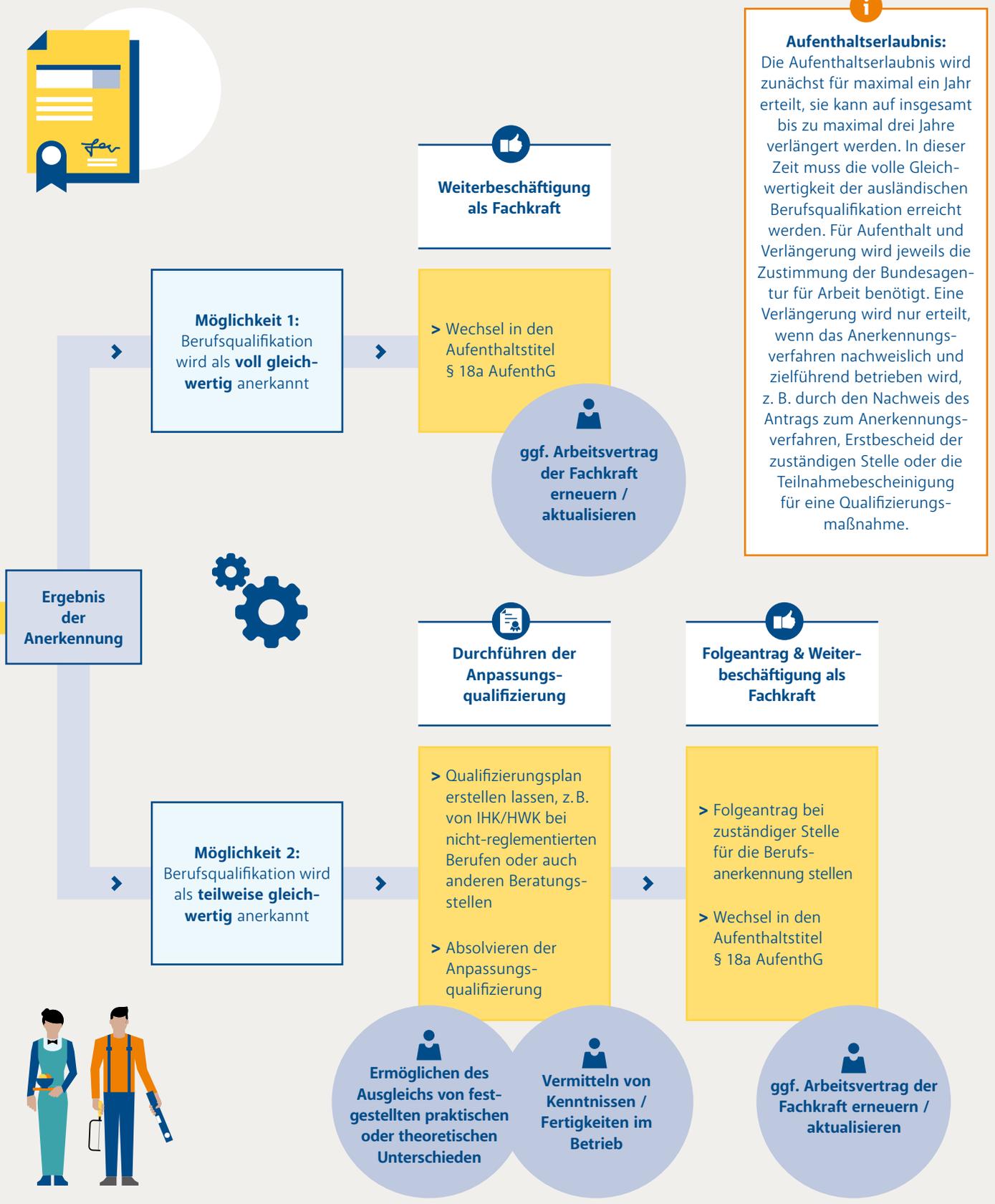
Wir empfehlen, frühzeitig eine Anerkennungsberatung aufzusuchen. Diese hilft der Fachkraft, den richtigen Zielberuf auszuwählen und offene Fragen zum Anerkennungsverfahren zu klären.





Arbeitgeber*in (AG)

- Geeignet für eine Anpassungsqualifizierung (Erfahrung mit der beruflichen Ausbildung oder beruflichen Nachqualifizierungen)





Geeignetheit des*der Arbeitgeber*in – was bedeutet das?

Als geeignet gelten Arbeitgeber*innen, die zur beruflichen Ausbildung berechtigt sind oder mit beruflichen Nachqualifizierungen (einschließlich des § 16d Absatz 3 AufenthG alte Fassung) ausreichende und zeitaktuelle nachweisbare Erfahrungen haben. Ungeeignet wären hingegen Arbeitgeber*innen, die bislang nur Hilfskräfte beschäftigen und keinerlei Berührungspunkte mit Qualifizierungsmaßnahmen hatten. Die Angabe hierzu machen Arbeitgeber*innen in der Erklärung zum Beschäftigungsverhältnis bzw. im Zusatzblatt A.



Vereinbarung zur Anerkennungspartnerschaft – wie muss diese ausgestaltet sein?

Die Vereinbarung muss in Text- oder Schriftform geschlossen werden (bspw. als Bestandteil oder Ergänzung des Arbeitsvertrags). Darin verpflichtet sich die Fachkraft, die Anerkennung direkt nach der Einreise zu beantragen. Der*die Arbeitgeber*in verpflichtet sich, die Fachkraft bei der Anerkennung zu unterstützen und ihr die Qualifizierung zu ermöglichen, die für die Anerkennung notwendig ist. Aus der Vereinbarung muss außerdem hervorgehen, in welchem Zielberuf eine Berufsanerkennung angestrebt wird. Zwischen ursprünglicher Qualifikation, Beschäftigung während der Anerkennungspartnerschaft sowie dem Zielberuf muss ein berufsfachlicher Zusammenhang bestehen.



Pflichten für Arbeitgeber*in und Fachkraft – welche sind das?

Der*die internationale Bewerber*in ist verpflichtet, spätestens nach Einreise unverzüglich das Berufsanerkennungsverfahren bei der zuständigen Anerkennungsstelle in Deutschland zu beantragen. Das Ergebnis wird im Anerkennungsbescheid mitgeteilt. Dieser kann eine volle, teilweise oder keine Gleichwertigkeit des Abschlusses bescheinigen. Der*die Arbeitgeber*in muss im Fall einer teilweisen Gleichwertigkeit des Abschlusses, dem*der Bewerber*in Qualifizierungsmaßnahmen (eine sog. Anpassungsqualifizierung) im Rahmen des Arbeitsverhältnisses ermöglichen (z. B. Freistellungen von der Arbeit für Teilnahme an Lehrgängen, Sprachkursen sowie berufspraktische Maßnahmen im Betrieb selbst).



Teilweise Gleichwertigkeit – was passiert jetzt?

Mit einer Anpassungsqualifizierung können theoretische und/oder praktische Kenntnisse und Erfahrungen nachgeholt werden, die für die volle Gleichwertigkeit fehlen und im Anerkennungsbescheid festgehalten sind. In einem schriftlichen Qualifizierungsplan wird aufgelistet, welche Maßnahmen mit welcher Dauer umgesetzt werden müssen. Dieser wird bspw. von der zuständigen IHK oder Handwerkskammer erstellt.



Bezahlung auf Fachkraftniveau – was heißt das?

Die Arbeitsbedingungen müssen dieselben wie bei inländischen Beschäftigten sein, d. h. es muss tarifliches bzw. ortsübliches Arbeitsentgelt gezahlt werden (der allgemeine gesetzliche Mindestlohn bildet dabei die unterste Grenze). Das ortsübliche Gehalt lässt sich im Entgeltatlas bzw. Tarifvertrag nachlesen, Auskunft kann auch der örtliche Arbeitgeberservice der Bundesagentur für Arbeit geben.



ANLAUFSTELLEN / KONTAKTADRESSEN:

Digitale Auskunft zur Berufsqualifikation

> Die Bestätigung, dass ein ausländischer Berufsabschluss vorliegt, kann digital bei der Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen beantragt werden: <https://www.kmk.org/zab/zentralstelle-fuer-auslaendisches-bildungswesen/digitale-auskunft-zur-berufsqualifikation.html>

Anerkennungsberatung

- > Anerkennungsberatung für Fachkräfte, die sich noch im Ausland befinden über die Hotline „Arbeit und Leben in Deutschland“: <https://www.make-it-in-germany.com/de/service/kontakt/hotline> (+49 30 1815 - 1111) oder bei „ProRecognition“ in den Auslandshandelskammern (AHK) in 9 Ländern (<https://www.dihk-service-gmbh.de/de/unsere-projekte/prorecognition->)
- > Anerkennungsberatung in Deutschland für Fachkräfte und Arbeitgeber*innen: u. a. bei IHKs, Handwerkskammern, IQ-Beratungsstellen; Anerkennung ausländischer Abschluss: Zuständige Stellen sind IHK FOSA für IHK-Berufe, Handwerkskammern für Handwerksberufe. Informationen dazu im Anerkennungsfinder: <https://www.anerkennung-in-deutschland.de/de/interest/finder/profession>

Beantragung des Aufenthaltstitels nach der Einreise:

> Ihre lokale Ausländerbehörde finden Sie unter: <https://bamf-navi.bamf.de/de/Themen/Behoerden/?typ=ABH>

GEFÖRDERT VOM