

FRAGEN UND ANTWORTEN ZUM THEMA ANPASSUNGSQUALIFIZIERUNG ARBEITEN IM BETRIEB

Hier finden Sie Antworten auf Fragen zur Beschäftigung und betrieblichen Qualifikation von ausländischen Fachkräften im Rahmen des Anerkennungsprozesses.

#1

WAS HABE ICH DAVON, EINE FACHKRAFT FÜR EINE ANPASSUNGSQUALIFIZIERUNG ZU BESCHÄFTIGEN?

Wenn Sie eine ausländische Fachkraft für den Zeitraum einer Anpassungsqualifizierung beschäftigen und sie im Rahmen der Nachqualifizierung unterstützen, leisten Sie einen wichtigen Beitrag auf dem Weg der Fachkraft zur vollen Gleichwertigkeit ihres ausländischen Berufsabschlusses.

Eine Anpassungsqualifizierung in Ihrem Unternehmen kann zudem eine Möglichkeit sein, eine gut

ausgebildete Fachkraft aus dem Ausland zu finden und diese auch längerfristig an Ihr Unternehmen zu binden. Gleichwohl bietet sich die Chance, die Fachkraft in Ihrem Unternehmensumfeld kennenzulernen, sie für Ihre Aufgabenbereiche passend zu qualifizieren und entsprechend zu testen, ob die Zusammenarbeit funktioniert.

#2

WIE BESCHÄFTIGE ICH EINE AUSLÄNDISCHE FACHKRAFT, WENN DIESE IN MEINEM UNTERNEHMEN EINE ANPASSUNGSQUALIFIZIERUNG DURCHFÜHREN MÖCHTE?

Vertrag: Wenn Sie eine ausländische Fachkraft für den Zeitraum einer Anpassungsqualifizierung beschäftigen wollen, ist es sinnvoll, dies auch vertraglich zu regeln. Geregelt sein sollten Inhalt und Dauer der Beschäftigung – dazu gibt der Qualifizierungsplan Auskunft. Wenn der Anerkennungsbescheid vorliegt, wird der Qualifizierungsplan gemeinsam mit einem/einer Anerkennungsberater/in bspw. in Ihrer zuständigen Kammer vor Ort erstellt. Darin wird festgehalten, wie die im Anerkennungsbescheid beschriebenen Defizite durch theoretische Schulungen oder durch praktisches Arbeiten im Betrieb ausgeglichen werden können.

→ **Tipp:** Wenden Sie sich an die Anerkennungsberatung in Ihrer zuständigen Industrie- und Handelskammer, um eine Mustervorlage für einen Vertrag zu erhalten.

Vergütung: Für den Zeitraum der Anpassungsqualifizierung ist es möglich, eine Fachkraft als Praktikant/in einzustellen. Diese sind von der Mindestlohnpflicht ausgenommen, wenn bestimmte Voraussetzungen erfüllt sind.

→ siehe „Gemeinsame Auslegung und Praxishinweise zur Anwendung des Mindestlohngesetzes“ von BMAS, BMBF und BMF (<https://bit.ly/3jbMarE>)

Versicherung: Es ist wichtig, dass für die Dauer der Anpassungsqualifizierung der Unfallversicherungsschutz der Fachkraft geklärt ist. Die gesetzliche Unfallversicherung übernimmt die Haftung der Arbeitgebenden für Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten gegenüber den Beschäftigten. Dabei ist der gesetzliche Unfallversicherungsschutz – und damit auch die Zuständigkeiten der Berufsgenossenschaften und Unfallkassen – von der Ausgestaltung der jeweiligen Anpassungsqualifizierung abhängig. Wenn die Person zur Anpassungsqualifizierung im Betrieb eingestellt ist, ist sie automatisch über den für den Betrieb zuständigen Unfallversicherungsträger versichert. In besonderen Fällen, bspw. wenn die Qualifizierung bei einem Bildungsträger erfolgt und diese außerhalb des Beschäftigungsverhältnisses stattfindet, greift unter Umständen die Unfallversicherung des Bildungsträgers.

Bei Fragen zum Unfallversicherungsschutz können Sie sich an den für Ihr Unternehmen zuständigen Unfallversicherungsträger wenden.

Kontaktdaten finden Sie unter www.dguv.de. Weitere Informationen rund um das Thema gesetzlicher Unfallversicherungsschutz bei Bildungsmaßnahmen enthält die „Leitlinie Bildungsmaßnahmen“ der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung e. V. (DGUV): <https://bit.ly/30h4E2u>.

3

WIE IST DER ZUSAMMENHANG VON ANPASSUNGSQUALIFIZIERUNG UND EINWANDERUNG DER FACHKRAFT NACH DEUTSCHLAND ZU VERSTEHEN?

Um als beruflich qualifizierte Fachkraft aus einem Drittstaat nach Deutschland zum Arbeiten kommen zu können, braucht es u.a. die Anerkennung des im Ausland erworbenen Berufsabschlusses. Wird dieser als voll gleichwertig anerkannt, kann die ausländische Fachkraft zur Arbeitsplatzsuche oder auch direkt zur Arbeitsaufnahme einreisen, wenn alle weiteren Voraussetzungen erfüllt sind. Wird von der zuständigen Anerkennungsstelle jedoch eine teilweise Gleichwertigkeit mit dem vergleichbaren deutschen Beruf beschieden, wird die Einreise der Fachkraft zunächst nur für die Zeit der Anpassungsqualifizierung genehmigt. Erst wenn die Fachkraft diese erfolgreich abgeschlossen hat und in einem Folgeantrag auf Anerkennung eine volle Gleichwertigkeit bescheinigt bekommt, kann sie erneut einen Aufenthaltstitel zum Arbeiten und Leben in Deutschland beantragen.

Um in Deutschland eine Anpassungsqualifizierung antreten zu können, muss die Fachkraft bei der Botschaft in ihrem Herkunftsland zunächst ein Einreisevisum beantragen. Hierfür muss sie den Anerkennungsbescheid vorlegen, Sprachkenntnisse nachweisen und einen Arbeits- oder Praktikumsvertrag bzw. eine Einstellungszusage eines Arbeitgebenden vorweisen können. Sobald die Fachkraft in Deutschland ist, stellt die zuständige Ausländer-

→ **Tipp:** Wenden Sie sich an die Anerkennungsberatung in Ihrer zuständigen Industrie- und Handelskammer. Dort erhalten Sie eine Mustervorlage, mit der Betrieb und Fachkraft im Vorfeld der Anpassungsqualifizierung das Thema Versicherungsschutz schriftlich abklären können.

behörde einen Aufenthaltstitel aus. Es ist möglich, einen auf 18 Monate befristeten Titel für Qualifizierungsmaßnahmen zu erhalten.

Nach erfolgreichem Absolvieren der Anpassungsqualifizierung kann ein Folgeantrag auf Anerkennung gestellt werden. Wichtig zu beachten: Der Folgeantrag muss noch innerhalb der Dauer des Aufenthalts der Fachkraft für die Anpassungsqualifizierung eingereicht und von der zuständigen Anerkennungsstelle bearbeitet und abgeschlossen werden.

Mit dem Erhalt der vollen Gleichwertigkeit des ausländischen Berufsabschlusses hat die Fachkraft folgende Möglichkeiten:

- **Den Aufenthaltstitel verlängern, um nach einem Arbeitsplatz zu suchen.** Hier ist eine Verlängerung um sechs Monate möglich. Nach einer Feststellung bei einem deutschen Arbeitgebenden kann der Aufenthaltstitel dem Arbeitsvertrag entsprechend verlängert oder entfristet werden.
- **Den Aufenthaltstitel direkt verlängern oder entfristen.** Wenn Sie als Unternehmen die Fachkraft direkt nach der Anpassungsqualifizierung übernehmen möchten, kann die Fachkraft ihren Aufenthaltstitel direkt dem Arbeitsvertrag entsprechend verlängern oder entfristen lassen.

4

WELCHE ROLLE HABE ICH ALS UNTERNEHMEN? WIE KANN ICH UNTERSTÜTZEN?

Ein Unternehmen kann einer Fachkraft den Prozess der beruflichen Anerkennung und/oder der Anpassungsqualifizierung erleichtern.

→ Je nach individuellem Qualifizierungsplan übernehmen Sie als Unternehmen selbst eine Quali-

fizierungstätigkeit und unterstützen die Fachkraft beim praktischen Arbeiten im Betrieb oder die Fachkraft wird begleitend zur Beschäftigung in Ihrem Unternehmen bei einem externen Bildungsanbieter theoretisch geschult.

- Wenn Sie selbst praktische Fähigkeiten vermitteln, ist es wichtig, dass Sie sich hier an den im Qualifizierungsplan ausgewiesenen Defiziten orientieren und diese auch entsprechend im Arbeitszeugnis dokumentieren, damit die Fachkraft im Folgeantrag eine volle Gleichwertigkeit erhalten kann.
- Damit die Fachkraft die Möglichkeit hat, die theoretischen Defizite bestmöglich auszugleichen, ist es hilfreich, wenn Sie die Person für die Zeit der theoretischen Qualifizierungsmaßnahme freistellen.
- Weiterhin können Sie unterstützen, indem Sie die Fachkraft für ihre Beschäftigung im Rahmen

der Anpassungsqualifizierung freiwillig entlohnen, damit diese sich ihren Lebensunterhalt finanzieren kann.

- Besonderen Einsatz zeigen Unternehmen, wenn sie Berufssprachkurse und weitere außerbetriebliche Qualifizierungsmaßnahmen der Fachkraft finanziell unterstützen.
- Aber auch die Investition von Zeit ist eine große Hilfe: Unternehmen können die Fachkraft beim Stellen des Folgeantrags auf Anerkennung unterstützen oder sie in die Anerkennungsberatung begleiten.

5

WAS BEINHALTET EIN QUALIFIZIERUNGSPLAN? WOFÜR BRAUCHT ES DIESEN?

Im Anerkennungsbescheid über eine teilweise Gleichwertigkeit ist dargelegt, welche Unterschiede (fehlende Kenntnisse bzw. fehlende Berufspraxis) zwischen der ausländischen Qualifikation und dem deutschen Referenzberuf bestehen. Ausgehend von diesem Bescheid beschreibt ein Qualifizierungsplan, wie diese Unterschiede mittels einer Anpassungsqualifizierung ausgeglichen werden können,

damit die Fachkraft die volle Anerkennung ihres ausländischen Berufsabschlusses erreichen kann.

Der Qualifizierungsplan bietet der Fachkraft und Ihrem Unternehmen Orientierung in der Frage, welche theoretischen und praktischen Kompetenzen die Fachkraft noch erwerben muss, um eine volle Gleichwertigkeit ihres Berufsabschlusses zu erhalten.

6

WAS MUSS ICH BEI DER ERSTELLUNG EINES ARBEITSZEUGNISSES BEACHTEN?

Nach erfolgreichem Abschluss der Anpassungsqualifizierung benötigt die Fachkraft eine schriftliche Bestätigung über die erfolgreich absolvierten Tätigkeiten im Betrieb. Ihr Unternehmen sollte ein (qualifiziertes) Arbeitszeugnis bzw. einen schriftlichen Nachweis über die absolvierte Anpassungsqualifizierung ausstellen. Das Arbeitszeugnis bzw. der Nachweis sollte beschreiben, welche Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten der/die Teilnehmende in welchem Zeitraum und Umfang während der Anpassungsqua-

lifizierung im Unternehmen erworben hat. Es ist die Grundlage für einen Folgeantrag zur Anerkennung des ausländischen Berufsabschlusses nach dem BQFG (Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz).

- **Tipp:** Wenden Sie sich an die Anerkennungsberatung in Ihrer zuständigen Industrie- und Handelskammer. Dort erhalten Sie eine Mustervorlage für eine Bescheinigung der Absolvierung einer betrieblichen Anpassungsqualifizierung.

7

WAS MACHE ICH, WENN ES MIT DER FACHKRAFT NICHT GUT FUNKTIONIERT?

Es kann durchaus passieren, dass bei der Anpassungsqualifizierung nicht immer alles glatt läuft. Gründe dafür können verschiedener Art sein: Von Kommunikationsschwierigkeiten aufgrund von Sprachbarrieren bis hin zu persönlichen Gründen auf beiden Seiten. Für den Fall, dass es zwischen der Fachkraft und dem Unternehmen nicht funktioniert, gibt es verschiedene Lösungswege:

- **Kommunikation:** Bei Unstimmigkeiten oder Verständigungsproblemen mit der Fachkraft können Sie sich an den/die Anerkennungsberater/in bspw. in Ihrer zuständigen Kammer wenden. Ein Gespräch mit einem Dritten, der in den Prozess der Anpassungsqualifizierung involviert ist, kann möglicherweise dabei unterstützen, Kommunikationsprobleme aufzulösen.

- **Rechtliche Absicherung:** Der Einstellungsvertrag zur Anpassungsqualifizierung kann z.B. regeln, dass der Vertrag unter Einhaltung bestimmter Fristen frühzeitig aufgelöst werden kann. Somit sind rechtlich gesehen beide Parteien abgesichert, falls es zu Komplikationen kommt.
- **Rechtliche Pflichten:** Falls es trotz aller getroffenen Maßnahmen zu einer Kündigung kommt

oder die Fachkraft im Unternehmen nicht mehr persönlich erscheint, haben Sie als Unternehmen laut § 4a AufenthG eine Mitteilungspflicht über die vorzeitige Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses an die Ausländerbehörde. Bitte beachten Sie die kurzen Meldefristen: innerhalb von vier Wochen ab Kenntnis muss die Meldung vorliegen, sonst drohen Unternehmen hohe Bußgelder.

#8

WAS PASSIERT NACH ABLAUF DER ANPASSUNGSQUALIFIZIERUNG?

Nach dem Ablauf der Anpassungsqualifizierung kann die Fachkraft einen Folgeantrag auf Anerkennung ihres ausländischen Berufsabschlusses stellen. Wenn eine volle Gleichwertigkeit bescheinigt wird, verfügt die Fachkraft nun über eine dem deutschen Beruf gleichwertige Qualifikation und entsprechend alle vergleichbaren Chancen und Möglichkeiten auf dem

deutschen Arbeitsmarkt. Dies ist für Fachkräfte, die aus Drittstaaten kommen, zudem eine wesentliche Voraussetzung, um einen dauerhaften Aufenthaltstitel zu erlangen und in Deutschland bleiben zu können. Von Vorteil für die Fachkraft ist ein bereits vorliegendes Jobangebot, z.B. von dem Unternehmen, in welchem die Anpassungsqualifizierung absolviert wurde.

#9

WIE UND WANN KANN DIE FACHKRAFT IHREN AUFENTHALTSTITEL WECHSELN, DAMIT SIE LANGFRISTIG IN DEUTSCHLAND LEBEN UND ARBEITEN KANN?

Das am 1. März 2020 in Kraft getretene Fachkräfteeinwanderungsgesetz ermöglicht, dass beruflich qualifizierte Fachkräfte aus Drittstaaten erstmalig aus allen Berufsgruppen zum Arbeiten nach Deutschland kommen können. Eine wesentliche Voraussetzung ist jedoch die Anerkennung des ausländischen Berufsabschlusses. Welchen Aufenthaltstitel die Fachkraft bekommen kann, hängt davon ab, welches Ergebnis das Anerkennungsverfahren hat und ob bereits ein Arbeitsplatzangebot vorliegt:

Volle Gleichwertigkeit

- Wenn die Fachkraft eine volle Gleichwertigkeit des ausländischen Berufsabschlusses mit dem deutschen Referenzberuf bescheinigt wird und ein Arbeitsplatzangebot vorliegt, erhält die Fachkraft direkt die Möglichkeit, einen Aufenthaltstitel zu bekommen (gebunden an den vorliegenden Arbeitsvertrag).
- Wenn die volle Anerkennung vorliegt, es aber noch kein Arbeitsplatzangebot gibt, erhält die Fachkraft die Möglichkeit, zur Arbeitsplatzsuche befristet für sechs Monate nach Deutschland zu kommen. Sobald ein Arbeitsvertrag im anerkannten Beruf vorliegt, kann der Aufenthaltstitel gewechselt und entsprechend dem vorliegenden Vertrag angepasst werden.

Teilweise Gleichwertigkeit

- Wenn die Fachkraft eine teilweise Gleichwertigkeit des ausländischen Berufsabschlusses mit dem deutschen Referenzberuf bescheinigt wird, erhält die Fachkraft zunächst ein Visum für die Dauer von 18 Monaten, um in diesem Zeitraum eine Anpassungsqualifizierung zu absolvieren. Nach erfolgreicher Beendigung der Anpassungsqualifizierung muss ein Folgeantrag auf Anerkennung gestellt werden, um eine volle Gleichwertigkeit des Abschlusses erhalten zu können.
- Wenn die Fachkraft im Folgeantrag eine volle Gleichwertigkeit bescheinigt wird, kann sie den Aufenthaltstitel wechseln.
 - Ohne konkretes Jobangebot erhält die Fachkraft einen auf sechs Monate befristeten Titel für die Arbeitsplatzsuche.
 - Mit vorliegendem Arbeitsplatzangebot und Arbeitsvertrag kann der Aufenthaltstitel direkt dem Vertrag entsprechend angepasst werden.

Das Einreisevisum wird von der deutschen Botschaft im Herkunftsland ausgestellt, den Aufenthaltstitel vergibt die Ausländerbehörde vor Ort in Deutschland.

10

WIE WIRD EINE ANPASSUNGSQUALIFIZIERUNG FINANZIERT?

Für Anpassungsqualifizierungen gibt es verschiedene Fördermöglichkeiten. Häufig gibt es regionale und bundesweite Projekte oder Initiativen, welche berufliche Qualifizierungsmaßnahmen fördern.

Beratung erhalten Sie als Unternehmen und als Fachkraft in der Anerkennungsberatung oder in den örtlichen Agenturen für Arbeit.

11

WAS KANN ICH MACHEN, DAMIT DIE FACHKRAFT AUCH NACH DER ANPASSUNGSQUALIFIZIERUNG IN MEINEM UNTERNEHMEN BLEIBT?

Nachdem die Anpassungsqualifizierung erfolgreich absolviert ist und eine volle Gleichwertigkeit des ausländischen Berufsabschlusses bescheinigt wurde, kann eine Fachkraft in Deutschland leben und arbeiten. Wenn Sie finden, dass die Fachkraft gut in Ihr Unternehmen passt, können Sie dieser ein Arbeitsplatzangebot machen. Sichern Sie der Fachkraft einen Arbeitsplatz mit angemessenem Lohn zu und bieten Sie ihr eine konkrete Zukunftsperspektive.

Auch wenn sich die Fachkraft im Rahmen der Anpassungsqualifizierung möglicherweise bereits gut in Ihrem Unternehmen eingefunden hat oder auch schon in der Belegschaft integriert ist: Für zugewanderte Fachkräfte kann sich der Einstieg in den deutschen (Berufs-)Alltag häufig schwierig gestalten. Wenn Sie tatkräftig unterstützen, wird es Ihnen meist mit viel Wertschätzung und großer Loyalität gedankt. Insofern könnte dies eine wichtige Investition in die Zukunft und zur Fachkräftesicherung in Ihrem Unternehmen sein.

Folgende Möglichkeiten bieten sich (Auswahl – mehr unter: www.unternehmen-berufsanerkennung.de/fragen-antworten/foerdern-binden):

→ Sie können Ihrer zukünftigen Fachkraft und ggf. deren Familie proaktiv Hilfe beim Ankommen und bei der Integration in den deutschen Alltag anbieten. Sie selbst oder andere Personen aus Ihrer Belegschaft können der Fachkraft als Paten bei Alltagsfragen zur Verfügung zu stehen.

→ Einer der wichtigsten Schritte für neu zugewanderte Fachkräfte ist die Suche nach einer geeigneten Wohnung. Hilfe bei der Wohnungssuche oder Informationen zu entsprechenden Beratungsstellen sind für die Fachkraft ein starkes Signal der Wertschätzung.

→ Gerade im ländlichen Bereich ist für die Fachkraft der Weg zur Arbeit ein zentrales Thema. Besprechen Sie mit der Fachkraft ihren Arbeitsweg und bieten Sie eventuell Unterstützung bei Jobtickets/Tickets für den Nahverkehr oder einen Firmenwagen an.

**SIE HABEN WEITERE FRAGEN?**

Weitere Informationen finden Sie unter: www.unternehmen-berufsanerkennung.de.
Über das digitale Fragetool können Sie uns dort auch Ihre persönlichen Fragen stellen.