FÖRDERN ANERKENNUNG

Fachkräfte aus dem Ausland rekrutieren und integrieren: 10 mit dem Arbeitgebersiegel ausgezeichnete Unternehmen zeigen, warum die Förderung der Berufsanerkennung ein Gewinn ist.

Wir fördern Anerkennung
Ausgezeichnetes Unternehmen

unternehmen berufsanerkennung

DIHK

ZDH

GEFÖRDERT VOM
Bundesministerium für Bildung und Forschung

Ein Arbeitgebersiegel, das Ihr Engagement würdigt und neue Fachkräfte anspricht

Das Siegel „Wir fördern Anerkennung“ zeichnet Unternehmen aus, die auf herausragende Art und Weise Beschäftigte im Verfahren der Anerkennung ihrer ausländischen Berufsabschlüsse unterstützen.

Wer kann sich bewerben?

Bewerben können sich engagierte Unternehmen, die Mitglied in einer Industrie- und Handelskammer oder in einer Handwerkskammer sind.

Kostet das Siegel etwas?

Das Siegel und die Bewerbung hierauf sind mit keinen Kosten verbunden.

In welcher Form wird das Siegel vergeben?

Das Siegel erhalten Sie in digitaler Form, sodass Sie es auf Ihrer Website, über Ihre Social-Media-Kanäle und in Ihrer E-Mail-Signatur präsent platzieren können. Zusätzlich dazu bekommen Sie postalisch eine offizielle Gratulationsurkunde.

Wer steht hinter dem Siegel?

Das Siegel ist eine Initiative des Projekts „Unternehmen Berufsanerkennung“, unterstützt von der Deutschen Industrie- und Handelskammer (DIHK) sowie dem Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH), gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF).

ENGAGEMENT SICHTBAR MACHEN:

INFOS ZUR BEWERBUNG AB SEITE 26

Details und Bewerbung unter:

[www.siegelcheck.unternehmen-berufsanerkennung.de]

Mit Wertschätzung, Respekt und Offenheit gegen den Fachkräftemangel

68 Unternehmen konnten in den letzten zwei Jahren das Siegel „Wir fördern Anerkennung“ erhalten. Diese Unternehmen unterstützen internationale Fachkräfte auf vielfältige Weise bei der Anerkennung ihrer ausländischen Berufsqualifikationen, der Integration in den Betrieben und beim Ankommen in Deutschland. Diese Broschüre stellt 10 neue Siegelträgerunternehmen in den Fokus, die Fachkräfte von innerhalb und außerhalb der EU eingestellt und sich im Rahmen des Einwanderungsprozesses auch um deren Berufsanerkennung gekümmert haben. Die Visa und Aufenthaltsgenehmigung zu beschaffen, die ausländischen Abschlüsse anerkennen zu lassen und mögliche Qualifikationslücken zu schließen, ist nicht immer einfach, aber alle Unternehmen sind sich einig, dass sich die Anstrengungen gleich doppelt lohnen: Zum einen für die Menschen aus dem Ausland, die sich ein neues Leben aufbauen wollen und zum anderen für das Unternehmen, das auf diese Weise eine neue Fachkraft gewinnt.

Wir als Projekt „Unternehmen Berufsanerkennung“ haben uns sehr gefreut, auch 2022 wieder engagierte Unternehmen auszeichnen zu dürfen. Klicken Sie sich durch die Unternehmensportraits und erfahren Sie, was unsere Unternehmensvertreter*innen und ihre internationalen Mitarbeiter*innen auf ihrem gemeinsamen Weg erlebt haben. Wenn auch Sie im Unternehmen erfolgreich die Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen begleitet haben oder dies planen, bewerben Sie sich! Alle Infos dazu finden Sie hier:
[www.unternehmen-berufsanerkennung.de/angebote/arbeitgebersiegel]

Wir sagen noch einmal Danke an alle ausgezeichneten Unternehmen und wünschen viel Spaß beim Durchstöbern der Unternehmensportraits.

Herzliche Grüße, Ihr UBA-Team

RIEKE ALBRECHT

DR. MICHAEL SAUTER

ELLINA BERENDEEVA

FLORIAN PESEL

CAROLINE STILL

CAROLIN WITTMANN

RICARDA HEßELMANN

VERENA MAISCH

Nachgefragt: Herausforderungen bei der Fachkräftezuwanderung – woran liegt das eigentlich?

Daike Witt
Referatsleiterin Abteilung Berufsbildung
Deutscher Handwerkskammertag e.V. (DHKT)

Unsere Siegelträger sind alle sehr daran interessiert, neue Fachkräfte aus Drittstaaten schnell und unbürokratisch einstellen zu können. Sie beklagen zum Teil aber den Aufwand und die Dauer des Zuwanderungsprozesses und auch der Berufsanerkennung. Wie bewerten Sie die Lage?

Wir erhalten Rückmeldungen, dass es oft lange dauert, bis Fachkräfte aus dem Ausland tatsächlich im Unternehmen in Deutschland ankommen. Dies liegt an der hohen Komplexität des deutschen Zuwanderungsrechts, das Einreise und Aufenthalt zur Beschäftigung von Drittstaatlern von vielen Voraussetzungen und Entscheidungen unterschiedlichster Institutionen abhängig macht. So sind am Fachkräfteeinwanderungsprozess viele verschiedene Behörden beteiligt: Visastellen, Ausländerbehörden, die Bundesagentur für Arbeit und auch die Anerkennungsstellen. Die jeweiligen Verfahrensschritte bedeuten nicht nur für kleine Unternehmen, sondern für alle Betriebe, die zum ersten Mal Fachkräfte aus Drittstaaten einstellen wollen, einen hohen, mitunter sehr bürokratischen Aufwand. Auf der anderen Seite stehen auch die Behörden vor der Herausforderung, umfangreiche Rechtsvorgaben umzusetzen und den Ansprüchen an eine gesetzmäßig handelnde Verwaltung gerecht zu werden.

Es ist deshalb wichtig, dass in der Diskussion über die Verfahrensdauer genau hinterfragt wird, an welcher Stelle im System tatsächlich vermeidbare Verzögerungen auftreten, wer dafür verantwortlich ist und ob es realistische Verbesserungspotenziale gibt. Ein Beispiel: Das eigentliche Anerkennungsverfahren kann erst mit der verbindlichen Bearbeitungsfrist von drei Monaten starten, wenn alle erforderlichen Unterlagen und Informationen vorliegen. Wenn

im Ergebnis festgestellt wird, dass zur vollen Gleichwertigkeit des Berufsabschlusses noch Qualifizierungsmaßnahmen erfolgen müssen, kann dieser Anpassungsprozess weitere Monate dauern. Hierauf hat die zuständige Anerkennungsstelle jedoch keinen Einfluss. Sie muss die Gleichwertigkeit nach dem im Anerkennungsrecht vorgegebenen Verfahren und den dort festgelegten Maßstäben feststellen.

Welchen Rat würden sie den Unternehmen geben?

Die Fachkräfteeinwanderung ist ein komplexer Prozess, deshalb sollten alle verfügbaren Informations- und Beratungsangebote genutzt werden. Eine persönliche Beratung, insbesondere in den Kammern, ist im Zweifel die beste, da sie einzelfall- und berufsbezogen und umfassend erfolgen kann. Jedes Unternehmen muss außerdem den richtigen „Fachkräftemix" für sich finden, d.h. auch die Berufsausbildung oder die Qualifizierung von Menschen, die schon hier in Deutschland leben, bleiben Optionen, die neben der Fachkräfteeinwanderung in Frage kommen. Wer sich für die Rekrutierung von Fachkräften aus dem Ausland entscheidet, muss wissen, dass für eine dauerhafte Bleibeperspektive zurzeit ein voll anerkannter Berufsabschluss gefordert wird. Eine Beschäftigung von Arbeitskräften, deren Qualifikation unterhalb des deutschen Fachkraftstandards liegt, ist nur in wenigen Ausnahmefällen möglich.

Erwarten Sie in der Zukunft eine Vereinfachung der Prozesse?

Die Bundesregierung hat sich die Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung vorgenommen und hierzu Eckpunkte sowie einen Gesetzentwurf entwickelt. Erklärte Ziele sind eine verstärkte Zuwanderung von Fach- und Arbeitskräften aus Drittstaaten sowie Vereinfachungen beim Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt. Dieses Gesetzgebungsvorhaben wird von uns grundsätzlich sehr begrüßt. Wir sehen gute Ansätze, haben aber auch den Eindruck, dass das System sich nicht ganz grundlegend verändern wird. Wir sind als Dachverbände der großen Kammerorganisationen aufgerufen, zu den Ideen der Regierung Stellung zu nehmen und die Interessen der Unternehmen, so wie sie auch von vielen Siegelträgern zum Ausdruck gebracht werden, zu vertreten. Diesen Auftrag nehmen wir sehr ernst. Die Wirtschaft wird genau beobachten, welche neuen Chancen entstehen und was neben der Gesetzgebung getan wird, um Deutschland noch zuwanderungsfreundlicher zu machen.

Kathrin Tews
Leiterin des Referats Anerkennung ausländischer Abschlüsse, Kompetenzerfassung
DIHK | Deutsche Industrie- und Handelskammer

5 FRAGEN AN

Benes Kabelverlegung GmbH

BAYERN

Benes Ljaic Geschäftsführer
Enisa Rebronja Assistentin
Meho Dardagan Elektroniker für Automatisierungstechnik

BRANCHE: Industrieverkabelung / Kabelverlegung

BESCHÄFTIGTENZAHL: 12

SITZ: München

BEGLEITUNG VON ANERKENNUNGEN SEIT: 2016

ANERKENNUNG FÜR DEN BERUF: Elektroniker*in für Automatisierungstechnik (IHK)

BERUFSABSCHLÜSSE AUS: Balkan (Bosnien und Herzegowina, Serbien, Kroatien)

1

Warum ist für Sie und Ihr Unternehmen Berufsanerkennung wichtig?

Enisa Rebronja: Der Fachkräftemangel war, ist und wird auch in Zukunft ein sehr wichtiges Thema sein. Aus Erfahrung können wir sagen, dass wir diesen Mangel durch Kräfte aus dem Inland nicht mehr decken werden können. Da der Arbeitsmarkt in den anderen Ländern nicht so rosig ist wie hier, ist die Fachkräfteeinwanderung auch für die ausländischen Fachkräfte ein Gewinn. Das ist für beide Seiten eine große Chance. Durch die Berufsanerkennung hat man die Möglichkeit, Fachkräfte mit Zertifizierungen in den deutschen Arbeitsmarkt zu integrieren. Vor allem mit einem Partner wie der IHK hier in München kann man das gemeinsam angehen und alles fällt gleich viel leichter.

LINK: MEHO DARDAGAN (ANERKANNTE FACHKRAFT) ERZÄHLT

2

Was waren bisher die größten Hürden bei der Beschäftigung der internationalen Fachkraft?

Enisa Rebronja: Mit Blick auf den gesamten Prozess sind es ehrlich gesagt die Bürokratie und die Dauer der Anerkennungsverfahren. Sowohl im Ausland als auch hier in Deutschland wird der Prozess oft in die Länge gezogen. Man muss akzeptieren, dass das eben dazu gehört. Bei unserem ersten Fall waren wir darüber noch verwundert. Aber wenn wir jetzt einen neuen Einstellungsprozess starten, haben wir uns daran gewöhnt und wissen, dass das ein Zeitaufwand ist. Weitere Hürden sind logischerweise auch die Formalien in anderen Ländern. Aber man kommt schon dahinter mit der Zeit.

3

Was würden Sie anderen Unternehmen mit Fachkräftemangel raten?

Benes Ljaic: Ich kann allen nur empfehlen, die Berufsanerkennung zu begleiten! Seien Sie offen für das Thema und für Vielseitigkeit. Wenn man sich an einen Partner wie die IHK wendet, dann wird einem geholfen und mit der Unterstützung funktioniert das definitiv. Es ist Fakt, dass man mehr Möglichkeiten und Auswahl an Fachkräften hat, wenn man nicht nur auf die Inlandskarte setzt. Es ist teilweise mühsam und es steckt viel Arbeit dahinter. Aber am Ende stellt man immer mehr Leute ein und man merkt, was für ein tolles Ergebnis da rauskommt.

Enisa Rebronja: Nutzen Sie das Instrument der Berufsanerkennung, so wie wir, gegen den wachsenden Fachkräftemangel. Es sind die Mitarbeiter*innen, die am wichtigsten sind für die Firmenstrategie und ich denke, nur gemeinsam kann man große Dinge erreichen. Deshalb sollte man einfach offen sein für Vielfalt und Einstehen für Chancengleichheit.

4+5

LINK: BENES KABELVERLEGUNG BEANTWORTET UNSERE VIDEOFRAGEN

5 FRAGEN AN

Die Länderbahn GmbH DLB

SACHSEN

Stefan Markovic Triebfahrzeugführer
Maria Glisic Referentin Aus- und Weiterbildung & Integration
Katerina Hagen Pressesprecherin

BRANCHE:
Eisenbahnverkehrswesen

BESCHÄFTIGTENZAHL: 950

SITZ: Neumark

BEGLEITUNG VON ANERKENNUNGEN SEIT: 2020

ANERKENNUNG FÜR DEN BERUF:
Eisenbahner*in im Betriebsdienst: Lokführer*in und Transport (IHK)

BERUFSABSCHLÜSSE AUS:
überwiegend Serbien

1

Was bedeutet die Auszeichnung „Wir fördern Anerkennung“ für Ihr Unternehmen?

Markus Rekitt (Bereichsleiter Personal): Die Auszeichnung bedeutet uns sehr viel, weil dadurch eine Leistung in der Öffentlichkeit sichtbar wird, die sonst eher unbemerkt bleibt. In der öffentlichen Wahrnehmung sitzt im Fahrerstand lediglich ein*e Triebfahrzeugführer*in, der/die einen Zug fährt. Mehr nicht. Dass dieser Mensch aus einem anderen Land kommt und hier mit der eigenen Arbeit und Expertise dazu beiträgt, dass unsere Züge jeden Tag fahren, das erfährt man nur, wenn man sich näher kennenlernt. Das Siegel zeichnet aus, wie vielen Herausforderungen und Mühen wir uns als Unternehmen stellen, um Fachkräfte auch aus dem Ausland zu rekrutieren und in unsere Teams zu integrieren. Denn wir verantworten hier nicht nur ein für uns notwendiges Rekrutieren, sondern wirklich Integrationsarbeit, die Freude macht und wertvoll ist. Das Siegel ist mir wichtig, weil wir so besser sichtbar machen, was wir leisten und dass wir Vielfalt und Diversität generieren, die unser Unternehmen ungemein bereichern.

3

Warum ist für Sie und Ihr Unternehmen Berufsanerkennung wichtig?

Maria Glisic: Vordergründig ist es für uns wichtig, weil wir das wegen der Einreisevoraussetzungen für die Fachkräfte aus den sogenannten Drittstaaten brauchen. Zusätzlich machen wir das, weil es auch für die Fachkräfte die Anerkennung und Wertschätzung dessen ist, was sie als Fachkraft auch auszeichnet: Ihr Fachwissen, Ihre Fertigkeiten und Ihre Erfahrung, die sie mitbringen und unser Unternehmen damit bereichern.

LINK: STEFAN MARKOVIC (ANERKANNTE FACHKRAFT) ERZÄHLT

2

Was waren bisher die größten Hürden bei der Beschäftigung der internationalen Fachkraft?

Maria Glisic: Ich würde tatsächlich die behördlichen Anforderungen in den Vordergrund stellen. Durch diese ist der Weg einer Fachkraft nach Deutschland sehr lange. Obwohl man denkt, man kennt sich mit dem Prozess aus, kommt es immer wieder zu überraschenden Wendungen. Sowas passiert leider immer wieder. Hauptsächlich geht es hier um die Bescheide der teilweisen Gleichwertigkeit, die im Ergebnis manchmal mehr Zeit für die Anpassungsqualifizierung festschreiben als man das vorher annimmt. Da kommen Berge an Dokumenten, die man für den Folgeantrag auszufüllen hat und die dann sehr individuell sind. Das ist aus meiner Sicht besonders herausfordernd.

4+5

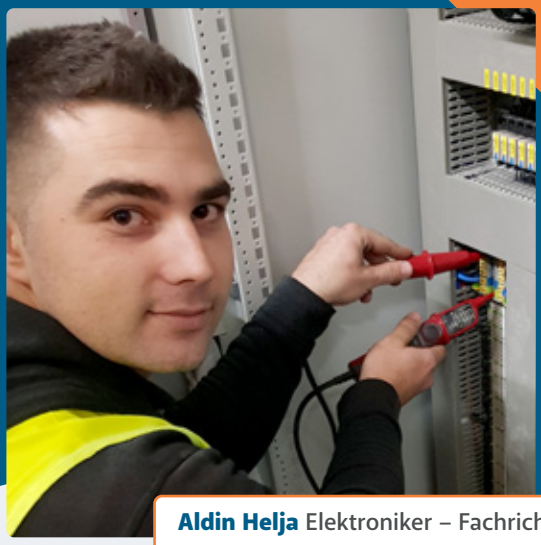
LINK: DIE LÄNDERBAHN BEANTWORTET UNSERE VIDEOFRAGEN

5 FRAGEN AN

Elcotech Group

NORDRHEIN-WESTFALEN

Peter Schütte Geschäftsführer
Daniela Heinrich Ausbildungsbeauftragte und Sekretariat
Marco Hüser Geschäftsführer



Aldin Helja Elektroniker – Fachrichtung Energie- und Gebäudetechnik

BRANCHE: Elektrotechniker-Handwerk

BESCHÄFTIGTENZAHL: 120

SITZ: Lünen

BEGLEITUNG VON ANERKENNUNGEN SEIT: 2012

ANERKENNUNG FÜR DIE BERUFE: Elektroniker*in – Fachrichtung Energie- und Gebäudetechnik (HWK), Elektroniker*in für Gebäudesystemintegration (HWK), Elektroniker*in für Maschinen und Antriebstechnik (HWK)

BERUFSABSCHLÜSSE AUS: Kroatien, Bosnien und Herzegowina, Philippinen

1

Was würden Sie anderen Unternehmen mit Fachkräftemangel raten?

Marco Hüser: Ich würde anderen Betrieben raten, neue Wege einzuschlagen, umzudenken und von den vorhandenen Wegen abzuweichen. Man muss sich überlegen, wo die Fachkräfte zukünftig herkommen sollen. Diese in Deutschland zu finden, wird immer schwieriger, gerade im Handwerksbereich. Man wird, auch im Betrieb, dazu lernen und sensibler sein müssen, vor allem beim Thema Sprache. Schließlich wollen wir, dass die Leute aus dem Ausland hier Fuß fassen können und auch in der Gesellschaft eine echte Chance haben.

3

Was bedeutet die Auszeichnung „Wir fördern Anerkennung“ für Ihr Unternehmen?

Peter Schütte: Für mich war das sehr wichtig. Als ich davon gehört habe, war ich sehr erfreut darüber. Denn es ist immer schwierig, nach außen zu transportieren, dass man sich um die Berufsanerkennung von ausländischen Mitarbeiter*innen kümmert und dass man da auch viel Arbeit hineinstecken muss. Diese Auszeichnung gibt uns die Möglichkeit, mit dem Siegel einfach nach außen kenntlich zu machen, dass wir uns um diese Dinge bemühen. Darüber hinaus zeigen wir unseren Kund*innen, dass unsere internationalen Mitarbeiter*innen ihre Fachkenntnisse bei uns im Betrieb an deutsche Standards angleichen und vollwertige Fachkräfte sind. Und das ist für uns auch eine ganz tolle Sache.

Aldin Buljina Elektroniker – Fachrichtung Energie- und Gebäudetechnik

2

Warum ist für Sie und Ihr Unternehmen Berufsanerkennung wichtig?

Peter Schütte: Berufsanerkennung ist uns wichtig, weil wir auch sicher sein müssen, dass die Leute im operativen Geschäft ihre Aufgaben zuverlässig erledigen und sie auch umfassend alle Dinge bearbeiten können. So stellen wir die Qualität der Arbeit und unsere Leistung für unsere Kund*innen sicher. Die Berufsanerkennung ist auch mit Schulungen und fachlichen Erweiterungen verbunden – das ist natürlich für die Qualität der auszuführenden Arbeit unerlässlich.

4+5

LINK: ELCOTECH GROUP BEANTWORTET UNSERE VIDEOFRAGEN

5 FRAGEN AN

Elektronik Breitling GmbH

BADEN-WÜRTTEMBERG

Jörg Veit Geschäftsführer
Suad Zahirovic Elektroniker – Fachrichtung Energie- und Gebäudetechnik

BRANCHE:
Elektrotechniker-Handwerk

BESCHÄFTIGTENZAHL: ca. 250

SITZ: Holzgerlingen

BEGLEITUNG VON ANERKENNUNGEN SEIT: 2018

ANERKENNUNG FÜR DEN BERUF:
Elektroniker*in – Fachrichtung Energie- und Gebäudetechnik (HWK)

BERUFSABSCHLÜSSE AUS:
Westbalkan, Brasilien

LINK: SUAD ZAHIROVIC (ANERKANNTE FACHKRAFT) ERZÄHLT

1

Wie sind Sie zur Berufsanerkennung gekommen?

Jörg Veit: Wir hatten über einschlägige Jobportale Positionen im Unternehmen ausgeschrieben und dann kam eine Bewerbung aus Bosnien-Herzegowina. Wir haben dann über Social-Media Kontakt aufgenommen und es hat sehr gut funktioniert. Nach ein paar Gesprächen war klar, dass wir uns den Mitarbeiter gut in unserem Unternehmen vorstellen könnten. Dann mussten wir, obwohl wir uns bisher nur über Face-time kennengelernt haben, einen Arbeitsvertrag ausstellen und diesen dann nach Bosnien schicken. Das war schon eine sehr, sehr interessante Zeit. Damit hat eigentlich alles begonnen, also mit einer Bewerbung aus dem Ausland auf eine unserer Online-Anzeigen.

2

Was bedeutet die Auszeichnung „Wir fördern Anerkennung“ für Ihr Unternehmen?

Jörg Veit: Für uns ist diese Auszeichnung „Wir fördern Anerkennung“ eine Wertschätzung unserer jahrelangen Bemühungen, ausländische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hier im Unternehmen zu etablieren.

3

Was würden Sie anderen Unternehmen mit Fachkräftemangel raten?

Jörg Veit: Wenn man mal sieht, wie viele Mitarbeiter*innen wir mittlerweile im Anerkennungsprozess begleitet haben, kann ich sagen, es war jede Minute wert. Wir haben ganz tolle und wertvolle Kolleg*innen bekommen, die auch sehr qualifiziert sind. Ich will sie nicht mehr missen und deshalb kann ich eigentlich jedem Unternehmen ans Herz legen, hier sehr viel Engagement und Energie zu investieren.

4+5

LINK: ELEKTRONIK BREITLING BEANTWORTET UNSERE VIDEOFRAGEN

5 FRAGEN AN

Elektronik Hammer GmbH

SACHSEN

Zlata Elkasovic Human Resources
Tony Hammer Geschäftsführer

Zoran Zubic Elektroniker – Fachrichtung Energie- und Gebäudetechnik
Benjamin Letic Elektroniker – Fachrichtung Energie- und Gebäudetechnik

BRANCHE: Elektrotechniker-Handwerk

BESCHÄFTIGTENZAHL: ca. 100

SITZ: Grimma

BEGLEITUNG VON ANERKENNUNGEN SEIT: 2016

ANERKENNUNG FÜR DIE BERUFE: Elektroniker*in – Fachrichtung Energie- und Gebäudetechnik (HWK), Elektroanlagemonteur*in (IHK), IT-Systemelektroniker*in (IHK), Elektroniker*in für Geräte und Systeme (IHK), Elektroniker*in für Betriebstechnik (IHK), Mechatroniker*in (IHK)

BERUFSABSCHLÜSSE AUS: Bosnien und Herzegowina, Serbien und Marokko

LINK: ZORAN ZUBIC (ANERKANNTE FACHKRAFT) ERZÄHLT

1

Warum ist für Sie und Ihr Unternehmen Berufsanerkennung wichtig?

Tony Hammer: Die Berufsanerkennung ist für unsere langfristig ausgelegte Fachkräfteausbildung sehr wichtig. So können wir den zukünftigen Weg, den wir vor uns haben, nachhaltig, mit gutem Wissen und mit qualifizierter Arbeit untermauern. Dabei ist uns ganz wichtig, dass die verschiedenen Defizite, die die Mitarbeiter*innen haben, vollständig ausgeglichen werden und wir dadurch Fachkräfte auf dem deutschen Markt gewinnen können.

2

Was waren bisher die größten Hürden bei der Beschäftigung der internationalen Fachkraft?

Tony Hammer: Die größte Hürde in diesem Zusammenhang war die Bearbeitung der ganzen Unterlagen für den Anerkennungsprozess, um die Jungs herholen zu können. Man hat sehr oft ein Bild von den Mitarbeiter*innen und weiß, was sie im Stande sind, zu leisten. Auf der anderen Seite steht aber auch die Bürokratie und diese stellt uns oftmals zusätzlich vor Herausforderungen, die wir zu bewältigen haben.

3

Wie unterstützen Sie die internationalen Fachkräfte in Ihrem Unternehmen?

Tony Hammer: Zum einen bieten wir selbst im Haus Sprachkurse an, um die Mitarbeiter*innen und zukünftigen Fachkräfte auf den Berufsalltag vorzubereiten. Aber auch für den täglichen, privaten Weg unterstützen wir in Form von Sprachkursen, damit sich die neuen Mitarbeiter*innen auch in Behörden und allen Dingen zurechtfinden. Weiterhin bilden wir selbst in unseren Reihen die beruflichen Thematiken aus, von der Theorie über die Praxis hinweg für den weiteren Berufsweg. Wir arbeiten auch mit der Handwerkskammer und der Industrie- und Handelskammer gemeinsam zusammen, um in verschiedenen Kursen die Defizite auszugleichen.

4+5

LINK: ELEKTRONIK HAMMER BEANTWORTET UNSERE VIDEOFRAGEN

5 FRAGEN AN

Uniklinikum Frankfurt am Main

HESSEN

Roland Zeiler-Matthé Referent der Pflegedirektion
Ana Amorim stellv. Gruppenleitung (fachliche Leitung)
Gabriele Oertel Pflegedienstleitung
Birgit Roelfsema Pflegedirektorin

BRANCHE: Gesundheitswesen

BESCHÄFTIGTENZAHL: 6.500

SITZ: Frankfurt am Main

BEGLEITUNG VON ANERKENNUNGEN SEIT: 2012

ANERKENNUNG FÜR DIE BERUFE: Pflegefachfrau*mann, ATA (Anästhesietechnische Assistent*in), OTA (Operationstechnische Assistent*in). In Planung: Hebamme

BERUFSABSCHLÜSSE AUS: Indien, nordafrikanische Staaten, Iran, Ukraine. Insgesamt Abschlüsse aus 140 Ländern

1

Was bedeutet die Auszeichnung „Wir fördern Anerkennung“ für Ihr Unternehmen?

Roland Zeiler-Matthé: Die Auszeichnung war uns von Anfang an sehr wichtig. Wir haben uns in Bezug auf die Rekrutierung ausländischer Pflegekräfte mit verschiedenen Programmen strukturell neu aufgestellt. Wir fördern neben den Pflegefachkräften auch anästhesietechnische und operationstechnische Assistent*innen für die Anerkennung. Es gibt auch von Hebammen oder verschiedener anderer Berufe aus dem Gesundheitswesen Anfragen, die wir auch gerne begleiten möchten. Unser Engagement und das große Ziel, das wir hier verfolgen, möchten wir daher nach außen sichtbar darstellen. Damit transportieren wir, dass wir als Arbeitgeber auch ein guter Partner sind.

3

Was würden Sie anderen Unternehmen mit Fachkräftemangel raten?

Roland Zeiler-Matthé: Ich würde ihnen dazu raten, den Fachkräftemangel durch verschiedene Ansätze zu beseitigen. Ein Ansatz ist die Möglichkeit der Rekrutierung von ausländischen, zukünftigen Mitarbeiter*innen. Machen Sie es auch nach außen transparent und sichtbar, dass Sie sich aktiv für eine faire Rekrutierung entscheiden. Einer der wichtigsten Punkte ist meiner Meinung nach, wie Sie sich als Unternehmen auch glaubhaft als Partner, als guter Arbeitgeber zeigen können und dass Sie sich einsetzen für alle Mitarbeiter*innen und diese fördern und unterstützen. Das rate ich allen Unternehmen, die sich für eine Rekrutierung von ausländischen Mitarbeiter*innen entscheiden. Da sollten wir für die Sichtbarkeit nach außen zusammenhalten!

LINK: ANA AMORIM (ANERKANNTE FACHKRAFT) ERZÄHLT

2

Warum ist für Sie und Ihr Unternehmen Berufsanerkennung wichtig?

Gabriele Oertel: Weil wir hier in der Uniklinik sowieso sehr viele internationale Pflegekräfte haben, die zum Teil noch keine Anerkennung haben. Diese haben jetzt die Möglichkeit die Anerkennung zu machen und wollen diese Chance auch nutzen. Wir stellen bei diesen Kolleg*innen ein hohes Potential an pflegerischen Qualitäten fest. Es ist uns auch sehr wichtig, dass Menschen, die eine gute Arbeit leisten auch dementsprechend entlohnt werden. Also das ist mir persönlich sehr wichtig.

4+5

LINK: UNIKLINIKUM FRANKFURT AM MAIN BEANTWORTET UNSERE VIDEOFRAGEN

5 FRAGEN AN

Gong Gastro GmbH

HAMBURG

Zhaohua Wang Communication Managerin
LiHeng Koch
Christina Brandt Assistenz der Geschäftsführung

BRANCHE: Gastronomie / Restaurants

BESCHÄFTIGTENZAHL: 15

SITZ: Hamburg

BEGLEITUNG VON ANERKENNUNGEN SEIT : 2021

ANERKENNUNG FÜR DEN BERUF: Koch/Köchin (IHK)

BERUFSABSCHLÜSSE AUS: China

1

Warum ist für Sie und Ihr Unternehmen Berufsanerkennung wichtig?

Christina Brandt: Die Anerkennung von ausländischen Berufsqualifikationen ist ein Zeichen von Wertschätzung unserer und zukünftig Mitarbeitenden. Wir haben festgestellt, dass allein der angestoßene Prozess der Anerkennung das Selbstwertgefühl der betroffenen Mitarbeitenden enorm steigert. Die Berufsanerkennung ist für uns wichtig, um ein Zeichen für Chancengleichheit zu setzen.

2

Was waren bisher die größten Hürden bei der Beschäftigung der internationalen Fachkraft?

Christina Brandt: Die größte Hürde besteht nicht aus einem einzelnen schwierigen Abschnitt. Vielmehr gestaltet sich der gesamte Prozess der Fachkräfteeinwanderung schleppend und kräftezehrend. Zunächst höchst motiviert wurden die geforderten Unterlagen für die Anerkennung zusammengetragen, übersetzt und mit dem entsprechenden Antrag abgeschickt. Da Dokumente fehlten, mussten diese aus dem Nicht-EU-Land zusätzlich beschafft werden. Das hat viel Zeit in Anspruch genommen. Sehr wichtig in diesem ganzen Prozess ist eine gute Kommunikation und der Austausch zwischen den Beteiligten, um Fragen zum Antrag, aber auch zum Verfahrensstand schnell klären zu können. Hier gibt es sicher noch Verbesserungspotenzial. Wir raten anderen Betrieben dazu, aktiv am Ball zu bleiben.

3

Wie unterstützen Sie die Internationalen Fachkräfte in ihrem Unternehmen?

Christina Brandt: Wir unterstützen die Fachkräfte, indem wir sie als erstes über die Möglichkeit der Berufsanerkennung informieren. Wir haben die Erfahrung gemacht, dass diese Option häufig nicht bekannt ist. Anschließend helfen wir bei Behördengängen, Übersetzungen, Schriftverkehr und Telefonaten. Wir stellen auch Kontakt zu Notaren etc. her und begleiten dabei, um eine faire Behandlung gewährleisten zu können.

4

Was würden Sie anderen Unternehmen mit Fachkräftemangel raten?

Christina Brandt: Grundsätzlich kann ich jedem Unternehmen ans Herz legen Ehrlichkeit, Verlässlichkeit und Fairness groß zu schreiben. Um dem Fachkräftemangel Abhilfe zu verschaffen, sind drei Faktoren besonders wichtig: Innovation, Kreativität und Transparenz. Was ist damit gemeint? Innovation: Moderne Werkzeuge, flexible Arbeitszeitmodelle, New Work und moderne Onboarding-Methoden. Kreativität: Von der verinnerlichten Routine abweichen, ruhig mal ins kalte Wasser springen und z. B. Fachkräften aus dem Ausland rekrutieren. Transparenz: Offene Kommunikation ist der Grundbaustein für Authentizität. Nur wer authentisch ist, kann Vertrauen gewinnen – zu Mitarbeitenden als auch Kunden. So lassen sich Mitarbeitende zukunftssicher finden und binden.

5

Was bedeutet die Auszeichnung „Wir fördern Anerkennung“ für Ihr Unternehmen?

Christina Brandt: Das Siegel bedeutet uns viel. Wir stecken seit über einem Jahr im Prozess der Berufsanerkennung eines Mitarbeiters. Diese lange Zeitspanne kann demotivierend wirken. Die Vernetzung mit anderen Siegeltragenden zeigt uns, dass wir auf dem richtigen Weg sind. Mit dem Siegel können wir auch unsere Werte nach außen präsentieren.

5 FRAGEN AN

H & H Gerätebau GmbH

BADEN-WÜRTTEMBERG

Redouane Aissa Mechatroniker für Kältetechnik
Patricia Herrmann Geschäftsführerin

BRANCHE: Kälteanlagenbauerhandwerk

BESCHÄFTIGTENZAHL: 40

SITZ: Langenargen

BEGLEITUNG VON ANERKENNUNGEN SEIT: 2020

ANERKENNUNG FÜR DEN BERUF: Mechatroniker*in für Kältetechnik (HWK)

BERUFSABSCHLÜSSE AUS: Marokko

LINK: REDOUANE AISSA (ANERKANNTE FACHKRAFT) ERZÄHLT

1

Was bedeutet die Auszeichnung „Wir fördern Anerkennung“ für Ihr Unternehmen?

Patricia Herrmann: Ich finde es ganz klasse, dass es so etwas wie das Siegel gibt, denn es ist eine Wertschätzung der Arbeit und des Engagements, die nötig sind, um Mitarbeiter*innen aus dem Ausland zu gewinnen und eine Berufsanerkennung durchzuziehen. Beide, Fachkraft und Betrieb, arbeiten hier ja mit einem gemeinsamen Ziel zusammen. Wir finden es klasse, dass es diese Auszeichnung gibt, für Betriebe, aber natürlich auch für die Fachkräfte, die den Schritt machen und nach Deutschland kommen. Als Anerkennung für unsere Arbeit können wir die Auszeichnung natürlich auch für unser Marketing verwenden.

2

Wie unterstützen Sie die internationalen Fachkräfte in Ihrem Unternehmen?

Patricia Herrmann: Wir versuchen jede Hilfe zukommen zu lassen, die wir leisten können. Also natürlich muss jede Fachkraft auch eigenverantwortlich agieren und selbst die Initiative ergreifen, um mit den Kolleg*innen gut zusammen zu arbeiten. Aber unsere Türen stehen immer offen, um zu helfen. Egal ob es privat ist, bei der Wohnungssuche, bei Verträgen oder bei irgendwelchen Formularen, die ja nicht einfach auszufüllen sind in Deutschland. Wir sind da überall bereit, Hilfestellung zu geben. Das ist, glaube ich, ganz wichtig, damit die Fachkräfte sich auch wohl fühlen.

3

Was waren bisher die größten Hürden bei der Beschäftigung der internationalen Fachkraft?

Patricia Herrmann: Ich würde sagen, für uns gab es gar keine so großen Hürden. Natürlich müssen wir als Betrieb Arbeit investieren und dann auch auf Unvorhergesehenes reagieren. Und dann muss man sehen, dass die Fachkraft im Betrieb gut ankommt und sich wohlfühlt. Auch außerhalb des Betriebs versuchen wir zu unterstützen und den neuen Mitarbeiter*innen zu helfen. Ansonsten glaube ich, dass Hürden eher für die Mitarbeiter*innen bestehen, die nach Deutschland kommen, weil für die sind die Hürden natürlich – ob das die Bürokratie ist, die Sprache, die neue Kultur – schon hoch.

4+5

LINK: H & H GERÄTEBAU BEANTWORTET UNSERE VIDEOFRAGEN

5 FRAGEN
AN

Städtische Kliniken Mönchengladbach

NORDRHEIN-WESTFALEN

Sigrid Fritz Integrationsmanagerin
Naila Saliya examinierte Krankenschwester
Shomy Francis examinierte Krankenschwester
Cibele Iolanda de Souza Machado Krankenschwester in Anerkennung
Jürgen Paschke päd. Leitung Anerkennungslehrgang Pflege

BRANCHE: Gesundheitswesen

BESCHÄFTIGTENZAHL: 1.800

SITZ: Mönchengladbach

BEGLEITUNG VON ANERKENNUNGEN SEIT : 2017

ANERKENNUNG FÜR DIE BERUFE: Pflegefachfrau*mann / Hebammen, ATA (Anästhesietechnische Assistent*in), OTA (Operationstechnische Assistent*in)

BERUFSABSCHLÜSSE AUS: Marokko, Tunesien, Ghana, Indien, Brasilien, Iran u.v.m.

1

Warum ist Berufsanerkennung für Sie und Ihr Unternehmen wichtig?

Anna Richardt (Leitung Anpassungslehrgang Hebammen): Wir haben in den letzten Jahren hier im Gesundheitsbetrieb zunehmend gemerkt, was sich in der Gesamtgesellschaft auch abzeichnet. Unsere Patient*innen werden unterschiedlicher, diverser. Wir haben bei den Patient*innen ganz viele verschiedene ethnische Kulturen und Sprachen und da ist es natürlich super hilfreich, wenn wir auf Muttersprachler*innen, die als Team-Mitglieder hier arbeiten, zurückgreifen können. Wenn diese dann auch unserem medizinischen Niveau angeglichen sind, ist das ein doppelter Gewinn. Deshalb halten wir es für wichtig, dass wir unsere Teams auch unserem Patientenstamm angleichen in Bezug auf Diversität und Vielfalt.

3

Was waren bisher die größten Hürden bei der Beschäftigung der internationalen Fachkräfte?

Sigrid Fritz: Da gibt es verschiedene Aspekte. Der erste Aspekt ist natürlich die Sprache. Häufig ist es leider so, dass die Sprache, die per Zertifikat nachgewiesen wird, nicht unbedingt dem entspricht, was tatsächlich gesprochen werden kann. Die Teilnehmer*innen werden häufig nur auf die Prüfung B2 vorbereitet oder bringen nicht mal B2 mit. Das halte ich für problematisch. Zusätzlich bleibt es schwierig, den Gesamtprozess so ineinander zu fügen, dass es zwischen den einzelnen Bausteinen, sei es Anerkennung, Aufenthaltserlaubnis, Berufserlaubnis usw., nicht so viel Wartezeit entsteht. Das verzögert den gesamten Prozess für die Teilnehmer*innen nämlich ungemein.

LINK: NAILA, SHOMY UND CIBELE (ANERKANNTE FACHKRÄFTE) ERZÄHLEN

2

Was bedeutet die Auszeichnung „Wir fördern Anerkennung“ für Ihr Unternehmen?

Sigrid Fritz: Also für uns bedeutet das, dass unsere Arbeit gesehen wird und dass wir auch für unsere Mühen, die hinter dem Ganzen stehen, eine Wertschätzung erhalten – auch und besonders für die bereits geleistete Arbeit im Bereich der Berufsanerkennung. Wir qualifizieren hier am Standort der Städtischen Kliniken Mönchengladbach seit 2017 Fachpflegekräfte und Hebammen und ein Siegel schafft einfach mehr Sichtbarkeit. Das Thema Berufsanerkennung und die ganzen Bearbeitungsprozesse, die dahinterstecken, sind diese Auszeichnung auf jeden Fall wert.

4+5

LINK: STÄDTISCHE KLINIKEN MÖNCHENGLADBACH BEANTWORTET UNSERE VIDEOFRAGEN

5 FRAGEN
AN

Kornelius Egner Zahntechnik

BAYERN

Agim Buleshkaj Zahntechniker
Konstantin Egner stellv. Geschäftsführer

BRANCHE: Zahntechnikerhandwerk

BESCHÄFTIGTENZAHL: 9

SITZ: Neu-Ulm

BEGLEITUNG VON ANERKENNUNGEN SEIT : 2020

ANERKENNUNG FÜR DEN BERUF: Zahntechniker*in (HWK)

BERUFSABSCHLÜSSE AUS: Kosovo

LINK: AGIM BULESHKAJ (ANERKANNTE FACHKRAFT) ERZÄHLT

1

Wie unterstützen Sie die internationalen Fachkräfte in Ihrem Unternehmen?

Konstantin Egner: Wir haben von Anfang an bei Behördengängen begleitet, zudem eine Wohnung vermittelt und beim Familiennachzug unterstützt und die ganzen Dokumente in einfache Sprache übersetzt. Wir bieten eine Anlaufstelle, wenn Briefe von der Behörde kommen oder Stromrechnungen oder etwas dieser Art, bei denen der Inhalt nicht ganz leicht verständlich ist. Also eigentlich unterstützen wir beim kompletten privaten und beruflichen Ablauf und bei allem, was so dazugehört.

2

Was würden Sie anderen Unternehmen mit Fachkräftemangel raten?

Konstantin Egner: Also ich kann nur jedem raten, der Berufsanerkennung offen gegenüberzutreten und diesen Schritt zum beschleunigten Fachkräfteverfahren zu gehen. Man hat zwar gewisse Komplikationen, aber man bekommt eine sehr gute, sehr zuverlässige und sehr dankbare Arbeitskraft. Definitiv.

3

Was bedeutet die Auszeichnung „Wir fördern Anerkennung“ für Ihr Unternehmen?

Konstantin Egner: Wir sehen die Auszeichnung mit dem Siegel „Wir fördern Anerkennung“ als große Ehre an. Für mich ist es eigentlich eine Selbstverständlichkeit internationale Fachkräfte bei allem zu unterstützen, was sie benötigen, um einen guten Start in Deutschland zu haben. Daher hat es mich umso mehr gefreut, dass es ein Siegel gibt, das unser Bemühen honoriert und anerkennt.

4+5

LINK: KORNELIUS EGNER ZAHNTECHNIK BEANTWORTET UNSERE VIDEOFRAGEN

Angebote des Projekts UBA für Sie

Die Beschäftigung internationaler Fachkräfte klingt für Sie interessant, aber Sie haben noch offene Fragen? Wir beantworten Ihre Fragen und versorgen Sie mit Praxistipps und Informationen rund um die Themen Berufsanerkennung und Fachkräftesicherung. Nutzen Sie unsere Online-Angebote:

FAQ und Fragetool

Klicken Sie sich durch unser FAQ und bekommen Sie Antworten zu Fragen wie „Was sind die ersten Schritte im Anerkennungsprozess?“, oder „Wie suchen und finden Sie Fachkräfte im Ausland?“. Sie haben eine individuelle Frage? Dann schreiben Sie uns Ihr Anliegen über das Online-Fragetool.

www.unternehmen-berufsanerkennung.de/fragen-antworten

UBAconnect

Unser Matching-Projekt UBAconnect bringt Sie mit internationalen Fachkräften zusammen, die bereits über eine Teilanerkennung verfügen und auf der Suche nach einem Arbeitgeber sind, der sie für die Anpassungsqualifizierung einstellt und auf dem Weg zur vollen Anerkennung begleitet. Informieren und registrieren Sie sich als Unternehmen kostenlos hier:

www.unternehmen-berufsanerkennung.de/uba-connect

Informationsmaterialien

Erfahren Sie mehr über die Chancen des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes (FEG) oder über die betriebliche Anpassungsqualifizierung und profitieren Sie von unseren kostenlosen Info-Materialien hier:

www.unternehmen-berufsanerkennung.de/angebote/infomaterialien

Werkzeugkasten für Handwerksbetriebe

Speziell für das Handwerk: Holen Sie sich kostenlose Hilfestellungen rund um das Thema „Beschäftigung ausländischer Fachkräfte“ mit vielen unterschiedlichen Musterformularen, Vorlagen und Merkblättern.

www.unternehmen-berufsanerkennung.de/werkzeugkasten

Online-Seminare und eTutorials

Wir bieten Ihnen – häufig gemeinsam mit anderen Akteuren – kostenfreie Online-Veranstaltungen rund um die Berufsanerkennung und die Beschäftigung ausländischer Fachkräfte an. Suchen Sie sich das passende Format hier aus:

www.unternehmen-berufsanerkennung.de/angebote/webinare-und-etutorials

Betriebslots*innen

Die Betriebslots*innen unterstützen Handwerksbetriebe im Anerkennungsprozess. Informieren Sie sich hier:

www.unternehmen-berufsanerkennung.de/angebote/betriebslotsen

Erklärfilme

Oft sind die Themenfelder der Fachkräftegewinnung, Berufsanerkennung und Beschäftigung von internationalen Fachkräften sehr komplex. Daher haben wir Erklärfilme produziert, um manche Inhalte besser verständlich zu machen. Hier finden Sie alle Filme:

www.unternehmen-berufsanerkennung.de/angebote/erklaerfilme

Mehr Praxiseinblick

Sie wollen noch mehr Praxiseinblick und erfahren, wie Unternehmen internationale Fachkräfte gewonnen und gefördert haben? Dann schauen Sie hier vorbei und erhalten Sie Tipps und Erfahrungswerte:

www.unternehmen-berufsanerkennung.de/praxiseinblick

In 3 Schritten zur Siegelauszeichnung „Wir fördern Anerkennung“

Füllen Sie online unseren Fragebogen aus und bewerben Sie sich damit kostenlos und unkompliziert:

1

Die Selbstverpflichtungserklärung

Welche Haltung lebt Ihr Betrieb? Hier beziehen Sie Stellung. Und zwar zu den Themen Mitarbeiterentwicklung, offene Unternehmenskultur und vertrauensvolle Zusammenarbeit.

2

Der Quick-Check

Erhalten Sie eine erste, schnelle Einschätzung, ob Sie Chancen auf das Siegel haben.

3

Der Detail-Check

Sie beantworten Fragen zu Ihrem konkreten Engagement und machen Angaben zu Ihrem Unternehmen, um schließlich Ihre Bewerbung absenden zu können.

BEWERBEN SIE SICH JETZT UND MACHEN SIE IHR ENGAGEMENT SICHTBAR!

[www.siegelcheck.unternehmen-berufsanerkennung.de]

Ihre Ansprechpartner*innen für eine Bewerbung

Sie sind neugierig geworden und möchten sich für das Siegel „Wir fördern Anerkennung“ bewerben? Oder Sie haben generelle Fragen zur Fachkräftegewinnung aus dem Ausland und zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen? Dann schreiben Sie uns oder rufen Sie uns an!

Florian Pesel
Projekt „Unternehmen Berufsanerkennung“ (UBA : IHK)
DIHK Service GmbH
Breite Straße 29
10178 Berlin
T 0151 11 31 39 89
M pesel.florian@dihk.de

Ellina Berendeeva
Projekt „Unternehmen Berufsanerkennung“ (UBA : HWK)
Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk e. V. (ZWH)
Sternwartstraße 27-29
40223 Düsseldorf
T 0157 822100-26
M eberendeeva@zwh.de

[www.unternehmen-berufsanerkennung.de]

[www.unternehmen-berufsanerkennung.de]

IMPRESSUM

Herausgeber:

Projekt „Unternehmen Berufsanerkennung“,
DIHK Service GmbH und ZWH e. V.

Redaktion:

Projekt „Unternehmen Berufsanerkennung“

Grafik und Design:

Braun Grafikdesign, Berlin

Bildnachweise:

S. 1: Multipicture (v. l. n. r.) 1. Zeile: Alois Göppel Landtechnik e. K.; UBA:HWK; Langerzik GmbH; Elektrotechnik Thomas Schütte; Gong Gastro GmbH; UBA:IHK; Gemeinnützige Gesellschaft für paritätische Sozialarbeit Hannover GmbH; Pflegeheim „Haus am Weddigenufer“; 2. Zeile: UBA:IHK; RENG Gruppe; UBA:HWK; Elcotech Group; Klinik- und Rehabilitationszentrum Lippoldsberg GmbH; Gong Gastro GmbH; 3. Zeile: UBA:IHK; Elektrotechnik Thomas Schütte; Gong Gastro GmbH, Petermüller GmbH; Elcotech Group; UBA:HWK; UBA:IHK; GCD-PRINTLAYOUT GmbH; 4. Zeile: Langerzik GmbH; VOLZ E.K.T. GmbH; Kliniken der Stadt Köln gGmbH; Solid Officetechnik Service GmbH; UBA:HWK; Zlata Elkasovic; Kliniken der Stadt Köln gGmbH; 5. Zeile: UBA:IHK; UBA:IHK; UBA:HWK; se.services GmbH; Böhm Fertigungstechnik Suhl GmbH; S. 3 (v. l. n. r.) 1. Zeile: Thomas Rathay PhotoDesign; Kathrin Jegen; Kathrin Jegen; Thomas Rathay PhotoDesign; 2. Zeile: Thomas Rathay PhotoDesign; Thomas Rathay PhotoDesign; Kathrin Jegen; Thomas Rathay PhotoDesign; S. 4: Daike Witt: Fotostudio Pahl, Kathrin Tews: Paul Aidan Perry; S. 6: UBA:IHK; S. 8: UBA:IHK; S. 10 li: UBA:HWK, S. 10 re: Elcotech Group, S. 11: Elcotech Group; S. 12: UBA:HWK; S.14 li: UBA:HWK, S.14 re: Zlata Elkasovic; S. 16: UBA:IHK; S. 18: Gong Gastro GmbH; S. 20: UBA:HWK; S. 22: UBA:IHK; S. 24: UBA:HWK; S. 26: © igor_kelli/istockphoto.com; S. 29 links: Thomas Rathay PhotoDesign; rechts: Kathrin Jegen

Kontakt:

Projektbüro UBA:IHK
DIHK Service GmbH
Breite Straße 29
10178 Berlin
+49 30 20308-6573
uba@dihk.de

Projektbüro UBA:HWK
Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk e.V.
Sternwartstraße 27-29
40223 Düsseldorf
+49 211 302009-723
uba@zwh.de

Das Projekt „Unternehmen Berufsanerkennung“ wird gefördert durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung.

Nutzungshinweis:

Alle in dieser digitalen Broschüre verwendeten Texte, Videos und grafischen Gestaltungen sind urheberrechtlich geschützt. Falls Sie Teile hiervon verwenden wollen, wenden Sie sich bitte an den Herausgeber.

Das Siegel „Wir fördern Anerkennung“ ist eine Initiative von:

unternehmen berufsanerkennung

DIHK

ZDH

GEFÖRDERT VOM
Bundesministerium für Bildung und Forschung