

# Hinweise zur Verwendung der Formulare und Vordrucke zur Mustervereinbarung Anpassungsqualifizierung

## »Mustervereinbarung zur Durchführung einer betrieblichen Anpassungsqualifizierung«

Die Mustervorlage ist für den Fall entwickelt worden, dass eine ausländische Fachkraft vorübergehend – quasi im Rahmen eines Fachpraktikums – in einem Betrieb qualifiziert wird und **kein** Arbeitsvertrag abgeschlossen wird.

Sobald ein regulärer Arbeitsvertrag vorliegt (z. B. bei Einreise der Fachkraft über § 16 d des Aufenthaltsgesetzes), ist es nicht nötig, die vorliegende Vereinbarung zusätzlich zu unterzeichnen.

Die Vorlage ist lediglich ein Vorschlag und kann je nach Bedarf und Situation angepasst werden.

## Bei Abschluss der Vereinbarung empfehlen wir folgende Anlagen zur Ergänzung:

- Erklärung zum Versicherungsschutz
- Betrieblicher Qualifizierungsplan mit Checkliste
- Dokumentationsheft
- Teilnahmebescheinigung

## »Betrieblicher Qualifizierungsplan mit Checkliste«

Der vorliegende Plan führt lediglich die betrieblichen Anteile der Anpassungsqualifizierung auf und wird als Orientierungshilfe an den beteiligten Betrieb ausgehändigt.

Wenn die vorhandenen Felder für die Eintragung der Qualifizierungsinhalte (Seite 3) nicht ausreichen, setzen Sie den Plan einfach auf einer weiteren Seite fort.

In der Spalte »Dauer« können Sie die Zeiteinheit selbst wählen (Wochen, Tage, Stunden) und ganz auf die einzelnen Qualifizierungsziele abstellen.

Sobald das betreffende Qualifizierungsziel erfolgreich erreicht wurde, bestätigt der Betrieb (bzw. eine autorisierte Person) dies in den Spalten 3 (durch ein Häkchen) und 4 (durch Unterschrift).

Nach Abschluss der betrieblichen Qualifizierung erhalten Sie das ausgefüllte Dokument vom Betrieb zurück und können es im Zuge des Folgeantrags als Nachweis verwenden.

Bei Verwendung des »betrieblichen Qualifizierungsplans« empfehlen wir, auch das »Dokumentationsheft« an die Fachkraft auszuhändigen. Darin kann die Fachkraft täglich die von ihr verrichteten Tätigkeiten und Arbeiten dokumentieren (ähnlich einem Berichtsheft in der Erstausbildung).

## »Bescheinigung«

Der Betrieb, in dem eine Qualifizierung durchgeführt wurde, versieht die Bescheinigung idealerweise mit dem eigenen Briefkopf (bzw. überträgt den Text auf das eigene Briefpapier). Der Text ist lediglich ein Formulierungsvorschlag – er darf gerne angepasst und verändert werden.

## Bitte nicht vergessen:

Die persönlichen Daten der Fachkraft müssen unbedingt eingefügt werden (siehe orangene Markierungen). Die Platzhalter müssen ersetzt und die Anmerkungen abschließend entfernt werden.

Die Beschreibung der Tätigkeiten (stichwortartig) kann vom Qualifizierungsplan abgeleitet werden, der vom Betrieb geführt und zum Ende der Qualifizierung abgezeichnet wurde.

Die abschließende Beurteilung ist optional und kann daher weggelassen werden. In diesem Fall genügt die Abschlussformel (»Wir bedanken uns für die (stets [sehr]) gute Zusammenarbeit ...«).

## Alle Vorlagen und Muster finden Sie auch unter:

[www.unternehmen-berufsanerkennung.de/downloadcenter](http://www.unternehmen-berufsanerkennung.de/downloadcenter)

Die Vorlagen und Formulare erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit oder inhaltliche Richtigkeit.



GEFÖRDERT VOM

# Vereinbarung

zur Durchführung einer betrieblichen Anpassungsqualifizierung:

Zwischen dem\*der Qualifizierungsteilnehmer\*in (nachfolgend »Teilnehmer\*in«)

Name

Vorname

Geburtsdatum

Straße

Hausnummer

PLZ

Ort

Telefon

E-Mail

## und dem Betrieb

Name des Betriebs

Inhaber\*in

Straße

Hausnummer

PLZ

Ort

Telefon

E-Mail

**wird nachfolgende Vereinbarung über die Durchführung einer betrieblichen Anpassungsqualifizierung geschlossen.**

---

Die Mustervorlage zu dieser Vereinbarung erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit und Richtigkeit.

GEFÖRDERT VOM

## § 1 Rahmenbedingungen

Ziel der betrieblichen Anpassungsqualifizierung ist der Ausgleich der festgestellten wesentlichen Unterschiede der im Ausland erworbenen Qualifikation des\*der Teilnehmenden zur Erreichung der Gleichwertigkeit im Sinne des Gesetzes über die Feststellung der Gleichwertigkeit von Berufsqualifikationen (Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz – BQFG) im Vergleich zum deutschen Referenzberuf. Dieser wurde von der zuständigen Handwerkskammer im Einvernehmen mit dem\*der Teilnehmer\*in festgelegt:

## § 2 Dauer und Inhalt der betrieblichen Anpassungsqualifizierung

Die betriebliche Anpassungsqualifizierung umfasst folgenden Zeitrahmen:

Dauer (in Wochen)

Beginn

Ende

### Ggf. Angaben zur Qualifizierungsstätte:

Name

Straße

Hausnummer

PLZ

Ort

Sie übernimmt die praxisorientierte Vermittlung und Vertiefung nicht ausreichend dokumentierter bzw. nicht vorhandener praktischer Fertigkeiten.

Die zu vermittelnden Fertigkeiten gehen aus dem formellen Bescheid der zuständigen Handwerkskammer als Anerkennungsstelle hervor (»wesentliche Unterschiede«) und sind im Qualifizierungsplan detailliert ausgewiesen. Die »Erklärung zum Versicherungsschutz« und der »Betriebliche Qualifizierungsplan mit Checkliste« sind zugleich Bestandteile dieser Vereinbarung. Die wöchentliche Arbeitszeit während der betrieblichen Anpassungsqualifizierung richtet sich nach den im Betrieb üblichen Einsatzzeiten. Es gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

Zum Ende der betrieblichen Anpassungsqualifizierung erhält der\*die Teilnehmer\*in eine schriftliche Bescheinigung über das Erreichen der angestrebten Qualifizierungsziele.

### § 3 Vergütung

Während der betrieblichen Anpassungsqualifizierung zahlt der Betrieb eine monatliche Bruttovergütung

in Höhe von \_ (EUR)

### § 4 Urlaub, Krankheit, sonstige Verhinderung

Dem\*der Teilnehmer\*in werden für die vereinbarte Dauer der betrieblichen Anpassungsqualifizierung

(gemäß Bundesurlaubsgesetz oder einschlägigem Tarifvertrag).

Tage Urlaub gewährt

Bei Krankheit gelten die Vorschriften des Entgeltfortzahlungsgesetzes (EFZG), es sei denn, im Betrieb sind davon abweichende Regelungen vereinbart. Sonstige Abwesenheiten des\*der Teilnehmenden sind rechtzeitig vorher mit dem Betrieb abzusprechen.

### § 5 Pflichten der Vereinbarungspartner\*innen

#### 1. Der aufnehmende Betrieb verpflichtet sich,

- a) für die Dauer der betrieblichen Anpassungsqualifizierung eine fachlich geeignete Ansprechperson (z. B. Ausbilder\*in) zu benennen,
- b) den\*die Teilnehmer\*in gemäß den vorhandenen Vorkenntnissen und im Sinne des Qualifizierungsziels zu schulen, ihn\*sie zielorientiert mit den relevanten Aufgaben im betrieblichen Ablauf zu betrauen und im erforderlichen Maße aktiv zu unterstützen,
- c) dem\*der Teilnehmer\*in die für die Bearbeitung der gestellten Aufgaben erforderlichen Informationen, Materialien, Werkzeuge und Schutzkleidungen zur Verfügung zu stellen sowie die Bearbeitung fachlich zu begleiten,
- d) den\*die Teilnehmer\*in ggf. für den Besuch von ÜLU-Kursen und/oder Lehrgängen gemäß Qualifizierungsplan (Anlage B) oder für die Teilnahme an Deutschkursen freizustellen,
- e) das von dem\*der Teilnehmer\*in geführte Dokumentationsheft (s. u.) zu überprüfen und
- f) dem\*der Teilnehmer\*in nach Abschluss der betrieblichen Anpassungsqualifizierung eine schriftliche Bescheinigung über die Leistungen und erworbenen Fähigkeiten auszustellen.

#### 2. Der\*die Teilnehmer\*in verpflichtet sich,

- a) den Weisungen der fachlich geeigneten Ansprechperson zu folgen,
- b) sich den Anweisungen entsprechend aktiv und so selbstständig wie möglich an den Arbeitsprozessen im Betrieb zu beteiligen,
- c) das ausgehändigte Dokumentationsheft zu führen,
- d) die täglichen Anwesenheits- und Arbeitszeiten einzuhalten,
- e) zur Verfügung gestellte Geräte und Arbeitsmittel sorgsam zu behandeln,
- f) bei Krankheit oder sonstiger Verhinderung den Betrieb unverzüglich zu unterrichten,
- g) Betriebsordnung, Werkstatt-, Unfallverhütungs- und ggf. Hygienevorschriften zu beachten,
- h) die Interessen des Betriebs zu wahren und über betriebliche Vorgänge Stillschweigen zu bewahren und
- i) die Verwendung jeglicher Daten und Informationen über betriebliche Vorgänge in Berichten oder Veröffentlichungen ausdrücklich vorab vom Betrieb genehmigen zu lassen.

## § 6 Kündigung der Vereinbarung

Die Vereinbarung kann von beiden Seiten mit einer Frist von 4 Wochen zum 15. oder zum Ende des Kalendermonats gekündigt werden. Das Recht zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist bleibt hiervon unberührt. Die Kündigung hat schriftlich zu erfolgen.

## § 7 Verschwiegenheit

Der\*die Teilnehmer\*in verpflichtet sich, über alle betrieblichen Angelegenheiten, über die er\*sie im Rahmen der betrieblichen Anpassungsqualifizierung Kenntnis erlangt, auch nach seinem\*ihrem Ausscheiden Stillschweigen zu bewahren.

Bei Beendigung der betrieblichen Anpassungsqualifizierung sind alle betriebseigenen Gegenstände und Unterlagen sowie eventuell angefertigte Abschriften und Kopien an den Betrieb herauszugeben.

## § 8 Sonstige Regelungen

Nebenabreden und Änderungen der Vereinbarung bedürfen der Schriftform. Sollten einzelne Bestimmungen dieser Vereinbarung unwirksam sein oder werden, wird hierdurch die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen nicht berührt.

---

Ort, Datum, Unterschrift  
**Teilnehmer\*in**

---

Ort, Datum, Unterschrift  
**Betrieb**

# Erklärung zum Versicherungsschutz

## bei Durchführung einer betrieblichen Anpassungsqualifizierung

Teilnehmer\*in

Betrieb

Vor Antritt der betrieblichen Anpassungsqualifizierung ist der erforderliche Versicherungsschutz des\*der Teilnehmenden (u.a. mit der zuständigen Berufsgenossenschaft) zu gewährleisten.

Krankenversicherungsnachweis ist von dem\*der Teilnehmer\*in zu erbringen.

Berufsgenossenschaftlicher Versicherungsschutz (Unfallversicherung) und Sozialversicherung sind vom Betrieb abzuklären.

### Zur Kenntnis genommen und bestätigt:

---

Ort, Datum, Unterschrift  
**Teilnehmer\*in**

---

Ort, Datum, Unterschrift  
**Betrieb**

GEFÖRDERT VOM

# Betrieblicher Qualifizierungsplan mit Checkliste

zur Durchführung einer betrieblichen Anpassungsqualifizierung

## Teilnehmer\*in

Name

Vorname

Geburtsdatum

Straße

Hausnummer

PLZ

Ort

Telefon

E-Mail

Deutscher Referenzberuf

## Betrieb

Name des Betriebs

Inhaber\*in/Geschäftsführung

Straße

Hausnummer

PLZ

Ort

GEFÖRDERT VOM

Telefon

E-Mail

Ansprechpartner\*in

## Der Bescheid über die teilweise Gleichwertigkeit des im Ausland erworbenen Berufsabschlusses wurde ausgestellt

am

von der HWK

Sachbearbeiter\*in

Telefon

E-Mail

## Qualifizierungsplan und Checkliste

Die nachfolgende tabellarische Übersicht basiert auf dem vorgenannten Bescheid. Sie definiert die Lern- und Qualifizierungsinhalte, die mittels betrieblicher Anpassungsqualifizierung im oben aufgeführten Unternehmen vermittelt bzw. von dem\*der Teilnehmer\*in erworben werden sollen. Sie orientieren sich am jeweils gültigen Ausbildungsrahmenplan bzw. am zugrunde gelegten Referenzprofil und wurden sorgfältig von der Handwerkskammer zusammengestellt.

Ansprechpartner\*in HWK

Telefon

E-Mail

GEFÖRDERT VOM

**Die betriebliche Qualifizierung umfasst die nachfolgenden von der Handwerkskammer definierten Inhalte bzw. Qualifizierungsbausteine (Übersicht):**

Die erfolgreiche Vermittlung der Inhalte soll **in der entsprechenden Spalte abgehakt** und durch Unterschrift vom Betrieb **bestätigt** werden.

Zu vermittelnde Inhalte/Qualifizierungsbausteine	Dauer	Vermittelter Inhalt	Unterschrift Betrieb
<b>Anmerkung</b>			

Ich bestätige die oben dokumentierte Protokollierung meiner betrieblichen Qualifizierung.

---

Ort, Datum, Unterschrift  
**Teilnehmer\*in**

Wir bestätigen abschließend, dass Herr/Frau

die an ihn bzw. sie gestellten Anforderungen der beschriebenen betrieblichen Anpassungsqualifizierungsmaßnahme nunmehr erfüllt und die zu vermittelnden Fähigkeiten und Kenntnisse erworben hat.

**Sonstige Bemerkungen**

---

Ort, Datum, Unterschrift  
**Inhaber\*in/Geschäftsführung Betrieb**

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium  
für Bildung  
und Forschung

# Dokumentationsheft

## Qualifizierungsnachweis im Rahmen der betrieblichen Anpassungsqualifizierung

Qualifizierungsteilnehmer\*in

Betrieb

Qualifizierungswoche Nr.

Vom

Bis

Wochentag	Betriebliche Tätigkeit/Unterweisung	Stunden pro Tag
Montag		
Dienstag		
Mittwoch		
Donnerstag		
Freitag		
Samstag		
Anmerkungen		

Ort, Datum, Unterschrift  
**Teilnehmer\*in**

Ort, Datum, Unterschrift  
**Unterweiser\*in**

GEFÖRDERT VOM

# Mustervorlage Teilnahmebescheinigung

## [Briefkopf des Unternehmens]

### Bescheinigung über die Absolvierung einer betrieblichen Anpassungsqualifizierung

Herr/Frau (Vorname) (Nachname), geboren am TT.MM.JJJJ, hat im Zeitraum vom TT.MM.JJJJ bis TT.MM.JJJJ eine betriebliche Anpassungsqualifizierung in unserem Unternehmen absolviert.

Ziel der Qualifizierungsmaßnahme war der Ausgleich der im Sinne des »Gesetzes über die Feststellung der Gleichwertigkeit von Berufsqualifikationen« (BQFG) festgestellten wesentlichen Unterschiede seiner/ihrer im Ausland erworbenen Qualifikation und damit die Erreichung der vollen Gleichwertigkeit im Vergleich zum entsprechenden deutschen Referenzberuf.

Die in unserem Betrieb durchgeführte Maßnahme umfasste insgesamt XX Arbeitsstunden (bei YY Fehltagen).

Herr/Frau (Nachname) wurde gemäß dem von der zuständigen Handwerkskammer ausgearbeiteten Qualifizierungsplan in folgenden Tätigkeitsbereichen erfolgreich qualifiziert:<sup>1</sup>

- (stichwortartige Beschreibung)
- ...
- ...
- ...

## Optional:

Herr/Frau (Nachname) hat sich während der betrieblichen Qualifizierung sehr interessiert und engagiert gezeigt. Nach Anleitung übertragene Aufgaben hat er/sie zuverlässig, sorgfältig und konzentriert erledigt. Vorgesetzten, anderen Mitarbeitenden und der Kundschaft gegenüber hat er/sie sich stets freundlich, zuvorkommend, hilfsbereit und aufgeschlossen verhalten. Die Lernziele der Anpassungsqualifizierung in unserem Betrieb hat Herr/Frau (Nachname) vollständig erreicht. Wir wünschen ihm/ihr für seine/ihre berufliche und persönliche Zukunft alles Gute und viel Erfolg.

## oder

Wir bedanken uns bei Herrn/Frau (Nachname) für die gute Zusammenarbeit und wünschen ihm/ihr für seine/ihre persönliche und berufliche Zukunft alles Gute.

\_\_\_\_\_  
Unterschrift Betriebsinhaber\*in/GF Firmenstempel

\_\_\_\_\_  
Ort, Datum

<sup>1</sup> Vgl. Qualifizierungsplan.



## 1 | BERUFSANERKENNUNG

# Die Argumente

Die formale Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse ist eine gut erprobte Möglichkeit, das Können und Wissen von Fachkräften zu überprüfen, die ihre Ausbildung nicht in Deutschland, sondern im Ausland absolviert haben. Im sog. Anerkennungsverfahren wird objektiv festgestellt, inwiefern eine Gleichwertigkeit zum vergleichbaren deutschen Berufsabschluss gegeben ist. Treten dabei wesentliche Unterschiede zutage, so werden sie – ebenso wie die Übereinstimmungen – im formellen Bescheid klar benannt.

**Die Argumente pro Berufsanerkennung liegen auf der Hand – vor allem aus betrieblicher Sicht:**

### 1. Neues Fachkräftepotenzial

*Der demografische Wandel und ein anhaltender Trend hin zu Abitur und Studium haben in den letzten Jahren die klassische Nachwuchsgewinnung im Handwerk spürbar erschwert. Vielfach können Ausbildungsplätze nur mit Mühe besetzt werden. Daher ist es umso wichtiger, neue Zielgruppen für das Handwerk zu gewinnen, so z.B. ausländische Fachkräfte. Mit dem Verfahren der Berufsanerkennung wird eine objektive Einschätzung der vorhandenen Fähigkeiten und Kenntnisse ermöglicht, sodass Betriebe eine fundierte Entscheidungsgrundlage an die Hand bekommen.*

### 2. Das Fachkräfteeinwanderungsgesetz

*Mit dem Fachkräfteeinwanderungsgesetz (Inkrafttreten: 01. März 2020) wird die Zuwanderung qualifizierter Arbeitskräfte nach Deutschland wesentlich erleichtert, sodass mittelfristig mit einer deutlichen Zunahme an Bewerbungen ausländischer Fachkräfte zu rechnen ist.*

**Das bedeutet für Betriebsinhaber\*innen zweierlei:**

1. Sie können theoretisch aus einem großen Potenzial schöpfen.
2. Sie werden früher oder später mit ausländischen Berufsabschlüssen konfrontiert.

*Das Wissen, wie diese einzuordnen sind und welche Fähigkeiten sich dahinter verbergen, ist wichtig, um gute Entscheidungen für das Unternehmen zu treffen.*

### 3. Anpassungsqualifizierung

*Ofmals üben ausländische Mitarbeitende lediglich Hilfstätigkeiten aus, obwohl sie über einen staatlich anerkannten Berufsabschluss ihres Heimatlandes verfügen und gut qualifiziert sind. Hier lohnt sich das Berufsanerkenntnisverfahren besonders: Werden im Verfahren wesentliche Unterschiede zum deutschen Referenzberuf festgestellt, können diese Unterschiede in einer individuellen Anpassungsqualifizierung aufgearbeitet und ausgeglichen werden. Der Betrieb gewinnt dadurch eine Fachkraft, die formell alle Tätigkeitsbereiche qualifiziert abdeckt und umfassend eingesetzt werden kann. Außerdem kann sie der Kundschaft nun auch als Fachkraft in Rechnung gestellt werden.*

### 4. Nachhaltige Personalentwicklung durch Eigenmarketing

*Gerade wenn gute Auftragslagen mit personellen Engpässen kollidieren, ist es wichtig, vorhandene Mitarbeitende an das Unternehmen zu binden. Die Berufsankennung ist ein gutes Mittel, um als Betrieb sichtbar zu signalisieren: Hier werden Mitarbeitende geschätzt und in ihrer persönlichen Entwicklung aktiv unterstützt, indem vorhandene Qualifikationen sichtbar gemacht und bei Bedarf gezielt weiter ausgebaut werden. Ein solches Unternehmen wird es nicht nur leichter als andere haben, seine Belegschaft zu halten, sondern es wird auch von außen als guter Arbeitgeber wahrgenommen – ein wichtiger Vorteil für eine nachhaltige Nachwuchs- und Fachkräftesicherung.*

### 5. Transparenz

*Legen Bewerber\*innen oder Mitarbeitende ein im Ausland erworbenes Zeugnis oder Zertifikat vor, ist es für hiesige Betriebsinhaber\*innen nahezu unmöglich zu erkennen, welche Inhalte und Qualifikationen sich dahinter verbergen. Das Berufsankennungsverfahren schafft hier Abhilfe und sorgt – ganz im Sinne der Betriebe – für die nötige Transparenz: Die zuständige Handwerkskammer übernimmt die objektive Überprüfung der vorgelegten Dokumente (einzureichen von der ausländischen Fachkraft) und klärt ab, inwiefern der ausländische Berufsabschluss fachlich-inhaltlich mit dem deutschen Referenzberuf übereinstimmt. Wesentliche Unterschiede werden klar benannt und können Ausgangspunkt für eine optionale Anpassungsqualifizierung (s. Argument 3) sein.*

---

#### Haftungsausschluss:

Die Inhalte dieses Merkblatts wurden sorgfältig recherchiert und ausführlich mit Fachexpert\*innen abgestimmt, geben jedoch nur einen ersten Einblick in das Thema. Daher übernehmen wir keine Gewähr für Vollständigkeit, Aktualität und Richtigkeit der Angaben.

---

GEFÖRDERT VOM





© iStock.com / aciv

## 2 | ANPASSUNGSQUALIFIZIERUNG

# Fördermittel für Betriebe (Agentur für Arbeit)

### 1. Förderinstrument »Beschäftigtenförderung nach Qualifizierungschancengesetz«

#### Was wird gefördert?

Teilqualifizierung, Vorbereitung auf die Externenprüfung, Umschulungen ohne Vorlaufzeit (d. h. direkt ab dem ersten Arbeitstag).

#### Was wird nicht gefördert?

Praktika, getrennter Erwerb von Theorie- und Praxiskenntnissen.

#### Voraussetzung für eine Förderung:

- Zu fördernde Mitarbeitende müssen sozialversicherungspflichtig beschäftigt sein.
- Bei Förderung eines Lehrgangs bzw. Kurses müssen die ausführende Einrichtung sowie der Kurs selbst nach AZAV (Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung) zertifiziert sein.

#### Was umfasst die Förderung?

- Zuschuss zum Arbeitsentgelt (Antrag wird vom Betrieb gestellt).
- Lehrgangskosten bis zu 100%.
- Fahrtkosten, Übernachtungskosten, Verpflegungskosten.
- Kosten für Kinderbetreuung.

*Die Beschäftigtenförderung nach Qualifizierungschancengesetz eignet sich als Förderinstrument besonders in solchen Fällen, in denen ein Betrieb eigene Mitarbeitende mit ausländischem Berufsabschluss fördern und weiterentwickeln möchte.*

### 2. Förderinstrument »Eingliederungszuschuss«

#### Was wird gefördert?

Betriebliche Einarbeitung von neuen Mitarbeitenden, deren berufliche Erfahrungen und Kenntnisse zum Zeitpunkt der Einstellung für die Berufsausübung (noch) nicht ausreichen (also längere Einarbeitungsphasen, die über den normalen zeitlichen Rahmen hinausgehen).

#### Wann wird nicht gefördert?

Der Eingliederungszuschuss wird nicht gewährt, wenn die einzugliedernde Person innerhalb der letzten vier Jahre bereits länger als drei Monate im Unternehmen beschäftigt war (versicherungspflichtig) oder ein Arbeitsverhältnis gekündigt wird, um durch Wiedereinstellung den Zuschuss beantragen zu können.

#### Voraussetzungen für eine Förderung:

- Zu fördernde Mitarbeitende müssen sozialversicherungspflichtig beschäftigt werden.
- Der Antrag auf Förderung muss vor Abschluss des Arbeitsvertrags gestellt werden.

#### Was umfasst die Förderung?

- Eingliederungszuschuss in Höhe von bis zu 50% des zu berücksichtigenden Arbeitsentgelts.
- Die Förderdauer kann bis zu zwölf Monate betragen.

*Für bestimmte Personengruppen (50 Jahre und älter, behinderte, schwerbehinderte und besonders betroffene schwerbehinderte Menschen) gelten erweiterte Fördermöglichkeiten (längere Förderdauer, höhere Förderquote).*

### 3. Förderinstrument »Teilhabechancengesetz«

#### Was wird gefördert?

Beschäftigung von Langzeitarbeitslosen (Förderstrang »Eingliederung in den Arbeitsmarkt«, § 16e SGB II) bzw. sehr arbeitsmarktfernen Langzeitarbeitslosen (Förderstrang »Teilhabe am Arbeitsmarkt«, § 16i SGB II).

#### a. Förderstrang »Eingliederung«

##### Voraussetzungen für eine Förderung:

- Mindestens zweijährige Arbeitslosigkeit und Leistungsbezug nach SGB II.
- Abschluss eines sozialversicherungspflichtigen Verhältnisses.

##### Was umfasst die Förderung?

- Lohnkostenzuschuss in Höhe von 75 % im ersten und 50 % im zweiten Jahr.
- Pauschalierter Beitrag zur Gesamtsozialversicherung (ohne Arbeitslosenversicherung).

### b. Förderstrang »Teilhabe«

##### Voraussetzungen für eine Förderung:

- Langjährige Arbeitslosigkeit und Bezug von Regelleistungen nach SGB II (mindestens sechs der letzten sieben Jahre, für Eltern minderjähriger Kinder und Schwerbehinderte gelten Sonderregelungen).
- Abschluss eines sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnisses.

##### Was umfasst die Förderung?

- Lohnkostenzuschuss zum Arbeitsentgelt bis zu 100 % vom Tarif- oder gesetzlichen Mindestlohn in den ersten beiden Jahren, danach wird der Zuschuss schrittweise reduziert.
- Pauschalierter Beitrag zur Gesamtsozialversicherung (ohne Arbeitslosenversicherung).
- Die Förderdauer kann bis zu fünf Jahre betragen.

---

Bei Interesse an den beschriebenen Förderinstrumenten hilft der Arbeitgeber-Service der Bundesagentur für Arbeit in ihren 156 regionalen Agenturen weiter. Hier wird jeder Betrieb individuell beraten und eine maßgeschneiderte Lösung gefunden. Der Beratungsservice ist kostenlos.

##### Kontaktaufnahme:

- Schriftlich per Kontaktformular auf [www.arbeitsagentur.de/unternehmen/arbeitgeber-service](http://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/arbeitgeber-service)
- Telefonisch unter der Nummer: 0800 4555520 (gebührenfrei).

Nach der Kontaktaufnahme wird dem anfragenden Betrieb eine persönliche Ansprechperson zugeteilt, die sich innerhalb von 48 Stunden zurückmeldet und den Beratungsprozess aufnimmt.

##### Haftungsausschluss:

Die Inhalte dieses Merkblatts wurden sorgfältig recherchiert und ausführlich mit Fachexpert\*innen abgestimmt, geben jedoch nur einen ersten Einblick in das Thema. Daher übernehmen wir keine Gewähr für Vollständigkeit, Aktualität und Richtigkeit der Angaben.

GEFÖRDERT VOM



### 3 | ANPASSUNGSQUALIFIZIERUNG

# Rund um den Unfallversicherungsschutz

Die **gesetzliche Unfallversicherung** übernimmt die Haftung der Arbeitgeber für Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten gegenüber den Beschäftigten. Die **Berufsgenossenschaften und Unfallkassen** treten im Falle eines Unfalls oder einer Erkrankung für die Versicherten ein und unterstützen die Beschäftigten sowohl bei der Akutversorgung wie auch bei der Wiedereingliederung.

Absolviert eine ausländische Fachkraft eine **Anpassungsqualifizierung** in einem Betrieb, Bildungszentrum und/oder bei einem externen Bildungsträger, so ist der gesetzliche Unfallversicherungsschutz (und damit die Zuständigkeit der Berufsgenossenschaften und Unfallkassen) abhängig von der Ausgestaltung der jeweiligen Qualifizierungsmaßnahme.

**Nachfolgend werden fünf typische Fallkonstellationen erläutert und versicherungstechnisch eingeordnet.**

#### 1. Personen außerhalb eines Beschäftigungsverhältnisses

- *Betreffende gelten in einer beruflichen Aus-, Fort- oder Weiterbildung als »beruflich Lernende«.*
- *Sie sind versichert über den Unfallversicherungsträger des jeweiligen Bildungsträgers.*
- *Schickt der Bildungsträger Teilnehmende zum Praktikum in einen Betrieb, so bleibt – sofern er weiterhin die Gesamtverantwortung für die Qualifizierungsmaßnahme innehat – auch während eines solchen Praktikums die Unfallversicherung des Bildungsträgers zuständig.*

#### 2. Personen in einem Beschäftigungsverhältnis

- *Es besteht ein Beschäftigungsverhältnis, wenn Teilnehmende in den Praktikumsbetrieb eingegliedert sind (= der Arbeitgeber übt sein Dispositionsrecht aus und bestimmt Zeit, Dauer, Ort und Art der Arbeitsverrichtung) oder eine Vergütung gezahlt wird.*
- *Für die Dauer des Praktikums ist der Unfallversicherungsschutz über den Unfallversicherungsträger des Betriebs gegeben.*

#### 3. Ausschließlich betriebliche Anpassungsqualifizierung

- *Die Qualifizierung findet ausschließlich in einem Betrieb und ohne Bezug zu einem Bildungsträger statt.*
- *In diesem Fall besteht grundsätzlich Unfallversicherungsschutz als »Beschäftigte\*r« oder arbeitnehmerähnliche Person, d. h., der für den Betrieb zuständige Versicherungsträger gewährleistet den Unfallversicherungsschutz.*

#### 4. Schulungen und Lehrgänge

- Der Versicherungsschutz ist abhängig davon, ob der Kurs/Lehrgang einem Beschäftigungsverhältnis zuzurechnen ist oder nicht.
- Schicken Arbeitgeber Praktikant\*innen während der Arbeitszeit zu einer Schulung, dann besteht Versicherungsschutz durch den Unfallversicherungsträger des Arbeitgebers.
- Besuchen Teilnehmende einen Kurs hingegen aus rein privaten, eigennützigen und nicht wirtschaftlichen Interessen und besteht kein Zusammenhang zum Beschäftigungsverhältnis, dann kann unter Umständen ein Versicherungsschutz für »beruflich Lernende« bestehen (siehe Punkt 1).

#### 5. Qualifizierung als arbeitsmarktpolitische Maßnahme

- Es besteht eine Förderung über SGB II oder III (Person oder Maßnahme).
- Der Versicherungsschutz wird über den Unfallversicherungsträger des betreffenden Sachkostenträgers gewährleistet (Sachkostenträger = Bildungseinrichtung, welche die Maßnahme eigenverantwortlich auf eigene Rechnung durchführt und z. B. Personal, Räume und Unterrichtsmittel stellt).

Grundsätzlich ist eine Meldung der Anpassungsqualifizierungsteilnehmenden an die Unfallversicherung nicht notwendig, da sie per Gesetz versichert sind. Die entsprechenden Beiträge zur gesetzlichen Unfallversicherung werden im Rahmen der nachträglichen Bedarfsdeckung erst im Folgejahr anhand der Lohnsumme des Betriebs erhoben.

Trotzdem empfiehlt es sich, den individuellen Versicherungsschutz der betreffenden Fachkraft zu überprüfen und ggf. mit der zuständigen Unfallkasse abzuklären.

---

#### Haftungsausschluss:

Die Inhalte dieses Merkblatts wurden sorgfältig recherchiert und ausführlich mit Fachexpert\*innen abgestimmt, geben jedoch nur einen ersten Einblick in das Thema. Daher übernehmen wir keine Gewähr für Vollständigkeit, Aktualität und Richtigkeit der Angaben.

---

Der Inhalt dieses Merkblatts basiert auf einem Beitrag von Herrn Ronald Hecke (Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e.V.) für das Webmagazin des Projekts Unternehmen Berufsanerkennung, nachzulesen unter [www.unternehmen-berufsanerkennung.de/blog/unfallversicherung-in-der-anpassungsqualifizierung](http://www.unternehmen-berufsanerkennung.de/blog/unfallversicherung-in-der-anpassungsqualifizierung)

---

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium  
für Bildung  
und Forschung



unternehmen  
berufsanerkennung  
Mit ausländischen Fachkräften gewinnen



## 4 | DAS FACHKRÄFTEEINWANDERUNGSGESETZ

# Eine Chance für Ihren Betrieb?

### Das müssen Handwerksbetriebe wissen:

Das neue Fachkräfteeinwanderungsgesetz erweitert die Möglichkeiten zur Gewinnung ausländischer Fachkräfte beträchtlich. Informieren Sie sich über diese Chance für Ihren Betrieb!

- **Das am 01. März 2020 in Kraft getretene Gesetz erleichtert die Einwanderung von ausländischen Fachkräften aus Nicht-EU-Staaten und ihre Beschäftigung in Deutschland.**
- **Als ausländische Fachkräfte gelten Personen mit einer im Ausland erworbenen Berufsqualifikation, die gleichwertig zu einer vergleichbaren deutschen, mindestens zweijährigen Ausbildung ist.**
- **Die bisherige Vorrangprüfung, also die zwingende Bevorzugung von Deutschen und EU-Bürgern bei der Einstellung, entfällt. Auch die Beschränkung auf sog. »Engpassberufe« wird mit dem Gesetz aufgehoben, sodass alle Berufsgruppen profitieren können.**

Hier ergeben sich für Sie neue Möglichkeiten zur Fachkräftegewinnung, die ggf. aber auch besonderes Engagement Ihrerseits erfordern:

### FEG in Stichpunkten:

Fachkräfte aus Drittstaaten\* benötigen für die Einreise ein Visum und für eine längerfristige Beschäftigung eine Aufenthaltserlaubnis. Voraussetzungen hierfür: Anerkennung der **ausländischen Berufsqualifikation, Arbeitsvertrag (oder konkretes Jobangebot)**.

\* Staatsangehörige Australiens, Israels, Japans, Kanadas, der Republik Korea, Neuseelands und der USA benötigen **kein** Einreisevisum.

Auch eine **Einreise zur Arbeitsplatzsuche** ist möglich (max. sechsmonatige Aufenthaltserlaubnis). Voraussetzungen:

- Anerkennung der ausländischen Qualifikation.
- Ausreichende Deutschkenntnisse (B1 = selbstständige Sprachverwendung).
- Gesicherter Lebensunterhalt.

Eine **Probefbeschäftigung** ist während der sechsmonatigen Arbeitsplatzsuche mit bis zu zehn Stunden pro Woche möglich.

Eine Beschäftigung ist nicht nur im **anerkannten Beruf** möglich: Mit Anerkennungsbescheid und Aufenthaltstitel besteht Zugang zu allen Berufen, zu deren Ausübung die Fachkraft »befähigt« ist.

### Wichtig für Betriebe:

Betriebe können das Formular »Erklärung zum Beschäftigungsverhältnis« als Nachweis für das Jobangebot nutzen: [www.make-it-in-germany.com/unternehmen](http://www.make-it-in-germany.com/unternehmen)

Bei einer Einstellung ist der Betrieb dazu verpflichtet, zu prüfen, ob die Fachkraft einen gültigen Aufenthaltstitel besitzt.

Betriebe können Bewerber\*innen »testen«.

Einstellung nach »Befähigung« möglich, nicht nur streng nach »Beruf«.

Fortsetzung

## FEG in Stichpunkten:

Fachkräfte mit akademischer Ausbildung können **auch in nicht akademischen Berufen** arbeiten, falls ein fachlicher Zusammenhang zur Qualifikation besteht (gilt allerdings nur für qualifizierte Tätigkeiten, nicht für Hilfs-/Anlern Tätigkeiten).

»**Einreise für Qualifizierungsmaßnahmen**«: Bei Teilanerkennung der Berufsqualifikation kann eine Anpassungsqualifizierung in Deutschland mit dem Ziel der vollen Berufsankennung erfolgen. Voraussetzungen für die erforderliche Aufenthaltserlaubnis: Anerkennungsbescheid mit Ergebnis »teilweise Gleichwertigkeit«, eine geeignete Qualifizierungsmaßnahme, Deutschkenntnisse (mindestens A2 = elementare Sprachverwendung).

Eine Aufenthaltserlaubnis wird für 18 bzw. 24 Monate erteilt (weitere Verlängerung bei anschließender Erwerbstätigkeit).

**Beschleunigtes Fachkräfteverfahren:** Mit Vollmacht der ausländischen Fachkraft können Betriebe die Erledigung der Einreiseformalitäten (Einreisevisum, Anerkennung der Berufsqualifikation) durch Beantragung des Verfahrens bei der zuständigen Ausländerbehörde beschleunigen.

Zuständig ist jeweils die Ausländerbehörde am Ort der Betriebsstätte.

## Wichtig für Betriebe:

Betriebe können Bewerbungen auch von Akademiker\*innen erhalten – eine Einstellung ist möglich.

Betriebe können Fachkräfte mit Teilanerkennung anwerben und die Qualifizierung im Rahmen einer Beschäftigung im Betrieb durchführen. Es sind jedoch einige Auflagen zu erfüllen (u. a. Qualifizierungsplan).

Die Bearbeitungsgebühr für das beschleunigte Fachkräfteverfahren beträgt 411 EUR und ist vom Betrieb zu zahlen. Dies schließt **nicht** die Kosten der Anerkennung oder Visumsgebühren ein.

## Wer hilft Ihnen als Betrieb bei Fragen weiter?

### Visum, Einreisebestimmungen:

»Hotline Arbeiten und Leben in Deutschland«

Telefon: +49 30 1815-1111

### Fachkräfte aus dem Ausland finden (Rekrutierung, Integration, Unterstützung):

[www.make-it-in-germany.com/de/unternehmen/](http://www.make-it-in-germany.com/de/unternehmen/)

[www.erkennung-in-deutschland.de/html/de/arbeitgeber.php](http://www.erkennung-in-deutschland.de/html/de/arbeitgeber.php)

### Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen:

Ihre zuständige Handwerkskammer berät Sie zum Anerkennungsverfahren ausländischer Berufsqualifikationen, sodass einwandernde Fachkräfte bestmöglich in den betrieblichen Ablauf integriert werden können.

### Qualifizierungsmaßnahmen:

Auch in Bezug auf erforderliche Qualifizierungsmaßnahmen künftiger Mitarbeitenden kann Ihnen die Handwerkskammer wertvolle Hilfestellung geben.

---

### Haftungsausschluss:

Die Inhalte dieses Merkblatts wurden sorgfältig recherchiert und ausführlich mit Fachexpert\*innen abgestimmt, geben jedoch nur einen ersten Einblick in das Thema. Daher übernehmen wir keine Gewähr für Vollständigkeit, Aktualität und Richtigkeit der Angaben.

---

GEFÖRDERT VOM



## 5 | DEUTSCH AM ARBEITSPLATZ

# Wie Betriebe ihr Personal unterstützen können

Ihre ausländische Fachkraft spricht zwar Deutsch, könnte sich aber sprachlich noch verbessern? Oder beabsichtigen Sie, eine im Ausland wohnende Fachkraft einzustellen, deren Sprachkenntnisse aber höchstwahrscheinlich für die notwendige Anpassungsqualifizierung nicht ausreichen? Sie können Ihr Personal aktiv beim Sprachenlernen unterstützen!

### Drei Gründe, warum auch Ihr Betrieb von verbesserten Deutschkenntnissen Ihrer Mitarbeitenden profitiert:

1. Ihre Arbeitsanweisungen werden präzise ausgeführt.
2. Ihre Mitarbeitenden können berufliche Kenntnisse und Fertigkeiten schneller weiterentwickeln.
3. Gute Verständigung und Kommunikation stärkt den Teamzusammenhalt, alle Mitarbeitenden profitieren!

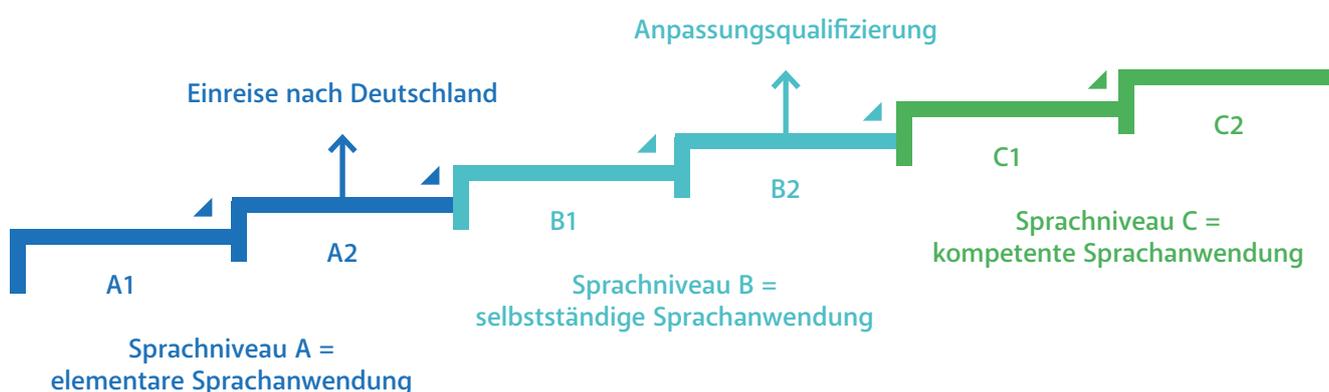
#### Achtung:



Im Falle einer Anpassungsqualifizierung sind gute Deutschkenntnisse in vielen Fällen Voraussetzung für den Verbleib der Fachkraft im Betrieb und in Deutschland. Die Verlängerung der befristeten Aufenthaltserlaubnis ist nur nach erfolgreicher Durchführung der Anpassungsqualifizierung möglich. Dafür ist in der Regel das Sprachniveau B2 erforderlich.

Für die Einreiseerlaubnis nach Deutschland genügt der obligatorische Nachweis über Sprachkenntnisse auf Niveau A2 des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens für Sprachen (Stufe A = elementare Sprachanwendung).

Eine Anpassungsqualifizierung mit theoretischen Anteilen gelingt aber nur mit Kenntnissen mindestens auf Niveau B2 (Stufe B = selbstständige Sprachanwendung).



### Tipp:

Bei der Rekrutierung einer im Ausland wohnenden Fachkraft sollten Sie ein Auge darauf haben, dass mögliche Bewerber\*innen ein anerkanntes Sprachzertifikat vorlegen (oder zeitnah erwerben), das auf einer standardisierten Sprachprüfung beruht – denn nur solche Zertifikate werden im Visumverfahren anerkannt. Dies trifft derzeit auf Zertifikate folgender Sprachkursanbieter zu:

- Goethe-Institut e. V.
- telc gGmbH
- Österreichisches Sprachdiplom (ÖSD)
- TestDaF-Institut e. V. (Institut der FernUniversität in Hagen und der Ruhr-Universität Bochum; Sprachprüfungsniveau erst ab Stufe »B2« GER)

Weiterführende Informationen des Auswärtigen Amtes finden Sie hier: <https://bit.ly/3kSL480>



## Was können Betriebe tun, um Personal im Bereich »Sprache« zu fördern?

### Schritt 1: Sprachstandfeststellung und Einstufungsberatung

Wenn ein Sprachkurs notwendig erscheint, stellen die Anbieter in der Regel vor Beginn eines Kurses mithilfe eines mündlichen und schriftlichen Sprachtests fest, welcher Kurs der richtige ist. Auf der Website des Goethe-Institut finden Interessierte auch einen Selbsttest zur Einschätzung der Sprachkenntnisse: <https://bit.ly/3yjjwvyl>

In der Handlungsempfehlung »Berufsbezogene Sprachförderung« der KOFA gibt es detaillierte Informationen, wie Sie als Betriebsleitung das Sprachniveau von Bewerbenden einschätzen können, welche Förder- und Weiterbildungsmöglichkeiten bestehen und welche Online-Angebote beim Spracherwerb unterstützen können: <https://bit.ly/3s5TXfR>

### Schritt 2: Sprachkursanbieter

- Deutschkurse des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge (BAMF) <https://bit.ly/3xuRsVG>
- Berufsbezogene Sprachförderung Deutsch <https://bit.ly/3lPPMny>
- Verschiedene digitale Angebote Das ARRIVO BERLIN Servicebüro für Unternehmen bietet die Checkliste »Deutsch lernen digital und online« an, in der Möglichkeiten für das Deutschlernen in Form von Apps, Lernportalen, Podcasts etc. aufgezeigt werden: <https://bit.ly/37Ll4nr>

### Schritt 3: Geförderte Sprachkurse – so funktioniert die Anmeldung

Wenn Ihre Fachkraft zur Teilnahme an einem Sprachkurs berechtigt ist, erhält sie von der zuständigen Ausländerbehörde bzw. dem Jobcenter eine schriftliche Bestätigung (Berechtigungsschein). Gleichzeitig erhält sie eine Liste des Sprachkursangebots in Wohnortnähe. Dort legt die Person den Berechtigungsschein vor und meldet sich für den Sprachkurs an. Grundsätzlich muss ein Kostenbeitrag in Höhe von 1,95 Euro pro Unterrichtsstunde an den Kursanbieter bezahlt werden. Unter bestimmten Bedingungen (z. B. finanzielle Bedürftigkeit) ist die Befreiung von Kosten vollständig oder teilweise möglich. Sollte Ihre Fachkraft nicht zur Teilnahme an einem geförderten Sprachkurs berechtigt sein, kann sie natürlich auf andere Angebote zurückgreifen. Die örtlichen Volkshochschulen beispielsweise sind verteilte, erfahrene Sprachkursanbieter: <https://bit.ly/3jF8vPN>

### Tipp:

Mit Ihrer Unterstützung geben Sie Ihren Mitarbeitenden eine Chance auf beruflichen Erfolg, soziale Integration und eine unabhängige, sichere Zukunft – so profitieren alle Beteiligten!



#### Haftungsausschluss:

Die Inhalte dieses Merkblatts wurden sorgfältig recherchiert und ausführlich mit Fachexpert\*innen abgestimmt, geben jedoch nur einen ersten Einblick in das Thema. Daher übernehmen wir keine Gewähr für Vollständigkeit, Aktualität und Richtigkeit der Angaben.

GEFÖRDERT VOM



## 6 | UNTERSTÜTZUNG FÜR BETRIEBE UND HANDWERKSKAMMERN

# Weitere Ressourcen im Bereich Berufsanerkennung und Kompetenz- feststellungsverfahren

### Netzwerk Qualifikationsanalyse – NetQA

Ziel des Projekts ist es, die Vernetzung und den Erfahrungsaustausch der zuständigen Stellen für die Anerkennung von ausländischen Berufsabschlüssen zu fördern, um das Verfahren der Qualifikationsanalyse (QA) bundesweit sukzessive zu verankern. Dafür bietet das Projekt Unterstützung in Form von Online- und Präsenzschulungen für BQFG-Beratende und berufsfachliche Expert\*innen an sowie Informationsveranstaltungen und Arbeitshilfen für zuständige Stellen. Des Weiteren stellt das Projekt für Antragstellende, die die Kosten für die Durchführung einer Qualifikationsanalyse nicht selbst tragen können, finanzielle Unterstützung mit dem Sonderfonds Qualifikationsanalysen bereit.

#### Qualifikationsanalyse im Anerkennungsverfahren:

Wenn Dokumente unvollständig oder nicht aussagekräftig sind, kann eine Qualifikationsanalyse durchgeführt werden. Sie wird im Rahmen des Anerkennungsverfahrens bei der Anerkennung dualer Ausbildungsberufe, von Meisterberufen oder Fortbildungsberufen eingesetzt. Durch die Qualifikationsanalyse soll die Fachkraft die Möglichkeit erhalten, ihre Qualifikationen trotz fehlender Dokumente praktisch nachweisen zu können.

#### Ablauf einer Qualifikationsanalyse (QA):

Die zuständige Stelle entscheidet zunächst, ob eine Qualifikationsanalyse infrage kommt. Während des Verfahrens berät die zuständige Stelle die antragstellende Person. Die Anerkennungsberatenden beauftragen berufsfachliche Expert\*innen, die die Qualifikationsanalyse

zusammen mit einer Vertretungsperson der zuständigen Stelle durchführen. Dabei stehen verschiedene Instrumente zur Verfügung (z.B. Arbeitsprobe, Fachgespräch, Probearbeit im Betrieb). Nach erfolgreicher Durchführung der QA erhält die antragstellende Person einen Bescheid über die teilweise oder volle Gleichwertigkeit. Andernfalls wird ein Negativbescheid ausgestellt.

#### Wichtige Informationen für Betriebe:

Es entstehen Kosten durch das Verfahren, z.B. für Material, Räumlichkeiten, Werkzeuge, Beauftragen der berufsfachlichen Expert\*innen etc. Sie sollten vorab eingeplant werden. Zudem gibt es Fördermöglichkeiten, z.B. durch die Bundesagentur für Arbeit oder Jobcenter, Stiftungen oder den Sonderfonds Qualifikationsanalysen.

Mehr zum Projekt NetQA und Informationen zur Qualifikationsanalyse:

[www.anererkennung-in-deutschland.de/html/de/pro/netzwerk-qualifikationsanalyse.php](http://www.anererkennung-in-deutschland.de/html/de/pro/netzwerk-qualifikationsanalyse.php)

### ValiKom Transfer – Validierung berufsrelevanter Kompetenzen

Das Projekt beschäftigt sich mit der Validierung von beruflichen Kompetenzen. Das heißt, Arbeitnehmende ohne formalen Berufsabschluss oder Quereinsteiger\*innen, die in einem Tätigkeitsfeld arbeiten, in dem sie keinen Abschluss haben, können sich Kompetenzen anerkennen lassen. Ziel des Projekts ist es, für unterschiedlichste Berufsbilder (etwa 31 Berufe aus Industrie, Handel, Handwerk und Landwirtschaft) Validierungsverfahren zu entwickeln und langfristig anzubieten.

### Voraussetzungen für ein Validierungsverfahren:

- Die antragstellende Person muss mindestens 25 Jahre alt sein. Diese Bedingung ist an die Voraussetzung der ausreichenden Berufserfahrung geknüpft.
- Die antragstellende Person hat keinen Abschluss oder aber arbeitet in einem anderen als dem erlernten Beruf.
- Die antragstellende Person benötigt ausreichende Deutschkenntnisse.

Bei Interesse informieren Sie sich bitte eingehend über Dauer und Ablauf eines Validierungsverfahrens!

### Wichtige Informationen für Betriebe:

Machen Sie in Frage kommende Mitarbeitende auf das Verfahren aufmerksam. Sie können Ihre Mitarbeitenden aktiv unterstützen, indem Sie ihnen beim Ausfüllen der Selbstauskunft und beim Antragstellen helfen, indem Sie sie für die Dauer der Fremdbewertung freistellen oder Sie Ihren Betrieb bzw. Ihre Räumlichkeiten für die Fremdbewertung zur Verfügung stellen.

Mehr zum Projekt ValiKom Transfer auf der Projektwebsite: [www.validierungsverfahren.de/startseite](http://www.validierungsverfahren.de/startseite)

### Weitere Informationen:

Mehr zu den Fördermöglichkeiten für eine Qualifikationsanalyse:

[www.anererkennung-in-deutschland.de/html/de/pro/aktuelles-sonderfonds-qa.php](http://www.anererkennung-in-deutschland.de/html/de/pro/aktuelles-sonderfonds-qa.php)

[www.anererkennung-in-deutschland.de/html/de/finanzielle-foerderung.php](http://www.anererkennung-in-deutschland.de/html/de/finanzielle-foerderung.php)

Ein Beispiel aus der Praxis der Qualifikationsanalyse:

[www.unternehmen-berufsanerkennung.de/aktuelles/kein-zeugnis-wie-die-berufsanerkennung-trotzdem-klappt-projektvorstellung-netzwerk-qualifikations-analyse-netqa](http://www.unternehmen-berufsanerkennung.de/aktuelles/kein-zeugnis-wie-die-berufsanerkennung-trotzdem-klappt-projektvorstellung-netzwerk-qualifikations-analyse-netqa)

Mehr zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen:

[www.bmbf.de/de/anererkennung-auslaendischer-berufsqualifikationen-1091.html](http://www.bmbf.de/de/anererkennung-auslaendischer-berufsqualifikationen-1091.html)

---

Das Netzwerk IQ stellt vielfältige Ressourcen für die Berufsanerkennung zur Verfügung. Neben vielen Teilprojekten, die Beratung für Anerkennungssuchende anbieten, sind vor allem die sogenannten Fachstellen und die Landesnetzwerke interessant.

Eine Übersicht über die Fachstellen finden Sie hier:

[www.netzwerk-iq.de/foerderprogramm-iq/fachstellen](http://www.netzwerk-iq.de/foerderprogramm-iq/fachstellen)

Informationen zu den Landesnetzwerken finden Sie unter:

[www.netzwerk-iq.de/foerderprogramm-iq/landesnetzwerke](http://www.netzwerk-iq.de/foerderprogramm-iq/landesnetzwerke)

---

### Haftungsausschluss:

Die Inhalte dieses Merkblatts wurden sorgfältig recherchiert und ausführlich mit Fachexpert\*innen abgestimmt, geben jedoch nur einen ersten Einblick in das Thema. Daher übernehmen wir keine Gewähr für Vollständigkeit, Aktualität und Richtigkeit der Angaben.

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium  
für Bildung  
und Forschung



**unternehmen**  
berufsanerkennung  
Mit ausländischen Fachkräften gewinnen



## 7 | BEISPIELE AUS DER PRAXIS

# Gelungene Anpassungsqualifizierung

Eine Anpassungsqualifizierung (APQ) kommt dann ins Spiel, wenn im Berufs-  
anerkennungsverfahren einer ausländischen Fachkraft festgestellt wurde,  
dass ihr im Ausland erworbener Berufsabschluss (nur) teilweise gleichwertig  
mit dem deutschen Referenzberuf ist. Strebt die Fachkraft eine volle Gleich-  
wertigkeit an, so hat sie die Möglichkeit, eine Anpassungsqualifizierung zu  
absolvieren.

In der Regel erstellt die Handwerkskammer zu diesem Zweck einen indivi-  
duellen Qualifizierungsplan, der betriebliche und/oder überbetriebliche Maß-  
nahmen zum Ausgleich der festgestellten Defizite enthält. Wird die emp-  
fohlene Anpassungsqualifizierung erfolgreich absolviert, kann die Fachkraft  
bei der Handwerkskammer einen Folgeantrag auf Anerkennung der vollen  
Gleichwertigkeit stellen.

### Betriebliche Anpassungsqualifizierung

Der Ausgleich fehlender berufspraktischer Kenntnisse findet im Regelfall im  
Rahmen eines Praktikums oder einer (befristeten) Beschäftigung in einem  
fachlich geeigneten Betrieb statt. Der von der HWK erstellte Qualifizierungs-  
plan zeigt konkret auf, welche Fähigkeiten der Fachkraft im Betrieb vermittelt  
werden sollen. Daher ist betriebsseitig darauf zu achten, dass die Fachkraft  
adäquat eingesetzt wird. Bewährt sich die Zusammenarbeit, ist die Übernahme  
in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis möglich.



### Ein Beispiel aus der Praxis

Firas Kassar hat in Syrien Zahn-  
technik studiert und danach jahre-  
lang als Zahntechniker gearbeitet.  
In Deutschland wurde ihm im Ver-  
gleich mit dem deutschen Referenz-  
beruf »Zahntechniker« eine teilweise  
Gleichwertigkeit seines Abschlusses  
bescheinigt. Für die volle Gleichwer-  
tigkeit fehlten ihm einige Kennt-  
nisse und Fähigkeiten in den Berei-  
chen Modellguss, Frästechnik und mo-  
derne CAD-/CAM-Technik sowie das  
dazugehörige Fachvokabular.

Firas Kassar und Sabine Weck  
(Inhaberin ZAHNWERK Frästechnik GmbH)

#### Tipp 1:

Im UBA<sup>HWK</sup>-Werkzeugkasten  
finden sich verschiedene Vor-  
drucke und Hilfen für Betriebe  
(z. B. Checkliste, Berichtsheft,  
Schaubild). Fragen Sie Ihre  
Handwerkskammer – sie stellt  
die richtigen Materialien für Sie  
zusammen:

<https://bit.ly/37xCdRm>

#### Tipp 2:

Möchten Sie sich unverbind-  
lich als Qualifizierungsbetrieb  
zur Verfügung stellen und auf  
diesem Wege eine ausländi-  
sche Fachkraft (zunächst be-  
fristet) in Ihren Betrieb holen?  
Dann informieren Sie sich über  
UBAconnect:

<https://bit.ly/3Atzc0F>

#### Tipp 3:

In manchen Fällen kann die  
Anpassungsqualifizierung  
einer ausländischen Fachkraft  
finanziell gefördert werden.  
Einen Überblick hierzu finden  
Sie in unserer Broschüre  
»Förderung und Finanzierung  
von Berufsanerkennung und  
Anpassungsqualifizierung«:

<https://bit.ly/3IPOAc4>

In einem sechsmonatigen Praktikum bei der ZAHNWERK Frästechnik GmbH konnte er diese Fähigkeiten nachholen. Das Praktikum ermöglichte es Inhaberin Sabine Weck, den potenziellen neuen Mitarbeiter über einen längeren Zeitraum kennenzulernen und ihn gleichzeitig zu qualifizieren. Herr Kassar wurde nach erfolgreichem Abschluss der Anpassungsqualifizierung fest angestellt.

## Überbetriebliche Anpassungsqualifizierung

Liegen theoretische oder fachspezifische Defizite vor, die nicht im Betrieb bzw. durch betriebliche Praxis vermittelt werden können, werden überbetriebliche Qualifizierungsmaßnahmen für den Ausgleich herangezogen. Hier gibt es zwei Optionen:

### Überbetriebliche Lehrlingsunterweisung (ÜLU):

Im Normalfall verweisen die Handwerkskammern ausländische Fachkräfte im Zuge einer überbetrieblichen Anpassungsqualifizierung an die ÜLUs, da hier ein breites Spektrum an bewährten Lehrgängen im Rahmen der Erstausbildung vorgehalten wird. Im Qualifizierungsplan werden die zu absolvierenden Kurse genau beschrieben (eine aufwendige Suche durch Betrieb oder Fachkraft entfällt also), sodass lediglich die Teilnahme (und ggf. die Freistellung) geregelt werden muss.

### Externe Lehrgänge:

Gibt es keine passende ÜLU oder sind hier keine freien Plätze verfügbar, kann auch auf »externe« Lehrgänge, d. h. auf Kursangebote von Bildungsanbietern der freien Wirtschaft zurückgegriffen werden. Ein Beispiel aus dem Tischlerhandwerk in Berlin: Hier arbeitet die Handwerkskammer regelmäßig mit einem von ihr geprüften privatwirtschaftlichen Bildungsträger zusammen. Sind die benötigten ÜLUs (z. B. zum Erwerb der TSM- und TSO-Scheine) ausgebucht, werden die ausländischen Fachkräfte an die entsprechenden, fachlich identischen Lehrgänge des Bildungsträgers weitergeleitet.

## Ein Beispiel aus der Praxis

Pedro Gomes hat in Portugal eine Ausbildung zum Elektroniker absolviert und bereits mehrere Jahre in dem Beruf gearbeitet. Über eine fachfremde Tätigkeit in einer Zeitungsdruckerei kam er zu Borussia Mönchengladbach und wurde dann als Helfer in das Technikteam des Vereins übernommen. Sein Chef war so begeistert von seinen Fähigkeiten, dass er ihn gerne als echte Fachkraft für sämtliche Arbeiten in der Elektrik des Stadions einsetzen wollte. Dafür wurde ein Anerkennungsverfahren durch-

geführt. In diesem wurde Herrn Gomes eine teilweise Gleichwertigkeit seines Abschlusses mit dem deutschen Referenzberuf »Anlagenelektriker« bescheinigt.

Die fehlenden Kenntnisse konnte er durch zwei überbetriebliche Lehrlingsunterweisungen (ÜLUs) mit einer Dauer von jeweils zwei Wochen bei der Handwerkskammer Düsseldorf ausgleichen.



Anlagenelektriker Pedro Gomes

Insgesamt hat es neun Monate gedauert, bis er den Bescheid über die volle Gleichwertigkeit erhielt und damit als anerkannte Fachkraft beim Bundesligisten voll durchstarten konnte.

## Sie haben Fragen?

Auf unserer Projektwebsite [www.unternehmen-berufsanerkennung.de](http://www.unternehmen-berufsanerkennung.de) finden Sie viele Informationen und Materialien rund um die Themen Berufsanerkennung und Anpassungsqualifizierung. Bei konkreten Rückfragen nehmen Sie gerne Kontakt zu unserem Projektteam auf, E-Mail: [uba@zwh.de](mailto:uba@zwh.de), oder wenden Sie sich an die Anerkennungsberatung Ihrer Handwerkskammer.

---

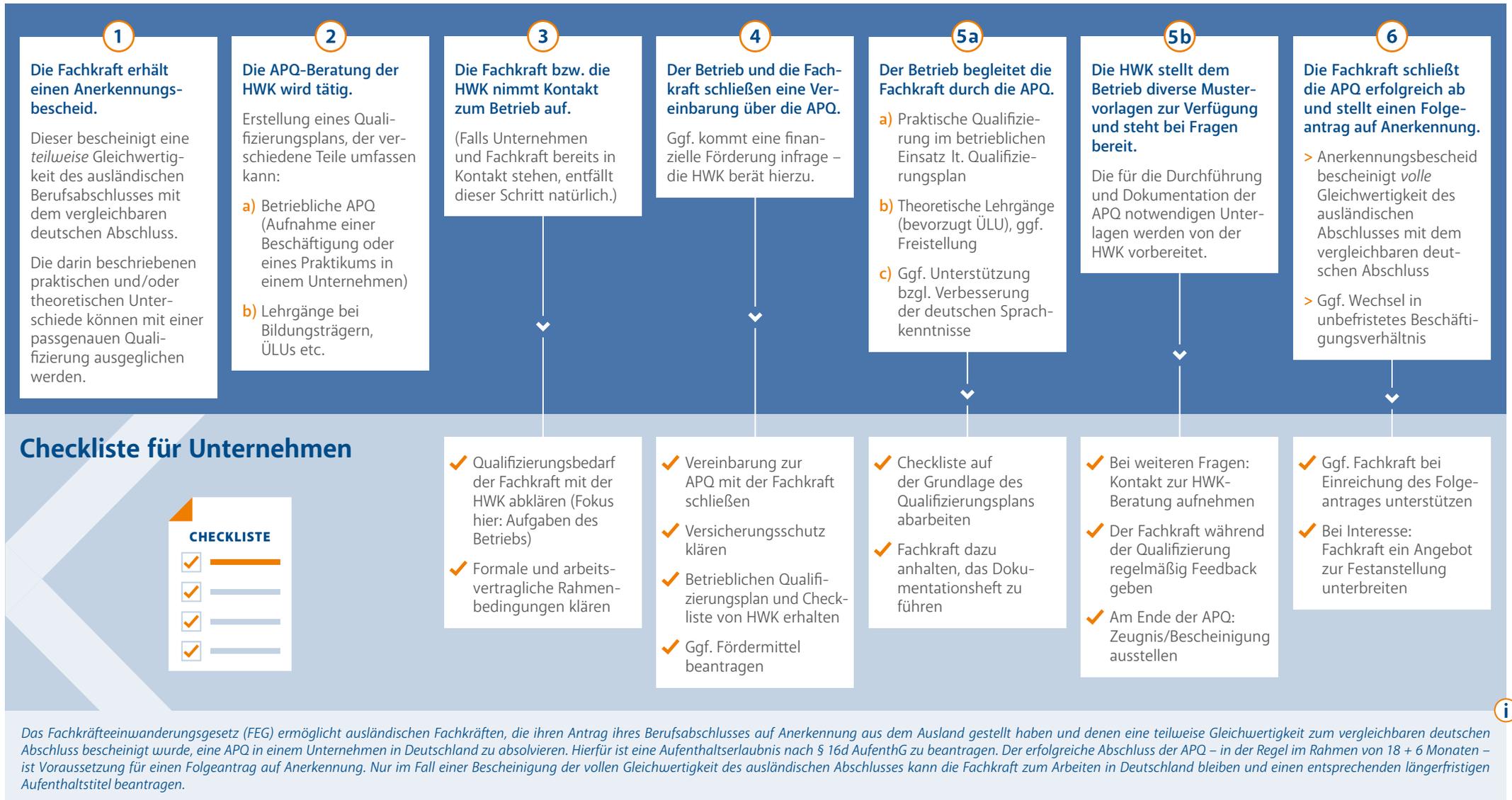
### Haftungsausschluss:

Die Inhalte dieses Merkblatts wurden sorgfältig recherchiert und ausführlich mit Fachexpert\*innen abgestimmt, geben jedoch nur einen ersten Einblick in das Thema. Daher übernehmen wir keine Gewähr für Vollständigkeit, Aktualität und Richtigkeit der Angaben.

---

GEFÖRDERT VOM

# Anpassungsqualifizierung (APQ) – So ist der Ablauf



Dieses Schaubild ist eine Adaption der im Teilprojekt UBA:IHK entwickelten Vorlage.

## Haftungsausschluss:

Die Inhalte dieses Merkblatts wurden sorgfältig recherchiert und ausführlich mit Fachexpert\*innen abgestimmt, geben jedoch nur einen ersten Einblick in das Thema. Daher übernehmen wir keine Gewähr für Vollständigkeit, Aktualität und Richtigkeit der Angaben.

# 1

## ANERKENNUNG AUSLÄNDISCHER BERUFSABSCHLÜSSE – WIE SIE GELINGT UND ZUM GEWINN FÜR BETRIEBE UND BESCHÄFTIGTE WIRD

### FRAGEN UND ANTWORTEN



---

**Ob bei Bewerbung und Einstellung von Migranten, als Beitrag zur Mitarbeiterbindung oder zur Sicherung der Unternehmensnachfolge – die Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse bietet Unternehmen vielfältige Chancen.**



Die rechtliche Grundlage der Berufsankennung bildet im Wesentlichen das „Gesetz über die Feststellung der Gleichwertigkeit von Berufsqualifikationen“, kurz: BQFG. Dabei handelt es sich um eine der Rechtsvorschriften, die mit dem Anerkennungs-gesetz des Bundes (Gesetz zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen) am 1. April 2012 in Kraft getreten ist. Seither können alle Personen mit einem ausländischen Berufsabschluss – ganz unabhängig von ihrer Staatsangehörigkeit, ihrem Wohnsitz und ihrem Aufenthaltsstatus – ihren Berufsabschluss mit einem deutschen Referenzberuf vergleichen lassen.

Detaillierte Informationen zum Verfahren finden Sie auf der Seite: [www.ankennung-in-deutschland.de](http://www.ankennung-in-deutschland.de)

---

## **BERUFSANERKENNUNG – WORUM GEHT ES DABEI ÜBERHAUPT?**

**Immer mehr Unternehmen beschäftigen heute Mitarbeiter mit ausländischen Berufsabschlüssen oder erhalten Bewerbungen von Menschen, die ihre berufliche Qualifikation im Ausland erworben haben. Häufig stehen sie jedoch vor dem Problem, dass sie Inhalt und Qualität der ausländischen Aus- und Fortbildungen nicht richtig einschätzen können und somit unsicher sind, ob sie die jeweilige Person überhaupt mit den für ihre Branche einschlägigen Tätigkeiten beauftragen können und dürfen.**

Hier setzt die Berufsankennung an. Sie ist eine Aufgabe der zuständigen Stellen (Handwerkskammern bzw. IHK FOSA), die Unternehmen zugutekommt. Bei der Berufsankennung wird geprüft, wie groß die Übereinstimmung einer ausländischen Qualifikation mit einem vergleichbaren deutschen Abschluss ausfällt. Das Verfahren beruht auf gesetzlich festgelegten Kriterien und wird nach einheitlichen Standards von Experten durchgeführt. Unternehmen können sich deshalb auf die Bewertung ihrer Kammer verlassen.

Am Ende des Verfahrens steht der Anerkennungsbescheid, der die Ergebnisse des Anerkennungsverfahrens übersichtlich und in deutscher Sprache darstellt. So können Unternehmer zuverlässig einschätzen, welche Qualifikationen mit dem ausländischen Berufsabschluss verbunden sind und in welchen Bereichen möglicherweise eine Nachqualifizierung nötig ist.



# 1



## WORIN BESTEHT DER KONKRETE MEHRWERT FÜR UNTERNEHMEN?

### Unternehmen profitieren in vielfacher Hinsicht von den Möglichkeiten der Berufsankennung:

- Berufsankennung hilft im Bewerbungs- und Einstellungsprozess von Personen mit im Ausland erworbenen Berufsabschluss. Sie erleichtert es Unternehmen, die Ausbildungsinhalte und -qualität der Bewerber zu bewerten.
- Berufsankennung verschafft Unternehmen somit ein transparentes Bild der Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnisse von Fachkräften mit einem ausländischen Berufsabschluss und hilft, das Personal qualifikationsgerecht einzusetzen.
- Berufsankennung macht auch etwaige Kenntnislücken, fehlende Fertigkeiten und Fähigkeiten sichtbar. Dies bietet eine gute Grundlage, um den individuellen Weiterbildungsbedarf zu identifizieren, passgenaue Weiterbildungsangebote zusammenzustellen und ggf. auch die Voraussetzungen für die Teilnahme an Fortbildungsprüfungen zu schaffen.
- Unternehmen signalisieren mit der Initiative zur Aufnahme und/oder Unterstützung von Berufsankennungsverfahren eine hohe Wertschätzung ihres Personals. Ein wertschätzendes Arbeitsumfeld fördert Motivation und Loyalität der Mitarbeiter eines Unternehmens.
- Mit der Unterstützung ihrer Mitarbeiter fördern Unternehmen ein gutes Image und betreiben Eigenmarketing – für den Gewinn von Nachwuchskräften, aber auch zur Gewinnung von Aufträgen und Kunden. Der Anspruch, mit gut ausgebildeten Fachkräften zu arbeiten und Transparenz über deren Qualifikation zu schaffen, ist in jedem Fall ein ausgezeichnetes Qualitätsmerkmal und Aushängeschild für Unternehmen.

→ Auch beim Thema Betriebsnachfolge kann die Berufsankennung eine Rolle spielen. In den zulassungspflichtigen Handwerksberufen benötigt man zur selbständigen Betriebsführung einen Abschluss als Meister oder eine gleichwertige Qualifikation. Kommt ein Mitarbeiter mit ausländischer Berufsqualifikation für die Betriebsübernahme infrage, kann es erforderlich sein, die ausländische Berufsqualifikation anerkennen zu lassen, um eine Eintragung in die Handwerksrolle zu ermöglichen.

## # 2

---

### **WELCHE BERUFE KÖNNEN ANERKANNT WERDEN?**

Die Berufsankennung kann für jeden im Ausland erworbenen, staatlich anerkannten Berufsabschluss durchgeführt werden. Ein Vergleich der ausländischen Qualifikation ist mit jedem der derzeit rund 330 Berufsausbildungen des dualen Berufsausbildungssystems in Deutschland möglich.

## # 3

---

### **KÖNNEN AUCH GEFLÜCHTETE MENSCHEN IHRE BERUFLICHE QUALIFIKATION ANERKENNEN LASSEN?**

Ja. Die Berufsankennung steht grundsätzlich jedem Menschen offen, der im Ausland eine staatlich anerkannte berufliche Qualifikation erworben hat. Nationalität und Aufenthaltsstatus des Anerkennungssuchenden spielen dabei keine Rolle. Die Berufsankennung kann sogar dabei helfen, eine dauerhafte Aufenthaltserlaubnis in Deutschland zu erhalten. Auch eine Antragstellung aus dem Ausland ist möglich.

Falls Flüchtlinge keine ausreichenden Dokumente für die Durchführung des Anerkennungsverfahrens vorlegen können, kann eine → **Qualifikationsanalyse** durchgeführt werden. Berufliche Kompetenzen werden mit diesem Instrument praktisch gegenüber Berufsexperten nachgewiesen.

#4

## WER FÜHRT EINE BERUFS-ANERKENNUNG DURCH?

Die Durchführung der Gleichwertigkeitsprüfung obliegt den Kammern, ist jedoch je nach Kammerbereich unterschiedlich organisiert. Jede Handwerkskammer in Deutschland nimmt Anerkennungsanträge entgegen und entscheidet auch darüber. Für die meisten Industrie- und Handelskammern übernimmt die IHK FOSA in Nürnberg als Zentralstelle die Prüfung.



#5

## WIE LÄUFT EINE BERUFSANERKENNUNG AB (VERFAHREN)?

Der Anerkennungsinteressierte wendet sich an die zuständige Stelle, im Falle einer handwerklichen Berufsqualifikation also an die örtliche Handwerkskammer. Im ersten Schritt informieren die Berater bei der Kammer darüber, wie das Verfahren abläuft und klären mit dem Anerkennungsinteressierten, mit welchem Referenzberuf eine Vergleichsprüfung sinnvoll ist.

Im zweiten Schritt müssen alle erforderlichen Dokumente und Nachweise zusammengetragen und – zusammen mit einem Antragsformular – an die Handwerkskammer übersendet werden. Dort werden die Unterlagen dann auf Basis der aktuellen Aus- bzw. Fortbildungsverordnung geprüft. Wenn die Prüfung abgeschlossen ist, geht der Bescheid per Post (oder künftig auch elektronisch über EGovG) an den Antragsteller. Eine Übersicht, welche Stellen zur Berufsanerkennung beraten und welche Dokumente für das Anerkennungsverfahren beigebracht werden müssen, finden Sie auf unserer Website unter

→ [www.unternehmen-berufsanerkennung.de](http://www.unternehmen-berufsanerkennung.de)



# 6

## WIE VIEL KOSTET DIE BERUFSANERKENNUNG?

Die Verfahren zur Gleichwertigkeitsprüfung ausländischer Berufsqualifikationen sind gebührenpflichtig. Die Verfahrenskosten liegen im Regelfall zwischen 100 und 600 Euro. Hinzu können weitere Kosten, beispielsweise für die Beschaffung von Unterlagen aus dem Ausland, für Beglaubigungen und Übersetzungen oder aber die Durchführung einer Qualifikationsanalyse kommen.

Bei Arbeitssuchenden, die Arbeitslosengeld I oder II empfangen, übernehmen häufig die Agenturen für Arbeit beziehungsweise die Jobcenter die Kosten der Berufsanerkennung. Über weitere Fördermöglichkeiten informiert die Anerkennungsberatung der Kammer.



#7

## WIE LANGE DAUERT DAS ANERKENNUNGSVERFAHREN?

Normalerweise ist das Anerkennungsverfahren innerhalb von 3 Monaten ab Einreichung der vollständigen Antragsunterlagen abgeschlossen. In schwierigen Fällen ist eine einmalige Verlängerung dieser Frist möglich.



#8

## WELCHE INFORMATIONEN ENTHÄLT DER ANERKENNUNGSBESCHEID?

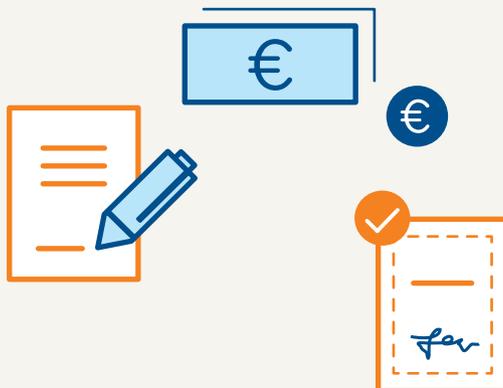
Der Anerkennungsbescheid trifft eine klare Aussage über die Vergleichbarkeit der im Ausland erworbenen Berufsqualifikation des Anerkennungssuchenden mit dem deutschen Referenzberuf. Im besten Falle wird eine volle Gleichwertigkeit mit dem deutschen Berufsabschluss – im Hinblick auf dessen wesentlichen Inhalte – bescheinigt. Bei einer teilweisen Gleichwertigkeit bestehen in bestimmten Bereichen wesentliche Unterschiede zwischen der Berufsqualifikation des Anerkennungssuchenden und der deutschen Referenzqualifikation. Der Bescheid weist diese Lücken detailliert aus, so dass sie bei Bedarf gezielt geschlossen werden können. Der Anerkennungsbescheid ist stets in deutscher Sprache verfasst.



## WIE KÖNNEN UNTERNEHMEN DIE BERUFLICHE ANERKENNUNG UNTERSTÜTZEN?

Unternehmen können nicht selber als Antragsteller für die Berufsankennung auftreten. Sie haben allerdings vielfältige Möglichkeiten, Mitarbeiter oder Bewerber mit ausländischen Berufsqualifikationen zur Antragstellung zu motivieren und sie im Anerkennungsprozess zu begleiten. Bewährt haben sich insbesondere folgende Förderbeiträge:

- Begleitung zur Erstberatung,
- Unterstützung bei der Antragstellung, z. B. beim Ausfüllen von Formularen,
- Unterstützung durch aussagekräftige Dokumente über die beruflichen Erfahrungen des betreffenden Mitarbeiters,
- Beteiligung an den Kosten des Anerkennungsverfahrens,
- Angebote zum innerbetrieblichen Aufstieg im Anschluss an das Verfahren.



## WO ERHALTE ICH WEITERE INFORMATIONEN ZUR BERUFSANERKENNUNG?

Auf unserer Internetseite unter → [www.unternehmen-berufsanerkennung.de](http://www.unternehmen-berufsanerkennung.de) finden Sie weiterführende Informationen zu vielen Fragen rund um die Berufsanerkennung. Außerdem halten wir auf unserer Seite eine Liste der Beratungsstellen zum Thema Berufsanerkennung bereit.



10



»  
*Wir waren auf der Suche nach einem ausgebildeten Zahntechniker. Da kam die Handwerkskammer auf uns zu: Ein syrischer Zahntechniker benötige für seine berufliche Anerkennung noch ein Praktikum. Das haben wir ermöglicht – und schnell war klar: Den wollen wir behalten! Wir haben das Anerkennungsverfahren dann gemeinsam mit ihm durchgeführt – viel Arbeit war das nicht. Inzwischen arbeitet er bei uns in Festanstellung. Nach dieser Erfahrung kann ich anderen Unternehmen nur raten: Traut Euch und gebt ausländischen Fachkräften eine Chance. Gemischte Teams sind wirklich ein Gewinn!*

«  
**MATTHIAS KIPP**  
Zahntechnik Kipp GbR

## IMPRESSUM

### Herausgeber

Projektbüro „Unternehmen Berufsanerkennung“  
DIHK Service GmbH  
Breite Straße 29  
10178 Berlin

Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk e.V.  
Sternwartstraße 27–29  
40223 Düsseldorf

### Stand

12/2021

### Redaktion

Projektbüro „Unternehmen Berufsanerkennung“

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die Verwendung männlicher und weiblicher Sprachformen verzichtet. Alle Personenbezeichnungen gelten für beide Geschlechter. Alle Angaben ohne Gewähr.

# 2

## ANERKENNUNG AUSLÄNDISCHER BERUFSABSCHLÜSSE – WIE SIE GELINGT UND ZUM GEWINN FÜR BETRIEBE UND BESCHÄFTIGTE WIRD

### CHECKLISTE FÜR DIE UMSETZUNGSPRAXIS



Sie haben eine Bewerbung von einer Person mit ausländischem Berufsabschluss erhalten, die Sie gerne einstellen würden, sofern die Berufsqualifikation in Deutschland offiziell anerkannt ist? Oder Sie beschäftigen **Mitarbeiter**, die Ihren Berufsabschluss im Ausland erworben haben und die sie **langfristig halten** möchten? Dann unterstützen Sie sie bei der staatlichen **Anerkennung ihres ausländischen Berufsabschlusses!**



### **Berufsankennung – was ist das?**

- 1.** Unsere Broschüre „Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse – Wie sie gelingt und zum Gewinn für Betriebe und Beschäftigte wird“ erklärt kurz und knapp, was Berufsankennung ist und worin der Mehrwert für Unternehmen liegt.
- 2.** Auf unserer Internetseite unter → [www.unternehmen-berufsankennung.de](http://www.unternehmen-berufsankennung.de) finden Sie weiterführende Informationen zu vielen Fragen rund um die Berufsankennung. Außerdem halten wir auf unserer Seite eine Liste der Beratungsstellen zum Thema Berufsankennung bereit.

Es gibt unterschiedlichste Gründe eine berufliche Anerkennung als Unternehmen zu fördern. Ihre Möglichkeiten zur Förderung sind vielfältig und es ist nicht kompliziert!

Die vorliegende Checkliste zeigt Ihnen die wesentlichen Schritte, die Sie gehen sollten, um die berufliche Anerkennung Ihrer (potenziellen) Mitarbeiter zu unterstützen.

## Schritt 1 ---

# → **ANERKENNUNGSBEDARF IM UNTERNEHMEN IDENTIFIZIEREN**

Die Berufsankennung steht allen Personen offen, die im Ausland einen Berufsabschluss erworben haben. Das betrifft – unabhängig von der Staatsangehörigkeit – sowohl Personen, die bereits in Deutschland leben, als auch solche, die sich aus dem Ausland in Ihrem Unternehmen bewerben.

Wenn Sie offene Stellen haben und dafür auch Bewerber mit ausländischen Qualifikationen vorhanden sind, müssen Sie sich zunächst fragen, ob Ihnen als Unternehmen eine offizielle Anerkennung der Qualifikation wichtig ist. Natürlich können Sie Fachkräfte mit ausländischen Abschlüssen auch ohne Anerkennung einstellen, wenn eine Arbeitserlaubnis besteht. Für Ihr Unternehmen und die konkrete Position kann es aber wichtig sein, dass die Berufsqualifikation formal bestätigt ist – z. B. weil Ihre Kunden dies verlangen, weil es berufsspezifische Qualifikationsanforderungen gibt oder weil sie generell nur mit anerkannten Fachkräften arbeiten.

Darüber hinaus kann es bereits in Ihrem Unternehmen Mitarbeiter geben, deren im Ausland erworbenen Abschlüsse bislang nicht formal anerkannt sind. In diesem Fall stellt sich die Frage, ob es für Sie und Ihre Mitarbeiter attraktiv ist, eine Anerkennung zu erlangen.



## Schritt 2 ---

### → **POTENZIAL EINSCHÄTZEN UND EIN BEWERBER-/MITARBEITER- GESPRÄCH VORBEREITEN**

Liegt Ihnen ein ausländisches Zeugnis vor, dass Sie nicht sicher einschätzen können, finden Sie im BQ-Portal häufig Informationen zum Inhalt und Aufbau ausländischer Ausbildungen, so dass sie sich selbst einen ersten Eindruck von der ausländischen Berufsqualifikation machen können – sei es bei einem Bewerber oder einem Mitarbeiter:

→ [www.bq-portal.de/de/seiten/auslaendische-qualifikationen-einschaetzen](http://www.bq-portal.de/de/seiten/auslaendische-qualifikationen-einschaetzen)

Wenn Ihnen keine Qualifikationsnachweise vorliegen, fragen Sie die betreffende Person im Rahmen eines Gesprächs nach Ihrer Qualifikation.

Wenn Sie sich entschieden haben, einen Mitarbeiter oder Bewerber, der eine Ausbildung im Ausland absolviert hat, bei der Anerkennung zu unterstützen, sollten Sie sich im nächsten Schritt auf ein persönliches Gespräch anhand folgender Leitfragen zur praktischen Durchführung vorbereiten: Wie funktioniert eine berufliche Anerkennung? Wer ist zuständig? Wie lange dauert das Verfahren und was kostet es? Welche Dokumente und Nachweise werden benötigt, etc.?



**In unserer Broschüre „Berufliche Anerkennung für Unternehmen: Qualifikationen ausländischer Fachkräfte erkennen und nutzen – Fragen und Antworten“ finden Sie die wichtigen Informationen auf einen Blick. Oder Sie besuchen unsere Internetseite unter**

→ [www.unternehmen-berufsanerkennung.de](http://www.unternehmen-berufsanerkennung.de)

- Welche Ziele verbinden Sie damit, die Berufsankennung aktiv zu unterstützen? Und was können oder wollen Sie nicht leisten? (Zum Beispiel: Beförderung, Gehaltsanpassung etc.)
- Was sind Sie bereit zu leisten? (Zum Beispiel: Freistellung, Begleitung und/oder Finanzierung)
- Was erwarten Sie im Gegenzug von der Person?



### Schritt 3 ---

## → **EIN ERSTGESPRÄCH FÜHREN**

Das Erstgespräch dient vor allem der Information und Sensibilisierung des potenziellen Anerkennungskandidaten; bei Ihren vorhandenen Mitarbeitern ist es auch ein Zeichen des Interesses und Wertschätzung an der Person. Bringen Sie deshalb im Gespräch aktiv zum Ausdruck, dass Sie Engagement und Leistungen schätzen oder weitere Potenziale im Unternehmen sehen und dass Sie deshalb gerne bei der beruflichen Anerkennung unterstützen möchten.

Es ist gut möglich, dass die Person zum ersten Mal von der Berufsankennung hört. Daher ist es wichtig, diese erst einmal über die Möglichkeiten und Chancen der beruflichen Anerkennung zu informieren. Vielleicht hat die betreffende Person Sorge vor bürokratischen Hürden oder einer Überprüfung ihrer Kompetenzen und reagiert im ersten Moment eher zurückhaltend. Darum signalisieren Sie am besten gleich Ihre Unterstützung, beispielsweise beim Ausfüllen von Formularen oder beim Zusammentragen von Unterlagen. So machen Sie deutlich, dass Sie Ihrem Mitarbeiter bzw. Bewerber im Anerkennungsverfahren zur Seite stehen.



Nach dem Erstgespräch sollte der Mitarbeiter bzw. Bewerber erst einmal Gelegenheit haben, sich das Angebot durch den Kopf gehen zu lassen. Vereinbaren Sie am besten gleich ein Folgegespräch innerhalb der nächsten 14 Tage. Als Entscheidungshilfe können Sie der Person folgende Unterlagen zur Berufsankennung an die Hand geben:

**Bundesamt für Migration und Flüchtlinge: Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse (PDF)**

→ <http://bit.ly/2ctiLfq>

**Schritt 4** \_\_\_\_\_

→  ***DAS FOLGEGESPRÄCH FÜHREN***

Das Folgegespräch dient vor allem dem Erwartungsabgleich und der Vereinbarung der nächsten konkreten Schritte.

Falls die Person Ihr Angebot annehmen möchte, sollten Sie Ihre jeweiligen Ziele und Erwartungen abklären. Fragen Sie zunächst die Person nach ihrer Motivation, ihren Abschluss mit Ihrer Hilfe anerkennen zu lassen. Sieht die Person eine offizielle Anerkennung z.B. als Zeichen der Integration in Deutschland? Möchte die Person neue Aufgaben im Unternehmen übernehmen und im Betrieb aufsteigen oder wird eine Weiterbildung angestrebt? Über diese unterschiedlichen mit der Anerkennung verbundenen Ziele sollten sich beide Parteien intensiv austauschen. Anschließend erklären Sie, warum und wie Sie die berufliche Anerkennung unterstützen möchten. Machen Sie dabei unbedingt deutlich, welche Erwartungen des Bewerbers bzw. Mitarbeiters Sie nicht erfüllen können. So ersparen Sie sich „böse Überraschungen“ oder ärgerliche Missverständnisse.

Wenn Sie Ihre jeweiligen Erwartungen und Wünsche im Rahmen des Gesprächs miteinander vereinbaren können, können Sie als nächstes einen Termin bei der Anerkennungsberatung vereinbaren. Gegebenenfalls ist aber auch ein drittes Gespräch notwendig.

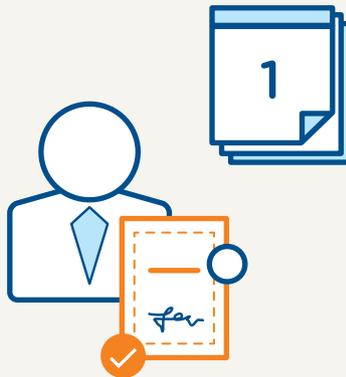
## Schritt 5

# → □ **DIE ANERKENNUNGSBERATUNG BEI DER HANDWERKSKAMMER AUFSUCHEN**

Die Mitarbeiter der Handwerkskammer führen Beratungen für Anerkennungsuchende durch und sind für die gesamte Anerkennungsverfahren zuständig. Wenn sich der Mitarbeiter bzw. Bewerber dazu entscheidet, seinen ausländischen Berufsabschluss anerkennen zu lassen, sollte daher ein Termin bei der Anerkennungsberatung der zuständigen Handwerkskammer vereinbart werden. Ihre zuständige Stelle finden Sie im Anerkennungsfinder im Portal Anerkennung in Deutschland

→ [www.anererkennung-in-deutschland.de/tools/berater/de](http://www.anererkennung-in-deutschland.de/tools/berater/de)

Im Rahmen der Einstiegsberatung informieren die Experten der Kammer im Detail über den Ablauf des Anerkennungsverfahrens, über erforderliche Dokumente und etwaige Kosten. Auch erhalten Sie alle notwendigen Formulare für die Antragstellung. Möglicherweise findet Ihr Mitarbeiter bzw. Bewerber es hilfreich, den Beratungstermin nicht alleine wahrnehmen zu müssen. Prüfen Sie deshalb die Möglichkeit, Ihren Mitarbeiter bzw. Bewerber zu dem Termin zu begleiten.



## Schritt 6

# → □ **DAS ANERKENNUNGSVERFAHREN DURCH EINZELMASSNAHMEN UNTERSTÜTZEN**

Im Optimalfall haben Sie mit Ihrem Mitarbeiter bzw. Bewerber bereits vorab im Rahmen von Erst- und Folgegespräch darüber gesprochen, wie Sie ihn im Anerkennungsverfahren unterstützen wollen. Manche Unterstützungsbedarfe kommen jedoch erst im Laufe des Verfahrens auf. Deshalb ist es sinnvoll, wenn Sie Ihrem Mitarbeiter bzw. Bewerber während des Verfahrens fortlaufend als Ansprechpartner zur Verfügung stehen. Fragen Sie dabei auch aktiv ab, ob sich neue Hilfsbedarfe ergeben haben und prüfen Sie, ob Sie die erforderliche Unterstützung leisten können. Besonders bewährt haben sich folgende Unterstützungsangebote:

- **Hilfe bei der Antragstellung:** Bevor das Anerkennungsverfahren beginnen kann, müssen Antragsteller zunächst das notwendige Antragsformular ausfüllen. Dabei lohnt es sich, dem Mitarbeiter bzw. Bewerber anzubieten, das Formular gemeinsam auszufüllen oder abschließend zu prüfen, ob alle Angaben richtig eingetragen wurden.



- **Erstellung aussagekräftiger Arbeitszeugnisse:** Im Anerkennungsverfahren wird über den formalen Vergleich von Berufsausbildungsabschlüssen hinaus regelmäßig auch die praktische Berufserfahrung des Antragstellers analysiert. Wenn die Person also bereits bei Ihnen im Unternehmen gearbeitet hat, können Sie sie mit einem aussagekräftigen Arbeitszeugnis unterstützen. Dabei ist es wichtig, möglichst präzise darzustellen, welche Aufgaben und Tätigkeiten die Person in Ihrem Unternehmen übernommen hat.

- **Hilfe bei der Qualifikationsanalyse:** In manchen Fällen ist es notwendig, dass der Antragsteller seine Qualifikationen praktisch nachweist, beispielsweise in Form einer Arbeitsprobe oder einer Probearbeit in einem Betrieb. In diesen Fällen kann es eine große Hilfe sein, wenn Sie Ihrem Mitarbeiter bzw. Bewerber anbieten, die Arbeitsprobe in Ihrem Betrieb anzufertigen bzw. den Termin zur Probearbeit in Ihrem Unternehmen durchführen zu lassen.
- **Innerbetriebliche Anpassungsqualifizierung:** Wenn bei Ihrem Mitarbeiter bzw. Bewerber eine teilweise Gleichwertigkeit mit dem deutschen Referenzberuf festgestellt wird, ist eine Anpassungsqualifizierungsmaßnahme notwendig, um die volle Gleichwertigkeit zu erlangen. Für Ihren Mitarbeiter bzw. Bewerber wird es sehr hilfreich sein, wenn Sie ihm ermöglichen, die Qualifizierung in Ihrem Unternehmen durchführen zu können oder Sie ihn bei der Suche nach einer geeigneten Schulungsmaßnahme unterstützen. Bei Letzterem hilft auch die zuständige Handwerkskammer.
- **Freistellung für außerbetriebliche Qualifizierung:** Wenn die Anpassungsqualifizierung außerbetrieblich erfolgt, ist es hilfreich, wenn Sie Ihren Mitarbeiter soweit wie möglich hierfür vom Dienst freistellen. So kann gewährleistet werden, dass sich Ihr Mitarbeiter voll auf die Qualifizierungsmaßnahme konzentrieren kann. Ob die Freistellung bezahlt oder unbezahlt erfolgt, hängt von Ihren betrieblichen Möglichkeiten ab.
- **Kostenübernahme:** Das Berufsanerkennungsverfahren ist gebührenpflichtig. Hinzu kommen möglicherweise zusätzliche Kosten für die Beschaffung von Dokumenten oder für Übersetzungsleistungen. Sich an diesen Kosten zu beteiligen, ist ebenfalls eine Möglichkeit der betrieblichen Anerkennungsförderung. Falls Sie bereit sind, einen Teil der Kosten oder alle Kosten zu übernehmen, sollten Sie dies präzise absprechen und klar kommunizieren, um spätere Missverständnisse zu vermeiden. Für die Handwerkskammer ist der Antragsteller stets der Gebührensschuldner.

## ALLE SCHRITTE AUF EINEN BLICK:

- **Schritt 1 – ANERKENNUNGSBEDARF IM UNTERNEHMEN IDENTIFIZIEREN**  
Seite 4
- **Schritt 2 – POTENZIAL EINSCHÄTZEN UND EIN BEWERBER-/MITARBEITERGESPRÄCH VORBEREITEN**  
Seite 5
- **Schritt 3 – EIN ERSTGESPRÄCH FÜHREN**  
Seite 6
- **Schritt 4 – DAS FOLGEGESPRÄCH FÜHREN**  
Seite 7
- **Schritt 5 – DIE ANERKENNUNGSBERATUNG BEI DER HANDWERKSKAMMER AUFSUCHEN**  
Seite 8
- **Schritt 6 – DAS ANERKENNUNGSVERFAHREN DURCH EINZELMASSNAHMEN UNTERSTÜTZEN**  
Seite 9



## IMPRESSUM

### Herausgeber

Projektbüro „Unternehmen Berufsanerkennung“  
DIHK Service GmbH  
Breite Straße 29  
10178 Berlin

Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk e.V.  
Sternwartstraße 27–29  
40223 Düsseldorf

### Stand

12/2021

### Redaktion

Projektbüro „Unternehmen Berufsanerkennung“

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die Verwendung männlicher und weiblicher Sprachformen verzichtet. Alle Personenbezeichnungen gelten für beide Geschlechter. Alle Angaben ohne Gewähr.



**unternehmen**  
berufsanerkennung  
Mit ausländischen Fachkräften gewinnen

# Förderung und Finanzierung

VON BERUFSANERKENNUNG UND  
ANPASSUNGSQUALIFIZIERUNG



# Lassen Sie uns über Geld reden ...

## Jedes Verfahren zur Anerkennung eines ausländischen Berufsabschlusses ist mit Kosten verbunden:

Übersetzungen, Beglaubigungen, Gebühren und nicht zuletzt (betriebliche) Qualifizierungsmaßnahmen sind gängige, aber kosten-trächtige Bestandteile des Anerkennungs- und Anpassungsprozesses. Glücklicherweise gibt es aber verschiedene Zuschüsse und Finanzierungshilfen für Betriebe und Fachkräfte. Diese helfen dabei, die Kosten etwas abzufedern.

Die vorliegende Broschüre gibt Ihnen einen kurzen Überblick über die vorhandenen Fördermöglichkeiten. Es handelt sich um Einstiegsinformationen, die unbedingt durch eine Beratung bei den zuständigen Stellen ergänzt werden sollten.

Beschäftigen Sie ausländische Mitarbeitende, die ihren Berufsabschluss im Ausland erworben haben? Oder planen Sie, eine ausländische Fachkraft einzustellen? Dann können Ihnen die nachfolgenden Informationen möglicherweise nützlich sein.

### UBA-Tipp:

Bitte beachten Sie unbedingt, dass ein Antrag auf Förderung in der Regel gestellt werden muss, **bevor** die Kosten entstehen! Nehmen Sie also frühzeitig Kontakt zu der jeweils zuständigen Stelle auf.





# 01 — Fördermittel für Betriebe

## 1.1 »Weiterbildungsförderung von Beschäftigten nach dem Qualifizierungschancengesetz«

### Was wird gefördert?

- Teilqualifizierung von Beschäftigten außerhalb des Betriebs (Vollzeit, Teilzeit, berufsbegleitend).
- Vorbereitung auf die Externenprüfung.
- Umschulungen (ab dem 1. Arbeitstag).

### Was wird nicht gefördert?

- Praktika.
- Gesetzlich vorgeschriebene Weiterbildungen.

### Was umfasst die Förderung?

- Zuschuss zum Arbeitsentgelt in Höhe von 75 % bzw. 50 % (je nach Betriebsgröße).
- Lehrgangskosten bis zu 100 %.
- Fahrtkosten, Übernachtungskosten, Verpflegungskosten.
- Kosten für die Kinderbetreuung.

### Welche Voraussetzung müssen erfüllt werden?

Die betreffenden Mitarbeitenden müssen sozialversicherungspflichtig beschäftigt sein.

### Weitere Informationen der Bundesagentur für Arbeit:

<https://bit.ly/2MYKS50>

#### UBA-Tipp:

*Das Förderinstrument eignet sich besonders in solchen Fällen, in denen ein Betrieb eigene Mitarbeitende mit ausländischem Berufsabschluss fördern und weiterentwickeln möchte.*



## 1.2 »Eingliederungszuschuss«

### Was wird gefördert?

- Betriebliche Einarbeitung von neuen Mitarbeitenden (falls deren berufliche Kenntnisse zum Zeitpunkt der Einstellung für die Berufsausübung nicht ausreichen).
- Längere Einarbeitungsphasen, die über den normalen zeitlichen Rahmen hinausgehen.

### Wann wird nicht gefördert?

- Falls die einzugliedernde Person innerhalb der letzten vier Jahre bereits länger als drei Monate versicherungspflichtig im Unternehmen beschäftigt war.
- Falls ein Arbeitsverhältnis extra gekündigt wird, um den Zuschuss durch Wiedereinstellung beantragen zu können.

### Was umfasst die Förderung?

- Eingliederungszuschuss in Höhe von bis zu 50 % des zu berücksichtigenden Arbeitsentgelts.
- Förderdauer kann bis zu zwölf Monate betragen.

### Welche Voraussetzungen müssen erfüllt werden?

- Zu fördernde Neu-Mitarbeitende müssen sozialversicherungspflichtig beschäftigt werden.
- Antrag auf Förderung muss vor Abschluss des Arbeitsvertrags gestellt werden.

## Weitere Informationen der Bundesagentur für Arbeit:

<https://bit.ly/3fwGy94>

### UBA-Tipp:

*Für bestimmte Personengruppen (50 Jahre und älter, behinderte, schwerbehinderte und besonders betroffene schwerbehinderte Menschen) gelten erweiterte Fördermöglichkeiten (längere Förderdauer, höhere Förderquote).*



## 1.3 »Teilhabechancengesetz«

### Was wird gefördert?

- Beschäftigung von Langzeitarbeitslosen.
- Eingliederung in den Arbeitsmarkt (§ 16e SGB II).
- Teilhabe am Arbeitsmarkt (§ 16i SGB II, Zielgruppe: sehr arbeitsmarktferne Langzeitarbeitslose).

### Was umfasst die Förderung?

- Lohnkostenzuschüsse nach Ausgangslage gestaffelt in Höhe von 50 %, 75 % und 100 % des Arbeitsentgelts in den ersten zwei Jahren.
- Pauschalierter Beitrag zur Gesamtsozialversicherung (ohne Arbeitslosenversicherung).
- Förderdauer bei sehr arbeitsmarktfernen Langzeitarbeitslosen beträgt bis zu fünf Jahren (hier: schrittweise Reduzierung des Zuschusses ab dem dritten Jahr bis auf 70 % Zuschuss im fünften Jahr).

### Welche Voraussetzungen müssen erfüllt werden?

- Mindestens zweijährige Arbeitslosigkeit mit Leistungsbezug nach SGB II.
- Abschluss eines sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnisses (auch Teilzeitstellen sind förderfähig).

## Weitere Informationen der Bundesagentur für Arbeit:

<https://bit.ly/3d1ujzS>

### UBA-Tipp:

*Bei Einstellung von Eltern minderjähriger Kinder oder schwerbehinderter Leistungsbezieher\*innen gelten besondere Regelungen. Der Arbeitgeber-Service berät Sie hierzu.*



# Falls Sie Interesse an den beschriebenen Förderinstrumenten haben ...

... dann ist der **Arbeitgeber-Service der Bundesagentur für Arbeit** mit ihren 156 regionalen Agenturen der richtige Ansprechpartner für Sie. Der Beratungsservice ist kostenlos und hilft Ihnen mit einer maßgeschneiderten Lösung weiter.

## **So gehen Sie am besten vor:**

Die Kontaktaufnahme zum Arbeitgeber-Service kann entweder schriftlich (via Kontaktformular) oder telefonisch erfolgen. Nach dem Erstkontakt wird Ihnen eine persönliche Ansprechperson zugeteilt, die sich innerhalb von 48 Stunden zurückmeldet und den individuellen Beratungsprozess aufnimmt.

## **Das Kontaktformular ist abrufbar unter:**

<https://bit.ly/3e2m08h>

(klicken Sie unter dem Stichpunkt »Unmittelbare Erreichbarkeit« das Wort »Kontaktformular« an).

## **Eine telefonische Anfrage können Sie starten unter der Telefonnummer:**

0800/4 55 55 20 (gebührenfrei, erreichbar montags bis freitags von 08.00 bis 18.00 Uhr).





## 02 — Fördermittel für Anerkennungs- suchende und teilanerkannte Fachkräfte

Da die meisten Kosten, die im Zusammenhang mit dem Berufsanerkennungsverfahren anfallen, von den ausländischen Fachkräften zu tragen sind, gibt es natürlich auch hierfür verschiedene Förder- und Zuschussmöglichkeiten. Möglicherweise beschäftigen Sie eine Arbeitskraft, die das Berufsanerkennungsverfahren starten könnte? Oder planen Sie eine entsprechende Einstellung?

### **Dann sind die nachfolgenden Informationen nützlich:**

Sie bilden die wichtigsten Förderinstrumente für die Finanzierung des Anerkennungsverfahrens (s. 2.1) sowie einer optionalen Anpassungsqualifizierung (s. 2.2) ab, sind aber von den Fachkräften selbst zu beantragen.

## **2.1 Verfahren der Berufsanerkennung (Kostenübernahme für das Berufsanerkennungsverfahren)**

### **2.1.1 Sozialleistungen nach Sozialgesetzbuch (SGB)**

#### **Was wird gefördert?**

- Bearbeitung eines Antrags auf Berufsanerkennung bei einer Kammer.
- Anfallende Kosten für Übersetzung von Dokumenten (z. B. Berufsabschluss, sonstige Befähigungsnachweise, Arbeitszeugnisse, Original-Lehrpläne).
- Praktika.
- Alternative Kompetenzfeststellungsverfahren gemäß § 14 BQFG (im Handwerk: »Qualifikationsanalyse«).
- Anpassungsqualifizierung nach erfolgreicher Teilanerkennung des im Ausland erworbenen Berufsabschlusses.

#### **Was wird nicht gefördert?**

- Nachholen des deutschen Berufsabschlusses.
- Sprachkurse.

## 2.1.2 Anerkennungszuspruch des Bundes: Förderung von Verfahrenskosten

### Was wird gefördert?

- Bearbeitung eines Antrags auf Berufsankennung bei einer Kammer, der von einer Person mit einer im Ausland formal erworbenen Berufsqualifikation gestellt wird.
- Kosten für die Übersetzung und Beglaubigung von Dokumenten (z. B. Berufsabschluss, sonstige Befähigungsnachweise, Arbeitszeugnisse, Original-Lehrpläne).
- Bedingungen: gewöhnlicher Aufenthalt bzw. Hauptwohnsitz seit mind. drei Monaten in Deutschland, geringes Einkommen (26.000 EUR Bruttojahresverdienst bei Alleinstehenden, 40.000 EUR bei Verheirateten).

### Was wird nicht gefördert?

- Anpassungsqualifizierung.
- Nachholen des deutschen Berufsabschlusses.
- Lernmittel (z. B. Bücher).
- Arbeitskleidung.
- Sprachkurse.
- Kosten zur Beschaffung von notwendigen Dokumenten / Nachweisen.
- Kosten im Rahmen von alternativen Kompetenzfeststellungsverfahren gemäß § 14 BQFG (im Handwerk: »Qualifikationsanalyse«).
- Fahrtkosten.

**Weitere Informationen (sowie Dokumente zur Antragstellung) bei »Anerkennung in Deutschland«:** <https://bit.ly/2Aff1nj>

## 2.1.3 Möglichkeiten einer finanziellen Unterstützung und Kostenübernahme auf Länderebene

In einigen Bundesländern bestehen gesonderte Möglichkeiten einer finanziellen Unterstützung und Kostenübernahme, und zwar in Form eines Stipendienprogramms bzw. über einen Härtefallfonds.

**Ein Überblick über Förderprogramme auf Länderebene findet sich bei »Anerkennung in Deutschland«:** <https://bit.ly/37zXp8l>

## 2.1.4 Sonderfonds Qualifikationsanalysen beim Westdeutschen Handwerkskammertag (WHKT)

### Was wird gefördert?

- Planung und Durchführung einer Qualifikationsanalyse als alternatives Kompetenzfeststellungsverfahren gemäß § 14 BQFG (im Handwerk: »Qualifikationsanalyse«).
- Antragstellung erfolgt über die örtliche Handwerkskammer.
- Bedingung: Förderung durch Arbeitsverwaltung (Sozialgesetzbuch) oder andere Institutionen greift nicht.

### Was wird nicht gefördert?

- Gebühr für die Bearbeitung eines Antrags auf Berufsankennung bei der zuständigen Stelle (im Handwerk: Handwerkskammer).

**Weitere Informationen (sowie Formulare zur Antragstellung) auf der Webseite des WHKT:** <https://bit.ly/2C9S0Jv>

### UBA-Tipp:

Die genannten **nicht** förderfähigen Sachverhalte werden teilweise vom Instrument »Anerkennungszuspruch: Qualifizierungsförderung« (s. 2.2.1) gefördert!



## 2.2 Anpassungsqualifizierung und weitere Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung (Kostenübernahme)

### 2.2.1 Anerkennungszuspruch des Bundes: Qualifizierungsförderung

#### Was wird gefördert?

- Qualifizierungsmaßnahmen im Rahmen des Anerkennungsverfahrens, wie z. B. Anpassungslehrgänge, Anpassungsqualifizierungen, Vorbereitungskurse auf Eignungs- und Kenntnisprüfungen inklusive überbetrieblicher Lehrlingsunterweisung.
- Prüfungsgebühren.
- Kosten für Beratung und Unterstützung beim Zugang zu Maßnahmen und Praktika (z. B. durch Qualifizierungsbegleitung).
- Bedingungen: vorliegender Bescheid über die teilweise Gleichwertigkeit eines ausländischen Berufsabschlusses, gewöhnlicher Aufenthalt in Deutschland seit mindestens 3 Monaten sowie geringes Einkommen (26.000 EUR Bruttojahresverdienst bei Alleinstehenden, 40.000 EUR bei Verheirateten).
- In der Erprobungsphase (bis Ende 2021) bilden einige Berufe den Schwerpunkt der Fördermaßnahme (u. a. Elektroniker\*in, Mechatroniker\*in).

#### Wer bzw. was wird nicht gefördert?

- Personen, die Leistungen der aktiven Arbeitsförderung nach SGB (Sozialgesetzbuch) beziehen, also seitens der Agentur für Arbeit oder des Jobcenters.
- Kosten für Sprachkurse und Sprachprüfungen.
- Fahrtkosten.
- Sonstige individuelle Bedarfe (z. B. Lebenshaltungskosten).

#### Weitere Informationen bei »Anerkennung in Deutschland«:

<https://bit.ly/2UOqI7D>

#### UBA-Tipp:

Bedingung für die Bewilligung einer Qualifizierungsförderung ist, dass die zuständige Anerkennungsstelle (im Handwerk: Handwerkskammer) die Qualifizierungsmaßnahme als positiv und zweckmäßig befürwortet.



### 2.2.2 Förderung der Fort- und Weiterbildung durch den Bund

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) bietet unter dem Stichwort »Berufliche Fort- und Weiterbildung« weitere Fördermöglichkeiten:

- Bildungsprämie:  
<https://bit.ly/2zBaRwa>
- Meister-BAföG (Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz):  
<https://bit.ly/3fxBwth>
- BAföG (Bundesausbildungsförderungsgesetz):  
<https://bit.ly/30M3AEZ>
- Bildungskredit:  
<https://bit.ly/30Ojdf8>

### 2.2.3 Förderung der Fort- und Weiterbildung durch die regionalen Agenturen für Arbeit

Die Agenturen für Arbeit haben nicht nur Förderinstrumente für Unternehmen im Angebot (s. o.), sondern bieten auch Beschäftigten einiges für deren berufliche Fort- und Weiterbildung.

**Voraussetzungen für solche Förderleistungen, die passenden Angebote sowie die Kostenübernahme finden Sie in diesem Merkblatt der Bundesagentur für Arbeit:** <https://bit.ly/2UPFDc7>

#### UBA-Hinweis:



Die in dieser Broschüre enthaltenen Informationen wurden mit großer Sorgfalt zusammengestellt, dennoch erheben die Angaben keinen Anspruch auf Vollständigkeit, Aktualität und Richtigkeit. Sofern Sie eine der skizzierten Leistungen bei der Agentur für Arbeit oder dem Jobcenter beantragen möchten, nehmen Sie bitte Kontakt zu Ihrem Arbeitgeber-Service unter der kostenlosen Hotline 0800/4 55 55 20 auf.

## Projektbüro Unternehmen Berufsanerkennung<sup>HWK</sup>

Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk e. V.  
Sternwartstraße 27–29 | 40223 Düsseldorf

### Martin Diart

Projektleiter  
Telefon: +49 211 302009-26  
mdiart@zwh.de

### Dr. Michael Sauter

Stellvertretender Projektleiter  
Telefon: +49 211 302009-18  
msauter@zwh.de

### Redaktion:

Laura Mavrides  
Zentralstelle für die Weiterbildung  
im Handwerk e. V.

### Art Direction:

Fabian Jerchow  
Zentralstelle für die Weiterbildung  
im Handwerk e. V.

### Bildrechte:

www.iStock.com

### Stand:

Dezember 2021

---

**Das komplette Team und weitere Informationen finden Sie unter:**

[www.unternehmen-berufsanerkennung.de](http://www.unternehmen-berufsanerkennung.de)



---

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium  
für Bildung  
und Forschung

