

So beschäftigen Sie internationale Fachkräfte mit Teilanerkennung

Sie haben eine Bewerbung von einer internationalen Fachkraft erhalten, die bereits über einen als teilweise gleichwertig anerkannten ausländischen Berufsabschluss in einem IHK- oder HWK-Beruf verfügt und eine Anpassungsqualifizierung in Ihrem Unternehmen absolvieren möchte?

→ Was das für Sie als Unternehmen bedeutet und was Sie bei einer Einstellung beachten sollten, erfahren Sie hier.



Was ist eine Anpassungsqualifizierung (APQ)?

In einem Anerkennungsverfahren wird die ausländische mit der deutschen Berufsqualifikation (Referenzberuf) verglichen. Gibt es wesentliche Unterschiede, wird zunächst eine teilweise Gleichwertigkeit beschieden. In diesem Fall sind die im Anerkennungsbescheid aufgeführten Unterschiede im Rahmen einer **Anpassungsqualifizierung (APQ)** in Deutschland in einem Unternehmen auszugleichen. So können internationale Fachkräfte eine volle Berufsanerkennung erhalten.

Das Unternehmen kann Fachkräfte im nicht-reglementierten Bereich bereits während der APQ für Tätigkeiten beschäftigen, die in berufsfachlichem Zusammenhang mit dem Referenzberuf im Anerkennungsbescheid stehen.¹

¹ Bei reglementierten Berufen sind neben einer bestimmten Berufsqualifikation häufig weitere Voraussetzungen für die Berufszulassung nötig (z. B. Pflegefachkraft, Ingenieur*in oder Lehrer*in sowie Meisterberufe im Handwerk). Bei nicht reglementierten Berufen ist dies nicht der Fall. Ob ein Beruf reglementiert ist, verrät z. B. der Profi-Filter auf der Webseite von „Anerkennung in Deutschland“.

Warum sollten Sie eine APQ begleiten? Vorteile für Arbeitgeber



Eine APQ kann eine aufenthaltsrechtliche Voraussetzung für die Einwanderung aus einem Nicht-EU-Staat und ein wichtiger Schritt für eine gesicherte Aufenthaltsperspektive Ihrer künftigen Fachkraft sein.



Bereits teilanerkannte Fachkräfte sind qualifiziert, motiviert und direkt einsatzbereit in Ihrem Betrieb.



Im Vergleich zu einer Ausbildung müssen Sie die Fachkraft nicht von Grund auf neu anlernen und profitieren von den bereits erworbenen Fähigkeiten und beruflichen Erfahrungen.



Sie können die Fachkraft gezielt in Ihre betrieblichen Abläufe einarbeiten, sie passgenau für Ihre Aufgabenbereiche qualifizieren und so die Grundlage für eine langfristige Beschäftigung in Ihrem Unternehmen schaffen.



Nach Abschluss der Anpassungsqualifizierung und erfolgter Vollanerkennung können Sie die anerkannte Fachkraft weiterhin beschäftigen.



Für weitere Informationen wenden Sie sich an Ihre regionale IHK oder HWK oder den Arbeitgeberservice der Bundesagentur für Arbeit Ihrer Region.



Antworten auf 3 häufige Fragen von Unternehmen rund um die APQ

1. Welche Aufgaben sind aus Arbeitgebersicht bei einer APQ zu erfüllen?

- **Sie unterbreiten der teilanerkannten Fachkraft ein Arbeitsplatzangebot** und schließen dabei eine Vereinbarung für eine APQ ab, z. B. als Anlage zum (befristeten) Arbeitsvertrag.
 - Befindet sich die Person noch im Ausland, kann sie damit ein Visum nach §16d Aufenthaltsgesetz bei der deutschen Auslandsvertretung beantragen. Beachten Sie, dass hierfür Deutschkenntnisse mindestens auf Niveau A2 vorliegen müssen.¹
- Die Anerkennungsberatung Ihrer Kammer erstellt mit Ihrer Unterstützung auf Basis des Anerkennungsbescheids einen individuellen Qualifizierungsplan (oder auch Weiterbildungsplan). Darin ist die Dauer der APQ festgelegt und beschrieben, durch wen und wie die fehlenden Ausbildungsinhalte berufspraktisch oder theoretisch vermittelt werden (z. B. im Betrieb / Abteilung X / Maschine Y oder auch interne / externe Schulungen o. Ä.)
 - Dieser Plan ist i. d. R. auch im Visumverfahren vorzulegen. Sobald das Visum vorliegt, kann die Fachkraft nach Deutschland einreisen und die APQ in Ihrem Unternehmen beginnen.
- **Sie setzen den Qualifizierungsplan mit der Fachkraft um.** Ggf. stellen Sie sie für theoretische Qualifizierungsmaßnahmen bei externen Bildungsanbietern frei und unterstützen sie bei der Verbesserung der deutschen Fachsprachkenntnisse.
- Nach Abschluss der APQ **stellen Sie ein qualifiziertes Arbeitszeugnis aus**, das die absolvierten Inhalte aus dem Qualifizierungsplan bescheinigt. Damit kann die Fachkraft den Folgeantrag auf volle Gleichwertigkeit bei der zuständigen Anerkennungsstelle (z. B. für IHK-Berufe: IHK FOSA) einreichen.

¹ Mit dem Visumsantrag sind bei der Auslandsvertretung u. a. auch die vom Arbeitgeber auszufüllenden Dokumente „Erklärung zum Beschäftigungsverhältnis“ und „Zusatzblatt A“ der Bundesagentur für Arbeit einzureichen. Nutzen Sie hierfür unsere Ausfüllhilfen, die auch weitere Tipps und Informationen für die Beschäftigung teilanerkannter Fachkräfte bieten. Melden Sie sich im UBA-Netzwerk an und laden Sie diese und weitere Materialien kostenfrei herunter: **Jetzt Mitglied werden**

Haben Sie Erfahrung mit Aus- und Weiterbildung, kann dies die Durchführung einer APQ erleichtern. Es ist aber nicht zwingend nötig, dass Ihr Unternehmen ein Ausbildungsbetrieb ist oder aktuell ausbildet. Neben Ausbilder*innen können auch erfahrene Mitarbeitende eine APQ begleiten, insbesondere wenn der teilanerkannten Fachkraft berufspraktische Erfahrung fehlt.

Hinweis: Falls die APQ im Rahmen einer sog. Anerkennungspartnerschaft durchgeführt werden soll, sind teilweise andere Vorgaben z. B. in Bezug auf eine Eignung des Arbeitgebers zu erfüllen. Informationen zur Anerkennungspartnerschaft finden Sie u. a. in unserem [Flyer](#).

2. Wie geht es nach einer erfolgreich abgeschlossenen APQ weiter?

Wenn der Folgeantrag bei der zuständigen Stelle gestellt wurde, darf die Fachkraft auch nach der APQ im Unternehmen weiterarbeiten, solange sie über einen gültigen Aufenthaltstitel verfügt. Es kann noch einige Wochen dauern, bis der Bescheid über die volle Gleichwertigkeit vorliegt. Sobald dies der Fall ist, kann der Aufenthaltswitzweck in eine Beschäftigung als Fachkraft mit Berufsausbildung gewechselt (§18a Aufenthaltsgesetz) und die Fachkraft regulär weiterbeschäftigt werden.

3. Was sollten Arbeitgeber bei der Planung einer APQ berücksichtigen?

Gehalt: Ist die APQ der Aufenthaltswitzweck, sollte die Vergütung mindestens dem Ausbildungsentgelt im 3. Lehrjahr entsprechen bzw. dem gesetzlichen Mindestlohn, wenn dieser darüber liegt. Grundsätzlich empfiehlt es sich, berufserfahrene Personen auf Fachkraftniveau zu bezahlen.

Kosten im Visum- und Einreiseprozess: Wird das sog. beschleunigte Fachkräfteverfahren mit verkürzten Fristen genutzt, trägt der Arbeitgeber hierfür die Kosten von 411 Euro. Sonstige Kosten z. B. für Visum, (Folge-) Anerkennungsverfahren, Übersetzungen oder Beglaubigungen o. Ä. liegen bei der Fachkraft. Über finanzielle Unterstützung hierbei entscheiden Sie als Arbeitgeber.

Unterstützung der Fachkraft: Persönliche Ansprechpartner, Mentoring oder Sprachförderung sind ebenso wie z. B. Unterstützung bei der Wohnungssuche und Behördengängen zentrale Faktoren für ein erfolgreiches Ankommen im Unternehmen.

Fördermöglichkeiten: Es gibt verschiedene finanzielle Fördermöglichkeiten, zu denen Sie sich z. B. vom Arbeitgeberservice Ihrer Region beraten lassen können. Informationen zu Fördermöglichkeiten bietet auch der [Fördercheck](#) der Bundesagentur für Arbeit.