



Mit Anpassungsqualifizierung zum anerkannten Berufsabschluss

Förderprogramm *Integration durch Qualifizierung (IQ)*

Impressum



Die vorliegende Transferbroschüre wurde im Rahmen des Förderprogramms *Integration durch Qualifizierung (IQ)* von den Mitarbeitenden des Projekts *MAZAB – Mit Anpassungsqualifizierung zum anerkannten Berufsabschluss* erstellt. MAZAB wird als Teilprojekt des Berliner IQ Landesnetzwerkes aus Mitteln des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales sowie des Europäischen Sozialfonds finanziert. Seit 2016 wird das Projekt vom Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik (INBAS) umgesetzt.

Das IQ Landesnetzwerk wird koordiniert durch:



Herausgeber:

**INBAS Institut für berufliche Bildung,
Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik GmbH**
Alt-Moabit 60 A, 10555 Berlin
www.inbas.com
www.netzwerk-iq.de

Kontakt:

T +49 (0)30 3940553 – 00
F +49 (0) 30 3940553 – 10
mazab@inbas.com
www.inbas.com/mazab

Projektleitung:

Birgit Voigt (bis 31. 10. 2021),
Anna Nowodworska (seit 1. 11. 2021)

Redaktion:

Birgit Voigt
Anna Nowodworska
Waldemar Kipphan
Heike Blumenauer

Autorinnen und Autoren:

Birgit Voigt
Anna Nowodworska
Nadia Heimann
Waldemar Kipphan

Layout & Lektorat:

Layout: Dörte Matzke, Berlin
Lektorat: Karen Matzke, Berlin

Für Ihre Beiträge bedanken wir uns bei:

Susanne Neumann (AUB Berlin)
Katja Scheff-Rasokat (IHK Berlin)
Henry Tackenberg (bfw Berlin)
Kathrin Tews (DIHK)
Stephan Treu (IHK FOSA) und
Wolfgang Vogt (IQ Netzwerk Saarland)

Fotos:

Cover: Adobe Stock
Kathrin Tews: Paul Aidan Perry

Druck:

WIRmachenDRUCK GmbH, Backnang

Wenn Sie aus dieser Publikation zitieren wollen, dann bitte mit genauer Angabe des Herausgebers, des Titels und des Stands der Veröffentlichung. Bitte senden Sie zusätzlich ein Belegexemplar an den Herausgeber.

Stand 2021

Das Förderprogramm *Integration durch Qualifizierung (IQ)* wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.



In Kooperation mit:



Inhalt

1. Wissenswert – eine kurze Einführung ins Projekt	5
2. Anerkennenswert – ausländische Berufsqualifikationen	9
3. Unter der Lupe – so funktioniert MAZAB	15
3.1 Im Fokus: die Zielgruppe	16
3.2 Im Zentrum: MAZAB	18
MAZAB im Detail – Teilnehmendenakquise? Die IHK macht's möglich	18
Der erste Kontakt – Kontaktaufnahme und Erstgespräch	18
Jetzt wird's spannend: Recherche einer geeigneten Anpassungsqualifizierung	20
Ab durch den Dschungel – die APQ begleiten	20
Wer zahlt die Zeche? – Finanzierungsmöglichkeiten	20
Zu guter Letzt: Nachfassaktion	22
3.3 „Wie heißt dieses Gerät noch mal auf Deutsch?“ – MAZAB-Sprachcoaching am Arbeitsplatz	22
Ein Plus – MAZAB-Sprachcoaching am Arbeitsplatz	23
Außerdem: Sprachcoaching online	24
3.4 Im Rampenlicht – IHK Berlin & IHK FOSA als zentrale Kooperationspartner	25
Rolle und Aufgaben der IHK FOSA	25
Anerkennungsberatung durch die IHK Berlin	28
Weitere Kooperationspartner und Akteure im IHK-Bereich	29
4. Für voll genommen werden – Vorteile der Gleichwertigkeit	31
5. Ein Überblick – das MAZAB-Wirkungsmodell	37
6. Von Blüten und Früchten – Ergebnisse des Projekts	41
6.1 Erfolgsgeschichten	42
Manchmal ist ein Umweg notwendig – ein Beispiel für die Integration in qualifikationsadäquate Arbeit	42
Manchmal ist es komplizierter, als es zunächst scheint – ein Beispiel für die Erlangung eines höheren Gehalts	42
Manchmal ist es ein sehr langer Weg – ein Beispiel dafür, dass sich Ausdauer lohnt	43
Manchmal ist die volle Gleichwertigkeit nur Plan B – ein Beispiel für die Integration in Arbeit	43
Manchmal kommen die Anfragen aus der Ferne – ein Beispiel für die Anpassungsqualifizierung nach FEG	45
Manchmal läuft (fast) alles nach Plan – ein Beispiel für die Integration in Arbeit	45
Manchmal wird am Arbeitsplatz berlinert – ein Beispiel für einen Zuwachs an Sprachkompetenz	46
6.2 Herausforderungen und Bedarfe	47
6.3 Und dann? – Erste Überlegungen zur Weiterentwicklung des Handlungsansatzes	50
7. Ein Blick über den Tellerrand – was andere Fachleute zur Berufsanerkennung sagen	53
7.1 Erfahrungen und Herausforderungen	54
7.2 Die Rolle der IHK FOSA im Prozess der Berufsanerkennung	56
7.3 Gelingensbedingungen	57
7.4 Der Anerkennungsprozess im Kontext des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes	58
7.5 Verstetigung	59
7.6 Visionen und Wünsche	60
8. Zu guter Letzt: das Fazit	63
9. Anhang	64





- **Wissenswert – eine kurze Einführung ins Projekt**

1. Wissenswert – eine kurze Einführung ins Projekt

Das Projekt MAZAB *Mit Anpassungsqualifizierung zum anerkannten Berufsabschluss* ist 2013 als Reaktion auf den bestehenden Fachkräftemangel als Teilprojekt im Berliner Landesnetzwerk des bundesweiten Förderprogramms *Integration durch Qualifizierung (IQ)*¹ entstanden. Das Programm wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) und den Europäischen Sozialfonds (ESF) gefördert. Es verfolgt das Ziel, die berufliche Integration von Zugewanderten zu verbessern und deren Qualifikationspotenzial für den deutschen Arbeitsmarkt zu erschließen. Die gesetzliche Grundlage für die Arbeit im Projekt bildet das im April 2012 verabschiedete Gesetz über die Feststellung der Gleichwertigkeit von Berufsqualifikationen (BQFG).

Durch das neue Fachkräfteeinwanderungsgesetz (FEG) erweitert sich der potenzielle Teilnehmendenkreis des Projektes auf Fachkräfte, die sich noch im Ausland befinden. Zuvor war die Zielgruppe auf bereits in Berlin ansässige Fachkräfte beschränkt, die ihre Berufsqualifikation im Ausland erlangt haben. MAZAB ist auf nicht reglementierte Berufe im Bereich Industrie und Handel ausgerichtet. Im Gegensatz zu reglementierten Berufen, wie z. B. Heilberufe, deren Tätigkeiten rechtlich geschützt sind und nur nach Erfüllung bestimmter Voraussetzungen ausgeübt werden dürfen, kann in nicht reglementierten Berufen auch ohne Berufszulassung gearbeitet werden. Zu diesen gehören auch die bei der Industrie- und Handelskammer (IHK) angesiedelten Berufe wie z. B. Elektronikerinnen und Elektroniker oder Kaufleute für Büromanagement.

Voraussetzung für die Aufnahme in das Projekt ist ein Anerkennungsbescheid der IHK FOSA (Foreign Skills Approval) über eine teilweise Gleichwertigkeit im Vergleich zu einem deutschen Referenzberuf. Als Zentralstelle übernimmt die IHK FOSA in Deutschland für fast alle IHKs den Prozess der Berufsanerkennung und stellt besagte Bescheide aus. Obwohl die MAZAB-Teilnehmenden bereits mit einem Bescheid der teilweisen Gleichwertigkeit in ihrem Referenzberuf arbeiten dürfen, gibt es einige Vorteile, welche mit der vollen Gleichwertigkeit einhergehen, etwa Weiterbildungsmöglichkeiten und bessere Verdienstmöglichkeiten als anerkannte Fachkraft.

Liegt ein Bescheid über eine teilweise Gleichwertigkeit vor, gibt es die Möglichkeit, die fehlenden fachlichen Inhalte oder die fehlende Praxis im Zuge einer sogenannten Anpassungsqualifizierung (APQ) nachzuholen. Eine passgenaue APQ kann entweder im Betrieb oder in Form eines Kurses bei einem Bildungsträger abgeleistet werden. Nach Absolvierung wird erneut ein Anerkennungsantrag bei der IHK FOSA eingereicht und ein Bescheid über die Gleichwertigkeit im deutschen Referenzberuf ausgestellt. Im Anschluss steht die Fachkraft dem deutschen Arbeitsmarkt vollumfänglich zur Verfügung.

¹ Vgl. www.netzwerk-iq.de (Stand: 15. 11. 2021).

2



- **Anerkennenswert –
ausländische Berufsqualifikationen**

2. Anerkennenswert – ausländische Berufsqualifikationen

Lassen wir zunächst Herrn D., einen Teilnehmenden, zu Wort kommen:

Herr D., Sie haben Ihren syrischen Berufsabschluss anerkennen lassen. Wie haben Sie das gemacht?

Das war gar nicht so einfach. Ich wollte unbedingt wieder in meinem Beruf arbeiten, den ich in meinem Heimatland gelernt habe. Im Internet habe ich die Anerkennungsstelle von der IHK Berlin gefunden. Die Beraterin hat mir gesagt, dass ich meine Zeugnisse und Arbeitsnachweise an die IHK FOSA senden soll. Einige Monate später kam der Bescheid der IHK FOSA.

Was stand denn im Bescheid?

Dort stand „teilweise Gleichwertigkeit“, etwas von „wesentlichen Unterschieden“ und ein ganz anderer Beruf als meiner. Das habe ich überhaupt nicht verstanden. Was heißt das eigentlich? Was mache ich jetzt damit? Warum ist mein Beruf nicht voll anerkannt? Muss ich jetzt noch einmal eine neue Ausbildung machen?

Wie haben Sie diese Probleme gelöst?

Eine Beraterin von der IHK Berlin hat mir dann vom Projekt MAZAB erzählt. Die MAZAB-Beraterin hat mir erklärt, dass die Berufe in Deutschland anders heißen. Dann haben sie mir geholfen, ein Praktikum zu finden. In der Firma lernte ich alles, was ich für die volle Gleichwertigkeit brauchte. Dann haben wir den Folgeantrag ausgefüllt und an die IHK FOSA gesendet. Jetzt ist mein Berufsabschluss voll anerkannt und ich kann in Deutschland als Kaufmann für Büromanagement arbeiten.

Dieses kurze Gespräch gibt einen ersten Einblick, mit welchen Herausforderungen Anerkennungssuchende konfrontiert sind.

Bei einer teilweisen Gleichwertigkeit der Berufsqualifikation werden im Bescheid der IHK FOSA wesentliche Unterschiede ausgewiesen. Diese können durch eine APQ ausgeglichen werden. Die APQ ist ein Weg zur voll anerkannten Fachkraft. Es ist eine große Herausforderung und hohe Hürde, sich selbständig eine APQ zu organisieren – auch wenn man sich gut in Deutschland und im deutschen Bildungssystem auskennt. Deshalb hat die zukunft im zentrum GmbH zusammen mit der IHK Berlin 2013 das Projekt MAZAB ins Leben gerufen. Seit 2016 wird es vom Institut für Berufliche Bildung, Arbeitsmarkt und Sozialpolitik, der INBAS GmbH, umgesetzt.

Ziel von MAZAB ist es, eine individuelle und passgenaue Anpassungsqualifizierung für die jeweilige Fachkraft in ihrer individuellen Lebenskonstellation zu ermöglichen und somit einen kleinen Beitrag zur Fachkräftesicherung zu leisten. Wie das im Einzelnen funktioniert, erfahren Sie auf den folgenden Seiten.

Wie andere Wirtschaftszweige sind auch einige IHK-Bereiche erheblich vom Fachkräftemangel betroffen: Fast jedes zweite Unternehmen kann offene Stellen längerfristig nicht besetzen, weil es keine passenden Arbeitskräfte findet.² Ebenso erfolglos gestaltet sich die Suche von Unternehmen nach Personen mit dualer Berufsausbildung.³

Ein Blick auf den Ausbildungsmarkt zeigt, dass sich diese Tendenz im dualen Ausbildungssystem verstärken wird.⁴ Die offizielle Statistik der Bundesagentur für Arbeit verzeichnet im Mai 2021 im Vergleich zum Vorjahr einen Rückgang um acht Prozent auf 366.700 Bewerbende für Ausbildungsplätze.⁵ Das heißt, dass viele Ausbildungsplätze unbesetzt bleiben. Zudem

2 Vgl. Adacker/Reyles (2019).

3 Vgl. auch DIHK (2019).

4 Vgl. Adacker/Reyles (2019, S. 4).

5 Vgl. www.dihk.de/de/aktuelles-und-presse/coronavirus/ausbildung-waehrend-der-corona-pandemie/ausbildung-corona-50232 (Stand: 25. 8. 2021).

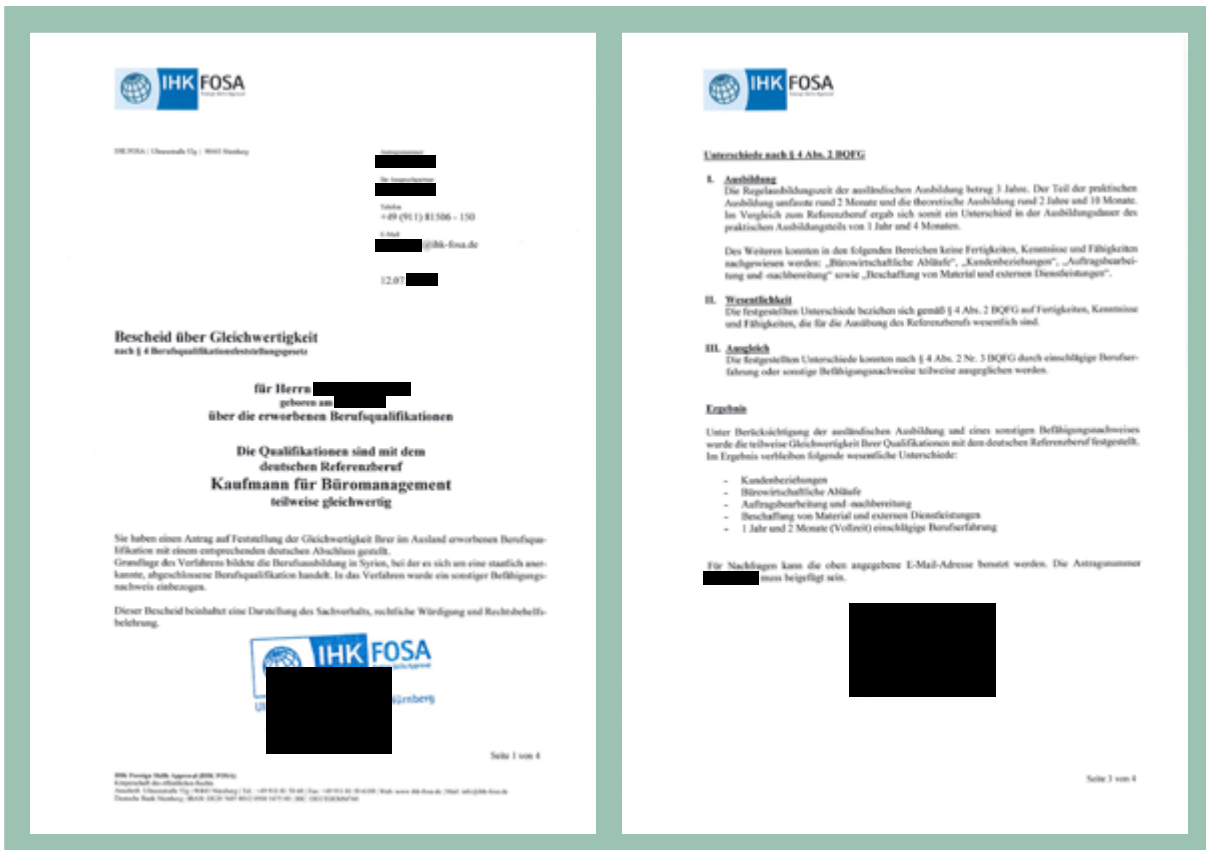


Abbildung 1: Auszug aus einem Bescheid der IHK FOSA über teilweise Gleichwertigkeit, S. 1 und S. 3

verschärft die Covid-19-Pandemie den bereits vorhandenen Fachkräftemangel in besonders betroffenen Branchen.

Wissenschaft, Wirtschaft und Politik sind sich weitgehend einig, dass es zur Deckung des Fachkräftemangels auch der Zuwanderung qualifizierter Fachkräfte aus dem Ausland bedarf.⁶⁷ Laut einer Bertelsmann-Studie, die den Zuwanderungsbedarf bis zum Jahr 2060 untersucht, braucht Deutschland jährlich 260.000 Zuwandernde.⁸ Auch bei einer „jährlichen Netto-Zuwanderung von 260.000 Personen dürfte die Zahl der Menschen im erwerbsfähigen Alter zwischen 20 und 64 Jahren von heute rund 50 Millionen bis 2035 auf knapp 44 Millionen sinken.“⁹ Bereits in Deutschland lebende Fachkräfte mit ausländischen Berufsabschlüssen – so auch die seit 2015 zugewan-

derten Geflüchteten – können dazu beitragen, den Mangel an qualifizierten Arbeitskräften auszugleichen. Nicht zuletzt erhöhen sich durch die Berufsanerkennung die Teilhabechancen Zugewanderter.

Die Attraktivität Deutschlands ist für internationale Fachkräfte auch davon abhängig, wie gut sie ihre erworbenen Qualifikationen in Deutschland nutzen können.

6 Schmitz/Winnige (2019).

7 Vgl. hierzu auch: Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (2019).

8 Vgl. Fuchs/Kubis/Schneider (2019).

9 Kiziak/Sixtus/Klingholz (2019).

Wichtige Gesetze für die Anerkennung beruflicher Qualifikationen

Den Grundstein für die gegenseitige Anerkennung reglementierter Berufe legte 2005 die **EU-Berufsanerkennungsrichtlinie** (Richtlinie 2005/36/EG).¹⁰ Deutschland erweiterte diese Richtlinie 2012 auf Fachkräfte aus Drittstaaten (d. h. Nicht-EU-Staaten) sowie auf nicht reglementierte Berufe durch Inkrafttreten des Gesetzes zur **Verbesserung der Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen**. Dieses sogenannte Anerkennungsgesetz vereinheitlicht die Anerkennungsverfahren für bundesrechtlich geregelte Berufe. Das Kernstück bildet das Gesetz über die Feststellung der Gleichwertigkeit von Berufsqualifikationen (Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz – BQFG). Es beinhaltet einheitliche Regelungen und Kriterien für reglementierte und nicht reglementierte Berufe.

Seit dem Inkrafttreten des Anerkennungsgesetzes haben alle Personen – unabhängig von Wohnort, Staatsangehörigkeit oder Ausbildungsstaat – einen Anspruch auf ein rechtlich abgesichertes Anerkennungsverfahren.¹¹

Zusammenfassend verfolgte der Gesetzgeber zwei Ziele: Zum einen wollte er das Qualifikationspotential von in Deutschland lebenden Menschen mit ausländischer Berufsqualifikation aufzeigen und für den deutschen Arbeitsmarkt nutzen und zum anderen die Fachkräftegewinnung aus dem Ausland verstärken.¹² Zielgruppe sind also sowohl Personen, die im Ausland eine Berufsqualifikation erworben

haben und in Deutschland in ihrem erlernten Beruf arbeiten möchten, als auch im Ausland lebende, zuwanderungsinteressierte Fachkräfte. Letztgenannte Zielgruppe wird durch das neue Fachkräfteeinwanderungsgesetz (FEG) vom 1. März 2020 direkt angesprochen. Das FEG hat zum Ziel, die Einreise und den Aufenthalt zur Beschäftigung für Fachkräfte aus Drittstaaten zu erleichtern. Entsprechend sind die meisten Änderungen zu den Aufenthaltstiteln im Aufenthaltsgesetz geregelt. Fachkräfte können zu verschiedenen Zwecken wie Arbeitsaufnahme, Arbeitssuche, Ausbildung oder Ausbildungssuche nach Deutschland einreisen. Darüber hinaus sind auch Qualifizierungsmaßnahmen mit dem Ziel der vollen Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen oder zur sprachlichen Vorbereitung möglich. Vor Inkrafttreten des Gesetzes war die Einreiseerlaubnis für die Aufnahme einer Beschäftigung an akademische Berufe geknüpft. Das FEG öffnet die Einreise und den Aufenthalt nun für Fachkräfte aller Berufe. Die Beschränkung auf Engpassberufe entfällt ebenso wie die Vorrangprüfung. Ein weiterer Vorteil des FEG liegt in der direkten Ansprache der Betriebe. Unter bestimmten Voraussetzungen können Betriebe ein beschleunigtes Fachkräfteverfahren einleiten, um Fachkräfte aus dem Ausland zeitnah einzustellen. Die Dauer des Anerkennungsverfahrens soll sich auf zwei Monate reduzieren. Die zusätzliche Bearbeitungsgebühr für das beschleunigte Verfahren in Höhe von 411 Euro trägt das Unternehmen.

Besonders interessant ist am FEG, dass Fachkräfte auch einreisen können, um eine Anpassungsqualifizierung zu absolvieren und damit wesentliche Unterschiede zwischen inländischen und ausländischen Berufsqualifikationen auszugleichen. Dazu sind laut FEG Sprachkenntnisse auf dem Niveau A2 nach dem Gemeinsamen Deutschen Referenzrahmen für Sprachen (GER) nötig.¹³ De facto fordern die Bildungsein-

richtungen bzw. die Unternehmen aber eher ein Sprachniveau ab B1, damit auch die Fachsprache in den betrieblichen Lernphasen bzw. Qualifizierungen verstanden werden kann. In der Regel reicht das Sprachniveau A2 dazu nicht aus. Des Weiteren muss der Lebensunterhalt mittels eines Sperrkontos gesichert, eine Krankenversicherung abgeschlossen und eine Unterkunft gefunden worden sein. Ein Sozialleis-

¹⁰ Vgl. Website des Portals Anerkennung in Deutschland: www.anerkennung-in-deutschland.de/html/de/pro/eu-berufsanerkennungsrichtlinie.php (Stand: 15. 11. 2021)

¹¹ Ebd.

¹² Schmitz / Winnige (2019).

¹³ www.anerkennung-in-deutschland.de/html/de/pro/fachkraefteeinwanderungsgesetz.php (Stand: 7. 9. 2021)

tungsbezug ist in dieser Zeit nicht möglich. Während der Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme ist die Aufnahme einer berufsfremden Tätigkeit von bis zu zehn Stunden in der Woche möglich. Die Aufenthaltserlaubnis zur Weiterqualifizierung kann maximal auf 24 Monate ausgedehnt werden.

MAZAB wurde auf Grundlage des BQFG für das Land Berlin entwickelt und öffnet sich mit dem Inkrafttreten des FEG für interessierte Fachkräfte aus der ganzen Welt. Das neue Gesetz ermöglicht es MAZAB, den Teilnehmenden einen Platz im Projekt bereitzustellen, wenn sich diese noch im Ausland befinden. Die Aufnahme ins Projekt erfolgt nach Ankunft in Berlin.

3



Unter der Lupe – so funktioniert MAZAB

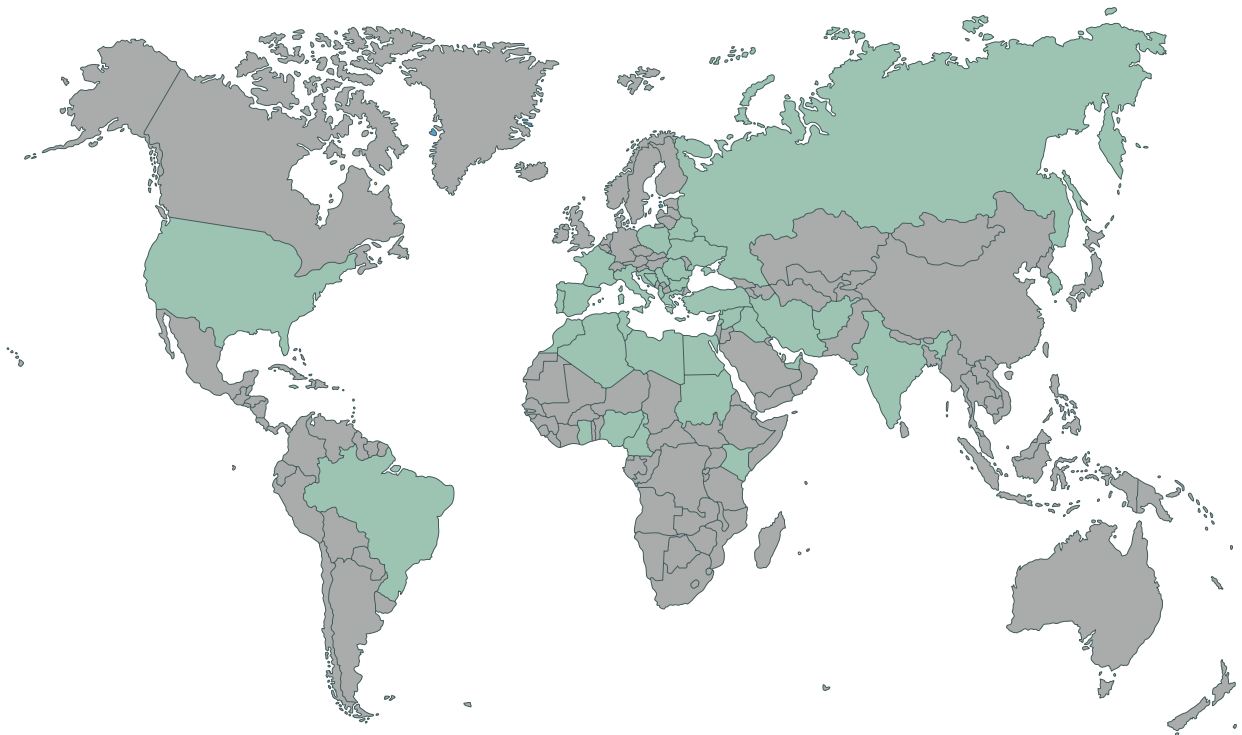
3. Unter der Lupe – so funktioniert MAZAB

3.1 Im Fokus: die Zielgruppe

Das Angebot von MAZAB richtet sich an eine spezifische Zielgruppe innerhalb der heterogenen Gruppe der Antragstellenden. Unterstützt werden Personen mit einem staatlich anerkannten ausländischen Berufsabschluss im IHK-Bereich, die die volle Gleichwertigkeit ihrer im Ausland erworbenen Berufsqualifikation anstreben. Seit Inkrafttreten des FEG kann auch Fachkräften aus dem Ausland ein APQ-Platz zur Visumsbeantragung in Aussicht gestellt werden. Eine Aufnahme ins Projekt ist erst in Berlin möglich.

Um in das Projekt aufgenommen zu werden, müssen die an der Berufsanerkennung Interessierten folgende Voraussetzungen erfüllen:

- Die Fachkräfte haben den Erstantrag bei der IHK FOSA gestellt und nun liegt ihnen ein Bescheid über die teilweise Gleichwertigkeit ihrer im Ausland erworbenen Berufsqualifikation mit einem deutschen Referenzberuf vor.¹⁴
- Sie leben in Berlin.
- Sie verfügen über Deutschkenntnisse auf dem Sprachniveau B1¹⁵ gemäß GER.¹⁶
- Die Fachkräfte verfügen über eine hinreichende Motivation, in ihrem Referenzberuf zu arbeiten und an einer APQ teilzunehmen.
- Sie sind bereit, die obligatorischen Datenschutzerklärungen zum Zwecke der Projektdurchführung zu unterzeichnen.



In diesen Ländern haben unsere Fachkräfte (2019–2021) ihren Berufsabschluss erworben: Afghanistan, Albanien, Algerien, Ägypten, Bahrein, Belarus, Bosnien und Herzegowina, Brasilien, Bulgarien, Frankreich, Ghana, Griechenland, Indien, Irak, Iran, Italien, Jamaika, Kamerun, Kenia, Kroatien, Libanon, Libyen, Marokko, Nigeria, Polen, Portugal, Serbien, Spanien, Sudan, Südkorea, Syrien, Tunesien, Türkei, Rumänien, Russische Föderation, Ukraine, USA, Vereinigte Arabische Emirate

Die individuellen Voraussetzungen der MAZAB-Teilnehmenden variieren in Hinblick auf Sprachkenntnisse, Berufserfahrung, Zeitpunkt des Berufsabschlusses, berufliche und familiäre Situation sowie die Bescheide der IHK FOSA. Während manche nur noch ein bis zwei fachtheoretische Inhalte nachholen müssen, werden bei anderen bis zu neun, zehn wesentliche Unterschiede aufgeführt. Einige müssen durch ihre anerkannte Berufserfahrung keine Praxis mehr nachholen, andere brauchen für eine volle Gleichwertigkeit noch bis zu maximal 21 Monate einschlägige Berufserfahrung, weil ihre Ausbildung im Ausland rein theoretische Grundlagen vermittelte. Dies hat einen erheblichen Einfluss auf den Verbleib im Projekt. „Leichte“ Bescheide mit wenigen von der IHK FOSA festgestellten Unterschieden können häufig in kurzer Zeit ausgeglichen werden, andere Teilnehmende werden über mehrere Jahre begleitet, bis sie den Folgeantrag zur vollen Gleichwertigkeit stellen können.

Auch die Arbeit von MAZAB ist an die politischen Krisen der Welt gekoppelt. So ist es nicht verwunderlich, dass in den letzten Jahren viele Anerkennungssuchende aus Syrien unterstützt wurden. Es finden sich aber auch Fachkräfte aus vielen anderen Ländern im Projekt wieder. Dabei reicht das Spektrum von Südkorea, dem arabischen Raum, Ländern der EU bis hin nach Südamerika.

Auffallend ist, dass der Referenzberuf „Kaufrau bzw. Kaufmann für Büromanagement“ sehr häufig vorkommt. Das liegt nicht zuletzt daran, dass alle ausländischen Berufe im Bereich Buchhaltung diesem Referenzberuf zugeordnet werden. In Deutschland ist Buchhaltung eine berufliche Weiterbildung, die nur mit einer abgeschlossenen Erstausbildung wie z. B. „Kaufrau bzw. Kaufmann für Büromanagement“ in Angriff genommen werden kann. Weitere Häufungen konnten in den Bereichen Elektronik, Metallverarbeitung und IT festgestellt werden, in denen es eine große Auswahl an unterschiedlichen Berufen gibt.

Gerade die Vielfältigkeit der Rahmenbedingungen und die individuellen Voraussetzungen der Teilnehmenden machen die Aufgabe von MAZAB besonders

spannend, aber auch herausfordernd – kaum ein Fall gleicht dem anderen. Wie unterschiedlich die Wege zum Ziel sein können, zeigen die Erfolgsgeschichten in Kapitel 6.

Top 8 der häufigsten Referenzberufe aller MAZAB-Teilnehmenden (2019–2021)

1. Kauffrau bzw. -mann für Büromanagement
2. Fachinformatikerin bzw. -informatiker
Fachrichtung Systemintegration
3. Elektronikerin bzw. Elektroniker für Betriebstechnik
4. Elektronikerin bzw. Elektroniker für
Automatisierungstechnik
5. IT-System-Elektronikerin bzw. -Elektroniker
6. Vermessungstechnikerin bzw. -techniker
7. Industrieelektrikerin bzw. -elektriker
Fachrichtung Betriebstechnik
8. Fachinformatikerin bzw. -informatiker
Fachrichtung Anwendungsentwicklung

14 Dabei ist zu beachten, dass der Folgeantrag innerhalb von fünf Jahren nach Erhalt des Erstbescheids gestellt werden muss.

15 Die Antragstellung selbst erfolgt unabhängig vom Deutsch-Sprachniveau der Antragstellenden. Bei Vorlage eines Bescheides über teilweise Gleichwertigkeit müssen die von der IHK FOSA festgestellten Unterschiede in Form einer Anpassungsqualifizierung ausgeglichen werden. Diese setzt ein Sprachniveau B1 GER voraus.

16 Der GER definiert die Niveaustufe B1 als „Fortgeschrittene Sprachverwendung“, d. h. die Person „kann die Hauptpunkte verstehen, wenn klare Standardsprache verwendet wird und wenn es um vertraute Dinge aus Arbeit, Schule, Freizeit usw. geht. Kann die meisten Situationen bewältigen, denen man auf Reisen im Sprachgebiet begegnet. Kann sich einfach und zusammenhängend über vertraute Themen und persönliche Interessengebiete äußern. Kann über Erfahrungen und Ereignisse berichten, Träume, Hoffnungen und Ziele beschreiben und zu Plänen und Ansichten kurze Begründungen oder Erklärungen geben“. Vgl.: www.europaeischer-referenzrahmen.de (Stand: 7. 8. 2020).

3.2 Im Zentrum: MAZAB

Einen Einblick in die Arbeit von MAZAB gibt das Erklärvideo *So funktioniert MAZAB*, das Anfang 2021 im Projekt entstanden ist. Es richtet sich an potenzielle Teilnehmende, die bereits über das Sprachniveau B1 verfügen. Grundsätzlich wird hier erklärt, wie und wobei MAZAB die Teilnehmenden unterstützt.

Sie können den Film sehen und weitere Informationen zum Projekt erhalten, indem Sie diesem QR-Code oder diesem Link folgen.



bit.ly/3INARTM

MAZAB im Detail – Teilnehmendenakquise?

Die IHK macht's möglich

Bereits im Antragsformular der IHK FOSA können die Teilnehmenden angeben, ob sie zum Thema Weiterbildungen und Anpassungsqualifizierungen beraten werden möchten. Bei Einverständnis der Teilnehmenden leitet die IHK Berlin die Ratsuchenden an MAZAB weiter. So erfolgt die Akquise von Teilnehmenden hauptsächlich über die IHK Berlin. In einigen Fällen kommen Interessierte auf Empfehlung ehemaliger oder aktueller Teilnehmender oder auf Hinweis einer der Berliner Anerkennungsberatungsstellen.

Der erste Kontakt – Kontaktaufnahme und Erstgespräch

In der Regel wenden sich die potenziellen Teilnehmenden eigeninitiativ an MAZAB. In der Pandemie hat es sich bewährt, die Teilnehmenden vor dem Beratungsgespräch um die Zusendung des Erstbescheids der IHK FOSA zu bitten. So können sich die Beraterinnen und Berater von MAZAB ein erstes Bild von dem Referenzberuf der Fachkraft und den wesentlichen Unterschieden im Bescheid machen. Abschließend wird so zeitnah wie möglich ein Termin für das Erstgespräch vereinbart.

Das individuelle **Erstgespräch** dauert in der Regel eine Stunde und findet online oder vor Ort bei MAZAB in ungestörter Gesprächsatmosphäre statt. Es wird von zwei Beratungsfachkräften geführt. Diese stellen

9. Einwilligungserklärung Datenschutz²

a) Information zur Datenspeicherung:

Der IHK FOSA obliegt als einer der zuständigen Stellen gemäß § 8 BQFG als gesetzliche Aufgabe die Durchführung der Feststellung der Gleichwertigkeit im Ausland erworbener Ausbildungsnachweise und damit verbundener, weiterer Berufsqualifikationen mit inländischen Referenzberufen. Zur Erfüllung dieser Aufgabe werden personenbezogene Daten gespeichert und im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen an andere zuständige Stellen weitergeleitet.

b) Einwilligung zur Datenweitergabe³:

Eventuell entsteht nach Erteilung eines Bescheides über die volle oder teilweise Gleichwertigkeit Beratungsbedarf zu Weiterbildungsmöglichkeiten oder zur Anpassungsqualifizierung. Mit der Verwendung der Daten zu Forschungszwecken sowie der Übermittlung der Antragsdaten und Verfahrensergebnisse an die zuständige Industrie- und Handelskammer zu Zwecken der Beratung und Betreuung besteht Einverständnis.

Ja

Nein

Abbildung 3: Erstantrag der IHK FOSA bzw. Antrag auf Gleichwertigkeitsfeststellung nach dem Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz (BQFG) für einen Referenzberuf in der Zuständigkeit der Industrie- und Handelskammern

der oder dem Interessierten zunächst das Projekt MAZAB mit seinen Unterstützungsangeboten vor (s. Instrumentenkoffer auf der MAZAB-Homepage www.inbas.com/mazab).

Gemeinsam mit der oder dem Teilnehmenden sichten die Beratungsfachkräfte nochmals den Bescheid der IHK FOSA über die teilweise Gleichwertigkeit und prüfen ihn auf Herz und Nieren. Als sinnvoll hat sich erwiesen, den Teilnehmenden den Aufbau und Inhalt des Bescheids noch einmal zu erläutern. Im Fokus stehen dabei insbesondere der Referenzberuf sowie die von der IHK FOSA festgestellten wesentlichen Unterschiede. Hieraus geht hervor, ob und in welchem Umfang die Teilnehmenden noch einschlägige berufliche Praxis oder bestimmte berufsfachliche Inhalte oder beides nachweisen müssen. Gegebenenfalls bringen die Teilnehmenden Arbeitszeugnisse oder andere

Nachweise zum Erstgespräch mit, die im Bescheid der IHK FOSA noch nicht berücksichtigt wurden, aber für den Status der vollen Gleichwertigkeit relevant sein könnten.

Ein wesentlicher Punkt des Erstgesprächs besteht in der Klärung der Motivation und der Ziele der Teilnehmenden. Sind sie daran interessiert, ins Projekt aufgenommen zu werden und die volle Gleichwertigkeit zu erreichen, werden Angaben der Teilnehmenden erfasst, die notwendigen Datenschutzerklärungen erläutert und von den Teilnehmenden unterschrieben. Abschließend stimmen die MAZAB-Beratungsfachkräfte gemeinsam mit den Teilnehmenden die weitere Vorgehensweise ab. Je nach individueller Ausgangssituation variieren die möglichen Wege zur vollen Gleichwertigkeit, wie im folgenden Schaubild dargestellt:

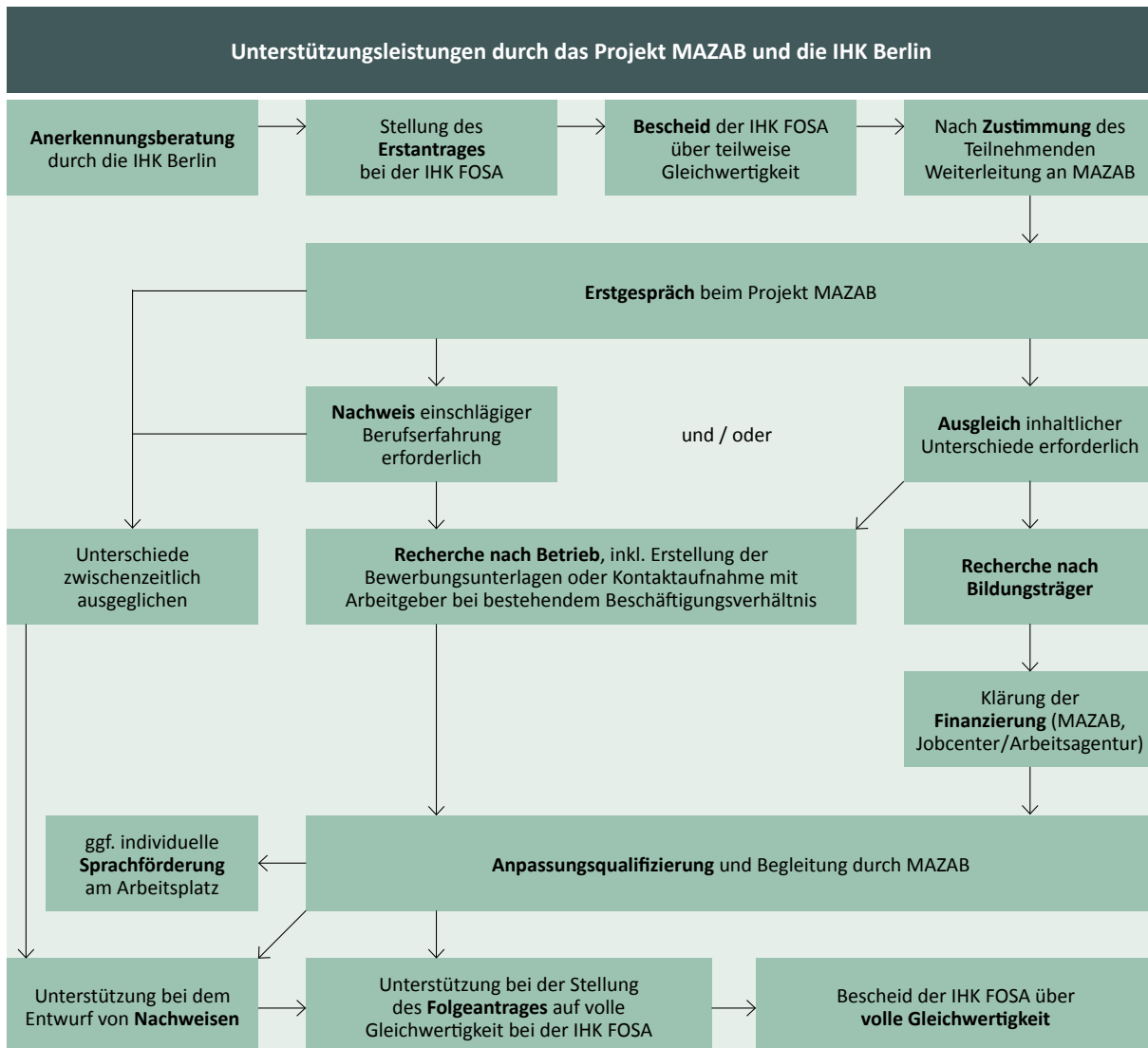


Abbildung 4: Von der Stellung des Erstantrags bis zum Bescheid über volle Gleichwertigkeit – Unterstützungsleistungen durch das Projekt MAZAB und die IHK Berlin (Stand: 16. 11. 2021)

Jetzt wird's spannend: Recherche einer geeigneten Anpassungsqualifizierung

Wie in Kapitel 1 erwähnt, bedeutet APQ, dass die Teilnehmenden nur die im Bescheid der IHK FOSA geforderten Unterschiede (Inhalte oder betriebliche Praxis) nachweisen müssen, die ihnen noch fehlen. Hierin besteht die größte Herausforderung für MAZAB: ein individuelles und passgenaues Qualifizierungsangebot für alle Teilnehmenden zu finden.

Während die gesetzlichen Grundlagen für eine Anerkennung von IHK-Berufen durch die Schaffung der IHK FOSA institutionalisiert wurden, gleicht die Suche nach einer passenden Anpassungsqualifizierung noch heute einem Experimentierfeld. Erste Bildungsträger stellen sich in Berlin zwar auf diese neue Nachfrage ein, wie das Kurzinterview in Kapitel 4 mit Herrn Tackenberg, ehemaliger Fachbereichsleiter beim Bildungsträger bfw, zeigt. Für die Mehrheit lohnt es sich jedoch nicht, zusätzliche Angebote zu entwickeln, weil die Nachfrage nach individuellen APQ noch zu gering ist. Im Umkehrschluss macht das die Suche nach einer passenden APQ nicht einfacher. Die Rückmeldung von Bildungszentren ist oft, dass die fehlenden Inhalte zwar angeboten werden können, aber über einen langen Zeitraum verteilt. Hinzu kommt, dass kaum ein Bescheid der IHK FOSA dem anderen gleicht. In Deutschland gibt es allein 250 IHK-Ausbildungsberufe und jedes Herkunftsland hat ein anderes Ausbildungssystem. Während die berufspraktische Ausbildung in Deutschland einen hohen Stellenwert einnimmt, spielt sie im Ausland eher eine untergeordnete Rolle. Die im Bescheid häufig geforderte Praxis kann nur durch eine Anstellung in einem Betrieb (nicht in einer Bildungseinrichtung) ausgeglichen werden.

Ab durch den Dschungel – die APQ begleiten

MAZAB recherchiert nach geeigneten Betrieben oder Bildungseinrichtungen und unterstützt die Fachkräfte im Bewerbungsprozess, wie zum Beispiel bei der Erstellung von Bewerbungsunterlagen.

Außerdem besteht für die Fachkräfte, die sich bereits in einer betrieblichen APQ befinden, die Möglichkeit, ein Sprachcoaching am Arbeitsplatz wahrzunehmen, das auf die individuellen sprachlichen Bedarfe der Fachkraft in ihrem betrieblichen Umfeld eingeht. Weitere Informationen hierzu finden Sie im Kapitel 3.3.

Während der APQ ist MAZAB Ansprechstelle für die Teilnehmenden, den Betrieb und/oder die Bildungsträger. Nähert sich eine APQ ihrem Ende, unterstützt

MAZAB die Betriebe bei der Nachweiserstellung, gleicht die Tätigkeiten mit dem Qualifizierungsplan ab, stellt die Unterlagen für den Folgeantrag bei der IHK FOSA zusammen und begleitet den Finanzierungsprozess.

Wer zahlt die Zeche? – Finanzierungsmöglichkeiten

Die Fachkräfte, die beim Jobcenter oder der Arbeitsagentur als arbeitssuchend gemeldet sind, können bei ihrer zuständigen Beraterin bzw. dem zuständigen Berater einen Bildungsgutschein für Qualifizierungen beantragen, die nach der Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung (AZAV) zertifiziert sind. In diesen Fällen übernimmt das Jobcenter bzw. die Agentur für Arbeit den vollen Teilnahmebeitrag. Ebenso können sie die bei der Antragstellung bei der IHK FOSA anfallenden Gebühren übernehmen.

MAZAB verfügt über ein überschaubares Budget, aus dem die APQ in Bildungseinrichtungen gefördert werden können. Außerdem besteht die Möglichkeit, APQ über den Anerkennungszuschuss des Bundes oder über den Härtefallfonds des Landes Berlin zu fördern. Die letztgenannte Förderung ist nur subsidiär möglich, wenn keine andere staatliche Förderung vorliegt. Allerdings können entsprechende bewilligte Maßnahmen noch bis Ende 2023 ausgezahlt werden, da der Fonds vorerst zum 31. 12. 2021 beendet wurde.

Seit Februar 2020 gibt es ein beim Anerkennungszuschuss angesiedeltes Pilotprojekt: die Qualifizierungsförderung. Sie finanziert Qualifizierungsmaßnahmen bis zu einer Höhe von 3.000 Euro, wenn diese Maßnahmen nachweislich zur vollen Gleichwertigkeit führen. Fachkräfte aus den Bereichen Elektronik, Mechanik, Mechatronik, Informatik, Pflege, Sozialpädagogik und Sozialarbeit gehören zur primären Zielgruppe.

Fördert MAZAB die APQ, so ist das mit einem Vergabeverfahren verbunden. Die Auswahl erfolgt nach vorab festgelegten Kriterien, wie z. B. Passgenauigkeit des Angebots, Dauer und Zeitpunkt der APQ und Kosten. Kann die Anpassungsqualifizierung im Betrieb absolviert werden, ist der sogenannte Eingliederungszuschuss der Bundesagentur für Arbeit ein gutes Argument für Betriebe, eine noch nicht voll anerkannte Fachkraft einzustellen. Der Eingliederungszuschuss hat zum Ziel, eine verlängerte oder intensivere Einarbeitungszeit und eine damit einhergehende geringere Arbeitsleistung auszugleichen. Über einen kurzen Zeitraum übernimmt diese Förderung einen Teil des Gehalts der Fachkraft, ist aber nur anwendbar, wenn die Zielperson in den letzten vier Jahren nicht länger als drei Monate so-

Finanzierungsinstrumente, die im Projekt MAZAB genutzt werden

	Bildungsgutschein	Eingliederungszuschuss	Anerkennungszuschuss	Qualifizierungsförderung	Härtefallfonds Berufsanerkennung Berlin	MAZAB-Förderung von Einzelqualifizierungen
Ziele	Beendigung oder Vermeidung von Arbeitslosigkeit, Nachholen eines Berufsabschlusses	Ausgleich von längeren Einarbeitungsphasen bzw. einer geringeren Arbeitsleistung zu Beginn des Arbeitsverhältnisses	Förderung der Anerkennungsverfahren für ausländische Abschlüsse	Erhalt der vollen Gleichwertigkeit der beruflichen Qualifikation	Förderung von APQ inklusive Sprachkurs	Förderung einer APQ
Finanziert durch	Jobcenter oder Arbeitsagentur	Jobcenter oder Arbeitsagentur	Bund: BMBF, Antragstellung erfolgt beim Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH	Bund: BMBF, Antragstellung erfolgt beim Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH	Land Berlin	IQ-Förderprogramm: BMAS und ESF
Zielgruppe	Arbeitslose und Berufstätige, die beim Jobcenter oder der Arbeitsagentur gemeldet sind	Arbeitslose, die in den letzten 4 Jahren nicht länger als 3 Monate sozialversicherungspflichtig beschäftigt waren	Erwerbstätige, deren Einkommen eine bestimmte Grenze nicht überschreitet, und Erwerbslose, die keine anderen Förderungen in Anspruch nehmen können. Für alle gilt, dass sie seit mindestens 3 Monaten in Berlin leben müssen.	Erwerbstätige, deren Einkommen eine bestimmte Grenze nicht überschreitet und Erwerbslose, die keine anderen Förderungen in Anspruch nehmen können. Für alle gilt, dass sie seit mindestens 3 Monaten in Berlin leben müssen.	Personen mit einer im Ausland erworbenen Berufsqualifikation, die seit mindestens 3 Monaten in Berlin leben und bei der Finanzierung einer APQ keine anderweitige Förderung erhalten	Personen mit einer im Ausland erworbenen Berufsqualifikation im IHK-Bereich ohne andere Finanzierungsmöglichkeiten
Förderkonditionen	Maßnahme muss AZAV-zertifiziert sein	Geförderte neue Mitarbeitende müssen sozialversicherungspflichtig eingestellt werden	Die Antragstellenden dürfen von keiner anderen Stelle gefördert werden und müssen weniger als 26.000€ brutto im Jahr verdienen (weniger als 40.000€ bei verheirateten oder verpartnerten Antragstellenden)	Die Antragstellenden dürfen von keiner anderen Stelle gefördert werden und müssen weniger als 26.000€ brutto im Jahr verdienen (weniger als 40.000€ bei verheirateten oder verpartnerten Antragstellenden)	Die Antragstellenden dürfen von keiner anderen Stelle gefördert werden und müssen weniger als 26.000€ brutto im Jahr verdienen (weniger als 40.000€ bei verheirateten oder verpartnerten Antragstellenden)	Die von MAZAB vermittelte Maßnahme sollte zu einer vollen Gleichwertigkeit im Referenzberuf führen
Förderleistungen	<ul style="list-style-type: none"> › Finanzierung der APQ (Kurs) › Prüfungsgebühren › Ausgaben für Bücher › Fahrtkosten › Kinderbetreuung 	<ul style="list-style-type: none"> › Bis zu 50 % des Arbeitsentgelts › Maximale Förderdauer sind 12 Monate 	<ul style="list-style-type: none"> › Kostenerstattung in Höhe von 100 bis maximal 600 € für das Anerkennungsverfahren oder eine Zeugnisbewertung › Kosten für Gebühren und Auslagen des Anerkennungsverfahrens › Kosten für Übersetzungen, Beglaubigungen von Zeugnissen und Abschlüssen sowie Gutachten 	Max. 3.000€ für Qualifizierungsmaßnahmen, die zur vollen Gleichwertigkeit führen	Qualifizierungsmaßnahmen, die zur vollen Gleichwertigkeit führen zwischen 100–10.000€	APQ im Rahmen des Budgets von MAZAB
Weiterführende Hinweise	www.arbeitsagentur.de/karriere-und-weiterbildung/bildungsgutschein	www.arbeitsagentur.de/unternehmen/finanziell/foerderung-arbeitsaufnahme	www.anerkennung-in-deutschland.de/html/de/pro/erkennungszuschuss.php	www.anerkennung-in-deutschland.de/html/de/pro/erkennungszuschuss.php	www.berlin.de/lb/intmig/themen/ausbildung-und-arbeit/haertefallfonds-berufsanerkennung	www.inbas.com/mazab

Abbildung 5: Übersicht über die Finanzierungsinstrumente, die im Projekt MAZAB genutzt werden

zialversicherungsspflichtig beschäftigt war.

Zu guter Letzt: Nachfassaktion

Das Feedback der Teilnehmenden zum Projekt wird in Form eines Feedbackbogens, im Abschlussgespräch oder digital eingeholt. Ebenso wartet MAZAB die Rückmeldung ab, ob die Teilnehmenden den Bescheid über volle Gleichwertigkeit erhalten haben und erfasst über eine Verbleibsbefragung die berufliche Situation der Teilnehmenden in der Regel drei Monate nach Projektaustritt.

3.3 „Wie heißt dieses Gerät noch mal auf Deutsch?“ – MAZAB-Sprachcoaching am Arbeitsplatz

Zahlreiche Studien belegen, dass gute Sprachkompetenzen einen wichtigen Faktor für eine gelungene Integration in den Arbeitsmarkt darstellen.¹⁷ Deshalb

sind in den letzten Jahren vielseitige berufsbezogene Deutschlernangebote entstanden.

Die folgende Abbildung verortet diese aus Bundes- oder EU-Mitteln geförderten Deutschkurse. Die Deutschlernangebote sind nach dem Grad ihrer berufsbezogenen Anteile bzw. ihrer Passgenauigkeit und dem Grad der Individualität differenziert. Die weiß unterlegten Deutschlernangebote variieren je nach Kurskonzept. Alle Angebote haben zum Ziel, die Chancen der Deutschlernenden auf dem Arbeits- und Ausbildungsmarkt zu verbessern.

Die vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) koordinierten Berufssprachkurse sind in der Verordnung über die berufsbezogene Berufssprachförderung (DeuFöV) festgehalten.¹⁸

Die Berufssprachkurse mit Kombinationsmaßnahmen¹⁹ bzw. arbeitsmarktnaher Maßnahme sind geprägt durch die individuell abgestimmten Bedarfe der Unternehmen und der Kursteilnehmenden.

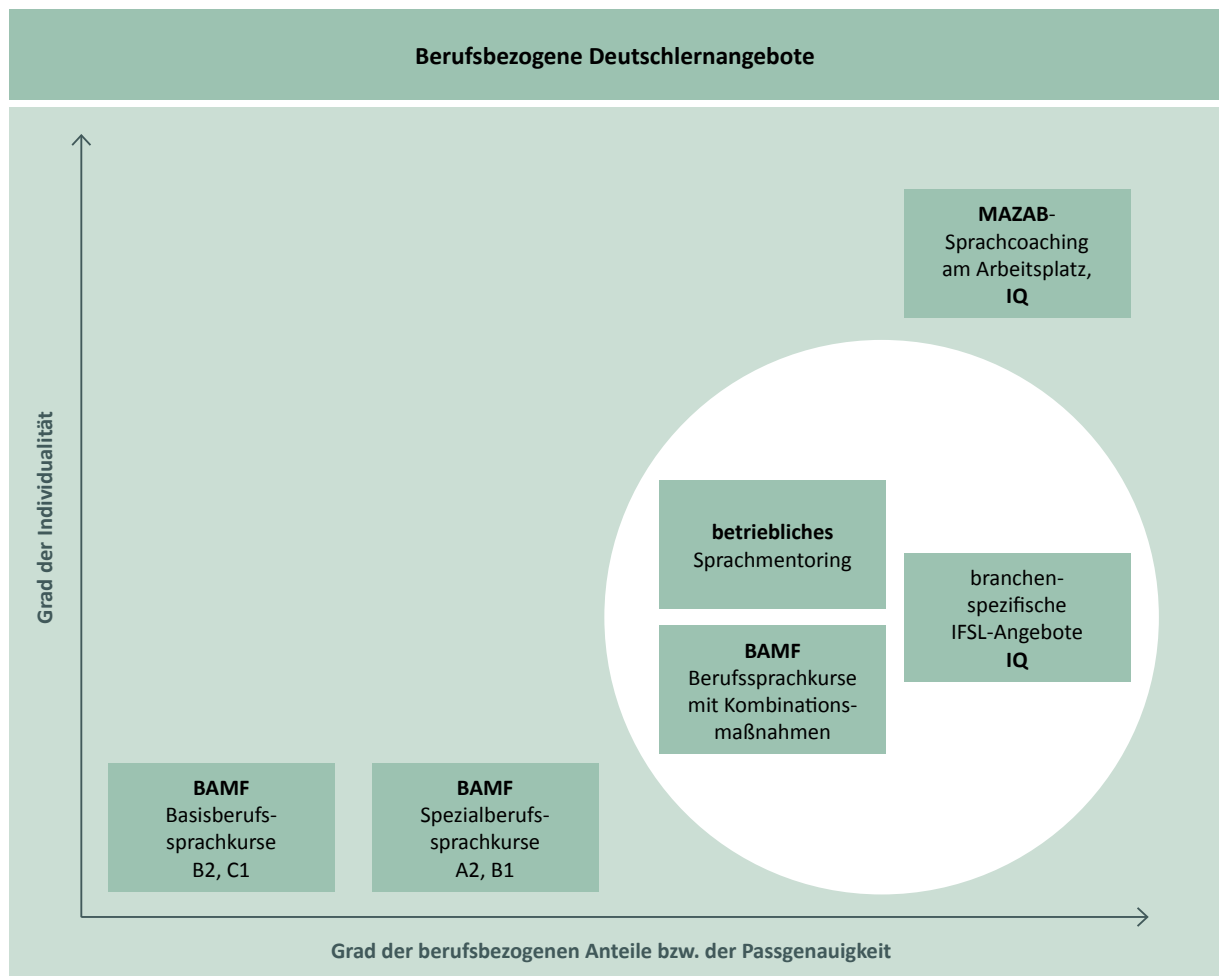


Abbildung 6: Berufsbezogene Deutschlernangebote (Eigene Darstellung)

Auch die vom Bund geförderten Deutschlernangebote im Rahmen des IQ-Netzwerkes beschäftigen sich mit integriertem Fach- und Sprachlernen (IFSL)²⁰ in unterschiedlichen Formaten. So gibt es IQ-Angebote, die den sprachlichen Unterricht eng verzahnt mit dem fachlichen Unterricht durchführen. Der Fach- und Sprachunterricht kann für Gruppen im Teamteaching erfolgen, wobei eine Fach- und eine Sprachlehrkraft den Unterricht gemeinsam gestalten. Bei MAZAB geht eine Sprachcoachin bzw. ein Sprachcoach individuell auf die Bedarfe der Fachkraft ein. Die Fachstelle Berufsbezogenes Deutsch hält auf ihrer Homepage Publikationen zu verschiedenen IFSL-Formaten bereit.²¹

Während sich die meisten IFSL-Angebote wie auch das Sprachcoaching auf die Deutschlernenden selbst konzentrieren, bezieht das betriebliche Sprachmentoring auch das deutschsprachige Personal mit ein und thematisiert die Sprachsensibilität oder Sprachexaktheit der Belegschaft, insbesondere der Kommunikationspartnerinnen und -partner der Deutschlernenden. Die IHK-Berufe sind sehr vielfältig, deshalb

ist das MAZAB-Sprachcoaching am Arbeitsplatz individuell auf die jeweilige Fachkraft und insbesondere auf die kommunikativen Bedarfe am Arbeitsplatz zugeschnitten.

Das Konzept des MAZAB-Sprachcoachings wurde von Katrin Volkmann entwickelt und 2018 in der Broschüre²² MAZAB-Sprachcoaching am Arbeitsplatz veröffentlicht.

Ein Plus – MAZAB-Sprachcoaching am Arbeitsplatz

Die unten stehende Abbildung Sprachcoaching in der Anpassungsqualifizierung veranschaulicht die Rahmenbedingungen: Bis zu maximal 24 Unterrichtseinheiten (UE) können in Präsenz oder auch online stattfinden. Die Selbstlernphasen variieren im Umfang je nach Kapazitäten der Fachkraft. Idealerweise stehen der Fachkraft zwei bis fünf Stunden pro Woche für das Selbststudium zur Verfügung. Die Unterrichtszeiten vereinbart die Fachkraft flexibel mit der Sprachcoachin bzw. dem Sprachcoach. Diese bzw. dieser ist fest-



Abbildung 7: Sprachcoaching in der Anpassungsqualifizierung nach Volkmann/Rehse (2018)

17 Sirries/Vallizadeh (2017).

18 www.bamf.de/DE/Themen/Integration/ZugewanderteTeilnehmende/DeutschBeruf/deutsch-beruf.html (Stand: 15. 11. 2021)

19 www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Integration/Berufsbezugsprachf-ESF-BAMF/qualifizierung-von-fachkraeften-in-bsk.pdf?__blob=publicationFile&v=4 (Stand: 15. 11. 2021)

20 Laxczkowiak (2020)

21 www.deutsch-am-arbeitsplatz.de

22 Volkmann/Rehse (2018).



Abbildung 8: IHK FOSA, Antrag auf Gleichwertigkeitsfeststellung und Folgeantrag nach Bescheid über eine teilweise Gleichwertigkeit nach BQFG
Quelle: www.ihk-fosa.de/fuer-antragstellende/antragstellung

angestellt und eng in das MAZAB-Team eingebunden. Eine Teilnahme am Sprachcoaching am Arbeitsplatz ist ab dem Sprachniveau B1 sinnvoll. Mit diesem Sprachniveau haben die Fachkräfte ein solides Fundament, um die betriebliche Fachsprache und die informelle arbeitsplatzbezogene Kommunikation zu lernen. Die deutschen Sprachkompetenzen der Fachkraft und die kommunikativen Anforderungen am Arbeitsplatz sind die zwei wichtigsten Stellschrauben, an denen das MAZAB-Sprachcoaching ansetzt. Die Sprachcoachin bzw. der Sprachcoach greift auf Instrumente wie den Fragebogen zur Spracherwerbsbiographie oder den Hospitationsleitfaden²³ zurück, um die sprachlichen Anforderungen am Arbeitsplatz zu evaluieren und daraus einen individuellen Lehrplan zu entwerfen. Die Vorgesetzten und Teammitglieder der Fachkraft werden in den Prozess miteinbezogen, um den kommunikativen Anforderungen am Arbeitsplatz gerecht zu werden. Das Sprachcoaching hat zudem einen nachhaltigen Anspruch: Fachkräfte sollen zur Selbsthilfe befähigt werden.

Außerdem: Sprachcoaching online

Das Sprachcoaching am Arbeitsplatz ist von Projektbeginn an als Blended-Learning-Konzept angelegt. Das bedeutet, dass der Unterricht sowohl vor Ort als auch online stattfindet. Über ein virtuelles Klassenzimmer des IQ-Netzwerks²⁴ hat die Fachkraft neben

Präsenzterminen die Möglichkeit, jederzeit auf die zur Verfügung gestellten Lehrmaterialien der Lernplattform Integriertes Lern-, Informations- und Arbeitskooperations-System (ILIAS) zurückzugreifen. In den Jahren 2020 und 2021 rückte die Corona-Pandemie das Online-Lernen stärker in den Vordergrund.

Trotz der Fülle digitaler Möglichkeiten bevorzugen die meisten Teilnehmenden die Präsenzform. Diese bietet einen Ausgleich zur häufigen Arbeit am PC im Beruf und Raum für nonverbale Elemente der Kommunikation.

²³ Ebd.

²⁴ iq-lernen.de (Stand 15. 7. 2020)

²⁵ Vgl. www.ihk-fosa.de (Stand 15. 7. 2020)

²⁶ Eigene Auszählung auf der Grundlage der Daten der IHK FOSA. Vgl. yx (Stand: 15. 11. 2021).

3.2 Im Rampenlicht – IHK Berlin & IHK FOSA als zentrale Kooperationspartner

Im Folgenden werden die zentralen Akteure mit ihren Rollen und Aufgaben im Kontext der Berufsankennung ausführlicher vorgestellt:

Rolle und Aufgaben der IHK FOSA

Während sich die deutschen Handwerkskammern in Bezug auf das Anerkennungsverfahren auf regionale Lösungen bei der Prüfung von Anträgen in ihrem Zuständigkeitsbereich verständigt haben, wurde im IHK-Bereich mit der IHK FOSA²⁵ ein bundesweites Kompetenzzentrum zur Feststellung der Gleichwertigkeit ausländischer Berufsabschlüsse geschaffen. Die IHK FOSA nimmt alle Anträge auf Anerkennung für die bundesweit nicht reglementierten Berufe im IHK-Bereich entgegen. Sie prüft, inwieweit ausländische Berufsqualifikationen mit entsprechenden deutschen Berufsabschlüssen, den sogenannten Referenzberufen, als gleichwertig eingestuft werden können.

Die Prüfstelle der IHK FOSA übernimmt im Anerkennungsverfahren vor allem folgende Aufgaben:

- Sie prüft die eingereichten Antragsunterlagen auf Vollständigkeit und Echtheit.
- Sie bestimmt anhand der vorliegenden Dokumente den deutschen Referenzberuf.
- Sie bewertet die ausländischen Bildungsabschlüsse in Bezug darauf, ob eine volle, teilweise oder keine Gleichwertigkeit mit dem Referenzberuf vorliegt und
- erstellt offizielle und rechtssichere Gleichwertigkeitsbescheide.
- Nach erfolgreicher Anpassungsqualifizierung bescheidet sie die volle Gleichwertigkeit.

Darüber hinaus arbeitet sie eng mit den ihr zugeordneten IHKs, einschlägigen Beratungsstellen und Projekten sowie relevanten Institutionen zugeordneter Staaten zusammen. Die IHK FOSA unterscheidet 26 Branchen mit insgesamt 260 Ausbildungsberufen und 90 Fortbildungsabschlüssen.²⁶ Wie sich diese auf die einzelnen Branchen verteilen, zeigt die folgende Abbildung. Die grün unterlegten Felder zeigen, welchen Branchen die Referenzberufe der MAZAB-Teilnehmenden zugeordnet wurden.



Abbildung 9: Überblick über Branchen im Zuständigkeitsbereich der IHK FOSA mit Anzahl der Ausbildungsberufe und Fortbildungsabschlüsse

Interview mit Herrn Treu, wissenschaftlicher Mitarbeiter und Referent für Öffentlichkeitsarbeit der IHK FOSA

vom September 2020, mit aktualisierten Zahlen vom Juni 2021

Herr Treu, wie lange arbeiten Sie schon bei der IHK FOSA?

Ich gehöre zum Gründungsteam der IHK FOSA. Das Thema Berufsankennung bildet seit dem Inkrafttreten des BQFG im April 2012 und damit bereits über acht Jahre meinen beruflichen Mittelpunkt.

Könnten Sie uns kurz erläutern, wie die IHK FOSA aufgebaut ist und wie viele Personen dort arbeiten?

Die IHK FOSA mit Sitz in Nürnberg ist ein Zusammenschluss von 76 Industrie- und Handelskammern. Wir sind eine Körperschaft des öffentlichen Rechts. Insgesamt umfasst das Team der IHK FOSA 30 Kolleginnen und Kollegen.

Im Gegensatz zu den Handwerkskammern haben die IHKs mit der Schaffung der IHK FOSA eine bundesweit zuständige Institution für die Berufsankennung im IHK-Bereich geschaffen. Was waren die Gründe für die Wahl einer solchen übergreifenden Lösung?

Die zentrale Durchführung des Anerkennungsverfahrens bei der IHK FOSA gewährleistet eine einheitliche Entscheidungspraxis. Durch die Zentralisierung ist eine Bündelung von Berufskunde, Sprachkompetenz und landeskundlicher Expertise möglich – dies ist ein Erfolgsfaktor für den anspruchsvollen Vergleich ausländischer Ausbildungsabschlüsse mit einem entsprechenden deutschen Beruf.

Inwiefern hat sich aus Ihrer Sicht die Implementierung eines bundesweiten Kompetenzzentrums im IHK-Bereich bewährt?

Die Entscheidung der Industrie- und Handelskammern, sich zur Umsetzung des Anerkennungsgesetzes zusammenzuschließen und die Anerkennungsverfahren bundesweit zentral von der IHK FOSA in Nürnberg durchführen zu lassen, hat sich bewährt: Über 38.000 Anträge aus 152 Ländern sind seit 2012 bei der IHK FOSA gestellt worden. Aktuell blicken wir auf über 27.000 erteilte Anerkennungsbescheide in 183 Referenzberufen zurück, mit denen wir im Ausland erworbene berufliche Kompetenzen sichtbar gemacht haben.

Bei einer Implementierung innovativer Strukturen ist in der Anfangsphase immer mit „Kinderkrankheiten“ zu rechnen. Welche Lektionen haben Sie in dieser Zeit gelernt?

Wichtig ist das Bewusstsein, dass Wissen nicht statisch, sondern dynamisch ist. Daher gilt es, stets die Aktualität sowohl von Kenntnissen zu Herkunftsländern als auch der deutschen Bildungslandschaft im Auge zu haben.

Vor welchen besonderen Herausforderungen steht die IHK FOSA heute?

Aktuell stellen das Fachkräfteeinwanderungsgesetz und die daraus resultierenden Aufgaben eine Herausforderung dar. Viele Abläufe haben sich geändert oder sind sogar neu, wie das beschleunigte Verfahren.

Zur Umsetzung eines rechtssicheren Verfahrens gehört auch die Einräumung einer Widerspruchsfrist. Inwiefern haben die Antragstellenden von ihrem Recht Gebrauch gemacht, Widerspruch gegen einen Bescheid einzulegen? Was sind Ihrer Erfahrung nach die Gründe für die Einlegung eines solchen Widerspruchs?

Es kommt schon mal vor, dass Antragstellende Widerspruch gegen die von der IHK FOSA im Anerkennungsbescheid getroffene Entscheidung einlegen. Die Gründe dafür liegen sehr häufig im fehlenden Verständnis des Bescheides.

Unserer Erfahrung nach ist die Widerspruchsfrist mit einem Monat für die Antragstellenden relativ knapp. Zum Teil kommen unsere Teilnehmenden erst nach Ablauf der Widerspruchsfrist bei uns, im Projekt MAZAB, an. Was würden Sie Antragstellenden generell raten?

Gibt es nach dem Erhalt des Anerkennungsbescheides Fragen zur getroffenen Entscheidung – beispielsweise zur Berücksichtigung von Berufserfahrung – sollten Antragstellende unmittelbar Kontakt mit uns aufnehmen. Im persönlichen Dialog lassen sich viele Missverständnisse und Unklarheiten ausräumen.

Seit dem 1. März 2020 sind die Antragstellenden verpflichtet, die Rahmenlehrpläne zu der von ihnen im Ausland absolvierten Berufsausbildung bei der IHK FOSA vorzulegen. Wie gehen Sie mit den Fällen um, wenn eine antragstellende Person zum Beispiel vor einem Bürgerkrieg geflüchtet ist und diese Unterlagen

nicht erbringen kann? Welche Möglichkeiten hat er oder sie, trotzdem einen Antrag zu stellen?

Dieser Fall kommt in der Praxis nicht sehr häufig vor – nach unseren Erfahrungen lassen sich sehr oft Informationen zu Ausbildungsinhalten beschaffen, manchmal per E-Mail binnen weniger Tage. In den seltenen Fällen, in denen dies nicht möglich ist, klärt die IHK FOSA, ob ggf. eine Qualifikationsanalyse zum Nachweis der beruflichen Qualifikationen infrage kommt.

Gibt es im IHK-Bereich auch Fälle, in denen die Durchführung einer Qualifikationsanalyse empfohlen wird, da die Antragstellenden über berufliche Kompetenzen verfügen, diese aber nicht mit geeigneten Dokumenten nachweisen können?

Natürlich gibt es Fälle, in denen die IHK FOSA eine Qualifikationsanalyse anbietet, sofern die Voraussetzungen dafür vorliegen. Als Projektpartner des vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderten Projekts NetQA²⁷ übernimmt die IHK FOSA die fachliche Begleitung zur Planung und Durchführung von Qualifikationsanalysen im IHK-Bereich und unterstützt aktiv den Aufbau einer Expertise- und Netzwerkstruktur zur Qualifikationsanalyse.

Von den Mitarbeitenden der IHK FOSA werden sicher gute Fremdsprachenkenntnisse erwartet. Auf welchem Sprachniveau sollten sie die Herkunftssprache der Antragstellenden beherrschen? Können sie Beratungsgespräche auch in der Herkunftssprache der Antragstellenden führen?

Die wissenschaftlichen Mitarbeitenden der IHK FOSA beherrschen Sprachen in der Regel auf Muttersprachenniveau. Dies erleichtert unter anderem die Kommunikation mit Antragstellenden bei Fragen zum Anerkennungsverfahren, das heißt sofern die fragliche Sprachkompetenz im Haus verfügbar ist, können Antragstellende in ihrer Herkunftssprache mit der IHK FOSA kommunizieren.

Gibt es Berufe, bei denen eine Bescheidung besonders schwierig ist?

Es gibt keine berufsspezifischen Schwierigkeiten. Ein Bescheid bereitet natürlich dann Probleme, wenn nur punktuelle Informationen zu Ausbildungsinhalten vorliegen.

In der Praxis sind wir mit dem Problem konfrontiert worden, dass sich der von der IHK FOSA ausgewählte Referenzberuf nicht mit den Erwartungen der Antragstellenden deckte, zum Beispiel deshalb, weil sie mehrjährig in einem artverwandten Beruf gearbeitet hatten. Wie gehen Sie mit solchen Problemen um?

Die IHK FOSA legt den Referenzberuf nicht einfach fest, sondern stimmt diesen mit den Antragstellenden immer ab. Basis für das Anerkennungsverfahren ist grundsätzlich immer der Ausbildungsabschluss, nicht die Berufserfahrung.

An welchen Stellen sehen Sie Bedarf an Unterstützungsangeboten für die IHK FOSA? Gibt es Bedarf, der noch nicht gedeckt ist?

Einen weiteren Ausbau der Beratungsstrukturen im In- und Ausland ist für uns wünschenswert. Wir begrüßen in diesem Zusammenhang die Einrichtung der Zentralen Servicestelle Berufsanerkennung (ZSBA) in Bonn im Sinne einer zielführenden Anerkennungsberatung für Anerkennungsinteressierte aus Drittstaaten. Mit ihrer Tätigkeit verbinden wir eine Entlastung der zuständigen Stellen sowohl im Hinblick auf die Beratungsleistung im Vorfeld als auch die Erläuterung des Bescheides im Nachgang.

Welche Möglichkeiten sehen Sie, Unterstützungsangebote wie MAZAB in Regelstrukturen einzubinden?

Die IHK FOSA als bundesweites Kompetenzzentrum deutscher Industrie- und Handelskammern verweist im jeweiligen Einzelfall möglichst auf spezielle Unterstützungsangebote wie zum Beispiel MAZAB.

Zum Abschluss würden wir gern noch wissen, ob es Erfolgsgeschichten von Antragstellenden oder Unternehmen gibt, die Sie besonders bewegt haben?

Manchmal melden sich Antragstellende oder Unternehmensvertreterinnen und -vertreter auch nach Abschluss des Anerkennungsverfahrens nochmal bei uns und erzählen, wie der Weg mit dem Anerkennungsbescheid weiter verlief. Gerne erinnere ich mich an den Personalverantwortlichen eines mittelständischen Unternehmens, der seinem nichtsahnenden Arbeitnehmer auf einer Firmenfeier seinen Anerkennungsbescheid vor dem versammelten Kollegium überreichte. Besser kann man persönliche Wertschätzung nicht zum Ausdruck bringen.

Anerkennungsberatung durch die IHK Berlin

Beitrag von Katja Schefe-Rasokat, IHK Berlin

Bei der IHK FOSA sind seit dem Start des Anerkennungsgesetzes mit Stand bis zum 31. August 2021 fast 42.000 Anträge eingegangen und im gleichen Zeitraum rund 30.000 Bescheide erteilt worden. Aus dem Kammerbezirk der IHK Berlin gingen bis Ende August 2021 rund 2.200 Anträge ein. In diesem Zeitraum wurden über 1.600 Anträge beschieden. In den meisten Fällen können Anerkennungsbescheide erteilt werden, sei es über eine volle oder teilweise Gleichwertigkeit. Allerdings nehmen teilweise Gleichwertigkeiten aufgrund steigender Anträge aus Drittstaaten deutlich zu.

Auch wenn das Anerkennungsverfahren zentral über die IHK FOSA geregelt wird, stehen in Deutschland die IHKs als kompetente Ansprechpartner vor Ort und das IQ-Netzwerk mit seinen 16 Landesnetzwerken mit verschiedenen Unterstützungsangeboten zur Verfügung.

Die Anerkennungsberatung der IHK Berlin können sowohl Berliner Unternehmen als auch Fachkräfte mit einer im Ausland erworbenen Berufsqualifikation direkt in Anspruch nehmen. Ratsuchende finden den Weg zur Anerkennungsberatung Berlin beispielsweise gezielt über einen Hinweis der Jobcenter oder der Agentur für Arbeit oder auch nach eigener Recherche. Der Service einer persönlichen Beratung vor Ort wird sowohl von Unternehmen als auch von Fachkräften gern wahrgenommen. In einem ersten Kontakt wird nach Möglichkeit bereits eine Tendenz zum Referenzberuf ermittelt, der ausschlaggebend für die Zuständigkeit der jeweiligen Anerkennungsstelle ist. Liegt diese im Bereich der IHK, bitten wir die Ratsuchenden bei der Terminvereinbarung darum, alle Unterlagen der beruflichen Laufbahn mitzubringen. In einem Beratungsgespräch werden dann weitere Voraussetzungen für ein Anerkennungsverfahren geprüft und besprochen. Dabei unterstützt ein Blick in das BQ-Portal.²⁸ In diesem Portal werden die Bildungsabschlüsse vieler Länder sichtbar gemacht. Dies erleichtert die Einschätzung, ob der vorliegende Abschluss im jeweiligen Land staatlich anerkannt ist. Denn dies ist eine Voraussetzung dafür, das Anerkennungsverfahren zu beantragen.

Da Antragstellende mit den unterschiedlichsten Berufserfahrungen und Vorstellungen für den weiteren

Berufsweg in unsere Beratung kommen und jedes Land über ein anderes Berufsbildungssystem verfügt, verläuft jedes Gespräch sehr individuell.

Der richtige Referenzberuf muss aus 350 Aus- und Fortbildungsabschlüssen aus den Bereichen Industrie, Handel, Gastronomie und Dienstleistungen ermittelt werden. Die Fachpraxis spielt, genauso wie die theoretische Vermittlung, in den Aus- und Fortbildungsabschlüssen eine große Rolle. Einschlägige Berufserfahrung ist aus diesem Grund wichtig für das Verfahren. Diese sollte anhand von geeigneten Unterlagen, wie Arbeitszeugnissen oder Arbeitsbüchern, nachgewiesen werden, damit sie im Antragsverfahren berücksichtigt werden kann. Weitere notwendige Dokumente für das Verfahren sind unter anderem die Fächerlisten und der Lehrplan, nach dem die bzw. der Antragstellende ausgebildet wurde. Die endgültige Identifizierung des Referenzberufes ergibt sich bei der Überprüfung der eingereichten Unterlagen durch die zuständige Stelle, die IHK FOSA.

Kommt die ratsuchende Person direkt bei der IHK Berlin vorbei, kann sie, sofern sie dies möchte, auch gleich den Antrag auf Gleichwertigkeit für das Anerkennungsverfahren bei der IHK FOSA ausfüllen, damit aufkommende Fragen während des Gespräches beantwortet werden können. Aus Erfahrung können wir sagen, dass dies gern angenommen wird. Somit ist der Antrag bereits ausgefüllt, die oder der Antragstellende nimmt diesen mit nach Hause und kann ihn, wenn alle Dokumente vollständig beisammen sind, nach Nürnberg senden. Während der Einschränkungen in der Corona-Pandemie beraten wir auch telefonisch und per E-Mail.

Eine wichtige Information für die Antragstellenden ist das zu erwartende Ergebnis. Bei vollständiger Gleichwertigkeit der Berufsqualifikation haben Antragstellende die gleichen Rechte wie Personen, die über den entsprechenden deutschen Referenzabschluss verfügen. Gibt es dagegen wesentliche Unterschiede zwischen der ausländischen Qualifikation und der deutschen Referenzqualifikation, wird die teilweise Gleichwertigkeit der Qualifikation bescheinigt. An dieser Stelle des Gesprächs informieren wir über die Zusammenarbeit mit MAZAB. Die Antragstellenden können sich nach der Bescheidung des Antrags entweder persönlich an MAZAB wenden oder werden auf Wunsch direkt an das Projekt vermittelt. MAZAB organisiert auf Grundlage eines durch die IHK

²⁸ Das BQ-Portal – Das Informationsportal für ausländische Berufsqualifikationen wird vom Bundesministerium für Wirtschaft und Energie gefördert. Vgl. www.bq-portal.de (Stand: 29. 3. 2021).

Berlin erstellten Qualifizierungsplans die APQ der Fachkraft. In dem Qualifizierungsplan sind die im Bescheid aufgelisteten noch nachzuweisenden Inhalte detailliert beschrieben. So wird sichergestellt, dass alle „fehlenden“ Teile der Ausbildung, die als Unterschiede im Bescheid identifiziert sind, erworben werden und die Ausbildung dem deutschen Berufsbild angepasst wird.

Damit ist der Qualifizierungsplan ein wichtiges Dokument sowohl für die Ratsuchenden als auch für die Bildungsberatenden, Betriebe und Bildungsträger. Grundlage des Qualifizierungsplans bilden die Ausbildungsverordnungen und Rahmenlehrpläne. Die Anerkennungsberaterin oder der Anerkennungsberater der IHK Berlin leitet den Qualifizierungsplan an die Ratsuchenden und/oder das MAZAB-Team weiter.

Anpassungslehrgänge wurden zum Start des Anerkennungsgesetzes nur in den reglementierten Berufen umgesetzt. Der Bedarf für APQ in den nicht reglementierten Berufen war bis dahin unklar. Die Not-

wendigkeit, konkrete Schritte einzuleiten, war unbestritten. Dieser Prozess zur Unterstützung von Antragstellenden mit beschiedener teilweiser Gleichwertigkeit in nicht reglementierten Berufen wurde von der IHK Berlin und dem Projekt MAZAB in gemeinsamen Workshops entwickelt. Das Verfahren ist aufgrund des individuellen Ansatzes relativ komplex. Doch die intensive Betreuung der Antragstellenden lohnt sich, denn durch jeden positiv beschiedenen Folgeantrag, der nach einer Begleitung durch MAZAB gestellt wird, gewinnt der Berliner Arbeitsmarkt eine neue Fachkraft.

Weitere Kooperationspartner und Akteure im IHK-Bereich

An der (Weiter-)Entwicklung und Umsetzung des Anerkennungsverfahrens im IHK-Bereich ist auf strategischer und operativer Ebene eine Vielzahl von Akteuren beteiligt. Das folgende Schaubild bietet einen Überblick über die relevanten Akteure und ordnet sie der jeweiligen Ebene zu.

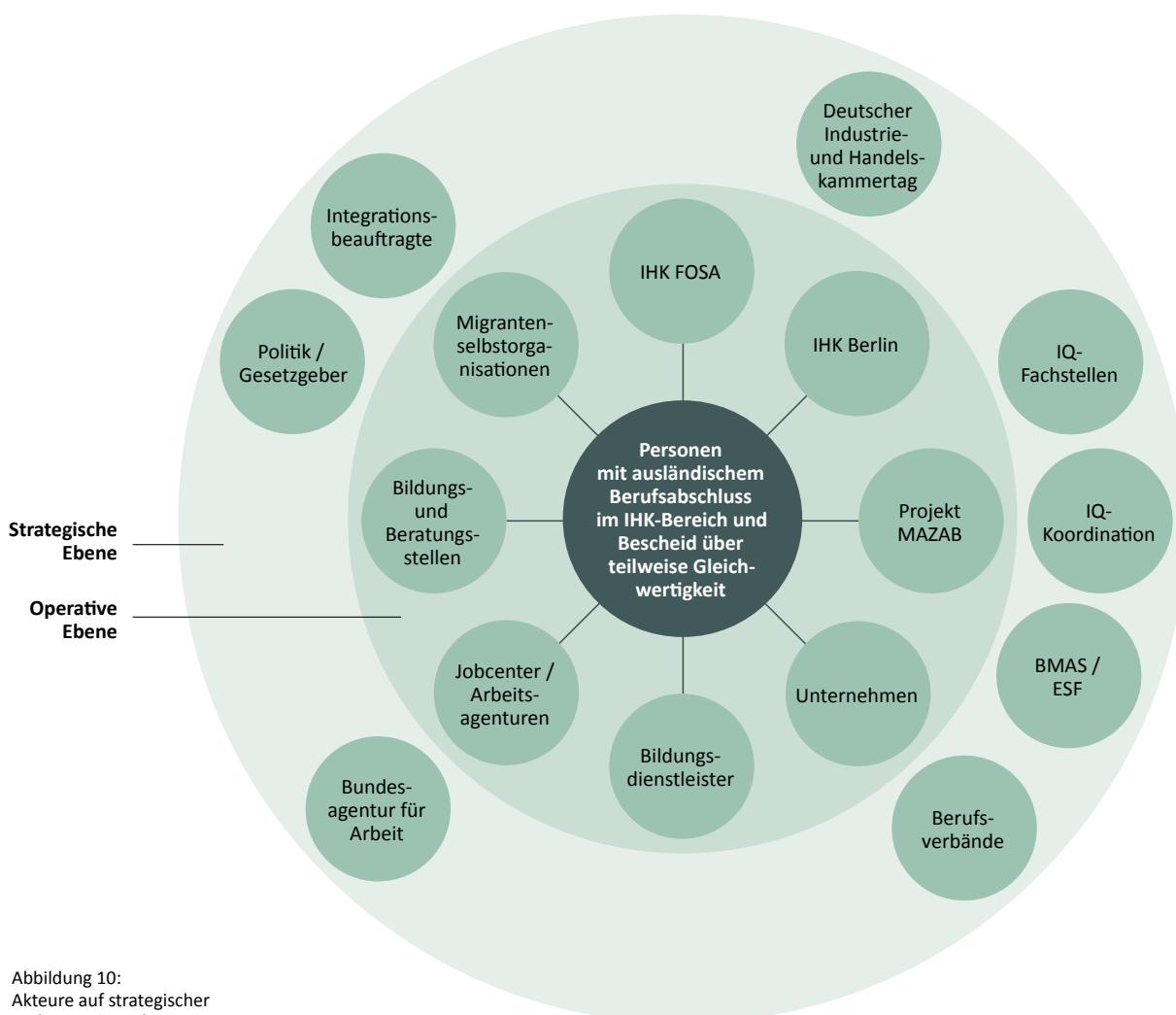


Abbildung 10: Akteure auf strategischer und operativer Ebene

4



- Für voll genommen werden –
Vorteile der Gleichwertigkeit

4. Für voll genommen werden – Vorteile der Gleichwertigkeit

MAZAB verfolgt das Ziel, Fachkräfte im IHK-Bereich dabei zu unterstützen, die volle Gleichwertigkeit ihrer im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen zu erhalten. Im Zuge dessen begleitet MAZAB nicht nur die Fachkräfte, sondern auch Betriebe und Bildungsträger. Doch worin liegen konkret die Vorteile der vollen Gleichwertigkeit der Berufsqualifikation? Wer profitiert davon und in welchem Umfang?

Für die **Fachkräfte** bietet ein Bescheid der IHK FOSA über volle Gleichwertigkeit in einem deutschen Referenzberuf gleich mehrere Vorteile: So erhöht er die Chancen auf eine qualifikationsadäquate Beschäftigung. Fachkräfte mit einer vollen Gleichwertigkeit haben Anspruch auf eine bessere Eingruppierung und ein höheres Gehalt.²⁹ Außerdem ist der Bescheid – ob über teilweise oder volle Gleichwertigkeit – ein wichtiges Mittel zur Transparenz erworbener Kompetenzen. Die Teilnehmenden können so ihren eigenen beruflichen Weg verlässlich planen: Bei einer teilweisen Gleichwertigkeit können sie über die Anpassungsqualifizierung zusätzliche fachliche, fachsprachliche (auch durch die Teilnahme an dem Sprachcoaching von MAZAB) und weitere Kompetenzen erwerben. Der Bescheid über die volle Gleichwertigkeit stellt eine Voraussetzung für sogenannte Aufstiegsfortbildungen oder andere spezifische Weiterbildungen dar. Auch ein akademisches Studium über den zweiten Bildungsweg ist nur bei Vorliegen einer vollen Gleichwertigkeit und einschlägiger beruflicher Praxis in bestimmter Länge möglich. Nicht zuletzt ist ein voll anerkannter Berufsabschluss auch eine Anerkennung im Sinne von Wertschätzung: Der Bescheid ist ein offizielles, rechtssicheres Dokument, das die Gleichwertigkeit des ausländischen Berufsabschlusses mit dem deutschen Referenzberuf bestätigt.

Vor dem Hintergrund bestehender Fachkräftengpässe bietet die Berufsanerkennung den **Unternehmen** einen erheblichen Mehrwert: So ist die durch den Bescheid hergestellte Transparenz über im Ausland erworbene Berufsqualifikationen eine wichtige Vor-

aussetzung, um neue Mitarbeitende einzustellen, an den Betrieb zu binden, aber auch um deren Weiterentwicklung zu fördern. Ohne vorliegenden Bescheid sind Zeugnisse oft schwer lesbar und kaum zu vergleichen. Unternehmen können dank des IHK FOSA-Bescheids ihre Fachkräfte gezielter einsetzen und bei Bedarf passgenaue Fortbildungen planen. Die Möglichkeit zur Weiterbildung und ggf. auf ein höheres Gehalt fördern wiederum die Bindung der Fachkräfte an das Unternehmen: Zufriedene Mitarbeitende identifizieren sich leichter mit dem arbeitgebenden Betrieb, engagieren sich stärker und steigern damit die Leistungs- und Innovationsfähigkeit des Unternehmens. Fehlende Fachkräfte oder eine hohe Personalfuktuation verursachen hingegen Kosten: Aufträge können wegfallen, der Recruitingprozess verursacht zusätzliche Ausgaben und neue Mitarbeitende müssen eingearbeitet werden etc.

Der zeitliche und finanzielle Aufwand für einen Betrieb, einer Fachkraft über eine APQ zu einer vollen Gleichwertigkeit zu verhelfen, ist weitaus geringer, als in eine komplette Ausbildung zu investieren. Befinden sich die Fachkräfte bereits während ihres Anerkennungsprozesses im Unternehmen und bewähren sich, kann der Betrieb sie oft reibungslos übernehmen.³⁰

Bildungsträger gewinnen nicht nur Teilnehmende, sondern auch neues Know-how. Neue Schulungsangebote, welche die wesentlichen Unterschiede aus den Bescheiden der IHK FOSA inhaltlich abdecken, können in Form von Anpassungsqualifizierungen erprobt werden. Im Rahmen einer weiteren Professionalisierung besteht die Möglichkeit, die neu angebotenen Inhalte zertifizieren zu lassen, z. B. nach AZAV. Diese Zertifizierung ist Voraussetzung für eine Finanzierung über das Jobcenter oder die Agentur für Arbeit. Durch die steigende Nachfrage nach APQ eröffnet sich ein neuer Markt, wodurch die Träger ihr Angebotsportfolio nachhaltig erweitern können.

²⁹ Vgl. Ekert et al. (2017, S. 6).

³⁰ Weitere Informationen und Hilfestellungen liefert das Projekt Unternehmen Berufsanerkennung unter: www.unternehmen-berufsanerkennung.de (Stand: 14. 9.2020).

Kurzinterview mit Henry Tackenberg, ehemaliger Fachbereichsleiter beim Bildungsträger Berufsbildungswerk (bfw)

Wie haben Sie mit MAZAB zusammengearbeitet?

MAZAB und das bfw – Unternehmen für Bildung arbeiten seit mehr als drei Jahren miteinander daran, Fachkräften durch unsere Qualifizierungsmaßnahmen zu einer vollen Gleichwertigkeit ihres ausländischen Berufsabschlusses zu verhelfen. Durch MAZAB erhielten wir regelmäßig Anfragen zu bestimmten Qualifikationen, die sich durch Arbeitszeugnisse und ausländische Berufsabschlüsse allein nicht nachweisen lassen – typischerweise Themen wie Qualitätssicherung oder Digitalisierung. Wir haben dann Schnittstellen zu unseren bereits zertifizierten modularen Bildungsangeboten gefunden und die erforderlichen Schulungen durchgeführt.

Inwiefern hatte die Zusammenarbeit mit MAZAB einen Mehrwert für Sie bzw. Ihren Bildungsträger?

Natürlich verdienen wir als Bildungsträger an jeder Schulung – im Vergleich zu unserem Kernprogramm war hier der Verdienst jedoch nicht ausschlaggebend. Es gab offenbar eine Lücke zwischen Angebot und Nachfrage, die wir ohne MAZAB nicht gefunden hätten. Durch das erweiterte Angebot sind mehr Kundinnen und Kunden auf uns aufmerksam geworden und wir konnten in manchen Themen Alleinstellungsmerkmale etablieren. Unser Ziel ist es, das bfw – Unternehmen für Bildung in Berlin auch als vertrauenswürdigen Ansprechpartner in Fragen der Anerkennung ausländischer Abschlüsse bekannt zu machen und zu etablieren.

Wie haben Sie Ihr Angebot weiterentwickelt (Stichwort: AZAV)?

Anfangs konnten wir einige Anfragen mangels AZAV-Zertifizierung nicht bedienen. Mit der Zeit haben wir dann, insbesondere wegen MAZAB, immer mehr solcher Qualifizierungen zertifizieren lassen und können nun einen großen Teil der nach wie vor eintreffenden Anfragen bedienen. Unser Angebot ist dadurch differenzierter und breiter geworden – insbesondere im Elektro- und Metallbereich. Selbstzahlende, Firmenkunden, Weiterbildungsinteressierte der Jobcenter und Arbeitsagenturen oder Fachkräfte mit ausländischen Berufsabschlüssen – alle finden sich jetzt in unseren Kurzqualifizierungen wieder.

Welche Möglichkeiten der Verstetigung sehen Sie?

Der Fachkräftemangel ist in Deutschland schon lange Thema. Unser Ehrgeiz und Ziel ist es, Menschen mit ausländischen Berufsabschlüssen die volle Anerkennung zu ermöglichen. Wir gehen davon aus, dass diese Zielgruppe in Zukunft eher zunimmt. Gemeinsam mit der Geschäftsführung sind wir auch in Zukunft gern bereit, uns allen Anfragen zu stellen und bei Bedarf fehlende Zertifizierungen zu ergänzen.

Die Mitarbeitenden der Jobcenter und Arbeitsagenturen werden durch die externe Begleitung von Teilnehmenden während der Anpassungsqualifizierung bis hin zur Integration in Arbeit entlastet. MAZAB übernimmt die Suche nach passgenauen Anpassungsqualifizierungen, bietet ein Sprachcoaching an und unterstützt beim Bewerbungsprozess. Nimmt die Fachkraft eine Beschäftigung auf, werden durch den Wegfall von Transferleistungen Kosten eingespart.

Die IHK FOSA und die IHK Berlin profitieren von MAZAB, weil das Projekt zu einer Erhöhung der Bescheide über eine volle Gleichwertigkeit beiträgt. Gleichzeitig gewinnen die INBAS GmbH und die IHK Berlin durch die Mitwirkung bei der praktischen Umsetzung des Anerkennungsverfahrens an Know-how, erweitern ihr Aufgabengebiet und ihre Netzwerke.

Exkurs: Was hat das Anerkennungsgesetz bisher bewirkt?

Seit Inkrafttreten des Anerkennungsgesetzes sind fast zehn Jahre vergangen. Doch was hat es seitdem bewirkt? Mittlerweile gibt es wissenschaftliche Erkenntnisse:

Der Kurzbericht des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung vom Februar 2021 präsentiert die positiven Effekte der Berufsanerkennung.³¹ So steigt die Beschäftigungswahrscheinlichkeit von Fachkräften mit anerkannter Berufsqualifikation um 25 Prozent und die Verdienste um 20 Prozent im Vergleich zu Fachkräften ohne Anerkennung ihrer Berufsqualifikation. Im IHK-Bereich wurde ein ähnlicher Anstieg der Beschäftigungswahrscheinlichkeit nach einer Anerkennung (um 26 Prozent) festgestellt – allerdings ohne signifikanten Anstieg der Gehälter zu Beginn der Tätigkeit. Verdienstlücken zwischen Fachkräften mit deutschem und anerkanntem ausländischem Berufsabschluss können durchschnittlich nach sieben Jahren geschlossen werden. Die Verdienstlücke bei Personen ohne Anerkennung verringert sich zwar im Laufe der Jahre, bleibt aber auf einem erheblichen Niveau bestehen. Während im akademischen Bereich 42 Prozent die Anerkennung ihrer Berufsqualifikation beantragen, ist im Ausbildungsbereich der Anteil der Beantragenden mit 28 Prozent geringer. Als Fazit resümiert die Studie, dass ausländische Personen mit anerkanntem Berufsabschluss bessere Chancen haben, sich in den Arbeitsmarkt zu integrieren und ihren Verdienst zu steigern.

31 Brücker et al. (2021).

5



- Ein Überblick –
das MAZAB-Wirkungsmodell

5. Ein Überblick – das MAZAB-Wirkungsmodell

MAZAB schafft in Kooperation mit relevanten Akteuren wichtige Voraussetzungen dafür, dass die im vorigen Kapitel erwähnten Vorteile und Wirkungen erreicht werden können. Bei der Konzipierung und Implementierung eines solchen Projektvorhabens/ Handlungsansatzes wie MAZAB ist es wichtig, sich im Vorfeld Gedanken darüber zu machen, mit welchen Ressourcen und durch welche Prozesse welche Ergebnisse und Wirkungen nicht nur für die Zielgruppe, sondern auch für die Gesellschaft insgesamt erzielt werden sollen. Diese Zusammenhänge lassen sich in einem sogenannten Wirkungsmodell abbilden.

Das folgende Schaubild stellt das von den Projektmitarbeitenden entwickelte MAZAB-Wirkungsmodell anhand unterschiedlicher Qualitätsdimensionen dar. Zu diesen gehören die Input-, die Prozess-, die Output-, die Outcome- und die Impact-Qualität. Diese werden in Bezug auf die relevanten Akteure des Projekts beschrieben.

Unter Input verstehen wir die eingesetzten Ressourcen oder vorhandenen Strukturen. Für MAZAB gehören dazu z. B. die notwendigen personellen, finanziellen und sächlichen Voraussetzungen. Betrachtet man die Betriebe, charakterisieren u. a. deren Zugehörigkeit zu einer bestimmten Branche, die Betriebsgröße, die Erfahrung als Ausbildungsbetrieb, die aktuelle Personalsituation und deren Offenheit für Fachkräfte mit ausländischem Berufsabschluss wichtige Ausgangsbedingungen.

Mit der Prozessqualität rücken die Abläufe und die Organisation der Prozesse in den Mittelpunkt. In Kapitel 3 wurde die Vorgehensweise in MAZAB detailliert beschrieben. Dabei spielen auch die Schnittstellen in der Zusammenarbeit mit der IHK FOSA, der IHK Berlin, den Betrieben und Bildungsträgern eine besondere Rolle.

Nur wenn die notwendigen Ressourcen und Strukturen vorhanden sind und optimal genutzt werden, wenn die Abläufe zielführend und effektiv gestaltet sind, lassen sich die angestrebten Ergebnisse (Output) in MAZAB erreichen. Dazu zählt in erster Linie die Stellung des Folgeantrags auf volle Gleichwertigkeit bei der IHK FOSA durch die Teilnehmenden. Darüber hinaus gehören aber auch Produkte wie die Projekt-

flyer, das Erklärvideo, Fachveröffentlichungen sowie die Erfolgsgeschichten der Teilnehmenden zu den „Früchten“ von MAZAB.

Mit Outcome sind vor allem die Wirkungen gemeint, die bei den Anerkennungssuchenden und anderen Akteuren erzielt wurden wie z. B. die Ausübung einer qualifikationsadäquaten Beschäftigung oder eine angemessene Vergütung. In der Regel wird dabei ein Zeitraum von einem bis zu drei Jahren in den Blick genommen.

Die Impact-Qualität beschreibt die langfristigen Wirkungen auf einer allgemeineren, gesellschaftlichen Ebene. In diesem Sinne leistet das Projekt MAZAB einen Beitrag zur Fachkräftesicherung in Deutschland.

Darüber hinaus wird das Wirken der Akteure auch von Kontextfaktoren und Trends beeinflusst, die als Rahmen im Modell dargestellt sind. MAZAB ist eine Antwort auf den bestehenden Fachkräftemangel und stellt sich u. a. den Anforderungen einer zunehmenden Digitalisierung. Es ist eingebunden in die Strukturen des Bundesprogramms *Integration durch Qualifizierung* und agiert auf der Grundlage des BQFG sowie des FEG als rechtlichen Grundlagen.

Abbildung 11: Wirkungsmodell MAZAB, Quelle: Eigene Darstellung

	Input	Prozess	Output	Outcome	Impact
IHK FOSA / IHK Berlin	Bundeseinheitliches Anerkennungsverfahren in IHK-Berufen, personelle und sächliche Voraussetzungen	Anerkennungsberatung der Teilnehmenden durch die IHK Berlin, Weiterleitung an das Projekt MAZAB, Erstellung individueller Qualifizierungspläne, Kooperation mit dem Projekt MAZAB, Erstellung der Bescheide durch IHK FOSA	Anzahl der potenziellen und tatsächlichen Antragstellenden, Anzahl der ausgestellten Bescheide über teilweise und volle Gleichwertigkeit, Anzahl der erstellten Qualifizierungspläne	Betrieben stehen mehr Fachkräfte mit anerkanntem Berufsabschluss zur Verfügung	Beitrag zur Reduzierung des Fachkräftemangels
Teilnehmende	Alter, Geschlecht, Herkunftsland, im Ausland erworbene Berufsqualifikation, Berufserfahrung, sonstige für den Beruf relevante Kenntnisse, Sprachniveau Deutsch, berufliche und familiäre Situation, Motivation, Erwartungen, Bescheid der IHK FOSA über teilweise Gleichwertigkeit	Aktive Mitwirkung im Projekt MAZAB, bei Bedarf Antragstellung bei der Arbeitsagentur/Jobcenter, Absolvieren der Anpassungsqualifizierung (APQ) im Betrieb und /oder beim Bildungsträger; bei Bedarf Teilnahme an der Sprachförderung am Arbeitsplatz, Stellung des Folgeantrags bei der IHK FOSA	Bescheid über volle Gleichwertigkeit des im Ausland erworbenen Berufsabschlusses mit dem deutschen Referenzberuf; persönlicher Kompetenzzuwachs (fachlich/überfachlich/fachsprachlich), Anerkennung als Fachkraft durch Bescheid der IHK FOSA, Anerkennung im Sinne von Wertschätzung für die Teilnehmenden (TN)	Bessere Chancen auf eine qualifizierte Tätigkeit auf dem deutschen Arbeitsmarkt	Beitrag zur Reduzierung des Fachkräftemangels
Projekt MAZAB	Strukturelle, institutionelle und räumliche Voraussetzungen, qualifizierte Projektmitarbeitende mit ihren individuellen Kompetenzprofilen, Projektförderung durch BMAS und ESF, Teilprojekt des LNW Berlin, Anbindung an INBAS	Erst- und Folgegespräche mit den TN, Koordinierung individueller Anpassungsqualifizierungen sowie Klärung der Finanzierung, Sprachförderung am Arbeitsplatz; Unterstützung der TN bei Bewerbungstraining, Nachweisführung und Stellung des Folgeantrags bei der IHK FOSA; Transfer von Fachexpertise, Monitoring, Selbstevaluation; Mitwirkung im IQ LNW, Kooperation mit IQ Fachstellen	Anzahl der Projekteintritte, der TN in APQ und Sprachförderung, der gestellten Folgeanträge, der Bescheide über volle Gleichwertigkeit; Erfolgsgeschichten der TN, Lehr- und Lernmaterialien, Instrumentenkoffer, Kompetenzzuwachs bei Mitarbeitenden, Fachveröffentlichung, Flyer, Erklärvideo	Erweiterte Möglichkeiten der Fort- und Weiterbildung	Beitrag zur beruflichen und sozialen Integration
Betriebe/ Bildungsträger	Branche, Betriebsgröße, Erfahrung als Ausbildungsbetrieb, Maßnahmen, Motivation, Erwartungen	Konzipierung individueller und passgenauer Angebote, Durchführung der APQ, Nachweislegung der Teilnahme an APQ, Kooperation bei der Sprachförderung am Arbeitsplatz, Einarbeitung, Übernahme der Gebühren, Rechnungslegung	Anzahl der betrieblichen APQ, Anzahl APQ in Kursform, erprobte Kurse mit Ziel des Erhalts einer Zertifizierung, Kompetenzzuwachs bei den Akteuren, ggf. Übernahme in Beschäftigung, finanzielle Einnahmen, erweitertes Portfolio	Bessere Mitarbeitendenbindung und Personalentwicklung für die Betriebe	Beitrag zur Reduzierung des Fachkräftemangels

Kontext: Gesetz über die Feststellung der Gleichwertigkeit von Berufsqualifikationen (BQFG), Programm Integration durch Qualifizierung, Fachkräftesicherung

Trends: Fachkräftemangel, Migration, demografischer Wandel, Digitalisierung, Globalisierung

6



▪ **Von Blüten und Früchten –
Ergebnisse des Projekts**

6. Von Blüten und Früchten – Ergebnisse des Projekts

In diesem Kapitel stellen wir Ihnen einige Erfolge unserer Arbeit vor.

6.1 Erfolgsgeschichten

Manchmal ist ein Umweg notwendig – ein Beispiel für die Integration in qualifikationsadäquate Arbeit

Herr Nasir³² hat eine Ausbildung in Syrien absolviert, die von der IHK FOSA im Referenzberuf Bauzeichner teilweise anerkannt wurde. Laut Bescheid muss er noch zwei Monate einschlägige Berufserfahrung nachweisen. Die B2-Sprachprüfung hat er bestanden, er hat jedoch noch einige Verständnisschwierigkeiten. Nach vielen Bewerbungen hat er endlich einen Praktikumsplatz in einem Zeichenbüro gefunden. Nach zwei Wochen muss er sein Praktikum dort allerdings aufgrund fehlender CAD³³-Kenntnisse abbrechen. Diese sind im Bescheid nicht als ausgleichende Inhalte ausgewiesen, stellen jedoch eine wichtige Anforderung an den Beruf Bauzeichner dar, wie in vielen Stellenanzeigen zu lesen ist. Herr Nasir ist desillusioniert: Er spielt mit dem Gedanken, aus Berlin wegzuziehen und in einem anderen Beruf zu arbeiten oder sogar eine neue Ausbildung aufzunehmen. Das MAZAB-Team empfiehlt ihm eine Anpassungsqualifizierung, die wesentlich kürzer als eine Ausbildung ist, da Herr Nasir bereits über einen einschlägigen Berufsabschluss verfügt.

Das MAZAB-Team recherchiert nach einer geeigneten Weiterbildung für CAD-Kenntnisse. Diese wird vom zuständigen Jobcenter genehmigt und finanziert. Im Verlauf des Kurses knüpft Herr Nasir Kontakte und erfährt von einem renommierten Architekturbüro, das eine Praktikantin bzw. einen Praktikanten sucht. Er bekommt die Stelle und hat wenige Monate später die Voraussetzungen erlangt, um den Folgeantrag auf volle Gleichwertigkeit bei der IHK FOSA zu stellen.

Der Geschäftsführer des Architekturbüros berichtet, dass die Einarbeitung während des Praktikums aufgrund der noch verbesserungswürdigen Deutschkenntnisse zeitintensiver als bei vielen Muttersprachlerinnen bzw. Muttersprachlern gewesen sei. Herr

Nasir sei aber hochmotiviert und das Team unterstützt ihn. Herr Nasir empfindet das Betriebsklima als sehr angenehm. Nach Abschluss seines zweimonatigen Praktikums wird er von seinem Praktikumsbetrieb als Bauzeichner eingestellt. Beim MAZAB-Abschlussgespräch nach Erhalt des Bescheids über die volle Gleichwertigkeit zeigt sich, dass sich in der Zwischenzeit auch Herr Nasirs Deutschkenntnisse enorm verbessert haben und er optimistisch in seine berufliche Zukunft blickt.

Manchmal ist es komplizierter, als es zunächst scheint – ein Beispiel für die Erlangung eines höheren Gehalts

Frau Dubois, Mutter eines kleinen Kindes, hat eine Ausbildung im Bereich Biologietechnik in Frankreich abgeschlossen. Diese wurde von der IHK FOSA im Referenzberuf Biologielaborantin teilweise anerkannt. Sie muss lediglich noch Kenntnisse im Bereich „Durchführen zoologisch-pharmakologischer Arbeiten“ nachweisen. Genau in diesem Bereich – Tierver-suche – wollte sie eigentlich nie arbeiten.

Frau Dubois kann bereits mehrjährige Berufserfahrung vorweisen. Sie hat vor einigen Jahren die B1-Sprachprüfung abgeschlossen, verfügt jedoch mittlerweile mündlich wie schriftlich über hervorragende Deutschkenntnisse. Nun ist sie bei einem Bundesamt festangestellt. Da sie keine volle Gleichwertigkeit ihrer Berufsqualifikation vorweisen kann, ist sie jedoch niedriger eingestuft, als es ihr mit einer vollen Gleichwertigkeit zustehen würde.

Da sie zeitlich stark eingebunden ist, findet die Begleitung durch MAZAB vorrangig per E-Mail und telefonisch statt. Wir empfehlen ihr, bei ihrem Arbeitgeber anzufragen, ob die Inhalte dort nachgewiesen werden können. Lange Zeit hören wir nichts von ihr. Erst auf wiederholte Nachfragen erfahren wir von ihr, dass der Vorgesetzte in Ruhestand gegangen und dessen Stelle nun unbesetzt sei. Sie fühle sich nicht wohl dabei, zum jetzigen Zeitpunkt um Unterstützung zu bitten. Unser Angebot, bei ihrem Arbeitgeber nachzufragen, lehnt Frau Dubois ab. Zudem habe sie aufgrund des noch kleinen Kindes viel Stress. Es vergehen wieder einige Wochen. Schließlich erkundigt sie sich doch bei ihrem Arbeitgeber: Dieser sieht jedoch keine

Möglichkeit, dass sie die noch nachzuweisenden Inhalte dort erwerben kann.

Daher suchen wir nach einer individuellen Anpassungsqualifizierung in Kursform. Die Suche gestaltet sich jedoch schwierig, weil die Inhalte sehr spezifisch sind und keine geeigneten Träger gefunden werden können. Daraufhin erkundigen wir uns bei der Berufsschule, ob eine Teilnahme am Unterricht möglich wäre. Die entsprechenden Inhalte werden jedoch erst im folgenden Jahr und über einen Zeitraum von ca. einem Jahr verteilt angeboten. Die Berufsschule zeigt sich sehr kooperativ und empfiehlt uns, bei der Freien Universität Berlin anzufragen. Dort findet glücklicherweise in Kürze ein Kompaktkurs statt. Frau Dubois beantragt für diesen Zeitraum Urlaub – eine von MAZAB empfohlene Freistellung durch den Arbeitgeber oder Bildungsurlaub möchte sie nicht beantragen. Die Kursgebühren übernimmt MAZAB. Frau Dubois nimmt erfolgreich am Kurs teil und kann im Anschluss daran den Folgeantrag stellen. Nach Erhalt des Bescheids über volle Gleichwertigkeit erhält Frau Dubois eine höhere Eingruppierung.

Manchmal ist es ein sehr langer Weg – ein Beispiel dafür, dass sich Ausdauer lohnt

Frau Kaczmarek hat einen Bescheid über teilweise Gleichwertigkeit im Referenzberuf Kauffrau für Büromanagement erhalten. Ihre Ausbildung absolvierte sie in Polen. Sie lebt bereits über 15 Jahre in Berlin und beherrscht die deutsche Sprache sowohl mündlich als auch schriftlich sehr gut. Auch verfügt sie bereits über mehrjährige Berufserfahrung, kann diese jedoch nicht vollständig nachweisen. Bevor sie die volle Gleichwertigkeit beantragen kann, muss sie noch 18 Monate einschlägige Berufserfahrung vorweisen.

Frau Kaczmarek erscheint das erste Mal 2015 bei MAZAB zu Beginn der Umsetzungsphase des Projekts. Das MAZAB-Team unterstützt sie bei der Erstellung der Bewerbungsunterlagen und der Recherche nach Stellenausschreibungen. Die Terminfindung gestaltet sich sehr schwierig, auch aufgrund familiärer Belastungen durch einen Todesfall in der Familie. Da wir mehrfach keine Rückmeldung erhalten, wird sie 2018 als Teilnahmeabbruch registriert.

Im Sommer 2019 meldet sich Frau Kaczmarek wieder. Sie arbeitet seit mehreren Monaten für einen Personaldienstleister als Kauffrau für Büromanagement und möchte wissen, ob diese Tätigkeit als Nachweis zur Erlangung der vollen Gleichwertigkeit ihrer im Ausland erworbenen Berufsqualifikation dienen kann. MAZAB bestätigt dies und erstellt gemeinsam mit Frau Kaczmarek einen ausführlichen Tätigkeitsnachweis. Es wird deutlich, dass sie sehr verantwortungsvolle Aufgaben übernimmt, die zum Teil über ihre Qualifikation hinausgehen. Dabei ist sie hochmotiviert und bereit, Überstunden zu leisten. Ihr Arbeitsverhältnis ist prekär und zusätzlich durch anstehende betriebsbedingte Kündigungen bedroht. Ihr Gehalt ist sehr gering. Frau Kaczmarek arbeitet dort dennoch leidenschaftlich gern.

Nachdem sie die einschlägige Berufserfahrung in gefordertem Umfang erlangt hat, unterstützen wir sie bei der Finanzierung des Folgeantrags, indem wir einen Antrag auf Bezahlung durch den Berliner Härtefallfonds Berufsanerkennung stellen. Wir stehen unter Zeitdruck, da seit der Erstellung des Erstbescheids fast fünf Jahre vergangen sind. Nach fünf Jahren verliert der Erstbescheid seine Gültigkeit. Wenn diese um sind, muss erneut ein Erstbescheid beantragt werden. Dafür fallen Gebühren in Höhe von bis zu 600 Euro an. Für Frau Kaczmarek ist dies in Anbetracht ihres Gehalts eine große Summe. Hinzu kommt, dass die Ausstellung des Erstbescheids in der Regel mehr Zeit in Anspruch nimmt. Frau Kaczmarek gelingt es, den Folgeantrag noch rechtzeitig zu stellen.

Nach drei Monaten erhält sie den Bescheid über die volle Anerkennung ihrer Berufsqualifikation. Ihr Arbeitsvertrag wurde verlängert. Jetzt kämpft sie für bessere Konditionen. Die volle Gleichwertigkeit erleichtert ihr diesen Weg. Bei Unterstützungsbedarf kann sie sich an die von MAZAB empfohlene IQ-Beratungsstelle *Faire Integration* wenden.

Manchmal ist die volle Gleichwertigkeit nur Plan B – ein Beispiel für die Integration in Arbeit

Die Anerkennungsberaterin der IHK Berlin Frau Scheff-Rasokat berichtet:

Herr Alawi nahm Kontakt zur Anerkennungsberatung der IHK Berlin auf, um sich über das Anerkennungs-

32 Alle Namen in den Fallbeispielen wurden von der Redaktion geändert.

33 Computer Aided Design.

verfahren informieren zu lassen. In seiner Anfrage teilte er mit, dass er in Syrien eine Ausbildung im Elektrobereich erfolgreich abgeschlossen hatte. Für Berufe in diesem Bereich können sowohl die IHK FOSA als auch die Handwerkskammer (HWK) zuständig sein. Darum baten wir Herrn Alawi zu einem Gespräch in die Anerkennungsberatung der IHK Berlin, um abzuklären, welche Anerkennungsstelle für ihn zuständig ist.

Herr Alawi brachte zu unserem Termin neben seiner Abschlussurkunde auch die Zeugnisse der Ausbildung und ein Arbeitszeugnis mit. Anhand seiner Unterlagen zum Berufsabschluss konnten wir feststellen, dass die Voraussetzung für einen Vergleich gegeben ist, denn der im Ausland erworbene Berufsabschluss muss für ein Anerkennungsverfahren in dem jeweiligen Land staatlich anerkannt sein. Anhand der Zeugnisse und seinen Erläuterungen zur Ausbildung in Syrien recherchierten wir den Referenzberuf des Elektrikers für Betriebstechnik. Die Praxisvermittlung in der Ausbildung im Ausland spielt in einer Gleichwertigkeitsfeststellung mit einem IHK-Beruf eine große Rolle. Meist fällt die Praxisvermittlung im Ausland geringer aus als in Deutschland. Herr Alawi konnte durch sein Arbeitszeugnis praktische Berufserfahrung nachweisen, die bei dem Vergleich berücksichtigt wurde.

Im Verlauf eines Beratungsgesprächs informieren wir die Ratsuchenden über die zwei Möglichkeiten der Anerkennung – die volle und teilweise Anerkennung. In diesem Zusammenhang erzählten wir Herrn Alawi über die gute Zusammenarbeit mit MAZAB. Er war erleichtert zu erfahren, dass sich Antragstellende mit einer teilweise beschiedenen Anerkennung im IHK-Bereich von MAZAB unterstützen lassen können und auf dem Weg zur vollständigen Anerkennung begleitet werden.

Für ihn war klar, dass er einen Antrag auf Anerkennung seines Berufsabschlusses stellen möchte. Er nahm unsere Unterstützung beim Ausfüllen des Antrags für die IHK FOSA gern an. Zur Vervollständigung des Antrags beglaubigten wir auch gleich die Kopien der erforderlichen Unterlagen für die IHK FOSA, die er im Original mitgebracht hatte.

Nach drei Monaten meldete sich Herr Alawi erneut in der Anerkennungsberatung, gleich nachdem er von der IHK FOSA den Bescheid über die teilweise Gleichwertigkeit für den Referenzberuf des Elektrikers für Betriebstechnik erhalten hatte. Diese Nachricht freute natürlich auch uns, denn damit gelang ihm ein weiterer Schritt auf seinem Berufsweg in Deutschland.

Wir empfahlen ihm, den Kontakt zu MAZAB aufzunehmen, um herauszufinden, auf welchem Weg er die festgestellten Unterschiede ausgleichen könnte. Ausgehend von den Unterschieden, welche im Anerkennungsbescheid aufgelistet waren, erstellten wir den passenden Qualifizierungsplan für ihn. Aus diesem Qualifizierungsplan war sowohl für MAZAB als auch für einen zukünftigen arbeitgebenden Betrieb oder Bildungsträger erkennbar, welche Inhalte genau nachgeholt werden müssen. Etwa ein Jahr später, nach Absolvierung der Anpassungsqualifizierung, rief uns Herr Alawi an, um uns die Nachricht über die beschiedene vollständige Gleichwertigkeit seines in Syrien erworbenen Berufsabschlusses persönlich mitzuteilen.

Was bei MAZAB geschah:

Mit seinem Bescheid über teilweise Gleichwertigkeit im Referenzberuf Elektriker für Betriebstechnik kam Herr Alawi zu MAZAB. Er berichtete von seiner in Syrien absolvierten Ausbildung im Bereich Elektrotechnik und ersten Berufserfahrungen. Herr Alawi ist seit 2015 in Deutschland, er ist sehr offen und verfügt über eine ausgeprägte Kommunikationsfähigkeit.

Er erzählt, dass er im Grunde nur auf Wunsch des Vaters, der selbst im Bereich Elektrotechnik tätig ist, eine Ausbildung in diesem Bereich begonnen hatte. Eigentlich will er als Fotograf arbeiten. Eigeninitiativ hat Herr Alawi eine Fotoausstellung in Berlin organisiert und plant, sich für einen Studienplatz im Fachbereich Fotografie zu bewerben. Wir schlagen ihm vor, die Anerkennung seiner Berufsqualifikation als Plan B weiterzuverfolgen, um eine gute berufliche Alternative zu haben, falls es mit dem Studium nicht klappen sollte.

Herr Alawi bewirbt sich in seinem Wunschfach mit einem Portfolio seiner besten Fotografien an der Universität, erfährt jedoch bald, dass er nicht zugelassen wurde. Zwischenzeitlich haben wir nach einer passenden APQ bei einem Bildungsträger recherchiert und ein entsprechendes Angebot gefunden. Da das Angebot nicht zertifiziert ist und die Kosten vom Jobcenter in solchen Fällen nicht übernommen werden können, fördert MAZAB die APQ.

Herr Alawi nimmt erfolgreich an der APQ teil. Während des Unterrichts fällt den Dozentinnen und Dozenten sein Kommunikationstalent auf. Sie bieten ihm – nach Erhalt der vollen Gleichwertigkeit seines Berufsabschlusses – eine Honorartätigkeit als Dozent an. Von Vorteil sind seine Arabischkenntnisse, da viele Teilnehmende an den Schulungsmaßnahmen des Bildungsträgers Arabisch sprechen. Außerdem bittet

ihn die Bildungseinrichtung, Fotos für eine Broschüre zu erstellen.

Heute arbeitet Herr Alawi als Dozent. Nebenbei fotografiert er weiterhin leidenschaftlich und hat weitere Ausstellungen organisiert.

Manchmal kommen die Anfragen aus der Ferne – ein Beispiel für die Anpassungsqualifizierung nach FEG

Mit dem neuen Fachkräfteeinwanderungsgesetz wenden sich auch Fachkräfte aus dem Ausland, wie z. B. Herr Zouari, gebürtiger Tunesier, an MAZAB. Er lebte zum Zeitpunkt seiner Kontaktaufnahme mit MAZAB in Frankreich. Dort hatte er sein Bachelorstudium in Marketing abgeschlossen. Außerdem verfügt er über einen Berufsabschluss als Mechatroniker, den er in Tunesien erworben hatte. Während eines einjährigen Aufenthalts in Berlin fing er an, Deutsch zu lernen, und belegte weitere Deutschkurse in Frankreich.

In seinem Bescheid der IHK FOSA wurde lediglich ein wesentlicher Unterschied zum Referenzberuf Mechatroniker festgestellt: Digitalisierung der Arbeit, Datenschutz und Informationssicherheit. Nach Absprache mit der IQ-Koordinierungsstelle konnte Herrn Zouari ein Platz bei MAZAB in Aussicht gestellt werden. Da sein französischer und damit europäischer Aufenthaltstitel nur noch zwei Monate Gültigkeit hatte, war Eile geboten. Schnell recherchieren wir ein passendes Qualifizierungsangebot. Die Finanzierung der APQ übernimmt MAZAB, da die üblichen Finanzierungsmöglichkeiten im Falle von Herrn Zouari nicht genutzt werden konnten. Die Bildungseinrichtung übersendet ihm eine Anmeldebestätigung zur APQ.

Durch seinen Aufenthaltstitel in Frankreich und dem coronabedingten schwierigen Zugang zur Botschaft in Frankreich reist er nach Deutschland. Er organisiert sich selbst eine preiswerte Unterkunft in einem Berliner Hostel und wird bei der Ausländerbehörde vorstellig. Die Zusage für die APQ sichert ihm eine Aufenthaltserlaubnis für drei Monate.

Bereits in Frankreich verfasste Herr Zouari Bewerbungsschreiben und bewarb sich bei mehreren potenziellen Arbeitgebern. MAZAB unterstützt ihn bei der Anbahnung der Qualifizierung.

Nach erfolgreicher Absolvierung der APQ und einem dreimonatigen Aufenthalt in Berlin stellen wir gemeinsam einen Antrag auf Anerkennungszuschuss, um eine Finanzierung für den Folgeantrag zu erhalten. Herr Zouaris Lebensunterhalt wird von seinen Eltern bestritten. Um den Nachweis für einen gesicherten Lebensunterhalt zu erbringen, musste er vor Beantragung des Visums ein Sperrkonto in Höhe von 3.680 Euro (920 Euro pro Monat) einrichten.

Herr Zouaris sehr engagiertes Verhalten fruchtet: Er erhält eine Jobzusage als CNC³⁴-Maschinenbediener. Doch leider dauert die Bearbeitung seines Antrags auf Arbeitserlaubnis so lange, dass der Arbeitgeber den von ihm bereits unterzeichneten Vertrag widerruft. Nach einigen Monaten erfahren wir, dass er endlich eine Arbeitserlaubnis erhalten hat und nun als Maschinen-Laser-Programmierer und Konstrukteur 2D/3D arbeitet.

Manchmal läuft (fast) alles nach Plan – ein Beispiel für die Integration in Arbeit

Frau Kowalska absolvierte in Polen eine Ausbildung als Wirtschaftstechnikerin, die von der IHK FOSA im Referenzberuf Kauffrau für Büromanagement teilweise anerkannt wurde. Sie verfügt bereits über einschlägige Berufserfahrung. Dennoch fehlen ihr laut Bescheid der IHK FOSA noch elf Monate berufliche Praxis, die sie nur in einem Betrieb erbringen kann.

Vom zuständigen Jobcenter erhält Frau Kowalska einen Bildungsgutschein, mit dem sie sich zunächst selbstständig einen sechswöchigen Praktikumsplatz suchen kann. Hintergrund dafür ist, dass unbezahlte Praktika nur bis zu einer Dauer von sechs Wochen erlaubt sind. Da die Praxisphase für die Anerkennung des im Ausland erworbenen Berufsabschlusses aber obligatorisch ist, ist die Mindestlohnausnahme³⁵ anwendbar (§ 22 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 MiLoG).

Wir stoßen im Newsletter der Berliner Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales auf ein deutsch-polnisches Logistikunternehmen. Es wurde im Wettbewerb *Vielfalt unternimmt – Berlin würdigt migrantische Unternehmen* nominiert. Frau Kowalska empfehlen wir, sich dort zu bewerben. Bei der Erstellung ihrer Bewerbungsunterlagen bieten wir unsere Unterstützung an. Das Unternehmen ist von Frau

34 Computerized Numerical Control.

35 Erklärungen zur Mindestlohnausnahme finden Sie in Kapitel 6.2.

Kowalska überzeugt. Sie kann ihre komplette Anpassungsqualifizierung über einen Zeitraum von elf Monaten dort absolvieren. MAZAB unterstützt das Ausgestalten des Praktikumsvertrags und vereinbart eine Vergütung nach der Probezeit in Anlehnung an das dritte Ausbildungsjahr.

Das Angebot der MAZAB-Sprachförderung am Arbeitsplatz nimmt Frau Kowalska gerne wahr, obwohl sie bereits über sehr gute Deutschkenntnisse verfügt. Sie empfindet zurecht die sprachlichen Anforderungen in ihrem Beruf als sehr hoch. Als Kauffrau für Büromanagement ist ihr bewusst, dass sie verschiedene sprachliche Register beherrschen muss. Einer ihrer Wünsche ist, mehr Sicherheit beim Formulieren von berufsbezogenen E-Mails zu erlangen.

Um den Arbeitsplatz von Frau Kowalska kennenzulernen und in Erfahrung zu bringen, mit welchen Personen sie welche sprachlichen Handlungen ausführt, besucht die MAZAB-Sprachcoachin ihren Betrieb. Sie konsultiert auch ihre Vorgesetzte und erfährt, welche spezifischen Textsorten Frau Kowalska für ihre Arbeit braucht.

Gemeinsam legen die Sprachcoachin und die Fachkraft Lernziele zum Thema E-Mails verfassen fest. Die entsprechenden kommunikativen Wendungen trainiert Frau Kowalska in Form von Chunks (festen sprachlichen Formeln) am Beispiel konkreter, an sie adressierter E-Mails. Höfliches Formulieren ist ebenfalls ein Thema, das die beiden gemeinsam erarbeiten.

Das Sprachcoaching ist stets individuell. Für Frau Kowalska und ihre Vorgesetzte sind Termine ein- bis zweimal pro Monat im Betrieb sinnvoll. Dafür stellt der Betrieb einen Raum und Lernzeit (jeweils 90 Minuten) zur Verfügung. Zusätzlich legt die Sprachcoachin auf der Lernplattform ILIAS weitere Lernmaterialien für das selbständige Studium ab. Allerdings sind Frau Kowalskas Kapazitäten, sich nach der Arbeit noch zusätzlich an den PC zu setzen, sehr beschränkt. Sie weiß sehr zu schätzen, dass ihr Arbeitgeber sie für das Sprachlernen während der Arbeitszeit freistellt. So übt Frau Kowalska die sprachlichen Schwerpunkte mit ihrer Sprachcoachin und wird schnell sicherer beim Formulieren von E-Mails.

Elf Monate später erstellen wir einen Tätigkeitsnachweis für den Betrieb, den Frau Kowalskas Vorgesetzte gern unterzeichnet, und stellen den Folgeantrag bei der IHK FOSA. Die Firma bietet Frau Kowalska eine weitere Beschäftigung an. Als wir uns in der Verbleibsbefragung ein Jahr später nach ihrem beruflichen Werdegang erkundigen, erfahren wir, dass Frau

Kowalska just den Arbeitgeber gewechselt hat und viel Neues dazulernt.

Manchmal wird am Arbeitsplatz berlinert – ein Beispiel für einen Zuwachs an Sprachkompetenz

Herr Shawah ist Vermessungstechniker. Seinen Berufsabschluss hat er in Syrien erworben. An MAZAB wendet er sich nach Erhalt des Bescheids über teilweise Gleichwertigkeit von der IHK FOSA. MAZAB findet ein Vermessungsbüro für ihn, in dem er eine Anpassungsqualifizierung durchführen könnte. Dort kann er die geforderten zwei Monate Berufserfahrung sammeln und theoretische Kenntnisse über Liegenschaftskataster und Grundbuch sowie Bauordnung, Bodenordnung und Grundstückswertermittlung erwerben.

Seine B2-Prüfung hat er erfolgreich bestanden. Seine Ziele in der MAZAB-Sprachförderung sind es, den deutschen Fachwortschatz für die Vermessungstechnik kennenzulernen und seine Teammitglieder am Arbeitsplatz besser zu verstehen.

Während eines Hospitationstermins im Vermessungsbüro bekommt die Sprachcoachin Einblick in die Arbeitsweise und Instrumente eines Vermessungstechnikers. Dabei fällt ihr gleich der starke Berliner Dialekt auf, der von einigen Teammitgliedern gesprochen wird. Der Vorgesetzte erläutert im Gespräch die Aufgaben seiner Firma und stellt ebenfalls einige Unterlagen mit fachspezifischem Wortschatz für die Fachkraft zusammen.

Da Herr Shawah ein eher visueller Lerntyp ist, zeigt ihm die Sprachcoachin, wie er Fachbegriffe als Wortbildkarten anlegen und mit deren Hilfe trainieren kann. Auch verweist sie auf die App *Mein Vokabular*³⁶, mit deren Hilfe Gegenstände abfotografiert, benannt und geübt werden können. Die Sprachcoachin stellt die Besonderheiten des Berliner Dialekts in einer Übersicht zusammen und entwickelt Arbeitsblätter dazu. Herr Shawah nutzt außerdem Youtube-Filme mit diesem Schwerpunkt. Sie ermutigt ihn, am Arbeitsplatz bei Verständnisschwierigkeiten nachzufragen und auch sein Repertoire des Berliner Dialekts zu erweitern.

Im weiteren Verlauf vergrößert Herr Shawah seine Bildersammlung mit Topografien seines Arbeitsplatzes, fügt den Nomen typische Verbverbindungen hinzu und trainiert so Schritt für Schritt seinen Fachwortschatz.

6.2 Herausforderungen und Bedarfe

Die dargestellten Beispiele zeigen, dass die individuellen Voraussetzungen der einzelnen Fachkräfte in erheblichem Maße variieren, sodass immer wieder neue Lösungsansätze gefunden werden müssen. An dieser Stelle setzt MAZAB an. Die Beratungsfachkräfte analysieren, welche Herausforderungen sich für die Fachkräfte, Betriebe und Bildungsträger stellen und wie diese am besten zu bewältigen sind.

Manchmal unterscheiden sich die Ausbildungssysteme in Deutschland und dem Ausbildungsland so stark, dass im Ergebnis nur **Bescheide mit großen Unterschieden** ausgestellt werden können. Anerkennungsberatungen und die IHK FOSA stehen vor der Herausforderung, vorrangig basierend auf der Aktenlage aus der Vielzahl der Referenzberufe einen Beruf auszuwählen, der die höchste Übereinstimmung mit der im Ausland erworbenen Ausbildung aufweist. In manchen Fällen wird aus Sicht der Antragstellenden ein eher **unpassender Referenzberuf**, z. B. der Chemielaborant statt des Chemikanten oder die Kauffrau für Büromanagement anstelle der Buchhalterin ausgewählt. Letztes Beispiel stellt eine weitere Herausforderung dar. In Deutschland ist manchmal **kein adäquater Referenzberuf** vorhanden. So ist „Buchhalterin bzw. Buchhalter“ ein Weiterbildungsberuf, der in Deutschland nur aufbauend auf eine abgeschlossene oder voll anerkannte Berufsausbildung im kaufmännischen oder verwaltenden Bereich erworben werden kann. Für Fachkräfte mit einer im Ausland abgeschlossenen Ausbildung in der Buchhaltung ist eine Zuordnung zum Beruf Kauffrau bzw. Kaufmann für Büromanagement nur schwer nachzuvollziehen.

Bei besonders herausfordernden Bescheiden müssen mitunter betriebliche Praxiszeiten von bis zu 21 Monaten und zusätzlich mehrere fachtheoretische Inhalte nachgeholt werden. Der Weg zur vollen Gleichwertigkeit des Berufsabschlusses ist hier besonders lang. Gegebenenfalls muss geprüft werden, ob alternativ eine Umschulung oder Nachqualifizierung in Betracht kommt. In diesen Fällen erfolgt in der Regel eine Verweisberatung zu anderen Berliner Bildungsberatungsstellen.³⁷ In nicht reglementierten Berufen ist eine Arbeitsaufnahme auch ohne Vorliegen der vollen Gleich-

wertigkeit grundsätzlich möglich. Auf diese Weise haben Fachkräfte die Chance, die Anforderungen aus dem Bescheid über einen längeren Zeitraum im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses zu erfüllen. In einigen Fällen hat es sich bewährt, auf die Unterstützung von Personaldienstleistern zurückzugreifen. Hier ist der Vorteil, dass eine aktive Vermittlung an Unternehmen stattfindet, die einen dringenden Arbeitsbedarf haben und aus diesem Grund bereit sind, auch Fachkräfte mit geringerer Arbeitserfahrung anzustellen und von Beginn an zu bezahlen.

Manchmal liegt der Ausbildungsabschluss im Herkunftsland lange zurück – in einigen Fällen sogar an die 20 Jahre – und/oder es liegt noch **keinerlei Berufserfahrung** vor, die für den Referenzberuf angerechnet werden kann.

In solchen Fällen muss abgewogen werden, wie aussichtsreich die Aufnahme einer Beschäftigung im jeweiligen Referenzberuf ist. In manchen Berufen ist die Nachfrage so hoch, dass auch eine direkte Anstellung mit Bezahlung möglich ist. In anderen Berufen fällt die Vermittlung deutlich schwerer und der Einstieg ist oft nur über ein unbezahltes Praktikum möglich. In diesen Fällen spielt die Motivation der Fachkräfte eine besonders wichtige Rolle. Ist ihnen der Bezug zu ihrem Beruf oder das Interesse an dessen Tätigkeitsfeld verloren gegangen, sollte, wie oben erwähnt, geprüft werden, ob eine Nachqualifizierung oder Umschulung den Wünschen und Zielen der Fachkräfte besser entsprechen. Auch in solchen Fällen verweist MAZAB an Berliner Bildungsberatungsstellen, wie z. B. die Beratung Bildung Beruf (BBB), die Fachberatungsstelle EMSA³⁸ oder das Projekt ARRIVO Berlin³⁹.

Laut Mindestlohngesetz (MiLoG) sind betriebliche Anpassungsqualifizierungen **von der Mindestlohpflicht ausgenommen**. Eine Praxisphase im Betrieb, in der fehlende Kenntnisse erworben und fehlende Arbeitserfahrung nachgeholt werden, zählt nach § 22 Absatz 1 MiLoG als Pflichtpraktikum im Rahmen einer Ausbildungsordnung. Demnach können Betriebe eine Vergütung zahlen, sie sind jedoch nicht dazu verpflichtet. Aus Sicht von MAZAB wird dies zu einem grundlegenden Problem, wenn eine längere betriebliche APQ vorgesehen ist. Nicht selten weisen die Be-

³⁶ Die App Mein Vokabular wurde von der Handwerkskammer für München und Oberbayern entwickelt und der Öffentlichkeit kostenfrei zur Verfügung gestellt. Vgl. www.hwk-muenchen.de/artikel/deutsch-lernen-mit-der-kostenlosen-app-meinvokabular-74,0,8676.html (Stand: 15. 11. 2021).

³⁷ Weitere Informationen auf der Website: beratung-bildung-beruf.berlin (Stand: 14. 10. 2021).

³⁸ Weitere Informationen auf der Website: aub-berlin.de/fuer-erwachsene/ems (Stand: 8. 4. 2021).

³⁹ Weitere Informationen auf der Website: aub-berlin.de/fuer-erwachsene/arrivo-berlin (Stand: 8. 4. 2021).

scheide der IHK FOSA fehlende Praxiszeiten von über einem halben Jahr und mehr aus. Eine derart lange Beschäftigung ohne Bezahlung kann keiner Fachkraft guten Gewissens empfohlen werden, insbesondere vor dem Hintergrund, dass diese im Ausland eine Ausbildung abgeschlossen hat und sehr oft über zusätzliche Arbeitserfahrung verfügt.

Prinzipiell empfiehlt MAZAB eine Bezahlung, mindestens in Anlehnung an die Ausbildungsvergütung im dritten Ausbildungsjahr. Bis auf Ausnahmefälle wollen die Betriebe auch von sich aus ein Gehalt zahlen – sei es aus Gründen der Mitarbeitengewinnung oder weil der Betrieb eine mögliche Unterwanderung des MiLoG fürchtet. Mit dem FEG kommt zudem hinzu, dass ein Antrag für ein Visum zur Durchführung einer APQ im Betrieb von der Bundesagentur für Arbeit befürwortet werden muss. Unsere Erfahrungswerte haben gezeigt, dass diese sehr wohl ein Gehalt auf Mindestlohniveau als Voraussetzung für ihre Zustimmung ansetzt. Daher wäre es wünschenswert, wenn die Mindestlohnpflicht auch auf betriebliche APQ für Fachkräfte mit ausländischem Berufsabschluss ausgeweitet würde.

Insbesondere in gewerblich-technischen oder IT-Berufen, in denen die technische Entwicklung und Digitalisierung rasant voranschreitet, sind für die Aufnahme einer Beschäftigung als qualifizierte Fachkraft häufig **zusätzliche Kenntnisse erforderlich**. Dies wird z. B. in einschlägigen Stellenausschreibungen ersichtlich. Häufig werden Kenntnisse zur Bedienung von aktuellen Programmen verlangt, wie z. B. SPS (Speicherprogrammierbare Steuerung) in der Automatisierungstechnik oder CNC (Computerized Numerical Control) im Bereich Zerspanungsmechanik. In solchen Fällen ist eine gezielte Weiterbildung oft gut investierte Zeit. Ein betriebliches Praktikum ist nicht immer möglich, da die Maschinen für das Lernen blockiert werden müssen, was sich Firmen in Hinblick auf das Auftragsgeschäft nicht immer leisten können. Ein anderes Beispiel sind die oben schon erwähnten Kaufleute für Büromanagement, für die EDV-Kenntnisse unabdingbar sind. Nicht alle Fachkräfte mit ausländischer Berufsqualifikation beherrschen diese in ausreichendem Maße. Zudem werden häufig sehr gute schriftliche und mündliche Deutschkenntnisse sowie Englischkenntnisse gefordert. Auch wenn rein formal ein Sprachniveau B1 gemäß GER oder laut FEG

bereits A2 für eine APQ ausreichend ist, genügt dies den betrieblichen Anforderungen nur selten. Stellt man sich z. B. eine Nachhilfeschule vor, in der die ausländische Fachkraft regelmäßig im Schriftverkehr mit Behörden steht, so ist eine fehlerfreie Außendarstellung für das Unternehmen von großer Bedeutung. Eine weitere Herausforderung ist der **geringe Bekanntheitsgrad** von APQ. Immer noch gibt es viele Betriebe, die mit den Anerkennungsverfahren nicht vertraut sind und die auch die bestehenden Angebote des IQ-Netzwerks oder des Projekts *Unternehmen Berufsanerkennung* noch nicht kennen. Die Herausforderung besteht für sie zunächst darin, zu erfahren, wie sie eine Fachkraft mit teilweiser Gleichwertigkeit unterstützen sowie allgemeine Informationen zum Prozedere der Anerkennung erhalten können.

Einige Betriebe fürchten eine **längere und intensivere Einarbeitung der Fachkräfte**, deren Berufserfahrung länger zurückliegt oder die über noch keine fließenden Deutschkenntnisse verfügen. Auch hier unterstützt MAZAB durch das Sprachcoaching am Arbeitsplatz. Darüber hinaus zeigen die Beratungsfachkräfte von MAZAB den Betrieben Möglichkeiten auf, wie sie ihre Fachkräfte mit ausländischen Berufsabschlüssen unterstützen können. Beispiele sind die Übernahme der Gebühren für die Berufsanerkennung oder Fortbildungen, die Freistellung für die Teilnahme an einer Anpassungsqualifizierung oder die Bereitstellung einer Sprachmentorin bzw. eines Sprachmentors⁴⁰ etc.

Es gibt zudem weitere Pilotprojekte, wie z. B. die Plattform *UBA Connect*⁴¹, die vom Deutschen Industrie- und Handelskammertag (DIHK) in Zusammenarbeit mit ausgewählten IHKs aufgebaut wird. Ziel ist es, ein Matching zwischen Unternehmen und Personen zu ermöglichen, für die eine Anpassungsqualifizierung infrage kommt, und damit die Fachkräftesicherung voranzutreiben. Wenn es gelingt, den Bekanntheitsgrad dieses Mediums auf Unternehmensseite zu vergrößern und so Betriebe die Anpassungsqualifizierung als neues Mittel zur Personalbeschaffung für sich entdecken, würde das eine Vermittlung von MAZAB-Teilnehmenden in betriebliche Anpassungsqualifizierungen um ein Vielfaches erleichtern.

Bildungsträger werden in der Regel durch die von MAZAB versendeten Angebotsanfragen auf das Thema Anpassungsqualifizierungen aufmerksam. **Einigen**

40 Informationen zu den Aufgaben einer Sprachmentorin bzw. -mentors finden Sie in Kapitel 3.3.

41 Unternehmen Berufsanerkennung (UBA): www.unternehmen-berufsanerkennung.de/uba-connect (Stand: 31. 8. 21)

Bildungsträgern ist das Konzept der individuellen Anpassungsqualifizierung noch nicht geläufig. Sie sind hier zunächst auf Erläuterungen durch das MAZAB-Team angewiesen. Die Träger müssen oft ein individuelles Angebot erstellen, welches mit großem Aufwand verbunden ist. In der Praxis werden häufig einzelne Module aus Umschulungen etc. herausgelöst und separat angeboten. Die Antragstellenden nehmen dann an den ausgewählten Modulen teil. Es gibt jedoch auch Fälle, in denen Träger neue Angebote erstellen und nach deren Erprobung sogar zusätzliche Zertifizierungen beantragen und damit ihr Leistungsportfolio erweitern.⁴² Die im Bescheid geforderten Inhalte müssen in einigen Fällen praktisch angewendet werden. Das geht aus den von der IHK Berlin erstellten Qualifizierungsplänen hervor. Eine Elektronikerin für Automatisierungstechnik muss z. B. Inhalte aus dem Bereich Instandhalten und Optimieren von Automatisierungssystemen an entsprechenden Maschinen in geeigneten Werkstätten anwenden. Nicht alle Träger verfügen über die dafür notwendigen Werkstatträume oder Maschinen. In solchen Fällen ist eine Vermittlung der Teilnehmenden in geeignete Betriebe oder andere Bildungsträger mit entsprechender Ausstattung notwendig, deren Akquise mitunter aufwendig sein kann.

Was sind Gelingensbedingungen im Projekt dafür, dass Teilnehmende die volle Gleichwertigkeit erhalten?

Faktoren wie eine hohe Motivation der Teilnehmenden spielen eine wesentliche Rolle, den Weg zur vollen Gleichwertigkeit erfolgreich zurückzulegen.

Förderlich sind außerdem umfangreiche einschlägige Berufserfahrung oder ein nur kurze Zeit zurückliegender Berufsabschluss.

Zeitliche Kapazitäten für die APQ und passgenaue Angebote der Bildungsdienstleister oder Betriebe ergänzen das Gelingenspuzzle. Sprachkenntnisse der deutschen Sprache ab dem Niveau B1, besser noch B2, runden die Voraussetzungen für eine erfolgreiche Teilnahme an APQ ab. Des Weiteren benötigt die Fachkraft eine sichere Finanzierung der APQ und vor allem für die Integration in Arbeit einen geklärten Aufenthaltsstatus.

„Leichte“ Bescheide tragen ebenfalls erheblich zum Erfolg bei. Darunter verstehen wir Bescheide mit wenigen wesentlichen Unterschieden, für die bewährte Angebote seitens der Bildungsdienstleister oder Betriebe vorliegen. Ein Bescheid ohne geforderte oder mit nur ein bis zwei Monaten nachzuweisender beruflicher Praxis zählen wir ebenfalls dazu.

Natürlich ist die vertrauensvolle Zusammenarbeit mit der IHK und der IHK FOSA insgesamt eine Grundvoraussetzung für das Gelingen des Projekts MAZAB.

Auch eine hohe Nachfrage des Arbeitsmarkts nach dem jeweiligen Beruf ebnet den Weg, schnell eine APQ zu finden.

⁴² Siehe Interview mit Herr Tackenberg, S. 33

6.3 Und dann? – Erste Überlegungen zur Weiterentwicklung des Handlungsansatzes

Angesichts des demografischen Wandels und dessen Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt wird der Bedarf an qualifizierten Fachkräften, insbesondere in den sogenannten Engpassberufen, weiterhin steigen. Akteure aus Wirtschaft, Politik und Bildung sind daher gut beraten, in den nächsten Jahren an dieser Strategie der Fachkräftegewinnung festzuhalten. Dabei wird es auch darauf ankommen, neue Förderbedarfe frühzeitig zu identifizieren und gemeinsam passende Lösungsansätze zu entwickeln.

Aus Sicht von INBAS bietet MAZAB einige Möglichkeiten der Optimierung und konzeptionellen Weiterentwicklung:

▪ Erweiterung des MAZAB-Konzepts um ein betriebliches Integrationsmanagement

MAZAB kontaktiert Betriebe immer individuell, d. h., wenn geeignete Praktikumsstellen oder Beschäftigungsmöglichkeiten für solche Teilnehmenden gefunden werden sollen, für die eine betriebliche APQ infrage kommt. Bis dato endet der originäre Auftrag von MAZAB mit dem Stellen des Folgeantrags. Durch eine weiterführende individuelle Begleitung im Sinne eines betrieblichen Integrationsmanagements könnten die ehemaligen Teilnehmenden dabei unterstützt werden, eine qualifikationsadäquate Beschäftigung mit entsprechend angemessener Bezahlung zu erreichen. MAZAB würde mittelfristig von einem umfangreicheren Betriebspool profitieren. Die Unternehmen würden Nutzen aus einer passgenaueren Personalrekrutierung durch die Optimierung des Matchingprozesses ziehen. Das bereits erwähnte, vom DIHK initiierte Projekt UBA Connect hat einen solchen erfolversprechenden dualen Ansatz gewählt: Es spricht gleichermaßen Betriebe und die an einer Berufsanerkennung interessierten Fachkräfte an.

▪ Ausbau der Begleitung von Teilnehmenden nach dem FEG

In den letzten Monaten hat MAZAB einige Anfragen von Fachkräften aus dem Ausland erhalten, die bereits im Besitz eines Bescheids der IHK FOSA über die teilweise Gleichwertigkeit ihrer Berufsqualifikation sind und deren volle Anerkennung in Deutschland anstreben.⁴³ Bei einer Einreise zum

Zweck der Absolvierung einer APQ nach § 16d Abs. 1 und Abs. 3 AufenthG stehen Fachkräfte, die sich aus dem Ausland um eine Berufsanerkennung bemühen, vor vielen zusätzlichen Herausforderungen (siehe Kapitel 6.2). Die Erfahrungen, die MAZAB bei der Koordination von Einzelqualifizierungen und der Begleitung von Anerkennungssuchenden gewonnen hat, könnten durch den Austausch auf Fachveranstaltungen, Netzwerktreffen oder Fachveröffentlichungen in das Netzwerk der in diesem Handlungsfeld tätigen Akteure (wie die ZSBA, das BAMF, das Landesamt für Einwanderung, die deutschen Auslandshandelskammern (AHK), das Projekt ProRecognition u. a.) einfließen.

▪ Implementierung von Qualifikationsanalysen in MAZAB

Qualifikationsanalysen werden in der Regel dann eingesetzt, wenn Antragstellende keine oder nur unzureichende Unterlagen einreichen können, sodass eine Entscheidung über die Gleichwertigkeit von beruflichen Qualifikationen durch die IHK FOSA allein nach Aktenlage nicht möglich ist. Wie die Erfahrung von Bildungsträgern zeigt, gibt es jedoch auch Fälle, in denen Bescheide über teilweise Gleichwertigkeit erteilt wurden, die Ausbildung der Anerkennungssuchenden jedoch so weit zurückliegt, dass die entsprechenden individuellen Kompetenzen nicht mehr verfügbar sind oder nicht mehr dem aktuellen beruflichen Standard entsprechen. Letzteres ist insbesondere in sicherheitsrelevanten Bereichen wie etwa der Elektrotechnik von entscheidender Bedeutung. In solchen Fällen überprüfen Bildungsträger zunächst den Kenntnisstand und die praktischen Fähigkeiten der Teilnehmenden, bevor sie die Vorgehensweise bei der Umsetzung der APQ festlegen. Bei Bedarf führen sie auch zum Abschluss der APQ eine Überprüfung nach vorgegebenen beruflichen Standards durch.

Im Umkehrschluss können Qualifikationsanalysen auch dazu dienen, durch Berufserfahrung erworbene Kompetenzen der Fachkräfte sichtbar zu machen, die über die im Bescheid bescheinigten hinausgehen und für Unternehmen als potenzielle Arbeitgeber sehr interessant sein können. Die Implementierung von Qualifikationsanalysen im Rahmen des Projekts MAZAB kann nur in enger Zusammenarbeit mit der IHK Berlin und den Bildungsträgern erfolgen.

▪ Verstetigung von Sprachförderung am Arbeitsplatz

Das Besondere am MAZAB-Sprachcoaching ist seine Individualität und die Passgenauigkeit im Hinblick auf den Arbeitsplatz der Fachkraft. Oft sind nicht nur die Berufe, Betriebe und Arbeitsplätze sehr heterogen, sondern selbst in gleichen Berufsfeldern auch die sprachlichen Bedarfe der Fachkräfte. Es hat sich bewährt, das Sprachcoaching an die Qualifizierungsbegleitung im Betrieb anzuknüpfen. Das MAZAB-Sprachcoaching ist von Beginn an als Blended-Learning-Format konzipiert worden. Sofern die Teilnehmenden die nötigen EDV-Kenntnisse und Geräte mitbringen, ist es denkbar, das Coaching rein virtuell anzubieten. Auch wäre nach Festlegung der Lernziele ein asynchrones Lernformat möglich, das den Lernenden den Vorteil bietet, die Lernmaterialien unabhängig von der Sprachcoachin bzw. dem -coach und zeitlich flexibel zu bearbeiten.

Eine andere Möglichkeit bietet das betriebliche Sprachmentoring. Hier schlagen Sprachmentorinnen bzw. -mentoren dem Betrieb vor, wie einfache Sprache verwendet werden kann, klären, welche Hürden für neue Mitarbeitende mit Betriebslang verbunden sind, oder sprechen Empfehlungen aus, wie mit Abkürzungen oder starken Dialekten umgegangen werden sollte. Neue Fachkräfte könnten so optimal betreut und in die Sprachhandlungen am Arbeitsplatz eingeführt werden.

Fachbezogene Sprachkurseangebote haben den Nachteil, dass die betriebliche Spezifik nicht in vollem Umfang integriert werden kann. Ein branchenspezifischer fachbezogener Deutschkurs könnte aber den Anfang machen – je fachspezifischer, bedarfs-, handlungs- und teilnehmenden-orientierter dieser ist, umso besser.





- **Ein Blick über den Tellerrand –
was andere Fachleute zur
Berufsanerkennung sagen**

7. Ein Blick über den Tellerrand – was andere Fachleute zur Berufsankennung sagen



Susanne Neumann war Initiatorin des Projekts MAZAB und hat das Projekt von 2013 bis März 2020 geleitet. Derzeit ist sie als geschäftsführende Leiterin bei Arbeit und Bildung Berlin e. V. tätig.



Kathrin Tews war in ihrer damaligen Rolle als wissenschaftliche Mitarbeiterin der IHK Berlin Mitinitiatorin des Projekts MAZAB. Sie arbeitet seit September 2016 als Leiterin des Referats *Anerkennung ausländischer Abschlüsse, Kompetenzerfassung* im Bereich Weiterbildung beim Deutschen Industrie- und Handelskammertag e. V. (DIHK).



Wolfgang Vogt ist bereits seit 2005 im IQ-Kontext tätig. Er leitet die IQ-Koordinierungsstelle Saarland und hat in diesem Rahmen mehrere Projekte im Bereich der Anpassungsqualifizierung begleitet. Außerdem arbeitet er als Forschungskordinator in der Forschungs- und Transferstelle für Gesellschaftliche Integration und Migration (GIM).

Mit zunehmender Erfahrung in einem Fachgebiet läuft man Gefahr, die Dinge vorwiegend aus eigener Perspektive zu sehen und blinde Flecken zu entwickeln. In einer anderthalbstündigen Gruppendiskussion haben uns deshalb im Februar 2021 drei externe Fachleute ihre Sicht auf den Prozess der Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse mit Fokus auf Anpassungsqualifizierungen geschildert. Durch ihre Expertise und Erfahrungen haben sie unseren MAZAB-Horizont um neue Perspektiven, spannende Fragen und wertvolle Anregungen erweitert.

Eingeladen waren Susanne Neumann, Kathrin Tews und Wolfgang Vogt. Wir danken allen dreien für das Einbringen ihrer fachlichen Expertise in diese Handreichung!

7.1 Erfahrungen und Herausforderungen

MAZAB: Welche Erfahrungen haben Sie mit dem Thema Anpassungsqualifizierung gemacht? Welche Herausforderungen gab es zum Start Ihrer Projekte und welche Herausforderungen gibt es aus Ihrer Sicht heute?

Wolfgang Vogt: Ich glaube, insgesamt war die Anpassungsqualifizierung nicht das große Problem, sondern ich sehe nach wie vor eher den Weg bis dorthin als das größere Problem, also dass tatsächlich jemand einen Antrag auf Anerkennung seiner oder ihrer im Ausland erworbenen Berufsqualifikation in Deutschland stellt. Alle anderen Fragen zu den Rahmenbedingungen und technischen Dingen, die es für eine solche Qualifizierung braucht, haben wir gelöst. Wir haben sozusagen ein Netzwerk aufgebaut. Es gibt immer noch tausend Hürden, das ist klar, bis man dann einen passenden Betrieb gefunden hat et cetera, die Aufgaben sind nach wie vor anspruchsvoll. Erstaunlicherweise ist diese ganze Organisation der Anpassungsqualifizierung das Teure – die Qualifizierung selber ist nicht teuer.

Kathrin Tews: Es stimmt, der Weg dahin ist durchaus eine große Herausforderung. Eine Herausforderung bestand zunächst darin, ein passendes Verfahren zu entwickeln, wie es für die ratsuchenden Personen nach

einem Bescheid über eine teilweise Gleichwertigkeit weitergehen kann. Auch die Erkenntnis, dass diese Personen Unterstützung brauchen und dass diese abhängig von der familiären und beruflichen Situation durchaus auch längere Zeit dauern kann, musste erst einmal gewonnen werden. Und dass es sinnvoll sein kann, zum Beispiel einen Qualifizierungsplan aufzustellen – das ist ein wichtiger Baustein.

Susanne Neumann: Die Entwicklung und Implementierung des Verfahrens ist ein Lernprozess für alle Beteiligten gewesen. In Bezug auf die Frage nach der Gewinnung von Betrieben hat sich schnell herausgestellt, dass es aufgrund des individuellen Ansatzes von MAZAB keine Gruppen geben wird, keinen allgemeinen Pool von Betrieben, die Anpassungsqualifizierungen machen und dem man sich als Betrieb anschließen kann.

Eine Herausforderung, heute wie damals, die ich noch erwähnen möchte, ist diese im Prinzip fixe Idee, dass man jeden ausländischen Beruf auch eindeutig einem Referenzberuf in Deutschland zuordnen kann. Es hat sich immer wieder bewährt, dass die Auswahl des Referenzberufs bei der Stellung des Erstantrags sehr sorgfältig erfolgen muss. Ich sehe es immer noch sehr kritisch, dass die Auswahl der Berufe so stark nachfrageorientiert ist. Es wird nicht anerkannt, was im Ausland gemacht wurde, sondern es wird gefragt, ist das gemacht worden, was in Deutschland erwartet wird. Dann ist es schnell passiert, dass wir uns auf sehr wenige Berufe reduzieren, mit denen wir vergleichen, weil wir da Schnittmengen haben. Viele andere Berufe werden dann nicht mehr in Betracht gezogen werden, entweder weil der Vergleich damit nicht gezogen wird oder weil weiterhin der Versuch da ist, sich bestimmte Berufsbilder zum Kern zu machen. In den Büroberufen ist es zum Beispiel immer die Kauffrau und der Kaufmann für Büromanagement. Ich habe, glaube ich, noch keinen Bescheid mit dem Referenzberuf Personaldienstleistungskauffrau beziehungsweise -kaufmann gesehen.

Eine weitere Herausforderung ist, dass die Fachkräfte oft in einer artfremden Beschäftigung sind, zum Beispiel jemand ist in der Gastronomie tätig, ist aber von seiner Ausbildung her eigentlich Orthopädietechniker. Dafür haben wir noch keine Lösung gefunden. Dann stellt sich die Frage, wie die Person eine Anpassungsqualifizierung machen kann, wenn sie doch tagsüber einer ganz anderen Tätigkeit nachgeht.

MAZAB: Sehen Sie noch weitere Herausforderungen?

Wolfgang Vogt: Ich habe noch einen weiteren Aspekt, der mir immer deutlicher wird bei dieser ganzen Thematik: Wir reden zwar über Fachkräfte, das machen wir jetzt auch mit der Fachkräfteeinwanderung wieder, sind aber immer noch heilfroh, wenn die Menschen, die zu uns nach Deutschland kommen, wenigstens die volle Gleichwertigkeit ihres Ausbildungsberufs erlangt haben. Das heißt also alles, was nach der Erstausbildung kommt, was klassischerweise in den dualen Berufen die nächsten beruflichen Entwicklungsstufen sind, mit den Weiterbildungsprüfungen zum Meister, zur Technikerin, zu Fachwirten und so weiter, diese ganze Ebene scheint mir immer noch sehr unterbelichtet zu sein. Der Einstieg in den Job ist ja nicht alles, sondern dort wird es eigentlich auch für die Wirtschaft noch einmal interessant in Bezug auf die berufliche Weiterentwicklung der Fachkräfte. Das wäre so etwas, was wir bisher aus meiner bescheidenen Perspektive heraus noch nicht geschafft haben.

MAZAB: Wäre das aus Ihrer Sicht ein Thema, dessen sich IQ annehmen sollte?

Wolfgang Vogt: Ich bin sozialisiert mit dem Prozessmodell der Arbeitsmarktintegration von IQ: In den Stufen 1 und 2 geht es darum, wie erhalten die Menschen überhaupt Kenntnis von dem, was es an Unterstützungsangeboten gibt, wie bekommen sie Zugang zu diesen Angeboten, wie werden sie beraten. Das sind gewissermaßen die Vorstufen der Qualifizierung. Im Mittelpunkt unserer heutigen Diskussion steht die Stufe 3, die Qualifizierung. Die Stufen 4 und 5 gehen darüber hinaus: Stufe 4 bezieht sich auf den Einstieg in den Arbeitsmarkt. Und es gibt den Prozess Nummer 5 [Erwerbstätigkeit sichern und entwickeln]. Für eine erfolgreiche Integration in den Arbeitsmarkt lohnt es sich, sich auch diese nachgeordneten Prozesse anzuschauen, Ich glaube nicht, dass die Stufen 4 und 5 in den jetzigen Programmstrukturen unbedingt mit abzubilden wären. Wir sollten froh und glücklich sein, dass wir es so weit geschafft haben. Aber für den gesamten Arbeitsmarktintegrationsprozess finde ich es wichtig – wenn man jetzt am Übergang in eine neue ESF-Förderphase eine erste Bilanz ziehen möchte –, über die Anerkennung der Berufsqualifikation hinauszuschauen. Und auch wenn das toll ist, was wir geschafft haben, haben wir ja noch lange nicht alles geschafft.

Prozesskette der beruflichen Integration

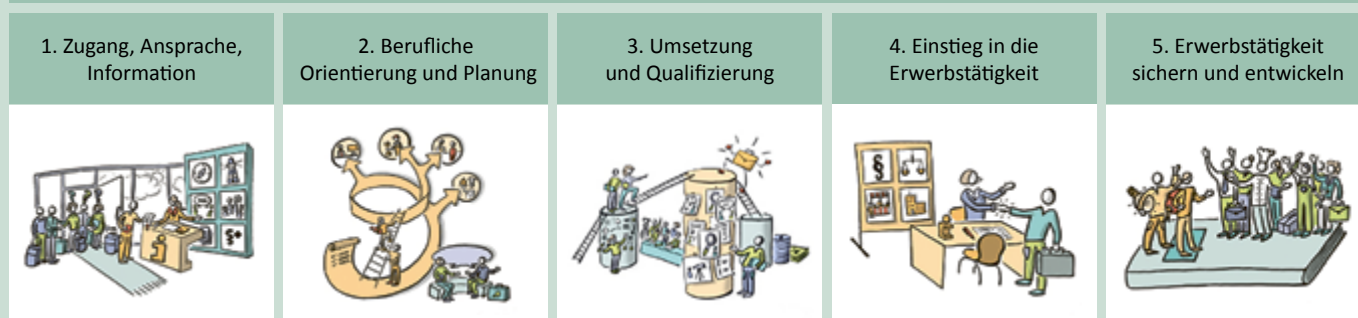


Abbildung 12: Prozesskette der beruflichen Integration © Meissner

Die im Rahmen des Förderprogramms IQ entwickelte *Prozesskette der beruflichen Integration* zeigt modellhaft die fünf Phasen der Arbeitsmarktintegration. Die Phasen sind nicht zwingend als lineare Abfolge zu verstehen. Einzelne Phasen können auch parallel und/oder mehrmals durchlaufen sowie übersprungen werden. Die Konstellation der beteiligten Arbeitsmarktakteure ändert sich von Phase zu Phase. Um Menschen mit Migrationshintergrund passgenau unterstützen zu können, müssen diese Akteure vernetzt und deren Kompetenzen, Leistungen und Angebote verbindlich kombiniert werden.

MAZAB: Die Weiterbildung mit in den Blick zu nehmen, ginge über die IQ-Strukturen hinaus. Wer könnte diesen Part Ihrer Meinung nach leisten?

Susanne Neumann: Im Kontext Weiterbildung spielt die Schnittstelle in der Beratung mit IQ und zwischen den regionalen Beratungsstellen [für Bildung und Beruf] eine große Rolle. In Berlin haben wir eine besondere Situation: Mit den Berliner Bildungsberatungsstellen gibt es eine feststehende, langjährige Struktur zum Thema Weiterbildungsberatung. Dort kann man sich zu Möglichkeiten der beruflichen Weiterentwicklung und zu Fördermöglichkeiten beraten lassen. Mit diesen Stellen kann auch im Rahmen von IQ zusammengearbeitet werden. Eine weitere Berliner Besonderheit ist die regionale Weiterbildungsdatenbank.

7.2 Die Rolle der IHK FOSA im Prozess der Berufs Anerkennung

MAZAB: Inwiefern hat sich aus Ihrer Sicht die Struktur der IHK FOSA bewährt?

Susanne Neumann: Es gibt einmal die Frage nach den Vor- und Nachteilen der zentralen Struktur der IHK FOSA gegenüber den regionalen Strukturen der Handwerkskammer. Und es wurde immer wieder gefragt, was die Vorteile und die Nachteile einer Zentrierung auf die IHK FOSA sind und welche Rolle die regionalen IHKs dabei spielen. Ich finde es positiv, dass man sich nicht für ein komplettes Outsourcing des Themas Berufs Anerkennung an die IHK FOSA entschieden hat, sondern dass die einzelnen, regionalen

IHKs auch selbst in der Verantwortung stehen, so wie es in Berlin immer getan wurde. Es gab auch IHKs, die zunächst froh waren, diese Aufgabe an die IHK FOSA abgeben zu können.

Kathrin Tews: Die Zentralisierung im Gleichwertigkeitsfeststellungsverfahren bei der IHK FOSA hat sich aus meiner Sicht absolut bewährt. Es ist ein einheitlicher Maßstab, ein Standard, der angesetzt wird. Und die IHK FOSA kann relativ schnell auf ein verändertes Antragsstellungsverhalten reagieren. Das ist auch aktuell im Zuge des FEG interessant. Logischerweise schafft es nur die IHK FOSA zu sagen, dort und dort zeichnet sich etwas ab, wir haben Personal mit den und den Sprach-, Landes-, Berufs- oder Ausbildungskennnissen – das kann eine IHK nicht in diesem Maße leisten. Wichtig ist natürlich, dass es die Beratung vor Ort gibt: über die regionalen IHKs, aber auch über das gesamte andere Beratungsnetzwerk, also auch das IQ-Netzwerk. Die Unterstützungsleistungen, beispielsweise beim Thema Anpassungsqualifizierung, sind in den IHKs breitgefächert: von der Folgeberatung, wenn ein Bescheid über eine teilweise Gleichwertigkeit vorliegt, weiter über die Erstellung eines individuellen Qualifizierungsplans auf Basis des Bescheides bis hin zum Folgeantrag.

Wolfgang Vogt: Ich gebe Frau Tews Recht, was das Anpassungsvermögen an veränderte Einwanderungsstrukturen angeht. In dieser Beziehung hat diese Zentrale mit Sicherheit Vorteile, weil sie konzentrierter reagieren kann. Das dezentrale Modell der HWKs fußt ja auch darauf, dass es sogenannte Leitkammern gibt, das heißt, nicht alle machen alles, sondern man schafft sich sozusagen auch einen Wissenspool und gibt bestimm-

te Fragestellungen im Verbund der Kammern an bestimmte Kammern weiter. Insofern ist dieses Modell der HWKs nicht so regionalisiert, wie es auf den ersten Blick erscheint. Auch dort hat sich ein Wissensreservoir angesammelt, das allen HWKs zur Verfügung steht und abgerufen werden kann. Aber was natürlich der Fall ist – ich kenne keine Untersuchung, aber ich nehme an, das könnte man nachzeichnen – dass es auch sehr viel stärker vom Engagement der einzelnen Kammern vor Ort abhängt, wie und ob überhaupt Anerkennungsverfahren laufen. Bei einer zentralisierten Struktur ist dies gewissermaßen legalisiert. Man muss aber auch immer darauf schauen, dass eine Standardisierung oder Normierung auf wenige, marktgängige Berufe schon eine Gefahr darstellt, der solche zentralisierten Strukturen wie die der IHK FOSA schon immer unterliegen. Das ist einfach ein Punkt, auf den man achten muss. Das ist jetzt kein Vorwurf, dass die IHK FOSA das so machen würde, aber es ist natürlich sozusagen systemimmanent, dass das passieren könnte.

Susanne Neumann: Der Vorteil einer zentralisierten Struktur liegt meines Erachtens auf der Hand: nämlich die Einheitlichkeit. Das heißt, egal aus welchem Teil Deutschlands der Antrag gestellt wird, er wird von einer Stelle – der IHK FOSA – bewertet. Allerdings hat das HWK-Modell den Vorteil, dass die Mitarbeitenden den persönlichen Kontakt zu den Teilnehmenden haben. Im Falle von Rückfragen wissen die Antragstellenden bereits, mit wem sie es zu tun haben. Insofern hat es sich durchaus als Nachteil erwiesen, dass die IHK FOSA in Nürnberg ist und von den Teilnehmenden als Behörde wahrgenommen wird. Diese Schleife von der IHK FOSA wieder zurück in die regionale IHK stellt eine Hürde dar. Der Prozess von der Beratung über die Antragstellung zum Erstbescheid und wieder zurück in eine erneute Beratung und Begleitung ist durchaus schwieriger, als wenn der gesamte Prozess regional in einer Hand ist.

7.3 Gelingensbedingungen

MAZAB: Was braucht es eigentlich für einen erfolgreichen Verlauf und Abschluss von Anpassungsqualifizierungen? Was sind Gelingensbedingungen oder was können auch hemmende Faktoren sein?

Kathrin Tews: Eine gute, interessentenbezogene Beratung ist für mich das A und O, dass in der Beratung auch danach gefragt wird, was überhaupt das Zielführendste für diese Person ist. Das muss nicht immer die Anerkennung sein, sondern es gibt zum Beispiel auch die Möglichkeit über eine sogenannte Externen-

prüfung einen Berufsabschluss zu erhalten. Und dass dann geschaut wird, welche Instrumente der beruflichen Bildung, des Lebenslangen Lernens et cetera existieren und welche Wege gegangen werden könnten. Bezogen auf das Thema APQ finde ich einen guten Ansatz, dass die Person neben der Beratung oft auch weitere Unterstützung benötigt und bekommt. Insofern ist eine wie auch immer geartete Unterstützungsstruktur sinnvoll.

Susanne Neumann: Ich denke, dass außerdem eine enge Kooperation zwischen Beratung, Begleitung und der zuständigen Stelle [wie z. B. IHK Berlin, HWK] unabdingbar ist. Das war das Erfolgskriterium überhaupt für dieses Projekt. Entweder müsste es die zuständige Stelle selbst übernehmen – die Diskussion gab es ja durchaus auch schon einmal – oder es muss eben in dieser ganz engen Kooperation stattfinden. Das ist, glaube ich, einer der absoluten Gelingensfaktoren, die dringend notwendig sind: diese Bereitschaft zweier Institutionen, eng zusammenzuarbeiten. Hinzu kommt, dass das Thema Sprachförderung als integraler Bestandteil einer Qualifizierung mitgedacht werden muss.

Darüber hinaus ist es wichtig, das Thema Anerkennungsberatung mitzudenken, da sie eine wichtige Filterfunktion hat. Wir haben gesehen, dass die Anerkennungsberatung sehr viele Anfragen beantworten musste und dann ressourcentechnisch nicht mehr in der Lage war, eine intensive Beratung anzubieten und die Frage nach dem Referenzberuf zu stellen, wo es dann inhaltlich in die Tiefe geht, und individuell zu schauen, was möglich ist. Ich denke, es ist ganz wichtig, dass diese Anfangsberatung auch qualitativ gut und intensiv stattfinden kann.

Wolfgang Vogt: Dann wären wir wieder beim Prozessgedanken: Ein gutes Schnittstellenmanagement ist ein ganz wichtiger Gelingensfaktor. Dabei gilt es die Fragen zu klären, wie kommt man überhaupt hinein in diesen Prozess der Berufsankennung und wie kommt man wieder hinaus? Ich kann das, was bisher an Gelingensfaktoren genannt wurde, nur wirklich massiv unterstreichen.

Ein weiteres wichtiges Thema, das ich durchaus in den dualen Berufen sehe, ist das Thema der Finanzierung, und zwar nicht der Maßnahmen, sondern des Lebensunterhalts der Teilnehmenden. Wie schaffen wir sozusagen Modelle, dass die Menschen ihren Lebensunterhalt verdienen und trotzdem gelingend in einen Anerkennungsprozess aufgenommen werden können? Im Pflegebereich laufe ich jetzt seit anderthalb Jahren mit der stetigen Forderung herum, dass wir einen speziellen Status der Fachkraft in Anerken-

nung brauchen, wo wir die Menschen dann eben nicht in einem Praktikum et cetera beschäftigen müssten, sondern als Fachkraft in Anerkennung. Das ändert etwas für die Personen in Bezug auf die Art und Weise, wie sie im betrieblichen Gefüge verortet sind. Alles, was dazu führt, dass die Menschen eine befriedigende Antwort auf die Frage nach der Sicherung ihres Lebensunterhalts finden können, obwohl sie in ein Anerkennungsverfahren gehen, würde sicherlich noch mehr Menschen motivieren, ein solches Verfahren zu durchlaufen.

Susanne Neumann: Ja, wir hatten eine sehr intensive Diskussion, sowohl über den Status der Fachkraft als auch über die Frage nach der Entlohnung. Das ist auch etwas, was MAZAB geprägt hat: Es gab Betriebe, die es nicht glauben wollten, dass die Anpassungsqualifizierung überhaupt als unbezahltes Praktikum gelten kann. Und auch mit den Jobcentern gab es die Diskussion darüber, dass auch ein Praktikum über drei Monate möglich ist. Die Frage mit dem Mindestlohn zu klären, dafür hat sich mein ehemaliger Kollege, Christian Rehse, besonders eingesetzt.

Ich habe bereits erwähnt, dass die Fachkräfte oft in Beschäftigung sind, nur eben nicht in der, in der sie im Ausland ihren eigentlichen Beruf ausgeübt haben. Dieser Wechsel hat dann auch etwas mit den Kosten zum Lebensunterhalt zu tun. Und das sind ganz wichtige Punkte für die Betroffenen. Also, wie kann man den Lebensunterhalt während einer Anpassungsqualifizierung finanzieren, ohne dass diese Qualifizierungsphase für die Teilnehmenden einen Rückschritt zum aktuellen Lebensstandard darstellt. Das Verfahren der Berufsanerkennung selbst ist gewissermaßen auf dieser Arbeitslosenlogik aufgebaut: Man ist arbeitslos und man geht ins Anerkennungsverfahren und alles kann nur besser werden.

7.4 Der Anerkennungsprozess im Kontext des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes

MAZAB: Das Stichwort **Fachkräfteeinwanderungsgesetz** ist in unserer Diskussion schon an der einen oder anderen Stelle gefallen. Welche Erfahrungen haben Sie mit dem FEG gemacht? Welche Herausforderungen stellen sich aus Ihrer Sicht bei der Umsetzung dieses neuen Gesetzes?

Kathrin Tews: Das Thema Fachkräfteeinwanderung ist schon sehr früh in der IHK-Organisation angekom-

men. Das schlägt sich unter anderem in den stetig steigenden Antragszahlen bei der Anerkennung nieder: Zum einen gibt es seit Inkrafttreten des FEG vermehrt Nachfragen und Antragstellungen auch aus Drittstaaten. Auch die Zusammensetzung der Länder, in denen die Ausbildungen absolviert wurden, hat sich verändert. Zum anderen hat die Anzahl der Antragstellungen von Personen, die sich noch im Ausland befinden, zugenommen. Das ist tatsächlich eine neue Entwicklung, denn die Jahre des BQFG waren sehr stark davon geprägt, dass die Personen bereits in Deutschland sind, das heißt sie können persönlich in die Beratung gehen und intensiv begleitet werden. Mit dem FEG ist die Situation eine andere: Die Personen sind noch im Ausland und wollen zum Arbeiten und Leben nach Deutschland kommen. Mit der verbesserten Möglichkeit, dass die Personen mit einer teilweisen Gleichwertigkeit zu Qualifizierungszwecken nach Deutschland kommen können, beginnt sich natürlich der Themenkomplex APQ zu wandeln.

Zusammen mit den IHKs tauschen wir uns derzeit intensiv aus, wie man sich gut darauf vorbereiten kann, welche neuen Fragestellungen aufkommen können, zum Beispiel wie berate ich die an Anerkennung Interessierten, die noch im Ausland sind. Auch die Zentrale Servicestelle Berufsanerkennung hat in diesem Zusammenhang eine besondere Bedeutung. Das sind alles neue Konstellationen, die sich erst einspielen müssen. Wir analysieren zurzeit, wo es Schnittstellen gibt und wie diese intensiviert werden könnten. Es gibt zum Beispiel das vom BMBF geförderte und von der DIHK Service GmbH umgesetzte Projekt ProRecognition. Hier finden Beratungen zur Anerkennung von Berufsabschlüssen schon im Ausland, an den AHKs statt. Gegebenenfalls liegen auch bereits Bescheide mit teilweiser Gleichwertigkeit vor und die Beratung kann weiter unterstützen. Hier braucht man Expertise, auch die Expertise, die Inhalte des Bescheids entsprechend in einen Qualifizierungsplan umzusetzen.

Wolfgang Vogt: Auch wir haben Anfragen seitens der Unternehmen, die sich über die Möglichkeiten im Zuge des FEG informieren und darauf vorbereiten, dass Fachkräfte aus dem Ausland kommen, sobald dies coronabedingt möglich ist. Damit die Ausstellung der Visa funktionieren kann, müssen bereits im Vorfeld Beratungen stattfinden. Es ist eine große Herausforderung, aus der Ferne heraus alles so weit vorzubereiten und zu organisieren, damit es dann funktioniert. Diese Herausforderung unterstreicht elementar, dass eben nicht die Qualifizierung an sich das Kernproblem ist, sondern alles so weit zu bringen, dass es stattfinden kann – also den Anerkennungsprozess zu begleiten und ihn zu einem Abschluss zu bringen. Und

das ist sicherlich eine besondere Herausforderung, wenn die Menschen aus dem Ausland anfragen. Das ist für alle Beteiligten, insbesondere die Beraterinnen und Berater, eine neue Situation. Und auch um das Thema Deutschkenntnisse, die Feststellung der Sprachkenntnisse, die Regelung der Abläufe et cetera, was alles im FEG vorgesehen ist, muss sich jemand kümmern.

MAZAB: Frau Neumann, was brennt Ihnen unter den Nägeln in Bezug auf das Thema FEG?

Susanne Neumann: Einen weiteren Knackpunkt stellen meines Erachtens die Nachweise über die praktische Tätigkeit dar. Oft scheitert es daran, dass die Fachkräfte keinen Nachweis haben. Das heißt, wir müssen darüber nachdenken, welche anderen Formen der Nachweiserbringung es gibt. Damit kommen wir zu den Themen Kompetenzfeststellung und Qualifikationsanalyse. Ich finde auch, dass die Verfahren sehr von der Überlegung geprägt sind, es gibt den deutschen Ausbildungsberuf und passt es oder fehlt etwas. Das ist eine defizitorientierte Perspektive, wenn gefragt wird, was fehlt zu unserem Beruf. Außer Acht bleibt dabei völlig, was die Antragstellenden möglicherweise an zusätzlichen Kompetenzen mitbringen, die über die Anforderungen des Referenzberufes hinausgehen oder außerhalb des Referenzberufes liegen. Es wird ein ganz wichtiger Punkt sein, das berufliche Lernen in verschiedenen beruflichen Bildungssystemen unter diesem Aspekt zu vergleichen.

7.5 Verstetigung

MAZAB: Welche Möglichkeiten und Ansätze der Verstetigung von Anpassungsqualifizierungen und der dafür notwendigen Begleitstrukturen sehen Sie?

Wolfgang Vogt: Es gibt ganz viele unterschiedliche Ideen, an welchen Stellen die Begleitstrukturen anzusiedeln wären, aber letztendlich braucht es dafür eine gesetzliche Grundlage. Diese fehlt aktuell noch. Dass die Menschen, die nach Deutschland kommen wollen, die Qualifizierung selbst bezahlen, halte ich für ziemlich ausgeschlossen; so groß sind die Mittel, die diese Menschen zur Verfügung haben, nicht. Und die Not an Fachkräften ist auch bei den Unternehmen noch nicht so groß, dass die Arbeitgeber die Kosten übernehmen. Wir werden jedoch die Begleitstrukturen und natürlich eine Finanzierung für individuelle Qualifizierungen brauchen. Letztendlich muss sich das auch irgendwann in eine Form gießen lassen, die AZAV-kompatibel ist. Aber diese Formen müssen flexibel genug sein. Es ist unmöglich, für jeden Beruf eine AZAV-

Zertifizierung zu machen.

MAZAB: Inwiefern halten Sie denn eine nahtlose Weiterfinanzierung für möglich?

Wolfgang Vogt: Das ist abhängig von den ESF-Präliminarien. Am ehesten sehe ich Chancen, die Qualifizierungsbegleitung weiterzuführen. Für die individuellen Qualifizierungen gibt es noch nicht das zündende Instrumentarium, weswegen ich in diesem Bereich weiteren Förderbedarf sehe. Darüber hinaus gibt es durchaus die Idee, über ESF-Mittel künftig auch eine qualifizierte Anerkennungsberatung weiter zu finanzieren. Damit hätten wir sozusagen zunächst einmal zwei wesentliche Bauteile finanziell abgesichert. Das wird auch notwendig sein, um daran weiterzuarbeiten, wie eine reguläre Weiterfinanzierungsstruktur aussehen könnte. Alles was darüber hinausgeht, insbesondere das Thema Sprache, ist ein sehr offenes Thema. In diesem Bereich sehe ich größere Fragezeichen in Bezug darauf, was an integrierter Sprachförderung tatsächlich realisierbar ist.

Susanne Neumann: Mir ist wichtig, noch einmal darauf hinzuweisen, dass das Anerkennungsverfahren ein hochkompliziertes Verfahren ist, gewissermaßen die individuellste geförderte Qualifizierung im Bereich der nicht reglementierten Berufe, in denen ein Berufsabschluss nicht zwingend gebraucht wird, um einer Beschäftigung nachgehen zu können. Deswegen meine ich, dass dieser Wille, dass man auch in den dualen Berufen Fachkräfte mit voller Gleichwertigkeit haben will, vonseiten der Kammern, der Arbeitgeber et cetera gewährleistet sein muss. Ich denke, dass das FEG diese Tendenz etwas befördert hat, aber grundsätzlich muss nach dem Auslaufen des IQ-Programms und einer Auswertung sichergestellt werden, dass der Aufwand, in den dualen Berufen zu einer vollen Gleichwertigkeit zu erlangen, weiter betrieben wird.

MAZAB: Frau Neumann, Sie stellen damit eigentlich noch einmal die Frage, ob der politische Wille dafür überhaupt da ist.

Susanne Neumann: Es ist ganz wichtig, dass das von allen Seiten bestätigt wird. Und dann ist auch klar, dass für den mit der Umsetzung verbundenen hohen Aufwand entsprechende Ressourcen bereitgestellt werden müssen. Dann müsste man überlegen, ob man alles in die Schablone AZAV zwängen muss. Man kann auch die grundsätzliche Frage stellen, darf man wirklich nur Dinge finanzieren, die AZAV-zertifiziert sind. Und wenn man diese Ob-Frage stellt, dann muss man auch klarsehen, dass das gegebenenfalls eine sehr starke Fokussierung auf Personen mit Hochschulab-

schluss und reglementierte Berufe bedeutet. Das war immer eine Gefahr. Deswegen ist es mir so wichtig, darauf hinzuweisen. Ansonsten haben wir tatsächlich irgendwann nur noch ein Anerkennungsverfahren für bestimmte, nachfrageorientierte Berufe. Dann geht es nicht mehr um die Personen, die ein Anerkennungsverfahren machen wollen, sondern darum, welche Nachfrage nach qualifizierten Fachkräften besteht. Meiner Einschätzung nach ist es in den großen politischen Diskussionen nicht so selbstverständlich, dass es für diesen individuellen Qualifizierungsansatz in der Berufsanerkennung, die immer auch Wertschätzung bedeutet, tatsächlich eine zwingende Zukunft gibt. Und diese muss man, glaube ich, auch verteidigen.

MAZAB: Frau Tews, stellt sich für Sie aus Sicht des DIHK die Ob-Frage in gleicher Brisanz?

Kathrin Tews: Aus meiner Sicht stellt sich diese Ob-Frage mit Inkrafttreten des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes nicht. Mit dem FEG kann wirklich ein weiterer Weg gegangen werden, Fachkräfte nach Deutschland zu holen. Das würde ich positiv sehen. Mit mehr als 180 verschiedenen Referenzberufen hat die IHK FOSA bis jetzt eine sehr breite Berufspalette in den Gleichwertigkeitsverfahren beschieden, insofern kann dort eine Eingrenzung auf nur eine bestimmte Anzahl an Berufen ausgeschlossen werden.

Zum Aspekt Kompetenzfeststellung und auch Qualifikationsanalyse: Es gibt Unternehmen, die ihr Interesse an ausländischen Fachkräften signalisieren. Aus meiner Sicht können diese Unternehmen durchaus in der Lage sein, zusätzliche Kompetenzen der Fachkräfte wahrzunehmen und zu würdigen, die über die Anforderungen der vollen Gleichwertigkeit hinausgehen. Schnittstellen zu Projekten oder Möglichkeiten einer nicht nur beruflichen Kompetenzfeststellung sollten wir auch im Blick behalten.

7.6 Visionen und Wünsche

MAZAB: Abschließend möchten wir von Ihnen gern wissen, wie Ihre Vision für die nächsten zehn Jahre in Bezug auf die Anpassungsqualifizierungen aussieht? Was wünschen Sie sich?

Kathrin Tews: Ich hoffe, dass der Weg nach Deutschland für interessierte ausländische Fachkräfte weiter geebnet wird und der Zugang reibungslos funktioniert. Bis dahin sind auch die dafür nötigen Strukturen weiter aufgebaut und miteinander vernetzt. Ein gutes Zusammenspiel der Akteure ist im Interesse der

Unternehmen und auch der Teilnehmenden wichtig. Ein erklärtes Ziel ist es ja, dass Fachkräfte nach Deutschland gekommen sind und die Unternehmen einen qualifizierten Mitarbeitendenstamm haben – daran sind viele Akteure beteiligt.

Wolfgang Vogt: Ich sehe zwei Szenarien. Variante 1: Das ganze Anerkennungsverfahren reduziert sich auf ganz wenige Berufe, die marktmäßig nachgefragt werden, und alles andere spielt im Prinzip keine Rolle mehr. Ich persönlich wünsche mir, dass die Variante 2 greift, nämlich, dass Anerkennung und alles, was damit zu tun hat, berufsbegleitend möglich ist – und zwar in allen Bereichen. Wünschen würde ich mir auch, dass die bereits begonnene Standardisierung der Prozesse fortgesetzt wird und dass sich diese Standardisierungen eines immer noch hochgradig individualisierten Prozesses durchsetzen werden. Und drittens wünsche ich mir, dass ein Status der Fachkraft in Anerkennung existiert.

MAZAB: Was ist der Hintergrund für Szenario Nummer 1?

Wolfgang Vogt: Das hat damit zu tun, wie sich unser Arbeitsmarkt als Ganzes entwickeln wird. Diese Entwicklung ist von vielen, schwer einschätzbaren Parametern abhängig. Es könnte durchaus sein, dass es Verwerfungen gibt, sowohl auf nationaler wie auch auf europäischer und internationaler Ebene. Das wäre die negative Variante. Die positive Variante wäre, endlich zu merken, dass eine Vernetzung von Menschen, ein Austausch von Menschen über Arbeit hinweg, uns ein Stück weit hilft, den Frieden auf der Welt zu sichern.

Susanne Neumann: Vielen Aspekten, die bereits genannt wurden, kann ich mich anschließen. Darüber hinaus gibt es meines Erachtens noch einen weiteren Faktor, der eine Rolle spielen könnte: Die Entwicklung der Berufsbilder ist ein extrem langsamer Prozess. Die Arbeits- und Ausbildungswelt entwickelt sich dagegen in einer ganz anderen, beschleunigten Form. Insofern stellt sich die Frage, ob die Wirtschaft überhaupt einen Vergleich mit zumindest zum Teil veralteten Berufsbildern will. Von daher wünsche ich mir, dass auch im Ausland noch transparenter wird, was sich hinter diesen Berufsbildern und hinter den Erwartungen tatsächlich verbirgt. Ich würde mir wünschen, dass schon bei den Beratungsstrukturen im Ausland, also wenn die Fachkräfte in den Startlöchern stecken, mehr über das deutsche System bekannt wird. Eine Idee mit Hinblick auf eine stärkere Standardisierung wäre es, klare Zeitfenster zu schaffen, zum Beispiel geclustert nach einem Viertel-, halben oder ganzen Jahr. Und ich wünsche mir, dass man als Fachkraft in Anerkennung auch etwas verdient – damit

sich das Ganze für die Fachkraft im wahrsten Sinne
des Wortes lohnt.



▪ **Zu guter Letzt: das Fazit**

8. Zu guter Letzt: das Fazit

Die Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen stellt auch im IHK-Bereich eine wirksame Strategie zur Fachkräftegewinnung dar. Fachkräfte haben dadurch die Möglichkeit, in ihrem Referenzberuf zu arbeiten, besser eingruppiert zu werden und Wege des beruflichen Aufstiegs zu nutzen. Betriebe profitieren von einem neuen Pool zur Personalgewinnung.

Auf dem Weg zur vollen Anerkennung ihres Berufsabschlusses in Deutschland benötigen Anerkennungs-suchende vielfältige Unterstützung. Infolge der Einführung des BQFG sind auf regionaler Ebene gut funktionierende Netzwerke entstanden, in denen die unterschiedlichen Akteure im Handlungsfeld der Berufs-anerkennung eng zusammenarbeiten. Bei MAZAB stellt die enge Kooperation mit der IHK Berlin, einschlägigen Beratungsstellen, Unternehmen, Jobcentern, den Arbeitsagenturen und Bildungsträgern eine wichtige Voraussetzung für den Projekterfolg dar. Als wichtige individuelle Gelingensbedingungen konnten die Motivation der Teilnehmenden, ein erst kürzlich erworbener Berufsabschluss, einschlägige Berufserfahrung und gute Deutschsprachkenntnisse identifiziert werden.

Das Thema Fachkräftesicherung bleibt ein Zukunftsthema. Durch das Fachkräfteeinwanderungsgesetz ist eine Anerkennung der Berufsqualifikationen in Deutschland bereits aus dem Ausland möglich. Die entsprechenden Strukturen für den Anerkennungsprozess sind u. a. durch die Zentrale Servicestelle Berufsanerkennung oder das Portal der Bundesregierung *Make it in Germany* zugänglicher geworden. Die Gruppe der Fachkräfte, die sich aus dem Ausland um eine Berufsanerkennung bemüht, wird voraussichtlich in Zukunft weiterhin wachsen.

Das jetzige MAZAB-Projekt ist erfolgreich, wenn die Voraussetzungen für die volle Anerkennung geschaffen werden. Oft geht mit diesem Prozess eine lange Begleitung der Teilnehmenden einher. Es bestehen gute Kontakte zu Betrieben und Ausbildungszentren. Eine darüber hinausgehende Integration aller MAZAB-Teilnehmenden in den Arbeitsmarkt wäre wünschenswert und ein Weiterentwicklungsansatz für das Projekt in der nächsten Förderphase.



▪ Anhang



9.1 Instrumentenkoffer

Den Instrumentenkoffer mit den folgenden Dokumenten finden Sie auf unserer Homepage www.inbas.com/mazab.

- **Ablauf einer Anpassungsqualifizierung**
- **Nachweis APQ**
- **Vertrag APQ Betrieb**
- **Leitfaden für die digitale Beratung Ratsuchender**
- **APQ-Checkliste für Betriebe**
- **Vorlage Bewerbungsanschreiben**
- **Vorlage Lebenslauf**

Literaturverzeichnis

Adacker, Melanie / Reyles, Wiebke (2019): **Berufliche Anerkennung von Fachkräften mit ausländischem Berufsabschluss in dualen Berufen. Situationsanalyse aus Sicht der Förderprogramme IQ 2015–2018.**

IQ-Fachstelle Beratung und Qualifizierung, Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (Hrsg.), S. 4. Abrufbar unter: www.netzwerk-iq.de/fileadmin/Redaktion/Downloads/Fachstelle_Beratung_und_Qualifizierung/FSBQ_Situationsanalyse_Duale_Berufe.pdf (Stand: 15. 11. 2021).

Brücker, Herbert et al. (2021): **Integration von Migrantinnen und Migranten in Deutschland: Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse hat positive Arbeitsmarkteffekte** In: IAB-Kurzbericht (2021) Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Die Forschungseinrichtung der Bundesagentur für Arbeit. Nürnberg.

DIHK (2019): **Arbeitsmarktreport Fachkräfteengpässe groß – trotz schwächerer Konjunktur.** Abrufbar unter www.dihk.de/de/themen-und-positionen/fachkraefte/beschaeftigung/fachkraefteengpaesse-gross-trotz-schwaecherer-konjunktur-5906 (Stand: 11. 9. 2020).

Ekert, Stefan et al. (2017): **Endbericht. Evaluation des Anerkennungsgesetzes.** Abrufbar unter: www.anererkennung-in-deutschland.de/assets/content/Medien_Dokumente-AI/evaluationsbericht.pdf (Stand: 14. 9. 2020).

Fuchs, Johann / Kubis, Alexander / Schneider, Lutz (2019): **Zuwanderung und Digitalisierung – Wie viel Migration aus Drittstaaten benötigt der deutsche Arbeitsmarkt künftig?**, Bertelsmann-Stiftung (Hrsg.), S. 8. Abrufbar unter: www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/Projekte/Migration_fair_gestalten/IB_Studie_Zuwanderung_und_Digitalisierung_2019.pdf (Stand: 15. 11. 2021).

Kiziak, Tanja / Sixtus, Frederick / Klingholz, Reiner (2019): **Von individuellen und institutionellen Hürden – der lange Weg zur Arbeitsmarktintegration Geflüch-**

teter. Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung (Hrsg.), S. 8. Abrufbar unter: www.stiftung-mercator.de/media/downloads/3_Publikationen/2019/2019_06/BI_Integration_0190606_online_final.pdf (Stand: 15. 11. 2021).

Laxczkowiak, Jana (2020): **Integriertes Fach- und Sprachenlernen (IFSL) als Anforderung an die berufliche Weiterbildung**, in: DaFFür Berlin- Perspektiven für Deutsch als Fremd- und Zweitsprache in Schule, Beruf und Wissenschaft. Göttingen.

Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (2019): **Jahresgutachten 2019/2020.** Abrufbar unter: www.sachverstaendigenrat-wirtschaft.de/fileadmin/dateiablage/gutachten/jg201920/JG201920_Gesamtausgabe.pdf (Stand: 15. 11. 2021).

Schmitz, Nadja / Winnige, Stefan (2019): **Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen: Anträge aus dem Ausland im Spiegel der amtlichen Statistik. Ergebnisse des BIBB-Anerkennungsmonitorings.** Bonn, S. 7. Abrufbar unter: www.bibb.de/dokumente/pdf/2019_04_08_a.1.2_fbi_schmitz_anerkennung_antraege_ausland_1.pdf (Stand: 11. 9. 2020).

Sirries, Steffen / Vallizadeh, Ehsan (2017): **Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten: Förderung ist notwendig und erfolgversprechend.** In: Wirtschaftsdienst 97 (9), S. 676–678. Abrufbar unter: www.wirtschaftsdienst.eu/inhalt/jahr/2017/heft/9/beitrag/arbeitsmarktintegration-von-gefluechteten-foerderung-ist-notwendig-und-erfolgversprechend.html (Stand: 26. 4. 2021)

Volkman, Katrin / Rehse, Christian (2018): **MAZAB-Sprachcoaching am Arbeitsplatz, Fachkräfte profitieren vom arbeitsplatzbezogenen integrierten Fach- und Sprachlernen**, INBAS GmbH (Hrsg.), Berlin. Abrufbar unter bit.ly/3E1s4de (Stand: 15. 11. 2021).

Abkürzungsverzeichnis

AA	Arbeitsagentur
AHK	Auslandshandelskammer
APQ	Anpassungsqualifizierung
AufenthG	Aufenthaltsgesetz
AZAV	Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung
BAMF	Bundesamt für Migration und Flüchtlinge
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung
BQFG	Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz
CAD	Computer Aided Design
CNC	Computerized Numerical Control
DeuFöV	Verordnung über die berufsbezogene Deutschsprachförderung
DIHK	Deutscher Industrie- und Handelskammertag
ESF	Europäischer Sozialfonds
f-bb	Forschungsinstitut Betriebliche Bildung
FEG	Fachkräfteeinwanderungsgesetz
FOSA	Foreign Skills Approval
GER	Gemeinsamer Europäischer Referenzrahmen für Sprachen
HWK	Handwerkskammer
IFSL	Integriertes Fach- und Sprachlernen
IHK	Industrie- und Handelskammer
INBAS	Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik
IQ	Integration durch Qualifizierung
JC	Jobcenter
LNW	Landesnetzwerk
MAZAB	Projekt <i>Mit Anpassungsqualifizierung zum anerkannten Berufsabschluss</i>
MiLoG	Mindestlohnengesetz
NetQA	Netzwerk Qualifikationsanalyse
TN	Teilnehmende
UBA	Unternehmen Berufsanerkennung
ZSBA	Zentrale Servicestelle Berufsanerkennung

www.netzwerk-iq.de
www.inbas.com



Förderprogramm *Integration durch Qualifizierung (IQ)*