



Fachkräfte finden – Personal binden mithilfe der beruflichen Anerkennung

19 Betriebe und Organisationen zeigen,
wie sie die berufliche Anerkennung als
Personalinstrument nutzen.



Unternehmenspreis
Wir für Anerkennung

Editorial

Mit dem Unternehmenspreis „Wir für Anerkennung“ zeichnet das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) erstmals unternehmerisches Engagement im Bereich der Erfassung und Entwicklung beruflicher Kompetenzen aus. Ziel ist es, vorbildliches unternehmerisches Handeln zu würdigen, Praxisbeispiele bekannt zu machen und andere zum Nachahmen anzuregen.

Vom 1. März bis 30. April 2017 konnten sich Unternehmen aus dem ganzen Bundesgebiet in zwei Kategorien auf den Preis bewerben:

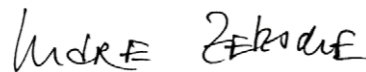
- In der Kategorie „Gute Praxis“ wurden Betriebe und Organisationen angesprochen, die ihre Beschäftigten bei der Anerkennung ihrer ausländischen Berufsqualifikation unterstützen.
- In der Kategorie „Gute Ideen“ wurden konzeptionelle Vorschläge gesucht, die zeigen, wie Betriebe die berufliche Anerkennung noch stärker als Instrument der Personalarbeit nutzen können.

Das Interesse an dem neuen Unternehmenspreis war erfreulich hoch; mehr als 20 Beiträge sind im Wettbewerbszeitraum eingegangen. Eine interdisziplinär besetzte Fachjury mit Vertreterinnen und Vertretern aus Wirtschaft, Ministerien, Gewerkschaften und Wissenschaft hatte die Aufgabe, die Preisträger zu ermitteln – kein leichtes Unterfangen angesichts der vielen vorbildlichen und guten Ansätze. In der vorliegenden Broschüre werden sämtliche gute Praxisbeispiele und Ideen vorgestellt, um das Engagement auch auf diese Weise zu würdigen. Denn: Ganz gleich ob Klein- oder Großunternehmen, ob systematisch oder situativ – die hier versammelten Betriebe und Organisationen zeigen beispielhaft und vorbildlich, wie die berufliche Anerkennung als Instrument der Personalarbeit eingesetzt und genutzt werden kann.

Wir danken allen Unternehmen und Organisationen für ihre Teilnahme und Inspiration.



Ralf Maier
Referatsleiter „Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen“, Bundesministerium für Bildung und Forschung



Indre Zetzsche
Projektleiterin „Unternehmen Berufsanerkennung“, DIHK Service GmbH

Der Unternehmenspreis „Wir für Anerkennung“ wurde im Rahmen von „Unternehmen Berufsanerkennung“ umgesetzt – einem Verbundprojekt des Deutschen Industrie- und Handelskammertages sowie des Zentralverbands des Deutschen Handwerks, gefördert vom BMBF.

WAS IST BERUFLICHE ANERKENNUNG?

Die berufliche Anerkennung ist ein gesetzliches Verfahren zur Bewertung ausländischer Berufsabschlüsse. Auf Grundlage gesetzlich festgelegter Kriterien und nach einheitlichen Standards prüfen Fachleute, wie groß die Übereinstimmung einer ausländischen Qualifikation mit einem vergleichbaren deutschen Abschluss ausfällt. Am Ende steht der Anerkennungsbescheid, der die Ergebnisse der Gleichwertigkeitsprüfung übersichtlich und in deutscher Sprache darstellt. So können Unternehmen zuverlässig einschätzen, welche beruflichen Kompetenzen mit dem ausländischen Berufsabschluss verbunden sind und in welchen Bereichen möglicherweise eine Nachqualifizierung nötig ist.



„Ausländische Fachkräfte bringen zahlreiche Kompetenzen mit, die unsere Arbeitswelt bereichern. Viele Betriebe haben die Chancen bereits erkannt und nutzen die Möglichkeiten der Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen, um Mitarbeiter zu finden und zu integrieren. Dieses Engagement würdigen wir mit dem Unternehmenspreis ‚Wir für Anerkennung‘.“

BUNDESBILDUNGS MINISTERIN PROF. DR. JOHANNA WANKA



„Qualifizierte Fachkräfte sind ein wichtiger Erfolgsfaktor für Wirtschaft und Unternehmen. Ihre Förderung und Entwicklung stehen daher im Zentrum unserer Aktivitäten, der IHKs und ihrer Mitgliedsunternehmen. Viele Betriebe unterstützen bereits die Anerkennung von Berufsqualifikationen ausländischer Fachkräfte – und leisten damit Pionierarbeit. Das wollen wir mit dem Unternehmenspreis besonders würdigen und zugleich zur Nachahmung animieren.“

DIHK-PRÄSIDENT DR. ERIC SCHWEITZER



„Mit der Unterstützung der beruflichen Anerkennung tun Unternehmen nicht nur etwas für ihre Fachkräftesicherung, sie nehmen auch ihre gesellschaftliche Rolle als Integrationsmotoren vor Ort wahr. Gerade im Handwerk gehen viele Betriebe vorbildlich voran und integrieren Menschen, die aus dem Ausland zu uns gekommen sind, gleichberechtigt in ihre Belegschaften. Diese Leistung wollen wir mit dem Unternehmenspreis würdigen und den Betrieben damit sagen: Weiter so!“

ZDH-PRÄSIDENT HANS PETER WOLLSEIFER

Inhalt

2	Editorial
4	Inhalt
5	Die Preisträger auf einen Blick
6	Berufliche Anerkennung als Instrument der Personalarbeit
6	Kapitel 1 „Neue Wege der Fachkräftegewinnung“
12	Kapitel 2 „Anerkennung mit System“
15	Kapitel 3 „Potenziale erkennen – Chancen nutzen“
19	Kapitel 4 „Gute Ideen“
23	Die Teilnehmenden des Unternehmenspreises „Wir für Anerkennung“
24	Die Jury
25	Links & Lektüren zur beruflichen Anerkennung
26	Impressum

4

Die Preisträger auf einen Blick



Preisträger Kategorie „Gute Praxis“

GEBRÜDER PETERS Gebäudetechnik GmbH

nutzt die berufliche Anerkennung, um Fachkräfte zu gewinnen.



Anton Fischbacher e.Kfm.

verzahnt die berufliche Anerkennung systematisch mit der Personalentwicklung.



Wenzel Marine GmbH & Co. KG

erkannte das Potenzial ihres Praktikanten aus Spanien und unterstützte proaktiv seine berufliche Anerkennung.



Preisträger Kategorie „Gute Ideen“

BASF SE

integriert die berufliche Anerkennung in einer länderübergreifenden Ausbildungskooperation mit Spanien zur Sicherung des Fachkräftebedarfs.



5

Berufliche Anerkennung als Instrument der Personalarbeit

Kapitel 1 – „Neue Wege der Fachkräftegewinnung“

Die **GEBRÜDER PETERS Gebäudetechnik GmbH** nutzt die berufliche Anerkennung, um Fachkräfte zu gewinnen.

Nermin Avdic hat in Bosnien-Herzegowina Anlagenmechanik gelernt.



Gülenay Ekici-Ucar steht ihm während seines Anerkennungsverfahrens mit Rat und Tat zur Seite.

Heute ist Herr Avdic als Anlagenmechaniker SHK festangestellt.



Preisträger Kategorie „Gute Praxis“



Gebrüder Peters GmbH bietet Service rund ums Gebäude – von Elektro- über Sanitär- bis Heizungstechnik und mehr.



GEBRÜDER PETERS Gebäudetechnik GmbH ... bietet Service rund ums Gebäude: „Vom tropfenden Wasserhahn und der herausgefallenen Sicherung bis zum Industrieobjekt.“
Gründungsjahr: 1903
Hauptsitz: Ingolstadt
Standorte: München, Neckarsulm, Brüssel (Belgien), Legnica (Polen)
Größe: rund 470 Mitarbeitende, davon 46 mit ausländischen Berufsabschlüssen und 7 mit anerkanntem Abschluss.
www.gebr-peters.de

Die Suche nach qualifizierten Fachkräften stellt sich in vielen Branchen und Regionen als große Herausforderung dar. Mancherorts stehen 100 offenen Stellen gerade mal 50 arbeitslos gemeldete Personen mit einschlägigen Berufsabschlüssen gegenüber. Da ist es nur folgerichtig, dass Unternehmen neue Wege der Fachkräftegewinnung gehen und zum Beispiel im Ausland nach geeigneten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern suchen oder gezielt Fachkräfte mit ausländischen Berufsabschlüssen ansprechen. In beiden Fällen spielt die berufliche Anerkennung eine zentrale Rolle. Denn: Sowohl Beschäftigte aus dem Ausland als auch hier lebende Fachkräfte mit ausländischen Abschlüssen können oftmals nur dann qualifiziert eingesetzt werden, wenn ihre Abschlüsse anerkannt sind, also die Gleichwertigkeit zum deutschen Referenzberuf offiziell bescheinigt wurde.

Unternehmen und Betriebe, die diesen Weg der Fachkräftegewinnung gehen, fördern die Anerkennung nicht zuletzt deshalb mit zahlreichen betrieblichen Angeboten – angefangen bei Antragshilfen über Kostenübernahme und Anpassungsqualifizierungen bis hin zur Bereitstellung von Wohnungen, Sprachkursen und Hilfe bei der Familienzusammenführung.

Der handwerkliche Familienbetrieb **GEBRÜDER PETERS Gebäudetechnik GmbH** aus Ingolstadt sucht immer wieder qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bereich Elektro-, Sanitär-, Heizungs- und Kältetechnik sowie Schlosserei und Stahlbau – allesamt Fachgebiete, die stark nachgefragt werden und in denen Fachkräfte rar sind. Auch der Firma **Thomas Wissing e.Kfm.** ist die Situation gut bekannt. Das neunköpfige Maschinenbauunternehmen aus der Pfalz ist auf Kälte- und Klimatechnik spezialisiert; auf diesem Gebiet qualifiziertes Personal zu finden, gleicht mitunter der Quadratur des Kreises. Beide Unternehmen haben sich daher entschieden, neue Wege zu gehen und gezielt ausländische Fachkräfte beziehungsweise Fachkräfte mit ausländischen Qualifikationen anzuwerben.

„DER INTERKULTURELLE AUSTAUSCH TUT UNSEREM BETRIEB GUT. AUSSERDEM SEHEN WIR ES ALS UNSERE GESELLSCHAFTLICHE AUFGABE, DIE INTEGRATION DURCH DIE ARBEIT ZU FÖRDERN.“
GEBRÜDER PETERS Gebäudetechnik GmbH

„SO SIND WIR UNABHÄNGIGER VOM DEUTSCHEN ARBEITSMARKT UND SIND ZUGLEICH GUT FÜR DIE ZUKUNFT AUFGESTELLT, DENN EINE BUNTE BELEGSCHAFT FÖRDERT UND STÄRKT DIE WETTBEWERBSFÄHIGKEIT.“
Thomas Wissing e.Kfm.

ZAHLEN & DATEN

65 %

der Unternehmen in Deutschland geben an, Schwierigkeiten bei der Rekrutierung von Personen mit einer Berufsausbildung zu haben.

60 %

sagen, sie hätten Probleme, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Meister-, Fachwirt- oder ähnlicher Fortbildung zu finden.

Quelle: Bundesministerium für Wirtschaft und Energie, 2014

Thomas Wissing e.Kfm. ... bietet Dienstleistungen für die Klimasteuerung: „Von der Installation eines Eiswürfelbereiters bis hin zur kompletten Konzeption und Installation von komplexen Anlagen.“
Gründungsjahr: 1993
Hauptsitz: Leinsweiler
Größe: 9 Mitarbeitende, davon 2 mit ausländischen Berufsabschlüssen
www.kaelte-wissing.de

Haus der Betreuung und Pflege Öhringen

... gehört zur Alpenland Pflege- und Altenheim Betriebsgesellschaft mbH – „Ein Ort, den Sie gerne Ihr Zuhause nennen“.

Hauptsitz: Sonthofen

Größe: rund 50 Mitarbeitende, davon 6 mit ausländischem Berufsabschluss
www.betreuung-und-pflege.de

ZAHLEN & DATEN

Im Jahr 2013 lag die Zahl der pflegebedürftigen Menschen bei 2,7 Millionen. Bis 2016 wird sie auf voraussichtlich 4,7 Millionen ansteigen.

Quelle: Bundesministerium für Gesundheit, 2016

Die meisten Anerkennungsanträge wurden im Jahr 2015 für den Beruf der Gesundheits- und Krankenpflege gestellt (5.937 von 19.389 Neuanträgen).

Quelle: Statistisches Bundesamt, 2016

Beide Unternehmen unterstützen die Bewerberinnen und Bewerber aus dem Ausland beziehungsweise diejenigen mit ausländischen Abschlüssen auf vielfältige Weise bei der Anerkennung ihrer Qualifikationen:

- ✓ Unterstützung beim Zusammenstellen der Antragsunterlagen
- ✓ Behördenkorrespondenz und Terminbegleitung
- ✓ Kostenübernahme
- ✓ innerbetriebliche Anpassungsqualifizierungen zur Erlangung der vollen Gleichwertigkeit

Damit die neuen Kolleginnen und Kollegen in ihrer neuen Heimat schnell und gut Fuß fassen können, bietet die **GEBRÜDER PETERS Gebäudetechnik GmbH** außerdem:

- + Unterricht in der deutschen Fachsprache (Handwerk und Industrie)
- + Unterkünfte aufgrund des geringen Wohnungsangebotes in Ingolstadt
- + Übernahme von Kita-Gebühren, finanzielle Unterstützung bei der Geburtshilfe sowie bei Hochzeiten etc.

„WIR HABEN DIE ANERKENNUNG GUT IN UNSERE BETRIEBLICHEN PROZESSE INTEGRIERT. GERNE GEBEN WIR UNSER WISSEN WEITER UND UNTERSTÜTZEN VOR ALLEM KLEINE UND MITTLERE (HANDWERKS-)BETRIEBE ZUM BEISPIEL BEI ANPASSUNGSQUALIFIZIERUNGEN.“
GEBRÜDER PETERS Gebäudetechnik GmbH

Im Pflegebereich ist die Fachkräftesituation besonders prekär, wie die Vakanzzeiten für Stellenangebote exemplarisch zeigen. So bleibt eine Stelle für Gesundheits- und Krankenpflegefachkräfte rund 110 Tage unbesetzt, für examinierte Altenpflegefachkräfte und -spezialisten sogar 138 Tage. Im Vergleich dazu: In anderen Berufen sind es durchschnittlich 45 Tage.¹

Um ihren Personalbedarf zu decken, müssen Pflegeeinrichtungen kreativ werden. Wie? Das zeigen exemplarisch das **Haus der Betreuung und Pflege Öhringen** der Alpenland Pflege- und Altenheim Betriebsgesellschaft mbH und die **Agaplesion Frankfurter Diakonie Kliniken gGmbH**.

Beide Einrichtungen setzen auf ausländische Fachkräfte. Während Agaplesion auf Fachkräftegewinnung aus dem Ausland setzt, sucht das Haus der Betreuung und Pflege Öhringen vor allem ausländische Pflegekräfte, die bereits in Deutschland leben, hier aber unterhalb ihres Qualifikationsniveaus als Hilfskräfte arbeiten.

„DIE FORMALEN VORAUSSETZUNGEN FÜR EINE ANERKENNUNG STELLEN FÜR VIELE EINE GROSSE HÜRDE DAR. WIR HELFEN IHNEN DABEI, DIESE ZU NEHMEN.“
Haus der Betreuung und Pflege Öhringen

¹ Quelle: Bundesministerium für Gesundheit, 2017

Das tun die Öhringer, indem sie:

- ✓ Unterlagen übersetzen lassen,
- ✓ bei der Zusammenstellung von Unterlagen und
- ✓ bei der Antragstellung unterstützen.

Doch damit ist es nicht getan; darüber hinaus bietet der Betrieb eine Reihe von weiteren Angeboten:

- + finanzielle und organisatorische Förderung von Sprachkursen
- + Hilfen bei der Wohnungs-, Schul- oder Betreuungssuche in Kooperation mit dem Welcome Center

Dieses umfassende Engagement zahlt sich aus:

„AUF DIESE WEISE FINDEN WIR NICHT NUR QUALIFIZIERTE FACHKRÄFTE; UNSER ENGAGEMENT TRÄGT AUCH ZU EINEM GUTEN BETRIEBSKLIMA BEI UND STÄRKT DIE MITARBEITERBINDUNG.“

Haus der Betreuung und Pflege Öhringen

Das Thema Mitarbeiterbindung spielt auch bei den **Agaplesion Frankfurter Diakonie Kliniken** eine wichtige Rolle. Der Klinikverbund hat ein eigenes Konzept für die Anwerbung von Fachkräften aus dem Ausland entwickelt, das auf eine langfristige Zusammenarbeit zielt. Eine zentrale Rolle spielen dabei die betrieblichen Integrationsbeauftragten. Als Mentorinnen und Mentoren stehen sie den interessierten Kandidatinnen und Kandidaten von der Ansprache über die Bewerbungs- und Anerkennungsphase bis zur Einstellung als Fachkraft mit Rat und Tat zur Seite:

- ✓ Sie informieren über den Anerkennungsprozess,
- ✓ prüfen die notwendigen Antragsunterlagen und
- ✓ unterstützen bei der Antragstellung aus dem Ausland.

Neben dieser personellen Begleitung unterstützt der Klinikverbund die ausländischen Fachkräfte, indem er:

- ✓ die Übersetzungskosten und
- ✓ Anerkennungsgebühren übernimmt sowie
- + Sprachkurse fördert.

„MIT UNSEREM REKRUTIERUNGSANSATZ GEWINNEN WIR ZUFRIEDENE UND GUT AUSGEBILDETE FACHKRÄFTE, DIE LANGE IN UNSEREM UNTERNEHMEN BLEIBEN.“

Agaplesion Frankfurter Diakonie Kliniken gGmbH

Fachkräfte, die im Zeitraum 2012 bis 2015 einen Anerkennungsantrag gestellt hatten, haben in diesen Ländern einen Berufsabschluss erworben:

Ausbildungsland	Antragszahlen
Polen	2.622
Türkei	1.239
Bosnien und Herzegowina	957
Russische Föderation	942
Rumänien	813
Ex-Sowjetunion	579
Kasachstan	477
Ukraine	438
Ex-Jugoslawien (Gesamtjugoslawien)	423
Italien	366

AGAPLESION Frankfurter Diakonie Kliniken gGmbH

... bündelt „medizinische und pflegerische Kompetenz für jedes Lebensalter“ und verbindet „fortschrittliche Medizin und exzellente Pflege mit christlichen Werten.“

Gründungsjahr: 2002

Hauptsitz: Frankfurt am Main

Größe: 1.503 Mitarbeitende, davon 250 mit ausländischem Berufsabschluss

www.fdk.info

START NRW GmbH

... bietet personelle Lösungen für alle Anforderungen und integriert „arbeitsuchende Menschen sozialverträglich in den Arbeitsmarkt.“

Gründungs Jahr: 1995

Hauptsitz: Duisburg

Standorte: 28 mal in Nordrhein-Westfalen

Größe: 191 Mitarbeitende, 2.393 Zeitarbeitskräfte und 267 Auszubildende; rund 22 % mit ausländischer Nationalität

www.start-nrw.de

Im Bereich der Arbeitnehmerüberlassung ist die Anerkennung faktisch Voraussetzung, um als Fachkraft vermittelt zu werden. Im Ausland qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ohne Anerkennung können in der Regel nur als Hilfs- oder Fachhelfer überlassen werden.

Damit diese ihrer Qualifikation entsprechend eingesetzt werden können, unterstützen die **START NRW GmbH** und **Randstad Deutschland GmbH & Co. KG** die berufliche Anerkennung.

Die **START NRW GmbH** wurde 1995 auf Initiative des Landes Nordrhein-Westfalen mit dem Ziel gegründet, arbeitslosen Menschen über das Instrument der Arbeitnehmerüberlassung einen Zugang zum Arbeitsmarkt zu verschaffen und sie langfristig in Beschäftigung zu bringen. Einer der Schwerpunkte ist der Bereich Alten- und Gesundheitspflege, da Fachkräfte hier händierend gesucht werden. Im Ausland qualifizierten und in Nordrhein-Westfalen arbeitslos gemeldeten Pflegekräften bietet START ein bis zu neun Monate dauerndes Qualifizierungsprogramm, das auf das Erreichen einer vollen Anerkennung ausgerichtet ist. Dabei erfahren die Zeitarbeitskräfte umfassende Unterstützung:

- + unbefristete Einstellung mit Hilfe eines Lohnkostenzuschusses über das WeGebAU-Programm der Arbeitsagentur²
- + Unterstützung bei der Antragstellung und Klärung der Formalitäten (mit der Bezirksregierung)
- + Vermittlung in Kurse lokaler Bildungsträger
- + Organisation wohnortnaher Praktika
- + Beratung und Organisation von Kinderbetreuung (bei Bedarf)
- + Vermittlung als Zeitarbeitskräfte zwischen Qualifizierung und Anerkennung

„MIT INNOVATIVEN IDEEN UND ERFOLGREICHEN KOOPERATIONEN BIETEN WIR ARBEITLOSEN MENSCHEN EINE BRÜCKE IN DEN ARBEITSMARKT. NACH ERFOLGREICHER ANERKENNUNG WERDEN DIE ZEITARBEITSKRÄFTE ALS EXAMINIERTER GESUNDHEITS- UND KRANKENPFLEGEKRÄFTE AN KRANKENHÄUSER ÜBERLASSEN UND SCHNELL ÜBERNOMMEN.“

START NRW GmbH

Mit ca. 58.000 Beschäftigten und über 500 Niederlassungen in rund 300 deutschen Städten ist **Randstad** Marktführer im Bereich Personaldienstleistungen in Deutschland.

„DIE NACHFRAGE NACH FACHKRÄFTEN IST UNGEMINDERT HOCH; UM DIESE BEFRIEDIGEN ZU KÖNNEN, SCHAUEN WIR IMMER AUCH IN DEN EIGENEN REIHEN, WER SICH MIT HILFE EINER ANERKENNUNG ZUR FACHKRAFT ENTWICKELN LÄSST.“

Randstad Deutschland GmbH & Co. KG

Randstad Deutschland GmbH & Co. KG

... „findet passgenaue Personallösungen von der klassischen Zeitarbeit über die direkte Personalvermittlung bis hin zu spezialisierten Personallösungen.“

Gründungs Jahr: 1968

Hauptsitz: Eschborn

Standorte: 522

Größe: 58.000 Mitarbeitende, davon wurden 57 bei ihrer Anerkennung unterstützt

www.randstad.de

Geeignete Kandidatinnen und Kandidaten unterstützt Randstad dann mit einem umfassenden Angebot:

- ✓ Informationen zum Anerkennungsverfahren
- ✓ Unterstützung bei der Antragstellung
- ✓ Übernahme der Kosten
- + Organisation von Deutschkursen und Anpassungsqualifizierungen
- + Hilfen bei Alltagsfragen (zum Beispiel Kontoeröffnung, Handyvertrag etc.)
- + Organisation von Unterkünften

Dabei nutzt Randstad ganz gezielt bestehende Unterstützungsangebote: wie zum Beispiel den ‚Anerkennungs-Finder‘ auf www.erkennung-in-deutschland.de oder die Beratungsangebote der Industrie- und Handels- sowie Handwerkskammern.

„WIR UNTERSTÜTZEN DIE BERUFLICHE ANERKENNUNG AUS VERSCHIEDENEN GRÜNDEN. ZUM EINEN KÖNNEN WIR QUALIFIZIERTE FACHKRÄFTE DANN HÖHERWERTIG AN KUNDENUNTERNEHMEN ÜBERLASSEN. ZUM ANDEREN STÄRKEN WIR DAMIT DIE BINDUNG UND MOTIVATION UNSERER MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER.“

Randstad Deutschland GmbH & Co. KG

Die Betreibergesellschaft **FMgo! GmbH** ist verantwortlich für das technische und infrastrukturelle Gebäudemanagement von Büro- und Verwaltungsgebäuden eines großen Versicherungskonzerns in München und beschäftigt Fachkräfte verschiedenster Qualifikationen: Kaufleute, Flächen- und Umzugsplaner, diverse Technikfachleute, Reinigungskräfte und viele mehr. Um den Personalbedarf im technischen und handwerklichen Bereich zu decken, nutzt FMgo! die Möglichkeit der Arbeitnehmerüberlassung.

Zwei der Leiharbeiter wollte die Firma gerne als qualifizierte Servicetechniker Elektro und Heizung fest übernehmen, doch dafür mussten sie ihren griechischen bzw. italienischen Abschluss anerkennen lassen. Das Unternehmen beschloss, sie hierbei zu unterstützen, indem es:

- ✓ bei der Zusammenstellung der Antragsunterlagen half,
- ✓ die Korrespondenz mit den zuständigen Stellen übernahm,
- ✓ zu Terminen begleitete und
- + die Kosten für Anpassungsqualifizierungen übernommen und
- + den Lohn während der Schulungsmaßnahme fortgezahlt hat.

„WIR KONNTEN UNSERE OFFENEN STELLEN AUF DIESE WEISE MIT QUALIFIZIERTEN FACHKRÄFTEN BESETZEN, DIE AUCH PERSÖNLICH GUT IN UNSER UNTERNEHMEN PASSEN.“

FMgo! GmbH

ZAHLEN & DATEN

Im Jahr **2035** wird der Arbeitskräftebedarf im Bereich der Pflege das Angebot um rund **270.000 Personen** übersteigen.

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, 2017

Die Betreibergesellschaft FMgo! GmbH

... ist ein Unternehmen der SPIE GmbH (ehemals HOCHTIEF Service Solutions) und der KLÜH Service Management GmbH.

Sie ist verantwortlich für das technische und infrastrukturelle Gebäudemanagement der Büro- und Verwaltungsgebäude eines großen Versicherungsunternehmens am Standort München.

Hauptsitz: München

Größe: rund 120 Mitarbeitende, davon 12 mit ausländischen Berufsabschlüssen

² „WeGebAU – Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen“ ist ein Programm der Bundesagentur für Arbeit. Es unterstützt die Weiterbildung von geringqualifizierten und älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die im Rahmen von bestehenden Arbeitsverhältnissen unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts durchgeführt werden. www.arbeitsagentur.de/web/content/Programm-WeGebAU

Kapitel 2 „Anerkennung mit System“

Anton Fischbacher e.Kfm. verzahnt die berufliche Anerkennung systematisch mit der Personalentwicklung.

Herr Seki hat in Slowenien eine Ausbildung zum Mechaniker gemacht.

Inhaber Toni Bader fördert und fordert seine berufliche Anerkennung, damit Herr Seki sich mit seinen Qualifikationen voll einbringen kann.



Der Weg hat sich für beide gelohnt.

Herr Seki ist heute als KFZ-Mechatroniker festangestellt.



Preisträger Kategorie
„Gute Praxis“

Anton Fischbacher e.Kfm.
... bietet umfassende Reparaturservices für PKW und LKW:
„Wir bekommen alles wieder flott!“
Gründungsjahr: 1965
Hauptsitz: Nußdorf am Inn
Größe: 21 Mitarbeitende, davon 1 mit ausländischem Berufsabschluss
www.fischbacher-nussdorf.de

Als Instrument der Fachkräftegewinnung und -bindung können Unternehmen die berufliche Anerkennung unterschiedlich nutzen: Sie können das Verfahren unabhängig von betriebsinternen Abläufen laufen lassen und die antragstellende Person punktuell unterstützen (zum Beispiel bei der Antragstellung oder durch Kostenübernahme). Eine andere Möglichkeit ist es, den Anerkennungsprozess zum integralen Bestandteil der Personalarbeit zu machen. Wie das konkret aussehen kann, zeigen exemplarisch **Anton Fischbacher e.Kfm.** und **Ivica Dalic Elektro**.

Die Suche nach qualifiziertem Fachpersonal gleicht für die beiden kleinen Handwerksbetriebe einer Herkulesaufgabe. Doch statt den Kopf in den Sand zu stecken, haben sie aus der Not eine Tugend gemacht und die Personalsuche auf Fachkräfte mit ausländischen Berufsqualifikationen ausgerichtet. Dabei setzen sie die berufliche Anerkennung ganz gezielt als Einstiegs- und Entwicklungsinstrument ein.

„THEORETISCH KÖNNTEN WIR EINEN „ARBEITER OHNE BERUFSABSCHLUSS“ IN DER WERKSTATT BESCHÄFTIGEN, NUR WÜRD DIESER NICHT FÜR LEHRGÄNGE UNSERES VERTRAGSPARTNERS MERCEDES-BENZ ZUGELASSEN.“

Anton Fischbacher e.Kfm.

Doch regelmäßige Fort- und Weiterbildungen sind für die KFZ-Vertragswerkstatt Anton Fischbacher aus dem bayerischen Nußdorf am Inn ein Muss. Neben dem eigenen Qualitätsanspruch erwartet auch der Vertragspartner, dass die Belegschaft stets auf dem neuesten technischen Stand ist. Dass im Ausland qualifizierte Fachkräfte ihren Abschluss hier auf Gleichwertigkeit prüfen lassen, ist mithin Standard. Als sich ein in Slowenien ausgebildeter Mechaniker bewarb, entwickelte der Betrieb gemeinsam mit ihm einen maßgeschneiderten Entwicklungsplan – mit dem Ziel, ihn als Diagnosespezialisten einzusetzen. Darin wurden individuelle Wünsche und betriebliche Ziele bestmöglich aufeinander abgestimmt und konkrete Etappenziele festgelegt. Mit jeder erreichten Etappe wurde das Gehalt angepasst, um neben der persönlichen Motivation auch einen finanziellen Anreiz zu bieten.

Auszug aus dem Entwicklungsplan:

- + 1. Schritt: Verbesserung der allgemeinen Sprachkenntnisse im betrieblichen Alltag und durch Teilnahme an einem Abendkurs
- + 2. Schritt: Erwerb fachspezifischer Sprachkenntnisse als Grundlage für eine Inhouse-Schulung für Diagnostester
- + 3. Schritt: externe Schulung im Bereich Nutzerfahrzeuge
- + 4. Schritt: Bescheinigung der vollen Gleichwertigkeit
- + 5. Schritt: Teilnahme an einem Lehrgang im Bereich Nutzfahrzeugdiagnose
- + 6. Schritt: Vorbereitung auf die Fortbildung zum Diagnosespezialisten (u. a. durch Inhouse-Schulungen und Computer-Based-Trainings)

Für Anton Fischbacher hat sich das Vorgehen gelohnt:

„HERR SEKIC BRINGT UMFASSENDE QUALIFIKATIONEN UND KOMPETENZEN MIT. DURCH DIE ANERKENNUNG KANN ER DIESE NUN AUCH GEGENÜBER DEN VON UNS VERTRETENEN MARKEN ZUM EINSATZ BRINGEN.“

Anton Fischbacher e.Kfm.

Ivica Dalic Elektro
 ... ist Servicepartner verschiedener großer Hersteller von Haushalts- und Gastrogeräten im Raum München.
Gründungsjahr: 2002
Hauptsitz: München
Größe: 9 Mitarbeitende, davon 7 mit ausländischem Berufsabschluss, momentan 4 im Anerkennungsprozess
www.de-kundendienst.de

Auch der Elektromeisterbetrieb **Ivica Dalic Elektro** aus München ist dazu angehalten, qualifiziertes Personal zu beschäftigen.

„DER VERBAND DER ELEKTROTECHNIK, ELEKTRONIK UND INFORMATIONSTECHNIK (VDE) SCHREIBT UNS VOR, DASS WIR NUR AUSGEBILDETE UND ANERKANNTE HANDWERKS-TECHNIKER EINSETZEN DÜRFEN.“

Ivica Dalic Elektro

Um ausländische Fachkräfte beschäftigen zu können, hat das Kleinunternehmen ein zweistufiges Vorgehen entwickelt, das die betriebswirtschaftlichen Notwendigkeiten eines kleinen Handwerksbetriebs als auch die finanziellen Bedürfnisse der Beschäftigten angemessen berücksichtigt. Dabei wurde der Anerkennungsprozess mit der Einarbeitungs- und Anlernphase verknüpft:

- + **Stufe 1:** Die im Ausland qualifizierte Fachkraft wird für ein Jahr als Hilfskraft angestellt („Helferjahr“); parallel dazu wird der Anerkennungsprozess gestartet und umfassend begleitet.
- + **Stufe 2:** Nachdem die volle Anerkennung vorliegt, wird die Person ab dem zweiten Arbeitsjahr als Elektrofachkraft beschäftigt und erhält das entsprechende Gehalt.

„DIE EINARBEITUNG IST DURCH DAS HELFERJAHR VIEL BESSER UND EFFIZIENTER. UND DIE SICHERHEIT, NACH ERFOLGTER ANERKENNUNG ALS FACHKRAFT ÜBERNOMMEN ZU WERDEN, SCHAFFT EINE VERTRAUENS BASIS FÜR DIE ZUKUNFT.“

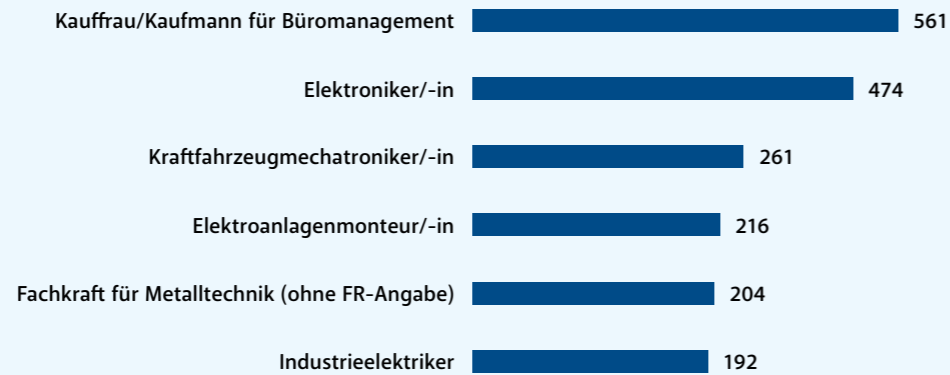
Ivica Dalic Elektro

Sowohl Anton Fischbacher als auch Ivica Dalic Elektro unterstützen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Anerkennungsprozess, indem sie:

- ✓ zu Terminen begleiten,
- ✓ bei der Zusammenstellung der Unterlagen helfen und
- ✓ die Kosten für Übersetzungen sowie die Gebühren übernehmen.

ZAHLEN & DATEN

Der Beruf der Elektrikerin bzw. des Elektrikers belegte im Jahr 2015 Platz 2 unter den meistbeantragten nicht-reglementierten Referenzberufen, unmittelbar gefolgt von der Kraftfahrzeugmechatronik (Platz 3).



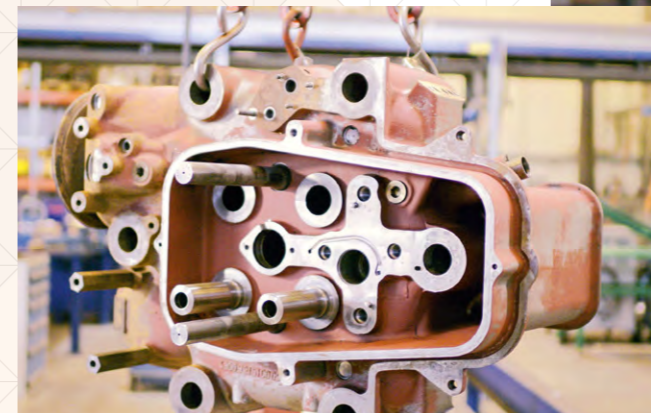
Quelle: Anerkennung in Deutschland, 2016

Kapitel 3 „Potenziale erkennen – Chancen nutzen“

Die **Wenzel Marine GmbH & Co. KG** erkannte das Potenzial ihres Praktikanten aus Spanien und unterstützte proaktiv seine berufliche Anerkennung.

Borrallo Espinar hat in Spanien eine IT-Ausbildung und bei Wenzel Marine GmbH & Co. KG ein Praktikum absolviert.

Das norddeutsche Unternehmen lagert und produziert Schiffersatzteile.



Beide Seiten wollten die Zusammenarbeit fortführen; darum hat Wenzel Marine GmbH & Co. KG seine berufliche Anerkennung unterstützt.

Heute ist der ehemalige Praktikant als Fachinformatiker festangestellt.



Wenzel Marine GmbH & Co. KG
 ... „ist spezialisiert auf die Ersatzteilbeschaffung im Bereich der Hochseeschifffahrt.“
Gründungsjahr: 1991
Hauptsitz: Stuhr-Brinkum
Größe: 39 Mitarbeitende, davon 5 mit ausländischen Berufsabschlüssen
www.wenzelmarine.com

ZAHLEN & DATEN

Im Jahr 2015 lag die Zahl der als voll gleichwertig anerkannten Berufe im nicht-reglementierten Bereich bei 62,9%. Als teilweise gleichwertig wurden 33,7% bewertet; 3,4% der Berufe konnte keine Gleichwertigkeit mit einem deutschen Referenzberuf bescheinigt werden.

Quelle: Anerkennung in Deutschland, 2016

Arthur Rothermann GmbH & Co. KG

... „plant und realisiert Projekte im Bereich der Elektro- und Gebäudetechnik.“

Gründungsjahr: 1913

Hauptsitz: Hamburg

Größe: rund 70 Mitarbeitende, davon 3 mit ausländischen Berufsabschlüssen

www.rothermann.com

BODEBAU GmbH

... bietet „die traditionellen Handwerksleistungen des Maurerberufs“ und übernimmt sämtliche Leistungen als Generalunternehmer für Baumaßnahmen.

Gründungsjahr: 2010

Hauptsitz: Hamburg

Größe: 9 Mitarbeitende, davon 1 Mitarbeiter mit ausländischem Berufsabschluss

www.bodebau-hamburg.de

Immer öfter erhalten Unternehmen Bewerbungen von Personen, die ihren Berufsabschluss im Ausland erworben haben. Dabei stehen sie häufig vor dem Problem, dass sie Inhalt und Qualität der ausländischen Aus- und Fortbildungen nicht einschätzen können. Oft sind sie dann unsicher, ob sie die Person mit den branchenüblichen Tätigkeiten beauftragen dürfen. Um mehr Sicherheit zu gewinnen, greifen immer mehr Unternehmen auf die Möglichkeit der beruflichen Anerkennung zurück. Die Gleichwertigkeitsprüfung zeigt offiziell und rechtsverbindlich, wie hoch die Übereinstimmung der ausländischen mit der deutschen ist und in welchen Bereichen eventuell noch nachqualifiziert werden muss. Das schafft Transparenz über und Vertrauen in die Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten von ausländischen Fachkräften.

Das bestätigt die Firma **Arthur Rothermann GmbH & Co. KG**:

„WIR HABEN EINE BEWERBUNG VON EINEM TÜRKISCHSTÄMMIGEN MANN ERHALTEN. IHR LAG EIN ANERKENNUNGSBESCHIED ALS „ELEKTRONIKER FÜR ENERGIE- UND GEBÄUDETECHNIK“ DER HANDWERKSKAMMER HAMBURG BEI. DIE VOLLE GLEICHWERTIGKEIT WURDE IHM ATTESTIERT, NACHDEM ER IN EINEM HAMBURGER BETRIEB ERFOLGREICH EINE ANPASSUNGSQUALIFIZIERUNG ABSOLVIERT HATTE. FÜR UNS WAR DAS EIN KLARES ZEICHEN, DASS DER BEWERBER SEIN METIER BEHERRSCHT. ALSO HABEN WIR IHN ZUM VORSTELLUNGSGESPRÄCH EINGELADEN – UND EINGESTELLT.“

Arthur Rothermann GmbH & Co. KG

Auch mithilfe der beruflichen Anerkennung, aber über einen etwas anderen Weg hat die Firma **BODEBAU GmbH** aus Hamburg einen neuen Mitarbeiter gefunden: Auf Anfrage der Hamburger Handwerkskammer hat sie einem jungen Mann aus Ghana eine Anpassungsqualifizierung ermöglicht und so dazu beigetragen, dass er die volle Anerkennung zum Hochbaufacharbeiter erhalten hat.

„FÜR UNS WAR DAS EINE TOLLE CHANCE. VIELE AUFTRÄGE BEKOMME ICH NUR, WENN ICH NACHWEISEN KANN, DASS ICH AUSSCHLIESSLICH QUALIFIZIERTES PERSONAL BESCHÄFTIGE. DOCH FACHKRÄFTE IM BAUBEREICH SIND RAR. EIN KLEINES UNTERNEHMEN WIE MEINES MUSS DARUM NEUE WEGE GEHEN.“

BODEBAU GmbH

Die Zusammenarbeit verlief so gut, dass BODEBAU den ehrgeizigen jungen Mann als Hochbaufacharbeiter übernahm.

„WIR WÜRDEN JEDERZEIT WIEDER EINE ANPASSUNGSQUALIFIZIERUNG ANBIETEN UND ANDEREN BETRIEBEN VON UNSEREN GUTEN ERFAHRUNGEN BERICHTEN.“

BODEBAU GmbH

Das würde auch die **Wenzel Marine GmbH & Co. KG** tun. Das norddeutsche Unternehmen mit Sitz in Stuhr hat sich auf den Handel und die Lagerung von Schiffersatzteilen sowie die Überholung von Motorenkomponenten spezialisiert. Im Januar 2016 erhielt es einen Anruf der Wirtschaftsförderung: Im Rahmen der Städtepartnerschaft mit Alcalá de Guadaíra (Andalusien/Spanien) war diese auf der Suche nach einem Betrieb, der einem jungen IT-Absolventen aus Spanien ein Praktikum ermöglichte. Wenzel Marine bot sich kurzerhand an und die Erfahrungen mit ihm waren so gut, dass der Betrieb ihn direkt übernehmen wollte. Als auch er Interesse signalisierte, bot Wenzel Marine ihm eine Anpassungsqualifizierung an, um ihn als qualifizierte Fachkraft einstellen zu können.

In Kooperation mit der IHK Hannover entwickelte das Unternehmen ein innerbetriebliches Qualifikationsangebot und ermöglichte dem jungen IT-Administrator die Teilnahme an den internen Azubi-Schulungsangeboten. Außerdem übernahm Wenzel Marine die anfallenden Anerkennungskosten zur Hälfte. Im Gegenzug verpflichtete sich der junge Mann, seine Deutschkenntnisse zu verbessern und eigenständig ein kleineres IT-Projekt umzusetzen. Das Vorgehen hat sich auszahlt: Heute arbeitet er als Fachinformatiker für Wenzel Marine.

„ALS MITTELSTÄNDISCHES UNTERNEHMEN, DAS AUSSCHLIESSLICH B2B TÄTIG IST, HABEN WIR HÄUFIG PROBLEME, NEUES PERSONAL ZU REKRUTIEREN. DAHER SEHEN WIR DIE BEWERBUNG AUSLÄNDISCHER FACHKRÄFTE ALS CHANCE FÜR UNS, QUALIFIZIERTE NEUE MITARBEITER ZU GEWINNEN.“

Wenzel Marine GmbH & Co. KG

Diese Chance erkannten auch die **Stadtwerke Heilbronn GmbH**, als sich ein KFZ-Mechaniker aus Bosnien bei ihnen bewarb.

„WIR HABEN DEM BEWERBER, DER KAUM DEUTSCH SPRACH, SOFORT EINEN PRAKTIKUMSPLATZ ANGEBOTEN UND IHN ANSCHLIESSEND ALS KFZ-HELPER ÜBERNOMMEN.“

Stadtwerke Heilbronn GmbH

Doch damit nicht genug. Das städtische Unternehmen

- ✓ unterstützte ihn beim Spracherwerb,
- ✓ klärte die Anerkennungschancen mit der Handwerkskammer,
- ✓ half bei der Antragstellung und
- ✓ übernahm sämtliche Kosten.

Inzwischen ist seine KFZ-Ausbildung als voll gleichwertig anerkannt und der Bewerber als Geselle fest angestellt.

„GERNE GEBEN WIR UNSERE POSITIVEN ERFAHRUNGEN AN ANDERE UNTERNEHMEN WEITER.“

Stadtwerke Heilbronn GmbH

Stadtwerke Heilbronn GmbH

... „sorgen dafür, dass alles stimmt und so reibungslos abläuft, wie Sie es sich wünschen!“

Gründungsjahr: 2002

Hauptsitz: Heilbronn

Größe: 240 Mitarbeitende, davon 2 mit ausländischen Berufsabschlüssen

www.stadtwerke-heilbronn.de

Autocenter Gajic GmbH
 ... handelt mit Neu- und Gebrauchtwagen und bietet umfassenden Service rund ums Fahrzeug.
Gründungsjahr: 1969
Hauptsitz: Kaufbeuren
Größe: 11 Mitarbeitende, davon 3 mit ausländischen Berufsabschlüssen
www.gajic.com

Auch das **Autocenter Gajic GmbH** unterstützt andere Betriebe gerne mit seinem Erfahrungswissen auf dem Gebiet der beruflichen Anerkennung – und da hat der kleine Handwerksbetrieb einiges vorzuweisen.

Um einen gelernten Elektriker aus Bosnien als qualifizierte Hoch-Volt-Fachkraft beschäftigen zu können, hat das Autocenter Gajic vollen Einsatz geleistet:

- ✓ Es hat den Bewerber zu diversen Terminen begleitet,
- ✓ bei der Antragstellung geholfen,
- ✓ die anfallenden Kosten und Gebühren übernommen und
- + ihm eine Arbeitsplatzgarantie gewährt, bis er seine Aufenthaltserlaubnis erhielt.
- + Auch bei der Wohnungssuche, bei Behördengängen und der Familienzusammenführung hat das Autocenter Gajic den neuen Kollegen tatkräftig unterstützt.

Solch umfassendes Engagement ist kein Einzelfall. Das zeigt in besonders eindrücklicher Weise das **Autohaus Götde GmbH**. Im April 2016 hatte der südwestfälische Familienbetrieb einen jungen Mann aus Syrien als Praktikanten eingestellt. Schon nach kurzer Zeit überzeugte der gelernte KFZ-Mechaniker das Autohaus und wurde zunächst befristet und kurz darauf unbefristet auf Helferniveau eingestellt.

„WIR PROFITIEREN SEHR VON SEINEN KENNTNISSEN. AUCH DAS BETRIEBSKLIMA UND DIE EINSTELLUNG DER KOLLEGEN GEGENÜBER MENSCHEN AUS ANDEREN LÄNDERN HAT SICH SEHR POSITIV VERÄNDERT, SEIT ER BEI UNS IST.“

Autohaus Götde GmbH

Um ihn als qualifizierte Fachkraft beschäftigen und seine beruflichen Chancen verbessern zu können, entschied sich die Firma Götde die berufliche Anerkennung des neuen Kollegen zu unterstützen – und der ganze Betrieb zieht mit:

- + Zwei bis drei Kollegen stehen dem jungen Mann stets mit Rat und Tat bei der Antragstellung sowie bei Korrespondenzen, Behördengängen und Terminen zur Seite.
- + Sie haben ihm bei der Wohnungssuche geholfen und auf dem Weg zum Führerschein.
- + Ein Kollege aus der Werkstatt hat den jungen Mann quasi „adoptiert“: Er zeigt ihm alles und lehrt ihn so die Fachsprache.

„WIR HABEN EINEN HOCHENGAGIERTEN, LOYALEN MITARBEITER GEWONNEN, DEN WIR AUF DEM NORMALEN WEG NIE GEFUNDEN HÄTTEN.“

Autohaus Götde GmbH

Um Loyalität ging es auch der **Karosserie Mayer GmbH**. 2015 entschied sich der vierköpfige KFZ-Betrieb aus dem bayerischen Ettringen, die Anerkennung eines langjährigen Mitarbeiters mit rumänischen Wurzeln zu unterstützen und ihn den Kollegen auf diesem Wege auch formal gleichzustellen.

„DIE FORMALE GLEICHSTELLUNG DES MITARBEITERS WAR UNS AUS VERSCHIEDENEN GRÜNDEN WICHTIG. VOR ALLEM ABER WOLLTEN WIR EIN ZEICHEN DER WERTSCHÄTZUNG SETZEN UND IHM ZEIGEN, DASS WIR NOCH VIELE WEITERE JAHRE MIT IHM ZUSAMMENARBEITEN WOLLEN.“

Karosserie Mayer GmbH

Heute ist er stellvertretender Geschäftsführer der Karosserie Mayer GmbH.

Autohaus Götde GmbH
 ... verkauft Fahrzeuge zweier großer Hersteller und bietet einen umfassenden Werkstattservice und Zubehör.
Gründungsjahr: 1990
Hauptsitz: Schmallenberg
Standorte: Meschede-Einste
Größe: 20 Mitarbeitende, davon 1 Mitarbeiter mit ausländischem Berufsabschluss
www.autohaus-goedde.de

Karosserie Mayer GmbH
 ... bietet Karosserie- und Unfallinstandsetzung sowie Autolackierungen. „Mit moderner Richttechnik und Fachwissen sind auch schwerste Schäden kein Problem.“
Gründungsjahr: 1913
Hauptsitz: Ettringen
Größe: 4 Mitarbeitende im handwerklichen Bereich, davon 1 mit ausländischem Berufsabschluss
www.karosserie-mayer.de

Kapitel 4 „Gute Ideen“

Die **BASF SE** integriert die berufliche Anerkennung in einer länderübergreifenden Ausbildungskooperation mit Spanien zur Sicherung des Fachkräftebedarfs.

Begrüßung der Teilnehmergruppe in Tarragona



Spanische BASF-Auszubildende im Deutschkurs mit Fokus auf technischen Wortschatz



Schulung in der zentralen Ausbildung in Ludwigshafen



Übergabe der Zeugnisse in Ludwigshafen



BASF SE
 ... „steht für Chemie“. Der weltgrößte Chemiekonzern erforscht, produziert und vertreibt Produkte und Dienstleistungen in allen relevanten Sparten der Branche.

Gründungsjahr: 1865
Hauptsitz: Ludwigshafen
Standorte: 35 in Deutschland
Größe: 35.000 Mitarbeitende am Standort Ludwigshafen, 16 wurden bislang bei der Anerkennung ihrer ausländischen Berufsabschlüsse unterstützt.
www.basf.de

Überzeugende Ansätze, wie die berufliche Anerkennung noch besser in der betrieblichen Praxis verankert werden kann, sind immer gefragt. Darum hat das Bundesministerium für Bildung und Forschung im Rahmen des Unternehmenspreises „Wir für Anerkennung“ neben guter Praxis auch nach guten Ideen gefragt – und die gibt es!

ZAHLEN & DATEN

2.337 Anerkennungsanträge wurden im Zeitraum 2012 bis 2015 von Personen mit spanischer Staatsangehörigkeit gestellt. Damit belegt das Land den vierten Platz.

Quelle: Bundesministerium für Bildung und Forschung, 2016

Als das größte Chemieunternehmen der Welt möchte **BASF SE** wirtschaftlichen Erfolg mit gesellschaftlicher Verantwortung verbinden. Das Thema Fachkräftesicherung ist für den Konzern mit rund 114.000 Mitarbeitenden eine Herausforderung. Um ihr zu begegnen, ging das börsennotierte Chemieunternehmen im Jahr 2013 einen ebenso ungewöhnlichen wie erfolgreichen Weg: Gemeinsam mit der spanischen Berufsfachschule Comte de Rius und der BASF Española in Tarragona startete die BASF SE Ludwigshafen eine Ausbildungskooperation, in der seitdem pro Jahr 15 bis 20 Teilnehmerinnen und Teilnehmer starten. Unterstützt wurde sie dabei von der IHK Pfalz und der IHK FOSA.

„ES HANDELT SICH HIERBEI UM EIN PROGRAMM ZUR QUALIFIZIERTEN ZUWANDERUNG. EIN WESENTLICHER BAUSTEIN DER KOOPERATION IST DIE KOMBINATION AUS THEORIE UND PRAXIS UND DAMIT VERBUNDEN EINE MÖGLICHE GLEICHWERTIGKEITSANERKENNUNG.“

BASF SE Ludwigshafen

Spanien hat mit durchschnittlich 40,5 % die zweithöchste Jugendarbeitslosigkeitquote in der Europäischen Union. In manchen Regionen liegt sie bei rund 60 % (Statista, März 2017 und Eurostat, Januar 2017). Das Programm der BASF SE bietet jungen Spanierinnen und Spaniern eine berufliche Perspektive in Deutschland.

„DURCH DAS PROGRAMM WERDEN DIE TEILNEHMENDEN FRÜHZEITIG MIT DER ARBEITSWELT BEI BASF SE VERTRAUT GEMACHT. DURCH DIE ANERKENNUNG STEHEN IHNEN DANN DIE GLEICHEN CHANCEN AUF BESCHÄFTIGUNG UND WEITERBILDUNG OFFEN WIE UNSEREN EIGENEN AUSZUBILDENDEN.“

BASF SE Ludwigshafen

An der Berufsfachschule Comte de Rius erwerben die jungen Leute die Qualifikation zum „Técnico Superior en Química Industrial“. Schon während dieser theoretischen Ausbildung haben die Auszubildenden Praxisblöcke bei BASF SE in Ludwigshafen und BASF Española in Tarragona sowie intensive Sprachkurse. Um das Praxiswissen an die deutschen Ausbildungsstandards anzugleichen, findet nach dem erfolgreichen Schulabschluss in Tarragona eine 17-monatige Praxisphase in Deutschland statt. Anschließend beantragt die BASF SE für die Absolventinnen und Absolventen des Programms die berufliche Anerkennung für den Beruf der Chemikantin beziehungsweise des Chemikanten.

Die BASF SE unterstützt die spanischen Auszubildenden im Rahmen des Anerkennungsverfahrens mit zahlreichen Angeboten:

- ✓ Information und Beratung der Teilnehmenden
- ✓ Unterstützung bei der Zusammenstellung der erforderlichen Unterlagen
- ✓ Zentrale Antragstellung durch die Ausbildung BASF SE
- ✓ Übernahme der anfallenden Kosten

Eine ganz anders gelagerte Idee haben die **Bayerische Ingenieurekammer-Bau, die Tür an Tür gGmbH (Augsburg)** und das **IQ-Landesnetzwerk MigraNet (München)** eingebracht: Die von der Netzwerkinitiative entwickelte „Chancenbörse – Ingenieur-Know-how in der Praxis“ ist ein niederschwelliger Ansatz, um bereits anerkannten Ingenieurinnen und Ingenieuren aus dem Ausland, den Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt zu erleichtern. Im Kern geht es dabei um eine achtwöchige Arbeitserprobung.

„VIELE UNTERNEHMEN SIND UNSICHER, OB DIE IM AUSLAND QUALIFIZIERTEN INGENIEURINNEN UND INGENIEURE ÜBER DAS NÖTIGE FACHWISSEN UND DIE ERFORDERLICHEN SPRACHKENNTNISSE VERFÜGEN. IM RAHMEN DER ARBEITSERPROBUNG KÖNNEN SIE DIE PERSONEN KENNENLERNEN UND IHRE SKEPSIS IM BESTEN FALLE VERLIEREN.“

Bayerische Netzwerkinitiative „Chancenbörse“

Als Vermittlungsplattformen dienen die Mitgliederzeitschrift „Ingenieure in Bayern“, der Newsletter und die Internetplattform: Hier werden die Ingenieurinnen und Ingenieure kurz vorgestellt und Unternehmen über die Möglichkeit eines Kennenlernens im Rahmen der Arbeitserprobung informiert. Bei Interesse können sich die Betriebe an eine der drei Netzwerkorganisationen wenden. Diese organisiert ein erstes telefonisches, schriftliches oder auch persönliches Kennenlernen. Können sich die beiden Parteien eine Zusammenarbeit auf Probe vorstellen, wird ein auf acht Wochen befristeter Arbeitsvertrag geschlossen. Im besten Falle endet dieser mit einer Festanstellung, in jedem Falle aber mit einem Arbeitszeugnis.

Die Netzwerkinitiative steht den Ingenieurinnen und Ingenieuren ebenso wie den Unternehmen während der Arbeitserprobung als Ansprechperson zur Verfügung und stellt die formalen Rahmenbedingungen (Vertrag, Mindestlohn, Arbeitszeugnis) sicher.

Die Bayerische Ingenieurekammer-Bau, die Tür an Tür gGmbH und das IQ-Landesnetzwerk MigraNet

... setzen sich als Netzwerk im Bereich der beruflichen Anerkennung für die „Akzeptanzsteigerung anerkannter Abschlüsse auf dem hiesigen Arbeitsmarkt“ ein.

Standorte: München und Augsburg

www.bayjika.de

www.tuerantuer.de

www.muenchen.de/service-stelle

ZAHLEN & DATEN

Ingenieur/Ingenieurin gehört in der Anerkennungsberatung zu den am häufigsten nachgefragten Zielberufen.

Auch unter den Antragstellenden mit Fluchthintergrund belegt der Beruf den ersten Platz, gefolgt von Anerkennungsanträgen für Ärztin/Arzt und Lehrer/in.

Quelle: Bundesministerium für Bildung und Forschung, 2016

Deutsche Bahn AG

... bietet „Mobilitäts- und Logistikdienstleistungen, vom Kern des Eisenbahngeschäfts in Deutschland über Gütertransport im europäischen Netzwerk bis zur weltweiten Luft- und Seefracht.“

Gründungsjahr: 1994

Hauptsitz: Berlin

Größe: weltweit über 300.000, in Deutschland 195.000 Mitarbeitende

www.deutschebahn.com

Auf die Verbesserung der Zugangschancen von Menschen mit ausländischen Berufsqualifikationen zielt auch das Verbundprojekt „Integratives Recruiting – Alternative Karriere bei der DB“ der **Deutschen Bahn AG**. Konkret richtet sich dieses Projekt an Menschen mit Fluchthintergrund – sie sollen so möglichst in eine qualifizierte und anerkannte berufliche Fachtätigkeit geführt werden. Hierzu werden die überwiegend männlichen Asylsuchenden zu Elektronikern für Betriebstechnik ausgebildet. Der Beruf zählt zu den Engpassberufen und steht auf der Positivliste der Bundesagentur für Arbeit – dies kann auch eine gute Bleibeperspektive für die jungen Männer bedeuten.

Der überbetrieblichen Umschulung ist ein sechsmonatiger Deutschkurs vorgeschaltet, um die Teilnehmenden zu Beginn der Maßnahme auf ein ausbildungsfähiges Deutschniveau B2 hinzuführen. Im Anschluss durchlaufen die Teilnehmer eine 28-monatige Qualifizierung, in der sowohl theoretische als auch praktische Inhalte vermittelt werden.

„UNSER ZIEL WAR ES, SÄMTLICHE HÜRDEN DER ARBEITSMARKTINTEGRATION – OB SPRACHLICH, FORMAL, ADMINISTRATIV ODER PSYCHOLOGISCH – GEMEINSAM SO WEIT WIE MÖGLICH ZU ÜBERWINDEN.“

Deutsche Bahn AG

Alle Personen, die elektrotechnische Vorkenntnisse in Form einer Ausbildung oder beruflicher Praxis nachweisen können, erfüllen die Voraussetzungen zur Teilnahme am Programm. Im Rahmen des ausgefeilten Auswahlverfahrens konnten auch einige Kandidaten für ein Anerkennungsverfahren identifiziert werden: Drei Elektroniker und ein Elektroingenieur wurden nach einem Praktikum als qualifizierte Fachkräfte von der Deutschen Bahn AG übernommen.

Das im November 2015 als Pilot gestartete Projekt wurde im Dezember 2016 bereits zum zweiten Mal umgesetzt.

„DER ERFOLG UNSERES PROJEKTES UND DES ANSATZES IST GANZ KLAR DARIN BEGRÜNDET, DASS WIR EINEN STARKEN PROJEKT-VERBUND HABEN. NUR DANK DER INTENSIVEN UND OFFENEN ZUSAMMENARBEIT DER VERSCHIEDENEN ORGANISATIONEN WAR ES MÖGLICH, DAS PROJEKT ZU REALISIEREN UND ZU ETABLIEREN.“

Deutsche Bahn AG

Zum Projektverbund zählen unter anderen die bayerischen Industrie- und Handelskammern sowie Handwerkskammern, die Stadt München, die Bundesagentur für Arbeit (BA), das Jobcenter München, das bbw/bfz und regionale Ausländerbehörden.

Die Teilnehmenden des Unternehmenspreises „Wir für Anerkennung“

- + AGAPLESION Frankfurter Diakonie Kliniken gGmbH
- + Alpenland Pflege- und Altenheim Betriebsgesellschaft mbH (Haus der Betreuung und Pflege Öhringen)
- + Anton Fischbacher e.Kfm. (Preisträger „Gute Praxis“)
- + Arthur Rothermann GmbH & Co. KG
- + Autocenter Gajic GmbH
- + Autohaus Gödde GmbH
- + Deutsche Bahn AG
- + BASF SE (Preisträger „Gute Ideen“)
- + Bayerische Ingenieurekammer-Bau, Tür an Tür gGmbH, IQ-Landesnetzwerk MigraNet
- + BODEBAU GmbH
- + GEBRÜDER PETERS Gebäudetechnik GmbH (Preisträger „Gute Praxis“)
- + FMgo! GmbH
- + Ivica Dalic Elektro
- + Karosserie Mayer GmbH
- + Randstad Deutschland GmbH & Co. KG
- + Stadtwerke Heilbronn GmbH
- + START NRW GmbH
- + Thomas Wissing e.Kfm.
- + Wenzel Marine GmbH & Co. KG (Preisträger „Gute Praxis“)

ZAHLEN & DATEN

Gut 41 % der Personen, die sich 2016 zur Anerkennung beim IQ-Netzwerk beraten ließen, hatten einen Fluchthintergrund. In durchschnittlich drei von vier Fällen wurde ihnen eine volle Gleichwertigkeit ihres Berufs bescheinigt.

Quelle: Bundesministerium für Bildung und Forschung, 2016



Die Jury

Die Auswahl der Preisträger wurde von einer Fachjury unterstützt. Jedes Jurymitglied brachte dabei andere Perspektiven und unterschiedliche Expertise ein.

- + Angermüller, Stefan (Bundesministerium für Bildung und Forschung)
- + Dr. Döring, Ottmar (f-bb Forschungsinstitut Betriebliche Bildung)
- + Maier, Ralf (Bundesministerium für Bildung und Forschung)
- + Dr. Rückert, Annette (Bundesministerium für Wirtschaft und Energie)
- + Schröder, Jürgen (Bundesministerium für Arbeit und Soziales)
- + Tews, Kathrin (Deutscher Industrie- und Handelskammertag)
- + Weber, Daniel (DGB Bildungswerk)
- + Werner, Dirk (Institut der Deutschen Wirtschaft Köln)
- + Witt, Daik (Zentralverband des Deutschen Handwerks)
- + Zetzsche, Indre (DIHK Service GmbH)

OTTMAR DÖRING (F-BB)

„Anerkennung von ausländischen Berufsabschlüssen bedeutet das Sichtbarmachen von vorhandenem Wissen und Fähigkeiten und bildet somit den Schlüssel zur Integration. Dabei spielen Unternehmen eine zentrale Rolle, ihren Mitarbeitenden ‚die Tür zu öffnen‘ und den Weg zu beruflichen als auch gesellschaftlicher Anerkennung zu ebnen.“

RALF MAIER & STEFAN ANGERMÜLLER (BMBF)

„Der Unternehmenspreis ist eine gute Gelegenheit, das bereits bestehende Engagement der Betriebe zu würdigen und damit Vorbild und Motivation für andere zu sein. Denn Anerkennung bietet für Betriebe gute Chancen der Personalakquise und Personalbindung.“

ANNETTE RÜCKERT (BMW)

„Das BMWi unterstützt den Unternehmenspreis, weil wir das Thema ‚Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen‘ bei den Unternehmen noch bekannter machen möchten. Es gibt bereits viele gute Praxisbeispiele, die eindrucksvoll zeigen, wie die Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen erfolgreich gelingt. Diese wollen wir sichtbar machen und zur Nachahmung motivieren.“

JÜRGEN SCHRÖDER (BMAS)

„Im Rahmen des Förderprogramms IQ unterstützt das BMAS Zugewanderte durch Beratungs- und Qualifizierungsangebote bei der Anerkennung ihrer im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen. Ohne betriebliche Unterstützung kann diese Aufgabe nicht erfolgreich gemeistert werden und verdient darum Anerkennung und Würdigung.“

KATHRIN TEWS (DIHK)

„Die Wirtschaft braucht qualifizierte Mitarbeiter mit internationalen Erfahrungen. Eine Anerkennung der im Ausland erworbenen Qualifikationen und Kompetenzen kann hier für Transparenz und Klarheit sorgen.“

DANIEL WEBER (DGB BILDUNGSWERK)

„Die Anerkennungskultur in Betrieben und Verwaltungen zu fördern, ist eine wichtige Aufgabe aller! Engagement kann durch den Preis gewürdigt und besser sichtbar werden.“

DIRK WERNER (IW KÖLN)

„Der Preis würdigt das Engagement vorbildlicher Unternehmen und zeigt, welche Potenziale die berufliche Anerkennung hat. Solche guten Praxisbeispiele helfen Unternehmen bei der Fachkräftesicherung und ausländischen Fachkräften bei der beruflichen Karriere in Deutschland.“

DAIKE WITT (ZDH)

„Betriebe, insbesondere im Handwerk, leben von der Arbeit im Team. Die Anerkennung von Talent und Leistung des Einzelnen gehört wie in jeder guten Sportmannschaft dazu. Es gilt, das Engagement derjenigen, die Menschen aus dem Ausland durch Anerkennung zu ihren Teamplayern machen, hervorzuheben und andere zum Weiter- und Mitmachen zu ermutigen.“

Links & Lektüren

Für interessierte Betriebe und Organisationen gibt es zahlreiche exzellente Informations- und Unterstützungsangebote zum Thema Anerkennung.

Die **Industrie- und Handelskammern** beraten ihre Mitgliedsunternehmen und Anerkennungsinteressierte rund um die berufliche Anerkennung.

→ www.ihk-fosa.de/beratung/vor-ort

Die Gleichwertigkeitsprüfung führt die **IHK FOSA** (→ www.ihk-fosa.de) für die meisten IHKs durch. Für den Bezirk Wuppertal führt die **IHK Wuppertal** (→ www.wuppertal.ihk24.de) die Anerkennungsverfahren durch, für die Bezirke **Hannover und Braunschweig** ist die **IHK Hannover** zuständig (→ www.hannover.ihk.de).

Handwerksbetrieben und Anerkennungssuchenden im Handwerk stehen die **Handwerkskammern** mit Rat und Tat zur Seite.

→ www.zdh.de/organisationen-des-handwerks/handwerkskammern/deutschlandkarte

Unternehmen Berufsanerkennung informiert Betriebe und Organisationen über die Möglichkeiten der beruflichen Anerkennung und die damit verbundenen betrieblichen Chancen.

→ www.unternehmen-berufsanerkennung.de

Der Unternehmenswegweiser führt Sie mit nur zwei Klicks auf die Informations- und Unterstützungsangebote, die Ihnen bei Fragen zum Thema „Fachkräfte aus dem Ausland“ weiterhelfen.

→ www.der-unternehmenswegweiser.de

Anerkennung in Deutschland ist die zentrale Anlaufstelle im Internet. In neun Sprachen informiert das Portal zu allen Fragen und Aspekten der beruflichen Anerkennung. Mithilfe des interaktiven **Anerkennungs-Finders** finden Sie die in Ihrem Fall jeweils zuständige Stelle und weitere Informationen zu den für Sie relevanten ausländischen Qualifikationen.

→ www.anerkennung-in-deutschland.de

Die Anlaufstellen des Förderprogramms **Integration durch Qualifizierung (IQ)** informieren und beraten Sie und Ihre Mitarbeitenden bzw. Bewerberinnen und Bewerber zur beruflichen Anerkennung.

→ www.netzwerk-iq.de

Neben Informationen zur beruflichen Anerkennung zeigt das **BQ-Portal**, wie Sie das Verfahren als Arbeitgeberin und Arbeitgeber begleiten und davon profitieren können. Darüber hinaus finden Sie zahlreiche Informationen zu ausländischen Berufsbildungssystemen und Berufsqualifikationen, die Ihnen helfen, die Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnisse von Fachkräften mit ausländischen Berufsabschlüssen besser einzuschätzen.

→ www.bq-portal.de

Die Datenbank **anabin** stellt Informationen zur Bewertung ausländischer Bildungsnachweise aus dem Schul- und Hochschulbereich aus über 100 Ländern bereit und hilft so, eine ausländische Qualifikation ins deutsche Bildungssystem einzustufen.

→ www.anabin.kmk.org

Das **Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA)** bietet zahlreiche Informationen und Handlungsempfehlungen rund um das Thema Fachkräftesicherung.

→ www.kofa.de

Das **NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge** unterstützt Sie dabei, geflüchtete Menschen zu beschäftigen oder sich ehrenamtlich zu engagieren.

→ www.unternehmen-integrieren-fluechtlinge.de

Impressum

Herausgeber

Projektbüro „Unternehmen Berufsanerkennung – Mit ausländischen Fachkräften gewinnen“

DIHK Service GmbH

Breite Straße 29
D-10178 Berlin

Telefon: 030 20308 - 6560

Fax: 030 20308 - 65 5 60

E-Mail: zetzsche.indre@dihk.de

Internet: www.unternehmen-berufsanerkennung.de

Geschäftsführung: Dr. Achim Dercks, Sofie Geisel, Helmut Burger

Handelsregister: HRB 90039 B

Amtsgericht Charlottenburg

Ust.-IDNr.: DE 169824196

Steuernummer: 27/027/37728

Redaktion

Indre Zetzsche (v.i.S.d. Presserechts), Britta Weihmann, Svenja Prinz

Lektorat

Heide Waechter-Akkus

Internet: www.textwaechter.de

Gefördert vom

Bundesministerium für Bildung und Forschung

Kapelle-Ufer 1

10117 Berlin

Telefon: 030 1857 - 0

Fax: 030 1857 - 83601

E-Mail: bmbf@bmbf.bund.de

Internet: www.bmbf.de

Erscheinungsdatum

Juni 2017

Gestaltung

V-FORMATION – Agentur für visuelle Kommunikation GmbH

E-Mail: info@vformation.de

Internet: www.vformation.de

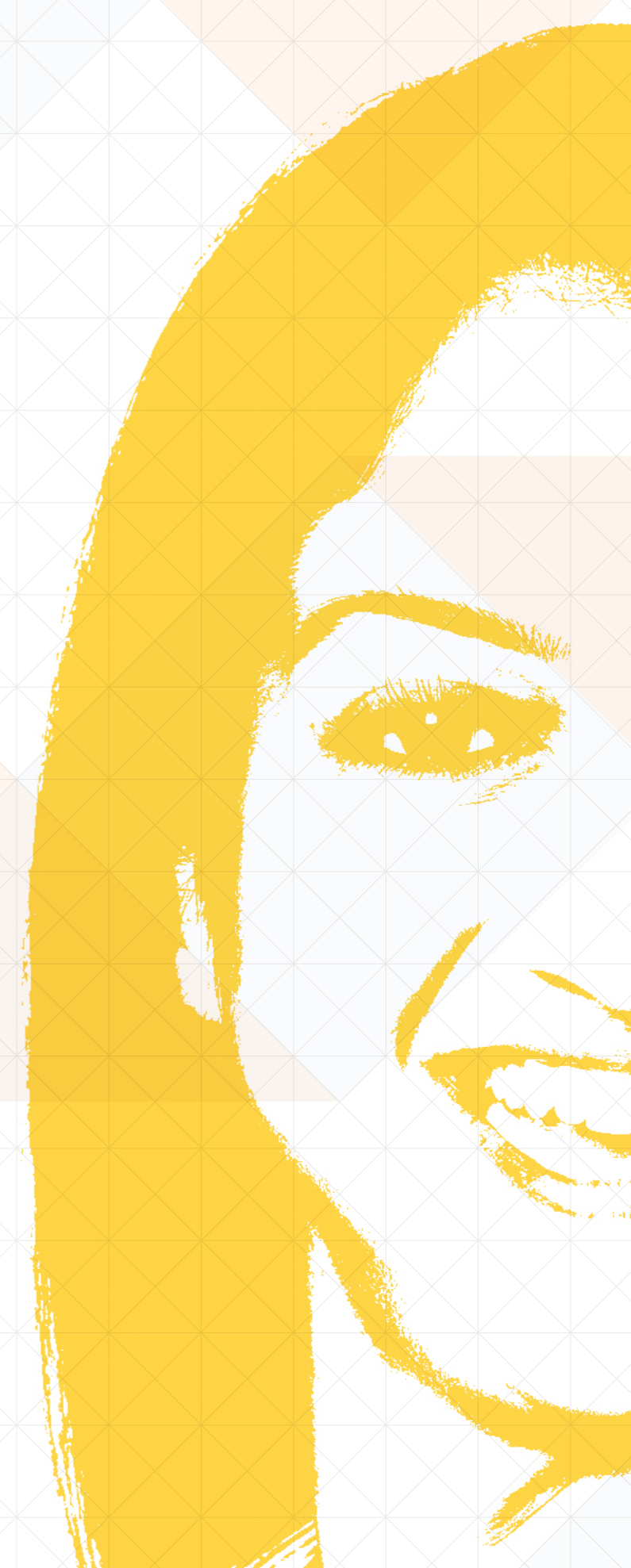
Bezugsquelle

Projektbüro „Unternehmen Berufsanerkennung“

DIHK Service GmbH

Breite Straße 29

10178 Berlin




 **unternehmen
berufsankennung**
Mit ausländischen Fachkräften gewinnen



Gefördert vom:




www.unternehmen-berufsankennung.de
www.anerkenungspreis.de