

„Chancen für Bürger mit im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen“

„Drei Fragen an...“: Dirk Werner vom Institut der deutschen Wirtschaft Köln zieht eine erste Bilanz zum Thema Anerkennungsgesetz

03.09.2013 BAP | Am 1. April 2012 trat das sogenannte Anerkennungsgesetz zur Bewertung ausländischer Berufsabschlüsse in Kraft. Was beinhaltet das Anerkennungsgesetz? Was bedeuten die gesetzlichen Regelungen für Personaldienstleister und ihre Mitarbeiter? Diese und weitere Fragen werden in der Sonderveranstaltung der BAP Akademie mit dem Thema „Anerkennungsverfahren für ausländische Berufsabschlüsse“ am 12. September 2013 in Nürnberg beantwortet. Nähere Informationen sowie Anmeldemöglichkeit zur Veranstaltung finden Sie unter: www.bap-akademie.com/Anerkennungsverfahren.

Dirk Werner, Leiter des Kompetenzfelds „Berufliche Bildung“ beim Institut der deutschen Wirtschaft Köln und Projektleiter BQ-Portal, wird als einer von vier Experten am 12. September vor Ort sein – und beantwortet vorab drei Fragen zu diesem Thema.

1) Herr Werner, seit mehr als einem Jahr gilt auf dem Arbeitsmarkt das sogenannte Anerkennungsgesetz, das Menschen mit ausländischen Berufsabschlüssen helfen soll, in Deutschland einen ihrer Ausbildung angemessenen Job zu finden. Was hat dieses Gesetz dem einzelnen Bewerber und den Unternehmen bisher gebracht?

Das "Gesetz über die Feststellung der Gleichwertigkeit von Berufsqualifikationen" (BQFG) eröffnet neue Chancen, die für EU-Bürger mit nicht-reglementierten Berufen – und das sind die meisten Berufe – und Drittstaatsangehörige vor dem 1. April 2012 nicht offen standen. Sie können ihre ausländische Berufsqualifikation nun auf Gleichwertigkeit mit einem deutschen Berufsabschluss testen lassen. Im internationalen Vergleich ist vorteilhaft, dass dabei hierzulande die Berufserfahrung berücksichtigt wird. Das Gesetz ist grundsätzlich positiv zu bewerten, weil es einen wichtigen Beitrag zur Willkommenskultur in Deutschland leistet. Über das, was es für die Antragsteller und die Unternehmen bislang konkret geleistet hat, wissen wir allerdings leider noch viel zu wenig. Erste belastbare Zahlen werden gegen Ende des Jahres vorliegen. Aber Bewerber und einstellende Unternehmen profitieren durch die steigende Transparenz. Denn der Bewerber kann künftig mehr als eine kryptische Übersetzung eines ausländischen Abschlusses vorlegen, da er über den Bescheid einer deutschen Institution zur (teilweisen) Gleichwertigkeit mit einem anerkannten Ausbildungsberuf verfügt. Das Unternehmen erhält aussagekräftigere Unterlagen und kann so neue Bewerbergruppen erschließen.

2) Inwiefern können Personaldienstleister das Anerkennungsverfahren nutzen und dazu beitragen, den Folgen des demografischen Wandels - sprich dem wachsenden Fachkräftebedarf - zu begegnen?

Für Personaldienstleister sind "Anerkennungsverfahren" dann interessant, wenn Kandidaten hohe Erfolgsaussichten auf eine Gleichwertigkeit mit einem deutschen Referenzberuf haben und damit interessanter für einstellende oder einsetzende Unternehmen werden. Hierfür ist die Erstberatung bei einer zuständigen Stelle, etwa bei der regionalen Kammer, hilfreich. Denn es liegen noch keine „Positivlisten“ von Berufen und Ländern vor, die eine hohe Passung zu vergleichbaren aktuellen deutschen Berufsprofilen aufweisen. In Perspektive könnten mit solchen Informationen gezielt Fachkräfte aus dem Ausland angeworben werden, was vor allem für dort vor Ort vertretene Personaldienstleister attraktiv sein dürfte. Die seit Juli 2013 geltende novellierte Beschäftigungsverordnung hat hier neue Zuwanderungschancen für Fachkräfte aus Drittstaaten eröffnet. Aber auch in Deutschland leben derzeit rund zwei Millionen Personen, die einen Berufsabschluss im Ausland erworben haben und die – entsprechende Berufserfahrung und Weiterbildung vorausgesetzt – einen wertvollen Beitrag zur Fachkräftesicherung leisten können.

3) Wo sehen Sie, nach den Erfahrungen der praktischen Umsetzung, aus heutiger Sicht Nachbesserungsbedarf rund um das Anerkennungsgesetz?

Das Gesetz stellt grundsätzlich einen Meilenstein der deutschen Integrationspolitik dar. Das ist vor allem im Hinblick auf die bereits hier lebenden Migranten zu honorieren. Dennoch gibt es ein paar Lücken, die noch zu schließen sind. Zum einen fehlt es derzeit noch an einem spezifischen Förderprogramm zur Nachqualifizierung. Diejenigen Antragsteller, denen nur eine teilweise Gleichwertigkeit bescheinigt wird, könnten so eine belastbare Perspektive zum vollwertigen Berufsabschluss erhalten. So würden auch die vorhandenen Qualifikationspotenziale der Migranten besser ausgeschöpft. Zum anderen haben noch immer nicht alle Bundesländer nachgezogen und ein entsprechendes Landesgesetz erlassen. Daher sind bislang viele Hochschulberufe, wie beispielsweise Lehrer, noch außen vor. Zudem muss das Gesetz bei Unternehmen und potenziellen Antragstellern noch breiter bekannt gemacht werden.

Interview honorarfrei / Belegexemplar erbeten

Über die BAP Akademie

Im Frühjahr 2012 wurde die Bundesakademie für Personaldienstleistungen GmbH, kurz BAP Akademie, gegründet. Als Weiterbildungsdienstleister bietet sie Seminare, Schulungen und Workshops für Mitarbeiter der Personaldienstleistungsunternehmen an.

Die Veranstaltungen werden in enger Kooperation mit dem BAP geplant und durchgeführt, sodass Aktualität und Praxistauglichkeit der Inhalte gewährleistet sind. Die Teilnehmer profitieren für ihre tägliche Arbeit. Sie werden auf steigende sowie differenzierte Anforderungen vorbereitet und in die Lage versetzt, diese zu bewältigen. Die Angebote der BAP Akademie richten sich auch an Unternehmen, die nicht Mitglied im BAP sind, um auf diesem Wege die Qualitäts- und Sozialstandards in der gesamten Personaldienstleistungsbranche zu optimieren.