

FACHKRÄFTE IM AUSLAND GEWINNEN: DIE BERUFLICHE ANERKENNUNG IN DEUTSCHLAND

25. April 2016



Was ist bei der beruflichen Anerkennung ausländischer Fachkräfte zu beachten? Die Personalberaterin Charlotte Beck gibt Hinweise zum Verfahren und zu möglichen Hürden.

Ausländische Berufsqualifikationen lassen sich oft nicht 1:1 mit Qualifikationsstandards in Deutschland gleichsetzen. Damit die erfolgreiche Anstellung ausländischer Arbeitnehmer gelingt, ist die berufliche Anerkennung notwendig, die durch das Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz (BQFG) geregelt ist. Gemäß des dort festgeschriebenen Rahmens haben internationale Fachkräfte die Möglichkeit, die Gleichwertigkeit ihrer bereits erlangten Qualifikationen, Berufserfahrungen und sonstige Nachweise in Bezug zur entsprechenden Ausbildung in Deutschland bestätigen zu lassen. Im Folgenden lesen Sie die wichtigsten Eckpunkte einer Anerkennung.

Reglementierte und nicht-reglementierte Berufe

Bei der beruflichen Anerkennung wird zwischen den sogenannten nicht-reglementierten Berufen und den reglementierten Berufen unterschieden. Die Mehrzahl der Berufe fällt in die Kategorie der nicht-reglementierten Berufe. Das bedeutet, dass die internationale Fachkraft auch ohne offizielle Anerkennung in diesem Beruf arbeiten darf. Für die Sozial- und Gesundheitswirtschaft spielt die Kategorie der reglementierten Berufe eine zentrale Rolle, denn beispielsweise zählen Gesundheits- und Krankenpfleger, Sozialpädagogen, aber auch Ärzte zu dieser Kategorie. Die Anerkennung als Fachkraft ist in diesen Berufen unerlässlich.

Was wird geprüft?

Neben den Nachweisen über die Berufsausbildung bzw. das Studium wird auch die bisherige

Berufserfahrung in die Prüfung einbezogen. Darüber hinaus gehört eine hohe Sprachkompetenz im pflegerischen und ärztlichen Bereich zu den Grundanforderungen der Anerkennung. In der Pflege wird das Sprachniveau B2 gemäß des [Gemeinsamen europäischen Referenzrahmens für Sprachen](#) vorausgesetzt.

Der Anerkennungsprozess

Der gesamte Anerkennungsprozess nimmt einige Monate in Anspruch und ist gebührenpflichtig. Die internationale Fachkraft hat die Möglichkeit, den Prozess aus dem Herkunftsland anzustoßen und sich mit ihrem anerkannten Abschluss in Deutschland zu bewerben. Wird die vollständige Gleichwertigkeit der Berufsausbildung bescheinigt, kann sich die Fachkraft auf entsprechende Positionen bewerben. Sofern wesentliche Unterschiede festgestellt werden, bestätigt die Anerkennungsstelle die Teilgleichwertigkeit und benennt die fehlenden Kenntnisse, die dann in Form von Nachqualifizierungsmaßnahmen erlernt werden müssen und welche anschließend bestätigt werden können.

Als Arbeitgeber haben Sie jedoch schon vor Abschluss der Gleichwertigkeitsprüfung die Möglichkeit, internationale Mitarbeiter für Ihr Unternehmen zu gewinnen und gemeinsam mit dem Mitarbeiter den Anerkennungsprozess zu gehen: Durch die Beschäftigung als Pflegehelfer (also noch vor der Anerkennung) wird der Bewerber schon früh Teil des Teams, lernt Strukturen, Prozesse, Kollegen und Patienten/Bewohner kennen und trainiert ganz nebenbei seine Sprachkompetenz. Sobald dann die Gleichwertigkeit der Berufsausbildung bescheinigt ist, steht der Beschäftigung als Fachkraft nichts mehr im Wege.

Allein der Aufwand eines Anerkennungsverfahrens verdeutlicht, dass die Gewinnung internationaler Mitarbeiter keine kurzfristige Lösung ist. Es ist empfehlenswert, sich frühzeitig mit diesem Weg der Personalgewinnung zu befassen, die bestehenden Mitarbeiter für interkulturelle Themen zu sensibilisieren und zu gewinnen und erste Erfahrungen mit dem Unternehmen und den einzelnen Einrichtungen zu sammeln.

Die Autorin: Charlotte Beck berät seit vielen Jahren insbesondere Unternehmen der Sozialwirtschaft zu Themen der Personalgewinnung und des Recruiting. Die Personalberaterin ist Mitgründerin der Beck International Recruitment GmbH.

Die Veranstaltung "**Check-Up Innovation: Fachkräfte dringend gesucht!**" am **28. April 2016** in Dresden befasst sich mit der Gewinnung von Fachkräften im Ausland.