



Berufliche Anerkennung von Fachkräften mit ausländischem Berufsabschluss in dualen Berufen

Situationsanalyse aus Sicht des Förderprogramms IQ 2015-2018

Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“

Impressum

Herausgeber:

IQ Fachstelle Beratung und Qualifizierung

Forschungsinstitut Betriebliche Bildung

Rollnerstr. 14

90408 Nürnberg

www.f-bb.de



Autorinnen:

Melanie Adacker

Wiebke Reyels

Redaktion:

Laura Roser

Grafik:

Ikonoklast Fotografie/Shutterstock.com

Alle Rechte vorbehalten.

©2019

Alle in dieser Publikation enthaltenen Textbeiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Das Urheber- bzw. Nutzungsrecht liegt beim Förderprogramm "Integration durch Qualifizierung (IQ)" oder den jeweils gekennzeichneten Autorinnen oder Autoren, Agenturen, Unternehmen, Fotografinnen oder Fotografen und Künstlern. Jede Veröffentlichung, Übernahme, Nutzung oder Vervielfältigung von Texten, Bildern oder anderen Daten bedarf der schriftlichen Zustimmung durch das Förderprogramm "Integration durch Qualifizierung (IQ)" oder des jeweiligen Rechteinhabers.

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.

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



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales



Europäische
Union



In Kooperation mit:



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



Inhalt

1	Zweck der Analyse	4
2	Besondere Stellung des dualen Systems im europäischen Vergleich	5
3	Möglichkeiten der beruflichen Anerkennung	6
3.1	Duale Berufe und berufliche Anerkennung	6
3.2	Anerkennungsverfahren	6
3.3	Duale Berufe und berufliche Anerkennung in Zahlen	8
3.3.1	IQ Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung	8
3.3.2	Antragszahlen und -ergebnisse	9
3.3.3	Duale Berufe in IQ Qualifizierungen	10
4	Projekterfolge der IQ Qualifizierungsteilprojekte	11
4.1	Zusammenarbeit mit handlungsfeldrelevanten Akteuren	12
4.2	Akzeptanz der Qualifizierungsmaßnahme	12
4.3	Erfolgreicher Einstieg in den Arbeitsmarkt	12
4.4	Verbreitung der Chancen des Anerkennungsgesetzes	13
5	Herausforderungen, Bedarfe und Empfehlungen der IQ Qualifizierungsteilprojekte	13
5.1	Gewinnung von Teilnehmenden und Arbeitsmarktakteuren	13
5.2	Lange Qualifizierungsphasen	16
5.3	Nutzung bestehender Qualifizierungen von Anbietern in IQ	18
5.4	Institutionelle Herausforderungen	20
5.5	Individuelle Qualifizierungen	21
6	Literatur	23
7	Anhang	25
Anhang 1:	Spezifika der dualen Berufsausbildung in Deutschland	25
Anhang 2:	Alternativen zur beruflichen Anerkennung	26
Anhang 3:	Duale Berufe und berufliche Anerkennung in Zahlen	28

1 Zweck der Analyse

In den dualen Berufen zeichnet sich ein erheblicher Fachkräftengpass ab. So entstehen bspw. im Bereich Industrie, Handel und Dienstleistungen weitreichende Personalprobleme: Fast jedes zweite Unternehmen kann offene Stellen längerfristig nicht besetzen, weil es keine passenden Arbeitskräfte findet. Überwiegend betroffene Branchen sind hierbei Zeitarbeitsunternehmen, die Sicherheitswirtschaft, Gesundheits- und Sozialdienstleister, der Straßengüterverkehr sowie das Gastgewerbe, die in ihren Tätigkeiten eine berufliche Ausbildung voraussetzen. Häufig fehlen v. a. technische Fachkräfte (vgl. DIHK 2018a). Aber auch im Handwerk besteht aufgrund des Aufschwungs der deutschen Wirtschaft derzeit bundesweit ein Bedarf an 200.000 bis 250.000 zusätzlichen Fachkräften (vgl. Informationsdienst iwd 2018). In welchen Berufsgruppen die Stellenbesetzung besonders schwierig ist, zeigt die Fachkräftengpassanalyse der Bundesagentur für Arbeit auf: Im Vergleich zum Jahr 2017 verschärfte sich die Situation 2018 u. a. im Handwerk, von dem weitere Berufsgruppen (z. B. Metallerzeugung und -verarbeitung oder Bodenverlegung) neu in die Engpassanalyse aufgenommen werden mussten (vgl. BA 2018).

Ein Blick auf den dualen Ausbildungsmarkt zeigt, dass sich der Fachkräftemangel verschärfen wird. Immer weniger junge Menschen beginnen aktuell eine Ausbildung. Gründe dafür sind u. a. der zunehmende Trend zu höheren Schulabschlüssen und dem Wunsch, ein Studium zu absolvieren, aber auch der demographische Wandel und damit einhergehend die sinkende Anzahl an Schulabsolvierenden zeigt seine Auswirkungen. Drastisch sind die Zahlen besonders im Handwerk: Ließen sich im Jahr 2001 noch knapp 600.000 junge Menschen ausbilden, so zählt man 2017 nur noch ca. 365.000 Lehrlinge (vgl. Informationsdienst iwd 2018). Im Bereich der Industrie- und Handelskammern ging allein in den Jahren 2014 bis 2017 die Anzahl der Ausbildungsverhältnisse um etwa 35.500 zurück (vgl. DIHK 2016, DIHK 2018b). Insgesamt konnten in den dualen Berufen allein 2017 48.900 Ausbildungsplätze nicht besetzt werden (vgl. BIBB 2018b).

Das Potential von zugewanderten Fachkräften zu erkennen und zu nutzen ist eine Möglichkeit, dem Fachkräftemangel in Deutschland entgegenzutreten. Hier setzt das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ (nähere Informationen unter www.esf.de/iq) an, das die Zielsetzung verfolgt, Menschen mit im Ausland erworbenen Berufsabschlüssen zu einer bildungsadäquaten Einmündung in den Arbeitsmarkt zu verhelfen. Im Rahmen dieses Förderprogramms wurde die vorliegende Situationsanalyse erarbeitet. Es beschäftigt sich mit Stand und Empfehlungen zur beruflichen Anerkennung in dualen Berufen. Konkreter betrachtet soll es aussagefähige Informationen darüber liefern, welche Erfolge IQ gegen Ende der Förderrunde 2015-2018 in diesem Kontext erzielen konnte, aber v. a. welche Herausforderungen vorliegen und ob bzw. welche Lösungsansätze möglich und nötig sind. Ziel der Analyse ist es, sowohl für strategische Diskussionen auf Landes- wie auf Bundesebene Grundlagen für Abstimmungsgespräche mit relevanten Akteuren zu bieten. Die Analyse bietet eine Auswertung der bisherigen Erfahrungen, verweist auf erfolgreiche Umsetzungen, aber auch auf Hürden und Herausforderungen. Es wurden Empfehlungen eingesammelt und formuliert, um mögliche Lösungsansätze in den Ländern anzuregen. Danach richtet sich die Analyse auf Landesebene an die Landesnetzwerke des Förderprogramms IQ und deren ausgewählte externe Kooperationspartner sowie auf Bundesebene an das Bundesministerium für Arbeit und Soziales als Mittelgeber sowie die IQ Kooperationspartner Bundesministerium für Bildung und Forschung und Bundesagentur für Arbeit.

Grundlagen der Situationsanalyse sind u. a. Erfahrungen aus Sitzungen der Fachgruppe „Qualifizierung“ und den Interviews zur Verbleibsbefragung sowie eine eigens für die Erstellung dieses Dokuments durchgeführte Abfrage im März/April 2018 bei den IQ Landesnetzwerken. Von 16 möglichen Rückmeldungen gingen 14 bei

der Fachstelle ein. Davon teilten zwei Landesnetzwerke mit, keine reinen Teilprojekte (mehr) im dualen Bereich anzubieten, da Antragszahlen und Nachfrage zu gering seien. Stattdessen werden ab 2019 individuelle Qualifizierungsbegleitungen u. a. für duale Referenzberufe durchgeführt, die diesen Bedarf decken.

2 Besondere Stellung des dualen Systems im europäischen Vergleich

Das duale Ausbildungssystem in Deutschland ist international anerkannt und genießt weltweit einen hervorragenden Ruf. Es bietet nicht nur die Möglichkeit, einer qualifizierten Beschäftigung nachzugehen, sondern es sichert auch der Wirtschaft zukünftige Fachkräfte. Zudem trägt es dazu bei, die Wettbewerbsfähigkeit und den Wohlstand in Deutschland zu erhalten (vgl. Reibold 2007). Das Besondere der deutschen dualen Berufsausbildung besteht u. a. in ihren zwei Lernorten Schule und Betrieb sowie entsprechend unterschiedlicher rechtlicher Zuständigkeiten und Finanzierungswege (weiterführend s. Anhang 1).

Dabei ist Deutschland nicht das einzige Land mit dualem Berufsausbildungssystem (vgl. EK 2018).¹ Eine recht große Anzahl von Staaten in Europa bieten Variationen an, allerdings ist die Ausgestaltung von Land zu Land verschieden (z. B. Dänemark, die Niederlande, Österreich, Schweiz, Slowakei, Tschechien oder Ungarn; vgl. OECD 2017). Unterschiede sind u. a. in der Struktur des dualen Ausbildungsangebots zu sehen. So findet in Dänemark eine berufliche Ausbildung zunächst in der Schule statt, danach erfolgt der Hauptteil im Unternehmen. In den Niederlanden ist es möglich, eine schulische Ausbildung mit Praxisanteilen zu machen oder eine betriebliche Ausbildung mit begleitendem Berufsschulbesuch. Dabei ist der Schulbesuch kostenpflichtig, während die betriebliche Ausbildung vergütet wird. Eine weitere Differenz zeigt sich in der Relevanz, die der dualen Ausbildung beigemessen wird. Bspw. in Finnland werden trotz der Wahlmöglichkeit zwischen einer betrieblichen und schulischen Ausbildung weit mehr schulische Angebote besucht (vgl. WD 2006).

Andere europäische Länder setzen dagegen in der beruflichen Ausbildung überwiegend auf schulische Angebote (z. B. Italien, Polen, Portugal, das Vereinigte Königreich oder Schweden). Hinzu kommt, dass in den genannten Staaten das Ansehen der beruflichen Ausbildung als relativ niedrig bewertet und die Ausbildungsbereitschaft der nationalen Unternehmen als gering eingeschätzt werden, u. a. da diese mit Kosten für die Unternehmen verbunden sind (vgl. Blöchle et al. 2015). Auch gibt es verschiedene Zugangsmöglichkeiten zur beruflichen Ausbildung in den Ländern. In Norwegen wurde im nationalen System eine Ausbildungsplatzgarantie geschaffen, jedoch ist eine duale Berufsausbildung nicht möglich. In Rumänien wird entweder das Abitur oder das Bestehen einer Aufnahmeprüfung vorausgesetzt, um eine berufliche schulische Ausbildung mit berufspraktischen Anteilen beginnen zu können (vgl. WD 2006).

Gerade die Diversität europäischer und besonders weltweiter Berufsausbildung macht es notwendig, die im Ausland erworbenen Qualifikationen einzuordnen und mit inländischen zu vergleichen, um sie qualifikationsadäquat auf dem Arbeitsmarkt einsetzen zu können. Die berufliche Anerkennung ist hierzu ein geeignetes Instrument.

¹ Eine umfangreiche Übersicht zu den aktuellen Strukturen europäischer Bildungssysteme, die auch die berufliche Ausbildung enthalten, hat die Europäische Kommission (EK) 2018 veröffentlicht.

3 Möglichkeiten der beruflichen Anerkennung

3.1 Duale Berufe und berufliche Anerkennung

Derzeit sind 327 Ausbildungsberufe erlernbar (vgl. BIBB 2018). Duale Berufe sind in Deutschland **nicht reglementiert**, weshalb eine Anerkennung grundsätzlich nicht notwendig ist, um im erlernten Beruf arbeiten zu dürfen.² Allerdings bietet eine Anerkennung diverse **Vorteile**:

- Anerkennungssuchende erhalten mit einem Gleichwertigkeitsbescheid ein **offizielles und rechtssicheres Dokument**, welches die Gleichwertigkeit des ausländischen Berufsabschlusses mit der entsprechenden deutschen Referenzqualifikation bestätigt.
- Die Chancen auf einen Einstieg in eine (qualifikationsadäquate) Beschäftigung erhöhen sich,³ da potentielle Arbeitgeber die erworbenen Qualifikationen mit dem deutschen Berufsbildungssystem vergleichen und so einfacher einschätzen können. Dies ist unabhängig davon, ob eine teilweise oder volle Gleichwertigkeit festgestellt wurde, da beides die **Transparenz über die ausländische Berufsqualifikation** erhöht.
- Ein Gleichwertigkeitsbescheid kann den **Zugang zu Aufstiegsfortbildungen** ermöglichen und so als Basis zu beruflichem Fortkommen beitragen.
- **Beschäftigungssicherheit** sowie **Arbeitsbedingungen** können sich verbessern. Es können anspruchsvollere Tätigkeiten übernommen werden und das Einkommen kann steigen (vgl. Ekert et al. 2017).
- Um eine **selbständige Tätigkeit** im zulassungspflichtigen Handwerk aufnehmen zu können, ist grundsätzlich die Feststellung der Gleichwertigkeit und die Eintragung in die Handwerksrolle Voraussetzung.

3.2 Anerkennungsverfahren

Um eine fundierte Entscheidung für oder gegen ein berufliches Anerkennungsverfahren treffen zu können, sollte zunächst eine Anerkennungsberatungsstelle (z. B. im Rahmen des Förderprogramms IQ) aufgesucht werden. Diese kann bei der Antragstellung unterstützen, aber auch Alternativen aufzeigen und ggf. auf andere (Beratungs-)Angebote verweisen. Haben sich Personen mit ausländischen Berufsqualifikationen zu einem Anerkennungsverfahren entschlossen, muss der Antrag bei der entsprechend für den jeweiligen Referenzberuf zuständigen Stelle eingereicht werden:

- Für **kaufmännische und gewerblich-technische Berufe** bearbeitet die IHK Foreign Skills Approval (IHK FOSA) die Anträge. Sind die Anerkennungssuchenden im Kammerbezirk der Industrie- und Handelskammern (IHKs) Hannover, Braunschweig oder Wuppertal-Solingen-Remscheid ansässig, werden die Anträge direkt an diese gerichtet. Für den Beruf Kaufmann/frau für Büromanagement findet die Gleichwertigkeitsfeststellung ausschließlich über die IHK FOSA bzw. die genannten IHKs statt, auch wenn eine Ausbildung dieses Berufs im IHK- sowie im Handwerksbereich möglich ist.
- In **Handwerksberufen** sind die örtlich ansässigen Handwerkskammern (HWKs) verantwortlich. Bei schwierigen Fällen kann durch die regionale HWK das eingerichtete Leitammersystem in Anspruch genommen werden. Dazu übernimmt eine von 43 HWKs überregional eine Expertenfunktion für bestimmte Länder und führt die Gleichwertigkeitsfeststellung durch.
- Als zuständige Stelle für **Agrarberufe** sind die Landwirtschaftskammern in den Bundesländern zuständig.
- In den **freien Berufen** können entsprechende Fachangestellte ausgebildet werden, z. B. (zahn-)medizinische Fachangestellte, Notar- oder Rechtsanwaltsfachangestellte. Hier ist die Antragstellung

² Davon unberührt bleiben aufenthaltsrechtliche Aspekte, die Einreise, Aufenthalt und Beschäftigung von Personen aus Drittstaaten regulieren.

³ Der Evaluationsbericht zum Anerkennungsgesetz zeigt, dass im Vergleich zum Zeitpunkt der Antragstellung sowohl ein Anstieg der voll Erwerbstätigen in nicht reglementierten Berufen um 15,3 % zu verzeichnen ist als auch der Anteil von Personen, die in ihrem erlernten Beruf arbeiten, um 11,1 % anstieg (vgl. Ekert et al. 2017).

bei den jeweiligen Berufskammern vorzunehmen, z. B. (Zahn-)Ärztchammer, Notarkammer oder Rechtsanwaltskammer.

Die folgende Abbildung 1 illustriert und erläutert, wie nach der Antragstellung das Anerkennungsverfahren im dualen Bereich abläuft und welche Ergebnisse möglich sind:

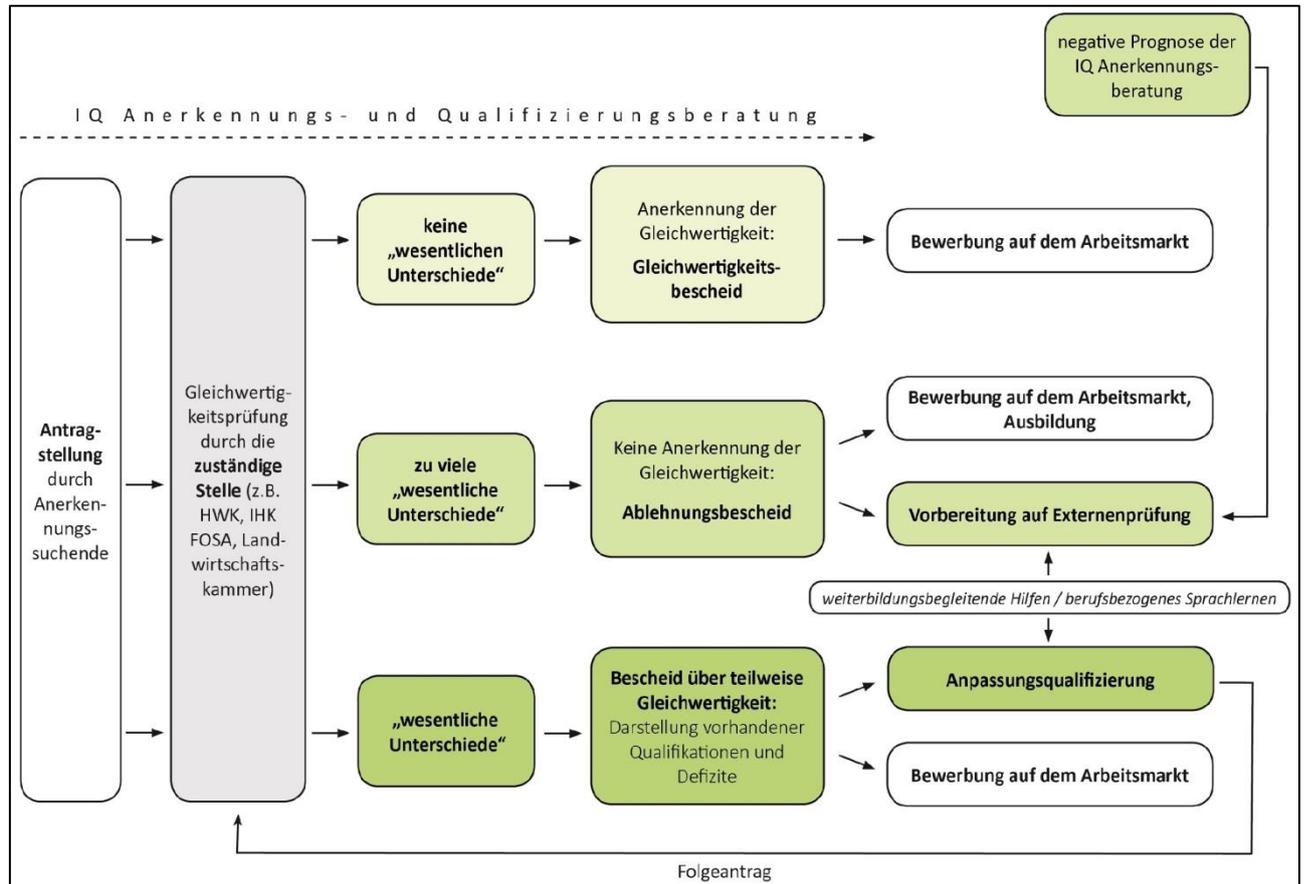


Abbildung 1: Berufliches Anerkennungsverfahren in dualen Berufen unter Mitwirkung des Förderprogramms IQ

Die berufliche Anerkennung in den dualen Berufen unterliegt dem Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz (BQFG). Aufgrund dieser Gesetzesgrundlage prüfen die zuständigen Stellen die Gleichwertigkeit des ausländischen Berufsabschlusses über verschiedene Wege:⁴

- **(1) Gleichwertigkeitsfeststellung durch Dokumentenanalyse:** Die zuständige Stelle prüft, ob wesentliche inhaltliche, formale oder zeitliche Unterschiede zwischen der im Ausland erworbenen Berufsausbildung und der deutschen Berufsausbildung (Referenzqualifikation) bestehen. **(2) Gleichwertigkeitsfeststellung durch Einbezug von Berufserfahrung:** Wenn nach der Dokumentenanalyse wesentliche Unterschiede zwischen den Berufsqualifikationen bestehen, prüft die zuständige Stelle, ob diese durch sonstige Befähigungsnachweise (z. B. Weiterbildungen, Zusatzausbildungen) oder durch im In- oder Ausland erworbene nachgewiesene einschlägige Berufserfahrungen ausgeglichen werden können.
- **Gleichwertigkeitsfeststellung mithilfe einer Qualifikationsanalyse:** Erhält die zuständige Stelle keine ausreichenden Nachweise oder fehlen ihr die erforderlichen Informationen für ihre Prüfung, ist es im Anwendungsbereich des BQFG möglich, eine Qualifikationsanalyse durchzuführen. Dabei werden vorhandene Qualifikationen mit den maßgeblichen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnissen und Fähigkeiten

⁴ siehe auch Berufsschaubilder der IQ Fachstelle Beratung und Qualifizierung 2019

der inländischen Berufsausbildung verglichen. Eine Qualifikationsanalyse kann durch unterschiedliche Instrumente, u. a. durch Arbeitsproben oder Fachgespräche, erfolgen.

Was können wesentliche Unterschiede sein? Es kann sein, dass z. B. Teile der ausländischen Ausbildung nicht ins deutsche Berufsbild passen, dass im Vergleich zur deutschen Ausbildungsordnung des Referenzberufs Ausbildungsinhalte fehlen oder dass eine stark verschulte ausländische Ausbildung genossen wurde, die zu wenige oder keine betriebliche bzw. praktische Anteile aufweist.

Ein **Ergebnis** der Gleichwertigkeitsprüfung kann sein, dass **keine wesentlichen Unterschiede** zum deutschen Berufsabschluss vorliegen und daher ein Gleichwertigkeitsbescheid ausgestellt wird. Sind **wesentliche Unterschiede** vorhanden, ergeht ein Bescheid mit teilweiser Gleichwertigkeit, in dem die vorhandenen Qualifikationen und die bestehenden Defizite aufgeführt sein sollen. Die/der Anerkennungssuchende kann sich damit direkt auf dem Arbeitsmarkt bewerben oder eine Anpassungsqualifizierung absolvieren, die die wesentlichen Unterschiede ausgleicht. Das Förderprogramm IQ bietet Anpassungsqualifizierungen an, als Zugangsvoraussetzung muss ein Bescheid über eine teilweise Gleichwertigkeit vorliegen. Mit einem Folgeantrag bei der zuständigen Stelle wird der Ausgleich geprüft, im Idealfall werden keine wesentlichen Unterschiede festgestellt und eine Gleichwertigkeit bescheinigt. Juristisch betrachtet liegt bei der Feststellung einer teilweisen Gleichwertigkeit eine Ablehnung vor. Stellt die zuständige Stelle **zu viele wesentliche Unterschiede** fest, sind die Berufsqualifikationen und die deutschen Ausbildungsinhalte also zu wenig vergleichbar, wird ein Ablehnungsbescheid erstellt. Dieser kann arbeitsmarktlich verwertet werden, indem bspw. eine Ausbildung aufgenommen oder bei Vorliegen der Voraussetzungen eine Vorbereitung auf die Externenprüfung besucht wird, wie sie auch das Förderprogramm IQ anbietet. Um Zugang zu diesem IQ Angebot zu erhalten, ist ein Ablehnungsbescheid notwendig oder eine negative Prognose der IQ Anerkennungsberatung. Aber auch eine direkte Arbeitsaufnahme ist möglich. Sowohl bei IQ Anpassungsqualifizierungen als auch IQ Vorbereitungen auf die Externenprüfung wird der Erfolg der Qualifizierung wesentlich neben dem fachlichen auch durch das Angebot von weiterbildungs begleitenden Hilfen (wbH) sowie berufsbezogenem Sprachlernen bestimmt. In der Umsetzung werden damit sehr gute Erfahrungen gemacht, die Durchführung positiv beeinflusst sowie die Motivation der Teilnehmenden erhöht.

Sollte eine berufliche Anerkennung im dualen Bereich nicht aussichtsreich bzw. negativ ausgefallen sein, können **alternative Wege** beschritten werden, um die vorhandenen Berufsqualifikationen trotzdem sinnvoll in den Arbeitsmarkt einzubringen (ausführlicher s. Anhang 2: Alternativen zur beruflichen Anerkennung). Denkbar ist bspw. der **direkte Einstieg in den Arbeitsmarkt**. Eine umfassendere Basis bildet eine **Ausbildung** in einem Beruf, an den mit bereits vorhandenen Qualifikationen angeknüpft werden kann. Für Personen mit entsprechender Berufserfahrung kommt ggf. das Absolvieren der **Externenprüfung** in Frage. Zur Vorbereitung auf die Prüfung können entsprechende Kurse oder eine (modulare) Nachqualifizierung besucht werden. Weitere Alternativen zur beruflichen Anerkennung stellen **Teilqualifikationen (TQ)** oder eine **Umschulung** dar.

3.3 Duale Berufe und berufliche Anerkennung in Zahlen

3.3.1 IQ Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung

Nachdem vorausgehend das Anerkennungsverfahren in den dualen Berufen in der Theorie erläutert wurde, soll nun auf Daten eingegangen werden, die eine nähere Einschätzung der Situation in der Praxis zulassen (s. Abschnitte 4 und 5). Eine ergänzende Darstellung des Datenmaterials ist dem Anhang 3: Duale Berufe und berufliche Anerkennung in Zahlen zu entnehmen.

Idealtypisch kontaktieren Anerkennungsinteressierte zunächst eine Anerkennungsberatungsstelle und informieren sich zu ihren Möglichkeiten der beruflichen Anerkennung. In der **IQ Anerkennungsberatung (AB)**⁵ besaßen von insgesamt 150.475 Ratsuchenden 18,1 % mindestens einen Berufsabschluss aus dem **dualen Bereich (27.173 Personen)**.

Durch eine Qualifizierungsberatung können Personen mit formalem ausländischem Abschluss individuell geeignete Qualifizierungswege aufgezeigt werden. In die **IQ Qualifizierungsberatung (QB)**⁶ kamen 44.093 Ratsuchende. Davon gaben **6.453 Personen (15,2 %)** an, einen **dualen Referenzberuf** zu haben. In die IQ Qualifizierungsberatung brachten 22,1 % der Ratsuchenden mit einem dualen Referenzberuf (1.354 Personen) bereits ihre **Anerkennungsbescheide** mit, die zu 82,6 % (1.098 Personen) eine teilweise Gleichwertigkeit aufwiesen und so eine potentielle Grundlage für eine Anpassungsqualifizierung in IQ sind. 15,7 % (963 Personen) ließen keine Gleichwertigkeitsprüfung vornehmen, da es keine Aussicht auf Erfolg gab. Damit zählen sie zur möglichen Zielgruppe für Vorbereitungskurse auf eine Externenprüfung. Außerdem geht aus den Daten hervor, wohin der **Verweis** in der Beratung stattfand. 36,5 % der empfohlenen Maßnahmen waren IQ intern. 57,7 % wurden von IQ externen Anbietern bereitgestellt. Nur in 5,8 % der Fälle konnte keine passende Maßnahme gefunden werden. Dies deutet darauf hin, dass die Möglichkeiten der IQ Qualifizierungen in der Qualifizierungsberatung bekannt sind und eine gute, wenn auch ausbaufähige Zusammenarbeit untereinander besteht.

3.3.2 Antragszahlen und -ergebnisse

Die Daten aus der IQ Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung geben erste Hinweise auf die Gruppe der Ratsuchenden aus dem dualen Bereich. Aus ihnen kann jedoch keine generelle Aussage über Antragstellungen zur Gleichwertigkeitsprüfung sowie deren Ergebnisse im dualen Bereich abgeleitet werden. Da keine bundesweite Gesamtstatistik zu dualen Berufen existiert, sollen folgend die amtliche Statistik sowie Zahlen aus den am höchsten frequentierten Berufsfeldern, betreffend die IHK FOSA und die HWKs, herangezogen werden. Zu beachten ist der unterschiedliche Erhebungszeitraum der Auswertungen, der nur bedingt eine Vergleichbarkeit der Daten zulässt.

Die **amtliche Statistik**⁷ bietet einen umfassenden Einblick in die Daten nicht reglementierter Berufe, die sich aus dualen Ausbildungsberufen sowie Fortbildungsberufen nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) und/oder der Handwerksordnung (HwO) zusammensetzen. Eine reine Auswertung zu dualen Berufen war nicht möglich. **Insgesamt** wurden seit April 2012 **111.501 Anträge** auf Gleichwertigkeitsfeststellungsprüfung in der Zuständigkeit des Bundes gestellt. Im **nicht reglementierten Bereich** belief es sich auf **26.325 Anträge**, wobei seit 2012 eine jährliche Steigerung bis 2016 erkennbar ist und die Anzahl der Beantragungen erstmals 2017 stagniert. Die Top 20-Referenzberufe beziehen sich ausschließlich auf duale Ausbildungsberufe (16.353 Anträge), davon an den ersten Stellen Kaufmann/Kauffrau für Büromanagement (2.052), Elektroniker/-in (2.010), Kraftfahrzeugmechatroniker/-in (1.278), Bürokaufmann/-frau (1.095) sowie Elektroanlagenmonteur/-in (1.038). Zum Ausgang des Verfahrens in nicht reglementierten Berufen ist festzustellen: Von insgesamt 21.332 ausgestellten Bescheiden besitzen 12.696 eine volle Gleichwertigkeit (59,5 %), 7.438 Bescheide waren als teilweise gleichwertig ausgestellt (34,9 %) und bilden damit potentiell die Grundlage für die Teilnahme an IQ Anpassungsqualifizierungen. Mit einer Ablehnung wurden 1.198 Anträge beschieden (5,6 %), die eine mögliche Voraussetzung

⁵ IQ Fachstelle Beratung und Qualifizierung (2019a): Zeitraum der Datenerfassung: 1.8.2012-31.12.2018

⁶ IQ Fachstelle Beratung und Qualifizierung (2019a): Zeitraum der Datenerfassung: 1.1.2015-31.12.2018

⁷ Bundesinstitut für Berufsbildung (2018a): Sonderauswertung, Zeitraum der Datenerfassung: 2012-2017

darstellen, um IQ Vorbereitungskurse zur Externenprüfung absolvieren zu können. Die Vorbereitungskurse stehen jedoch innerhalb und außerhalb IQs nur für besonders häufig nachgefragte Referenzberufe zur Verfügung. Alle Ausbildungsberufe können aufgrund der starken inhaltlichen Diversität nicht abgedeckt werden.

Bedeutsame Daten bieten auch die Statistiken der **IHK FOSA**⁸ sowie der **HWKs**⁹. Darüber kann der Großteil möglicher Referenzberufe aus dem dualen Bereich abgedeckt werden. Bei der IHK FOSA gingen insgesamt 25.697 Anträge ein. Ausgehend von den Gesamtanträgen wurden bisher 17.822 Gleichwertigkeitsbescheide (ohne Ablehnungen etc.) erstellt. Für die Mehrheit (62 %) wurde eine volle Gleichwertigkeit bescheinigt, 38 % der ausgestellten Bescheide sind in ihrem Ergebnis teilweise gleichwertig. Die HWKs erhielten 13.196 Anträge. 7.603 Bescheide wurden mittlerweile ausgestellt. Allein im ersten Halbjahr 2018 wurden 825 Bescheide erstellt, davon wurden 48 % als voll gleichwertig bzw. 39 % als teilweise gleichwertig beschieden, 6 % stellen eine Ablehnung dar.

3.3.3 Duale Berufe in IQ Qualifizierungen

Eine teilweise Gleichwertigkeit stellt die Voraussetzung dar, um an Anpassungsqualifizierungen in dualen Berufen teilnehmen zu können. Bei einer Ablehnung oder einer negative Prognose einer IQ Anerkennungsberatung kann die Teilnahme an einer Vorbereitung zur Externenprüfung ein Qualifizierungsweg sein.

Von den insgesamt 19.960 Teilnehmenden in IQ Qualifizierungen (davon 15.556 gefördert durch ESF- und Bundesmittel) wurden **1.721 Personen** in insgesamt 42 Teilprojekten zu dualen Referenzberufen qualifiziert und in der **NIQ Datenbank zu Qualifizierungen**¹⁰ dokumentiert.

Die häufigsten Referenzberufe unter Angabe der Teilnehmendenzahl und der Prozentwerte sind in Tabelle 1 aufgeführt:

Referenzberuf	Anzahl TN	Anteil in %
Friseur/-in	168	9,8
Kraftfahrzeugmechatroniker/-in	155	9,0
Elektroniker/-in	111	6,4
Kaufmann/-frau für Büromanagement	100	5,8
Zahntechniker/-in	79	4,6
Elektroniker/-in für Betriebstechnik	78	4,5
Tischler/-in	71	4,1

⁸ IHK FOSA (2019): Antragsstatistik IHK FOSA, Zeitraum der Datenerfassung: 2.4.2012-31.12.2018

⁹ Zentralverband des Deutschen Handwerks (2018): Sonderauswertung, Zeitraum der Datenerfassung: April 2012 – Juni 2018

¹⁰ IQ Fachstelle Beratung und Qualifizierung (2019b): Zeitraum der Datenerfassung: 1.1.2015-31.12.2018

Elektroniker/-in für Gebäude- und Infrastruktursysteme	67	3,9
Anlagenmechaniker/-in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik	51	3,0
Berufskraftfahrer/-in	46	2,7
andere Referenzberufe	795	46,2
Gesamt	1.721	100,0

Tabelle 1: Top 10 der Referenzberufe von Teilprojekten im dualen Bereich (absolute Zahlen/Prozent)

Zudem wurden die **Zugangswege** zu IQ Qualifizierungen näher betrachtet: Am häufigsten wurden die Teilnehmenden durch die zuständige Stelle (717 Personen, 42,6 %) und durch IQ Beratungsstellen (424 Personen, 25,2 %) auf das Angebot hingewiesen. Aufgrund von Öffentlichkeitsarbeit der Teilprojekte fanden 137 Personen (8,1 %) ihren Weg in die Maßnahmen. Auf persönliche Empfehlungen sowie Empfehlung der Arbeitsagenturen/Jobcenter kamen 112 Personen (6,6 %) bzw. 96 Personen (5,7 %). In Bezug auf die **Berufsbildungsart**, die die Teilnehmenden mitbrachten, haben 89,6 % eine Berufsausbildung im Ausland absolviert (1.288 Personen), 10,4 % ein Hochschulstudium (149 Personen). Rund 55 % der Teilnehmenden mit einem formalen Abschluss (591 Personen) haben die **volle Gleichwertigkeit** erreicht bzw. werden diese wahrscheinlich erreichen. Für rund ein Viertel der Teilnehmenden konnte (wahrscheinlich) keine volle Gleichwertigkeit erzielt werden. Für die restlichen Teilnehmenden liegen keine Informationen vor.

Die Angebote von Teilprojekten im dualen Bereich zeichneten sich hauptsächlich durch eine Kombination aus fachlich-theoretischen sowie praktischen **Inhalten** und berufsbezogenem Sprachlernen aus (48,0%). Fast ausschließlich wurde die **Präsenzform** gewählt, um die Maßnahmen umzusetzen (92,3%). Neben dem Lernen beim Bildungsdienstleister wurden u. a. auch Betriebe und/oder überbetriebliche Lehrlingsunterweisungen als **Lernorte** gewählt. Dabei **dauerte** eine Qualifizierung durchschnittlich 8-9 Monate.

Direkt nach Beendigung der Qualifizierungen im dualen Bereich konnten bereits viele Personen eine **beitragspflichtige Beschäftigung** aufnehmen: Fast die Hälfte der Personen, die vor der Qualifizierung geringfügig tätig waren, konnten in eine beitragspflichtige Beschäftigung einmünden. Etwas mehr als ein Drittel der vor der Qualifizierung nicht Erwerbstätigen (36,6 %) sind beitragspflichtig beschäftigt, davon 89,3 % bildungsadäquat.

4 Projekterfolge der IQ Qualifizierungsteilprojekte

Die eben dargestellten Daten geben bereits Anhaltspunkte zu Erfolgen der IQ Qualifizierungsteilprojekte im dualen Bereich. Zusätzlich wurde eine qualitative Abfrage bei den IQ Landesnetzwerken im März/April 2018 durchgeführt, die in 14 Selbstauskünften weitere Hinweise ergab.¹¹ Weiterhin flossen u. a. Erfahrungen aus den Fachgruppen „Qualifizierung“ sowie der Interviews zur Verbleibsbefragung ein.

¹¹ Bei den Ausführungen ist zu beachten, dass die meisten Teilprojekträger entweder selbst Kammer und damit Teil der zuständigen Stelle sind oder aufgrund ihrer Genese, Kooperationsvereinbarungen oder Stellung wichtige Kontakte zu Kammern und wirtschaftsnahen Institutionen unterhalten. Dies erleichtert die Arbeit der Teilprojekte, u. a. indem sie den Prozessablauf gezielter steuern können, einen vereinfachten Zugang zu relevanten Partnern wie Betrieben haben und aufgrund ihrer Kerngeschäftstätigkeiten bereits Vertrauen bei Partnern genießen.

4.1 Zusammenarbeit mit handlungsfeldrelevanten Akteuren

Als zentralen Erfolg der Teilprojekte lässt sich die gute **Zusammenarbeit mit Akteuren im Feld der beruflichen Anpassungsqualifizierungen** nennen. Während der Projektlaufzeit konnten entsprechende Kooperationen auf- und ausgebaut bzw. bereits vorhandene Kontakte genutzt werden. Als wichtige Partner haben sich für die Teilprojekte u. a. herausgestellt:

- **IQ interne Netzwerke**, wie der Austausch mit sowie der Verweis an die IQ Anerkennungs- und Qualifizierungsberatungsstellen, der Verweis der IQ Beratungsstellen an die entsprechenden Qualifizierungsprojekte, die gute und enge Zusammenarbeit mit der IQ Landeskoordination sowie anderen IQ Teilprojekten
- **Zuständige Stellen**, sowohl im Rahmen der Beratung zur beruflichen Anerkennung, der Teilnehmendenakquise als auch in der Abstimmung zu Lehr- und Lerninhalten und der Dauer während der Anpassungsqualifizierung
- **Örtliche Agenturen für Arbeit und Jobcenter**, die im Hinblick auf die Thematik sensibilisiert werden konnten und ihre Kundinnen und Kunden entsprechend beraten und an die Qualifizierungsprojekte verweisen
- Fundierte Beratung und Begleitung von **Betrieben** als Ort der Umsetzung praktischer Maßnahmeteile, aber auch als potentieller Arbeitgeber während bzw. nach der Qualifizierung
- **Behörden** wie Kommunen und Landkreise als Multiplikatoren
- **Bildungsträger**, die z. T. die Nische der Anpassungsqualifizierungen für sich entdeckt haben. Es wird auch auf sie als externer Anbieter von weiterbildungsbegleitenden Hilfen zurückgegriffen
- **Wirtschaftsförderungen und Unternehmensverbände**, um deren Mitglieder zur beruflichen Anerkennung im dualen Bereich als Instrument der Fachkräftegewinnung zu informieren und auf Qualifizierungsprojekte hinzuweisen

4.2 Akzeptanz der Qualifizierungsmaßnahme

Die befragten Vertretungen der Landesnetzwerke berichten, dass sich die Qualifizierungen zum Ende der Förderrunde **etabliert** haben und in den relevanten Institutionen bekannt und „angekommen“ sind. Dies hängt nicht nur von einem gelungenen Netzwerk und guter Öffentlichkeitsarbeit ab, sondern die Teilprojekte sprechen mit ihren Ergebnissen für sich: Es liegt durch die individuelle Betreuung und Begleitung eine sehr hohe Erfolgsquote vor, die Teilnehmenden zur Gleichwertigkeit führen zu können (s. Abschnitt 0). Dies beeinflusst wiederum die Teilnehmendenakquise positiv. Anpassungsqualifizierungen werden mittlerweile von den Teilnehmenden als Chance wahrgenommen. Betriebe als wichtige Partner vertrauen den Teilprojekten. Die Qualifizierungsergebnisse werden als qualitativ hochwertig von den zuständigen Stellen anerkannt.

4.3 Erfolgreicher Einstieg in den Arbeitsmarkt

Einige Teilprojekte gaben in der qualitativen Abfrage (Selbstauskünfte) an, eine **gelungene Arbeitsmarktintegration** erreicht zu haben¹². So verbleiben die Teilnehmenden entweder als Beschäftigte im jeweiligen Betrieb, in dem praktische Lernphasen während der Anpassungsqualifizierung durchgeführt wurden, oder es konnte ein qualifikationsadäquater Übergang in einen anderen Betrieb stattfinden. Aber auch begleitende Maßnahmen zur Suche einer adäquaten Arbeitsstelle (wie Bewerbungscoachings oder die Vermittlung zwischen Mentees und Teilnehmenden im Betrieb) stellten sich als erfolgreiche Ansätze heraus. Diese Erfahrung

¹² Eine statistische Erfassung findet im Rahmen des ESF-Monitorings statt, indem die Teilprojekte vier Wochen nach Austritt der Teilnehmenden aus der Qualifizierung den Verbleib dokumentieren. Darauf wurde in den Selbstauskünften Bezug genommen.

zum erfolgreichen Einstieg in den Arbeitsmarkt stützen die Zahlen der NIQ Datenbank zu Qualifizierungen (s. auch Abschnitt 0).

4.4 Verbreitung der Chancen des Anerkennungsgesetzes

Ferner hat sich die **Möglichkeit der beruflichen Anerkennung in einigen IQ Landesnetzwerken weiter verbreitet**, was u. a. der Öffentlichkeitsarbeit und der allgemeinen Aufmerksamkeit des Themas, aber auch der immanenten Chance der Fachkräftesicherung zuzuschreiben ist. Insbesondere in Handwerksbetrieben ist der Nachwuchsmangel angekommen, und so suchen Unternehmen nach neuen Wegen der Potentialerschließung bzw. kooperieren bei entsprechenden Angeboten. Von Auftraggebern und Berufsgenossenschaften werden vermehrt Nachweise zu Facharbeitenden eingefordert, die Betriebe zur Einstellung von Fachpersonal zwingen. Zuständige Stellen zeigen sich zunehmend offen für den Weg der beruflichen Anerkennung und bieten z.T. mehr Service als ihre reine Zuständigkeit im Rahmen der Gleichwertigkeitsprüfung an.

5 Herausforderungen, Bedarfe und Empfehlungen der IQ Qualifizierungsteilprojekte

Die Qualifizierungsteilprojekte können kurz vor Beendigung der aktuellen Förderrunde nicht nur Erfolge verbuchen, sondern sehen sich auch mit vielen Herausforderungen konfrontiert, die es strategisch und politisch, auf regionaler, Landes- oder Bundesebene zu bearbeiten gilt.¹³ Im Folgenden wird versucht, eine Zusammenfassung der Erfahrungen aus dem Förderprogramm IQ zu geben (u. a. aufgrund der Selbstauskünfte und Abfrage bei den Landesnetzwerken). Dabei sind Aspekte, die einige Qualifizierungsteilprojekte im dualen Bereich erfolgreich meistern, für andere (weiterhin) schwierig umzusetzen.

5.1 Gewinnung von Teilnehmenden und Arbeitsmarktakteuren

Die vergleichsweise geringen Teilnehmendenzahlen in den dualen Berufen sind für viele Teilprojekte herausfordernd. Einerseits können Migrantinnen und Migranten teilweise keinen vergleichbaren Berufsabschluss vorweisen, d. h. sie verfügen über keinen Berufsabschluss, der mit dem deutschen Berufsbildungssystem vergleichbar wäre. Andererseits ist die Anerkennung nicht zwingend notwendig, um in Deutschland in einem Referenzberuf des dualen Systems arbeiten zu können. Die Folge sind weit **weniger Antragstellungen als im reglementierten Bereich**, die in dualen Berufen zu einem hohen Anteil mit einer vollen Gleichwertigkeit beschieden werden (s. Abschnitt 0). Je nach Bundesland kann zudem die Anzahl an Antragstellungen stark differieren. Bescheide über eine teilweise Gleichwertigkeit liefern bereits eine Vergleichsmöglichkeit zum Referenzberuf und erfordern nicht notwendigerweise eine Anpassungsqualifizierung. Sie stellen die Voraussetzung dar, um an Anpassungsqualifizierungen in IQ teilnehmen zu können. Ablehnungsbescheide, die als Prämisse für die Vorbereitung auf die Externenprüfung im Förderprogramm gelten und potentiell in Modul 4 Teilnehmende generieren können, werden nicht häufig ausgestellt (s. Abschnitt 0). Ein weiterer hemmender Faktor bei der Teilnehmengewinnung besteht darin, wenn **Teilnehmende im ländlichen Raum** bzw. in einem Flächenland wohnen. Dort können öffentliche Verkehrsmittel meist nur bedingt genutzt werden, um die Qualifizierung zu errei-

¹³ Zu beachten sind auch hier die vielfältigen Projektträger (HWKs, Bildungsträger, Bildungszentren der Kammern) und deren immanenten Voraussetzungen sowie die verschiedenen regionalen Rahmenbedingungen und Strukturen (z. B. Flächenland vs. Stadtstaat, vorhandene vs. neu aufgebaute Kontakte zu handlungsfeldrelevanten Partnern).

chen. Die große **Bandbreite dualer Berufe** macht es zudem schwierig, berufsspezifisch gezielt Qualifizierungen anzubieten.

Personen mit ausländischem Berufsabschluss, die in Helfertätigkeiten (in fachfremder oder in berufsspezifischer Branche) oder sogar ihrem erlernten Beruf **beschäftigt** sind, sind besonders schwer zu erreichen. Zudem ist ihnen der Benefit einer beruflichen Anerkennung und von Anpassungsqualifizierungen manchmal nur mühevoll zu vermitteln. Sie verdienen bereits Geld, wollen ihre aktuelle Arbeitsstelle nicht verlieren und benötigen eine Vorteilsübersetzung, warum sie eine Maßnahme absolvieren sollen. Hinzu kommt, dass berufsbegleitende Maßnahmen schwieriger umzusetzen sind und meist länger andauern. Für Beschäftigte können meist nur Blockveranstaltungen (z. B. am Wochenende oder in Urlaubsphasen) oder Abendveranstaltungen angeboten werden, die eine nahezu reguläre Arbeitstätigkeit zulassen. Freistellungen für Maßnahmen konnten bereits ermöglicht werden, häufiger wurde diese jedoch vom Arbeitgeber nicht genehmigt. Seitens einiger Teilnehmender bestehen Ängste, ihre Arbeitgeber könnten ihnen die Teilnahme an der Anpassungsqualifizierung negativ auslegen und bspw. annehmen, dass sie nach der Maßnahme ein höheres Einkommen einfordern oder dass sie kündigen könnten. Ist es möglich, die wesentlichen Unterschiede über Inhalte beim aktuellen Arbeitgeber auszugleichen, kann dies eine Herausforderung darstellen, da der Betrieb meist an der Ausübung der eigentlichen Arbeitstätigkeit interessiert ist und weniger am „Training on the job“. Zudem wurde die Erfahrung gemacht, dass Arbeitgeber nicht ausreichend sensibilisiert sind, die Qualifizierung als relevantes Instrument der Personalentwicklung zu nutzen.

Die **Teilnehmendenakquise über Betriebe** ist z. T. schwer, da diese die Möglichkeit beruflicher Anerkennung noch nicht im ausreichenden Maße als Transparenzinstrument ausländischer Berufsqualifikationen wahrnehmen. Einige Unternehmen v. a. im Handwerksbereich behelfen sich deshalb mit An- und Ungelernten, da aufgrund der großen Fachkräftenachfrage viele qualifizierte Stellen unbesetzt bleiben. Hier gilt es noch stärker zu überzeugen, eine langfristige Personalstrategie zu verfolgen, indem u. a. auf die im Ausland erworbenen Kompetenzen zurückgegriffen und diese im Kontext der beruflichen Anerkennung gefördert werden.

Aufgrund der Heterogenität der IQ Qualifizierungsteilprojekte sowie deren unterschiedlicher Voraussetzungen stellt das Erreichen der **Arbeitsmarktakteure** für die berufliche Anerkennung für viele ein Erfolg und für andere hingegen eine große Herausforderung dar. Diejenigen, die ihre Zusammenarbeit mit anderen Arbeitsmarktakteuren als eher schwierig darstellen, beziehen sich dabei nicht nur auf die Zusammenarbeit mit Betrieben, sondern auch auf Mitarbeitende in Arbeitsagenturen und Jobcentern, Kammern sowie kommunalen Einrichtungen mit Arbeitsmarktbezug. So erfolge bspw. die Beratung Anerkennungsinteressierter bei einigen HWKs immer noch mehr mit dem Ziel, diese auf die Vorteile einer Externenprüfung oder einer Selbständigkeit mit Ausnahmegewilligungen zur Eintragung in die Handwerksrolle hinzuweisen¹⁴. Auch würden einige Arbeitsagenturen und Jobcenter an institutionseigenen Zielen und Strategien festhalten, so dass eine Öffnung für neue Ideen wie die berufliche Anerkennung nur langsam zu erkennen sei. Dies kann z. B. bedeuten, so berichten einzelne Teilprojekte, dass eine schnelle Arbeitsmarktintegration verfolgt und weniger der u.U. langwierige Prozess im Anerkennungsverfahren und spätere qualifizierte Arbeitseinsatz unterstützt wird (s. auch Abschnitt 0). Es wird aus der operativen Arbeit auch berichtet, dass verschiedene übergeordnete Akteure und Gremien (z. B. politische Organe wie Ministerien, Arbeitgebervereinigungen und -verbände) den Institutionen

¹⁴ Diese Erfahrungen sind bundesweit sehr unterschiedlich. So differiert das Interesse von Kammerbezirk zu Kammerbezirk scheinbar sehr stark.

gegenüber keine Handhabe oder Kontrolle besitzen, sondern nur durch Empfehlungen auf deren Handeln einwirken können. Eine intensivere Information und Sensibilisierung der Akteure sei hier notwendig. Es könnte ein Verständnis für den Sinn und Zweck beruflicher Anerkennung geschaffen werden, das nicht nur hilft, die Zahl der Antragstellungen zu steigern und Teilnehmende zu gewinnen, sondern auch die berufliche Anerkennung nachhaltig in den Institutionen zu verankern.

EMPFEHLUNGEN:

- In vielen Qualifizierungsteilprojekten besteht der Wunsch nach einer verstärkten **bundesweiten Kampagne**, die öffentlichkeitswirksam auf die Möglichkeiten, Vorteile und Perspektiven der beruflichen Anerkennung in dualen Berufen hinweist und so Antragstellungen und potentielle Teilnehmende generiert. Dafür könnte an bereits bestehende Initiativen angedockt und diese erweitert werden (z. B. Offensive des Bundesministeriums für Bildung und Forschung „Unternehmen Berufsankennung“ sowie Projekt ANERKANNT!). Zielgruppen könnten sowohl Betriebe als auch Personen mit ausländischem Berufsabschluss sein. Bei einer Kampagne für Betriebe bleibt jedoch zu bedenken, dass insbesondere bei Kleinbetrieben die Begleitung während des Anerkennungsverfahrens häufig fehlt und so einen Hinderungsgrund darstellt. Fehlende Motivation ist hier weniger ausschlaggebend. Aber auch die Erreichung der Gesamtbevölkerung durch die Nutzung von entsprechenden medialen Instrumenten (bspw. Werbefilme im Fernsehen, breiter Auftritt in den sozialen Medien) könnte erfolgversprechend sein. Ebenso sollten gezielt die Arbeitsmarktakteure sowie Multiplikatoren angesprochen werden, was bspw. durch bundesweite Gremienarbeit, aber auch auf regionaler Ebene in den Landesnetzwerken geschehen sollte.
- Die **Beratungsleistungen** gegenüber **potentiellen Qualifizierungsteilnehmenden** sowie **Betrieben** werden als existentiell eingestuft, um über die berufliche Anerkennung ausführlich zu informieren. Qualifizierungsinteressierte sollten z. B. um Möglichkeiten des beruflichen Aufstiegs und der Einkommensentwicklung wissen, den die Anerkennung den Facharbeitenden gegenüber Helfenden bietet. Für Betriebe spielt das Thema Personalbindung eine große Rolle, v. a. wenn sie bereits Probleme haben, qualifizierte Mitarbeitende zu finden. Sowohl die IQ Beratungsstellen als auch die Betriebs- bzw. Ausbildungsberatung der Kammern sollten hier eng zusammenarbeiten. Außerdem wird eine „Qualifizierungsbegleitung“ empfohlen (siehe dazu auch Punkt 5.5)
- Als Anreiz, um unproblematischer **Betriebe für praktische Lernphasen** im Rahmen der Anpassungsqualifizierungen gewinnen zu können, könnten verstärkt die **Fördermöglichkeiten** aus SGB II/III genutzt werden. So könnten der Eingliederungszuschuss oder auch das Programm „Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen“ (WeGebAU) in den Fokus rücken. Von politischer Seite wäre die entsprechende monetäre Ausstattung der Arbeitsagenturen und Jobcentern für die Förderinstrumente sicherzustellen, so dass vor Ort die Umsetzung entsprechend finanziell abgesichert und in einem ausreichenden Umfang realisierbar wäre. Außerdem sollte die BA-interne Weisung 201705011 vom 22.05.2017 „Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse, Auswirkungen auf die berufliche Beratung“¹⁵, die damit zusammenhängenden HEGAs und die Arbeitshilfe für die Vermittlungsfachkräfte noch bekannter gemacht werden. Bei Vorliegen der individuellen Kundenvoraussetzungen sollten die gegebenen Fördermöglichkeiten angewandt werden. Damit würde eine nachhaltigere Arbeitsmarktintegration vorangetrieben (u. a. durch die Nachbeschäftigungsfrist des Eingliederungszuschusses).
- In einigen Kammern wurden **feste Ansprechpersonen für die berufliche Anerkennung** installiert, was als sehr hilfreiche zusätzliche Struktur wahrgenommen wurde. Dies könnte flächendeckend eingeführt und öffentlichkeitswirksam mitgeteilt werden (bspw. über die Homepage, bei Veranstaltungen). So hätten die Ratsuchenden, IQ Qualifizierungsprojekte sowie weitere mit beruflicher Anerkennung beschäftigten Institutionen einen konkreten Kontakt bei Fragen, die Ansprechperson wiederum könnte gezielt an IQ und dessen Angebote verweisen. Auch würde über eine Ansprechperson in den Kammern das Wissen sichergestellt, dass reguläre Ausbildungsmaßnahmen der Kammern (z. B. überbetriebliche Lehrlingsunterweisung

¹⁵ <https://www.netzwerk-iq.de/angebote/arbeitsagenturen-jobcenter/inhalt/ba-aktualisierte-weisung-zur-ankennung.html>, aufgerufen am 21.2.2019

gen) zum Ausgleich wesentlicher Unterschiede genutzt und über IQ finanziert werden können.

- Insbesondere in Flächenländern oder bei längeren theoretischen Qualifizierungsphasen könnte verstärkt auf **virtuelle Qualifizierungen** zurückgegriffen werden, damit die Lebenswelt der Zielgruppe umfangreicher berücksichtigt werden kann (u. a. für Teilnehmende, die einer Erwerbstätigkeit nachgehen, sich um Kinder oder zu pflegende Angehörige kümmern oder deren Mobilität und zeitliche Ressourcen anderweitig eingeschränkt sind). Dafür müssen jedoch die entsprechenden Voraussetzungen auf Qualifizierungsseite (z. B. methodische und didaktische Eignung der Inhalte für virtuelle Lernphasen, Qualifikation der Dozierenden; Einsatz bei praktischen Lerneinheiten nicht möglich) und auf Teilnehmendenseite (z. B. technische Gegebenheiten, technische Kompetenz im Umgang mit dem virtuellen Lernen, selbstgesteuertes Lernen) erfüllt werden. Dies sollte unbedingt vorher auf Machbarkeit geprüft werden. Insbesondere im Handwerk sind die Voraussetzungen für virtuelle Maßnahmen eher schwierig.
- Besonders an den Grenzen der Bundesländer wäre auch anzudenken, dass **länderübergreifend Qualifizierungen** stärker genutzt werden, wenn entsprechende Maßnahmen nicht im eigenen Landesnetzwerk/Bundesland vorhanden sind oder der Weg für die Teilnehmenden kürzer ist.

5.2 Lange Qualifizierungsphasen

Aufgrund von z. T. gravierenden **Unterschieden im Bildungssystem** im Vergleich zu anderen Staaten fehlen gegenüber dem deutschen Referenzberuf teilweise praktische Lernphasen, die während einer Anpassungsqualifizierung meist in einem Betrieb nachgeholt werden. **Ausländische Hochschulabschlüsse** lassen sich manchmal am treffendsten **mit deutschen beruflichen Fortbildungsabschlüssen des dualen Systems vergleichen** (als Ergebnis einer Aufstiegsfortbildung nach §§ 53 oder 54 BBiG bzw. §§ 42 oder 42a HwO, z. B. Bäckermeister/-in, Betriebswirt/in Fachrichtung Industrie; s. auch Abschnitt 0 zur Berufsbildungsart), was auch längere theoretische Qualifizierungen nach sich ziehen kann. Außerdem kann die berufliche Handlungskompetenz von Anerkennungssuchenden bspw. aufgrund **gestiegener technischer Anforderungen** längere Maßnahmen bewirken.

Daraus ergeben sich einige Herausforderungen für die Arbeit der Teilprojekte. Das **Abbruchrisiko** bei langen Qualifizierungen (mehrere Monate bis zu zwei Jahren oder vereinzelt noch länger) steigt, **Motivationseinbrüche** sind bei den Teilnehmenden erkennbar. Zudem sind **Betriebe** nicht einfach für fachpraktische Anteile von Maßnahmen zu gewinnen, da ihre originären Unternehmensziele in anderen Bereichen liegen und die Betreuung, Anleitung und Einweisung einer zu qualifizierenden Person eine zusätzliche Belastung darstellen kann. Die Zurückhaltung von Betrieben in Qualifizierungsanteilen, so wird aus der operativen Umsetzung berichtet, ist v. a. in kleinen Betrieben dem geschuldet, dass sie nicht über ausreichend Wissen zum **Mindestlohn** verfügen und kein Risiko einer Klage eingehen wollen. Denn grundsätzlich sind Betriebe während praktischer Qualifizierungsphasen nicht verpflichtet, den Teilnehmenden die gesetzliche Lohnuntergrenze zu bezahlen (Ausnahme zum Mindestlohngesetz). Für Teilnehmende der Qualifizierung, insbesondere für diejenigen, die dafür eine Beschäftigung oder Helfertätigkeit aufgeben oder unterbrechen müssen, wäre jedoch gerade bei längeren Maßnahmen die **finanzielle Absicherung wichtig**. Betriebe hingegen können v. a. dann gewonnen werden, wenn sie wenig Ausgaben in Bezug auf das Einkommen während der betrieblichen Qualifizierung haben, bzw. davon ganz befreit werden können. Zudem geben viele Betriebe an, dass sie in der Praxis auch häufig mit einem zu **niedrigen (fachlichen) Sprachniveau** der Teilnehmenden umgehen müssen. Dies brächte nicht nur kommunikative Einschränkungen mit sich, sondern führe auch zu schweren fachlichen Fehlern und kulturellen Missverständnissen.

Besteht die entsprechende Qualifizierung aus **mehreren Phasen, die nur zu bestimmten Zeiten und zeitlich versetzt zu realisieren sind** (z. B. der Einstieg in überbetriebliche Lehrlingsunterweisungen bei den HWKs oder in vorhandene Module bei Bildungsträgern), bedeutet dies ebenfalls eine lange Gesamtqualifizierungszeit, bis

die wesentlichen Unterschiede ausgeglichen sind. Zwischen den Qualifizierungsteilen sind zeitliche „Lücken“ zu überbrücken. Dies ist mit unkalkulierbaren Unsicherheiten einerseits für die Teilnehmenden, andererseits für das Teilprojekt verbunden (z. B. verlieren Teilnehmende ihre Motivation; die persönliche Situation der Teilnehmenden ändert sich während der langen Qualifizierungszeit, was zu Absagen oder Abbrüchen führt).

EMPFEHLUNGEN:

- Die bereits vorgeschlagene **Ansprechperson in den Kammern** (s. Abschnitt 0) könnte möglichen Abbrüchen entgegenwirken, indem sie die Vorteile der beruflichen Anerkennung, die Aufstiegsmöglichkeiten im dualen System sowie die Voraussetzungen zur Selbständigkeit den Ratsuchenden transparent macht. Zudem könnte Öffentlichkeitsarbeit (bspw. über die Verbreitung von Best-Practice) in relevanten Medien wie dem *Deutschen Handwerksblatt* über die Ansprechperson erfolgen.
- Die **Beratung vor der Anerkennung** ist dahingehend wichtig, dass mögliche längere Qualifizierungsphasen angesprochen und vom Ratsuchenden ggf. auf einen möglichen Einkommensausfall oder finanzielle und zeitliche Investitionen hin bedacht werden können. Die Bedingungen des deutschen Arbeitsmarkts sind zu thematisieren. Daher sollte im Vorfeld der Anerkennung eine IQ Beratungsstelle aufgesucht werden. Zusätzlich zur ausführlichen Vorberatung ist eine **enge Begleitung während der Qualifizierung** unerlässlich, um Abbrüchen vorzubeugen und die Motivation der Teilnehmenden aufrecht zu erhalten. Dazu gehört neben einer Ansprechperson im Teilprojekt für die Teilnehmenden, die sich um die Planung, Durchführung und Koordination des Gesamtablaufs der Maßnahme kümmert, auch, **weiterbildungsbegleitende Hilfen** im Qualifizierungsprojekt anzudenken und bei Bedarf darauf zurückzugreifen. Z. B. sind (sozialpädagogische) Beratung und Begleitung von großer Bedeutung, um schwierige Lebenssituationen während der Qualifizierung gezielt bearbeiten und Lösungen finden zu können. Ebenso spielt aufgrund des anderen Bildungssystems im Herkunftsland und bei Erwachsenen, deren formales Lernen länger zurückliegt und/oder die schlechte Lernerfahrungen gemacht haben, eine Lernbegleitung eine wichtige Rolle, um einen selbstgesteuerten Lernprozess zu unterstützen. Die enge Begleitung der Teilnehmenden hat jedoch auch Grenzen, bspw. bei psychischen Erkrankungen oder bei juristischen Fragen. Hier ist der Verweis auf entsprechende Stellen unerlässlich. Weiterhin ist das **Integrierte Fach- und Sprachlernen (IFSL)** im Konzept der Qualifizierungen vorzusehen, um dies, wo nötig, einsetzen zu können. IFSL kann z. B. als individuelles begleitendes Element am Arbeitsplatz (sprachliches Coaching) oder in Gruppenmaßnahmen in theoretischen Maßnahmen eingesetzt werden. Um diese wichtigen Instrumente der weiterbildungsbegleitenden Hilfen und des berufsbezogenen Sprachlernens anbieten zu können, die nur durch den Einsatz von Fachpersonal im jeweiligen Bereich übernommen werden sollten, sind die entsprechenden Kosten bereits bei der Konzeption der Teilprojekte einzuplanen. Sie gelten als relativ kosten- und personalintensiv, leisten aber einen wesentlichen Beitrag zum Erfolg der Qualifizierung.
- Sind Qualifizierungsphasen nur zu bestimmten Zeiten realisierbar oder ist ausschließlich Berufserfahrung zum Ausgleich notwendig, sollte ein **berufsspezifisches Arbeitsverhältnis** angestrebt werden. Dazu sind eine gute Kenntnis der regionalen Arbeitgeber sowie eine kompetente Vermittlung durch das Teilprojekt notwendig.
- Sowohl Teilnehmende als auch in die Qualifizierung eingebundene **Betriebe** sollten **eng betreut** werden. Es sollte eine feste Ansprechperson im Teilprojekt geben, die zu Rate gezogen werden kann und ggf. auch Betriebsbesuche durchführt. Inhaltlich geht es in der Betreuung um Themen wie die Umsetzung des Qualifizierungsplans oder die Gestaltung betrieblicher Lernphasen, aber auch als Anlaufstelle für Fragen, Sorgen oder Missverständnisse ist die Unterstützung des Teilprojekts unerlässlich.
- Um Motivationseinbrüchen vorzubeugen und Qualifizierungen zeitlich und inhaltlich überschaubarer für die Teilnehmenden zu machen, wäre als Alternative zu Vorbereitungskursen auf die Externenprüfung auch die verstärkte **Nutzung von Teilqualifikationen** denkbar (s. Abschnitt 0 sowie ausführlicher Anhang 2). Die Teilnehmenden könnten in abgeschlossenen und zertifizierten Lerneinheiten Teile des Ausbildungsberufs abdecken und dies mit einer Beschäftigung verbinden. Ein weiteres Instrument wären **Validierungsverfahren**, wie sie derzeit in dem Projekt ValiKom Transfer mit mehreren Kammern erprobt und in den Transfer gebracht werden (s. Abschnitt 0 sowie ausführlicher Anhang 2).
- Es wird eine **bundesweite Finanzierungsmöglichkeit** für Teilnehmende von Anpassungsqualifizierungen

benötigt, die nicht nur die Kosten der Qualifizierung abdeckt, sondern auch den Lebensunterhalt berücksichtigt. Dies ist besonders für Personen relevant, die keinen Anspruch auf Leistungen des SGBII/III besitzen (z. B. die vor der Qualifizierung beschäftigt waren bzw. eine reduzierte Stundenanzahl arbeiten, um an der Maßnahme teilnehmen zu können). Bei einer evtl. Ausweitung des Anerkennungszuschusses auf Qualifizierungen im Kontext der beruflichen Anerkennung könnte dieser Finanzierungsaspekt bedacht werden.

5.3 Nutzung bestehender Qualifizierungen von Anbietern in IQ

Eine Herausforderung bei der Umsetzung der individuellen Qualifizierungen stellt grundsätzlich auch dar, dass Bildungsdienstleister als Teilprojekte des Förderprogramms weitere Angebote der eigenen Institution modular für einzelne Qualifizierungsteilnehmende nicht nutzen können. Nach geltender Rechtslage verlangt das Zuwendungsrecht die Kostenabrechnung nach Realkosten-Prinzip und es können keine „Teilnehmendenpauschalen“ in Rechnung gestellt werden. Außerdem können keine „In-Sich-Geschäfte“ erfolgen, d. h. man darf keine Rechnungen intern stellen. Konkret bedeutet dies, dass z. B. beteiligte Handwerkskammern als Teilprojekträger im Förderprogramm IQ die eigenen überbetrieblichen Lehrlingsunterweisungen, die Bestandteil der Erstausbildung sind, nicht nutzen bzw. die Lehrgangskosten nicht mit einer Teilnehmendenpauschale abrechnen können. Die betroffenen Kammern müssen so auf Angebote anderer Kammerbezirke zurückgreifen. In der operativen Umsetzung gibt es Ausnahmen, in denen die überbetrieblichen Lehrlingsunterweisungen bei den Innungen ganz oder für einzelne Berufe angesiedelt sind und somit dieses Hindernis nicht besteht (z. B. HWK Hamburg). Betroffen sind auch die Bildungszentren der IHKs, die als Teilprojekt nur unter zusätzlichem Aufwand Qualifizierungsangebote zur Verfügung stellen können. Aus diesem Grunde konnten nur wenige Kammern als Teilprojekte für die Qualifizierung im Kontext des Anerkennungsgesetzes im Förderprogramm IQ eingebunden werden.

Folge dieses rechtlichen Sachverhalts ist ein uneinheitliches Vorgehen in den Landesnetzwerken. Teilweise sind Kammern, v. a. **HWKs, ab der Förderrunde 2015 aus IQ ausgeschieden**, obwohl die Einbindung der HWKs als zuständige Stellen als sinnvoll galt und auch zur Sensibilisierung der Kammern für das Thema der beruflichen Anerkennung wesentlich beigetragen hatte. Die noch in IQ verbleibenden Kammern bzw. Bildungszentren der Kammern müssen teilweise **auf die Angebote anderer Kammern ausweichen** und die Teilnehmenden dorthin verweisen. Daraus ergeben sich u. a. höhere zeitliche und v. a. **finanzielle Aufwendungen** für die Teilnehmenden, da eine erhöhte Flexibilität und Mobilität gefordert und zusätzliche Fahrtkosten generiert werden. IQ externe Qualifizierungen werden dabei als Einzelmaßnahmen eingekauft und durch Projektmittel oder die Individualförderung übernommen. Weiterhin agieren in einigen Regionen die Kammern als strategische Partner in enger Kooperation mit einem Teilprojekträger und unterstützen als Externe die Umsetzung vor Ort (z. B. übernimmt die Kammer die Entwicklung des Qualifizierungsplans).

Für einzelne Organisationen, die als Teilprojekt im IQ Förderprogramm verblieben sind, wurden für die beschriebenen Herausforderungen Lösungen gefunden. Einzelne Teilprojekte holen **Angebote von drei selbständigen Dozierenden** ein und schließen Verträge für Einzelschulungen ab. Bei bereits AZAV-zertifizierten Qualifizierungen wird versucht, dass die Teilnehmenden einen **Bildungsgutschein der Arbeitsagentur/Jobcenter** erhalten. Derzeit liegen jedoch nur vereinzelt Fälle dazu vor, in denen die Teilnehmenden diese Fördermöglichkeit nutzen konnten. Einige Teilprojekte überlegen, eine **AZAV-Zertifizierung** einzelner überbetrieblicher Lehrlingsunterweisungen in bestimmten Berufen anzustreben, **um eine Finanzierung im Rahmen der Regelförderung zu ermöglichen**. Für andere Anbieter ist dies jedoch unrealistisch, da die Zertifizierung für jeden Standort vorgenommen werden müsste und daher sehr arbeitsintensiv ist. Außerdem nehmen einige Teilprojekte an, dass die Fallzahlen zu gering sind und es schwer ist, aus der Vielzahl dualer Referenzberufe ausreichend Teil-

nehmende für eine überbetriebliche Lehrlingsunterweisung zu finden, um wirtschaftliche AZAV-geprüfte Maßnahmen über die Regelförderung anbieten zu können. Hintergrund ist, dass überbetriebliche Lehrlingsunterweisungen jeweils nur einzelne modulare Bausteine der Ausbildung sind, d. h. unterschiedliche Teilnehmende auch unterschiedliche Module benötigen, daher bleiben die Fallzahlen pro überbetrieblicher Lehrlingsunterweisung vermutlich klein. Es wäre ein enormer Aufwand, sämtliche vorhandene überbetriebliche Lehrlingsunterweisungen je nach Bedarf zu zertifizieren. Jede bedarfsorientierte Zertifizierung würde zeitliche Ressourcen in Anspruch nehmen, so dass Teilnehmende wegbrechen, da sie schnellere Lösungen brauchen.

In der Praxis wird auch die Möglichkeit genutzt, **kammereigene überbetriebliche Lehrlingsunterweisungen über sogenannte „Echtkosten“ abzurechnen**, die sich aus Kosten für Räume, Lehrpersonal und Arbeitsmaterial ergeben. Die Echtkosten werden dem Teilprojekt nach Abschluss der überbetrieblichen Lehrlingsunterweisung in Rechnung gestellt. Voraussetzung für die Echtkostenabrechnung ist, dass der Mindesteinsatz für festangestellte Dozierende 15 % (gemessen an einer Vollzeitstelle) beträgt; ansonsten sind die Personalkosten gemäß Förderhandbuch aus der IQ Pauschale zu finanzieren, die jedoch gering ausfallen und die Kosten nicht decken würde. Maßnahmen, die mit einem festen Dozierendenstamm umgesetzt werden sollen, sind daher nur bedingt sowie mit erheblichem Aufwand zu realisieren.

EMPFEHLUNGEN:

- Wenn aus dem Gleichwertigkeitsbescheid das Nachholen von längeren (z.T. 6 Monate und mehr) betrieblichen Phasen hervorgeht, könnten Betriebe, unter Beachtung der geltenden Rechtslage, eine **„betriebliche Einzelzulassung“** durch die Arbeitsagenturen/Jobcenter gewährt werden, wie es bei betrieblichen Umschulungen der Fall ist. Dabei wird der jeweilige Betrieb nach vorhergehender Prüfung (u. a. muss eine Ausbildungsberechtigung vorliegen) BA-intern als Bildungsträger erfasst. Besitzen die Betriebe diese Zulassung, können auch die Kosten der überbetrieblichen Lehrlingsunterweisungen ohne AZAV-Zertifizierung übernommen werden. In einem Landesnetzwerk konnten bereits positive Erfahrungen mit diesem Instrument bei betrieblichen Anpassungsqualifizierungen gesammelt werden. Ob dieser Weg bundesweit realisierbar wäre, ist zu prüfen.
- Es werden **weitere Rücksprachen auf übergeordneter Ebene der Kammerorganisationen** empfohlen, um die AZAV-Zertifizierung von besonders nachgefragten überbetrieblichen Lehrlingsunterweisungen voranzutreiben. Selbst wenn die Zulassung für jeden Bildungsstandort einzeln erfolgen müsste, so könnten einzelne Kammern von einem übergreifenden gemeinsamen Austausch zum Zertifizierungsvorgehen etc. profitieren oder regionale Abstimmungen untereinander treffen. So könnten bereits bestehende zertifizierte Maßnahmen auch andernorts genutzt werden.
- Es sollten außer den Regelfördermöglichkeiten über Arbeitsagenturen/Jobcenter **weitere Finanzierungsformen** in Betracht gezogen werden, z. B. könnten sich bei längeren betrieblichen Lernphasen und/oder einer vorab intendierten Einstellung als Fachkraft Betriebe an den Kosten der überbetrieblichen Lehrgangunterweisung beteiligen (sofern dies aufgrund der Kostenhöhe¹⁶ zumutbar erscheint).
- Sollten jedoch weder Regelförderung noch die Finanzierung durch einen Betrieb möglich sein, wäre es sinnvoll, ein **Finanzierungsinstrument zu schaffen**, welches berufliche Anpassungsqualifizierungen teilnehmendenbezogen fördert. Dies könnte z. B. analog zum Anerkennungszuschuss aufgebaut sein. Darin sollte auch die Nutzung von bestehenden Strukturen der Erstausbildung (u. a. überbetriebliche Lehrlingsunterweisungen) berücksichtigt, als auch die individuelle Qualifizierungsbegleitung einbezogen werden.

¹⁶ Die Kostenhöhe ist abhängig vom jeweiligen Beruf und den ausgleichenden wesentlichen Unterschieden. Damit ist eine unterschiedliche Anzahl an abzuleistenden Lehrgangswochen verbunden, die wiederum auch in gleichen Berufen einzeln unterschiedlich kostenintensiv sind. So gibt ein Teilprojekt an, durchschnittlich 500,- Euro für eine überbetriebliche Lehrlingsunterweisung zu bezahlen. Ein anderes gibt einen Kostenrahmen von rund 250,- Euro (Zahntechniker/-in) bis 560,- Euro (Elektroniker/-in) pro Woche an, wobei die Lehrgangswochen innerhalb der Zahntechniker/-innen um mehr als 120,- Euro variierten.

5.4 Institutionelle Herausforderungen

Als wichtige Partner in der Umsetzung von IQ Qualifizierungen gelten die **zuständigen Stellen**. Ihre Bescheide bilden die Grundlage der Anpassungsqualifizierungen. In der Praxis sind damit jedoch einige Probleme verbunden. So entspricht der von der zuständigen Stelle geprüfte Referenzberuf nicht immer den beruflichen Erfahrungen und Zielen der Anerkennungssuchenden, da ggf. die ausländische Qualifikation nicht nur einem deutschen Referenzberuf entspricht und so bei der Festlegung des Berufs mehrere in Frage kommen. Zudem ist es regional v. a. bei HWK-Bescheiden schwierig, die von der zuständigen Stelle angegebenen wesentlichen Unterschiede in einen Qualifizierungsplan gemäß der Ausbildungsverordnung zu überführen, da die Angaben im Bescheid z. T. zu ungenau und zu allgemein beschrieben werden.

Zudem verfolgt jede Institution gemäß gesetzlichen Auftrags ein ihr immanentes Ziel. Die **Kammern** sind u. a. dafür zuständig, die Qualität der Berufsausbildung und Weiterbildung zu sichern. **Arbeitsagenturen/Jobcenter** vermitteln Menschen in Arbeit, um ihren Lebensunterhalt selbst bestreiten zu können. Die berufliche Anerkennung ist meist nicht der schnellste Weg, an Arbeit zu kommen, sondern erfordert finanzielle Investitionen, Zeit und Durchhaltevermögen aller Beteiligten. Von den Arbeitsagenturen/Jobcentern muss diese Möglichkeit der Qualifizierung aufgrund der Prüfung individueller Fördervoraussetzungen im Rahmen der Ermessensleistungen nicht unterstützt werden, z. B. wären dann die Finanzierung des Lebensunterhalts während der Qualifizierung oder die Übernahme von Fahrtkosten zum Qualifizierungsort nicht gesichert. Kammern als zuständige Stellen beraten z. T. noch vorrangig zur Externenprüfung (Erwerb eines deutschen Berufsabschlusses) oder in Richtung einer Selbständigkeit. Die Möglichkeit der beruflichen Anerkennung kann dabei in den Hintergrund rücken. Im Vergleich erfordert der Weg über die Externenprüfung jedoch häufiger eine längere Qualifizierung und stellt andere Anforderungen und Voraussetzungen (v. a. sprachlich), die ausländische Fachkräfte z. T. noch nicht erfüllen können. Mit beiden Akteuren, Arbeitsagenturen/Jobcentern und Kammern, sollten dazu, sofern zutreffend, regional Lösungen gefunden werden.

EMPFEHLUNGEN:

- Die Teilnehmenden sollten auch von der zuständigen Stelle darauf hingewiesen werden, sich **vor Antragstellung beraten** zu lassen. Dies kann durch eine der IQ Beratungsstellen geschehen. Auch können sowohl die zuständige Stelle als auch die Antragstellenden jederzeit den persönlichen/telefonischen Kontakt zu den IQ Beratungsstellen suchen, um Rückfragen zu stellen. Dies vermeidet unnötige Kosten und reduziert den zeitlichen Aufwand für alle Beteiligten, indem der Antrag für den passenden Referenzberuf *richtig* gestellt werden kann.
- Umgekehrt muss bei Fragen zur Umsetzung des Bescheids in einen Qualifizierungsplan die **Abstimmung zur zuständigen Stelle verstärkt** gesucht werden, um sicherzustellen, dass die richtigen Inhalte in einer angemessenen Dauer qualifiziert und die Maßnahme auch als Ausgleich der wesentlichen Unterschiede anerkannt werden.
- Mit den **Arbeitsagenturen/Jobcenter** sollten **regional die Ermessensspielräume** ausgelotet und diskutiert werden, unter denen Personen eine Förderung der beruflichen Anerkennung ermöglicht werden kann. Dabei sollte eng an der Weisung 201705011 vom 22.05.2017 sowie den damit zusammenhängenden Dokumenten (HEGA, Arbeitshilfe) gearbeitet und so das Ziel verfolgt werden, die Personen nicht kurzfristig in ein Arbeitsverhältnis ggf. im Helferbereich zu vermitteln, sondern ihnen durch eine qualifikationsadäquate Beschäftigung eine langfristig verbesserte Perspektive als Fachkraft zu ermöglichen. Den Vermittlungsfachkräften in den Arbeitsagenturen/Jobcentern sollte die Weisung noch bekannter sein, um entsprechend handeln zu können.
- In einigen Regionen bleibt es weiterhin schwierig für die Landesnetzwerke, die zuständigen **Kammern** durch Information und gezielte Abstimmungen von der Relevanz der beruflichen Anerkennung zu überzeugen.

gen und so ein gemeinsames Engagement zu etablieren. Meist bleibt es bei der Umsetzung des gesetzlichen Auftrags, aber es kommt nur schwer zu weiteren Aktivitäten. Es besteht z. T. noch die Sorge, dass durch die Anerkennungsverfahren eine Abwertung der inländisch erworbenen Berufsabschlüsse erfolgt. Dahinter steht die Annahme, dass es einen „vereinfachten“ Zugang aufgrund der Anerkennung von ausländischen Dokumenten und Zertifikaten oder über sog. „Sonstigen Verfahren“ gibt. Hier muss viel Überzeugungsarbeit geleistet werden, dass durch das Anerkennungsverfahren und die Gleichwertigkeitsprüfung vielmehr eine Transparenz geschaffen wird, wie die ausländischen Abschlüsse adäquat für den deutschen Arbeitsmarkt genutzt und die ausländischen Fachkräfte entsprechend ihrer Qualifikation eingesetzt werden können.

5.5 Individuelle Qualifizierungen

In den bereits genannten Punkten ist die wohl größte Hürde der IQ Teilprojekte bereits angeklungen. Die Qualifizierungsmaßnahmen in den dualen Berufen des Förderprogramms IQ müssen **hauptsächlich individuell gestaltet** sein, was einen erheblichen Organisations-, Abstimmungs- und Zeitaufwand mit sich bringt. Die Gründe für individuelle Maßnahmen sind vielfältig:

- Im dualen Bereich werden relativ geringe Teilnehmendenzahlen in IQ erreicht, was u. a. mit der vergleichsweise geringen Anzahl an Antragstellungen und noch geringeren Anzahl an Bescheidungen von teilweisen Gleichwertigkeiten zusammenhängt (s. Abschnitt 0). Außerdem ist die Ausübung des Berufs mit einer teilweisen Gleichwertigkeit möglich, das Absolvieren einer Anpassungsqualifizierung ist nicht vorgeschrieben.
- Hinzu kommt, dass sich die potentiellen Teilnehmenden über eine große Anzahl an Referenzberufen im dualen Bereich verteilen.
- Da die zuständige Stelle selbst innerhalb eines Referenzberufs höchst individualisierte Bescheide aufgrund der unterschiedlichen persönlichen Voraussetzungen erstellen muss, zeichnet sich ein sehr heterogener Qualifizierungsbedarf ab, der wiederum heterogene Qualifizierungspläne erfordert.

Daher ist die Bildung von Kursgrößen nur in wenigen Fällen möglich. Dies macht individuelle Anpassungsqualifizierungen nötig. Einerseits wurde z. B. durch den Einkauf von Einzelmaßnahmen bei IQ externen Anbietern mit bestehenden Kursen versucht, dieser Anforderung gerecht zu werden. Da hier oftmals sehr heterogene Lerngruppen v. a. im Hinblick auf sprachliche und fachliche Kompetenzen gegeben sind, macht dies weiterführende Betreuung notwendig. Andererseits werden aber auch von den Teilprojekten selbst spezifisch teilnehmendenbezogene Qualifizierungen aufgesetzt, andere IQ interne Maßnahmen genutzt oder in praktische Lernphasen vermittelt. Beide Varianten erfordern weitere diverse Leistungen: u. a. die Umsetzung der im Bescheid dargestellten wesentlichen Unterschiede in einen Qualifizierungsplan, verbunden mit Abstimmungen mit allen prozessinvolvierten Akteuren (z. B. zuständige Stelle, Arbeitsagentur/Jobcenter, ggf. Betrieb), der Begleitung während der Qualifizierung und ggf. der Einsatz von berufsbezogenem Sprachlernen und/oder weiterbildungs begleitenden Hilfen (z. B. Mentoring, Coaching, Lernprozessbegleitung).

EMPFEHLUNGEN:

- Die Teilnehmendenakquise der IQ Qualifizierungsteilprojekte könnte verbessert werden, indem sie noch stärker mit der **IQ Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung** verzahnt wird.
- Aufgrund der vergleichsweise niedrigen Fallzahlen im dualen Bereich sollte es verstärkt ermöglicht werden, **branchen- und bereichsübergreifende Qualifizierungsteilprojekte** aufzusetzen. Die Mitarbeitenden in den jeweiligen Qualifizierungsteilprojekten sind im jeweiligen Berufsbereich kundig und wissen, wie die jeweiligen wesentlichen Unterschiede des Bescheids ausgeglichen werden können (u. a. aufgrund der engen Abstimmung mit der zuständigen Stelle und des erstellten Qualifizierungsplans). So könnten individuelle Lösungen geschaffen werden, indem z. B. Teilprojekte bedarfsgerecht den Einkauf von Einzelmaßnahmen tä-

tigen und die Betreuung der Teilnehmenden während der Qualifizierung sicherstellen.

- Begleitend und um den Erfolg der Maßnahmen zu gewährleisten müssen **berufsbezogenes Sprachlernen** und **weiterbildungsbegleitende Hilfen** ergänzend zur Qualifizierung eingesetzt werden können und daher bereits in den Qualifizierungskonzepten mitgedacht werden.

6 Literatur

- Blöchle, Sara-Julia; Flake, Regina; Khairi-Taraki, Tarrin; Körbel, Markus; Pierenkemper, Sarah; Rauland, Corinna; Werner, Dirk & Wörndl, Daniel (21.10.2015): Berufsausbildung für Europas Jugend. Voneinander lernen, miteinander gestalten, abrufbar unter: https://www.iwkoeln.de/fileadmin/publikationen/2015/248663/Berufsausbildung_fuer_Europas_Jugend_2015_Studie_IW_Koeln.pdf, aufgerufen am 21.2.2019
- Bundesagentur für Arbeit (BA) (2018): Berichte. Blickpunkt Arbeitsmarkt. Fachkräfteengpassanalyse (Dezember 2018), abrufbar unter: <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Fachkraeftebedarf-Stellen/Fachkraefte/BA-FK-Engpassanalyse.pdf>, aufgerufen am 21.2.2019
- Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (2018): Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe 2018 (Stand: 19.6.2018), aufrufbar unter: https://www.bibb.de/dokumente/pdf/verzeichnis_anerkannter_ausbildungsberufe_2018.pdf, aufgerufen am 21.2.2019
- Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (2018a): Auswertung der amtlichen Statistik zum Anerkennungsgesetz des Bundes für 2017. Sonderauswertung zu nicht reglementierten Berufen, unveröffentlicht
- Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (2018b): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2018. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung, abrufbar unter: https://www.bibb.de/dokumente/pdf/bibb_datenreport_2018.pdf, aufgerufen am 21.2.2019
- Deutscher Industrie- und Handelskammertag (DIHK) (2016): Statistik Ausbildung 2015, aufrufbar unter: <https://www.dihk.de/themenfelder/aus-und-weiterbildung/ausbildung/ausbildungsstatistiken/zahlen-daten-fakten>, aufgerufen am 21.2.2019
- Deutscher Industrie- und Handelskammertag (DIHK) (2018a): Fachkräfte gesucht wie nie! DIHK-Arbeitsmarktreport 2018, aufrufbar unter: <https://www.dihk.de/themenfelder/wirtschaftspolitik/fachkraeftesicherung-verantwortung/beschaeftigung/umfragen-und-prognosen/arbeitsmarktreport-18>, aufgerufen am 21.2.2019
- Deutscher Industrie- und Handelskammertag (DIHK) (2018b): Statistik Ausbildung 2017, aufrufbar unter: <https://www.dihk.de/themenfelder/aus-und-weiterbildung/ausbildung/ausbildungsstatistiken/zahlen-daten-fakten>, aufgerufen am 21.2.2019
- Ekert, Stefan; Larsen, Christa, Valtin, Anne; Schröder, Ronja & Ornig, Nikola (2017): Endbericht. Evaluation des Anerkennungsgesetzes, abrufbar unter: https://www.erkennung-in-deutschland.de/media/Evaluationsbericht_2017_InterVal_IWAK.pdf, aufgerufen am 21.2.2019
- Europäische Kommission (EK)/EACEA/Eurydice (2018): Struktur der europäischen Bildungssysteme 2018/2019. Schematische Diagramme. Eurydice. Fakten und Zahlen, abrufbar unter: <https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/9f68b65e-cc36-11e8-9424-01aa75ed71a1/language-de/format-PDF/source-87318417>, aufgerufen am 21.2.2019
- IHK Foreign Skills Approval (IHK FOSA) (2019): Antragsstatistik IHK FOSA, Stand 31.12.2018

Informationsdienst iwd (19.7.2018): Karrierechancen gut, Fachkräfte rar, abrufbar unter:

<https://www.iwd.de/artikel/karrierechancen-gut-fachkraefte-rar-397276/>, aufgerufen am 21.2.2019

IQ Fachstelle Beratung und Qualifizierung (2017): Berufsschaubilder. Berufe im Zuständigkeitsbereich der Handwerkskammer (HWK). Berufe im Zuständigkeitsbereich der Industrie- und Handelskammer (IHK), abrufbar unter: <https://www.netzwerk-iq.de/berufliche-erkennung/publikationen00/berufliche-erkennung.html>, aufgerufen am 21.2.2019

IQ Fachstelle Beratung und Qualifizierung (2019a): Daten aus dem Monitoring der IQ Datenbank zur Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung zum 31.12.2018, unveröffentlicht

IQ Fachstelle Beratung und Qualifizierung (2019b): Daten aus dem Monitoring der IQ Datenbank „Qualifizierung und Begleitung“ zum 31.12.2018, unveröffentlicht

Loebe, Herbert & Severing, Eckart (Hrsg.) (2011): Handreichung zur Umsetzung zertifizierter Teilqualifikationen. Nr. 6: Schritt für Schritt zur Servicekraft im Tätigkeitsfeld Systemgastronomie/Catering. Leitfaden für die Bildungspraxis, Band 53. Bielefeld

Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) (12.9.2017): Bildung auf einen Blick 2017. OECD-Indikatoren, abrufbar unter: <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/eag-2017-de.pdf?expires=1550747937&id=id&accname=guest&checksum=86ACB8B0AFD388085FF2ED80CADDECED>, aufgerufen am 21.2.2019

Reibold, Dieter K. (2007): Handreichung für IHK-Prüferinnen und -Prüfer nach dem neuen Berufsbildungsgesetz 2005. Renningen

Severing, Eckart (Hrsg.) (August 2012): Berufliche Bildung Schritt für Schritt. Das Konzept der Teilqualifikationen, in: InfoForum

Wissenschaftliche Dienste des Deutschen Bundestages (WD) (2006): Duale Systeme der beruflichen Bildung im europäischen Vergleich. Ausarbeitung, abrufbar unter: <https://www.bundestag.de/blob/416592/ac5bdf6baec097a14a6e645229e85e32/wf-viii-g-065-06-pdf-data.pdf>, aufgerufen am 21.2.2019

Zentralverband des deutschen Handwerks (ZDH) (2018): Auswertung der amtlichen Statistik zum Anerkennungsgesetz des Bundes. Sonderauswertung zu dualen Berufen des Handwerks zum Juni 2018, unveröffentlicht

7 Anhang

Anhang 1: Spezifika der dualen Berufsausbildung in Deutschland

Was zeichnet die deutsche duale Berufsausbildung aus? Charakteristisch für duale Berufe ist, dass sie in Deutschland einer Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf nach dem Berufsbildungsgesetz/der Handwerksordnung (BBiG/HwO) mit begleitendem Berufsschulunterricht zugrunde liegen. Es findet also die Ausbildung einerseits in einem Betrieb durch direktes Lernen am Arbeitsplatz oder in speziellen Ausbildungsstätten statt, die eine Ausbildungseignung für den jeweiligen Beruf nachweisen müssen und in denen tendenziell eher berufspraktische und betriebliche Abläufe und Kompetenzen erlernt werden sollen. Andererseits werden die Auszubildenden in der Berufsschule beschult, in der ihnen neben theoretischem Wissen ggf. auch praktische Fähigkeiten und Fertigkeiten vermittelt werden. Die Ausbildung wird somit durchgängig parallel an zwei Lernorten durchgeführt. Zusätzlich kommen im Handwerk Lernphasen in Form einer überbetrieblichen Lehrlingsunterweisung hinzu, die die betriebliche Ausbildung in Handwerksbetrieben ergänzen und unterstützen. Die überbetrieblichen Lehrlingsunterweisungen sind berufsspezifische, praktische Unterrichtseinheiten, die sich vom ersten bis zum letzten Ausbildungsjahr verteilen. Sie werden meist in den Bildungszentren der Handwerkskammern absolviert. Zudem sind die rechtlichen Aspekte der dualen Ausbildung zu beachten: Für die Ausbildung im Betrieb gelten Bundesgesetze (v. a. BBiG, ggf. HwO), für die Berufsschulen das Schulgesetz des jeweiligen Bundeslandes. Die Finanzierung erfolgt durch die Betriebe, die den Auszubildenden eine Ausbildungsvergütung zahlen, sowie durch den Staat, der die Kosten der Berufsschule trägt.

Je nach Beruf dauert die duale Ausbildung zwischen zwei (z. B. Verkäuferin bzw. Verkäufer) und dreieinhalb Jahren (z. B. Kraftfahrzeugmechatronikerin bzw. -mechatroniker). Sie endet je nach Beruf und prüfender Stelle entweder mit einer Abschlussprüfung (der ggf. eine Zwischenprüfung vorausgehen kann) oder einer gestreckten Abschlussprüfung (GAP; bzw. im Handwerk: auch gestreckte Gesellenprüfung). Die GAP besteht aus zwei Prüfungen, die zeitlich voneinander getrennt stattfinden. Der erste Teil wird anstelle der klassischen Zwischenprüfung etwa nach der Hälfte der Ausbildungszeit abgelegt, der zweite Teil wie die bisherige Abschlussprüfung am Ende. Dabei hat der erste Prüfungsteil bereits den Charakter, die berufliche Handlungsfähigkeit zu prüfen, und stellt nicht nur eine Lernstandskontrolle wie eine Zwischenprüfung dar. Beide Prüfungsteile der GAP gehen, im Gegensatz zur Zwischenprüfung, in die Endnote ein, wobei der Anteil der Abschlussprüfung prozentual überwiegt.

Die Ausbildungsberufe werden in Kooperation von Bund, Ländern und den Sozialpartnern festgelegt. Eine aktuelle Übersicht über alle 327 anerkannten Ausbildungsberufe ist über das Bundesinstitut für Berufsbildung abrufbar (vgl. BIBB 2018).

Anhang 2: Alternativen zur beruflichen Anerkennung

Grundsätzlich können Personen mit ausländischem Berufsabschluss **direkt in den Arbeitsmarkt einsteigen**. Eine fachlich adäquate Beschäftigung zu finden und nicht im Helferbereich für Ungelernte tätig werden zu müssen, gestaltet sich jedoch in der Praxis häufig schwierig.

Im Projekt **ValiKom Transfer**¹⁷ werden **Validierungsverfahren** erprobt, die sich an Personen mit einschlägiger Berufserfahrung (mit und ohne Berufsabschluss) richten. Das Mindestalter für die Teilnahme beträgt 25 Jahre. Zur Zielgruppe gehören auch Personen mit ausländischem Abschluss, die keinen Anspruch auf eine berufliche Anerkennung haben. Das Verfahren besteht u. a. aus einer Selbsteinschätzung und einer Fremdbewertung. Letztere wird z. B. durch Arbeitsproben, Fachgespräche oder Fallstudien vorgenommen. Durchgeführt wird das Verfahren bei einer der am Projekt beteiligten Kammern (HWKs, IHKs, Landwirtschaftskammern) und steht derzeit für 32 Referenzberufe zur Verfügung. Da das Verfahren in deutscher Sprache vollzogen wird, sind Deutschkenntnisse (allgemein- und berufssprachlich) erforderlich. Ziel ist es, am Ende des Verfahrens ein Validierungszertifikat über die (teilweise bzw.) volle Gleichwertigkeit des Berufsabschlusses zu erhalten, das Abschluss über die informell und non-formal erworbenen Kompetenzen gibt und für Bewerbungen am Arbeitsmarkt genutzt werden kann. Das Zertifikat ist nicht gleichzusetzen mit einer Gleichwertigkeitsfeststellungsprüfung im Rahmen der beruflichen Anerkennung. Das Projekt läuft noch bis Oktober 2021.

Eine andere Möglichkeit ist es, v. a. für junge Erwachsene, eine **Ausbildung** in einem Beruf zu absolvieren, an die mit bereits vorhandenen Qualifikationen angeknüpft werden kann. Damit erhält die bzw. der Teilnehmende nicht nur einen deutschen Abschluss, sondern kann auch (berufs-)sprachlich reifen und das soziale (Berufs-)Leben in Deutschland kennenlernen. Ggf. kann aufgrund der bestehenden Berufsqualifikationen und bei guten sprachlichen Kenntnissen eine Ausbildungsverkürzung bei der jeweiligen Kammer beantragt werden.

Für Personen mit entsprechender Berufserfahrung kommt ggf. das Absolvieren der **Externenprüfung** in Frage. Auch hiermit wird, wie bei der Ausbildung, ein deutscher Berufsabschluss erlangt. Als Voraussetzung, um zur Externenprüfung von der jeweiligen Kammer zugelassen zu werden, muss i.d.R. das Eineinhalbfache der vorgeschriebenen Ausbildungszeit des jeweiligen Berufs nachgewiesen werden können. Das sind bspw. viereinhalb Jahre bei einem dreijährigen Ausbildungsberuf. Kann diese Mindestzeit nicht oder nicht vollständig nachgewiesen werden, ist eine Zulassung auch auf andere Weise möglich: Es muss glaubhaft dargelegt werden, dass die berufliche Handlungsfähigkeit erworben wurde, die eine Zulassung zur Prüfung rechtfertigt. Als Nachweise können u. a. Arbeitszeugnisse, Arbeitsverträge oder Gewerbeanmeldungen von Selbständigen dienen. Die Vorbereitung auf die Externenprüfung kann grundsätzlich jede Person selbst vornehmen. Die Aussicht auf Erfolg ist jedoch höher, wenn einer der folgenden beiden Qualifizierungswege beschritten wird:

- **Vorbereitungskurse auf die Externenprüfung:** Die Vorbereitungskurse bieten sich an, wenn die Personen bereits Erfahrung in einem Beruf gesammelt haben und damit die formale Zugangsvoraussetzung erfüllen. IQ bietet in diesem Bereich entsprechende Kurse an, die sich auf theoretische Inhalte sowie nach Bedarf sprachliche Anforderungen des Ausbildungsrahmenlehrplans beziehen (s. auch Abschnitt 0).
- **(Modulare) Nachqualifizierung:** Erfüllen die Teilnehmenden nicht die Zugangsvoraussetzungen zur Externenprüfung, ist eine Nachqualifizierung möglich. Diese sind idealerweise in einzelne Qualifizierungseinheiten (Module) gegliedert, die jeweils abgegrenzte berufsbezogene Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten vermitteln und einzeln geprüft und zertifiziert werden können. Die Nachqualifizierung findet zum großen

¹⁷ Nähere Informationen zum Projekt: <https://www.validierungsverfahren.de/startseite/>, aufgerufen am 13.6.2019

Teil im Betrieb statt und wird durch strukturierte Lerneinheiten beim Bildungsträger ergänzt.¹⁸ Eine Möglichkeit der modularen Nachqualifizierung im Rahmen der beruflichen Anerkennung stellen **Teilqualifikationen (TQ)** dar (Näheres s. z. B. Loebe & Severing 2011, Severing 2012). TQs sind in sich inhaltlich geschlossene, berufsbezogene didaktische Einheiten, die in ihrer Summe das jeweilige Berufsbild abdecken. Jede TQ ist damit ein Teilschritt zu einem Beruf. TQs können sowohl theorie- als auch praxisbezogen und bundeseinheitlich standardisiert sein. Sie werden mit Zertifikaten abgeschlossen und bilden in ihrer Gesamtheit die Möglichkeit, am Ende die Externenprüfung zum entsprechenden Beruf abzulegen, ohne die geforderte Berufserfahrung vorweisen zu müssen. Ziel ist das Ablegen der Externenprüfung, jedoch ist dies nicht zwingend. Da sich die TQs nicht nahtlos an einander reihen und meist durch Arbeitsphasen unterbrochen sind, können bis zum Erlangen des Berufsabschlusses mehrere Jahre vergehen. Die TQs ermöglichen allerdings eine prozesshafte und/oder schrittweise Verwertung der Qualifizierungen, indem sich die Einsatzbereiche der Person am konkreten Arbeitsplatz systematisch ausweiten.

Weiterhin mit einem deutschen Berufsabschluss endet eine **Umschulung**. Diese wird öffentlich finanziert, wenn die Teilnehmenden nicht mehr in ihrem erlernten Beruf tätig sein können (aus gesundheitlichen oder arbeitsmarktlichen Gründen) und sich beruflich neu orientieren. Darin unterscheidet sie sich in den vorhergehenden Qualifizierungsmöglichkeiten. Die Wahl des Ausbildungsberufs richtet sich nach dem Arbeitsmarktbedarf. Diese Form der Weiterbildung geht i. d. R. mit einer um ein Drittel verkürzten Ausbildungszeit einher. Bei der IQ Zielgruppe der Migrantinnen und Migranten ist jedoch zu beachten, dass gute Sprachkompetenzen sowie flexible Lernstrategien vorliegen müssen, um die Umschulung mit einer Ausbildungsverkürzung zu schaffen. Da es sich hierbei häufig um eine von der Bundesagentur für Arbeit geförderte Maßnahme handelt (SGB III) und kein rechtlicher Anspruch auf eine Umschulung besteht, liegt die Genehmigung im Ermessen der jeweiligen örtlichen Arbeitsagenturen bzw. Jobcenter. Träger einer Umschulung können aber auch die gesetzliche Rentenversicherung, die gesetzliche Unfallversicherung oder die zuständigen Berufsgenossenschaften sein.

Unter Ausschöpfung der vorab aufgeführten Qualifizierungsalternativen stehen den Absolventinnen und Absolventen im Anschluss alle Weiterbildungsmöglichkeiten des Regelsystems bzw. der Kammern grundsätzlich offen.

¹⁸ Nähere Informationen zum Thema z. B. über das Programm „Perspektive Berufsabschluss“: <http://www.perspektive-berufsabschluss.de/index.php>, aufgerufen am 21.2.2019

Anhang 3: Duale Berufe und berufliche Anerkennung in Zahlen¹⁹

In der **IQ Anerkennungsberatung (AB)**²⁰ brachten die Mehrzahl der Personen, die einen dualen Referenzberuf in der IQ Anerkennungsberatung angaben, einen oder mehrere **Ausbildungsabschlüsse** aus den Ausland mit (22.400 Personen; 82,4 %). 3.130 Personen (11,5 %) erwarben im Ausland mindestens einen **Hochschulabschluss**, der in Deutschland einem dualen Referenzberuf am ähnlichsten ist. 1.643 Ratsuchende (6,0 %) besitzen sowohl mindestens einen ausländischen Abschluss in einem Ausbildungsberuf als auch mindestens einen ausländischen Hochschulabschluss (s. Abbildung 2).

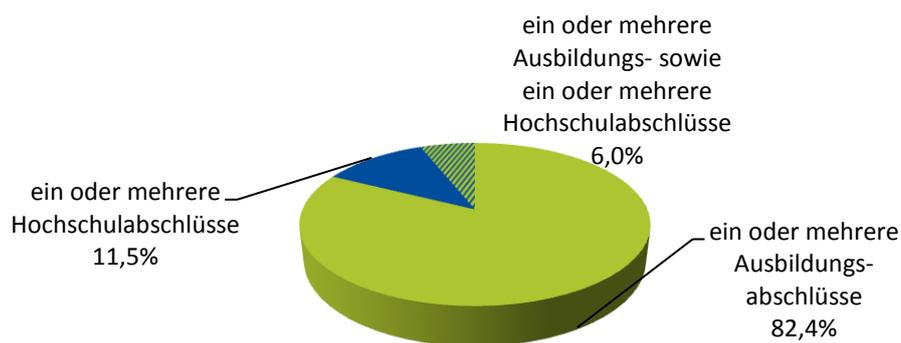


Abbildung 2: Anzahl der Ausbildungs- und Hochschulabschlüsse in der IQ Anerkennungsberatung bei dualen Berufen (Prozent)

Im Hinblick auf die vorliegende **Berufserfahrung** gibt es in der IQ Anerkennungsberatung eine klare Aussage: Mehr als die Hälfte der Ratsuchenden sammelten diese ausschließlich im Ausland (15.340 Personen, 56,5 %), in Deutschland waren es 674 Personen (2,5 %). Ausländische und inländische Berufserfahrung können 2.773 Personen (10,2 %) vorweisen. 8.386 Ratsuchende (30,9 %) erwarben vor ihrer IQ Anerkennungsberatung keine Berufserfahrung (s. Abbildung 3).

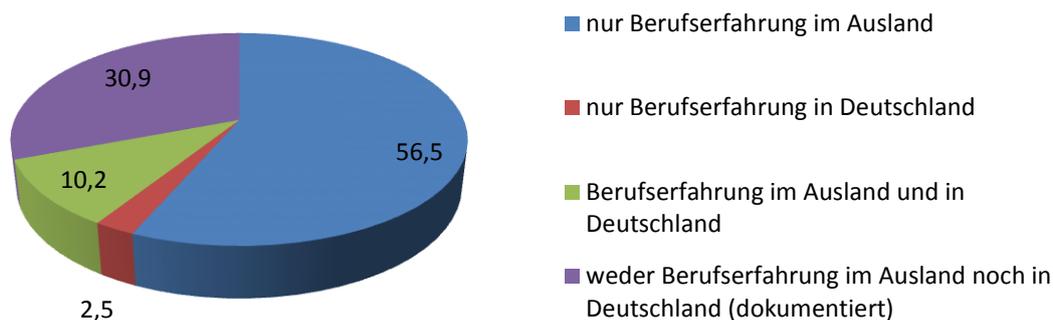


Abbildung 3: Berufserfahrung im In- und Ausland in der IQ Anerkennungsberatung bei dualen Berufen (Prozent)

Der in der **IQ Qualifizierungsberatung (QB)**²¹ erfasste **Qualifizierungsbedarf** wird, bezogen auf alle Ratsuchenden im dualen Bereich, in sehr hohen Ausprägungen sowohl in praktischen (93,0 %), als auch in theoretischen

¹⁹ Zu beachten ist der unterschiedliche Erhebungszeitraum der Auswertungen, der nur bedingt eine Vergleichbarkeit der Daten zulässt.

²⁰ IQ Fachstelle Beratung und Qualifizierung (2019a): Zeitraum der Datenerfassung: 1.8.2012-31.12.2018

²¹ IQ Fachstelle Beratung und Qualifizierung (2019a): Zeitraum der Datenerfassung: 1.1.2015-31.12.2018

(89,8 %) und sprachlichen (81,8 %) Unterschieden angegeben. In **beiden Beratungen** waren in IQ die Ratsuchenden mit dualen Referenzberufen überwiegend zwischen 25 und 44 Jahre alt (AB: 75,4 %, QB: 75,9 %). Männliche Ratsuchende kamen häufiger in die Beratung (AB: 64,3 %, QB: 66,8 %). Ein Großteil der Ratsuchenden war nicht erwerbstätig (AB: 70,9 %, QB: 68,8 %). Rund 70 % der Ratsuchenden stand im (ergänzenden) Leistungsbezug (jeweils AB und QB; SGB II, SGB III, Asylbewerberleistungen).

Die **häufigsten Referenzberufe** bei den dualen Berufen unterscheiden sich nur minimal in der Reihenfolge der Ratsuchenden (s. Abbildung 4):

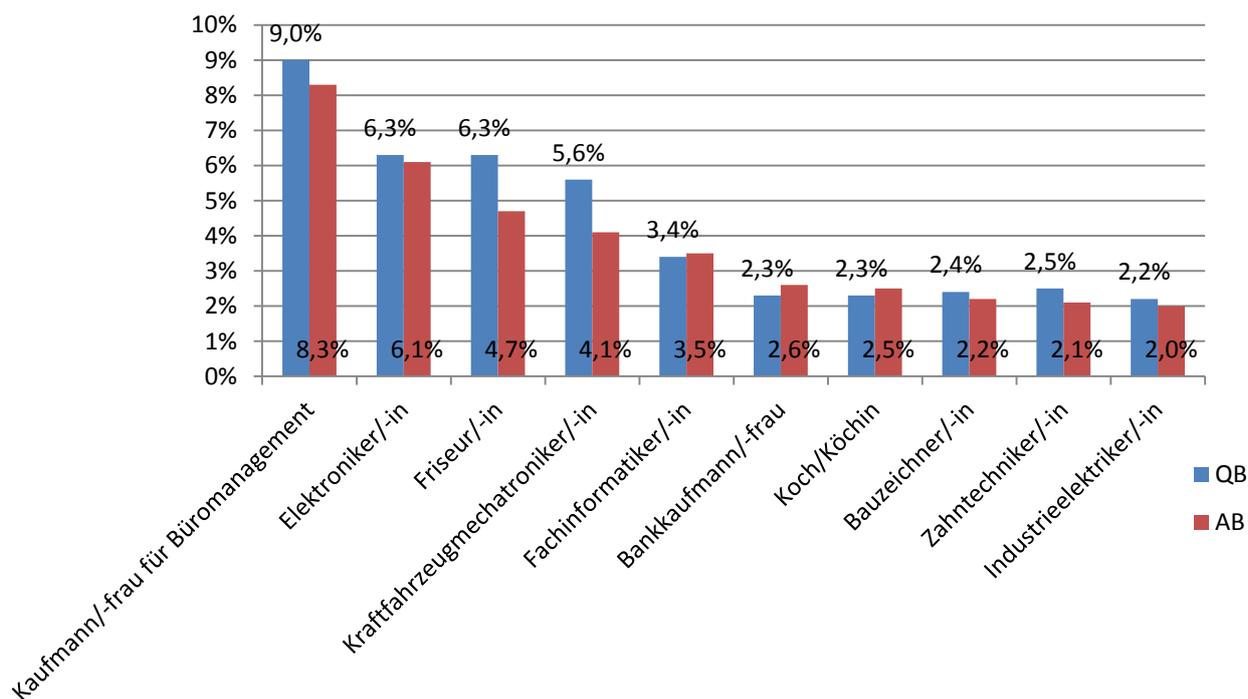


Abbildung 4: Top 10 der dualen Referenzberufe in der IQ Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung (Prozent)

Duale Berufe in IQ Qualifizierungen

Ebenso wie in der Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung war in der **NIQ Datenbank „Qualifizierung und Begleitung“²²** ein großer Teil der Teilnehmenden mit dualen Referenzberufen **männlich** (1.313 Personen, 76,3 %). Personen **zwischen 25 und 44 Jahren** machten in den Qualifizierungen mehr als Dreiviertel der Teilnehmenden aus (1.318 Personen, 78,4 %). Die Rangliste der **Länder, in denen die ausländischen Berufsabschlüsse erworben** wurden, führt klar Syrien an (362 Personen, 24,7 %), gefolgt von Polen (103 Personen, 7,0 %) und Iran (101 Personen, 6,9 %). Viele der Teilnehmenden können ein **Sprachzertifikat** vorweisen (990 Personen, 72,9 %). Davon verfügen 77,1 % über ein Sprachniveau bis B1 des Europäischen Referenzrahmens (749 Personen).

²² IQ Fachstelle Beratung und Qualifizierung (2019b): Zeitraum der Datenerfassung: 1.1.2015-31.12.2018

www.netzwerk-iq.de

fachstelle-beratung-qualifizierung@f-bb.de

 Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“