

## Das Anerkennungsgesetz des Bundes Ein Baustein zur Fachkräftesicherung!?

Ariane Baderschneider, Ottmar Döring

### Zusammenfassung

*Vor dem Hintergrund des sich abzeichnenden Fachkräftemangels haben sich Bund und Länder auf dem Dresdner Bildungsgipfel 2008 dazu verständigt, bestehende Qualifikationspotenziale gezielt zu aktivieren. Auch im Ausland erworbene Abschlüsse wurden dabei in den Blick genommen. Dazu hat die Bundesregierung das „Gesetz zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen“, kurz „Anerkennungsgesetz“, vorgelegt, das am 1.4.2012 in Kraft getreten ist. Damit haben Menschen mit einem im Ausland erworbenen Abschluss das Recht auf ein Anerkennungsverfahren, also auf die Prüfung der Gleichwertigkeit ihres erworbenen beruflichen Abschlusses mit einem deutschen Referenzberuf.*

*In den folgenden Abschnitten wird zunächst betrachtet, wie sich das Anerkennungsgesetz in die Strategien von Politik und Wirtschaft zur Fachkräftesicherung einbettet. Im Anschluss werden die wesentlichen Aspekte des Anerkennungsgesetzes beschrieben. Außerdem wird bewertet, welchen Beitrag es zur Fachkräftesicherung und qualifikationsadäquaten Arbeitsmarktintegration leistet bzw. in Zukunft leisten kann. Abschließend werden Entwicklungsanforderungen und Perspektiven aufgezeigt.*

### 1. Fachkräftemangel und ungenutzte Potenziale von Menschen mit Migrationshintergrund

Die Wirtschaft verlangt nach Fachkräften. In einigen Branchen und Regionen finden Personalverantwortliche schon seit Jahren nicht oder nur mit sehr hohem zeitlichen Aufwand die benötigten Arbeitskräfte mit den nötigen Qualifikationen und Kompetenzen. Das Problem wird nicht nur durch den demografischen Wandel hervorgerufen, sondern weiterhin von technologischen Innovationen, arbeitsorganisatorischen Veränderungen, steigenden wissensintensiven Tätigkeiten und einem zunehmend weltumspannenden Wettbewerb (auch für Kleinbetriebe) verstärkt. Besonders der Pflege- und Sozialbereich sowie die MINT<sup>1</sup>-Berufe sind davon betroffen, wie verschiedene Studien in den letzten Jahren darlegten (vgl. z. B. Prognos AG 2011)<sup>2</sup>.

Gleichzeitig leben etwa 2,9 Millionen Menschen mit im Ausland erworbenen Qualifikationen in Deutschland (vgl. Fohrbeck 2012, S. 6), die vielfach unterhalb ihrer Qualifikation beschäftigt oder arbeitslos sind – ein ungenutztes Potenzial, das einige Lücken des Fachkräftebedarfs füllen kann. In den folgenden Ausführungen wird beschrieben, welche Strategien Politik und Wirtschaft verfolgen, um den Fachkräftemangel zu überwinden. Im Anschluss wird die Situation von Migrantinnen und Migranten dargestellt, die als eine Zielgruppe in den Fokus genommen werden, um benötigte Fachkräfte zu aktivieren.

### 1.1 Strategien und Zielgruppen der Politik und der Wirtschaft

Vertreter aus Politik und Wirtschaft beschäftigen sich seit Jahren aktiv und gemeinsam mit Lösungsansätzen zur Begegnung des Fachkräftemangels. 2011 hat die Bundesregierung ihr Fachkräftekonzept vorgestellt<sup>3</sup> und gemeinsam mit den Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften eine „Gemeinsame Erklärung zur Sicherung der Fachkräftebasis in Deutschland“ abgegeben. Die Empfehlungen beinhalten Strategien zur Sicherung der Fachkräftebasis für die Wirtschaft (volkswirtschaftliche Perspektive). Damit verbunden ist die Anerkennung, Ausschöpfung und Weiterentwicklung vorhandener Qualifikationen (individuelle Perspektive). Dabei rücken vor allem folgende Strategien in den Vordergrund:

- Erschließung der arbeitsmarktbezogenen Potenziale von Frauen,
- Erhalt der Beschäftigungs- und Arbeitsfähigkeit älterer Arbeitnehmer,
- Förderung eines hochwertigen und durchlässigen Bildungssystems, das frühzeitig ansetzt und mit bedarfsgerechter Qualifizierung zur Sicherung des Fachkräftebedarfs beiträgt,
- Weiterentwicklung der Potenziale Arbeitsloser bzw. Arbeitssuchender unter anderem durch gezielte Weiterqualifizierung und Umschulungen,
- Förderung der Teilhabe von Menschen mit Behinderung am Arbeitsleben durch Heranführen an betriebliche Ausbildungs- und Arbeitsplätze,
- Nutzung der Potenziale von Menschen mit Migrationshintergrund und Förderung der qualifizierten Zuwanderung.<sup>4</sup>

Migrantinnen und Migranten sind damit eine wichtige Zielgruppe bei der Sicherung der Fachkräftebasis in Deutschland. Um dieses Ziel zu erreichen, soll Deutschland für qualifizierte Zuwanderer attraktiver werden und die Qualifikationen von hier lebenden Menschen mit Migrationshintergrund sollen genutzt und wertgeschätzt werden. Dafür braucht es eine „Willkommenskultur“<sup>5</sup>, sowohl für neu Zugewanderte als auch für hier lebende Menschen mit Migrationshintergrund. Das Anerkennungsgesetz ist *ein* Baustein dieser Willkommenskultur, der aber z. B. durch zielgruppengerechte Beratungsangebote und Qualifizierungen sowie gelebtes Diversity Management in den Betrieben ergänzt werden muss. Ein Baustein jedoch, der einiges ins Rollen gebracht hat, denn durch das Anerkennungsgesetz haben Personen mit einem im Ausland erworbenen Abschluss das Recht auf ein Anerkennungsverfahren – eine Möglichkeit, die zuvor nicht jedem offen stand.

## 1.2 Migranten in Deutschland

Die Anstrengungen von Politik und Wirtschaft, die 16 Millionen in Deutschland lebenden Menschen mit Migrationshintergrund<sup>6</sup> (Statistisches Bundesamt 2012, S. 7) qualifikationsadäquat in den Arbeitsmarkt zu integrieren, kommen nicht von ungefähr. Sie sind überdurchschnittlich häufig von Erwerbslosigkeit betroffen. 12,4 Prozent sind erwerbslos, während die entsprechende Quote für die Gesamtbevölkerung bei 7,5 Prozent liegt (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2012, S. 3). Viele sind zudem unterhalb ihres Qualifikationsniveaus beschäftigt, obwohl sie nicht nur die entsprechenden Kompetenzen haben, sondern oft auch die formalen Qualifikationen – die im Ausland erworben wurden. Die europäische Statistikbehörde Eurostat berechnete für das Jahr 2008 eine Überqualifizierungsquote von rund 31 Prozent für im Ausland geborene Beschäftigte im Alter zwischen 25 und 54 Jahren in Deutschland. Für Personen, die im Inland geboren wurde, liegt diese Quote mit 20 Prozent deutlich niedriger (Eurostat 2011, S. 55). Ein Umstand, der angesichts des Fachkräftengpasses nicht weiter tragbar ist. Erfahrungen der Beratung zur Arbeitsmarktintegration und Studien belegen, dass die Chancen auf eine qualifikationsadäquate Arbeitsmarktintegration mit einem anerkannten beruflichen Abschluss wesentlich höher liegen<sup>7</sup>. Zumal ist bei reglementierten Berufen (z. B. Arzt, Krankenpfleger, Erzieher) die formale Anerkennung eine Voraussetzung für die Berufszulassung.

Auf Basis des Mikrozensus 2008 wurde geschätzt, dass circa 285.000 Menschen mit Migrationshintergrund von einem erweiterten und effizienteren Anerkennungsverfahren profitieren könnten (vgl. Fohrbeck 2012, S. 6). Ein beträchtliches Fachkräftepotenzial, das bisher unerschlossen blieb. Es ist allerdings bereits jetzt erkennbar, dass nicht für alle Menschen, die bisher nicht qualifikationsadäquat beschäftigt sind, die Anerkennungsverfahren das alleinige Instrument für einen einzelfallgerechten Einstieg in den Arbeitsmarkt sind. Zum Teil ergibt sich bereits in der Beratung, dass andere Maßnahmen für den jeweiligen Einzelfall angemessener und sinnvoller sind (z. B. Qualifizierung, Umschulung) und deshalb kein Antrag auf ein Anerkennungsverfahren gestellt wird.

Gleichzeitig stieg zuletzt die Zuwanderung nach Deutschland stark an (2011 um 279.000 Personen), sodass damit gerechnet werden kann, dass die Neuregelung der Anerkennung von Auslandqualifikationen auch durch die Gruppe von Neuzuwandernden in Zukunft noch stärker genutzt werden wird (vgl. Bremser/Schandock 2012, S. 11).

Welche Neuerungen das Anerkennungsgesetz für Migrantinnen und Migranten mit sich bringt, wird im folgenden Kapitel beschrieben.

## 2. Das Anerkennungsgesetz und entsprechende Unterstützungsangebote

Möglichkeiten zur Anerkennung im Ausland erworbener Abschlüsse bestehen seit 2005 durch die EU-Berufsanerkennungsrichtlinie und bereits seit einigen Jahrzehnten durch das Bundesvertriebenengesetz. Damit bestand jedoch in der Regel nur für EU-

Angehörige bzw. Spätaussiedler eine Rechtsgrundlage zur Anerkennung ihrer Abschlüsse. Die Bewertungskriterien waren aber heterogen und die Zuständigkeiten intransparent, zudem konnten Personen aus Drittstaaten von den Regelungen in der Regel nicht profitieren. Ein wesentlicher Aspekt in der integrationspolitischen Diskussion war daher die Forderung nach besseren Anerkennungsmöglichkeiten. Die Auswirkungen des demografischen Wandels auf das Fachkräfteangebot in Deutschland verstärkten die Debatte in Politik und Wirtschaft.

Am 1. April 2012 trat das „Gesetz zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen“, das sog. „Anerkennungsgesetz“ des Bundes, in Kraft. Es regelt für die ca. 350 Ausbildungsberufe des dualen Systems, 40 bundesrechtlich reglementierte Berufe (z. B. Arzt, Apotheker, Krankenschwester, Rechtsanwalt) und 41 reglementierte Meisterberufe des Handwerks ein weitgehend einheitliches Verfahren und legt Bewertungskriterien für berufliche Auslandsqualifikationen fest<sup>8</sup>. Das Anerkennungsgesetz greift subsidiär, wenn das Fachrecht keine entsprechenden Regelungen vorsieht. Es bezieht sich damit zum einen auf *bundesrechtlich geregelte Berufe* und zum anderen ausschließlich auf die Anerkennung *beruflicher Qualifikationen*. Nicht geregelt werden mit dem Gesetz die Anerkennung schulischer und universitärer Leistungen sowie die Anerkennung von Hochschulabschlüssen, die nicht einem reglementierten Beruf zugeordnet werden können (z. B. Politikwissenschaften). Für diese Qualifikationen greifen andere Regelungen. Für die landesrechtlich geregelten Berufe (z. B. Lehrer, Erzieher, Ingenieure) werden die Länder auf Basis eines Mustergesetzes eigene Gesetze verabschieden.

Mit dem Anerkennungsgesetz sind vier zentrale Neuerungen verbunden.

- *Rechtsanspruch auf ein Verfahren:* Mit dem neuen Anerkennungsgesetz haben nun auch Personen aus Drittstaaten einen Anspruch auf ein Verfahren und zwar sowohl für die bundesrechtlich reglementierten Berufe als auch für die nicht-reglementierten Berufe (entspricht den ca. 350 Ausbildungsberufen des dualen Systems).
- *Einheitliche Kriterien und Verfahren:* Mit dem Gesetz wird das Ziel verfolgt, dass nach weitgehend einheitlichen Kriterien und Verfahren bewertet wird. Zudem gilt eine einmal festgestellte Gleichwertigkeit für ganz Deutschland. Entscheidendes Prüfkriterium sind „wesentliche Unterschiede“ in Inhalt und Dauer der Ausbildung. Für Menschen mit Migrationshintergrund, die bereits berufspraktische Erfahrung im Referenzberuf nachweisen können, besteht zudem die Möglichkeit, diese Berufserfahrung bei der Bewertung mit einzubringen. Ab 1.12.2012 sind die zuständigen Stellen außerdem verpflichtet, das Verfahren im Regelfall innerhalb von drei Monaten abzuschließen.
- *Unabhängigkeit von der Staatsangehörigkeit:* Der rechtliche Anspruch auf ein Prüfverfahren sowie das Verfahren selbst werden in einigen Berufen (z. B. Ärzte) von der Staatsangehörigkeit der/des Antragstellenden entkoppelt. Allein Inhalt und Qualität der beruflichen Qualifikation sind nunmehr entscheidend.
- *Anträge aus dem In- und Ausland:* Das Gesetz gilt unabhängig vom jeweiligen Aufenthaltstitel, lediglich die Absicht, in Deutschland qualifikationsadäquat er-

werbstätig zu werden, muss von Personen, die in Drittstaaten leben, nachgewiesen werden.

Das Verfahren kann unterschiedliche Ergebnisse vorbringen. Wenn keine wesentlichen Unterschiede zum deutschen Referenzberuf bestehen, wird die Gleichwertigkeit der im Ausland erworbenen Qualifikation mit dem deutschen Referenzberuf bescheinigt. Die zuständige Stelle stellt einen rechtskräftigen Bescheid aus. Bestehen wesentliche Unterschiede, kann eine Anerkennung (Berufszulassung) im reglementierten Bereich nur nach Absolvierung einer Ausgleichsmaßnahme (Anpassungslehrgang oder Prüfung) erteilt werden. Im nicht-reglementierten Bereich (duale Berufe) werden bei einer teilweisen Gleichwertigkeit die wesentlichen Unterschiede beschrieben. Da eine Anerkennung bei dualen Berufen keine Voraussetzung für die Berufsausübung ist, stehen dem Anerkennungssuchen verschiedene Möglichkeiten offen: Man kann sich mit dem Bescheid direkt auf dem Arbeitsmarkt bewerben, dann dient der Bescheid als Transparenzinstrument für den Arbeitgeber. Oder man kann die wesentlichen Unterschiede durch entsprechende Anpassungsqualifizierungen ausgleichen und dann das Verfahren erneut aufnehmen. Im nicht-reglementierten Bereich hat damit auch eine teilweise Gleichwertigkeit einen Mehrwert für den Anerkennungssuchenden und für Arbeitgeber.

Um Menschen mit Auslandsqualifikationen vor, während und nach dem Anerkennungsverfahren zu unterstützen, steht eine breit aufgestellte Beratungslandschaft zur Verfügung. Das Netzwerk „Integration durch Qualifizierung (IQ)“, das vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales, dem Bundesministerium für Bildung und Forschung und der Bundesagentur für Arbeit gefördert wird, gewährleistet seit dem Inkrafttreten des Gesetzes bundesweit Beratungsstellen für Anerkennungssuchende, soweit nicht bereits entsprechende Angebote vor Ort etabliert sind. Das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge bietet eine telefonische Erstinformation (+49 (0)30-1815-1111) und das Bundesinstitut für Berufsbildung hat mit dem Anerkennungsportal ([www.anerkennung-in-deutschland.de](http://www.anerkennung-in-deutschland.de)) eine Informationsplattform geschaffen, die eine Orientierungsfunktion erfüllt. So wird die Umsetzung des Gesetzes durch Beratung und Information sinnvoll begleitet und unterstützt. Neben diesen spezifischen Informations- und Beratungsangeboten informieren auch Regelangebote der Integrations- und Arbeitsmarktberatung wie z. B. Agenturen für Arbeit bzw. JobCenter, Jugendmigrationsdienste (JMD) oder Migrationsberatungsstellen für erwachsene Zuwanderer (MBE), in ihrem jeweiligen Beratungskontext über Möglichkeiten der beruflichen Anerkennung. Im nächsten Abschnitt wird eine erste Zwischenbilanz zum Anerkennungsgesetz gezogen, die aufgrund der geringen Zeitspanne jedoch eher als Eindrücke zu werten sind.

### **3. Das Anerkennungsgesetz: eine Zwischenbilanz**

In den folgenden Ausführungen wird aufgezeigt, wie sich die Antrags- und Beratungszahlen darstellen (sofern entsprechende Daten zur Verfügung stehen) und welche Tendenzen bezüglich der Herkunftsländer und der Qualifikationen bisher zu ver-

zeichnen sind. Dies erlaubt dann eine Einschätzung, inwieweit die anerkannten Qualifikationen den Fachkräftebedarf decken können.

Bis Anfang November 2012 sind bei der IHK FOSA (Foreign Skills Approval), die zentral für das Anerkennungsverfahren der nicht-reglementierten IHK-Berufe zuständig ist<sup>9</sup>, 1.326 Anträge eingegangen, davon wurden 313 Bescheide bereits ausgestellt. Die Anträge stellen ein breites Spektrum von 130 Referenzberufen dar, besonders große Nachfrage gibt es im kaufmännischen oder im Metall- und Elektrobereich, ebenso wie in der Hotel- und Gaststättenbranche. Die Antragsteller haben ihre Ausbildung in insgesamt 85 Ländern absolviert, die meisten Anträge wurden für europäische Qualifikationen gestellt, es dominieren die GUS-Staaten und die Staaten des ehemaligen Jugoslawiens, Drittstaaten (z. B. die Türkei) sind ebenfalls stark vertreten. Im Handwerksbereich liegt die Zuständigkeit für die Gleichwertigkeitsprüfung bei den regional ansässigen Handwerkskammern. Von April bis Juli 2012 wurden 690 Anträge eingereicht, über 3.000 Personen wurden bis dahin beraten. Auch hier gibt es ein relativ breites Spektrum an Berufen und Herkunftsländern, mit Schwerpunkten bei den Kfz- und Elektroberufen sowie im Friseurhandwerk. Für die Nachfrage nach Anerkennungsverfahren für bundesrechtlich reglementierte Berufe können keine Angaben gemacht werden, was die Antragszahlen betrifft. Die IQ-Beratungsstellen verzeichnen jedoch eine hohe Beratungsnachfrage im Gesundheitsbereich (Gesundheits- und Krankenpfleger, Ärzte, Apotheker). Besonders hoch ist die Beratungsnachfrage nach reglementierten Berufen, die nicht im Anwendungsbereich des Bundes, sondern der Länder liegen: Lehrer, Ingenieure oder Erzieher stehen hier an der Spitze. Hier bleibt abzuwarten und zu hoffen, dass die Länder möglichst bald entsprechende Gesetze zu diesen Berufen verabschieden, damit insbesondere auch Qualifikationen aus Drittstaaten die Anerkennungsverfahren offen stehen und damit auch diesen Anerkennungssuchenden entsprechende Chancen angeboten werden können.

Für Auslandsanfragen stehen vor allem die Angebote der BAMF-Hotline und des Anerkennungsportals zur Verfügung. Bei der BAMF Hotline sind fast 20 % der Anrufer Personen aus dem Ausland, beim Anerkennungsportal, das auch auf Englisch zur Verfügung steht, sind über 40 % der User aus dem Ausland.

Welche Schlüsse können mit diesen Erkenntnissen in Bezug auf die Fachkräftesicherung gezogen werden? Die Ausführungen zeigen, dass die Nachfrage nach einem Anerkennungsverfahren dort besonders stark ist, wo auch Fachkräfteengpässe bestehen. Studien des Instituts für Arbeitsmarktforschung (IAB) und des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) bestätigen die Eindrücke, dass insbesondere in Gastronomie- und Reinigungsberufen, in Gesundheits- und Sozialberufen, im Berufsfeld Körperpflege, bei den Verkehrs-, Lager-, Sicherheits- und Wachberufen sowie im Instandsetzenden, be- und verarbeitenden Gewerbe die Fachkräftelücken groß sind bzw. sein werden (Bremser/Schandock 2012, S. 12). Die große Nachfrage nach Anerkennung von im Ausland erworbenen Abschlüssen in Gesundheitsberufen, im Friseurhandwerk, in Kfz-Berufen oder Ingenieursqualifikationen deckt sich also mit den Anforderungen des deutschen Arbeitsmarktes. Ein Gewinn für beide Seiten: für Betriebe stehen mehr Fachkräfte mit den benötigten Qualifikationen zur Verfügung und die Anerkennungssuchenden haben nach dem Erfolg der Anerkennung bessere

Chancen, diesen Erfolg auch in eine qualifikationsadäquate Arbeitsmarktintegration umzusetzen. Es bleibt jedoch noch einiges zu tun. Der weitere Handlungsbedarf und Einschränkungen des Anerkennungsgesetzes werden abschließend dargestellt.

#### 4. Fazit

Es wurde bereits erwähnt, dass in den nicht-reglementierten Berufen die Anerkennung nicht als Voraussetzung für die *Berufszulassung* gilt, d. h. Personen mit diesen im Ausland erworbenen Abschlüssen könnten auch ohne die Anerkennung in diesem Beruf arbeiten. Eine formale Anerkennung ist also nicht unbedingt notwendig, aber doch ein Mehrwert. Denn ein Gleichwertigkeitsbescheid fördert die Transparenz der Qualifikationen sowohl für den Anerkennungssuchenden als auch für einen potenziellen Arbeitgeber. Im reglementierten Bereich ergeben sich insbesondere durch die Anerkennung von Ärzten oder Gesundheits- und Krankenpflegern neue Potenziale. Einschränkungen auf den Wirkungskreis des Anerkennungsgesetzes des Bundes ergeben sich aus den Zuständigkeiten der Länder für bestimmte Berufe. So warten insbesondere Ingenieure, Lehrer und Erzieher auf die Verabschiedung der *Ländergesetze*. Mit Blick auf den Fachkräftemangel in diesen Berufen würde das dem Beitrag zur Fachkräftesicherung noch einmal einen deutlichen Schub geben. Weiterer Handlungsbedarf besteht weiterhin in folgenden Punkten:

- *Anträge aus dem Ausland:* Ein wesentlicher Aspekt der Fachkräftesicherung ist die Erhöhung der qualifizierten Zuwanderung, entsprechend müssen hier förderliche Bedingungen geschaffen werden. Die Anstrengungen der Politik sind bereits angelaufen, so werden Multiplikatoren (z. B. Botschaften, Auslandsvermittlungen) über das neue Anerkennungsgesetz und die Chancen, die damit verbunden sind, informiert. Das Anerkennungsportal, das vom BIBB bereitgestellt wird, steht bereits seit einiger Zeit auch auf Englisch zur Verfügung. Hier steigen die Klicks aus dem Ausland kontinuierlich an. Für die mittelfristige Perspektive müssen diese Anstrengungen verstärkt werden. Zudem bedarf es weiteren Erleichterungen im Bereich des Zuwanderungs- und Ausländerbeschäftigungsrechts.
- *Qualifizierung im Zuge des Anerkennungsgesetzes:* Für den Bildungsmarkt ergeben sich durch das Anerkennungsgesetz neue Chancen und Herausforderungen, die Bildungsdienstleister müssen auf den neuen Bedarf reagieren. Dazu bedarf es zielgruppenspezifischer Qualifizierungen, mit denen die Anerkennungssuchenden ihre wesentlichen Unterschiede ausgleichen können. Die Verankerung von berufsbezogenen Sprachkursen, welche die Arbeitsmarktintegration weiter befördern, ist dabei von zentraler Bedeutung.
- *Verzahnung und Ausbau der Informations- und Beratungsangebote:* Bestehende Angebote, die Anerkennungssuchende unterstützen, müssen optimal ineinander greifen, um Verweisschleifen zu vermeiden und den Anerkennungsprozess nicht unnötig langwierig zu gestalten. In einigen Regionen gilt es zudem, weitere Angebote zu schaffen und die bestehenden zu erweitern.
- *Sensibilisierung und Information von Unternehmen:* Unternehmen sind die letzte Instanz im Prozess der Anerkennung, denn sie sollen die Anerkennungssuchen-

den einstellen. Dafür müssen Betriebe über die Chancen und die Bedeutung von Bescheiden informiert werden. Auch innerbetriebliche Arbeitskräfte können zu Fachkräften anerkannt und qualifiziert werden. Zudem besteht die Möglichkeit, wesentliche Unterschiede in der betrieblichen Praxis auszugleichen. Betriebliche Vertreter müssen dafür aufgeschlossen und gewonnen werden.

Das Fazit zum Anerkennungsgesetz und die Antwort auf die eingangs gestellte Frage fallen positiv aus. Das Gesetz leistet sowohl einen Beitrag für die „Willkommenskultur“ in Deutschland, indem es im Ausland erworbene Qualifikationen und die Menschen, die dahinterstehen, wertschätzt, als auch einen Beitrag zur Fachkräftesicherung in Deutschland – auch wenn noch einiges zu tun bleibt.

### Anmerkungen

- 1 MINT steht für Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik.
- 2 Die Diskussion um den tatsächlichen Fachkräftemangel ob heute oder in Zukunft ist kontrovers. Das Matching zwischen Fachkräfteangebot und -nachfrage ist in einigen Berufsfeldern jedoch nicht optimal. Zumindest muss das Problem auf einige bestimmte Branchen eingegrenzt werden.
- 3 [www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/fachkraeftesicherung-ziele-massnahmen.pdf?sessionid=6522A25762DDA07BB87CC570B5793880?\\_\\_blob=publicationFile](http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/fachkraeftesicherung-ziele-massnahmen.pdf?sessionid=6522A25762DDA07BB87CC570B5793880?__blob=publicationFile)
- 4 [www.bundesregierung.de/Content/DE/\\_Anlagen/2011/06/2011-06-22-pm-erklaerung-fachkraefte-meseberg.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](http://www.bundesregierung.de/Content/DE/_Anlagen/2011/06/2011-06-22-pm-erklaerung-fachkraefte-meseberg.pdf?__blob=publicationFile), (Stand 7.11.2012)
- 5 Definition nach Angaben der Fachstelle „Diversity Management“ im Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ): Willkommenskultur“ betrifft alle. Sie steht für den Gedanken, dass Integration, egal ob gesellschaftlich oder arbeitsmarktbezogen, nicht nur eine Leistung der Migranten ist, sondern auch eine Aufgabe der gesamten Gesellschaft, mit all ihren bereits in Deutschland lebenden Menschen und ihren Institutionen.
- 6 Als Personen mit Migrationshintergrund werden gemäß des Statistischen Bundesamtes „alle nach 1949 auf das heutige Gebiet der Bundesrepublik Deutschland Zugewanderten, sowie alle in Deutschland geborenen Ausländer und alle in Deutschland als Deutsche Geborenen mit zumindest einem nach 1949 zugewanderten oder als Ausländer in Deutschland geborenen Elternteil“ definiert (Statistisches Bundesamt 2012, S. 6). Personen mit Migrationshintergrund müssen folglich keine eigene Migrationserfahrung aufweisen.
- 7 [www.iaq.uni-due.de/iaq-report/2009/report2009-08.pdf](http://www.iaq.uni-due.de/iaq-report/2009/report2009-08.pdf), S. 9
- 8 Eine Unterscheidung zwischen reglementierten und nicht reglementierten Berufen ist in diesem Zusammenhang wesentlich. Bei reglementierten Berufen sind Gleichwertigkeitsfeststellungen Teil der Berufszulassungsverfahren, weil ihre Ausübung an den Besitz von vorgegebenen Qualifikationen gebunden ist (z. B. Arzt, Apotheker). Wenn keine Gleichwertigkeit besteht, darf der Beruf in Deutschland nicht ausgeübt werden. Nicht-reglementierte Berufe sind vor allem die Ausbildungsberufe des dualen Systems. Die Ausübung eines solchen Berufs ist auch ohne eine Feststellung der Gleichwertigkeit möglich (z. B. Industriemechaniker/-in).

Die IHK-FOSA ist für die Anerkennungsverfahren aus 77 IHK-Bezirken zuständig. In den IHKs Braunschweig, Hannover und Wuppertal-Solingen-Remscheid werden die Verfahren vor Ort durchgeführt.



## Literatur

- Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration (2011): Zweiter Integrationsindikatorenbericht, Köln/Berlin
- Bremser, Felix/Schandock, Manuel (2012): Der Beitrag des Anerkennungsgesetzes zur Bewältigung des Fachkräftemangels; in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 5/2012, S. 11-14
- Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (2012): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2012, datenreport.bibb.de (aufgerufen am 30.08.2012)
- Bundesagentur für Arbeit 2012: Analyse des Arbeitsmarktes für Ausländer – August 2012, Analytikreport der Statistik
- Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (2012): Mehr hochqualifizierte Zuwanderer aus Drittstaaten, www.bib-demografie.de (aufgerufen am 28.08.2012)
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (2012): Pressemitteilung: Anerkennungsgesetz ist gut gestartet, www.bmbf.de (aufgerufen am 24.12.2012)
- Die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration (Hg.) (2011): Zweiter Integrationsbericht. www.bundesregierung.de/Content/DE/Publikation/IB/2012-01-12-zweiter-indikatorenbericht.pdf?\_\_blob=publicationFile (aufgerufen am 12.11.2012)
- Eurostat (2011): Migrants in Europe. A statistical portrait of the first and second generation, Eurostat Statistical Books, Luxemburg
- Fohrbeck, Dorothea (2012): Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen – das neue Anerkennungsgesetz des Bundes; in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 5/2012, S. 6-10
- IHK FOSA (2012): Antragsstatistik, Nürnberg
- Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) (2012): Presseinformation: Ein Jahr Arbeitnehmerfreizügigkeit: Mit 79.000 Personen nur moderate Zuwanderung, www.iab.de/de/informationsservice/presse/presseinformationen (aufgerufen am 27.08.2012)
- PROGNOS AG (2011). Studie – Arbeitslandschaft 2030. Im Auftrag der Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft
- Statistisches Bundesamt (2012): Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Bevölkerung mit Migrationshintergrund – Ergebnisse des Mikrozensus 2011, Fachserie 1 Reihe 2.2, Wiesbaden
- Statistisches Bundesamt (2012): Bevölkerung und Erwerbstätigkeit: Vorläufige Wanderungsergebnisse, www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Bevoelkerung/Wanderungen (aufgerufen am 27.08.2012)
- Statistisches Bundesamt (2012): Pressemitteilung Nr. 171: Hohe Zuwanderung nach Deutschland im Jahr 2011, www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen (aufgerufen am 27.08.2012)