



FACHBEITRAG

Anpassungsqualifizierung nach einem Gleichwertigkeitsfeststellungsverfahren für nicht-reglementierte Berufe - Möglichkeiten und Grenzen -

Gregor Berghausen, Industrie- und Handelskammer zu Köln,
Christian Gohlisch, Handwerkskammer für München und Oberbayern,
Andreas Oehme, Westdeutscher Handwerkskammertag

Nachdem nicht nur das Bundesanerkennungsgesetz, sondern auch die Landesanerkenntnisgesetze verabschiedet wurden und erste Anträge und Bescheide erstellt sind, konzentriert sich die Anerkennungsdiskussion sehr stark auf Anpassungsqualifizierungen. Solche Anpassungsqualifizierungen im Kontext der Gleichwertigkeitsfeststellung eines im Ausland erworbenen Berufsabschlusses meint Qualifizierungsmöglichkeiten, um Defizite auszugleichen, die aufgrund eines Bescheides der teilweisen Gleichwertigkeit ausgewiesen worden sind. Mit Blick auf die Gleichwertigkeitsfeststellung im Bezug auf duale Erstausbildungsabschlüsse erhält ein Großteil der Bescheide die volle Gleichwertigkeit (ca. 88 Prozent, laut amtlicher Statistik zum Anerkennungsgesetz vom Oktober 2013). Von denjenigen Antragstellenden, die einen Bescheid mit einer teilweisen Gleichwertigkeit erhalten, ist eine Teilgruppe mit dem Bescheid zufrieden, da sie weder eine höhere Erwartung an das Ergebnis der Überprüfung hatten noch das gesamte Berufsbild von ihren Kompetenzen her abdecken. Ein klassisches Beispiel ist der »Herrenfriseur«, den es in dieser Form in anderen Staaten, wie der Türkei, aber nicht in Deutschland gibt, so dass der Bescheid – wenn die Differenz nicht durch Berufserfahrung ausgeglichen werden kann – in einer teilweisen Gleichwertigkeit mündet. Die bisherigen Erfahrungen zeigen, dass sich die Motivation der Antragstellenden, die Differenz in nicht reglementierten Berufen auszugleichen, nicht immer vorhanden ist. Es liegt unter anderem daran, dass die Möglichkeit der Berufsausübung – im Gegensatz zu reglementierten Berufen – nicht davon anhängig gemacht wird. Gleichzeitig bestehen bisher nur geringe Erfahrungen in der Beratungs- und Qualifizierungspraxis, wie mit einem individuellen Nachqualifizierungsbedarf umzugehen ist.

Trotzdem erscheint es den Autoren wichtig, die verschiedenen Möglichkeiten der Anpassungsqualifizierung näher zu beleuchten, um eine Diskussion der unterschiedlichsten Interessensgruppen in realistische und vor allem zielführende Bahnen zu lenken. Es sollen gleichermaßen Beratenden wie Bildungseinrichtungen Impulse gegeben werden, welche Wege zur Nachqualifizierung mit welcher Zielsetzung angeboten werden können. Bemerkenswert ist in dem Zusammenhang, dass extra das Aufenthaltsrecht geändert worden ist, um denjenigen, die aus dem Ausland einen Antrag stellen und eine teilweise Gleichwertigkeit erhalten, die Einreise nach Deutschland zu ermöglichen, um die Differenz auszugleichen.

MÖGLICHKEITEN ZUR ANPASSUNGSQUALIFIZIERUNG

Um die im Bescheid festgestellten Unterschiede auszugleichen, sind verschiedene Wege möglich bzw. sinnvoll. Die alternativen Qualifizierungsformen sind nachstehend aufgeführt. Am Ende einer Qualifizierung benötigt der Bescheid-Empfänger einen schriftlichen Nachweis darüber, welche Qualifi-

kationen er sich in welcher Form angeeignet hat. Ein solches Dokument, sei es vom Betrieb oder vom Bildungsträger ausgestellt, ggf. ergänzt um selbst erstellte und von Dritten bestätigten Dokumentationen (wie ein Ausbildungsnachweis) bilden die Grundlage für einen Folgeantrag bei einer zuständigen Stelle auf eine Gleichwertigkeitsfeststellung, um die Differenz auszugleichen und eine vollständige Gleichwertigkeit erhalten zu können. Bei diesen Anträgen wird ausschließlich die im ersten Bescheid festgestellte Differenz betrachtet und mit den in der Zwischenzeit erworbenen Qualifikationen verglichen. Sofern von der zuständigen Stelle der eingereichte Nachweis als ausreichend bewertet wird, erfolgt die Ausstellung eines endgültigen Gleichwertigkeitsnachweises.

1. Informeller Erwerb der notwendigen Qualifikationen

Durch die Aufnahme einer Beschäftigung in einem Unternehmen mit dem Zweck des Erwerbs beruflicher Handlungskompetenz lassen sich diese aneignen. Sowohl dem Bescheid-Empfänger als auch dem Unternehmen muss klar sein, welche Handlungskompetenzen zu vermitteln bzw. anzueignen sind. Als erste Vorlage kann der Bescheid über die teilweise Gleichwertigkeit dienen, der die fehlenden Fähigkeiten, Kenntnisse und Fertigkeiten abbildet. Der informelle Erwerb lässt sich vom Grundsatz her sowohl in einem bestehenden Beschäftigungsverhältnis realisieren – sofern entsprechende Aufgabenbereiche anfallen – als auch in einem neu zu schließenden Arbeitsverhältnis, das z. B. in Form eines Praktikums realisierbar ist.

Wann ist diese Qualifizierungsform geeignet?

Der informelle Erwerb ist zielführend, wenn vor allem Berufserfahrung fehlt, um zu einer vollständigen Gleichwertigkeit zu gelangen. In Einzelfällen kann es – vor allem in Abhängigkeit der Bereitschaft des Unternehmens – möglich sein, einzelne wesentliche Tätigkeiten eines Berufes informell zu erlernen. Insbesondere bei in (berufs-)schulischen Bildungssystemen erworbenen Bildungsnachweisen fehlt häufig der Nachweis betrieblicher Berufserfahrung.

Wie lange dauert eine solche Qualifizierung?

Aufgrund der ersten Erfahrungen dauert eine solche Maßnahme in der Regel mehrere Monate bis zu mehreren Jahren. Dies ist natürlich davon abhängig, worin die Differenz aus dem Anerkennungsbescheid besteht und welche Möglichkeiten im Betrieb bestehen. Im Regelfall lohnt sich eine solche betriebliche Praxisphase nur, wenn eine Anschlussbeschäftigung im Praktikumsbetrieb angeboten wird oder eine andere unmittelbare Beschäftigungsperspektive besteht. Sofern die Beschäftigung in Form eines Praktikums absolviert wird, besteht jenseits einer Dauer von drei Monaten ein Anspruch auf Mindestlohn (s. § 22 Mindestlohngesetz).

Wie muss der Qualifikationsnachweis aussehen?

Am Ende der Beschäftigung benötigt der Teilnehmende ein betriebliches Zeugnis, aus dem hervorgeht, in welchem Zeitraum welche beruflichen Tätigkeiten in welcher Intensität ausgeübt wurden und welche Qualifikationen im Rahmen der Tätigkeit erworben wurden.

Wo liegen die Grenzen?

Es gilt ein Unternehmen zu finden, das genau in der Zeit der Beschäftigung / des Praktikums, genau die Aufträge hat, um gewünschte Tätigkeiten zu erlernen und ausführen. Gerade spezialisierte Un-

ternehmen sind möglicherweise genau passend oder können gar nichts dafür beisteuern. Ggf. muss man in verschiedenen Unternehmen tätig werden, um Berufserfahrung in allen gewünschten wesentlichen Tätigkeiten zu sammeln. Es dürfte in vielen Fällen einfacher sein, einen der Wirtschaft bekannten Ausbildungsvertrag (siehe Alternative 3) als einen individualisierten Praktikums- oder Qualifizierungsvertrag, der die Vermittlung spezieller Qualifikationen vorsieht, abzuschließen. Möglicherweise erschwert der Mindestlohn den Abschluss solcher Verträge, wenn sie länger als drei Monate dauern. Ein Hindernis könnte auch die zeitlich begrenzte Möglichkeit zur Durchführung eines Praktikums von Leistungsbeziehern als Kunden von Arbeitsagentur oder Jobcenter sein. Zudem ist die Erwartungshaltung des Teilnehmenden, mit dem betrieblichen Zeugnis, das er natürlich vorher nicht kennt, später die volle Gleichwertigkeit zu erhalten, möglicherweise ein belastender Faktor der Beschäftigung. Denn vom tatsächlichen betrieblichen Einsatz und dem abschließend ausgestellten Zeugnis hängt ab, wie das erneute Gleichwertigkeitsfeststellungsverfahren ausgeht. Dem Beschäftigten ist daher anzuraten, schon bei Bewerbung bzw. Vertragsabschluss die Intention der Beschäftigung offen zu legen und nicht erst am Ende der Beschäftigungsphase Formulierungswünsche dem Unternehmen zu unterbreiten.

2. Non-formale Qualifizierung (Besuch einer Bildungsmaßnahme)

Der klassische Weg einer Qualifizierung ist der Besuch von Lehrgängen und Seminaren bei Bildungsanbietern. Dies gilt auch für die Anpassungsqualifizierung, wenn ganz bestimmte Qualifikationen erlernt werden müssen. Eine non-formale Qualifizierung kann betriebliche Praxisphasen einschließen, dies ist jedoch nicht die Regel. Bei einem marktfähigen Bedarf werden entsprechende Angebote von den Bildungsanbietern geschaffen. Dies gilt natürlich auch, wenn nur ein Kunde vorhanden ist, der entsprechende Kosten trägt. Es ist jedoch wahrscheinlich, dass eigens zu diesem Zweck geschaffene Qualifikationen eher die Ausnahme bilden werden.

Vielmehr wird man in Bezug auf einen **Ausbildungsberuf** Interessierte eher bestehende Lehrgänge und Seminare besuchen lassen und sie von Ausbildern bzw. Dozenten in Lehrwerkstätten zielfähig und passgenau qualifizieren lassen. Unter gewissen Voraussetzungen ist dies z. B. im Rahmen der geförderten überbetrieblichen Unterweisung (ÜLU) im Handwerk zulässig: sofern im Kurs Plätze frei sind, die Höchstteilnehmerzahl laut Unterweisungsplan nicht überschritten wird, der Anteil Dritter nicht über 25 Prozent beträgt und diese Dritten nicht als geförderte Teilnehmer abgerechnet werden. Möglich ist dies auch bei Trägern der integrativen BAE-Maßnahmen der Bundesagentur für Arbeit unter der Voraussetzung, dass der Auftraggeber vor der Aufnahme eines zusätzlichen Teilnehmenden seine Zustimmung (auch über die Abrechnungsmodalitäten) gegeben hat. Gleichmaßen werden viele private Bildungseinrichtungen, die in modularen Strukturen qualifizieren, bereit sein, einzelnen Teilnehmenden den Zugang zu einzelnen Qualifizierungsphasen einer umfassenderen Maßnahme zu ermöglichen.

In Bezug auf einen **Weiterbildungsberuf** ist der Besuch von Teilen von Fortbildungsqualifizierungen, z. B. von Teilen der Meistervorbereitungslehrgänge geeignet. Zu beachten ist hierbei allerdings, dass nicht nur die bloße Anwesenheit und Teilnahmebescheinigung ausreicht, Defizite auszugleichen. Vielmehr müssen die jeweiligen Weiterbildungen einer Bewertung unterliegen. So wäre denkbar, dass der jeweilige Dozent nach der Veranstaltung durch Fragen feststellt, ob die übermittelten Informationen



erfolgreich transferiert wurden. Die Kenntnis über die Bildungseinrichtungen in der Region, bei denen die Teilnahme an einzelnen Qualifizierungsmodulen möglich ist, erhalten Ratsuchende i.d.R. durch die Weiterbildungsberatungseinrichtungen der Kommune oder der örtlichen Kammern. Gleichmaßen bieten die Agenturen für Arbeit und JobCenter Beratungen an und sorgen unter bestimmten Rahmenbedingungen für Leistungsbeziehende für die Förderung von Bildungsangeboten.

Wann ist diese Qualifizierungsform geeignet?

Diese Form ist für alle Anpassungsqualifizierungen zielführend, sofern diese nicht vorrangig auf den Erwerb von Berufserfahrung abzielen. In dieser Qualifizierungsform werden produktionsunabhängig Fähigkeiten, Kenntnisse und Fertigkeiten vermittelt.

Wie lange dauert eine solche Qualifizierung?

Lehrgänge gibt es sowohl in Vollzeit- als auch in Teilzeitform. Der Stundenumfang der Qualifizierung hängt ganz von der Differenz ab, die qualifiziert werden muss. Die Dauer ist deutlich kürzer als eine informelle (Beschäftigung / Praktikum) oder formale Qualifizierung (betriebliche Ausbildung).

Wie muss der Qualifikationsnachweis aussehen?

Der Bildungsanbieter muss eine Bescheinigung ausstellen, aus der nicht nur hervor geht, welche Qualifizierungsinhalte der Lehrgang hatte, sondern welche Qualifikationen die Teilnehmenden im Rahmen der Qualifizierung / Schulung erworben haben. Idealerweise gibt es dafür eine lehrgangsinterne Bewertung. Wichtig ist der Nachweis der vorhandenen Qualifikationen in einer zertifizierten Form, die ggf. auch eine Bescheinigung eines Dozenten sein kann, sofern kein Test oder eine andere Form des Nachweises erfolgt. Eine reine Teilnahmebescheinigung wird in der Regel nicht für die Anerkennung durch die ständige Stelle genügen..

Wo liegen die Grenzen?

Besonders schwierig ist die Realisierung eines Bildungsangebots, wenn nur eine Person danach fragt. Dies ist jedoch bei Anpassungsqualifizierungen der Regelfall, da kaum zwei Personen mit einem vergleichbaren Berufsabschluss aus dem Ausland und der vergleichbaren Berufserfahrung zum gleichen Zeitpunkt am gleichen Ort in Deutschland einen Antrag auf Gleichwertigkeitsfeststellung stellen bzw. einen vergleichbaren Gleichwertigkeitsbescheid erhalten werden. Die Individualisierung der Bildungsangebote, wie oben angeführt, ist angewiesen auf die Umsetzungsbereitschaft und Flexibilität der Bildungsanbieter.

3. Formale Qualifizierung (Erstausbildung ohne abschließende Prüfung)

Eine in der bisherigen Diskussion zu kurz gekommene Alternative ist das Absolvieren einer Ausbildung in dem entsprechenden Beruf unter Anrechnung der bereits erworbenen Qualifikationen ohne Teilnahme an der abschließenden Prüfung vor der zuständigen Stelle. Es lässt sich aufgrund des Bescheids der teilweisen Gleichwertigkeit die Ausbildungsdauer erheblich verkürzen, wenn der Ausbildungsbetrieb zustimmt. De facto wirkt dieser Qualifizierungsweg wie eine Formalisierung des unter 1. beschriebenen Weges, denn es wird hier in einer streng nach der Ausbildungsordnung geregelten Form sowohl Berufspraxis wie auch die theoretische Grundlage qualifiziert. Die Abschluss- bzw. Ge-



sellenprüfung ist in diesem Fall nicht Bestandteil der Ausbildung. Insofern kann diese Zielgruppe auch einen Ausbildungsvertrag abschließen ohne das Ziel zu verfolgen, am Ende eine Prüfung abzulegen.

Wann ist diese Qualifizierungsform geeignet?

Diese Form der Qualifizierung ist sinnvoll, wenn mehrere wesentliche Bestandteile einer Berufsqualifikation als Differenz festgestellt worden sind. Es bietet die Chance, eine »echte« Ausbildung bzw. einen Teil davon absolvieren zu können, einschließlich der Berufsschule. Der besondere Charme liegt darin, dass der Teilnehmende am Ende immer noch entscheiden kann, ob er an der Abschluss- oder Gesellenprüfung teilnimmt, um dann den formalen deutschen Berufsabschluss zu erhalten. Diese Form der Anpassungsqualifizierung könnte den Druck nehmen, am Ende eine Prüfung ablegen zu müssen und trotzdem die Option eröffnen, durch erfolgreiche Teilnahme ein Abschlusszeugnis zu erhalten. Gleichzeitig bietet dieser Qualifizierungsweg im Gegensatz zum Weg über ein Praktikum die Rechtssicherheit durch das Berufsbildungsgesetz bzw. die Handwerksordnung. Hier sind die Rechte und Pflichten von Auszubildenden und Ausbildungsbetrieb klar geregelt und die Inhalte der Qualifizierung durch Ausbildungsordnungen abgesichert. Der Charme wäre unbestritten, dass die Antragstellenden Ausbildungsvergütung erhalten und die Qualifizierung inkl. Berufsschule kostenlos in Anspruch nehmen können.

Wie lange dauert eine solche Qualifizierung?

Eine solche Maßnahme dauert in Abhängigkeit von der Gesamtdauer der regulären Ausbildung in der Regel ein bis zweieinhalb Jahre. Auch dies ist davon abhängig, worin die Differenz aus dem Gleichwertigkeitsfeststellungsbescheid besteht und auf welche Verkürzung sich der Betrieb einlässt, da dieser eine Ausbildungsverkürzung vertraglich vereinbaren muss.

Wie muss der Qualifikationsnachweis aussehen?

Der Qualifikationsnachweis ist einerseits ein Ausbildungszeugnis, worauf die Teilnehmenden nach Beendigung der Ausbildung einen Rechtsanspruch haben. Es ist zusätzlich das Berufsschulzeugnis, sofern am Berufsschulunterricht teilgenommen wurde, und es sind die Ausbildungsnachweise, die im Rahmen der Ausbildung vom Auszubildenden anzufertigen und von dem Auszubildenden zu unterzeichnen sind.

Wo liegen die Grenzen?

Wie bei der Beschäftigung bzw. einem Praktikum im Betrieb müssen Interessierte und soweit vorhanden, Anerkennungsberatungsstellen, Betriebe finden, die mit Ihnen einen Ausbildungsvertrag abschließen und zudem noch verkürzen.

Deutsch und berufsbezogenes Deutsch

Für alle Qualifizierungsmaßnahmen, aber auch Praxisphasen in den Unternehmen, gilt, dass die Teilnehmenden in der Regel über ausreichende Deutschkenntnisse - auch in der Fachsprache – verfügen müssen. Gleichwohl unterscheiden sich die Anforderungen an die Umgangs- und Fachsprache in Abhängigkeit von Beruf bzw. Tätigkeit teilweise deutlich.

Eine Ausnahme bilden Unternehmen, die in ihrem Unternehmen generell in einer Fremdsprache kommunizieren, weil die Mehrzahl der Beschäftigten diese Sprache spricht oder in dem Unternehmen multinationale Teams arbeiten.

In einem non-formalen Kontext, d. h. in einem Lehrgang, gelten die Sprachanforderungen für die Qualifizierung umso mehr, außer dieser wird z. B. in Form von Teamteaching auch in einer zweiten Sprache vermittelt oder ist bewusst auf transnationale Beschäftigungsfelder ausgerichtet. Maßnahmen im Teamteaching würden allerdings eine recht aufwändige Qualifizierung für eine einzelne Person allerdings noch deutlich verteuern, so dass sich am Ende die Frage nach Realisierbarkeit sowie Aufwand und Nutzen für jeden einzelnen stellt.

Düsseldorf, 06.10.2014