

# Anerkennungsverfahren

## Antragsstellende Person

## Was Unternehmen tun können

### 1. Erstberatung

#### Ansprechpartner:

- Zuständige Stellen (z.B. HWKs, IHKs)
- IQ-Netzwerk: Beratungsstellen in ganz Deutschland
- Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF): zentrale Hotline (Dt./Engl.)
- Anerkennung in Deutschland (Anerkennungsfinder): zuständige Stelle ausfindig machen

- Erstberatungsstelle bei den Kammern kontaktieren
- Welche Antragsunterlagen sind erforderlich (s. Checkliste):
  - ➔ Zeugnisse (Original und Übersetzung), Lebenslauf, Identitätsnachweis...
  - ➔ **Hinweis:** Übersetzungen nur von vereidigten Übersetzerinnen und Übersetzern

### 2. Antrag stellen

- Die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter selbst muss den Antrag stellen.

- Der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter ggf. bei der Zusammenstellung der Unterlagen helfen.
- Vereidigten Übersetzer kontaktieren (z.B. über: Bundesverband der Dolmetscher und Übersetzer).
- Ggf. Bescheinigung über praktische Kenntnisse ausstellen.

### 3. Prüfung

- Zuständige Stelle prüft, ob zwischen der ausländischen Qualifikation und dem deutschen Referenzberuf wesentliche Unterschiede bestehen.

- Bei Rückfragen der zuständigen Stelle als Ansprechpartner zur Verfügung stehen.

### 4. Bescheid

- Die antragstellende Person erhält in der Regel innerhalb von drei Monaten einen Bescheid.
- Der Bescheid zeigt auf, welche Unterschiede ggf. zum deutschen Referenzberuf bestehen.
- Näheres zum Verfahren der Gleichwertigkeitsfeststellung auf [www.bq-portal.de](http://www.bq-portal.de)

- Bei Rückfragen der zuständigen Stelle als Ansprechpartner zur Verfügung stehen.

### a) keine Gleichwertigkeit

- Mitarbeiterin/Mitarbeiter aufzeigen, dass z.B. Möglichkeit einer Externenprüfung besteht, um einen Berufsabschluss zu bekommen.

### b) volle Gleichwertigkeit

- Mitarbeiterin/Mitarbeiter ist als Fachkraft einsetzbar.
- Mitarbeiterin/Mitarbeiter binden z.B. durch Aufzeigen von Entwicklungsmöglichkeiten im Unternehmen und Weiterbildungsmöglichkeiten.

### c) teilweise Gleichwertigkeit

- Mitarbeiterin/Mitarbeiter ist dennoch einsetzbar, und zwar in den Bereichen, für die sie oder er qualifiziert ist.
- Unternehmen kann Praktika und Nachqualifizierung anbieten, damit der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter nachträglich eine volle Gleichwertigkeit beschieden werden kann.
- Bei Bedarf Nachqualifizierung ermöglichen:
  - betriebsintern
  - extern