

Der Beitrag des Anerkennungsgesetzes zur Bewältigung des Fachkräftemangels

► Ein großer Teil der nach Deutschland zugewanderten Erwerbspersonen hat bereits im Herkunftsland einen beruflich qualifizierenden Abschluss erworben. Das Anerkennungsgesetz soll es ihnen nun erleichtern, die Gleichwertigkeit dieser Abschlüsse mit den deutschen Abschlüssen feststellen zu lassen. Damit sollen ihre Chancen auf eine qualifikationsadäquate Beschäftigung verbessert werden und gleichzeitig vorhandenes Fachkräftepotenzial mobilisiert werden. Im Beitrag wird anhand von Mikrozensusdaten gezeigt, dass zugewanderte Fachkräfte insbesondere in Bezug auf Fachkräfteengpässe ein erhebliches Potenzial für den deutschen Arbeitsmarkt darstellen. Allerdings wird auch deutlich, dass die Trennung zwischen bundesrechtlich und landesrechtlich geregelten Abschlüssen dazu führt, dass ein Teil des Fachkräftepotenzials derzeit noch nicht erreicht wird.

Erwerbspersonen mit im Ausland erworbenen Qualifikationen

Laut Angaben des Statistischen Bundesamts leben in Deutschland derzeit über 10,6 Mio. Menschen, die aus einem anderen Land nach Deutschland zugewandert sind und von denen sich mehr als 8,8 Mio. im erwerbsfähigen Alter von 15 bis 64 Jahren befinden (vgl. Statistisches Bundesamt 2011). Bei einer Eingrenzung auf die Personen im Alter von 25 bis 64 Jahren sind es immer noch etwa 7,7 Mio. Zugewanderte, die dem deutschen Arbeitsmarkt potenziell zur Verfügung stehen. Mit einer Erwerbsbeteiligung von etwa 75 Prozent nehmen sie im Vergleich zur gesamtdeutschen Bevölkerung (ca. 80 %) etwas weniger aktiv am Erwerbsleben teil. Dennoch sind etwa 5,7 Mio. Erwerbspersonen aus dieser Bevölkerungsgruppe auf dem deutschen Arbeitsmarkt vertreten. Die laut Statistischem Bundesamt zuletzt wieder stark gestiegenen Zuwanderungszahlen¹ nach Deutschland lassen vermuten, dass auch in Zukunft mit einem erheblichen Arbeitskräftepotenzial durch Zuwanderung zu rechnen ist. Vor diesem Hintergrund und im Zuge von Fachkräfteengpässen durch den demografischen Wandel gewinnt die Gleichstellung von im Ausland erworbenen berufsqualifizierenden Abschlüssen an Bedeutung. Durch das Anerkennungsgesetz soll es zugewanderten Fachkräften auf dem deutschen Arbeitsmarkt fortan erleichtert werden, ihre berufsqualifizierenden Abschlüsse in ausbildungsadäquate Erwerbsverhältnisse zu überführen. Eine Schätzung auf Grundlage der Anzahl von Personen mit Migrationshintergrund und eigener Migrationserfahrung, die ausländische Abschlüsse des berufsbildenden Bereichs aufweisen, beziffert das zu erwartende Antragsaufkommen nach Einführung des Gesetzes auf 340.000 Anträge (vgl. RIESEN u. a. 2010, S. 17 f.).



MANUEL SCHANDOCK

Wiss. Mitarbeiter im Arbeitsbereich
„Qualifikation, berufliche Integration und
Erwerbstätigkeit“ im BIBB



FELIX BREMSER

Stud. Hilfskraft im Arbeitsbereich
„Qualifikation, berufliche Integration und
Erwerbstätigkeit“ im BIBB

¹ Wanderungssaldo 2011: +279 Tsd.; 2010: +127 Tsd.; 2009 -12 Tsd.; 2008: -55 Tsd. www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/Bevoelkerung/Wanderungen/Tabellen/WanderungenAlle.html?nn=50742 (Stand: 30.07.2012)

Die Qualifikationen der Zuwanderer

Unter den 25- bis 64-jährigen Zugewanderten befinden sich etwa 2,5 Mio. Personen, die bereits im Herkunftsland ihren höchsten beruflich qualifizierenden Abschluss erworben haben.² Bei dieser Personengruppe stellt sich die Frage nach einer formalen Gleichstellung ihres jeweiligen Berufsabschlusses mit einem deutschen Berufsabschluss. De facto stellt sich diese Frage aber nur für einen Teil dieser Personen, da einerseits nur ein Teil von ihnen erwerbstätig ist bzw. sein möchte und andererseits viele Abschlüsse – insbesondere im Hochschulbereich oder in nicht reglementierten Berufen – auch ohne formale Anerkennung die Aufnahme einer Beschäftigung ermöglichen, vor allem dann, wenn die Nachfrage nach qualifizierten Arbeitskräften auf ein geringes Angebot trifft (Fachkräftemangel).

Tabelle 1 zeigt die Zusammensetzung der Zugewanderten mit beruflichem Abschluss nach Abschlussart und Altersgruppen. Es ist deutlich zu erkennen, dass der weitaus größte Teil der Abschlüsse (57,6 %) dem Niveau einer beruflichen Ausbildung entspricht. Innerhalb der 25- bis 34-jährigen ist dieses Verhältnis deutlich anders ausgeprägt. Diese haben mit 37,6 Prozent einen höheren Anteil akademischer Abschlüsse bei nur 49,1 Prozent beruflichen Ausbildungsabschlüssen.

Tabelle 1 **Zugewanderte mit Berufsausbildung nach Abschlussart und Altersgruppen**

Beruflicher Abschluss	Altersgruppen									
	25 bis 34		35 bis 44		45 bis 54		55 bis 64		Zusammen	
	Tsd.	%	Tsd.	%	Tsd.	%	Tsd.	%	Tsd.	%
Anlernausbildung	32,2	8,0	46,8	6,6	46,4	5,9	40,0	6,8	165,4	6,7
Berufsausbildung	197,4	49,1	416,0	58,5	475,0	60,6	343,0	58,3	1.431,4	57,6
Meister/Techniker	21,4	5,3	49,3	6,9	63,5	8,1	51,5	8,8	185,8	7,5
(Fach-)Hochschulabschluss	151,3	37,6	199,0	28,0	198,3	25,3	153,5	26,1	702,1	28,3
Zusammen	402,3	100,0	711,1	100,0	783,2	100,0	588,0	100,0	2.484,6	100,0

Quelle: Mikrozensus 2009 (Berechnungen des BIBB)

Zugewanderte, die bereits im Herkunftsland einen beruflich qualifizierenden Abschluss erworben haben, zeigen mit fast 80 Prozent unter den 25- bis 64-Jährigen eine ähnlich hohe Erwerbsbeteiligung (69,2 % Erwerbstätige + 9,9 % Erwerbs-

2 Im Mikrozensus wird nach dem jeweils höchsten schulischen und beruflichen Abschluss gefragt. Dadurch ist nicht immer klar, ob bereits im Herkunftsland ein beruflich qualifizierender Abschluss erreicht wurde, wenn z.B. nach der Zuwanderung ein weiterer Abschluss in Deutschland abgelegt wurde und dieser höherwertig als der vorhergehende ist. Bei gleichwertigen Abschlüssen ist zu vermuten, dass die Befragten in der Regel den letzten Abschluss nennen und somit ebenfalls nicht als Zugewanderte mit beruflicher Qualifikation aus dem Herkunftsland identifiziert werden.

lose) wie die Gesamtbevölkerung dieser Altersgruppen. Mit durchschnittlich etwa zehn Prozent liegt die Erwerbslosenquote aber auf einem vergleichsweise hohen Niveau.

Fachkräftebedarf für die Zukunft

Vor dem Hintergrund des demografisch bedingten Rückgangs der Zahl jüngerer Arbeitskräfte und des steigenden Anteils akademischer Abschlüsse wurde jüngst die mittlerweile zweite Modellrechnung im Rahmen der BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen vorgelegt. Die BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen sind koordinierte Angebots- und Bedarfsprojektionen auf der Grundlage der vom BIBB definierten Berufsfelder und einer gemeinsamen Datengrundlage auf Basis des Mikrozensus (vgl. BOTT u. a. 2010 und www.QuBe-Projekt.de).

Mit den Projektionen wird die Entwicklung des Arbeitskräfteangebots und -bedarfs bis 2030 insgesamt sowie nach vier Qualifikationsstufen und zwölf Berufshauptfeldern fortgeschrieben (vgl. HELMRICH u. a. 2012). Dabei zeigt sich insgesamt ein stärkerer Rückgang des Angebots gegenüber dem Bedarf, sodass bis 2030 Arbeitskräfteengpässe zu erwarten sind. Bei Abschlüssen des tertiären Bereichs (Meister/-in/Techniker/-in, Hochschule) wird das Angebot infolge des veränderten Bildungsverhaltens den Bedarf voraussichtlich übersteigen (vgl. BREMSER/HÖVER/SCHANDOCK 2012, S. 13 f.). Demgegenüber werden insbesondere Berufsfelder, in denen überwiegend Fachkräfte mit einem mittleren Qualifikationsniveau tätig sind, Fachkräfteengpässe aufweisen. Fünf Berufshauptfelder (BHF) sind davon betroffen: Gastronomie- und Reinigungsberufe (BHF 06), Gesundheits- und Sozialberufe, Körperpflege (BHF 11), Verkehrs-, Lager-, Transport-, Sicherheits- und Wachberufe (BHF 05), be-, verarbeitende und instand setzende Berufe (BHF 02) und in geringerem Ausmaß Maschinen und Anlagen steuernde und wartende Berufe (BHF 03).

Qualifikationspotenzial für den deutschen Arbeitsmarkt

Tabelle 2 stellt die Verteilung der Zugewanderten mit einem im Herkunftsland erworbenen, beruflich qualifizierenden Abschluss nach dem Berufshauptfeld des erlernten Berufs dar. Berufshauptfelder, in denen sich für den deutschen Arbeitsmarkt eine Engpasssituation abzeichnet (Hervorhebungen), sind darunter sehr häufig vertreten. Mehr als 1,1 Mio. Personen haben einen erlernten Beruf innerhalb der fünf genannten Berufshauptfelder. Dies entspricht einem Anteil von über 47 Prozent über alle Altersgruppen hinweg. Darunter ist das Berufshauptfeld 02 mit durchschnittlich 22,3 Prozent besonders stark vertreten. In den mittleren Altersgruppen verschieben sich die einzelnen Anteile nur

Tabelle 2
Zugewanderte nach erlerntem
Beruf (Berufshauptfeld)* und
Altersgruppen

Berufshauptfeld	Altersgruppen									
	25 bis 34		35 bis 44		45 bis 54		55 bis 64		Zusammen	
	Tsd.	%	Tsd.	%	Tsd.	%	Tsd.	%	Tsd.	%
01 - Rohstoff gewinnende Berufe	7,6	1,9	16,9	2,4	21,5	2,7	11,0	1,9	57,0	2,3
02 - Be-, verarbeitende u. Instand setzende Berufe	68,3	17,0	155,7	22,2	183,1	23,4	144,7	24,6	551,7	22,3
03 - Maschinen und Anlagen steuernde und wartende Berufe	13,4	3,3	36,1	5,1	49,1	6,3	34,7	5,9	133,4	5,4
04 - Berufe im Warenhandel, Vertrieb	23,2	5,8	34,5	4,9	34,1	4,4	26,7	4,5	118,5	4,8
05 - Verkehrs-, Lager-, Transport-, Sicherheits-, Wachberufe	3,6	0,9	17,9	2,5	34,6	4,4	16,2	2,8	72,4	2,9
06 - Gastronomie- und Reinigungsberufe	22,7	5,6	42,8	6,1	35,3	4,5	22,6	3,8	123,3	5,0
07 - Büro-, Kaufm.- Dienstleistungsberufe	28,0	7,0	48,8	6,9	57,7	7,4	47,0	8,0	181,5	7,3
08 - Technisch-naturwissenschaftliche Berufe	61,7	15,4	95,8	13,6	119,5	15,3	93,2	15,9	370,2	15,0
09 - Rechts-, Management- und wirtschaftswissenschaftliche Berufe	30,0	7,5	30,7	4,4	25,4	3,2	16,0	2,7	102,1	4,1
10 - Künstlerische, Medien-, Geistes- und Sozialwiss. Berufe	33,1	8,2	38,7	5,5	42,8	5,5	30,2	5,1	144,7	5,8
11 - Gesundheits- u. Sozialberufe, Körperpflege	49,2	12,2	91,8	13,1	82,8	10,6	62,4	10,6	286,2	11,6
12 - Lehrberufe	14,9	3,7	27,2	3,9	32,0	4,1	26,3	4,5	100,3	4,1
98 - Kein erlernter Beruf vorhanden (resp. Angelernte)	32,5	8,1	47,2	6,7	47,3	6,0	40,5	6,9	167,5	6,8
99 - Angabe nicht zuordenbar	13,7	3,4	18,6	2,6	18,0	2,3	16,5	2,8	66,7	2,7
Zusammen	401,8	100,0	702,7	100,0	783,2	100,0	588,0	100,0	2.475,7	100,0

* Das vom BIBB entwickelte Konzept des „Erlernen Berufs“ erfasst die berufliche Qualifikation nach der Fachrichtung des höchsten erworbenen Abschlusses auf Grundlage der Klassifizierung der Berufe 1992 des Statistischen Bundesamtes. (vgl. BOTT u. a. 2010, S. 74 ff.) Die Definition der Berufshauptfelder des BIBB basiert auf den 396 Berufsordnungen der KldB 92, die hinsichtlich der Ähnlichkeit der ausgeübten Tätigkeiten zu 54 Berufsfeldern zusammengefasst wurden. (vgl. TIEMANN u. a. 2008)

Quelle: Mikrozensus 2009 (Berechnungen des BIBB)

leicht und ergeben in der Summe annähernd 50 Prozent. Im Unterschied dazu sind in der jüngsten Altersgruppe die Berufshauptfelder 02, 03 und 05 deutlich schwächer vertreten, was zu einer Abnahme des Gesamtanteils auf etwa 40 Prozent führt. Das Berufshauptfeld 11 „Gesundheits- und Sozialberufe, Körperpflege“ ist mit konstant zweistelligen Anteilwerten über alle Altersgruppen hinweg sehr stark besetzt.

Im Kern lässt sich zunächst festhalten, dass annähernd die Hälfte der Zugewanderten mit einem im Herkunftsland erworbenen Berufsabschluss eine auf dem deutschen Arbeitsmarkt gefragte berufliche Ausrichtung mitbringt. Die in Tabelle 2 präsentierten Zahlen geben jedoch keinen Aufschluss darüber, inwieweit diese Abschlüsse durch bisherige Gleichstellungsregelungen bereits formal anerkannt wurden oder ob eine formale Anerkennung überhaupt von elementarer Bedeutung für eine ausbildungsadäquate Erwerbstätigkeit ist. Insbesondere in den Berufshauptfeldern 02, 03, 05 und 06 ist damit zu rechnen, dass die formale Anerkennung eine untergeordnete Bedeutung besitzt, wenn dringend benötigte Fachkräfte rar werden. Der Zugang zu einem großen Teil dieser Berufe ist nicht reglementiert. Das heißt, bei der Suche nach geeigneten Arbeitskräften können potenzielle Arbeitgeber die Eignung der Kandidatinnen und Kandidaten in den Vordergrund stellen, da keine an ein Zertifikat gebundenen rechtlichen Hürden gegen eine Beschäftigung sprechen.

Im Gegensatz zu diesen Berufshauptfeldern sind der Arbeitsmarkterfolg und die Wahrscheinlichkeit einer ausbildungsadäquaten Beschäftigung im Berufshauptfeld 11 stärker von der formalen Anerkennung des beruflichen Abschlusses abhängig. Mit etwa 286.000 Personen bieten die Zugewanderten erhebliches Beschäftigungspotenzial für dieses Berufshauptfeld. Von den in Deutschland reglementierten Berufen (vgl. EU 2012), lassen sich die meisten den Berufshauptfeldern 02 und 11 zuordnen. Im Berufshauptfeld 02 handelt es sich aber überwiegend um „Handwerksmeisterberufe“ (BMBF 2012, S. 6)³, während im Berufshauptfeld 11 maßgeblich auch Berufe auf der mittleren Fachkräfteebene (z. B. Krankenpfleger/-innen) und Helferberufe (z. B. Altenpflegehelfer/-in) reglementiert sind. Daher ist die Aktivierung des Fachkräftepotenzials im Berufshauptfeld 11 besonders von der Anerkennung gleichwertiger Abschlüsse abhängig. Zudem zeigt auch die bisherige und prognostizierte Entwicklung beruflicher Qualifikationen, dass bei Meister/-innen und Techniker/-innen vorerst keine Mangelsituation zu erwarten ist (vgl. BREMSER/HÖVER/SCHANDOCK 2012, S. 6 f.). Aus diesen Gründen wird im Folgenden ausschließlich das Berufshauptfeld 11 betrachtet.

³ Vgl. www.berufenet.arbeitsagentur.de/berufe/resultList.do (Stand: 30.07.2012)

Berufliche Flexibilität gibt Hinweise auf ungenutztes Fachkräftepotenzial

Der Umfang ausbildungsinadäquater Beschäftigung wird häufig als Indikator für ein Mismatch zwischen verfügbaren Arbeitskräften und der Arbeitsnachfrage interpretiert, wobei allein die Beurteilung ausbildungsadäquater Beschäftigung eine Herausforderung darstellt (vgl. PLICHT/SCHREYER 2002). In Bezug auf die Erwerbsverhältnisse der zugewanderten Fachkräfte unterscheidet sich die Interpretation jedoch etwas, da ausbildungsinadäquate Erwerbstätigkeit bei ihnen auch die Folge nicht anerkannter Abschlüsse aus dem Herkunftsland sein kann. Diese Interpretation ist dann naheliegend, wenn gleichzeitig eine hohe Nachfrage nach diesen Berufen besteht.

Für die zugewanderten Fachkräfte mit einem Abschluss im Berufshauptfeld 11 zeigt sich bei einer Gegenüberstellung des erlernten Berufs und der ausgeübten Tätigkeit, dass nur etwa 54 Prozent in dem Berufshauptfeld tätig ist, das der Ausbildung entspricht. Auffallend viele zugewanderte Fachkräfte mit diesen erlernten Berufen üben eine Tätigkeit in der Gastronomie (18,9 %) und in Produktionsberufen aus (5,0 %). Demgegenüber sind Fachkräfte, die einen deutschen Abschluss im Berufshauptfeld 11 vorweisen, sehr häufig auch in demselben erwerbstätig (74,7 %) und weichen seltener auf andere aus (4,0 und 1,9 %). Angesichts dieser Tatsachen könnte die Anerkennung von ausländischen Abschlüssen einen beträchtlichen Einfluss auf die Aktivierung dieser Fachkräfte haben.

Reichweite des Anerkennungsgesetzes in Bezug auf Fachkräftesicherung

Als bedeutendste Änderung der Anerkennungsregelung durch das Anerkennungsgesetz des Bundes wird die Ausweitung der Prüfungsmöglichkeiten auf alle Migrantengruppen und beruflichen Bereiche benannt, da die, bisher nur Spätaussiedler/-innen offenstehende Anerkennung von Qualifikationen in nicht reglementierten Berufen nun auch EU-Bürger/-innen und Personen aus Drittstaaten ermöglicht wird (vgl. BEINKE/BOHLINGER 2011, S. 22). Damit wird das Anerkennungsverfahren unabhängig von Staatsangehörigkeit und Aufenthaltsstatus.

Dies trifft jedoch für die hier näher betrachteten Gesundheits- und Pflegeberufe nur zum Teil zu. Die kritisierte Unklarheit der Zuständigkeiten für die Anerkennung kommt insbesondere bei den reglementierten Pflegeberufen zum Tragen. Als landesrechtlich geregelte Berufe sind sie vom Anerkennungsgesetz des Bundes nicht umfasst (vgl. BMBF 2012, S. 6). Zwar gibt es für Gesundheits- und Krankenpfleger/-innen, die ihren Abschluss in der EU, dem EWR oder der Schweiz erworben haben, die Möglichkeit einer automatischen Anerkennung auf Grundlage der EU-Richtlinie 2005/36/EG. Von dieser Regelung sind jedoch Perso-

nen aus Drittstaaten ausgeschlossen. Für sie besteht derzeit kein Rechtsanspruch auf Anerkennung – zumindest solange nicht eine entsprechende Anpassung der Ländergesetze erfolgt ist. Dass ein Großteil der zugewanderten Fachkräfte mit einem Abschluss in Gesundheits- und Pflegeberufen in anderen, weniger reglementierten Berufsfeldern tätig ist, mag somit zum einen durch den fehlenden Rechtsanspruch zu erklären sein, zum anderen aber auch dadurch, dass die seit 2005 mögliche automatische Anerkennung im Rahmen der EU-Richtlinie nicht hinreichend bekannt ist. Für eine größtmögliche Aktivierung des Fachkräftepotenzials in den Gesundheits- und Pflegeberufen ist daher neben einer zügigen Vereinheitlichung der Anerkennungsregelungen auf Landesebene auch eine offensive Informationspolitik über bestehende Anerkennungsmöglichkeiten dringend erforderlich. ■

Literatur

- BEINKE, K.; BOHLINGER, S.: Anerkennung im Ausland erworbener Qualifikationen. Ungenutzte Potenziale zur Fachkräftesicherung. In: BWP 41 (2011) 3, S. 20–24 – URL: <http://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/id/6665> (Stand: 31.07.2012)
- BMBF: Erläuterungen zum Anerkennungsgesetz des Bundes. Gesetz zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen. Berlin 2012 – URL: http://www.anererkennung-in-deutschland.de/media/20120320_erlaeuterungen_zum_anerennungsg_bund.pdf (Stand: 31.07.2012)
- BOTT, P. u. a.: Datengrundlagen und Systematiken für die BIBB-IAB Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen. In: HELMRICH, R.; ZIKA, G.: Beruf und Qualifikation in der Zukunft. Bonn 2010, S. 63–80
- BREMSEMER, F.; HÖVER A. C.; SCHANDOCK, M.: Akademikerüberhang und Fachkräftemangel: Wie entwickelt sich die berufliche Qualifikationsstruktur? In: BWP 41 (2012) 4, S. 11–15 – URL: www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/id/6916 (Stand: 31.07.2012)
- HELMRICH, R. u. a.: Engpässe auf dem Arbeitsmarkt: Geändertes Bildungs- und Erwerbsverhalten mildert Fachkräftemangel. Neue Ergebnisse der BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen bis zum Jahr 2030. BIBB-Report 18/2012. Bonn – URL: http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a12_bibbreport_2012_18.pdf (Stand: 31.07.2012)
- PLICHT, H.; SCHREYER, F.: Methodische Probleme der Erfassung von Adäquanz der Akademikerbeschäftigung. In: KLEINHENZ, G. (Hrsg.): IAB-Kompendium Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 250). Nürnberg 2002, S. 531–545 – URL: http://doku.iab.de/beitrab/2002/beitr250_806.pdf (Stand: 31.07.2012)
- RIESEN, I. u. a.: Machbarkeitsstudie zum Aufbau eines berufs- und länderübergreifenden Informationsportals (Datenbank) zur Erschließung der Beschäftigungspotenziale von Migranten und Migrantinnen. Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie (BMWi). Köln, Bensheim 2010 – URL: <http://www.bmwi.de/BMWi/Navigation/Service/publikationen,did=363316.html> (Stand: 31.07.2012)
- STATISTISCHES BUNDESAMT: Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Bevölkerung mit Migrationshintergrund – Ergebnisse des Mikrozensus 2010 – Fachserie 1 Reihe 2–2 v. 26.09.2011, Wiesbaden 2011
- TIEMANN, M. u. a.: Berufsfeldprojektionen des BIBB auf Basis der Klassifikation der Berufe 1992. Wissenschaftliche Diskussionspapiere des BIBB, Heft 105. Bonn 2008 – URL: <http://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/id/2080> (Stand 31.07.2012)
- EU: Regulated Professions Database 2012 – URL: ec.europa.eu/internal_market/qualifications/regprof/index.cfm?fuseaction=regProf.list-Country (Stand: 31.07.2012)