



„Verschenkte Chancen?!“

**Die Anerkennungs- und Beschäftigungspraxis von
migrierten Lehrkräften in den Bundesländern**

**Handout zur Pressekonferenz
6. September 2021**

Vorbemerkungen

- Argumente für die Anerkennung von im Ausland ausgebildeten Lehrkräften
 - Lehrkräftemangel
 - Interkulturelle Öffnung von Schule
 - Chance auf eine angemessene Beschäftigung
- Recht für EU-Bürgerinnen und Bürger nach dem Berufsprüfungsgesetz (BQFG)
- Der Referenzberuf der Lehrerin oder des Lehrers
 - reglementierter Beruf
 - Zuständigkeit der Bundesländer

Diversität in der Lehrtätigkeit?

Tab. 1: Erwerbstätige Bevölkerung mit Migrationshintergrund nach ausgewählten Berufsgruppen

Ausgewählte Berufsgruppen	Erwerbstätige Personen mit Migrationshintergrund
Erwerbstätige Bevölkerung insgesamt	24,4 %
Militär	12,1 %
Land-, Forst- und Tierwirtschaft und Gartenbau	14,5 %
Rohstoffgewinnung, Produktion und Fertigung	29,4 %
Bau, Architektur, Vermessung und Gebäudetechnik	26,9 %
Naturwissenschaft, Geografie und Informatik	22,8 %
Lagerwirtschaft, Post und Zustellung, Güterumschlag	38,2 %
Polizeivollzugs- und Kriminaldienst, Gerichts- und Justizvollzug	7,2 %
Reinigung	55,1 %
Kaufmännische Dienstleistungen, Warenhandel, Vertrieb, Hotel und Tourismus	27,4 %
Unternehmensorganisation, Buchhaltung, Recht und Verwaltung	14,6 %
Medizinische Gesundheitsberufe	21,2 %
Altenpflege	30,1 %
Lehrtätigkeit an allgemeinbildenden Schulen	11,1 %
Sprach-, Literatur-, Geistes-, Gesellschafts- und Wirtschaftswissenschaften, Medien, Kunst, Kultur und Gestaltung	20,6 %

Quelle: Statistisches Bundesamt 2020a.

Fragestellung und methodisches Vorgehen

- Vorhandene Expertisen zu rechtlichen Rahmenbedingungen (IQ)
- Wenig Wissen zu
 - Anerkennungspraxis
 - Beschäftigungspraxis
- **Vergleichende Untersuchung in allen 16 Bundesländern / qualitativer Ansatz**
- insgesamt 24 leitfadengestützte Interviews mit Expert*innen in der GEW
 - Tarifverantwortliche
 - Hauptpersonalrat
 - GEW-Rechtsschutz
 - Aktive in den Landesausschüssen für Migration
 - unmittelbar betroffene Lehrkräfte
- **Gemeinsamkeiten sowie Unterschiede zwischen den Bundesländern**
- **Best-Practice-Beispiele und Handlungsempfehlungen**

Ausgewählte Befunde

In der zusammenfassenden Auswertung werden mehrere **Problemfelder** identifiziert:

1. Probleme im Anerkennungsverfahren
2. Probleme in der Ausgleichsmaßnahme
3. Sprachliche Hürden
4. Monetäre Hürden
5. Diskriminierungserfahrungen
6. Beschäftigungsbedingungen

Ausgewählte Befunde: **Anerkennungspraxis**

- Probleme im Anerkennungsverfahren
 - Ein-Fach-Ausbildung, die in den meisten Ländern üblich ist
 - Zuordnung zu Unterrichtsfächern (z.B. Deutsch als Zweitsprache)
 - „preußischer Blick“ auf Studienleistungen, aber:
 - kaum Anerkennung von Berufserfahrung

- Probleme in der Ausgleichsmaßnahme
 - geringe Relevanz von Eignungsprüfungen
 - Anpassungslehrgang von 6 Monaten bis zu 3 Jahren
 - fehlende Begleitung/Mentoring
 - kaum zielgruppenspezifische Angebote

Ausgewählte Befunde: **Anerkennungspraxis**

- Sprachliche Hürden
 - hohe sprachliche Anforderungen des Berufs
 - Nachweis eines C1 oder C2-Zertifikats
 - (fehlendes) Angebot berufsfeldbezogener Sprachkurse

- Monetäre Hürden
 - Gebühr für das Verfahren in einzelnen Bundesländern
 - Kosten für beglaubigte Übersetzungen, Lernmittel usw.
 - „Opportunitätskosten“: Entgangenes Einkommen bei Anpassungslehrgang

- Diskriminierungserfahrungen

Ausgewählte Befunde: **Beschäftigungspraxis**

- **Beschäftigungsbedingungen**
 - Bei voller Gleichstellung i.d.R. keine Probleme mit Eingruppierung, Befristung, Verbeamtung
 - Anrechnung von Erfahrungszeiten problematischer
- **Erhebliche Schwierigkeiten bei Nicht-Anerkennung**
 - (schlechtere) Alternative: Quer- oder Seiteneinstieg
 - ggf. Tätigkeit als Lehrkraft für den Herkunftssprachlichen Unterricht
 - befristete Beschäftigung als Vertretungslehrkraft
- **Nicht der Qualifikation angemessene Alternativen**
 - Teilhabeassistentz
 - Sprachförderkraft im Ganztage, Unterrichtshilfe

Abschätzung des Potenzials

Datenbasis: 7.365 Erstanträge 2016-2018; ca. 2500 Anträge im jährlichen Durchschnitt

→ **Erfolgsquote ca. 20 Prozent**, d.h. 500 voll anerkannte Lehrkräfte pro Jahr

Hochrechnung Potenzial:

Wenn:

2.750 statt 2.500
Anträge pro Jahr

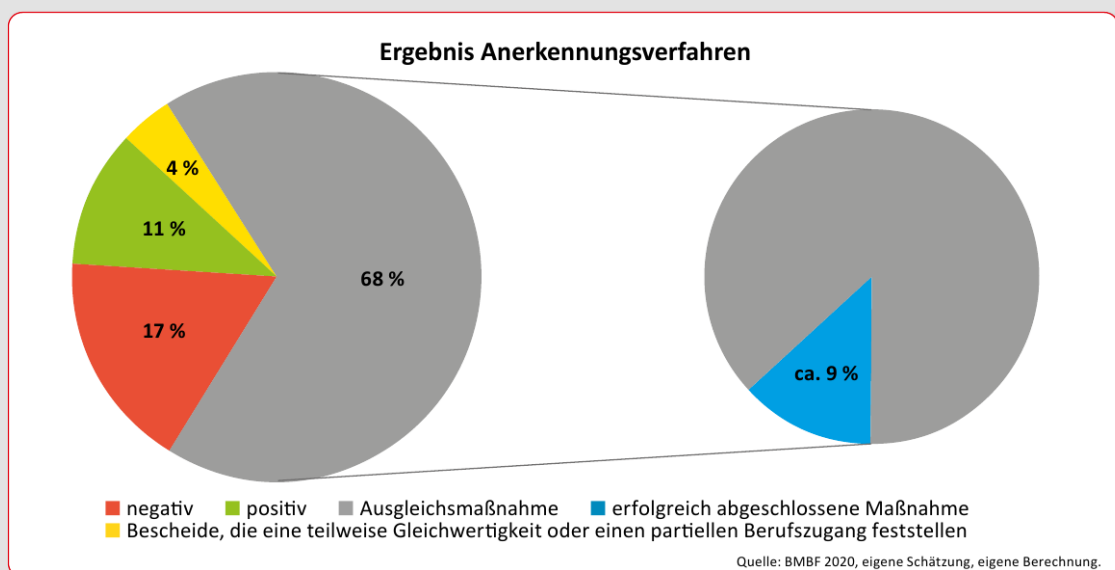
und

Verbesserung der
Erfolgsquote von
20 Prozent auf
50 Prozent pro Jahr

Dann:

**1.375 voll aner-
kannte Lehrkräfte**

Grafik: Ergebnisse der Anerkennungsverfahren für den Referenzberuf Lehrer*in



Es gilt das gesprochene Wort!

Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Kolleg*innen,

die Ergebnisse unserer Studie verdeutlichen:

Die Zahl der Menschen, die als ausgebildete Lehrer*innen nach Deutschland zugewandert sind und die ihren Beruf hier ausüben wollen und könnten, ist beträchtlich. Aber die Hürden, mit denen sie konfrontiert sind, um ihre ausländischen Abschlüsse anerkennen zu lassen, um letztlich gleichberechtigt an den Schulen arbeiten zu können, sind zu hoch! Tausenden migrierten Lehrkräften wird somit der Weg an die Schulen verbaut und das individuelle Recht auf eine angemessene, qualifikationsadäquate Beschäftigungsperspektive genommen.

Für die GEW steht fest, dass ihre Anerkennungs- und Beschäftigungschancen dringend verbessert werden müssen! Allen Kolleg*innen, insbesondere denjenigen, die sich auf den Weg der formalen Anerkennung ihrer Abschlüsse machen und Zeit, Geld sowie Kraft investieren, sich in den herausfordernden, oft langwierigen, teils zermürbenden Verfahren für ein hiesiges Lehramt zu qualifizieren, gebührt unser Respekt!

Die Länder sollten diese Ressourcen nicht länger verschenken, sondern wertschätzen und als zusätzliche Chance für die Schulen, für die Kinder, für gute Bildung in der Migrationsgesellschaft nutzen. Es ist nicht nachvollziehbar, dass diese Potenziale angesichts des akuten Lehrkräftemangels, der Erfordernisse zur Arbeitsmarktintegration und mehr Vielfalt im öffentlichen Dienst nicht ausgeschöpft werden.

Trotz einiger, durchaus positiv zu bewertenden Bemühungen und Entwicklungen in den letzten Jahren – die Neuregelungen zur Anerkennung ausländischer Qualifikationen und unterstützende Maßnahmen betreffend – ist die Quote der zugewanderten Lehrkräfte, die ein Anerkennungsverfahren bis dato erfolgreich durchlaufen, mit 20 Prozent der Antragsstellenden, viel zu niedrig. Das sind – ich rekapituliere – 500 jährlich im Vergleich zu 4000, die im vergleichbaren Jahresdurchschnitt allein die IQ-Anerkennungsberatungsstellen aufgesucht haben.

Um mehr migrierten Lehrkräften eine angemessene Beschäftigungsperspektive unter fairen Bedingungen zu bieten, gilt es, die Wege zur Antragsstellung zu ebnen, Hürden im Anerkennungsverfahren abzubauen und vor allem die Anerkennungsquote mit Blick auf die volle Lehramtsbefähigung – entweder unmittelbar durch die Feststellung der Gleichwertigkeit der Abschlüsse oder über eine erfolgreich absolvierte Ausgleichsmaßnahme – zu erhöhen.

Es gilt das gesprochene Wort!

Insgesamt müssen Anerkennungsverfahren zügiger und transparenter gestaltet, Zugänge zu erforderlichen Nachqualifizierungen – für ein zweites Unterrichtsfach, pädagogische oder sprachliche Kompetenzen – erleichtert und zielgruppenspezifische Angebote ausgebaut werden.

Dafür ist ein Bündel an **Maßnahmen** notwendig. In jedem der vorgestellten Problemfelder gibt es verschiedene Stellschrauben, die nachjustiert werden sollten. Die meisten sind in den Beratungsstellen sowie Behörden wohlbekannt:

Um Verfahren niedrigschwelliger zu gestalten, müssen Informations- und Beratungsangebote weiter ausgebaut werden, bestenfalls in mehreren Sprachen.

Die Anerkennung von fachlichen Leistungen und Berufserfahrungen sollte sachgerecht und mit Augenmaß erfolgen. Dies gilt insbesondere für Studienanteile, aus denen sich ein zweites Unterrichtsfach ableiten lässt oder auch Kenntnisse in Herkunftssprachen, die an den Schulen unterrichtet werden. In jedem Fall muss die Nachqualifizierung in einem zweiten Fach erleichtert werden. Eignungsprüfungen sollten häufiger angeboten werden, die entsprechenden Prüfungskriterien müssen transparent sein.

Anpassungslehrgänge gilt es stärker an den Bedarfen migrierter Lehrkräfte zu orientieren und nach Möglichkeit verkürzt anzubieten. Es müssen mehr berufsbegleitende Angebote zur Nachqualifizierung geschaffen werden. Die bereits bestehenden zielgruppenspezifischen Qualifizierungsangebote an einzelnen Hochschulen und auf regionaler Ebene sollten unbedingt weiterentwickelt und ausgebaut werden – auch in dieser Richtung.

Im Lehrberuf werden hierzulande zurecht Kompetenznachweise in der deutschen Sprache erwartet. Sprachkenntnisse auf dem Niveau C2 bereits im Antragsverfahren voraussetzen ist allerdings weder angemessen noch zielführend. Hier muss sowohl bei den Gesetzen und Richtlinien in den Ländern als auch mit Blick auf die Angebotsstruktur und Qualität von Deutschsprachkursen nachgesteuert werden. Es gibt zu wenig berufsfeldbezogene Sprachkurse und keine ausreichenden Angebote für das erforderliche Kompetenzniveau in der Fläche. Good practices gibt es etwa im Rahmen des IQ-Programms – hier lohnt es sich, nachzulegen, was zielgruppengerechte Qualifizierungs- und Unterstützungsmaßnahmen betrifft.

Es gilt das gesprochene Wort!

Dringenden Handlungsbedarf gibt es auch mit Blick auf die monetären Hürden. Viele migrierte Lehrkräfte schrecken die oft hohen Kosten für die Anerkennung und Nachqualifizierung ab. Daher gilt es zum einen Gebühren zu reduzieren und zum anderen die Übernahme von Verfahrens- und Qualifizierungskosten durch Anerkennungszuschüsse auf Bundes- und Länderebene sicherzustellen.

Für die zuverlässige und eine schnellere Bearbeitung, eine höhere Transparenz sowie eine bessere Koordination im Anerkennungsprozess brauchen die zuständigen Stellen mehr Personal. Die Verantwortlichen von Bund und Ländern müssen auch hier stärker an einem Strang ziehen. Der Föderalismus darf nicht zu einem Kompetenzgerangel führen, das zu Lasten der betroffenen Kolleg*innen sowie des gesamten Bildungssystems geht.

Als Bildungsgewerkschaft haben wir die Einstellungs- und Beschäftigungspraxis migrierter Lehrkräfte besonders im Blick und die Entwicklung, dass viele von ihnen in befristeten, schlechter bezahlten und prekären Beschäftigungsverhältnissen landen, die ihrer Qualifikation nicht angemessen sind, bereitet uns Sorgen.

Daher werden wir uns auch weiterhin mit verschiedenen Akteuren dafür stark machen, dass Diskriminierungen entgegengewirkt wird und allen nach Deutschland zugewanderten Lehrkräften die Möglichkeit gegeben wird, die an sie gestellten Ansprüche mit Blick auf die Beschäftigung als Lehrer*in auch zu erfüllen.

Wir wünschen uns hierzu einen nachhaltigen Austausch mit Politik und Behörden, mehr Kooperation in und zwischen den Bundesländern und werden unsere Expertise und Aktivitäten fortlaufend weiterentwickeln.

Impressum:

GEW Hauptvorstand | Reifenberger Str. 21 | D-60489 Frankfurt | Telefon 069-78973-0
www.gew.de | Redaktion: Elina Stock | Verantwortlich: Maike Finnern