



# Anerkennung im Ausland erworbener beruflicher Abschlüsse

## Herausforderungen für die Frühpädagogik und die berufliche Weiterbildung

WiFF-Bundeskongress, Panel 7  
Berlin, 07.11.2018



# Gliederung

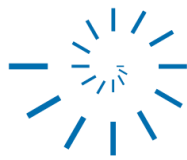
- I. Schlaglichter der aktuellen Debatte
- II. Studie zur Anerkennung in Baden-Württemberg  
(Pilotstudie)
- III. Fazit: Diskussion und Ausblick

# I. Schlaglichter der aktuellen Debatte



## Argumentationskontexte (1)

- zunehmend mehr Kinder und Familien mit Migrationshintergrund in Deutschland
- strukturelle Benachteiligung von Kindern und Jugendlichen im deutschen Bildungssystem (z.B. Baumert & Maaz 2006; Esser 2013; Solga & Menze 2013)
- frühe Bildungsförderung und Unterstützung von Familien in Kindertageseinrichtungen als zentraler Lösungsansatz
- ➔ spezifische Anforderungen an das päd. Personal in Kindertageseinrichtungen
- **Problem:** aktuell gravierender Fachkräftemangel
- beruflichen Anerkennung von im Ausland erworbenen pädagogischen Qualifikationen als eine Strategie zur zusätzlichen Fachkräftegewinnung
- ➔ Verbesserung der Personalsituation in Kindertageseinrichtungen
- ➔ Erhöhung des Anteils von Erzieher/innen mit Migrationshintergrund und muttersprachlichen Kenntnissen



## Argumentationskontexte (2)

Annahme, dass mehr Fachkräfte mit eigenem Migrationshintergrund ...

- „... die Qualität der Kindertagesbetreuung verbessern: z.B. die Förderung von Mehrsprachigkeit, die Zusammenarbeit mit Eltern mit Migrationshintergrund etc. (Netzwerk Integration durch Qualifikation 2014)“
- „... Zugangsschwellen abbauen und dabei die Betreuungsquote von Kindern aus Zuwandererfamilien erhöhen können“ (ebd.)

Forderung nach Repräsentativität der Gesellschaftsstruktur / Kritik

- „In vielen Einrichtungen und Berufsgruppen, die in der Migrationsgesellschaft Schlüsselpositionen in Bezug auf Information, Kommunikation, Bildung, Erziehung, Beratung, Unterstützung und Sicherheit einnehmen, bildet sich die Zusammensetzung der Bevölkerungsstruktur leider *nicht* in der Zusammensetzung der Personalstruktur ab. Dies ist ungünstig, da so kaum damit zu rechnen ist, dass in solchen Einrichtungen und Berufsgruppen ganz selbstverständlich möglichst viele Perspektiven, Lebenserfahrungen, sprachliche Voraussetzungen usw. mitgedacht werden, im Gegenteil, es entstehen oft – zugespitzt formuliert – ‚Parallelgesellschaften‘, die recht einseitig an einen ‚Teilbereich‘ ausgerichtet sind“ (Akbaş & Leiprecht 2015, ).



# Ausgewählte empirische Befunde

*BMBF-Studie „Pädagogische Fachkräfte mit Migrationshintergrund in Kitas: Ressourcen, Potenziale, Bedarfe“ (A-WiFF 2011 – 2014):*

- heterogene Anerkennungsstruktur/-praxen in Bezug auf Kita-Referenzberufe in den verschiedenen Bundesländern (Anerkennungsstellen, Verfahrensumsetzung, Kriterien, Maßnahmen ...)
- aufgrund z.T. fehlender Statistiken / Kennwerte keine Gesamtaussagen über die tatsächliche Anzahl der Anerkennungen und die Höhe der „Drop-out-Quote“ für Verfahren im Bereich der Kita-Referenzberufe möglich
  - Gesamtzahl der Anträge (2011): zwischen 2.250 und 2.500 Anträge
  - Ergebnisse der Bescheide (2011): ca. 44 % Ablehnungen, 12 % Anerkennungen, 39 % Teilanerkennungen mit der Auflage einer Ausgleichsmaßnahme, 5 % Anträge noch im Prüfverfahren
- schlechtere berufliche Positionierung bei Anerkennung

(Gereke, Akbaş, Leiprecht & Brokmann-Nooren 2014)



## Ausgewählte empirische Befunde

*Sonderauswertung des Mikrozensus 2008 zur beruflichen, familiären und ökonomischen Situation von Erzieher(inne)n*

- Unterrepräsentanz von Fachkräften mit Migrationshintergrund in Kindertageseinrichtungen – gemessen an Bevölkerungsstruktur
- schlechtere berufliche Positionierung
- geringerer Verbleib von Fachkräften mit Migrationshintergrund nach Einstellung

(Fuchs-Rechlin 2010)

Potential, Bedarf, Herausforderungen

?



## II. Studie zur Anerkennung in Baden-Württemberg (Pilotstudie)



# Untersuchungsziele

Herstellung einer empirischen Datenbasis bezüglich ...

- ... der Durchführung des Anerkennungsverfahrens in BW
- ... des Potentials der Anerkennung ausländischer Qualifikationen als Beitrag zur Verbesserung der Personalsituation in Kindertageseinrichtungen;
- ... des Bedarfs der Träger/Einrichtungen an Fachkräften mit Migrationshintergrund und muttersprachlichen Kenntnissen;
- ... der Erwartungshaltungen der Träger und Einrichtungsleiter\_innen in diesem Zusammenhang;
- ... der Bedingungen und Ressourcen für die Umsetzung auf Trägerebene und vor Ort;
- ...



# Datenerhebung und Datenauswertung

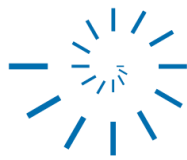
## Potentialanalyse

- Analyse vorliegender Statistiken des Regierungspräsidiums Stuttgart → deskriptive Statistik
- Halbstandardisiertes Experteninterview mit Referatsleiter und Sachbearbeiterin der Anerkennungsstelle im Regierungspräsidium Stuttgart → Inhaltsanalytische Auswertung

## Bedarfsanalyse

- Standardisierte Online-Befragung von Einrichtungsleitungen → deskriptive Statistik
- Halbstandardisierte Experteninterviews mit Trägervertreter\_innen → Inhaltsanalytische Auswertung

Potential



# Ausgewählte Ergebnisse

Anfragen an das RP Stuttgart zur Anerkennung in 2016

(Erfasste Vorgänge bis 09.12.2016)

ca. 1.300 Telefonate

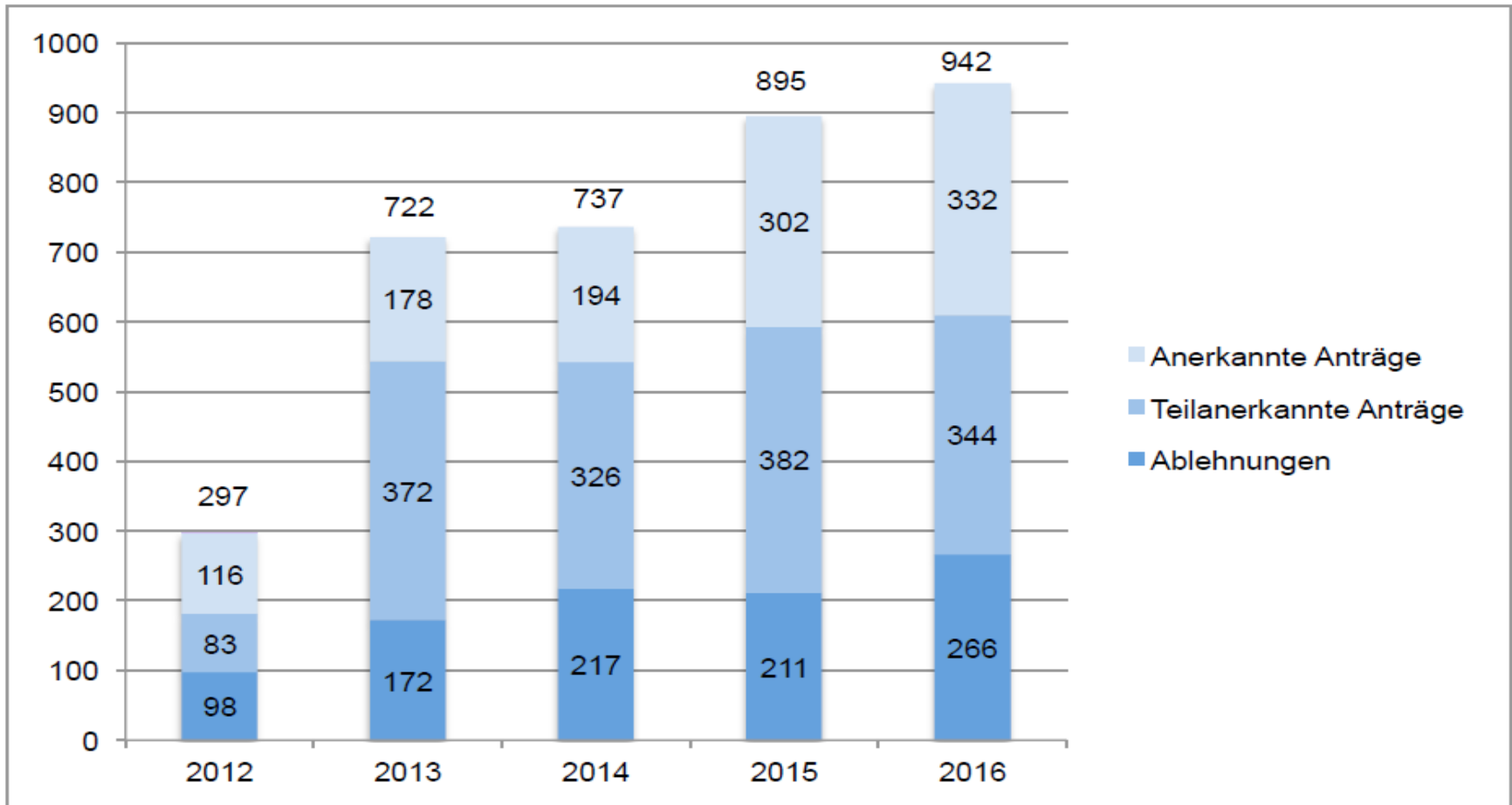
ca. 500 E-Mail Anfragen

ca. 70 persönliche Beratungen

(Quelle: Angaben des Regierungspräsidiums Stuttgart)

# Ausgewählte Ergebnisse

## Eingegangene Anträge auf Anerkennung in Baden-Württemberg





# Ausgewählte Ergebnisse

## Durchführung des Anerkennungsverfahrens in Baden-Württemberg



# Ausgewählte Ergebnisse

## Herkunftsländer – häufigste Länder (> 25)

Herkunftsländer	Anträge
Rumänien	96
Deutschland (andere Bundesländer)	80
Griechenland	74
Polen	64
Russland	62
Ungarn	50
Italien	50
Kasachstan	38
Kroatien	32
Ukraine	30
Frankreich	30
Brasilien	28
Spanien	26



# Ausgewählte Ergebnisse

## **Fachliche Einschätzung des RP: Wahrgenommene Probleme im Anerkennungsverfahren**

- keine Kompetenzfeststellung: das Verfahren und die Anerkennung erfolgen allein auf der Basis von Dokumenten
- große Bandbreite an verschiedenen Qualifikationen und Abschlüssen: Antragsteller\_innen kommen aus über 90 verschiedenen Ländern → „Super-diversity“ (Vertovec 2007)
- Prüfung der Gleichwertigkeit der im Ausland erworbenen Qualifikation unabhängig vom Sprachniveau der Antragsteller\_in
- Anpassungslehrgang bei Teilanerkennung = Praktikum in einer Einrichtung (Dauer: 3 bis max. 18 Monate) ohne schulische Begleitung; Arbeitszeugnis und Fachbericht als Voraussetzung für Anerkennung
- in den einzelnen Bundesländern gibt es verschiedene Anerkennungsverfahren (keine einheitliche Regelung)

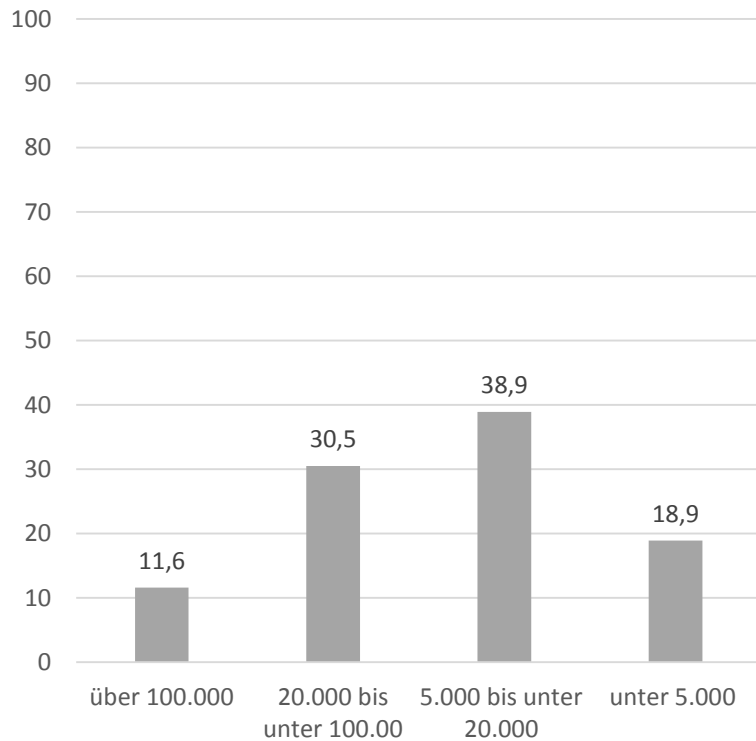
Bedarf, Erwartungen, Ressourcen

# Ausgewählte Ergebnisse

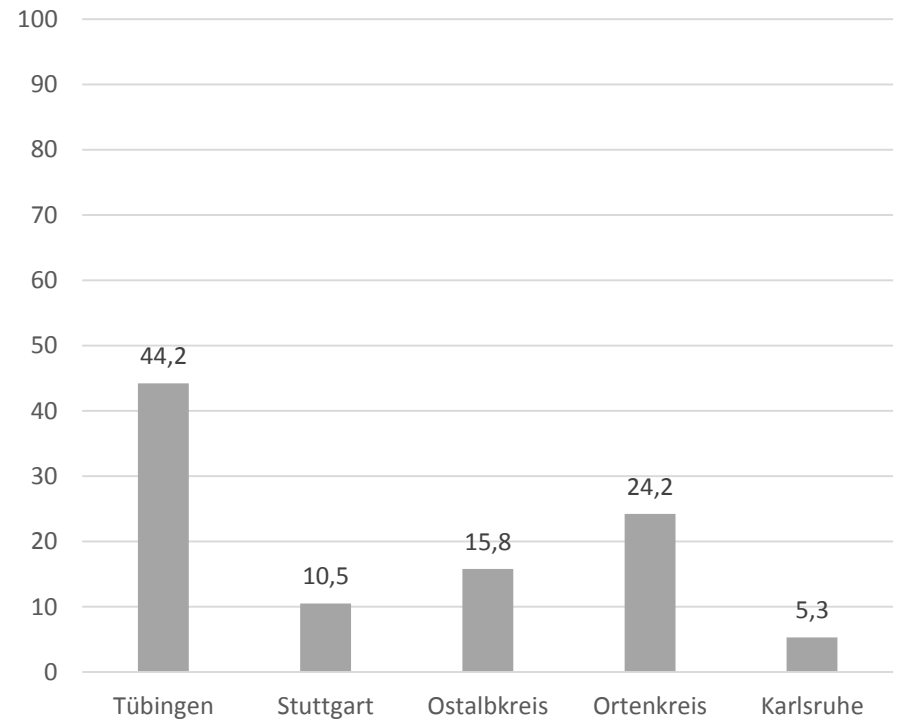
Bedarfe, Erwartungen, Ressourcen – Perspektiven von Einrichtungen und Trägern

Einrichtungen: N=95

Einwohner



Bezirke

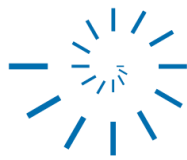


# Ausgewählte Ergebnisse

## Bedarfe, Erwartungen, Ressourcen – Perspektiven von Einrichtungen und Trägern

Trägervertreter: N=11

Öffentliche Träger	Freie Träger
<ul style="list-style-type: none"><li>• Stadt Stuttgart</li><li>• Stadt Karlsruhe</li><li>• Landkreis Tübingen</li><li>• Ortenaukreis</li> <li>• Städtetag Baden-Württemberg</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Caritas Württemberg: Landesverband katholischer Kindertagesstätten Diözese Rottenburg/Stuttgart</li><li>• Caritas Baden: Erzdiözese Freiburg</li><li>• AWO Bezirksverband Württemberg</li><li>• AWO Bezirksverband Baden (AWO Karlsruhe)</li><li>• Diakonie Württemberg: Ev. Landesverband Tageseinrichtungen für Kinder Württemberg</li><li>• Paritätischer Landesverband Baden-Württemberg</li></ul>



# Ausgewählte Ergebnisse

## Eingeschätzter Bedarf an Fachkräften mit Migrationshintergrund / ausländischem Abschluss (Einrichtungs- und Trägerbefragung) (1)

- eingeschätzter Bedarf an Fachkräften mit Migrationshintergrund / ausländischem Abschluss wird vorwiegend vor dem Hintergrund eines allgemeinen Fachkräftemangels betrachtet

*„Ich kenne keinen Träger, der explizit Fachkräfte mit ausländischem Abschluss sucht. Ich kenne Träger, die suchen Fachkräfte, gute. Aber wo die den Abschluss gemacht haben spielt, wie gesagt, bei der Personalentscheidung keine Rolle, wenn sie als Fachkraft anerkannt werden. Aber das jemand ganz gezielt sagt, ich will jetzt eben unbedingt eine pädagogische Fachkraft mit einem ungarischen Abschluss, ne. Die suchen geeignete Fachkräfte, die in die Konzeption, in die Kita hineinpassen und würden da genauso gut eine geeignete mit einem ausländischen Abschluss nehmen, wie eine geeignete mit einem deutschen Abschluss“  
(TR\_04, Z.330).*



## Ausgewählte Ergebnisse

### **Eingeschätzter Bedarf an Fachkräften mit Migrationshintergrund / ausländischem Abschluss (Einrichtungs- und Trägerbefragung) (2)**

- expliziter Bedarf an Fachkräften mit einem im Ausland erworbenen Abschluss wird aber für bestimmte Kontexte angedeutet:
  - für Familienzentren
  - für bilinguale Kindertageseinrichtungen



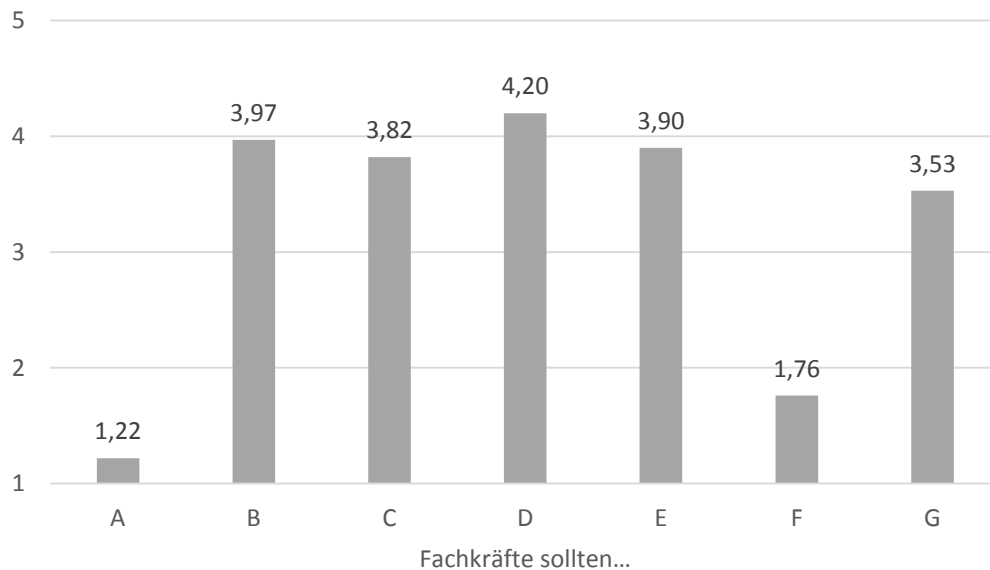
# Ausgewählte Ergebnisse

## **Erwartungen an Fachkräften mit Migrationshintergrund / ausländischem Abschluss (Einrichtungs- und Trägerbefragung)**

- Anforderungen an sprachliche Fähigkeiten stehen im Vordergrund
- darüber hinaus erscheinen das fachliche Wissen sowie die pädagogische Haltung der Fachkräfte als besonders relevant
- ➔ Erwartungen von Einrichtungsleitungen und Trägervertreter\_innen sind eher allgemeiner Art, d.h. keine spezifische Fokussierung auf Fachkräfte mit Migrationshintergrund
- ➔ im Fokus steht die allgemeine pädagogische Qualität von Kindertageseinrichtungen bzw. deren Sicherung und nicht die Erhöhung des Anteils von Personen mit Migrationshintergrund

# Ausgewählte Ergebnisse

## Erwartungen an Fachkräften mit Migrationshintergrund / ausländischem Abschluss (Einrichtungsleitungen)



1 = Stimme überhaupt nicht zu  
5 = Stimme voll und ganz zu

Angaben der Mittelwerte

- A** ...ausschließlich Kinder mit Migrationshintergrund betreuen. (s= ,574; n= 91)
- B** ...sich bereits bei Berufseinstieg über die Kita-Praxis in auskennen. (s= 1,063; n= 92)
- C** ...keine sprachlichen Defizite aufweisen. (s= ,960; n= 92)
- D** ...bereits ein Praktikum in Kindertageseinrichtungen absolviert haben. (s= 1,221; n= 93)
- E** ...bereits mit Kindern unter 6 Jahren gearbeitet haben. (s= 1,180; n= 93)
- F** ...ihren eigenen kulturellen Hintergrund ausblenden. (s= 1,031; n= 92)
- G** ...bereits bei Berufseinstieg vollwertig und selbstständig im Kita- Alltag mitarbeiten können. (s= 1,070; n= 95)



# Ausgewählte Ergebnisse

## Erwartungen an Fachkräften mit Migrationshintergrund / ausländischem Abschluss (Trägervertreter\_innen)

*„Da sagen wir, es muss mindestens B2 sein. [...] Da muss das Wissen schon da sein. Es geht elementar auch um Bildungsarbeit und wenn da keine guten Sprachkenntnisse vorhanden sind, was ja auch den Kindern vermittelt werden soll. Das wäre dann nicht so gut, wenn schlechtere Kenntnisse als B2 vorliegen würden“ (TR\_02, Z. 50).*

*„Jetzt im Moment z.B. gute Deutschkenntnisse. Wir haben allgemein die Grundlage, dass wir bei unbefristeten Verträgen, wenn nicht muttersprachliche Kenntnisse vorliegen, C1 als Minimum setzen. Das sind die sprachlichen Erwartungen“ (FB\_02, Z. 51).*

*„Uns ist wichtig, dass diejenige gute Deutschkenntnisse hat und das deutsche Bildungssystem kennt, also das Fachwissen darüber und den Orientierungsplan oder einfach die Konzepte, die Vorort gemacht werden“ (TR\_02, Z. 37).*

*„Wir haben die Erwartung, dass sie sich ähnlich wie alle anderen Fachkräfte, die sich bei uns bewerben, mit unseren pädagogischen Konzepten auseinandersetzen, und das bejahen und sich in die Richtung bewegen, das auch zu leben“ (FB\_02, Z. 43).*



# Ausgewählte Ergebnisse

## Ressourcen (Einrichtungs- und Trägerbefragung)

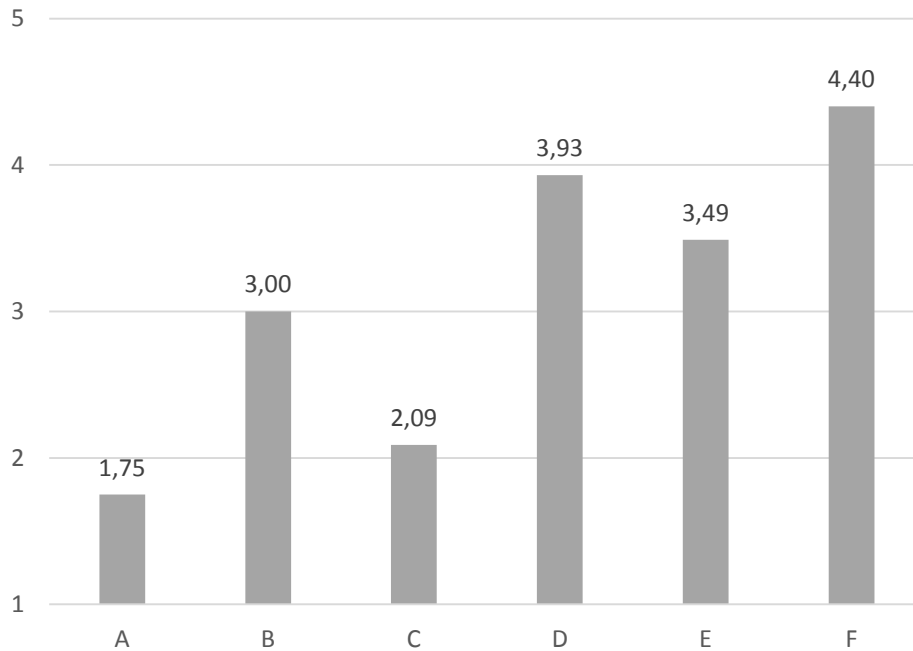
- zusätzliche Ressourcen für die Einarbeitung von Fachkräften mit Migrationshintergrund sind aus der Perspektive der Befragten nur schwer aufzubringen
- gründliche Einarbeitung und fachliche Begleitung wird aber prinzipiell als notwendig erachtet

### → Forderung nach mehr Ressourcen

- mit Blick auf eine zusätzliche Einstellung von Fachkräften mit Migrationshintergrund wird von einem erhöhten Weiterbildungsbedarf ausgegangen
- dieser bezieht sich auf alle Akteur\_innen im Kontext der Kindertagesbetreuung, nicht nur auf die Fachkräfte mit Migrationshintergrund

# Ausgewählte Ergebnisse

## Ressourcen für Einarbeitung (Einrichtungsleitungen)



1 = Stimme überhaupt nicht zu  
5 = Stimme voll und ganz zu

Angaben der Mittelwerte

**A** Für Fachkräfte mit einem im Ausland erworbenen Abschluss gibt es keine Einarbeitungsphase. (s= 1,149; n= 79)

**B** Für die Einarbeitung von Fachkräften mit einem im Ausland erworbenen Abschluss wird mehr Personal benötigt. (s= 1,312; n= 80)

**C** Zur Einarbeitung von Fachkräften mit im Ausland erworbenen Abschluss stehen der Einrichtung genügend zeitliche Ressourcen zur Verfügung. (s= 1,167; n= 82)

**D** Ein Konzept für die Einarbeitung von Fachkräften mit einem im Ausland erworbene Abschluss ist wichtig. (s= 1,175; n= 92)

**E** Die Einarbeitung von Fachkräften mit einem im Ausland erworbenen Abschluss stellt einen hohen Aufwand für meine Einrichtung dar. (s= 1,137; n= 76)

**F** Die Einarbeitung von Fachkräften mit einem im Ausland erworbenen Abschluss ist wichtig. (s= 1,058; n= 90)



# Ausgewählte Ergebnisse

## Ressourcen für Einarbeitung (Trägervertreter\_innen)

*„Die Einrichtungen müssen das von sich aus organisieren. [...] Es gibt jetzt nicht mehr Erzieherpersonal, damit man mehr Zeit für Gespräche hat, das muss irgendwie organisiert werden. [...] Wir erwarten von den Leitungen, dass diese so mit der Arbeitszeit umgehen, das sie auch erkennen jetzt ist eine gute Möglichkeit“ (FB\_04, Z. 180).*

*„Sprache ist Bildungsbereich, und zwar der Bildungsbereich in der Kita. Ich denke, dass da Sprachkursangebote, möglichst auch mit fachlicher Durchmischung, sicherlich eine wertvolle Bereicherung wäre, die wir brauchen könnten. Da haben wir bei Weitem nicht genug davon. [...] Vorstellbar wären Sprachkurse, die speziell auf die fachliche Situation gemünzt sind, aufbauend auf C1“ (FB\_02, Z. 434).*

# Ausgewählte Ergebnisse

## Zusammenfassung

- kontinuierlich steigende Anzahl an Anerkennungsanträgen in relevantem Umfang
- Anerkennungspraxis rein formal, nicht kompetenzorientiert
- Bedarf wird von Seiten der Träger vor allem mit Blick auf die Lösung des Fachkräftemangels gesehen; Erhöhung der Anzahl von Personen mit Migrationshintergrund in den Einrichtungen steht nicht im Vordergrund
- Erwartungen an Fachkräfte mit Migrationshintergrund entspricht dieser Perspektive → allgemeine Kompetenz- und Handlungserwartungen; keine migrationspezifischen Erwartungen
- allgemein wird die Erhöhung des Anteils von Fachkräften mit Migrationshintergrund aber als Chance angesehen
- gleichzeitig werden mögliche Probleme und Herausforderungen auf verschiedenen Ebenen wahrgenommen
- von Seiten der Träger wird klarer Weiterbildungsbedarf gesehen (für alle Akteure)

### III. Fazit: Diskussion und Ausblick



## Diskussion

- Chancen von Anerkennung (gesellschaftlich, pädagogisch)
- Probleme des aktuellen Verfahrens
- Anerkennung und Professionalisierung
- Veränderung und Vereinheitlichung der Anerkennungsverfahren (Kompetenzorientierung)
- Weiterbildung
- Ressourcen
- ...



Beispiel

## Vielfalt willkommen – Internationales Fachpersonal für Kindertageseinrichtungen

Eine Qualifizierung für zugewandertes Fachpersonal und begleitende Unterstützung bei der Teamentwicklung für interessierte Kitas.





# Ausblick - Forschungsdesiderate

Untersuchung von ...

- arbeitsrechtliche Bedingungen, politische Steuerung und administrative Begleitung von Anerkennungsverfahren und Arbeitsmarktintegration, Ausbildungssystem und Berufsbild (**Makroebene**)
- organisationale und institutionelle Bedingungen sowie mögliche sozialräumliche Gegebenheiten und Einflüsse (**Mesoebene**)
- konkrete Interaktionen in den Kindertageseinrichtungen: zwischen den beteiligten Fachkräften untereinander, zwischen Fachkräften und Kindern sowie zwischen Fachkräften und Eltern (**Mikroebene**)
- professionelle Einstellungen/Haltungen der pädagogisch Handelnden, der Leitungskräfte und Trägervertreter/innen, ihre Wissensressourcen, Ausbildungshintergründe und Berufserfahrungen (**Subjektebene**)

→ **Weiterbildungsbedarfe**

→ **Wirkungen von Weiterbildung / Weiterbildungsformaten**



# Literatur

- Akbaş, B. & Leiprecht, R. (2015): Pädagogische Fachkräfte mit Migrationshintergrund in Kindertagesstätten. Auf der Suche nach Erklärungen für die geringe Repräsentanz im frühpädagogischen Berufsfeld. Oldenburg: BIS.
- Baumert, J., Stanat, P. & Watermann, R. (Hrsg.) (2006): Herkunftsbedingte Disparitäten im Bildungswesen. Vertiefende Analysen im Rahmen von PISA 2000. Wiesbaden: VS.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (2017): Bericht zum Anerkennungsgesetz 2017.
- Esser, H. (2013): Ethnische Bildungsungleichheit und Bildungssysteme: Der Blick in die Bundesländer. In: Jahrbuch der Schulentwicklung, 17, 80-101.
- Faas, S. & Geiger, S. (2017): Anerkennung im Ausland erworbener beruflicher Abschlüsse in der Frühpädagogik. Potential- und Bedarfsanalyse. Schwäbisch Gmünd.
- Fuchs-Rechlin, Kirsten (2010): Die berufliche, familiäre und ökonomische Situation von Erzieherinnen und Kinderpflegerinnen. Sonderauswertung des Mikrozensus. Im Auftrag der Max-Traeger-Stiftung der GEW. Frankfurt/M.
- Gereke, I., Akbaş, B., Leiprecht, R. & Brokmann-Nooren, C. (2014): Pädagogische Fachkräfte mit Migrationshintergrund in Kindertagesstätten: Ressourcen – Potenziale – Bedarfe. Schlussbericht. Oldenburg.
- Netzwerk Integration durch Qualifizierung (2014): Arbeiten als Erzieher/-in in Deutschland – Anerkennung ausländischer Qualifikationen als Antwort auf den Fachkräftemangel. Situationsanalyse und Handlungsoptionen.
- Solga, H. (2008): Wie das deutsche Schulsystem Bildungsungleichheiten verursacht. WZ Brief Bildung, 1.
- Statistisches Bundesamt (2016): Pressemitteilung Nr. 327 vom 16.09.2016. Abrufbar unter:  
[https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2016/09/PD16\\_327\\_122.html](https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2016/09/PD16_327_122.html)
- Vertovec, S. (2007): Super-diversity and its Implications. In: Ethnic and Racial Studies, 30/7, 1024-1054.

Danke!