



Berufliche Anerkennung fröhpädagogischer Fachkräfte mit einer im Ausland erworbenen Berufsqualifikation

Situationsanalyse aus Sicht des Förderprogramms IQ

Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“

Impressum

Herausgeber:

IQ Fachstelle Beratung und Qualifizierung

Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH

Rollnerstr. 14
90408 Nürnberg
www.f-bb.de



Autorinnen:

Ulrike Benzer
Laura Roser

Grafik:

Titelbild: Monkey Business Images/Shutterstock.com

Alle Rechte vorbehalten.

©2022

Alle in dieser/dieser Webseite bzw. Publikation bzw. Film bzw. App enthaltenen Textbeiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Das Urheber- bzw. Nutzungsrecht liegt beim Förderprogramm "Integration durch Qualifizierung (IQ)" oder den jeweils gekennzeichneten Autorinnen oder Autoren, Agenturen, Unternehmen, Fotografinnen oder Fotografen und Künstlern. Jede Veröffentlichung, Übernahme, Nutzung oder Vervielfältigung von Texten, Bildern oder anderen Daten bedarf der schriftlichen Zustimmung durch das Förderprogramm "Integration durch Qualifizierung (IQ)" oder des jeweiligen Rechteinhabers.

Wenn Sie aus dieser Publikation zitieren wollen, dann bitte mit genauer Angabe des Herausgebers, des Titels und des Stands der Veröffentlichung. Bitte senden Sie zusätzlich ein Belegexemplar an den Herausgeber.

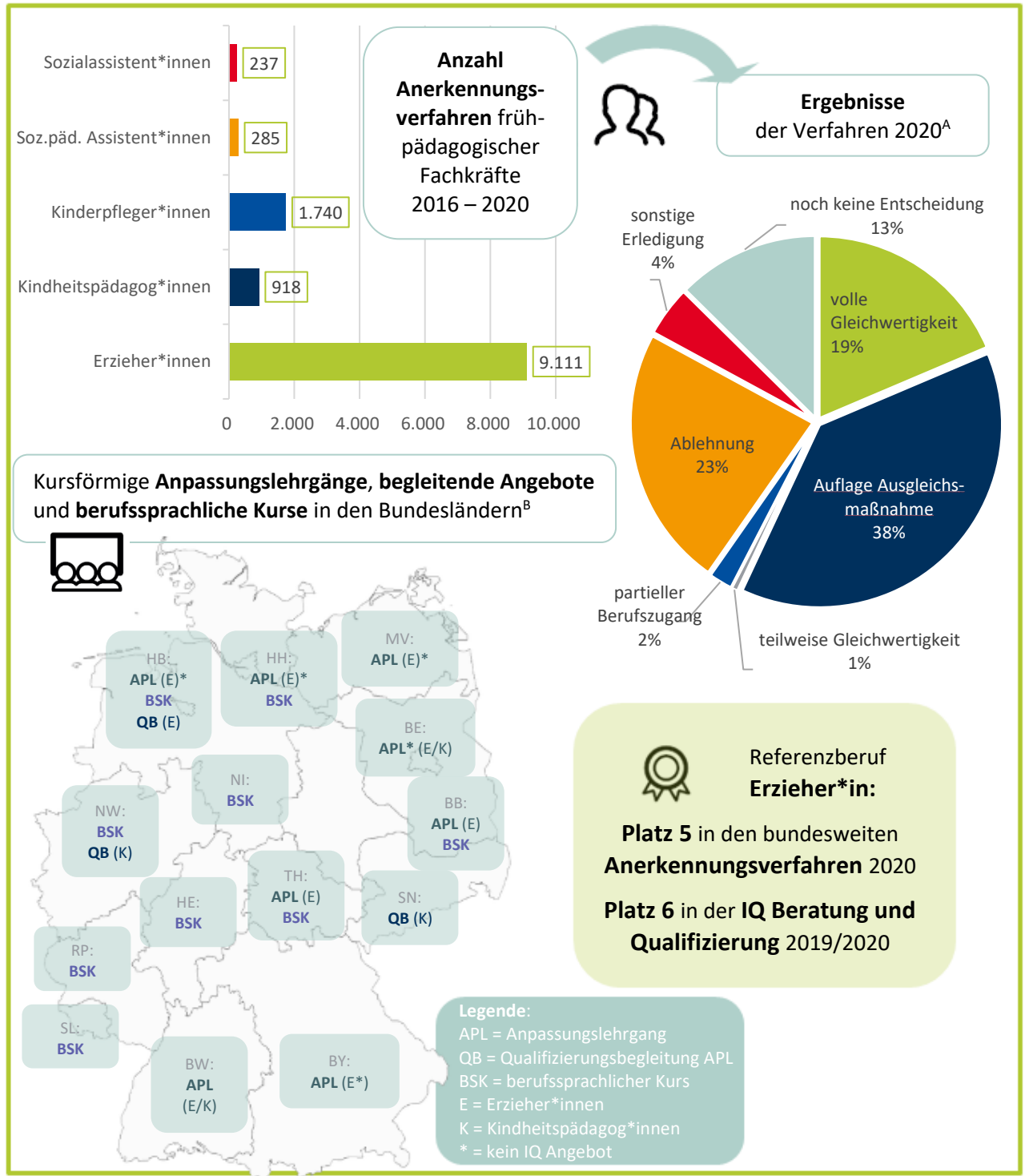
Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.



In Kooperation mit:



Zahlen und Fakten rund um die berufliche Anerkennung frühpädagogischer Fachkräfte mit ausländischen Qualifikationen



Quellen: NIQ Datenbank, Statistisches Bundesamt 2021b, Recherchen der Fachstelle Beratung und Qualifizierung

^A Die Ergebnisse können auch Verfahren beinhalten, die beispielsweise im Vorjahr zunächst mit Auflage einer Ausgleichsmaßnahme und dann 2020 – nach erfolgreich absolvierter Maßnahme – als gleichwertig beschieden wurden.

^B Brückenmaßnahmen und individuelle Anpassungslehrgänge sind in der Übersicht nicht abgebildet (s. dazu Kap. 3.2).

Abstract

Wenngleich in vielen Regionen die Strukturen und Prozesse zur beruflichen Anerkennung in frühpädagogischen Berufen gut funktionieren, sind Fachkräfte mit einer ausländischen Qualifikation in diesem Berufsfeld mancherorts mit vielfältigen Hürden konfrontiert, wenn sie eine qualifikationsadäquate Beschäftigung in einer Kindertageseinrichtung in Deutschland anstreben.

Die Erfolgsaussichten auf die **berufliche Anerkennung** als Erzieher*in, Kindheitspädagoge*pädagogin und Kinderpfleger*in/Sozialassistent*in/Sozialpädagogische*r Assistent*in hängen unter anderem stark davon ab, in welchem Bundesland der Antrag gestellt wird. Hinzu kommt eine generell eher unklare beziehungsweise uneinheitliche Definition der Berufsbilder, welche die Orientierung für ausländische Fachkräfte im hiesigen System erschwert. Auch alternative Zugangswege – wie der partielle Berufszugang und die Trägeranerkennung – sowie damit einhergehende Beschäftigungsbedingungen sind nicht hinreichend transparent. Die Ergebnisse dieser Situationsanalyse verdeutlichen die Notwendigkeit, die Vereinheitlichung der Gleichwertigkeitsfeststellung und Bescheidung, eine klare Abgrenzung der Berufsbilder und eine höhere Transparenz zu möglichen Zugangswegen und beruflichen Perspektiven auf bundesweiter Ebene anzustreben (vgl. Kap. 3.1).

Auch das Angebot an **Ausgleichsmaßnahmen** variiert je nach Bundesland und ist nicht immer ausreichend. Eignungsprüfungen spielen insgesamt eine stark nachrangige Rolle – auch weil es an Vorbereitungs- und Prüfungsoptionen fehlt. Anpassungslehrgänge kommen mancherorts nicht zustande, da sich Fach(hoch)schulen und/oder frühpädagogische Einrichtungen nicht hinreichend beteiligen. Dabei sind insbesondere Kursangebote zum Teil nicht für alle (potentiellen) Teilnehmenden gut erreichbar; individuelle Anpassungslehrgänge wiederum können für Teilnehmende insbesondere dann herausfordernd sein, wenn sie im Rahmen eines regulären Ausbildungsangebots (zum Beispiel ausgewählte Module eines Studiengangs der Kindheitspädagogik) ohne zielgruppenspezifisches Begleitprogramm stattfinden. Bedarfsgerecht, ganzheitlich und flexibel gestaltete Qualifizierungsangebote leisten einen Beitrag, um möglichst viele ausländische Fachkräfte zu erreichen, und sollten noch weiter ausgebaut werden. Dabei haben sich im Förderprogramm IQ modularisierte, (teil)virtuelle und berufsbegleitende Modellansätze bewährt sowie Angebote, die fachliches und sprachliches Lernen verknüpfen. Grundsätzlich scheinen Möglichkeiten der finanziellen Entlastung und der Verstetigung von Qualifizierungsangeboten sowohl für Anbietende als auch Nutzende noch nicht hinreichend bekannt beziehungsweise geklärt (vgl. Kap. 0).

Wie in allen reglementierten Berufen sind Anerkennung und Qualifizierung für die berufliche Integration frühpädagogischer Fachkräfte aus dem Ausland essentiell und müssen als ganzheitlicher Prozess wahrgenommen und angegangen werden. Eine maßgebliche Rolle spielt dabei die **Zusammenarbeit der relevanten Akteure** – auf Landesebene beispielsweise unterstützt durch berufsfeldspezifische Austauschformate zwischen Behörden, Praxispartnern und IQ Netzwerk. Daran anknüpfend zeigt diese Situationsanalyse den Bedarf für eine stärkere Platzierung des Themenkomplexes auf Bundesebene auf. Der Tatsache, dass die Fachkräfte auch im **Berufsalltag** mit besonderen Herausforderungen (unter anderem ungünstige Beschäftigungsbedingungen, sprachliche und interkulturelle Hürden) konfrontiert sind, kann zumindest teilweise durch interkulturelle Öffnungsprozesse sowie zielgruppenspezifische Einarbeitungs- und Personalentwicklungskonzepte entgegengewirkt werden (vgl. Kap. 3.3 und 3.4).

Auch wenn noch wichtige systematisch erhobene Daten und Untersuchungen (wie beispielsweise zu partiellem Berufszugang oder Alternativen zur Berufsanerkennung) fehlen, erlauben die Ausführungen der vorliegenden Situationsanalyse einen Blick auf Einstiegsmöglichkeiten in dieses Berufsfeld für ausländische Fachkräfte aus Sicht der Modellprojekte im Förderprogramm IQ.

Inhalt

Abkürzungsverzeichnis	6
Verzeichnis Abbildungen, Infokästen und Tabellen	7
1 Ausgangslage und Einführung	8
2 Ausbildung in Deutschland und Berufszugang für ausländische Fachkräfte	10
2.1 Ausbildung	10
2.1.1 Kinderpfleger*innen, Sozialpädagogische Assistent*innen, Sozialassistent*innen	10
2.1.2 Erzieher*innen	10
2.1.3 Kindheitspädagog*innen	11
2.1.4 Die deutsche Ausbildung im Vergleich zu ausländischen Berufsqualifikationen	12
2.2 Anerkennung von ausländischen Berufsabschlüssen	13
2.2.1 Anerkennungsverfahren	13
2.2.2 Ausgleichsmaßnahmen	15
2.2.3 Berufszugang	15
2.2.4 Alternativen zur beruflichen Anerkennung	16
3 Erfahrungen in der Umsetzung und Empfehlungen	18
3.1 Anerkennungsverfahren	18
3.1.1 Antragstellung	18
3.1.2 Ausgang und Bescheidung	23
3.1.3 Alternativen	26
3.2 Angebot und Ausgestaltung von Ausgleichs- und Qualifizierungsmaßnahmen	30
3.2.1 Eignungsprüfung	30
3.2.2 Qualifizierungen im Kontext der Anerkennung	30
3.2.3 Berufssprachliche Qualifizierung	33
3.2.4 Brückenmaßnahmen	35
3.2.5 Formate der Qualifizierung	36
3.2.6 Fördermöglichkeiten	38
3.3 Vernetzung und Zusammenarbeit der Akteur*innen	40
3.4 Berufseinstieg und -verbleib	42
4 Fazit und Ausblick	45
5 Literatur	46
6 Anhang	50
6.1 Frühpädagogische Berufsausbildungen in den Bundesländern	50
6.2 Die deutsche Ausbildung im internationalen Vergleich	54
6.3 Antragszahlen in frühpädagogischen Berufen in den Bundesländern	55
6.4 Verfahrensergebnisse von Anträgen im Referenzberuf Erzieher*in in den Bundesländern	56

Abkürzungsverzeichnis

AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
AZAV	Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung
BA	Bundesagentur für Arbeit
BB	Brandenburg
BE	Berlin
BL	Bundesland
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung
BMFSFJ	Bundesministerium für Familie, Soziales, Frauen und Jugend
BQFG	Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz
BW	Baden-Württemberg
BY	Bayern
DeuFöV	Verordnung über die berufsbezogene Deutschsprachförderung
GER	Gemeinsamer Europäischer Referenzrahmen für Sprachen
HB	Bremen
HE	Hessen
HH	Hamburg
IFSL	Integriertes Fach- und Sprachlernen
insb.	insbesondere
IQ	Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“
J.	Jahr(e)
JFMK	Jugend- und Familienministerkonferenz
Kap.	Kapitel
Kita	Kindertageseinrichtung
KMK	Kultusministerkonferenz
M.	Monat(e)
MV	Mecklenburg-Vorpommern
NI	Niedersachsen
NW	Nordrhein-Westfalen
RP	Rheinland-Pfalz
SH	Schleswig-Holstein
SL	Saarland
SN	Sachsen
soz.-päd.	sozialpädagogisch
ST	Sachsen-Anhalt
T.	Tag(e)
TH	Thüringen
UE	Unterrichtseinheiten
Wo.	Woche(n)
ZAB	Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen
ZAV	Zentrale Auslands- und Fachvermittlung
ZSBA	Zentrale Servicestelle Berufsanerkennung

Verzeichnis Abbildungen, Infokästen und Tabellen

Abbildungen

Abbildung 1: Anträge auf berufliche Anerkennung nach Referenzberuf 2016 - 2020	18
Abbildung 2: Verfahrensergebnisse 2020	24

Infokästen

Infokasten 1: Pädagogische Fach- und Ergänzungskräfte	12
Infokasten 2: Qualifikation des Personals in Kindertagesstätten	13
Infokasten 3: Frühpädagogische Fachkräfte in der IQ Beratung	21
Infokasten 4: Anerkennung/Berufseinstieg ausländischer Lehrer*innen im frühpädagogischen Bereich	27
Infokasten 5: Frühpädagogische Fachkräfte in IQ Qualifizierungsangeboten	37

Tabellen

Tabelle 1: Die häufigsten zehn Ausbildungsländer 2016 - 2020	19
Tabelle 2: Anpassungslehrgänge als Kursangebot für Erzieher*innen und Kindheitspädagog*innen sowie unterstützende Angebote	32
Tabelle 3: IQ Sprachqualifizierungen im Berufsfeld Pädagogik	34
Tabelle 4: IQ Brückenmaßnahmen im Berufsfeld Pädagogik (Auswahl)	36
Tabelle 5: frühpädagogische Berufsausbildungen in den Bundesländern	53
Tabelle 6: Vergleich der deutschen Ausbildung mit ausländischen Berufsqualifikationen	54
Tabelle 7: Antragszahlen nach Bundesländern 2016-2020	55
Tabelle 9: Verfahrensergebnisse Anträge auf Berufsanerkennung im Referenzberuf Erzieher*in 2016-2020	56

1 Ausgangslage und Einführung

Seit Jahren herrscht in Deutschland Fachkräftemangel in der institutionalisierten Kinderbetreuung. Aktuell fehlen bundesweit knapp 173.000 **frühpädagogische Fachkräfte** beziehungsweise durchschnittlich drei Vollzeitfachkräfte pro Einrichtung (vgl. ver.di 2021). Gleichzeitig beläuft sich der Anteil an Erwerbstätigen mit Migrationshintergrund in der Frühen Bildung lediglich auf 13 Prozent, während über alle Branchen hinweg 20 Prozent der Erwerbstätigen einen Migrationshintergrund haben (vgl. Autorengruppe Fachkräftebarometer 2019, S. 107). Die stärkere Einbindung von Fachkräften mit ausländischen Qualifikationen in der Frühpädagogik kann ein Ansatz sein, um diesen beiden Missständen zu begegnen.

Aufgrund der Reglementierung der Berufe **Erzieher*in** und **Kindheitspädagoge*pädagogin** ist die Anerkennung des ausländischen Abschlusses zwingende Voraussetzung für die Berufszulassung in Deutschland. Der Beruf **Kinderpfleger*in/Sozialassistent*in/Sozialpädagogische*r Assistent*in** ist nur in weniger Bundesländern reglementiert (vgl. Kap. 2.2). Analog zur Ausbildung sind auch für die Anerkennung in den genannten Berufen die einzelnen Bundesländer zuständig, was mit unterschiedlichen gesetzlichen Regelungen für jedes Bundesland einhergeht.

Gleichzeitig gibt es ein **Potenzial** an frühpädagogischen Fachkräften mit ausländischem Abschluss, die in Deutschland ihren Beruf ausüben möchten – allen voran Personen mit dem Referenzberuf Erzieher*in: In der Anerkennungsberatung und in Qualifizierungsangeboten des bundesweiten Förderprogramms „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ steht Erzieher*in derzeit auf Platz 6 der am häufigsten vertretenen Berufe.¹ Unter den Anerkennungsverfahren, die im Jahr 2020 bundesweit durchgeführt wurden, belegten Erzieher*innen sogar Platz 5 (vgl. Statistisches Bundesamt 2021a).

Insgesamt stellt die **Anerkennung** ausländischer Qualifikationen in diesem Berufsbereich jedoch eine große Hürde dar, wie ein beispielhafter Blick auf den Referenzberuf Erzieher*in zeigt: Im Jahr 2020 mündeten nur knapp 19 Prozent der beschiedenen Anerkennungsverfahren von Erzieher*innen (1.809) in der vollen Anerkennung, deutlich mehr (33 Prozent) endeten mit einem Ablehnungsbescheid. Bei etwa der Hälfte der Verfahren (46 Prozent) wurde die Auflage einer Ausgleichsmaßnahme beschieden. In diesem Fall muss für die volle Anerkennung zunächst ein Anpassungslehrgang oder eine Eignungsprüfung absolviert werden (vgl. Kap. 2.2 und 3.1).

Vor diesem Hintergrund beleuchtet die im Förderprogramm IQ erarbeitete **Situationsanalyse** Möglichkeiten und Hürden der beruflichen Anerkennung frühpädagogischer Fachkräfte aus dem Ausland. Dabei konzentriert sich die Publikation auf den vorschulischen Bereich und die Referenzberufe Erzieher*in, Kindheitspädagoge*pädagogin und Kinderpfleger*in/Sozialassistent*in/Sozialpädagogische*r Assistent*in. Denn dies sind diejenigen Berufe, die im Besonderen für eine Tätigkeit im vorschulischen Bereich qualifizieren (vgl. Infokasten 2). Ergänzend zu den hiesigen Berufsbildern wird exemplarisch auf die Qualifikation frühpädagogischer Fachkräfte im Ausland eingegangen. Daran anknüpfend werden die Möglichkeiten der beruflichen Anerkennung und alternative Wege in den Beruf dargestellt. Abschließend werden aktuelle Herausforderungen bei der Anerkennung und dem Berufseinstieg aufgezeigt und Handlungsempfehlungen für die strategische und operative Ebene ausgesprochen.

Adressat*innen der Situationsanalyse sind in erster Linie die Landesnetzwerke des Förderprogramms IQ. Auf Bundesebene richtet sich die Publikation vor allem an das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) als

¹ Quelle: NIQ Datenbank Beratung und Qualifizierung im Kontext beruflicher Anerkennung (Stichtag des Datensatzes: 15.7.2021; Auswertungszeitraum: 1.1.2019-30.6.2021)

Mittelgeber sowie an das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und die Bundesagentur für Arbeit (BA) als Kooperationspartner des Förderprogramms.

Die Ausführungen der Situationsanalyse basieren auf Recherchen der IQ Fachstelle Beratung und Qualifizierung und auf Austauschformaten mit Vertreter*innen der IQ Landesnetzwerke. Auch die IQ Fachstelle Berufsbezogenes Deutsch und die IQ Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung wurden eingebunden. Die Angaben erheben keinen Anspruch auf eine vollständige Abbildung des Berufsfeldes.

2 Ausbildung in Deutschland und Berufszugang für ausländische Fachkräfte

2.1 Ausbildung

2.1.1 Kinderpfleger*innen, Sozialpädagogische Assistent*innen, Sozialassistent*innen

In vielen Bundesländern gibt es entweder den Beruf Kinderpfleger*in oder Sozialpädagogische*r Assistent*in oder Sozialassistent*in. In manchen Bundesländern existieren jedoch auch zwei der genannten Berufsbilder nebeneinander; sie unterscheiden sich dann beispielsweise in der fachlich-inhaltlichen Schwerpunktsetzung oder den Zugangsvoraussetzungen (vgl. Autorengemeinschaft Fachkräftebarometer 2019, S. 126 f., BA 2021, BMFSFJ 2021b).²

Der Beruf Kinderpfleger*in/Sozialassistent*in/Sozialpädagogische*r Assistent*in bezeichnet landesrechtlich geregelte schulische Ausbildungen, die mit staatlichen Abschlussprüfungen enden. Sie dauern in der Regel zwei Jahre in Vollzeit und bestehen aus theoretischen Phasen an Berufsfachschulen und praktischen Phasen in pädagogischen Einrichtungen. Eine Vergütung erhalten die Auszubildenden in der Regel nicht. Zugangsvoraussetzung für die Ausbildung sind meist der Hauptschulabschluss oder ein mittlerer Bildungsabschluss sowie in manchen Bundesländern ein ärztliches Attest über die gesundheitliche Eignung, ein erweitertes Führungszeugnis oder der Nachweis über eine Praktikumsstelle (vgl. BA 2021, BMFSFJ 2021b).

Die Ausbildungen vermitteln Kenntnisse zur Betreuung, Förderung und Pflege vor allem von Säuglingen, (Klein-)Kindern und teilweise auch Jugendlichen. In einigen Bundesländern zielen die Ausbildungen (insbesondere die der Sozialassistenten) auch auf die Unterstützung von Hilfebedürftigen aller Altersstufen ab. Die Tätigkeiten, für die die Ausbildungen qualifizieren, erfolgen überwiegend im Bereich der Unterstützung und unter Anleitung von pädagogischen Fachkräften (meist Erzieher*innen und Kindheitspädagog*innen). In einzelnen Bundesländern (zum Beispiel in Hessen und Thüringen³) kann nach Abschluss der Ausbildung noch keine regelhafte Beschäftigung aufgenommen werden; die Ausbildungen ermöglichen dort lediglich den Zugang zu weiteren pädagogischen Berufen (in der Regel Erzieher*in) (vgl. BA 2021, BMFSFJ 2021b).

2.1.2 Erzieher*innen

Grundlage des Berufs Erzieher*in sind landesrechtlich geregelte schulische Aus- beziehungsweise Weiterbildungen, die mit einer staatlichen Abschlussprüfung enden. Sie dauern in den meisten Bundesländern drei Jahre in Vollzeit und erfolgen durch eine meist zweijährige theoretische Phase an Fachschulen, Fachakademien oder Berufskollegs und ein sich daran anschließendes einjähriges Berufspraktikum in pädagogischen Einrichtungen. Neben der vollzeitschulischen Ausbildung gibt es in allen Bundesländern teilzeitschulische, berufsbegleitende und/oder praxisintegrierte Formen der Ausbildung, die an den genannten Lernorten stattfinden. Eine Vergütung ist in der vollzeitschulischen Form in der Regel im Berufspraktikum vorgesehen, in der praxisintegrierten Form durchgängig (vgl. BMFSFJ 2021b).

² Eine Übersicht über die jeweiligen Berufsausbildungen, die in den sechzehn Bundesländern für den frühpädagogischen Bereich existieren, ist im Anhang unter 6.1 zu finden.

³ Aktuell dürfen Sozialassistent*innen und Kinderpfleger*innen in Thüringen 10 Prozent des Kita-Personals ausmachen. Dabei handelt es sich zunächst um eine Übergangsregelung bis Mitte 2022, um Personallücken zu füllen.

Voraussetzung für die Ausbildung ist in der Regel ein mittlerer Bildungsabschluss und eine abgeschlossene pädagogische Ausbildung oder eine mehrjährige einschlägige Berufstätigkeit. Für Ausbildungsinteressierte mit (Fach-)Hochschulreife ist die Aufnahme der Ausbildung meist mit einer einschlägigen praktischen Tätigkeit (zum Beispiel Praktikum) und ohne vorherigen Berufsabschluss möglich. Zusätzlich werden in manchen Bundesländern ein ärztliches Attest über die gesundheitliche Eignung, ein erweitertes Führungszeugnis und/oder – für die praxisintegrierte Ausbildungsform – ein Vertrag mit einer pädagogischen Einrichtung über die praktischen Ausbildungsphasen gefordert (vgl. BA 2021, BMFSFJ 2021b)

Inhaltlich vermittelt die Ausbildung zur*zum Erzieher*in Kenntnisse, die zur Betreuung und Förderung von Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen qualifizieren sollen. Erzieher*innen beobachten dabei deren Verhalten und Befinden und analysieren dies nach pädagogischen Grundsätzen. Darauf aufbauend erarbeiten sie kindbezogene Aktivitäten und Maßnahmen und setzen diese gemeinsam mit den jungen Menschen um. Erzieher*innen können in Betreuungseinrichtungen leitende Tätigkeiten übernehmen (vgl. BA 2021, BMFSFJ 2021b).⁴

2.1.3 Kindheitspädagog*innen

Aufgrund der gestiegenen Anforderungen an das pädagogische Personal in Kindertageseinrichtungen wurden in Deutschland vor etwa zwanzig Jahren Hochschulstudiengänge eingeführt, die explizit für eine Tätigkeit in frühpädagogischen Einrichtungen qualifizieren. Bundesweit gibt es etwa 70 Studiengänge auf Bachelor- und etwas mehr als zehn auf Master-Niveau. Diese werden überwiegend an Fachhochschulen oder Pädagogischen Hochschulen in unterschiedlichen Studienmodellen – in Vollzeit, berufsbegleitend in Teilzeit oder in dualer Form (praxisintegriert, ausbildungsintegriert oder berufsintegriert) – angeboten. Für die meisten Bachelor-Studiengänge ist eine berufliche Ausbildung keine Voraussetzung (Autorengruppe Fachkräftebarometer 2019, S. 136 ff). In allen 16 Bundesländern erhalten Absolvent*innen eine staatliche Anerkennung als Kindheitspädagoge*pädagogin⁵ nach Abschluss des Studiums (vgl. AiD 2021).

Kindheitspädagog*innen werden für die Erforschung der Entwicklung, Erziehung und Bildung von Kindern sowie für deren Betreuung ausgebildet. Sie fördern Kinder, beraten Eltern in Erziehungsfragen und übernehmen Leitungsaufgaben in pädagogischen Einrichtungen (vgl. BA 2021, Stieve et al. 2014, S. 9).

Trotz eines breiten Spektrums an möglichen Arbeitsfeldern (unter anderem Jugendhilfe, Hort, sozialpädagogische Familienhilfe sowie Beratung von kindheitspädagogischen Einrichtungen) sind Absolvent*innen der Kindheitspädagogik am häufigsten in Kindertagesstätten und Krippen beschäftigt (vgl. Brand & Nöbel 2017).⁶ Ihr Anteil am gesamten pädagogischen Personal steigt dort zwar stetig an, lag 2018 jedoch noch immer erst bei 1 Prozent (vgl. Autorengruppe Fachkräftebarometer 2019, S. 40 und S. 141).

⁴ Eine Übersicht über die jeweiligen Berufsausbildungen, die in den sechzehn Bundesländern für den frühpädagogischen Bereich existieren, ist im Anhang unter 6.1 zu finden.

⁵ In einzelnen Bundesländern weicht die Berufsbezeichnung ab: HB: Elementarpädagoge*pädagogin; RP: Sozialpädagoge*pädagogin – Spezialisierung Kindheitspädagogik; ST: neben Kindheitspädagoge*pädagogin auch Kindheitswissenschaftler*in.

⁶ Aktuell unterscheiden sich die Berufsbilder und beruflichen Positionen von Erzieher*innen und Kindheitspädagog*innen wenig. Zum einen setzen auch Leitungspositionen in pädagogischen Einrichtungen meist keinen Studienabschluss voraus. Zum anderen werden Stellen, die durch Kindheitspädagog*innen besetzt sind, in der Regel nicht höher vergütet werden als diejenigen von Erzieher*innen (vgl. Der Spiegel 2019, Migranet/IQ Landesnetzwerk Bayern, S. 42 ff, Syring et al. 2017, S. 142 und 157).



Pädagogische Fach- und Ergänzungskräfte

Um eine hohe Qualität bei der Betreuung und Förderung von Kindern in Kindertageseinrichtungen zu gewährleisten, sind in Bezug auf die Qualifikation des Personals bestimmte Anforderungen rechtlich festgelegt. Hierzu werden die in Kindertageseinrichtungen beschäftigten Personen anhand ihrer Qualifikation in pädagogische Fachkräfte (oder auch Erstkräfte) und Ergänzungskräfte (oder auch Assistenz-, Betreuungs-, Zusatz-, Unterstützungs-, Zweit-, Hilfs- oder weitere Kräfte) eingeteilt. Auf Grundlage dieser Einteilung wird ein Fachkräfteschlüssel ermittelt, der das rechnerische Verhältnis angibt, wie viele Kinder (Ganztagsbetreuungsäquivalente) durch eine vollzeittätige pädagogische Fachkraft betreut werden (vgl. Autorengruppe Fachkräftebarometer 2019, S. 29, Weiszäcker 2021, S. 8). Erzieher*innen und Kindheitspädagog*innen werden dabei grundsätzlich als pädagogische Fachkräfte klassifiziert. Kinderpfleger*innen, sozialpädagogische und Sozialassistent*innen werden in den meisten Bundesländern als Ergänzungskräfte gezählt (vgl. BMFSFJ 2021b).

Infokasten 1: Pädagogische Fach- und Ergänzungskräfte

2.1.4 Die deutsche Ausbildung im Vergleich zu ausländischen Berufsqualifikationen

In der Ausbildung von pädagogischen Fachkräften für den vorschulischen Bereich unterscheiden sich die hiesigen Berufe von ausländischen Qualifikationen vor allem in Hinblick auf die zu betreuenden Altersgruppen, die Praxisanteile in der Ausbildung, die Lernorte und – damit verbunden – die Abschlüsse, die erworben werden (siehe hierzu auch eine Übersichtstabelle im Anhang unter 6.2). Während in Deutschland ausgebildete Erzieher*innen Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene bis 27 Jahre betreuen, sind ausländische Ausbildungen in der Regel stärker auf eine bestimmte Altersgruppe (zum Beispiel 0-6-Jährige) fokussiert. Pädagogische Fachkräfte werden im Ausland häufiger an Hochschulen und Universitäten ausgebildet, die Praxisanteile der akademischen Studiengänge haben oftmals einen geringeren Umfang als dies in deutschen Ausbildungen vorgesehen ist.

Darüber hinaus variieren pädagogische Ansätze und die konzeptionelle Ausgestaltung von frühpädagogischen Einrichtungen von Land zu Land. Während Kitas beispielsweise im anglo-amerikanischen Raum, in Frankreich sowie in Süd- und Südosteuropa verstärkt bereits schulische Elemente aufweisen, steht in deutschen Einrichtungen das freie Spiel der Kinder im Fokus (vgl. Schreiber 2018, S. 62).

Diese Unterschiede haben Folgen für die berufliche Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen und die dafür notwendigen Anpassungsqualifizierungen. Hierauf wird in Kap. 3 näher eingegangen.



Qualifikation des Personals in Kindertagesstätten

Mehr als drei Viertel der Beschäftigten in Kindertageseinrichtungen in Deutschland haben einen Abschluss in einem der unter 2.1.1, 2.1.2 und 2.1.3 näher beschriebenen Berufsbildern – mit Abstand die meisten Beschäftigten (etwa zwei Drittel) haben einen Abschluss als Erzieher*in, etwa jede*r Zehnte als Kinderpfleger*in/Sozialassistent*in/Sozialpädagogische*r Assistent*in und ein Prozent als Kindheitspädagog*in/pädagogin.

Daneben gibt es weitere Berufe, die nicht im Besonderen, aber auch für eine Tätigkeit im vorschulischen Bereich qualifizieren. Für die akademischen Abschlüsse gilt dies vor allem für Sozialpädagog*innen,

Sozialarbeiter*innen und Erziehungswissenschaftler*innen, die 2018 knapp 5 Prozent des pädagogischen Personals ausmachten.

Außerdem haben 3 Prozent der Beschäftigten einen Abschluss als Heilerziehungspfleger*in oder Heilerziehungspflegehelfer*in. 5 Prozent des Personals befinden sich noch in der Berufsausbildung oder im Anerkennungsjahr (vgl. BA 2020, S. 11, Autorengruppe Fachkräftebarometer 2019, S. 40).

Infokasten 2: Qualifikation des Personals in Kindertagesstätten

2.2 Anerkennung von ausländischen Berufsabschlüssen

Durch die Zuständigkeit der Länder für die genannten Berufe unterscheiden sich die Regelungen zur beruflichen Anerkennung je nach Bundesland und je nach Referenzberuf. Die Tätigkeit als Kinderpfleger*in/Sozialassistent*in/Sozialpädagogische*r Assistent*in ist in den meisten Bundesländern nicht reglementiert. In diesem Fall können Personen mit einem Abschluss aus dem Ausland auch ohne Anerkennungsverfahren in den Beruf einsteigen. Ein (teilweiser) Gleichwertigkeitsbescheid kann für Personen mit ausländischem Berufsabschluss dennoch hilfreich sein, da er deutschen Arbeitgebern eine bessere Einschätzung vorhandener Kompetenzen ermöglicht (vgl. BA 2021b).

In einzelnen Bundesländern – nämlich Hamburg, Niedersachsen⁷ und Schleswig-Holstein – ist der Beruf Kinderpfleger*in/Sozialassistent*in/Sozialpädagogische*r Assistent*in reglementiert.⁸ Die Berufe Erzieher*in und Kindheitspädagoge*pädagogin sind hingegen in allen Bundesländern reglementiert. Der Berufszugang setzt hier eine bestimmte Qualifikation voraus. Für Fachkräfte aus dem Ausland bedeutet dies, dass sie die berufliche Anerkennung benötigen, um den Beruf in Deutschland ausüben zu dürfen.

2.2.1 Anerkennungsverfahren

Die **rechtlichen Grundlagen** für das Anerkennungsverfahren finden sich für die genannten Berufe je nach Bundesland an unterschiedlichen Stellen beziehungsweise auf unterschiedlichen Ebenen. Häufig greifen – entweder durch einen entsprechenden Verweis in berufsbezogenen Gesetzen/Verordnungen oder auch mangels anderer Regelungen – im Wesentlichen die Berufsqualifikationsfeststellungsgesetze (BQFG) der Länder (beispielsweise in Bayern, Berlin und Thüringen). Teilweise existieren spezielle Regelungen, die die allgemeinen Vorgaben in den jeweiligen BQFG konkretisieren oder auch davon abweichen (beispielsweise in Brandenburg und Rheinland-Pfalz) (vgl. Weizsäcker 2021, S. 8).

Zuständige Stellen für die Anerkennung sind in der Regel Landesbehörden wie zum Beispiel Landesschulämter, Bildungsministerien und Bezirksregierungen. Abweichend davon wird in Baden-Württemberg und Berlin für die Anerkennung von Kinderpfleger*innen/Sozialassistent*innen/Sozialpädagogische*r Assistent*innen an die

⁷ In Niedersachsen ist der Beruf Sozialpädagogische*r Assistent*in reglementiert, der Beruf Sozialassistent*in nicht reglementiert.

⁸ Für Mecklenburg-Vorpommern liegen derzeit keine eindeutigen Informationen hierzu vor. Laut Auskunft der dort zuständigen Stelle ist dies aktuell noch nicht abschließend geklärt (Stand August 2021).

Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen (ZAB) verwiesen.⁹ In Hamburg, Hessen, Niedersachsen und Schleswig-Holstein sind für die Anerkennung von Kindheitspädagog*innen (auch) Hochschulen mit entsprechendem Studiengangprofil zuständig.

Antragsberechtigt sind alle Personen, die einen entsprechenden formalen Berufsabschluss aus dem Ausland haben und in Deutschland arbeiten möchten – unabhängig von Staatsangehörigkeit, Aufenthaltsstatus und Wohnort. Zur Einleitung des Anerkennungsverfahrens müssen bei der zuständigen Stelle einschlägige Dokumente eingereicht werden. Neben dem eigentlichen Antrag betrifft dies unter anderem einen Identitätsnachweis, den Lebenslauf und einen Nachweis über die Berufsqualifikation sowie die Dauer und Inhalte der Ausbildung und die Berufserfahrung; Personen aus Drittstaaten müssen in der Regel ergänzend nachweisen, dass sie beabsichtigen, eine entsprechende berufliche Tätigkeit in Deutschland aufzunehmen (zum Beispiel durch Korrespondenz mit einem potentiellen Arbeitgeber).¹⁰ Sobald alle Unterlagen vollständig vorliegen, darf das Verfahren laut RL 2005/36/EG maximal vier Monate dauern.¹¹ Die Gebühren werden durch die jeweils zuständige Stelle festgelegt und können je nach individuellem Aufwand unterschiedlich hoch ausfallen.

Bei der **Gleichwertigkeitsprüfung** wird zunächst auf Basis einer Dokumentenanalyse geprüft, inwiefern die formalen Kriterien (beispielsweise Ausbildungsdauer und -inhalte im Herkunftsland im Vergleich zur Ausbildung im entsprechenden Referenzberuf im jeweiligen Bundesland) erfüllt sind. Im zweiten Schritt werden auch relevante Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen berücksichtigt, die durch einschlägige berufliche Tätigkeiten oder lebenslanges Lernen erworben wurden.

Die Gleichwertigkeitsprüfung hat in der Regel drei mögliche Ergebnisse: Wenn zwischen der Berufsqualifikation aus dem Ausland und dem entsprechenden deutschen Referenzberuf keine wesentlichen Unterschiede bestehen, wird ein Gleichwertigkeitsbescheid ausgestellt – die ausländische Fachkraft ist dann formal gleichgestellt mit deutschen Absolvent*innen (vgl. dazu § 4 Abs. 3 sowie § 10 Abs. 3 der BQFG der Länder). Wenn zu große Unterschiede bestehen, sodass die Qualifikationen nicht vergleichbar sind, erfolgt ein Ablehnungsbescheid. Bestehen wesentliche Unterschiede, die ausgleichbar sind, wird ein Bescheid mit Auflage einer Ausgleichsmaßnahme erteilt (vgl. Kap. 2.2.2).

Gemäß EU-Richtlinie (Art. 4f RL 2005/36/EG) kann als weiteres Ergebnis der Gleichwertigkeitsprüfung ggf. auch ein **partieller Berufszugang** gewährt werden, der beispielsweise auf bestimmte, klar abgrenzbare Tätigkeitsbereiche beschränkt ist. Der partielle Berufszugang wird jedoch nur auf Einzelfallbasis erteilt und ist an hohe

⁹ In Niedersachsen ist die ZAB für die Anerkennung von Sozialassistent*innen zuständig, das Regionale Landesamt für Schule und Bildung Lüneburg für Sozialpädagogische Assistent*innen. Das Land Bremen bindet die ZAB außerdem regelmäßig für Gutachten zur Gleichwertigkeit ausländischer Abschlüsse von Erzieher*innen ein (vgl. BMBF 2019, S. 57).

¹⁰ Entsprechend der bis Anfang 2021 abgeschlossenen Bund-Länder-Vereinbarungen zur Zusammenarbeit der Länderbehörden mit der Zentralen Servicestelle Berufsanerkennung (ZSBA) wird bei Anträgen aus dem Ausland auch eine Standortberatung durch die ZSBA als Glaubhaftmachung der Erwerbsabsicht akzeptiert. In Baden-Württemberg ist seit 2021 gesetzlich geregelt, dass die Glaubhaftmachung auch durch die Anerkennungsberatungsstellen des Landes erfolgen kann.

¹¹ Nach Art. 51 Abs. 2 RL 2005/36/EG beträgt die Frist zur Prüfung eines Antrags auf Zulassung zu einem reglementierten Beruf drei Monate nach Einreichen aller erforderlichen Unterlagen; die Frist kann jedoch um einen Monat verlängert werden, wenn – wie im Falle der hier betrachteten Berufe – per EU-Recht keine „automatische Anerkennung“ vorgesehen ist (vgl. Weizsäcker 2021, S. 10). Eine Ausnahme bildet Brandenburg, wo die Anerkennung als Erzieher*in oder Kindheitspädagog*in für Fachkräfte aus der EU beziehungsweise dem EWR bei vergleichbaren Berufsbildern auch ohne individuelle Prüfung der Ausbildungsinhalte möglich ist, wenn der Abschluss im Ausbildungsstaat für den unmittelbaren Zugang zum Beruf der*des Kindheitspädagogin*pädagogen oder des*der Erziehers*in erforderlich ist und „dem in Artikel 11 der Richtlinie 2005/36/EG genannten Niveau“ entspricht (vgl. ebd. S. 29).

Voraussetzungen geknüpft; in der Praxis spielt er keine wesentliche Rolle für die hier betrachteten Berufe (vgl. Weizsäcker 2021, S. 12 f.)

2.2.2 Ausgleichsmaßnahmen

In Bundesländern, in denen der Beruf Kinderpfleger*in/Sozialassistent*in/Sozialpädagogische*r Assistent*in nicht reglementiert ist, gibt es für Antragstellende mit diesem Referenzberuf keine rechtliche Möglichkeit, eine teilweise Gleichwertigkeit auszugleichen. Wird keine Gleichwertigkeit festgestellt, erfolgt ein negativer Bescheid unter Nennung der vorhandenen Berufsqualifikationen und der wesentlichen Unterschiede (vgl. Eckert et al. 2019, S. 26, sowie § 7 BQFG).¹²

In den anderen hier betrachteten Berufen (sowie im Beruf Kinderpfleger*in/Sozialassistent*in/Sozialpädagogische*r Assistent*in in Bundesländern, wo dieser reglementiert ist) kann zum Ausgleich der wesentlichen Unterschiede wahlweise eine **Eignungsprüfung** oder ein **Anpassungslehrgang** absolviert werden. Inhaltlich bezieht sich beides ausschließlich auf die per Bescheid festgestellten individuellen Unterschiede, zur konkreten Ausgestaltung existieren im EU- und Landesrecht meist keine expliziten Vorgaben. Bei einem Anpassungslehrgang wird der erlernte Beruf unter der Verantwortung einer*eines qualifizierten Berufsangehörigen ausgeübt, oft ergänzt um theoretische Einheiten an Fach(hoch)schulen. Teilweise werden Anpassungslehrgänge auch im Rahmen der regulären Ausbildungsgänge an Fach(hoch)schulen umgesetzt. Die Teilnahme an Ausgleichsmaßnahmen ist in der Regel an ausreichende Deutschkenntnisse¹³ gebunden (vgl. RL 2005/36/EG sowie Weizsäcker 2021, S. 10 f.).

2.2.3 Berufszugang

Spätestens für den Berufszugang müssen **Deutschkenntnisse**, die den Erfordernissen der Berufstätigkeit entsprechen, nachgewiesen werden. Das Niveau ist nur in manchen Bundesländern näher bestimmt und kann sich je nach Referenzberuf unterscheiden. So benötigen beispielsweise Erzieher*innen in Bremen Deutschkenntnisse auf Niveau B2, Kindheitspädagog*innen hingegen auf Niveau C1 (GER).¹⁴ Zudem muss für den Berufszugang die **persönliche und gesundheitliche Eignung** der frühpädagogischen Fachkräfte belegt werden (zum Beispiel durch ein Führungszeugnis und eine ärztliche Bescheinigung). Die Kriterien für die Zulassung zum Beruf werden in manchen Bundesländern ebenfalls durch die zuständige Stelle geprüft, in anderen Bundesländern erst durch den einstellenden Arbeitgeber (vgl. Weizsäcker 2021., S. 11 f.; Niemeyer/Roser 2018, S. 12; Kap. 3.1.1).

¹² Eine Ausnahme bildet Niedersachsen, wo auch für den nicht reglementierten Beruf Sozialassistent*in der Ausgleich wesentlicher Unterschiede durch eine Ausgleichsmaßnahme möglich ist (vgl. § 4 Abs. 4 NBQFG).

¹³ In den meisten Bundesländern existieren keine detaillierten rechtlichen Vorgaben bzgl. der erforderlichen Sprachkenntnisse für Ausgleichsmaßnahmen und/oder den Berufszugang, sondern es werden beispielsweise „für die Ausübung der Tätigkeit erforderliche deutsche Sprachkenntnisse“ gefordert. In Bundesländern, in denen das erforderliche Sprachniveau näher definiert ist, variiert es zwischen B2 und C1 (GER) (vgl. Weizsäcker 2021, S. 14 ff.).

¹⁴ Bei Einrichtungen mit mehrsprachigem Profil ist der Berufseinstieg ggf. (zunächst) auch mit geringeren Deutschkenntnissen möglich. So kann in Bayern fremdsprachiges Personal, das in seiner Erst-/Herkunftssprache mit den Kindern kommuniziert, bereits unter der Voraussetzung eingestellt werden, dass ein Sprachkurs besucht wird. Allerdings muss fünf Monate nach Aufnahme der Tätigkeit das Niveau A2, nach zehn Monaten das Niveau B1 nachgewiesen werden (vgl. StMAS 2014).

2.2.4 Alternativen zur beruflichen Anerkennung

In einigen Bundesländern existieren **Optionen, die im Ergebnis weitgehend einem partiellen Berufszugang entsprechen**, jedoch nicht an dessen hohe Voraussetzungen gebunden sind (vgl. dazu Kap. 2.2.1). So ist beispielsweise in Mecklenburg-Vorpommern und Rheinland-Pfalz bei entsprechender Qualifikation (in MV zum Beispiel Teilanerkennung für einen Fachschulabschluss als Krippenerzieher*in, Kindergärtner*in oder Horterzieher*in) eine Tätigkeit als pädagogische Fachkraft für bestimmte Altersgruppen (zum Beispiel Krippe/Kindergarten/Hort) möglich; in Bayern wiederum ermöglicht die „Kita Berufeliste“ eine erste (unverbindliche) Einordnung ausgewählter Abschlüsse aus dem Ausland als Fach- oder Ergänzungskraft in Kindertageseinrichtungen. Um eine Fachkraft auf diesem Wege einzustellen, muss ein Träger in der Regel zunächst einen Antrag bei der Aufsichtsbehörde (in der Regel dem Jugendamt) einreichen. Im Gegensatz zum bundesweit gültigen Gleichwertigkeitsbescheid ist eine solche Genehmigung (im Folgenden **Trägeranerkennung**¹⁵ genannt) auf das jeweilige Bundesland, zum Teil auch auf eine bestimmte Einrichtung begrenzt. Falls die ausländische Fachkraft umzieht, muss das Verfahren also erneut durchlaufen werden (vgl. Weizsäcker 2021, S. 12 ff.).

In manchen Bundesländern (zum Beispiel Baden-Württemberg und Nordrhein-Westfalen) können Antragstellende bereits während des Anerkennungsverfahrens beziehungsweise im Rahmen des Anpassungslehrgangs als pädagogische Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen beschäftigt werden. Voraussetzung ist in der Regel eine Einzelfallprüfung und ggf. eine vorgeschaltete Qualifizierung (vgl. ebd.).

In mehreren Bundesländern (zum Beispiel Bayern, Bremen, Sachsen-Anhalt) gibt es mehrmonatige, in der Regel berufsbegleitende **Weiterbildungen zur pädagogischen Fachkraft**. Voraussetzung ist eine einschlägige deutsche oder anerkannte ausländische Qualifikation, oft auch ein Beschäftigungsverhältnis in einer entsprechenden Einrichtung. Teilweise ist ein solcher Weg auch für fachfremde Personen (in Baden-Württemberg beispielsweise für Personen mit einem anerkannten Abschluss als Physiotherapeut*in oder Kinderkrankenpfleger*in, vgl. §10 KiTaG BW) möglich. Im Anschluss an die Weiterbildung ist man im jeweiligen Bundesland als pädagogische Fachkraft einsetzbar.

Für Personen mit einem akademischen Abschluss ist auch eine **Zeugnisbewertung** durch die Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen (ZAB) möglich. In diesem Fall wird die ausländische Hochschulqualifikation einschließlich der beruflichen und akademischen Verwendungsmöglichkeiten beschrieben – potentielle Arbeitgeber können so erfassen, welcher deutschen Qualifikation der Abschluss entspricht. Daran anknüpfend können beispielsweise Kindheitspädagog*innen in alternativen Berufszweigen wie der frühpädagogischen Forschung tätig werden.

Eine weitere berufliche Alternative in der vorschulischen Betreuung von Kindern ist eine (meist selbstständige) **Tätigkeit als Tagespflegeperson**. Damit ist die Betreuung von maximal fünf Kindern vorwiegend im eigenen Haushalt der Tagespflegeperson gemeint. Auch diese Betreuungsform wird wie Kindertageseinrichtungen öffentlich gefördert. Für diese Tätigkeit ist in jedem Fall eine Pflegeerlaubnis des örtlichen Trägers der Jugendhilfe (in der Regel des Jugendamts) und eine Grundqualifizierung, die in einem vorbereitenden Qualifizierungskurs erworben werden kann, erforderlich. Für die Teilnahme an der Grundqualifizierung muss in der Regel ein Nachweis über Deutschkenntnisse auf B1-Niveau vorgelegt werden. In den meisten Bundesländern umfasst dieser Kurs (mindestens) 160 Unterrichtseinheiten unter anderem zum Bildungsauftrag, zum Berufsbild, zu pädagogischen

¹⁵ Weitere gängige Bezeichnungen je nach Bundesland: pädagogische Einstufung, Einzelfallanerkennung, Fachkraftvereinbarung, Ausnahmezulassung

Angeboten im häuslichen Umfeld sowie zu rechtlichen und finanziellen Grundlagen der Kindertagespflege. Zwar arbeiten die meisten Tagespflegepersonen auf selbstständiger Basis, teilweise können sie aber auch im Angestelltenverhältnis beschäftigt sein. Hierzu werden in manchen Kommunen entsprechende Modelle erprobt, die in ihrer konkreten Ausgestaltung variieren (vgl. BMFSFJ 2019).

Im Gegensatz zur regulären beruflichen Anerkennung gehen die aufgezeigten alternativen Zugangswege für frühpädagogische Fachkräfte nicht mit der Erlaubnis einher, anschließend die reglementierten deutschen Berufsbezeichnungen zu verwenden.

Um die deutsche Berufsbezeichnung führen zu dürfen, bleibt Fachkräften mit ausländischen Qualifikationen ohne Gleichwertigkeitsbescheid die Möglichkeit, eine **reguläre frühpädagogische Ausbildung** in Deutschland zu absolvieren. Um gezielt Menschen mit Migrationshintergrund für diesen Berufsbereich zu gewinnen, gibt es in Hamburg mit der Erzieher*innenausbildung für Einwander*innen (EfE) einen besonderen Ausbildungsgang, der neben den regulären Ausbildungsinhalten verstärkt deutsche Sprachkenntnisse vermittelt und einen Fokus auf interkulturelle Kompetenzen legt.¹⁶

Neben dem Durchlaufen der regulären Ausbildung gibt es die Möglichkeit, den deutschen Abschluss über eine **Externenprüfung** – teilweise auch Nichtschüler*innenprüfung oder Schulfremdenprüfung genannt – zu erlangen. In diesem Fall legen Interessierte die Abschlussprüfung ab, ohne vorab die Ausbildung durchlaufen zu haben. Die Voraussetzungen für die Zulassung in den Bundesländern sind unterschiedlich, schließen jedoch grundsätzlich einschlägige Praxiserfahrung ein (vgl. Kita-Medien 2014).

Wenn sich pädagogische Fachkräfte aus dem Ausland gegen den Weg zur vollen Anerkennung entscheiden, stellen **nicht reglementierte berufliche Tätigkeiten** (wie Erwachsenenbildung oder Integrationsarbeit) weitere Alternativen dar. Der Einstieg in diese Tätigkeiten ist nicht an bestimmte Qualifikationen gebunden, sogenannte Brückenmaßnahmen können den Einstieg in den Arbeitsmarkt jedoch unterstützen (vgl. Kap. 3.2.4).

¹⁶ Siehe auch [EfE - FSP2 \(fsp2-hamburg.de\)](https://www.fsp2-hamburg.de)

3 Erfahrungen in der Umsetzung und Empfehlungen

3.1 Anerkennungsverfahren

3.1.1 Antragstellung

Wie bereits in Kapitel 2.2 dargestellt, können frühpädagogische Fachkräfte mit ausländischen Qualifikationen aufgrund der Reglementierung der Berufe Erzieher*in und Kindheitspädagogin*pädagoge (sowie in einzelnen Bundesländern zudem auch des Berufs Kinderpfleger*in/Sozialassistent*in/Sozialpädagogische*r Assistent*in) nicht ohne Weiteres in vorschulischen Betreuungseinrichtungen eingesetzt werden. Nur durch eine berufliche Anerkennung ihrer Abschlüsse werden sie Personen mit den jeweiligen deutschen Referenzberufen gleichgestellt und erhalten die Erlaubnis, die entsprechende Berufsbezeichnung zu führen. Dann steht ihnen bundesweit eine Tätigkeit als Fachkraft im frühpädagogischen Bereich offen (vgl. Landes-BQFGs § 10 Absatz 3).

Seit 2016 melden die Länder dem Statistischen Bundesamt Daten zur beruflichen Anerkennung in landesrechtlich geregelten Berufen.¹⁷ Von 2016 bis 2020 wurden deutschlandweit zu den in Kap. 2.1.1, 2.1.2 und 2.1.3 beschriebenen Berufen 12.291 **Anträge auf berufliche Anerkennung** entsprechend statistisch erfasst. Die Antragszahlen pro Jahr sind dabei kontinuierlich von 2.400 Anträgen im Jahr 2016 auf 2.949 Anträge im Jahr 2020 gestiegen. Drei Viertel (9.111) der Anträge bezogen sich auf den Referenzberuf Erzieher*in. Knapp jeder fünfte Antrag (18 Prozent) wurde zum Beruf Kinderpfleger*in/Sozialassistent*in/Sozialpädagogische*r Assistent*in, 7 Prozent zum Beruf Kindheitspädagogin*pädagoge gestellt.

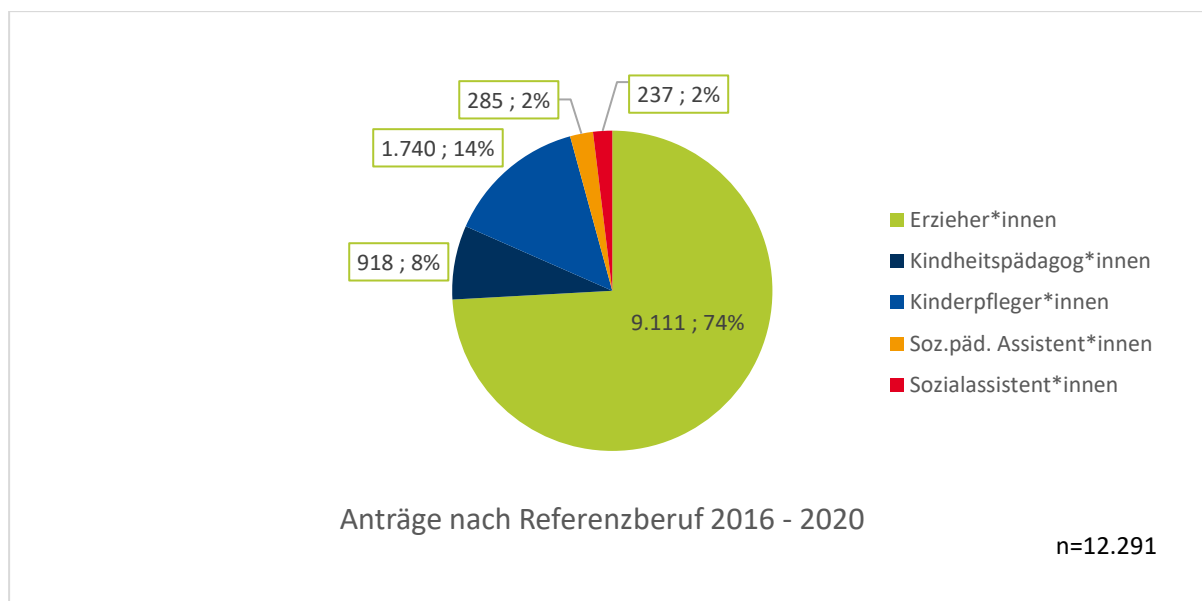


Abbildung 1: Anträge auf berufliche Anerkennung nach Referenzberuf 2016 - 2020 (eigene Darstellung nach Statistischem Bundesamt 2021b)

¹⁷ Dabei kann es vorkommen, dass Verfahren, die in einem Jahr mit „noch keine Entscheidung“ oder „Auflage einer Ausgleichsmaßnahme“ gemeldet wurden, in einem der Folgejahre erneut mit einem anderen Ergebnis (beispielsweise „volle Gleichwertigkeit“) gemeldet werden und damit mehrfach in die Auswertung einfließen. Dies ist bei den Darstellungen in den Kapiteln 1, 3 und 6 zu berücksichtigen.

Diese Verteilung ist zwischen 2016 und 2020 verhältnismäßig konstant, variiert jedoch zwischen den Bundesländern erheblich (siehe hierzu Anhang 6.3). Mit Abstand die meisten Verfahren in frühpädagogischen Berufen wurden in Baden-Württemberg durchgeführt. Zwei Fünftel der Anträge (41 Prozent) gehen auf dieses Bundesland zurück. In NRW (16 Prozent) und in Bayern (11 Prozent) wurde ebenfalls eine große Anzahl an Anträgen gestellt. Auch im Verhältnis zur Einwohnerzahl liegt Baden-Württemberg mit 4,47 Anträge pro 10.000 Einwohner*innen deutlich an erster Stelle. Dahinter folgen Hamburg mit 3,92 und Bremen mit 2,60 Anträgen pro 10.000 Einwohner*innen im genannten Zeitraum.¹⁸ Im Abschlussbericht der Evaluierung der Landesenerkennungsgesetze legen entsprechende Analysen einen Zusammenhang zwischen Antragszahlen und Bevölkerungsanteil von Migrant*innen nahe. Die hier dargestellten Zahlen folgen diesem Zusammenhang. Denn Bremen, Hamburg und Baden-Württemberg weisen (zusammen mit Hessen) die höchsten Bevölkerungsanteile von Migrant*innen auf (eigene Berechnungen nach Statistischen Bundesamt 2020). Die gesamte Varianz ist jedoch nicht ausschließlich auf diesen Faktor zurückzuführen (siehe hierzu detaillierte Darstellung unter 6.3). In Hinblick auf die Gesundheitskrise ab dem Frühjahr 2020 ist bemerkenswert, dass in der Hälfte der Bundesländer 2020 mehr Anträge in frühpädagogischen Berufen gestellt wurden als in den Jahren zuvor. Besonders gilt dies für Hamburg, Schleswig-Holstein und Thüringen, wo die jeweilige Anzahl der Anträge 2020 mit deutlichem Abstand über den Zahlen der Vorjahre lag. Im Vergleich: Die Antragszahlen in bundesrechtlich geregelten Berufen sanken 2020 um etwa 5 Prozent (vgl. Böse & Schmitz, 2021, S. 4).

Über 90 Prozent der Anträge wurden von Frauen gestellt. Ihre Qualifikation erworben haben die Antragstellenden etwa zu gleichen Teilen in Ländern der EU, des EWR und der Schweiz auf der einen und in Drittstaaten auf der anderen Seite. Hier ist im Laufe der Jahre seit 2016 eine Annäherung festzustellen. Während im Jahr 2016 noch 56 Prozent der Qualifikationen aus EU/EWR-Ländern oder der Schweiz stammten, lagen 2020 erstmals Qualifikationen aus Drittstaaten zahlenmäßig leicht vorn.¹⁹ An oberster Stelle der Ausbildungsländer im Zeitraum 2016 bis 2020 steht mit 1.254 Anträgen Polen, gefolgt von Griechenland (729 Anträge), der Russischen Föderation (720 Anträge), Rumänien (708 Anträge) und Syrien (681 Anträge) (vgl. Statistisches Bundesamt 2021b).

	Ausbildungsland	Anzahl
1	Polen	1.254
2	Griechenland	729
3	Russische Föderation	720
4	Rumänien	708
5	Syrien	681

	Ausbildungsland	Anzahl
6	Spanien	624
7	Italien	483
8	Ungarn	435
9	Ukraine	420
10	Bosnien und Herzegowina	360

Tabelle 1: Die häufigsten zehn Ausbildungsländer 2016 - 2020 (Quelle: Statistisches Bundesamt 2021b)

¹⁸ Eigene Berechnungen auf Grundlage von Daten des Statistischen Bundesamtes (vgl. Statistisches Bundesamt 2021b und 2021c)

¹⁹ Allerdings wurden für 2020 zu zehn Prozent aller Anträge unklare Angaben in Bezug auf das Ausbildungsland gemacht.

Um Anerkennungsinteressierte bei der **Festlegung des Referenzberufs** zu unterstützen, wird nach Aussage von IQ Expert*innen²⁰ im Rahmen der Beratung vor allem besprochen, inwieweit die ausländische Qualifikation auf eine bestimmte Altersgruppe fokussiert, ob es sich um eine akademische Ausbildung handelt und welche Tätigkeit in Deutschland angestrebt wird. Dass die Antragszahlen zwischen den Bundesländern insgesamt stark variieren, wurde bereits festgestellt. Auch das Verhältnis zwischen Anträgen im Beruf Erzieher*in und Anträgen im Beruf Kindheitspädagoge*pädagogin unterscheidet sich über die Bundesländer hinweg deutlich (vgl. hierzu detaillierte Angabe im Anhang unter 6.3). Selbst wenn die Voraussetzungen für eine Anerkennung als Kindheitspädagogin*pädagoge gegeben zu sein scheinen, entscheiden sich nach Erfahrung der IQ Expert*innen manche Antragstellende trotzdem bewusst für den Beruf Erzieher*in. Gründe hierfür lägen in der stärkeren Verbreitung und Bekanntheit dieses Berufsbilds, was sich auch auf dem Arbeitsmarkt in Form von ausgeschriebenen Stellen niederschlägt. Auf der anderen Seite ist manchen Ratsuchenden die Würdigung und die Wahrnehmung ihrer akademischen Qualifikation wichtig, weshalb diese sich dann eher für den Referenzberuf der*des Kindheitspädagogin*pädagogen entscheiden. Die beiden Berufsbilder voneinander abzugrenzen und damit zu entscheiden, für welchen Referenzberuf ein Antrag gestellt werden soll, stellt sich in der Beratungspraxis teilweise als Herausforderung dar (vgl. Migranet/IQ Landesnetzwerk Bayern 2019, S. 41 ff). In manchen Bundesländern unterscheiden sich die Anerkennungsprozesse der unterschiedlichen Berufe, die für die Antragstellung in Frage kommen, in Hinblick auf Voraussetzungen, Kosten, Bearbeitungsdauern und dem Angebot von Ausgleichsmaßnahmen. Die entsprechenden Erfahrungen fließen dort teilweise in die Beratung und damit indirekt in die Entscheidung für den einen oder anderen Referenzberuf mit ein.

Nach Einschätzung von IQ Expert*innen kommt eine Anerkennung im Beruf Kinderpfleger*in/Sozialassistent*in/Sozialpädagogische*r Assistent*in meist dann in Betracht, wenn Dauer und Inhalte der ausländischen Qualifikation nicht für den Referenzberuf Erzieher*in ausreichen. In einigen Bundesländern spielen Anerkennungen für diese Berufe allerdings eine nachrangige Rolle. In Thüringen beispielsweise ist der Abschluss Kinderpfleger*in lediglich die Vorstufe zur Erzieher*innenausbildung und eine reguläre Anstellung in Betreuungseinrichtungen nicht möglich.²¹ Für ausländische Fachkräfte mit entsprechendem Qualifikationsprofil würden deshalb eher Qualifizierungsoptionen gesucht als zu einer Anerkennung geraten.



Frühpädagogische Fachkräfte in der IQ Beratung (2019-2020²²)

- Zwischen 1.1.2019 und 31.12.2020 wurden 2.297 Personen zu Möglichkeiten der Anerkennung in den in dieser Situationsanalyse betrachteten Referenzberufen besprochen; in 4 von 5 Fällen (81 Prozent) ging es um den möglichen Referenzberuf Erzieher*in.
- Die Ratsuchenden wurden in den meisten Fällen (32 Prozent) über die Agentur für Arbeit oder das Jobcenter auf die IQ Beratung aufmerksam. Auch IQ externe Kanäle wie das Portal „Anerkennung in

²⁰ „IQ Expert*innen“ umfasst hier und im Folgenden Vertreter*innen der IQ Landesnetzwerke (Beratung, Qualifizierung, Koordination) und/oder Fachstellen, deren Erfahrungen und Expertise in die Situationsanalyse eingeflossen sind.

²¹ Aktuell dürfen Sozialassistent*innen und Kinderpfleger*innen 10 Prozent des Kita-Personals ausmachen. Dabei handelt es sich zunächst um eine Übergangsregelung bis Mitte 2022, um Personallücken zu füllen.

²² Quelle: NIQ Datenbank Beratung im Kontext beruflicher Anerkennung (Stichtag des Datensatzes: 15.1.2021; Auswertungszeitraum: 1.1.2019-31.12.2020)

Deutschland“ oder soziale Medien (23 Prozent) sowie persönliche Empfehlungen (17 Prozent) sind relevante Zugangswege.

- Mit 94 Prozent ist die überwiegende Mehrheit der Ratsuchenden mit frühpädagogischen Qualifikationen weiblich. Gut zwei Fünftel (42 Prozent) sind jünger als 35 Jahre, etwa ein Drittel (35 Prozent) zwischen 35 und 44 Jahre und etwa ein knappes Viertel ist älter als 45 Jahre (23 Prozent).
- Rund 80 Prozent der Ratsuchenden haben zum Zeitpunkt der IQ Beratung ein Zertifikat über deutsche Sprachkenntnisse. Die Hälfte davon kann Kenntnisse auf Niveau B1 des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens für Sprachen (GER) nachweisen, ein gutes Viertel (27 Prozent) sogar auf Niveau B2. Ein höheres Niveau (C1/2) erreichen nur wenige Ratsuchende (7 Prozent).
- Ein knappes Drittel (31 Prozent) der Personen ist zum Zeitpunkt der Beratung bereits in Deutschland erwerbstätig, davon sind knapp 80 Prozent beitragspflichtig beschäftigt.
- Bei der Art der ausländischen Qualifikation halten sich Ausbildungsabschlüsse (47 Prozent) und Hochschulabschlüsse (53 Prozent) fast die Waage. 60 Prozent der Anerkennungssuchenden erwarben ihre Qualifikation in einem Drittstaat. Häufigstes Ausbildungsland ist Syrien (10 Prozent), gefolgt von Polen (9 Prozent), der russischen Föderation (7 Prozent), der Türkei und Rumänien (jeweils 5 Prozent) sowie Italien, der Ukraine und Spanien (jeweils 4 Prozent).

Infokasten 3: Frühpädagogische Fachkräfte in der IQ Beratung

Während in den meisten Bundesländern für die Berufe Erzieher*in und Kindheitspädagogin*pädagoge zwei unterschiedliche Stellen für die **Prüfung der Gleichwertigkeit** zuständig sind, liegt in Baden-Württemberg, Berlin, Bremen und Thüringen die Zuständigkeit für beide Berufe bei ein und derselben Behörde.²³ In Baden-Württemberg müssen sich Anerkennungsinteressierte im Voraus nicht auf einen Referenzberuf festlegen, können allerdings Präferenzen angeben. Das Regierungspräsidium Stuttgart prüft dann als zuständige Stelle, welcher Referenzberuf der passende ist. Für die Prüfung der Gleichwertigkeit im Beruf Kindheitspädagogik wird dann die Hochschule Ludwigsburg hinzugezogen. Auch in Hamburg prüft die zuständige Stelle jeweils zwei Berufsbilder: Hier sind es Erzieher*innen und Sozialpädagogische Assistent*innen. Wenn dies möglich ist, werden zwei Bescheide erstellt. Eine Besonderheit gibt es zudem in Bremen: Dort ist das Anerkennungsverfahren für Erzieher*innen zweistufig aufgebaut. Die Zuständigkeit liegt bei den Referaten 22 und 31 der Senatorin für Kinder und Bildung. Ein Referat führt das Verfahren zur Anerkennung als staatlich geprüfte*r Erzieher*in durch, ein weiteres das zur Anerkennung als staatlich anerkannte*r Erzieher*in. Die Verfahren laufen getrennt voneinander ab. Die Zuständigkeit für die Anerkennung im Referenzberuf Kinderpfleger*in/Sozialassistent*in/sozialpädagogische*r Assistent*in liegt grundsätzlich bei denselben Stellen wie für Erzieher*innen. Einzige Ausnahme ist Thüringen, wo zwei verschiedene Behörden zuständig sind. Zudem werden in Thüringen staatliche Anerkennungen nach Teilbereichen – entweder Kita oder Schulhort – erteilt. Eine Besonderheit wird es im Saarland voraussichtlich ab der ersten Jahreshälfte 2022 geben, wenn dort das neue Erziehungs-, Bildungs- und Betreuungsgesetzes in Kraft tritt. Danach ist für Inhaber*innen mit einschlägigen Abschlüssen aus Frankreich eine Tätigkeit als pädagogische

²³ Eine besondere Situation liegt in Nordrhein-Westfalen vor, wo je nach Wohnsitz oder angestrebtem Arbeitsort der*des Antragstellenden (für Referenzberuf Kindheitspädagogin*pädagoge) beziehungsweise nach dem Ausbildungsstaat der ausländischen Qualifikation (für Referenzberuf Erzieher*in) die verschiedenen Bezirksregierungen zuständig sind.

Fachkraft in bilingualen Kitas im Saarland per Gesetz vorgesehen, ohne dass ein Antrag auf Berufsankennung gestellt werden muss.

Abgesehen von wenigen Ausnahmen in einzelnen Regionen oder Berufen laufen die **Anerkennungsverfahren** in den hier betrachteten Berufen nach Einschätzung von IQ Expert*innen rechtskonform, klar geregelt und strukturiert ab. In wenigen Regionen und teilweise einzelnen Berufen gab es zumindest in der Vergangenheit noch Optimierungspotenzial insbesondere in Hinblick auf die Bearbeitungszeiten von Anträgen, die Bereitschaft der Anerkennung von Ausgleichsmaßnahmen und die grundsätzliche Würdigung der ausländischen Qualifikation und Berufserfahrung. Von besonders guter Zusammenarbeit mit den jeweiligen zuständigen Stellen wird aus Baden-Württemberg, Bayern, Bremen und Schleswig-Holstein berichtet. Hier kann vor der offiziellen Antragstellung bereits eine Einschätzung der zuständigen Stelle eingeholt werden.²⁴ Für die zuständigen Stellen ist dies insofern von Vorteil, als dass sie weniger unpassende Anträge bearbeiten und Ablehnungsbescheide erstellen müssen. Durch die entsprechende Rückmeldung an Anerkennungssuchende und Beratungsstellen erfolgt die Antragstellung insgesamt gezielter, was die Ressourcen der zuständigen Stellen schont. Anerkennungssuchende ersparen sich durch Vorabeschatzungen die Beschaffung von nicht benötigten Unterlagen und unnötig investierte Zeit in ein möglicherweise aussichtsloses Verfahren.

Die **Kosten** für die Verfahren variieren nach Bundesland und Beruf. Häufig werden etwa 100 Euro für ein Verfahren in Rechnung gestellt, in einzelnen Bundesländern aber auch deutlich mehr (in Bayern bei Verfahren für Kindheitspädagog*innen beispielsweise meist 350-400 Euro, in Einzelfällen bis zu 600 Euro je nach Bearbeitungsaufwand des konkreten Antrags) oder weniger (für Verfahren für Erzieher*innen im Saarland und sozialpädagogische Assistent*innen sowie Erzieher*innen in Hamburg fallen zum Beispiel keine Gebühren an). Nach Erfahrungswerten im Projekt „Anerkennungszuspruch“²⁵ variieren die Gebühren der zuständigen Stellen zwischen 60 und 300 Euro. Zudem fallen für notwendige Übersetzungen in der Regel zwischen etwa 120 und 600 Euro an. Nach Angaben einzelner frühpädagogischer Fachkräfte, die den Anerkennungszuspruch des Bundes in Anspruch genommen haben, fallen im Rahmen des Anerkennungsverfahrens insgesamt Kosten zwischen 300 und 600 Euro an, in Einzelfällen auch bis zu 1.500 Euro.²⁶ Dabei sind Kosten für ggf. notwendige Qualifizierungen und der Einkommensausfall, der Beschäftigten in dieser Zeit entsteht, noch nicht berücksichtigt. Jegliche Kosten werden grundsätzlich den Antragstellenden selbst in Rechnung gestellt. Verfügen diese nicht über ausreichende finanzielle Eigenmittel, können sie je nach persönlicher Situation Finanzierungshilfen beantragen – beispielsweise eine Kostenübernahme durch Agentur für Arbeit oder Jobcenter im Rahmen von SGB II oder SGB III, Förderprogramme einzelner Bundesländer (Stipendienprogramm Hamburg) oder den Anerkennungszuspruch des Bundes.

Die **Bearbeitungszeiten** liegen laut IQ Expert*innen in vielen Bundesländern bei bis zu drei Monaten. Bei einzelnen Behörden wurden aufgrund von unter- oder nicht besetzten Stellen auch deutlich längere Bearbeitungszeiten (teilweise bis zu einem Jahr) beobachtet; die Nachforderung von Dokumenten erfolgte dann erst Monate nach Einreichung der Unterlagen. Diese Erfahrungen decken sich auch mit Erkenntnissen, die im Rahmen der Evaluierung der Anerkennungsgesetze der Länder gewonnen wurden. Demnach wird eine durchschnittliche Bearbeitungsdauer von 81 Tagen für Anträge im Referenzberuf Erzieher*in für das Jahr 2017 angegeben, einzelne

²⁴ In Schleswig-Holstein wurde dies vor Kurzem für künftige Anträge vereinbart.

²⁵ Mit dem Anerkennungszuspruch des Bundes, gefördert vom Bildungsministerium für Bildung und Forschung (BMBF), werden Anerkennungsinteressierte unterstützt, die nur über geringe finanzielle Eigenmittel verfügen. Im Pilotprojekt werden vom Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) Prozesse und Strukturen zur Umsetzung des Förderinstruments entwickelt, erprobt und wissenschaftlich analysiert.

²⁶ Quelle: Auswertung im Rahmen des Monitorings zum Anerkennungszuspruch (Zeitraum der Antragstellung: 2018-2019)

Bundesländer weichen davon jedoch deutlich ab. Die entsprechende Spannweite liegt zwischen 6 und 180 Tagen (vgl. Ekert et al. 2019, S. 37).

Wie unter 2.2.3 bereits erläutert müssen Fachkräfte mit im Ausland erworbenen frühpädagogischen Qualifikationen spätestens für den Berufszugang fortgeschrittene **Deutschkenntnisse** nachweisen. Je nach Referenzberuf und Bundesland variieren sowohl das eingeforderte Sprachniveau als auch der Zeitpunkt, zu dem der Nachweis vorliegen muss. In vielen Bundesländern (wie zum Beispiel Berlin und Niedersachsen) werden Sprachkenntnisse auf C1-Niveau verlangt. Für das Anerkennungsverfahren sind in Thüringen (bei dem Referenzberuf Erzieher*in) Sprachkenntnisse auf B2-Niveau nachzuweisen. In Baden-Württemberg müssen für das Verfahren keine Nachweise vorgelegt werden, hier liegt die Sicherstellung eines ausreichenden Sprachniveaus beim einstellenden Träger. Für die Teilnahme an Anpassungslehrgängen ist es jedoch auch in Baden-Württemberg notwendig, B2-Sprachkenntnisse nachzuweisen – ebenso in Rheinland-Pfalz. Dort müssen Teilnehmende außerdem bis zum Abschluss das Niveau C1 erreichen. In Bayern müssen für das Verfahren für Erzieher*innen noch keine Nachweise vorgelegt werden; allerdings benötigen sie auch hier für den Anpassungslehrgang B2-Sprachkenntnisse. Die örtliche Aufsichtsbehörde verlangt zudem spätestens 6 Monate nach Arbeitsbeginn ein B2-Zertifikat vom einstellenden Träger. Kindheitspädagog*innen müssen am Ende des Verfahrens ein B2-Zertifikat vorlegen. Sie benötigen für den Anpassungslehrgang jedoch eher C1-Sprachkenntnisse, da dieser unter anderem Hochschulkurse umfasst. Im Saarland ist der Berufszugang für Erzieher*innen und Kindheitspädagog*innen aktuell an keine bestimmten Deutschkenntnisse gebunden, allerdings setzt der Anpassungslehrgang für Kindheitspädagog*innen C2-Niveau voraus. Nach Ansicht von IQ Expert*innen stellten die vorausgesetzten Sprachfähigkeiten für Anerkennungsinteressierte immer wieder eine große Hürde dar, die durch ein differenzierteres Sprachkursangebot und insbesondere arbeitsplatznahe, tätigkeitsbegleitende Angebote gesenkt werden könnte (vgl. Kap. 3.2.3).

3.1.2 Ausgang und Bescheidung

Von den in der amtlichen Statistik erfassten Verfahren in den in Kap. 2.1 beschriebenen Berufen wurden im Jahr 2020 38 Prozent (1.131 Anträge) mit der Auflage einer Ausgleichsmaßnahme beschieden. Bei etwa einem Fünftel (549 Anträgen) wurde die volle Gleichwertigkeit festgestellt. Gänzlich abgelehnt (negativ beschieden) wurde etwa ein Viertel der Anträge (684 Anträge).²⁷ Damit wurden in frühpädagogischen Anerkennungsverfahren deutlich weniger Abschlüsse voll oder unter Auflage einer Ausgleichsmaßnahme anerkannt als in anderen Berufsgruppen. Über alle bundesrechtlich geregelten Berufe hinweg wurden 2020 etwas mehr als die Hälfte aller Anträge mit voller Gleichwertigkeit beschieden, der Anteil der Ablehnungen lag bei nur 2,6 Prozent (vgl. Böse & Schmitz 2021, S. 11).²⁸ Auch in der Gesamtheit der im Rahmen der Evaluierung der Länderanerkennungsgesetze näher betrachteten landesrechtlich geregelten Berufe waren Bescheide voller Gleichwertigkeit häufiger (64 Prozent) und Ablehnungen seltener (15 Prozent) auf.²⁹ Für den vergleichsweise hohen Anteil an negativen Verfahrensergebnissen wurde dort die Spezifik der deutschen Erzieher*innenausbildung als Ursache vermutet. Es wurde jedoch auch angemerkt, dass weitere Gründe vorliegen müssten, die noch nicht benannt werden konnten (vgl.

²⁷ Diese Verteilung ist seit 2016 in etwa stabil. Bezogen auf alle beschiedenen Anträge fallen die Anteile wie folgt aus: volle Gleichwertigkeit 22,9 Prozent, Auflage einer Ausgleichsmaßnahme 44,5 Prozent, teilweise Gleichwertigkeit 0,9 Prozent, partieller Berufszugang 1,5 Prozent, Ablehnung 30,2 Prozent.

²⁸ Hierbei handelt es sich um den Anteil an allen beschiedenen Anträgen.

²⁹ Auch hierbei handelt es sich um die Anteile an allen beschiedenen Anträgen.

Ekert et al. 2019, S. 38 ff). Der Verbleib von Personen, die (zunächst) keine volle Gleichwertigkeit beschieden bekommen, wird nicht systematisch erfasst.

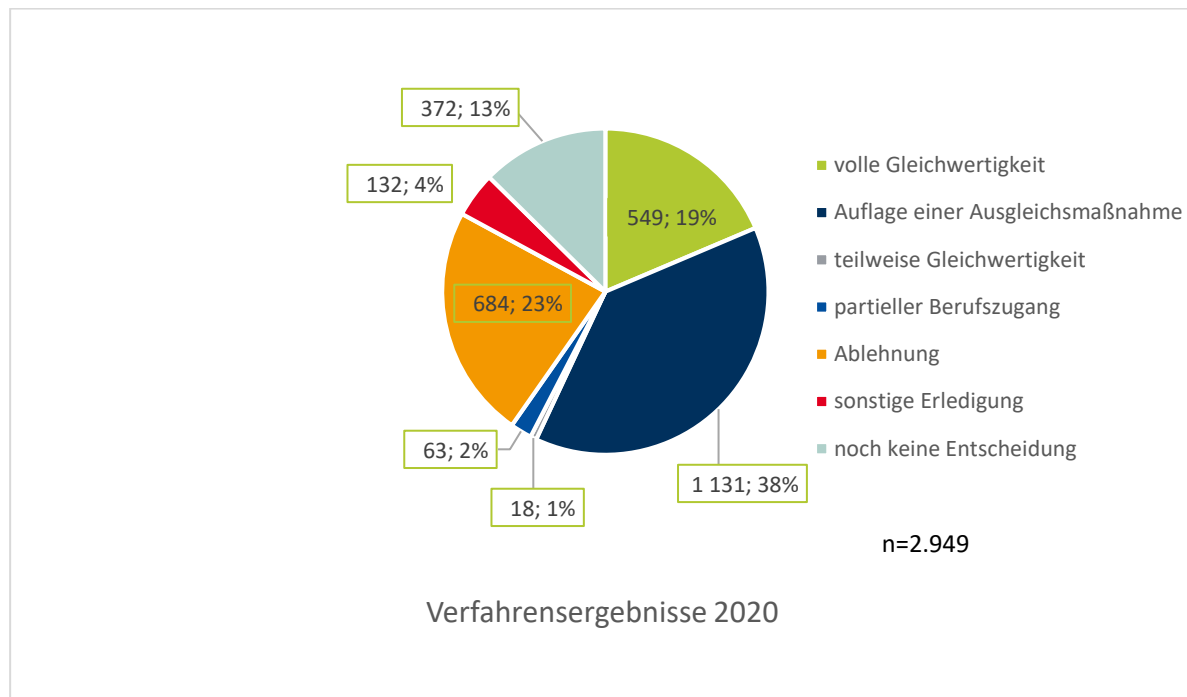


Abbildung 2: Verfahrensergebnisse 2020 (eigene Berechnungen nach Statistischem Bundesamt 2021b)

Die Ergebnisse der Verfahren variieren stark je Referenzberuf und Bundesland (siehe hierzu detaillierte Darstellungen im Anhang unter 6.4). So lagen beispielsweise die Ablehnungsquoten von Anträgen im Referenzberuf Erzieher*in im Zeitraum 2016 bis 2020 zwischen unter 5 Prozent (beispielsweise in Bayern und Hamburg) und fast 60 Prozent (beispielsweise in Niedersachsen). Die volle Gleichwertigkeit in diesem Referenzberuf wurde in einigen Bundesländern (beispielsweise in Brandenburg³⁰, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Sachsen-Anhalt und Schleswig-Holstein) so gut wie nie beschieden, während zum Beispiel in Baden-Württemberg mehr als jede vierte, in Hessen etwa jede vierte und in Bayern etwa jede fünfte Antragstellung mit diesem Ergebnis endete. Da die gesetzlichen Vorgaben zwar landesrechtlich geregelt sind, hier aber im Wesentlichen die jeweiligen Landes-BQFGs einschlägig sind, liegt die Vermutung nahe, dass die dargestellte Varianz in der Bescheidung nicht ausschließlich dadurch begründet werden kann. Weitere Gründe könnten unterschiedliche Verteilungen der Ausbildungsstaaten sein, die den Anerkennungsanträgen zu Grunde liegen. Aber auch eine unterschiedliche Nutzung des Spielraums, der zuständigen Stellen bei der Prüfung der Gleichwertigkeit zur Verfügung steht, kann letztlich ausschlaggebend sein.

Ein **partieller Berufszugang** wird vergleichsweise selten gewährt. Zwischen 2016 und 2020 endeten nur 2 Prozent aller Verfahren mit einem solchen Bescheid: 201 Anträge im Referenzberuf Erzieher*in und 42 Anträge im

³⁰ Wie in Fußnote 11 erläutert ist in Brandenburg eine Anerkennung von Abschlüssen aus der EU/dem EWR ohne individuelle Prüfung möglich, wenn der Abschluss im Ausbildungsstaat für den unmittelbaren Zugang zum Beruf der*des Kindheitspädagogin*pädagogen oder des*der Erziehers*in erforderlich ist und „dem in Artikel 11 der Richtlinie 2005/36/EG genannten Niveau“ entspricht. Die Zahlen des statistischen Bundesamts zeigen jedoch, dass in den wenigsten Fällen eine volle Anerkennung beschieden wird – auch bei Abschlüssen aus der EU/dem EWR. Vermutlich werden auch bei diesen Abschlüssen die Bedingungen für die Art der automatischen Anerkennung (nämlich Erfordernis des Abschlusses für den Berufszugang und gleiches Niveau wie die deutsche Referenzqualifikation) meist nicht erfüllt.

Referenzberuf Kinderpfleger*in/Sozialassistent*in/Sozialpädagogische*r Assistent*in wurden entsprechend in sieben verschiedenen Bundesländern (Baden-Württemberg, Brandenburg, Bremen, Niedersachsen, NRW, Schleswig-Holstein und Sachsen-Anhalt) beschieden.

Werden im Gleichwertigkeitsfeststellungsverfahren **wesentliche Unterschiede** festgestellt, handelt es sich nach Erfahrung der IQ Expert*innen besonders häufig um Unterschiede in den Bereichen Recht, Didaktik, Methodik und Pädagogik sowie in angeleiteten Praxisphasen und bestimmten Altersgruppen der betreuten Personen. Fehlende Rechtskenntnisse bezögen sich vor allem auf landesrechtliche Grundlagen und Vorschriften (unter anderem bundeslandspezifische Bildungspläne). Im Bereich der Pädagogik gehe es oftmals um sozial- oder sonderpädagogische Kenntnisse. Damit seien unter anderem fehlende Kompetenzen im Bereich Inklusion, Diversität und Sprachförderung verbunden. In manchen Bundesländern (zum Beispiel im Saarland für Kindheitspädagog*innen und in Brandenburg) sind die Auflagen zum Ausgleich der festgestellten Unterschiede meist so umfangreich und aufwendig, dass viele Anerkennungssuchende alternative Wege einschlagen. Auch in weiteren Bundesländern gibt es **besondere Herausforderungen**. Anerkennungssuchende der Elementarpädagogik in Bremen erhalten in der Regel die Auflage, ein Anerkennungsjahr nachzuholen. Dieses kann jedoch nur in Einrichtungen mit drei Fachkräften, die selbst die akademische Ausbildung in Elementarpädagogik absolviert haben, und unter der Anleitung einer elementarpädagogischen Fachkraft durchgeführt werden. Diese Voraussetzungen erfüllen jedoch nur die wenigsten pädagogischen Einrichtungen in Bremen. In Thüringen werden akademisch ausgebildete ausländische Fachkräfte an die Hochschulen verwiesen, die ihnen meist sehr umfangreiche Unterschiede auflisten, sodass eher zur Aufnahme eines Studiums unter Anrechnung von Studienleistungen geraten wird. Dies ist allerdings anspruchsvoll, aufwändig und an sehr gute Sprachkenntnisse gebunden, weshalb diese Option kaum in Anspruch genommen wird. Auch in Sachsen-Anhalt ist der Weg zur vollen Anerkennung hürdenreich: In den Bescheiden wird als Auflage zum Ausgleich der wesentlichen Unterschiede häufig eine Eignungs- oder Nichtschüler*innenprüfung empfohlen. Letztere besteht aus drei Teilen (schriftlich, mündlich, praktisch). Allein die schriftliche Prüfung wiederum besteht aus drei Klausuren zu allen Fächern der Stundentafel. Die praktische Prüfung setzt 1.200 Stunden Praktikum voraus und findet vor Ort statt. Die Nichtschüler*innenprüfung erfolgreich abzulegen ist laut IQ Expert*innen für Anerkennungssuchende enorm schwer. Insgesamt schwierig ist der Weg zur Berufsanerkennung für Personen mit Institutsabschlüssen, wie sie beispielsweise in Syrien vorkommen. Aufgrund ihrer kurzen Dauer (2 Jahre) werden entsprechende Anträge abgelehnt, sodass diesen Anerkennungssuchenden oftmals nur eine Tätigkeit als Hilfskraft oder alternative Wege als Optionen bleiben.

Aussagekraft und sprachliche Verständlichkeit von Bescheiden variieren zwischen den Bundesländern beziehungsweise zwischen den jeweiligen zuständigen Stellen. Während manche zuständige Stellen (zum Beispiel in Bayern, Hessen und Rheinland-Pfalz) in leicht verständlicher Sprache strukturiert darstellen, welches Ergebnis die Gleichwertigkeitsfeststellung ergeben hat, welche Unterschiede ggf. festgestellt wurden und wie diese ausgeglichen werden können, fehlen konkrete Angaben dieser Art in den Bescheiden anderer Bundesländer. Manche Bescheide sind zudem sprachlich schwer verständlich. Anerkennungssuchende können dadurch Entscheidungen teilweise schwer nachvollziehen und wissen nicht, welche Optionen ihnen für eine volle Anerkennung zur Verfügung stehen. Denn aus den Bescheiden (wie zum Beispiel in Bremen) geht oftmals nicht eindeutig hervor, welche Inhalte eine Ausgleichsmaßnahme in welchem Umfang abdecken muss und was am Ende abgeprüft wird. Teilweise erfolgt die notwendige Konkretisierung eher informell durch Rücksprache von Beratenden oder Bildungsträgern mit der zuständigen Stelle (wie zum Beispiel in Thüringen). In Baden-Württemberg waren bisher für Erzieher*innen Umfang und Dauer von Ausgleichsmaßnahmen konkretisiert, die Inhalte jedoch weniger detailliert vorgegeben, was den Einrichtungen einen gewissen Spielraum für die Gestaltung der Ausgleichsmaßnahmen gewährte. Seit Januar 2022 liegt den Teilanerkennungsbescheiden allerdings ein verbindlicher Leitfaden mit

der Angabe notwendiger Praxisaufgaben im Anpassungslehrgang zum* zur staatlich anerkannten Erzieher*in bzw. staatlich anerkannten Kinderpfleger*in bei. Ein konkreter Verweis auf Träger und/oder Maßnahmen, die für den Ausgleich der festgestellten Unterschiede in Frage kommen, findet zum Beispiel in Bayern, Berlin, Sachsen und Thüringen statt. In Bezug auf die **Inhalte der Anpassungslehrgänge** berichten IQ Expert*innen aus Bremen und Nordrhein-Westfalen von einer weiteren Herausforderung: Während frühpädagogische Fachkräfte aus dem Ausland in der Regel fachbezogene didaktische Kenntnisse mitbringen, werden in der deutschen Ausbildung meist allgemeindidaktische Kenntnisse vermittelt. In den Bescheiden wird dies normalerweise nicht als ausgleichender Unterschied aufgegriffen, allerdings sind didaktische Inhalte oftmals Teil der Kolloquien im Rahmen der Anpassungslehrgänge. Um sich darauf vorzubereiten, können die internationalen Fachkräfte jeweils freiwillig ergänzende Didaktik-Module belegen – allerdings ist der zusätzliche Aufwand, der sich nicht aus dem Bescheid ableiten lässt, für die Anerkennungssuchenden nicht immer nachvollziehbar.

3.1.3 Alternativen

Auch über eine **Trägeranerkennung** (vgl. Kap. 2.2.4) können Fachkräfte mit ausländischen Qualifikationen in der Frühpädagogik in den meisten Bundesländern eine reguläre Tätigkeit in einer Kindertageseinrichtung ausüben, wenn die zuständige Aufsichtsbehörde dem zustimmt. Teilweise gilt die Zustimmung ausschließlich für eine konkrete Stelle bei einem konkreten Träger (zum Beispiel in Bayern und Thüringen) oder auch für das gesamte Bundesland (zum Beispiel in Hessen oder im Saarland). Teilweise steht diese Option ausschließlich Fachkräften mit akademischer Ausbildung offen (zum Beispiel im Saarland). In Hamburg beispielsweise ist über eine sog. Positivliste³¹ geregelt, welche Berufe den einschlägigen deutschen Abschlüssen in Hinblick auf eine Tätigkeit als Fachkraft in einer Kita gleichgestellt werden können (vgl. hierzu auch Weizsäcker 2021, S. 39).³² Hierbei ist mitentscheidend, in welcher Einrichtung eine Person tätig werden möchte. So können Erzieher*innen aus Spanien beispielsweise an bilingualen Kitas eingesetzt werden, selbst wenn ihnen fortgeschrittene Deutschkenntnisse (noch) fehlen. Für eine bessere tarifliche Bezahlung und die berufliche Anerkennung benötigen sie dennoch entsprechende Sprach- sowie meist auch rechtliche Kenntnisse. In Thüringen muss vor einer Trägeranerkennung erst ein Anerkennungsverfahren angestoßen werden. Werden in diesem wesentliche Unterschiede festgestellt, hat die antragstellende Person die Wahl, über eine Ausgleichsmaßnahme die staatliche Anerkennung zu erlangen oder über eine sog. Einzelfallentscheidung direkt in eine berufliche Tätigkeit einzusteigen.



Exkurs: **Anerkennung/Berufseinstieg ausländischer Lehrer*innen im frühpädagogischen Bereich**

Häufig interessieren sich auch Personen mit einer ausländischen Qualifikation als Lehrer*in für den Einstieg in das Berufsfeld der Frühpädagogik. Diesbezügliche Möglichkeiten variieren je nach Bundesland. Nach Erfahrungen des IQ Netzwerks ist eine Anerkennung als Erzieher*in für ausländische Lehrkräfte in Bayern, Hessen und Sachsen grundsätzlich ausgeschlossen.

In Baden-Württemberg und Hamburg ist die Anerkennung als Erzieher*in für ausländische Grundschullehrer*innen möglich; in Mecklenburg-Vorpommern und Thüringen besteht für diese Zielgruppe die Option des

³¹ Die Positivliste ist abrufbar unter: <https://www.hamburg.de/content-blob/3900606/b397705b8a72b58d3d99d4b2e084743a/data/richtlinien-kita-positivliste.pdf>

³² Die Hamburger Positivliste enthält deutsche Abschlüsse. Allerdings ist vermerkt, dass sie auch für Personen mit ausländischen Abschlüssen gelten soll. Nach Erfahrung von IQ Expert*innen genügt hierfür eine ZAB-Bewertung oder die Einschätzung der IQ Beratung.

partiellen Berufszugangs für eine Tätigkeit im Kindergarten beziehungsweise Hort. In Hessen kann man auf Basis einer vollen Gleichwertigkeit als Grundschullehrer*in als frühpädagogische Fachkraft tätig sein.

In Berlin, Bremen und Nordrhein-Westfalen sind Anerkennungsmöglichkeiten Personen vorbehalten, deren ausländische Lehrkräfteausbildung ausdrücklich auch für den Bereich Vorschulpädagogik (BE, NW) oder das Berufsziel Erzieher*in (HB, NW) qualifiziert.

Darüber hinaus können Lehrer*innen unter Umständen über alternative Regelungen in Baden-Württemberg (KiTaG), Bayern (Kita-Berufeliste), Brandenburg (KitaPersV), Berlin (Quereinstieg), Hamburg („Positivliste“), Nordrhein-Westfalen (Personalverordnung KiBiz), Rheinland-Pfalz, Sachsen (SächsQualiVO) und Sachsen-Anhalt (Quereinstieg über KiFöG) im frühpädagogischen Bereich einsteigen. Diese Zugangswege sind teilweise an eine gesetzlich vorgeschriebene Qualifizierung zur pädagogischen Fachkraft oder kindheitspädagogischen Weiterbildung gebunden. Beim IQ Angebot „Anpassungsqualifizierung pädagogische Fachkraft“ ist die Weiterbildung nach § 21 KiFöG Sachsen-Anhalt direkt integriert. In Rheinland-Pfalz können sich Lehrer*innen über die Brückenmaßnahme „IQ Qualifizierung Pädagogik und Lehre“ auf eine Tätigkeit als pädagogische Fachkraft vorbereiten (vgl. Kap. 3.2.4), in Bayern über das Studienprogramm „BEFAS+“.

Die beschriebenen Regelungen gelten teilweise nicht nur für Lehrer*innen, sondern auch für Personen mit ausländischen Qualifikationen in weiteren Berufen, die nicht den hier näher beschriebenen deutschen Referenzberufen entsprechen, aber mit ihnen inhaltliche Schnittmengen vorweisen.

Infokasten 4: Anerkennung/Berufseinstieg ausländischer Lehrer*innen im frühpädagogischen Bereich

Direkte Kosten für die ausländischen Fachkräfte entstehen hierbei in der Regel nicht.³³ Nach Erfahrung von IQ Expert*innen würde dieser Weg in vielen Bundesländern von nicht wenigen Anerkennungsinteressierten gegangen, um schneller und kostengünstiger in eine qualifikationsnahe Beschäftigung zu kommen. Viele sehen dies auch als ersten Schritt, um Berufserfahrung in Deutschland zu sammeln und ihre Sprachkenntnisse zu erweitern. Beides erhöht ihre Chancen auf eine volle Anerkennung, wenn zu einem späteren Zeitpunkt eine Gleichwertigkeitsprüfung beantragt wird. Lediglich in Baden-Württemberg wird auf diese Option nur in Einzelfällen – und zwar wenn die Voraussetzungen für die staatliche Anerkennung nicht erfüllt werden – hingewiesen.

Wie viele Personen mit einschlägigen ausländischen Qualifikationen über eine Trägeranerkennung im vorschulischen Bereich arbeiten und zu welchen Bedingungen, wird nach aktuellem Stand nicht systematisch und einheitlich erhoben. In Bayern beispielsweise können die örtlichen Jugendämter, die in der Regel für die Zustimmung zuständig sind, eine Bewertung der ausländischen Qualifikationen beim Bayerischen Landesjugendamt³⁴ einholen. Im Jahr 2020 waren dies in etwa 750 Bewertungen.³⁵ Ob diesen Bewertungen in jedem Fall entsprochen wird, wird nicht systematisch erfasst. Darüber hinaus sind die Jugendämter nicht verpflichtet, vor jeder Entscheidung eine Bewertung einzuholen. Die Anzahl der erbetenen Bewertungen kann deshalb nur einen vagen Anhaltspunkt darstellen. Im Vergleich zu den Anträgen auf berufliche Anerkennung wird die Relevanz der Trägeranerkennung deutlich: Solche wurden in Bayern 2020 nur in 156 Fällen beschieden (vgl. Statistisches Bundesamt 2021b).

Ausländische Fachkräfte mit akademischer Berufsqualifikation haben in manchen Bundesländern (wie zum Beispiel in Nordrhein-Westfalen, in Rheinland-Pfalz und in Thüringen) noch die Option, mit einer **ZAB-Bewertung**

³³ Die Notwendigkeit, in Thüringen hierfür zunächst ein (kostenpflichtiges) Anerkennungsverfahren zu durchlaufen, stellt in dieser Hinsicht eine Ausnahme dar.

³⁴ Die Entscheidungen werden über die sog. Kita-Berufeliste veröffentlicht und dienen Fachkräften mit ausländischen Qualifikationen als Orientierung, ob und wie ihr jeweiliger Abschluss schon einmal bewertet wurde. Ein Anspruch auf die gleiche Bewertung ergibt sich hieraus jedoch nicht. Abrufbar ist die Kita-Berufeliste unter: [Kita - Berufeliste \(bayern.de\)](https://www.kita-berufeliste.bayern.de).

³⁵ Nach Schätzung und Auskunft von Inge Däxl vom Bayerischen Landesjugendamt/Zentrum Bayern Familie und Soziales (März 2021).

im Berufsfeld tätig zu werden. Dies bringt nach Einschätzung von IQ Expert*innen potenziellen Arbeitgebern aber teilweise weniger Sicherheit in Bezug auf die ausländische Qualifikation, da sich ihnen die Inhalte der ausländischen Ausbildung dadurch nicht ausreichend erschließen.

Inwieweit Personen mit im Ausland erworbenen frühpädagogischen Qualifikationen einer **Tätigkeit als Tagespflegeperson** nachgehen, wird nicht systematisch erfasst. Die Betreuung von Kindern in der Kindertagespflege macht in den meisten Bundesländern insgesamt auch einen eher kleinen Teil der gesamten vorschulischen Betreuung aus. In den östlichen Bundesländern wird nicht einmal jedes zehnte betreute Kind von Tagespflegepersonen betreut, in den westlichen Bundesländern etwa jedes fünfte. Allerdings wird in den jüngsten Jahren in einigen Bundesländern (wie zum Beispiel NRW und Niedersachsen) die Ausweitung der Kinderbetreuung gezielt auch durch den (weiteren) Ausbau der Kindertagespflege vorangetrieben (vgl. Statistisches Bundesamt 2021d, S. 66). 2018 betreuten bundesweit etwa 44.000 Tagespflegepersonen (öffentlich gefördert) knapp 170.000 Kinder bis sechs Jahre (vgl. BMFSFJ 2019, S.8). In der Beratung spielt diese Alternative in den meisten Fällen eher eine nachrangige Rolle. Denn nach Einschätzung von IQ Beratenden fehlen der Mehrheit der Ratsuchenden mit frühpädagogischen Qualifikationen zum einen die notwendigen weiteren Voraussetzungen wie entsprechende Räumlichkeiten. Weitere Hürden, die genannt werden, beziehen sich auf die aus einer selbstständigen Tätigkeit entstehenden Verpflichtungen (wie zum Beispiel Umgang mit Bürokratie, Klärung von finanziellen, versicherungstechnischen und rechtlichen Fragen). Die Beratung zur Berufsankennung wird zudem zielführender betrachtet, da sich mit anerkanntem Abschluss weitreichendere Perspektiven böten. In Einzelfällen wird die Option einer Tätigkeit als Tagespflegeperson allerdings durchaus erläutert und auf weitere einschlägige Akteure verwiesen.

Das Erlangen eines deutschen frühpädagogischen Abschlusses durch die **Externenprüfung** (beziehungsweise Nichtschüler*innen- oder Schulfremdenprüfung) ist aus Sicht der IQ Expert*innen wenig relevant für die Zielgruppe ausländischer Fachkräfte, da die Zulassungsvoraussetzungen hoch und die notwendige Vorbereitung besonders anspruchsvoll ist. Geeignete Vorbereitungskurse sind zudem nicht verfügbar oder mit hohen Kosten verbunden (vgl. Kita-Medien 2014).



Empfehlungen I

- a. Die Erfolgsaussichten auf Anerkennung von frühpädagogischen Qualifikationen variieren zwischen den Bundesländern stark. Trotz landesrechtlicher Zuständigkeit unterscheiden sich die jeweiligen rechtlichen Grundlagen jedoch nicht wesentlich. Ein Prozess, der **die stärkere Vereinheitlichung der Gleichwertigkeitsfeststellung und Bescheidung** auch über Bundeslandgrenzen hinweg zum Ziel hat, kann Anerkennungstourismus begrenzen. Die Einbindung der ZAB durch die Beauftragung von Mustergutachten für frühpädagogische Berufe und häufige Ausbildungsstaaten könnte zu einer Vereinheitlichung in inhaltlicher Hinsicht beitragen. Durch verstärkten berufsspezifischen Austausch zwischen zuständigen Stellen, ähnlich wie dies bereits für Gesundheitsberufe vom Bundesinstitut für Berufsbildung organisiert wird, könnten darüber hinaus Anerkennungsbehörden im frühpädagogischen Bereich ihre Rechtsauslegungen angleichen und auch in fachlicher Hinsicht profitieren.
- b. Anerkennungssuchende verstehen die Inhalte ihres **Bescheids** häufig nicht ohne weitere Erläuterung. Eine Prüfung der Bescheide auf **sprachliche und inhaltliche Verständlichkeit** durch die zuständigen Stellen wäre deshalb empfehlenswert. In Austauschformaten zwischen zuständigen Stellen – wie unter a. empfohlen – könnten hierfür zum Beispiel Musterbescheide erarbeitet werden, die in Bezug auf den Aufbau und die sprachliche Formulierung als Vorlage dienen. Die Beschreibung der wesentlichen Unterschiede sollte eine eindeutige Übersetzung in Qualifizierungsmodule ermöglichen. Maßgeblich dabei ist, dass der weitere Prozess für Anerkennungssuchende klar und verständlich aufgezeigt wird. Insbesondere

sollten in den Bescheiden alle möglichen Ausgleichsmaßnahmen (vgl. Kap. 3.2.1) sowie ggf. hierfür relevante Akteure und/oder Angebote benannt werden.

- c. Bei der Prüfung auf Gleichwertigkeit und der **Feststellung von wesentlichen Unterschieden** im Bereich Didaktik sollten zuständige Stellen konkretisieren, ob **fachliche oder allgemeindidaktische Unterschiede** vorliegen, damit dies für Anerkennungssuchende transparent wird und beim Ausgleich der Unterschiede berücksichtigt werden kann.
- d. Die Möglichkeit einer **Vorabeschätzung durch die zuständigen Stellen** ist gesetzlich nicht festgeschrieben. Dort, wo dies möglich ist, wird diese Möglichkeit allerdings als förderlich für den gesamten Beratungs- und Anerkennungsprozess empfunden. Zuständige Stellen sollten prüfen, ob sie dies umsetzen können – natürlich ohne dabei den Rechtsanspruch potenzieller Antragstellender zu beeinträchtigen. Vorabeschätzungen verringern unpassende Antragstellungen und schonen damit die Ressourcen der zuständigen Stellen. Aber auch Anerkennungssuchenden ersparen sie die Beschaffung von Unterlagen und unnötig investierte Zeit und Kraft.
- e. Zwischen den Berufsbildern **Erzieher*in und Kindheitspädagoge*pädagogin** bestehen große Überschneidungen. Zudem besteht im den frühpädagogischen Assistenzberufen Kinderpfleger*in, Sozialassistent*in und Sozialpädagogische*r Assistent*in keine Einheitlichkeit zwischen den Bundesländern. Dies behindert eine eindeutige statistische Erfassung und Auswertung berufsspezifischer Daten. Gleichzeitig erschwert es Anerkennungssuchenden die Orientierung im Berufsfeld und damit eine zielgerichtete Entscheidung, welcher Referenzberuf individuell die passendsten und aussichtsreichsten Chancen ermöglichen kann. Möglichkeiten auf ein Hinwirken zu einer **klarerer Abgrenzung der Berufsbilder beziehungsweise einer einheitlicheren Ausrichtung der Assistenzberufe** sollten deshalb genutzt werden, wo immer sie erkannt werden. Schlüsselrollen kommen dabei der Jugend- und Familienministerkonferenz (JFMK) sowie der Kultusministerkonferenz (KMK) der Länder zu.
- f. Vor dem Hintergrund des immensen Fachkräftebedarfs im frühpädagogischen Bereich sollten weitere **bundeslandspezifische Analysen** durchgeführt werden, die untersuchen
 - wie gut die **Zielgruppe der Personen**, die an einer Anerkennung von entsprechenden ausländischen Qualifikationen interessiert sind, erreicht wird.
 - ob Personen, deren Gleichwertigkeitsfeststellungsprüfung zunächst einen **Bescheid mit der Auflage von Ausgleichsmaßnahmen** zum Ergebnis hat, weiterhin an einer vollen Anerkennung festhalten oder ob sie alternative Wege einschlagen und weshalb.
 - ob für den Ausgleich von wesentlichen Unterschieden **ausreichende und geeignete Maßnahmen** (Eignungsprüfungen, Vorbereitungskurse auf Eignungsprüfungen, Anpassungslehrgänge sowie auch begleitende und Brückenmaßnahmen, vgl. Kap. 3.2) zur Verfügung stehen.

Diese Analysen wären für die **Ausschöpfung des Fachkräftepotenzials**, das Personen mit ausländischen Qualifikationen in der Frühpädagogik darstellen, zentral. Sie würden zudem die Beratung von ausländischen Fachkräften, die an einer Tätigkeit in Deutschland interessiert sind, erleichtern und könnten eine Grundlage für einen **adäquaten Ausbau des Qualifizierungsangebots** sein (vgl. Kap 03.2).

- g. Nicht ausreichend geklärt ist, welchen Stellenwert **partielle Berufszugänge, Trägeranerkennungen und weitere Alternativen zur Berufsanerkennung** haben und welche Perspektiven sie Personen mit ausländischen Qualifikationen bieten. Auch hierfür sind weitere Untersuchungen notwendig, die genauer analysieren, wie viele Personen diese Möglichkeiten tatsächlich nutzen, wie sich ihr beruflicher Werdegang gestaltet und zu welchen Bedingungen sie beschäftigt sind. Sie wären damit eine wichtige Grundlage, die bereits in der Beratung zur beruflichen Anerkennung und ihren Alternativen berücksichtigt werden könnte.

3.2 Angebot und Ausgestaltung von Ausgleichs- und Qualifizierungsmaßnahmen

Wenn individuelle Unterschiede nicht durch Berufserfahrung oder lebenslanges Lernen ausgeglichen werden können, muss für die berufliche Anerkennung entweder eine Eignungsprüfung oder ein in der Regel mehrmonatiger Anpassungslehrgang absolviert werden (vgl. Kap. 2.2.2). Darüber hinaus gibt es Qualifizierungsangebote mit fachlichem, sprachlichem und/oder interkulturellem Schwerpunkt, die pädagogische Fachkräfte aus dem Ausland auf eine Ausgleichsmaßnahme und/oder eine berufliche Tätigkeit vorbereiten.

3.2.1 Eignungsprüfung

Die **Eignungsprüfung** spielt als Ausgleichsmaßnahme für die hier betrachteten Berufe in der Praxis so gut wie keine Rolle. Laut amtlicher Statistik wurde im Jahr 2020 – sofern bekannt – lediglich bei einem Prozent der beschiedenen Verfahren von Erzieher*innen eine Eignungsprüfung in Anspruch genommen (und zwar in Hessen und Nordrhein-Westfalen). Für die Berufe Kinderpfleger*in/Sozialassistent*in/Sozialpädagogische*r Assistent*in und Kindheitspädagoge*pädagogin sind keine Eignungsprüfungen verzeichnet (vgl. Statistisches Bundesamt 2021b).³⁶ Nach Aussagen von IQ Expert*innen gibt es hierfür mehrere Gründe. Teilweise wird die Option der Eignungsprüfung gar nicht durch die zuständige Stelle aufgezeigt (zum Beispiel in Mecklenburg-Vorpommern und Thüringen) beziehungsweise sind keine Prüfungsangebote bekannt (zum Beispiel in Bayern). Das gesetzlich festgeschriebene Wahlrecht zwischen einer Eignungsprüfung und einem Anpassungslehrgang scheint damit faktisch nicht überall gegeben.

Gleichzeitig wird auch die Nachfrage nach Eignungsprüfungen eher gering eingeschätzt. Nach Erfahrungen aus dem IQ Netzwerk Hessen (zwei Fälle) ist die Eignungsprüfung fachlich und sprachlich sehr anspruchsvoll. Erschwerend kommt hinzu, dass es bundesweit an systematischen Angeboten zur Prüfungsvorbereitung mangelt (was in anderen Berufsbereichen durchaus üblich ist, zum Beispiel gibt es eine Vielzahl an Vorbereitungskursen auf die Kenntnisprüfung in der Pflege). Auch ist es beispielsweise in Baden-Württemberg nicht möglich, nach einer nicht bestandenen Eignungsprüfung zu einem Anpassungslehrgang zu wechseln. Anders sieht es in Hamburg aus: Dort können Anerkennungssuchende zunächst eine Eignungsprüfung ablegen – und wenn diese erfolgreich absolviert wird, wird der Anpassungslehrgang erlassen. Ein Drittel bis die Hälfte der Personen, die sich hierfür entscheiden, besteht dort die Prüfung; allerdings absolvieren anschließend dennoch einige dieser Personen einen Anpassungslehrgang im Sinne einer freiwilligen Weiterbildungsmaßnahme.

3.2.2 Qualifizierungen im Kontext der Anerkennung

Anpassungslehrgänge haben in der Anerkennungspraxis frühpädagogischer Fachkräfte eine hohe Relevanz: Im Rahmen der beschiedenen Verfahren im Jahr 2020 wurde diese Art der Ausgleichsmaßnahme von einem Drittel (36 Prozent) der Kinderpfleger*innen, Sozialassistent*innen beziehungsweise Sozialpädagogischen

³⁶ Daten zu den Ausgleichsmaßnahmen, die im Rahmen der beschiedenen Anerkennungsverfahren 2020 in Anspruch genommen wurden, liegen für die Referenzberufe Erzieher*in und Kindheitspädagoge*pädagogin nicht vollständig vor. Bei 13 Prozent der Verfahren von Erzieher*innen und 12 Prozent der Verfahren von Kindheitspädagoge*innen ist die Art der Ausgleichsmaßnahme nicht erfasst (vgl. Statistisches Bundesamt 2021b).

Assistent*innen³⁷ und – sofern bekannt – von etwa einem Drittel (37 Prozent) der Erzieher*innen und der Hälfte (50 Prozent) der Kindheitspädagog*innen in Anspruch genommen. Betrachtet man ausschließlich die Fälle, in denen ein Bescheid mit Auflage beziehungsweise eine teilweise Gleichwertigkeit beschieden wurde, haben 71 Prozent der Erzieher*innen, 78 Prozent der Kindheitspädagog*innen und 79 Prozent der Kinderpfleger*innen, Sozialassistent*innen beziehungsweise Sozialpädagogischen Assistent*innen einen Anpassungslehrgang absolviert (vgl. Statistisches Bundesamt 2021b sowie Fn 36).³⁸

Im Vergleich zu Eignungsprüfungen bieten Anpassungslehrgänge den Mehrwert, dass die Teilnehmenden erste Einblicke in die frühpädagogische Praxis erhalten und bereits Kontakte mit potentiellen Arbeitgeber*innen knüpfen können. Das Angebot an Anpassungslehrgängen variiert je nach Beruf und Bundesland. Grundsätzlich existieren sowohl kursförmige Qualifizierungsangebote als auch individuell organisierte Anpassungslehrgänge.

In Berlin gibt es ein Angebot für Erzieher*innen und eines für Kindheitspädagog*innen³⁹, in Brandenburg (Neuruppin) und Thüringen (Erfurt) existieren IQ Anpassungslehrgänge für Erzieher*innen. In Hamburg erfolgt die Gleichwertigkeitsprüfung laut IQ Expert*innen weniger stark individualisiert, sodass häufig dieselben fünf Fächer als wesentliche Unterschiede beschieden werden. In der Folge können Erzieher*innen einen standardisierten, AZAV-zertifizierten Anpassungslehrgang belegen. In Bremen bereitet die „Sprachliche und fachliche Qualifizierung für zugewanderte pädagogische Fachkräfte im Anerkennungsverfahren“ explizit Fachkräfte aus Spanien auf die volle Anerkennung als Erzieher*in vor. Für Teilnehmende anderer Nationen fungiert das bremische IQ Teilprojekt „Ausgleichsmaßnahmen für pädagogische Fachkräfte“ als theoretisches Zusatzmodul im Rahmen des Anpassungslehrgangs.⁴⁰ In Flächenländern ergibt sich die Herausforderung, dass **zentralisierte Modelle** für die Teilnehmenden nicht immer gut erreichbar sind. So existiert beispielsweise für Erzieher*innen in Mecklenburg-Vorpommern nur ein Angebot auf der Insel Rügen, Erzieher*innen in Bayern werden an eine Maßnahme an der nördlichen Landesgrenze (Hof) verwiesen – beide Angebote sind jedoch berufsbegleitend angelegt mit einer überschaubaren Anzahl an zusammenhängenden Präsenztagen.⁴¹ In Baden-Württemberg werden mit dem IQ Anpassungslehrgang für Kindheitspädagog*innen der Evangelischen Hochschule Ludwigsburg mehr Teilnehmende erreicht, seit das Angebot auch E-Learning-Module beinhaltet (vgl. Tabelle 2). Letzteres Angebot kam zustande, da nach Ansicht des Instituts für Antidiskriminierung (IAD) in Baden-Württemberg eine Diskriminierung

³⁷ Die Fälle bezogen sich auf Personen mit dem Referenzberuf „staatlich geprüfte*r sozialpädagogische*r Assistent*in“ und „Kinderpfleger*in“. Der Großteil der Kinderpfleger*innen (114 von 138) beantragte das Anerkennungsverfahren in Baden-Württemberg, wo der Beruf reglementiert und der Berufszugang somit an die volle Anerkennung gebunden ist.

³⁸ Nach der Auswertung des Statistischen Bundesamts (2021b) absolvieren auch Personen mit dem Referenzberuf Kinderpfleger*in/Sozialassistent*in/Sozialpädagogische*r Assistent*in oftmals einen Anpassungslehrgang. In den Angeboten des Förderprogramms IQ sind die Assistenzberufe jedoch eher selten vertreten (vgl. Infokasten 5), sodass zu deren Qualifizierung kaum Erkenntnisse aus dem Förderprogramm vorliegen. Daher wird in Kapitel 3 nicht näher auf Qualifizierungsaspekte in den Assistenzberufen eingegangen.

³⁹ Das Angebot „Apale“ richtet sich – neben Kindheitspädagog*innen – auch an Personen mit einem Studienabschluss der Sozialen Arbeit oder Heilpädagogik. Es umfasst zwei Kurse pro Jahr, wobei ein Kurs Personen vorbehalten ist, denen laut Bescheid lediglich Module im Bereich Recht fehlen (vgl. <https://www.khsb-berlin.de/de/ApaLe>).

⁴⁰ Dies gilt bei der Anerkennung als staatlich *anerkannte*r* Erzieher*in. Im Kontext der Anerkennung als staatlich *geprüfte*r* Erzieher*in dient die Maßnahme ebenfalls zum Ausgleich theoretischer Unterschiede, stellt jedoch keinen Anpassungslehrgang im engeren Sinn dar.

⁴¹ Kindheitspädagog*innen können in Bayern das berufsbegleitende IQ Angebot „Bildung und Erziehung im Kindesalter für Personen mit ausländischen, pädagogischen Studienabschlüssen (BEFAS)“ der Katholischen Stiftungshochschule München nutzen. Dabei wird im Rahmen eines verkürzten Studiums (nach Anrechnung der Studienleistungen im Ausland) der Abschluss „Staatlich anerkannte*r Kindheitspädagog*in“ neu erworben.

frühpädagogischer Fachkräfte mit akademischem Abschluss vorlag, die bis dahin „nur“ einen Anpassungslehrgang zum*zur Erzieher*in absolvieren konnten.

BL	Referenzberuf	Träger	IQ Projekt
Anpassungslehrgänge			
BB	Erzieher*in	Berufliche Schulen Neuruppin	✓
BE	Erzieher*in	Sozialpädagogisches Institut (SPI)	-
	Kindheitspäd.	Katholische Hochschule für Sozialwesen	-
BW	Erzieher*in	Anpassungsqualifizierung für Erzieher*innen Stuttgart	✓
	Kindheitspäd.	Evangelische Hochschule Ludwigsburg	✓
BY	Erzieher*in	Fachakademie für Sozialpädagogik Hof	-
HB	Erzieher*in (<i>nur span. TN</i>)	Paritätisches Bildungswerk Bremen e. V.	-
HH	Erzieher*in	Staatliche Fachschule für Sozialpädagogik	-
MV	Erzieher*in	Kreisvolkshochschule Vorpommern-Rügen	-
TH	Erzieher*in ⁴²	Institut für Berufsbildung und Sozialmanagement (IBS) gGmbH	✓
theoretisches Zusatzmodul im Rahmen des Anpassungslehrgangs			
HB	Erzieher*in	Paritätisches Bildungswerk Bremen e. V.	✓
begleitende Angebote zum Anpassungslehrgang			
HB	Erzieher*in	Paritätisches Bildungswerk (PBW) Bremen e. V.	✓
NW	Kindheitspäd.	Technische Hochschule (TH) Köln	✓
SN	Kindheitspäd.	Zentrum für Forschung, Weiterbildung und Beratung (ZFWB), Evangelische Hochschule (EHS) Dresden	✓

Tabelle 2: Anpassungslehrgänge als Kursangebot für Erzieher*innen und Kindheitspädagog*innen sowie unterstützende Angebote

Alternativ bieten sich **individuelle Anpassungslehrgänge** an. Dieser Ansatz wird beispielsweise in Sachsen⁴³ und Sachsen-Anhalt aufgrund geringer Antragszahlen von Erzieher*innen verfolgt. Aber auch Baden-Württemberg, bundesweiter Spitzenreiter bei den Anerkennungsverfahren von Erzieher*innen, setzt für diese Zielgruppe (außerhalb der Region Stuttgart) auf individuelle Anpassungslehrgänge.

Kindheitspädagog*innen besuchen zum Ausgleich theoretischer individueller Unterschiede in der Regel ausgewählte Hochschulvorlesungen oder -seminare im Rahmen einschlägiger Regelstudiengänge, Erzieher*innen wenden sich an Fachschulen. Zum Ausgleich praktischer Unterschiede müssen jeweils frühpädagogische Einrichtungen eingebunden werden. Die Organisation individueller Anpassungslehrgänge ist teilweise mit **Hürden** verbunden. So mangelt es nach Erfahrungen von IQ Expert*innen teilweise an der Beteiligung von Seiten der Fachschulen an der Qualifizierung im Rahmen der Anerkennung. Als mögliche Gründe werden unzureichende personelle Kapazitäten, der hohe Aufwand zur Erstellung individueller Qualifizierungspläne und begrenzte (beziehungsweise regulären Auszubildenden vorbehalten) Qualifizierungsplätze benannt. Anerkennungssuchende müssen für einen Anpassungslehrgang daher teilweise lange Anfahrtswege einplanen oder gar in eine andere Region umziehen, was familiären oder beruflichen Verpflichtungen entgegenstehen kann. In der Konsequenz

⁴² Kindheitspädagog*innen, die in Thüringen auf Basis einer ZAB-Bewertung eine Tätigkeit als pädagogische Fachkraft aufnehmen, können dieses Angebot ggf. im Sinne einer Brückenmaßnahme zur Vorbereitung auf das Berufsfeld nutzen (vgl. hierzu Kap. 3.2.4).

⁴³ Anpassungslehrgänge für Erzieher*innen setzt in Sachsen ausschließlich die Henriette-Goldschmidt-Schule in Leipzig um. Kindheitspädagog*innen können wesentliche Unterschiede an der Evangelischen Hochschule (EHS) Dresden oder der Hochschule Zittau/Görlitz ausgleichen.

entscheiden sich beispielsweise manche Anerkennungssuchende in Rheinland-Pfalz stattdessen dafür, nochmals eine vollständige Ausbildung zu absolvieren.

Sind Personen aus dem Ausland bereits als pädagogische Ergänzungskraft oder trägergebunden angestellt, unterstützen wiederum die Einrichtungen nicht immer den Weg zur vollen Anerkennung: So berichten beispielsweise IQ Expert*innen aus Hessen, dass Träger frühkindlicher Einrichtungen teilweise die mit einem Gleichwertigkeitsbescheid einhergehende höhere tarifliche Eingruppierung zu vermeiden suchen. In Hamburg wiederum sei es für kleine Träger bilingualer Kitas schwierig, qualifizierungsbedingten Personalausfall zu stemmen.

Teilweise erfahren Erzieher*innen jedoch auch gezielte Unterstützung bei der Organisation individueller Anpassungslehrgänge: Im Saarland⁴⁴ und in Sachsen vermittelt nach Erfahrungen der IQ Expert*innen die zuständige Stelle an entsprechende Angebote; Teilnehmende des Anpassungslehrgangs in Baden-Württemberg (Stuttgart) werden durch das Jugendamt beim Finden einer Praktikumsstelle unterstützt.

Dadurch, dass Fachkräfte aus dem Ausland nur bedingt mit Strukturen und Prozessen des hiesigen Bildungs- und Arbeitsmarktsystems einschließlich relevanter Institutionen vertraut sind, kann die Teilnahme an Anpassungslehrgängen für sie sehr herausfordernd sein – insbesondere wenn diese im Rahmen eines regulären Ausbildungsangebots umgesetzt werden. Daher gibt es im Förderprogramm IQ auch das Format der **Qualifizierungsbegleitung**. So ist beispielsweise für Kindheitspädagog*innen im Landesnetzwerk Sachsen eine individuelle Begleitung vor, während und nach einem Anpassungslehrgang durch das IQ Teilprojekt am Zentrum für Forschung, Weiterbildung und Beratung (ZFWB) an der Evangelischen Hochschule (EHS) Dresden möglich. Auch bei der Suche nach Praxispartnern wird Unterstützung angeboten. In Bremen stellt die Lernbegleitung des Teilprojekts „Ausgleichsmaßnahmen für pädagogische Fachkräfte“ (s. o.) sicher, dass fachliche Fragen im Kontext des Anpassungslehrgangs individuell geklärt und Praxisphasen reflektiert werden können. Kindheitspädagog*innen, die den Anpassungslehrgang an einer Hochschule in Nordrhein-Westfalen absolvieren, können ein Begleitprogramm der TH Köln belegen: Der Kurs thematisiert unter anderem berufsspezifisches Überblickswissen und Professionsverständnis, umfasst Fallberatungen und Lerngruppen und soll den Teilnehmenden außerdem dabei helfen, sich an der Hochschule und in der Anpassungsqualifizierung zurechtzufinden.

3.2.3 Berufssprachliche Qualifizierung

Als Zugangsvoraussetzung für Ausgleichsmaßnahmen sowie für den Berufszugang benötigen frühpädagogische Fachkräfte ausreichende Deutschkenntnisse (s. Kapitel 2.2.2 und 2.2.3). Allerdings werden allgemeinsprachliche Deutschkurse, wie sie beispielsweise das Goethe Institut anbietet, von vielen IQ Expert*innen als unzureichende Vorbereitung auf die kommunikativen Anforderungen im Berufsalltag wahrgenommen. Empfehlenswerter seien **berufsspezifische Sprachangebote**, die jedoch nicht flächendeckend verfügbar seien.

Insgesamt bieten jedoch mehrere Landesnetzwerke im Rahmen des Förderprogramms IQ berufssprachliche Kurse im pädagogischen Bereich an – was auch darauf zurückzuführen ist, dass es im Rahmen der Verordnung über die berufsbezogene Deutschsprachförderung (DeuFöV) nach § 45a AufenthG bislang keine Spezialmodule für die Berufsgruppe gibt. In der Regel richten sich diese berufssprachlichen Kurse an eine breitere Zielgruppe

⁴⁴ Zuständig für die Umsetzung von Anpassungslehrgängen für Erzieher*innen ist im Saarland die zuständige Stelle in Verbindung vor allem mit einschlägigen Fachschulen. Teilweise wird auch ein Lehrgang des Landesinstituts für Pädagogik und Medien in Methodik/Didaktik als Auflage beschieden. Dieser soll perspektivisch an die Hochschule für Technik und Wirtschaft (htw) Saar übertragen werden, an der auch die Anpassungslehrgänge für Kindheitspädagog*innen stattfinden.

und können beispielsweise neben Erzieher*innen auch von Lehrer*innen und weiteren (sozial-)pädagogischen Fachkräften belegt werden. Dabei sind manche Angebote explizit so angelegt, dass sie entweder auf einen Ausgleichsmaßnahme vorbereiten (zum Beispiel in Hamburg, wo die abschließende trägerinterne C1-Prüfung als Zugangsvoraussetzung für die Eignungsprüfung oder einen Anpassungslehrgang anerkannt ist) oder sie parallel zu einer Ausgleichs- oder Qualifizierungsmaßnahme absolviert werden können (zum Beispiel im Saarland, in Nordrhein-Westfalen und in Bremen; das Angebot in Bremen ermöglicht neben dem berufsbezogenen B2-Kurs „Deutsch für pädagogische Fachkräfte“ auch individuelles Sprachcoaching und eine Schreibberatung). Teilweise sind auch Hospitationen in pädagogischen Einrichtungen vorgesehen. In Niedersachsen und Rheinland-Pfalz setzt man – um Teilnehmende in der Fläche zu erreichen – auf eine virtuelle Qualifizierung. Das Sprachniveau, auf das die Kurse vorbereiten, variiert in der Regel zwischen B2 und C1 (GER). Der Kurs in Berlin läuft Ende 2021 aus, sodass es im Bundesland ab 2022 an einem entsprechenden Angebot für die Zielgruppe fehlt (vgl. Tabelle 3).

BL	Kurs	Träger	Zielniveau (GER)
BB	Berufsbegleitende Deutschkurse für pädagogische Berufe	Urania Schulhaus GmbH	C1
BE	Berufsbezogenes Sprachtraining für Erziehungs- und Sozialberufe sowie Lehramt B2-C1	bbw Bildungswerk der Wirtschaft in Berlin und Brandenburg e.V.	B2/C1
HB	Ausgleichsmaßnahmen für pädagogische Fachkräfte: Deutsch für pädagogische Fachkräfte	Paritätisches Bildungswerk Bremen e. V.	B2
HE	Kompäd – Kommunikationskompetenz im Berufsfeld Pädagogik	DIALOG-Bildungsinstitut Kassel	mind. B2
	Bildungswege	beramí berufliche Integration e. V.	B2
HH	Sprachbildung für pädagogische Fachkräfte in Anerkennung (PINA)	passage gGmbH	C1
NI	Virtuelle Qualifizierung für Pädagogische Berufe	Institut für Berufliche Bildung AG	C1/C2
NW	Sprachqualifizierung im Berufsfeld Pädagogik und Integriertes Fach- und Sprachlernen (IFSL)	AWO Kreisverband Bielefeld e. V.	B2/C1
	Integriertes Fach- und Sprachlernen Deutsch für akademische soziale und pädagogische Berufe	TH Köln	mind. B2
RP	Virtueller Sprachkurs für Pädagoginnen und Pädagogen	Institut für Berufliche Bildung AG	C1
	Sprachcoaching: Deutsch für internationale Fachkräfte	Christliches Jugenddorfwerk e. V.	individuell
SL	Fachsprache Deutsch für pädagogische Fachkräfte	Volkshochschule Saarlouis	B2
TH	Deutsch für pädagogische Berufe	Kindersprachbrücke Jena e. V.	B2

Tabelle 3: IQ Sprachqualifizierungen im Berufsfeld Pädagogik

Die Ausgestaltung von Kursen des berufsbezogenen Sprachlernens wird durch **Publikationen und Materialien** unterstützt, die in den vergangenen Jahren im Förderprogramm IQ entstanden sind.⁴⁵ So dient das „Rahmenkonzept für Sprachmaßnahmen: Sprachniveaus B2, C1, C2“ im Berufsfeld Pädagogik der IQ Fachstelle Berufsbezogenes Deutsch als Orientierungsrahmen, um beispielsweise Curricula und Unterrichtsmaterialien zu entwickeln und Fortbildungen für Sprach- und Fachlehrkräfte zu konzipieren. Die „Praxishilfen zum integrierten Fach- und Sprachlernen – am Beispiel von Qualifizierung in Erziehungsberufen“ der Fachstelle vermitteln praktisches

⁴⁵ Überblick über einschlägige Publikationen des Förderprogramms: <https://www.deutsch-am-arbeitsplatz.de/fuer-den-unterricht/arbeitsplatzbezogene-materialien.html#c5211>

Wissen für die Umsetzung des Ansatzes. Im Landesnetzwerk Bremen wiederum wurde das Lehrwerk „Deutsch für pädagogische Fachkräfte (B2)“ erstellt, in dessen Zentrum mit der sog. **Szenario-Methode** das Lernen anhand realitätsnaher Situationen im Berufsalltag steht. Das szenariobasierte Lernen bildet die konzeptionelle Grundlage in mehreren der genannten Qualifizierungen des IQ Netzwerks (in Bremen, Hamburg, Hessen und Nordrhein-Westfalen, teilweise auch in Niedersachsen und Rheinland-Pfalz), die Angebote in Bremen und Hamburg schließen auch mit einer szenariobasierten **Prüfung**⁴⁶ ab; in Bremen erkennt die zuständige Stelle das Testformat als Nachweis für die B2-Prüfung an.

3.2.4 Brückenmaßnahmen

Neben Qualifizierungsangeboten, die auf die berufliche Anerkennung hinwirken, gibt es im IQ Netzwerk auch sogenannte **Brückenmaßnahmen** (vgl. Tabelle 4). Diese zeigen unterschiedliche, qualifikationsnahe Einsatzbereiche auf beziehungsweise bereiten auf alternative (nicht reglementierte) Tätigkeiten vor. Brückenmaßnahmen stehen meist einer breiteren Zielgruppe offen (zum Beispiel Personen mit akademischem Abschluss aus den Bereichen Soziale Arbeit, Pädagogik, Erziehung, Psychologie). Inhaltlich geben sie in der Regel einen Überblick über relevante Tätigkeitsfelder in Deutschland, vermitteln berufsspezifische Kommunikationskompetenzen und unterstützen die Teilnehmenden beim Einstieg in den Arbeitsmarkt (zum Beispiel durch Bewerbungstraining). Teilweise sind Exkursionen oder Praktika vorgesehen, in Nordrhein-Westfalen ermöglicht ein Mentoringprogramm die Vernetzung mit bereits Berufstätigen im Arbeitsfeld. Je nach Ausrichtung einer Brückenmaßnahme können sich frühpädagogische Fachkräfte aus dem Ausland damit auf eine Tätigkeit als pädagogische Fach- oder Ergänzungskraft (nicht jedoch auf die berufliche Anerkennung als Erzieher*in oder Kindheitspädagoge*pädagogin) vorbereiten oder auch auf eine alternative Tätigkeit wie beispielsweise offene Jugendarbeit, Erwachsenenbildung oder Integrationsarbeit.

BL	Kurs	Inhalte/Ziele (u. a.)	Träger
BY	Weiterqualifikation für pädagogische Berufe im Einwanderungsland Deutschland	pädagogische Handlungsfelder in Deutschland, Bewerbungstraining	Universität Augsburg
NW ⁴⁷	Arbeitsmarktorientiertes Schulungsprogramm	Sozial- und Bildungssystem in Deutschland, Strukturen/Praxis der Sozialen Arbeit und Kindheitspädagogik	TH Köln
	Mentoringprogramm mit Praktiker*innen der Sozialen Arbeit und Kindheitspädagogik	Übergang in Beschäftigung	TH Köln
RP	IQ Qualifizierung Pädagogik und Lehre	Kommunikations- und Bewerbungstraining, Arbeitsrecht, ggf. Prüfungsvorbereitung Ausbildereignung	Christliches Jugenddorfwerk e. V.
SH	Fachkurs für pädagogische Berufe	IFSL, Grundlagen der Didaktik/Pädagogik und Unterrichtsplanung/-vorbereitung	Umwelt Technik Soziales (UTS) e. V.

⁴⁶ Zur Umsetzung szenariobasierter Fachsprachprüfungen (B2) für Pädagog*innen hat das IQ Netzwerk Bremen die Handreichung „[Mit Szenarien prüfen – so kann es gehen!](#)“ erarbeitet.

⁴⁷ Im Landesnetzwerk Nordrhein-Westfalen wurde über die Hochschule Niederrhein zudem die „Brückenmaßnahme für zugewanderte Akademiker*innen in sozialen und pädagogischen Fachdisziplinen in NRW“ (OnTOP21HN) angeboten. Diese wurde im Zuge der coronabedingten Einschränkungen zu einem Online-Angebot weiterentwickelt, das zugewanderte Akademiker*innen jeglicher Fachrichtung auf den deutschen Arbeitsmarkt vorbereitet (Fokus: Kommunikation und Soft Skills).

SN	Brückenkurs Soziale Arbeit, Pädagogik und Erziehung	Soziale Arbeit und Pädagogik in Sachsen, Einstieg Arbeitsmarkt, Exkursionen	ZFWB, EHS Dresden
----	---	---	-------------------

Tabelle 4: IQ Brückenmaßnahmen im Berufsfeld Pädagogik (Auswahl)

3.2.5 Formate der Qualifizierung

Modulare Ansätze

Über drei Viertel (77 Prozent) der hier betrachteten Teilnehmenden an IQ Qualifizierungsmaßnahmen nutzten in den Jahren 2019 und 2020 ein kursförmiges Angebot. Für Träger haben kursförmige Angebote den Vorteil, dass sie – im Gegensatz zu individuellen Qualifizierungen – meist nur einmalig konzipiert werden müssen. Eine Herausforderung kann die Festlegung von Kurszeiten und Inhalten sein: Diese müssen so definiert werden, dass eine möglichst große Bandbreite an Personen erreicht wird, um die Kurse ausreichend zu füllen und deren Rentabilität zu gewährleisten. Auf diesen Umstand reagiert ein Viertel (24 Prozent) der kursförmig angelegten IQ Qualifizierungen durch eine modulare Ausgestaltung. Das ermöglicht es Teilnehmenden, mit einem zeitlich passenden Modul zu starten und/oder nur inhaltlich passende Module zu belegen. So ist beispielsweise im Rahmen der fortlaufend angebotenen Fachmodule der „Sprachlichen und fachlichen Qualifizierung für zugewanderte pädagogische Fachkräfte im Anerkennungsverfahren“ des IQ Netzwerks Bremen ein zeitlich flexibler Einstieg möglich. Die beiden Anpassungslehrgänge für Erzieher*innen in Berlin (Regelangebot) und Brandenburg (IQ) umfassen verpflichtende Basismodule und jeweils zwei Wahlpflichtmodule, die je nach Bescheid belegt werden (Fokus Erziehungs-/Kinder- oder Jugendarbeit). Auch die Anpassungslehrgänge in Bayern (Erzieher*innen) und Baden-Württemberg (Kindheitspädagog*innen) sind modular aufgebaut.

Präsenz- und virtuelles Lernen

Aufgrund der pandemiebedingten Einschränkungen zeigte sich bei den IQ Qualifizierungsangeboten, an denen frühpädagogische Fachkräfte teilnahmen, zwischen Anfang 2019 und Ende 2020 eine deutliche Verschiebung von Präsenz- hin zu (stärker) virtuell ausgerichteten Angeboten: 2019 wurden noch 72 Prozent der Qualifizierungen als reines Präsenzformat umgesetzt, 2020 nur noch 31 Prozent. Ausschließlich virtuell waren 2019 nur 6 Prozent der Angebote, im Jahr darauf schon 36 Prozent. Der Anteil an Präsenzangeboten, die um virtuelle Elemente ergänzt werden, stieg von 21 auf 46 Prozent.

Die virtuelle sprachliche Qualifizierung in Niedersachsen wird bereits seit 2015 als Online-Angebot umgesetzt. Laut IQ Expert*innen hat das Format den Vorteil, dass auch Teilnehmende in ländlichen Regionen gut erreicht werden und eine Vernetzung über größere Distanzen stattfindet. Das coronabedingt umgestellte Begleitprogramm aus Nordrhein-Westfalen (TH Köln) wird voraussichtlich langfristig als virtuelles Format beibehalten, um den Teilnehmenden Anfahrtswege zu ersparen. Bei anderen Angeboten wird die (vollständige) Umstellung auf ein virtuelles Format eher als Übergangslösung gesehen: Praxisorientierte Elemente wie Rollenspiele und Simulationen, die zum Beispiel in der IQ Qualifizierung „Deutsch für pädagogische Fachkräfte“ in Bremen einen großen Stellenwert einnehmen, sind nach Einschätzung von IQ Expert*innen online nicht beziehungsweise schwer umsetzbar.

Berufsbegleitendes Lernen

Vor ihrer Teilnahme an einer IQ Qualifizierung in den Jahren 2019 und 2020 waren 52 Prozent der Personen mit den hier beleuchteten Referenzberufen bereits in Deutschland erwerbstätig. Während der IQ Qualifizierung

waren mit 49 Prozent etwas weniger, aber weiterhin etwa die Hälfte der Teilnehmenden in Deutschland erwerbstätig, davon waren die meisten (88 Prozent) sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Für diese Zielgruppe braucht es Qualifizierungsangebote, die berufsbegleitend absolviert werden können. Das ermöglichen beispielsweise die Anpassungslehrgänge des SPI in Berlin, der VHS in Mecklenburg-Vorpommern und der Fachakademie für Sozialpädagogik Hof (Bayern) sowie das „Arbeitsmarktorientierte Schulungsprogramm“ in Nordrhein-Westfalen, deren Präsenzzeiten sich auf Freitag und Samstag konzentrieren. In Brandenburg sind sowohl der Anpassungslehrgang als auch der fachsprachliche Deutschkurs des IQ Netzwerks berufsbegleitend angelegt, ebenso wie der IQ Fachsprachkurs im Saarland. Das Angebot in Hamburg (PINA) kann wahlweise innerhalb von vier Monaten in Vollzeit oder in etwa neun Monaten als Teilzeitkurs absolviert werden.

Berufsbegleitende Angebote haben den entscheidenden Vorteil, dass die Teilnehmenden weiterhin über Einkommen verfügen. Davon abgesehen bestehen im Kontext der Qualifizierung diverse Fördermöglichkeiten (vgl. Kapitel 3.2.6).



Frühpädagogische Fachkräfte in IQ Qualifizierungsangeboten (2019-2020)⁴⁸

- In den Jahren 2019 und 2020 nahmen insgesamt 567 Personen mit einem der untersuchten Referenzberufe an einem IQ Qualifizierungsangebot teil. Davon hatte die überwiegende Mehrheit (72 Prozent) den Referenzberuf Erzieher*in. Kindheitspädagog*innen machten 23 Prozent aus, Kinderpfleger*innen, Sozialassistent*innen beziehungsweise Sozialpädagogische Assistent*innen 5 Prozent.
- Die meisten Teilnehmenden wurden über die zuständigen Stellen (23 Prozent) beziehungsweise das Förderprogramm IQ (22 Prozent) auf die Qualifizierungsmaßnahme aufmerksam. Weitere häufige Zugangswege waren Arbeitgeber/Betriebe (14 Prozent), eine persönliche Empfehlung (10 Prozent) oder Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit des Qualifizierungsträgers/-projekts (9 Prozent).
- Mit 77 Prozent nahmen die meisten Teilnehmenden eine kursförmige Qualifizierung in Anspruch, individuelle Angebote nutzten 23 Prozent.
- Bei Eintritt in die Qualifizierung können deutlich bessere Deutschkenntnisse nachgewiesen werden als in der Anerkennungsberatung (vgl. Infokasten 3): 60 Prozent der Teilnehmenden verfügen über ein Sprachzertifikat auf Niveau B2 (GER), 23 Prozent haben Niveau B1, 16 Prozent C1.
- Während in der IQ Anerkennungsberatung etwa gleich viele Personen über einen Hochschul- und einen beruflichen Ausbildungsabschluss verfügen (vgl. Infokasten 3), sind unter den Qualifizierungsteilnehmenden mit 84 Prozent überwiegend Personen mit akademischem Abschluss vertreten.
- Von allen 16 Bundesländern verzeichneten die Stadtstaaten Bremen und Hamburg (je 96 Personen) sowie Baden-Württemberg (88) die meisten Teilnehmenden. Platz 4 bis 6 belegten Berlin (77 Personen), Sachsen-Anhalt (58) und Bayern (48).

Infokasten 5: Frühpädagogische Fachkräfte in IQ Qualifizierungsangeboten

⁴⁸ Quelle: NIQ Datenbank Qualifizierungsmaßnahmen im Kontext beruflicher Anerkennung (Stichtag des Datensatzes: 7.4.2021; Auswertungszeitraum: 1.1.2019-31.12.2020)

3.2.6 Fördermöglichkeiten

Neben den in Kap. 2.2.1 erwähnten Kosten für das Anerkennungsverfahren selbst entstehen Anerkennungssuchenden auch durch Qualifizierungen finanzielle Aufwände. Diese können Teilnahmegebühren, Fahrtkosten und Lernmittel sowie indirekte Kosten durch Einkommensausfälle umfassen, für die sie aufkommen müssen.

Teilnehmende von Anpassungslehrgängen haben grundsätzlich keinen Anspruch auf Mindestlohn, sodass die Sicherung des Lebensunterhalts eine Herausforderung darstellen kann (vgl. BAG 2020). In Baden-Württemberg werden Erzieher*innen im Anpassungslehrgang – je nach Träger – ähnlich dem Gehalt im Anerkennungsjahr regulärer Auszubildender vergütet. In Hamburg existiert ein Programm, das ein Stipendium zur Sicherung des Lebensunterhalts und/oder einen Zuschuss zu Lernmitteln, Kurs- und Prüfungsgebühren ermöglicht.

Die Qualifizierungen des IQ Netzwerks sind aufgrund der BMAS- und ESF-Förderung für die Teilnehmenden kostenfrei. Allerdings sind die Angebote entsprechend der Ziele des Förderprogramms (Entwicklung von Pilotmaßnahmen) zeitlich begrenzt.⁴⁹ Perspektivisch ist daher ein Transfer in die Regelförderung angedacht. Drei im IQ Netzwerk entwickelte Angebote im frühpädagogischen Bereich werden inzwischen über Mittel des Gute-Kita-Gesetzes umgesetzt: die beiden Anpassungslehrgänge in Berlin und der Kurs für spanische Erzieher*innen in Bremen (welcher auf dem IQ Teilprojekt „Ausgleichsmaßnahmen für pädagogische Fachkräfte“ basiert).⁵⁰ Für den Anpassungslehrgang in Bremen wird perspektivisch eine AZAV-Zertifizierung erwogen. Der Anpassungslehrgang für Erzieher*innen in Hamburg (Staatliche Fachschule für Sozialpädagogik) wurde bereits AZAV-zertifiziert, sodass dieser über Förderinstrumente des Bundes (Arbeitsagentur beziehungsweise Jobcenter) belegt werden kann. Aus Sicht von IQ Expert*innen ist die Überführung von bewährten IQ Projekten in ein Regelangebot aus mehreren Gründen herausfordernd. So gebe die AZAV-Zertifizierung zum Beispiel in Hinblick auf begleitende Maßnahmen einen vergleichsweise starren Rahmen vor. Hochschulen als Anbieter von Anpassungslehrgängen für Kindheitspädagog*innen verfügen überdies in der Regel über eigene Systeme des Qualitätsmanagements und sehen wenig Mehrwert in einer AZAV-Zertifizierung.

Nachrangig gegenüber Regelförderinstrumenten und Stipendienprogrammen der Länder ist seit Februar 2020 im Kontext des Anerkennungszuschusses des Bundes eine Förderung von Qualifizierungskosten (inkl. Qualifizierungsbegleitung) und Prüfungsgebühren möglich.⁵¹ Die Qualifizierungsförderung im Kontext des Anerkennungszuschusses wird zunächst für die Dauer von zwei Jahren erprobt und fokussiert ausgewählte Schwerpunktbereiche – auch Erzieher*innen. Sofern die Qualifizierungsförderung greift, sind ESF-Individualförderungen im Förderprogramm IQ nachrangig. Andernfalls kann bei eingeschränkter Eigenleistungsfähigkeit der Teilnehmenden die IQ Individualförderung greifen, die vor allem Lehr- und Lernmittel, Maßnahmenkosten (zum Beispiel Ausgaben für Arbeitskleidung, Prüfungsgebühren, Gesundheitszeugnisse) und Fahrt- und Übernachtungskosten deckt. Je nach Landesnetzwerk sind die zu übernehmenden Leistungen der IQ Individualförderung unterschiedlich, d. h. es werden nicht von allen Landesnetzwerken alle Posten der Individualförderung übernommen.

Für Einrichtungen, die Personen mit ausländischer Qualifikation als pädagogische Ergänzungskraft eingestellt haben und diesen eine Ausgleichsmaßnahme ermöglichen wollen, besteht zudem eine finanzielle

⁴⁹ Die aktuelle Förderrunde umfasst die Jahre 2019-2022.

⁵⁰ Mit dem Gute-KiTa-Gesetz unterstützt der Bund die Verbesserung der Kinderbetreuung in den Bundesländern. Diese entscheiden selbst, für welche Maßnahmen sie die verfügbaren Mittel nutzen.

⁵¹ Nicht förderfähig im Rahmen der Qualifizierungsförderung des Anerkennungszuschusses sind Kosten für Sprachkurse und -prüfungen, Fahrtkosten und sonstige individuelle Bedarfe wie zum Beispiel Lebenshaltungskosten.

Entlastungsmöglichkeit über das Qualifizierungschancengesetz. Dabei sind Zuschüsse zu Lehrgangskosten und zum Arbeitsentgelt (während der Qualifizierung) möglich – mit bis zu 100 Prozent Kostenerstattung für Kleinunternehmen.



Empfehlungen II

Angebot und Ausgestaltung der Maßnahmen

- a. Bundesweit fehlt es an Möglichkeiten zum Ablegen einer **Eignungsprüfung**, obwohl diese Art der Ausgleichsmaßnahme als Alternative zum Anpassungslehrgang gesetzlich vorgesehen ist. Es sollte daher in allen Bundesländern geprüft werden, wie dieses Wahlrecht sichergestellt werden kann. Da Eignungsprüfungen sehr anspruchsvoll sind, sollte damit einhergehend die Etablierung einschlägiger **Vorbereitungskurse** erwogen werden. Zudem kann es sinnvoll sein, eine **Durchlässigkeit zwischen möglichen Ausgleichsmaßnahmen** zu schaffen, sodass bei nicht bestandener Eignungsprüfung in einen Anpassungslehrgang gewechselt werden kann. Dies ist in Hamburg möglich und hat sich dort bewährt. Es senkt die Hemmschwelle, an einer Eignungsprüfung teilzunehmen – was der kürzere Weg in eine Anstellung als Fachkraft darstellen und somit auch Arbeitgeber*innen zugutekommen kann.
- b. Das Zustandekommen von Anpassungslehrgängen hängt ganz wesentlich von dem **Engagement frühpädagogischer Einrichtungen und Fach(hoch)schulen** ab. Nicht überall ist dieses in ausreichendem Maße vorhanden. Es braucht politische Stellschrauben, um diese Akteure verstärkt an Bord zu holen und ein flächendeckendes Angebot für Anerkennungssuchende zu gewährleisten.
- c. Die Entscheidung, ob ein **Anpassungslehrgang als Kursangebot oder individuell** umgesetzt wird, hängt unter anderem von den Antragszahlen und dem jeweiligen Referenzberuf ab. Ist ein großer und regelmäßiger Qualifizierungsbedarf absehbar, bietet ein Kursangebot den Vorteil, dass es nur einmalig konzipiert werden muss. Bei einem zentralisierten Kursangebot ist auf einen passenden Standort zu achten, sodass es für die Teilnehmenden landesweit gut erreichbar ist.
- d. Um möglichst viele Teilnehmende zu erreichen, sollten Qualifizierungsmaßnahmen **bedarfsorientiert** ausgestaltet sein. **Modularisierte Anpassungslehrgänge** ermöglichen sowohl zeitlich als auch inhaltlich (orientiert an den individuellen Auflagen im Anerkennungsbescheid) einen flexiblen Einstieg. Mit Blended-Learning- beziehungsweise **virtuellen Angeboten** und Lern-Apps können insbesondere in Flächenländern mehr Teilnehmende erreicht werden. **Berufsbegleitende Angebote** ermöglichen den Teilnehmenden, parallel zur Qualifizierung einer Erwerbstätigkeit nachzugehen und so ihren Lebensunterhalt zu sichern.
- e. Fachkräfte aus dem Ausland verfügen in der Regel nur über begrenztes Wissen zu Strukturen und Abläufen an hiesigen Institutionen/Organisationen und zum Bildungs- und Arbeitsmarktsystem in Deutschland. Das stellt eine zusätzliche Herausforderung beim Zurechtfinden im Rahmen von Anpassungslehrgängen dar – insbesondere wenn diese in reguläre Ausbildungs- beziehungsweise Studiengänge eingebettet sind, aber auch beim Finden von Praxispartnern. Hier haben sich **ganzheitliche Qualifizierungsangebote** bewährt, die den Teilnehmenden eine zielgerichtete **Qualifizierungsbegleitung** zur Seite stellen und **weitere bedarfsorientierte Elemente** wie beispielsweise Sprachcoaching, ermöglichen.
- f. Aufgrund des hürdenreichen Wegs zur Anerkennung entscheiden sich frühpädagogische Fachkräfte mit einer ausländischen Qualifikation teilweise für alternative (nicht reglementierte) Tätigkeiten. **Brückenmaßnahmen** zeigen mögliche Optionen auf und unterstützen bei dem Weg in den Arbeitsmarkt. Inwiefern dadurch eine bildungsadäquate Beschäftigung (Beschäftigungsquoten und -konditionen) der Absolvent*innen von Brückenmaßnahmen sichergestellt wird, ist noch genauer zu untersuchen. Es wird eine entsprechende Analyse empfohlen.
- g. Dass ein Bedarf an **berufssprachlichen Qualifizierungsangeboten** für frühpädagogische Fachkräfte besteht, machen nicht zuletzt die zahlreichen Kurse deutlich, die bereits im Förderprogramm IQ

entwickelt wurden. Um das Angebot zu verstetigen und möglichst flächendeckend zugänglich zu machen, sollte ggf. geprüft werden, einen entsprechenden Spezialkurs ab Niveau B2 (GER) im Rahmen der DeuFöV zu etablieren (wie es beispielsweise für Gesundheitsfachberufe umgesetzt wurde) – unter der Voraussetzung, dass die Inhalte der sprachlichen Qualifizierung eng mit der fachlichen Qualifizierung verknüpft sind. Um dies sicherzustellen, würden sich ausgewiesene Praxisanteile (zum Beispiel Hospitationen) anbieten. Insbesondere in Flächenländern sollten Kurse idealerweise auch bei kleineren Teilnehmendenzahlen förderbar sein (wie es bereits bei DeuFöV-Kursen in den akademischen Heilberufen der Fall ist), sodass lange Anfahrtswege – um Kurse zu füllen – vermieden werden; alternativ bieten sich virtuelle Formate an. Damit einhergehend könnte trotz Länderzuständigkeit über ein einheitliches **berufssprachliches Prüfungsformat** nachgedacht werden, das beispielsweise in ausgewählten Bundesländern pilotiert wird (wie es ebenfalls im Kontext der Gesundheitsfachberufe erfolgreich erprobt wurde). Eine konzeptionelle Grundlage bietet der Ansatz des szenariobasierten Lernens und Prüfens (in Bremen ist das szenariobasierte Format bereits von der zuständigen Stelle als Nachweis für die B2-Prüfung für pädagogische Fachkräfte anerkannt).

- h. Grundsätzlich empfiehlt sich eine **Verzahnung von fachlichen und sprachlichen Angeboten** (beispielsweise durch individuelle Sprachförderung beziehungsweise Sprachcoaching sowie Hospitationen und Praktika, die durch eine Fach- und Sprachlehrkraft begleitet werden).
- i. Bundeslandspezifische Analyse zu Ausgleichs- und Qualifizierungsmaßnahmen (s. Empfehlung I f)

Finanzierung

- j. Insbesondere für kleine Träger frühkindlicher Einrichtungen kann es finanziell herausfordernd sein, bereits als pädagogische Ergänzungskraft angestellte Personen für Ausgleichsmaßnahmen freizustellen. Für diese Zielgruppe sollte verstärkt auf Entlastungsmöglichkeiten durch das **Qualifizierungschancengesetz** hingewiesen werden.
- k. Die Förderung von Qualifizierungskosten von Erzieher*innen im Anerkennungsverfahren wird vom 1.1.2020-31.12.2022 im Kontext des **Anerkennungszuschusses** des Bundes erprobt. Abhängig von den Ergebnissen der Pilotierungsphase (Auswirkung auf den Anerkennungsprozess) kann eine Ausweitung der Förderung auf einen längeren Zeitraum und auf weitere Schwerpunktberufe (zum Beispiel Kindheitspädagoge*pädagogin) erwogen werden.
- l. Um bewährte Modellprojekte langfristig zu etablieren, sollte eine Überführung in die **Regelförderung** angestrebt werden. Dabei erscheint es (nicht nur) im Kontext frühpädagogischer Berufe sinnvoll, auf flexible Ansätze der Verstetigung hinzuwirken, zum Beispiel durch einen stärkeren Fokus auf Wirkung und Kompetenzen (statt Input und Wissen) bei AZAV-Zertifizierungen. Denkbar wäre auch eine Ausweitung der Regelförderung auf (qualitätsgeprüfte) Angebote ohne AZAV-Zertifizierung bei etablierten Bildungsanbietern wie beispielsweise Hochschulen und Fachakademien oder auch Kammern und Innungen. Grundsätzlich sollten bewährte Kooperationen und Begleitstrukturen fortgeführt werden. Eine weitere Option stellt die Finanzierung von Qualifizierungsmaßnahmen aus Mitteln des **Gute-Kita-Gesetzes** dar, wie sie bereits in Berlin und Bremen praktiziert wird. Im Falle der Fortführung des Gesetzes empfiehlt der Bericht der Bundesregierung zu dessen Evaluation unter anderem, sich stärker der Gewinnung und Qualifizierung neuer Fachkräfte zu widmen (vgl. BMFSFJ 2021a, S. 140).

3.3 Vernetzung und Zusammenarbeit der Akteur*innen

Wie effizient Anerkennungs- und Qualifizierungsprozesse ablaufen, hängt nicht zuletzt von der Zusammenarbeit der beteiligten Akteure ab. Auf Arbeitsebene berichten mehrere IQ Netzwerke (zum Beispiel Bayern, Brandenburg, Hamburg, Sachsen-Anhalt, Thüringen) von einer guten Zusammenarbeit mit den Anerkennungsbehörden.

Eine hervorzuhebende gute Kooperation, auch im Vergleich zu anderen Berufsbereichen, besteht mit den zuständigen Stellen in Baden-Württemberg (Anerkennungsverfahren, s. Kap. 3.1.1) und Bremen (Anerkennungsverfahren, s. Kap. 3.1.1 und Qualifizierungsangebot und Fachsprachprüfung, s. Kap. 03.2). Teilweise gibt es bedarfsorientierte Treffen (bisher zum Beispiel in Mecklenburg-Vorpommern und Rheinland-Pfalz anlässlich neuer Gesetze/Verordnungen im frühpädagogischen Bereich, in Bremen zur Gestaltung von Bescheiden) und engen Kontakt mit weiteren Akteuren (zum Beispiel in Sachsen-Anhalt mit Trägern der öffentlichen Jugendhilfe). In Brandenburg initiiert das IQ Netzwerk in unregelmäßigen Abständen berufsspezifische Fallkonferenzen, an denen neben Anerkennungsberatern auch Vertreter*innen der Anerkennungsbehörde teilnehmen.

Der bundesweite Austausch spielt eine eher nachgeordnete Rolle – das fällt besonders auf, wenn man beispielsweise einen Vergleich zum Berufsfeld Pflege zieht, wo es länderübergreifend bzw. auf Bundesebene zahlreiche (auch ressortübergreifende) Initiativen zur Gewinnung internationaler Fachkräfte gibt (bspw. die AG Berufe im Gesundheitswesen der Arbeitsgemeinschaft der Obersten Landesgesundheitsbehörden oder die von drei Bundesministerien ins Leben gerufene Konzertierte Aktion Pflege). Ein möglicher Grund ist die Länderzuständigkeit für die hier betrachteten Berufe. Allerdings hat das Bundesfamilienministerium im Kontext des Bundesprogramms „Fachkräfteoffensive für Erzieherinnen und Erzieher“ eine virtuelle Plattform⁵² für Akteure im frühpädagogischen Bereich etabliert. Neben Lern- und Konsultationsangeboten sind über die Plattform auch einschlägige Fachpublikationen zugänglich. Die Gewinnung und Integration internationaler Fachkräfte ist (bislang) kein Schwerpunktthema, wird jedoch an einzelnen Stellen aufgegriffen. Darüber hinaus stimmen sich die für Kinder-, Jugend- und Familienpolitik zuständigen Minister*innen und Senator*innen der Bundesländer im Rahmen der ständigen Jugend- und Familienministerkonferenz (JFMK) zu strategischen Aspekten ab. So wurde beispielsweise bei einer JFMK-Sitzung im Jahr 2017 eine mögliche Harmonisierung der Anerkennungsverfahren für landesrechtlich geregelte Sozialberufe – allen voran für Erzieher*innen – mit Unterstützung der ZAB angestoßen (vgl. JFMK 2017, S. 9 sowie BMBF 2019, S. 57).

Die Zusammenarbeit mit weiteren Akteuren, um Fachkräfte aus dem Ausland nach Deutschland anzuwerben, ist im frühpädagogischen Bereich im Vergleich zu anderen Berufsfeldern noch wenig fortgeschritten. In den meisten Bundesländern sind keine entsprechenden Projekte bekannt, die über das Vorhaben einzelner Arbeitgeber oder Kommunen hinausgehen. Als Hürden für entsprechende Vorhaben werden vor allem die hohen sprachlichen Anforderungen sowie die Reglementierung des Berufsfeldes gesehen. Zudem sei Visastellen oftmals nicht bekannt, dass in einigen Bundesländern nicht nur Personen mit explizit frühpädagogischen Qualifikationen, sondern auch weiteren Berufsgruppen der Zugang zum Arbeitsmarkt als Fachkraft im Kitabereich über entsprechende Berufelisten möglich ist (zum Beispiel in Hamburg und Rheinland-Pfalz). Die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) der Bundesagentur für Arbeit rekrutiert derzeit allerdings verstärkt Erzieher*innen und Kinderpfleger*innen/Sozialpädagogische Assistent*innen/Sozialassistent*innen aus Spanien, Italien und Griechenland. Dabei hat sich eine enge Abstimmung mit den zuständigen Stellen bewährt, um bereits im Vorfeld Abschlüsse mit hoher Anerkennungswahrscheinlichkeit zu identifizieren und die Rekrutierungsaktivitäten entsprechend gezielt auszurichten.

⁵² <https://fko.plattform-spi.de>



Empfehlungen III

- a. Trotz ggf. unterschiedlicher Curricula in den Bundesländern gibt es zahlreiche inhaltliche Überschneidungen in den Qualifizierungsmaßnahmen für frühpädagogische Fachkräfte. Hier könnten Qualifizierungsanbieter (innerhalb des IQ Netzwerks) von einem länderübergreifenden Austausch zu bewährten **Materialien des Fach- und Sprachlernens** sowie **konzeptionellen Ansätzen** (zum Beispiel Szenario-Methode, bedarfs- und teilnehmerorientierte Kursformate) profitieren.
- b. Bei der Umsetzung von Anerkennungsverfahren und der Entwicklung zielgruppenspezifischer Angebote hat sich eine systematische und wertschätzende Zusammenarbeit zwischen IQ Netzwerk, relevanten Behörden und Praxispartnern bewährt (beispielsweise in Bremen). Eine **Netzwerkarbeit** in diesem Sinne sollte nach Möglichkeit in allen Bundesländern ausgebaut werden. Dabei ist eine enge Verzahnung der strategischen und der operativen Ebene förderlich. Auch kann es sinnvoll sein, dass die zuständigen Stellen die Bescheide bereits modulatorientiert aufbauen – sodass Qualifizierungsanbieter daran anknüpfend standardisierte, modulare Anpassungslehrgänge aufsetzen können.
- c. Im Vergleich zu anderen Berufsfeldern (zum Beispiel Konzertierte Aktion Pflege) existieren bzgl. der Integration von frühpädagogischen Fachkräften aus dem Ausland kaum **bundeslandübergreifende Initiativen**. Angesichts des Personalmangels in der Frühpädagogik empfiehlt sich eine stärkere Platzierung des Themas beispielsweise in Gremien der Kultusministerkonferenz (KMK) und der Jugend- und Familienministerkonferenz (JFMK).
- d. In der Fachkräfteanwerbung spielen frühpädagogische Berufe – trotz des Fachkräftebedarfs – bislang eine nachgeordnete Rolle. Dieser Aspekt sollte in einer separaten Analyse genauer betrachtet werden. Dies könnte dazu beitragen, mögliche berufsfeldspezifische Hürden im Kontext der **Fachkräfteeinwanderung** aufzudecken und durch einschlägige Initiativen gezielt abzubauen.

3.4 Berufseinstieg und -verbleib

Bedingt durch den Personalmangel haben frühpädagogische Fachkräfte aus dem Ausland nach Erfahrung der IQ Expert*innen grundsätzlich gute Einstellungschancen, zum Teil auch ohne (volle) berufliche Anerkennung. Dabei stellt die Trägeranerkennung aus Sicht von IQ Expert*innen nur eine mittelfristige Lösung dar, da sie bei einem Arbeitgeberwechsel erneut beantragt werden muss.

Gleichzeitig ist nicht immer transparent, welche Zugangswege und Anforderungen überhaupt bestehen (zum Beispiel in Nordrhein-Westfalen). Für Kindheitspädagog*innen scheinen die Perspektiven inklusive tariflicher Eingruppierung aufgrund des vergleichsweise jungen Berufsbilds bundesweit noch nicht hinreichend geklärt (auch nicht bei deutschem Abschluss). Eine Änderung zeichnet sich dahingehend im Saarland ab: Dort sieht das geplante Erziehungs-, Bildungs- und Betreuungsgesetz vor, dass für Leitungsfunktionen in Kitas künftig ein akademischer Abschluss (zunächst auf Bachelor-, langfristig ggf. auf Master-Niveau) erforderlich ist. In Nordrhein-Westfalen fordern manche Arbeitgeber*innen selbst für nicht reglementierte Tätigkeiten (zum Beispiel Ganztagsbereich) einen Gleichwertigkeitsbescheid und stufen ausländische Fachkräfte ansonsten auf Assistenzniveau (SPA) ein.

Davon abgesehen sind die Einstellungschancen frühpädagogischer Fachkräfte aus dem Ausland auch von der interkulturellen Offenheit der Einrichtungen abhängig. Zumindest teilweise kann davon ausgegangen werden, dass ausländische Fachkräfte vorrangig aufgrund des Fachkräftemangels eingestellt werden und daher selten Konzepte zur zielgruppenspezifischen Einarbeitung und zu diversitätsorientierter Teamarbeit vorliegen (vgl. Stiftung Mercator 2021, S. 18). Nach Erfahrungen von IQ Expert*innen sind einzelne Einrichtungen grundsätzlich

unsicher im Umgang mit ausländischen Fachkräften; zudem bringen Eltern ggf. Vorbehalte bezüglich vorhandener Kompetenzen zur kindlichen Sprachförderung ein. Auch eine bestimmte religiöse Zugehörigkeit (zum Beispiel sichtbar durch Tragen eines Kopftuchs) kann ein Einstellungshemmnis darstellen, beispielsweise im ländlichen Raum oder bei konfessionsgebundenen Trägern (vgl. dazu auch ebd., S. 18).

Insgesamt arbeiten Erzieher*innen und Kindheitspädagog*innen mit Migrationshintergrund häufiger zu schlechteren Konditionen (unter anderem atypische, befristete oder geringfügige Beschäftigung) als ihre Kolleg*innen ohne Migrationshintergrund (vgl. GEW 2014). Zugangs- und Aufstiegsbarrieren und die schlechteren Beschäftigungsbedingungen resultieren darin, dass frühpädagogische Fachkräfte mit Migrationshintergrund deutlich kürzer im Berufsfeld verbleiben als Personal ohne Migrationshintergrund (vgl. Stiftung Mercator 2021, S. 18). Das könnte auch dadurch beeinflusst werden, dass die gesellschaftliche Anerkennung von Berufen der Kleinkindbetreuung in Deutschland geringer ausgeprägt ist als in anderen Ländern (vgl. OECD 2020, S. 3) und das Professionsverständnis abweichen kann (s. Kap. 2.1.4). Eine weitere Hürde stellen nach Einschätzung der IQ Expert*innen die kommunikativen Kompetenzen der ausländischen Fachkräfte dar. Selbst wenn die sprachlichen Voraussetzungen für den Berufszugang formal erfüllt sind, werden diese im Arbeitsalltag oft als unzureichend erlebt – zumal teilweise eine Skepsis gegenüber Mehrsprachigkeit besteht (vgl. Stiftung Mercator 2021, S. 18).

Gleichzeitig werden internationale frühpädagogische Fachkräfte – als Spiegel unserer immer vielfältiger werdenden Gesellschaft – zunehmend als Bereicherung empfunden. Ihre interkulturellen und fremdsprachlichen Kenntnisse können einen besseren Zugang zu Kindern und Eltern mit Migrationshintergrund eröffnen und sich auch positiv auf den Spracherwerb mehrsprachig aufwachsender Kinder auswirken (vgl. ebd. sowie Stritzinger/Lüdtke 2014, Schreiber 2018). Ebenso können internationale frühpädagogische Fachkräfte eine Vorbildfunktion einnehmen und dazu beitragen, „dass eindimensionale Normalitätsvorstellungen [...] und diskriminierende Zuschreibungen aufgebrochen werden“ (vgl. ADS 2013, S. 65). Vor diesem Hintergrund haben sich interkulturelle beziehungsweise diversitätsorientierte Öffnungsprozesse und eine angemessene Unterstützung der Fachkräfte in den Einrichtungen bewährt. Ein Ansatzpunkt ist die systematische Einarbeitung und Personalentwicklung von pädagogischen Fachkräften aus dem Ausland, auch wenn dies zunächst mit einem Mehraufwand für die Einrichtungen einhergeht (vgl. PH Schwäbisch Gmünd 2017, S. 50; Schreiber 2018, S. 61 ff.; Stiftung Mercator 2021, S. 22).



Empfehlungen IV

- a. Um den Berufseinstieg und -verbleib von frühpädagogischen Fachkräfte mit ausländischen Qualifikationen gezielt zu fördern, sind auf Seiten der Einrichtungen **diversitätsorientierte Einstellungsverfahren** und **Reflexions-Tools** zu (unbewussten) Vorannahmen, Stereotypen/Vorurteilen und Diskriminierungen in der Personalgewinnung und -entwicklung empfehlenswert (vgl. Stiftung Mercator 2021, S. 145). Interkulturelle Öffnung und Diversity sollten in den Organisationen verankert werden, beispielsweise durch feste Ansprechpersonen/Beauftragte oder eine Stabstelle, ein entsprechendes Leitbild beziehungsweise eine Betriebsvereinbarung und einschlägige pädagogische Konzepte. Die soziale Integration ins bestehende Team kann durch kollegiale Patenschaften unterstützt werden. Ein möglicher Auftakt für diese Prozesse sind **interkulturelle und Diversity-Trainings**, die auch Teambuilding-Angebote und Austauschmöglichkeiten für die Mitarbeitenden umfassen.
- b. Um kommunikative Herausforderungen im Berufsalltag zu reduzieren, sollte der **Ausbau der berufssprachlichen Deutschkenntnisse** der frühpädagogischen Fachkräfte mit ausländischen Qualifikationen

nachhaltig unterstützt werden, beispielsweise durch betriebliches Sprachmentoring.⁵³ Zu Beginn des Arbeitsverhältnisses können zudem mehrsprachige Dokumente (zum Beispiel Einrichtungskonzept, Qualitätshandbuch) hilfreich sein.

- c. Grundsätzlich sollten die **berufliche Anerkennung und der berufliche Verbleib** nicht separat, sondern als ein **zusammenhängender Prozess** wahrgenommen und unterstützt werden. Das kann beispielsweise durch eine enge Abstimmung zwischen relevanten Länderressorts (zum Beispiel Arbeits- und Familienministerium) gewährleistet werden. Dabei können **öffentlichkeitswirksame Erfahrungsberichte** von Arbeitgeber*innen und ausländischen Fachkräften, die bereits erfolgreich am Arbeitsmarkt angekommen sind, bestehende Hemmschwellen bei Behörden und Einrichtungen abbauen. Angesichts der derzeit geringen Ressourcen vieler Einrichtungen ist auch die Entwicklung bereichsspezifischer Modelle eines systematischen **Beschwerdemanagements** (zum Beispiel AGG-Beschwerdestellen) empfehlenswert. Um die Perspektive von Fachkräften aus dem Ausland insgesamt stärker zu berücksichtigen, sollten gezielt **Migrant*innenorganisationen** als Kooperationspartner von Wohlfahrtsverbänden bei der Entwicklung von Personalgewinnungsverfahren, der Gestaltung des Berufseinstiegs und der Entwicklung von Curricula bei Fach(hoch)schulen einbezogen werden.

⁵³ Siehe dazu auch das Projekt „[Sprachpaten](https://www.hessen.netzwerk-ig.de/fileadmin/user_upload/ign/Infomaterial/Good_Practice/IQ_Good_Practice_Sprachpatenmodell_final.pdf)“ aus Hessen, bei dem pädagogische Fachkräfte in Kitas als Mentorinnen für ihre Kolleginnen mit Zweitsprache Deutsch fungieren: https://www.hessen.netzwerk-ig.de/fileadmin/user_upload/ign/Infomaterial/Good_Practice/IQ_Good_Practice_Sprachpatenmodell_final.pdf

4 Fazit und Ausblick

Potenzial nutzen und Perspektiven schaffen

Dass es frühpädagogische Fachkräfte mit ausländischen Qualifikationen in einigen Bundesländern schwer haben, in deutschen Kindertageseinrichtungen qualifikationsadäquat Fuß zu fassen, ist aus mehreren Gründen bedauerlich. So wird nicht nur eine Chance vertan, dem eklatanten Fachkräftemangel im frühpädagogischen Bereich entgegenzuwirken. Es werden auch qualifizierten Zugewanderten nicht die möglichen Wege eröffnet, sich mit ihren Kompetenzen und ihrem Fachwissen beruflich und damit einhergehend auch gesellschaftlich einzubringen. Die **Erfolgsaussichten** für ausländische Frühpädagog*innen unterscheiden sich zwischen den Bundesländern teilweise enorm, was weniger an gesetzlichen Vorgaben, sondern mehr an der Umsetzung der gesetzlichen Spielräume zu liegen scheint. Aus diesem Grund soll noch einmal betont werden, wie gewinnbringend ein bundeslandübergreifender berufsspezifischer Austausch unter zuständigen Stellen sein könnte. Auch **auf Bundesebene** wäre eine **stärkere öffentlichkeitswirksame Platzierung** der Förderung frühpädagogischer Fachkräfte aus dem Ausland wünschenswert und würde regionale Initiativen und Kooperationen unterstützen. Denn letztlich sind funktionierende Netzwerke der relevanten Akteure vor Ort und das **Zusammenspiel von Beratung, Qualifizierung, Förderung und Bescheidung** ausschlaggebend für einen möglichst reibungslosen und effizienten Weg zur Berufsankennung und beruflichen Integration.

Weiteres Wissen generieren

Anknüpfend an die in dieser Publikation aufgezeigten Herausforderungen bedarf es **weiterer Analysen**, um die Bedarfe frühpädagogischer Fachkräfte mit ausländischen Qualifikationen noch gezielter benennen und adressieren zu können. Dabei sollte beleuchtet werden, ob anerkennungsinteressierte Personen sowie Personen mit einem Bescheid mit Auflagen bereits ausreichend erreicht werden⁵⁴ und ob die Ausgleichs- und Qualifizierungsmaßnahmen in den 16 Bundesländern der regionalen Nachfrage entsprechen. Bezüglich des Verbleibs der Zielgruppe ist von Interesse, inwiefern Brückenmaßnahmen, die auf nicht reglementierte Tätigkeiten im (früh)pädagogischen Bereich vorbereiten, zu einer qualifikationsadäquaten Beschäftigung führen (vgl. dazu Kap. 0) und damit eine erstrebenswerte Alternative zur beruflichen Anerkennung eröffnen. Vor dem Hintergrund des 2020 in Kraft getretenen Fachkräfteeinwanderungsgesetzes sollte darüber hinaus das Potenzial der gezielten Anwerbung internationaler frühpädagogischer Fachkräfte eruiert werden.

Für die Zukunft wappnen

Der **Fachkräftebedarf** in frühpädagogischen Berufen rückte im Jahr 2013, mit Einführung des Rechtsanspruchs auf einen Betreuungsplatz für Kinder zwischen dem ersten und dritten Lebensjahr, ins Zentrum der öffentlichen Debatte. Während der Corona-Krise wurden erzieherische Berufe schließlich öffentlichkeitswirksam als „systemrelevant“ und damit als essentiell für das Funktionieren unserer Gesellschaft eingestuft. Mit dem 2021 auf den Weg gebrachten Ganztagsförderungsgesetz (GaFöG) wird ab 2026 stufenweise der Anspruch auf ganztägige Förderung für Grundschulkindern eingeführt – wodurch sich ein weiter steigender Bedarf an (früh)pädagogischen Fachkräften abzeichnet, da Ganztagsbetreuung durch das nahezu gleiche Berufsfeld abgedeckt wird. Frühpädagogische Fachkräfte mit einer Qualifikation aus dem Ausland sind ein Ansatzpunkt, um diese Lücke zu schließen – zumal sie einen großen Mehrwert für unsere immer vielfältiger werdende Gesellschaft bedeuten (vgl. Kap. 3.4).

⁵⁴ Vgl. dazu die Berechnungen der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW, 2021) zum ungenutzten Potenzial an Lehrkräften mit einer Qualifikation aus dem Ausland.

5 Literatur

Autorengruppe Fachkräftebarometer (2019): Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2019. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte. München: URL: https://www.fachkraeftebarometer.de/fileadmin/Redaktion/Publikation_FKB2019/Fachkraeftebarometer_Fruehe_Bildung_2019_web.pdf (Stand: 1.12.2021)

Anerkennung in Deutschland (AiD) – Das Informationsportal der Bundesregierung zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen (2021): Profi-Filter. URL: [Profi-Filter \(anererkennung-in-deutschland.de\)](https://www.aererkennung-in-deutschland.de) (Stand 1.12.2021)

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) (Hrsg.) (2013): Diskriminierung im Bildungsbereich und im Arbeitsleben. URL: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/BT_Bericht/gemeinsamer_bericht_zweiter_2013.pdf?__blob=publicationFile&v=4 (Stand: 1.12.2021)

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) (Hrsg.) (2017): Diskriminierungserfahrungen in Deutschland. Ergebnisse einer Repräsentativ- und einer Betroffenenbefragung. URL: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/expertise_diskriminierungserfahrungen_in_deutschland.pdf?__blob=publicationFile&v=6 (Stand: 1.12.2021)

Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und Soziales, Familie und Integration (StMAS) (2014): Schreiben zur Deutschkompetenz fremdsprachigen pädagogischen Personals vom 16.04.2014. URL: https://www.stmas.bayern.de/imperia/md/content/stmas/stmas_inet/fachkraefte/3.7.7.1_140220_ams_03_-_2014_deutschkompetenz_fremdspr._personal.pdf (Stand: 1.12.2021)

Böse, Carolin; Schmitz, Nadja (2021): Auswertung der amtlichen Statistik zum Anerkennungsgesetz des Bundes für 2020: Ergebnisse des BIBB-Anerkennungsmonitorings. Bonn.

Brand, Lea; Nöbel, Kim (2017): Kindheitspädagog/innen haben viele Arbeitsmöglichkeiten. URL: [Kindheitspädagog/innen haben viele Arbeitsmöglichkeiten: GEW Baden-Württemberg \(gew-bw.de\)](https://www.gew-bw.de) (Stand 1.12.2021)

Bundesagentur für Arbeit (BA) (2020): Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt – Pädagogisches Personal in der Kinderbetreuung und -erziehung. Nürnberg

Bundesagentur für Arbeit (BA) (2021a): BERUFENET. URL: <https://berufenet.arbeitsagentur.de/berufenet/faces/index?path=null> (Stand: 1.12.2021)

Bundesagentur für Arbeit (BA) (2021b): BERUFENET. Sozialpädagogische/r Assistent/in / Kinderpfleger/in. URL: <https://berufenet.arbeitsagentur.de/berufenet/faces/index?path=null/kurzbeschreibung/anererkennungsgauslaendischerqualifikationen&dkz=9168> (Stand: 1.12.2021)

Bundesarbeitsgericht (BAG) (2020): 5 AZR 103/20. Geltungsbereich des Mindestlohngesetzes. URL: <https://www.bundesarbeitsgericht.de/entscheidung/5-azr-103-20/?highlight=Anpassungsqualifizierung> (Stand: 1.12.2021)

Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (2019): Bericht zum Anerkennungsgesetz 2019. Vorabfassung. URL: https://www.bmbf.de/SharedDocs/Publikationen/de/bmbf/3/31566_Anerkennungsgesetz_2019.pdf?__blob=publicationFile&v=3 (Stand: 1.12.2021)

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2019): Kindertagespflege: die familiennahe Alternative – Ein Leitfaden für Kindertagespflegepersonen. URL [Kindertagespflege: die familiennahe Alternative \(bmfsfj.de\)](https://www.bmfsfj.de) (Stand: 1.12.2021)

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2021a): Bericht der Bundesregierung zur Evaluation des Gesetzes zur Weiterentwicklung der Qualität und zur Verbesserung der Teilhabe in Tageseinrichtungen und in der Kindertagespflege (KiQuTG). URL: <http://zfkj.de/images/erster-evaluationsbericht-der-bundesregierung-zum-gute-kita-gesetz-data.pdf> (Stand: 1.12.2021)

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2021b): Fachkräfte-Offensive Erzieherinnen und Erzieher. Von der Idee zum Berufseinstieg – Wie gehe ich vor? <https://fachkraefteoffensive.fruehechancen.de/wege-in-den-beruf/> (Stand: 1.12.2021)

Der Spiegel (2019): Zu gut für die Kita – Studienfach Kindheitspädagogik. URL: [Beruf Kindheitspädagoge: Mehr als nur Erzieher mit Studium - DER SPIEGEL](#) (Stand: 1.12.2021)

European Education and Culture Executive Agency (EACEA) (2021): Initial Education for Teachers Working in Early Childhood and School Education – Spain. URL: https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/initial-education-teachers-working-early-childhood-and-school-education-78_en (Stand: 1.12.2021)

ebb Entwicklungsgesellschaft für berufliche Bildung mbH (2019): Mit IQ Qualifizierungen zu Anerkennung und beruflichem Erfolg. URL: https://www.netzwerk-iq.de/fileadmin/Redaktion/Downloads/IQ_Publicationen/Allgemeine_Publicationen/IQ_Qualifizierungsprojekte_barrierefrei.pdf (Stand: 1.12.2021)

Ekert, Stefan; Larsen, Christa; Otto, Kristin; Poel, Lisa; Schäfer, Lisa (2019): Gemeinsame Evaluierung der Anerkennungsgesetze der Länder – Abschlussbericht. Berlin/Frankfurt. URL: [Microsoft Word - Interval IWAK\(2019\) Evaluation Anerkennungsgesetze der Länder_Abschlussbericht.docx \(interval-berlin.de\)](#) (Stand: 1.12.2021)

Fachkräftevereinbarung für Tageseinrichtungen für Kinder in Rheinland-Pfalz (FK-Vereinbarung für KiTa in RP) (2021): Vereinbarung über die Voraussetzungen der Eignung von pädagogischem Personal in Tageseinrichtungen für Kinder nach §§ 22, 22a SGB VIII i. V. m. § 45 Abs. 2 Ziff. 1 und Abs. 3 Ziff. 2 SGB VIII sowie dem Landesgesetz über die Erziehung, Bildung und Betreuung in Tageseinrichtungen und in Kindertagespflege (KITaG) in Rheinland-Pfalz in der jeweils geltenden Fassung vom 01.07.2021. URL: [unterschiedene_Fachkraeftevereinbarung_fuer_Kitas_in_RLP.pdf](#) (Stand: 1.12.2021)

Freie und Hansestadt Hamburg – Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration (2017): Erziehungspersonal in Kitas und der Ganztägigen Bildung und Betreuung an Schulen („Positivliste“). URL: [FS 632 \(hamburg.de\)](#) (Stand: 1.12.2021)

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) (2014): Die berufliche, familiäre und ökonomische Situation von Erzieherinnen und Kinderpflegerinnen. URL: <https://www.gew.de/index.php?eID=dump-File&t=f&f=28591&token=649dd9fa962d1e02e129a07e5a9c557c2808a6ea&sdownload> (Stand: 1.12.2021)

Jugend- und Familienministerkonferenz (JFMK) (2017): Jugend- und Familienministerkonferenz (JFMK) am 18./19. Mai 2017 in Quedlinburg. Öffentliches Protokoll. URL: <https://jfmk.de/wp-content/uploads/2018/12/MndNgj-Jugend- und Familienministerkonferenz 18.-19. Mai 2017 - Protokoll.pdf> (Stand: 1.12.2021)

Kita-Medien (2014): Nichtschülerprüfung – Ein Weg nicht ohne Risiko. URL: [Nichtschülerprüfung- Ein Weg nicht ohne Risiko \(erzieherin-ausbildung.de\)](#) (Stand: 1.12.2021)

Migranet/IQ Landesnetzwerk Bayern (2019): Dokumentation des Fachforums Anerkennung Bayern – Pädagogische Berufe am 14. Mai 2019 in Augsburg

Niemeyer, Maya; Roser, Laura (2018): Erzieher/innen mit im Ausland erworbenem Abschluss in Kitas einsetzen. In: KiTa aktuell ND, 1/2018, S. 10-12. URL: https://www.netzwerk-iq.de/fileadmin/Redaktion/Downloads/Fachstelle_Beratung_und_Qualifizierung/1801_KiTA_ND_Niemeyer_Roser.pdf (Stand: 1.12.2021)

Oberhuemer, Pamela; Schreyer, Inge; Neuman, Michelle (2009): Fachpersonal in Kindertageseinrichtungen der Europäischen Union: Ausbildungen und Arbeitsfelder - Projektergebnisse – seepro. URL: https://www.ifp.bayern.de/imperia/md/content/stmas/ifp/091014_bmfsfj_fachpersonal_eu27_neu.pdf (Stand: 1.12.2021)

Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) (2020): Ländernotiz Deutschland. Weitere Ergebnisse aus Talis Starting Strong 2018. URL: <https://www.oecd.org/education/school/TALIS-Starting-Strong-2018-Vol2-Germany-de.pdf> (Stand: 1.12.2021)

Pädagogische Hochschule (PH) Schwäbisch Gmünd (2017): Anerkennung im Ausland erworbener beruflicher Abschlüsse in der Frühpädagogik. Potential- und Bedarfsanalyse. URL: https://www.bosch-stiftung.de/sites/default/files/publications/pdf/2018-02/Anerkennung_berufliche_Abschluesse_in_der_Fruehpaedagogik_Ausland.pdf (Stand: 1.12.2021)

Schreiber, Almut (2018): Von bilingualen Kitas lernen. In: KiTa aktuell spezial, 2/2018, S. 61-63.

Statistisches Bundesamt (2020): Bevölkerung in Privathaushalten nach Migrationshintergrund und Bundesländern. URL: [Bevölkerung in Privathaushalten nach Migrationshintergrund und Bundesländern - Statistisches Bundesamt \(destatis.de\)](https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Bevoelkerung-in-Privathaushalten-nach-Migrationshintergrund-und-Bundeslaendern.html) (Stand: 1.12.2021)

Statistisches Bundesamt (2021a): Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen nach Berufen (Top 20). URL: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Berufliche-Bildung/Tabellen/liste-bqfg-rangliste-berufe.html> (Stand: 1.12.2021)

Statistisches Bundesamt (2021b): Anerkennungsstatistik bundesrechtlich und landesrechtlich geregelter Berufe. [unveröffentlichte Sonderauswertung]

Statistisches Bundesamt (2021c): Bevölkerung nach Nationalität und Bundesländern. URL: [Bevölkerung nach Nationalität und Bundesländern - Statistisches Bundesamt \(destatis.de\)](https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Bevoelkerung-nach-Nationalitaet-und-Bundeslaendern.html) (Stand: 1.12.2021)

Statistisches Bundesamt (2021d): Datenreport 2021 - Ein Sozialbericht für die Bundesrepublik Deutschland. URL: [datenreport-2021.pdf \(destatis.de\)](https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Sozialer-Leben/Sozialer-Leben/Datenreport-2021.html) (Stand: 1.12.2021)

Stieve, Claus; Worsley, Caroline; Dreyer, Rahel (2014): Staatliche Anerkennung von Kindheitspädagoginnen und -pädagogen – Dokumentation der Einführung einer neuen Berufsbezeichnung in den deutschen Bundesländern. Köln. URL: https://www.bag-bek.de/fileadmin/user_upload/Stieve_Worsley_Dreyer_2014_Staatliche_Anerkennung_von_Kindheitspa_dagoginnen_und_-pa_dagogen.pdf (Stand: 1.12.2021)

Stiftung Mercator (Hrsg.) (2021): Diskriminierungsrisiken und Handlungspotenziale im Umgang mit kultureller, sozioökonomischer und religiöser Diversität. Ein Gutachten mit Empfehlungen für die Praxis. URL: https://www.stiftung-mercator.de/content/uploads/2021/07/Gutachten_Diversita%CC%88t.pdf (Stand: 1.12.2021)

Stritzinger, Ulrich; Lüdtke, Ulrike M. (2014): Mehrsprachigkeit als Potenzial in KiTa-Teams. URL: <https://www.nifbe.de/images/nifbe/Infoservice/Downloads/Themenhefte/Mehrsprachigkeit-online.pdf> (Stand: 1.12.2021)

Syring, Marcus; Weiß, Sabine; Keller-Schneider, Manuela; Hellsten, Meer; Kiel, Ewald (2017): Berufsfeld „Kindheitspädagoge/in“: Berufsbilder, Professionalisierungswege und Studienwahlmotive im europäischen Vergleich. In: Zeitschrift für Pädagogik 63 (2017) 2, S. 139-162. URL: https://www.pedocs.de/volltexte/2020/18488/pdf/ZfPaed_2017_2_Syring_et_al_Berufsfeld_Kindheitspaedagogik.pdf (Stand: 1.12.2021)

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) (2021): ver.di-Befragung zeigt: In Kitas fehlen 173.000 Fachkräfte. URL: <https://www.verdi.de/presse/pressemitteilungen/++co++df433dd4-d977-11eb-afd5-001a4a16012a> (Stand: 1.12.2021)

Weizsäcker, E. (2021): Landesrechtliche Regelungen zur Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen von Kindheitspädagog*innen und Erzieher*innen. Informationsgrundlage für Beratungsfachkräfte. URL: [Rechtsexpertise \(netzwerk-ig.de\)](https://www.netzwerk-ig.de) (Stand: 1.12.2021)

Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen (ZAB) (2021): Anabin – Das Infoportal zu ausländischen Bildungsabschlüssen – Hochschulabschlüsse. URL: [Hochschulabschlüsse: Anabin - Informationssystem zur Anerkennung ausländischer Bildungsabschlüsse \(kmk.org\)](https://www.kmk.org) (Stand 1.12.2021)

6 Anhang

6.1 Frühpädagogische Berufsausbildungen in den Bundesländern

BL	Berufsabschluss	Modell	Dauer	Einstufung	Reglementierung
BW	Kinderpfleger*in		2 J. berufsfachschulischer Unterricht, plus 1 J. Berufspraktikum	Fachkraft	nein
	Erzieher*in	teilzeitschulisch	3 J. Fachtheorie, plus 1 J. Berufspraktikum	Fachkraft	ja
		vollzeitschulisch	2 J. Fachtheorie, plus 1 J. Berufspraktikum		
		praxisintegriert	3 J. (i. d. R. 2 T./Wo. Schule, 3 T./Wo. Betrieb)		
BY	Kinderpfleger*in	vollzeitschulisch	2 J.	Ergänzungskraft	nein
		teilzeitschulisch (nur vereinzelt möglich)	3 J.		
	Erzieher*in	teilzeitschulisch	2 bis 4 J. Theorie, 1 bis 2 J. Berufspraktikum	Fachkraft	ja
		vollzeitschulisch	3 J. (2 J. überwiegend theoretisch, 1 J. Betriebspraktikum)		
praxisintegriert (OptiPrax)		i. d. R. drei J. (für Personen ohne Fach-/Abitur oder erste Berufsausbildung 4 bis 5 J.)			
BE	Sozialassistent*in	vollzeitschulisch	2 J.	sonstige geeignete Person	nein
	Sozialpädagog. Assistent*in	vollzeitschulisch	2 J.		nein
	Erzieher*in	vollzeitschulisch	3 J.	Fachkraft	ja
berufsbegleitend (i. d. R. 3 T. Betrieb, 2 T. Schule)					
BB	Sozialassistent*in	vollzeitschulisch	2 J.	keine Anrechnung auf Personalschlüssel möglich	nein
	Erzieher*in	vollzeitschulisch	3 J.	Fachkraft	ja
		berufsbegleitend	3 J.		
	„Profis für die Praxis“	tätigkeitsbegleitend (Erwerb gleichwertiger Kompetenzen wie Erzieher*innen)		Fachkraft (ausschließlich für den Bereich „Kita“ in Brandenburg)	ja
HB	Sozialpädagogische*r Assistent*in		2 J.	Ergänzungskraft	nein
	Kinderpfleger*in		3 J. (2 J. Schule, 1 J. Fachpraxis als Anerkennungsjahr)	Ergänzungskraft	nein
	Erzieher*in	vollzeitschulisch	2 J. Fachtheorie, 1 J. Berufspraktikum	Fachkraft	ja
teilzeitschulisch (am Institut für Berufs- und Sozialpädagogik (ibs) e.V.)		2,5 J. Fachtheorie (30 Wo.stunden), 1 J. Berufspraktikum			

		berufsbegleitend (an der Fachschule des Paritätischen Bildungswerks)	2 J. (2 T. Fachschule/3 T. Praxis), 1 J. Berufspraktikum/Anerkennungsjahr		
		praxisintegriert (PiA) (seit 2018/19 im Rahmen eines Modellversuchs am Institut für Berufs- und Sozialpädagogik)	3 J.: Theorie und Praxis parallel		
HH	Staatl. geprüfter Sozialpädagogische*r Assistent*in	vollzeitschulisch	2 - 2,5 J.	Zweitkraft	ja
		teilzeitschulisch	2,5 J.		
	Erzieher*in	vollzeitschulisch	3 J. (praktisches Ausbildungsanteile verteilt über gesamte Zeit, kein Berufspraktikum am Ende),	Erstkraft	ja
		berufsbegleitend	3 J., neben Fachschulbesuche Arbeitsverhältnis mit mind. 15 (häufig auch 20-25) Wo.stunden		
	EfE (Erzieher*in für Einwanderinnen)	kleine Klassen mit höchstens 20 Schüler*innen, besonderer Fokus auf Deutschunterricht	3 J. inkl. Praktika an mind. zwei Arbeitsbereichen	Erstkraft	ja
HE	Staatl. gepr. Sozialassistent*in		2 J.	keine Anrechnung auf Personalschlüssel möglich	nein
	Erzieher*in	vollzeitschulisch	2 J. Fachschule, 1 J. Berufspraktikum	Fachkraft	ja
		teilzeitschulisch	bis zu 4 J. Fachschule in Teilzeit, 1 J. Berufspraktikum		
		praxisintegriert, vergütet (PivA)	3 J. (Fachschule und Tätigkeit in soz.päd. Einrichtung parallel)		
MV	Kinderpfleger*in	(nach zwei J.n Abschluss „staatl. gepr. KPf“, nach Berufspraktikum „staatl. anerk. KPf)	3 J. (zwei J. Schule, 1 J. Praktikum)	Assistenzkraft/ Betreuungskraft	in Klärung ⁵⁵
	Sozialassistent*in	vollzeitschulisch	2 J.	Assistenzkraft/ Betreuungskraft	in Klärung ⁵⁶
		berufsbegleitend/teilzeitschulisch (verknüpft mit Sozialassistenten-Ausbildung)	4 J. (verknüpft mit Erzieher*in-Ausbildung): Schulbesuch und Tätigkeit in soz.päd. Einrichtung parallel		
	Staatl. gepr. Fachkraft für KinderT.seinrichtungen	Fokus auf Altersgruppe 0 – 10 J.	3 J.	Fachkraft (DQR 4) (qualifiziert ausschließlich für Tätigkeiten in MV)	ja
	Staatl. anerk. Erzieher*in	vollzeitschulisch	2 J. (mit integrierten Praxisphasen)	Fachkraft (DQR 6)	ja
berufsbegleitend/teilzeitschulisch (verknüpft mit Sozialassistenten-Ausbildung)		4 J. (verknüpft mit Sozialassistenten-Ausbildung): Schulbesuch und Tätigkeit in soz.päd. Einrichtung parallel			

⁵⁵ Laut Auskunft der zuständigen Stelle aktuell noch nicht abschließend geklärt (Stand August 2021).

⁵⁶ Laut Auskunft der zuständigen Stelle aktuell noch nicht abschließend geklärt (Stand August 2021).

NI	Sozialpädagogische*r Assistent*in	vollzeitschulisch (mit integrierten Praxisphasen)	2 J.	Betreuungskraft	ja
		teilzeitschulisch/tätigkeitsbegleitend	1 bis 2 J.		
	Erzieher*in	vollzeitschulisch (mit integrierten Praxisphasen)	2 J.	Fachkraft	ja
		teilzeitschulisch/tätigkeitsbegleitend	3 bis 4 J. (Fachschulunterricht und Tätigkeit in soz.päd. Einrichtung parallel)		
NW	Kinderpfleger*in		2 J.	Ergänzungskraft	nein
	Sozialassistent*in		2 J. (soz.päd. Inhalte plus Pflege)	Ergänzungskraft	nein
	Erzieher*in	vollzeitschulisch	3 J. (zwei J. Fachschule, 1 J. Berufspraktikum)	Fachkraft	ja
		teilzeitschulisch (nur an wenigen Fachschulen möglich)	5-7 J. (4-5 J. Fachschule, 1-2 J. Berufspraktikum)		
praxisintegriert (PiA)		3 J. (durchgängig 2 bis 3 T. pro Wo. Tätigkeit in soz.päd. Einrichtung)			
RP	Sozialassistent*in		2 J.	Fachkraft in Assistenz	nein
	Erzieher*in	vollzeitschulisch	2 J. Fachschule, 1 J. Berufspraktikum (Aufteilung zwischen Theorie und Praxis von Fachschulen unterschiedlich organisiert)	Fachkraft	ja
		teilzeitschulisch	4 bis 5 J. (3 J. Fachschule, 1 bis 2 J. Berufspraktikum)		
		Schulversuch „Berufsbegleitende Teilzeitausbildung von Erzieher*innen“	3 J. (Berufspraktikum in Ausbildung integriert: meist 3 T. Praxis, 2 T. Theorie) (Aufteilung zwischen Theorie und Praxis von Fachschulen unterschiedlich organisiert)		
SL	Kinderpfleger*in		2 J.	Unterstützungskraft	nein
	Erzieher*in	vollzeitschulisch	3 J. (2 J. Fachtheorie, 1 J. Berufspraktikum)	Fachkraft	ja
		praxisintegriert (PiA) (seit 2019 an drei Fachschulen)	4 J. (für Kinderpfleger*innen 3 J.)		
		berufsbegleitende Ausbildung (nur an einem Standort)	4 J. (3 J. berufsbegleitende Fachtheorie, 1 J. Berufspraktikum)		
SN	Sozialassistent*in		2 J.	Fachkraft (max. 1/3 des Gesamtpersonals)	nein
	Erzieher*in	vollzeitschulisch	3 J. (inkl. 3 integrierte Blockpraktika)	Fachkraft	ja
		berufsbegleitende Teilzeit	4 J. (i. d. R. 4 T. Praxis, 1 T. Fachschule)		
ST	Kinderpfleger*in		2 J.	Hilfskraft	nein
	Sozialassistent*in	soz.päd. und pflegerische Ausbildung	2 J.	Hilfskraft	nein
	Erzieher*in	vollzeitschulisch	3 J. (entweder 2 J. Theorie, 1 J. Berufspraktikum oder integrierte Praxisphasen über 3 J.)	Fachkraft	ja

			hinweg = praxisintegrierte Form)		
		berufsbegleitende Teilzeit	bis zu 4 J. (höchstens 16 Wo.stunden Theorie)		
	Modellprojekt „staatl. gepr. Fachkraft für KiTas“	Gab es ab 2015/16, wird aber nicht mehr neu gestartet (Stand März 2020)			
SH	Soz.päd. Assistent*in		2 J.	Assistenzkraft („Weitere Kraft“)	ja
	Erzieher*in	vollzeitschulisch	3 J. (inkl. 1 J. Berufspraxis)	Fachkraft	ja
		Weiterbildung in Teilzeit	3,5 J. (i. d. R. 3 T. prakt. Tätigkeit, 2 T. Fachschule plus Blockunterricht an Wo.enden)		
praxisintegriert (PiA) (bisher an einzelnen Fachschulen, aber zunehmend)	3 J. (3 T. Fachschule, 2 T. Teilzeittätigkeit)				
TH	Kinderpfleger*in		2 J.	keine Anrechnung auf Personalschlüssel möglich ⁵⁷	nein
	Sozialassistent*in		2 J.	keine Anrechnung auf Personalschlüssel möglich ⁵⁸	nein
	Erzieher*in	vollzeitschulisch	3 J. (2,5 J. Fachtheorie, 6 M. Berufspraktikum)	Fachkraft	ja
		Modellprojekt „Praxisintegrierte Ausbildung (PiA)“ (an drei Standorten)	3 J. (2 T. Praxis, 3 T. Fachschule)		
		berufsbegleitend/ teilzeitschulisch	3,5 bis 4,5 J. (3 bis 4 J. berufsbegleitende Fachtheorie, 6 M. Berufspraktikum)		

Tabelle 5: frühpädagogische Berufsausbildungen in den Bundesländern (eigene Darstellung nach AiD 2021, BMFSFJ 2021b, FK-Vereinbarung für KiTa in RP 2021, Freie und Hansestadt Hamburg 2017, KiTaG und SKBBG)

Auch in Baden-Württemberg, Bayern, Niedersachsen und Thüringen gibt es den Beruf Sozialassistent*in. Von der Fachkräfteoffensive „Frühe Chancen“ wird er jedoch nicht mit aufgeführt. Ein möglicher Grund liegt darin, dass er für den frühpädagogischen Bereich in diesen Bundesländern nur eine nachrangige Rolle spielt, weil die dortigen Ausbildungen zu Sozialassistent*innen die Unterstützung von pflegebedürftigen Personen jeglicher Altersstufen fokussieren und nicht spezifisch auf eine Tätigkeit im frühpädagogischen Bereich vorbereiten.

⁵⁷ Aktuell dürfen Sozialassistent*innen und Kinderpfleger*innen 10% des Kita-Personals ausmachen. Dabei handelt es sich zunächst um eine Übergangsregelung bis Mitte 2022, um Personallücken zu füllen.

⁵⁸ Aktuell dürfen Sozialassistent*innen und Kinderpfleger*innen 10% des Kita-Personals ausmachen. Dabei handelt es sich zunächst um eine Übergangsregelung bis Mitte 2022, um Personallücken zu füllen.

6.2 Die deutsche Ausbildung im internationalen Vergleich

	Deutschland			Syrien	Polen	Spanien
	Kinderpfleger*in/ sozialpädagogische*r Assistent*in/ Sozialassistent*in	Erzieher*in	Kindheitspädagog*in-pädagogin	Erziehungswissenschaftler*in, Fachrichtung Kindheitspädagogik ⁵⁹	Vorschullehrer*in ⁶⁰	Lehrkraft für frühkindliche Bildung ⁶¹
Lernort	Berufsfachschule, Berufskolleg	Fachschule, Fachakademie, Berufskolleg	i. d. R. Pädagogische oder Fachhochschule	Universität	Universität, Pädagogische Akademie	Universität
Dauer	i. d. R. 2 Jahre	i. d. R. 3 Jahre	3 Jahre (Bachelor), 2 Jahre (Master)	4 Jahre	3 Jahre (Bachelor), 2 Jahre (Master)	4 Jahre
Praxisanteile	unterschiedlich	i. d. R. 1 Jahr	i. d. R. 100 Praxistage	gering	unterschiedlich	integrierte Praxisanteile
abschluss	staatlich geprüft, staatlich anerkannt	staatlich geprüft, staatlich anerkannt	staatlich geprüft, staatlich anerkannt	Bachelor	Bachelor, Master	Bachelor
Fokus	0- bis 10-Jährige	0- bis 27-Jährige	0- bis 14-Jährige	k. A.	2,5- bis 6-Jährige	0- bis 6-Jährige

Tabelle 6: Vergleich der deutschen Ausbildung mit ausländischen Berufsqualifikationen (eigene Darstellung nach EACEA 2021, Oberhuemer 2009 und ZAB 2021)

⁵⁹ Auf Arabisch: idjaza fi-t-tarbiyya bi-ikhtisas riyadh al-atfal

⁶⁰ Auf Polnisch: Nauczyciel wychowania przedszkolnego

⁶¹ Auf Spanisch: Maestra*o de Educación Infantil

6.3 Antragszahlen in frühpädagogischen Berufen in den Bundesländern⁶²

	Erzieher*in	Kindertfle-ger*in	Soz.päd. Assis- tent*in ⁶³	Sozialassis- tent*in ⁶⁴	Kindheitspäda- gogik ⁶⁵	Gesamt im BL	Anträge pro 10.000 EW	Anträge pro 1.000 EW mit MIHI
BW	3.720	1.149	-	-	90	4.959	4,52	1,34
BY	984	240	-	-	63	1.287	1,00	0,38
BE	366	-	-	9	408	783	2,17	0,66
BB	153	-	-	-	33	186	0,75	0,88
HB	99	-	54	-	-	153	2,26	0,62
HH	483	-	228	-	15	726	3,97	1,17
HE	429	-	-	3	78	510	0,82	0,24
MV	126	-	-	3	3	132	0,84	1,03
NI	384	-	63	12	21	480	0,61	0,27
NW	1.479	300	-	66	141	1.986	1,12	0,36
RP	429	-	-	-	-	429	1,07	0,40
SL	60	33	-	-	-	93	0,96	0,43
SN	81	-	-	3	48	132	0,33	0,39
ST	18	-	-	-	-	18	0,08	0,10
SH	204	-	54	-	3	261	0,92	0,52
TH	48	-	-	3	-	51	0,24	0,31
gesamt	9.063	1.722	285	213	903	12.186	1,50	0,58

Tabelle 7: Antragszahlen nach Bundesländern 2016-2020 (eigene Berechnungen nach Statistischem Bundesamt 2020, 2021b und 2021c)

⁶² Diese Auswertung beruht auf den Antragszahlen von 2016-2020. Es ist möglich, dass Verfahren, die in einem Jahr mit „noch keine Entscheidung“ oder „Auflage einer Ausgleichsmaßnahme“ gemeldet wurden, in einem der Folgejahre erneut mit einem anderen Ergebnis (beispielsweise „volle Gleichwertigkeit“) gemeldet wurden und damit mehrfach in die Auswertung einfließen.

⁶³ In Hamburg wurden für 2016-2018 114 Anträge für den Referenzberuf Sozialassistent*in und 0 für den Beruf Sozialpädagogische*r Assistent*in gemeldet. Da der Beruf Sozialassistent dort nicht existiert, wurde diese Anzahl zu den Anträgen im Beruf Sozialpädagogische*r Assistent*in hinzugezählt.

⁶⁴ Die hier enthaltenen Anträge aus Niedersachsen und Thüringen sind auch in den Auswertungen in den vorherigen Kapiteln (3.1.1 und 3.1.2) enthalten, obwohl davon ausgegangen werden kann, dass sie für den frühpädagogischen Bereich keine Rolle spielen (vgl. Erläuterung unter Tabelle 5). Da es sich jedoch nur um 15 Fälle handelt, werden die entsprechenden Auswertungen dadurch nicht signifikant verzerrt.

⁶⁵ Die entsprechende Berufsbezeichnung in Bremen lautet Elementarpädagogik. Daten zur Anerkennung in diesem Beruf in Bremen liegen dem Statistischen Bundesamt nicht vor.

6.4 Verfahrensergebnisse von Anträgen im Referenzberuf Erzieher*in in den Bundesländern⁶⁶

	volle Gleichwertigkeit	Auflage einer Ausgleichsmaßnahme	partieller Berufszugang	negativ	ohne Bescheid beendet	noch keine Entscheidung	absolute Fallzahl pro Bundesland
BW	27%	45%	0%	27%	0%	1%	3.720
BY	18%	33%	0%	3%	27%	20%	984
BE	10%	38%	0%	34%	2%	17%	366
BB	0%	10%	4%	45%	2%	39%	153
HB	15%	12%	0%	45%	0%	27%	99
HH	8%	66%	0%	4%	0%	22%	483
HE	24%	15%	0%	12%	12%	37%	429
MV	0%	67%	0%	33%	0%	0%	126
NI	1%	7%	11%	59%	6%	16%	384
NW	5%	22%	3%	43%	1%	26%	1.479
RP	4%	55%	0%	38%	0%	3%	429
SL	15%	65%	0%	15%	0%	5%	60
SN	7%	37%	0%	15%	22%	19%	81
ST	0%	17%	67%	0%	0%	17%	18
SH	1%	47%	0%	43%	1%	7%	204
TH	56% ⁶⁷	31%	0%	13%	0%	0%	48

Tabelle 8: Verfahrensergebnisse Anträge auf Berufsanerkennung im Referenzberuf Erzieher*in 2016-2020 (eigene Berechnungen nach Statistischem Bundesamt 2021b)

⁶⁶ Diese Auswertung beruht auf den Antragszahlen von 2016-2020. Es ist möglich, dass Verfahren, die in einem Jahr mit „noch keine Entscheidung“ oder „Auflage einer Ausgleichsmaßnahme“ gemeldet wurden, in einem der Folgejahre erneut mit einem anderen Ergebnis (beispielsweise „volle Gleichwertigkeit“) gemeldet wurden und damit mehrfach in die Auswertung einfließen.

⁶⁷ In Thüringen werden staatliche Anerkennungen im Referenzberuf Erzieher*in nach Teilbereichen – entweder Kita oder Schulhort – erteilt. Entsprechende Verfahren fließen hier vermutlich als „volle Gleichwertigkeit“ in die Statistik ein, während vergleichbare Verfahrensergebnisse in anderen Bundesländern eher als „partieller Berufszugang“ gemeldet werden.

www.netzwerk-iq.de

fachstelle-beratung-qualifizierung@f-bb.de

 Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“