



„Verschenkte Chancen?!“

Die Anerkennungs- und Beschäftigungspraxis von migrierten Lehrkräften
in den Bundesländern

Impressum

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft
Hauptvorstand
Verantwortlich: Maïke Finnern (V.i.S.d.P.)
Reifenberger Str. 21
60489 Frankfurt am Main
Telefon: 069/78973-0
Fax: 069/78973-202
E-Mail: info@gew.de
www.gew.de

Autor: Dr. Roman George
Redaktion: Elina Stock
Gestaltung: Karsten Sporleder
Foto: smolav - shutterstock
Druck: Druckerei Leutheußner, Coburg

Artikel-Nr.: 2224

Bestellungen bis 9 Stück richten Sie bitte an:

www.gew.de/broschueren
Fax: 069/78973-70161

Bestellungen ab 10 Stück erhalten Sie im GEW-Shop:

www.gew-shop.de
gew-shop@callagift.de
Fax: 06103/30332-20

Einzelpreis 2,20 Euro zzgl. Versandkosten.



August 2021

„Verschenkte Chancen?!“

Die Anerkennungs- und Beschäftigungspraxis von migrierten Lehrkräften
in den Bundesländern

Vorwort	5
1. Einleitung	7
2. Rahmenbedingungen der Beschäftigung migrierter Lehrkräfte in Deutschland	9
2.1 Anerkennung von im Ausland erworbenen Lehramtsabschlüssen	9
2.2 Beschäftigung von Lehrkräften aus dem Ausland	11
2.3 Tarifrecht zur Eingruppierung	14
3. Fragestellung und Methodik	17
4. Die Anerkennungs- und Beschäftigungspraxis in den Bundesländern	21
4.1 Baden-Württemberg	22
4.2 Bayern	24
4.3 Berlin	25
4.4 Brandenburg	28
4.5 Bremen	29
4.6 Hamburg	31
4.7 Hessen	32
4.8 Mecklenburg-Vorpommern	35
4.9 Niedersachsen	37
4.10 Nordrhein-Westfalen	39
4.11 Rheinland-Pfalz	41
4.12 Saarland	43
4.13 Sachsen	44
4.14 Sachsen-Anhalt	47
4.15 Schleswig-Holstein	48
4.16 Thüringen	50
5. Zusammenfassung wesentlicher Problemfelder	52
5.1 Probleme im Anerkennungsverfahren	52
5.2 Probleme in der Ausgleichsmaßnahme	54
5.3 Sprachliche Hürden	55
5.4 Monetäre Hürden	56
5.5 Diskriminierungserfahrungen	57
5.6 Beschäftigungsbedingungen	58
5.7 Gewerkschaftliche Interessenvertretung	60
6. Handlungsempfehlungen	62
Literatur	67
Anhang: Übersicht über die geführten Interviews	69

Vorwort

Liebe Kolleg*innen, liebe Interessierte,

die GEW setzt sich gemäß Satzung für „die beruflichen, wirtschaftlichen sozialen und rechtlichen Interessen ihrer Mitglieder, die Förderung von Erziehung und Wissenschaft, Ausbau und interkulturelle Öffnung der Einrichtungen, Ausbau der Geschlechterdemokratie und Beseitigung von Diskriminierung“ ein. In diesem Sinne machen wir uns – insbesondere mit den im Bundesausschuss Migration, Diversity, Antidiskriminierung (BAMA) und in den entsprechenden Landesgremien aktiven Kolleg*innen – für die Gleichstellung von Pädagog*innen mit „Migrationshintergrund“ stark und halten es für notwendig und geboten, dass sich ihr Anteil in Bildungseinrichtungen erhöht.

Mit Blick auf den Fachkräftebedarf, die mangelnde Diversität im öffentlichen Dienst sowie die häufige Bildungsbenachteiligung von Kindern und Jugendlichen mit Zuwanderungsgeschichte wird dieses Ziel auch von der Politik bisweilen proklamiert. Den Potenzialen und Bedürfnissen migrierter Lehrkräfte kommt jedoch vergleichsweise wenig Aufmerksamkeit zuteil.

Dabei gehört der Beruf Lehrer*in zu den nachgefragtesten landesrechtlich reglementierten Berufen im Hinblick auf die Anerkennung im Ausland erworbener Qualifikationen. Die Anerkennungsquote ist allerdings extrem niedrig – nur etwa 20 Prozent der Antragsstellenden gelingt entweder unmittelbar oder über eine erfolgreich absolvierte Ausgleichsmaßnahme die Anerkennung ihrer ausländischen Lehramtsabschlüsse. Viele nach Deutschland zugewanderte Lehrkräfte sehen angesichts der hohen Voraussetzungen, damit verbundenen Herausforderungen und Kosten davon ab, es überhaupt zu versuchen. Diejenigen, die sich auf den oftmals langen Weg machen, ihre jeweiligen Abschlüsse und Berufserfahrungen anerkennen zu lassen, müssen in der Regel mehrere Hürden bewältigen, um letztlich eine qualifikationsadäquate Beschäftigung an Schulen zu finden.

Das sind allgemeine Befunde der vorliegenden Studie, die uns keinesfalls überraschen, denn aus der gewerkschaftlichen Praxis wissen wir, dass etliche Chancen verschenkt werden – zu Lasten der betroffenen Kolleg*innen sowie des gesamten Bildungssystems. Das muss sich ändern und wir wollen und können dazu beitragen!

Die GEW berät und unterstützt ihre Mitglieder vor Ort bereits vielseitig bei Fragen zur Anerkennung, (Nach-)Qualifizierung, Einstellung und Beschäftigung. Durch die bildungs- und tarifpolitische Arbeit, den gewerkschaftlichen Rechtsschutz sowie das Engagement auf verschiedenen Personalratsebenen gibt es ein breites Spektrum an Erfahrungen, Kompetenzen und Einflussmöglichkeiten. Im regelmäßigen Austausch auf Länder- und Bundesebene sowie im Dialog mit verschiedenen Akteur*innen bemühen wir uns um strukturelle Verbesserungen im föderalen Bildungssystem sowie die Weiterentwicklung von Expertise. Dementsprechend war und ist es Ziel dieser Untersuchung, in vergleichender Perspektive wesentliche Problemfelder, Handlungsbedarfe und Beispiele guter Praxis zu identifizieren.

Allein die von Bundesland zu Bundesland unterschiedlichen rechtlichen Regelungen und Verfahrensweisen zur Anerkennung ausländischer Lehramtsabschlüsse sind schwierig zu überblicken. Als hilfreich erweist sich hierzu – nicht nur für den Zweck dieser Studie – das entwickelte Knowhow im Rahmen des Förderprogramms „Integration durch Qualifizierung“ (IQ), welches durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds finanziert wird. Die Daten und Informationen der IQ-Fachstelle



Maïke Finnern

Beratung und Qualifizierung stellen eine zentrale Referenzquelle dar. Zudem sind die Angebote der IQ-Landesnetzwerke als besonders förderlich und vielversprechend zu bewerten, was die zielgruppenspezifische Beratung und Qualifizierung von Fachkräften mit ausländischen Qualifikationen betrifft wie auch Kooperationen mit Blick auf notwendige Maßnahmen zur Verbesserung der aktuellen Situation. In einigen Landesverbänden der GEW können wir bereits entsprechende positive Erfahrungen dokumentieren.

Die vorliegende Untersuchung, die in der GEW vorhandenes Fach- und Erfahrungswissen hinsichtlich der Anerkennungs- und Beschäftigungspraxis einbezieht und systematisch auswertet, legt dar, welche Rahmenbedingungen und Praxen die Anerkennung von ausländischen Abschlüssen und die Beschäftigungschancen von migrierten Lehrkräften begünstigen. Sie benennt verschiedene Ansatzpunkte und Stellschrauben, um existierende Hürden und Diskriminierungen abzubauen und Verbesserungen zu erzielen. Die darauf basierenden Handlungsempfehlungen sind eine sehr nützliche Grundlage für weitere Aktivitäten und politische Forderungen der GEW in diese Richtung.

Mein herzlicher Dank dafür gilt zunächst Roman George. Er hat die Studie mit bildungspolitischem und wissenschaftlichem Sachverstand sowie in enger Zusammenarbeit mit dem BAMA, dem Vorstandsbereich Vorsitzende sowie dem Arbeitsbereich Tarif- und Beamtenpolitik konzipiert, durchgeführt und verfasst. Ich danke allen Kolleg*innen, die für Interviews zur Verfügung standen und ihr Fach- und Erfahrungswissen eingebracht haben, sehr herzlich. Ihre Namen und Funktionen sind größtenteils im Anhang dokumentiert. Ausdrücklich möchte ich mich auch bei den anonymisierten Interviewpartner*innen bedanken sowie bei den BAMA-Kolleg*innen für die geleistete ehrenamtliche Vor- und Mitarbeit – dem Leitungsteam, Arianna Erario und Juri Haas, im Besonderen. Herzlich bedanken möchte ich mich – last but not least – bei meiner Amtsvorgängerin Marlis Tepe sowie Elina Stock, Referentin im Vorstandsbereich Vorsitzende, die die maßgebliche Verantwortung im Gesamtprozess und für die Redaktion der Studie getragen haben. Sie haben den Austausch im GEW-Hauptvorstand koordiniert und die Finanzierung der Studie im Rahmen des Projekts „Bildung in der Migrationsgesellschaft. Weiter denken!“ sichergestellt.

Ich hoffe im Sinne aller Beteiligten, dass diese Arbeit Früchte trägt und es der GEW gelingt, die Impulse weiterzutragen.

Eine anregende Lektüre wünscht



Maike Finnern, GEW-Vorsitzende

1. Einleitung

Die deutsche Gesellschaft ist eine Einwanderungsgesellschaft. Auch wenn dies über viele Jahre eine politisch hochstrittige Feststellung gewesen sein mag, so ist diese Realität spätestens seit dem Jahr 2015 nicht mehr zu leugnen. Gleichwohl kann Migration nach Deutschland keineswegs nur auf Fluchtmigration reduziert werden, auch Arbeitsmigration spielt eine wesentliche Rolle. Nach der Anwerbung sogenannter „Gastarbeiter*innen“ der BRD durch Abkommen mit verschiedenen Ländern in den 1950er und 1960er Jahren sowie „Vertragsarbeiter*innen“ in der DDR ab den 1960er Jahren, kommt inzwischen der EU-Arbeitnehmerfreizügigkeit eine sehr große Bedeutung zu. So unterschiedlich die Ursachen dafür sind, dass Menschen ihr Herkunftsland verlassen – in der Migrationsforschung wird zwischen Push- und Pull-Faktoren unterschieden – so breit ist auch das Spektrum der beruflichen Qualifikationen, die diese nach Deutschland mitbringen. Ein nennenswerter Anteil verfügt über eine Qualifikation als ausgebildete*r Lehrer*in oder über eine andere pädagogische Ausbildung, die eine Tätigkeit in der Schule ermöglichen. Viele haben bereits ein erhebliches Maß an entsprechender Berufserfahrung im Herkunftsland erworben.

Für die GEW als Bildungsgewerkschaft sprechen mehrere Gründe dafür, dass diese Qualifikationen in Deutschland anerkannt werden und den migrierten Lehrkräften so die Chance auf eine adäquate Berufstätigkeit eröffnet wird. Die drei wichtigsten Gesichtspunkte sind die folgenden:

- Jede*r sollte die Chance auf eine der Qualifikation angemessene Beschäftigung erhalten. Das individuelle Recht auf Berufsfreiheit darf nicht grundsätzlich daran scheitern, dass der Abschluss in einem anderen Land erworben wurde. Denn mit einer Nicht-Anerkennung dieser Qualifikation verschlechtern sich die individuellen Chancen zur Integration in den Arbeitsmarkt, zur Erzielung eines angemessenen Einkommens, zur professionellen Verwirklichung und Weiterentwicklung sowie auf gesellschaftliche Teilhabe erheblich.
- In Deutschland besteht ein akuter Mangel an ausgebildeten Lehrkräften, der sich in Abhängigkeit von Lehramt, Fach und Region unterschiedlich stark ausgeprägt darstellt. Die Hauptursache für diesen Mangel ist, dass über viele Jahre zu wenig neue Lehrer*innen ausgebildet wurden, da die Kultusverwaltung deutlich zu spät auf die sich ändernde demo-

grafische Entwicklung reagiert hat. Die systematische Gewinnung von migrierten Lehrkräften für den Schuldienst in Deutschland kann dieses Problem sicher nicht alleine beheben, sie kann aber – neben anderen Maßnahmen – einen Beitrag leisten, die bestehenden Lücken möglichst schnell zu schließen.

- Die Schulen können von der Beschäftigung von migrierten Lehrkräften über die reine Abdeckung von Unterricht hinaus profitieren. So leisten diese einen wichtigen Beitrag zur interkulturellen bzw. migrationsgesellschaftlichen Öffnung von Schule, etwa indem sie Sprachkompetenzen in der Erst- oder Zweitsprache mehrsprachiger Schüler*innen einbringen. Auch wichtige pädagogische Impulse, etwa zum sprachsensiblen Fachunterricht, können von ihnen ausgehen. Sie können vielfältige Brücken bauen und Vorbilder sein.¹

Bürger*innen aus EU-Staaten haben aufgrund einer Europäischen Richtlinie (Richtlinie 2005/36/EG) einen Rechtsanspruch auf die Anerkennung ihres in einem anderen Land der Union erworbenen Berufsabschlusses. Sofern der im EU-Ausland erworbene Abschluss hinsichtlich des Qualifikationsniveaus vergleichbar mit einem deutschen Abschluss ist, muss dieser als gleichwertig gelten.

Die Anerkennung von Lehramtsabschlüssen fällt in Deutschland angesichts des Bildungsföderalismus in den Zuständigkeitsbereich der Bundesländer. Wie bei anderen bildungspolitischen Fragen bestehen auch in dieser Hinsicht deutliche Unterschiede. So wird beispielsweise die Verfahrensweise, die rechtlich nur für EU-Bürger*innen verbindlich ist, in vielen – aber eben nicht allen – Bundesländern auch für Angehörige von Drittstaaten angewendet. Auch sprachliche oder fachliche Voraussetzungen unterscheiden sich mitunter. Allen Unterschieden zum Trotz gilt über alle Bundesländer hinweg, dass es sich bei dem Prozess zur Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen für das Lehramt um ein anspruchsvolles Verfahren handelt, das den Interessierten viel Engagement, Geduld und nicht zuletzt auch finanzielle Ressourcen abverlangt.

Ziel dieser Untersuchung ist es, eine Übersicht über die Regelungen zur Anerkennung von Abschlüssen migrierter Lehrkräfte sowie deren Umsetzung in den Bundesländern zu gewinnen.

¹ <https://www.br.de/mediathek/podcast/radioreportage/vorbilder-brueckenbauer-uebersetzer-warum-wir-mehr-lehrkraefte-mit-migrationshintergrund-brauchen/1831554>

Dabei kann auf bereits bestehende Arbeiten, insbesondere aus dem Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“², zurückgegriffen werden. Die bereits existierenden Übersichtsdarstellungen, die vor allem die **rechtlichen Rahmenbedingungen** in den Bundesländern hervorragend beleuchten, sollen hier nicht bloß rekapituliert werden. Vielmehr soll auch die **praktische Anwendung** in den Blick genommen werden, da in der Praxis ein nicht zu unterschätzender Ermessensspielraum besteht. Dieser kann sich in einer tendenziell eher restriktiven oder einer tendenziell eher wohlwollenderen Auslegung der bestehenden Regelungen niederschlagen. Außerdem werden die **Beschäftigungsbedingungen**, zu denen migrierte Lehrkräfte tätig werden, untersucht. Es geht also neben der Frage der Anerkennung des vorliegenden Abschlusses auch um den Zusammenhang zwischen Anerkennung – oder Nicht-Anerkennung – und den Beschäftigungskonditionen.

Um sich diesen Fragen anzunähern, wurde primär die in den Landesverbänden der GEW vorhandene Expertise systematisch abgefragt und zusammenfassend ausgewertet.

Auf dieser Grundlage sollen Probleme bzw. Hürden identifiziert werden, die migrierten Lehrkräften die Anerkennung ihrer beruflichen Ausbildung erschweren, beziehungsweise umgekehrt Ansatzpunkte, die zu einer Ebnung des Wegs in den Beruf beitragen können. Denn daraus ergeben sich entsprechend verbesserte Chancen auf eine berufliche Tätigkeit im gelernten Beruf zu angemessenen Konditionen. Auf diese Weise lassen sich – so die Erwartung – begründete und zielführende **Handlungsempfehlungen** entwickeln. So sollen letztendlich mögliche Maßnahmen aufgezeigt werden, die zu verbesserten Anerkennungs- und Beschäftigungschancen für migrierte Lehrkräfte beitragen können. Davon würden, wie oben aufgezeigt, sowohl die unmittelbar Betroffenen als auch die Schulen in ihrer Gesamtheit profitieren.

2 <https://www.netzwerk-iq.de/>

2. Rahmenbedingungen der Beschäftigung migrierter Lehrkräfte in Deutschland

Bevor wir uns der Situation in den einzelnen Bundesländern widmen, sollen in diesem Kapitel die Rahmenbedingungen für die Beschäftigung von aus dem Ausland nach Deutschland migrierten Lehrkräften untersucht werden. Dabei geht es zunächst in Kapitel 2.1 um die Anerkennung des entsprechenden Abschlusses, denn es handelt sich hierbei um einen so genannten reglementierten Beruf, bei dem eine Tätigkeit für Migrant*innen nur zulässig ist, wenn sie einen entsprechenden Abschluss in Deutschland erwerben oder wenn ihr im Ausland erworbener Abschluss hierzulande Anerkennung findet. Kapitel 2.2 versucht unter Rückgriff auf vom statistischen Bundesamt bereitgestellte Daten zu den Lehrkräften in Deutschland eine erste Annäherung an die Frage, inwiefern ein Zugang zu diesem Beruf für migrierte Lehrkräfte tatsächlich besteht. Kapitel 2.3 beschreibt die für die Fragestellung relevanten tarifrechtlichen Regelungen. Das maßgebliche Tarifwerk für Lehrkräfte, die in der großen Mehrzahl Beschäftigte der Länder sind, ist der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L). Dieser enthält, zusammen mit weiteren ihm zugeordneten tarifrechtlichen Bestimmungen, für alle Bundesländer mit der Ausnahme Hessens die zentralen Regelungen. Von besonderem Interesse ist in diesem Zusammenhang auch die 2015 abgeschlossene Entgeltordnung für Lehrkräfte.

2.1 Anerkennung von im Ausland erworbenen Lehramtsabschlüssen

Die Anerkennung von im Ausland erworbenen beruflichen Qualifikationen ist im 2011 verabschiedeten „Gesetz über die Feststellung der Gleichwertigkeit von Berufsqualifikationen“ (BQFG) geregelt. Dieses Gesetz unterscheidet zwischen reglementierten und nicht reglementierten Berufen. Bei letzteren ist eine berufliche Tätigkeit auch ohne Anerkennung des im Ausland erworbenen Abschlusses zulässig. Gleichwohl kann durchaus ein Interesse an einem positiven Anerkennungsbescheid bestehen, da sich dadurch zumeist die Erwerbchancen erheblich verbessern. Im Gegensatz dazu setzt eine Berufstätigkeit im Bereich der reglementierten Berufe die Anerkennung des Abschlusses im entsprechenden Beruf voraus. Bei den reglementierten Berufen wird zudem zwischen Berufen

unterschieden, deren Anerkennung auf Bundesebene geregelt ist und Berufen, für deren Anerkennung die Bundesländer zuständig sind. Zu den reglementierten Berufen, über deren Anerkennung auf Bundesebene entschieden wird, gehören unter anderem die Gesundheitsberufe. Der Beruf „Lehrer*in“ gehört angesichts des Bildungsföderalismus hingegen zu den Länderberufen; über die Anerkennung entscheiden somit die 16 Bundesländer.

Mit dem BQFG und den korrespondierenden Anerkennungs-gesetzen der Bundesländer setzt Deutschland die einleitend bereits erwähnte EU-Richtlinie um, welche die unionsweite gegenseitige Anerkennung von beruflichen Qualifikationen vorsieht (Richtlinie 2005/36/EG). Einen Rechtsanspruch auf eine entsprechende Anerkennung haben somit nur Staatsangehörige von Mitgliedsländern der Europäischen Union. Hinzu kommen die weiteren, dem Europäischen Wirtschaftsraum angehörenden Staaten Island, Norwegen und Liechtenstein, auf deren explizite Nennung im weiteren Verlauf verzichtet wird. Gleichwohl wird das Anerkennungs-Prozedere häufig auch auf Angehörige von Drittstaaten angewendet, die aber keinen diesbezüglichen Rechtsanspruch geltend machen können. Der Bund und die Länder benennen für ihren Kompetenzbereich Stellen, die für die Bearbeitung von Anträgen zur Feststellung der Gleichwertigkeit zuständig sind. Was die Anerkennung der Qualifikation von Lehrer*innen anbelangt, finden sich die relevanten gesetzlichen Bestimmungen mitunter neben dem jeweiligen Landes-BQFG auch in weiteren Fachgesetzen und Verordnungen.

§ 9 BQFG sieht die Anerkennung eines beruflichen Abschlusses als gleichwertig vor, wenn:

- der im Ausland erworbene Ausbildungsnachweis die Befähigung zu vergleichbaren beruflichen Tätigkeiten wie der entsprechende inländische Ausbildungsnachweis belegt,
- die oder der Antragsteller*in bei einem sowohl im Inland als auch im Ausbildungsstaat reglementierten Beruf zur Ausübung des jeweiligen Berufs im Ausbildungsstaat berechtigt ist und

- zwischen den nachgewiesenen Berufsqualifikationen und der entsprechenden inländischen Qualifikation keine wesentlichen Unterschiede bestehen.

Wenn eine Gleichwertigkeit aufgrund von wesentlichen Unterschieden nicht festgestellt werden kann, können nach § 11 Ausgleichsmaßnahmen vorgesehen werden. Eine solche kann entweder in einem so genannten Anpassungslehrgang bestehen, welcher sich an den wesentlichen festgestellten Unterschieden orientiert, oder aber in einer Eignungsprüfung.

Die hohe Zahl von Anfragen von migrierten Lehrkräften bei Beratungsstellen zur Anerkennung ihrer im Ausland erworbenen Abschlüsse zeigt das Potenzial zur Begegnung des Lehrkräftemangels. So findet sich dieser Beruf sowohl bei der Erstberatung durch die bundesweite Hotline „Arbeiten und Leben in Deutschland“ wie auch bei der Anerkennungsberatung des Förderprogramms „Integration durch Qualifikation (IQ)“ unter den drei Abschlüssen mit den meisten Anfragen. Bei der Anerkennungsberatung steht dieser Referenzberuf sogar an erster Stelle, gefolgt von „Ingenieur*in“ und „Betriebswirt*in“. Im Jahr 2018 ließen sich exakt 4.198 Personen bezüglich der Anerkennung ihres Abschlusses als Lehrer*in von einer Anerkennungsberatungsstelle des IQ beraten (BMBF 2020, S. 20ff.).

Interessierte am Referenzberuf „Lehrer*in“, die 2018 den Weg in eine Anerkennungsberatung des IQ-Programms fanden, wiesen zu knapp 40 Prozent einen Fluchthintergrund auf. Mit gut 70 Prozent waren Frauen die deutliche Mehrzahl der Ratsuchenden. Bei einzelnen Herkunftsländern, wo in der Regel ein Fluchthintergrund anzunehmen ist, war allerdings der größere Teil der Ratsuchenden männlich, und zwar bei Syrien, dem Irak, der Türkei und Afghanistan. Lehrerinnen kommen häufiger im Rahmen des Familiennachzugs nach Deutschland. Die größte Zahl der Ratsuchenden hatte eine syrische Staatsbürgerschaft. Die zweitgrößte Gruppe verfügt über die deutsche Staatsbürgerschaft, so dass sich das Land, in dem der Abschluss erworben wurde, hier nicht benennen lässt. Des Weiteren spielen auch die Russische Föderation, die Ukraine und Polen quantitativ eine größere Rolle (Vockentanz 2019).

Dieses Interesse am Referenzberuf „Lehrer*in“ spiegelt sich auch in den tatsächlich gestellten Anträgen auf Anerkennung wider. So ist dieser Beruf unter den landesrechtlich reglementierten Berufen derjenige, auf den die zweitmeisten Anträge entfallen. Nur beim Beruf „Ingenieur*in“ sind es noch mehr Anträge. Gleichwohl liegt die Zahl der gestellten Anträge in Relation zur oben genannten Beratungszahl nur bei rund der Hälfte. Somit ergibt sich rechnerisch nur aus etwa jeder zweiten Anerkennungsberatung ein tatsächlich gestellter Antrag.

Darüber hinaus wird in diesem Beruf nur bei einem kleinen Anteil der Anträge von den zuständigen Stellen die volle Gleichwertigkeit festgestellt, auf deren Grundlage eine Tätigkeit in diesem Beruf unmittelbar möglich wird. 2018 betrug dieser Anteil lediglich elf Prozent, 17 Prozent der Anträge wurden hingegen negativ beschieden. Bei gut zwei Dritteln, nämlich 68 Prozent, wurde eine Ausgleichsmaßnahme auferlegt (BMBF 2020, S. 53ff.).

Von den 7.365 Antragsteller*innen im Zeitraum von 2016 bis 2018 nahmen allerdings nur 678 an einer IQ-Qualifizierungsmaßnahme teil. Ein sehr großer Anteil migrierter Lehrkräfte scheint also das ursprüngliche Ziel, im gelernten Beruf tätig zu werden, nicht weiterzuverfolgen. Somit bleibt unterm Strich ein erhebliches Potenzial für den deutschen Lehrkräftearbeitsmarkt ungenutzt. Das Bild differenziert sich deutlich aus, wenn die einzelnen Bundesländer analysiert werden, deren Anerkennungsregelungen sich ebenso unterscheiden wie die angebotenen Qualifizierungsmaßnahmen (ebd., S. 65f.). Der Anteil an anerkannten Abschlüssen beziehungsweise erfolgreich durchlaufenen Anpassungsmaßnahmen im Referenzjahr 2017 reicht von fünf Prozent in Rheinland-Pfalz bis zu 25 Prozent in Baden-Württemberg. Auch der Anteil der Lehrkräfte aus Drittstaaten unterscheidet sich beträchtlich: Während er in Brandenburg bei deutlich über der Hälfte liegt, waren 2017 in vier Bundesländern überhaupt keine Angehörige von Nicht-EU-Ländern unter den erfolgreichen Antragsteller*innen. Darunter finden sich auch die Länder Nordrhein-Westfalen und Rheinland-Pfalz, in denen Drittstaatenangehörige grundsätzlich keinen Zugang zu Anpassungslehrgängen erhalten (Vockentanz 2019).

Der Blick auf die landesrechtlichen Rahmenbedingungen bezüglich der Anerkennungsverfahren und der Zugangsbedingungen zu Anpassungslehrgängen zeigt eine erhebliche Varianz zwischen den Bundesländern auf, die zur Erklärung der unterschiedlichen Erfolgsquoten beitragen mögen. Während in einem Teil der Bundesländer die wesentlichen Regelungen in den Landes-Berufsqualifikationsfeststellungsgesetzen verankert sind, finden sich diese in anderen Bundesländern in eigenständigen Gesetzen und Verordnungen. Als zwei zentrale Hürden im Anerkennungsverfahren lassen sich das in Deutschland übliche zweite Unterrichtsfach sowie die Kompetenzen in der deutschen Sprache identifizieren. Auch in dieser Hinsicht gibt es bemerkenswerte Unterschiede zwischen den Bundesländern: In einigen Bundesländern ist im Rahmen des so genannten „partiellen Berufszugangs“, der sich aus der maßgeblichen EU-Richtlinie herleitet, der Zugang zum Beruf mit nur einem Unterrichtsfach möglich. Das ist insbesondere in Thüringen der Fall. Auch in Bremen, Hamburg, Sachsen-Anhalt, Schleswig-Holstein ist die Anerkennung mit nur einem Fach regulär möglich.

In weiteren Ländern ist der partielle Berufszugang nur für Lehrer*innen aus der EU (Hessen, NRW, Sachsen), insbesondere für Herkunftssprachenlehrkräfte (Berlin) oder gar nicht (z.B. Bayern, Saarland) vorgesehen. Die meisten Bundesländer fordern nachgewiesene Sprachkenntnisse auf der Stufe C2 ein – dem höchsten Niveau des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens für Sprachen. Einige Bundesländer akzeptieren hingegen auch zertifizierte Sprachkenntnisse auf dem Niveau C1 (Weizsäcker/Roser 2018).

Für Bürger*innen der Europäischen Union ist es nach EU-Recht grundsätzlich möglich, festgestellte Unterschiede in der Ausbildung durch Berufserfahrung und lebenslanges Lernen auszugleichen. Ein Teil der Bundesländer wendet diese Regelung auch auf Angehörige von Drittstaaten an, ein anderer Teil tut dies hingegen nicht. Weitere Hürden im Anerkennungsverfahren ergeben sich aus nicht unerheblichen Gebühren, die für das Verfahren anfallen. Hinzu kommen gegebenenfalls Kosten für die erforderlichen Beglaubigungen von Kopien, Übersetzungen und Gutachten. In Berlin sowie in Hamburg bestehen jeweils landeseigene Förderprogramme, die über den unter bestimmten Voraussetzungen auf Antrag gewährten Anerkennungszuschuss des Bundes in Höhe von bis zu 600 Euro hinausgehen. Von diesen Programmen können auch Lehrkräfte profitieren (BMBF 2020, S. 72f.). Vor allem die Angehörigen von Drittstaaten, in einigen Bundesländern aber auch EU-Bürger*innen, sind außerdem bei eventuellen Anpassungsmaßnahmen mit erheblichen „Opportunitätskosten“³ konfrontiert. Denn nicht alle Bundesländer sehen für die gesamte Dauer dieser Maßnahme, die zwischen sechs und 36 Monaten betragen kann, eine Vergütung vor.

2.2 Beschäftigung von Lehrkräften aus dem Ausland

Das vorangegangene Kapitel hat aufgezeigt, dass es von einer Vielzahl von Faktoren abhängt, ob einer außerhalb Deutschlands ausgebildeten Lehrkraft die Anerkennung ihres Abschlusses in Deutschland gelingt. Hierbei gilt es, eine Vielzahl an Hürden zu überwinden, weswegen letztendlich nur ein verhältnismäßig kleiner Teil migrierter Lehrkräfte dieses Verfahren erfolgreich abschließt und so die Möglichkeit erhält, im erlernten Beruf in Deutschland tätig zu werden. Da es sich um einen reglementierten Beruf handelt, für dessen Anerkennung die Bundesländer zuständig sind, ergibt sich eine deutliche Varianz bezüglich der Anerkennungsvoraussetzungen in den einzelnen

Bundesländern. Darin spiegeln sich nicht zuletzt auch bestehende Unterschiede in der grundständigen Lehrer*innenbildung, die im deutschen Bildungsföderalismus – allen Richtlinien der Kultusministerkonferenz zum Trotz – bestehen (Walm/Wittek 2014).

Eine Auswertung des Mikrozensus durch das Statistische Bundesamt gibt Auskunft darüber, wie stark Migrant*innen in verschiedenen Berufsgruppen vertreten sind. Dabei wird auf das Konzept des „Migrationshintergrunds“ zurückgegriffen. Ein solcher wird konstatiert, wenn die Person selbst oder aber mindestens eines der Elternteile im Ausland geboren wurde. Daher können hier auch durchaus deutsche Staatsbürger*innen erfasst werden. Es zeigt sich eine große Diskrepanz zwischen den verschiedenen Berufsgruppen. In einigen sind Berufstätige mit Migrationshintergrund deutlich überrepräsentiert, in anderen sind sie hingegen deutlich unterrepräsentiert. Im Durchschnitt verfügte im Jahr 2019 mit 26 Prozent ein gutes Viertel der Gesamtbevölkerung über einen Migrationshintergrund. Dies entspricht einer Zahl von 21,2 Millionen. Unter den Erwerbstätigen liegt der Anteil bei 24,4 Prozent. Überdurchschnittliche viele Erwerbstätige mit Migrationshintergrund finden sich beispielsweise im Reinigungsgewerbe, in der Lagerwirtschaft und in der Altenpflege. Deutlich unterrepräsentiert sind sie hingegen etwa in Land-, Forst- und Tierwirtschaft und im Militär. Am geringsten ist der Anteil im Polizei- und Justizdienst, er beträgt 7,2 Prozent. Der Anteil von Lehrkräften mit Migrationshintergrund an den allgemeinbildenden Schulen liegt mit 11,1 Prozent weit unter dem Durchschnitt und damit an vorletzter Stelle der in Tabelle 1 abgebildeten Berufe (Statistisches Bundesamt 2020a).

Die ebenfalls vom Statistischen Bundesamt geführte Schulstatistik gibt unter anderem Auskunft über die Zahl der Lehrer*innen, differenziert nach der Staatsbürgerschaft (Statistisches Bundesamt 2020b). Die entsprechenden Zahlen sind somit nicht mit den eben genannten Daten zum „Migrationshintergrund“ vergleichbar, erlauben aber dafür eine Auswertung nach Bundesländern. Dies ermöglicht eine Annäherung an die Frage, wie zugänglich der Schuldienst in den einzelnen Bundesländern für migrierte Lehrkräfte ist. Dabei ist zu bedenken, dass die Staatsbürgerschaft alleine keinen unmittelbaren Rückschluss auf das Land erlaubt, in dem die Lehramtsbefähigung erworben wurde. Es ist vielmehr zu vermuten, dass ein beträchtlicher Anteil der Lehrkräfte, vor allem unter denjenigen mit einer Staatsbürgerschaft der maßgeblichen Anwerbeländer von den 1950er bis in die 1970er Jahre, als so genannte „Bildungsinländer*innen“

³ Der aus der Betriebswirtschaftslehre und Makroökonomie entlehnte Begriff „Opportunitätskosten“ bezeichnet einen entgangenen Gewinn oder entgangenen Nutzen bei einer nicht gewählten oder nicht realisierbaren Handlungsalternative.

Tab. 1: Erwerbstätige Bevölkerung mit Migrationshintergrund nach ausgewählten Berufsgruppen

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

Quelle: Statistisches Bundesamt 2020a.

gewertet werden können. Sie haben also vermutlich zu größeren Anteilen den Schulabschluss in Deutschland erworben und auch die Lehramtsausbildung in der ersten und zweiten Phase hierzulande absolviert. Die Frage nach der Anerkennung eines im Ausland erworbenen Abschlusses stellt sich in diesen Fällen überhaupt nicht. Somit dürfte der Anteil von Lehrer*innen mit einer anderen Staatsbürgerschaft als der deutschen in erster Linie Aufschluss darüber verleihen, inwiefern beim Zugang zu diesem Beruf soziale Ausschlussmechanismen wirken. Diesbezüglich ist der Befund an sich nicht neu, dass Lehrkräfte mit einer Migrationsgeschichte – die sich nicht zwingend an der Staatsbürgerschaft erkennen lässt – in dieser Berufsgruppe deutlich unterrepräsentiert sind. Das gilt sowohl im Vergleich zur Gesamtbevölkerung als auch noch stärker im Vergleich zu den von ihnen unterrichteten Schüler*innen (Massumi 2014).

Die Schulstatistik weist die Staatsbürgerschaft differenziert nach einzelnen Ländern aus. Der folgenden Auswertung liegt die Annahme zugrunde, dass insbesondere bei Lehr-

kräften mit der Staatsbürgerschaft eines der Länder, bei welchen es sich nach den Daten des IQ-Netzwerks um die aktuellen Hauptherkunftsländer handelt, in den meisten Fällen tatsächlich ein im Ausland erworbener Abschluss vorliegen dürfte. Wie bereits oben erwähnt, konzentrieren sich Anerkennungsanträge beim Referenzberuf „Lehrer*in“ in absteigender Reihung auf die folgenden Herkunftsstaaten: Syrien, Russische Föderation, Ukraine, Polen, Türkei, Irak, Afghanistan. Damit findet sich mit der Türkei lediglich ein Anwerbestaat in dieser Gruppe, denn die wichtigsten Anwerbestaaten waren Italien, Spanien, Portugal, Türkei, Griechenland sowie Jugoslawien. An zweiter Stelle, somit direkt nach Syrien, steht übrigens die deutsche Staatsbürgerschaft, die hier aber nicht berücksichtigt wird, denn es geht um die Anerkennung von im Ausland erworbenen Abschlüssen deutscher Staatsbürger*innen, ohne dass sich unmittelbar auf das Land schließen ließe, in dem der Abschluss erworben wurde.

Die folgenden Daten des Statistischen Bundesamtes beziehen sich auf das Schuljahr 2019/2020, einbezogen

werden vollzeit- und teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte an allgemeinbildenden Schulen.⁴ Damit bleibt die Gruppe der stundenweise beschäftigten Lehrkräfte, die in einem Umfang von weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit beschäftigt sind, hier außen vor, da bei dieser Gruppe die Staatsbürgerschaft nicht ausgewiesen wird. Als Lehrkräfte werden hier auch sonderpädagogische Fachkräfte, Bademeister*innen und anders Qualifizierte gezählt, sofern sie eigenständig unterrichten. Von deutschlandweit knapp 700.000 Lehrer*innen an allgemeinbildenden Schulen verfügen insgesamt 10.821 über

eine ausländische Staatsbürgerschaft. Dies entspricht einem Anteil von gerade einmal 1,6 Prozent. Von dieser Gruppe wiederum entfallen 2.112 auf die oben genannten wichtigsten Herkunftsländer für Anerkennungsverfahren, was auf einen verschwindend geringen Anteil von 0,3 Prozent hinausläuft (vgl. Tabelle 2).

Bundesweit haben aus der hier ausgewählten Ländergruppe, auf die das Gros der Anerkennungsanträge entfällt, die Lehrkräfte mit polnischer Staatsbürgerschaft mit einer Gesamtzahl von 732 das größte Gewicht. Es folgt die

Tab. 2: Vollzeit- und teilzeitbeschäftigte Lehrer*innen an allgemeinbildenden Schulen nach Staatsbürgerschaft im Schuljahr 2019/2020

Bundesland	Vollzeit- und teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte insgesamt	Lehrkräfte mit ausländischer Staatsbürgerschaft	mit Staatsbürgerschaft der wichtigsten Herkunftsländer für Anerkennungsverfahren ¹	Anteil ausländische Lehrkräfte	Anteil der wichtigsten Herkunftsländer für Anerkennungsverfahren	Veränderung der Zahl von Lehrkräften mit ausländischer Staatsbürgerschaft gegenüber 2013/2014
Baden-Württemberg	91.149	1.227	126	1,3 %	0,1 %	+378
Bayern	97.077	1.275	112	1,3 %	0,1 %	+326
Berlin	31.754	1.704	346	5,4 %	1,1 %	+772
Brandenburg	20.406	515	254	2,5 %	1,2 %	+328
Bremen	6.110	132	20	2,2 %	0,3 %	+9
Hamburg	17.120	635	131	3,7 %	0,8 %	+288
Hessen	53.456	1.486	199	2,8 %	0,4 %	+350
Mecklenburg-Vorpommern	11.591	135	61	1,2 %	0,5 %	+87
Niedersachsen	68.754	567	113	0,8 %	0,2 %	+21
Nordrhein-Westfalen	166.806	1.536	375	0,9 %	0,2 %	+475
Rheinland-Pfalz	34.982	305	89	0,9 %	0,3 %	-35
Saarland	8.359	83	3	1,0 %	0,0 %	+5
Sachsen	31.108	531	126	1,7 %	0,4 %	+279
Sachsen-Anhalt	15.294	87	30	0,6 %	0,2 %	+32
Schleswig-Holstein	23.793	447	70	1,9 %	0,3 %	+65
Thüringen	15.997	158	55	1,0 %	0,3 %	+100
Deutschland	693.753	10.821	2.112	1,6 %	0,3 %	+3.478

1: Polen, Russische Föderation, Türkei, Ukraine, Afghanistan, Arabische Republik Syrien, Irak (Vockentanz 2019);

Quelle: Statistisches Bundesamt 2020b, Tabellen 7.2, 7.4, Statistisches Bundesamt 2014, S. 406ff., eigene Berechnung.

4 Die Schulstatistik zu Lehrkräften an berufsbildenden Schulen wird hier nicht ausgewertet, da diese im Vergleich zu den allgemeinbildenden Schulen deutlich weniger ins Gewicht fallen. Aber auch für berufliche Schulen gelten in der Tendenz die gleichen Aussagen, die hier für die allgemeinbildenden Schulen getroffen werden, wie ein Blick in die diesbezügliche Publikation des Statistischen Bundesamtes (2020c, Tabelle 5.4) zeigt.

türkische Staatsbürgerschaft (594), die der Russischen Föderation (459), die ukrainische (201) und die syrische (111). Deutlich geringere Zahlen entfallen hingegen auf den Irak mit neun und Afghanistan mit lediglich sechs Lehrkräften. Tabelle 2 gibt Auskunft über die Verteilung auf die einzelnen Bundesländer. Auf eine ausdifferenzierte Darstellung nach einzelnen Staatsbürgerschaften wird aufgrund der zum Teil sehr geringen Fallzahlen und zugunsten der Übersichtlichkeit verzichtet. Es fällt allerdings auf, dass sich Lehrkräfte mit einer syrischen Staatsbürgerschaft stark auf die beiden Bundesländer Brandenburg (29) und Nordrhein-Westfalen (30) konzentrieren. Ergänzend wird hier außerdem der Vergleich zur Zahl der Lehrkräfte mit ausländischer Staatsbürgerschaft im Schuljahr 2013/2014 hergestellt. In diesem Jahr wurde die Statistik umgestellt, so dass ein Vergleich zu früheren Jahren methodisch problematisch wäre. Gleichwohl ist in diesem Zeitraum ein deutlicher Anstieg der absoluten Zahlen festzustellen; bundesweit hat sich die Zahl der Lehrer*innen mit einer anderen Staatsbürgerschaft als der deutschen um 3.478 erhöht. Nur in Rheinland-Pfalz ist deren Zahl zurückgegangen.

Da die Gesamtzahl der Lehrkräfte sich zwischen den Bundesländern erheblich unterscheidet, ist allerdings der relative Anteil deutlich aussagekräftiger als die absoluten Zahlen. Im bundesweiten Durchschnitt verfügt – trotz der erwähnten Zunahmen – noch immer lediglich ein Anteil von 1,6 Prozent der Lehrer*innen über eine ausländische Staatsbürgerschaft. Deutlich unterdurchschnittliche Werte weisen Sachsen-Anhalt mit 0,6 Prozent, Niedersachsen mit 0,8 Prozent, Nordrhein-Westfalen und Rheinland-Pfalz mit jeweils 0,9 Prozent sowie das Saarland und Thüringen mit jeweils 1,0 Prozent auf. Überdurchschnittlich hohe Anteile finden sich insbesondere in den Stadtstaaten Hamburg (3,7 Prozent) und Berlin (5,4 Prozent). Aus den oben genannten Gründen dürften diese Anteilswerte allerdings nur zu geringen Anteilen mit der Anerkennungspraxis von im Ausland erworbenen Abschlüssen zusammenhängen. In den überdurchschnittlichen Werten der Stadtstaaten spiegeln sich im Vergleich zu den Flächenländern vermutlich auch Unterschiede in der Bevölkerungsstruktur wider.

Werden hingegen nur die Lehrkräfte mit einer Staatsbürgerschaft der wichtigsten Herkunftsländer für Anerkennungsverfahren betrachtet, so dürfte es sich anders verhalten. Darunter ist die Türkei das einzige Land, auf das aktuell eine größere Zahl an Anträgen entfällt und das gleichzeitig als Anwerbeland schon über längere Zeit eine wichtige Rolle für die Migration nach Deutschland spielt. Bezogen auf diese Ländergruppe liegt der bundesweite Anteil an allen Lehrkräften bei lediglich 0,3 Prozent. Unterdurchschnittliche Werte finden sich im Saarland

(0,0 Prozent), Baden-Württemberg und Bayern (jeweils 0,1 Prozent), sowie Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen und Sachsen-Anhalt mit jeweils 0,2 Prozent. Die größten Anteilswerte hingegen sind für Hamburg (0,8 Prozent), Berlin (1,1 Prozent) und Brandenburg (1,2 Prozent) zu konstatieren.

Diese Ergebnisse dürften auch in einem gewissen Zusammenhang mit den im vorangegangenen Kapitel dargestellten Ergebnissen stehen. So weisen zum Beispiel die Flächenländer Rheinland-Pfalz und Nordrhein-Westfalen einerseits nur einen durchschnittlichen bzw. unterdurchschnittlichen Anteil auf, was auch der strukturellen Zugangshürde, dass für die Angehörigen von Drittstaaten kein Zugang zu Anpassungslehrgängen besteht, geschuldet sein könnte. Andererseits hat beispielsweise Hamburg vergleichsweise geringere Zugangshürden, da hier eine Anerkennung mit nur einem Fach möglich ist. Das könnte dazu beitragen, dass in Hamburg einer vergleichsweise größeren Zahl an migrierten Lehrkräften der Weg in den Schuldienst gelingt.

2.3 Tarifrecht zur Eingruppierung

In den meisten Bundesländern ist für Lehrkräfte die Tätigkeit im Rahmen eines Beamtenverhältnisses üblich. Auch Thüringen und Sachsen, wo Lehrkräfte bislang in der Regel als Angestellte tätig waren, haben inzwischen im Zusammenhang mit dem bundesweiten Lehrkräftemangel die Möglichkeit zur Verbeamtung geschaffen, so dass Berlin inzwischen das einzige Bundesland ist, in dem nach wie vor das Angestelltenverhältnis die Regel bleibt. Die Beamtengesetze der Bundesländer sehen jedoch als Voraussetzung für die Verbeamtung die deutsche Staatsbürgerschaft oder die eines anderen EU-Landes vor. Das bedeutet, dass für einen größeren Teil der migrierten Lehrkräfte, auch wenn ihr Abschluss voll anerkannt wird, die Beschäftigung auf der Grundlage eines Angestelltenverhältnisses zu erwarten ist. Für mögliche Beschäftigungsverhältnisse im Schuldienst, die nicht der einer ausgebildeten Lehrkraft entsprechen, wie zum Beispiel als sozialpädagogische Fachkraft, ist ebenfalls in der Regel ein Angestelltenverhältnis vorgesehen (GEW 2020).

Daher sind für die konkreten Beschäftigungsbedingungen von migrierten Lehrkräften – neben den Regelungen zur Anerkennung des Abschlusses – auch die entsprechenden tarifvertraglichen Bestimmungen von Relevanz. Das bundesweit maßgebliche Tarifwerk für die im öffentlichen Schuldienst tätigen Lehrkräfte im Angestelltenverhältnis ist der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst Länder (TV-L), den die Gewerkschaften des öffentlichen Diensts mit dem zuständigen Arbeitgeberverband, der Tarifge-

meinschaft deutscher Länder (TdL) abgeschlossen haben. Dieser Tarifvertrag gilt nach der Rückkehr Berlins, das der Tarifgemeinschaft über mehrere Jahre nicht angehört hat, für 15 von 16 Bundesländern. Lediglich Hessen verfügt noch über einen eigenständigen Tarifvertrag, den Tarifvertrag-Hessen (TV-H), der sich allerdings eng an den TV-L anlehnt. Der TV-L wurde 2006 abgeschlossen und seitdem in zahlreichen Tarifrunden weiterentwickelt. Er sieht für alle Landesbeschäftigten, von einigen Ausnahmen aus dem Geltungsbereich abgesehen, eine einheitliche Tarifstruktur in 15 Entgeltgruppen vor. Innerhalb der Entgeltgruppen 2 bis 15 gibt es jeweils sechs Stufen, die einen Zuwachs an Berufserfahrung entsprechend der vorgesehene Stufenlaufzeiten durch ein höheres Entgelt honorieren.

In welche Entgeltgruppe die Angestellten eingruppiert werden, ist für den Großteil der Beschäftigten im Landesdienst in der Entgeltordnung geregelt. Für die hier interessierende Gruppe ist diese allerdings nicht maßgeblich, sondern die erst 2015 mit dem Eingruppierungstarifvertrag Lehrkräfte (TV EntgO-L) in Kraft getretene Entgeltordnung für die Lehrkräfte der Länder. Diese war zunächst nur für Mitglieder der Verbände im Deutschen Beamtenbund unmittelbar anzuwenden, da die GEW die Lehrkräfte-Entgeltordnung als nicht hinreichend bewertete und daher nicht mittragen konnte. In der zwei Jahre später folgenden Tarifrunde und der dabei durchgesetzten Weiterentwicklung wurde die Lehrkräfte-Entgeltordnung jedoch auch von der GEW unterzeichnet. Der so genannten Eingruppierungsautomatik zufolge sind Beschäftigte grundsätzlich in der Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmale der gesamten, nicht nur vorübergehend auszuübenden Tätigkeit entsprechen. Für die Eingruppierung in die entsprechende Entgeltgruppe muss die in der Entgeltgruppe geforderte Qualifikation vorliegen. Für die Eingruppierung von Lehrkräften gilt allerdings, dass diese sich neben der auszuübenden Tätigkeit auch nach der Besoldung der verbeamteten Lehrkräfte der entsprechenden Schulform bzw. Schulstufe richtet, darüber hinaus nach der individuellen Qualifikation der Lehrkraft.

Die Entgeltordnung unterscheidet zwischen Lehrkräften, bei denen die fachlichen und pädagogischen Voraussetzungen für die Übernahme in das Beamtenverhältnis erfüllt sind (so genannte „Erfüller“ nach Abschnitt 1) und solchen, bei denen diese Voraussetzungen nicht erfüllt sind, die sich aber gleichwohl in einer Tätigkeit von Lehrkräften mit abgeschlossenem Lehramtsstudium an einer wissenschaftlichen Hochschule und mit abgeschlossenem Referendariat oder Vorbereitungsdienst befinden (so genannte „Nicht-Erfüller“ nach Abschnitt 2).

Bei den „Nicht-Erfüllern“ wird wiederum zwischen vier Untergruppen unterschieden:

1. Lehrkräfte mit abgeschlossenem Lehramtsstudium an einer wissenschaftlichen Hochschule,
2. Lehrkräfte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung,
3. Lehrkräfte mit abgeschlossener Hochschulbildung, z.B. BA oder FH-Diplom,
4. Lehrkräfte ohne eine entsprechende Ausbildung, wie z.B. Studierende.

In Protokollerklärung Nr. 4 zum zweiten Abschnitt halten die Tarifvertragsparteien das Folgende fest: „Ein Abschluss an einer ausländischen Hochschule gilt als abgeschlossenes Lehramtsstudium, wenn er von der zuständigen staatlichen Anerkennungsstelle als dem deutschen Hochschulabschluss gleichwertig anerkannt wurde.“ Demzufolge müssen Lehrkräfte, wenn die Gleichwertigkeit ihrer im Ausland absolvierten Ausbildung offiziell festgestellt wurde, analog zu Lehrkräften mit einem in Deutschland erworbenen Abschluss entsprechend in die Entgeltordnung eingruppiert werden.

Der dritte Abschnitt der Entgeltordnung regelt die Eingruppierung der heterogenen Gruppe der Fachlehrer*innen. Er findet bei denjenigen Anwendung, die die fachlichen und pädagogischen Voraussetzungen für die Übernahme in das Beamtenverhältnis nicht erfüllen, weil sie entweder nicht über die geforderte Qualifikation verfügen oder weil in ihrem Bundesland kein Amt ausgebracht ist.

Abschnitt vier der Entgeltordnung fasst verschiedene weitere Gruppen von Lehrkräften zusammen, die entweder durch die bisherigen Abschnitte nicht erfasst sind oder die – strenggenommen – nach der Definition des TV-L nicht als Lehrkräfte gelten, die aber nach dem jeweiligen Landesrecht als Lehrkräfte behandelt werden. Dazu zählt etwa die hier besonders interessierende Gruppe der Lehrkräfte für den Herkunftssprachlichen Unterricht. Des Weiteren fallen auch pädagogische und heilpädagogische Unterrichtshilfen sowie sonderpädagogische Fachkräfte in diesen Abschnitt, sofern sie nach Landesrecht als Lehrkräfte gewertet werden. In Protokollerklärung Nr. 5 benennen die Tarifvertragsparteien wiederum die Anerkennung von im Ausland erworbenen Hochschulabschlüssen als Voraussetzung. Diese entfällt jedoch, wenn stattdessen eine volle ausländische Lehrbefähigung nachgewiesen wird.

16 Rahmenbedingungen der Beschäftigung migrierter Lehrkräfte in Deutschland

Abschnitt fünf bezieht sich auf Lehrer*innen, die ihre pädagogische Ausbildung in der DDR abgeschlossen haben, Abschnitt sechs bezieht sich ausschließlich auf Lehrkräfte im Bundesland Sachsen. Diese beiden Abschnitte sollen hier nicht näher dargestellt werden. In den Abschnitten eins bis drei sowie fünf der Lehrkräfte-Entgeltordnung finden sich Zuordnungen von der jeweils nach Landesrecht anzuwendenden Besoldungsgruppe zu

der jeweiligen Entgeltgruppe nach TV-L. Hier hängt die Eingruppierung der Lehrkräfte somit direkt vom Beamtenrecht des jeweiligen Bundeslandes ab. Für die Lehrkräfte, bei denen es keine beamtenrechtlichen Entsprechungen gibt, darunter insbesondere auch die nach Abschnitt vier, greift hingegen die Eingruppierung gemäß der Lehrkräfte-Entgeltordnung unmittelbar.

3. Fragestellung und Methodik

Wie die im vorangegangenen Kapitel präsentierte Übersichtsdarstellung aufgezeigt hat, handelt es sich bei der Anerkennung von im Ausland erworbenen Lehramtsabschlüssen um eine Länderkompetenz, so dass es nicht überrascht, dass bezüglich der konkreten Anforderungen für die Anerkennung deutliche Unterschiede zwischen den einzelnen Bundesländern bestehen. Dabei können mehrere Faktoren identifiziert werden, die eine Anerkennung tendenziell erleichtern bzw. erschweren. Dies ist etwa bezüglich der Anforderungen an das zertifizierte Sprachniveau in der deutschen Sprache, der Erfordernis eines zweiten Unterrichtsfachs sowie bezüglich der Kosten des Anerkennungsverfahrens der Fall. Grundsätzlich bestehen hohe Hürden, so dass bislang eine vergleichsweise geringe Erfolgsquote zu konstatieren ist, in den meisten Fällen werden Ausgleichsmaßnahmen auferlegt. Die Auswertung der Zahl der Lehrer*innen mit einer Staatsbürgerschaft der wichtigsten Herkunftsländer für Anerkennungsverfahren hat einen weiteren Hinweis darauf geliefert, dass sich der Weg in den Schuldienst für migrierte Lehrkräfte in einigen Ländern strukturell (noch) schwieriger gestaltet als in anderen.

Allerdings können die herausgearbeiteten Zusammenhänge anscheinend die bestehende Varianz zwischen den Bundesländern nicht hinreichend erklären. So lassen sich zwar einzelne Bundesländer benennen, die einerseits relativ hohe Hürden und erwartungsgemäß auch ein ausgesprochen niedriges Beschäftigungsniveau von migrierten Lehrkräften aufweisen (wie z.B. Rheinland-Pfalz) oder die umgekehrt günstigere Voraussetzungen aufzeigen und, ebenfalls erwartungsgemäß, auch über ein vergleichsweise hohes Beschäftigungsniveau dieser Gruppe verfügen, wie z.B. Hamburg. Es finden sich aber auch Beispiele für Bundesländer, die den erwarteten Zusammenhang anscheinend nicht bestätigen. Beispielsweise ist in den Bundesländern Thüringen, Sachsen-Anhalt und Schleswig-Holstein kein zweites Fach für die Anerkennung erforderlich. Da in vielen Ländern die Ausbildung von Lehrkräften üblicherweise nur in einem Fach erfolgt, ist hiermit eine in den meisten anderen Bundesländern bestehende Hürde nicht gegeben. Dennoch weisen die drei genannten Bundesländer allesamt ein unterdurchschnittliches Beschäftigungsniveau von migrierten Lehrkräften aus den wichtigsten Herkunftsländern auf.

Offensichtlich können die definierten Zugangsbedingungen alleine die bestehende Varianz nicht hinreichend

erklären. Es liegt die Vermutung nahe, dass die Praxis im Anerkennungsverfahren, mit der bestehende gesetzliche Regelungen in konkretes Verwaltungshandeln übersetzt werden, eine nicht unerhebliche Rolle spielt. So können möglicherweise auch an sich bestehende Zugangswege erschwert, oder aber durch eine wohlwollende Auslegung gegebenenfalls auch erleichtert werden. Daher ist es das Hauptanliegen dieser Untersuchung, eine Übersicht über die Anerkennungspraxen in den Bundesländern zu erarbeiten. Diese kann freilich nur vor dem Hintergrund der bestehenden formalen, in Gesetzen und Verordnungen definierten Anforderungen analysiert werden. Darüber hinaus soll auch untersucht werden, wie die Beschäftigungsbedingungen von migrierten Lehrkräften ausgestaltet werden. Allerdings gilt es gerade in dieser Frage zunächst einmal eine Übersicht über den Ist-Stand zu erhalten, da eine entsprechende Analyse bislang nicht vorliegt.

Obwohl für alle Bundesländer mit der Ausnahme Hessens die gleichen tarifvertraglichen Regelungen gültig sind, sind auch in dieser Hinsicht durchaus nicht unerhebliche Unterschiede zwischen den Bundesländern denkbar. Das ist zum einen der Fall, weil der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder, und insbesondere die in diesem Zusammenhang relevante Lehrkräfte-Entgeltordnung, an beamten- und schulrechtliche Regelungen der einzelnen Bundesländer rückgebunden ist und somit auch jeweils unterschiedliche Eingruppierungen von angestellten Lehrkräften zulässt. Zum anderen kann man vermuten, dass ein Zusammenhang zwischen der jeweiligen Anerkennungspraxis und den Beschäftigungsbedingungen besteht. So könnte eine strukturell erschwerte Anerkennung tendenziell dazu führen, dass Lehrkräfte ohne volle Anerkennung ihres Abschlusses häufiger in Feldern tätig werden, die nicht ihrer Qualifikation entsprechen, beispielsweise als pädagogische Unterrichtshilfe. Auch wenn sie als Lehrkraft arbeiten, aufgrund einer nicht gegebenen Anerkennung des Abschlusses aber tarifrechtlich als „Nicht-Erfüller“ gelten, kann ebenfalls eine niedrigere Eingruppierung die Folge sein.

Im Verlauf dieser Arbeit soll daher zunächst eine Übersicht über alle 16 Bundesländer erstellt werden, welche die folgenden drei Aspekte berücksichtigt:

- Rahmenbedingungen für die Anerkennung
- Anerkennungspraxis
- Beschäftigungspraxis

Bezüglich der Rahmenbedingungen können die bereits vorhandenen Übersichtsdarstellungen, die im vorangegangenen Kapitel zusammengefasst wurden, herangezogen werden. Das Hauptaugenmerk soll aber auf die vor diesem Hintergrund bestehende Anerkennungspraxis sowie auf die Beschäftigungspraxis gelegt werden. Zu diesen beiden Aspekten liegt bislang wenig bis keine Literatur vor, so dass es gilt, die diesbezügliche Forschungslücke zu schließen. Für den Feldzugang wurde eine Reihe an Expert*innen-Interviews angestrebt, um einen tieferen Einblick in die diesbezügliche Situation im jeweiligen Bundesland zu ermöglichen. Dazu wurde die in der Bildungsgewerkschaft GEW vorhandene Expertise zu Tariffragen wie auch zur Anerkennungspraxis nutzbar gemacht. Die gewerkschaftliche Perspektive stellt für die hier aufgeworfenen Fragestellungen aus mehreren Gründen einen sinnvollen Zugang dar:

- Bestehende Mitbestimmungs-, Mitwirkungs- und Informationsrechte im Rahmen des Personalvertretungsrechts erlauben oftmals einen tieferen Einblick in das Verwaltungshandeln der zuständigen Behörden, als er alleine über offizielle Dokumente und andere zugängliche Darstellungen möglich ist.
- Als Tarifvertragspartei verfügt die GEW über eine hohe Kompetenz in allen Fragen des Tarifrechts im öffentlichen Dienst der Länder, dem der Schuldienst zugeordnet ist.
- Die GEW vertritt nach ihrer Satzung „die beruflichen, wirtschaftlichen, sozialen und rechtlichen Interessen ihrer Mitglieder“. Darüber hinaus sieht sie auch „Ausbau und interkulturelle Öffnung der in den Diensten von Erziehung und Wissenschaft stehenden Einrichtungen“ sowie die „Verhinderung und Beseitigung von Diskriminierung“ als ihre Aufgaben an (GEW 2019). Als Interessenorganisation ist die GEW als parteiische Organisation zu verstehen, die im Sinne ihrer einzelnen Mitglieder und der übergeordneten tarif- und gesellschaftspolitischen Ziele tätig wird.

Der Feldzugang in die einzelnen Bundesländer erfolgte zunächst systematisch über die so genannte Kerngruppe des Arbeitsbereichs „Tarif- und Beamtenpolitik“. In diesem bundesweiten Arbeitszusammenhang sind die für Tariffragen verantwortlichen Personen in den einzelnen Landesverbänden der GEW versammelt. Es liegt nahe, dass deren inhaltliche Expertise in erster Linie zu den Fragen der Beschäftigungspraxis angenommen werden kann, wenngleich diese immer eng mit verschiedenen Rechtskreisen verbunden ist. Daher wurden darüber

hinaus nach Möglichkeit auch weitere Personen mit den folgenden Hintergründen angesprochen:

- Hauptpersonalrat
- GEW-Rechtsschutz
- Aktive in den Landesausschüssen für Migration
- unmittelbar betroffene Lehrkräfte mit einer Ausbildung im Ausland

Ziel war es, ein möglichst umfassendes Bild für jedes der 16 Bundesländer zu gewinnen. Im Rahmen eines qualitativen Forschungsdesigns geht es hierbei nicht darum, eine möglichst große Zahl an Interviews zu führen, wie es bei

Interviewleitfragen

Anerkennungspraxis

Welche Behörde ist zuständig?

Welche Voraussetzungen bestehen bezüglich des Sprachniveaus: C1 oder C2? Gibt es Angebote zur sprachlichen Nachqualifizierung?

Welche Lehramts-Abschlüsse werden voll anerkannt (Art und Jahr des Abschlusses, Ein-Fach...)?

Welche Lehramtsabschlüsse werden nicht anerkannt und warum? Gibt es die Möglichkeit der Nachqualifizierung? Welche Nachqualifizierungsmöglichkeiten gibt es?

Welche Kosten fallen für das Anerkennungsverfahren an?

Gibt es ideelle oder materielle Unterstützungsangebote?

Wie viele nehmen an einer Anpassungsmaßnahme teil? In Relation zur Zahl der Anträge?

Haben Nicht-EU-Bürger*innen Zugang zu Anpassungsmaßnahmen? Wenn ja, auch vergütet?

Gibt es die Möglichkeit für migrierte Lehrkräfte, an Seiteneinstiegsprogrammen teilzunehmen?

Lässt sich die Anerkennungspraxis eher als wohlwollend oder als restriktiv charakterisieren?

Gibt es weitere wichtige Dinge im jeweiligen Bundesland bezüglich der Anerkennungspraxis von migrierten Lehrkräften zu berücksichtigen?

einem quantitativ ausgerichteten Ansatz der Fall wäre. Es galt vielmehr, anhand von inhaltlichen Kriterien insbesondere zu den Themenkomplexen weitergehende Informationen einzuholen, die für die Fragestellung relevante Erkenntnisse versprochen. Eine Übersicht über die insgesamt 24 geführten Interviews ist im Anhang dokumentiert.

Die Gespräche wurden anhand von Leitfragen geführt, je nach Verlauf des Gesprächs konnten aber auch weitere Gesichtspunkte thematisiert werden bzw. nicht klar zu beantwortende Fragen offenbleiben. Es folgt eine Übersicht über die Leitfragen, an denen sich die Interviews orientierten.

Es ist zu konstatieren, dass es nur bei einigen Bundesländern gelungen ist, Interviews mit mehreren Personen und zu unterschiedlichen Perspektiven zu führen. So konnten in einigen Bundesländern tiefere Einblicke gewonnen werden als in anderen. Die Fülle des Materials insgesamt erlaubt gleichwohl in der Gesamtauswertung gut begründete Schlussfolgerungen. Der Anspruch auf eine vollständige Behandlung der Problematik bezogen auf jedes einzelne Bundesland bzw. Repräsentativität der Aussagen kann allerdings nicht erhoben werden. Dennoch wird für jedes Bundesland eine Darstellung präsentiert, die möglichst alle folgenden Aspekte beinhaltet: Rahmenbedingungen, Anerkennungspraxis sowie Beschäftigungspraxis.

Beschäftigungspraxis

Wir werden migrierte Lehrkräfte eingruppiert: Als Lehrkraft, Lehrkraft für Herkunftssprachlichen Unterricht, pädagogische Unterrichtshilfe, Erzieher*in, Sozialpädagogische Fachkraft...?

Lassen sich Schulformen identifizieren, an denen migrierte Lehrkräfte bevorzugt beschäftigt werden?

Ist Vollzeitbeschäftigung die Regel? Werden die Bestimmungen zur Teilzeitbeschäftigung wie üblich angewendet?

Wie ist der übliche Beschäftigungsstatus: befristet oder unbefristet?

Erfolgt die Anstellung wie üblich beim Land oder über andere, z.B. Agenturen, freie Träger...?

In welche Entgeltgruppen wird üblicherweise eingruppiert? Auf welcher Grundlage erfolgt die Eingruppierung? (TV EntgO-L, Abschnitt X.Y, anderer TV...)

Wird im Ausland erworbene Berufserfahrung bei der Stufenzuordnung berücksichtigt?

Gibt es alternative Beschäftigungsmöglichkeiten: Als Vertretungskraft auf Honorarbasis, bei privaten Trägern usw.

Lässt sich die Beschäftigungspraxis eher als wohlwollend oder als restriktiv charakterisieren?

Gibt es weitere wichtige Dinge im jeweiligen Bundesland bezüglich der Beschäftigungspraxis von migrierten Lehrkräften zu berücksichtigen?

Erfahrungen von migrierten Lehrkräften

Wann und wo haben Sie ihren Lehramtsabschluss erworben? In welchen Fächern und welchem Lehramt?

Wieviel Berufserfahrung im Ausland liegt vor?

Wann haben Sie sich in Deutschland zur Anerkennung informiert und wann einen Antrag gestellt?

Welche Kosten sind für das Verfahren angefallen?

Welche Hürden gab es in Ihrer Sicht beim Antragsverfahren (Dokumente, Sprachnachweis usw.)?

Hatten Sie dabei Unterstützung (Freunde, Beratungsstelle, Kollegen...)?

Wurde ein Anpassungslehrgang auferlegt? Wenn ja, wie war dieser ausgestaltet?

Wurde die volle Anerkennung erreicht? Wann?

Wie hat sich der Weg in den Beruf danach gestaltet?

In welcher Form sind Sie jetzt tätig (Angestellten-Verhältnis, Teilzeit/Vollzeit, Schulform...)?

Wie wurden Sie eingruppiert? Gab es dabei Schwierigkeiten z.B. mit der Anerkennung von Erfahrungszeiten im Ausland?

Würden Sie einer Kollegin/einem Kollegen aus dem Ausland ein Anerkennungsverfahren empfehlen? Sehen Sie Verbesserungsmöglichkeiten im Verfahren?

Für Bundesländer, bei denen entsprechende Interviews geführt wurden, werden auch die konkreten Erfahrungen von Betroffenen geschildert, die in diesem Bundesland ein Anerkennungsverfahren durchlaufen haben. Auch die Auseinandersetzung mit der Anerkennungsproblematik im jeweiligen GEW-Landesverband soll beleuchtet werden.

Die vergleichende Perspektive auf die 16 Bundesländer soll darüber hinaus einen Erkenntnisgewinn ermöglichen, welche Rahmenbedingungen und welche Praxen zu einer Anerkennung des Abschlusses und zu einer angemessenen Beschäftigung im Schuldienst beitragen können. Es

sind also insbesondere die zwischen den Bundesländern bestehenden Differenzen, die interessieren. Neben diesen Unterschieden können auch Gemeinsamkeiten vermutet werden, da sich einige Grundprobleme in allen Bundesländern in gleicher oder zumindest ähnlicher Form stellen dürften. Diese sollen herausgearbeitet werden und dazu dienen, Maßnahmen zu identifizieren, die zu einer Verbesserung der Anerkennungs- und der Beschäftigungschancen von migrierten Lehrkräften führen können. Schließlich soll so ein Set an möglichen Maßnahmen zusammengestellt werden, um den Zugang zum Beruf für migrierte Lehrkräfte zu verbessern.

4. Die Anerkennungs- und Beschäftigungspraxis in den Bundesländern

4.1 Baden-Württemberg

Die Anerkennung ist für Lehrkräfte aus der Europäischen Union in der *Verordnung des Kultusministeriums zur Umsetzung allgemeiner Regelungen zur Anerkennung beruflicher Befähigungsnachweise für Lehrerberufe* geregelt. Für Lehrkräfte aus dem Nicht-EU-Ausland hingegen finden sich die relevanten Regelungen im *Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz Baden-Württemberg*. Inhaltlich gibt es keine wesentlichen Differenzen, was die in den beiden Rechtsquellen verankerten Bestimmungen angeht. Die für die Durchführung der Verfahren zuständige Behörde ist das Regierungspräsidium Tübingen. Für die Antragstellung wird eine Gebühr in der Höhe von 100 bis 250 Euro erhoben.⁵

Für EU-Bürger*innen ist der Nachweis von Deutschkenntnissen vor der Aufnahme einer auferlegten Ausgleichsmaßnahme auf dem Niveau C2 zwingend vorgesehen. Sofern kein entsprechendes Zertifikat vorgewiesen werden kann, gilt es, ein Sprachkolloquium am Staatlichen Seminar für Didaktik und Lehrerbildung zu absolvieren. Lehrkräfte aus dem Nicht-EU-Ausland müssen ein C2-Zertifikat bereits bei der Antragstellung vorlegen.

Grundsätzlich sind zwei Unterrichtsfächer nachzuweisen. Ein partieller Berufszugang mit nur einem Unterrichtsfach ist zwar nach den einschlägigen Rechtsquellen theoretisch denkbar, kommt aber in der Verwaltungspraxis nicht vor (Weiszäcker/Roser 2018, S. 20). Darüber hinaus geht das zuständige Regierungspräsidium Tübingen nach Einschätzung der interviewten Leiterin des Vorstandsbereichs Tarif-, Beamten und Sozialpolitik der GEW Baden-Württemberg sehr zurückhaltend mit der Anerkennung von Studienbestandteilen um, aus welchen sich ein zweites Unterrichtsfach ableiten ließe. In Folge müsse sehr häufig ein zweites Fach in Gänze im Rahmen der Ausgleichsmaßnahme nachstudiert werden (Interview Nr. 11).

Für Anpassungslehrgänge ist eine Dauer von sechs Monaten bis zu drei Jahren vorgesehen. Diese stehen auch Nicht-EU-Bürger*innen offen und werden gemäß der vorgesehenen Anwärterbezüge im Vorbereitungsdienst für die entsprechende Laufbahn vergütet. Alternativ ist auch eine Eignungsprüfung möglich. Ein Seiteneinstieg in den Vorbereitungsdienst ist insbesondere für das Lehramt an Beruflichen Schulen denkbar.⁶

Einer Auswertung des Statistischen Landesamtes zu Folge wurden im Jahr 2019 in Baden-Württemberg insgesamt

518 Anerkennungsverfahren für den Referenzberuf Lehrer*in geführt. Von den 315 abgeschlossenen Verfahren wurde bei 66 eine volle Gleichwertigkeit festgestellt, bei 249 wurde eine Ausgleichsmaßnahme auferlegt. 203 Verfahren hingegen wurden ohne Bescheid beendet.⁷ Daraus ergibt sich ein Anteil von lediglich 12 Prozent, bei dem die volle Gleichwertigkeit festgestellt wird. Angesichts des hohen Anteils an ohne Bescheid beendeten Verfahren einerseits und der geringen Erfolgsquote hinsichtlich der vollen Gleichwertigkeit andererseits, lässt sich die Anerkennungspraxis als restriktiv charakterisieren. Dies wird so auch von der interviewten Expertin der GEW Baden-Württemberg attestiert.

Der Zugang in den Beruf gestaltet sich vor diesem Hintergrund sehr schwierig. Gleichzeitig ist ein hohes Maß an atypischer Beschäftigung im Schuldienst Baden-Württembergs zu konstatieren, der auf den bestehenden Lehrkräftemangel zurückgeführt wird. Lehrkräfte aus dem Ausland werden insbesondere in den an allen Schulformen angesiedelten Vorbereitungsklassen für Kinder und Jugendliche mit nichtdeutscher Herkunftssprache und geringen Deutschkenntnissen eingesetzt. Auch unter den landesweit über 600 pädagogischen Assistent*innen finden sich viele Lehrkräfte aus dem Ausland. Für diese Gruppe ist eine Vergütung lediglich nach der S-Tabelle für den Sozial- und Erziehungsdienst in der Entgeltgruppe 8a vorgesehen. Damit liegt die Vergütung auf dem Niveau von Erzieher*innen und somit deutlich unterhalb des üblichen Entgeltniveaus von Lehrkräften im Schuldienst. Zudem ist für diese Gruppe eine Tätigkeit ausschließlich im Umfang einer Teilzeitstelle vorgesehen (Interview Nr. 11).

Lehrkräfte aus dem Ausland, denen eine volle Gleichwertigkeit der Ausbildung bescheinigt wurde, werden hingegen korrekt nach den vorgesehenen Regelungen der Lehrkräfte-Entgeltordnung eingruppiert, worüber nicht zuletzt die Personalräte wachen. Für Lehrkräfte aus dem EU-Ausland ist auch eine Verbeamtung möglich. Aufgrund einer entsprechenden Weisung des Finanzministeriums werden Erfahrungszeiten in Baden-Württemberg insgesamt sehr zurückhaltend berücksichtigt, bei der hier interessierenden Personengruppe nur nach einem Abschluss des Anerkennungsverfahrens, somit faktisch überhaupt nicht. Lediglich an den berufsbildenden Schulen wird vorhandene Berufserfahrung angesichts des Lehrkräftemangels in einzelnen Bedarfsfächern großzügiger berücksichtigt. Auch an anerkannten Ersatzschulen

5 https://rp.baden-wuerttemberg.de/Themen/Bildung/Lehrer/Einstellung/Seiten/Anerkennung_auslaendische_Lehramtsabschluesse.aspx

6 <https://lehrer-online-bw.de/Lde/Startseite/lobw/Seiteneinstieg>

7 <https://www.statistik-bw.de/Presse/Pressemitteilungen/2020167>

müssen zwei Drittel der Lehrkräfte über einen regulären bzw. anerkannten Abschluss verfügen, damit diese eine staatliche Förderung erhalten können. Daher stellen Ersatzschulen zumeist keine Alternative für Lehrkräfte aus dem Ausland dar, wenn sie keine volle Gleichwertigkeit anerkannt bekommen. Eher kämen in diesem Fall Volkshochschulen und Träger der Jugendhilfe als möglicher Arbeitgeber in Frage (Interview Nr. 11).

Nach Einschätzung der interviewten Vorstandsbereichsleiterin ist die Anerkennungsproblematik im Gewerkschaftshandeln des Landesverbands Baden-Württemberg präsent. Dazu tragen auch einzelne aktive GEW-Mitglieder aus dem Kreis der unmittelbar Betroffenen und dem Landes-

migrationsausschuss bei, die die Anliegen von migrierten Lehrkräften in die Gremien tragen.⁸ Vor diesen Hintergrund ist ein von der Landesdelegiertenversammlung im Oktober 2020 beschlossener Antrag mit dem Titel „Anerkennungsbedingungen für migrierte Lehrkräfte verbessern!“ zu werten. Mit diesem Antrag fordert die GEW Baden-Württemberg die Landesregierung dazu auf, „für migrierte Lehrkräfte Perspektiven für eine dauerhafte Einstellung in den Schuldienst des Landes zu schaffen.“ Dazu gehören unter anderem die „zügige und unbürokratische Anerkennung von Qualifikationen“, „Angebote zur berufsbegleitenden pädagogischen und didaktischen Weiterbildung“ sowie die „Öffnung der Landeslaufbahnverordnung für Lehrkräfte mit einem Fach“.

⁸ Vgl. hierzu auch den Bericht zu einschlägigen Informationsveranstaltungen unter <https://www.gew-bw.de/aktuelles/detailseite/neuigkeiten/wie-die-berufs-erkennung-in-baden-wuerttemberg-laeuft/>

4.2 Bayern

Für Lehrkräfte aus EU-Staaten ist die Anerkennung von Abschlüssen im *Bayerischen Lehrerbildungsgesetz* geregelt, für Lehrkräfte aus Drittstaaten ist keine Anerkennung möglich. Die Zuständigkeit für die Durchführung des Verfahrens liegt in Abhängigkeit vom Lehramt bei unterschiedlichen Behörden: Für das Lehramt an Grund- und Mittelschulen ist die am Bayerischen Landesamt für Schule angesiedelte Zeugnisanerkennungsstelle zuständig.⁹ Für die Lehrämter am Gymnasium, an der Realschule, an der Förderschule und an der Beruflichen Schule hingegen liegt die Zuständigkeit unmittelbar beim Bayerischen Staatsministerium für Unterricht und Kultus.¹⁰ Eine Gebühr für die Bearbeitung der Anträge wird nicht erhoben.

Ein Nachweis von Deutschkenntnissen auf dem Niveau C2 ist Voraussetzung zur Einstellung in den Bayerischen Schuldienst, er muss nicht bereits zur Antragstellung erbracht werden. Bei Fächerverbindungen, die Deutsch oder eine Fremdsprache enthalten, ist dabei eine gute oder sehr gute Note Zugangsvoraussetzung. Eine Anerkennung mit nur einem Unterrichtsfach im Rahmen des partiellen Berufszugangs ist nicht vorgesehen (Weizsäcker/Roser 2018, S. 22ff.). Werden im Rahmen des Verfahrens wesentliche Unterschiede zwischen den Berufsqualifikationen festgestellt, können diese über eine Eignungsprüfung oder über einen Anpassungslehrgang von sechsmonatiger bis zu dreijähriger Dauer ausgeglichen werden. Für einen gegebenenfalls zu absolvierenden Anpassungslehrgang ist eine Unterhaltsbeihilfe in Höhe der Anwärterbezüge im Vorbereitungsdienst vorgesehen.

Die Universität Augsburg bietet die „Weiterqualifikation für pädagogische Berufe im Einwanderungsland Deutschland“ an, die als Brückenmaßnahme für Akademiker*innen mit ausländischen pädagogischen Qualifikationen angelegt ist. Sie richtet sich an Pädagog*innen, die eine entsprechende Qualifikation im Ausland erworben haben. Die Studiendauer liegt bei sechs Monaten, bei erfolgreicher Teilnahme wird ein Zertifikat erworben. Die vorgesehenen Studieninhalte beziehen sich unter anderem auf Methodik, Didaktik und interkulturelle Bildung.¹¹ Seit dem Start des Programms 2016 wurde es in acht Durchläufen von insgesamt 127 Teilnehmenden besucht. Die Maß-

nahme richtet sich explizit auch an ausgebildete Lehrkräfte: „Häufig sind es Lehrer*innen, die aufgrund von Reglementierungen nach alternativen pädagogischen Berufsfeldern suchen müssen“ (Tieben-Westkamp u.a. 2020). Auch da die Reglementierungen bezüglich der Anerkennung von im Ausland erworbenen Lehramtsabschlüssen in Bayern – wie oben skizziert – als vergleichsweise streng bewertet werden müssen, versteht sich dieses Programm bezüglich dieser Zielgruppe weniger als Unterstützung oder Vorbereitung auf das Anerkennungsverfahren, sondern es soll vielmehr berufliche Alternativen innerhalb des pädagogischen Felds eröffnen.

Im Rahmen dieser Studie wurde eine in Rumänien ausgebildete Lehrerin interviewt, die beim Bayerischen Staatsministerium für Kultus und Unterricht einen Antrag auf Anerkennung für das Lehramt an Realschulen gestellt hat. Die studierten Unterrichtsfächer sind Englisch und Geographie. Es liegen rund zehn Jahre Berufserfahrung in Rumänien vor, in denen in erster Linie das Fach Englisch an verschiedenen weiterführenden Schulen und unterschiedlichen Schulformen unterrichtet worden ist. Der Umzug nach Deutschland erfolgte im Jahr 2016, ausschlaggebend waren die beruflichen Perspektiven des Ehemannes, der als Arzt arbeitet. Nach einem erneuten Umzug innerhalb Deutschlands hat sie gezielt die Voraussetzungen zur Anerkennung des Abschlusses im Internet recherchiert und auch bei dem zuständigen Sachbearbeiter im Staatsministerium telefonisch weitergehende Informationen eingeholt. Eine darüberhinausgehende Beratung wurde nicht wahrgenommen. Zum Zeitpunkt des Interviews lag die Antragstellung bereits rund zehn Monate zurück, ohne dass bislang ein Bescheid ergangen ist oder auch nur eine Rückmeldung gegeben wurde. Auf eine telefonische Nachfrage hin wurde seitens des zuständigen Sachbearbeiters lediglich um weitere Gedulden gebeten. Inzwischen empfindet sie die erzwungene Nicht-Tätigkeit im erlernten Beruf als sehr belastend. Um zumindest eine gewisse Anwendung der professionellen Fertigkeiten zu ermöglichen, bietet sie inzwischen den Klassenkameradinnen der Tochter regelmäßig Nachhilfe beziehungsweise eine Hausaufgabenbetreuung im Fach Englisch an (Interview Nr. 24).

9 https://www.las.bayern.de/zeugnisanerkennung/lehramt/lehramt_grund_mittelschulen.html

10 <https://www.km.bayern.de/lehrer/zeugnisanerkennung/lehramtsqualifikationen.html>

11 <https://www.uni-augsburg.de/de/fakultaet/philsoz/fakultat/padagogik/weiterqualifikation-paedagogische-berufe/>

4.3 Berlin

Die Anerkennung von Lehramtsabschlüssen aus dem Ausland ist im *Gesetz zur Anerkennung und Gleichstellung ausländischer Lehrkräftequalifikationen* geregelt. Darin wird nicht zwischen EU-Ländern und Drittstaaten differenziert, somit haben grundsätzlich Lehrkräfte aus allen Herkunftsländern gleichen Zugang zum Verfahren. Für die Bearbeitung von Anträgen zuständig ist die Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie.¹² Es wird bei der Antragstellung zwischen einem Kurzbescheid zur Anerkennung und einem ausführlichen Bescheid, dem sog. Gleichstellungsbescheid, unterschieden. Im Rahmen des Kurzbescheids wird festgestellt, ob es sich bei der nachgewiesenen Ausbildung tatsächlich um eine abgeschlossene Ausbildung als Lehrkraft handelt. Die hierfür anfallende Gebühr liegt bei 55 Euro. Nur im Rahmen des ausführlichen Bescheids wird darüberhinausgehend überprüft, ob die absolvierte Ausbildung mit der Berliner Ausbildung von Lehrkräften übereinstimmt, so dass sie mit einem Berliner Lehramt gleichgestellt werden kann. Hierfür fällt eine Gebühr in Höhe von 222 Euro an.

Bei nur einem Unterrichtsfach ist eine sofortige Gleichstellung (ohne Auflagen) mit einem Berliner Lehramt nicht möglich, es kann aber ein partieller Zugang zum Schuldienst ermöglicht werden. Diese Regelung findet in erster Linie an den so genannten Europaschulen Anwendung, um so Lehrkräfte für den dortigen Herkunftssprachlichen Unterricht einstellen zu können (Weizsäcker/Roser 2018, S. 26ff.). § 14, Absatz 4 des Lehrkräftebildungsgesetzes sieht für diese Lehrkräfte eine besondere Regel vor: „Zur Deckung des Bedarfs an der Erteilung von muttersprachlichem Unterricht können Lehrkräfte mit ausländischen Lehrbefähigungen eingesetzt werden. Erteilen sie ausschließlich muttersprachlichen Unterricht, so sind sie wie Lehrkräfte mit Lehramtsbefähigung nach § 13 Absatz 1 zu vergüten, wenn sie einen im Ausland erworbenen Hochschulabschluss und eine nach dem Recht dieses Staates abgeschlossene Lehramtsbefähigung nachweisen, die sie dort unmittelbar zur Berufsausübung berechtigt.“¹³ Nach Einschätzung der langjährigen Leiterin des Ausschusses für Migration, Diversität und Antidiskriminierung der GEW Berlin halten insbesondere die Europaschulen ein sehr wertvolles Angebot für mehrsprachig aufwachsende Schüler*innen bereit¹⁴, die Angebote und Arbeitsbedingungen für den Herkunftssprachlichen Unterricht wurden von der GEW Berlin aber wiederholt als unzureichend

problematisiert. Weitere Schwierigkeiten ergeben sich daraus, dass es in Berlin in mehreren weit verbreiteten Herkunftssprachen bislang kein Unterrichtsangebot gibt, oder dies bislang weit hinter dem Bedarf zurückbleibt – etwa im Arabischen. Auch das Unterrichtsfach Deutsch als Zweitsprache sei bislang nicht verankert (Interview Nr. 9). Von daher ist die Möglichkeit des partiellen Berufszugangs auf einige Herkunftssprachen, für die es ein Angebot gibt, limitiert.

Die Personalräte und die GEW Berlin beraten hier in zahlreichen Einzelfällen, weil jeder Einzelfall anders liegt und beraten werden muss.

Sofern von der Senatsverwaltung keine sofortige Gleichwertigkeit festgestellt wird, kann als Ausgleichsmaßnahme eine Eignungsprüfung oder ein Anpassungslehrgang absolviert werden. Für den schulpraktischen Teil des Anpassungslehrgangs ist eine Dauer von sechs Monaten bis zu drei Jahren vorgesehen. In diesem Zeitraum wird Unterhaltsgeld in Höhe der Anwärterbezüge für das jeweilige Lehramt gezahlt. Nach der Einschätzung des Referenten im Vorstandsbereich Hochschulen und Lehrer*innenbildung der GEW Berlin wird einem großen Teil der Antragstellenden, nämlich denen mit nur einem Unterrichtsfach, das Studium eines zweiten Fachs auferlegt bevor der schulpraktische Teil des Anpassungslehrgangs aufgenommen werden kann (Interview. Nr. 14). Angesichts der zu erbringenden Studienleistungen im Umfang von 60 ECTS-Punkten pro Fach ergäbe sich daraus eine Studiendauer von zwei Semestern, an der Grundschule bei 30 ECTS-Punkten pro Fach entsprechend weniger. Für diesen Zeitraum ist kein Bezug von Unterhaltsgeld vorgesehen.

Lehrkräfte müssen Sprachkenntnisse auf dem Niveau C2 dokumentieren oder diese im Rahmen einer Sprachüberprüfung durch die zuständige Senatsverwaltung unter Beweis stellen. Die Sprachkenntnisse müssen nicht schon bei der Antragstellung nachgewiesen werden, aber zwingend rechtzeitig vor der Aufnahme eines Anpassungslehrgangs. Es gibt in Berlin allerdings kein Angebot an berufsbezogenen Sprachkursen, das im Vorfeld besucht werden könnte, nur im Rahmen des schulpraktischen Anpassungslehrgangs ist ein entsprechender Wahlbaustein verankert.

¹² <https://www.berlin.de/sen/bjf/anerkennung/lehramtsabschluesse/>

¹³ <https://gesetze.berlin.de/bsbe/document/jlr-LehrBiGBE2014V2P14>

¹⁴ Auch an anderen Schulen gibt es Angebote für den sog. Herkunftssprachlichen Unterricht (<https://www.berlin.de/sen/bildung/unterricht/faecher-rahmen-lehrplaene/sprachen/>); für diesen sind allerdings keine standardisierten Bewerbungsverfahren bzw. Auswahlkriterien, z.B. bezüglich der Ermittlung der Sprachkompetenz, vorgesehen.

Tab. 3: Anträge auf Gleichstellung eines nichtdeutschen Lehramtsabschlusses bei der Senatsbildungsverwaltung

	Anträge gesamt	ohne Auflagen positiv entschieden	mit Auflagen positiv entschieden	abschlägig beschieden	Erfolgreich abgelegte Anpassungslehrgänge
2014	187	11	104	11	14
2015	421	20	299	20	15
2016	426	31	317	13	27
2017	553	27	380	19	33
2018	486	39	284	0	33
2019	425	15	278	31	49
Summe	2.498	143	1.662	94	171

Quelle: Abgeordnetenhaus Berlin 2020, eigene Berechnung.

Auskunft über die in Berlin gestellten Anträge gibt eine parlamentarische Anfrage der Fraktion DIE LINKE (Abgeordnetenhaus Berlin 2020). Die Daten wurden ab 2014 erhoben, die Angaben für 2019 sind noch vorläufiger Natur und daher mit Zurückhaltung zu interpretieren.

Die in der Tabelle präsentierte Auswertung der Antwort der Senatsbildungsverwaltung zeigt auf, dass im Zeitraum von 2014 bis 2019 insgesamt 2.498 Anträge gestellt wurden. Für insgesamt knapp 600 Anträge wurde (noch) kein Bescheid erstellt. Der Anteil der ohne Auflagen positiv beschiedenen Anträge liegt dabei mit einer Gesamtzahl von 143 bei knapp acht Prozent. Der Anteil der negativ beschiedenen Anträge ist mit einer Gesamtzahl von 94 noch niedriger, er liegt bei etwa fünf Prozent. Ein Großteil der Anträge wurde mit Auflagen positiv beschiedenen, bei einer Gesamtzahl von 1.662 entspricht dies einem Anteil von 88 Prozent. Bemerkenswert ist darüber hinaus die erhebliche Diskrepanz zwischen der Anzahl der mit Auflagen positiv entschiedenen Anträge und der deutlich geringeren Zahl an erfolgreich absolvierten Anpassungslehrgängen. Eine Eignungsprüfung absolvierten in diesem Zeitraum insgesamt vier Personen, von denen nur zwei die Prüfung bestanden. Somit ist in diesem Zeitraum einer Gesamtzahl von 316 Lehrkräften die Anerkennung und Gleichstellung gelungen. Angesichts der für einen Anpassungslehrgang erforderlichen Zeit ist zu bedenken, dass ein Teil der im hier betrachteten Zeitraum gestellten Anträge auch zu einem späteren Zeitpunkt noch zur Gleichstellung führen kann. Dennoch

ist davon auszugehen, dass ein Großteil der Verfahren letztendlich nicht mit einer Gleichstellung endet.

Als Gründe für die offensichtlich sehr geringe Erfolgsquote werden neben den bereits aufgezeigten strukturellen Hürden – Sprachzertifikat und das zweite Unterrichtsfach – die unzureichende Begleitung der Antragstellenden bis zum schulpraktischen Teil bewertet (Interview Nr. 14). Die Senatsverwaltung ginge zwar vergleichsweise großzügig vor, was die Ableitung eines zweiten Unterrichtsfachs aus Studienbestandteilen anbelange, vorhandene Berufserfahrung hingegen werde zum Ausgleich von bestehenden Unterschieden kaum herangezogen. Darüber hinaus spielen auch monetäre Fragen eine große Rolle. Die für das Verfahren anfallende Gebühr könne bei Empfänger*innen des Arbeitslosengelds II vom Jobcenter übernommen werden. Außerdem gibt es auch die Möglichkeit, den Härtefallfonds Berufsanerkennung Berlin in Anspruch zu nehmen¹⁵, diesem komme in der Praxis aber nur eine untergeordnete Bedeutung zu. Das Hauptproblem wird in der nicht gegebenen Sicherung des Lebensunterhalts während des dem schulpraktischen Teil vorgelagerten Universitätsstudiums gesehen.

Vor dem Hintergrund des eklatanten Lehrkräftemangels gibt es aktuell weitere Möglichkeiten, im Schuldienst tätig zu werden, die keine Lehramtsausbildung voraussetzen und die in einem gewissen Umfang auch von im Ausland ausgebildeten Lehrkräften genutzt werden dürften. Zu nennen ist in diesem Zusammenhang zum einen der

15 <https://www.berlin.de/lb/intmig/themen/ausbildung-und-arbeit/haertefallfonds-berufsanerkennung/>

Quereinstieg in Berlin (QuerBer), der allerdings einen Studienabschluss auf Master-Niveau voraussetzt.¹⁶ Zudem besteht die Möglichkeit als Vertretungslehrkraft tätig zu werden, wovon die Schulen aufgrund des akuten Mangels starken Gebrauch machen. Dies geschieht in der Regel auf der Grundlage der so genannten Personalkostenbudgetierung (PKB) auf befristeter Basis. Es ist anzunehmen, dass ein erheblicher Anteil des Potenzials an Lehrkräften aus dem Ausland den Schulen letztendlich verloren geht. Viele dürften angesichts der bestehenden Hürden in nicht-pädagogischen Bereichen tätig werden, etwa als Taxifahrer (Interview Nr. 9).

Sofern ein Gleichstellungsbescheid vorliegt, werden die Lehrkräfte aus dem Ausland nach den Regularien der Lehrkräfte-Entgeltordnung eingestellt, ebenso wie in Deutschland ausgebildete Lehrkräfte. In diesem Fall ist inzwischen in allen Lehrämtern bei Lehrkräften mit vollständig abgeschlossener Lehramtsausbildung eine Vergütung nach Entgeltgruppe 13 gegeben. Da in Berlin derzeit in der Regel keine Verbeamtung vorgesehen ist, werden angestellte Lehrkräfte bereits bei der Einstellung Stufe fünf zugeordnet und erhalten darüber hinaus eine Zulage. Die Entfristung von PKB-Verträgen, die sich als Kettenbefristung über einen längeren Zeitraum erstrecken, scheitert oft daran, dass für eine Entfristung ein Sprachzertifikat auf dem Niveau C2 verlangt wird, auch wenn diese Praxis befristungsrechtlich als sehr fragwürdig eingeschätzt werden muss. Auch bei den PKB-Verträgen wird

gemäß Lehrkräfte-Entgeltordnung eingruppiert, was auf eine Vergütung im Bereich der Entgeltgruppen 10 bis 13 hinausläuft. Erfahrungszeiten im Ausland können angerechnet werden, sofern sie sich belegen lassen (Interview Nr. 10).

Die GEW Berlin, insbesondere der Ausschuss für Migration, Diversität und Antidiskriminierung, bearbeitet das Thema der Anerkennung von Lehramtsabschlüssen aus dem Ausland schon seit einer längeren Zeit. Am 10. März 2020 lud die GEW Berlin daher verschiedene Akteure aus Berlin sowie weitere Expert*innen aus anderen Bundesländern zu einem Runden Tisch mit dem Titel „Ausländische Lehrkräfte in die Schulen – aber wie?“ ein (Interview Nr. 9). Auf Grundlage der dort geführten Diskussion ist ein Forderungspapier entstanden, welches vom Landesvorstand der GEW Berlin im Januar 2021 beschlossen wurde. Der Beschluss sieht unter anderem vor, dass Bewerber*innen auch mit nachgewiesener C1-Kompetenz in der deutschen Sprache zum schulpraktischen Teil des Anpassungslehrgangs zugelassen werden sollen, verbunden mit der Auflage, C2 zu einem späteren Zeitpunkt nachzuweisen. Auch berufssprachlich ausgerichtete Deutschkurse sollen eingerichtet werden. Für die gegebenenfalls zu belegenden Lehrveranstaltungen vor dem schulpraktischen Teil des Anpassungslehrgangs sollen Stipendien eingerichtet werden, die Gebühren für die Antragstellung entfallen.

16 <https://bildungsserver.berlin-brandenburg.de/einstieg-querber>

4.4 Brandenburg

Die Anerkennung ist in der *Verordnung über die Anerkennung ausländischer Lehrerqualifikationen* geregelt. Diese gilt grundsätzlich für EU-Länder ebenso wie für Drittstaaten, bezüglich der konkreten Verfahrensregelungen – insbesondere was die Entscheidungsfristen anbelangt – wird zwischen diesen Gruppen allerdings differenziert. Die für die Durchführung der Verfahren zuständige Behörde ist das Ministerium für Bildung, Jugend, Sport.¹⁷

Für die Anerkennung reicht es aus, eine gleichwertige Ausbildung für ein in Brandenburg vorgesehenes Unterrichtsfach vorweisen zu können, darüber hinaus ist auch das Fach Deutsch als Zweitsprache vorgesehen. Die Aufnahme einer Ausgleichsmaßnahme setzt den Nachweis von Deutschkenntnissen auf dem Niveau C2 voraus. Für Anpassungslehrgänge ist eine Dauer von sechs Monaten bis zu drei Jahren veranschlagt, dieser wird analog zu dem jeweiligen Lehramtsreferendariat vergütet. Ein Anpassungslehrgang kann unter bestimmten Voraussetzungen berufsbegleitend absolviert werden, also parallel zu einer Beschäftigung im Schuldienst. Alternativ kann auch eine Eignungsprüfung abgelegt werden (Weizsäcker/Roser 2018, S. 31ff.). Bei einem hohen Einstellungsbedarf ist eine Tätigkeit auch ohne eine Gleichstellung zu einer Lehramtsbefähigung bzw. einem entsprechenden Antrag auf Anerkennung möglich. Das zuständige Ministerium wirbt außerdem seit ein paar Jahren gezielt Lehrkräfte aus dem Nachbarland Polen an.¹⁸

Besonders erwähnenswert in diesem Zusammenhang ist auch die an der Universität Potsdam seit 2016 angebotene Qualifizierung für den Wiedereinstieg in den Schuldienst für Lehrkräfte mit Fluchthintergrund, das „Refugee Teachers Program“. Dieses Programm umfasst die Be-

reiche berufsbezogene Sprachbildung, Schulpädagogik und Migrationspädagogik. Außerdem können Deutsch-Sprachkenntnisse auf dem Niveau C1 erworben werden. Ergänzend wird eine individuelle Begleitung mit dem Ziel einer vollen Anerkennung als Lehrkraft angeboten. Eine Aufnahme in das Programm ist jeweils zu Semesterbeginn möglich, es stehen jeweils 20 Plätze zur Verfügung.¹⁹ Nach Auskunft der Universitäts-Homepage sind die Absolvent*innen inzwischen als Assistenzlehrkräfte oder als pädagogische Unterrichtshilfen an staatlichen Schulen im Land Brandenburg tätig. Aktuelle Presseberichten zufolge wurde bislang nur eine kleine Zahl der Absolvent*innen des Programms regulär als Lehrkraft in Brandenburg tätig, von insgesamt 105 Personen sei dies nur bei vieren der Fall. 35 weitere Absolvent*innen seien als „sonstiges pädagogisches Personal“ in Brandenburg beschäftigt, zwei befänden sich in Elternzeit. Die Mehrzahl der am Programm Teilnehmenden konnte somit nicht in den brandenburgischen Schuldienst einsteigen. Beispielhaft berichtete eine Absolventin, dass ihr seitens des Schulleiters immer wieder „Steine in den Weg“ gelegt worden seien, so dass allen Bemühungen ihrerseits zum Trotz eine dauerhafte Einstellung als Lehrerin nicht zustande gekommen sei (Calvez 2021).

Darüber hinaus wird eine „Sprachförderung für pädagogische Berufe“ für im Ausland ausgebildete Akademiker*innen in pädagogischen Berufen angeboten, welche zum Abschluss einer C1- oder einer C2-Prüfung hinführen. Das Teilprojekt findet im Rahmen des Förderprogramms „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ statt und wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.²⁰

17 <https://mbjs.brandenburg.de/bildung/lehrerin-lehrer-in-brandenburg/anererkennung-von-abschluessen/auslaendische-lehrerqualifikationen.html>

18 https://mbjs.brandenburg.de/media_fast/6288/flyer_polen_final_dezember_2018.pdf

19 <https://www.uni-potsdam.de/de/zeln/refugee-teachers-program/programmueberblick>

20 <https://www.urania-schulhaus.de/sprachfoerderung.htm>

4.5 Bremen

Die wesentlichen Regelungen für die Anerkennung der Abschlüsse von Lehrkräften aus dem Ausland findet sich – gemeinsam mit den auch für andere Berufe geltenden Bestimmungen – im *Bremischen Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz*. Die mit der Bearbeitung der Anträge betraute Behörde ist das Staatliche Prüfungsamt bei der Senatorin für Kinder und Bildung.²¹

Das *Bremische Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz* differenziert nicht zwischen EU- und Drittstaaten, von daher werden Lehrkräfte aus dem außereuropäischen Ausland mit EU-Bürger*innen gleichgestellt. Lehrkräfte können auch mit nur einem Unterrichtsfach eine Anerkennung erhalten. Die Staatliche Prüfungsstelle leitet diese Praxis aus der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs im so genannten „Beutenmüller-Urteil“ vom 29. April 2004 ab. Als Ausgleichsmaßnahme ist, sofern wesentliche Unterschiede in der Ausbildung im Rahmen des Verfahrens festgestellt werden, entweder eine Eignungsprüfung oder ein bis zu drei Jahre langer Anpassungslehrgang vorgesehen. Dieser ist in einen wissenschaftlichen Teil, der an der Universität zu absolvieren ist, und einen schulpraktischen Teil gegliedert (Weizsäcker/Roser 2018, S. 34ff.).

Mit einem Fach kann eine Lehrbefähigung erteilt werden, diese unterscheidet sich aber von der Lehramtsbefähigung, da nur letztere die volle Anerkennung beinhaltet. Die Anpassungsmaßnahme wird angeboten, wenn Lehrkräfte eine Lehrbefähigung zugesprochen bekommen und es absehbar ist, dass ein zweites Fach innerhalb von einer Frist von drei Jahren studiert werden kann. Alternativ ist manchmal auch eine Prüfung in dem 2. Fach möglich, z. B. wenn das Fach schon zum Teil studiert oder unterrichtet wurde. Für beide Optionen wird den Bewerber*innen eine Frist gesetzt, die einige nicht wahrnehmen, manchmal weil sie die Fristsetzung nicht verstanden haben oder aber, weil sie sich eine Anpassungsmaßnahme nicht leisten können. Für die Teilnahme an Anpassungsmaßnahmen gibt es keine finanzielle Unterstützung – im Gegensatz zu Seiteneinstiegsprogrammen.

Für die berufspraktische Anpassungsmaßnahme müssen Sprachkenntnisse auf dem Niveau C1 nachgewiesen werden. Bis zur Berufsaufnahme muss dann ein Nachweis von Sprachkenntnissen auf dem Niveau C2 vorgelegt werden, da dieses Niveau nach dem *Bremischen Ausbildungsgesetz für die Lehrämter* Voraussetzung für das Erteilen von Unterricht ist. Das Paritätische Bildungswerk

bietet im Auftrag des IQ-Netzwerk Bremen zwei Kurse zum berufsbezogenen Spracherwerb als Teile des Projektes „Ausgleichs- und Qualifizierungsmaßnahmen für pädagogische Fachkräfte“ an. Diese bieten für Lehrkräfte aus dem Ausland eine fachsprachliche Unterstützung und Orientierung mit dem Ziel, das Fachsprachniveau C1 oder C2 zu erreichen. Die Kurse finden berufsbegleitend oder gegebenenfalls parallel zum Anpassungslehrgang statt. Darüber hinaus wird auch ein fachsprachliches Tutorium und Coaching für Lehrkräfte durch das Fremdsprachenzentrum der Hochschulen angeboten.²²

Im Rahmen dieser Untersuchung wurde ein in Bremen tätiger Lehrer interviewt, der seine Ausbildung in Australien absolviert hat. Die Ausbildung erfolgte, wie dort üblich, durch das Studium eines Bachelors sowie eines darauf aufbauenden Diploma of Education, das Anfang der 1990er Jahre erworben wurde. Nach dem Studienabschluss waren die Einstellungsmöglichkeiten in Australien ausgesprochen schlecht, daher erfolgte ein Wechsel nach England. Dort wurde 1995 die Anerkennung durch ein „Licensed Teacher Scheme“ erworben und ein Masterabschluss nachgeholt. Ergänzend wurde 2003 eine postgraduale Maßnahme abgeschlossen, die auf Leitungsverantwortung für die sonderpädagogische Förderung an der jeweiligen Schule hinführte. Er unterrichtete in den Fächern Deutsch und Erdkunde/Geschichte (Interview Nr. 6).

Das Land Bremen hat damals aktiv Lehrkräfte im Vereinigten Königreich akquiriert. So erfolgte ein Wechsel nach Bremen, um dort zunächst befristet an einer Schule der Sekundarstufe I zu arbeiten. Später folgte ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis. Die Auseinandersetzung um eine Anerkennung des Abschlusses zog sich jedoch über einen ausgesprochen langen Zeitraum hin, nämlich von 2008 bis 2017. Die Behörde habe dabei unter anderem Studiennachweise verlangt, die es in der angeforderten Form in Australien schlichtweg nicht gebe. Die Universität in Australien habe jedoch flexibel weitergeholfen, indem sie kurzerhand die benötigten Papiere ausstellte, die so eigentlich nicht vorgesehen sind. Aufgrund einer bestehenden bilateralen Vereinbarung zwischen Deutschland und Australien, die Abschlüsse gegenseitig anzuerkennen, schaltete der Interviewte im Zusammenhang mit diesem Konflikt die australische Botschaft ein, welche daraufhin eine Beschwerde bei den deutschen Behörden eingelegt habe.

21 <https://www.stapa.bremen.de/anerkanntungen-1469>

22 <https://iq-netzwerk-bremen.de/deutschsprachkurse-fuer-lehrkraefte-aus-aller-welt/>

Im Verlauf des Verfahrens wurden nach Auskunft des Interviewten an sich dokumentierte Informationen zur vorhandenen Berufserfahrung nicht berücksichtigt, wodurch sich das Verfahren weiter in die Länge zog. Die GEW Bremen habe das Verfahren politisch unterstützt, auch im Rahmen eines damals in diesem Landesverband erprobten Organizing-Projekts für migrierte Lehrkräfte. Im Rechtsstreit mit der Prüfungsstelle leistete die GEW Rechtsschutz. Darüber hinaus war auch die Unterstützung durch die deutsche Lebensgefährtin hilfreich, die als Lehramtsstudentin den Kontakt zu Ansprechpersonen herstellen konnte. Auch weitere in Bremen tätige Lehrkräfte aus Großbritannien wurden unterstützend tätig.

Letztendlich wurde die Anerkennung erst nach einem Personalwechsel an der Spitze der Prüfungsstelle möglich. Der neue Amtsleiter setzte eine Eignungsprüfung an, die letztendlich 2017 mit Erfolg absolviert wurde. Geschichte und Englisch wurden als Unterrichtsfächer anerkannt. Der Interviewte ist inzwischen auf Basis eines Angestelltenverhältnisses in der Entgeltgruppe 13 an einer berufsbildenden Schule tätig. Darüber hinaus wurde er auch in einem Wahlamt im Landesvorstand der GEW Bremen gewerkschaftlich aktiv.

4.6 Hamburg

Die Anerkennung von im Ausland erworbenen Lehramtsabschlüssen ist allgemein im *Hamburgischen Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz* sowie im Gesetz zu dessen Umsetzung geregelt. Ergänzende Bestimmungen finden sich in der *Verordnung zur Ausführung des Hamburgischen Berufsqualifikationsfeststellungsgesetzes und des Gesetzes zur Umsetzung des Hamburgischen Berufsqualifikationsfeststellungsgesetzes für Lehramtsbefähigungen*. Diese Rechtsquellen differenzieren nicht zwischen Abschlüssen, die im EU-Ausland erworben wurden und solchen, die in Drittstaaten erworben wurden. Für die Durchführung der Anerkennungsverfahren zuständig ist das an der Behörde für Schule und Berufsbildung angesiedelte Amt für Bildung.²³

Die Anerkennung ist grundsätzlich möglich, wenn mindestens ein Fach beziehungsweise eine Fachrichtung eines Lehramts an Hamburger Schulen abgedeckt ist, somit ist ein zweites Unterrichtsfach nicht zwingend erforderlich. Gleichwohl müssen gegebenenfalls im Rahmen des Bescheids festgestellte wesentliche Unterschiede in der Ausbildung ausgeglichen werden, wahlweise im Rahmen einer Eignungsprüfung oder im Rahmen eines sich maximal über zwei Jahre erstreckenden Anpassungslehrgangs. Ein solcher wird entsprechend der Anwärterbezüge für das jeweilige Lehramt vergütet. Grundsätzlich besteht für migrierte Lehrkräfte auch die Möglichkeit zum Quereinstieg in den Vorbereitungsdienst, diese spielt aber in der Praxis keine relevante Rolle (Weizsäcker/Roser 2018, S. 37ff.).

Der Einschätzung des stellvertretenden Vorsitzenden der GEW Hamburg zufolge ist das Verfahren in Hamburg grundsätzlich recht gut geregelt, das Amt für Bildung informiere ausführlich und agiere in der Anerkennungspraxis in der Tendenz wohlwollend. Dass dennoch nur relativ wenige Lehrkräfte aus dem Ausland den Weg in den Schuldienst in der Hansestadt finden, könne auch daran liegen, dass Hamburg – im Gegensatz zu den anderen Bundesländern – nach wie vor unter keinem allgemeinen Lehrkräftemangel leide und es daher weniger alternative Möglichkeiten gebe, etwa im Rahmen eines Seiteneinstiegs oder als Vertretungslehrkraft (Interview Nr. 19).

Lehrkräfte aus dem Ausland müssen vor dem Antritt eines gegebenenfalls auferlegten Anpassungslehrgangs Deutschkenntnisse auf dem Niveau C2 vorweisen. Auf diese Zielgruppe ausgerichtet ist das IQ-Programm „Ready to Teach“, das auf Sprachkenntnissen auf dem Niveau C1 aufbauend eine berufssprachliche Qualifizierung für zugewanderte Lehrkräfte anbietet. Im Rahmen von 600 Unterrichtseinheiten werden insbesondere ein allgemeines Deutsch-Sprachtraining, die Vorbereitung auf das Große Deutsche Sprachdiplom, ein berufssprachliches Training sowie ein auf den Lernort Schule bezogenes fachpraktisches Training angeboten.²⁴

Im Jahr 2015 hat der GEW-Landesverband Hamburg das Projekt „Here to participate“ gestartet, das sich an geflüchtete Lehrkräfte wendete.²⁵ In diesem Rahmen wurden Informationsveranstaltungen durchgeführt und Flyer zur Anerkennung in mehreren Sprachen erstellt. Das Projekt erfolgte in guter Zusammenarbeit mit der von der Diakonie Hamburg getragenen „Zentralen Anlaufstelle Anerkennung“ (ZAA).²⁶ Der Landesverband hat eine entsprechende Unterseite auf seiner Homepage eingerichtet, auch eine Einzelfallberatung von geflüchteten Lehrkräften wurde angeboten. In Zusammenarbeit mit einer in der gewerkschaftlichen internationalen Arbeit engagierten Kollegin, die zudem ausgebildete Sprachlehrerin ist, konnte eine hinsichtlich der Sprachanforderungen und Prüfungsmodalitäten optimale Unterstützung der Teilnehmenden gewährleistet werden.

Darüber hinaus wurden im Rahmen von „Here to Participate“ auch Basisinformationen zum deutschen Schulsystem vermittelt und Hospitationen an Schulen ermöglicht. Dazu wurden Tandems gebildet, auch der Versicherungsschutz war dabei sichergestellt. Ab 2017 sind die Aktivitäten zurückgegangen, da keine neuen Anfragen von Interessierten mehr an die GEW Hamburg herangetragen wurden. Es sind mehrere Personen bekannt, die im Rahmen des Projekts in den Schuldienst geführt werden konnten, aber die Gesamtzahl blieb insgesamt gleichwohl überschaubar (Interview Nr. 19).

23 <https://www.hamburg.de/bsb/bewerbungen/3043848/auslaendische-lehramtsabschluesse/>

24 https://www.ibhev.de/rtt_kursaufbau.html

25 <https://www.gew-hamburg.de/themen/gew/here-to-participate>

26 <https://www.diakonie-hamburg.de/de/visitenkarte/zaa/>

4.7 Hessen

Das *Hessische Lehrerbildungsgesetz* regelt in § 61 die Anerkennung von nach dem Recht der Europäischen Union erworbenen Lehrbefähigungen. Nähere Bestimmungen finden sich in der *Verordnung zur Durchführung des Hessischen Lehrerbildungsgesetzes*. Es gibt keine klaren Bestimmungen für in Drittstaaten erworbene Abschlüsse, im Wesentlichen werden die für EU-Abschlüsse vorgesehenen Bestimmungen gleichermaßen angewendet. Die für die Durchführung der Anerkennungsverfahren zuständige Behörde ist die Hessische Lehrkräfteakademie.²⁷

Voraussetzung für eine Anerkennung ist ein zweites Unterrichtsfach bzw. Fachrichtung. Auch ein partieller Berufszugang mit nur einem Fach ist nicht möglich. Werden von der Hessischen Lehrkräfteakademie im Rahmen des Verfahrens wesentliche Unterschiede festgestellt, so können diese durch eine Eignungsprüfung oder einen Anpassungslehrgang mit einer Dauer von sechs Monaten bis zu drei Jahren ausgeglichen werden. Wenn ein Anpassungslehrgang aufgenommen wird, so wird dieser entsprechend der Anwärterbezüge für das entsprechende Lehramt vergütet. Ein Quereinstieg in den Vorbereitungsdienst ist in Hessen in einigen Mangelfächern möglich, spielt für Lehrkräfte aus dem Ausland aber praktisch keine Rolle (Weizsäcker/Roser 2018, S. 41 ff.).

Die von der Hessischen Lehrkräfteakademie zu jedem der zwei Einstellungstermine pro Jahr vorgelegte Bilanz zu den Einstellungsverfahren in den pädagogischen Vorbereitungsdienst enthält auch Informationen zu den jeweils aufgenommenen Anpassungslehrgängen. Zu den beiden Einstellungsterminen 1. Mai und 1. November 2020 wurden insgesamt nicht mehr als 17 Lehrkräfte in einen Anpassungslehrgang aufgenommen. Der Schwerpunkt liegt dabei auf dem Lehramt an Gymnasien (zehn Personen) und dem Lehramt an Haupt- und Realschulen (fünf

Personen). Das Lehramt an Grundschulen und das Lehramt an Förderschulen spielen mit jeweils einer Einstellung eine kleinere Rolle, Einstellungen im Bereich des Lehramts an beruflichen Schulen gab es nicht.

Hessen verlangt Sprachkenntnisse auf dem Niveau C2, welche bereits bei Antragstellung durch einen entsprechenden Nachweis dokumentiert werden müssen. Alternativ kann eine Sprachprüfung auf diesem Niveau bei der Hessischen Lehrkräfteakademie absolviert werden (George 2020). Im Rahmen dieses Projekts wurde unter anderem die Co-Leiterin des Referats Aus- und Fortbildung der GEW Hessen interviewt, die als Ausbilderin an einem Studienseminar bereits in die Durchführung von Anpassungslehrgängen involviert war (Interview Nr. 2). Nach ihrer Einschätzung sind die Anforderungen im Rahmen der Anpassungslehrgänge sehr hoch, nicht zuletzt da ein hohes Stundendeputat vorgesehen ist, in dessen Rahmen auch die Betrauung mit einer Klassenleitung durchaus nicht unüblich ist. Herausforderungen ergäben sich weniger aus fachwissenschaftlicher Perspektive, sondern eher aus unterschiedlichen didaktischen und schulpädagogischen Ansätzen in den Herkunftsländern.

Darüber hinaus wurden auch zwei Lehrerinnen aus dem Ausland interviewt, die beide einen Anpassungslehrgang in Hessen mit Erfolg absolvierten und inzwischen im Schuldienst tätig sind. Die erste Lehrerin hat das Lehramtsstudium mit dem Fach Deutsch für die Sekundarstufe in einem der baltischen Länder absolviert, im Rahmen des ERASMUS-Programms erfolgte ein Auslandsaufenthalt in Österreich. Sie berichtete insbesondere von im Vorfeld bestehenden Unklarheiten, was überhaupt unter einem Anpassungslehrgang zu verstehen sei. Insgesamt wurden dessen Anforderungen aber als gut zu bewältigend emp-

Tab. 4: Einstellungen zu Anpassungslehrgängen in Hessen 2020 nach Lehrämtern

Einstellungstermin	Grundschule	Haupt- und Realschule	Gymnasium	Förderschule	Gesamt
01.05.2020	0	2	3	0	5
01.11.2020	1	3	7	1	12
Summe	1	5	10	1	17

Quelle: Hessische Lehrkräfteakademie 2020, eigene Berechnung.

27 <https://lehrkraefteakademie.hessen.de/lehrausbildung/internationale-lehrerbildungsabschluesse/>

funden, es habe immer Klarheit über die bestehenden Anforderungen bestanden. Aufgrund des erfolgreichen Verlaufs des Lehrgangs konnte dessen eigentlich vorgesehene Dauer von zwei Jahren um sechs Monate verkürzt werden. Nach der erfolgreichen Anerkennung mit den Fächern Deutsch und Deutsch als Zweitsprache schloss sie zunächst einen Vertretungsvertrag für eine weiterführende Schule in Hessen ab. Inzwischen war die Bewerbung auf eine Planstelle erfolgreich, die Verbeamtung auf Lebenszeit ist erfolgt (Interview Nr. 5).

Rückblickend deutlich problematischer wird der Anpassungslehrgang hingegen von der zweiten Lehrerin bewertet. Sie hat ihren Abschluss in Tschechien mit den Fächern Deutsch und Musik erworben. Auf den Studienabschluss hin erfolgte eine Tätigkeit ebenfalls in Österreich, wo Unterricht in der tschechischen Sprache erteilt wurde, somit nicht in den studierten Fächern. Nach sieben Jahren in Österreich erfolgte dann der Umzug nach Deutschland, der familiär begründet war. Der Antrag auf Anerkennung in Hessen wurde erst nach etwa einem Jahr in Deutschland gestellt, die entsprechende Möglichkeit wurde eher zufällig über die Homepage der Kultusverwaltung in Österreich recherchiert, Beratungsangebote wurden nicht wahrgenommen. Problematisiert werden von ihr die angefallenen Kosten für die benötigten beglaubigten Übersetzungen von Dokumenten sowie für Lernmaterialien, die ohne die Unterstützung des Ehemannes nicht getragen hätten werden können.

Die Sprachprüfung auf dem Niveau C2 gelang problemlos, wozu der langjährige Aufenthalt im deutschsprachigen Raum beigetragen haben dürfte. Der auferlegte Anpassungslehrgang über zwei Jahre wird von ihr jedoch rückblickend als „harte Zeit“ beurteilt. Die langjährige Berufserfahrung, die in Österreich gewonnen wurde, blieb seitens der Hessischen Lehrkräfteakademie unberücksichtigt, weil sie nicht in den studierten Fächern erfolgte. Das vorgesehene Pensum von 12 Wochenstunden eigenverantwortlichem Unterricht wurde als belastend empfunden, zumal nur in wenigen Stunden eine Doppelbesetzung mit dem Mentor möglich war. Als besondere Herausforderung wurde die Umstellung auf die Anforderungen des deutschen Schulsystems empfunden. Geeignete systematische Basisinformationen zu dessen Strukturen sowie über die bestehenden pädagogischen und didaktischen Anforderungen wurden schmerzlich vermisst, diese Kenntnisse seien vielmehr als bekannt vorausgesetzt worden. Eine der beiden Ausbilderinnen für die Unterrichtsfächer habe sich in keiner Weise auf die spezifischen Anforderungen im Rahmen eines Anpassungslehrgangs

eingelassen. Trotz aller Schwierigkeiten wurde letztendlich 2017 die Anerkennung mit den Unterrichtsfächern Deutsch, Deutsch als Zweitsprache und Musik erlangt, es folgte die erfolgreiche Bewerbung auf eine Planstelle und die Verbeamtung (Interview Nr. 4).

Zu den Beschäftigungsbedingungen von migrierten Lehrkräften wurde der Referent für Tarif und Besoldung der GEW Hessen interviewt (Interview Nr. 1). Sofern eine volle Anerkennung erreicht werde, unterschieden diese sich nicht von den Bedingungen für in Deutschland ausgebildete Lehrkräfte. Diese sind in Hessen, da es als einziges Bundesland nicht der Tarifgemeinschaft deutscher Länder angehört, nicht durch TV-L und Lehrkräfte-Entgeltordnung geregelt. Maßgeblich für die Eingruppierung ist vielmehr nach wie vor ein Erlass, der noch auf den alten BAT zurückgeht.²⁸ Was die Anerkennung von Erfahrungszeiten im Ausland anbelangt, falle die Praxis der zuständigen Schulämter allerdings eher restriktiv aus, da im Falle eines auferlegten Anpassungslehrgangs vorhandene Berufserfahrung grundsätzlich als „nicht förderlich“ im Sinne des Tarifrechts eingestuft werde. In Übereinstimmung mit dieser Einschätzung berichtete auch die oben genannte Lehrerin aus Tschechien, dass sie sich in dieser Frage in einer langwierigen Auseinandersetzung mit dem zuständigen staatlichen Schulamt befände, weil dieses aus ihrer mehrjährigen Berufserfahrung in Österreich nach wie vor lediglich eine zweistellige Zahl an Tagen als Berufserfahrung anerkenne (Interview Nr. 4).

Dem erheblichen Lehrkräftemangel beim Grundschullehramt, beim Lehramt an beruflichen Schulen, beim Förderschullehramt sowie in einzelnen Mangelfächern begegnet das Land Hessen in vergleichsweise geringem Umfang mit strukturierten Programmen zum Quer- und Seiteneinstieg. Vielmehr wird dieser Mangel in erster Linie durch die befristete Einstellung von Vertretungslehrkräften bewältigt, wobei immer häufiger auf Vertretungskräfte ohne einschlägige pädagogische Qualifikationen zurückgegriffen werden muss (Freiling 2020). Es gibt keine gesicherten Erkenntnisse dazu, es kann aber durchaus vermutet werden, dass auch Lehrkräfte aus dem Ausland – insbesondere wenn ihnen eine Anerkennung des Abschlusses (noch) nicht gelungen ist – auf diesem Weg auch ohne Anerkennungsbescheid einen Weg in den Schuldienst finden. Das birgt dann allerdings die Problematik, dass diese TV-H-Verträge grundsätzlich nur befristet vergeben werden und dass, bevor eine befristungsrechtlich problematische Kettenbefristung erreicht wird, letztendlich eine Nicht-Weiterbeschäftigung droht. Daher eröffnet die Tätigkeit als Vertretungslehrkraft keinen

28 Nach Durchführung des Interviews wurden im September 2020 Tarifverhandlungen zur Eingruppierung der hessischen Lehrkräfte aufgenommen, <https://www.gew-hessen.de/tarifbesoldung/>

Zugang zum regulären Schuldienst. Die Vergütung von Vertretungslehrkräften kann nach dem Eingruppierungserlass – je nach Ausbildung und Schulform – von Entgeltgruppe 5 bis Entgeltgruppe 13 reichen (Interview Nr. 1).

Hessen bietet zwar Herkunftssprachlichen Unterricht an, stellt allerdings inzwischen keine Lehrkräfte mehr in diesem Bereich ein, sondern setzt vielmehr auf Konsulatsunterricht. Der Unterricht wird dann von unmittelbar vom jeweiligen Konsulat bestellten Lehrkräften erteilt, er unterliegt nicht der Aufsicht durch die Schulverwaltung. Bezüglich der verbliebenen, beim Land Hessen angestellten Lehrkräfte für den Herkunftssprachlichen Unterricht sind die Beschäftigungsbedingungen als eher unbefriedigend einzuschätzen, in der Regel erfolgt eine Eingruppierung in Entgeltgruppe 10. Eine Besonderheit für die Rhein-Main-Region ist das vorhandene große Angebot an Privatschulen. Dort findet sich eine größere Zahl an privaten Ersatz- und Ergänzungsschulen, die ein hohes Schulgeld verlangen und die eine internationale und bilinguale Ausrichtung aufweisen. Diese Schulen bieten

häufig vergleichsweise gute Arbeitsbedingungen und beschäftigen viele Lehrkräfte aus dem Ausland, allerdings werden diese oft direkt im Herkunftsland rekrutiert (Interview Nr. 1).

Darüber hinaus spielen in Hessen freie Träger im Ganztage eine große Rolle. Die Beschäftigungsbedingungen bei diesen sind in der Regel deutlich ungünstiger als beim Land. Inwiefern migrierte Lehrkräfte in diesem Rahmen tätig werden, lässt sich nicht abschätzen. Die Schulen haben zudem im Rahmen des Programms „Verlässliche Schule“ (VSS) die Möglichkeit, bei kurzfristigen Vertretungsbedarfen auf Honorarkräfte zurückzugreifen. Auch diesbezüglich lässt sich nicht sicher beantworten, in welchem Umfang dabei im Ausland ausgebildete Lehrkräfte tätig werden (Interview Nr. 1). In der Rechtsstelle der GEW Hessen fallen mitunter Anfragen zur Anerkennung von im Ausland erworbenen Abschlüssen an, in den vergangenen Jahren gab es jedoch keinen Rechtsschutzfall in diesem Zusammenhang (Interview Nr. 3).

4.8 Mecklenburg-Vorpommern

Das Gesetz über die Feststellung der Gleichwertigkeit ausländischer Berufsqualifikationen in Mecklenburg-Vorpommern sowie die Verordnung zur Ausführung des Berufsqualifikationsfeststellungsgesetzes für Lehramtsbefähigungen in Mecklenburg-Vorpommern regeln die Anerkennung von Lehramtsabschlüssen aus dem Ausland. Die Bearbeitung von Anträgen in diesem Rahmen obliegt dem Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur. Dabei wird nicht zwischen Abschlüssen aus EU-Staaten und Abschlüssen aus dem Nicht-EU-Ausland unterschieden. Für EU-Staatsangehörige gilt darüber hinaus die EU-Berufsanerkennungsrichtlinie, für Menschen aus Drittstaaten lediglich das Lehrerbildungsgesetz, nach dem Bachelorabschlüsse grundsätzlich einem ersten Staatsexamen nicht gleichwertig sind. Ein erfolgreiches Anerkennungsverfahren ist für die Einstellung in den Schuldienst nicht zwingend erforderlich, es ist demnach – besonders wenn offene Stellen nicht anderweitig besetzt werden können – auch eine Einstellung ohne positiven Anerkennungsbescheid möglich.²⁹

Die Anerkennung mit nur einem Unterrichtsfach ist nicht vorgesehen. Ein partieller Berufszugang mit nur einem Unterrichtsfach kann theoretisch im Einzelfall auf Antrag bewilligt werden, es mangelt aber bislang an einer konkreten rechtlichen Umsetzung. Werden im Rahmen des Verfahrens wesentliche Unterschiede festgestellt, so

können diese durch eine Eignungsprüfung oder durch die Teilnahme an einem Anpassungslehrgang ausgeglichen werden. Für einen Anpassungslehrgang ist eine Dauer von sechs Monaten bis zu zwei Jahren sowie eine Vergütung in Höhe der Anwärterbezüge des jeweiligen Lehramts vorgesehen.

Ein Anpassungslehrgang setzt nachgewiesene Deutschkenntnisse mindestens auf dem Niveau C1 voraus, für eine Einstellung in den Schuldienst war zum Zeitpunkt des Interviews noch C2 erforderlich (Weizsäcker/Roser 2018, S. 45 ff.). Die Referentin für Schulen und Arbeit mit Vertrauensleuten der GEW Mecklenburg-Vorpommern problematisierte in diesem Zusammenhang, dass in ganz Mecklenburg-Vorpommern kein entsprechendes Sprachkurs-Angebot auf diesem Niveau existierte (Interview Nr. 18). Seit Juni 2021 ist der Einstieg in den Schuldienst nun – bis auf wenige Ausnahmen – auch mit dem Sprachniveau C1 möglich. Weiterhin C2 als Zugangsvoraussetzung gilt für

- die Erteilung von Deutschunterricht (nicht im Sinne von DaF (Deutsch als Fremdsprache) oder DaZ (Deutsch als Zweitsprache))
- bei Einsatz in der Schuleingangsphase (Jahrgangstufen 1 und 2 der Grundschule),

Tab. 5: Anerkennung ausländischer Lehramtsabschlüsse in Mecklenburg-Vorpommern

Jahr	Anzahl der bearbeiteten Anträge	davon			
		abgelehnt	Anerkennung mit Auflagen	unmittelbare „volle Anerkennung“	„volle Anerkennung über Ausgleichsmaßnahme“
2013	45	9	31	3	0
2014	48	5	34	9	0
2015	47	6	33	5	3
2016	45	9	28	8	0
2017	45	13	26	3	3
2018	79	36	34	6	3
2019	86	49	30	6	1
Summe	395	127	216	40	10

Quelle: Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur, eigene Berechnung.

29 <https://www.lehrer-in-mv.de/lehrer/infos/anerkennung-auslaendischer-lehramtsabschluesse/>

- Unterricht in der Qualifikationsphase der gymnasialen Oberstufe.

Der GEW Mecklenburg-Vorpommern liegt eine vom zuständigen Ministerium erstellte Übersicht über die Anerkennungsverfahren der vergangenen Jahre vor, wobei das Jahr 2019 nur bis Mitte Oktober berücksichtigt ist. Die wichtigsten Herkunftsländer in den Jahren 2013 bis 2017 waren Russland und Polen. 2018 stand dann Syrien an erster Stelle, vor Polen und Russland. Die Gesamtzahl der bearbeiteten Anträge und die Ergebnisse der Verfahren sind in Tabelle 5 zusammengefasst.

Die Tabelle zeigt auf, dass die Zahl der gestellten Anträge in der Tendenz anwächst, zumal wenn man bedenkt, dass die Werte für 2019 nicht das gesamte Jahr umfassen. Von den insgesamt 395 Anträgen wurden 127 abgelehnt, was einem überraschend hohen Anteil von annähernd einem Drittel entspricht. Eine unmittelbare volle Anerkennung hingegen erhielt mit 40 Personen lediglich ein Anteil von zehn Prozent. Der größte Teil, in absoluten Zahlen 216, erhielt eine Anerkennung mit Auflagen. Von diesen gelang letztendlich aber nur zehn Personen die volle Anerkennung über eine Ausgleichsmaßnahme.

Die interviewte Referentin des GEW-Landesverbandes erklärte die hohe Zahl abgelehnter Bewerbungen unter anderem damit, dass die gestellten Anträge von Lehrkräften aus Syrien allesamt mit Verweis auf die ganz anders strukturierte Ausbildung in diesem Land abgelehnt wurden. Sie schätzte die Anerkennungspraxis in Mecklenburg-Vorpommern zum Zeitpunkt des Interviews als sehr restriktiv ein, da nur Abschlüsse, die unter die EU-Berufsanerkennungsrichtlinie fielen, für die Anerkennung überhaupt in Frage kamen. Allerdings haben sich hier im Zuge der Sensibilisierung für die Zielgruppe durch die GEW und das IQ-Netzwerk zum Zeitpunkt der Erstellung dieser Studie Änderungen ergeben. So sollen zukünftig auch Absolvent*innen mit Bachelor-Abschluss aus einem Drittstaat Zugang zu Anpassungsqualifizierungen erhalten und die Ablehnung nicht mehr pauschal, sondern unter Verweis auf die wesentlichen Unterschiede, erfolgen.³⁰

Bereits seit mehreren Schuljahren wird ein zunehmender Anteil (zuletzt etwa 30 Prozent) der Einstellungen in den Schuldienst in Mecklenburg-Vorpommern über den

Seiteneinstieg realisiert, da nicht mehr ausreichend grundständig ausgebildete Lehrkräfte zur Verfügung stehen.³¹ Dieser Zugang war bisher hinsichtlich der fachlichen Zugangsvoraussetzungen relativ niedrigschwellig – die formale Zugangsvoraussetzung ist mittlerweile ein Berufsabschluss, so dass dieser Weg grundsätzlich auch für migrierte Kolleg*innen in Frage käme, deren Lehrbefähigung nicht anerkannt werden kann. Sie können berücksichtigt werden, sofern sie über das geforderte Sprachniveau sowie über grundsätzlich anerkannte Berufs- oder Studienabschlüsse verfügen, aus denen sich Schulfächer ableiten lassen.

Die GEW Mecklenburg-Vorpommern hat mit den in einer eigenen Landesfachgruppe organisierten Lehrkräften im Seiteneinstieg in den letzten Monaten intensive Gespräche zu notwendigen organisatorischen Verbesserungen geführt. Offen blieb indes, wie Kolleg*innen unterstützt werden können, die neben organisatorischen auch sprachliche und kulturelle Herausforderungen zu meistern haben.

Die Friedrich-Ebert-Stiftung und das IQ-Landesnetzwerk Mecklenburg-Vorpommern luden am 7. Dezember 2020 in Kooperation mit dem GEW-Landesverband zu einem Fachforum „Lehrer*innen aus dem Ausland an Schulen in MV“ ein. Angesichts der Corona-Pandemie musste es in rein digitaler Form stattfinden. Erfreulich war, dass sämtliche Entscheidungstragende, einschließlich der Bildungsministerin, daran teilgenommen haben. In diesem Rahmen wurden konkrete und detaillierte Forderungen formuliert, unter anderem „die Umsetzung der Möglichkeit, als Ein-Fach-Lehrer*in oder Seiteneinsteiger*in auch bei Nichtanerkennung der Lehramtsqualifikation in den Schuldienst einzusteigen und einen aktiven Hinweis darauf in den Ablehnungsbescheiden“, „die Anerkennung mitgebrachter Kompetenzen, auch wenn formale Voraussetzungen nicht hinreichend erfüllt/nachgewiesen werden“ sowie eine erfolgreiche Qualifizierung durch unterschiedliche zielgruppengerechte Angebote zu ermöglichen.³² Einige dieser Forderungen sind inzwischen aufgegriffen und umgesetzt worden und es wurde eine Einrichtung einer landesweiten Arbeitsgruppe unter Leitung der Landesintegrationsbeauftragten und Beteiligung der Fachressorts in Aussicht gestellt, um an dem Thema weiterhin dranzubleiben.³³

30 Zudem wurden jüngst neue Qualifizierungsprogramme als Pilotprojekte aufgelegt, die sich an Lehrkräfte aus Polen (<https://www.bildung-mv.de/aktuell/2021/qualifizierte-lehrkraefte-aus-dem-ausland-gewinnen>) sowie Lehrkräfte aus dem EU-Ausland mit Abschlüssen in Bedarfswissenschaften (<https://www.bildung-mv.de/aktuell/2021/qualifizierte-lehrkraefte-aus-dem-eu-ausland-fuer-bedarfsfaecher-gewinnen>) richten.

31 <https://www.bildung-mv.de/aktuell/2021/neues-lehrerbildungsgesetz-sorgt-fuer-bessere-qualifizierung-im-seiteneinstieg/>

32 <https://www.gew-mv.de/aktuelles/detailseite/neuigkeiten/lehrerinnen-aus-dem-ausland-muessen-besseren-zugang-zum-schuldienst-in-mecklenburg-vorpommern-haben/>

33 ebd.

4.9 Niedersachsen

Die Anerkennung der Abschlüsse von Lehrkräften, die diese in EU-Ländern erworben haben, ist im *Niedersächsischen Beamtengesetz* sowie in der *Niedersächsischen Laufbahnverordnung* geregelt. Für Lehrkräfte aus dem Nicht-EU-Ausland sind die relevanten Regelungen im *Niedersächsischen Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz* hinterlegt. Anträge werden für beide Gruppen gemäß der im Wesentlichen inhaltsgleichen Regelungen vom Niedersächsischen Kultusministerium bearbeitet.³⁴

Die Anerkennung des Abschlusses von Lehrkräften mit nur einem Unterrichtsfach ist grundsätzlich nicht vorgesehen. Die an sich bestehende Verordnungsermächtigung für nähere Regelungen zum partiellen Berufszugang wurde bislang für die Berufsgruppe der Lehrkräfte nicht umgesetzt. Es mangelt in Niedersachsen auch an einer konkreten gesetzlichen Regelung zur Ausgestaltung von gegebenenfalls auferlegten Ausgleichsmaßnahmen (*Weizsäcker/Roser 2018, S. 48ff.*). Den auf der Homepage des Kultusministeriums bereitgestellten Informationen zufolge ist sowohl eine Eignungsprüfung als auch ein Anpassungslehrgang möglich. Ein Anpassungslehrgang kann aus einem theoretischen, an einer Universität zu absolvierenden Lehrgangsabschnitt sowie aus einem praktischen Lehrgangsabschnitt bestehen. Während des praktischen Abschnitts wird Unterricht an einer Schule erteilt und ein Studienseminar besucht. Er hat eine Dauer von sechs bis 18 Monaten. An der Universität Vechta wird das „Back to School“-Programm für ausländische Lehrkräfte angeboten. Es bereitet in der ersten Stufe auf die Aufnahme eines Anpassungslehrgangs vor und begleitet diesen in der zweiten Stufe individuell.³⁵

Im Rahmen dieser Studie wurde ein Mitglied des Schulpersonalrats interviewt, die Kollegin ist auch Mitglied im Leitungsteam des Referats Tarif und Besoldung der GEW Niedersachsen. Nach ihrer Auskunft wird zwar für den Antrag keine Gebühr erhoben, falls ein theoretischer Lehrgangsabschnitt zu absolvieren ist, fielen aber die regulären Semesterbeiträge der jeweiligen Hochschule an. Beispielsweise an der Universität Hannover beliefen sich diese aktuell auf einen Betrag von 280 Euro pro Semester (Interview Nr. 12). Bei der Prüfung der Anträge gehe das Ministerium „preußisch“ streng vor, indem es insbesondere die erbrachten Studienleistungen

im jeweiligen Herkunftsland betrachte. Die nachgewiesenen ECTS-Punkte und Studieninhalte von einzelnen Lehrveranstaltungen würden bei jedem Einzelfall akribisch mit den entsprechenden Anforderungen in Niedersachsen abgleichen. Zudem ergäben sich häufig Probleme bei der Zuordnung zu den in Niedersachsen vorgesehenen Unterrichtsfächern. Gleichwohl bekenne sich die Landesregierung grundsätzlich zu Diversität im öffentlichen Dienst im Allgemeinen und in Bezug auf die Lehrkräfte im Speziellen. Daher könnten Lehrkräfte aus dem Ausland auch von aufgelegten Förderprogrammen profitieren.

Mit den Orientierungstagen verfolgt das Kultusministerium nach dem Motto „Vielfalt im Klassenzimmer = Vielfalt im Lehrerzimmer!“ das Ziel, mehr junge Menschen mit Migrationsgeschichte zur Aufnahme eines Lehramtsstudium zu motivieren.³⁶ Das landesweite „Netzwerk niedersächsischer Lehrkräfte mit Migrationsgeschichte“ – kurz „Migranetz“ – soll die Wertschätzung und Unterstützung von Lehrkräften mit Migrationsgeschichte befördern. In diesem Zusammenhang bekennt sich Kultusminister Grant Hendrik Tonne ausdrücklich zur interkulturellen Öffnung der Schule:

„Mit Ihrer Migrationsgeschichte repräsentieren Sie einen Teil der gesellschaftlichen, kulturellen und sprachlichen Vielfalt, die unser Land in positiver Weise prägt. Alle Kinder und Jugendlichen, ob mit oder ohne Migrationsgeschichte, gewinnen in einem Bildungswesen, das Verschiedenheit positiv aufnimmt und für die Gestaltung pädagogischer Prozesse nutzt. Für die Schule ergeben sich hieraus vielfältige Ansatzpunkte für interkulturelle Lernchancen in Unterricht und Schulkultur. Mit dem niedersächsischen Netzwerk der Lehrkräfte mit Migrationsgeschichte geben wir Ihnen die Möglichkeit zum Austausch und zur Verständigung auf gemeinsame Ziele. Wir möchten Sie gewinnen und stärken als Bildungsbotschafterinnen und -botschafter, die zur interkulturellen Öffnung der Schule beitragen und mehr junge Menschen mit Migrationsgeschichte für den Lehrerberuf motivieren.“³⁷

Lehrkräfte aus dem Ausland, die eine Anerkennung ihres Abschlusses beantragen, müssen für die Teilnahme an einem Anpassungslehrgang Deutschkenntnisse auf dem Niveau C1 nachweisen. Seit 2015 bietet das Institut für

34 https://www.mk.niedersachsen.de/startseite/service/erkennung_auslandischer_bildungsabschlusse_zeugnisse/erkennung_auslandischer_bildungsabschlusse_lehramtsabschlusse/erkennung-auslandischer-bildungsabschlusse-zeugnisse-180594.html

35 <https://www.uni-vechta.de/international-office/angebote-fuer-gefuechtete/back-to-school-programm-fuer-auslaendische-lehrerinnen-und-lehrer/>

36 https://www.mk.niedersachsen.de/startseite/schule/lehrkraefte_und_nichtlehrendes_personal/vielfalt_im_klassenzimmer_vielfalt_im_lehrerzimmer/regionalen-orientierungstage-vielfalt-im-klassenzimmer--vielfalt-im-lehrerzimmer-153743.html

37 https://www.mk.niedersachsen.de/startseite/schule/lehrkraefte_und_nichtlehrendes_personal/netzwerk_niedersachsische_lehrkraefte_mit_migrationsgeschichte/netzwerk-niedersachsische-lehrkraefte-mit-migrationsgeschichte-163856.html

Berufliche Bildung im Auftrag des IQ-Netzwerks Niedersachsen virtuelle Sprachkurse für Lehrkräfte an. Diese umfassen insgesamt 240 Unterrichtseinheiten auf den Niveaustufen C1 und C2. Jeweils zum Beginn und zum Ende der Maßnahme sind Blockveranstaltungen im Präsenzformat vorgesehen. Dabei sollen nicht zuletzt typische Kommunikationssituationen des pädagogischen Arbeitsalltags trainiert werden. Je nach Bedarf werden berufsgruppenspezifische Aufgaben bearbeitet.³⁸ Nach Einschätzung der interviewten Personalrätin stellt die Sprache eine der wichtigsten Herausforderungen in den Anpassungslehrgängen dar. Mitunter entstünden Missverständnisse, die vordergründig als Sprachproblem wahrgenommen würden, aber auch aus unterschiedlichen Schulkulturen und unterschiedlichen pädagogisch-didaktischen Konzepten resultierten (Interview Nr. 12).

Beim Zugang in den Seiteneinstieg seien die Sprachanforderungen allerdings jüngst auf nachgewiesene Sprachkenntnisse auf dem Niveau C2 angehoben worden. Dies sei für die Gruppe der Lehrkräfte aus dem Ausland von Bedeutung, da der „direkte Quereinstieg“ in Niedersachsen für diese Gruppe bislang eine durchaus relevante Alternative zum Anerkennungsverfahren darstelle. Dieser Weg sei nur möglich, wenn noch kein Anpassungslehrgang begonnen worden ist. Der direkte Quereinstieg führt in aktuellen Mangelfächern unmittelbar in den Schuldienst, bringt aber dann auf Dauer, insbesondere bei nur einem Unterrichtsfach, eine geringere Vergütung mit sich. Insgesamt werde korrekt auf der Basis der Lehrkräfte-Entgeltordnung (Abschnitt 3) eingruppiert, worüber die Personalräte wachten. Berufserfahrung werde auch bei Lehrkräften aus dem Ausland bis zu Stufe 3 berücksichtigt. Anderen Beschäftigungsformen, etwa als Vertretungslehrkraft oder bei freien Trägern im Ganztage, komme in Niedersachsen insgesamt nur eine untergeordnete Rolle zu. Es sei nicht zu erkennen, dass diese für die Gruppe der migrierten Lehrkräfte eine größere Bedeutung haben.

Ein Artikel in der Ausgabe Juli/August 2020 der Mitgliederzeitschrift der GEW Niedersachsen, der Erziehung und Wissenschaft Niedersachsen, befasst sich mit der Einstellung von Lehrkräften mit nichtdeutschem Lehramtsabschluss. Die Autorin und der Autor kritisieren hinsichtlich der Anerkennungsverfahren unter anderem, dass es an gut strukturierten und verständlichen amtlichen Informationsangeboten mangelt. Darüber hinaus seien die Verfahren oft kostspielig und langwierig – und darüber hinaus auch oftmals von Subjektivität geprägt, insbesondere was die Bewertung von Studienleistungen anbelange. Weitergehende Qualifikationen hingegen blieben gänzlich unberücksichtigt. Den politischen Bekenntnissen der Landesre-

gierung für Toleranz und Demokratie zum Trotz, seien Lehrkräfte aus dem Ausland bei Bewerbungsverfahren letztendlich dennoch benachteiligt. Nicht zuletzt aufgrund von verstecktem Rassismus seien sie so im Schuldienst unterrepräsentiert, insbesondere an den Gymnasien (Macías García/Fernández López 2020).

Im Zuge dieser Untersuchung wurde eine in Spanien ausgebildete Lehrerin interviewt, die inzwischen an einer Schule in Niedersachsen tätig ist. Sie hat in Madrid Musik auf Lehramt studiert, wie in Spanien üblich mit nur einem Unterrichtsfach. Dennoch habe sie ergänzend auch Germanistik studiert. Sie schloss eine Promotion sowie ein Aufbaustudium in Übersetzung an. 2012 erfolgte die erste Bewerbung in Deutschland, und zwar auf eine Ausschreibung aus Niedersachsen für einen zweijährigen Zeitraum im Rahmen eines Austauschprogramms für Spanisch. Auf dieser Basis erfolgte zunächst eine auf zwei Jahre befristete Beschäftigung an einem Gymnasium. Im Anschluss wurde sie für einen Zeitraum von einem Jahr an einer privaten Ersatzschule angestellt. Für den letztendlich in Niedersachsen gestellten Antrag auf Anerkennung fielen Kosten für die erforderlichen Übersetzungen sowie die Immatrikulationsgebühren an der Hochschule an.

Das Kultusministerium erkannte nur das Unterrichtsfach Musik an, daher mussten umfangreiche Studienleistungen im Fach Deutsch nachgeholt werden, ebenso für das dritte Unterrichtsfach Spanisch. Einige der besuchten universitären Lehrveranstaltungen werden vor dem Hintergrund der vorhandenen Qualifikationen als eher wenig hilfreich eingeschätzt. Ein bereits vor sieben Jahren erworbenes C2-Diplom vom Goethe-Institut München wurde nicht anerkannt. Daher musste nochmal ein entsprechender Kurs an einer Volkshochschule besucht werden und eine entsprechende Prüfung absolviert werden. Da das Studium berufsbegleitend erfolgte, wurde es insgesamt als belastend wahrgenommen. Anscheinend vorhandene Ressentiments der damaligen Schulleitung kamen erschwerend hinzu (Interview Nr. 15).

Schließlich erreichte die interviewte Lehrerin 2015 die volle Anerkennung, so dass sie in Folge eine Planstelle an einer integrierten Gesamtschule antreten konnte und verbeamtet wurde. Inzwischen wurde sie an ihrer Schule zur GEW-Vertrauensfrau gewählt. Darüber hinaus bemüht sie sich darum, die Arbeit des Ausschusses für Migration und Antidiskriminierung der GEW Niedersachsen gemeinsam mit einigen weiteren Kolleginnen und Kollegen neu zu beleben. Dabei sollen die Belange von im Ausland ausgebildeten Lehrkräften einen Schwerpunkt der Ausschussarbeit bilden.

38 <https://www.ibb.com/info/migrantinnen-und-migranten/iq-netzwerk-niedersachsen-virtueller-sprachkurs-fuer-paedagoginnen-und-paedagogen>

4.10 Nordrhein-Westfalen

Die Anerkennung von Lehrkräften mit einem in einem EU-Land erworbenen Abschluss ist auf der Grundlage des *Lehrerausbildungsgesetzes erlassenen Verordnung zur Umsetzung der Richtlinie 2005/36/EG über die Anerkennung von Berufsqualifikationen im Lehrerbereich* geregelt. Für die Bearbeitung von entsprechenden Anträgen ist die Bezirksregierung Arnsberg zuständig.³⁹ Was die Anerkennung von Abschlüssen aus Drittstaaten anbelangt, gibt es keine konkreten Vorgaben, hier gelten lediglich die allgemeinen Anerkennungsmöglichkeiten für außerhalb Nordrhein-Westfalens abgelegte Lehramtsprüfungen. Die Zuständigkeit für die Bearbeitung von Anträgen zur Anerkennung von in Drittstaaten erworbenen Abschlüssen liegt bei der Bezirksregierung Detmold.⁴⁰

Eine Anerkennung mit nur einem Unterrichtsfach ist nicht ausdrücklich vorgesehen. Lehrkräfte aus der EU können jedoch unter bestimmten Voraussetzungen einen partiellen Zugang zur Berufstätigkeit beantragen. Werden im Anerkennungsverfahren wesentliche Unterschiede festgestellt, so kann als Ausgleichsmaßnahme entweder eine Eignungsprüfung abgelegt werden oder ein Anpassungslehrgang besucht werden. Die Dauer eines Anpassungslehrgangs kann bis zu drei Jahre betragen, er steht nur EU-Bürgerinnen und -Bürgern offen. Für dessen Dauer ist eine Vergütung entsprechend des Vorbereitungsdienstes des jeweiligen Lehramts vorgesehen. Insbesondere für Lehrkräfte aus Drittstaaten spielt darüber hinaus die grundsätzlich als Alternative bestehende Möglichkeit, in den regulären Vorbereitungsdienst einzusteigen, eine Rolle (Weizsäcker/Roser 2018, S. 51ff.).

Lehrkräfte aus dem EU-Ausland müssen vor der Aufnahme eines Anpassungslehrgangs Sprachkenntnisse mindestens auf dem Niveau C1 nachweisen. Ein Nachweis über Kenntnisse auf dem Niveau C2 muss dann spätestens im Verlauf der Maßnahme vorgelegt werden. Für Lehrkräfte aus dem Nicht-EU-Ausland werden für den Berufszugang oder den Quereinstieg in den Vorbereitungsdienst Kenntnisse der deutschen Sprache auf dem Niveau C2 vorausgesetzt. Das IQ-Netzwerk Nordrhein-Westfalen bietet im Rahmen eines Teilprojekts einen Deutschkurs für das pädagogische Berufsfeld auf dem Niveau B2 an, durchgeführt wird dieses von der AWO Bielefeld. Vorgese-

hen sind dabei Deutschkurse mit pädagogischen Fachinhalten, ein Sprachcoaching sowie Hospitationsmöglichkeiten im pädagogischen Bereich. Der Kurs richtet sich sowohl an im Ausland ausgebildete Lehrkräfte wie auch an andere pädagogische Professionen wie Erzieherinnen und Erzieher. Die Teilnehmenden sollen dahingehend unterstützt werden, parallel ein B2- oder C1-Zertifikat zu erlangen.⁴¹

Auf die Initiative der Bertelsmann-Stiftung, der Stiftung Mercator sowie des Ministeriums für Schule und Bildung hin wurde 2017 an der Universität Bielefeld das Programm „Lehrkräfte Plus“ aufgelegt.⁴² Später folgten die Universitäten Bochum⁴³, Köln⁴⁴, Duisburg-Essen⁴⁵ und Siegen⁴⁶. „Lehrkräfte Plus“ richtet sich an geflüchtete Lehrkräfte, die ein entsprechendes Studium in ihrem Herkunftsland absolviert haben und die über Berufserfahrung sowie über Deutschkenntnisse mindestens auf dem Niveau B1 verfügen. Das Qualifizierungsprogramm ist auf ein Jahr ausgelegt. Im ersten Kurshalbjahr steht ein auf das Niveau C1 vorbereitender Sprachintensivkurs im Mittelpunkt. Zusätzlich wird eine pädagogisch-interkulturelle Qualifizierung angeboten, die beispielsweise eine Einführung in das deutsche Bildungssystem oder Grundlagen der Unterrichtsplanung beinhaltet. Im zweiten Halbjahr steht eine schulische Praxisphase an. Sie geht nach einer vier- bis fünfwöchigen Blockphase in eine semesterbegleitende Phase über (Purmann u.a. 2019, S. 29ff.).

Nach Auskunft eines Mitglieds des Ausschusses Migration, Diversity und Antidiskriminierung der GEW Nordrhein-Westfalen geht das Programm „Lehrkräfte Plus“ maßgeblich auf eine entsprechende Initiative der landesweiten Koordinierungsstelle Kommunale Integrationszentren zurück. Die Zahl der Bewerberinnen und Bewerber liege deutlich oberhalb der bereitgehaltenen Plätze im Umfang von jeweils 25 Teilnehmenden pro Jahr und Standort. Die Teilnehmenden müssten sich an der jeweiligen Universität einschreiben, so dass insgesamt zweimal der vorgesehene Semesterbeitrag anfele, an der Universität Bielefeld beispielsweise in Höhe von jeweils gut 300 Euro. Das Programm führe nicht an die Voraussetzungen für eine erfolgreiche Anerkennung des Abschlusses heran, insbesondere da in diesem Rahmen kein zweites Fach erwor-

39 https://www.bezreg-arnsberg.nrw.de/themen/a/anerkennung_auslaend_lehramtsquali/index.php

40 <https://www.bezreg-detmold.nrw.de/wir-ueber-uns/organisationsstruktur/abteilung-4/dezernat-46>

41 <https://www.iq-netzwerk-nrw.de/teilprojekte-iq-netzwerk-nrw/qualifizierungsmaßnahmen/iq-nrw-sprachqualifizierungen-im-berufsfeld-paedagogik-und-integriertes-fach-und-sprachlernen-ifs1/projektprofil>

42 <https://www.uni-bielefeld.de/einrichtungen/bised/transfer-vernetzung/lkplus/ueberblick/>

43 <http://www.pse.rub.de/LKplus/>

44 <https://portal.uni-koeln.de/international/studium-in-koeln/academic-refugee-support/lehkraefteplus-koeln>

45 <https://www.uni-due.de/lehkraefteplus/>

46 <https://www.uni-siegen.de/zb/weiterbildung/lehkraefteplus/>

ben werden könne. Gegen Ende des Programms finde eine Beratung bezüglich der weiteren beruflichen Perspektiven statt. Diese könnten beispielsweise im Ganztagsbereich liegen oder in einer Bewerbung als Vertretungslehrkraft. Auch eine anschließende Qualifizierung für den Herkunftssprachlichen Unterricht komme in Frage (Interview Nr. 17).

Im Rahmen dieser Studie konnte ein ehemaliger Teilnehmer von „Lehrkräfte Plus“ zu seinen Erfahrungen und Einschätzungen befragt werden. Er hat im Irak ein Lehramtsstudium mit dem Unterrichtsfach Englisch im Jahr 2010 abgeschlossen. Auf eine berufliche Tätigkeit im schulischen und auch im außerschulischen Bereich hin folgte 2015 die Flucht nach Deutschland. Nachdem der Aufenthaltsrechtliche Status nach längerer Zeit geklärt werden konnte, nahm er zunächst an Integrations- und Deutschkursen teil. Im Jahr 2018 erfolgte dann die Einschreibung in „Lehrkräfte Plus“ an der Universität zu Köln. Die anfallenden Kosten für Fahrkarten sowie für die Überprüfung des Zeugnisses seien vom Jobcenter übernommen worden. Als Haupthürde auf dem Weg zum Berufseinstieg wurde die Sprachbarriere genannt, zumal die deutsche Sprache erst seit relativ kurzer Zeit erlernt werde. Im Rahmen des Programms konnte dann ein C1-Zertifikat erfolgreich erworben werden. Auch der Aneignung von deutschen Fachbegriffen komme eine große Bedeutung zu. Zudem gestalte sich der Unterricht deutlich anders, so werde etwa im Fremdsprachenunterricht in Deutschland ein stärkerer Schwerpunkt auf das Mündliche gelegt, während im Irak die Grammatik im Mittelpunkt stehe (Interview Nr. 20).⁴⁷

Vor dem Hintergrund, dass die Absolvent*innen von „Lehrkräfte Plus“ auch mit einem erfolgreichen Abschluss des Programms nicht die Voraussetzungen für eine erfolgreiche Anerkennung erwerben, wurde 2018 von der Bezirksregierung Arnsberg ein daran anschließendes Brückenprogramm entwickelt. Inzwischen wird das Programm landesweit unter dem Namen „Internationale Lehrkräfte Fördern“ (ILF) angeboten.⁴⁸ Die Teilnehmenden erhalten dabei einen auf zwei Jahre befristeten Vertrag mit 17 Stunden, von denen 12 Stunden zunächst angeleitet und dann mit wachsendem Anteil selbstständig erteilt wer-

den. Fünf Stunden werden für die berufliche Fortbildung angerechnet, welche fachsprachliche, pädagogische und didaktische Anteile aufweist (Purmann u.a. 2020, S. 32).

Auch der oben genannte Lehrer aus dem Irak, der an „Lehrkräfte Plus“ teilgenommen hat, befand sich zum Zeitpunkt des Interviews im Programm „Internationale Lehrkräfte Fördern“. Er erteile an vier Tagen pro Woche Unterricht und besuche am fünften Wochentag gemeinsam mit den anderen Teilnehmenden von ILF Seminare, die aktuell aufgrund der Corona-Situation online stattfinden. Vorgesehen seien dabei, neben den bereits oben aufgeführten Inhalten, auch Hospitationen, Team-Teaching und eine Reflexion der schulischen Tätigkeit. Das Programm sei insgesamt empfehlenswert und hilfreich. Von den 22 Teilnehmenden am Anfang von „Lehrkräfte Plus“ seien insgesamt 10 in ILF übergegangen. Eine Person davon sei inzwischen aus dem Programm ausgeschieden. Ein Antrag auf Anerkennung des Abschlusses als Lehrkraft sei von ihm bei der zuständigen Bezirksregierung Detmold gestellt worden, aber ohne Erfolg. Ein Hochschulabschluss allerdings sei anerkannt worden. Er werde im Rahmen von ILF nach TV-L Entgeltgruppe 11 vergütet, dies – wie bei ILF vorgesehen – auf Basis einer Teilzeitbeschäftigung im Umfang von 17 Unterrichtsstunden. Die vorhandene Berufserfahrung aus der Tätigkeit im Irak sei nicht anerkannt worden, daher erfolgte die Einstellung in der ersten Erfahrungsstufe. Ob nach Abschluss des Programms Chancen auf eine Festeinstellung bestehen, ließe sich noch nicht absehen (Interview Nr. 20).

Ein Teil der Teilnehmenden von „Lehrkräfte Plus“ wird danach im Bereich des Herkunftssprachlichen Unterrichts tätig, beispielsweise für Arabisch (Purmann u.a. 2020, S. 33f.). Nach Auskunft der Referentin für Tarifpolitik, Jugendhilfe und Sozialarbeit und Erwachsenenbildung der GEW Nordrhein-Westfalen werden Lehrkräfte für den Herkunftssprachlichen Unterricht in Nordrhein-Westfalen nach dem vierten Abschnitt der Lehrkräfte-Entgeltordnung vergütet. Dies läuft eine Eingruppierung bis maximal Entgeltgruppe 10 hinaus. Bei Vertretungslehrkräften könne gegebenenfalls auch eine Vergütung nach Entgeltgruppe 11 in Frage kommen (Interview Nr. 7).

47 Ein ähnlicher Erfahrungsbericht, in diesem Fall von einem aus Syrien geflüchteten Lehrer, wurde bereits von der GEW Nordrhein-Westfalen veröffentlicht. Er beschreibt ähnliche Herausforderungen und kommt ebenfalls zu einer positiven Bewertung des Programms.
<https://www.lautstark-magazin.de/lautstark-01-2019/neustart-als-lehrer-in-deutschland>

48 https://www.bezreg-arnsberg.nrw.de/themen/i/internationale_lehrkraefte_foerdern/index.php

4.11 Rheinland-Pfalz

Die Bestimmungen zur Anerkennung von Lehramtsabschlüssen aus den Ländern der Europäischen Union finden sich in der *EU-Lehrämter-Anerkennungsverordnung*. Die Regelungen für Lehrkräfte aus Drittstaaten sind im *Landesgesetz über die Feststellung der Gleichwertigkeit ausländischer Lehramtsqualifikationen* zu finden. Für die Durchführung von Anerkennungsverfahren zuständig ist das Ministerium für Bildung. Die Regelungen für die Angehörigen aus Drittstaaten unterscheiden sich wesentlich von denen für EU-Bürger*innen, insbesondere was die Möglichkeit zur Teilnahme an Ausgleichsmaßnahmen anbelangt, denn diese besteht für Drittstaatenangehörige nicht.⁴⁹

In Rheinland-Pfalz ist ein zweites Unterrichtsfach vorgesehen, ein partieller Berufszugang ist rechtlich nicht verankert. Werden im Verfahren wesentliche Unterschiede festgestellt, so können diese bei EU-Abschlüssen entweder durch eine Eignungsprüfung oder über einen Anpassungslehrgang ausgeglichen werden. Der Anpassungslehrgang kann vom Ministerium auf eine Dauer von bis zu drei Jahren festgelegt werden. In dieser Zeit ist eine Vergütung analog zu den Anwärterbezügen des jeweiligen Lehramts vorgesehen. Bezüglich des Sprachniveaus gilt nur die allgemeine Anforderung, dass die Antragsteller*innen über „die für die Berufsausübung erforderlichen Kenntnisse der deutschen Sprache in Wort und Schrift verfügen“ müssen. Bei Zweifeln kann ein Großes Sprachdiplom oder ein vergleichbarer Nachweis auf dem Niveau C2 angefordert werden, dies ist aber nicht Gegenstand der Anerkennung. Für Lehrkräfte aus Drittstaaten ist als Alternative zur Anerkennung auch ein Zugang zum Vorbereitungsdienst grundsätzlich möglich (Weizsäcker/Roser 2020, S. 55ff.).

Um nähere Informationen zur Anerkennungs- und Beschäftigungspraxis in Rheinland-Pfalz zu erlangen, wurde ein Mitglied des Bezirkspersonalrats Grundschulen interviewt. Die Kollegin ist gleichzeitig auch Mitglied im Referat Tarif und Besoldung der GEW Rheinland-Pfalz. Sie weist darauf hin, dass inzwischen auch im Vorbereitungsdienst ein förmlicher Nachweis der Sprachkenntnisse vorgelegt werden muss. Bislang war es Aufgabe der Schulleitung, darüber zu befinden, ob die Sprachkenntnisse ausreichen. Der gesetzlich mögliche Weg, als Ausgleichsmaßnahme eine Eignungsprüfung zu absolvieren, spiele nur eine untergeordnete Rolle. Im Anerkennungsverfahren sei bei Abschlüssen aus dem Nicht-EU-Ausland

ein strenges Vorgehen üblich, vor allem bezüglich der Dauer und des Umfangs des Studiums würden hier strengere Maßstäbe angelegt. Oft ergäben sich Probleme aufgrund fehlender Unterlagen, insbesondere bei einem Fluchthintergrund. Im Ausland mit dem Fach Deutsch ausgebildete Lehrkräfte erhielten grundsätzlich eine Anerkennung in dem Fach Deutsch als Zweitsprache, nicht aber im Fach Deutsch. Bei Abschlüssen aus einem Nicht-EU-Land werde zudem der Nachweis einer mindestens dreijährigen Berufserfahrung vorausgesetzt. Die Anerkennungspraxis wird vor diesem Hintergrund als restriktiv bewertet (Interview Nr. 13).

Weitere Beschäftigungsmöglichkeiten für migrierte Lehrkräfte gäbe es, allerdings in eher geringem Umfang, im Herkunftssprachlichen Unterricht sowie im Islamischen Religionsunterricht. Letzterer wird im Rahmen eines Modellversuchs angeboten. Interessierte müssen dazu Deutsch-Sprachkenntnisse auf dem Niveau C2 nachweisen und ein zweisemestriges Studium Islamische Theologie/Religionspädagogik an der PH Karlsruhe absolvieren.⁵⁰ Der Herkunftssprachliche Unterricht sei insgesamt rückläufig, da inzwischen Ethik oder Religionsunterricht verpflichtend belegt werden müssten. Der Herkunftssprachliche Unterricht könne daher nicht mehr parallel dazu angeboten werden und müsse nun auf den Nachmittag gelegt werden, so dass er seltener gewählt werde. Viele Lehrkräfte aus dem Bereich des Herkunftssprachlichen Unterrichts schafften sich nun mit dem Islamischen Religionsunterricht ein „zweites Standbein“. Dies sei auch attraktiv, weil über die Tätigkeit im Islamischen Religionsunterricht eine höhere Eingruppierung ermöglicht werde, da es sich um ein reguläres Schulfach handle.

Im Ganztagsbereich spielten freie Träger eine recht große Rolle. Dazu gäbe es beispielsweise Kooperationsverträge mit Schulfördervereinen, etwa im Rahmen der so genannten „Qualifizierten Hausaufgabenhilfe“.⁵¹ Der Interviewten ist eine im Ausland ausgebildete Lehrerin persönlich bekannt, die nun auf Dauer in diesem Rahmen Sprachförderung anbietet. Darüber hinaus können die Schulen auch Honorarverträge vergeben, die allerdings teilweise inzwischen als Scheinselbständigkeit unterbunden würden. Im Ganztagsbereich würden darüber hinaus auch „Unterrichtshilfen“ eingestellt, die nach der Lehrkräfte-Entgeltordnung Abschnitt 4.2 vergütet werden. Auch in diesem Bereich ist ihr eine im Ausland ausgebildete Lehrerin persönlich bekannt, die auf dieser Basis tätig ist.

49 <https://bm.rlp.de/de/bildung/schule/lehrerin-oder-lehrer-werden/der-lehrberuf/auslaendische-lehramtsabschluesse/>

50 <https://www.ph-karlsruhe.de/studieren/studienangebot/lehramtsstudium/studienfach-islamische-theologie-religionspaedagogik>

51 <https://add.rlp.de/de/themen/foerderungen/im-schulischen-bereich-oder-zuschuesse/qualifizierte-hausaufgabenbetreuung/>

Für einen Teil der ab 2015 eingestellten Sprachförderkräfte konnte inzwischen eine Entfristung erreicht werden. Auf dieser Basis befänden sich einige Lehrkräfte aus dem Ausland im System, sie seien aber entsprechend geringer eingruppiert, als es nach einem erfolgreichen Anerkennungsverfahren der Fall wäre.

Der Umgang mit „förderlichen Zeiten“ im Sinne des Tarifrechts sei in Rheinland-Pfalz recht großzügig, mit

Ausnahme der Lehrkräfte für den Herkunftssprachlichen Unterricht. Bei im Ausland ausgebildeten Lehrkräften, die eine Anerkennung erlangt haben, könnten auch Beschäftigungszeiten im Ausland berücksichtigt werden, dabei sei die Einschätzung des zuständigen Schulrats bei der zuständigen Aufsichts- und Dienstleistungsdirektion (ADD) maßgeblich.

4.12 Saarland

Die Anerkennung der Abschlüsse von im Ausland ausgebildeten Lehrkräften ist in § 7 des *Saarländischen Lehrerinnen- und Lehrerbildungsgesetzes* geregelt und wird konkretisiert in der *Verordnung zur Umsetzung der Richtlinie 2005/36/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 7. September über die Anerkennung von Berufsqualifikationen im Lehrerbereich*. Die Anerkennungsverfahren werden vom Prüfungsamt für das Lehramt an Schulen am Ministerium für Bildung und Kultur durchgeführt.⁵²

Wie schon aus dem Titel der oben genannten Verordnung hervorgeht, bezieht sich diese nicht auf in Drittstaaten erworbene Lehramtsabschlüsse, für solche gelten daher nur wenige allgemeine Bestimmungen. Eine Anerkennung mit nur einem Unterrichtsfach ist nicht möglich, auch ein partieller Berufszugang ist nicht vorgesehen. Für die Teilnahme an einem Anpassungslehrgang sind Sprachkenntnisse erforderlich, die einen „Einsatz im Unterricht“ und die „Wahrnehmung aller Lehrertätigkeiten“ erlauben. Bestehen Zweifel, dass die Sprachkenntnisse diesem Anspruch genügen, kann die Vorlage eines Zertifikats auf dem Niveau C2 eingefordert werden (Roser/Weizsäcker 2018, S. 59ff.).

Zur näheren Einschätzung bezüglich der Anerkennungspraxis konnte eine Kollegin gewonnen werden, die aus eigener Erfahrung als im Ausland ausgebildete Lehrerin berichtete. Nicht nur sie erlebe die Anerkennungspraxis im Saarland als ausgesprochen restriktiv und wenig praktikabel. Das Anerkennungsverfahren für Lehrkräfte mit EU-Abschlüssen gestalte sich außerordentlich kompliziert und langwierig. Zwar fiele keine Gebühr für die Verfahren an, es mangle aber an systematischen Informationen.⁵³ Die Möglichkeit zur Teilnahme an einem Anpassungslehrgang bestünde nur nach dem Wortlaut der Verordnung, nicht aber in der Realität, denn es gäbe keine Konzepte zur Durchführung. Möglichkeiten zur Nachqualifikation seien praktisch nicht gegeben, auch nicht bezüglich der erwarteten Sprachfertigkeit auf dem Niveau C2. Selbst bei Lehrkräften mit einer längeren Berufserfahrung fände diese im Verfahren keinerlei Berücksichtigung (Interview Nr. 8).

Im Saarland gäbe es ein Angebot zum Herkunftssprachlichen Unterricht, in dem Lehrkräfte aus dem Ausland eingesetzt würden. Für eine Einstellung als Lehrkraft für

Herkunftssprachlichen Unterricht werde ein Hochschulabschluss sowie muttersprachliche Kompetenz in der jeweiligen Sprache verlangt. Bei diesem Angebot handele es sich allerdings bislang nur um ein Projekt, das zeitlich begrenzt angeboten wird. Daher werde bislang auch ausschließlich mit Honorarlehrkräften oder mit befristeten Angestelltenverhältnissen gearbeitet.

Die Kollegin mit langjähriger Berufserfahrung als Lehrerin für den Herkunftssprachenunterricht in Deutschland beantragte die Anerkennung ihres EU-Abschlusses im Saarland. Nach zwei Jahren befristeter Beschäftigung an einer saarländischen weiterführenden Schule, wurde ihr die Teilnahme an einem Anpassungslehrgang mit anschließender Eignungsprüfung angeboten. In diesem Rahmen sei keine Form eines Qualifizierungsangebots vorgesehen gewesen, lediglich ein Termin für die Eignungsprüfung sei anberaumt worden. Bezüglich der Form, des Inhalts und der Bewertungskriterien der Prüfung seien keine Informationen zur Verfügung gestellt worden. Bei der Bewerberin entstand schließlich der Eindruck, dass es einen großen Ermessensspielraum für die Prüfenden gibt. So habe eine zuständige Prüferin ihren nicht-deutschen Akzent als Mangel angemerkt. Auch die verbal geäußerte und offensichtlich ablehnende Haltung der Prüferin zum Anerkennungsverfahren sowie zur Einstellung migrierter Lehrkräfte in den saarländischen Schuldienst habe sie als diskriminierend und demotivierend erlebt.

Um mehr Sicherheit zu erlangen, habe die Kollegin im Rahmen des Anerkennungsverfahrens den Rechtsschutz des GEW-Landesverbandes wahrgenommen und auch einen Kreis an Unterstützerinnen und Unterstützern gewonnen. Schließlich erreichte sie nach dem Bestehen der Eignungsprüfung eine Anerkennung.

Nach einer weiteren befristeten Beschäftigung erfolgte letztendlich die Festeinstellung auf Basis eines Beamtenverhältnisses. Die vor der Verbeamtung absolvierten Berufsjahre an saarländischen Schulen wurden dabei anerkannt, es gab somit keine Schwierigkeiten bei der Zuordnung zu der angemessenen Erfahrungsstufe. Trotz aller erlebten Schwierigkeiten würde die Kollegin ein Anerkennungsverfahren empfehlen, denn nur ein offenes und diversitätssensibles Kollegium könne der sprachlich-kulturellen Vielfalt der Schulen gerecht werden.

52 https://www.saarland.de/mbk/DE/portale/bildungsserver/lehrkraefte/ausbildunglehrkraefte/staatlichespruefungsamt/staatlichespruefungsamt_node.html

53 In der Tat ist das auf der Homepage des Ministeriums zu findende Informationsangebot deutlich rudimentärer als in den anderen Bundesländern.

4.13 Sachsen

Das Landesamt für Schule und Bildung (LaSuB) ist neben der Schulaufsicht auch für die Anerkennung von Lehramtsabschlüssen aus dem Ausland zuständig. Es handelt sich um eine dem Sächsischen Staatsministerium für Kultus nachgeordnete Behörde.⁵⁴ Die Rechtsgrundlagen für das Anerkennungsverfahren finden sich im *Gesetz zur Anerkennung beruflicher Befähigungsnachweise für Lehrer aus dem Ausland* sowie in der *Lehramtsprüfungsordnung II*. Diese gelten sowohl für Lehrkräfte aus dem EU-Ausland wie auch für Lehrkräfte aus Drittstaaten (Weizsäcker/Roser 2018, S. 63ff).

Bis 2019 durften in Sachsen Lehrkräfte mit ausländischen Lehramtsabschlüssen nur eingestellt werden, wenn sie zwei vollständig anerkannte Fächer nachweisen konnten. Gleichzeitig waren migrierte Lehrkräfte mit einer Ausbildung in nur einem Fach vom Seiteneinstieg explizit ausgeschlossen, da dieser in Sachsen ausdrücklich nur für Nicht-Lehrer*innen geregelt war. Es wurden daher seit ca. 2012 jährlich hunderte berufs fremde Bewerber*innen ohne ein auf Lehramt studiertes Fach und Pädagogikkenntnisse eingestellt, während ausgebildete und berufserfahrene migrierte Lehrkräfte mit einem anerkannten Fach abgelehnt wurden (Haas 2019). Seit 2019 wird in den Einstellungserlassen geregelt, dass auch Personen mit einem ausländischen Lehramtsabschluss in nur einem Fach eingestellt werden können – und zwar über die sogenannte Liste A2 und mit Vorrang gegenüber berufs fremden Bewerber*innen der Liste B (Seiteneinstieg). Seit 2020 sind in der Lehrer-Qualifizierungsverordnung auch Qualifizierungswege für Lehrkräfte mit ausländischen Abschlüssen vorgesehen. Bislang wurden dennoch kaum Einstellungen über die Liste A2 vorgenommen. Bewerber*innen mit ausländischen Abschlüssen erhalten in der Regel Absagen mit dem Verweis auf einen fehlenden Bedarf. Stattdessen kommen nach wie vor primär Bewerber*innen im Rahmen des Seiteneinstiegs über die Liste B zum Zuge, also Personen ohne pädagogische Ausbildung. In Sachsen spielt der Seiteneinstieg eine große Rolle, da es einen massiven Lehrkräftemangel gibt, insbesondere an den Grundschulen, Förderschulen und an den Oberschulen (Haas 2020).

Das LaSuB verlangt von Bewerber*innen für den Schuldienst Deutschkenntnisse auf mindestens dem Niveau C1. Auf der Homepage des Landesamts finden sich mehrere Anbieter im Bundesland, bei denen ein geeigneter Sprachkurs belegt werden kann. Darüber hinaus bietet auch das IQ Netzwerk Sachsen fachbezogene Sprachkurse für

pädagogische Berufe an.⁵⁵ Zu nennen sind in diesem Zusammenhang insbesondere die im IQ-Projekt am Zentrum für Forschung, Weiterbildung und Beratung der Evangelischen Hochschule Dresden angebotenen Kurse, die sich u.a. an Lehrkräfte mit ausländischen Abschlüssen richten. Im zweitägigen „Infokurs Berufswege für Lehrer:innen“ werden berufliche Möglichkeiten im pädagogischen Bereich in Sachsen aufgezeigt. Im dreiwöchigen „Orientierungskurs Schule“ werden Informationen zum sächsischen Schulsystem vermittelt und es findet Fachsprachentraining statt. Ein intensiver Ausbau der pädagogischen Fachsprache kann im dreimonatigen „Brückenkurs Soziale Arbeit, Pädagogik und Erziehung“ erfolgen. Für Lehrer*innen, die bereits einen Anerkennungsantrag gestellt haben und auf den Bescheid des Landesamts warten, gibt es den „Infokurs für Lehrer:innen im Anerkennungsverfahren“. An drei Tagen tauschen sich die Teilnehmenden über ihre Erfahrungen aus. Sie lernen Möglichkeiten und Strategien zur Nutzung der Wartezeit kennen und erhalten Informationen dazu, was sie tun müssen und können, wenn sie den Bescheid des LaSuB bekommen.

Bezüglich des Ausgangs der Anerkennungsverfahren in Sachsen für den Referenzberuf Lehrer*in werden im Folgenden die wesentlichen Ergebnisse einer diesbezüglichen Auswertung der Anerkennungsstatistik für das Jahr 2017 durch das IQ-Netzwerk Sachsen wiedergegeben. Dieser Analyse zufolge ist dieser Beruf mit einer Gesamtzahl von 305 Verfahren der zweithäufigste Beruf, für den Anerkennungsverfahren eröffnet wurden. Mehr waren es nur beim Beruf Gesundheits- und Krankenpflege mit 332 Verfahren. Es folgen die Berufe der Ärztin bzw. des Arztes (286 Verfahren) sowie Ingenieur*in (156 Verfahren). Die wichtigsten Herkunftsländer von Lehrkräften waren Russland, Polen, Tschechien, die Ukraine und Syrien. Die folgende Tabelle fasst den Ausgang der abgeschlossenen Verfahren für die vier wichtigsten Referenzberufe zusammen.

Es zeigt sich, dass der Anteil von Lehrkräften, bei denen eine volle Gleichwertigkeit des Abschlusses festgestellt wird, mit nur 15 Prozent deutlich geringer ist als bei den anderen Berufen. Der Anteil der negativen Bescheide ist mit 22 Prozent im Vergleich deutlich größer. Die Mehrzahl der Verfahren von Lehrkräften enden mit der Auflage einer Ausgleichsmaßnahme, der Anteil liegt mit 62,3 Prozent höher als in den anderen Berufen. Darüber hinaus sind beim Referenzberuf Lehrer*in mehr Verfahren offen,

54 <https://www.lehrerbildung.sachsen.de/22309.htm>

55 https://www.interkulturelle-bildungslandschaft.de/wp-content/uploads/Infoblatt_IQ_Brueckenkurse_und_Qualifizierungsbegleitung_am_ehs_Zentrum_2021.pdf

Tab. 6: Ausgänge von Anerkennungsverfahren in Sachsen 2017

	abgeschlossene Verfahren	positiv – volle Gleichwertigkeit	positiv – mit Auflage einer Ausgleichsmaßnahme	negativ
Gesundheits- und Krankenpflege	299 (100 %)	190 (63,5 %)	108 (36,1 %)	1 (0,3 %)
Ärztin/Arzt	251 (100 %)	112 (44,6 %)	139 (55,4 %)	- (0 %)
Ingenieurin/Ingenieur	119 (100 %)	110 (92,4 %)	- (0 %)	9 (7,6 %)
Lehrerin/Lehrer	191 (100 %)	30 (15,7 %)	119 (62,3 %)	42 (22,0 %)

Quelle: IQ-Netzwerk Sachsen 2018, eigene Berechnung.

die Verfahrensdauer ist somit im Durchschnitt länger. Die Erfolgsquote der Lehrkräfte im Anerkennungsverfahren unterscheidet sich nicht zuletzt in Abhängigkeit von den Herkunftsländern. Bei einer Ausbildung im zahlenmäßig wichtigsten Herkunftsland, Russland, wurde viermal eine volle Gleichwertigkeit festgestellt, 31mal eine Ausgleichsmaßnahme auferlegt und zweimal negativ beschieden. Ähnlich verhält es sich beim Herkunftsland Polen: sechsmal volle Gleichwertigkeit, 22mal Ausgleichsmaßnahme, viermal negativ. Bei der Tschechischen Republik gab es jedoch keinen negativen Bescheid, zehnmal wurde eine volle Gleichwertigkeit beschieden, sechsmal eine Ausgleichsmaßnahme auferlegt. Für in Syrien ausgebildete Lehrkräfte hingegen gab es ausschließlich negative Bescheide, acht an der Zahl.

Als Ausgleichsmaßnahme kann zwischen einer Eignungsprüfung und einem Anpassungslehrgang gewählt werden. Eine Eignungsprüfung setzt sich aus zwei Lehrproben und ein oder zwei sich anschließenden mündlichen Prüfungen zusammen. Diese beziehen sich ausschließlich auf Bereiche der Ausbildung, die nicht durch entsprechende Nachweise abgedeckt werden konnten. Zur Vorbereitung auf die Prüfung ist eine vierwöchige Hospitation möglich. Die Dauer eines Anpassungslehrgangs wird individuell festgelegt, sie kann von sechs Monaten bis zu drei Jahren betragen. Ein Anpassungslehrgang unterteilt sich in einen theoretischen Studienteil von maximal zwei Jahren und einen schulpraktischen Teil von maximal einem Jahr Dauer. Allerdings kann der schulpraktische Teil erst mit Bestehen des theoretischen Studienteils beantragt werden. Eine Bearbeitungszeit von sechs Monaten muss

eingerechnet werden, sodass frühestens sechs Monate nach erfolgreichem Bestehen des theoretischen Studienteils der schulpraktische Teil begonnen werden kann, was die Gesamtdauer des Anpassungslehrgangs erhöht. Für den schulpraktischen Teil wird ein privatrechtliches Ausbildungsverhältnis mit dem Land aufgenommen, das entsprechend der für das jeweilige Lehramt vorgesehenen Ausbildungsbezüge vergütet wird. Der erste Teil des Anpassungslehrgangs von bis zu zwei Jahren bleibt somit ohne Vergütung (Weizsäcker/Roser 2018, S. 65).

An den sächsischen Schulen gibt es ein Angebot für den Herkunftssprachlichen Unterricht, beispielsweise in den Sprachen Russisch, Vietnamesisch und Arabisch.⁵⁶ Die Sprache kann die zweite Fremdsprache an Gymnasien und an Oberschulen ersetzen, im Rahmen des Ganztags angeboten werden oder aber als klassen- und schulartübergreifender Unterricht im Wahlbereich unterrichtet werden. Im Schuljahr 2017/2018 waren im ganzen Bundesland lediglich 46 Personen in diesem Bereich tätig – ausschließlich auf Honorarbasis. Im Vergleich zu den vorangegangenen Schuljahren war die Zahl tendenziell leicht rückläufig (Sächsisches Staatsministerium für Kultus 2018). Von daher dürfte der Bereich des Herkunftssprachlichen Unterrichts für Lehrkräfte aus dem Ausland nur selten eine berufliche Option darstellen, zumal die Beschäftigungsbedingungen als prekär bezeichnet werden müssen.

Das Referat Antidiskriminierung, Migration und Internationales (REFAMI) der GEW Sachsen beschäftigte sich in der Mitgliederzeitschrift E&W Sachsen mehrfach mit den

56 <http://migration.bildung.sachsen.de/herkunftssprachlicher-unterricht-4060.html>

bestehenden Problemen im Zusammenhang mit der Anerkennung von ausländischen Lehramtsabschlüssen (Haas 2019, 2020). Dabei wird darauf hingewiesen, dass die als ausgesprochen restriktiv zu charakterisierende Praxis des LaSuB nicht zuletzt vor dem Hintergrund des bestehenden Lehrkräftemangels kritisch zu bewerten ist. Insbesondere für Lehrkräfte aus dem Nicht-EU-Ausland mit einer Ausbildung in nur einem Fach bestünden sehr geringe Chancen auf Anerkennung. Gleichzeitig würden aufgrund des Lehrkräftemangels im Rahmen des Seiteneinstiegs Personen mit ebenfalls oftmals nur einem Unterrichtsfach – jedoch gänzlich ohne pädagogische Qualifikation und ohne diesbezügliche Berufserfahrung – in großer Zahl eingestellt.

In der GEW Sachsen besteht zudem ein Netzwerk, in dem sich im Ausland ausgebildete Lehrkräfte organisieren. Öffentliche Aktivitäten des „Netzwerks geflüchtete und migrierte Lehrkräfte“ und des REFAMI sind unter anderem seit 2017 halbjährlich angebotene Informationsveranstaltungen für diese Zielgruppe, welche in Zusammenarbeit mit dem IQ-Netzwerk Sachsen durchgeführt wurden.⁵⁷ Die Interessierten wurden so über die oben erwähnten Angebote des IQ-Netzwerks sowie über die Möglichkeiten zur Anerkennung ihres Abschlusses informiert. In diesem Rahmen werden auch Probleme im Verlauf des Anerkennungsverfahrens besprochen. Am häufigsten werden die überlangen Bearbeitungszeiten der Anerkennungsstelle genannt; Teilnehmer*innen berichteten in der Regel von zwölf bis 24 Monaten Dauer. Dies ist auch deswegen als besonders problematisch einzuschätzen, da die Bewerbung über die Liste A2 oder den Seiteneinstieg (im Falle der Nichtanerkennung) das Vorliegen eines Anerkennungsbescheides voraussetzt.

Eine Delegation der GEW Sachsen nahm am 17. Januar 2020 an einem vom Bundesministerium für Bildung und Forschung durchgeführten Workshop mit dem Titel „Neue Zugänge in der Anerkennungsberatung“ teil. Sie verdeutlichte in diesem Rahmen unter anderem, dass Handlungsbedarf weniger bei der Anerkennungsberatung besteht, sondern dass angesichts langer Bearbeitungszeiten primär eine Erhöhung der Personalressourcen in der Anerkennungsstelle des LaSuB erforderlich ist (Gulich 2020). Die enge Kooperation zwischen GEW Sachsen, Netzwerk für geflüchtete und migrierte Lehrkräfte sowie IQ-Netzwerk ermöglicht durch die bereits benannten Informationsveranstaltungen sowie regelmäßige Austauschtreffen eine im Sinne der Zielgruppe angemessene Informations-, Austausch- und Unterstützungspraxis.

Vor diesem Hintergrund wurden einige konkrete Forderungen entwickelt, um die Anerkennungschancen für im Ausland ausgebildete Lehrkräfte zu verbessern. Neben der bereits erwähnten Erhöhung der Personalressourcen in der Anerkennungsstelle werden weitere Verbesserungen im Verfahren eingefordert, unter anderem die parallele, fristgerechte Bearbeitung der Anträge von Lehrkräften, die sich für das laufende Einstellungsverfahren beworben haben sowie die Erstellung transparenter Ranglisten aller Bewerber*innen. Absagen von Bewerbungen sollen den konkreten Grund nennen und gegebenenfalls um einen Hinweis auf die nötigen Schritte für eine Bewerbung ergänzt werden. Es werden aber auch reguläre Beschäftigungsverhältnisse im Herkunftssprachlichen Unterricht sowie die Anerkennung der Herkunftssprachen als reguläre Unterrichtsfächer im Sinne der *Lehramtsprüfungsordnung* eingefordert. Hinzu kommen die Forderungen nach der Einrichtung einer Beschwerdestelle sowie nach der Entwicklung eines Personalkonzeptes mit dem Schwerpunkt Diversity Management (Haas 2020).

57 <https://www.gew-sachsen.de/aktuelles/detailseite/neuigkeiten/informationsveranstaltung-fuer-auslaendische-lehrkraefte/>

4.14 Sachsen-Anhalt

Die allgemeinen rechtlichen Grundlagen für die Anerkennung finden sich in Artikel 30 des *Schulgesetzes* sowie in der *Verordnung zur Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen als Lehrerin oder Lehrer für eine Tätigkeit im Land Sachsen-Anhalt*. Für Lehrkräfte aus EU-Ländern sind allerdings die *Laufbahnverordnung* sowie die *Schuldienstlaufbahnverordnung* maßgeblich. Da die entsprechenden Regelungen sich der Sache nach nicht unterscheiden, wird im Ergebnis nicht zwischen Lehrkräften aus EU-Ländern und aus Drittstaaten differenziert. Die für die Durchführung zuständige Behörde ist das Landesprüfungsamt für Lehrämter, das am Landesinstitut für Schulqualität und Lehrerbildung Sachsen-Anhalt angesiedelt ist.⁵⁸

Die Anerkennung mit nur einem Unterrichtsfach beziehungsweise einer Fachrichtung ist möglich, sofern dies einem in Sachsen-Anhalt vorgesehenen Unterrichtsfach beziehungsweise einer Fachrichtung zugeordnet werden kann. Für Lehrkräfte aus EU-Ländern ist ein partieller Berufszugang im Rahmen einer beschränkten Laufbahnbefähigung nach der Laufbahnverordnung ebenfalls möglich (Weizsäcker/Roser 2018, S. 67ff.). Im Rahmen dieser Untersuchung gab der Leiter des zuständigen Landesprüfungsamts Auskunft über die Anerkennungspraxis in Sachsen-Anhalt. Voraussetzung für die Anerkennung ist, seiner Auskunft zufolge, das Vorliegen einer vollständig abgeschlossenen Lehramtsausbildung im Herkunftsland. Die Ausbildung müsse inhaltlich und zeitlich in etwa vergleichbar mit der deutschen Ausbildung sein. Voraussetzung seien ein Hochschulabschluss und eine im Herkunftsland vollständig abgeschlossene Berufsqualifikation („Endprodukt“). Lehramtsabschlüsse ohne Hochschulabschluss würden nicht anerkannt. In diesen Fällen müsse zunächst ein Studium absolviert werden (Interview Nr. 23).

Bezüglich der nachzuweisenden Sprachkenntnisse habe sich die Praxis insofern geändert, als dass zunächst kein Nachweis verlangt werde. Wenn jedoch im Anerkennungsverfahren erhebliche Defizite festgestellt würden und diese im Rahmen eines Anpassungslehrganges ausgeglichen werden sollten, seien entsprechende Deutschkenntnisse erforderlich, da Unterricht an den Schulen erteilt werde und deutschsprachige Lehrveranstaltungen in den staatlichen Seminaren für Lehrämter besucht werden müssten. In der Vergangenheit seien bereits für

den Antritt des Anpassungslehrgangs Sprachkenntnisse auf dem Niveau C2 verlangt worden. Die Verordnung werde derzeit dahingehend geändert, dass nur noch empfohlen wird, bereits vor Beginn des Anpassungslehrgang deutsche Sprachkenntnisse auf dem Niveau C1 zu erwerben, es sei aber keine Überprüfung mehr vorgesehen. Diese beabsichtigte Änderung sei das Ergebnis einer bundesweiten Debatte und Abstimmung im Zuge eines Vertragsverletzungsverfahrens gegen Deutschland. Die maßgebliche EU-Richtlinie legitimiere eine Überprüfung der Sprachkenntnisse im Rahmen der Berufsanerkennung nicht, sondern erst nachgelagert für die Berufsausübung. Daher müssen in Zukunft Deutschkenntnisse auf dem Niveau C1 erst nachgewiesen werden, wenn es zur Einstellung in den Schuldienst komme.

Antragsteller*innen müssen dem Leiter des Landesprüfungsamts zufolge nur im Erfolgsfall eine Gebühr von 200 Euro bezahlen. Bewerber*innen aus der EU bezahlten 300 Euro, wenn ihnen außerdem eine Laufbahnbefähigung für ein Lehramt mit zwei Fächern zuerkannt werden könne. Für abgelehnte oder zurückgenommene Anträge hingegen würden keine Gebühren erhoben. Der Anteil der Antragsteller*innen, die sich für eine Ausgleichsmaßnahme entscheide, sei eher gering. Bei der Wahl der Ausgleichsmaßnahme werde mehrheitlich der Anpassungslehrgang gewählt, Eignungsprüfungen seien die Ausnahme. Der Zugang zu den Anpassungsmaßnahmen sei unabhängig vom Herkunftsland möglich, also auch für Antragsteller*innen aus Drittstaaten. Eine Vergütung im Anpassungslehrgang werde nicht gezahlt.

Grundsätzlich ist in Sachsen-Anhalt die Teilnahme an bestehenden Programmen zum Seiteneinstieg mit einer berufsbegleitenden Qualifizierung auch für im Ausland ausgebildete Lehrkräfte möglich, wenn ein Hochschulabschluss anerkannt wurde (Weizsäcker/Roser 2018, S. 69f.). Nach der Einschätzung des interviewten Experten gibt es solche Einzelfälle, es sei aber völlig unangemessen, Lehrkräfte aus dem Ausland mit teilweise mehrjähriger Unterrichtserfahrung und erprobten pädagogischen Kompetenzen in einen berufsbegleitenden Vorbereitungsdienst für den Seiteneinstieg zu integrieren. Nach seiner Einschätzung ist die Anerkennungspraxis des Landesprüfungsamts eher wohlwollend, insbesondere auch was die Einhaltung von Fristen anbelange.

58 <https://lisa.sachsen-anhalt.de/lehrausbildung/landespruefungsamt-fuer-lehraemter/auslaendische-bildungsabschluesse-als-lehrerin-oder-lehrer/>

4.15 Schleswig-Holstein

Die gesetzlichen Grundlagen für die Anerkennung von im Ausland erworbenen Lehramtsabschlüssen sind in § 34 des *Schleswig-Holsteinischen Schulgesetzes* und § 16 des *Landesbeamtengesetzes* zu finden. Diese Regelungen werden in der *Landesverordnung zur Gleichstellung von ausländischen Lehramtsqualifikationen* konkretisiert. Sie gelten für alle im Ausland erworbenen Qualifikationen, von daher wird nicht differenziert zwischen solchen, die im EU-Ausland und solchen, die in Drittstaaten erworben wurden. Die für die Anerkennungsverfahren zuständige Behörde ist das Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur.⁵⁹

Die Anerkennung mit einem Fach oder einer Fachrichtung ist möglich, sofern es sich um ein in Schleswig-Holstein vorgesehenes Unterrichtsfach oder eine dort vorgesehene Fachrichtung handelt. Eine Verbeamtung ist allerdings nur bei zwei Unterrichtsfächern möglich. Werden im Rahmen des Verfahrens wesentliche Unterschiede festgestellt, so können diese über eine Eignungsprüfung oder über einen Anpassungslehrgang ausgeglichen werden. Die Dauer eines Anpassungslehrgangs kann zwischen einem Jahr und drei Jahren liegen. Vorgesehen ist eigenverantwortlicher Unterricht im Umfang von neun bis 15 Stunden, Hospitationen sowie der Besuch von Veranstaltungen am Ausbildungsinstitut für Lehrer in Schleswig-Holstein (IQSH) sowie der Besuch von Lehrveranstaltungen an einer Hochschule. Es wird eine Vergütung in Höhe der Anwärterbezüge für das jeweilige Lehramt gezahlt (Weiszäcker/Roser 2018, S. 71ff.).

Für die Durchführung des Anerkennungsverfahrens wird keine Gebühr erhoben. Für die Teilnahme an einer Ausgleichsmaßnahme sind die für die Berufsausübung als Lehrkraft erforderlichen Kenntnisse der deutschen Sprache in Wort und Schrift nachzuweisen. Als Maßstab gilt das Niveau C2 des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens für Sprache. Nach Auskunft der Vorsitzenden des Landesausschusses für Migration, Antidiskriminierung und Diversität der GEW Schleswig-Holstein gibt es in diesem Bundesland keine passgenauen Qualifikationsangebote für Lehrkräfte, die ihnen behilflich sein könnten, dieses Sprachniveau zu erreichen. Der GEW-Landesverband habe sich dafür eingesetzt, dass ein C1-Nachweis als ausreichend gilt (Interview Nr. 16).

Es haben sich bereits einige Lehrkräfte aus dem Ausland ratsuchend an den GEW-Landesverband gewendet. In

diesen Fällen, bei denen jeweils eine Ausgleichsmaßnahme auferlegt worden sei, haben die Lehrkräfte letztendlich keinen Anpassungslehrgang aufgenommen. Den Hauptgrund dafür sieht die interviewte Vorsitzende des Landesausschusses für Migration, Antidiskriminierung und Diversität in der Finanzierungsproblematik. In ländlichen Regionen seien auch die langen Anfahrtswege zu den Hochschulen für den Besuch von auferlegten Lehrveranstaltungen eine große Hürde. In diesen Fällen seien stattdessen befristete Vertretungsverträge bevorzugt worden.

Im Jahr 2019 wurde an den Universitäten in Kiel und in Flensburg das Programm „International Teacher“ (InterTeach) aufgelegt, welches sich an im Ausland ausgebildete Lehrkräfte wendet. Das Programm in Kiel zielt auf den Einsatz an Gymnasien,⁶⁰ das Programm in Flensburg hingegen auf Gemeinschafts- und Grundschulen.⁶¹ Die 20 Teilnehmenden pro Durchgang müssen als Zugangsvoraussetzung in einem Mangelfach ausgebildet sein und über Unterrichtserfahrung verfügen. Des Weiteren muss ein Anerkennungsbescheid des Ministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur des Landes Schleswig-Holstein vorliegen oder in Bearbeitung sein. Sprachkenntnisse auf dem Niveau B2 sind eine weitere Zugangsvoraussetzung. Das Programm ist auf drei Semester ausgelegt und beinhaltet insbesondere Lehrveranstaltungen im Bereich der deutschen Sprache und der Fachsprache bis zum Niveau C2, Fachdidaktik und Pädagogik sowie allgemeine Informationen zum deutschen Schulsystem. InterTeach qualifiziert zur anschließenden verkürzten Teilnahme an einem Anpassungslehrgang des Instituts für Qualitätsentwicklung Schleswig-Holstein (IQSH) in mindestens einem Unterrichtsfach und somit im Erfolgsfall zum Einstieg in den regulären Schuldienst (Kampa 2020).

Die GEW Schleswig-Holstein begrüßt dieses Programm (Interview Nr. 16). In einem auf der Homepage des Landesverbandes veröffentlichten Interview informiert die an der Entwicklung von InterTeach maßgeblich beteiligte Prof. Dr. Monika Eig Müller unter anderem darüber, dass die Zahl der Bewerbungen deutlich oberhalb der zur Verfügung stehenden Plätze gelegen hat. Das Sprachstudium sei neben dem Fachstudium eine tragende Säule und begleite die Teilnehmenden über die gesamte Programmdauer hinweg. In die Sprachkurse würden zahlreiche lehramtspezifische Elemente integriert, insbesondere Module zum szenariobasierten Lernen. Zudem sei eine neuartige

59 https://www.schleswig-holstein.de/DE/Landesregierung/Themen/BildungHochschulen/LehrkraefteSH/Bewerbung/_documents/internationaleBewerbungen.html

60 <https://www.zfl.uni-kiel.de/de/forschung-projekte/interteach/interteach>

61 <https://www.uni-flensburg.de/?id=28204>

„Deutschprüfung C2 für den Lehrberuf“ entwickelt worden. Darüber hinaus würden fachsprachliche Tutorien durch erfahrene Studierende angeboten, um eine Verzahnung zwischen dem Sprach- und dem Fachstudium herzustellen. Es entstünden keine Kosten für die Teilnahme am Programm und an den Prüfungen. Allerdings komme ein BAföG-Bezug nicht in Frage, eine Finanzierung des Lebensunterhalts sei aber durch das Arbeitslosengeld II oder durch Asylbewerberleistungen möglich.⁶²

Der bei der GEW Schleswig-Holstein tätige Gewerkschaftssekretär für Tarifpolitik gab Auskunft bezüglich der Beschäftigungspraxis von migrierten Lehrkräften. Wenn eine Anerkennung mit zwei Fächern beziehungsweise Fachrichtungen vorliege, gebe es eine volle Gleichbehandlung mit in Deutschland ausgebildeten Lehrkräften. Bei nur einem Fach oder einer Fachrichtung hingegen sei eine Übernahme ins Beamtenverhältnis nicht möglich. In einem Angestelltenverhältnis würden migrierte Lehrkräfte dann entsprechend niedriger eingruppiert. Gegebenenfalls im Ausland erworbene Berufserfahrung werde nur bis zur Erfahrungsstufe drei berücksichtigt, das aktuelle Urteil des Europäischen Gerichtshofs, welches für in anderen EU-Ländern erworbene Berufserfahrung eine volle Anrechnung vorsehe, werde bislang nicht berücksichtigt (Interview Nr. 21).

Für Lehrkräfte aus dem Ausland sei die erfolgreiche Anerkennung ihres Abschlusses die Haupthürde. Falls eine solche nicht erreicht werde, gebe es insbesondere die Möglichkeit, befristet als Vertretungslehrkraft tätig zu werden. Migrierte Lehrkräfte ohne volle Anerkennung werden primär in Schulformen mit akutem Lehrkräftemangel, also den Grundschulen, Gemeinschaftsschulen und den berufsbildenden Schulen als Vertretungslehr-

kräfte und damit ohne langfristige Perspektive eingesetzt. An berufsbildenden Schulen wurden zudem 50 befristete Stellen für die Einstellung als Unterstützungskraft für Deutsch als Zweitsprache eingerichtet. Dieses Stellen sollen zum 31.07.2024 wegfallen und eröffnen daher keine dauerhafte Perspektive im Schulsystem. Vorgesehen ist hier eine Vergütung nach der Lehrkräfte-Entgeltordnung Abschnitt 3, Unterabschnitt 5, somit eine Vergütung im Rahmen von Entgeltgruppe 7 bis Entgeltgruppe 10. Andere pädagogische Tätigkeiten im schulischen Umfeld, wie die Beschäftigung bei einer Kommune oder bei einem freien Träger im Rahmen des offenen Ganztags, eine Tätigkeit als Schulassistent oder auch an Privatschulen spielt nach der Auffassung des interviewten Gewerkschaftssekretärs für die hier interessierende Personengruppe keine größere Rolle.

Gleichwohl berichtet die interviewte Ausschussvorsitzende, dass ihr eine im außereuropäischen Ausland ausgebildete Lehrerin bekannt ist, deren Antrag auf Anerkennung gescheitert ist und die daher nun als Schulbegleiterin tätig sei. Den Schulen ginge durch diesen unterqualifizierten Einsatz von ausgebildeten Lehrkräften eine Chance auf mehr Interkulturalität verloren. Der Landesausschuss für Migration, Antidiskriminierung und Diversität habe sich vor einigen Jahren intensiver mit der Anerkennungsproblematik befasst, zuletzt primär hinsichtlich der Berufsperspektiven für geflüchtete Lehrkräfte aus Drittstaaten. Aktuell werde in der GEW Schleswig-Holstein darüber diskutiert, GEW-Mitgliedern aus dem Ausland, die an dem Programm InterTeach teilnehmen, eine finanzielle Förderung aus dem nach dem 2001 verstorbenen GEW-Ehrenvorsitzenden benannten *Willhelm-Strech-Fonds e.V. für Toleranz und Solidarität e.V.* zu ermöglichen (Interview Nr. 16).⁶³

62 <https://www.gew-sh.de/aktuelles/detailseite/neuigkeiten/eine-chance-fuer-internationale-lehrkraefte/>

63 <https://www.gew-sh.de/wilhelm-strech-fonds/>

4.16 Thüringen

Die wesentlichen Bestimmungen zur Anerkennung von im Ausland erworbenen Lehramtsqualifikationen finden sich in § 30 des *Thüringer Lehrerbildungsgesetzes* sowie im *Thüringer Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz*. Weitere Bestimmungen werden in der *Thüringer Lehrämteranerkennungsverordnung* ausgeführt. Die Regelungen gelten im Wesentlichen für im EU-Ausland erworbene Abschlüsse wie auch für Abschlüsse aus Drittstaaten gleichermaßen. Es gibt allerdings wenige Unterschiede, so kann das für die Durchführung der Verfahren zuständige Thüringer Ministerium für Bildung, Jugend und Sport bei Antragstellenden aus Drittstaaten gegebenenfalls festlegen, ob als Ausgleichsmaßnahme ein Anpassungslehrgang oder eine Eignungsprüfung auferlegt wird.⁶⁴

Die Anerkennung setzt eine Ausbildung in mindestens einem Fach voraus, das einem in Thüringen vorgesehenen Unterrichtsfach zugeordnet werden kann. Von daher ist ein zweites Fach nicht zwingend erforderlich, ein partieller Berufszugang ist möglich. Wenn im Rahmen des Verfahrens wesentliche Unterschiede festgestellt werden, können diese wie bereits erwähnt durch eine Eignungsprüfung oder einen Anpassungslehrgang ausgeglichen werden, wobei letzterer mit einer Dauer von sechs Monaten bis zu drei Jahren festgelegt wird (Weizsäcker/Roser 2018, S. 74ff.). Im Rahmen dieser Studie wurde ein gemeinsames Interview geführt, an dem sich eine Fachkoordinatorin für die Anerkennungsberatung beim IQ-Netzwerk Thüringen sowie eine Dozentin für Deutsch als Zweitsprache, die bei der *Kindersprachbrücke Jena e.V.* tätig ist und berufsbezogene Deutschkurse für Pädagog*innen durchführt, beteiligten (Interview Nr. 22).

Die Fachkoordinatorin schilderte, dass Voraussetzung für den Eintritt in ein Anerkennungsverfahren der Nachweis der staatlichen Berufserlaubnis im Herkunftsland ist. Jeder Antrag werde von der Anerkennungsbehörde als Einzelfall betrachtet. Der Vergleich der ausländischen Qualifikation mit der Thüringer Lehramtsausbildung erfolge zum Ausbildungsniveau, zur Ausbildungsdauer und zu den Ausbildungsinhalten auf Grundlage einer Dokumentenprüfung. Dabei würden auch nachgewiesene Qualifikationen berücksichtigt, die im Laufe des Berufslebens durch Praxis und Weiterbildung erworben wurden. Würden keine wesentlichen Unterschiede festgestellt, so werde die volle Gleichwertigkeit bescheinigt. Ergäbe die Prüfung hingegen, dass Defizite vorliegen, könne zwischen einer Eignungsprüfung und einem Anpassungslehrgang gewählt werden, deren Inhalt individuell anhand der

auszugleichenden Unterschiede festgelegt werde. Der Anpassungslehrgang werde im Rahmen eines zeitlich befristeten Arbeitsvertrages geleistet. Die Eignungsprüfung könne aus Teilprüfungen an den Hochschulen bestehen, z.B. in den Fachwissenschaften, Fachdidaktiken und Bildungswissenschaften, sowie aus Lehrproben und Einzelprüfungen, etwa zum Schul- und Dienstrecht.

Daher sei sehr zu begrüßen, dass in Thüringen die Möglichkeit eines partiellen Berufszugangs nach Anerkennung eines Unterrichtsfaches angeboten wird, da Lehrkräfte in vielen Ländern im Gegensatz zu Deutschland nur in einem Fach und in Erziehungswissenschaften ausgebildet werden. Innerhalb von zwei bis maximal fünf Jahren könne in Thüringen ein zweites Unterrichtsfach nachstudiert werden. Der pädagogisch-praktische Vorbereitungsdienst müsse dann für das zweite Fach nicht mehr absolviert werden. Hürden könnten allerdings darin liegen, die erforderlichen Fachstudienleistungen nebenberuflich nachzuholen. Die Kosten für das Anerkennungsverfahren bewegten sich in der Größenordnung von 20 bis 600 Euro. Bei Antragstellenden, die Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts beziehen, werde jedoch auf die Erhebung der Gebühr verzichtet.

Bezüglich der Deutschkenntnisse seien in Thüringen vor der Aufnahme in einen Anpassungslehrgang Deutschkenntnisse auf dem Niveau C1 nachzuweisen, bis zu dessen Abschluss müsse dann das C2-Niveau erreicht werden. Die Kindersprachbrücke Jena biete im Auftrag des IQ-Netzwerks fachbezogene Sprachkurse für verschiedene pädagogische Berufe an, darunter auch Lehrkräfte.⁶⁵ Diese Kurse seien auf dem Niveau B2 angesiedelt. Es seien zudem Praxisphasen mit Hospitationen vorgesehen, die zurzeit allerdings aufgrund der Corona-Pandemie nicht stattfinden könnten. Dieses Angebot wird grundsätzlich als sehr sinnvoll und hilfreich erachtet. Die Kooperation mit den Schulen in der Region sei sehr gut. In der Umsetzung ergäben sich allerdings Herausforderungen, vor allem aufgrund fehlender passgenauer Unterrichtsmaterialien und da im Moment keine berufsbezogenen Sprachprüfungen für Pädagog*innen auf diesem Niveau angeboten würden. Es sei bekannt, dass mehrere Absolvent*innen des Programms im Anschluss erfolgreich eine Beschäftigung in Kitas oder Horten aufgenommen haben.

Es mangle bislang jedoch an weiterführenden berufsbezogenen Angeboten auf C-Niveau, wie sie für Lehrkräfte im Anerkennungsverfahren erforderlich sind. Ein Angebot

64 <https://bildung.thueringen.de/lehrkraefte/lehrerbildung/erkennung/#c5281>

65 <https://www.kindersprachbruecke.de/>

auf dem Niveau C1 sei allerdings in Planung. Die Sprachkenntnisse auf Niveau C2, die für die Ausübung des Berufs der Lehrerin oder des Lehrers an staatlichen Schulen erforderlich ist, könne über ein Sprachzertifikat eines anerkannten Prüfungsinstituts (Goethe oder telc) erworben werden. Eine Alternative zum Bestehen der allgemeinsprachlichen Prüfung sei die Teilnahme an einer gesonderten Sprachstandfeststellung vor einer von der Anerkennungsbehörde bestimmten Prüfungskommission. Dabei handle es sich um eine vierzigminütige mündliche Prüfung mit berufsspezifischen Inhalten. Mögliche Themen seien der Vergleich des Schulsystems im Herkunftsland mit dem in Thüringen, die Lehrerrolle, Elternarbeit, Lernkompetenzen, Leistungseinschätzung, interkulturelles Lernen und Inklusion. Die Erfolgsquoten beim Kolloquium fielen vergleichsweise gut aus.

Aus dem Bericht der Landesregierung an den Landtag nach § 18 Abs. 2 Thüringer Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz über die Anwendung und die Auswirkungen des Gesetzes geht hervor, dass in Thüringen im Vergleich zum Bundesdurchschnitt in Relation zur Einwohnerzahl vergleichsweise wenige Anträge auf Anerkennung in reglementierten Berufen gestellt werden. So entfielen nur 0,8 Prozent der im Jahr 2017 in Deutschland gestellten Neuanträge auf dieses Bundesland. Unter den eingegangenen Anträgen entfiel die größte Zahl auf den Beruf Lehrer*in, gefolgt von den Berufen Ingenieur*in und Erzieher*in. Mit 61 Anträgen für den Referenzberuf Lehrer*in von insgesamt 79 Anträgen entfallen rund drei von vier Anträgen auf diesen Beruf. Die durchschnittliche Bearbeitungsdauer für diesen Beruf habe bei 93 Tagen gelegen. Ein negativer Bescheid erging bei neun Prozent der Antragstellenden, eine volle Gleichwertigkeit wurde bei 20 Prozent festgestellt, allesamt im Rahmen eines partiellen Berufszugangs. Bei 61 Prozent der Antragstellenden wurde eine Ausgleichsmaßnahme auferlegt (Thüringer Landtag 2019).

Alternative Einstellungsmöglichkeiten für Lehrkräfte aus dem Ausland, etwa wenn eine Anerkennung nicht gelingt, gibt es nach Einschätzung der interviewten Mitarbeiterin des IQ-Netzwerks kaum. Allemal komme bei einzelnen Sprachen, die nicht Teil des Thüringer Lehrplans sind, eine Einstellung als Honorarkraft an einem der Spezialgymnasien für Sprachen in Frage. Eine im Ausland absolvierte Ausbildung im Unterrichtsfach Deutsch werde in der Regel als Deutsch als Fremdsprache bzw. Zweitsprache gewertet. Da dieses Fach seit 2017 als Ausbildungsfach an der Universität Jena angeboten werde, könne inzwischen auch in diesem Fall eine Anerkennung gelingen. An freien Schulen sei die Aufnahme einer Tätigkeit als Lehrkraft nicht reglementiert, eine erfolgreiche Anerkennung somit nicht zwingend erforderlich. Auch ein Quereinstieg in den Vorbereitungsdienst sei grundsätzlich eine in Frage kommende Alternative (Interview Nr. 22).

Die Interviewten schätzen die Anerkennungspraxis in Thüringen insgesamt als eher wohlwollend ein. Das Informationsangebot der Anerkennungsstelle sei sukzessive ausgebaut worden und enthalte nun Informationen zur Antragstellung und zum Verfahrensablauf. Der Defizitbescheid enthielt eine ausführliche individuelle Auflistung der festgestellten Unterschiede und eine Begründung, warum diese zu einer nur teilweisen Anerkennung geführt haben. Auch zusätzliche Zwischenbescheide leiteten Antragstellende durch das Verfahren. Positiv zu bewerten sei zudem die Rücksichtnahme auf die wirtschaftlichen Verhältnisse der Antragstellenden und ein Kostenerlass. Problematisch seien allerdings die oftmals sehr langen Bearbeitungszeiten, die beispielsweise aufgrund der Einholung externer Gutachten, aber auch durch Personal-mangel bei der Anerkennungsstelle entstünden.

5. Zusammenfassung wesentlicher Problemfelder

5.1 Probleme im Anerkennungsverfahren

Im Rahmen der Anerkennungsverfahren wird grundsätzlich zunächst überprüft, ob der vorliegende Abschluss im Herkunftsland zur Ausübung des Berufs Lehrer*in berechtigt. Im zweiten Schritt wird dann ein Abgleich mit den Anforderungen des jeweiligen Lehramts im entsprechenden Bundesland vorgenommen und schließlich, sofern wesentliche Unterschiede festgestellt werden, individuelle Anforderungen zu deren Ausgleich ausgewiesen. Eine förmliche Trennung zwischen der Überprüfung des Abschlusses in einem „Kurzbescheid“ und einem darüber hinausgehenden Abgleich mit den spezifischen Anforderungen eines in diesem Bundesland bestehenden Lehramts im Rahmen eines „ausführlichen Bescheids“ ist in dieser Form nur in Berlin vorgesehen.

Ein erstes Problem im Rahmen des Anerkennungsverfahrens, das im Rahmen dieser Studie auch von einer betroffenen Lehrerin benannt wurde, ist die lange Bearbeitungsdauer. In diesem Fall ging es um eine Bearbeitungszeit der zuständigen Behörde in Bayern von rund einem dreiviertel Jahr, ohne dass bislang irgendeine Form der Rückmeldung erfolgte (Interview Nr. 24). Die vom Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur an der Goethe-Universität in Frankfurt am Main vorgenommenen Evaluation der Anerkennungsgesetze der Länder weist auf eine starke Spreizung der durchschnittlichen Bearbeitungszeiten zwischen den Bundesländern hin: Sie reicht beim Referenzberuf Lehrer*in von 27 bis zu 462 Tagen, im Bundesdurchschnitt sind es 156 Tage. Damit ist die Verfahrensdauer länger als bei anderen reglementierten Berufen in der Zuständigkeit der Länder, bei Gesundheitsberufen ist sie im Durchschnitt nur halb so lang (Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur 2019, S. 37). Dieser Tatbestand dürfte letztendlich mit der Zuständigkeit unterschiedlicher Behörden zusammenhängen, aber auch mit fachlichen Besonderheiten dieses Berufs, die im Folgenden näher beleuchtet werden sollen.

Für den ersten Schritt des Verfahrens, der Überprüfung des Hochschulabschlusses im Herkunftsland, spielt die Beurteilung des jeweiligen Abschlusses durch die bei der Kultusministerkonferenz angesiedelte *Zentralstelle für*

ausländisches Bildungswesen (ZAB) eine wichtige Rolle.⁶⁶ Lehramtsausbildungen, die nicht auf einem Hochschulstudium basieren, können in Deutschland nicht anerkannt werden. Die ZAB-Datenbank „anabin“ stellt Informationen zur Bewertung ausländischer Bildungsnachweise bereit, auf welche die zuständigen Landesbehörden ihren Bescheid maßgeblich stützen. Gegenwärtig wurde insbesondere die negative Bewertung von syrischen Lehramtsabschlüssen durch die ZAB problematisiert, auch weil es sich bei Syrien in den letzten Jahren aufgrund des dortigen Bürgerkriegs um eines der Hauptherkunftsländer handelt (Interview Nr. 6). Aufgrund der dortigen Struktur der Lehramtsausbildung können vor allem die in Syrien ausgebildeten Grundschullehrkräfte kaum auf eine Anerkennung ihres Abschlusses in Deutschland hoffen. Über die hohen Zugangshürden für Lehrkräfte aus Syrien hat auch die Presse bereits beispielhaft berichtet (Bolle 2019).

Bei der Feststellung der Gleichwertigkeit geht es im nächsten Schritt sowohl um das jeweilige Lehramt als auch um die jeweiligen Unterrichtsfächer. Die Lehramtsausbildung in Deutschland folgt im Wesentlichen der Schulstruktur und bildet somit die Mehrgliedrigkeit des Schulsystems ab, deren konkrete Ausprägung sich zwischen den Bundesländern nicht unerheblich unterscheidet (Walm/Wittek 2014). Allein aus diesem Grund ist die Zuordnung zu einem konkreten Lehramt oftmals nicht einfach. Von den im Rahmen dieser Studie befragten Lehrkräften haben alle eine Anerkennung in einem Lehramt für die allgemeinbildenden weiterführenden Schulen erworben beziehungsweise angestrebt, somit entweder ein Gymnasiallehramt oder ein anderes Sekundarstufenlehramt (Interviews Nr. 4, 5, 6, 8, 15, 17, 24). Für wenige Länder konnten außerdem konkrete Zahlen vorgelegt werden, die diese Aussage bestätigen: Im Jahr 2020 nahmen in Hessen zehn Personen einen Anpassungslehrgang im Lehramt an Gymnasien auf, fünf im Lehramt an Haupt- und Realschulen. Beim Lehramt an Grundschulen und dem Lehramt an Förderschulen waren es nur jeweils eine Person, beim Lehramt an beruflichen Schulen niemand. Die geringe Bedeutung des Lehramts an Förderschulen und des Lehramts an berufsbildenden Schulen dürfte sich auch daraus ergeben, dass diese Lehrämter in vielen anderen Ländern nicht als eigenständige Lehrämter

66 <https://www.kmk.org/zab/zentralstelle-fuer-auslaendisches-bildungswesen.html>

vorgesehen sind, was auf unterschiedliche Traditionen der sonderpädagogischen Förderung und auf variierende Berufsbildungssysteme zurückzuführen ist. Als Einsatzort scheinen die berufsbildenden Schulen für migrierte Lehrkräfte gleichwohl von größerer Bedeutung zu sein. So waren mehrere der interviewten Lehrkräfte an einer berufsbildenden Schule tätig (Interviews Nr. 6, 17), auch in mehreren der geführten Gespräche mit Expert*innen wurde dies geäußert (Interviews Nr. 11, 21).

Die zweite große Hürde stellt die Zuordnung zu den im entsprechenden Lehramt im jeweiligen Bundesland vorgesehenen Unterrichtsfächern dar. Diesbezüglich scheint die Praxis zwischen den Bundesländern in nicht unerheblichen Ausmaßen zu variieren. Für einzelne Bundesländer wurde berichtet, dass die zuständige Behörde hierbei relativ wohlwollend vorgehe, beispielsweise in Berlin und Niedersachsen (Interviews Nr. 14, 16). Als ein besonderes Problem wurde benannt, dass beispielsweise in Rheinland-Pfalz und Thüringen im Ausland ausgebildete Lehrkräfte mit dem Unterrichtsfach Deutsch grundsätzlich eine Anerkennung nicht im Fach Deutsch, sondern ausschließlich im Fach Deutsch als Fremd-/Zweitsprache erhalten (Interviews Nr. 13, 22). Dadurch werden die Einstellungs- wie auch die Einsatzmöglichkeiten in der Schule deutlich eingeschränkt.

Knackpunkt ist zumeist das zweite Unterrichtsfach, bzw. an berufsbildenden Schulen die Fachrichtung, die in den meisten Bundesländern vorgesehen ist. Nur in wenigen Bundesländern, nämlich in Bremen, Hamburg, Sachsen-Anhalt und Schleswig-Holstein, ist die Anerkennung mit nur einem Unterrichtsfach ausdrücklich möglich. Das erhöht in diesen Bundesländern für Lehrkräfte, die – wie in vielen Ländern üblich – nur in einem Unterrichtsfach ausgebildet wurden, die Anerkennungschancen deutlich. In den anderen Bundesländern ist es in der Regel für diese Gruppe erforderlich, im Rahmen einer Ausgleichsmaßnahme umfassende Studienleistungen zu erbringen, was in Verbindung mit dem zumeist nicht abgesicherten Lebensunterhalt als eine wesentliche Zugangshürde einzuschätzen ist. In diesem Zusammenhang muss darauf hingewiesen werden, dass Lehrkräfte aus EU-Ländern auch mit einem Fach an sich einen Rechtsanspruch auf einen so genannten „partiellen Berufszugang“ haben. Dies ist der Fall, wenn eine volle Qualifikation im Herkunftsland vorliegt, eine Ausgleichsmaßnahme aber aufgrund erheblicher Unterschiede einem vollen Durchlaufen der regulären Ausbildung entspräche. Die Berufstätigkeit muss sich zudem objektiv von anderen im Aufnahmestaat unter den reglementierten Beruf fallenden Tätigkeiten trennen lassen. Der partielle Berufszugang Lehrer*in ist jedoch bislang nur in wenigen Bundesländern, wie Thüringen und

Sachsen, eindeutig rechtlich geregelt. In den meisten anderen Bundesländern mangelt es bislang an einer rechtlichen und praktischen Umsetzung (Roser/Weizsäcker 2018, S. 11f.). Eine relevante Rolle in der Praxis spielt der partielle Berufszugang bislang nur in Thüringen.

Bezüglich der Anerkennungspraxis der Behörden wurde unisono berichtet, dass die zuständigen Behörden die vorgelegten Abschlüsse aus dem Ausland akribisch überprüfen. Die interviewte Personalrätin aus Niedersachsen sprach in diesem Zusammenhang von einer „preußischen“ Vorgehensweise (Interview Nr. 12). Dabei werden die erbrachten Studien- und Prüfungsleistungen sehr kleinteilig mit den entsprechenden Anforderungen im jeweiligen Bundesland abgeglichen. So kann der Bescheid dann häufig einen sehr detaillierten Ausgleich der unterschiedlichsten fachwissenschaftlichen, fachdidaktischen oder erziehungswissenschaftlichen Inhalte vorsehen. Diese detaillierte Prüfung der erbachten Abschlüsse mutet insbesondere in jenen Fällen merkwürdig an, in denen bereits eine mehrjährige Berufserfahrung vorliegt. Von den in diesem Projekt befragten migrierten Lehrkräften verfügten fast alle bereits vor der Antragstellung über eine mehrjährige Berufserfahrung, entweder im Ausland (Interviews Nr. 4, 6, 20) oder auch bereits in Deutschland (Interviews Nr. 6, 8, 15). Anhand von solchen Einzelfällen wird deutlich, dass diese Praxis zu fragwürdigen Ergebnissen führen kann, wenn beispielsweise die langjährige Berufserfahrung im deutschsprachigen Ausland – in diesem Fall Österreich – im Anerkennungsverfahren letztendlich keine Rolle spielt, weil diese nicht im studierten Unterrichtsfach Deutsch erfolgte, sondern in der Herkunftssprache Tschechisch (Interview Nr. 4). Diese Praxis wird dem europäischen Recht nicht wirklich gerecht, denn die entsprechende Richtlinie sieht ausdrücklich vor, dass Unterschiede in der Ausbildung auch durch vorhandene Berufserfahrung ausgeglichen werden können: § 14 der Richtlinie über die Anerkennung von Berufsqualifikationen zufolge „muss der Aufnahmemitgliedstaat, wenn er beabsichtigt, dem Antragsteller einen Anpassungslehrgang oder eine Eignungsprüfung aufzuerlegen, zunächst prüfen, ob die vom Antragsteller im Rahmen seiner Berufspraxis in einem Mitgliedstaat oder einen Drittland erworbenen Kenntnisse den wesentlichen Unterschied (...) ganz oder teilweise ausgleichen können“ (Richtlinie 2005/36/EG). Diese Überprüfung scheint in aller Regel nicht im Sinne der Antragstellenden – und damit nicht im Sinne der intendierten europäischen Arbeitnehmer*innenfreizügigkeit – zu erfolgen.

Schließlich haben in den geführten Gesprächen mehrere Expert*innen darauf hingewiesen, dass in den zuständigen Behörden nur eine kleine Zahl an Sachbearbeiter*innen

mit den Anerkennungsverfahren von Lehrkräften beauftragt ist, im Saarland und in Mecklenburg-Vorpommern ist es jeweils nur eine einzige Person (Interviews Nr. 8, 18). Zudem besteht ein nicht unerheblicher Ermessensspielraum für die einzelnen Sachbearbeiter*innen, der nur in wenigen Bundesländern als grundsätzlich betont wohlwollend eingeschätzt wird, etwa in Hamburg (Interview Nr. 19). Immerhin zwei der im Rahmen dieser Studie befragten Lehrkräfte haben im Zusammenhang mit ihrem Anerkennungsverfahren eine juristische Auseinandersetzung mit der zuständigen Behörde geführt (Interviews Nr. 6, 8). Als alternativen Weg in den Beruf ist formal in vielen Bundesländern auch der Quer- bzw. Seiteneinstieg möglich. Diese Möglichkeit scheint aber in den meisten Bundesländern für migrierte Lehrkräfte praktisch keine Rolle zu spielen. Ausnahmen sind Niedersachsen und Mecklenburg-Vorpommern, wo ein größerer Teil der Lehrkräfte aus dem Ausland diesen Zugang zum Beruf anstelle eines Anerkennungsverfahrens wählt.

5.2 Probleme in der Ausgleichsmaßnahme

Wenn im Rahmen des Anerkennungsverfahrens wesentliche Unterschiede festgestellt werden, so können diese entweder durch das Absolvieren einer Eignungsprüfung oder durch das erfolgreiche Durchlaufen eines Anpassungslehrgangs ausgeglichen werden. Diese Anforderung aus der europäischen Richtlinie und dem Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz haben alle Bundesländer umgesetzt. Und für alle Bundesländer scheint gleichermaßen zu gelten, dass der Eignungsprüfung eine untergeordnete Bedeutung zukommt; sie wird nur sehr selten in Anspruch genommen. Konkrete Zahlen zu dieser Frage konnten nur für Berlin gefunden werden, hier haben im Zeitraum von 2014 bis 2019 nicht mehr als vier Lehrkräfte eine Eignungsprüfung absolviert, davon zwei mit Erfolg (Abgeordnetenhaus Berlin 2020, S. 3). Gleichwohl haben immerhin zwei der sieben im Rahmen dieser Studie befragten Lehrkräfte eine Eignungsprüfung absolviert, und zwar jene, die bereits im vorangegangenen Kapitel im Zusammenhang mit einer um die Anerkennung geführten juristischen Auseinandersetzung erwähnt wurden. Es lässt sich vermuten, dass für die meisten Lehrkräfte aus dem Ausland nicht transparent ist, auf welche Prüfungsanforderungen hin sie sich für eine solche Eignungsprüfung vorbereiten können, so dass im Fall einer auferlegten Ausgleichsmaßnahme der Anpassungslehrgang in der Regel präferiert wird.

Alle Bundesländer sehen in Übereinstimmung mit der Europäischen Richtlinie eine Mindestdauer von in der Regel sechs Monaten sowie eine maximale Dauer von drei

Jahren für den Anpassungslehrgang vor, lediglich in Hamburg und Mecklenburg-Vorpommern ist die maximale Zeitspanne mit zwei Jahren kürzer. Die konkreten Inhalte des Anpassungslehrgangs werden von der zuständigen Behörde in jedem Einzelfall individuell festgelegt. Ein vollständiger Überblick über die genauere Ausgestaltung konnte hier nicht gewonnen werden, aber einige Befunde sind gleichwohl möglich: Fachlich scheinen die Anpassungslehrgänge nicht immer optimal ausgestaltet, so wurde aus dem Saarland berichtet, dass es dort an sich überhaupt kein Konzept für deren Durchführung zu geben scheint (Interview Nr. 8). Die Rahmenordnung für den schulpraktischen Teil in Berlin basiert auf einer Rahmenordnung aus den 1970er Jahren und muss somit als fachlich veraltet gelten (Interview Nr. 14).

Auch die rückblickende Bewertung seitens der Lehrkräfte, die einen Anpassungslehrgang durchlaufen haben, fällt ambivalent aus. Von zwei interviewten Lehrerinnen aus Hessen äußerte sich die eine insgesamt positiv, die Anforderungen seien immer klar und zu bewältigen gewesen, so dass sie den Anpassungslehrgang letztendlich um ein halbes Jahr verkürzen konnte (Interview Nr. 5). Die zweite Lehrerin hingegen betonte die Schwierigkeiten: Die gemeinsam mit den Lehrkräften im Vorbereitungsdienst besuchten Veranstaltungen am Studienseminar seien nicht auf die spezifischen fachlichen Bedürfnisse von im Ausland ausgebildeten Lehrkräften zugeschnitten gewesen. Bestimmte Basisinformationen über das deutsche Schulsystem wie auch über didaktische und pädagogische Traditionen seien als selbstverständlich bekannt vorausgesetzt worden, ohne dass diese explizit benannt worden seien (Interview Nr. 4). Die Einschätzung, dass es insbesondere an solchen Hintergrundinformationen sowie an einer kontinuierlichen Begleitung der Lehrkräfte ab der Antragstellung mangelt, äußerten auch befragte Expert*innen (Interviews Nr. 12, 14). Die interviewte Spanisch-Lehrerin aus Niedersachsen bemängelte darüber hinaus, dass die auferlegten universitären Lehrveranstaltungen zumindest in Teilen fachlich wenig hilfreich gewesen seien (Interview Nr. 15).

Schließlich ist in diesem Zusammenhang zu konstatieren, dass insgesamt nur ein geringer Anteil der Lehrkräfte, denen keine volle Gleichwertigkeit beschieden wurde und denen daher eine Ausgleichsmaßnahme auferlegt wird, diese letztendlich erfolgreich absolvieren. Exakte bundesweite Zahlen hierzu liegen nicht vor, aber es dürfte sich zweifelsohne nur um einen kleineren Bruchteil handeln. Die vorgelegten relativ detaillierten Zahlen für Berlin und für Mecklenburg-Vorpommern belegen dies für diese beiden Bundesländer sehr klar. So summieren sich in Berlin von 2014 bis 2019 die mit Auflagen positiv beschie-

denen Anträge, die daher eine Ausgleichsmaßnahme auferlegen, auf eine Gesamtzahl von 1.662. Dem stehen im gleichen Zeitraum jedoch nur 171 erfolgreich abgeschlossene Anpassungslehrgänge und zwei erfolgreiche Eignungsprüfungen gegenüber (Berliner Abgeordnetenhaus 2020). Somit liegt die Erfolgsquote bei etwa 10 Prozent. Noch geringer fällt die Erfolgsquote in Mecklenburg-Vorpommern aus. In diesem Bundesland hat die zuständige Behörde in den Jahren 2013 bis 2019 insgesamt in 216 Fällen eine Anerkennung mit Auflagen ausgesprochen. Im gleichen Zeitraum ist jedoch nur zehn Lehrkräften eine volle Anerkennung über eine Ausgleichsmaßnahme gelungen (siehe Kapitel 4.8). Dies entspricht einem minimalen Anteil von nicht mehr als fünf Prozent. Selbst wenn dabei ein gewisser Zeitverzug zu bedenken ist, ein erfolgreicher Abschluss des Anpassungslehrgangs also noch später erfolgen kann, zeigen diese beiden Bundesländer exemplarisch auf, dass man insgesamt von einer durchaus mageren Erfolgsquote der Ausgleichsmaßnahmen ausgehen muss. In den meisten Fällen dürfte eine solche gar nicht erst aufgenommen werden.

5.3 Sprachliche Hürden

Der Lehrer*innen-Beruf ist ein Beruf, der höchste mündliche und schriftliche Sprachkompetenzen verlangt. Von daher ist der Befund, dass der Erwerb der erforderlichen Kenntnisse in der deutschen Sprache eine der zentralen Hürden beim Berufszugang für im Ausland ausgebildete Lehrkräfte darstellt, nicht überraschend. Die im Verlauf dieser Studie geführten Interviews sowohl mit im Ausland ausgebildeten Lehrkräften als auch mit verschiedenen Expert*innen bestätigen dies. Dabei lässt sich zwischen zwei Ebenen unterscheiden: Dem Erwerb der Sprachkompetenzen an sich einerseits und dem Nachweis entsprechender Zertifikate, die von den zuständigen Behörden eingefordert werden, andererseits. Vor diesem Hintergrund wurden in einer größeren Zahl von Bundesländern bereits entsprechende Sprachangebote entwickelt, die oftmals auch berufsfeldbezogene Aspekte berücksichtigen und somit als ausgesprochen förderlich eingeschätzt werden können, um im Ausland ausgebildeten Lehrkräften einen Berufszugang zu ermöglichen.

Von den interviewten im Ausland ausgebildeten Lehrkräften, bei denen es sich wohlgerne um keine repräsentative Stichprobe handelt, hat ein Großteil im jeweiligen Herkunftsland Deutsch als Unterrichtsfach studiert (Interviews Nr. 4, 5, 8) oder in einem anderen Kontext bereits im jeweiligen Herkunftsland gute Deutschkenntnisse erworben (Interviews Nr. 6, 15). Diese Sprachkompetenzen kamen ihnen zweifelsohne beim Berufseinstieg in

Deutschland zu Gute. Eine Lehrerin hat gezielt erst im Hinblick auf eine geplante Auswanderung nach Deutschland mit dem Lernen der deutschen Sprache angefangen (Interview Nr. 24), ein Lehrer hingegen kam gänzlich ohne Deutschkenntnisse in Deutschland an (Interview Nr. 20). Dieser Interviewte beschrieb das hohe erforderliche Niveau an Sprachkenntnissen im Unterricht als besondere Herausforderung, gerade auch angesichts der Tatsache, dass er erst seit wenigen Jahren die deutsche Sprache lernt. Auch von den Expert*innen, mit denen gesprochen wurde, wiesen mehrere ausdrücklich auf die sprachlichen Hürden hin. Allerdings stellte eine Expertin auch die Vermutung in den Raum, dass Missverständnisse vordergründig als sprachlich bedingt wahrgenommen würden, sich dahinter aber Vorbehalte angesichts unterschiedlicher Schulkulturen und differierender pädagogisch-didaktischer Konzepte verbergen könnten (Interview Nr. 12).

In den meisten Bundesländern müssen Deutschkenntnisse auf der höchsten Niveaustufe des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens für Sprache nachgewiesen werden, nämlich mit C2 „annähernd muttersprachliche Kenntnisse“. Diese können durch ein entsprechendes Zertifikat nachgewiesen werden, insbesondere in Form eines großen Deutschen Sprachdiploms des Goethe-Instituts. In vielen Bundesländern ist es aber auch möglich, alternativ eine Sprachprüfung zu absolvieren, die von der für das Anerkennungsverfahren zuständigen Behörde beziehungsweise in deren Auftrag abgenommen wird. Gleichwohl darf nach europäischem Recht die entsprechende Sprachkenntnis nicht zur Voraussetzung für das Anerkennungsverfahren gemacht werden, da sie nicht Bestandteil einer Berufsausbildung ist. Zulässig ist es nur, diese für den Zugang zum Beruf vorzusetzen, da sie für dessen Ausübung als unerlässlich gelten kann (Roser/Weizsäcker 2018, S. 13). Dennoch müssen bislang in den meisten Bundesländern spätestens vor dem Antritt einer Ausgleichsmaßnahme entsprechende Zertifikate vorgelegt werden, oftmals auch bereits bei der Antragstellung. Einige Bundesländer setzen nur einen C1-Nachweis voraus, somit „fachkundige Sprachkenntnisse“, wodurch die Zugänglichkeit deutlich verbessert wird. Dies ist der Fall in Bremen, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen, teilweise allerdings nur für EU-Bewerbungen.

Der interviewte Leiter des Landesprüfungsamts für Lehrämter in Sachsen-Anhalt berichtete, dass gegenwärtig die diesbezüglichen Regelungen bundesweit angepasst würden, so dass zunächst kein Nachweis verlangt werde. Wenn jedoch im Anerkennungsverfahren erhebliche Defizite festgestellt würden und diese im Rahmen eines Anpassungslehrgangs ausgeglichen werden sollten, seien

Deutschkenntnisse erforderlich, da Unterricht an den Schulen erteilt werde und deutschsprachige Lehrveranstaltungen in den staatlichen Seminaren für Lehrämter besucht werden müssten. Es solle nur noch empfohlen werden, bereits vor Beginn des Anpassungslehrgang deutsche Sprachkenntnisse auf dem Niveau C1 zu erwerben, es sei aber keine Überprüfung mehr vorgesehen. Diese beabsichtigte Änderung sei das Ergebnis einer bundesweiten Debatte und Abstimmung im Zuge eines Vertragsverletzungsverfahrens gegen Deutschland. Die maßgebliche EU-Richtlinie legitimiere eine Überprüfung der Sprachkenntnisse nicht für die Berufsanerkennung, sondern erst für die Berufsausübung. Daher müssen in Zukunft deutsche Sprachkenntnisse auf dem Niveau C1 erst nachgewiesen werden, wenn es zur Einstellung in den Schuldienst komme (Interview Nr. 23). Analog können auch in anderen Bundesländern entsprechende Änderungen erwartet werden, die auf eine verbesserte Zugänglichkeit hoffen lassen. Diese sind nur für EU-Abschlüsse zwingend, aber wie im vorangegangenen Kapitel aufgezeigt, differenziert nur ein Teil der Bundesländer ausdrücklich zwischen in EU-Ländern und in Drittstaaten erworbenen Abschlüssen.

Unabhängig von der Frage formaler Zertifikate ist die praktisch vorhandene Sprachkompetenz im Deutschen elementar für die Ausübung des Berufs. Daher bleibt ein passgenaues Angebot an berufsbezogenen Sprachkursen von hoher Bedeutung. Bisher ist ein solches keinesfalls flächendeckend vorhanden, aber es bestehen unterschiedliche Angebote in einer größeren Zahl an Bundesländern. Zu nennen sind insbesondere die verschiedenen vom IQ-Netzwerk angebotenen berufsfeldbezogenen Sprachkurse. Diese richten sich teilweise explizit an Lehrkräfte, teilweise aber auch an weitere pädagogische Professionen. Sie werden zum Teil parallel oder im Rahmen eines Anpassungslehrgangs angeboten, mitunter aber auch unabhängig von einem solchen. So zielen auch nicht alle Angebote auf das Niveau C2, sondern mitunter auf B2 oder C1. Somit sind sie (noch) nicht immer ausreichend, um die erforderlichen Zertifikate für die Aufnahme einer Anpassungsmaßnahme bzw. für den Berufszugang zu erwerben, sie führen aber immer an diese heran (IQ Fachstelle Berufsbezogenes Deutsch 2020). Im Rahmen dieser Studie konnte auch eine Dozentin aus einer dieser Maßnahmen in Thüringen interviewt werden. Sie schätzt das Angebot als insgesamt sehr erfolgreich ein, weist aber auch auf bestehende Verbesserungspotenziale hin, etwa hinsichtlich der Entwicklung von passgenauen Lehrmaterialien für die Zielgruppe (Interview Nr. 22).

Auch die in den letzten Jahren entwickelten universitären Angebote, die es nach aktuellem Stand in Bayern, Bran-

denburg, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen und Schleswig-Holstein gibt, legen allesamt einen Schwerpunkt auf den Erwerb von allgemeinen und berufsbezogenen Sprachkompetenzen (Bertelsmann Stiftung/Universität Bielefeld/Ruhr-Universität Bochum 2020). Der bereits oben erwähnte Lehrer, der ohne Deutsch-Kenntnisse nach Deutschland gekommen ist, hat an dem entsprechenden Programm „Lehrkräfte Plus“ in Nordrhein-Westfalen teilgenommen. Er beschreibt dieses Angebot, insbesondere was den Erwerb der berufsbezogenen Sprachkompetenzen anbelangt, als sehr hilfreich (Interview Nr. 20).

5.4 Monetäre Hürden

Auch monetäre Hürden gilt es im Anerkennungsverfahren zu überwinden. Das bezieht sich zunächst auf unmittelbar anfallende Gebühren und weitere Kosten, insbesondere auf mittelbare Kosten in Form von entgangenen Einkommen – vor allem, wenn ein Anpassungslehrgang zu absolvieren ist. Hierbei kann von „Opportunitätskosten“ gesprochen werden, also von nicht erzielten Einnahmen, die andernfalls möglich gewesen wären.

In einigen Bundesländern wird für die Bearbeitung eines Antrags auf Anerkennung eine Gebühr verlangt, das ist zumindest in Baden-Württemberg (100 bis 250 Euro), Berlin (55 bis 222 Euro), Sachsen-Anhalt (200 bis 300 Euro) und Thüringen (20 bis 600 Euro) der Fall, wobei die Gebühr in Sachsen-Anhalt nur im Erfolgsfall erhoben wird, in Thüringen ist eine Befreiung bei SGB II-Leistungsbezug vorgesehen. Höhere Kosten fallen – in allen Bundesländern gleichermaßen – für die im Rahmen des Verfahrens einzureichenden, gegebenenfalls übersetzten und beglaubigten Kopien von Dokumenten an. Diese bewegen sich den Berichten zufolge in der Regel im dreistelligen Bereich. Hinzu können Kosten für erforderliche Lernmittel kommen, etwa um sich auf die Sprachprüfungen vorzubereiten. Ein Teil der interviewten Lehrkräfte berichtete, dass sie diese angefallenen Kosten durch die Unterstützung ihrer Eheleute beglichen (Interviews Nr. 4, 24). Die Kostenübernahme durch das Jobcenter ist bei Leistungsbezieher*innen von Arbeitslosengeld II möglich, wie es auch eine betroffene Lehrkraft erwähnte (Interview Nr. 20).

Keine der interviewten Lehrkräfte hat einen Anerkennungszuschuss des Bundes in Anspruch genommen. Auch vorhandene Zuschüsse auf Landesebene, wie der Berliner Härtefallfonds, scheinen insgesamt nur eine untergeordnete Rolle für die Zielgruppe der Lehrkräfte zu spielen (Interviews Nr. 9, 14). Weiterhin fallen Immatrikulationsgebühren für die Einschreibung an einer Hochschule an, wenn Lehrveranstaltungen an einer solchen besucht

werden müssen. Das gilt auch für die oben genannten Hochschulprogramme wie „InterTeach“ in Schleswig-Holstein oder „Lehrkräfte Plus“ in Nordrhein-Westfalen. Wird ein solches Programm besucht, kann bei Arbeitslosengeld II-Bezieher*innen eine Kostenübernahme durch das JobCenter in Frage kommen. Wenn im Rahmen eines Anpassungslehrgangs zunächst Studienleistungen zu erbringen sind, wie es etwa in Berlin eindrücklich geschildert wurde und vor dem Einstieg in den schulpraktischen Teil häufiger der Fall ist, können ebenfalls Immatrikulationsgebühren erhoben werden. Bei einem berufsbegleitenden Besuch von Lehrveranstaltungen an einer Hochschule können diese Gebühren ebenso anfallen und die Lehrkräfte, die zu diesem Zeitpunkt in der Regel noch kein volles reguläres Gehalt beziehen, entsprechend finanziell belasten (Interview Nr. 15).

Angesichts der Tatsache, dass dem Großteil der Antragsteller*innen eine Ausgleichsmaßnahme auferlegt wird, dürfte die Frage nach deren Finanzierung von besonderer Tragweite sein. In fast allen Bundesländern ist für die Teilnehmenden an einem Anpassungslehrgang eine Vergütung in Höhe der Anwärterbezüge im jeweiligen Lehramt vorgesehen. Die einzige Ausnahme bildet in dieser Hinsicht Sachsen-Anhalt, wo keinerlei Vergütung möglich ist. Damit darf eine Sicherung des Lebensunterhalts in den meisten Bundesländern als teilweise gewährleistet gelten. Im Vergleich zu einem alternativ zu erzielenden Einkommen, beispielsweise als Vertretungslehrkraft, dürfte die Teilnahme an einem Anpassungslehrgang jedoch in vielen Fällen dennoch mit Opportunitätskosten in nicht unbeträchtlicher Höhe verbunden sein, da in alternativen Erwerbstätigkeiten – zumindest kurzfristig – ein höheres Einkommen erlangt werden könnte.

Wie bereits erwähnt, trennen mehrere Bundesländer, beispielsweise Berlin, klar zwischen im Vorfeld zu absolvierenden universitären Lehrveranstaltungen und dem schulpraktischen – und damit vergüteten – Teil des Anpassungslehrgangs. Der nicht gesicherte Lebensunterhalt während des Besuchs der üblicherweise mit dem Anerkennungsbescheid auferlegten universitären Lehrveranstaltungen, für deren Belegung meist eine Dauer von mehreren Semestern zu veranschlagen ist, wurde von mehreren der in diesem Bundesland interviewten Expert*innen als eine der wichtigsten Hürden benannt, derentwegen nur ein sehr geringer Anteil der Antragsteller*innen, denen im Bescheid der Senatsverwaltung eine Anpassungsmaßnahme auferlegt wurde, tatsächlich in eine solche eintreten. Viele suchten sich daher letztendlich berufliche Alternativen, beispielsweise als Taxifahrer oder als befristete Vertretungskraft (Interviews Nr. 9, 14).

5.5 Diskriminierungserfahrungen

Zwei der interviewten migrierten Lehrkräfte berichten von Erfahrungen im Zusammenhang mit Anerkennungsverfahren, die sie als eindeutig diskriminierend wahrgenommen haben. So schilderte eine Kollegin, dass eine zuständige Prüferin ihre ablehnende Haltung gegenüber der Einstellung migrierter Lehrkräfte in den Schuldienst ihres Bundeslandes offen geäußert habe (Interview Nr. 8). Eine weitere Lehrerin berichtet von einer deutlichen Ungleichbehandlung durch einen Vorgesetzten, dem Schulleiter ihrer ehemaligen Schule. Bei diesem seien deutliche Ressentiments ihr gegenüber zu Tage getreten (Interview Nr. 15).

Neben solchen persönlichen Erfahrungen, die als unmittelbare Diskriminierung eingestuft werden können, sind weitere Erlebnisse zu nennen, die eher auf eine als mittelbar oder strukturell zu charakterisierende Diskriminierung hinweisen. Nach dem Wortlaut von § 4 *Allgemeines Gleichstellungsgesetz* liegt eine mittelbare Benachteiligung vor, „wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines in § 1 genannten Grundes gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich.“ Laut § 1, auf den hier Bezug genommen wird, ist es das Ziel des Gesetzes, „Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen“.

Hier kann und soll keine juristische Untersuchung unternommen werden, inwiefern die geschilderten Hürden auf dem Weg zur Anerkennung in einem justiziablen Sinne als „mittelbare Benachteiligung“ gewertet werden können oder ob diese möglicherweise „durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt“ sind und als Mittel zur Erreichung dieses Ziels als „angemessen und erforderlich“ begründet werden können. Obgleich die Rechtsfigur der „mittelbaren Benachteiligung“ im deutschen und europäischen Rechtssystem inzwischen fest verankert ist, bleibt dieser Benachteiligungstatbestand letztendlich juristisch schwer handhabbar (Sacksofsky 2010).

Aber auch jenseits einer rechtswissenschaftlichen Diskussion sind im Rahmen dieser Untersuchung mehrere Probleme deutlich geworden, die zumindest im Kontext einer mittelbaren Benachteiligung zu diskutieren sind. Dies betrifft etwa die mitunter vorausgesetzte akzentfreie

Beherrschung der deutschen Sprache oder die als selbstverständlich betrachteten Kenntnisse über Schulstruktur und -verwaltung sowie über die maßgeblichen pädagogisch-didaktischen Ansätze.

Der interviewte Lehrer aus Bremen berichtete beispielsweise, dass ihm immer wieder sein – trotz hervorragender Sprachkenntnisse – vorhandener englischer Akzent zum Vorwurf gemacht worden sei (Interview Nr. 6). Die interviewte Lehrerin aus Hessen hatte als ausgebildete Deutschlehrerin mit langjähriger Berufserfahrung in Österreich zwar keine Schwierigkeiten bezüglich der deutschen Sprache, sie nahm vielmehr das Problem wahr, dass Kenntnisse über das deutsche Schulsystem im Rahmen des Anpassungslehrgangs als selbstverständlich vorausgesetzt wurden – vor allem, da sie im Rahmen der üblichen Lehrveranstaltungen für Lehramtsanwärter*innen ausgebildet wurde, ohne dass die Ausbilderin auf die spezifische Situation von Teilnehmenden an einem Anpassungslehrgang eingegangen sei (Interview Nr. 4). Außerdem nahm der interviewte Lehrer aus dem Irak deutliche Unterschiede bezüglich der didaktischen Ansätze in seinem Unterrichtsfach Englisch wahr (Interview Nr. 20).

Vor diesem Hintergrund erscheint die Einschätzung der interviewten Personalrätin aus Niedersachsen durchaus plausibel, dass gegenüber im Ausland ausgebildeten Lehrkräften ins Feld geführten Vorbehalte, die vordergründig mit der Sprache begründet würden, oft auf unausgesprochene Vorbehalte angesichts unterschiedlicher Schultraditionen und differierender pädagogisch-didaktischer Konzepte zurückzuführen sein könnten (Interview Nr. 12). Insbesondere in Bundesländern, denen es bislang an unterstützenden Angeboten mangelt, können die Chancen auf eine Anerkennung des Berufsabschlusses dadurch so erschwert werden, dass dies für viele migrierte Lehrkräfte einem faktischen Ausschluss von der Ausübung ihres Berufs gleichkommt. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn es ihnen an Ressourcen mangelt, um sich solche nicht explizit gemachten Wissensbestände und vermeintlichen Selbstverständlichkeiten anzueignen.

5.6 Beschäftigungsbedingungen

Wenn im Ausland ausgebildeten Lehrkräften eine volle Anerkennung ihres Abschlusses gelingt, werden sie der Lehrkräfte-Entgeltordnung zufolge mit regulär in Deutschland ausgebildeten Lehrkräften gleichgestellt, so dass es keine Unterschiede in der Eingruppierung gibt. Die Beamtengesetze der Länder setzen für eine Verbeamtung die deutsche Staatsbürgerschaft oder die Staatsbürgerschaft

eines Mitgliedsstaates der EU voraus. Daher kann Lehrkräften aus dem EU-Ausland auch der Weg ins Beamtenverhältnis offenstehen. Tatsächlich waren von den sieben im Rahmen dieser Studie interviewten Lehrkräften aus dem Ausland inzwischen vier als verbeamtete Lehrkraft tätig (Interviews Nr. 4, 5, 8, 15). Die interviewten Personalrät*innen wie auch die Tarifverantwortlichen berichteten unisono, dass die tarif- und beamtenrechtlichen Vorgaben zu den Beschäftigungskonditionen von Lehrkräften aus dem Ausland grundsätzlich Beachtung finden. Aufgrund der Mitbestimmungsrechte der Personalräte bei Fragen der Eingruppierung sei sichergestellt, dass es hierbei in der Regel zu keinen Abweichungen zu Ungunsten der Lehrkräfte komme (Interviews Nr. 10, 11, 12, 13, 21). Demnach findet die Lehrkräfte-Entgeltordnung und der TV-L durchgehend Anwendung, einzig in Hessen wird aufgrund des dort eingeschlagenen tarifrechtlichen Sonderwegs ein eigenständiger Tarifvertrag angewendet; die Eingruppierung erfolgt anhand eines Erlasses (Interview Nr. 1).

Deutlich differenzierter ist die Situation hinsichtlich der Anrechnung von Erfahrungszeiten, vor allem wenn diese im Ausland erworben wurden. Das Tarifrecht der Länder honoriert Berufserfahrung relativ stark, indem die in Abhängigkeit von der Berufserfahrung zu durchlaufenden sechs Erfahrungsstufen deutlich ansteigen. So liegt der ab Januar 2021 geltenden Entgelttabelle zufolge beispielsweise in der Entgeltgruppe 13 die Differenz zwischen der ersten und der sechsten Erfahrungsstufe in der Größenordnung von 1.800 Euro monatlich (4.074,30 Euro vs. 5.872,94 Euro). Gemäß einem relativ jungen Urteil des Europäischen Gerichtshofs, muss im europäischen Ausland erworbene Berufserfahrung voll angerechnet werden, die bislang vorgesehene Anrechnung bis maximal Stufe 3 (§ 16 TV-L) ist somit nicht europarechtskonform (Urteil des EUGH vom 23. April 2020, AZ C 710/18). Dies führt zu der bizarren Situation, dass dem geltenden Tarifrecht der Länder zufolge in anderen Bundesländern erworbene Berufserfahrung gegebenenfalls weniger stark berücksichtigt wird als solche aus dem EU-Ausland. Es wurde allerdings von Tarifverantwortlichen berichtet, dass diese Rechtsprechung noch nicht in allen Ländern systematisch angewendet wird (Interview Nr. 21).

Jenseits dieser Frage wurde von zahlreichen Auseinandersetzungen um die Anerkennung von Erfahrungszeiten berichtet. So zeigen die individuellen Berufsbiographien, dass die konkreten Lebensläufe oftmals in anderen Bahnen verlaufen, als sie vom Tarif- und Beamtenrecht eindeutig abgebildet werden. Das ist beispielsweise bei zwei der interviewten Lehrerinnen der Fall, die zwar an deutschen Schulen tätig waren, aber nicht im Rahmen des

regulären Schuldiensts, sondern zunächst als Konsultslehrerin für den Herkunftssprachlichen Unterricht (Interview Nr. 8) oder als Sprachlehrerin im Rahmen eines Austauschprogramms für Sprachlehrkräfte aus dem Ausland (Interview Nr. 15). Eine Lehrerin aus Tschechien, die über eine langjährige Berufserfahrung in Österreich verfügte, bevor sie in Hessen einen Anpassungslehrgang mit Erfolg absolvierte, berichtete, dass das zuständige Schulamt beamtenrechtlich nicht mehr als einen dreiwöchigen Zeitraum dieser Berufserfahrung honoriere und dass sie sich in dieser Frag noch immer in einer Auseinandersetzung mit dem Schulamt befände (Interview Nr. 4).

Der TV-L ermöglicht es den Ländern, „bei Neueinstellungen zur Deckung des Personalbedarfs Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung zu berücksichtigen, wenn diese Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist“ (§ 16 Abs. 2 TV-L). Von dieser tarifrechtlich gegebenen Möglichkeit könnte angesichts des akuten Lehrkräftemangels durchaus zu Gunsten von im Ausland ausgebildeten Lehrkräften verstärkt Gebrauch gemacht werden, aber auch hier ist die Praxis eher restriktiv. So existiert beispielsweise in Baden-Württemberg eine entsprechende Weisung des Finanzministeriums, die dies ausschließt, indem sie nur Zeiten nach erfolgreichem Abschluss des Anerkennungsverfahrens als förderlich definiert, welche es in der Praxis nicht gibt (Interview Nr. 11). Eine eher wohlwollende Handhabung bezüglich der Anerkennung von förderlichen Zeiten wird hingegen aus einigen Bundesländern wie Niedersachsen und Rheinland-Pfalz berichtet (Interviews Nr. 12, 13). Insgesamt ist zu konstatieren, dass Berufserfahrung von Lehrkräften aus dem Ausland tarif- und beamtenrechtlich von den zuständigen Behörden eher zurückhaltend berücksichtigt werden. Dies wurde bereits in Kapitel 5.4 ähnlich konstatiert, dort aber in Bezug auf die – anscheinend mehr theoretisch denn real gegebene – Möglichkeit, wesentliche Unterschiede in der Ausbildung durch Berufserfahrung auszugleichen. Die ebenfalls restriktive Anerkennung von Erfahrungszeiten im Ausland oder von anderen pädagogischen Tätigkeiten, die durchaus als „förderlich“ eingeschätzt werden könnten, weist in die gleiche Richtung.

Wenn Lehrkräften aus dem Ausland eine Anerkennung nicht gelingt, aus welchen Gründen auch immer, so gibt es dennoch alternative Möglichkeiten in der Schule tätig zu werden. Diese gehen jedoch in der Regel mit deutlich schlechteren Beschäftigungskonditionen einher. Das gilt etwa für dem Seiteneinstieg, der zumindest in Mecklenburg-Vorpommern und Niedersachsen für migrierte Lehrkräften häufiger als Alternative zum Anerkennungsverfahren fungiert. Zudem kommt in einigen Bundeslän-

dern eine Tätigkeit als Lehrkraft für den Herkunftssprachlichen Unterricht in Betracht, für welche eine Ausbildung als Lehrkraft nicht zwingend erforderlich ist. Im Rahmen dieser Studie wurde dies als eine Alternative für Lehrkräfte aus dem Ausland beispielsweise im Saarland (Interview Nr. 8), Berlin (Interview Nr. 9), Rheinland-Pfalz (Interview Nr. 13) und Nordrhein-Westfalen (Interview Nr. 17) benannt. Die Eingruppierung erfolgt in diesen Fällen nach Abschnitt 4 der Lehrkräfte-Entgeltordnung, was auf eine Vergütung in den Entgeltgruppen 7 bis 10 hinausläuft.

Des Weiteren kommt eine Tätigkeit als Vertretungslehrkraft in Betracht, welche jedoch grundsätzlich befristet erfolgt. Sofern kein Anerkennungsbescheid vorliegt, werden Lehrkräfte dann als „Nicht-Erfüller“ nach Abschnitt 2 der Lehrkräfte-Entgeltordnung beschäftigt. Wie stark Lehrkräfte aus dem Ausland in der Gruppe der Vertretungslehrkräfte vertreten sind, konnte leider nicht mit belastbaren Zahlen überprüft werden. Es lässt sich aber vermuten, dass gerade angesichts des derzeitigen Lehrkräftemangels ein größerer Teil diesen Weg wählt, um kurzfristig den Beruf ausüben zu können. So berichtete beispielsweise der Referent für Hochschule und Lehrer*innenbildung der GEW Berlin, dass migrierte Lehrkräfte, denen im Rahmen des Anerkennungsbescheids eine Ausgleichsmaßnahme auferlegt wurde, häufiger zunächst auf Vertretungsbasis tätig werden, bevor sie gewerkschaftlichen Rat suchen, um die Ausgleichsmaßnahme doch noch erfolgreich durchlaufen zu können (Interview Nr. 14). Es ist zu befürchten, dass in diesen Fällen nach einigen Jahren, wenn eine arbeitsrechtlich problematische Zahl und Dauer an befristeten Beschäftigungsverhältnissen erreicht wurde, keine Weiterbeschäftigung erfolgt, so dass sich dieser Weg als berufliche Sackgasse zu erweisen droht.

In mehreren Bundesländern gibt es im Schuldienst weitere Beschäftigungskategorien, die nicht der einer regulären Lehrkraft entsprechen. Diese können für die hier interessierende Gruppe im Falle einer nicht gelingenden Anerkennung eine berufliche Alternative im pädagogischen Feld darstellen. Für „pädagogische Unterrichtshilfen“ ist wie bei Lehrkräften für den Herkunftssprachlichen Unterricht eine Eingruppierung nach Abschnitt 4 der Lehrkräfte-Entgeltordnung vorgesehen. In einzelnen Bundesländern wie Sachsen und Baden-Württemberg wird allerdings in diesem Bereich nach dem Tarifvertrag für den Sozial- und Erziehungsdienst beschäftigt. So werden „pädagogische Assistenten“ in Baden-Württemberg mit der Entgeltgruppe 8a der S-Tabelle wie Erzieher*innen vergütet. In dieser Gruppe, die in ganz Baden-Württemberg aus gut 600 Personen besteht,

finden sich zahlreiche Pädagog*innen aus dem Ausland (Interview Nr. 11). Auch die Absolvent*innen des an der Universität Potsdam angesiedelten *Refugee Teachers Program* sind inzwischen zu einem größeren Teil als „Assistenzlehrkräfte“ oder als „Pädagogische Unterrichtshilfen“ an Schulen in Brandenburg tätig (vgl. Kapitel 4.4).

Schließlich sind Alternativen im weiteren schulischen Umfeld zu nennen, die nicht zum Kernbereich des Schuldiensts gehören – etwa eine Tätigkeit in Ganztagsangeboten, die vielerorts nicht vom Land, sondern von den Kommunen oder von freien Trägern erbracht werden, oder aber im Rahmen einer Teilhabeassistenz nach SGB VIII oder SGB XII. Da in diesen Fällen meist keine Anstellung beim Land erfolgt, sondern bei unterschiedlichen, mitunter sehr kleinen Trägern, liegen hierzu keine belastbaren Daten vor. Die Beschäftigungsbedingungen sind sehr heterogen und in Abhängigkeit vom jeweiligen Träger zumeist untertariflich. Vielfach mangelt es in diesem Bereich an Betriebsräten mit den entsprechenden Kontrollrechten, so dass prekäre Arbeitsverhältnisse hier besonders häufig vorkommen. Honorarverträge sind nicht unüblich (Bröring/Buschmann 2012). Dieses Feld entzieht sich somit auch dem Einflussbereich und den Informationsrechten von schulischen Personalräten, gleichwohl gaben mehrere der im Rahmen dieser Studie interviewten Expert*innen Hinweise darauf, dass solche Tätigkeiten für Lehrkräfte aus dem Ausland mitunter als berufliche Alternative aufgenommen werden, wenn eine Anerkennung des Abschlusses nicht gelingt. So schilderte etwa eine Personalrätin aus Rheinland-Pfalz, dass Lehrkräfte aus dem Ausland beispielsweise als Sprachförderkraft im Ganztags an Grundschulen eingesetzt werden. Die vorgesehene Vergütung nach Entgeltgruppe 2 bewegt sich außerhalb der Lehrkräfte-Entgeltordnung (Interview Nr. 13).

5.7 Gewerkschaftliche Interessenvertretung

Aufgrund von strukturellen Machtasymmetrien zwischen den Beschäftigten auf der einen Seite und den privaten oder öffentlichen Arbeitgebern auf der anderen Seite, ist eine gewerkschaftliche und betriebliche Interessenvertretung zur Sicherstellung von angemessenen Arbeitsbedingungen unerlässlich. Es ist anzunehmen, dass im Ausland ausgebildete Lehrkräfte aus mehreren Gründen in besonderem Maße auf eine starke Interessenvertretung angewiesen sind. Zum einen dürften sie häufiger auf geringere materielle Ressourcen zurückgreifen können. Zum anderen können bei ihnen – bei etwaigen Konfliktfällen essenzielle – Kenntnisse über das deutsche Bildungssystem, das Sozialsystem sowie das Arbeits- und Beamtenrecht in

geringeren Maßen vorausgesetzt werden als bei in Deutschland ausgebildeten Lehrkräften. Diese Problematik wurde in den geführten Interviews von mehreren Lehrkräften geschildert (Interviews Nr. 4, 15, 20). Die erforderliche formale Anerkennung des Abschlusses erhöht die Vulnerabilität dieser Gruppe nochmals zusätzlich, da diese für einen uneingeschränkten Berufszugang unerlässlich ist.

Die GEW als die Bildungsgewerkschaft im Deutschen Gewerkschaftsbund organisiert mit ihren rund 280.000 Mitgliedern alle Bildungsbereiche, von der Kita über die Schule und die Hochschule bis hin zur Weiterbildung. Selbstverständlich können alle Beschäftigten im Organisationsbereich der GEW unabhängig von der Staatsbürgerschaft und unabhängig von dem Land, in dem der Abschluss erworben wurde, in die GEW eintreten und sich in ihre Gremien einbringen. Unter den interviewten Lehrkräften aus dem Ausland fanden sich tatsächlich mehrere, die in der GEW aktiv sind, sei es als Vertrauensfrau (Interview Nr. 15), als Personalrätin (Interview Nr. 8) oder auf Vorstandsebene in einem Landesverband (Interview Nr. 6). Da der Feldzugang über die gewerkschaftlichen Strukturen der GEW erfolgte, ist es freilich nicht überraschend, dass sich mehrere aktive GEW-Mitglieder unter den Befragten finden. Sie dürften daher in dieser Studie deutlich überrepräsentiert sein. Gleichwohl kann zweifelsohne konstatiert werden, dass die Gruppe der im Ausland ausgebildeten Lehrkräfte in gewissen Maßen in der GEW-Mitgliedschaft vertreten ist und sich über die Wahrnehmung von Ämtern und Mandaten in der GEW artikulieren kann.

Die GEW als Organisation bekennt sich in ihrer Satzung zur „interkulturellen Öffnung der in den Diensten von Erziehung und Wissenschaft stehenden Einrichtungen“ sowie zur „Verhinderung und Beseitigung von Diskriminierung“ (§ 3). Der Gewerkschaftstag der GEW hat als höchstes beschlussfassendes Gremium im Jahr 2017 den umfassenden Beschluss „Bildung in der Migrationsgesellschaft. Weiter denken!“ gefasst (GEW 2017). Migration müsse als gesellschaftliche Normalität anerkannt und als politikfeldübergreifende Gestaltungsaufgabe wahrgenommen werden. Die GEW stelle sich diesen Herausforderungen und mache sich für den Abbau von struktureller, institutioneller und individueller Diskriminierung im Bildungswesen stark. In einem weiteren, ebenfalls vom Gewerkschaftstag 2017 beschlossenen Antrag erhebt die GEW die Forderung nach „Mehr Pädagog*innen mit ‚Migrationshintergrund‘ in Bildungseinrichtungen!“ Um dieses Ziel zu erreichen, seien Maßnahmen auf mehreren Ebenen erforderlich. Unter anderem setze „sich die GEW dafür ein, dass im Ausland erworbene Abschlüsse von

Pädagog*innen mit Zuwanderungsgeschichte in fairen und transparenten Verfahren als gleichwertig anerkannt werden bzw. ihnen der Zugang zu erforderlichen Nachqualifizierungen erleichtert wird.“ Die Landesverbände Berlin und Baden-Württemberg haben sich in aktuellen Beschlüssen für verbesserte Anerkennungschancen ausgesprochen.

Durch die Verankerung eines Bundesausschusses „Migration, Diversity, Antidiskriminierung“ in § 22 der Satzung ist zudem ein satzungsgemäßes Gremium auf Bundesebene vorgesehen, welches in besonderem Maße zur Vertretung der Interessen der Lehrkräfte aus dem Ausland prädestiniert ist. Auf der Ebene der Landesverbände in den 16 Bundesländern gibt es vergleichbare Ausschüsse, in denen sich einige der interviewten Lehrkräfte engagieren (Interviews Nr. 8, 15). Im Rahmen dieser Untersuchung wurde aus mehreren Landesverbänden von weitergehenden Initiativen berichtet, die Anerkennungsproblematik durch Initiativen der GEW zu bearbeiten und die Interessen der im Ausland ausgebildeten Lehrkräfte zu vertreten. Hierzu kann auf die Beispiele Niedersachsen, Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern, Berlin und Sachsen verwiesen werden, ohne dass damit alle diesbezüglichen Aktivitäten abschließend benannt sind. So berichtete die inter-

viewte Lehrerin aus Niedersachsen, dass der Ausschuss für Migration in diesem Landesverband mit neuem Leben gefüllt werden soll, indem er sich primär der Anerkennungsproblematik zuwendet (Kapitel 4.9). Die GEW Hamburg hat mit einem eigenständigen Projekt mit dem Titel „Ready to Teach“ gezielt geflüchtete Pädagog*innen beim Berufseinstieg unterstützt (Kapitel 4.6). Im Jahr 2020 initiierte die GEW sowohl in Berlin als auch in Mecklenburg-Vorpommern jeweils eine Veranstaltung, bei der die verschiedenen mit der Anerkennung von Lehramtsabschlüssen befassten Akteure mit der Zielsetzung, die Anerkennungspraxis zu verbessern, zusammengebracht wurden (Kapitel 4.3, 4.8). Die längsten, intensivsten und auch am stärksten mit der Selbstorganisation der unmittelbar Betroffenen verbundenen Aktivitäten finden in Sachsen statt (Kapitel 4.13).

Es ist ebenso festzustellen, dass sich die Akquise von Ansprechpersonen in einigen Landesverbänden schwierig gestaltete. Dies ist sicher der besonderen Belastungssituation im Zeichen der Corona-Pandemie geschuldet, die während der Feldphase bestanden hat. Zugleich scheinen bislang noch nicht in allen Landesverbänden GEW-Ansprechpersonen mit Expertise in Anerkennungsfragen vorhanden zu sein.

6. Handlungsempfehlungen

Die Anerkennung von im Ausland erworbenen Lehramtsabschlüssen in Deutschland gestaltet sich für einen Großteil der Antragsteller*innen schwierig, die Anerkennungsquote dürfte in keinem anderen Beruf so gering sein wie bei diesem. Die in dieser Studie erhobenen Befunde weisen auf eine Vielzahl an Hürden und Herausforderungen hin, die auf unterschiedlichen Ebenen angesiedelt sind und die sich im Zeichen des Föderalismus in den 16 Bundesländern mitunter ähnlich, mitunter aber auch sehr unterschiedlich konkretisieren. In diesem abschließenden Kapitel sollen nun Handlungsempfehlungen entwickelt werden, die sich an den im vorangegangenen Kapitel herausgearbeiteten Problemdimensionen orientieren. Dabei soll weder eine Hierarchisierung der verschiedenen Dimensionen erfolgen, noch soll eine Präferenz für einen konkreten Lösungsansatz zum Ausdruck gebracht werden. Vielmehr können die verschiedenen Problemdimensionen als miteinander verschränkt betrachtet werden. Daher sollte grundsätzlich in allen Bereichen nach Verbesserungsmöglichkeiten gesucht werden – allein auf einer Ebene anzusetzen, dürfte letztendlich zu kurz greifen, um nachhaltige Verbesserungen der Anerkennungs- und Beschäftigungspraxis zu erzielen. Darüber hinaus sind bei einigen der herausgearbeiteten Probleme durchaus unterschiedliche Lösungsansätze denkbar, welche sich aber als gleichermaßen zielführend erweisen könnten. Abschließend soll ein pragmatischer Versuch einer Abschätzung unternommen werden, wie groß das Potenzial an im Ausland ausgebildeten Lehrkräften ist, das durch entsprechende Verbesserungen im Anerkennungsverfahren zusätzlich für den Schuldienst gewonnen werden könnte.

Probleme im Anerkennungsverfahren

Die mit der Anerkennung von Lehramtsabschlüssen betrauten Behörden scheinen vielerorts personell nicht ausreichend gut ausgestattet, um eine rasche und gleichwohl sorgfältige Durchführung der Verfahren gewährleisten zu können. Darüber hinaus haben die Behörden insgesamt, auch die einzelnen Sachbearbeiter*innen, einen nicht unerheblichen Ermessensspielraum. Den geführten Interviews zufolge wird dieser Spielraum nur vereinzelt zugunsten der Antragstellenden genutzt. Die oftmals vorhandene Berufserfahrung wird dabei zumeist nicht ausreichend gewürdigt, oftmals aus rein formalen Gründen, obwohl sie für einen gelingenden Berufseinstieg in Deutschland von erheblicher Bedeutung ist.

- Es müssen geeignete, also hinreichend ausführliche und gleichermaßen gut verständliche, Informationsmaterialien zum Antragsverfahren zur Verfügung gestellt werden, idealer Weise auch in mehreren Sprachen.
- Die zuständigen Behörden sollten die Zahl der Sachbearbeiter*innen so weit aufstocken, dass eine rasche Bearbeitung der Anträge möglich und gleichzeitig eine hohe Qualität der Bescheide gewährleistet ist.
- Bundesländer, die eine Anerkennung mit nur einem Unterrichtsfach ermöglichen, erleichtern den Berufszugang für einen großen Anteil der im Ausland ausgebildeten Lehrkräfte, da in den meisten Ländern im Gegensatz zu Deutschland eine Ausbildung mit nur einem Fach üblich ist.
- Bundesländer, die an zwei Unterrichtsfächern als Anerkennungsvoraussetzung festhalten möchten, sollten den Erwerb eines zweiten Fachs vereinfachen, etwa indem Studienanteile, aus denen sich ein zweites Unterrichtsfach ableiten lässt, wohlwollend anerkannt werden, so dass möglichst wenige zusätzliche universitäre Lehrveranstaltungen für den Erwerb eines zweiten Fachs besucht werden müssen. Zudem sollten Modelle entwickelt werden, um die gegebenenfalls mitgebrachten Sprachkenntnisse in der Erstsprache nutzbar zu machen.
- Vorhandene Berufserfahrung im schulischen Feld, die nach europäischem Recht grundsätzlich dazu geeignet ist, wesentliche Unterschiede in der Ausbildung auszugleichen, sollte im Anerkennungsverfahren großzügig berücksichtigt werden.

Probleme in der Ausgleichsmaßnahme

Theoretisch besteht, der Richtlinie zur Anerkennung von Berufsqualifikationen folgend, in allen Bundesländern die Alternative zwischen einer Eignungsprüfung und einem Anpassungslehrgang, um im Rahmen des Anerkennungsverfahrens festgestellte wesentliche Unterschiede auszugleichen. In der Praxis jedoch spielt die Eignungsprüfung nur eine untergeordnete Rolle. Die vorgesehenen Inhalte des Anpassungslehrgangs wiederum wurden nicht immer als fachlich hilfreich erachtet, auch in dieser Hinsicht bestehen somit Verbesserungspotenziale:

- Die Anforderungen wie auch die Prüfungskriterien für eine Eignungsprüfung sollten transparent benannt und allen Lehrkräften, denen eine Ausgleichsmaßnahme auferlegt wird, zugänglich gemacht werden.
- Anpassungslehrgänge sollten nach Möglichkeit im Einzelfall möglichst unter der vorgesehenen Maximaldauer von drei Jahren bleiben. Dies hat etwa zur Voraussetzung, dass – wie bereits oben skizziert – Studienbestandteile und Praxiserfahrung angemessene Berücksichtigung finden.
- Den Angehörigen von Drittstaaten sollte, ebenso wie EU-Bürger*innen, ein voller Zugang zu Ausgleichsmaßnahmen eingeräumt werden.
- Anpassungslehrgänge sollten inhaltlich so konzipiert werden, dass sie den spezifischen Bedürfnissen dieser Gruppe gerecht werden. Im Gegensatz zu den üblichen Veranstaltungen der zweiten Phase sollten sie besonders berücksichtigen, dass die Lehrkräfte einerseits über eine volle Ausbildung und entsprechende Praxiserfahrungen verfügen, dass sie aber andererseits in der Regel weitere Informationen hinsichtlich des deutschen Schulsystems und der pädagogischen und didaktischen Traditionen benötigen, welche nur bei in Deutschland ausgebildeten Lehrkräften vorausgesetzt werden können.
- Die von den Lehrkräften mitgebrachten Sprachkompetenzen in ihrer Erstsprache sollten wertgeschätzt und für die schulische Bildung genutzt werden, etwa im Rahmen des Herkunftssprachlichen Unterrichts oder im Rahmen eines regulären Unterrichtsfachs.
- Die bislang noch in vielen Bundesländern zwingend vorgesehene Vorlage eines C2-Zertifikats, oftmals bereits im Rahmen der Antragstellung, sollte überwunden werden. Sie ist für EU-Bürger*innen als nicht europarechtskonform einzuschätzen.

Monetäre Hürden

Die Kosten für ein Anerkennungsverfahren stellen oftmals ein ernst zu nehmendes Problem dar. Das gilt für die unmittelbar anfallenden Gebühren wie auch bezüglich der Kosten für beglaubigte Kopien und Übersetzungen von Dokumenten in zumeist dreistelliger Höhe. Hinzu kommt das meist noch größere Problem des nicht gesicherten Lebensunterhalts im Rahmen eines oftmals auferlegten Anpassungslehrgangs. Zwar ist in allen Bundesländern mit der Ausnahme Sachsen-Anhalts eine Vergütung in Höhe der entsprechenden Anwärterbezüge des jeweiligen Lehramts vorgesehen. Diese werden aber oft nur für den schulpraktischen Teil gezahlt, nicht aber für die gegebenenfalls im Vorfeld zu belegenden Lehrveranstaltungen an einer Hochschule:

Sprachliche Hürden

Hohe Kompetenzen in der deutschen Sprache sind zur Ausübung des Berufs zwingend erforderlich. Dennoch mangelt es in vielen Bundesländern bislang an entsprechenden Angeboten, die insbesondere auf die Arbeit im pädagogischen Bereich gezielt vorbereiten:

- Es sollte ein hochwertiges und gut zugängliches Angebot für Deutsch-Sprachkurse auf mehreren Kompetenzniveaus in allen Bundesländern zur Verfügung stehen.
- Für Lehrkräfte bedarf es, ebenso wie für andere pädagogische Berufe, eines Angebotes zum berufsfeldbezogenen Spracherwerb.
- Bereits vorhandene Angebote des IQ-Netzwerks und an den Universitäten sollten in diesem Sinne weiterentwickelt und ausgebaut werden.
- Die für Anerkennungsverfahren bislang in mehreren Bundesländern erhobenen Gebühren sollten entfallen.
- Die mögliche finanzielle Unterstützung im Rahmen des Anerkennungszuschusses des Bundes sollte stärker bekannt gemacht und zugänglicher ausgestaltet werden, etwa indem die bestehenden Einkommensgrenzen entfallen.
- Landesprogramme sollten den Bundes-Anerkennungszuschuss ergänzen, insbesondere solange dieser nicht besser ausgebaut ist.
- Für Anpassungslehrgänge sollte in allen Bundesländern und über die gesamte Dauer der Maßnahme eine Absicherung des Lebensunterhalts gewährleistet sein. Dies könnte sowohl über eine durchgehende Vergütung erfolgen, die auch den gegebenenfalls zunächst an einer Hochschule zu absolvierenden Abschnitt zur Nachqualifizierung umfasst, als auch durch die Bereitstellung von Stipendien.

Diskriminierungserfahrungen

Diskriminierung ist ein gesamtgesellschaftliches Problem, das auch vor den Schulen nicht Halt macht. Von daher überrascht es nicht, dass auch mehrere der interviewten Lehrkräfte aus dem Ausland von unmittelbaren Diskriminierungserfahrungen in Deutschland berichteten. Auch mehrere der interviewten Expert*innen gingen davon aus, dass diese beim Zugang zum Beruf im Rahmen des Anerkennungsverfahrens wie auch im Berufsalltag eine Rolle spielen. Daher ist zu befürchten, dass sich verstärkt geschürte Ressentiments, wie sie in Deutschland zu beobachten sind, auch gegen migrierte Lehrkräfte richten können:

- Ein gesamtgesellschaftliches Klima, das von Toleranz und Respekt sowie der Anerkennung von migrationsbedingter Vielfalt als Normalität geprägt ist, ist auch für migrierte Lehrkräfte für den Zugang zum erlernten Beruf förderlich.
- Der Schutz vor Diskriminierung sollte im Rahmen der Interessenvertretung im Schulbereich gestärkt werden, insbesondere über die Personalvertretungsgremien auf allen Ebenen.
- Programme, die sich gezielt für Diversität im öffentlichen Dienst und im Bildungsbereich einsetzen, können dazu beitragen, dass die Tätigkeit von im Ausland ausgebildeten Lehrkräften an einer deutschen Schule als etwas Selbstverständliches und Wünschenswertes beurteilt wird, nicht länger – wie es den geführten Interviews zufolge noch häufig der Fall ist – als etwas Außergewöhnliches und Erklärungsbedürftiges.

Beschäftigungsbedingungen

Die Anerkennungsproblematik hängt eng mit den Beschäftigungskonditionen von migrierten Lehrkräften zusammen. Wenn die Anerkennung des Abschlusses gelingt, so ist nach dem Tarifrecht – und bei einer EU-Staatsbürgerschaft auch nach dem Beamtenrecht – eine Gleichstellung mit in Deutschland ausgebildeten Lehrkräften vorgesehen. Dies wird nach allen geführten Interviews, die sich mit dieser Frage befassten, auch tatsächlich so praktiziert. Probleme ergeben sich meist, nachdem die vorhandene Berufserfahrung im Anerkennungsverfahren nicht angemessen gewürdigt wurde – bezüglich deren Anerkennung als förderliche Erfahrungszeit, die somit über die höhere Einstufung in den vom TV-L vorgesehenen Erfahrungsstufen zu einem höheren Entgelt führen kann. Lehrkräfte aus dem Ausland werden daher oftmals

trotz Anerkennungsbescheid und trotz vorhandener Berufserfahrung wie Berufseinsteiger*innen eingruppiert. Handlungsbedarf besteht auch bezüglich der möglichen Alternativen im schulischen Feld, die migrierten Lehrkräften ohne Anerkennungsbescheid offenstehen:

- Vorhandene Praxiserfahrung von im Ausland ausgebildeten Lehrkräften sollte möglichst großzügig als „förderlich“ im Sinne des Tarifrechts bewertet bzw. auch beamtenrechtlich berücksichtigt werden, wenn eine Verbeamtung möglich ist.
- Im Ausland ausgebildeten Lehrkräften, die ohne Anerkennungsbescheid im Schuldienst tätig werden, beispielsweise als Vertretungslehrkraft, als Assistenzlehrkraft oder im Herkunftssprachlichen Unterricht, sollte die Möglichkeit zur beruflichen Weiterentwicklung gegeben werden. Hierzu sollte gegebenenfalls auch die gezielte Vorbereitung auf eine Eignungsprüfung dienlich sein, für welche – wie bereits oben ausgeführt – transparente Anforderungen zu entwickeln wären.
- Tarifrechtliche Verbesserungen – etwa im Zuge der Weiterentwicklung der Lehrkräfte-Entgeltordnung – sind im Sinne der im Ausland ausgebildeten Lehrkräfte, die in den meisten Fällen auf Angestelltenbasis tätig sind, besonders wünschenswert.
- Tätigkeiten im direkten Umfeld der Schule, etwa bei freien Trägern im Rahmen des Ganztagsangebots oder als Teilhabeassistent*in nach SGB VIII oder XII sind in der Regel als prekär zu bezeichnen. Es handelt sich dabei keinesfalls um eine der Qualifikation angemessene Beschäftigungsalternative für ausgebildete Lehrkräfte. Gleichwohl sollte auch in diesen Bereichen tätigen Lehrkräften, denen bislang eine Anerkennung ihres Abschlusses nicht gelungen ist, gezielt Wege zur erfolgreichen Anerkennung und somit in den regulären Schuldienst eröffnet werden.

Gewerkschaftliche Interessenvertretung

Die GEW organisiert bereits migrierte Lehrkräfte, diese bringen sich über die gewerkschaftlichen Gremien in die politische Willensbildung ein, verleihen somit der Gruppe der im Ausland ausgebildeten Lehrkräfte eine „Stimme“. Gleichwohl sind diesbezügliche Aktivitäten bislang noch nicht in allen Bundesländern zu verzeichnen. Die gezielte Zuwendung zu dieser Gruppe birgt für die GEW Chancen, Mitglieder zu gewinnen sowie ihr Bekenntnis zur Bildung in der Migrationsgesellschaft und ihre Forderung nach

mehr Pädagog*innen mit „Migrationshintergrund“ mit Leben zu füllen:

- Die Beschlusslage zu verbesserten Anerkennungschan-
cen für Pädagog*innen sollte konkretisiert werden.
Diese Untersuchung liefert begründete Anhaltspunkte,
in welcher Form dies geschehen kann.
- In allen Landesverbänden der GEW sollten Ansprech-
personen für Betroffene benannt werden, die Exper-
tise zu Fragen der Anerkennung von ausländischen
Abschlüssen von Lehrkräften – wie auch von anderen
pädagogischen Berufen – aufbauen und weiterentwi-
ckeln.
- Für jedes Bundesland sind die wichtigsten Hürden im
Anerkennungsprozess identifiziert. Forderungen zu
deren Abbau sollten unter Verweis auf Best-Practice-
Beispiele in anderen Bundesländern zur Weiterent-
wicklung förderlicher Maßnahmen artikuliert und
gegenüber der Landespolitik vorgetragen werden.
- Initiativen zur Selbstorganisation von betroffenen
Lehrkräften aus dem Ausland sollten unterstützt
werden, die Gremien der GEW sollten sich gezielt für
deren Anliegen wie auch für die aktive Mitarbeit von
migrierten Lehrkräften öffnen.

Abschätzung des Potenzials bei einer deutlich verbesserten Anerkennungspraxis

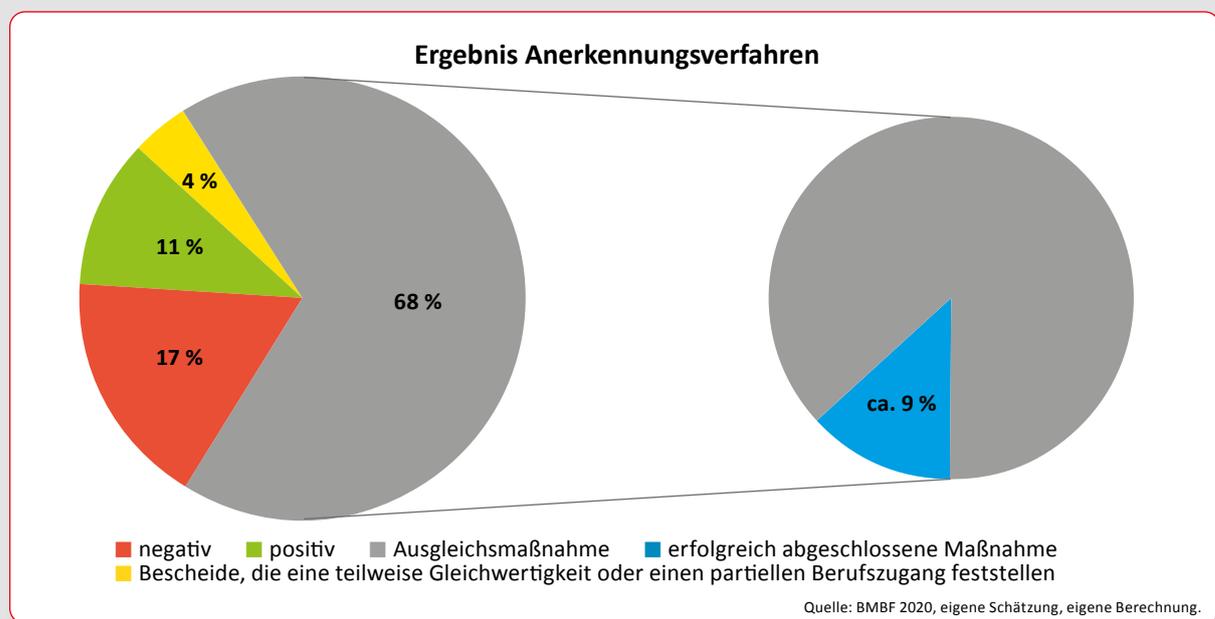
Bevor eine Abschätzung des Potenzials an zusätzlichen
erfolgreich abgeschlossenen Anerkennungsverfahren
versucht wird, soll zunächst eine zusammenfassende
quantitative Übersicht über den Ausgang der Anerken-
nungsverfahren von Lehrkräften vorgenommen werden.
Die Zahl der gestellten Anträge auf Anerkennung mit dem
Referenzberuf Lehrer*in belief sich dem Anerkennungs-
bericht 2019 zufolge auf eine Gesamtzahl von 7.365 in
dem dreijährigen Zeitraum von 2016 bis 2018. Allerdings
kann von einer deutlich größeren Zahl an grundsätzlich
interessierten Lehrkräften aus dem Ausland ausgegangen
werden, denn im gleichen Zeitraum wurden annähernd
12.000 IQ-Anerkennungsberatungen zu diesem Beruf in
Anspruch genommen. Die bundesweite Erfolgsquote der
Anträge von Lehrkräften liegt bei 11 Prozent, 17 Prozent
hingegen erhalten einen ablehnenden Bescheid (BMBF
2020, S. 54f., 65f.).

In der folgenden, vereinfachten grafischen Darstellung
entspricht der größere, auf der linken Seite stehende
Kreis der Gesamtzahl der gestellten Anträge auf Anerken-

nung für den Referenzberuf Lehrer*in, was im jährlichen
Durchschnitt auf ca. 2.500 Personen hinausläuft. Das rote
Tortenstück symbolisiert den Anteil von 17 Prozent der im
Anerkennungsverfahren abgelehnten Anträge. Das ent-
spricht bei einer Gesamtzahl von angenommen 2.500
Personen pro Jahr 425 migrierten Lehrkräften, denen der
Weg in den Beruf in Deutschland versperrt ist. Das klei-
nere grüne Tortenstück hingegen steht für den Anteil von
11 Prozent, deren Abschluss unmittelbar als gleichwertig
mit einer Ausbildung in Deutschland anerkannt wird, was
einer absoluten Zahl von 275 entspricht. Dem Großteil der
Antragstellenden, nämlich 68 Prozent, wird eine Aus-
gleichsmaßnahme auferlegt, für die Anerkennung ist
somit entweder ein Anpassungslehrgang oder eine
Eignungsprüfung erfolgreich zu absolvieren.

Die Zahl der erfolgreich abgeschlossenen Ausgleichsmaß-
nahmen ist leider nicht bundesweit statistisch erfasst,
daher liegen hierzu keine belastbaren Daten vor. Im
Rahmen dieser Untersuchung konnten zumindest für zwei
Bundesländer, für Berlin und Mecklenburg-Vorpommern,
diesbezügliche Daten ausgewertet werden. In Berlin lag
der Anteil der erfolgreich abgeschlossenen Ausgleichs-
maßnahmen bei etwa 10 Prozent (Kapitel 4.3), bei
Mecklenburg-Vorpommern lag er bei rund fünf Prozent
(Kapitel 4.8). Diese beiden Bundesländer dürften sich, was
die Anerkennungschancen anbelangt, im Mittelfeld
bewegen. Daher kann begründet vermutet werden, dass
auch in den anderen Bundesländern nur ein ähnlich
geringer Anteil der auferlegten Ausgleichsmaßnahmen
tatsächlich mit Erfolg abgeschlossen wird. Auf dieser Basis
soll hier angenommen werden – mit der ausdrücklichen
Betonung, dass es sich um eine Schätzung handelt – dass
ein Anteil von weiteren neun Prozent aller Antragstellen-
den über eine erfolgreich absolvierte Ausgleichsmaß-
nahme die Anerkennung erlangt. Der kleinere, auf der
rechten Seite stehende Kreis in der Grafik symbolisiert
hier – ebenso wie das graue Feld in dem linken Kreis – die
Gesamtzahl der Lehrkräfte, denen eine Ausgleichsmaß-
nahme auferlegt wird. Das kleine blaue Tortenstück
dieses zweiten Kreises steht für diejenigen aus dieser
Gruppe, die einen Anpassungslehrgang – oder in seltenen
Fällen auch eine Eignungsprüfung – als Ausgleichsmaß-
nahme erfolgreich absolvieren und deren Abschluss so
letztendlich als gleichwertig anerkannt wird. Insgesamt
gelänge nach dieser Schätzung insgesamt einem Anteil
von insgesamt 20 Prozent die Anerkennung. Das entspräche
jeder und jedem fünften Antragssteller*in, bei einer
Gesamtzahl von 2.500 Anträgen im Jahr somit einer Zahl
von 500. Im Umkehrschluss bedeutete dies, dass 80
Prozent der im Ausland ausgebildeten Lehrkräfte die
Anerkennung nicht gelingt, in absoluten Zahlen wären das
2.000 pro Jahr.

Grafik: Ergebnisse der Anerkennungsverfahren für den Referenzberuf Lehrer*in



Angenommen, es könnten deutliche Verbesserungen der Anerkennungschancen für im Ausland ausgebildete Lehrkräfte – wie oben skizziert – realisiert werden, so könnte man erwarten, dass sich erstens die Zahl der Anträge selbst erhöht, und dass zweitens auch die Erfolgsquote steigt. Letzteres könnte durch mehr unmittelbar positive Bescheide im Anerkennungsverfahren erreicht werden sowie durch mehr erfolgreich abgeschlossene Ausgleichsmaßnahmen in jenen Fällen, in denen aufgrund von vorhandenen wesentlichen Unterschieden eine solche auferlegt wird. Wenn man nun annimmt, dass sich die Zahl der Anträge pro Jahr um 10 Prozent erhöhen würde, so hätten wir eine Zahl von 2.750 anstelle von 2.500 Anträgen pro Jahr. Würde bei diesen die Erfolgsquote von insgesamt 20 Prozent auf 50 Prozent deutlich verbessert, so ergäbe sich eine Gesamtzahl von 1.375 erfolgreich abgeschlossenen Anerkennungsverfahren. Die Zahl der migrierten Lehrkräfte, die in Deutschland auf der Basis einer vollen Anerkennung ihres Abschlusses jedes

Jahr neu in den Schuldienst einsteigen könnten, würde sich somit mehr als verdoppeln (gleichwohl würde dieser Schritt noch immer der Hälfte nicht gelingen).

Eingangs wurden drei Gründe genannt, warum eine Verbesserung der Anerkennungschancen wünschenswert ist: Die individuellen Chancen zur Ausübung des erlernten Berufs, zur Erzielung eines angemessenen Einkommens sowie zur gesellschaftlichen Teilhabe, der mögliche Beitrag zur Linderung des akuten Lehrkräftemangels und die interkulturelle Öffnung von Schule, die sich auch im Kollegium spiegeln sollte. Wie diese Schätzung verdeutlichen soll, gibt es bislang ein erhebliches ungenutztes Potenzial an im Ausland ausgebildeten Lehrkräften, das aus allen drei Perspektiven heraus genutzt werden sollte.

Die bestehenden Hürden sind vielfältig und mitunter hoch, doch ebenso vielfältig sind die möglichen skizzierten Ansatzpunkte für Verbesserungen in diesem Sinne.

Literatur

- Abgeordnetenhaus Berlin (2020): Schriftliche Anfrage der Abgeordneten Regina Kittler und Tobias Schulze (LINKE) vom 16. Januar 2020 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 16. Januar 2020) zum Thema: Gleichstellungsverfahren der Senatsbildungsverwaltung für Lehrkräfte mit nichtdeutscher Lehrkräftequalifikation nach dem Lehrkräftequalifikationsfeststellungsgesetz (LQFG Bln) und Antwort vom 27. Januar 2020, Drucksache 18/22149.
- Bertelsmann Stiftung/Universität Bielefeld/Ruhr-Universität Bochum (Hrsg.) (2020): Dokumentation der Tagung „Wieder unterrichten können“: Eine Arbeitstagung zu beruflichen Perspektiven geflüchteter Lehrkräfte, https://www.uni-bielefeld.de/einrichtungen/bised/transfer-vernetzung/lkplus/pdf/Tagungsdokumentation_final.pdf
- BMBF – Bundesministerium für Bildung und Forschung (2020): Bericht zum Anerkennungsgesetz 2019, Beschluss des Bundeskabinetts vom 11. Dezember 2019, Berlin.
- Bolle, Wiebke (2019): Die syrische Lehrerin Nour darf nicht in Deutschland unterrichten – trotz Lehrermangel, Spiegel Online 30.01.2019, <https://www.spiegel.de/politik/lehrermangel-warum-darf-eine-gefluechtete-in-deutschland-nicht-unterrichten-a-67ece405-0b61-49ef-8710-8854845341f6>.
- Bröring, Manfred/Buschmann, Mirja (2012): Atypische Beschäftigungsverhältnisse in ausgewählten Feldern der Kinder- und Jugendhilfe, herausgegeben von der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, Frankfurt am Main.
- Calvez, Sandra (2021): Geflüchtete Lehrer in der Sackgasse, Potsdamer Neueste Nachrichten 28.06.2021, <https://www.pnn.de/potsdam/refugee-teachers-program-gefluechtete-lehrer-in-der-sackgasse/27368918.html>
- Freiling, Harald (2020): Kostengünstige Vertretungsverträge statt berufsqualifizierender Seiteneinstiege – eine Problemskizze am Beispiel des Landes Hessen, in: DDS, Nr. 4, S. 428–438.
- George, Roman (2020): Lehramt international: Anerkennung von Abschlüssen, in: HLZ – Zeitschrift der GEW Hessen für Bildung, Erziehung, Forschung, Nr. 9-10, S. 34–35.
- GEW – Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (2017): Beschlüsse des 28. Gewerkschaftstages der GEW vom 6. bis 10. Mai 2017 in Freiburg, Frankfurt am Main.
- GEW – Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (2019): Satzung, Ordnungen, Richtlinien, überarbeitete Auflage, November 2019, Frankfurt am Main, https://www.gew.de/fileadmin/media/publikationen/hv/GEW/Antrag_auf_Mitgliedschaft__Beitragsordnung__Satzung/GEW-Satzung-WEB.pdf.
- GEW – Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (2020): Tarifrecht im öffentlichen Dienst der Länder, Frankfurt am Main.
- Gulich, Lisa (2020): Beratung top – Anerkennung flop, in: E&W Sachsen, Nr. 4.
- Haas, Juri (2019): Keine mehrsprachigen Vorbilder für Schüler*innen in Sachsen, in: E&W Sachsen, Nr. 1.
- Haas, Juri (2020): Eine unendliche Geschichte? Anerkennung und Gleichstellung von im Ausland ausgebildeten Lehrkräften endlich verbessern! In: E&W Sachsen, Nr. 2.
- Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (2019): Gemeinsame Evaluierung der Anerkennungsgesetze der Länder. Abschlussbericht, Frankfurt am Main.
- IQ Fachstelle Berufsbezogenes Deutsch (2020): Sprachmaßnahmen für Lehrer*innen im Rahmen der Anpassungsqualifizierungen: Eine Zusammenfassung.
- Kampa, Nele (2020): International Teacher Program – InterTeach, in: Bertelsmann Stiftung/Universität Bielefeld/Ruhr-Universität Bochum (Hrsg.): Dokumentation der Tagung Wieder unterrichten können: Eine Arbeitstagung zu beruflichen Perspektiven geflüchteter Lehrkräfte, 11.-12. Dezember 2019 in Essen, S. 45–47.
- Macías García, Anna/Fernández López, Luis Miguel (2020): Europa ja – Europäer*innen nein? Einstellung von Lehrkräften mit nicht-deutschem Lehramtsabschluss, in: Erziehung und Wissenschaft Niedersachsen, Nr. 6, S. 22–23.
- Massumi, Mona (2014): Diversität in der Lehrerinnen- und Lehrerbildung – zur Bedeutung von Lehrkräften mit Migrationshintergrund, HiBiFo Nr. 1, S. 87–95.
- Purrmann, Kristina/Schüssler, Renate/Siebert-Husmann, Christina/Vanderbokes, Marie/Bouklouà, Mostapha (2020): Lehrkräfte Plus an Hochschulen und Internationale Lehrkräfte Fördern (ILF) in den Bezirksregierungen, in: Bertelsmann Stiftung/Universität Bielefeld/Ruhr-Universität Bochum (Hrsg.): Dokumentation der Tagung Wieder unterrichten können: Eine Arbeitstagung zu beruflichen Perspektiven geflüchteter Lehrkräfte, 11.-12. Dezember 2019 in Essen, S. 29–36.
- Sacksofsky, Ute (2010): Mittelbare Diskriminierung und das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, Expertise im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Berlin.
- Sächsisches Staatsministerium für Kultus (2018): Kleine Anfrage der Abgeordneten Petra Zais (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN), Thema: Ausländische Lehrkräfte an sächsischen Schulen, Drucksache 6/14034.
- Statistisches Bundesamt (2014): Bildung und Kultur, Allgemeinbildende Schulen, Schuljahr 2013/2014, Fachserie 11, Reihe 1, Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (2020a): Bevölkerung mit Migrationshintergrund 2019 um 2,1 % gewachsen: schwächster Anstieg seit 2011, Pressemitteilung Nr. 279 vom 28. Juli 2020.

- Statistisches Bundesamt (2019a): Bildung und Kultur, Allgemeinbildende Schulen, Schuljahr 2018/2019, Fachserie 11, Reihe 1, Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (2020c): Bildung und Kultur, Berufliche Schulen, Schuljahr 2018/2019, Fachserie 11, Reihe 2, Wiesbaden.
- Thüringer Landtag (2019): Bericht der Landesregierung an den Landtag nach § 18 Abs. 2 Thüringer Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz (ThürBQFG) über die Anwendung und die Auswirkungen des Gesetzes, Drucksache 7/88.
- Vockentanz, Victoria (2019): Lehrerinnen und Lehrer im Förderprogramm IQ, NIQ Kurzanalyse Nr. 7, Nürnberg.
- Weiszäcker, Esther/Roser, Laura (2018): Darstellung landesrechtlicher Regelungen zur Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen von Lehrerinnen und Lehrern, herausgegeben von der IQ Fachstelle Beratung und Qualifizierung, Nürnberg. 2., aktualisierte Auflage (Stand: März 2020) abrufbar unter:
https://www.netzwerk-iq.de/fileadmin/Redaktion/Downloads/Fachstelle_Beratung_und_Qualifizierung/IQ_Lehrerexpertise.pdf.
- Tieben-Westkamp, Christiane/Baumann, Tanja/Streng, Raphaela (2020): Neue Perspektiven für Pädagog*innen, IQ Good Practice.
- Walm, Maik/Wittek, Doris (2014): Lehrer_innenbildung in Deutschland im Jahr 2014. Eine phasenübergreifende Dokumentation der Regelungen in den Bundesländern, 2. Aufl., Frankfurt am Main.

Anhang

Übersicht über die geführten Interviews

Nr.	Datum	Namen	Bundesland	Funktion
1.	18.06.2020	Rüdiger Bröhling	Hessen	Referent Tarif und Besoldung GEW Hessen
2.	19.06.2020	Christina Nickel	Hessen	Ausbilderin am Studienseminar für Grund-, Haupt-, Real- und Förderschulen in Wiesbaden, stellvertretende Vorsitzende des Hauptpersonalrats der Lehrerinnen und Lehrer beim Hessischen Kultusministerium, Leiterin Referat Aus- und Fortbildung der GEW Hessen
3.	03.07.2020	Kathrin Kummer	Hessen	Referentin Rechtsschutz GEW Hessen
4.	06.07.2020	Frau ABC	Hessen	Lehrerin
5.	15.07.2020	Frau BCD	Hessen	Lehrerin
6.	15.07.2020	Herr CDE	Bremen	Lehrer, GEW Bremen
7.	15.07.2020	Joyce Abebrese	Nordrhein-Westfalen	Referentin für Tarifpolitik, Jugendhilfe und Sozialarbeit und Erwachsenenbildung GEW Nordrhein-Westfalen
8.	17.07.2020	Frau DEF	Saarland	Lehrerin im Saarland, GEW Saarland
9.	17.07.2020	Lilo Martens	Berlin	Mitglied des Landesausschusses für Migration, Diversität und Antidiskriminierung der GEW Berlin
10.	04.08.2020	Michaela Ghazi	Berlin	Vorsitzende Bezirkspersonalrätin Reinickendorf, Mitglied Gesamtpersonalrat Schule
11.	06.08.2020	Inge Goerlich	Baden-Württemberg	Vorstandsbereich Tarif-, Beamten- und Sozialpolitik GEW Baden-Württemberg
12.	12.08.2020	Anne Kilian	Niedersachsen	Mitglied im Leitungsteam des Referats Tarif und Beamtenpolitik GEW Niedersachsen, Schulhauptpersonalrat
13.	19.08.2020	Elisabeth Ellenberger	Rheinland-Pfalz	Bezirkspersonalrat Grundschulen, Referat Tarif und Besoldung GEW Rheinland-Pfalz
14.	25.08.2020	Matthias Jähne	Berlin	Referent im Vorstandsbereich Hochschulen und Lehrer*innenbildung GEW Berlin
15.	28.08.2020	Frau EFG	Niedersachsen	Lehrerin in Niedersachsen, GEW-Vertrauensfrau
16.	07.09.2020	Dana Gora	Schleswig-Holstein	Vorsitzende des Landesausschusses für Migration, Antidiskriminierung und Diversität GEW Schleswig-Holstein
17.	13.09.2020	Cetin Mogultay	Nordrhein-Westfalen	Ausschuss für Migration, Diversity und Antidiskriminierung GEW Nordrhein-Westfalen
18.	15.09.2020	Anja Dornblüth-Röhrdanz	Mecklenburg-Vorpommern	Referentin für Schulen und Arbeit mit Vertrauensleuten GEW Mecklenburg-Vorpommern
19.	02.10.2020	Frederik Dehnerdt	Hamburg	Stellvertretender Vorsitzender GEW Hamburg
20.	09.10.2020	Herr FGH	Nordrhein-Westfalen	Lehrer im Programm Internationale Lehrkräfte Fördern (ILF)
21.	26.10.2020	Philipp Westphal	Schleswig-Holstein	Gewerkschaftssekretär für Tarifpolitik GEW Schleswig-Holstein
22.	25.11.2020	Dana Wunderlich, Oana Glaessel	Thüringen	Fachkoordinatorin Anerkennungsberatung, IQ Netzwerk Thüringen Dozentin für Deutsch als Zweitsprache am Institut für interkulturelle pädagogische Praxis (IIP), Kindersprachbrücke Jena e.V.
23.	07.12.2020	Dr. Peter Siebert	Sachsen-Anhalt	Leiter Landesprüfungsamt für Lehrämter, Landesinstitut für Schulqualität und Lehrerbildung Sachsen-Anhalt - Landesprüfungsamt für Lehrämter
24.	11.12.2020	Frau GHI	Bayern	Antragstellerin im laufenden Verfahren

[zurück zum Inhalt](#)

Antrag auf Mitgliedschaft

Bitte in Druckschrift ausfüllen



Online Mitglied werden
www.gew.de/mitglied-werden

Persönliches

Nachname (Titel) _____ Vorname _____

Straße, Nr. _____

Postleitzahl, Ort _____

Telefon / Fax _____

E-Mail _____

Geburtsdatum _____ Staatsangehörigkeit _____

gewünschtes Eintrittsdatum _____

bisher gewerkschaftlich organisiert bei _____ von _____ bis (Monat/Jahr) _____

weiblich männlich divers

Berufliches (bitte umseitige Erläuterungen beachten)

Berufsbezeichnung (für Studierende: Berufsziel), Fachgruppe _____

Diensteintritt / Berufsbeginn _____

Tarif- / Besoldungsgebiet _____

Tarif- / Besoldungsgruppe _____ Stufe _____ seit _____

monatliches Bruttoeinkommen (falls nicht öffentlicher Dienst) _____

Betrieb / Dienststelle / Schule _____

Träger des Betriebs / der Dienststelle / der Schule _____

Straße, Nr. des Betriebs / der Dienststelle / der Schule _____

Postleitzahl, Ort des Betriebs / der Dienststelle / der Schule _____

Beschäftigungsverhältnis:

- | | | |
|---|--|--|
| <input type="checkbox"/> angestellt | <input type="checkbox"/> beurlaubt ohne Bezüge bis _____ | <input type="checkbox"/> befristet bis _____ |
| <input type="checkbox"/> beamtet | <input type="checkbox"/> in Rente/pensioniert | <input type="checkbox"/> Referendariat/Berufspraktikum |
| <input type="checkbox"/> teilzeitbeschäftigt mit _____ Std./Woche | <input type="checkbox"/> im Studium | <input type="checkbox"/> arbeitslos |
| <input type="checkbox"/> teilzeitbeschäftigt mit _____ Prozent | <input type="checkbox"/> Altersteilzeit | <input type="checkbox"/> Sonstiges _____ |
| <input type="checkbox"/> Honorarkraft | <input type="checkbox"/> in Elternzeit bis _____ | _____ |

Jedes Mitglied der GEW ist verpflichtet, den satzungsgemäßen Beitrag zu entrichten. Mit meiner Unterschrift auf diesem Antrag erkenne ich die Satzung der GEW an.

Ort / Datum _____ Unterschrift _____

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, Reifenberger Straße 21, 60489 Frankfurt a. M.

Gläubiger-Identifikationsnummer: DE31ZZZ00000013864

SEPA-Lastschriftmandat: Ich ermächtige die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW), Zahlungen von meinem Konto mittels Lastschrift einzuziehen. Zugleich weise ich mein Kreditinstitut an, die von der GEW auf mein Konto gezogenen Lastschriften einzulösen. Hinweis: Ich kann innerhalb von acht Wochen, beginnend mit dem Belastungsdatum, die Erstattung des belasteten Betrages verlangen. Es gelten dabei die mit meinem Kreditinstitut vereinbarten Bedingungen.

Vorname und Name (Kontoinhaber*in) _____

Kreditinstitut (Name und BIC) _____

IBAN _____

Ort / Datum _____ Unterschrift _____

Die uns von Ihnen angegebenen personenbezogenen Daten werden nur zur Erfüllung unserer satzungsgemäßen Aufgaben auf Datenträgern gespeichert und entsprechend den Bestimmungen der Europäischen Datenschutzgrundverordnung (EU-DSGVO) geschützt.
Bitte senden Sie den ausgefüllten Antrag an den für Sie zuständigen Landesverband der GEW bzw. an den Hauptvorstand.

Vielen Dank – Ihre GEW

Fachgruppe

Nach § 22 der GEW-Satzung bestehen folgende Fachgruppen:

- Erwachsenenbildung
 - Gesamtschulen
 - Gewerbliche Schulen
 - Grundschulen
 - Gymnasien
 - Hauptschulen
 - Hochschule und Forschung
 - Kaufmännische Schulen
 - Realschulen
 - Schulaufsicht und Schulverwaltung
 - Sonderpädagogische Berufe
 - Sozialpädagogische Berufe
- Bitte ordnen Sie sich einer dieser Fachgruppen zu.

Tarifgruppe/Besoldungsgruppe

Die Angaben der Entgelt- oder Besoldungsgruppe ermöglicht die korrekte Berechnung des satzungsgemäßen Beitrags. Sollten Sie keine Besoldung oder Entgelt nach TVöD/TV-L oder TV-H erhalten, bitten wir Sie um die Angabe Ihres Bruttoeinkommens.

Betrieb/Dienststelle

Arbeitsplatz des Mitglieds. Im Hochschulbereich bitte den Namen der Hochschule/der Forschungseinrichtung und die Bezeichnung des Fachbereichs/Fachs angeben.

Mitgliedsbeitrag

- Beamt*innen zahlen in den Jahren 2020/2021 0,83 Prozent und ab dem Jahr 2022 0,85 Prozent der Besoldungsgruppe und -stufe, nach der sie besoldet werden.
- Angestellte mit Tarifvertrag zahlen in den Jahren 2020/2021 0,76 und ab dem Jahr 2022 0,77 Prozent der Entgeltgruppe und -stufe, nach der vergütet wird; Angestellte ohne Tarifvertrag zahlen 0,7 Prozent des Bruttogehalts.
- Der Mindestbeitrag beträgt immer 0,6 Prozent der untersten Stufe der Entgeltgruppe 1 des TVöD.
- Arbeitslose zahlen ein Drittel des Mindestbeitrags.
- Freiberuflich Beschäftigte zahlen 0,55 Prozent des Honorars.
- Studierende zahlen einen Festbetrag von 2,50 Euro.
- Mitglieder im Referendariat oder Praktikum zahlen einen Festbetrag von 4 Euro.
- Bei Empfänger*innen von Pensionen beträgt der Beitrag 0,68 Prozent des Bruttorehensstandsbezuges. Bei Rentner*innen beträgt der Beitrag 0,66 Prozent der Bruttorente.

Weitere Informationen sind der Beitragsordnung zu entnehmen.

Ihr Kontakt zur GEW

GEW Baden-Württemberg

Silcherstraße 7
70176 Stuttgart
Telefon: 0711/21030-0
Fax: 0711/21030-45
info@gew-bw.de
www.gew-bw.de

GEW Hamburg

Rothenbaumchaussee 15
20148 Hamburg
Telefon: 040/414633-0
Fax: 040/440877
info@gew-hamburg.de
www.gew-hamburg.de

GEW Rheinland-Pfalz

Dreikönigshof
Martinsstraße 17
55116 Mainz
Telefon: 06131/28988-0
Fax: 06131/28988-80
gew@gew-rlp.de
www.gew-rlp.de

GEW Thüringen

Heinrich-Mann-Straße 22
99096 Erfurt
Telefon: 0361/59095-0
Fax: 0361/59095-60
info@gew-thueringen.de
www.gew-thueringen.de

GEW Bayern

Neumarkter Straße 22
81673 München
Telefon: 089/544081-0
Fax: 089/53894-87
info@gew-bayern.de
www.gew-bayern.de

GEW Hessen

Zimmerweg 12
60325 Frankfurt
Telefon: 069/971293-0
Fax: 069/971293-93
info@gew-hessen.de
www.gew-hessen.de

GEW Saarland

Mainzer Straße 84
66121 Saarbrücken
Telefon: 0681/66830-0
Fax: 0681/66830-17
info@gew-saarland.de
www.gew-saarland.de

GEW-Hauptvorstand

Reifenberger Straße 21
60489 Frankfurt a.M.
Telefon: 069/78973-0
Fax: 069/78973-201
info@gew.de
www.gew.de

GEW Berlin

Ahornstraße 5
10787 Berlin
Telefon: 030/219993-0
Fax: 030/219993-50
info@gew-berlin.de
www.gew-berlin.de

GEW Mecklenburg-Vorpommern

Lübecker Straße 265a
19059 Schwerin
Telefon: 0385/48527-0
Fax: 0385/48527-24
landesverband@gew-mv.de
www.gew-mv.de

GEW Sachsen

Nonnenstraße 58
04229 Leipzig
Telefon: 0341/4947-412
Fax: 0341/4947-406
kontakt@gew-sachsen.de
www.gew-sachsen.de

GEW-Hauptvorstand Parlamentarisches Verbindungsbüro Berlin

Wallstraße 65
10179 Berlin
Telefon: 030/235014-0
Fax: 030/235014-10
gew-parlamentsbuero@gew.de

GEW Brandenburg

Alleestraße 6a
14469 Potsdam
Telefon: 0331/27184-0
Fax: 0331/27184-30
info@gew-brandenburg.de
www.gew-brandenburg.de

GEW Niedersachsen

Berliner Allee 16
30175 Hannover
Telefon: 0511/33804-0
Fax: 0511/33804-46
email@gew-nds.de
www.gew-nds.de

GEW Sachsen-Anhalt

Markgrafenstraße 6
39114 Magdeburg
Telefon: 0391/73554-0
Fax: 0391/73134-05
info@gew-lsa.de
www.gew-lsa.de

GEW Bremen

Bahnhofsplatz 22-28
28195 Bremen
Telefon: 0421/33764-0
Fax: 0421/33764-30
info@gew-hb.de
www.gew-bremen.de

GEW Nordrhein-Westfalen

Nünningstraße 11
45141 Essen
Telefon: 0201/29403-01
Fax: 0201/29403-51
info@gew-nrw.de
www.gew-nrw.de

GEW Schleswig-Holstein

Legienstraße 22-24
24103 Kiel
Telefon: 0431/5195-150
Fax: 0431/5195-154
info@gew-sh.de
www.gew-sh.de



www.gew.de