

# **Arbeiten als Erzieher/-in in Deutschland – Anerkennung ausländischer Qualifikationen als Antwort auf den Fachkräftemangel Situationsanalyse und Handlungsoptionen**

**Stand: 13.03.2014**

## **Redaktionsgruppe**

Aleksandra Walter und Wolfgang Vogt (Landesnetzwerk Saarland) Anett Reiche (Landesnetzwerk Thüringen)

Florian Schromm (Landesnetzwerk Bayern)

Falk Arians und Ariane Baderschneider (Fachstelle Qualifizierung)

mit intensiver Unterstützung und fachlicher Expertise der Kolleginnen und Kollegen aus den Landesnetzwerken des Förderprogramms „Integration durch Qualifizierung (IQ)“

## Gliederung

1.	Ausgangslage und aktueller Bezug .....	4
2.	Zielrichtung und Zielgruppen der Situationsanalyse .....	8
3.	Situationsanalyse zum Stand der Anerkennung für den Beruf des/der Erziehers/-in .....	9
3.1	Situationsanalyse im Vorfeld und während des Anerkennungsverfahrens .....	9
3.1.1	Schwierigkeiten der Bestimmung der für das Anerkennungsverfahren zuständigen Stelle, der Wege zur Anerkennung und Intransparenz hinsichtlich einzureichender Unterlagen .....	9
3.1.2	Intransparente Gebühren und Fördermöglichkeiten der Arbeitsverwaltung .....	10
3.1.3	Herausforderungen bei der Identifizierung des Referenzberufs zum Zwecke der Vergleichbarkeit .....	10
3.1.4	Adäquate Information für die Anerkennungssuchenden durch die zuständigen Stellen bzw. Vernetzung mit handlungsfeldrelevanten Akteuren .....	11
3.1.5	Erforderliches Sprachniveau und entsprechende Sprachkurse .....	12
3.2	Situationsanalyse bei der Gleichwertigkeitsprüfung und infolge der Bescheidung .....	13
3.2.1	Berufsbild der/des Erziehers/-in als strukturelle Hürde bei der Feststellung voller Gleichwertigkeit .....	13
3.2.2	Bescheide enthalten oftmals keine ausreichende Begründung ihres normativen Inhaltes, z.B. in Form einer Gleichwertigkeitsprüfung im eigentlichen Sinne .....	13
3.2.3	Bescheide enthalten oftmals keine Wahloption zwischen Anpassungslehrgang und Eignungsprüfung .....	14
3.2.4	Angebote zur Anpassungsqualifizierung optimierungsbedürftig oder nicht vorhanden .....	15
3.2.5	Intransparenz bei der Anrechnung der Berufserfahrung durch die zuständigen Stellen .....	15
3.3	Situationsanalyse bei weiteren Aspekten .....	16
3.3.1	Unklarheiten bei Quereinsteigern akademisch-pädagogischer Fachrichtungen .....	16
3.3.2	Einführung eines reglementierten Referenzberufs „Kindheitspädagoge/-in“ notwendig zur Professionalisierung und Harmonisierung des Umgangs mit dem Bachelor-Abschluss „Pädagogik der Kindheit“ .....	16
3.3.3	Information von künftigen Arbeitgebern .....	17
4.	Handlungsoptionen .....	17
4.1	Zur Überwindung der Hemmnisse im Vorfeld und während des Anerkennungsverfahrens..	17
4.1.1	Aufklärung zur Schaffung von Transparenz hinsichtlich der Zuständigkeiten, Wege zur Anerkennung und der einzureichender Unterlagen (auf Grundlage von 3.1.1) .....	17
4.1.2	Veröffentlichung von Gebührenkorridoren und intensive Sensibilisierung der Arbeitsverwaltung (auf Grundlage von 3.1.2) .....	18
4.1.3	Vereinheitlichung der Kriterien zur Identifizierung des deutschen Referenzberufs (auf Grundlage von 3.1.3) .....	18
4.1.4	Sicherstellung adäquater Beratungs- und Verweisstrukturen der handlungsfeldrelevanten Akteure im Sinne einer Prozesskette (auf Grundlage von 3.1.4) .....	18

4.1.5	Festlegung einheitlicher Sprachniveaus und Schaffung entsprechender Sprachkurse (auf Grundlage von 3.1.5) .....	19
4.2	Zur Überwindung der Hemmnisse bei der Gleichwertigkeitsprüfung und infolge der Bescheidung .....	19
4.2.1	Beschränkung der vollen Anerkennung auf Tätigkeiten mit bestimmten Zielgruppen (auf Grundlage von 3.2.1) .....	19
4.2.2	Normativen Inhalt von Bescheiden zur Herstellung von Rechtssicherheit und zur Ausgestaltung von Ausgleichsmaßnahmen ausreichend begründen (auf Grundlage von 3.2.2) .....	19
4.2.3	Zur Herstellung von Rechtssicherheit Bescheide über Teilanerkennung mit Wahloption zwischen Anpassungslehrgang und Eignungsprüfung versehen (auf Grundlage von 3.2.3) .....	20
4.2.4	Mittelfristige Ausgestaltung von modularisierten Anpassungsqualifizierungen notwendig wobei Finanzierungsmodelle zu finden sind (auf Grundlage von 3.2.4) .....	20
4.2.5	Transparente Kriterien für die Berücksichtigung von Berufserfahrung (auf Grundlage von 3.2.5) .....	20
4.3	Handlungsoptionen bei weiteren Aspekten .....	20
4.3.1	Bestimmungen zum Umgang mit akademisch-pädagogischen Qualifikationen und mit der Frage der „Herabqualifizierung“ (auf Grundlage von 3.3.1) .....	20
4.3.2	Einführung eines reglementierten Referenzberufs „Kindheitspädagoge/-in“ zur Professionalisierung und Harmonisierung des Umgangs mit dem Bachelor-Abschluss „Pädagogik der Kindheit“ (auf Grundlage von 3.3.2) .....	21
4.3.3	Informationskampagne für künftige Arbeitgeber (auf Grundlage von 3.3.3) .....	21

## 1. Einordnung und Entstehung des Papiers

Um die Arbeitsmarktintegration von Erwachsenen mit Migrationshintergrund zu verbessern, tragen das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS), das Bundesministerium für Bildung und Forschung und die Bundesagentur für Arbeit das Förderprogramm "Integration durch Qualifizierung (IQ)". Derzeit arbeiten unter anderem die 16 Landesnetzwerke an drei zentralen Zielen:

- Schaffung von Begleitstrukturen für das Anerkennungsgesetz
- Aufbau interkultureller Kompetenzen, vor allem im Bereich der Grundsicherung und der Arbeitsverwaltung
- Professionalisierung und Verzahnung der auf die Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen und Migranten gerichteten Unterstützungsleistungen in der Region im Sinne einer „Prozesskette“

Fünf IQ-Fachstellen (Anerkennung, Qualifizierung, Existenzgründung, Diversity Management, Berufsbezogenes Deutsch) übernehmen die fachliche Beratung und Begleitung der Landesnetzwerke jeweils als Experten für ein IQ-Handlungsfeld. Die Unterstützung reicht von der Entwicklung von Qualitätsstandards über die Konzeption von Schulungsmaterialien bis hin zur Verbreitung wissenschaftlicher Erkenntnisse.

Die Optimierung von Rahmenbedingungen für die Qualifizierung von Anerkennungssuchenden ist ein Ziel der Fachstelle „Qualifizierung“, die am Forschungsinstitut Betriebliche Bildung in Nürnberg angesiedelt ist. Die Fachstelle trifft sich vier Mal im Jahr mit Vertreterinnen und Vertretern der Landesnetzwerke, um den fachlichen Austausch zwischen den Landesnetzwerken zu fördern, aber auch um Handlungsbedarf zu identifizieren und Handlungsempfehlungen zu entwickeln. Dabei werden zentrale Themen in Arbeitsgruppen diskutiert. Die AG „Strategie“ hat sich zum Ziel gesetzt, die berufliche Qualifizierung von Migrantinnen und Migranten aus strategischem Blickwinkel zu betrachten. Dabei werden vor allem der Umsetzungsstand eruiert, der Entwicklungsbedarf herausgearbeitet sowie Handlungsoptionen abgeleitet. In der Sitzung vom 13. Juni 2013 hat die AG beschlossen, sich dem Beruf des/der Erzieher/-in zu widmen. Der Anlass entstand aus dem Paradox heraus, dass trotz erheblichen Fachkräftemangels (der durch das Inkrafttreten des rechtlichen Anspruchs auf einen Kita-Platz seit 1.8.2013 noch verstärkt wurde) die Anerkennungsberatung in den IQ-Landesnetzwerken immer wiederkehrende Hürden für die Anerkennung für Erzieher/-innen in den Bundesländern feststellt. Zudem sind Qualifizierungsmöglichkeiten in angemessener Qualität zum Ausgleich wesentlicher Unterschiede kaum oder gar nicht vorhanden. In kontinuierlicher Zusammenarbeit und Abstimmung mit den Akteuren aus den Landesnetzwerken wurde dieses Papier durch die Redaktionsgruppe erarbeitet.

## 2. Ausgangslage und aktueller Bezug

**„In deutschen Kitas werden in erheblichem Umfang mehr Erzieherinnen und Erzieher benötigt!“** – Diese oder ähnlich formulierte Forderungen werden seit einigen Jahren von vielen Seiten erhoben: Träger von Kindertagesstätten, Elternverbände, die Fachwelt aus dem Bereich der (früh-)kindlichen Pädagogik, politische Entscheidungsträger, Gewerkschaften, etc.

Schon lange stellen stetig wachsende Anforderungen an Kindertagesstätten und deren pädagogisches Personal eine Herausforderung für die zumeist ausbaubedürftige personelle Kapazität dar. Die frühkindliche Bildung hat in der öffentlichen Wahrnehmung enorm an Bedeutung gewonnen. Nicht zuletzt durch das Inkrafttreten des Rechtsanspruchs auf einen Betreuungsplatz für unter Dreijährige seit August 2013 wurde die Dimension des Fachkräftemangels in diesem Berufsfeld zur Realität.

### **Große Bedeutung der Kinderbetreuung in sozial- und arbeitsmarktpolitischer Hinsicht**

Das Inkrafttreten des Rechtsanspruchs auf einen Betreuungsplatz geht über die Gewährleistung einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie weit hinaus. Mittelfristig verfolgen politische Entscheidungsträger das Ziel, „einer Ausweitung der Erwerbsbeteiligung von (zumeist) Müttern, insbesondere dadurch, dass Arbeitszeiten verlängert werden können“<sup>1</sup>. „Langfristig erhofft man sich positive Auswirkungen auf die Rentenansprüche von Frauen und damit einen Beitrag zur Begrenzung möglicher Altersarmut“<sup>2</sup>.

### **Berufsbild Erzieher/-in als strukturelle Hürde**

Der Beruf<sup>3</sup> qualifiziert für umfangreiche Handlungsfelder und die Arbeit mit unterschiedlichen Zielgruppen. Die Ausbildung in Deutschland basiert auf einem generalisierten Ansatz und entspricht in der Theorie einer „Breitbandausbildung“, die zu diversen Formen der Betreuung und Förderung von Kindern und Jugendlichen befähigt. Ausländische Berufsqualifikationen, die auf den Beruf des/der Erzieher/-in abzielen - unabhängig davon, ob diese auf akademischem Niveau gelehrt werden oder nicht - verfolgen hingegen zumeist einen zielgruppenspezifischen Ansatz, beispielsweise die Spezialisierung auf den Bereich der frühkindlichen Erziehung. Allein der Unterschied zwischen generalisiertem- und spezifiziertem Ausbildungsansatz stelle eine formelle Hürde dar, deren immanente Folge die regelmäßige Feststellung wesentlicher Unterschiede ist. Da diese bestenfalls zu Teilanerkennung der ausländischen Berufsqualifikation führen kann, stellt sie eine nicht zu unterschätzende strukturelle Hürde dar.

---

<sup>1</sup> IAB-Kurzbericht 8/2013, S. 1, sowie dort: Wanger, Susanne (2011): Ungenutzte Potenziale in der Teilzeit: Viele Frauen würden gerne länger arbeiten (in: IAB-Kurzbericht Nr. 9)

<sup>2</sup> IAB-Kurzbericht 8/2013, S. 1, sowie dort: Gutachten der Sachverständigenkommission an das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend für den Gleichstellungsbericht der Bundesregierung 2011

<sup>3</sup> BERUFENET/Bundesagentur für Arbeit <http://berufenet.arbeitsagentur.de/berufe/?dest=profession&prof-id=9162> sowie BERUFENET/Bundesagentur für Arbeit/Steckbrief sowie <http://berufenet.arbeitsagentur.de/berufe/docroot/r1/blobs/pdf/bkb/9162.pdf>; Abgerufen am: 29.01.2014

Zur Ausbildung und Anforderung der staatlichen Anerkennung: Erzieher/in ist eine landesrechtlich geregelte schulische Aus- bzw. Weiterbildung an Fachschulen, Berufsfachschulen, Berufskollegs und anderen Bildungseinrichtungen. Die Aus- bzw. Weiterbildung dauert 2 bis 4 1/2 Jahre. Dabei können auch Zusatzqualifikationen erworben werden. An Hochschulen werden auch Bachelor- und Master-Studiengänge für Erzieher/innen angeboten. Das Führen der Berufsbezeichnung „Staatlich anerkannte/-r Erzieher/-in“ und die Ausübung der Tätigkeit sind an Bedingungen geknüpft (reglementierter Beruf), die sich je nach Bundesland unterscheiden (können).

### **Fachkräftemangel bei gleichzeitig steigendem Personalbedarf in Kitas bis 2015**

Bereits heute besteht in großen Teilen Deutschlands ein Fachkräftemangel im Kita-Bereich. Nicht zuletzt der Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz für unter Dreijährige führt in vielen Bundesländern zu erheblichen Personallücken. Eine Modellrechnung des Deutschen Jugendinstituts ermittelte bei einem Ausbau der Betreuung von Kindern unter drei Jahren von insgesamt 42 Prozent bis zum Jahr 2015 einen **zusätzlichen Personalbedarf von 122.698 pädagogischen Fachkräften**. Insgesamt würden dann **24.359 Fachkräfte fehlen**<sup>4</sup>. Diese Zahlen machen deutlich, dass die Umsetzung des Rechtsanspruchs auf einen Betreuungsplatz für Kinder unter drei Jahren **zu scheitern droht**, wenn nicht rechtzeitig geeignete Maßnahmen ergriffen werden, um die Zahl der Fachkräfte zu erhöhen.

Mit Blick auf die Diskussion der Frage, ob der Zusatzbedarf auch durch Personen ohne einschlägige Berufsausbildung gedeckt werden kann, z. B. durch Qualifizierung von Leistungsbezieherinnen, warnt das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) vor einer Überschätzung des Potenzials von wieder in den Beruf einsteigenden Frauen und sieht zudem Probleme bei der Qualifizierung von Seiteneinsteiger/-innen aus dem Bereich des SGB II. Zwar zeigt die dem IAB-Kurzbericht 8/2013 zugrundeliegende qualitative Studie, dass „im SGB II durchaus ein Potenzial an Personen vorhanden ist, das mittelfristig gut qualifizierbar sein könnte. Allerdings darf man das quantitativ mögliche Angebot nicht überschätzen, denn angesichts hoher Ansprüche an das Berufsfeld können hier wohl nur wenige Personengruppen direkt und in relativ kurzer Zeit erschlossen werden“<sup>5</sup>.

---

<sup>4</sup> vgl. [http://www.dji.de/kinder/2009-06\\_Quantitaet\\_braucht\\_Qualitaet\\_DJI\\_Positionspapier.pdf](http://www.dji.de/kinder/2009-06_Quantitaet_braucht_Qualitaet_DJI_Positionspapier.pdf) in Thomas Rauschenbach/Matthias Schilling/„Der U3-Ausbau und seine personellen Folgen“ in WiFF-Studien (Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte des Bundesministeriums für Bildung und Forschung), München 2010; auch: <http://www.gew.de/Binaries/Binary79753/Personalbedarf%20Kita%20bis%202015.pdf> als Download auf Homepage der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW): [http://www.gew.de/Personalbedarf\\_in\\_Kitas\\_bis\\_zum\\_Jahr\\_2015.html](http://www.gew.de/Personalbedarf_in_Kitas_bis_zum_Jahr_2015.html), Quelle: GEW-Berechnungen aus: WiFF-Studie „Droht eine Personalnotstand? Der U3-Ausbau und seine personellen Folgen“, Oktober 2010

<sup>5</sup> IAB-Kurzbericht 8/2013, S. 1

## Anerkennung ausländischer Qualifikationen als Beitrag zur Überwindung des Fachkräftebedarfs

Ein Baustein zur Erhöhung des Fachkräfteangebotes im Erzieherbereich liegt in der beruflichen Anerkennung von im Ausland erworbenen pädagogischen Qualifikationen. Jedoch gibt es hierbei noch einige Herausforderungen zu überwinden, so zum Beispiel den Abbau einer Reihe von **administrativen Hemmnissen und strukturellen Hindernissen** im Vorfeld und im Verlauf des Anerkennungsverfahrens sowie im Nachgang an dasselbe. Diese gilt es nun sukzessive abzubauen.

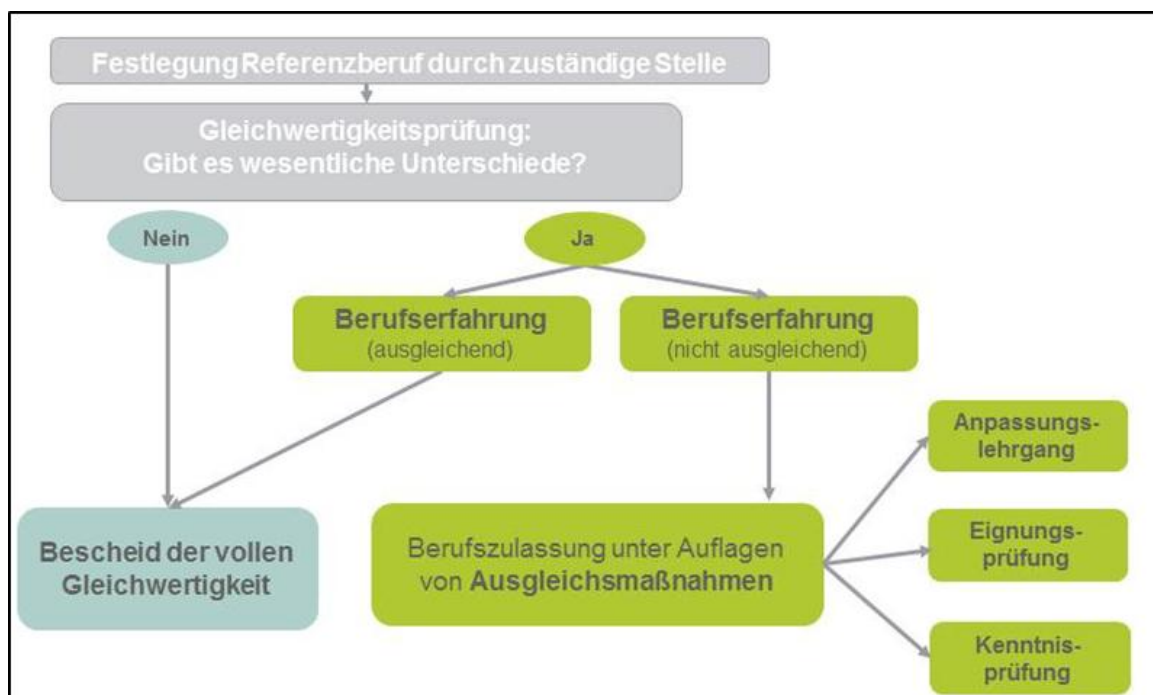
Einen wichtigen Schritt hin zur Vereinfachung der Anerkennung beruflicher Qualifikationen aus dem Ausland stellt das im April 2012 in Kraft getretene *Gesetz zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen (Anerkennungsgesetz)* - einschließlich *Gesetz über die Feststellung der Gleichwertigkeit von Berufsqualifikationen (Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz/BQFG)* – dar. Dieses regelt jedoch ausschließlich die bundesrechtlich geregelten Berufe. Zur Angleichung der rechtlichen Verhältnisse bei der Anerkennung landesrechtlich geregelter Berufe, z.B. Erzieher/-in, Ingenieur/-in, Lehrer/-in, treten sukzessiv die Anerkennungsgesetze der Bundesländer in Kraft. Insgesamt dreizehn<sup>6</sup> Landes-Anerkennungsgesetze sind bereits in Kraft getreten. In den übrigen Bundesländern kann ein Anerkennungsverfahren derzeit lediglich auf der Basis der bisherigen Rechtslage erfolgen. Infolgedessen bestehen in den Bundesländern derzeit unterschiedliche gesetzliche Regelungen auf Basis der alten und der neuen Rechtslage.

Auch wenn die Anerkennung des/der Erziehers/-in je nach Bundesland unterschiedlich geregelt ist, erfolgt das Verfahren zur **Anerkennung** reglementierter Berufe in der Regel nach dem folgendem Muster der AG „Koordinierende Ressorts“<sup>7</sup>:

---

<sup>6</sup> Stand: März 2014

<sup>7</sup> Die AG „Koordinierende Ressorts“ setzt sich aus Vertreter/-innen des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und Vertreter/-innen der für die Landes-Anerkennungsgesetze zuständigen Landesministerien zusammen. Sie ist zuständig für die Umsetzungsbegleitung der Verfahren zur beruflichen Anerkennung im Einklang mit der Gesetzeslage.



**Abbildung 1: Verfahren zur Anerkennung im Ausland erworbener Qualifikationen für reglementierte Berufe (Berufsqualifikationsfeststellungsverfahren)**

Quelle: Fachstelle „Anerkennung“ im Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“

Entsprechend den unterschiedlichen gesetzlichen Grundlagen in den Bundesländern sind für die Bearbeitung der Antragsverfahren bundeslandspezifische zuständige Stellen verantwortlich (siehe auch: [www.anerkennung-in-deutschland.de/tools/berater/de/filter](http://www.anerkennung-in-deutschland.de/tools/berater/de/filter)).

### 3. Zielrichtung und Zielgruppen der Situationsanalyse

Ziel des Papiers ist es, den aktuellen **Umsetzungsstand** zu analysieren, d.h. derzeitige administrative und strukturelle Hemmnisse bei der Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen von Erzieher/-innen zu verdeutlichen und daraus resultierende **Handlungsoptionen** zu deren Abbau oder zu deren Auflösung aufzuzeigen. Dies soll Akteuren auf der **politischen Steuerungsebene** als Hilfestellung dazu dienen, Hürden besser zu erkennen und Impulse dazu geben, die Anerkennungspraxis in den Bundesländern zielgerichtet zu verbessern. Obwohl der Beruf der/des Erziehers/-in in die landesrechtliche Regelungszuständigkeit fällt, sind sowohl die Situationsanalyse als auch die Handlungsoptionen darauf gerichtet, eine länderübergreifende, übergeordnete Perspektive einzunehmen. In der Folge besteht die Notwendigkeit, die Analyse auf das jeweilige Bundesland zu übertragen. Dabei können die Landesnetzwerke des Förderprogramms Unterstützung leisten.



## 4. Situationsanalyse zum Stand der Anerkennung für den Beruf des/der Erziehers/-in

Die in der nachfolgenden Situationsanalyse aufgeführten Anerkennungshemmnisse sind untergliedert in eine Beschreibung der aktuellen Lage sowie des Entwicklungsziels.

### 4.1 Situationsanalyse im Vorfeld und während des Anerkennungsverfahrens

#### 4.1.1 Schwierigkeiten der Bestimmung der für das Anerkennungsverfahren zuständigen Stelle, der Wege zur Anerkennung und Intransparenz hinsichtlich einzureichender Unterlagen

##### **Aktuelle Lage:**

Häufig sind die gesetzlichen Zuständigkeiten im Anerkennungsverfahren auf mehrere Behörden verteilt. Dies gilt beispielsweise in den Fällen, in denen es zusätzlich zum Anerkennungsverfahren als Erzieher/-in die Möglichkeit der Einstufung als Pädagogische Fach- oder Ergänzungskraft gibt oder in den Fällen, in denen zwischen akademischen- und nicht-akademischen Berufsqualifikationen unterschieden wird. Zudem kann zwischen der amtlichen Zuständigkeit für die Durchführung der Gleichwertigkeitsprüfung und der Aussprache der Staatlichen Anerkennung von Erziehern/-innen unterschieden werden. Im Ergebnis sehen sich anerkennungssuchende Migrant/-innen häufig einem „Zuständigkeiten-Wirrwarr“ gegenüber und haben Mühe, die tatsächlich für sie zuständige Stelle zu identifizieren.

Nicht ausreichend transparent sind die dem Antrag auf Anerkennung beizufügenden Unterlagen und Nachweise. Diese gehen oft weit über die Erfordernisse des § 5 Absatz 1 Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz<sup>8</sup>, hinaus indem z.B. die Beschaffung und Vorlage von Lehr- und Stundenplänen der Ausbildungsstätte des Herkunftslandes, Prüfungsordnungen in beglaubigter Kopie oder amtlich beeidigte deutsche Übersetzungen verlangt werden.

##### **Entwicklungsziel:**

Da sowohl die Behördenzuständigkeiten im Verfahren als auch die Kenntnis der benötigten Unterlagen am Beginn eines potenziellen Anerkennungsverfahrens stehen, sind Unklarheiten in besonderem Maße geeignet, eine demotivierende Wirkung zu entfalten. Bereits mithilfe einfacher Mittel könnte hier Transparenz geschaffen werden.

Begrüßenswert ist in diesem Zusammenhang der länderspezifische Ausbau des Anerkennungs-Finders<sup>9</sup> im Portal [www.erkennung-in-deutschland.de](http://www.erkennung-in-deutschland.de), der in der AG „Koordinierende Ressorts“ vereinbart wurde und sich seit Februar 2014 in der Umsetzungsphase befindet.

---

<sup>8</sup> Nachfolgend: BQFG

<sup>9</sup> Mit dem „Anerkennungs-Finder“ findet man die Stelle, die für den Referenzberuf zuständig ist. Außerdem erhält man alle wichtigen Informationen zum Verfahren.

Der Ausbau zielt darauf hin, neue Informationsseiten im Portal öffentlich vorzuhalten, die detailliert auf die bundeslandspezifischen Anerkennungsregelungen (inkl. detaillierter Angaben zu einzureichenden Unterlagen) in den einzelnen reglementierten Länderberufen eingehen. Die Verantwortung für die Lieferung entsprechender Informationen obliegt den Koordinierenden Ressorts und fachlich zuständigen Ministerien der Länder. Werden umfassende und detaillierte Informationen zur Verfügung gestellt, kann die Transparenz durch diese Maßnahme erreicht werden.

#### **4.1.2 Intransparente Gebühren und Fördermöglichkeiten der Arbeitsverwaltung**

##### **Aktuelle Lage:**

In vielen Fällen ist unklar, welche Kosten für die Gleichwertigkeitsprüfung anfallen werden. Einige Bundesländer orientieren sich an bestehenden Gebührenverordnungen, bei einigen ist selbst nach eingehender Recherche nicht klar, in welchem Kostenkorridor sich die Gebühren bewegen und auch ein ablehnender Bescheid kostenpflichtig ist bzw. in welcher Höhe Kosten anfallen. Auch die Kosten für eine Übersetzung der einzureichenden Unterlagen stellen für viele Anerkennungssuchende, insbesondere wenn es sich um Empfänger von Leistungen handelt, eine große Hürde und ein großes Kostenrisiko dar. Zwar besteht im Falle einer bejahenden Ermessensausübung die Möglichkeit der Förderung aus dem Vermittlungsbudget. Bei der Ausübung des Ermessens fehlt es jedoch an Transparenz hinsichtlich der Ermessenskriterien.

##### **Entwicklungsziel:**

Es sollte zum einen eine Transparenz über die Gebühren bestehen (sowohl für Anerkennungssuchende als auch für Beratungseinrichtungen) und flankierend ein Kontakt zur den ortsansässigen Arbeitsagenturen und Jobcentern aufgebaut bzw. vertieft werden, um Anerkennungssuchende entsprechend zu verweisen.

Die Höhe der Gebühren bzw. der Gebührenrahmen ist auch Bestandteil der Abfrage des Anerkennungsportals bei den Ländern im Rahmen des länderspezifischen Ausbaus des Anerkennungs-Finders. Sollten hier detaillierte und umfassende Angaben gemacht werden, kann die Transparenz über die Gebühren durch diese Maßnahme optimiert werden.

#### **4.1.3 Herausforderungen bei der Identifizierung des Referenzberufs zum Zwecke der Vergleichbarkeit**

##### **Aktuelle Lage:**

Die Identifizierung des deutschen Referenzberufs ist grundsätzlich eine anspruchsvolle Aufgabe, vor allem für zuständige Stellen. Die im Ausland erworbenen Ausbildungen weisen unterschiedliche Niveaustufen auf (z.B. Ausbildungsberuf, akademischer Abschluss), unterscheiden sich oftmals stark von den Inhalten in Deutschland und haben meist unterschiedli-

che Entsprechungen, weshalb die Feststellung wesentlicher Unterschiede fast immer zu erwarten ist. Dies gilt insbesondere bei ausländischen Studienabschlüssen (Qualifikationen als Erzieher-/in werden im Ausland oftmals auf akademischen Niveau erworben) und bei Quereinsteigern. Eine adäquate Zuordnung analog zum Anerkennungsgesetz des Bundes, welches die bestmögliche Nutzung der vorhandenen Kompetenzen in den Fokus rückt, findet derzeit nicht in jedem Fall statt. Dies führt sowohl zu einem Verlust von Qualifikationspotenzial für die Anerkennungssuchenden, als auch für die Gesellschaft, die auf Fachkräfte in hohem Maße angewiesen ist.

**Entwicklungsziel:**

Ziel ist die Schaffung von Ausgangsbedingungen, die eine Zuordnung der vorhandenen Qualifikation zum deutschen Referenzberuf und den Umgang mit unterschiedlichen Niveaustufen über alle Bundesländer hinweg vereinfachen. So werden die zuständigen Stellen bei ihren Entscheidungen unterstützt und eine Vorgehensweise auf Basis einheitlicher Kriterien gewährleistet. Zu diskutieren bleibt, ob eine (wenn auch rechtlich unverbindliche) Übersicht über alle bisher anerkannten ausländischen Berufsabschlüsse hilfreich sein könnte.

**4.1.4 Adäquate Information für die Anerkennungssuchenden durch die zuständigen Stellen bzw. Vernetzung mit handlungsfeldrelevanten Akteuren****Aktuelle Lage:**

Die jeweils zuständige Stelle legt gemeinsam mit dem Anerkennungssuchenden den Referenzberuf fest und bearbeitet anschließend die eingereichten Unterlagen. Um Anerkennungssuchende adäquat über die Chancen und Möglichkeiten informieren zu können (z.B. einzureichende Unterlagen, Verfahrenskosten, Verfahrensabläufe), ist es notwendig, dass die Mitarbeiter/-innen eine entsprechende Kompetenzentwicklung erfahren. Dies ist bisher nur in einigen wenigen Fällen geschehen. Zudem sind die personellen Kapazitäten einiger zuständiger Stellen nicht ausreichend, um die neuen Anforderungen zu erfüllen. Darüber hinaus besteht eine wesentliche Herausforderung darin, dass die Anerkennungssuchenden weitere Optionen ggf. bessere Optionen zur Anerkennung haben, diese Möglichkeiten den zuständigen Stellen jedoch nicht transparent sind. So stellen manche Personen einen Antrag in einem bestimmten Beruf obwohl ein anderer Referenzberuf (oder ein anderer Weg) für die Ziele der Person optimaler gewesen wären. Durch die unzureichenden Auskünfte besteht die Gefahr, dass die Anerkennungssuchenden nicht die bestmögliche Nutzung ihres Qualifikationspotenzials anstreben können. So wird im Zweifelsfall auch nicht an weiterführende Beratungseinrichtungen verwiesen.

**Entwicklungsziel:**

Die zuständigen Stellen sollten auch personell, in die Lage versetzt werden, die Ratsuchenden adäquat und umfassend zu ihren Möglichkeiten sowie gegebenenfalls zur anderweitigen Nutzung ihres Qualifikationspotenzials zu informieren, so dass eine Erstinformation und ein effizientes Schnittstellenmanagement zu Beratungseinrichtungen gewährleistet ist. Um die

Mitarbeiter dabei zu unterstützen, können Merkblätter (z.B. einzureichende Unterlagen, Beratungsangebote in der Region, Gebührenkorridore) erarbeitet werden.

#### **4.1.5 Erforderliches Sprachniveau und entsprechende Sprachkurse**

##### **Aktuelle Lage:**

Ein vielgenanntes Hemmnis stellen die geforderten Deutschkenntnisse dar. Anerkennungssuchende müssen über die Sprachkenntnisse verfügen, die für die Ausübung ihrer Berufstätigkeit erforderlich sind. Das erforderliche Niveau unterscheidet sich je nach Bundesland erheblich und ist nach Auffassung der IQ Landesnetzwerke häufig zu hoch angesetzt. Z.B. wird in manchen Bundesländern das Niveau C2 des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens gefordert, welches die höchste der Abstufungen im Gebilde der Sprachniveaus darstellt und der Muttersprachlichkeit entspricht. Zudem sind auch die Verfahren zur Sprachstandfeststellung unterschiedlich ausgeprägt und es finden sich kaum auf die Zielgruppe zugeschnittene Sprachkurse.

##### **Entwicklungsziel:**

Hier sollten einerseits ein transparentes und einheitliches Sprachniveau festgelegt und zum anderen standardisierte Verfahren zur Sprachstandfeststellung angewendet werden. Auch sollte es ein ausreichendes, auf die Zielgruppe zugeschnittenes Angebot an Sprachkursen geben.

Durch den Ausbau des Anerkennungs-Finders wird die bundesweite Bestandsaufnahme angestrebt, was das erforderliche Sprachniveau, Form der Sprachprüfungen und möglicher Sprachnachweise sowie landesspezifische Kursangebote zur allgemeinen und berufsbezogenen Sprachförderung betrifft. Dies ist ein guter Ansatz zur Optimierung der Transparenz und zur Vereinheitlichung des erforderlichen Sprachniveaus.

## **4.2 Situationsanalyse bei der Gleichwertigkeitsprüfung und infolge der Bescheidung**

### **4.2.1 Berufsbild der/des Erziehers/-in als strukturelle Hürde bei der Feststellung voller Gleichwertigkeit**

#### **Aktuelle Lage:**

Der Beruf des/der Erziehers/-in qualifiziert für umfangreiche Handlungsfelder und die Arbeit mit unterschiedlichen Zielgruppen. Die Ausbildung in Deutschland basiert auf einem generalisierten Ansatz und entspricht in der Theorie einer „Breitbandausbildung“, die zu diversen Formen der Betreuung und Förderung von Kindern und Jugendlichen befähigt. Ausländische Berufsqualifikationen, die auf den Beruf des/der Erziehers/-in abzielen - unabhängig davon, ob diese auf akademischem Niveau gelehrt werden oder nicht - verfolgen hingegen zumeist einen zielgruppenspezifischen Ansatz, beispielsweise die Spezialisierung auf den Bereich der frühkindlichen Erziehung. Allein der Unterschied zwischen generalisiertem- und spezialisiertem Ausbildungsansatz stellt eine formelle Hürde dar, deren immanente Folge die regelmäßige Feststellung wesentlicher Unterschiede ist. Da diese bestenfalls zur Teilanerkennung der ausländischen Berufsqualifikation führen kann, stellt sie eine nicht zu unterschätzende strukturelle Hürde dar.

#### **Entwicklungsziel:**

Ohne Abstriche an der Qualität der inländischen Ausbildung zum/zur Erzieher/-in in Kauf zu nehmen, sollten Anerkennungssuchende mit einer auf bestimmte Zielgruppen ausgerichteten Berufsqualifikation aufgrund der formal-strukturellen Hürde einer generalisierten Ausbildung in Deutschland nicht regelmäßig die volle Anerkennung verwehrt bleiben.

### **4.2.2 Bescheide enthalten oftmals keine ausreichende Begründung ihres normativen Inhaltes, z.B. in Form einer Gleichwertigkeitsprüfung im eigentlichen Sinne**

#### **Aktuelle Lage:**

Im Falle einer lediglich teilweisen Anerkennung der ausländischen Qualifikation müssen sich die festzulegenden Ausgleichsmaßnahmen (Anpassungslehrgang oder Eignungsprüfung) auf Qualifikationsbestandteile beziehen, die bei der Gleichwertigkeitsprüfung als fehlend erkannt wurden. Hierzu ist durch die Anerkennungsstelle im ersten Schritt die vorhandene Qualifikation zu definieren. Im zweiten Schritt sind die dem Anerkennungssuchenden fehlenden Qualifikationsbestandteile zu benennen. Dieses Verfahren soll sicherstellen, dass bei der Bestimmung einer Ausgleichsmaßnahme nicht etwa gesamte Ausbildungsinhalte wiederholt werden, sondern nur das, was tatsächlich als fehlend erkannt wurde. Lücken im Fachwissen sollen dabei systematisch geschlossen werden.

Bescheide enthalten oftmals keine Gleichwertigkeitsprüfung im eigentlichen Sinne, d.h. eine Benennung der „wesentlichen Unterschiede und fehlenden Qualifikationsbestandteile“ zwischen inländischem Ausbildungsstandard und ausländischer Berufsqualifikation. Problematisch ist dabei nicht nur, dass solche Bescheide einer ausreichenden Begründung als wesentlichem Bescheidmerkmal entbehren, die im Falle dessen, dass dem Antrag des Adressaten nicht vollinhaltlich entsprochen wird, nicht entbehrlich ist. Hinzu kommt, dass ohne eine Gegenüberstellung der vorhandenen Qualifikation und der Definition der fehlenden Qualifikationsbestandteile keine passende Ausgleichsmaßnahme formuliert werden kann.

**Entwicklungsziel:**

Anerkennungsbescheide sollen eine qualifizierte Begründung als wesentliches Bescheidmerkmal in Form einer Gleichwertigkeitsprüfung im eigentlichen Sinne enthalten, d.h. eine Benennung der „wesentlichen Unterschiede und fehlenden Qualifikationsbestandteile“ zwischen inländischem Ausbildungsstandard und ausländischer Berufsqualifikation. Nur auf diese Weise können zielführende und sinnvolle Ausgleichsmaßnahmen im Falle einer Teilerkennung festgelegt werden.

**4.2.3 Bescheide enthalten oftmals keine Wahloption zwischen Anpassungslehrgang und Eignungsprüfung**

**Aktuelle Lage:**

Sowohl das BQFG, als auch die inzwischen dreizehn in Kraft getretenen Ländergesetze entsprechend den Vorgaben der europäischen Richtlinie 2005/36/EG<sup>10</sup> normieren im Falle der Feststellung einer teilweisen Gleichwertigkeit zwischen inländischer- und ausländischer Berufsqualifikation eine Wahloption zwischen Anpassungslehrgang und Eignungsprüfung. Dennoch enthalten Bescheide oftmals keine Wahloption zwischen Anpassungslehrgang und Eignungsprüfung.

**Entwicklungsziel:**

Zur Herstellung von Verfahrens- und Rechtssicherheit müssen Antragstellende über die ihnen gesetzlich zustehenden Möglichkeiten in Kenntnis gesetzt werden. Der Eindruck beim Adressaten, z.B. ein Anpassungslehrgang sei die einzig zustehende Möglichkeit auf dem Wege zur Anerkennung sollte vermieden werden.

---

<sup>10</sup> RICHTLINIE 2005/36/EG des Europäische Parlaments und des Rates vom 07.09.2005 über die Anerkennung von Berufsqualifikationen

#### **4.2.4 Angebote zur Anpassungsqualifizierung optimierungsbedürftig oder nicht vorhanden**

##### **Aktuelle Lage:**

In einer Vielzahl der Bundesländer stellt die Ausgestaltung und/oder Verfügbarkeit adäquater, nachhaltiger Anpassungsqualifizierungen ein zentrales Hindernis dar. In etwa der Hälfte der Bundesländer sind Anpassungsqualifizierungen nicht vorhanden. Folge ist, dass Anerkennungssuchenden nicht in ausreichendem Maße die Möglichkeit eröffnet wird, die per Bescheid über die (Teil-)Anerkennung festgestellten wesentlichen Unterschiede zwischen ihrer ausländischen Qualifikation und den Anforderungen der inländischen Erzieher/-innen-Ausbildung auszugleichen. In etwa der Hälfte der anderen Bundesländer werden Anpassungsqualifizierungen angeboten. Abgesehen von vereinzelt Bundesländern, in denen sich das Thema der Anpassungsqualifizierung problemlos gestaltet, sind folgende zwei übereinstimmende Hürden erkennbar: Zum einen werden Anpassungsqualifizierungen nicht in modularisierter Form angeboten, d.h. die Maßnahmen sind pauschal und ohne Rücksicht auf die nicht als fehlend erkannten Qualifikationsbestandteile zu durchlaufen. Dies aber stellt keine Lösung im Sinne eines passgenauen Ausgleichs wesentlicher Unterschiede zwischen der inländischen Ausbildung und der ausländischen Berufsqualifikation dar. Zum anderen werden die Anpassungsmaßnahmen nicht vergütet, sodass der Lebensunterhalt der Anerkennungssuchenden Person nicht gesichert ist. Eine Finanzierung oder die Sicherung des Lebensunterhaltes durch die Agentur für Arbeit oder das Jobcenter sind jedoch aufgrund der gesetzlichen Regelungen der SGB II/III ausgeschlossen.

##### **Entwicklungsziel:**

Im Falle der Feststellung wesentlicher Unterschiede zwischen inländischem Ausbildungsstandard und ausländischer Berufsqualifikation sind Anpassungsmaßnahmen (wahlweise Anpassungslehrgang oder Eignungsprüfung) zu durchlaufen. Wenn es sich auch um eine Herausforderung handelt, müssen Anpassungslehrgänge, d.h. Anpassungsqualifizierungen – insbesondere vor dem Hintergrund, dass alle Beteiligten sich darüber einig sind, dass an der hohen fachlichen Kompetenz von Erzieher/-innen keinesfalls Abstriche gemacht werden dürfen - mittelfristig modularisiert und vergütet ausgestaltet und durchgeführt werden.

#### **4.2.5 Intransparenz bei der Anrechnung der Berufserfahrung durch die zuständigen Stellen**

##### **Aktuelle Lage:**

Im Gleichwertigkeitsfeststellungsverfahren können Bestandteile der Berufsausbildung auch durch den Nachweis von im Ausland oder im Inland erworbener nachgewiesener Berufserfahrung ausgeglichen werden. Eine Eignungsprüfung oder ein Anpassungslehrgang werden entbehrlich, wenn die antragstellende Person nachweist, dass die während der Berufserfahrung erworbenen Kenntnisse die wesentlichen Unterschiede zwischen der deutschen Erzieherausbildung und dem von ihr erworbenen Diplom abdecken.

**Entwicklungsziel:**

Für die Kriterien zur Anrechnung von Berufserfahrung sollte über die Bundeslandgrenzen hinweg der größte gemeinsame Nenner gefunden werden, sodass sich die Mitarbeiter/-innen der zuständigen Stellen daran orientieren können. Darüber hinaus sollten die Bescheide, insbesondere wenn aufgeführte Berufserfahrungen unberücksichtigt bleiben, eine qualifizierte Begründung als wesentliches Bescheidmerkmal enthalten.

**4.3 Situationsanalyse bei weiteren Aspekten****4.3.1 Unklarheiten bei Quereinsteigern akademisch-pädagogischer Fachrichtungen****Aktuelle Lage:**

Unklarheiten bestehen bei der Frage, wie ausländische Hochschulqualifikationen aus dem Bereich der pädagogischen Fachrichtungen einzuordnen sind. Dies betrifft beispielsweise ausländische Berufsqualifikationen als Grundschullehrer/-in, Lehrer/-in weiterführender Schulen und (Sozial-)Pädagoge/-in etc.

**Entwicklungsziel:**

Die Suche nach einem deutschen Referenzberuf im Anerkennungsverfahren stellt in diesen Fällen eine besondere Herausforderung dar, da zumeist zwar Schnittstellen mit dem Berufsfeld des/der Erziehers/-in bestehen, jedoch keine Deckungsgleichheit der Ausbildungsinhalte. Zielführend wäre die Bestimmung, ob bei Vorliegen akademischer Qualifikationen verwandter pädagogischer Fachrichtungen ein Antrag auf Anerkennung als Erzieher/-in sinnvoll ist sowie die Beantwortung der Frage, wie mit „Herabqualifizierungen“ umzugehen ist.

**4.3.2 Einführung eines reglementierten Referenzberufs „Kindheitspädagoge/-in“ notwendig zur Professionalisierung und Harmonisierung des Umgangs mit dem Bachelor-Abschluss „Pädagogik der Kindheit“****Aktuelle Lage:**

Im Rahmen des Bologna-Prozesses sind in Deutschland zunehmend Studiengänge im Bereich Früh- und Elementarpädagogik angeboten worden, die mit dem Bachelor of Arts (B.A.) abschließen. Der B.A. Studiengang „Pädagogik der Kindheit“ ist in diesem Kontext entstanden und zielt sowohl auf eine Professionalisierung der pädagogischen Arbeit mit Kindern, als auch auf die Vermittlung von Kompetenzen für Leitungs- und Managementaufgaben in Einrichtungen. Es gibt Bundesländer, die die staatliche Anerkennung – hierbei handelt es sich um die Anerkennung der Person in ihrem Berufsstand; diese ist strikt zu trennen von der Anerkennung einer ausländischen Qualifikation – aussprechen (z.B. Bayern) und solche, die das bislang nicht tun (z.B. das Saarland. Hintergrund ist, dass sich der berufs begleitende Studiengang an bereits ausgebildete Erzieher\_innen richtet, die über eine staatliche Aner-



kennung bereits verfügen). Gleichzeitig bestehen in vielen Ländern sowohl auf dem Gebiet der EU als auch darüber hinaus spezifische (zumeist akademische) Ausbildungen für den Bereich der frühkindlichen Pädagogik. Da dieser Abschluss in Deutschland jedoch zumeist ohne staatliche Anerkennung einhergeht, können zahlreiche im Ausland erworbene Abschlüsse darauf nicht abgebildet werden.

#### **Entwicklungsziel:**

Zielführend wäre die Bundesland-übergreifende Einführung einer staatlichen Anerkennung für den akademischen Beruf „Kindheitspädagoge/-in“, in deren Folge ein neuer, reglementierter Referenzberuf entstehen würde. Hierdurch würde die Möglichkeit einer Zuordnung diverser ausländischer (zumeist) akademischer Abschlüsse ermöglicht.

### **4.3.3 Information von künftigen Arbeitgebern**

#### **Aktuelle Lage:**

In einigen Bundesländern suchen Einrichtungen bereits seit Jahren nach geeigneten Fachkräften. Mit den Anerkennungsgesetzen der Länder eröffnet sich nun eine weitere Möglichkeit, die Fachkräftelücken durch Personen mit einem im Ausland erworbenen Abschluss zu schließen. Doch viele Arbeitgeber wissen noch nicht um diese Möglichkeit und die Chancen, die sich daraus ergeben.

#### **Entwicklungsziel:**

Die künftigen Arbeitgeber sollten über die Möglichkeiten, Hintergründe und Chancen der Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen von Erzieher/-innen informiert werden, so dass das vorhandene Fachkräftepotenzial auch tatsächlich für den Arbeitsmarkt genutzt werden kann. Dabei ist es vor allem bedeutsam darüber zu informieren, welche Rolle die Einrichtungen beim Ausgleich wesentlicher Unterschiede spielen können und welche Anforderungen damit verbunden sind.

## **5. Handlungsoptionen**

### **5.1 Zur Überwindung der Hemmnisse im Vorfeld und während des Anerkennungsverfahrens**

#### **5.1.1 Aufklärung zur Schaffung von Transparenz hinsichtlich der Zuständigkeiten, Wege zur Anerkennung und der einzureichender Unterlagen (auf Grundlage von 3.1.1)**

Zur Schaffung von Transparenz hinsichtlich der Wege zur Anerkennung ausländischer Qualifikationen könnten die Erstberatungsstellen des Förderprogramms IQ Infoveranstaltungen durchführen und auf die Übersicht der Zuständigkeiten im Anerkennungs-Finder hinweisen.

Hinsichtlich der einzureichenden Unterlagen sollte auf Länderebene (oder zentral) Klarheit über die einzureichenden Unterlagen geschaffen werden, wobei diese sich an den gemäß § 5 Absatz 1 BQFG einzureichenden Unterlagen orientieren sollten, um den Anerkennungssuchenden keine unüberwindbaren Hürden aufzuerlegen. Eine entsprechende Übersicht sollte auf den Seiten der Anerkennungsstellen und im Anerkennungs-Finder publiziert sowie den Erstberatungsstellen zur Verfügung gestellt werden.

### **5.1.2 Veröffentlichung von Gebührenkorridoren und intensive Sensibilisierung der Arbeitsverwaltung (auf Grundlage von 3.1.2)**

Gebührenkorridore sollten auf Merkblättern der zuständigen Stellen und im Internet (darunter im Portal [www.erkennung-in-deutschland.de](http://www.erkennung-in-deutschland.de) als zentralem Informationsportal zur Anerkennung) veröffentlicht werden. Obwohl die Regelungen der Arbeitsverwaltung zum Vermittlungsbudget im Kern Ermessensentscheidungen bleiben werden, stellen die Kosten für das Durchlaufen des Anerkennungsverfahrens „sonstige Kosten“ im Sinne des § 44 SGB III dar und können im Falle einer bejahenden Ermessensausübung aus dem Vermittlungsbudget erstattet werden. Die Mitarbeiter/-innen der Arbeitsverwaltung sollten für die Inhalte der entsprechenden Handlungsempfehlung/Geschäftsanweisung intensiv sensibilisiert werden.

### **5.1.3 Vereinheitlichung der Kriterien zur Identifizierung des deutschen Referenzberufs (auf Grundlage von 3.1.3)**

Der Umgang mit unterschiedlichen Niveaustufen der ausländischen Qualifikationen bei der Zuordnung zu einem deutschen Referenzberuf sollte über alle Bundesländer hinweg vereinfacht und vereinheitlicht werden. Zu diskutieren wären die Vor- und Nachteile aller bisher anerkannten Berufsqualifikationen, wobei eine solche keinesfalls der Umgehung eines Anerkennungsverfahrens dienen sollte. Bejahendenfalls sollte eine solche Sammlung idealerweise auf Ebene der Kultusministerkonferenz erfolgen. Denkbar wäre auch eine Datenbank der Entscheidungen der zuständigen Stellen, die für die Beratenden eingerichtet werden könnte (vgl. bq-Portal für nicht-reglementierte Berufe) sowie regelmäßige Treffen der zuständigen Stellen zwecks Austauschs in dieser Sache.

### **5.1.4 Sicherstellung adäquater Beratungs- und Verweisstrukturen der handlungsfeld-relevanten Akteure im Sinne einer Prozesskette (auf Grundlage von 3.1.4)**

Zielführend wäre der weitere Aufbau einer Beratungs- und Verweisstruktur zur effizienten und ressourcensparenden Information und Beratung der Anerkennungssuchenden. Vor Ort müsste ein Schnittstellenmanagement um die Erstberatungsstellen des Förderprogramms IQ aufgebaut werden. Dafür sollten Verweisstrukturen im Sinne einer Prozesskette identifiziert

und etabliert werden, um die dort vorhandenen Kompetenzen und Strukturen für die zuständigen Stellen besser nutzbar zu machen.

### **5.1.5 Festlegung einheitlicher Sprachniveaus und Schaffung entsprechender Sprachkurse (auf Grundlage von 3.1.5)**

Notwendig wäre, dass die Verfahren zur Sprachstandfeststellung standardisiert und einheitlich angewendet werden. Die Sprachfeststellung sollte dabei von neutralen und kompetenten Trägern umgesetzt werden. Ein ausreichendes, auf die Zielgruppe zugeschnittenes Angebot an Sprachkursen müsste gewährleistet werden.

## **5.2 Zur Überwindung der Hemmnisse bei der Gleichwertigkeitsprüfung und infolge der Bescheidung**

### **5.2.1 Beschränkung der vollen Anerkennung auf Tätigkeiten mit bestimmten Zielgruppen (auf Grundlage von 3.2.1)**

Bei Vorliegen einer auf bestimmte Kompetenzprofile ausgerichteten ausländischen Berufsqualifikation wäre die volle Anerkennung mit Beschränkung auf Tätigkeiten im Rahmen dieses Kompetenzprofils denkbar. So könnte ein/e Erzieher/-in, die/der auf den Bereich der frühkindlichen Erziehung spezialisiert ist, auf Tätigkeiten mit dieser Zielgruppe beschränkt werden. Die Vereinbarkeit mit den praktischen Bedürfnissen in Kindertagesstätten wäre gegeben. Dabei ist wichtig, dass aus dem Anerkennungsbescheid klar hervorgeht, dass es sich tatsächlich um eine volle Anerkennung handelt; gegebenenfalls müssten dafür neue Berufsbezeichnungen als Referenzberufe geschaffen werden.

### **5.2.2 Normativen Inhalt von Bescheiden zur Herstellung von Rechtssicherheit und zur Ausgestaltung von Ausgleichsmaßnahmen ausreichend begründen (auf Grundlage von 3.2.2)**

Bescheide sollten flächendeckend eine Gleichwertigkeitsprüfung im eigentlichen Sinne enthalten, d.h. eine Benennung der „wesentlichen Unterschiede und fehlenden Qualifikationsbestandteile“ zwischen inländischem Ausbildungsstandard und ausländischer Berufsqualifikation. Nicht nur stellt eine Begründung in den vielen Fällen, in denen dem Antrag des Adressaten nicht vollinhaltlich entsprochen wird, ein wesentliches Bescheidmerkmal dar; auch bildet eine ausreichende Benennung der fehlenden Qualifikationsbestandteile die Grundlage festzulegender Ausgleichsmaßnahmen.

### **5.2.3 Zur Herstellung von Rechtssicherheit Bescheide über Teilanerkennung mit Wahloption zwischen Anpassungslehrgang und Eignungsprüfung versehen (auf Grundlage von 3.2.3)**

Anerkennungsbescheide sind zwingend mit der gesetzlich festgelegten Wahloption zwischen Anpassungslehrgang und Eignungsprüfung zu versehen.

### **5.2.4 Mittelfristige Ausgestaltung von modularisierten Anpassungsqualifizierungen notwendig wobei Finanzierungsmodelle zu finden sind (auf Grundlage von 3.2.4)**

Notwendig ist die Ausgestaltung und Durchführung von modularisierten Anpassungsqualifizierungen, um einen passgenauen Ausgleich wesentlicher Unterschiede zwischen der inländischen Ausbildung und der ausländischen Berufsqualifikation zu ermöglichen. Idealerweise werden die als fehlend erkannten Qualifikationsbestandteile bereits im Bescheid benannt. Finanzierungsmodelle zur Sicherung des Lebensunterhaltes sind – insbesondere mit Blick auf die oftmals mehrmonatigen Laufzeiten – unerlässlich.

### **5.2.5 Transparente Kriterien für die Berücksichtigung von Berufserfahrung (auf Grundlage von 3.2.5)**

Bescheide sollten, insbesondere wenn aufgeführte Berufserfahrungen unberücksichtigt bleiben, eine qualifizierte Begründung als wesentliches Bescheidmerkmal enthalten. Für die Kriterien zur Anrechnung von Berufserfahrung sollte über die Bundeslandgrenzen hinweg der größte gemeinsame Nenner gefunden werden, sodass sich die Mitarbeiter/-innen der zuständigen Stellen daran orientieren können.

## **5.3 Handlungsoptionen bei weiteren Aspekten**

### **5.3.1 Bestimmungen zum Umgang mit akademisch-pädagogischen Qualifikationen und mit der Frage der „Herabqualifizierung“ (auf Grundlage von 3.3.1)**

Wichtig wäre die Diskussion der Frage, ob bei Vorliegen akademischer Qualifikationen verwandter pädagogischer Fachrichtungen ein Antrag auf Anerkennung als Erzieher/-in sinnvoll ist. Angesichts des Fachkräftebedarfs wäre die Bejahung dieser Frage – mit entsprechenden Anpassungslehrgängen – ein sinnvoller Beitrag. Ob die Anerkennungssuchenden sich im Zweifel „herabqualifizieren“ (lassen), sollte in ihr eigenes Ermessen gestellt werden.

### **5.3.2 Einführung eines reglementierten Referenzberufs „Kindheitspädagoge/-in“ zur Professionalisierung und Harmonisierung des Umgangs mit dem Bachelor-Abschluss „Pädagogik der Kindheit“ (auf Grundlage von 3.3.2)**

Ein wichtiger Schlüssel im Anerkennungs- und Professionalisierungsgeschehen um die Berufsgruppe der „Kindheitspädagoge/-in“ liegt in der Bundesland-übergreifende Einführung einer staatlichen Anerkennung für diesen akademischen Beruf. In der Folge würde ein neuer, reglementierter Referenzberuf entstehen, wodurch zum einen die Möglichkeit einer Zuordnung diverser ausländischer (zumeist) akademischer Abschlüsse eröffnet würde. Zum anderen würde dadurch sichergestellt, dass das (akademische) Ausbildungspotenzial der anerkennungssuchenden Personen passgenau zur Geltung kommt.

### **5.3.3 Informationskampagne für künftige Arbeitgeber (auf Grundlage von 3.3.3)**

Bei den entsprechenden Arbeitgeberverbänden sollten Informationen über das Anerkennungsgesetz und den Zugangsmöglichkeiten zum Beruf des/der Erziehers/-in verbreitet werden. Dies kann auf unterschiedlichen Wegen geschehen, z.B. durch Informationsveranstaltungen oder auch Informationsflyer, die zur Verfügung gestellt werden.