

Perspektiven
zum Lehrpersonenmangel
im deutschen Sprachraum

Bibliografie:

Anna Aleksandra Wojciechowicz
und Miriam Vock:

Berufserfahrene Lehrkräfte
mit Qualifikation aus dem Ausland.

Hürden beim Zugang zum Schuldienst.

journal für lehrerInnenbildung, 24 (1), 92-98.

<https://doi.org/10.35468/jlb-01-2024-09>

Gesamtausgabe online unter:

<http://www.jlb-journallehrerinnenbildung.net>

<https://doi.org/10.35468/jlb-01-2024>

ISSN 2629-4982

journal für lehrerInnenbildung
j l b
no.1
2024

Berufserfahrene Lehrkräfte mit Qualifikation aus dem Ausland. Hürden beim Zugang zum Schuldienst

Abstract • Die seit Jahrzehnten andauernden (Flucht-)Migrationsbewegungen nach Deutschland tragen auch zu einer zunehmenden Vielfalt der Lehrkräftebiografien bei. Der Zugang zum Beruf ist jedoch für geflüchtete und migrierte Lehrkräfte sowohl international als auch in Deutschland erschwert und durch besondere Herausforderungen gekennzeichnet. Der Beitrag beschreibt die strukturellen und institutionellen Hürden im Lehrer*innenbildungs- und Schulsystem, die die Fortsetzung der beruflichen Tätigkeit als Lehrkraft in Deutschland erschweren oder gar verhindern.

Schlagnorte/Keywords • Migration, Lehrkräfte mit ausländischem Abschluss, Zugangshürden Lehrer*innenberuf, Lehrpersonenmangel

Einleitung

Der Lehrkräftemangel an Schulen in Deutschland ist akut (KMK, 2022). Um Unterrichtsausfall zu vermeiden, wird zunehmend auf Fachkräfte ohne Lehramtsstudium zurückgegriffen, die als sogenannte Seiten- oder Quereinsteiger*innen in den Schuldienst eingestellt und berufsbegleitend pädagogisch qualifiziert werden. Doch in der derzeitigen Mangellage scheint auch dieser Pool an Fachkräften für manche Fächer bereits ausgeschöpft zu sein. Vielfach wird noch übersehen, dass Deutschland über eine weitere Gruppe an Fachkräften verfügen könnte, die zudem eine pädagogische Ausbildung und Erfahrung mitbringt: berufserfahrene Lehrkräfte, die aus einem anderen Land nach Deutschland eingewandert sind (SWK, 2022). Obwohl viele Lehrkräfte nach der Ankunft in Deutschland ihren Beruf wieder aufnehmen wollen, kommen nur wenige an den Schulen an. Der Zugang zum Lehrer*innenberuf bleibt für viele durch formale, institutionelle und strukturelle Hürden versperrt (George, 2021).

Im vorliegenden Beitrag wird der Frage nachgegangen, was dem Zugang zum Schuldienst für diese Lehrkräfte im Weg steht und welche Ausschlussarten hier eine Rolle spielen. Dabei zeigt sich die Lehrer*innenbildung als ein besonders geschlossenes System (Karakaşoğlu & Schäfer, 2023), das zwar eine enorme Anpassungsleistung von den Lehrkräften verlangt, jedoch den eigenen Beitrag zur beruflichen Integration vernachlässigt und die eigenen Strukturen unverändert lässt. Im Beitrag beschreiben wir drei zentrale Hürden beim beruflichen Wiedereinstieg.

Langwierige Anerkennung und fehlende Beratung

Ein direkter Zugang zum Lehrer*innenberuf ist aufgrund berufsrechtlicher Reglementierungen in Deutschland nicht möglich (Weizsäcker & Roser, 2018). Die ausländische Lehramtsqualifikation muss in Deutschland zunächst formal anerkannt werden. An dieser Hürde scheitert ein Teil der Lehrkräfte: 17% der Antragsstellenden erhalten einen negativen Bescheid, der eine weitere Anpassung ihrer Qualifikation ausschließt. Ihnen bleibt nur, das Lehramtsstudium erneut zu durchlaufen. 68% der Lehrkräfte erhalten einen Bescheid, der ausweist, dass für eine Anerkennung Qualifikationen nachgeholt werden müssen.

Beide Gruppen sind damit deutlich schlechter gestellt als Seiten- oder Quereinsteigende. Lediglich 11% der Anerkennungsverfahren werden positiv beschieden, womit die Lehramtsabschlüsse als gleichwertig anerkannt werden (George, 2021).

Die Anerkennungsverfahren scheitern zumeist daran, dass die Lehrkräfte „nur“ ein Unterrichtsfach und/oder keine dem Vorbereitungsdienst in Deutschland ähnliche schulpraktische Ausbildungsphase nachweisen können (Sommer, 2015), wenngleich sie bereits häufig mehrere Jahre in ihrem Beruf tätig waren. Das deutsche Zwei-Fach-Modell ist international eine Ausnahme und wird vor allem mit organisatorischer Flexibilität beim Einsatz der Lehrkräfte an der Einzelschule begründet (Striby & Siegling, 2021). Belege dafür, dass der Unterricht von Zwei-Fach-Lehrkräften eine höhere Unterrichtsqualität aufweist und zu besseren Lernergebnissen führt, gibt es hingegen nicht (Vock, 2021). Die Mehrheit der migrierten Lehrkräfte, die „nur“ in einem Unterrichtsfach ausgebildet ist, steht daher vor der enormen Hürde, in Deutschland ein zweites Fach nachstudieren zu müssen.

Generell fehlen Migrant*innen in Deutschland oft Informationen und Beratung im Hinblick auf die Anerkennung ihrer Abschlüsse (Englmann & Müller, 2007) und Informationen über Weiterbildungsmöglichkeiten (Schmidt & Tippelt, 2006). Das führt dazu, dass viele gar nicht erst einen Antrag stellen. Dies trifft ebenfalls auf die Berufsgruppe der Lehrkräfte mit ausländischem Abschluss zu. Sprachbarrieren erschweren die Anerkennung zusätzlich, sodass das bürokratische Beantragungsverfahren als kaum durchschaubar und Bescheide als unverständlich erlebt werden. Die Anerkennungsregelungen unterscheiden sich zudem zwischen den Bundesländern. Diese Barrieren tragen dazu bei, dass migrierte Lehrkräfte selbst bei optimalem Verlauf des Anerkennungsverfahrens ihre Berufstätigkeit über Jahre unterbrechen müssen oder ganz aus dem Lehrer*innenberuf aussteigen und unterhalb ihres Qualifikationsniveaus arbeiten.

Lückenhafte Weiterbildungsstrukturen

Unabhängig von der formalen Qualifikation der Lehrkräfte und der Frage der Anerkennung besteht oft ein zusätzlicher Weiterbildungsbedarf, da sie ihren Beruf in einem anderen Bildungssystem, das sie auch nicht aus der eigenen Schulzeit kennen, und in anderer Sprache

ausüben werden. Passende Weiterbildungsangebote, wie sie derzeit nur im Rahmen von einzelnen Projekten wie dem „Refugee Teachers Program“ in Brandenburg oder „Lehrkräfte Plus“ in NRW bestehen, sind jedoch bislang nicht in den Lehrer*innenbildungsstrukturen der Länder verankert (Wojciechowicz et al., 2020). Die Lehrkräfte können zwar an regulären Veranstaltungen einer Hochschule oder der Ausbildungsinstitutionen für Lehramtsanwärter*innen (sog. Anpassungslehrgang) teilnehmen, diese setzen jedoch zu spät ein, sind nicht auf die besonderen Bedarfe dieser Gruppe zugeschnitten und können mehrere Jahre dauern. Migrierte Lehrkräfte sind – anders als Seiten- und Quereinsteigende – bereits als Lehrkräfte ausgebildet und berufserfahren. Ihnen fehlt jedoch Erfahrungswissen über das hiesige Schulsystem. Eine mehrjährige Weiterqualifizierung ist häufig zudem finanziell und zeitlich nur schwer machbar, da viele bereits in der Mitte ihres Lebens stehen und Familienverantwortung tragen.

Für eine dauerhafte Beschäftigung als Lehrkraft wird in der Regel das GER-Sprachniveau C2 vorausgesetzt. Was aber fehlt, sind berufsbezogene Sprachangebote in Deutschland, die sprachlich auch auf die pädagogische und fachliche Arbeit an Schulen vorbereiten. Viele Lehrkräfte finden zudem eine Beschäftigung im ländlichen Raum, wo der Lehrkräftemangel besonders gravierend ist, sodass Sprachkurse auch dort benötigt werden. Für eine bessere Zugänglichkeit des Berufsfeldes wäre daher zu überlegen, inwieweit die Lehrkräfte bereits mit einem fachkundigen C1-Sprachniveau eine Unterrichtstätigkeit aufnehmen können, während sie berufsbegleitende Deutschkurse besuchen, die sie bis zum C2-Niveau führen.

Fehlende Unterstützung beim Berufseintritt

Der Berufseintritt weist für migrierte Lehrkräfte spezifische Hürden auf. Zu Beginn haben sie oft noch keine volle Souveränität über die Unterrichtssprache Deutsch, was sie in ihrem pädagogischen und didaktischen Handeln einschränkt (Wojciechowicz & Vock, 2023; Sysons GmbH, 2021). Zudem müssen sie die ihnen unbekannt Strukturen und Abläufe sowie die Kultur an der neuen Schule erst kennenlernen. Eine Begleitung durch schulsystemerfahrene Lehrkräfte an der Schule wäre hier – ähnlich wie bei Referendar*innen – wichtig, erfolgt bisher aber meist nicht.

Für Absolvent*innen von Programmen wie Lehrkräfte Plus oder dem Refugee Teachers sind befristete Einstiegsstellen als Assistenzlehrkraft, pädagogische Unterrichtshilfe oder Praktikant*innen vorgesehen, wenn sie noch nicht über die volle Anerkennung verfügen. Die Stellen sind eine Übergangslösung und nicht auf einen langfristigen Verbleib ausgerichtet. Bei Tätigkeiten im Rahmen von solchen neu eingeführten Stellenformaten kommt erschwerend hinzu, dass die Aufgaben und die Rolle eine gewisse Offenheit aufweisen. Schwierig wird es dann, wenn die Lehrkraft selbst, ihre Schulleitung und das Kollegium keine oder unterschiedliche Vorstellungen darüber haben, wie die Stelle ausgefüllt werden sollte.

Die Ergebnisse unserer Interviewstudie (Wojciechowicz & Vock, 2023) mit Schulleitungen Brandenburger Schulen zeigen, dass es neben Schulleitungen, die für die Brüche in der Berufsbiografie geflüchteter Lehrkräfte sensibilisiert sind, auch Schulleitungen gibt, die die besonderen Herausforderungen der Einarbeitung in einem fremden Schulsystem ausblenden. Letztere neigen eher dazu, die Qualifikation der Lehrkräfte grundsätzlich in Frage zu stellen und damit abzuwerten: Wenn von der Schulleitung Schwierigkeiten der Lehrkräfte im beruflichen Handeln nicht als Ergebnis fehlenden informellen Wissens oder noch eingeschränkter Sprachkenntnisse erkannt werden, können diese Schwierigkeiten als mangelnde fachliche Kompetenzen als Lehrkraft fehlinterpretiert werden. Hier wären Standards und Empfehlungen im Hinblick auf Pflichten und Rechte von Lehrkraft und Schulleitung unterstützend.

Fazit

Migrierte Lehrkräfte könnten zukünftig noch stärker als bisher eine wichtige Bereicherung an den Schulen sein und dazu beitragen, den Lehrkräftemangel zu mindern. Dafür müssen aber die nötigen Beratungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten bereitgestellt werden. Damit der berufliche Wiedereinstieg nicht eine individuelle Angelegenheit bleibt, die nur durch ein hohes Maß an Eigeninitiative zu bewältigen ist, sollte dieser Prozess institutionalisiert unterstützt werden. Die Anforderungen an die Qualifikation sollten ferner daraufhin geprüft werden, ob sie tatsächlich relevant für die Qualität der Berufsausübung sind oder aber, wie etwa die Zwei-Fach-Vorgabe, einfach nur üblich

sind und damit die beruflichen Handlungsmöglichkeiten dieser Zielgruppe erheblich erschweren (Sprung, 2020). Schließlich sollte migrierten Lehrkräften – ähnlich wie Seiteneinsteiger*innen – möglichst schnell ein Berufseinstieg mit berufsbegleitender Weiterbildung ermöglicht werden.

Literatur

- Englmann, B. & Müller, M. (2007). *Brain Waste. Die Anerkennung von ausländischen Qualifikationen in Deutschland*. Augsburg. Abgerufen am 04.12.2023, unter http://globalcompetences.de/daten/brain_waste.pdf
- George, R. (2021). „Verschenkte Chancen?!“ *Die Anerkennungs- und Beschäftigungspraxis von migrierten Lehrkräften in den Bundesländern*. GEW Hauptvorstand.
- Karakaşoğlu, Y. & Schäfer, C. (2023). Lehrer*innenbildung im Kontext von Fluchtmigration. Kritische Anfragen aus einer postkolonialinformierten Perspektive. In A. A. Wojciechowicz, M. Vock, D. Gonzalez Olivo & M. Rüdiger (Hrsg.), *Wie gelingt der berufliche Einstieg von geflüchteten und migrierten Lehrkräften in Deutschland? Theoretische und konzeptionelle Überlegungen, Erfahrungen und Handlungsbedarfe* (S. 389–405). Beltz Juventa.
- KMK (2022). *Lehrkräfteeinstellungsbedarf und -angebot in der Bundesrepublik Deutschland 2021–2035 – Zusammengefasste Modellrechnungen der Länder*. Abgerufen am 07.04.2022, unter www.kmk.org/fileadmin/Dateien/pdf/Statistik/Dokumentationen/Dok_233_Bericht_LEB_LEA_2021.pdf
- Schmidt, B. & Tippelt, R. (2006). Bildungsberatung für Migrantinnen und Migranten. *Report. Literatur- und Forschungsreport Weiterbildung*, (2), 32–42.
- Sommer, I. (2015). *Die Gewalt des Besserwissens. Kämpfe um die Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen in Deutschland*. transcript.
- Sprung, A. (2020). Institutionelle Herausforderungen der Partizipation von Lehrkräften mit Flucht- und Migrationserfahrung im Schulwesen. In A. A. Wojciechowicz, D. Niesta Kayser & M. Vock (Hrsg.), *Lehrer/innen-Bildung im Kontext aktueller Fluchtmigration. Perspektiven, Erkundungen und Impulse* (S. 47–57). Beltz Juventa.
- SWK (2022). *Empfehlungen zum Umgang mit dem akuten Lehrkräftemangel. Stellungnahme der Ständigen Wissenschaftlichen Kommission der Kultusministerkonferenz*. <http://dx.doi.org/10.25656/01:25857>
- Striby, J. & Siegling, S. (2021). Soll es auch in Deutschland Ein-Fach-Lehrkräfte geben? Kontroverse/Kontra. *Pädagogik*, 10, 48–49.
- Syspons GmbH (2021). *Abschlussbericht „Evaluation des Programms Lehrkräfte Plus“*. *Evaluationsbericht*. Abgerufen am 28.04.2022, unter www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/user_upload/Abschlussbericht_Lehrkraefte_Plus.pdf
- Vock, M. (2021). Soll es auch in Deutschland Ein-Fach-Lehrkräfte geben? Kontroverse/Pro. *Pädagogik*, 10, 48–49.
- Weizsäcker, E. & Roser, L. (2018). *Darstellung landesrechtlicher Regelungen zur Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen von Lehrerinnen und Lehrern. Informationsgrundlage für Beraterinnen und Berater* (hrsg. von IQ Fachstelle Beratung und Qualifizierung). Abgerufen am 30.03.2024, unter https://www.f-bb.de/fileadmin/PDFs-Publikationen/IQ_Lehrerexpertise.pdf

- Wojciechowicz, A. A. & Vock, M. (2023). Berufseinstieg von geflüchteten Lehrkräften in der Wahrnehmung von Schulleitungen. Ergebnisse einer Interviewstudie an Grundschulen im Land Brandenburg. In A. A. Wojciechowicz, M. Vock, D. Gonzalez Olivo & M. Rüdiger (Hrsg.), *Wie gelingt der berufliche Einstieg von geflüchteten und migrierten Lehrkräften in Deutschland? Theoretische und konzeptionelle Überlegungen, Erfahrungen und Handlungsbedarfe* (S. 287–315). Beltz Juventa.
- Wojciechowicz, A. A., Niesta Kayser, D. & Vock, M. (Hrsg.). (2020). *Lehrer/innen-Bildung im Kontext aktueller Fluchtmigration. Perspektiven, Erkundungen und Impulse*. Beltz Juventa.

Wojciechowicz, Anna Aleksandra, Dr.,
wiss. Mitarbeiterin,
Zentrum für Lehrerbildung und Bildungsforschung,
Universität Potsdam.
Arbeitsschwerpunkt:
Bildung in der Migrationsgesellschaft.
wojciechowicz@uni-potsdam.de

Vock, Miriam, Prof. Dr.,
Professorin für Empirische Unterrichts- und Interventionsforschung,
Universität Potsdam.
Arbeitsschwerpunkte:
Schulpädagogik, Lehrerbildung, Begabungsförderung,
Umgang mit Heterogenität.
miriam.vock@uni-potsdam.de