



Zugewanderte Lehrkräfte für eine chancenorientierte Schule: Potenzial in Perspektiven verwandeln!

Angela Müncher, Martin Pfafferott und Dirk Zorn

Vielen zugewanderten Lehrkräften bleibt der Zugang zum professionellen Wiedereinstieg verschlossen. Ein Einwanderungsland, in dem Vielfalt schon längst als Normalität in Klassenzimmern gelebt wird und das gleichzeitig einen eklatanten Lehrkräftemangel beklagt, kann sich diesen Missstand nicht länger leisten. Derzeit öffnet sich ein Gelegenheitsfenster für eine bessere Unterstützung und eine verstärkte Beschäftigung zugewanderter Lehrkräfte, das für eine grundsätzliche Verbesserung der Perspektiven genutzt werden sollte. Dennoch verbleiben Hürden, insbesondere bei der formalen Anerkennung, der Unterstützung des beruflichen Wiedereinstiegs und der langfristigen Beschäftigung. Auf Grundlage wissenschaftlicher Erkenntnisse und als Ergebnis eines multiperspektivischen Arbeitsprozesses spricht das vorliegende Impulspapier Empfehlungen an die Kultusminister:innen der Länder aus, das Potenzial zugewanderter Lehrkräfte in Perspektiven zu verwandeln.

→ Ausgangslage

→ Empfehlungen

→ Hürden

→ Literatur

→ Unterstützungsprogramme wirken

Vorbemerkung

Dieses Impulspapier ist das Ergebnis eines multiperspektivischen Arbeitsprozesses. Der erste Entwurf des Papiers wurde von der Bertelsmann Stiftung erarbeitet und im Rahmen eines Workshops im Mai 2023 vorgestellt. Während des Workshops sowie im Nachgang erfolgten Feedback und konkrete Änderungsvorschläge vonseiten der Teilnehmenden aus Wissenschaft, Verwaltung, Verbänden, Praxis, zugewanderten Lehrkräften sowie insbesondere von Vertreter:innen von Qualifizierungsangeboten für internationale Lehrkräfte. Das auf dieser Grundlage überarbeitete Papier wurde für die Mitzeichnung durch alle Beteiligten geöffnet.

Mitzeichnende

Aus dem bundesweiten Netzwerk für Qualifizierungsangebote für internationale Lehrkräfte

IGEL – Integration geflüchteter und migrierter Lehrer*innen in die Lehrer*innenbildung, Prof. Dr. Katja Kansteiner, Leitung des Programms, Pädagogische Hochschule Weingarten

InterTeach mit seinen zwei Standorten

- Moritz Schneider, InterTeach Flensburg
- Kathleen Gent, InterTeach Kiel

Lehrkräfte Plus mit seinen fünf Standorten

- Dr. Renate Schüssler, Kristina Purrmann, Sabrina Hermann und Janina Jasche, Projekt Lehrkräfte Plus, Universität Bielefeld
- Christina Siebert-Husmann, Nicole Kaufmann und Milica Jojevic, Projekt Lehrkräfte Plus, Ruhr-Universität Bochum
- Dr. Anja Pitton, Marit Nina Martinez, Dr. Nicola Huson und Diren Yeşil, Projekt Lehrkräfte Plus, Universität Duisburg-Essen
- Dr. Ina-Maria Maahs, Semra Krieg, Ariane Elshof und Arman Lee, Projekt Lehrkräfte Plus, Universität Köln
- Hendrik Coelen, Dr. Inga Schmalenbach und Gabriella Kärcher, Projekt Lehrkräfte Plus, Universität Siegen

Refugee Teachers Program

Prof. Dr. Miriam Vock, wissenschaftliche Leiterin
und Dr. Anna Wojciechowicz, Projektleitung, Universität Potsdam

Organisationen

Landesrektorenkonferenz (LRK) der Pädagogischen Hochschulen in Baden-Württemberg

Bielefeld School of Education, Universität Bielefeld, Vorstand und Geschäftsführung

Professional School of Education Bochum, Ruhr-Universität Bochum,
Prof. Dr. Gabriele Bellenberg und Dr. Henning Feldmann, Leitung

Einzelpersonen

Rufaida Alsayed Mahmoud	Absolventin von „Lehrkräfte Plus“ und Lehrerin, Christian-Rohlf's-Realschule Soest
Prof. Dr. Havva Engin , M.A.	Professorin für Allgemeine Pädagogik mit dem Schwerpunkt Interkulturelle Pädagogik, Leiterin des Heidelberger Zentrums für Migrationsforschung und Transkulturelle Pädagogik – Hei-MaT Pädagogische Hochschule Heidelberg
Prof. Dr. Viola Georgi	Professorin für Diversity Education und Direktorin des Zentrums für Bildungsintegration, Universität Hildesheim
Anna Geske	Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Arbeitsbereich für Erziehungswissenschaftliche Bildungsforschung, Department Erziehungswissenschaft, Universität Potsdam
Claudia Hoppe	Leitende Gesamtschuldirektorin, Städt. Gesamtschule Rosenhöhe, Bielefeld
Hans-Jürgen Kuhn	Bildungskoordinator Schöneberg-Hilft e. V.
Prof. Dr. Birgit Lütje-Klose	Prorektorin Lehre, Universität Bielefeld
Melek Özkan	Teilnehmerin am Programm „Internationale Lehrkräfte fördern“ (ILF), Englischlehrerin, Sekundarschule Gellershagen, Bielefeld
Dr. Birgit Pikowsky	Direktorin Pädagogisches Landesinstitut Rheinland-Pfalz, Speyer
Prof. Dr. Dirk Richter	Professor für Erziehungswissenschaftliche Bildungsforschung, Universität Potsdam
Prof. Dr. Gerhard Sagerer	Rektor, Universität Bielefeld
Prof. Dr. Henrike Terhart	Professorin für Bildungssoziologie und Sozialisationsforschung, Institut für Erziehungswissenschaft, Fakultät für Philosophie und Erziehungswissenschaft Ruhr-Universität Bochum
Christiane von Websky	Leiterin Bereich Teilhabe und Zusammenhalt in einer diversen Gesellschaft, Stiftung Mercator

Ausgangslage

Deutschland ist ein Einwanderungsland. Das spiegelt sich in den Klassenzimmern wider, nicht aber in den Lehrer:innenzimmern deutscher Schulen. Während 39 Prozent der Schüler:innen in Deutschland einen Migrationshintergrund haben, trifft dies nur auf 13 Prozent der Lehrkräfte zu (Mediendienst Integration 2023). Dieser „Faktor 3“, also die Tatsache, dass ein nur vergleichsweise kleiner Teil der Lehrkräfte einen Migrationshintergrund hat, ist dreifach problematisch: erstens, weil Schule das durch diversere Kollegien entstehende Potenzial gezielt für das Lernen von Schüler:innen nutzen sollte. Zweitens, weil individuelle berufliche Potenziale als Schlüssel zur Integration von zugewanderten Lehrkräften verloren gehen. Drittens, weil in Zeiten des eklatanten Fachkräftemangels gerade auch im pädagogischen Bereich ein Baustein zu dessen Linderung nicht ausreichend genutzt wird.

Der Fokus unseres Impulses liegt auf einem Teilbereich der Lehrkräfte mit Migrationshintergrund, nämlich von zugewanderten Lehrkräften mit ausländischen Abschlüssen in Deutschland. Dass diese Personengruppe ein großes Potenzial mitbringt, das längst nicht ausreichend genutzt und gefördert wird, zeigt eine Studie der Gewerkschaft für Erziehung und Wissenschaft (GEW): Demnach gelingt lediglich 20 Prozent der antragstellenden Lehrkräfte pro Jahr die Anerkennung bzw. Gleichwertigkeitsfeststellung eines im Ausland erworbenen Abschlusses (George 2021, S. 65).¹ Die hohe Misserfolgsquote lässt sich insbesondere auf die hohen Hürden zurückführen, die einer vollwertigen Anerkennung von zugewanderten Lehrkräften entgegenstehen. Dieser Umstand ist jedoch nicht nur für die Lehrkräfte selbst ein Problem. Er ist auch eins für Deutschland, das damit hinter modernen Fachkräfteeinwanderungs- und -integrationsländern zurücksteht.

So konstatiert eine kürzlich veröffentlichte Studie der Bertelsmann Stiftung, dass die Qualität der beruflichen Chancen für hochqualifizierte Akademiker:innen aus dem Ausland eine Schwachstelle darstellt und sich Deutschland im Vergleich der OECD-Staaten allenfalls im Mittelfeld befindet (Liebig/Ewald 2023, S. 4): Zugewanderte Akademiker:innen hätten in Deutschland „noch immer erhebliche Schwierigkeiten, ihre Kompetenzen auf dem Arbeitsmarkt in Wert zu setzen. So ist die Überqualifizierungsrate von Zugewanderten in 2021 hoch und trifft vor allem die, die außerhalb der EU geboren wurden und/oder ihren Abschluss im Ausland erworben haben“ (ebd.). 24 Prozent aller im Ausland ausgebildeten Nicht-EU-Migrant:innen sind für ihre in Deutschland ausgeübte Stelle demnach überqualifiziert, 34 Prozent nicht beschäftigt (ebd.).

Diese Problemlage haben auch die Regierungsverantwortlichen in Deutschland erkannt: Ganz bewusst als Teil der Fachkräftestrategie und damit auch als Instrument zur Bekämpfung des Fachkräftemangels will die Bundesregierung ihre Anstrengungen intensivieren, eingewanderte Menschen in berufliche Beschäftigung zu bringen – und zwar in eine Beschäftigung, die „möglichst vollständig der formalen und non-formalen Qualifikation entsprechen“ sollte (Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2022).

Da die Anerkennung und Beschäftigung von Lehrkräften mit ausländischen Abschlüssen in die Zuständigkeit der Länder fällt, kann diese Strategie des Bundes zwar nicht unmittelbar

¹ Einige Bundesländer, darunter Berlin, unterscheiden zwischen Anerkennung und Gleichstellung. Sie sprechen mit Blick auf Lehrkräfte mit ausländischen Abschlüssen von der Feststellung der Gleichwertigkeit. Da jedoch sowohl im GEW-Gutachten als auch in der Erklärung der KMK zum Lehrkräftebedarf und in der Ad-hoc-Stellungnahme der SWK der Begriff der Anerkennung verwendet wird, übernehmen wir diesen ebenfalls.

zu verbesserten Beschäftigungsperspektiven zugewanderter Lehrkräfte führen. Sie gibt aber ein wichtiges Signal, das in Bezug auf Lehrkräfte vermehrt auch in und zwischen den Ländern Widerhall findet.

So planen mehrere Bundesländer wie Berlin, Bremen, Nordrhein-Westfalen, Sachsen und Sachsen-Anhalt, ausländische Abschlüsse einfacher anzuerkennen oder die Lehrkräfte beim Wiedereinstieg in ihren Beruf zu unterstützen. Von besonderer Bedeutung ist vor diesem Hintergrund die Erklärung zum Lehrkräftebedarf, die die Kultusministerkonferenz im März 2023 gefasst hat. Die Länder sollen demnach u. a. prüfen, ob die (ggf. auch temporäre) Beschäftigung von Lehrkräften mit nur einem Unterrichtsfach möglich ist. Eine weitere Maßnahme bezieht sich unmittelbar auf zugewanderte Lehrkräfte: „Die Länder prüfen die Möglichkeiten, das Anerkennungsverfahren für im Ausland erworbene Abschlüsse zu verbessern sowie internationale Bewerberinnen und Bewerber mit im Ausland erworbenen Abschlüssen schneller für den Schuldienst zu qualifizieren“ (KMK 2023).

Zwei Monate zuvor hatte bereits die Ständige Wissenschaftliche Kommission der Kultusministerkonferenz (SWK) in ihrer Ad-hoc-Stellungnahme zum Umgang mit dem akuten Lehrkräftemangel empfohlen, mit Blick auf Lehrkräfte mit ausländischen Abschlüssen auf ein zweites Unterrichtsfach, insbesondere in Mangelfächern, zu verzichten und ein Augenmerk auf die sprachliche und berufliche Qualifizierung von zugewanderten Lehrkräften zu legen – und zwar nicht nur vor dem Wiedereintritt in den Beruf, sondern auch in der Phase der Beschäftigung selbst (SWK der KMK 2023).

Vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels öffnet sich mit diesen Bewegungen auf Bundes- und Länderebene ein Gelegenheitsfenster, das gleichzeitig nicht auf die Mangelsituation beschränkt bleiben darf. Lehrkräfte mit ausländischen Abschlüssen sind eine Bereicherung für das deutsche Schulsystem, das sich insgesamt besser auf gesellschaftliche Vielfalt einstellen muss. Denn durch ihre Erfahrungen in anderen Systemen bringen zugewanderte Lehrkräfte neue Perspektiven auf Schule und Unterricht mit – und beherrschen ganz nebenbei Herkunftssprachen, die im Sinne einer diversitätssensiblen Schule ohnehin ressourcenorientiert betrachtet und genutzt werden sollten. Systematische Unterstützungsangebote für die Zielgruppe haben sich mit den verstärkten Fluchtbewegungen ab Mitte der 2010er-Jahre in verschiedenen Bundesländern etabliert. Die so entstandenen Erfahrungen sind sogar im internationalen Vergleich selten (Hachmeister/Schüssler 2023) und könnten Deutschland die Gelegenheit geben, als Vorreiter zu fungieren.

Im Folgenden gehen wir zunächst auf die **Hürden** ein, die Lehrkräften mit ausländischen Abschlüssen beim beruflichen Wiedereinstieg im Weg stehen. Anschließend stellen wir **Erkenntnisse aus der wissenschaftlichen Begleitforschung des Projekts „Lehrkräfte Plus“** vor, um schließlich **Empfehlungen** zur besseren Arbeitsmarktintegration von zugewanderten Lehrkräften sowie zu einer chancenorientierten Schule in der Einwanderungsgesellschaft auszusprechen.

Hürden

In etwa vier von fünf Fällen gelingt es dem deutschen Bildungs- und Arbeitsmarktsystem nicht, Menschen mit einer im Ausland abgeschlossenen Ausbildung als Lehrkraft entsprechend ihrer Qualifikation zu beschäftigen (George 2021, S. 65). Lehrkräfte mit ausländischen Abschlüssen begegnen auf den unterschiedlichen Etappen hin zur Wiederbeschäftigung in ihrem erlernten Beruf unterschiedlichen Hürden. Im Folgenden werden die drei Bereiche der formalen Anerkennung, der Unterstützung auf dem Weg zum Wiedereinstieg in den Beruf sowie der langfristigen beruflichen Perspektiven betrachtet. Sie alle setzen voraus, dass die betreffenden Personen über ein gesichertes und hinreichendes Aufenthaltsrecht verfügen und eine Arbeitsgenehmigung haben – was für einige Gruppen bereits für sich genommen eine nicht zu unterschätzende Hürde darstellt.

Formale Anerkennung: Anerkennungsverfahren dauern zu lange, berücksichtigen Berufserfahrung nur unzureichend und führen aufgrund des Erfordernisses von zwei Fächern zu selten zu einem auflagenfreien Bescheid

Deutschland beschränkt seine Möglichkeiten, Lehrkräftemigration zu nutzen, solange Lehrkräfte mit ausländischen Abschlüssen für eine vollständige Anerkennung der Lehrbefähigung zwei Unterrichtsfächer vorweisen müssen, denn international sind zwei Fächer eher die Ausnahme als die Regel (Vock/Wojciechowicz 2023, S. 111). Der – insbesondere zeitliche – Aufwand für das Nachstudieren eines zweiten Unterrichtsfachs stellt vor allem für Lehrkräfte, die bereits eine Familie haben und auf Erwerbseinkünfte angewiesen sind, eine kaum zu bewältigende Hürde dar. Einige Länder zeigen unter bestimmten Voraussetzungen Flexibilität beim Zugang von Ein-Fach-Lehrkräften. In der Regel gilt dies für Mangelfächer. Bisher haben Lehrkräfte mit nur einem Fach in der Regel einen anderen Status als Lehrkräfte mit zwei Fächern. Dies wirkt sich auch auf die gehaltliche Eingruppierung aus. Vor dem Hintergrund des Lehrkräftemangels hat die KMK eine Prüfung der Beschäftigung von Ein-Fach-Lehrkräften durch

die Bundesländer angekündigt. Aus den Sitzungen der KMK berichteten zuletzt Minister:innen, dass im Zusammenhang mit dem Lehrkräftemangel weiter über die Möglichkeit gesprochen wurde, Personen mit einem Mangelfach den Zugang zum Lehramt zu ermöglichen. Je nachdem, wie grundlegend die Prüfung der KMK erfolgt, könnte sie im Ergebnis dazu führen, dass die Hürde des zweiten Fachs insbesondere für Mangelfächer sowie mindestens für die Zeit des andauernden Lehrkräftemangels fällt und Lehrkräfte mit Mangelfach mit grundständig ausgebildeten Zwei-Fach-Lehrkräften gleichgestellt werden.

Ein direkter Übergang in Schule in Deutschland gelingt nur wenigen zugewanderten Lehrkräften – rund 68 Prozent aller Antragsstellenden wird eine Ausgleichsmaßnahme auferlegt.² Schätzungen zufolge schließen wiederum lediglich neun Prozent derjenigen, denen eine Ausgleichsmaßnahme auferlegt wird, diese auch erfolgreich ab (George 2021, S. 65) – in den meisten Fällen wird die Maßnahme gar nicht erst in Anspruch genommen (ebd., S. 54). Das deutet darauf hin, dass die Maßnahmen nicht optimal auf die Zielgruppe zugeschnitten sind.

Nicht nur die hohen formalen Anforderungen, sondern auch die Strukturen des Anerkennungssystems stellen eine Hürde für eine rasche berufliche Integration dar: Die Bearbeitungszeiten bei der Anerkennung sind im Mittel doppelt so lang wie bei Gesundheitsberufen und sie variieren stark. Eine für ein modernes Fachkräfteeinwanderungs- und -integrationssystem erforderliche Verlässlichkeit des Anerkennungsprozesses scheidet bislang an geringen Personalressourcen in der Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen (ZAB) sowie den zuständigen Behörden der Länder, wobei die KMK eine Aufstockung der Personalressourcen in der ZAB beschlossen hat. Erfolg oder Misserfolg der Anerkennung sind für die Antragstellenden schwer abschätzbar und zu stark vom Ermessen von Einzelpersonen abhängig (ebd., S. 52f.). Schließlich erfährt die Berufserfahrung eine zu geringe Beachtung, obwohl sie Unterschiede in der Ausbildung ausgleichen kann (George/Stock 2023, S. 341).

² Auch eine Eignungsprüfung ist möglich, doch scheint sie nur sehr selten in Anspruch genommen zu werden (George 2021, S. 54).

Unterstützung auf dem Weg zum Wiedereinstieg in den Beruf: Ausgleichsmaßnahmen setzen ein hohes sprachliches Niveau voraus und sind nicht hinreichend auf die Bedarfe der Zielgruppe zugeschnitten.

Mehr als zwei Drittel aller Lehrkräfte, die einen Antrag auf Anerkennung ihres Berufsabschlusses stellen, erhalten die Auflage, eine sogenannte Ausgleichsmaßnahme zu absolvieren (George 2021, S. 10). Erst bei erfolgreichem Abschluss dieser Nachqualifizierung erhalten die Absolvent:innen eine volle Lehrbefähigung. Der Erfolgsanteil ist jedoch sehr klein; laut GEW-Studie lag er in Berlin und Mecklenburg-Vorpommern bei nur rund zehn bzw. fünf Prozent, vermutlich da die Maßnahme in den meisten Fällen gar nicht erst angetreten wird (ebd., S. 55). Es ist möglich, dass ein Teil der Lehrkräfte auch ohne vollständige Anerkennung an Schulen arbeitet, z. B. als Vertretungslehrkraft. Warum die Ausgleichsmaßnahme nicht oder erst zu einem späteren Zeitpunkt angetreten wird, ist nicht genau erforscht. Ein Grund könnte darin liegen, dass die Auflagenbescheide so kleinteilig und komplex sind, dass die Schritte zur Erfüllung der Auflagen sich schwierig gestalten – insbesondere da unterschiedliche Institutionen mit individuellen Abläufen beteiligt sind, die aufeinander abgestimmt sein müssen. Inzwischen gibt es in einigen Bundesländern bzw. an einigen Universitäten Beratungsangebote für Lehrkräfte, die einen Auflagenbescheid im Rahmen eines Anerkennungslehrgangs erhalten. Selbst für diese Ansprechpersonen ist es mitunter herausfordernd, die kleinteiligen Anforderungen in Einklang mit dem Studienangebot zu bringen. Ein weiterer Grund für den Nichtantritt einer Ausgleichsmaßnahme könnte in dem Deutsch-Sprachniveau liegen, das für den Antritt einer Maßnahme erwartet wird, ein wiederum anderer darin, dass in einem Teil der Bundesländer lediglich der schulische Teil des Lehrgangs vergütet wird, nicht jedoch der universitäre.

Unstrittig ist, dass eine Tätigkeit als Lehrkraft eine hohe kommunikative und sprachliche Kompetenz

verlangt. Den Erwerb und die Verständigung in der deutschen Sprache sehen zugewanderte Lehrkräfte selbst als größte Herausforderung an (Geske et al., 2023, S. 25). Insofern benötigen sie von einem frühen Zeitpunkt an eine auf ihre Bedarfe zugeschnittene Unterstützung beim Spracherwerb – insbesondere im berufsbezogenen Bereich. Nach europäischem Recht, auf das sich allerdings nur Lehrkräfte aus der Europäischen Union beziehen können, dürfte „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 vorauszusetzen, da sie für dessen Ausübung als unerlässlich gelten kann“ (George 2021, S. 55). In der Praxis hingegen wird in den meisten Bundesländern bereits für den Antritt einer Ausgleichsmaßnahme mindestens ein fachkundiges (C1)³, sowie – insbesondere für Lehrkräfte aus Nicht-EU-Ländern – auch ein muttersprachliches Niveau (C2) der deutschen Sprache gefordert (ebd.), auch wenn sich inzwischen in einigen Bundesländern etwas bewegt. Der hohe Anspruch kontrastiert mit einem deutlichen Mangel an entsprechenden insbesondere berufsspezifischen Sprachkursen, die die Zielgruppe bis zu diesem Sprachniveau begleiten (Nazenarus et al. 2023, S. 171). Auch wenn solche Kurse in den letzten Jahren, vor allem im Kontext von Projekten für Lehrkräfte mit Fluchtgeschichte, verstärkt entwickelt wurden, sind sie nicht überall vorhanden.

Berufliche Perspektiven: Der Lehrkräftemangel bietet die Chance, das Potenzial von Lehrkräften mit ausländischen Abschlüssen zu erkennen, und birgt zugleich das Risiko, den Einsatz dieser Lehrkräfte zu sehr auf die Mangelsituation zu beschränken.

Der Lehrkräftemangel stellt die aktuell größte Herausforderung für das deutsche Schulsystem dar. Vor dem Hintergrund wird händeringend nach Möglichkeiten gesucht, die Unterrichtsversorgung sicherzustellen und gute Bildung für alle Kinder und Jugendlichen zu ermöglichen. Ein Schlaglicht fällt auf Lehrkräfte mit ausländischen Abschlüssen.

3 Die Grundlage für die Niveaustufen bildet der Gemeinsame Europäische Referenzrahmen für Sprachen (GER).

Das ist eine große Chance, weil nach Wegen der Integration in Schulen in Deutschland gesucht wird und sich das Bildungssystem hin zu einer potenzialorientierten Perspektive auf zugewanderte Fachkräfte bewegt. Konsequenterweise ist es auch eine Chance für diversitätsorientierte Schulentwicklung, die zugleich immer auch inklusiv ist: Eine chancenorientierte Schule in der Einwanderungsgesellschaft ist diversitätssensibel, nutzt Mehrsprachigkeit als Ressource und nimmt Kinder mit und ohne Migrationshintergrund mit ihren Bedarfen wahr. In einer solchen Schule können zugewanderte Lehrkräfte Potenziale einbringen, für die momentan kein Raum ist. Werden sie auf dem Weg so begleitet, dass sie den Wechsel von einem ins andere System gut reflektieren und Stärken aus ihrer Biographie als solche erkennen, können sie sie auch in Schule in Deutschland als solche einsetzen – ebenso wie die Mehrsprachigkeit, die, begleitet durch eine Aufwertung des herkunftssprachlichen Unterrichts, als Ressource für das Lernen der Schüler:innen genutzt werden kann.

Eine dänische Studie, erschienen in *Nature Human Behaviour*, zeigt das Potenzial eines ressourcenorientierten Ansatzes (Andersen et al. 2022) auf. In der randomisierten Kontrollgruppenstudie erhielt eine Gruppe von Schüler:innen über die Dauer von einem Jahr eine Intervention, in der Herkunftssprache und -kultur explizit als Ressource wahrgenommen und genutzt wurden. Teil der Intervention waren speziell geschulte Lehrkräfte des herkunftssprachlichen Unterrichts. Die Versuchsgruppe zeigte innerhalb des Jahres weniger Verhaltensauffälligkeiten und verbesserte ihre Lesefähigkeiten in der Mehrheitssprache ein Jahr nach Ende der Intervention im Vergleich zur Kontrollgruppe erheblich. Derartige Erkenntnisse sollten auch in Deutschland Verbreitung finden und dazu beitragen, Schule mit Blick auf die Diversität von Schüler:innen und Lehrkräften weiterzuentwickeln.

Erst eine solche Perspektive ermöglicht es, Lehrkräfte mit ausländischen Abschlüssen auch über den Lehrkräftemangel hinaus als Ressource für das deutsche Schulsystem zu sehen. Denn sie sind einschlägig ausgebildete Fachkräfte mit Berufserfahrung, eigenen Perspektiven aufs Schüler:innenlernen sowie einem

sprachlichen und kulturellen Hintergrund, der in deutschen Kollegien weitgehend fehlt. So werden sie momentan jedoch nicht angesprochen – selbst in Anpassungsqualifizierungen nicht (George 2021, S. 54). Die durch den Lehrkräftemangel entstehende Chance birgt das Risiko, dass sich lediglich die Perspektiven von Lehrkräften verbessern, die ein Mangelfach mitbringen und auf eine regionale Mangelsituation treffen. Für Lehrkräfte ohne Mangelfach, die auf grundständig ausgebildete Mitbewerber:innen treffen, täte sich nichts, weil die grundständig in Deutschland ausgebildete Lehrkraft mit zwei oder mehr Fächern, Masterabschluss oder Staatsexamen und Vorbereitungsdienst vorgezogen werden muss (Hachmeister/Schüssler 2023). Gleiches gilt für Schulen, die eine zugewanderte Lehrkraft aufgrund ihres Profils gern einstellen würden: Auch sie dürften dies nicht, wenn sich gleichzeitig eine grundständig ausgebildete Lehrkraft bewirbt.

Die Alternative für zugewanderte Lehrkräfte ohne Mangelfach stellt dann eine überqualifizierte Beschäftigung im pädagogischen oder in einem gänzlich anderen Berufsfeld dar: ein Misserfolg des beruflichen Integrationssystems, der sich in „verschenkten Chancen“ (George 2021) manifestiert.

Die eigentliche Hürde ist somit eine fehlende Strategie für eine diversitätssensible und chancenorientierte Schule in der Einwanderungsgesellschaft, die Mehrsprachigkeit und Vielfalt ressourcenorientiert nutzt, die spezifischen Potenziale von zugewanderten Lehrkräften fördert und ihnen Wege ins Schulsystem bereitet. Denn auch wenn vielfach moniert wird, dass lediglich 13 Prozent aller Lehrkräfte einen Migrationshintergrund haben: Eine mit konkreten Maßnahmen untermauerte und mit Zielmarken versehene Strategie, dies zu ändern und Schule insgesamt diversitätsorientierter zu denken, existiert bislang nicht.

Unterstützungsprogramme wirken: Erkenntnisse aus der Begleitforschung von „Lehrkräfte Plus“

„Lehrkräfte Plus“ entstand 2017, um Lehrkräfte mit Fluchtgeschichte auf einen Einsatz in Schule in Deutschland vorzubereiten. Wie auch beim ersten Projekt dieser Art, dem „Refugee Teachers Program“ der Universität Potsdam, sowie bei weiteren Projekten, die sich bundesweit etabliert haben und mittlerweile ein bundesweites Netzwerk bilden,⁴ lag sein Ausgangspunkt in den Fluchtbewegungen von 2015/2016. Als Kooperationsprojekt des Ministeriums für Schule und Bildung (MSB) des Landes Nordrhein-Westfalen (NRW), der Landeskoordinierungsstelle Kommunaler Integrationszentren (LAKI) in NRW, der Bertelsmann Stiftung sowie der Stiftung Mercator startete „Lehrkräfte Plus“ an den Universitäten in Bielefeld und in Bochum. 2020 etablierte sich das Programm an drei weiteren Universitäten, in Duisburg-Essen, Köln und Siegen. Seitdem wird es an allen fünf Standorten durch das nordrhein-westfälische Ministerium für Kultur und Wissenschaft (MKW) gefördert.

Das Programm, das sich inzwischen an Lehrkräfte mit und ohne Fluchtgeschichte wendet, verfolgt zwei miteinander verknüpfte Ziele: Zum einen soll es die Teilnehmenden über eine Weiterentwicklung ihrer sprachlichen und fachlichen Kompetenzen auf die Anforderungen vorbereiten, die an Lehrkräfte in nordrhein-westfälischen Schulen gestellt werden, zum anderen richtet es sich auch auf das Schulsystem selbst, indem es zu angemessenen Anschlussmöglichkeiten für zugewanderte Lehrkräfte und so zu diverseren Kollegien beitragen möchte (Netzwerk Lehrkräfte Plus Nordrhein-Westfalen 2023, S. 2–3). Zu den Programmbausteinen gehören ein allgemeiner sowie ein berufsbezogener Sprachkurs, eine pädagogisch-interkulturelle Qualifizierung, Didaktik und

Fachdidaktik, ein Schulpraktikum sowie die Reflexion gemachter Erfahrungen. Im Anschluss an „Lehrkräfte Plus“ steht erfolgreichen Absolvent:innen das durch das MSB NRW initiierte Programm „Internationale Lehrkräfte fördern“ (ILF) offen, in dem sie bereits an einer Schule angestellt sind und auf ihrem Weg zum eigenständigen Unterricht an Schule in NRW durch Weiterqualifizierung begleitet werden.

Anna Geske, Nick Erhardt und Dirk Richter von der Universität Potsdam haben das Programm an allen fünf Standorten von Februar 2021 bis Dezember 2022 wissenschaftlich begleitet; gefördert wurde die Forschung von der Bertelsmann Stiftung und der Stiftung Mercator. Die Forschenden wollten herausfinden, welche Kompetenzen die 127 Teilnehmenden mitbringen, wie sich ihre Kompetenzen während des Programms weiterentwickeln und wie bedeutsam die einzelnen Programmelemente sind.

Die Ergebnisse der Begleitforschung zeigen, dass das Programm die Zielgruppe erreicht und sie auf dem Weg in Schule in Deutschland wirkungsvoll unterstützt. Die Teilnehmenden konnten nicht nur ihr Sprachniveau signifikant erhöhen, sondern fühlten sich auch in ihren Unterrichtskompetenzen gestärkt. Die überwiegende Mehrheit der Teilnehmenden gab zum Programmende an, dauerhaft als Lehrkraft in Deutschland tätig sein zu wollen (92 Prozent). Fast neun von zehn Teilnehmenden (86 Prozent) schlossen das Programm erfolgreich ab und würden es auch weiterempfehlen (93 Prozent). Während ebenfalls neun von zehn Teilnehmenden (88 Prozent) angaben, am Anschlussprogramm ILF teilnehmen zu wollen, gelang der Übergang bei sieben von zehn Absolvent:innen (73 Prozent) (Geske et al. 2023, S. 4–5).

4 Folgende Qualifizierungsprogramme sind Teil des bundesweiten Netzwerks für Qualifizierungsangebote für internationale Lehrkräfte, das eine erste Version dieses Papiers im Expert:innenworkshop kommentiert hat:

- Interteach (Universitäten Flensburg und Kiel)
- Lehrkräfte Plus NRW (Universitäten in Bielefeld, Bochum, Duisburg-Essen, Köln und Siegen)
- Ready to teach (IQ Netzwerk Hamburg)
- Refugee Teachers Program (Universität Potsdam)
- Betreuung der Anpassungslehrgänge an Hochschulen (Universitäten Bremen, Vechta und Hildesheim)
- BAB - Bereit für Arbeit im Bildungsbereich (Back on Track e.V Berlin)
- Back to School (Universität Vechta)
- IGEL-Programm (Pädagogische Hochschule Weingarten)

Unterstützungsprogramme wirken

Das Programm schließt eine Lücke für zugewanderte Lehrkräfte.

Durch die Forschung der Universität Potsdam wird deutlich, was ein universitäres Programm wie „Lehrkräfte Plus“ zu leisten imstande ist. Die Teilnehmenden des Programms, die sich in der Regel – u. a. aufgrund ihres noch zu geringen Sprachniveaus – nicht für eine Ausgleichsmaßnahme bewerben können, finden in „Lehrkräfte Plus“ ein auf ihre Bedarfe zugeschnittenes Angebot. Die Voraussetzungen zur Teilnahme variieren von Standort zu Standort leicht: Mit Blick auf die Sprache wurde für die untersuchte Kohorte an den meisten Standorten das Niveau B1 (GER, fortgeschrittene Sprachverwendung) vorausgesetzt (Geske et al. 2023, S. 11–12). Interessent:innen mussten mindestens ein an den Universitäten angebotenes Fach mit einem Bachelor abgeschlossen (mind. vier Jahre) und mindestens zwei Jahre als Lehrkraft gearbeitet haben. Da „Lehrkräfte Plus“ ein berufsförderndes Programm in Vollzeit ist, können Teilnehmende Arbeitslosengeld II beim Jobcenter beantragen, sodass ihr Lebensunterhalt gesichert ist.

Das Programm trug bei den Teilnehmenden zur Entwicklung von Fähigkeiten und Wissen in verschiedenen Bereichen bei.

- 58 Prozent der Teilnehmenden gaben zu Beginn des Programms an, beim Erlernen der deutschen **Sprache** Schwierigkeiten zu haben. Während des Programms steigerten viele Teilnehmende ihre Kompetenzen jedoch erheblich: Konnten zu Beginn lediglich 24 Prozent fachkundige Sprachkenntnisse (C1) vorweisen, waren es zum Ende des Programms 74 Prozent – vier Prozent erreichten gar annähernd muttersprachliche Kenntnisse (C2) (ebd., S. 34). Eine solche Entwicklung ist ohne systematische und auf die spezifischen Bedarfe angepasste Sprachkurse, die in das Gesamtkonzept des Programms eingebettet sind, kaum denkbar.
- Die Teilnehmenden konnten sowohl ihre **Selbstwirksamkeit** als auch ihr **Vorbereitungsgefühl auf eine Lehrtätigkeit in Deutschland** im Programm signifikant steigern (ebd., S. 28).

Die Selbstwirksamkeit ist u. a. wichtig, weil sie den Lehrerfolg von Lehrkräften mit Blick auf die bei Schüler:innen erreichten Leistungsstärkungen mit vorherzusagen scheint (ebd., S. 27).

- Die **Programmbausteine** wurden von den Teilnehmenden insgesamt als sehr hilfreich eingeschätzt. Besonders hohe Zustimmungswerte erlangten die **Schulpraxis** (95 Prozent) sowie die **pädagogisch-interkulturelle Qualifizierung** (94 Prozent) (ebd., S. 37). Dass die Schulpraxis als besonders relevant bewertet wird, ist konsistent mit Erhebungen bei regulären Lehramtsstudierenden (ebd., S. 57). Vor dem Hintergrund, dass zugewanderte Lehrkräfte sich auch in Ausgleichsmaßnahmen Informationen über das deutsche Schulsystem sowie seine didaktischen und pädagogischen Traditionen gewünscht hätten (George 2021, S. 54), zeigt die Begleitforschung von „Lehrkräfte Plus“ nun, dass genau das bereits in vorbereitenden Maßnahmen gelingen kann.

Diese Ergebnisse verdeutlichen, dass „Lehrkräfte Plus“ ein auf die Bedarfe zugewanderter Lehrkräfte zugeschnittenes Angebot zu einem relativ frühen Zeitpunkt nach ihrem Ankommen bietet. Die Lehrkräfte selbst entwickeln ihre sprachlichen wie auch ihre berufsbezogenen Kompetenzen im Programmjahr weiter und stehen Schulen in Deutschland damit deutlich früher zur Verfügung als ohne Programm.

Der Austausch mit schulischen Mentor:innen hilft den Teilnehmenden des Programms beim Ankommen in Schule – wenn er mindestens einmal pro Woche erfolgt.

Um an der Praktikumsschule gut ankommen und sich einfinden zu können, steht den Teilnehmenden eine Lehrkraft als schulische:r Mentor:in zur Seite. Die Teilnehmenden schätzen die Unterstützung durch ihre Mentor:innen insgesamt positiv ein: von eher organisatorischen Fragen wie der Orientierung im Schulgebäude (88 Prozent Zustimmung) bis hin zu Reflexion der Praktikums- und Unterrichtserfahrungen

Unterstützungsprogramme wirken

(84 Prozent Zustimmung) (Geske et al. 2023, S. 44). Hervorzuheben ist, dass die Unterstützung seitens der Teilnehmenden insbesondere dann als positiv bewertet wird, wenn der Kontakt mindestens einmal in der Woche stattfand (ebd., S. 46). Dies war bei etwa drei Viertel der Teilnehmenden der Fall.

Ein Anschlussprogramm wie „Internationale Lehrkräfte fördern“ (ILF) ist attraktiv – unklare langfristige Perspektiven verunsichern die Teilnehmenden jedoch.

„Lehrkräfte Plus“ ist als ein erstes Programm zur Vorbereitung zugewanderter Lehrkräfte konzipiert. Teilnehmende können innerhalb des einen Programmjahres Kompetenzen in vielfältigen Bereichen aus- und aufbauen, doch scheint der weitere Ausbau hinsichtlich sprachlicher, pädagogischer sowie fachlicher und fachdidaktischer Aspekte sinnvoll. Aus diesem Grund hat das Ministerium für Schule und Bildung (MSB) in NRW das Programm ILF konzipiert, das sich exklusiv an „Lehrkräfte Plus“-Absolvent:innen richtet. Teilnehmende von ILF erhalten, befristet auf zwei Jahre, eine Stelle an einer Schule und nehmen an Kursen im methodischen, (fach-)didaktischen und fachsprachlichen Bereich teil. Eine direkte unbefristete Anstellung erlaubt der Abschluss des Programms hingegen nicht (Geske et al. 2023, S. 47).

Dass ILF aus Sicht der Teilnehmenden eine wichtige Anschlussperspektive ist, zeigen sowohl das Interesse der „Lehrkräfte Plus“-Teilnehmenden als auch die Übergangsquote in das Programm. So gingen 73 Prozent der Absolvent:innen in das Anschlussprogramm über (ebd., S. 22). Gleichzeitig äußern Teilnehmende Unsicherheit bezüglich des ILF-Programms, weil ihre Qualifikation als Lehrkraft auch danach noch nicht formal anerkannt ist (ebd., S. 48). Um nach insgesamt drei Jahren Qualifizierung in „Lehrkräfte Plus“ und ILF eine dauerhafte Beschäftigungsmöglichkeit als Lehrkraft zu erhalten, müssen sie im Anschluss beispielsweise an einem Programm zum Seiteneinstieg teilnehmen oder ein zweites Fach studieren. Erfahrungen aus den ersten Durchgängen zeigen, dass vor allem die sogenannte Pädagogische Einführung (ein einjähriger Ein-Fach-Seiteneinstieg) für die meisten Absolvent:innen infrage kommt und auch von ihnen genutzt wird. Dafür müssen Interessierte sich auf eine regulär ausgeschriebene Stelle bewerben. Sie haben dann eine Perspektive auf Einstellung, wenn sich keine „vollerfüllende Lehrkraft“ bewirbt. Vor dem Hintergrund des Lehrkräftemangels tun sich in einigen Regionen und Fächern so Perspektiven auf, allerdings ist dies nicht flächendeckend und auch nicht für alle Unterrichtsfächer der Fall.

Empfehlungen

Vielen zugewanderten Lehrkräften, die Expert:innen in ihrem Beruf sind und Lehrerfahrung vorweisen können, bleibt der Zugang zum professionellen Wiedereinstieg verschlossen. Ein Einwanderungsland, in dem Vielfalt schon längst als Normalität in Klassenzimmern gelebt wird und das gleichzeitig einen eklatanten Lehrkräftemangel beklagt, kann sich diesen Missstand nicht länger leisten. Derzeit öffnet sich ein Gelegenheitsfenster für eine bessere Unterstützung und eine verstärkte Beschäftigung zugewanderter Lehrkräfte. Damit es nachhaltig offen bleibt, sich weiterentwickelt und neue Perspektiven in das Bildungssystem bringt, empfehlen wir:

1. Anerkennungsverfahren durch Ausbau von Strukturen beschleunigen, Berufserfahrung anerkennen und Perspektiven für Lehrkräfte mit einem Fach schaffen

Lange Anerkennungsverfahren verhindern eine rasche Weiterqualifizierung und Integration zugewanderter Lehrkräfte und führen im ungünstigsten Fall zur Abwanderung in andere Berufsfelder. An der Zielgruppe orientierte staatliche Strukturen sollten verlässliche Prozesse gewährleisten, im Anerkennungsprozess unterstützen und Potenziale wie die Berufserfahrung Zugewandeter berücksichtigen. Die staatlichen Anerkennungsstrukturen sollten daher personell ausreichend ausgestattet, der Weg hin zu einer Anerkennung in einem verlässlichen Zeitrahmen aktiv begleitet werden und die Anerkennungspraxis nicht zu kleinteilig erfolgen.

Die größte Hürde auf dem Weg ins deutsche Schulsystem liegt jedoch in den Spezifika der deutschen Lehramtsausbildung und ihrem Erfordernis des Studiums von zwei Fächern. Vor dem Hintergrund des Lehrkräftemangels wird zunehmend gefordert, insbesondere in den sogenannten Mangelfächern auf das Erfordernis des zweiten Unterrichtsfaches zu verzichten. Dies käme auch Lehrkräften mit ausländischen Lehramtsabschlüssen zugute, vor allem dann, wenn eine solche Regelung nicht nur auf Mangelfächer beschränkt wäre. Für eine bessere Zugänglichkeit des Berufsfeldes wäre der Schritt begrüßenswert. Alternativ gibt es auch andere Möglichkeiten, die Zugänglichkeit zu verbessern. Dazu zählen Angebote, ein zweites Fach berufsbegleitend und unterstützt zu erwerben, ebenso wie die Möglichkeit, das zweite Unterrichtsfach durch andere Fähigkeiten, die an einer Schule gebraucht werden, zu kompensieren. Diese beiden Pfade könnten zu einer Gleichstellung mit regulär ausgebildeten Zwei-Fach-Lehrkräften führen, falls dies für das Ein-Fach-Lehramt nicht gelingen sollte.

► Die Kultusminister:innen der Länder sollten flexibel und länderspezifisch passende Maßnahmenbündel entwickeln, die die Anerkennungsquote erhöhen und den Zugang zum erlernten Beruf substantiell erleichtern. Zu den Maßnahmen können der Ausbau der Beratungsstrukturen, der Personalausbau in den Anerkennungsstellen und ein schnelleres und weniger kleinteiliges Verfahren, eine stärkere Berücksichtigung von Berufserfahrung sowie die Senkung finanzieller Hürden im Anerkennungsprozess gehören. Von zentraler Bedeutung sind Perspektiven für Lehrkräfte mit einem Unterrichtsfach. Hier sollten unterschiedliche Möglichkeiten geprüft werden. Dazu zählt der Verzicht auf das verpflichtende Studium eines zweiten Unterrichtsfaches für Mangelfächer und darüber hinaus. Eine weitere Möglichkeit könnte der berufsbegleitende und unterstützte Erwerb eines zweiten Faches sein. Darüber hinaus käme in Betracht, das zweite Unterrichtsfach durch andere Fähigkeiten zu kompensieren. Welche Fähigkeiten dies sein könnten, sollte im Ermessen von Schulleitungen liegen. Ziel sollte es sein, dass die Zahl der Antragstellenden, die eine Anerkennung erhalten, höher ist als die Zahl derer, denen Anerkennung und Berufszugang verwehrt bleiben.

2. Entwicklungsperspektive einnehmen: Früh ansetzende Unterstützungsprogramme wie „Lehrkräfte Plus“ in allen Ländern anbieten und Unterstützung auch für den Berufseinstieg vorsehen

Die Begleitforschung von „Lehrkräfte Plus“ durch Wissenschaftler:innen der Universität Potsdam zeigt, dass es sich für ein Land lohnt, einen Paradigmenwechsel zu vollziehen und eine Entwicklungsperspektive mit Blick auf Lehrkräfte mit ausländischen Abschlüssen einzunehmen. Das heißt: Es sollten nicht mehr nur bestimmte Voraussetzungen für den Eintritt in den Beruf gefordert werden. Wenn die Bildungsverwaltung das Potenzial zugewanderter Lehrkräfte besser nutzen möchte, sollte sie verstärkt durch eigene Angebote dazu beitragen, dass die Zielgruppe diese Voraussetzungen auch erreichen kann. Dies gilt zunächst für das Sprachniveau, in gleichem Maße jedoch auch für das Kennenlernen des deutschen Schulsystems im Vergleich zu anderen Schulsystemen, für spezifische pädagogische und (fach-)didaktische Schwerpunktsetzungen und nicht zuletzt auch für den Schulalltag selbst. Letztlich ist die rasante Sprachentwicklung der Teilnehmenden im Rahmen von „Lehrkräfte Plus“ nicht nur Sprachkursen auf hohem Niveau geschuldet, sondern ebenso dem fachlichen wie schulpraktischen Kontext, in dem die Teilnehmenden Sprache von einem frühen Zeitpunkt an berufsspezifisch einsetzen müssen. Die positive Bewertung der einzelnen Programmbausteine ist ein weiteres Indiz dafür, dass Programme, die sich der (Weiter-)Entwicklung der Teilnehmenden verschreiben, einen späteren Einsatz in Schule wirkungsvoll vorbereiten.

Die Unterstützung ist mit der Qualifizierung vor dem Wiedereinstieg in den Beruf nicht abgeschlossen, sondern sollte bis in die Berufsphase hinein fortgesetzt werden. Aufbauende Programme wie Internationale Lehrkräfte fördern (ILF) sind hierzu eine Möglichkeit, die viele Absolvent:innen in Anspruch nehmen. Auch für den Einstieg in eine unbefristete Stelle sollte eine bedarfsgerechte Begleitung, zumindest im sprachlichen Bereich, angeboten werden. Lohnenswert kann darüber hinaus der Einsatz von Mentor:innen in der Wiedereinstiegsphase sein: Die „Lehrkräfte Plus“-Teilnehmenden schätzen den engen Austausch mit ihnen sehr.

► Die Kultusminister:innen der Länder sollten ihre Bemühungen intensivieren, zugewanderte Lehrkräfte mit entsprechenden Unterstützungsprogrammen für eine Beschäftigung in ihrem Beruf zu qualifizieren. Dies umfasst die Phase von der Unterstützung vor dem Wiedereinstieg in den Beruf sowie die Wiedereinstiegsphase selbst. Länder ohne entsprechende Programme sollten den Aufbau eigener Programme prüfen und die notwendigen finanziellen und personellen Ressourcen bereitstellen. Dabei können sie von den Erfahrungen anderer Länder profitieren. Länder mit etablierten Programmen sollten sicherstellen, dass die Zeiten in Qualifizierungsprogrammen auch für den offiziellen Seiteneinstieg anerkannt werden und dass sie Absolvent:innen sichere und langfristige Anschlussperspektiven bieten.

3. Langfristige Perspektiven für Lehrkräfte mit ausländischen Abschlüssen entwickeln – als ein Teil einer Strategie für eine chancenorientierte Schule in der Einwanderungsgesellschaft

Der Ausgangspunkt unseres Papiers war der „Faktor 3“: Heute sind dreimal mehr Schüler:innen mit Migrationshintergrund in Schule, als es Lehrkräfte sind. Will Deutschland als Einwanderungsland erfolgreich sein, müssen auch die Kollegien an Schulen diverser werden.

Momentan wird das Potenzial zugewanderter Lehrkräfte vor allem vor dem Hintergrund des Lehrkräftemangels gesehen: Ihre – bislang kaum genutzte – Expertise rückt mit in den Fokus. Der Lehrkräftemangel eröffnet damit ein Fenster für einen Wahrnehmungswechsel. Das ist zunächst einmal eine Chance, die allerdings mit Risiken einhergeht.

Wie der Lehrkräftemangel als Chance für Lehrkräfte mit ausländischen Abschlüssen genutzt werden kann, zeigt das Beispiel von „Lehrkräfte Plus“ und ILF eindringlich. Eine Gruppe von Personen, die ohne diese Programme nur schwer (oder deutlich verspätet) in Schule in Deutschland gekommen wäre, hat dank der Programme die Möglichkeit, diesen Schritt zu vollziehen. All denjenigen, die Mangelfächer studiert haben und die sich in einer von Lehrkräftemangel betroffenen Region befinden, dürften gute Perspektiven haben, in ein unbefristetes Angestelltenverhältnis zu gelangen, müssen dafür aber auch eine weitere Qualifizierungsphase im Seiteneinstieg in Kauf nehmen. Als Ein-Fach-Lehrkraft liegt ihr Gehalt zudem deutlich unter dem von grundständig ausgebildeten Lehrkräften mit zwei Fächern.

Ob Kollegien allein infolge der durch den Lehrkräftemangel geprägten „Chancenperspektive“ auf zugewanderte Lehrkräfte diverser werden, ist indes fraglich. Um zu mehr Diversität in Kollegien zu gelangen, ist mehr als eine veränderte Anerkennungspraxis nötig, auch mehr als das Einnehmen einer Entwicklungsperspektive für die Lehrkräfte. Letztlich fehlt eine Strategie dafür, wie Schule in der Einwanderungsgesellschaft so gestaltet werden kann, dass sie diversitätssensibel ist, Mehrsprachigkeit als Ressource nutzt, herkunftssprachlichem Unterricht den Stellenwert eines regulären Faches gibt und Kinder und Jugendliche mit und ohne Migrationshintergrund mit ihren Bedarfen ernst nimmt. Eine solche Strategie muss ausgearbeitete Perspektiven für zugewanderte Lehrkräfte enthalten, damit Kollegien diverser werden. Sie könnte z. B. beinhalten, dass diese Lehrkräfte berufsbegleitend für den herkunftssprachlichen Unterricht qualifiziert werden – einen Bedarf dafür gäbe es bei einer Aufwertung des Faches allemal. Auch wenn das „nur“ ein Teilaspekt einer Gesamtstrategie für eine chancenorientierte Schule wäre: Für die Lebensrealität der zugewanderten Lehrkräfte hingegen ist genau dieser Aspekt von entscheidender Bedeutung.

► **Die Kultusminister:innen der Länder sollten mit erklärtem politischem Willen Strategien für eine Schule in der Einwanderungsgesellschaft entwickeln. Diese Strategien sollten gemeinsam mit den vielfältigen Stakeholdern im Feld erarbeitet werden und konkrete Ziele und Maßnahmen zur Erreichung der Ziele beinhalten. Lehrkräfte mit ausländischen Abschlüssen sollten in einer solchen Strategie einen eigenen Schwerpunkt bilden. Eine auf Basis dieser Länderstrategien im Rahmen der Kultusministerkonferenz erarbeitete Gesamtstrategie könnte den hohen Stellenwert einer diversitätssensiblen Schule länderübergreifend verdeutlichen und politisch unterstreichen.**

Schule in der Einwanderungsgesellschaft ist nicht losgelöst von anderen Reformvorhaben zu betrachten, denn sie entspricht einem weit gedachten Inklusionsverständnis, braucht einen guten Ganztag und profitiert von einer bedarfsorientierten Ressourcensteuerung. Der Lehrkräftemangel eröffnet aktuell ein Möglichkeitsfenster dafür, das Augenmerk auf das Potenzial zugewanderter Lehrkräfte zu richten. Jetzt geht es darum, genau dieses Potenzial – idealerweise im Rahmen einer Gesamtstrategie – in Perspektiven zu verwandeln. Erst dann sind wir bei einer chancenorientierten Schule in der Einwanderungsgesellschaft angekommen.

Literatur

Andersen, Simon Calmar/Guul, Thorbjorn Sejr/Humlum, Maria Knoth (2022): How first-language instruction transfers to majority language skills. In: *Nature Human Behaviour*, Vol. 6, February 2022, S. 229–235.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.) (2022): Fachkräftestrategie der Bundesregierung, Berlin. Online unter: <https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/fachkraeftestrategie-der-bundesregierung.pdf>

George, Roman (2021): „Verschenkte Chancen?!“ Die Anerkennungs- und Beschäftigungspraxis von migrierten Lehrkräften in den Bundesländern, Frankfurt am Main: GEW Hauptvorstand. Online unter: <https://www.gew.de/fileadmin/media/publikationen/hv/Themen/Migration/202108-Migrierte-Lehrkraefte-2021-A4-web.pdf>

George, Roman/Stock, Elina (2023): Verschenkte Chancen?! Ergebnisse einer GEW-Studie zur Anerkennungs- und Beschäftigungspraxis von migrierten Lehrkräften. In: Wojciechowicz et al., S. 334–347.

Geske, Anna/Erhardt, Nick/Richter, Dirk (2023): Abschlussbericht. Wissenschaftliche Begleitung des Programms *Lehrkräfte Plus*. Universität Potsdam. Online unter: https://www.uni-potsdam.de/fileadmin/projects/erziehungswissenschaftliche-bildungsforschung/Aktuelles/Abschlussbericht_Lehrkraefte_Plus_-_300423.pdf

Hachmeister, Silke/Schüssler, Renate (i.E.). Internationale Lehrkräfte in Europa: Hürdenreicher beruflicher Neuanfang im Ländervergleich – Befunde und Empfehlungen aus dem Projekt ITTS. In: Schüssler, Renate/Hachmeister, Silke/Auner, Nadine/D'Herdt, Katrijn/Holz, Oliver (Hrsg.): *Internationale Lehrkräfte für die Schule von morgen – Chancen und Herausforderungen des beruflichen Wiedereinstiegs internationaler Lehrkräfte in ausgewählten europäischen Ländern*. Münster: Waxmann.

Kultusministerkonferenz (2023): KMK verabredet weitere Maßnahmen als Reaktion auf den Lehrkräftebedarf. Berlin, 17.3.2023. Online unter: <https://www.kmk.org/aktuelles/artikelansicht/kmk-verabredet-weitere-massnahmen-als-reaktion-auf-den-lehrkraeftebedarf.html>

Liebig, Thomas/Ewald, Helen (2023): Deutschland im internationalen Wettbewerb um Talente: Eine durchwachsene Bilanz. Policy Brief Migration der Bertelsmann Stiftung, Gütersloh. Online unter: <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/deutschland-im-internationalen-wettbewerb-um-talente-eine-durchwachsene-bilanz>

Mediendienst Integration (2023): Zahlen und Fakten: Integration: Schule (Stand: März 2023). Online unter: <https://mediendienst-integration.de/integration/schule.html>

Nazenus, Kristina/Schellhardt, Christin/Steinbock, Dorothée/Andreas, Thorsten (2023): Berufssprache Deutsch in der Schule. Sprachliche Qualifizierung mehrsprachiger Lehrkräfte mit berufsfeldspezifischem Sprachbedarf. In: Wojciechowicz et al., S. 170–184.

Netzwerk Lehrkräfte Plus Nordrhein-Westfalen (Hrsg.) (2023). Lehrkräfte Plus. Universitäre Qualifizierungsprogramme für internationale Lehrkräfte mit und ohne Fluchterfahrung in NRW. Konzepte – Analysen – Erfahrungen. Open-Access. Online unter: <https://lehrkraefteplus-nrw.de>

Ständige Wissenschaftliche Kommission der Kultusministerkonferenz (SWK) (2023): Empfehlungen zum Umgang mit dem akuten Lehrkräftemangel. Stellungnahme der Ständigen Wissenschaftlichen Kommission der Kultusministerkonferenz (SWK), Januar 2023: Online unter: https://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/pdf/KMK/SWK/2023/SWK-2023-Stellungnahme_Lehrkraeftemangel.pdf

Vock, Miriam/Wojciechowicz, Anna Aleksandra (2023): Von einer kurzfristigen Notmaßnahme zum neuen Konzept. Entwicklungen des Refugee Teachers Program an der Universität Potsdam. In: Wojciechowicz et al., S. 106–120.

Wojciechowicz, Anna Aleksandra/Vock, Miriam/Gonzalez Olivo, Diana/Rüdiger, Marie (Hrsg.) (2023): Wie gelingt der berufliche Einstieg von geflüchteten migrierten Lehrkräften in Deutschland? Theoretische und konzeptionelle Überlegungen, Erfahrungen und Handlungsbedarfe, Weinheim.

Impressum

© Bertelsmann Stiftung, September 2023

DOI: 10.11586/2023052

Bertelsmann Stiftung
Carl-Bertelsmann-Straße 256
33311 Gütersloh
Telefon +49 5241 81-0
bertelsmann-stiftung.de

Verantwortlich
Angela Müncher
Dr. Martin Pfafferott

Autor:innen
Angela Müncher | Senior Project Manager
Dr. Martin Pfafferott | Project Manager
Dr. Dirk Zorn | Director

Gestaltung
werkzwei Detmold

Titelfoto
© Achim Multhaupt

Adresse | Kontakt

Bertelsmann Stiftung
Carl-Bertelsmann-Straße 256
33311 Gütersloh
Telefon +49 5241 81-0
bertelsmann-stiftung.de

Angela Müncher
Senior Project Manager
Bildung und Next Generation
Telefon +49 5241 81-81424
angela.muencher@bertelsmann-stiftung.de

Dr. Martin Pfafferott
Project Manager
Bildung und Next Generation
Telefon +49 5241 81-81183
martin.pfafferott@bertelsmann-stiftung.de