

Fachstellungnahme:

Ausländische pädagogische Fachkräfte in nordrhein-westfälischen Kindertagesstätten

Bilinguale Angebote stärken und Internationalität leben
durch vereinfachte Anerkennungsverfahren
als Beitrag zur Gewinnung von Kita-Fachkräften



Inhalt

Wege ebnen und Durchlässigkeit ermöglichen.....	3
Zweisprachigkeit.....	3
Fachkräftemangel.....	3
Kraftanstrengung.....	4
Die Absender der Stellungnahme – eine Kurzvorstellung der Trägergruppe	5
FRÖBEL Bildung und Erziehung gGmbH, Geschäftsstelle NRW, Köln.....	5
KinderHut Gesellschaft für gemeinnützige sozialpädagogische Projekte mbH, Essen	5
pme Familienservice GmbH, Köln	5
rainbowtrekkers Kita gGmbH, Köln	6
Vincerola GmbH, Köln	6
Lagebeschreibung.....	7
Einstieg erschwert	7
Erzieherausbildung reformieren	7
Vorschlag I – „Clearing“-Stelle.....	8
Zuständig für Berufsabschlüsse und akademische Abschlüsse.....	8
Vorschlag II – Punktesystem statt Berufskataloge	9
Anforderungsprofil an eine Kita-Fachkraft.....	9
Vorschlag III – Nachqualifikation nach dem Punkte-System.....	10
Berliner Modell.....	10
Sprachkenntnisse	10
Schlußbemerkung.....	11

Wege ebnen und Durchlässigkeit ermöglichen

Nordrhein-Westfalen ist ein Einwanderungsland für pädagogische Fachkräfte. Bei der Anerkennung von ausländischen Berufs- und Studienabschlüssen im Kitabereich hapert es jedoch. Komplizierte Zuständigkeiten und lange Bearbeitungszeiten verhindern derzeit, dass ausländische Pädagogen unbürokratisch bei uns beruflich Fuß fassen können.

Wir, die unterzeichnenden Träger, sind überzeugt, dass die Mitarbeit ausländischer pädagogischer Fachkräfte in den NRW-Kitas eine Bereicherung sein kann für die Bildung und Förderung der Kinder. Ein Bundesland im Herzen Westeuropas und eine Bildungsgesellschaft wie die unsere sollte nicht auf die berufliche Erfahrung und das Fachwissen neu hinzukommender Pädagogen verzichten. Wir brauchen den *braingain*.

Zweisprachigkeit

Familien ändern sich. Kind-Sein ändert sich: Als Träger von Kindertagesstätten spiegeln wir in unseren Organisationsstrukturen und in unserer Personalauswahl diesen gesellschaftlichen Wandel. Mehrsprachigkeit ist dabei ein Thema, das unsere Gesellschaft und unsere Kitas zunehmend prägen wird – auch außerhalb der Ballungsräume. Die Gründe dafür sind vielfältig: zugewanderte Kinder mit einer anderen Muttersprache als Deutsch, multinationale Ehen oder Eltern, die aufgrund ihrer Berufstätigkeit oder Lebenseinstellung international sozialisiert sind und diese Erfahrung an ihre Kinder weitergeben möchten.

Der Einsatz von ausländischen Fachkräften – ob auf Dauer oder vorübergehend – kann dabei bilingualen und Regelkindertagesstätten in gleicher Weise helfen, Kindern Verschiedenartigkeit und Sprachenvielfalt zu vermitteln. Gleichzeitig wäre es ein legitimer Weg, um dem derzeitigen Fachkräftemangel entgegen zu treten.

Fachkräftemangel

Die bevorstehende KiBiz-Reform und die daran anschließende Überarbeitung der Personalvereinbarung bieten gute Rahmenbedingungen für die erwähnten Veränderungsvorschläge. Damit diese erfolgreich sein können, bedarf es jedoch zunächst einmal der Verankerung eines Problembewußtseins: Der Fachkräftemangel ist nicht ein Problem einzelner Träger oder von Einrichtungen mit einer spezifischen pädagogischen Ausprägung. Vielmehr betrifft er trägerübergreifend tendenziell sämtliche Ballungsräume im bevölkerungsreichsten Bundesland.

Das vorliegende Papier will für einen Bereich exemplarisch Wege aufzeichnen, wie das System *Kindertagesstätte* in Zukunft durchlässiger gemacht werden kann. Wir möchten Vorschläge machen, wie es gelingen kann, Menschen von außerhalb den Weg in unser System zu ebnen, ohne dadurch die heimischen Ausbildungsstandards aufzuweichen oder die fachlichen Anforderungen in den hiesigen Kindertagesstätten zu senken.

Kraftanstrengung

Diese Fachstellungnahme stammt aus der Feder von fünf Trägern, die sich in Organisation und pädagogischer Ausrichtung zum Teil sehr unterscheiden. Was uns eint ist jedoch der Gedanke, dass es hier einer gemeinschaftlichen Kraftanstrengung bedarf zwischen Trägern, den Jugendämtern und Landesjugendämtern, den zuständigen Ministerien und den Anerkennungsstellen.

Viele der Menschen, die zu uns kommen, sind nicht *schlechter* ausgebildet. Sie sind nur *anders* ausgebildet. Wir sollten auf dieses Potential nicht verzichten.

Die Absender der Stellungnahme – eine Kurzvorstellung der Trägergruppe

FRÖBEL Bildung und Erziehung gGmbH, Geschäftsstelle NRW, Köln

Mit 155 Einrichtungen und rund 3.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist die FRÖBEL Bildung und Erziehung gGmbH der größte überregionale freigemeinnützige Träger von Kindertageseinrichtungen in der Bundesrepublik. Die gemeinnützige Gesellschaft betreibt in 10 Bundesländern Krippen, Kindergärten und Horte sowie Einrichtungen im Bereich Hilfen zur Erziehung. Bundesweit werden gegenwärtig über 13.000 Kinder in FRÖBEL-Einrichtungen betreut. In Nordrhein-Westfalen betreibt FRÖBEL über 50 Kindertageseinrichtungen in denen rund 3.700 Kinder betreut werden. FRÖBEL steht für qualitativ hochwertige pädagogische Arbeit und Innovation. Kern unseres Leitbildes sind die Rechte von Kindern und die optimale Förderung ihrer Entwicklung. Hieraus leiten sich die pädagogische Rahmenkonzeption, das Qualitätsverständnis und das Fort- und Weiterbildungskonzept ab. Zugleich sind die Unterstützung von Familien und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wesentliche Ziele.

- Vertreter in der Trägergruppe: Bärbel Klünter (Geschäftsleiterin Region Rhein-Ruhr)

KinderHut® Gesellschaft für gemeinnützige sozialpädagogische Projekte mbH, Essen

2005 gegründet versteht sich KinderHut® als Dienstleister für Unternehmen, Familien und Kommunen und unterstützt dabei, Beruf und Familie zu vereinbaren. Die gemeinnützige KinderHut Projektgesellschaft wirkt als anerkannter überregionaler Träger der Jugendhilfe in NRW – sowie in zwei weiteren Bundesländern und betreibt die KinderHut-Kitas in Düsseldorf, Essen, Neuss und Ratingen. Rund 150 Mitarbeiter/innen sind in diesen Einrichtungen tätig. Neun Einrichtungen mit insgesamt 350 Plätzen.

- Vertreter in der Trägergruppe: Rena Fischer-Bremen (Geschäftsführung) und Klaus Bremen (Organisation und Entwicklung)

pme Familienservice GmbH, Köln

Im Auftrag von mehr als 700 Arbeitgebern unterstützt die pme Familienservice Gruppe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter darin, Beruf und Privatleben zu vereinbaren. Die Gruppe ist an mehr als 70 Orten in Deutschland und Tschechien vertreten und beschäftigt über 1.800 eigene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. In den mehr als 60 von der pme Familienservice Gruppe geführten betriebsnahen Krippen, Kitas und Horten stehen die Bedürfnisse von Kindern und ihren berufstätigen Eltern im Mittelpunkt. Die pme Lernwelten sind besondere Orte, die mit ihrer Lebendigkeit und mit moderner Pädagogik sowohl Kinder und ihre Eltern, als auch die Teammitglieder begeistern. In Nordrhein-Westfalen betreibt der Familienservice 10 Kindertageseinrichtungen mit über 700 Kindern und ca. 280 Mitarbeitern in eigener Trägerschaft.

Vertreterinnen in der Trägergruppe: Anika Lietzke (Leiterin Management Kindertageseinrichtungen Köln) und Astrid G. Lethert (Standortleiterin Köln)

rainbowtrekkers Kita gGmbH, Köln

Die rainbowtrekkers sind Träger von drei bilingual deutsch-englischen Kindertagesstätten mit insgesamt 45 Beschäftigten und 160 Kindern in Köln. Alle drei Kitas arbeiten vollmersiv nach den Empfehlungen des Vereins für frühe Mehrsprachigkeit. Durch den hohen Bedarf an Englisch-Muttersprachlern sind die Teams sehr international zusammengesetzt. Fast die Hälfte der pädagogisch tätigen Mitarbeiter verfügt über einen im Ausland erworbenen und in NRW anerkannten Fachkraftabschluss.

- Vertreter in der Trägergruppe: Joel Mertens (Geschäftsführer) und Almut Schreiber (QM)

Vincerola GmbH, Köln

Vincerola ist entstanden aus der Idee, Firmen und Familien bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf optimal zu unterstützen. Der Träger betreibt in Köln zwei bilinguale Kitas und in Aachen eine bilinguale Kita, die nicht KiBiz-finanziert sind. Vincerola beschäftigt in den drei Einrichtung insgesamt 80 Mitarbeiter und bietet 300 Betreuungsplätze. Darüber hinaus betreut Vincerola drei Konzeptpartner in Gangelt, Nettetal und Wesseling im Betrieb ihrer KiBiz-finanzierten Einrichtungen.

- Vertreter in der Trägergruppe: Margot Wiss (Geschäftsführerin), Katharina Köver (Geschäftsführerin)

Mit Ausnahme von Fröbel ist keiner der hier unterzeichnenden Träger dachverbandlich organisiert. Unsere Vorschläge finden jedoch sowohl die volle Unterstützung zum Beispiel des Paritätischen Gesamtverbandes NRW als auch vieler freier Träger, die durch die Dachverbände bislang nicht repräsentiert werden können.

Lagebeschreibung

Bislang können ausländische Fachkräfte auf unterschiedlichen und zugleich oft verschlungenen Wegen ihren Weg in unsere Kitas finden – je nach Studienabschluss, Herkunftsland und zum Teil auch abhängig davon, in welchem Regierungsbezirk der eigene Wohnsitz in Nordrhein-Westfalen liegt. Bearbeitungszeiten von sechs Monaten und mehr sind keine Seltenheit.

Regelmäßig beteiligt an den Verfahren sind zum Beispiel:

- die Bezirksregierungen über Gleichwertigkeitsfeststellungen
- die ZAB mit Zeugnisbewertungen
- die Fachhochschulen und andere gemeinnützige oder privat-gewerbliche Träger mit Anpassungsmaßnahmen
- die Landesjugendämter mit einer Ausnahmegenehmigung nach §1.4 Personalverordnung KiBiz
- die Berufskollegs mit Fachfremdenprüfungen

Einstieg erschwert

Diese Zersplitterung der Zuständigkeiten ist für in der Thematik nicht bewanderte Träger schier verwirrend. Für den ausländischen Bewerber ist sie zudem ein oft unüberwindbares Hindernis beim Einstieg in den deutschen Arbeitsmarkt. Viele Bewerber gehen dem Kita-Bereich verloren und orientieren sich in andere, weniger reglementierte Berufsfelder.

Wir, die hier unterzeichnenden Träger, haben ein besonderes Interesse an ausländischem Personal – so zum Beispiel, weil wir in allen oder manchen unserer Einrichtungen nach einem voll- oder teil-immersiven bilingualem Konzept arbeiten.

Wir wünschen uns, dass auch in Zeiten des Fachkräftemangels Politik und Verwaltung uns in die Lage versetzen, die Anforderungen an die Personalbesetzung nach KiBiz gesetzeskonform erfüllen zu können.

Erzieherausbildung reformieren

Wir sind froh, dass die neue Landesregierung in ihrem Koalitionsvertrag auch Fragen der Erzieherausbildung anspricht und eine Umstellung auf ein duales Ausbildungssystem prüft. Wir sehen unsere eigenen Ansätze vor diesem Hintergrund und plädieren dafür, dass die im Koalitionsvertrag versprochenen Verbesserungen bei der „Durchlässigkeit zwischen verschiedenen Berufsgruppen“ sich eben auch auf jene ausländischen pädagogischen Fachkräfte beziehen, die zwar über große Fachkenntnis und Berufserfahrung verfügen, deren Ausbildungen aber anders strukturiert waren als die „generalistische“ (d.h. verschiedene Altersgruppen und Berufsfelder umfassende) deutsche Erzieherausbildung.

Wir plädieren für ein deutlich vereinfachtes Anerkennungsverfahren für ausländische Arbeitnehmer/innen und Kollegen.

Vorschlag I – „Clearing“-Stelle

Aus unserer Sicht halten wir eine Clearing-Stelle für dringend notwendig: Sie muss Trägern zeitnah und verbindlich Auskunft geben können über die Abschluszeugnisse, die ein Kandidat seiner Bewerbung beifügt.

Die Bearbeitungszeiten müssen drastisch verkürzt werden. Diese Clearing-Stelle könnte bei der ZAB angesiedelt werden, dem zuständigen Ministerium, den Bezirksregierungen oder dem Landesjugendamt, welches sich aus unserer Sicht wegen der dort bereits vorhandenen Fachlichkeit und der Nähe zu den Einrichtungen besonders anböte.

Diese Clearing-Stelle sollte unabhängig von oder parallel zu den Gleichwertigkeitsprüfungen der Bezirksregierungen arbeiten, denn diese prüfen „generalistisch“, das heißt sie prüfen die Äquivalenz aller Ausbildungsbereiche und mit Blick alle Tätigkeitsfelder, in denen ein staatlich anerkannter Erzieher arbeiten kann – also auch Hort, Heimerziehung oder Jugendarbeit.

Die Clearing-Stelle wäre sowohl Anlaufstelle für potentielle Bewerber, die sich über die Erfolgsaussichten eines Anerkennungsverfahrens erkundigen möchten. Sie sollte auch als zuständiger Ansprechpartner für Träger fungieren, die Hilfestellung bei der Einordnung von Bewerbungsunterlagen benötigen.

Zuständig für Berufsabschlüsse und akademische Abschlüsse

Eine Schwierigkeit ist in dieser Hinsicht die Tatsache, dass in Kindertagesstätten sowohl Menschen arbeiten, die eine berufliche Ausbildung abgeschlossen haben, als auch solche, die an Hochschulen oder Fachhochschulen studiert haben. Nicht immer ist aus ausländischen Zeugnissen auf den ersten Blick erkenntlich, ob es sich bei der Lehranstalt um eine staatlich anerkannte Universität handelt, eine Fachhochschule oder ein Berufskolleg. Die Clearing-Stelle braucht daher sowohl Input von der ZAB mit Blick auf ausländische *Studiengänge* als auch Input von den Bezirksregierungen mit Blick auf ausländische *Berufsabschlüsse*.

Ziel der Arbeit der Clearing-Stelle muss es sein, die Träger in Bewerbungsverfahren zu unterstützen und zeitnah Rückmeldung zu geben, ob ein Bewerber den Anforderungen entspricht oder nicht. Die Stelle muss darüber hinaus in die Lage versetzt werden, den Trägern schnell und effizient personenbezogene Genehmigungen für den Einsatz als Fachkraft in Kindertagesstätten zu erteilen, wenn die Voraussetzungen beim Bewerber dafür vorliegen.

Vorschlag II – Punktesystem statt Berufskataloge

Eine große Schwierigkeit ist die Tatsache, dass die Personalvereinbarung zum KiBiz einen Katalog von Berufen und Studienabschlüssen als Fachkraft auflistet, der jedoch schon bei Veröffentlichung überholt war. Denn sowohl in Deutschland als auch weltweit gehen ständig neue pädagogische Ausbildungsgänge an den Start. Die Zahl der Lehranstalten und der pädagogischen Abschlüsse ist in den vergangenen Jahren sprunghaft angestiegen. Ein Katalog greift hier aus unserer Sicht auf Dauer zu kurz und wird der komplexeren Ausbildungswirklichkeit alleine nicht gerecht.

Aus unserer Sicht ist es wichtig, die notwendigen Qualifikationen einer erzieherischen Fachkraft ganzheitlicher zu beschreiben und sie nicht mehr ausschließlich an erworbenen Berufstiteln oder Studienzeugnissen fest zu machen. Dies könnte beispielweise durch die Einführung eines modularen Systems bzw. eines Systems von *Credit Points* geschehen. Die Verhandlungsteilnehmer der Personalvereinbarung oder besser noch die Clearing-Stelle sollten dazu inhaltlich-fachliche Anforderungen zu erarbeiten, die an eine pädagogische Fachkraft in einer Kindertagesstätte zu stellen sind. Ferner ist festzulegen, mit welchem zeitlichem Umfang ein bestimmtes Modul vom Bewerber nachgewiesen werden muss.

In einem solchen System wäre die Clearing-Stelle in der Lage, personenbezogen das Anforderungsprofil mit dem Bewerberprofil abzugleichen und aufzuzeigen, ob und wenn ja in welchen Bereichen noch Anpassungsbedarf besteht.

Anforderungsprofil an eine Kita-Fachkraft

Bereits heute arbeitet das Landesjugendamt Rheinland nach einem solchen Anforderungskatalog, wenn es prüft, ob auf Basis von Studienleistungen eines Bewerbers eine Ausnahme für den Einsatz als Fachkraft nach §1.4 Personalvereinbarung KiBiz erteilt werden kann. Die Kategorienliste, die auch nach außen uns den Trägern gegenüber kommuniziert wird, umfaßt dabei die Bereiche:

1. Entwicklungspsychologie
2. Bildungstheorien
3. Bezug zur Altersgruppe 0-6 Jahre
4. Familiensoziologie
5. Kenntnisse allgemeiner und vorschulischer Pädagogik
6. Selbstreflektive Anteile

Bei der Entscheidungsfindung spielen darüber hinaus die Berufserfahrung und bereits von dem Bewerber oder der Bewerberin absolvierte Fort- und Weiterbildungen eine Rolle.

Wir halten es für naheliegend, dass dieses Prüfsystem, das sich bislang bereits für *Ausnahmegenehmigungen* bewährt hat, so oder in abgewandelter Form von einer „Clearing-Stelle“ für den *Regelfall* übernommen wird.

Vorschlag III – Nachqualifikation nach dem Punkte-System

Aus Trägersicht hängt der Erfolg eines revidierten Anerkennungsverfahrens auch davon ab, ob Bewerbern, denen noch einzelne Module oder *Credit Points* fehlen, diese berufsbegleitend erwerben können. Die bisherigen Anpassungslehrgänge lassen sich mit einer Berufstätigkeit in der Regel nicht vereinbaren. Der mit einem Verzicht auf Berufstätigkeit einhergehende Einkommensausfall dürfte jedoch für die meisten Bewerber schon aus sozialen, d.h. finanziellen Gründen nicht in Frage kommen.

Eine mit Brückenkursen kombinierte Erwerbstätigkeit gibt ausländischen Bewerber/innen nicht nur die benötigte finanzielle Unabhängigkeit, sondern vermittelt ihnen auch frühzeitig notwendige praktische Berufserfahrung und ermöglicht ein sanfteres Eintauchen in unsere Kita-Landschaft, die sich unter Umständen sehr unterscheidet von jener der Herkunftsländer.

Berliner Modell

Vorbild für eine solche Lösung könnte das von der Berliner Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Wissenschaft ausgearbeitete Fachkraftkonzept sein. Dieses zeigt auch Wege auf, wie Menschen, die noch nicht über alle notwendigen Anerkennungskriterien verfügen, bereits in das Berufsleben eingebunden werden und die noch fehlenden Qualifikationen in einem vorgegebenen Zeitraum berufsbegleitend nachholen können.

Weil die Träger dort einen erheblichen Beitrag bei der Integration ausländischer Arbeitskräfte leisten, sind diese Mitarbeiter im Berliner Modell auf den Fachkraftschlüssel anrechenbar. Das Modell regelt transparent und nachvollziehbar die Fortbildungsaufgaben und legt eine Quereinsteigerquote pro Einrichtung fest. Eine solche Lösung empfehlen wir auch für Nordrhein-Westfalen.

Sprachkenntnisse

Das Sprachniveau für ausländische Fachkräfte sollte bei B2 liegen und für Leiterinnen und Leiter bei C1. Für Pädagogen, die in nachweislich bilingual arbeitenden Einrichtungen eingesetzt werden, sollten Ausnahmen gelten. Insbesondere sollten im Rahmen einer Externen-Prüfung – so diese in einem solchen Verfahren überhaupt noch gebraucht würde – das Kolloquium und die schriftlichen Arbeiten an den Berufskollegs auch auf anderen Sprachen als Deutsch abgelegt werden können.

Schlußbemerkung

Unsere in dieser Fachstellungnahme gemachten Praxisvorschläge orientieren sich weitgehend am Bericht der OECD (2017): *Erfolgreiche Integration – Evaluierung und Anerkennung ausländischer Qualifikationen*, OECD Publishing, Paris.

Die Autoren des Berichts fordern die OECD-Mitgliedsstaaten darin auf, Anerkennungsverfahren zu beschleunigen und zentrale Anlaufstellen für die Anerkennung ausländischer Qualifikationen einzurichten. Teilanerkennungen seien auszusprechen und ggf. an Brückenkurse zu koppeln. Es sei sicher zu stellen, dass Regierungsbehörden Zuwanderer fair behandeln.

Der OECD-Bericht fordert darüber hinaus explizit, Arbeitgeber und andere relevante nichtstaatlichen Akteure durch sog. „Anerkennungspartnerschaften“ einzubeziehen. In Dänemark, Griechenland, Island, Schweden und Luxemburg seien Arbeitgeber beispielsweise durch Kompetenzfeststellungen oder Probezeiten am Arbeitsplatz bereits heute aktiv am Anerkennungsverfahren beteiligt.

In Deutschland haben die Industrie- und Handwerkskammern mit VALIKOM (<https://www.validierungsverfahren.de>) ein dreijähriges Pilotprojekt gestartet, in dem ein standardisiertes Verfahren entwickelt und erprobt wird, mit dem die beruflich relevanten Kompetenzen einer Person im kaufmännischen oder handwerklichen Bereich identifiziert, dokumentiert, bewertet und zertifiziert werden können. Wenn sich im Validierungsprozess zeigt, dass die Person über alle wesentlichen Kompetenzen, die für die Ausübung des Referenzberufs erforderlich sind, verfügt, erhält sie ein Zertifikat, das die Gleichwertigkeit mit dem entsprechenden Beruf dokumentiert.

Wir, die unterzeichnenden Träger, könnten uns vorstellen, ein ähnliches Pilotprojekt gemeinsam mit den staatlichen Stellen für ausländische pädagogische Fachkräfte in Kindertagesstätten in Nordrhein-Westfalen zu entwickeln. Wir sähen dieses Projekt als einen Beitrag zu der im Koalitionsvertrag vereinbarten verbesserten Durchlässigkeit zwischen den verschiedenen Berufsgruppen in der Kindertagesbetreuung und gehen davon aus, dass die in unserer Fachstellungnahme gemachten Vorschläge sich auch auf deutsche Berufsabschlüsse anwenden ließen.

Wir wünschen uns eine solche von der OECD angeregte Anerkennungspartnerschaft und bieten mit dieser Fachstellungnahme allen am Anerkennungsprozess beteiligten staatlichen Stellen unsere Mithilfe an.

Köln, den 25.09.17