

Wojciechowicz, Anna Aleksandra; Kepenek, İlkim; Vock, Miriam
Beratung internationaler Lehrkräfte in Deutschland. Bedarfe, Formate und Perspektiven im Anerkennungs- und Weiterqualifizierungsprozess

Zeitschrift Hochschule und Weiterbildung (2026) 1, S. 40-49



Quellenangabe/ Reference:

Wojciechowicz, Anna Aleksandra; Kepenek, İlkim; Vock, Miriam: Beratung internationaler Lehrkräfte in Deutschland. Bedarfe, Formate und Perspektiven im Anerkennungs- und Weiterqualifizierungsprozess - In: Zeitschrift Hochschule und Weiterbildung (2026) 1, S. 40-49 - URN: urn:nbn:de:0111-pedocs-359239 - DOI: 10.25656/01:35923; 10.11576/zhwb-8418

<https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0111-pedocs-359239>

<https://doi.org/10.25656/01:35923>

in Kooperation mit / in cooperation with:

DGWF

DEUTSCHE GESELLSCHAFT FÜR
WISSENSCHAFTLICHE WEITERBILDUNG
UND FERNSTUDIUM E.V.

GERMAN ASSOCIATION FOR
UNIVERSITY CONTINUING AND
DISTANCE EDUCATION

<http://www.dgwf.net>

Nutzungsbedingungen

Dieses Dokument steht unter folgender Creative Commons-Lizenz: <http://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.de> - Sie dürfen das Werk bzw. den Inhalt vervielfältigen, verbreiten und öffentlich zugänglich machen sowie Abwandlungen und Bearbeitungen des Werkes bzw. Inhaltes anfertigen, solange sie den Namen des Autors/Rechteinhabers in der von ihm festgelegten Weise nennen und die daraufhin neu entstandenen Werke bzw. Inhalte nur unter Verwendung von Lizenzbedingungen weitergeben, die mit denen dieses Lizenzvertrags identisch, vergleichbar oder kompatibel sind. Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use

This document is published under following Creative Commons-License: <http://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.en> - You may copy, distribute and transmit, adapt or exhibit the work or its contents in public and alter, transform, or change this work as long as you attribute the work in the manner specified by the author or licensor. New resulting works or contents must be distributed pursuant to this license or an identical or comparable license.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.



Kontakt / Contact:

peDOCS
DIPF | Leibniz-Institut für Bildungsforschung und Bildungsinformation
Informationszentrum (IZ) Bildung
E-Mail: pedocs@dipf.de
Internet: www.pedocs.de

Mitglied der


Leibniz-Gemeinschaft

1|26

Zeitschrift
Hochschule und
Weiterbildung

ZfWB

WWW.HOCHSCHULE-UND-WEITERBILDUNG.NET

Beratung und
wissenschaftliche Weiterbildung

DGWF

DEUTSCHE GESELLSCHAFT FÜR
WISSENSCHAFTLICHE WEITERBILDUNG
UND FERNSTUDIUM E.V.

GERMAN ASSOCIATION FOR
UNIVERSITY CONTINUING AND
DISTANCE EDUCATION

Inhaltsverzeichnis

5 EDITORIAL

5 CLAUDIA LOBE

Stichwort: Beratung und wissenschaftliche Weiterbildung

9 THEMA

Beratung und wissenschaftliche Weiterbildung

9 LILIANN FISCHER & CAROLA ILLER

Beratung in der Third Mission

Was wissenschaftliche Weiterbildung und Wissenschaftskommunikation voneinander lernen können

19 SONJA BURKARD

Schnittstellen und Synergien

Kooperative Professionalisierungsaufgabe von Hochschule und Beratungspraxis

30 ALINE FUSS & STEFANIE KESSLER

Beratungsmodi in der Studienbetreuung an einer privaten Hochschule

Duales Präsenzstudium und Fernstudium im Kontrast

40 ANNA ALEKSANDRA WOJCIECHOWICZ, İLKIM KEPENEK & MIRIAM VOCK

Beratung internationaler Lehrkräfte in Deutschland

Bedarfe, Formate und Perspektiven im Anerkennungs- und Weiterqualifizierungsprozess

50 GABRIELE DANNINGER & MATTEO CARMIGNOLA

Beratung an Pädagogischen Hochschulen in Österreich

Ein Systematisierungsversuch und Plädoyer für die Verankerung von Einzelberatung als Lehr- und Professionalisierungsangebot am Beispiel der PH Salzburg

61 PROJEKTWELTEN

61 MARK REINHARD, GÜLSÜM GÜNAY & ULRIKE WEYMAN

Zur Rolle der beraterischen Haltung

Evaluationsergebnisse der Qualifikation „Personenbezogene Beratung professionalisieren: Qualifizierung zum/zur Berater*in“

- 72** MAREIKE BAHN, SUSANNE HUMMEL, BIRGIT STADLER & REGINE ZIZELMANN
Professionalisierung in der Weiterbildungsberatung
Ein Praxisbericht aus der Weiterbildungspartnerschaft zwischen dem Landesnetzwerk
Weiterbildungsberatung Baden-Württemberg und der Universität Heidelberg
- 83** THEA GR. DARRELMANN, DAVID LAKOTTA & RENATE KOSUCH
Innovative Beratung in Zeiten des Wandels
Introvision und Gelassenheit als Ressourcen in Transformationsprozessen
- 93** ILONA ARCARO, JULIA GERBER, ELKE NICKEL, KIRSTEN OSTERSPEY & THOMAS TOMAKIDI
Personalarbeit im Wandel
HR-Learning Circle als Ansatz für kollaboratives Lernen in der Automobil- und Zulieferindustrie
-
- 99** **VERZEICHNIS DER AUTOR:INNEN**

Beratung internationaler Lehrkräfte in Deutschland

Bedarfe, Formate und Perspektiven im Anerkennungs- und Weiterqualifizierungsprozess

ANNA ALEKSANDRA WOJCIECHOWICZ

İLKIM KEPENEK

MIRIAM VOCK

Abstract

Nach Deutschland migrierte und geflüchtete Lehrkräfte, die hier ihren Beruf ausüben wollen, sind mit komplexen, wenig transparenten Anerkennungsverfahren und strukturellen Hürden konfrontiert, die sprachlichen Anforderungen sind zudem hoch. Der Beitrag untersucht die Beratung internationaler Lehrkräfte im Prozess der Anerkennung und Weiterqualifizierung in Deutschland am Beispiel der an der Universität Potsdam angesiedelten Beratungsstelle des *Refugee Teachers Program*. Es wird dargelegt, wie bedarfsgerechte Beratung in wissenschaftliche Weiterbildung integriert und konzeptionell ausgestaltet werden kann.

Die Beratungsstelle erfüllte eine vermittelnde Funktion zwischen individuellen Anliegen internationaler Lehrkräfte und institutionellen Rahmenbedingungen der Lehrkräftebildung. Auf Grundlage der Analyse von 321 Beratungsdokumentationen werden Zielgruppen, Beratungsanliegen und Beratungsformate beschrieben. Die Ergebnisse zeigen einen hohen, in Deutschland bislang kaum adressierten Informations- und Unterstützungsbedarf und unterstreichen die Bedeutung prozessbegleitender, ressourcenorientierter und migrationssensibler Beratung. Als Fazit ergibt sich daraus die Notwendigkeit einer institutionellen Verankerung berufsspezifischer Beratungsangebote für internationale Lehrkräfte sowie einer stärkeren migrationssensiblen Professionalisierung der Beratung in der wissenschaftlichen Weiterbildung.

Schlagworte: Differenzsensible Beratung, wissenschaftliche Weiterbildung, international ausgebildete Lehrkräfte, Flucht und Migration, Anerkennung ausländischer Qualifikationen

1 Einleitung

Migration ist im Kontext globaler Krisen, wachsender Ungleichheiten und zunehmender internationaler Mobilität zu einer strukturellen Realität geworden. Diese Entwicklungen spiegeln sich auch in der wissenschaftlichen Weiterbildung wider, die sich zunehmend mit Fragen der Qualifizierung und Teilhabe geflüchteter und migrierter Akademiker:innen befasst (Engel & Wolter, 2017). Spätestens seit den Jahren 2015 (Krieg in Syrien) und 2022 (Krieg in der Ukraine) geraten international ausgebildete Lehrkräfte als bedeutsame Berufsgruppe zunehmend in den Blick bildungspolitischer und wissenschaftlicher Debatten. Vor dem Hintergrund des anhaltenden Lehrkräftemangels (KMK, 2025) kommt ihnen auch im Kontext von Rekrutierungs- und Weiterqualifizierungsstrategien eine wachsende Bedeutung zu. Ihr (Wieder-)Einstieg in das Schulsystem in Deutschland ist jedoch vielfach mit Herausforderungen verbunden, etwa der Anerkennung vorhandener Qualifikationen, der Navigation durch bürokratische Verfahren oder dem Erwerb von Nachqualifizierungen (George, 2021; Wojciechowicz & Vock, 2024). Beratung spielt dabei eine zentrale Rolle (BMBF, 2024): Sie hilft, formale Hürden zu überwinden, stärkt individuelle Ressourcen und unterstützt gesellschaftliche Teilhabe.

Der Beitrag widmet sich der Beratung internationaler Lehrkräfte im Kontext von Anerkennung und Weiterqualifizierung in Deutschland am Beispiel des Landes Brandenburg. Im Fokus steht dabei die an der Universität Potsdam angesiedelte Beratungsstelle des *Refugee Teachers Program*, die von Januar 2021 bis März 2025 internationale Lehrkräfte beraten hat und vom Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kultur (MWFK) des Landes Brandenburg finanziert wurde. Das *Refugee Teachers Program* richtete sich an berufserfahrene Lehrkräfte, die ihre Ausbildung in einem anderen Land

durchlaufen hatten (Wojciechowicz & Vock, 2026). Es handelte sich um ein wissenschaftliches Weiterbildungsprogramm „im Schnittfeld beruflicher Bildung, Hochschulstudium und Erwachsenenbildung“ (Dollhausen & Lattke, 2020, S. 100) mit einer professionsbezogenen Ausrichtung auf das Lehramt.

Der Beitrag verfolgt zwei Anliegen: Ausgehend von der Annahme, dass international ausgebildete Lehrkräfte im Anerkennungs- und Weiterqualifizierungsprozess spezifische Beratungsbedarfe aufweisen, werden zum einen die Beratungsangebote der an der Universität Potsdam angesiedelten Beratungsstelle des *Refugee Teachers Program* dargestellt. Dabei wird aufgezeigt, wie diese Angebote ausgestaltet waren und welche inhaltlichen Schwerpunkte zur Unterstützung der Lehrkräfte sie adressierten. Zum anderen wird auf Grundlage der systematischen Dokumentation der Beratungsstelle aus den Jahren 2021 bis 2023 analysiert, welche Lehrkräfte die Beratung aufsuchten und welche Beratungsformate sie nutzten. Auf dieser Basis werden Perspektiven für die Weiterentwicklung von Beratungsangeboten für diese spezifische Berufsgruppe abgeleitet.

2 Forschungsstand

2.1 Hürdenreicher Zugang zum Berufsfeld Schule

Der Lehrer:innenberuf ist in Deutschland durch Landesgesetze reglementiert. Lehrkräfte mit im Ausland erworbener Ausbildung benötigen daher vor der Aufnahme einer regulären Tätigkeit im Schuldienst die Anerkennung ihrer Berufsqualifikation im Rahmen eines formalen Anerkennungsverfahrens. Wie relevant das Verfahren für Lehrkräfte ist, zeigt der Bericht zum Anerkennungsgesetz (BMBF, 2024). Von rund 70.000 Anträgen auf Anerkennung ausländischer Berufsqualifikation, die in den Jahren 2016 bis 2022 in Deutschland gestellt wurden, entfielen 23 % auf den Beruf der Lehrer:innen – damit zählt er neben dem Ingenieur:innenberuf (29 %) zu den häufigsten Anerkennungsberufen. Für den Zeitraum von 2019 bis 2022 dokumentiert der Bericht insgesamt 20.694 Beratungen zum Anerkennungsverfahren für Lehrkräfte bundesweit. Die Zahl bildet lediglich formal erfasste Beratungen ab; informelle Beratungen sowie nicht erreichte Lehrkräfte bleiben ebenso unberücksichtigt wie regionale Unterschiede in der Beratungsinfrastruktur.

Eine Studie der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (George, 2021), die 7.365 Anerkennungsbescheide aus den Jahren 2016 bis 2018 auswertet, zeigt: In 68 % der Fälle wurde lediglich eine Teilanerkennung erteilt. Diese erfolgt, wenn im Verfahren wesentliche Unterschiede gegenüber der deutschen Berufsbildung festgestellt werden, die zunächst durch Ausgleichsmaßnahmen wie etwa einen Anpassungslehrgang oder eine Eignungsprüfung kompensiert werden müssen. 17 % der Anträge wurden abgelehnt.

Für diese Lehrkräfte ist die Berufsausübung nur über ein vollständiges Lehramtsstudium in Deutschland möglich. Noch seltener war die volle Anerkennung: Nur 11 % der Anträge wurden als gleichwertig mit einem deutschen Abschluss bewertet, was den direkten Einstieg in den Schuldienst ermöglicht.

Die Einstiegsmöglichkeiten in den Schuldienst variieren in Abhängigkeit von den landesspezifischen Regelungen der Bundesländer. Zusätzlich spielen aber auch die Herkunftsregion und der rechtliche Status der Lehrkräfte eine Rolle: Für Lehrkräfte aus EU-Mitgliedstaaten gelten besondere Zugangsregelungen, die beispielsweise an Europaschulen den Verzicht auf eine vollständige Anerkennung der Berufsqualifikation ermöglichen (George, 2021). Da Europaschulen jedoch nur in wenigen Regionen vertreten sind, bleibt diese Option eine Ausnahme im Schulsystem in Deutschland.

Ein wesentlicher Grund dafür, dass mehr als zwei Drittel der internationalen Lehrkräfte eine Weiterqualifizierung benötigen, liegt in den spezifischen Anforderungen des deutschen Sekundarstufenlehramts: In der Regel müssen zwei Unterrichtsfächer abgedeckt werden. Im internationalen Vergleich ist dies eher unüblich, da in vielen Ländern im Bereich der weiterführenden Schulen eine Ein-Fach-Ausbildung für Lehrkräfte vorherrscht (Blömeke, 2006). Hinzu kommt, dass es an geeigneten Ausgleichsmaßnahmen fehlt, die sich an den konkreten Weiterentwicklungsbedarfen der Betroffenen orientieren, sodass die im Verfahren festgestellten Unterschiede häufig nicht ausgeglichen werden können. Auch für den Erwerb der für den Schuldienst erforderlichen hohen sprachlichen Kompetenzen fehlen an vielen Orten passende Kurse, sodass viele Lehrkräfte auf dem Weg der Weiterqualifizierung nicht weiterkommen (George, 2021). Für eine feste Übernahme in den Schuldienst müssen die Lehrkräfte Sprachkenntnisse auf C2-Niveau des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens für Sprachen (GER) nachweisen (Weizsäcker & Roser, 2018). Abgesehen von den formal geforderten Qualifikationen, die sich zwischen dem Herkunftsland und Deutschland häufig unterscheiden, zeigt sich bei vielen internationalen Lehrkräften ein konkreter Weiterqualifizierungsbedarf in Bezug auf das Schulsystem in Deutschland. Besonders in den Bereichen Berufssprache, Fachdidaktik und Schulpädagogik sind gezielte Angebote erforderlich, um vorhandene Kompetenzen in den neuen schulischen Kontext zu übertragen.

Wie selten der Einstieg in den Schuldienst bisher tatsächlich gelingt, zeigt eine Studie des Sachverständigenrats für Integration und Migration (Lokhande, 2025): Im Jahr 2023 lebten rund 87.000 Personen mit einem im Ausland erworbenen Lehramtsabschluss im erwerbsfähigen Alter in Deutschland – nur 9 % von ihnen arbeiteten tatsächlich als Lehrkräfte, das entspricht etwa 8.000 Personen.

2.2 Beratungsbedarfe im Kontext eines beruflichen (Wieder-)Einstiegs nach Migration

Generell zeigt sich, dass geflüchtete und neu zugezogene Fachkräfte aller Branchen einen hohen Informations- und Beratungsbedarf haben, etwa zu Anerkennungsverfahren, Ausbildungswegen und Qualifizierungsangeboten im Bildungssystem in Deutschland (Schmidt & Tippelt, 2006; Englmann, 2008; Heinemann, 2014). Die Schritte für einen beruflichen (Wieder-)Einstieg sind häufig komplex und schwer durchschaubar. Viele Fachkräfte wissen nicht, welche Stellen zuständig sind oder wie die Verfahren ablaufen (Weichbold & Aschauer, 2017). So zeigt die AES-Migra-Studie (BMBF, 2018) auf Basis von 8.452 Interviews einen deutlichen Beratungsbedarf bei Personen mit Migrationshintergrund der ersten Generation: 41 % benötigen Unterstützung bei der Suche nach geeigneter Aus- oder Weiterbildung. Sprachliche Hürden erschweren den Zugang zu Informationen häufig zusätzlich (Bouffier, 2017). Ein ähnliches Bild zeigt sich auch im Hochschulraum: Bei der Beratung internationaler Studierender in Deutschland bleiben vorhandene Angebote häufig ungenutzt, weil sie für die Zielgruppe nicht ausreichend sichtbar oder nur eingeschränkt zugänglich sind (Ahmadli, 2022).

Wie Sprung (2011) zeigt, erleben viele migrierte Fachkräfte ihre Ankunft als einen tiefgreifenden Bruch ihrer Arbeitsbiografie, der mit einem Verlust an Status, Qualifikation und Anerkennung einhergeht. Viele fühlen sich in ihrer beruflichen Orientierung verunsichert und zweifeln an ihren Fähigkeiten. Siller (2018) beschreibt daher zwei zentrale, typische Beratungsbedarfe von Migrant:innen: Erstens benötigen sie Unterstützung beim Verstehen von Strukturen, Regeln und Zugangswegen zum Beruf, und zweitens profitieren sie von einer begleitenden Auseinandersetzung mit der eigenen Berufsbiografie. Entsprechend sollte wirksame Beratung über eine reine Verfahrenshilfe deutlich hinausgehen, indem sie Übergänge begleitet, Orientierung gibt und Vertrauen stärkt.

Berater:innen für Aus- und Weiterbildung werden in Deutschland jedoch bislang kaum zu migrationsspezifischen Fragen geschult. So gab in einer Befragungsstudie nur etwa ein Drittel der Beratungskräfte an, sich während der eigenen Qualifizierung mit Themen wie Migration und Flucht befassen zu haben (Kleeberg, 2020). Dies legt nahe, dass die Beratungssysteme nur eingeschränkt auf die spezifischen Bedarfe dieser Zielgruppe vorbereitet sind. Sultana (2017) argumentiert zudem, dass Beratung kulturell geprägt ist, in Deutschland etwa durch Mittelschichtsnormen und Konzepte wie Individualismus, Selbstverwirklichung und Wahlfreiheit. Für viele Geflüchtete stehen dagegen Existenzsicherung, familiäre Verantwortung oder spirituell-religiöse Orientierung im Vordergrund, weshalb Beratung Raum für andere Lebenslogiken bieten und lebensweltlich anschlussfähig sein sollte.

Während Beratungsanlässe wie berufliche Orientierung, Passung, Studienorganisation, Anrechnung früherer Ausbildungsbestandteile, Finanzierung oder Karriereorientierung auch im

allgemeinen Kontext wissenschaftlicher Weiterbildung (Dörner, Iller, Schüßler, Maier-Gutheil & Schiersmann, 2019) und im Besonderen bei nicht-traditionellen Studierenden (Sturm & Bopf, 2018) auftreten, zeigen Studien zu internationalen Lehrkräften (Obermeier, 2022; Wojciechowicz, Beck, Mutz & Vock, in Vorb.), dass deren Beratungsanliegen komplexere Ausprägungen bekannter Themen darstellen. Diese werden durch zusätzliche Hürden wie einen unsicheren Aufenthaltsstatus oder sprachliche Barrieren verstärkt. Hierzu zählen die Notwendigkeit zur Navigation hochkomplexer Anerkennungsverfahren ohne klar benannte Zuständigkeiten, berufsbiografische Brüche oder ein Vertrauensverlust in institutionelle Verfahren, der zu epistemischer Erschöpfung führen kann (Wojciechowicz et al., in Vorb.). Dies unterstreicht, wie zentral gezielte Beratung in diesem hochregulierten Berufsfeld der Lehrkräfte ist, die im aktuellen hochschulischen Beratungskontext noch kaum verankert ist.

2.3 Beratungsstrukturen

Das IQ-Netzwerk („Integration durch Qualifikation“) spielt eine zentrale Rolle in der Anerkennungsberatung internationaler Fachkräfte und sorgt mit Qualitätsstandards für ein strukturiertes Beratungsfeld (Hoffmann & Arians, 2014). Die Anerkennungsberatung erfüllt dabei nicht nur eine individuelle Orientierungsfunktion, sondern kann auch zwischen Empowerment der Ratsuchenden und struktureller Einflussnahme vermitteln, indem sie sich für verbesserte Zugangsstrukturen einsetzt und ihr Erfahrungswissen an Institutionen zurückspegelt (Schmidtke, 2020). Eine Spezialisierung auf den Beruf der Lehrkraft fehlt im IQ-Netzwerk jedoch meist.

Zielgruppenspezifische Beratung für internationale Lehrkräfte wurde in den letzten Jahren hingegen im Rahmen zeitlich befristeter Qualifizierungsprojekte einzelner Hochschulen aufgebaut, etwa durch das *Refugee Teachers Program* an der Universität Potsdam oder das Programm *Lehrkräfte Plus* in Nordrhein-Westfalen. Eine Evaluation von *Lehrkräfte-Plus* zeigt, dass 86 % der 113 befragten Lehrkräfte der Aussage, die Beratung sei hilfreich gewesen, eher bis voll zustimmen (Geske, Erhardt & Richter, 2023). Als eine wichtige Form der Beratung für die Zielgruppe internationaler Lehrkräfte wird eine individuell zugeschnittene Ankommensberatung genannt, in der berufliche Vorerfahrungen, sprachliche Voraussetzungen und persönliche Lebenslagen berücksichtigt werden. Diese setzt als eigenständiger Prozess bereits vor der Teilnahme an einer Weiterbildung ein (Purmann, Elshof, Turan & Siebert-Husmann, 2023).

Trotz erster Ansätze bleibt das Beratungsfeld für internationale Lehrkräfte im Anerkennungs- und Weiterqualifizierungsprozess bislang wenig erschlossen. Es fehlt an empirisch fundierten Erkenntnissen zu den spezifischen Herausforderungen dieser Zielgruppe sowie zum professionellen Selbstverständnis in diesem Beratungskontext. Iller (2025) weist für die Beratung in

der wissenschaftlichen Weiterbildung auf eine unzureichende theoretische Fundierung, geringe Forschungslage und uneinheitliche Strukturen hin. Diese Defizite treffen auch auf das hier betrachtete Beratungsfeld zu.

3 Entwicklung der Beratung im Kontext des Refugee Teachers Program

Vor dem Aufbau des *Refugee Teachers Program* fehlten in Brandenburg professionsbezogene Beratungs- und Weiterqualifizierungsangebote für internationale Lehrkräfte. Mit der Gründung des Programms an der Universität Potsdam im Jahr 2016 entstand bundesweit erstmals eine universitäre Weiterqualifizierung, die sich gezielt an geflüchtete und später auch an aus anderen Gründen zugewanderte Lehrkräfte richtete. Für geflüchtete Lehrkräfte aus der Ukraine wurde im April 2023 eine zusätzliche, einmalige Förderlinie für ein Weiterbildungsangebot eingerichtet. Die Beratung war von Beginn an ein integraler Bestandteil des Programms und wurde zunächst vom *International Office* der Universität Potsdam übernommen. Da sich die Bedarfe der Lehrkräfte – anders als bei internationalen Studierenden – spezifisch auf das Berufsfeld des Lehramts bezogen, wurde die Beratung später direkt im Projekt verankert und 2021 als berufsspezifische Fachberatungsstelle am *Zentrum für Lehrerbildung und Bildungsforschung* angesiedelt.

4 Beratungsbedarfe und -formate für internationale Lehrkräfte

Die Beratungsangebote des *Refugee Teachers Program* richteten sich sowohl an externe, nicht im Programm eingeschriebene internationale Lehrkräfte als auch an die Teilnehmenden des Weiterqualifizierungsprogramms. Damit umfasste die Beratungsarbeit ein breites Spektrum an Unterstützungsbedarfen und orientierte sich am Student-Lifecycle-Modell (Hanft & Brinkmann, 2013), das die prozessuale Dimension von Weiterqualifizierung gut abbildet. Daran anlehnend gliederte sich die Beratung in fünf phasenbezogene Handlungsfelder, die inhaltliche Schwerpunkte beschreiben: Orientierung, Bewerbung, Weiterqualifizierung, Anerkennung und Übergang. Jede dieser Phasen ist mit spezifischen Herausforderungen verbunden, die durch entsprechende Formate adressiert wurden. Die Beratung wurde nicht linear angelegt, sondern es lag ihr ein zirkuläres Verständnis von Weiterbildung zugrunde (Iller, 2025), das wiederkehrende und sich überschneidende Bedarfe berücksichtigt. Alle Beratungen waren freiwillig und kostenfrei. Sie konnten je nach individuellem Bedarf telefonisch, im direkten Gespräch in Präsenz oder per Videokonferenz oder aber per E-Mail erfolgen.

Die Beratungsgespräche wurden dokumentiert und das Protokoll wurde den Ratsuchenden auf Wunsch anschließend zugeschickt.

4.1 Orientierung

Die Beratung in der Orientierungsphase erfolgte unabhängig von einer späteren Teilnahme am *Refugee Teachers Program* und stand allen internationalen Lehrkräften offen. Als vorgelagertes Angebot bildete sie eine wichtige Grundlage für eine informierte Entscheidung über die Teilnahme an Weiterqualifizierungen (Maier-Gutheil, 2016). In dieser Phase wurden grundlegende Fragen zur Anerkennung von Berufsqualifikationen, zu Nachqualifikationsmaßnahmen und zum Zugang zum Schuldienst geklärt. Besonders wichtig war die Einordnung der Herkunftsqualifikationen in das hiesige Bildungssystem, wobei die Fächerkombination aus dem Herkunftsland im Brandenburger Schulsystem überprüft wurde. Dies half den Lehrkräften, eine realistische Einschätzung ihrer beruflichen Perspektiven zu entwickeln und eigenverantwortliche Entscheidungen zu treffen. In einigen Fällen wurden in Kooperation mit Jobcentern in ländlichen Regionen des Landes Brandenburg auch Informationsveranstaltungen für Gruppen von Lehrkräften durchgeführt, die erst kürzlich zugewandert waren und aufgrund erschwelter Zugänge zu Beratungsangeboten eine erste Klärung ihrer beruflichen Qualifikationen anstrebten.

Ein wiederkehrendes Thema in der Beratung war, dass die Lehrkräfte zuvor falsche oder unvollständige Auskünfte erhalten hatten – etwa die (unzutreffende) Behauptung, ein vierjähriger Bachelorabschluss im Lehramt aus Syrien sei grundsätzlich nicht anerkennungsfähig oder ein vollständiges Zweitstudium sei zwingend erforderlich. In diesen Fällen übernahm die Beratung die Funktion der Validierung unsicherer Wissensbestände (Enoch, 2011) und trug zur Korrektur von Fehlinformationen bei. Zur Orientierungsberatung zählte auch eine auf das Praxisfeld bezogene Beratung, bei der Möglichkeiten aufgezeigt wurden, wie ein Zugang zum Schuldienst auch ohne formelle Anerkennung erfolgen kann, etwa durch den Seiteneinstieg, den Einsatz an Europaschulen oder im Herkunftssprachenunterricht.

4.2 Bewerbung

In der Bewerbungsphase lag der Fokus auf der Klärung der formalen Voraussetzungen und der konkreten Bewerbung für das *Refugee Teachers Program*. Die Beratung beinhaltete Informationen zu Programminhalten, Teilnahmevoraussetzungen und organisatorischen Aspekten (z. B. Wahl eines Zweitfachs, Zugangsprüfungen oder Anspruch auf Nachteilsausgleich). Besonders wichtig war die Begleitung bei der Wahl des Zweitfachs, da diese für viele Lehrkräfte eine berufliche Neuorientierung und einen Umbruch im professionellen Selbstverständnis bedeutete. Ein weiterer Schwerpunkt war die Unterstützung bei der Bewerbung über das Online-Portal uni-assist und beim Zusammenstellen der Unterlagen. Zusätzlich wurden Perspektiven für den weiteren Verlauf des Programms aufgezeigt, etwa

die Möglichkeit eines freiwilligen Schulpraktikums von bis zu einem Jahr oder die Teilnahme an einem Anpassungslehrgang zum Erwerb der vollen Lehramtsbefähigung.

4.3 Weiterqualifizierung

Mit der Programmzulassung begann die begleitende Beratung, die sich über die gesamte zweijährige Laufzeit erstreckte und sowohl Gruppen- als auch Einzelsitzungen umfasste, um die Teilnehmenden in ihrer akademischen und beruflichen Entwicklung zu unterstützen. Ein zentrales Format waren die sogenannten Austauschrunden, in denen Teilnehmende Erfahrungen teilten und sich gegenseitig berieten. Diese Runden fungierten auch als Kommunikationsschnittstelle zur Programmkoordination. Neben Fragen zum Studienprogramm (z. B. Modulaufbau) wurden auch emotionale und psychosoziale Belastungen angesprochen, außerdem Unsicherheiten im Umgang mit der Fachsprache und den akademischen Anforderungen. In der Gruppenberatung wurden auch praxisrelevante Informationen vermittelt, etwa zu externen Unterstützungsangeboten. Die Austauschrunden boten darüber hinaus soziale, emotionale, organisatorische und inhaltliche Impulse, die sowohl entlastend als auch bestärkend wirkten. Dabei entstand ein geschützter Raum, in dem Unsicherheiten adressiert und kollektive Lösungen gefunden wurden. Bei unklarer Anerkennungslage oder negativen Anerkennungsbescheiden wurden diese Themen in Einzelberatungen vertieft, um Ängste und Orientierungslosigkeit zu bearbeiten und alternative berufliche Perspektiven zu entwickeln.

Die kursbezogene Lernberatung war besonders wichtig für Lehrkräfte, deren Studium bereits längere Zeit zurücklag. Sie half dabei, sich in die (neue) Lern- und Hochschulkultur (wieder) einzufinden, insbesondere im Hinblick auf Prüfungen und Fragen der Vereinbarkeit von Vollzeitstudium und familiären Verpflichtungen. Gleichzeitig bot die Lernberatung Raum für die Reflexion eigener Lernprozesse, die Aneignung neuer Strategien und die Stärkung von Selbstwirksamkeitserfahrungen im Hochschulkontext. Die Lernberatung wurde dezentral von verschiedenen Akteur:innen durchgeführt (Beratungsstelle, Dozierende und tutorielle Fachbegleitungen) und stand in enger Verbindung mit den Anforderungen der Lehrveranstaltungen.

4.4 Anerkennung

Die Beratung im Anerkennungsprozess war auf eine individuell ausgerichtete und kontinuierliche Verfahrensbegleitung ausgelegt und richtete sich sowohl an Teilnehmende als auch an Alumni des *Refugee Teachers Program*. Der Anerkennungsbescheid diente dabei als Grundlage für die passgenaue Gestaltung des Studienplans auf Basis der darin formulierten Auflagen. Bei gesetzlichen Neuerungen oder Änderungen im Verfahren wurden Informationsveranstaltungen angeboten. Zusätzlich wurde ein Erklärvideo erstellt und auf YouTube veröffentlicht (Kılınc, Wojciechowicz & Rüdiger, 2025), das die einzelnen Schritte des Verfahrens übersichtlich darstellt.

4.5 Übergang in den Schuldienst

In der Übergangsphase lag der Schwerpunkt auf der Unterstützung bei der Bewerbung für Stellen an Schulen. Die Beratungsstelle half beim Erstellen der Bewerbungsunterlagen und bei der Entwicklung von Strategien für die Stellensuche. Auch Alumni des Programms nahmen dieses Format intensiv in Anspruch, um sich auf reguläre Lehrkraftstellen zu bewerben. Ein weiterer Fokus lag auf der Unterstützung im Umgang mit Herausforderungen im Schulalltag, etwa im Kontakt mit Schulleitungen, Kollegium, Eltern und Schüler:innen.

5 Auswertung der Beratungsdokumentation – Einblick in Nutzung und Formate

Während sich die im vorherigen Abschnitt beschriebenen Handlungsfelder der Beratung im *Refugee Teachers Program* an einem phasenbezogenen Weiterbildungsprozess (Inhalt/Prozess) orientieren, folgte die Dokumentation durchgeführter Beratungen einer anderen Logik. Die Beratungsgespräche wurden nach vier kommunikativen Formaten (Modus/Setting) klassifiziert, die phasenübergreifend auftreten können: Auskunft, informative Beratung, individuelle Beratung und Bewerbungsberatung.

5.1 Methode

Für die Auswertung wurden alle Beratungsdokumentationen von Februar 2021 bis Februar 2023 analysiert. Von insgesamt $N = 353$ beratenen Personen flossen $N = 321$ Fälle ein; 32 wurden ausgeschlossen, z. B. bei Wohnsitz im Ausland, fehlendem Bezug zum Lehrer:innenberuf, unvollständigen Angaben oder stellvertretenden Anfragen durch andere.

Es handelte sich bei allen Informationen um Selbstauskünfte, die kontextabhängig im Beratungsgespräch abgefragt bzw. berichtet und anschließend in standardisierten Protokollen dokumentiert wurden. Erfasst wurden das Geschlecht, das Herkunftsland der Lehramtsqualifikation, der Stand des Anerkennungsverfahrens, das Unterrichtsfach, die Anzahl der Kontakte mit der Beratungsstelle, der Zugangsweg sowie das kommunikative Format im Beratungsgespräch. Die Zuordnung der Beratungsfälle zu den vier Formaten erfolgte anhand definierter Kodierkriterien: Maßgeblich waren (1) Zweck der Beratung, (2) Person-/Kontextbezug und (3) Handlungsorientierung; ergänzt durch Dauer, Komplexität und Interaktivität. Auf dieser Basis wurden die Formate wie folgt definiert:

- *Auskunft*: rein informationelle Nachfrage, ohne Bezug zur individuellen Situation,
- *informative Beratung*: allgemeine Orientierung ohne berufsbiografischen Bezug,

- *individuelle Beratung*: Einbezug persönlicher Voraussetzungen, Zielklärung und Entwicklung von Lösungsoptionen,
- *Bewerbungsberatung*: Unterstützung bei der Bewerbung für das Programm oder Lehrkraftstellen.

In der Praxis wurde in jedem Beratungsgespräch eine zentrale Problemstellung definiert und kodiert; weitere Anliegen wurden in späteren Gesprächen aufgenommen. Berücksichtigt wurden ausschließlich Beratungen mit externen Ratsuchenden; Programmteilnehmende blieben unberücksichtigt, da ihr Bedarf gesondert dokumentiert wurde.

5.2 Ergebnisse

Zur Beantwortung der Frage, welche Lehrkräfte die Beratungsstelle aufsuchten und welche Beratungsformate sie nutzten, werden die Beratungsfälle getrennt für zwei Gruppen ausgewertet: (a) internationale Lehrkräfte mit Interesse am regulären *Refugee Teachers Program* und (b) geflüchtete Lehrkräfte mit Qualifikation aus der Ukraine mit Interesse am Sonderprogramm. Die Auswertung zielte darauf ab, (1) die Merkmale der Ratsuchenden sowie (2) die genutzten Formate zu beschreiben und damit Hinweise auf bedarfsbezogene Nutzungsmuster zu liefern.

Von den $N = 321$ ratsuchenden Lehrkräften interessierten sich 189 Personen (56 % Frauen) für das reguläre Beratungs- und Weiterqualifizierungsangebot des *Refugee Teachers Program*. 132 Personen kontaktierten die Beratungsstelle mit Interesse am Sonderprogrammangebot für ukrainische Lehrkräfte (96 % Frauen).

Als Qualifikationsland der 189 internationalen Lehrkräfte, die sich für das reguläre Angebot interessierten, wurden insgesamt 32 Länder dokumentiert. Die Mehrheit der Ratsuchenden (179 Personen, 95 %) hatte ihre Lehramtsqualifikation in einem Nicht-EU-Mitgliedstaat erworben. Besonders häufig vertreten waren Lehrkräfte aus der Türkei ($n = 58$; 31 %) und Syrien ($n = 52$; 27 %). Weitere häufige Herkunftsländer waren die Ukraine ($n = 10$; 5 %), Polen ($n = 8$; 4 %), Russland ($n = 7$; 4 %) und der Irak ($n = 6$; 3 %). Einzelne Lehrkräfte kamen aus dem Iran, Aserbaidshan, Algerien, Indien, Kamerun, Kasachstan, Georgien und Pakistan.

Zum Zeitpunkt der Beratung hatten 66 % der Ratsuchenden noch keinen Antrag auf Anerkennung gestellt, 24 % befanden sich bereits im Verfahren. Von diesen hatten 39 % bereits ein Ergebnis erhalten – meist eine Teilanerkennung (24 %) oder eine Ablehnung (15 %), nur 6 % erhielten eine Vollanerkennung. 59 % warteten noch auf eine Rückmeldung, 10 % machten keine Angaben zum Stand ihres Verfahrens.

Die genutzten Beratungsformate verteilten sich zu etwa gleichen Teilen auf informative Beratung (29 %), individuelle Beratung (31 %) und Bewerbungsberatung für das *Refugee Teachers Program* (30 %). 10 % der Ratsuchenden erhielten

lediglich eine einmalige Auskunft ohne weitere Beratung. Im Durchschnitt erfolgten zwei Kontakte pro Person ($M = 2,08$; $SD = 1,63$; Range: 1–11). Der Erstkontakt erfolgte überwiegend per E-Mail (86 %), persönliche oder telefonische Anfragen waren seltener (13 %).

Die Nachfrage nach dem Sonderprogramm für geflüchtete Lehrkräfte aus der Ukraine war mit 132 Anfragen hoch und konzentrierte sich überwiegend auf die ersten drei Wochen der Programmausschreibung. Daher wurde für diese Zielgruppe eine gebündelte informative Online-Veranstaltung durchgeführt, zu der sich 55 Personen anmeldeten und 35 tatsächlich teilnahmen. Darüber hinaus erhielten 38 Personen eine individuelle Beratung, 33 davon im Rahmen einer Bewerbungsberatung für das Sonderprogramm. Nur drei Personen (2 %) hatten bereits einen Anerkennungsantrag gestellt, 19 (15 %) gaben an, keinen gestellt zu haben, und 107 Personen (83 %) machten hierzu keine Angaben.

6 Diskussion

Studien zeigen, dass internationale Lehrkräfte nach Flucht oder Migration in Deutschland ein komplexes Anerkennungssystem durchlaufen müssen (George, 2021; Lokhande, 2025). Berufsspezifische Beratungsstellen für Lehrkräfte fehlten bis zum Aufbau der Beratungsstelle des *Refugee Teachers Program* an der Universität Potsdam, wodurch auch empirische Erkenntnisse zu Beratungsbedarfen bislang begrenzt waren. Die Beratungsstelle wurde im Untersuchungszeitraum (Februar 2021–Februar 2023) von 353 Personen aufgesucht. Diese Zahl bezieht sich auf dokumentierte Kontakte. Der Beratungsbedarf ist vermutlich deutlich größer, da die Lehrkräfte erst einmal vom Beratungsangebot erfahren mussten. Die berichteten Zahlen deuten auf einen erheblichen Bedarf an berufsspezifischer Beratung allein in Brandenburg hin. Ein weiterer Forschungsbedarf besteht darin, die tatsächliche Beratungsnachfrage jenseits dokumentierter Kontakte zu erfassen, die Wirksamkeit der Beratung zu prüfen und die Übertragbarkeit der Befunde auf ganz Deutschland zu untersuchen.

Die Beratungsstelle wurde von Lehrkräften aus 32 Ländern aufgesucht, überwiegend (95 %) aus Nicht-EU-Staaten. Obwohl das *Refugee Teachers Program* im Titel Geflüchtete adressierte, stand die Beratung ausdrücklich allen internationalen Lehrkräften offen. Aus der Herkunftsstruktur lässt sich ein hoher Anteil von Lehrkräften mit Fluchthintergrund ableiten. Diese befinden sich häufig in besonders prekären Lebenssituationen, da sie ihre Herkunftsländer meist kurzfristig und ohne Vorbereitung verlassen mussten, was den Bedarf an Orientierung erhöht. Neben der Fluchterfahrung spielen weitere Faktoren wie Geschlecht, Aufenthaltsstatus, Berufserfahrung und Unterrichtsfach eine Rolle und erfordern eine differenzsensible Herangehensweise.

Die Herkunftsstruktur (32 Länder, 95 % Nicht-EU) und die variierenden Anerkennungsstände verdeutlichen die Heterogenität der Ratsuchenden. Eine vollkommen standardisierte Beratung ist daher kaum möglich. Vielmehr muss die Beratung dieser Gruppe ihren unterschiedlichen Ausgangslagen und Situationen Rechnung tragen. Ein Beispiel ist die Gruppe ukrainischer Lehrerinnen, deren Partner oft in der Ukraine zurückbleiben mussten, sodass sie allein für ihre Kinder verantwortlich waren. In diesen Fällen erforderte die Teilnahme an Weiterqualifizierungsangeboten eine besonders sorgfältige Planung und Unterstützung, etwa durch flexible Kurszeiten, hybride oder digitale Formate, verlässliche Betreuungsangebote und individuelle Beratung zur Vereinbarkeit von Qualifizierung, Erwerbstätigkeit und familiären Verpflichtungen. Außerdem erfordert die Beratung die Fähigkeit, kurzfristig auf neue Entwicklungen zu reagieren, etwa auf die fluchtbedingte Ankunft größerer Gruppen aus bestimmten Herkunftsländern (wie 2022 bei ukrainischen Lehrkräften). Dies verdeutlicht, dass Beratungsangebote sowohl strukturell verankert als auch dynamisch an neue Bedarfe anpassbar sein müssen.

Die Beratungspraxis zeigt, dass eine zielführende Unterstützung internationaler Lehrkräfte vertiefte Kenntnisse über Bildungssysteme und typische Berufsverläufe in den Herkunftsländern erfordert. Nur so lassen sich Qualifikationen angemessen einordnen und realistische Wege durch das Anerkennungsverfahren aufzeigen. Bestimmte Hürden betreffen ausschließlich oder überwiegend Lehrkräfte aus bestimmten Herkunftsländern oder mit spezifischen Ausbildungshintergründen. Ein Beispiel sind Lehrkräfte aus der Türkei, die ihren Vorbereitungsdienst an privaten Schulen absolviert haben. Beratende sollten wissen, dass solche und andere spezifische Fälle häufig zu Ablehnungen ohne die Möglichkeit zu Ausgleichsmaßnahmen führen.

Ein auffälliger Befund ist, dass 66 % der ratsuchenden Lehrkräfte zum Zeitpunkt der Beratung noch keinen Antrag auf Anerkennung gestellt hatten, was häufig auf Informationsdefizite zurückzuführen ist (Obermeier, 2022). Die Anerkennung ist jedoch ein zentraler Schritt, da sie Voraussetzung für die Gleichstellung der Berufsqualifikation ist.

Viele Lehrkräfte befanden sich zum Beratungszeitpunkt noch in einer frühen Orientierungsphase. Der Beratungsbedarf lag daher nicht nur in der Informationsvermittlung, sondern vor allem im gemeinsamen Klären grundlegender Fragen zu Optionen, Verfahren und realistischen Perspektiven. Auch nach Erhalt eines Bescheids bleibt der Unterstützungsbedarf hoch, da Teilanerkennungen und Ablehnungen häufig zu Unsicherheiten führen. In solchen Fällen kommt ressourcenorientierter Beratung eine wichtige Rolle zu, die nicht nur informiert, sondern auch stabilisierend wirkt, um individuelle Potenziale (wieder) zugänglich zu machen und in berufliche Handlungsmöglichkeiten zu überführen (Nestmann, 2014).

Während Auskünfte lediglich 10 % der Fälle ausmachten, lagen informative, individuelle Beratungen sowie Bewerbungsberatung mit 30 % nahezu gleichauf. Ratsuchende nehmen im Durchschnitt mehr als einmal Kontakt zur Beratungsstelle auf, was auf prozessbegleitende Beratungsverläufe hindeutet, die Kontinuität und Verlässlichkeit erfordern. Dies zeigt, dass Beratung nicht als einmalige Information, sondern als prozessbegleitende, personenzentrierte Unterstützung verstanden werden muss. Demnach benötigen internationale Lehrkräfte häufig individuelle Klärung und Unterstützung bei der Prozessbewältigung konkreter Handlungsschritte. Gleichzeitig verdeutlicht die hohe Zahl an unvollständigen Angaben zum Anerkennungsverfahren bei dieser Zielgruppe, dass Beratungsbedarfe nicht immer explizit artikuliert werden. Daraus ergibt sich die Notwendigkeit, Beratungssettings zu schaffen, die implizite Bedarfe erkennen und ausreichend Raum für deren Klärung bieten.

Alle Bewerbungsberatungen konzentrierten sich auf das *Refugee Teachers Program*, während Bewerbungen für Lehrkraftstellen an Schulen kaum thematisiert wurden. Eine mögliche Erklärung ist, dass Lehrkräfte nach Anerkennung bereits über berufsrelevante Netzwerke sowie systemisches Wissen verfügen; diese Hypothese sollte in Folgeforschung geprüft werden.

Der überwiegende Erstkontakt per E-Mail (86 %) zeigt, dass digitale Wege für die Zielgruppe zentral sind. E-Mail ermöglicht eine niederschwellige, flexible Kontaktaufnahme und eine schriftliche Formulierung des Anliegens. Gleichzeitig kann sie bei komplexen Anliegen zu Missverständnissen und fehlendem persönlichen Bezug führen. Für die Beratungspraxis bedeutet das: Digitale Zugänge sollten gestärkt, aber durch klare Prozesse und ggf. frühzeitige Umstellung auf dialogische Formate (Telefon, Video, Präsenz) ergänzt werden.

Auf die Beratung von Teilnehmenden im *Refugee Teachers Program* kann in diesem Beitrag nicht näher eingegangen werden. Es sei jedoch darauf hingewiesen, dass sich diese in ihrer Struktur und Intensität deutlich von den Beratungen der anderen Ratsuchenden unterschieden. Die Beratung war hier stark prozessbegleitend angelegt: Sie begann mit der ersten Orientierung, setzte sich während der zwei Jahre im Programm fort und reichte teils darüber hinaus – insbesondere dann, wenn die Lehrkräfte in den Schuldienst übergegangen waren. In Fällen längerfristiger Beratung mit stabiler Beziehung und regelmäßiger Rückmeldung wurde deutlich, dass sich zentrale Elemente pädagogischer Beratung nachzeichnen lassen. So werden nicht nur Informationen vermittelt, sondern auch Reflexionsprozesse angestoßen und gemeinsam Perspektiven entwickelt. Dies entspricht dem Verständnis von Mollenhauer (1965), wonach Beratung nicht als Anpassungshilfe, sondern als kritischer Aufklärungsprozess verstanden wird, der Lehrkräfte in ihrer Selbstständigkeit stärkt und sie unterstützt, die teils rigiden Bedingungen ihres beruflichen (Wieder-)Einstiegs reflektiert zu gestalten.

7 Fazit

Der Beitrag zeigt, dass Beratung für internationale Lehrkräfte als kontinuierlicher, professionsbezogener Prozess verstanden werden muss, der alle Phasen von der Orientierung über die Anerkennung und Weiterqualifizierung bis zum Berufseinstieg begleitet (Wojciechowicz & Vock, 2026). Das *Refugee Teachers Program* hat dies exemplarisch umgesetzt und damit die Vielschichtigkeit der Bedarfe adressiert. Wesentlich sind das Angebot einer kontinuierlichen, vertrauensvollen Begleitung sowie die Verzahnung von Anerkennung, fachlicher und sprachlicher Weiterqualifizierung.

Bislang fehlen einheitliche Qualitätsstandards, theoretische Fundierung, Überblick über bestehende Angebote und Nachfragestrukturen sowie belastbare Erkenntnisse zur Wirksamkeit dieses Beratungsfeldes (Dollhausen & Lattke, 2020). Die Einstellung der Finanzierung des *Refugee Teachers Program* zum März 2025 offenbart weiterhin strukturelle Defizite in der nachhaltigen Absicherung erfolgreicher Weiterbildungsangebote. Brüning (2006) beschreibt dieses Problem treffend als eine „Tradition ohne Nachhaltigkeit“, da Weiterbildungsangebote für Zugewanderte häufig zwar eine lange Tradition in der Weiterbildungslandschaft haben, aber selten dauerhaft institutionalisiert werden.

Hochschulen als zentrale „institutionelle Ermöglichungskontexte wissenschaftlicher Weiterbildung“ (Dollhausen & Lattke, 2020, S. 103), die auch eine inklusive Funktion erfüllen (Dollhausen & Lattke, 2020), sind daher gefordert, ihre Angebote zu öffnen, die Zusammenarbeit mit Arbeitsmarktakteuren zu intensivieren und bedarfsorientierte Nachqualifizierungen zu entwickeln. Besonders Geflüchtete und Migrierte mit Hochschulabschluss sollten stärker in der wissenschaftlichen Weiterbildungsforschung und -praxis berücksichtigt werden, da sie einen hohen Nachqualifizierungs- und Beratungsbedarf aufweisen (Engel & Wolter, 2017).

Literatur

- Ahmadli, G. (2022). Missing links? The integration of international students into German academic settings. Potentials and needs for counselling and consultancy. In J. Elven & S. M. Weber (Hrsg.), *Beratung in symbolischen Ordnungen. Organisationspädagogische Analysen sozialer Beratungspraxis* (S. 175–190). Wiesbaden: Springer VS.
- Blömeke, S. (2006). Struktur der Lehrerausbildung im internationalen Vergleich. Ergebnisse einer Untersuchung zu acht Ländern. *Zeitschrift für Pädagogik*, 52(3), 393–416. <https://doi.org/10.25656/01:4466>
- BMBF – Bundesministerium für Bildung und Forschung (2018). *Weiterbildungsverhalten von Personen mit Migrationshintergrund. Ergebnisse der erweiterten Erhebung des Adult Education Survey (AES-Migra 2016)*. Bielefeld: wbv. Abgerufen am 27. März 2026 von https://www.bmfr.bund.de/SharedDocs/Publikationen/DE/1/31415_Weiterbildungsverhalten_von_Personen_mit_Migrationshintergrund.pdf?__blob=publicationFile&v=3
- BMBF – Bundesministerium für Bildung und Forschung (2024). *Bericht zum Anerkennungsgesetz 2023. Referat Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen*. Berlin: BMBF. Abgerufen am 27. März 2026 von https://www.bibb.de/dokumente/pdf/a33_bericht_anerkennungsgesetz_2023_final.pdf
- Bouffier, A. (2017). Careers against the odds. Barrieren und Chancen für Wissenschaftsmigrantinnen in Naturwissenschaft und Technik. In I. Jungwirth & A. Wolfram (Hrsg.), *Hochqualifizierte Migrantinnen. Teilhabe an Arbeit und Gesellschaft* (S. 145–172). Opladen: Verlag Barbara Budrich.
- Brüning, G. (2006). Weiterbildung für Migrantinnen und Migranten – Tradition ohne Nachhaltigkeit. *REPORT*, 29(2), 43–54. <http://www.die-bonn.de/id/3421>
- Dörner, O., Iller, C., Schüßler, I., Maier-Gutheil, C. & Schiersmann, C. (2019). *Beratung im Kontext des Lebenslangen Lernens. Konzepte, Organisation, Politik, Spannungsfelder*. Opladen, Berlin, Toronto: Verlag Barbara Budrich. <https://doi.org/10.25656/01:20588>
- Dollhausen, K. & Lattke, S. (2020). Organisation und Organisationsformen wissenschaftlicher Weiterbildung. In W. Jütte & M. Rohs (Hrsg.), *Handbuch Wissenschaftliche Weiterbildung* (S. 99–121). Wiesbaden: Springer VS.
- Engel, O. & Wolter, A. (2017). Flüchtlinge als Zielgruppe wissenschaftlicher Weiterbildung? *Zeitschrift Hochschule und Weiterbildung (ZHWB)*, 2017(1), 63–74. <https://doi.org/10.4119/zhwb-189>
- Englmann, B. (2008). Die Anerkennung von ausländischen Qualifikationen in Deutschland – Ergebnisse der Studie „Brain Waste“. *Migration und Soziale Arbeit*, (3/4), 222–229.
- Enoch, C. (2011). *Dimensionen von Wissensvermittlung in Beratungsprozessen. Gesprächsanalysen der beruflichen Beratung*. Wiesbaden: Springer VS.
- George, R. (2021). „Verschenkte Chancen?!“. *Die Anerkennungs- und Beschäftigungspraxis von migrierten Lehrkräften in den Bundesländern*. Frankfurt am Main: Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW).

- Geske, A., Erhardt, N. & Richter, D. (2023). *Abschlussbericht. Wissenschaftliche Begleitung des Programms Lehrkräfte Plus*. Potsdam: Universität Potsdam. Abgerufen am 15. August 2025 von https://www.uni-potsdam.de/fileadmin/projects/erziehungswissenschaftliche-bildungsforschung/Aktuelles/Abschlussbericht_Lehrkr%C3%A4fte_Plus_-_300423.pdf
- Hanft, A. & Brinkmann, K. (2013). Studienorganisation für heterogene Zielgruppen. In A. Hanft & K. Brinkmann (Hrsg.), *Offene Hochschulen. Die Neuausrichtung der Hochschulen auf Lebenslanges Lernen* (S. 208–222). Münster: Waxmann.
- Heinemann, A. (2014). *Teilnahme an Weiterbildung in der Migrationsgesellschaft. Perspektiven deutscher Frauen mit „Migrationshintergrund“*. Bielefeld: transcript.
- Hoffmann, J. & Arians, F. (2014). *Qualitätssicherung in der Anerkennungsberatung. Handlungshilfen, Instrumente und Beispiele guter Praxis*. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.
- Iller, C. (2025). Beratung in der wissenschaftlichen Weiterbildung. In W. Jütte & M. Rohs (Hrsg.), *Handbuch Wissenschaftliche Weiterbildung* (S. 1–15). Wiesbaden: Springer VS.
- Kılınc, İ., Wojciechowicz, A. A. & Rüdiger, M. (31.07.2025). *Der Weg der Anerkennung als Lehrkraft im Land Brandenburg* [Video]. Abgerufen am 15. August 2025 von <https://www.youtube.com/watch?v=q7jgQJxYee0>
- Kleeberg, C. (2020). *Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen von Beratenden in Bildung, Beruf und Beschäftigung in Deutschland. Relevanz und Weiterbildungsbedarfe*. Iserlohn: Deutscher Verband für Bildungs- und Berufsberatung e. V.
- KMK – Kultusministerkonferenz (2025). *Lehrkräfteeinstellungsbedarf und -angebot in der Bundesrepublik Deutschland 2025–2035. Zusammengefasste Modellrechnungen der Länder* (Dokumentation Nr. 247). Bonn: Sekretariat der Kultusministerkonferenz.
- Lokhande, M. (2025). *Verborgene Potenziale erschließen. Berufseinstieg für internationale Fachkräfte in Kitas und Schulen erleichtern*. SVR-Policy Brief 2025-1. SVR gGmbH: Berlin.
- Maier-Gutheil, C. (2016). *Beraten*. Stuttgart: Kohlhammer.
- Mollenhauer, K. (1965). Das pädagogische Phänomen »Beratung«. In K. Mollenhauer & W. C. Müller (Hrsg.), *„Führung“ und „Beratung“ in pädagogischer Sicht* (S. 25–48). Heidelberg: Quelle & Meyer.
- Nestmann, F. (2014). Ressourcenorientierte Beratung. In F. Nestmann, F. Engel & U. Sickendiek (Hrsg.), *Das Handbuch der Beratung. Band 2* (S. 725–734). Tübingen: dgvt-Verlag.
- Obermeier, A.-C. (2022). „... Wir Lehrer wollen immer als Lehrer arbeiten.“ Ergebnisse von Fokusgruppengesprächen mit geflüchteten ukrainischen Pädagog:innen. Gütersloh: Bertelsmann Stiftung. <https://doi.org/10.11586/2022134>
- Purmann, K., Elshof, A., Turan, M. & Siebert-Husmann, C. (2023). Beratung im Programm Lehrkräfte Plus. In Netzwerk Lehrkräfte Plus Nordrhein-Westfalen (Hrsg.), *Lehrkräfte Plus. Universitäre Qualifizierungsprogramme für internationale Lehrkräfte mit und ohne Fluchterfahrung in NRW. Konzepte – Analysen – Erfahrungen* (S. 144–152). Abgerufen am 27. März 2026 von https://duepublico2.uni-due.de/servlets/MCRFileNodeServlet/duepublico_derivate_00078036/Lehrkraefte-Plus-NRW_2023.pdf
- Schmidt, B. & Tippelt, R. (2006). Bildungsberatung für Migranten und Migrantinnen. *Report. Zeitschrift für Weiterbildungsforschung*, 29(2), 32–42.
- Schmidtke, B. (2020). *Bildungs- und Berufsberatung in der Migrationsgesellschaft. Pädagogische Perspektiven auf Beratung zur Anerkennung im Ausland erworbener Qualifikationen*. Bielefeld: transcript.
- Siller, G. (2018). *Professionelle Bildungsberatung. Bedarfe und ungleichheitskritische Neuorientierung*. Wiesbaden: Springer VS.
- Sprung, A. (2011). *Zwischen Diskriminierung und Anerkennung. Weiterbildung in der Migrationsgesellschaft*. Münster: Waxmann.
- Sturm, N. & Bopf, N. (2018). Optimierung von Beratungsstrukturen für Studieninteressierte in der wissenschaftlichen Weiterbildung. In W. Seitter, M. Friese & P. Robinson (Hrsg.), *Wissenschaftliche Weiterbildung zwischen Implementierung und Optimierung* (S. 255–281). Wiesbaden: Springer VS.
- Sultana, R. G. (2017). Laufbahnberatung und der Gesellschaftsvertrag in einer flüchtigen Welt. In M. Hammerer, E. Kanelutti-Chilas, G. Krötzl & I. Melter (Hrsg.), *Zukunftsfeld Bildungs- und Berufsberatung IV. Schwierige Zeiten – Positionierungen und Perspektiven* (S. 59–77). Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.
- Weichbold, M. & Aschauer, W. (2017). Hürden bei der Anerkennung von Bildungs- und Berufsabschlüssen von Zugewanderten. In M. Hammerer, E. Kanelutti-Chilas,

G. Krötzel & I. Melter (Hrsg.), *Zukunftsfeld Bildungs- und Berufsberatung IV. Schwierige Zeiten – Positionierungen und Perspektiven* (S. 99–108). Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.

Weizsäcker, E. & Roser, L. (2018). *Darstellung landesrechtlicher Regelungen zur Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen von Lehrerinnen und Lehrern. Informationsgrundlage für Beraterinnen und Berater*. Nürnberg: IQ Fachstelle Beratung und Qualifizierung. Abgerufen am 15. August 2025 von https://www.f-bb.de/fileadmin/PDFs-Publikationen/IQ_Lehrerexpertise.pdf

Wojciechowicz, A. A., Beck, C., Mutz, V. & Vock, M. (in Vorbereitung). „Gedulden Sie sich bitte, Ihre Akte ist ganz oben“ – Eine qualitative Interviewstudie zu institutionellen Hürden beim Berufseinstieg von Lehrkräften mit einer Berufsqualifikation aus Polen.

Wojciechowicz, A. A. & Vock, M. (2024). Berufserfahrene Lehrkräfte mit Qualifikation aus dem Ausland. Hürden beim Zugang zum Schuldienst. *Journal für LehrerInnenbildung*, 24(1), 92–98. <https://doi.org/10.25656/01:30059>

Wojciechowicz, A. A. & Vock, M. (2026). *Einstieg in den Lehrer*innenberuf im Land Brandenburg nach Flucht und Migration. Abschlussbericht des Refugee Teachers Program*. Potsdam: Universitätsverlag. <https://doi.org/10.25932/publishup-69118>

Autor:innen

Dr.'in Anna Aleksandra Wojciechowicz
wojciechowicz@dezim-institut.de

İlkim Kepenek, M.Sc.

Prof.'in Dr.'in Miriam Vock
miriam.vock@uni-potsdam.de