

Fachkräfte in Kitas und Ganztag

Im Dialogprozess zur „Gesamtstrategie Fachkräfte in Kitas und Ganztag“ zur **Fachkräftegewinnung und -bindung** in Federführung des Bundesfamilienministeriums wurden Aufgabenfelder identifiziert, die in der Verantwortlichkeit von Trägern und Einrichtungen in der Kindertagesbetreuung verortet sind. Diese leisten im Alltag an vielen Stellen bereits sehr engagierte Arbeit. Um diese hierbei weiter zu unterstützen, werden Checklisten zu ausgewählten Schwerpunkten zur Verfügung gestellt. Die darin genannten Aspekte sind als Anregungen zu lesen.

Checkliste: Praxisanleitung in Einrichtungen

Eine qualitativ hochwertige Praxisanleitung in der Einrichtung für Fachschülerinnen und Fachschüler sowie für Studierende spielt eine zentrale Rolle, um Nachwuchsfachkräfte zu gewinnen, zu fördern und zu halten. Sie begleitet den praktischen Teil der Ausbildung und ist Ansprechperson bzw. Mentorin oder Mentor für die Auszubildenden. Zudem steht die Person, die die Praxisanleitung übernimmt, in stetigem Kontakt mit der Fachschule. Die Checkliste zeigt unter anderem auf, welche Aufgaben eine hochwertige Praxisanleitung in den Einrichtungen hat, wie Praxisanleitungen qualifiziert werden können und wie sie im Tarifsystem einzuordnen sind.

Qualifizierung der Praxisanleitung¹

Die Zugangsvoraussetzungen für eine Qualifizierung zur Praxisanleitung werden erfüllt.

Ein passendes Ausbildungsmodul bzw. Curriculum wurde ausgewählt. Dabei wurde zwischen den Angeboten an Qualifizierungen und Fortbildungen durch den Träger oder das Land und privater Institutionen entschieden.



TIPP:

In einigen Bundesländern² ist ein bestimmtes Curriculum vorgegeben, das zur Praxisanleitung qualifiziert. Es sollte daher geprüft werden, welche Zugangsvoraussetzungen im jeweiligen Bundesland vorliegen müssen. Landesministerien, Jugendämter und Fortbildungsanbieter können hier informieren.

Auch digitale (u. a. kostenlose) Fortbildungsprogramme sind bekannt und können technisch genutzt werden.



TIPP:

Praxisanleitung digital ist ein kostenfreies und hochwertiges digitales Schulungsangebot für pädagogische Fachkräfte und Kita-Leitungen. Unter anderem Landesministerien informieren darüber, ob und welche digitalen Fortbildungen zur Praxisanleitung anerkannt werden.

Die Finanzierung der Qualifizierung für die Praxisanleitung ist gesichert. Dabei wurde geprüft, inwiefern der Träger die Kosten zur Qualifizierung im Rahmen von Personal- und Organisationsentwicklung übernehmen kann und welche Zuschüsse länderseitig vorhanden sind.³

Aufgaben von Praxisanleitung

Länderseitige Vorgaben zum Aufgabenumfang der Praxisanleitung finden sich im Anleitungskonzept des Trägers bzw. der Einrichtung wieder.

Materialien zur Einarbeitung und Einführung der Auszubildenden bzw. Studierenden durch die Praxisanleitung liegen vor und werden genutzt.

¹ Praxisanleitung umfasst alle Personen, die Auszubildende bzw. Studierende im Kontext der Aus- und Weiterbildung im Praxisbereich begleiten.

² Zum Beispiel in Niedersachsen und Rheinland-Pfalz.

³ In einigen Ländern, wie bspw. Niedersachsen, Sachsen oder Sachsen-Anhalt kann ein Zuschuss für die Qualifizierung beim Land beantragt werden.

Die Praxisanleitung kennt die Ausbildungsinhalte der Fachschule und kann diese vollumfänglich in der Praxis anwenden.

Die Praxisanleitung kann sich regelmäßig mit der Fachschule zu Ausbildungsinhalten austauschen.⁴

Die Praxisanleitung und ihre Aufgaben sind den Kolleginnen und Kollegen sowie den Eltern in der Einrichtung bekannt.

Die Praxisanleitung wird bei der Ausübung ihrer Aufgabe bestmöglichst unterstützt (ggf. Einbindung der Fachberatung).



TIPP:

Vor allem junge Menschen informieren sich über das Berufsfeld durch Praktika (z. B. Schülerpraktikum, FSJ, Bundesfreiwilligendienst). Eine professionelle Betreuung in dieser Zeit ist ein entscheidender Baustein zur Gewinnung zukünftiger Fachkräfte. Die Praxisanleitung kann hierbei eine wichtige Rolle einnehmen.

Freistellung und Eingruppierung der Praxisanleitung

Die Zeit für Praxisanleitung (Freistellung) ist im Dienstplan berücksichtigt.



TIPP:

In manchen Ländern⁵ sind Freistellungszeiten und Umfang der Stunden für die Praxisanleitung fest geregelt und über ein Gutscheinsystem finanziert. Für die Freistellung der Praxisanleitung können Kosten durch das zuständige Landesministerium, z. B. innerhalb des KiTa-Qualitätsgesetzes, übernommen werden. Informationen hierzu gibt es beim zuständigen Landesministerium.

Praxisanleitung und Auszubildende bzw. Auszubildender arbeiten am selben Einsatzort.

Praxisanleitung und Auszubildende bzw. Auszubildender haben regelmäßig und ausreichend Zeit zum Austausch.

Die Möglichkeit, dass Praxisanleitungen eine Zulage erhalten können, ist bekannt und dient als Orientierung⁶

Nützliche Links, Adressen und Quellen

- Konsultationsangebote zum Thema, bspw. aus dem Bundesprogramm Fachkräfteoffensive: https://open.plattform-spi.de/goto.php?target=cat_136348&client_id=inn0
- Koordinationskräfte im Bundesprogramm Fachkräfteoffensive: https://www.fruehe-chancen.de/fileadmin/user_upload/PDF-Dateien/FKO/Teilbericht_Koordinationskraefte_FKO_programmbegleitende_Evaluation.pdf
- Ergebnisse der Evaluation des Bundesprogramms Fachkräfteoffensive: https://www.fruehe-chancen.de/fileadmin/user_upload/PDF-Dateien/FKO/Kurzfassung_Abschlussbericht_FKO_programmbegleitende_Evaluation.pdf
- Weitere Informationen finden Sie auf Frühe Chancen: <https://www.fruehe-chancen.de/>

⁴ Siehe Checkliste „Lernortverzahnung“

⁵ Zum Beispiel in **Baden-Württemberg, Brandenburg, Hessen, Rheinland-Pfalz, Sachsen** und **Thüringen**.

⁶ Laut TVÖD SUE können Praxisanleitungen, wenn die Anleitung mindestens 15 Prozent ihrer Gesamttätigkeit ausmacht, eine monatliche Zulage in Höhe von 70 Euro erhalten: https://www.gew.de/fileadmin/media/publikationen/hv/Recht-und-Gehalt/Tarif/TVoED/Tarifvertraege_im_Wortlaut/GEW-TVoED-Broschuere-Tarifrecht-2023-web.pdf

Fachkräfte in Kitas und Ganztag

Im Dialogprozess zur „Gesamtstrategie Fachkräfte in Kitas und Ganztag“ zur **Fachkräftegewinnung und -bindung** in Federführung des Bundesfamilienministeriums wurden Aufgabenfelder identifiziert, die in der Verantwortlichkeit von Trägern und Einrichtungen in der Kindertagesbetreuung verortet sind. Diese leisten im Alltag an vielen Stellen bereits sehr engagierte Arbeit. Um diese hierbei weiter zu unterstützen, werden Checklisten zu ausgewählten Schwerpunkten zur Verfügung gestellt. Die darin genannten Aspekte sind als Anregungen zu lesen.

Checkliste: Lernortverzahnung in praxisintegrierten Ausbildungen

Eine wesentliche Gelingensbedingung für praxisintegrierte Ausbildungen ist die enge Verknüpfung der Lernorte „Fachschule“ und „Praxis“. Während die Ausbildungsverantwortung sowie die theoretischen und fachlichen Anteile bei den Fachschulen liegen, übernehmen die Praxiseinrichtungen den praktischen Teil der Ausbildung. Teilweise sind sie auch in die Ausbildungs- und Prüfungsgestaltung eingebunden. Diese Checkliste gibt Impulse, welche Komponenten zu einer guten Lernortverzahnung beitragen können.

Regelungen zur Lernortkooperation

Sofern ein regionales Netzwerk zur Lernortkooperation besteht, ist dieses bekannt.

Die länderspezifischen Regelungen zur Lernortkooperation mit der Fachschule werden umgesetzt.



TIPP:

Informationen rund um die Lernortverzahnung sind häufig in den Ausbildungs- und Lehrplänen für Fachschulen für Sozialpädagogik enthalten und auf den Websites der zuständigen Landesministerien zu finden. Die Länder regeln teilweise auch die Formate der Kooperation.

Mögliche Kooperationsformate sind bekannt und finden statt.¹

Die Ansprechpersonen der Fachschule und der Praxiseinrichtung werden einbezogen und ein regelmäßiger Austausch oder auch Supervision sind gewährleistet.

Fortbildungs- und Qualifizierungsangebote beider Lernorte zur Lernortkooperation werden gemeinsam genutzt.

Konzept zur Lernortverzahnung

Es liegt ein Konzept zur Lernortverzahnung vor, welches den Alltag beider Lernorte, beispielsweise unterschiedliche Tagesabläufe, integriert. Unterstützende Arbeitshilfen werden dabei genutzt (siehe TIPP).

Das Konzept enthält die Klärung der eigenen Rolle sowie die Vorstellungen und Erwartungen des Trägers bzw. des Teams an die gemeinsame Zusammenarbeit.

Lerninhalte der Curricula der Fachschulen sind der Einrichtung bekannt und werden in die Praxis integriert.²

1 Häufige Kooperationsformate sind z.B. Praxisbesuche, Anleitungstreffen, Tandemtreffen, runde Tische, gemeinsame Lehr-Lern- und Prüfungsformate, gemeinsame Fachtage und Fortbildungen sowie Praxisberichte von Expertinnen und Experten an den Fachschulen.
2 Meist gibt es feste Lehrkräfte, welche auch die Praxisbesuche durchführen.

**TIPP:**

Das Konzept zur Lernortverzahnung sollte den Ist-Zustand analysieren, Ziele formulieren und Aufgaben und Zuständigkeiten der Kooperationspartner benennen. **Eine Orientierungshilfe**, die innerhalb des Bundesprogramms Fachkräfteoffensive erstellt wurde, kann bei der Erstellung eines Konzeptes hilfreiche Hinweise geben.

Rahmen- und Gelingensbedingungen zur Lernortverzahnung

Kooperationsverträge zwischen den Lernorten sind oder werden abgeschlossen. Dabei können mehrere Fachschulen und/oder Kita-Träger bzw. Hort-Träger und Ganztagschulen beteiligt werden.

Der Vertrag macht Zuständigkeiten und Aufgaben zwischen den Kooperationspartnern „Fachschule“ und „Praxis“ transparent.

Der Kooperationsvertrag beinhaltet einen verbindlichen und abgestimmten Arbeits- und Zeitplan.

Es sind feste Ansprechpersonen benannt, die Aufgabenverteilung an beiden Lernorten ist klar geregelt und für alle Kooperationspartnerinnen und Kooperationspartner transparent.

Es wurde geprüft, ob alle relevanten Kooperationspartnerinnen und Kooperationspartner in den Prozess einbezogen sind.

Das persönliche Engagement der beteiligten Personen für die Lernortkooperation wird honoriert, bspw. durch Freistellung oder finanzielle Anreize.

Auch für Fachkräfte, die einen Anpassungslehrgang absolvieren, gibt es bei den Kita-Trägern eine feste Ansprechperson.

**TIPP:**

Die Lernortkooperation kann Teil der Aufgaben der Praxisanleitung sein.³ Je nach Größe der Einrichtung und Anzahl der kooperierenden Fachschulen können mehrere Personen am Lernort Praxis für die Lernortkooperation zuständig sein. Eine gute interne Kommunikation und strukturelle Verankerung ist dafür unumgänglich.

Nützliche Links, Adressen und Quellen

- Koordinationskräfte im Bundesprogramm Fachkräfteoffensive: https://www.fruehe-chancen.de/fileadmin/user_upload/PDF-Dateien/FKO/Teilbericht_Koordinationskraefte_FKO_programmbegleitende_Evaluation.pdf
- Praxisbeispiel Fachkräfteoffensive: <https://www.fruehe-chancen.de/themen/fachkraefte-und-qualifizierung/ru-eckschau-bundesprogramm-fachkraefteoffensive-laufzeit-2019-bis-2022/aus-der-praxis/wir-arbeiten-viel-intensiver-und-nachhaltiger-mit-den-fachschulen-zusammen>
- Weitere Informationen finden Sie auf Frühe Chancen: <https://www.fruehe-chancen.de/>

Fachkräfte in Kitas und Ganzttag

Im Dialogprozess zur „Gesamtstrategie Fachkräfte in Kitas und Ganzttag“ zur **Fachkräftegewinnung und -bindung** in Federführung des Bundesfamilienministeriums wurden Aufgabenfelder identifiziert, die in der Verantwortlichkeit von Trägern und Einrichtungen in der Kindertagesbetreuung verortet sind. Diese leisten im Alltag an vielen Stellen bereits sehr engagierte Arbeit. Um diese hierbei weiter zu unterstützen, werden Checklisten zu ausgewählten Schwerpunkten zur Verfügung gestellt. Die darin genannten Aspekte sind als Anregungen zu lesen.

Checkliste: Arbeitssicherheit und betriebliches Gesundheitsmanagement

Gesundheitsmanagement ist ein entscheidender Faktor, um qualifiziertes Personal im Berufsfeld Kita und Ganzttag langfristig zu halten. Das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG), das Präventionsgesetz (PrävG) und die Berufsgenossenschaftliche DGUV-Vorschrift 1 verpflichtet den Arbeitgeber, für Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten am Arbeitsplatz zu sorgen. Die Stärkung der Trägerverantwortung mit Blick auf Organisationsentwicklung, Personalmanagement, Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie betriebliche Gesundheitsförderung ist deshalb eine zentrale Stellschraube für die Fachkräftesicherung. Die Checkliste bietet hierzu wichtige Anregungen.

Arbeitssicherheit

Eine Gefährdungsbeurteilung wurde durchgeführt.



TIPP:

Die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) hat viele kostenlose Materialien u. a. zur Arbeitssicherheit in Kitas entworfen, bspw. eine interaktive Broschüre zur sicheren Kita oder eine Übersicht zu Arbeitsschutzregeln für die Kita. Die Unfallversicherungen unterstützen bei der Erstellung einer Gefährdungsanalyse.



TIPP:

Die Broschüre der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW) unterstützt die Verantwortlichen bei der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung.

Die Einrichtungsausstattung entspricht den gesetzlichen Vorgaben, bspw. Anhang zu § 3 Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV), § 50 Musterbauordnung (MBO) und §§ 5–16,23, 27 DGUV Vorschrift 82 „Kindertageseinrichtungen“.

Pro Einrichtung sind eine Brandschutzhelferin bzw. ein Brandschutzhelfer und eine Fachkraft für Arbeitssicherheit benannt.

Alle Mitarbeitenden haben eine Hygieneunterweisung erhalten.

Die Einrichtung ist gesundheitsfördernd ausgestattet (z. B. durch Lärmschutzmaßnahmen und ergonomische Sitzmöbel).

Betriebliches Gesundheitsmanagement

Es gibt ein Leitbild zum Thema „gesunde Arbeitswelt“, dass gemeinsam mit dem Team erarbeitet wurde.

Es liegt ein umfassendes Konzept zum Gesundheitsmanagement vor, welches auf die Kinder, die Fachkräfte und unterstützendes Personal ausgerichtet ist.

Es erfolgt eine gesundheitsfördernde strategische Personalplanung, z. B. zu altersgerechtem Arbeiten.

Unterstützendes Personal, wie bspw. Hauswirtschafts- und Verwaltungskräfte werden im Kita-Teamentsprechend der länderspezifischen Vorgaben eingesetzt.

Unterstützungsstrukturen durch gesetzliche Unfall- und Krankenversicherungen, Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit sind bekannt und werden genutzt.

Selbstfürsorge und Achtsamkeit werden im Team gelebt, die Resilienz aller Beschäftigten wird gestärkt.

Fallbesprechungen und Supervision sowie weitere unterstützende Maßnahmen sind fest im Arbeitsalltag verankert.

Es wird die kollektive Selbstwirksamkeit des Kita-Teams gefördert, bspw. durch Qualifizierungsmaßnahmen.

Regelmäßige Schulungen der Kita-Leitung zum Arbeits- und Gesundheitsschutz werden angeboten und durchgeführt.



TIPP:

Bei der **Koordinierungsstelle Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF)** und den Seiten des **Bundesgesundheitsministeriums** finden Sie weitere Informationen zur allgemeinen betrieblichen Gesundheitsförderung.



TIPP:

Aus dem Projekt „Die gute gesunde Kita gestalten“ in Berlin und Nordrhein-Westfalen sind verschiedenen Broschüren und Handreichungen entstanden. Mit der Bertelsmann Stiftung wurde ein **Referenzrahmen für die „gute gesunde Kita“** entwickelt. In Berlin läuft das Projekt als Landesprogramm weiter.



TIPP:

Die Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (BZgA) hat ein **Qualifizierungscurriculum für Kita-Fachkräfte** entwickelt.



TIPP:

Im Rahmen des Bundesprogramms „Kita-Einstieg: Brücken bauen in frühe Bildung“ wurden **Fachtexte u. a. zur Stärkung von pädagogischen Teams** erstellt.

Nützliche Links, Adressen und Quellen

- Ein Wegweiser der Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte (2020): https://www.weiterbildungsinitiative.de/fileadmin/Redaktion/Publikationen/WEB_WW14_Gesundheitsfoerderung.pdf
- Alle wichtige Themen zum Arbeitsschutz in der Kinderbetreuung hat die (BGW) gesammelt: <https://www.bgw-online.de/bgw-online-de/service/medien-arbeitshilfen/sichere-seiten/sichere-seiten-kinderbetreuung-21002>
- Empfehlungen des Deutschen Vereins zur Sicherung und Weiterentwicklung der Qualität von Kita-Trägern, u. a. in Bezug auf Gesundheitsmanagement (2024): https://www.deutscher-verein.de/de/uploads/empfehlungen-stellungnahmen/2024/dv-16-22_qualitaet_von_kitatraegern.pdf
- DGUV Regel 102-602: <https://publikationen.dguv.de/widgets/pdf/download/article/3604>
- Gute gesunde Kita Bildung und Gesundheit in Kindertageseinrichtungen: https://www.unfallkasse-nrw.de/fileadmin/server/download/praevention_in_nrw/praevention_nrw_68.pdf
- Weitere Informationen finden Sie auf Frühe Chancen: <https://www.fruehe-chancen.de/>

Fachkräfte in Kitas und Ganztag

Im Dialogprozess zur „Gesamtstrategie Fachkräfte in Kitas und Ganztag“ zur **Fachkräftegewinnung und -bindung** in Federführung des Bundesfamilienministeriums wurden Aufgabenfelder identifiziert, die in der Verantwortlichkeit von Trägern und Einrichtungen in der Kindertagesbetreuung verortet sind. Diese leisten im Alltag an vielen Stellen bereits sehr engagierte Arbeit. Um diese hierbei weiter zu unterstützen, werden Checklisten zu ausgewählten Schwerpunkten zur Verfügung gestellt. Die darin genannten Aspekte sind als Anregungen zu lesen.

Checkliste: Beschäftigung ausländischer Fachkräfte und Anerkennung von ausländischen Abschlüssen

Fachkräfte aus dem Ausland machen mittlerweile einen nicht unerheblichen Anteil des Kita-Personals aus und können den Fachkräftemangel in den Einrichtungen entschärfen. Für die Fachkräfte aus dem Ausland sowie für die Träger und Einrichtungen gibt es vor Aufnahme einer Tätigkeit bzw. einer Einstellung, einige Regelungen zu beachten. Die Checkliste gibt dazu einen Überblick und zeigt auf, was bei der Beschäftigung ausländischer Fachkräfte grundsätzlich zu beachten ist, wie eine zügige Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen unterstützt werden kann und welche Informations- und Beratungsmöglichkeiten in diesem Feld vorhanden sind.

Beschäftigung ausländischer Fachkräfte

Es wurde eine Stellenanzeige auf einem oder mehreren dieser Jobbörsen eingestellt:

EURES – das europäische Portal zur beruflichen Mobilität

Die Jobbörse von „Make it in Germany“

Der internationale Bewerberanzeiger der Bundesagentur für Arbeit

Die jeweils geltenden Bestimmungen für Visa sowie (mögliche) Aufenthaltstitel sind bekannt.



TIPP:

Wichtig sind bei der Einstellung ausländischer Fachkräfte u. a. die jeweils geltenden Bestimmungen zur Visaerteilung, Aufenthaltserlaubnis bzw. Aufenthaltstitel:

- Personen aus der **EU, aus dem EWR (Island, Liechtenstein und Norwegen) und aus der Schweiz** dürfen grundsätzlich **ohne Visum** nach Deutschland einreisen und können grundsätzlich aufgrund der Arbeitnehmerfreizügigkeit in Deutschland eine Erwerbstätigkeit aufnehmen.
- Staatsangehörige aus **Drittstaaten** benötigen generell für die Einreise und Arbeitsaufnahme in Deutschland ein **Visum bzw. eine Aufenthaltserlaubnis**. Eine Ausnahme von der Visumpflicht für die Einreise besteht für Staatsangehörige aus Australien, Israel, Japan, Kanada, der Republik Korea, Neuseeland, des Vereinigten Königreichs Großbritannien und Nordirland und den Vereinigten Staaten von Amerika. Für die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit ist ein entsprechendes Visum oder eine Aufenthaltserlaubnis erforderlich.

Es wurde geprüft, ob die ausländische Fachkraft einen aktuell gültigen Aufenthaltstitel besitzt, der es erlaubt, in Deutschland erwerbstätig zu sein.



TIPP:

Arbeitgeber sind nach § 4a Abs. 5 AufenthG verpflichtet zu überprüfen, ob die ausländische Fachkraft einen aktuell gültigen Aufenthaltstitel besitzt, der es erlaubt, in Deutschland erwerbstätig zu sein. Auf dem Portal <https://www.make-it-in-germany.com/de/unternehmen> finden sich dazu Informationen und ein Quick-Check für Arbeitgeber.

Anerkennung ausländischer Abschlüsse

Der Fachkraft sind die Beratungsmöglichkeiten rund um das Anerkennungsverfahren bekannt (siehe nützliche Links, Adressen und Quellen).

Der Träger unterstützt die Fachkraft während des Anerkennungsverfahrens (z.B. bei der Suche nach passender Beratung, der Anerkennungsstelle, Übersetzung etc.).

Die Fachkraft wird bei der Absolvierung von Ausgleichsmaßnahmen unterstützt. Sofern möglich, wird der praktische Teil der Ausgleichsmaßnahme in der Einrichtung selbst absolviert.



TIPP:

Der Beruf der Erzieherin bzw. des Erziehers ist in Deutschland reglementiert. Das heißt, die **Anerkennung** der Berufsqualifikation ist notwendig, damit die ausländische Fachkraft in Deutschland als staatlich anerkannte Erzieherin bzw. anerkannter Erzieher arbeiten kann. Die Anerkennung der ausländischen Berufsqualifikation kann vor oder nach der Einreise nach Deutschland beantragt werden. Durch die Unterstützung bei Ausgleichsmaßnahmen über das Angebot von Praxisanteilen, kann die Fachkraft für den jeweiligen Träger und eigene Einrichtungen gewonnen werden.



TIPP:

Für die Anerkennung von ausländischen Qualifikationen im frühpädagogischen Bereich wird als deutscher Referenzberuf der Beruf Erzieher bzw. Erzieherin und Kindheitspädagogin bzw. -pädagogin herangezogen. In manchen Fällen ist eine Anerkennung als Kindheitspädagogin bzw. -pädagogin einfacher, da dieser Beruf nicht generalistisch ausgerichtet ist. Für die Anerkennung sind die jeweiligen Anerkennungsstellen im jeweiligen Bundesland zuständig.
„Anerkennungs-Finder“ unter <https://www.anererkennung-in-deutschland.de/html/de/index.php>.



TIPP:

Unter bestimmten Voraussetzungen kann die Fachkraft ohne Anerkennung arbeiten. Dafür kann sie den sogenannten partiellen Berufszugang nach der EU-Berufsanerkennungsrichtlinie beantragen. Dieser Zugang kann nur von der zuständigen Anerkennungsstelle gewährt werden. Die Fachkraft darf mit dem partiellen Berufszugang aber nicht alle Tätigkeiten in ihrem Beruf ausüben (z. B. begrenzt auf bestimmte Altersgruppen). Daneben gibt es auch alternative Berufszugänge ohne Anerkennung oder andere Quereinstiege, die abhängig von den landesrechtlichen Möglichkeiten sind.

Nützliche Links, Adressen und Quellen

- Informationen zu Job, Visum und Leben in Deutschland auf dem Portal der Bundesregierung für Fachkräfte aus dem Ausland: <https://www.make-it-in-germany.com/de/>
- Das Informationsportal der Bundesregierung zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen: <https://www.anererkennung-in-deutschland.de/html/de/index.php>
- Hotline „Arbeiten und Leben in Deutschland“ bei Fragen zur Einreise, zum Aufenthalt und Arbeiten: <https://www.anererkennung-in-deutschland.de/html/de/hotline.php#>
- Beratung und Begleitung im Anerkennungsverfahren durch die Zentrale Servicestelle Berufsanerkennung (ZSBA): <https://www.arbeitsagentur.de/vor-ort/zav/working-living-in-germany/zsba>
- Persönliche Beratung von ProRecognition im Ausland an ausgewählten Standorten: <https://www.dihk-service-gmbh.de/de/unsere-projekte/prorecognition->
- Weitere Informationen finden Sie auf Frühe Chancen: <https://www.fruhe-chancen.de/>