

Anerkennung statt Ausgrenzung

Barrieren im Arbeitsmarktzugang
ausländischer Fachkräfte:
Problemlage und Empfehlungen

Policy Paper 01/2026

Krzysztofa Bieniak

Einleitung

Deutschland steht vor einer tiefgreifenden arbeitsmarktpolitischen Herausforderung. Der demografische Wandel sowie strukturelle Veränderungen der Wirtschaft führen in vielen Branchen zu einem erheblichen Mangel an qualifiziertem Personal. Gleichzeitig verändern Digitalisierung und technologische Transformation die Qualifikationsanforderungen und erhöhen den Bedarf an spezialisierten Kompetenzen. Die Fachkräftestrategie des Landes Berlin geht davon aus, dass bis zum Jahr 2035 rund 560.000 Arbeitsplätze neu zu besetzen sind.¹

Internationale Fachkräfte spielen bei der Bewältigung dieser Herausforderung eine entscheidende Rolle. Viele Menschen, die nach Deutschland migrieren, verfügen über berufliche oder akademische Qualifikationen aus dem Ausland. Trotz ihrer Qualifikationen schaffen es viele Fachkräfte jedoch nicht, ihre Kompetenzen zeitnah und entsprechend ihrer Ausbildung in den deutschen Arbeitsmarkt einzubringen. Ein zentraler Grund dafür sind komplexe Anerkennungsverfahren, die den Zugang zum Arbeitsmarkt verzögern, erschweren oder in einzelnen Fällen sogar unmöglich machen.

Mit dem 2012 in Kraft getretenen Anerkennungsgesetz wurde erstmals ein bundesweiter rechtlicher Rahmen für die Gleichwertigkeitsprüfung ausländischer Berufsqualifikationen geschaffen. Trotz dieser Reform bestehen weiterhin strukturelle Hürden: der Anerkennungsprozess ist für viele Antragstellende komplex, langwierig und schwer verständlich. Die steigende Nachfrage nach Beratung verdeutlicht diese Entwicklung. Laut Bericht zum Anerkennungsgesetz des Bundesinstituts für Berufsbildung lag die Zahl der Beratungsanfragen 2022 bereits bei rund 18.500.² Vor diesem Hintergrund kommt der Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen eine doppelte Bedeutung zu: sie ist sowohl ein Instrument zur Fachkräftesicherung als auch eine Voraussetzung für die gleichberechtigte gesellschaftliche Teilhabe von Migrant*innen. Gleichzeitig zeigen Erfahrungen aus der Praxis, dass bestehende Verfahren und Unterstützungsstrukturen noch nicht ausreichend auf die Bedürfnisse international qualifizierter Personen abgestimmt sind.

¹ Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung: Berliner Fachkräftestrategie 2035, Pressemitteilung vom 10.03.2026, <https://www.berlin.de/rbmskzl/aktuelles/pressemitteilungen/2026/pressemitteilung.1650977.php>

² Bundesinstitut für Berufsbildung: Bericht zum Anerkennungsgesetz 2023, Bonn 2023, https://www.bibb.de/dokumente/pdf/a33_bericht_anerkennungsgesetz_2023_final.pdf

Strukturelle Herausforderungen im Anerkennungssystem

Der Weg zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen ist für viele Fachkräfte mit großen Hürden verbunden. Diese betreffen insbesondere den Zugang zu verlässlichen Informationen über Verfahren und Zuständigkeiten, die oft komplexen administrativen Abläufe der Anerkennungsverfahren, begrenzte Finanzierungsmöglichkeiten sowie eingeschränkte Angebote zur Nachqualifizierung, um die volle Anerkennung zu erreichen.

Bereits das Zurechtfinden im Anerkennungssystem stellt für viele Antragstellende eine Herausforderung dar. Sie sehen sich häufig mit komplexen Verwaltungsstrukturen, schwer verständlicher Behördensprache und unterschiedlichen Zuständigkeiten konfrontiert. Informationen werden daher oft über informelle Community-Netzwerke oder persönliche Erfahrungsberichte weitergegeben. Doch nicht nur die administrative Komplexität erschwert den Prozess: Auch strukturelle Defizite im Bereich der Qualifizierungsangebote stellen ein wesentliches Hindernis dar. Eine Studie der IQ Fachstelle Beratung und Qualifizierung aus dem Jahr 2022 untersuchte die Möglichkeiten zum Ausgleich von Ausbildungsunterschieden bei frühpädagogischen Fachkräften in Deutschland.³ Sie zeigt, dass Anpassungsqualifizierungen notwendig sind, um Unterschiede zwischen ausländischen Abschlüssen und deutschen Referenzberufen auszugleichen. Laut Gesetz haben Antragstellende bei festgestellten Unterschieden grundsätzlich die Wahl zwischen einer Eignungsprüfung und einer Anpassungsqualifizierung. In der Praxis ist diese Wahlmöglichkeit häufig eingeschränkt: viele Bundesländer verfügen nicht über geeignete Prüfungsstrukturen oder vorbereitende Qualifizierungsangebote. Anpassungslehrgänge, die praktische Tätigkeiten mit theoretischen Ausbildungsanteilen verbinden, stehen nicht flächendeckend zur Verfügung. Besonders deutlich wird dieses Problem in strukturschwächeren Regionen mit geringer Bildungsinfrastruktur. Dort scheitert die Einrichtung entsprechender Programme häufig an begrenzten personellen Ressourcen, fehlenden Kapazitäten an Bildungseinrichtungen oder organisatorischen Hürden. Diese Situation ist politisch nicht akzeptabel und erfordert gezielte Maßnahmen von Bund und Ländern, um regionale Bildungsangebote auszubauen, Begleitstrukturen zu stärken und so die gleichberechtigte Teilhabe aller Fachkräfte am Anerkennungsverfahren sicherzustellen.

³ IQ Fachstelle Beratung und Qualifizierung: Situationsanalyse Frühpädagogik – Strukturelle Möglichkeiten zum Ausgleich von Ausbildungsunterschieden, 2022, https://netzwerk-iq.de/fileadmin/Redaktion/Downloads/Fachstelle_Beratung_und_Qualifizierung/FSBQ_Situationsanalyse_Fruehpaedagogik.pdf

Case Studies

Die beschriebenen strukturellen Herausforderungen bleiben jedoch nicht nur auf institutioneller Ebene bestehen. Sie wirken sich unmittelbar auf die beruflichen Perspektiven der betroffenen Personen aus. Die folgenden Fallbeispiele verdeutlichen, wie sich diese strukturellen Defizite im Anerkennungssystem konkret im Alltag international qualifizierter Fachkräfte auswirken. Sie zeigen konkrete Erfahrungen von Fachkräften im Anerkennungsprozess und machen sichtbar, an welchen Stellen bestehende Unterstützungsstrukturen noch nicht ausreichen und wo politischer Handlungsbedarf auf Landes- und Bundesebene besteht.

Case Study 1: Lehrerin in Berlin

Eine aus Polen stammende Grundschullehrerin arbeitet seit mehreren Jahren an einer Privatschule in Berlin. Ihr in Polen abgeschlossenes Lehramtsstudium wurde in Deutschland nur teilweise anerkannt. Obwohl sie im Schulalltag weitgehend die gleichen Aufgaben wie vollständig anerkannte Lehrkräfte übernimmt – einschließlich der eigenständigen Betreuung von Klassen – ist ihr beruflicher Status weiterhin eingeschränkt. Für die volle Anerkennung ihrer Qualifikation müsste sie ein zweites Unterrichtsfach nachstudieren. In der Praxis gestaltet sich dies jedoch äußerst schwierig: Die entsprechenden Anpassungs- oder Nachqualifizierungsangebote sind zeitlich und organisatorisch schwer mit einer Vollzeitbeschäftigung vereinbar. Neben ihrer regulären Arbeit fehlen ihr die zeitlichen und persönlichen Ressourcen, um ein weiteres Fach parallel zu studieren. Infolgedessen arbeitet sie seit Jahren mit einer nur teilweisen Anerkennung ihrer Qualifikation und erhält eine geringere Vergütung, obwohl ihre tatsächlichen Aufgaben und Verantwortlichkeiten weitgehend denen vollständig anerkannter Lehrkräfte entsprechen.

Kernproblem: Auch nach mehreren Jahren Berufserfahrung im deutschen Schulsystem bleibt der Zugang zur vollständigen Anerkennung versperrt. Fehlende flexible Nachqualifizierungsangebote führen dazu, dass Karriere- sowie Einkommensperspektiven eingeschränkt bleiben.

Case Study 2: Sozialarbeiterin in Berlin

Eine international ausgebildete alleinerziehende Sozialarbeiterin arbeitete in Berlin in einer festen Anstellung, während ihr Anerkennungsverfahren lief. Im Anerkennungsbescheid wurde jedoch ein erheblicher Nachqualifizierungsbedarf festgestellt, um die volle Gleichwertigkeit als Sozialpädagogin/Sozialarbeiterin zu erreichen. Zu den Auflagen gehörte unter anderem ein berufsbezogener Praxisanteil von 100 Stunden in Vollzeit, der im Jugendamt absolviert wurde. Aufgrund des Umfangs der geforderten Nachqualifizierungen und der zeitlichen Struktur der Praxisanteile – die ausschließlich unter der Woche stattfanden – war es für sie nicht möglich, diese Anforderungen parallel zu ihrer Vollzeitbeschäftigung zu erfüllen. Um die im Bescheid festgelegten

Auflagen fristgerecht zu absolvieren, beschloss sie, ihre feste Anstellung zu kündigen und sich arbeitssuchend zu melden, um ausreichend Zeit für die Nachqualifizierung zu haben. Während dieser Phase verlor sie ihr reguläres Einkommen aus der bisherigen Beschäftigung, was zu finanziellen Belastungen und persönlichen Unsicherheiten führte. Inzwischen hat sie jedoch alle geforderten Nachqualifizierungen erfolgreich abgeschlossen, die volle Anerkennung erreicht und arbeitet nun in ihrem erlernten Beruf als Sozialpädagogin/Sozialarbeiterin.

Der Fall einer alleinerziehenden Sozialarbeiterin verdeutlicht eine strukturelle Förderlücke im Anerkennungsprozess. Die im Anerkennungsbescheid geforderten Praxisanteile konnten aufgrund ihres zeitlichen Umfangs nicht mit einer anderen Erwerbstätigkeit vereinbart werden. Um die Anerkennungsaufgaben fristgerecht zu erfüllen, beschloss die Betroffene, ihre Beschäftigung aufzugeben. Insbesondere für Alleinerziehende kann dies mit erheblichen organisatorischen und finanziellen Belastungen verbunden sein. Der Fall zeigt, dass fehlende berufsbegleitende Formate des Defizitausgleichs dazu führen können, dass Fachkräfte ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen müssen, um die Voraussetzungen für die volle Anerkennung zu erfüllen. Damit wird eine Förderlücke sichtbar, bei der die Anforderungen des Anerkennungsverfahrens nicht ausreichend von geeigneten Qualifizierungs- und Unterstützungsstrukturen begleitet werden. Um mehr Menschen den Zugang zur beruflichen Anerkennung zu ermöglichen, sind bedarfsgerechte (besonders für Frauen und Alleinerziehende) und berufsbegleitende Qualifizierungs- und Förderangebote erforderlich. Sie können dazu beitragen, dass Fachkräfte ihre Anerkennungsaufgaben erfüllen, ohne ihre Erwerbstätigkeit aufgeben oder zwischen existenzsichernder Beschäftigung und beruflicher Anerkennung wählen zu müssen.

Kernproblem: Fehlende Formate des berufsbegleitenden Defizitausgleiches führen dazu, dass Fachkräfte ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen oder aufgeben müssen, um Anerkennungsaufgaben zu erfüllen.

Good Practice aus Berlin und Brandenburg

Die dargestellten Fallbeispiele machen deutlich, dass trotz bestehender Anerkennungsregelungen weiterhin strukturelle Hürden bestehen, die das Erlangen einer vollen beruflichen Anerkennung erschweren. Gleichzeitig zeigen Erfahrungen aus Berlin und Brandenburg, dass gezielte Unterstützungsangebote dazu beitragen können, diese Herausforderungen zu reduzieren. Die folgenden Good-Practice-Beispiele verdeutlichen, wie durch koordinierte Beratungsstrukturen, gezielte Qualifizierungsprogramme und institutionelle Unterstützung der Anerkennungsprozess erleichtert werden kann.

- Refugee Teachers Program, Universität Potsdam in Brandenburg: Sprachförderung, pädagogische Qualifizierung, schulpraktische Phasen und individuelle Beratung im Anerkennungsverfahren.⁴
- Berlin Willkommenszentrum: Zentrale Anlaufstelle für internationale Fachkräfte und Arbeitgeber, bietet mehrsprachige Beratung zu Migration, Arbeitsmarktintegration und Anerkennung von Berufsqualifikationen.⁵
- Aufsuchende Beratung in sozialen Medien – Netzwerk IQ: Ein innovativer Ansatz ist die sogenannte „aufsuchende Beratung“ des Förderprogramms IQ. Ziel dieses Konzepts ist es, internationale Fachkräfte direkt über soziale Medien und digitale Kommunikationsräume zu erreichen – insbesondere Personen, die klassische Beratungsstellen bislang nicht oder nur schwer nutzen. Beratungsangebote werden dabei über Plattformen wie Facebook, Instagram oder Messenger-Dienste sichtbar gemacht und niedrigschwellig zugänglich gestaltet. Dieser Ansatz trägt dazu bei:

1. Informationsbarrieren abzubauen,
2. schwer erreichbare Zielgruppen anzusprechen,
3. Vertrauen durch communitynahe Kommunikation aufzubauen,
4. frühzeitig über Anerkennungsverfahren und Qualifizierungsmöglichkeiten zu informieren.

Gerade für neu zugewanderte Personen stellen soziale Medien häufig die erste Informationsquelle dar. Die aufsuchende digitale Beratung kann deshalb einen wichtigen Beitrag leisten, um Fehlinformationen zu vermeiden und Zugänge zum Anerkennungssystem zu erleichtern. Solche Initiativen erleichtern den Zugang zu Informationen, verbessern die Effizienz von Anerkennungsverfahren und zeigen, wie vorhandene Kompetenzen gezielt weiterentwickelt werden können.⁶

Solche Initiativen erleichtern den Zugang zu Informationen, verbessern die Effizienz von Anerkennungsverfahren und zeigen, wie vorhandene Kompetenzen gezielt weiterentwickelt werden können.

Politische Handlungsempfehlungen

Die Analyse der strukturellen Herausforderungen, der praktischen Fallbeispiele sowie bestehender Good-Practice-Ansätze zeigt, dass bereits verschiedene Unterstützungsinstrumente existieren. Gleichzeitig wird deutlich, dass diese Angebote noch nicht flächendeckend verfügbar sind und in vielen Fällen besser miteinander verzahnt werden müssen. Um die Anerkennung ausländischer

⁴ Universität Potsdam: Informationen zum Refugee Teachers Program, <https://www.uni-potsdam.de/de/zelb/innovation-entwicklung-und-evaluation/lehraufbaueinrichtung-in-der-migrationsgesellschaft/refugee-teachers-program>

⁵ Willkommenszentrum Berlin, <https://www.berlin.de/willkommenszentrum/>

⁶ Netzwerk IQ – Konzept „Aufsuchende Beratung in sozialen Medien“ https://netzwerk-iq.de/fileadmin/Redaktion/Downloads/IQ_Publikationen/Good_Practice/IQ_GP_52_Konzept_Aufsuchende_Beratung.pdf

Berufsqualifikationen effektiver zu gestalten, sind daher gezielte politische Maßnahmen auf Bundes- und Landesebene erforderlich:

1. Langfristige Sicherung und Ausbau von Beratungsstrukturen

Beratungsangebote spielen eine zentrale Rolle für erfolgreiche Anerkennungsverfahren. Bund und Länder sollten daher eine langfristige und verlässliche Finanzierung bestehender Beratungsnetzwerke sicherstellen und mehrsprachige Angebote weiter ausbauen. Dabei kommt insbesondere Migrant*innenorganisationen eine wichtige Rolle zu: Sie verfügen über Vertrauen in den Communities, kennen spezifische Herausforderungen und können Informationen niedrigschwellig vermitteln. Als Brückenbauer*innen zwischen Institutionen und Zugewanderten erleichtern sie den Zugang zu Beratungs- und Anerkennungsstrukturen. Zudem können Role Models aus den Communities – etwa Personen, die selbst erfolgreich Anerkennungsverfahren durchlaufen haben – Orientierung geben, Motivation stärken und praktische Erfahrungen weitergeben. Eine stärkere Einbindung und Förderung von Migrant*innenorganisationen sowie Community-basierten Akteur*innen kann daher wesentlich dazu beitragen, Informationslücken zu schließen und Anerkennungsverfahren erfolgreicher zu gestalten.

Konkrete Maßnahmen:

- Langfristige Finanzierung bestehender Beratungsnetzwerke sichern
- Mehrsprachige Angebote ausbauen
- Migrant*innenorganisationen als Brückenbauer*innen einbinden
- Role Models zur Orientierung und Motivation nutzen.

2. Vereinbarkeit und finanzielle Zugänglichkeit von Qualifizierungsmaßnahmen stärken

Um die Teilnahme an Anerkennungs- und Qualifizierungsmaßnahmen zu erleichtern, sollten Bund und Länder die Vereinbarkeit mit familiären und finanziellen Verpflichtungen besonders berücksichtigen. Frauen, die Kinder betreuen, und Menschen mit geringem Einkommen stehen häufig vor großen Hürden, wenn Maßnahmen zeitlich unflexibel sind oder mit hohen Kosten verbunden sind. Daher sollten Qualifizierungsangebote verstärkt flexibel gestaltet werden, beispielsweise durch Teilzeitformate, hybride oder digitale Lernangebote sowie durch eine zeitliche Abstimmung mit Betreuungszeiten für Kinder. Gleichzeitig sind finanzielle Unterstützungsmaßnahmen wichtig, etwa durch Stipendien, Zuschüsse oder die Übernahme von Kinderbetreuungskosten während der Teilnahme. So wird sichergestellt, dass insbesondere Frauen mit Betreuungsverpflichtungen und Menschen mit niedrigem Einkommen notwendige Qualifizierungen erfolgreich absolvieren können.

Konkrete Maßnahmen:

- **Flexible Angebote:** Teilzeit, hybride/online Formate, mit Kinderbetreuung
- **Finanzielle Unterstützung:** Stipendien, Zuschüsse, Kinderbetreuungskosten
- **Zielgruppe:** insbesondere Frauen mit Betreuungsverpflichtungen und Menschen mit geringem Einkommen.

3. Ausbau regionaler, niedrigschwelliger Qualifizierungs- und Sprachangebote

Anpassungsqualifizierungen müssen flächendeckend verfügbar sein, insbesondere in strukturschwächeren Regionen. Dafür sollten gezielte Förderprogramme für modulare, flexible Qualifizierungsangebote geschaffen werden, die berufsbegleitend und zeitlich anpassbar sind. Ein besonderer Schwerpunkt liegt auf der sprachlichen Förderung im Anerkennungsprozess. Fachkräfte sollten von Beginn an niedrigschwelligen Zugang zu relevanten Sprachkursen erhalten, um die für Anerkennungsverfahren benötigten fachsprachlichen Kompetenzen aufzubauen und auszubauen. Durch diese Kombination aus regionaler Verfügbarkeit, modularen Angeboten und gezielter Sprachförderung wird sichergestellt, dass alle Fachkräfte – unabhängig von Standort und Sprachkenntnissen – erfolgreich am Anerkennungsverfahren teilnehmen können.

Konkrete Maßnahmen:

- Flächendeckende Anpassungsqualifizierungen, insbesondere in strukturschwachen Regionen
- Modulare, berufsbegleitende Lehrgänge
- Fachsprachliche Förderung für Anerkennungsverfahren von Anfang an.

4. Effiziente und transparente Anerkennungsverfahren durch Standardisierung und Digitalisierung

Anerkennungsverfahren können durch vereinheitlichte Bewertungsinstrumente und Mustergutachten beschleunigt und Unterschiede zwischen Bundesländern reduziert werden. Gleichzeitig erleichtern digitale Antragssysteme und transparente Online-Verfahren den Zugang, vereinfachen Verwaltungsprozesse und verkürzen Bearbeitungszeiten. Durch die Kombination von Standardisierung und Digitalisierung werden Anerkennungsverfahren sowohl effizienter als auch gerechter gestaltet. Antragstellende erhalten schneller klare Rückmeldungen zu ihren Qualifikationen und zu möglichen Nachqualifizierungen.

Konkrete Maßnahmen:

- Vereinheitlichte Bewertungsinstrumente und Mustergutachten
- Digitale Antragssysteme und transparente Online-Verfahren
- Aufbau strukturierter Kommunikations- und Informationssysteme zwischen Antragstellenden, Behörden und Anerkennungsstellen (z. B. digitale Statusupdates, feste Ansprechpartner*innen, transparente Rückmeldungen zum Verfahrensstand).

5. Stärkere Einbindung von Arbeitgeber*innen durch Plattformen und betriebliche Qualifizierungsmodelle

Unternehmen spielen eine zentrale Rolle bei der Integration internationaler Fachkräfte in den Arbeitsmarkt. Betriebliche Qualifizierungsmodelle und berufsbegleitende Anpassungsprogramme sollten daher stärker gefördert werden, um Fachkräfte gezielt auf die Anforderungen des deutschen Arbeitsmarktes vorzubereiten. Digitale Plattformen können diesen Prozess zusätzlich unterstützen, indem sie internationale Fachkräfte mit potenziellen Arbeitgeber*innen zusammenbringen und Qualifizierungsprozesse begleiten. Ein Beispiel hierfür ist die Plattform UBAconnect, die Fachkräfte mit ausländischen Berufsabschlüssen und interessierte Unternehmen miteinander vernetzt. Die Plattform ermöglicht unter anderem ein unverbindliches Matching zwischen Fachkräften und Unternehmen sowie On-the-job-Qualifizierungen, bei denen fehlende praktische Kompetenzen direkt im Arbeitskontext erworben werden können.

Konkrete Maßnahmen:

- Betriebliche Anpassungsprogramme fördern
- Nutzung digitaler Plattformen wie UBAconnect
- Matching von Fachkräften und Unternehmen
- On-the-job-Qualifizierung zum Erwerb fehlender Kompetenzen

Fazit

Die Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen ist ein zentraler Faktor für die erfolgreiche Arbeitsmarktintegration international qualifizierter Personen. Trotz bestehender gesetzlicher Regelungen bestehen weiterhin strukturelle Hürden, die den Zugang zur vollständigen Anerkennung und damit zu qualifikationsadäquater Beschäftigung erschweren.

Um diese Potenziale besser zu nutzen, bedarf es eines ganzheitlichen Ansatzes. Beratungsstrukturen müssen langfristig gesichert, Qualifizierungsangebote flexibler gestaltet und finanzielle Hürden reduziert werden. Gleichzeitig können standardisierte und digitalisierte Verfahren sowie praxisnahe Qualifizierungsangebote in Kooperation mit Arbeitgebern dazu beitragen, Anerkennungsprozesse effizienter und transparenter zu gestalten.

Eine stärkere Verzahnung von Beratung, Qualifizierung, Digitalisierung und Arbeitsmarktintegration ist entscheidend, um internationale Kompetenzen besser sichtbar zu machen und die Integration qualifizierter Zuwandernder in den deutschen Arbeitsmarkt nachhaltig zu stärken.

Literatur und Quellen

- Bundesinstitut für Berufsbildung: Bericht zum Anerkennungsgesetz 2023, Bonn 2023, https://www.bibb.de/dokumente/pdf/a33_bericht_anerkennungsgesetz_2023_final.pdf
- IQ Fachstelle Beratung und Qualifizierung: Situationsanalyse Frühpädagogik – Strukturelle Möglichkeiten zum Ausgleich von Ausbildungsunterschieden, 2022, https://netzwerk-iq.de/fileadmin/Redaktion/Downloads/Fachstelle_Beratung_und_Qualifizierung/FSBQ_Situationsanalyse_Fruehpaedagogik.pdf
- Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung: Berliner Fachkräftestrategie 2035, Pressemitteilung vom 10.03.2026., <https://www.berlin.de/rbmskzl/aktuelles/pressemitteilungen/2026/pressemitteilung.1650977.php>
- Universität Potsdam: Informationen zum Refugee Teachers Program, <https://www.uni-potsdam.de/de/zelf/innovation-entwicklung-und-evaluation/lehrkraeftebildung-in-der-migrationsgesellschaft/refugee-teachers-program>
- Willkommenszentrum Berlin, <https://www.berlin.de/willkommenszentrum/>

Über die Autorin



Krzysztofa Bieniak studierte Soziologie und Germanistik in Wrocław sowie systemische Beratung in Berlin. Sie verfügt über langjährige Erfahrung in Erwachsenenbildung, Begleitung von Fachkräften mit internationaler Ausbildung und arbeitsmarktbezogener Integrationsarbeit. Ihr Schwerpunkt liegt auf der Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen und der qualifikationsadäquaten Integration von Migrant*innen in den Arbeitsmarkt.

Seit 2021 arbeitet sie als wissenschaftliche Mitarbeiterin im Bereich biografieorientierter und laufbahngestaltender Beratung beim Frauenzentrum Marie e.V. in Berlin. Zuvor leitete sie im IQ Netzwerk Brandenburg ein Projekt zur Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung. Seit 2023 ist sie Vorstandsmitglied im Beirat für Partizipation und Integration Treptow-Köpenick. Dort engagiert sie sich zu Klassismus, sozialer Ungleichheit, Teilhabe und Diversität.

Über den Polnischen Sozialrat e.V.

Der Polnische Sozialrat e.V. (PSR) ist eine bundesweit tätige migrantische Selbstorganisation. Der Verein bringt insbesondere die Perspektiven von EU-Bürger*innen in politische, fachliche und öffentliche Debatten ein. Ein Schwerpunkt der Arbeit liegt auf Chancengerechtigkeit, Arbeitsmarktintegration sowie der Sichtbarmachung von Diskriminierungserfahrungen, unter anderem im Kontext von EU-Migration, Grenzpendelmigration und Antislawismus.

Zum Projekt: Kooperationsverbund für Vielfalt und Zusammenhalt

Zum Projekt: Kooperationsverbund für Vielfalt und Zusammenhalt Diese Broschüre entstand im Rahmen des [Kooperationsverbunds für Vielfalt und Zusammenhalt – Chancengerechtigkeit in der pluralen Gesellschaft](#). Ziel des Verbunds ist es, migrantische Perspektiven systematisch in [Regelstrukturen](#), fachpolitische Debatten und gesellschaftliche Aushandlungsprozesse einzubringen. Der Kooperationsverbund bündelt die Expertise bundesweit tätiger migrantischer Organisationen, fördert [Wissenstransfer](#), [Vernetzung](#) und [Qualitätsentwicklung](#) und stärkt demokratische Teilhabe sowie Chancengerechtigkeit in einer vielfältigen Gesellschaft.

Herausgeber: Polnischer Sozialrat e.V.
Autorin: Krzysztofa Bieniak
Redaktion: Marlene Leisenheimer
Grafikdesign: Joanna Kurowska
2. Auflage, 2026

Hinweis

Die in dieser Broschüre dargestellten Inhalte geben die fachliche Einschätzung des Herausgebers wieder und spiegeln nicht notwendigerweise die Auffassung der Fördermittelgeber wider.

Kontakt

Polnischer Sozialrat e.V.
Oranienstr. 34
10999 Berlin
www.polskarada.de

<https://vielfalt-und-zusammenhalt.de/>

Gefördert vom



Bundesministerium
für Bildung, Familie, Senioren,
Frauen und Jugend

im Rahmen des Bundesprogramms

Demokratie **leben!**

Für inhaltliche Aussagen und Meinungsäußerungen tragen die Publizierenden dieser Veröffentlichung die Verantwortung.



KOOPERATIONSVERBUND FÜR
VIELFALT & ZUSAMMENHALT

Robert Bosch
Stiftung