

Welt des Kindes



Forschergeist

Vom Suchen, Finden und Erfinden

SPEZIAL

Kreativ und Ideenreich:
Kinder erfinden
Wörter, Geschichten,
Klänge ...

KITA-LEITUNG

Fachkräfte aus dem
Ausland gewinnen

AUFGELESEN

Bilderbücher für mehr
Entschleunigung

WERKSTATT

Ein Granatapfel auf
der Sonneninsel

Frischer Wind aus der Ferne – international Erzieher*innen gewinnen

Die Bedeutung frühkindlicher Bildung wächst, gleichzeitig verschärft sich der Fachkräftemangel. In vielen deutschen Kitas fehlen ausgebildete Erzieher*innen. Pädagogische Fachkräfte aus dem Ausland zu gewinnen ist ein Teil der Lösung, spezialisierte Personaldienstleister können dabei helfen. Wie Sie eine passende Agentur finden und worauf Sie achten müssen, erklärt **Uta Rasche**.

»Unsere internationalen Kolleg*innen haben Freude an ihrem Beruf und echte Leidenschaft für die Arbeit mit Kindern«, sagt Eva Jethon, Fachbereichsleitung Kitas der Stadt Bad Homburg. Zwischen 2022 und 2025 hat die Stadt mehr als 30 Erzieher*innen aus Spanien und Lateinamerika für ihre Kitas gewonnen. Jethon hat das Projekt verantwortet: »Sie haben ein fundiertes Studium und bringen eine hohe Belastbarkeit und gleichzeitig große Fröhlichkeit mit. Sie lachen mit den Kindern und auch mal über sich selbst.«

Bei den deutschen Kolleg*innen sorgt die Tatsache für Erstaunen, dass in Lateinamerika eine pädagogische Fachkraft für eine Gruppe von 30, manchmal auch 40 Kindern zuständig ist. Deshalb genießen es die Kolleg*innen aus Lateinamerika, hier auch mal Zeit für einzelne Kinder zu haben. »Sie rücken uns ein wenig die Perspektive zurecht«, sagt Jethon und lächelt.

In Lateinamerika und Spanien studieren Erzieher*innen »Frühkindliche Bildung« bis zum Bachelor oder bis zum Master. Mit diesem Abschluss werden sie in Deutschland als »Fachkraft an Tageseinrichtungen für Kinder« anerkannt.

Woran erkenne ich eine seriöse Personalvermittlung?

Eine Landesbehörde wacht über die Einhaltung der Standards, die in jedem Bundesland etwas anders sind. Einen professionellen Personalvermittler erkennen Sie daran, dass er die Anerkennungsbedingungen genau kennt. Er stellt Ihnen nur solche Kandidat*innen vor, deren Abschluss mit den Anforderungen Ihres Bundeslandes kompatibel ist. Meistens beginnt die Tätigkeit in Deutschland mit einem Anerkennungsjahr, in dem der/die ausländische Erzieher*in als »Fachkraft in Anerkennung« bezahlt und bereits zur Hälfte auf den Fachkraftschlüssel angerechnet wird. Das Ziel sollte immer sein, nach circa einem Jahr die vollständige Anerkennung der im Ausland erworbenen Qualifikation zu erreichen – sonst lohnt sich der Aufwand weder für den/die Erzieher*in noch für den Kita-Träger.

Warum wollen Fachkräfte aus dem Ausland überhaupt in Deutschland arbeiten? Der wichtigste Grund: Sie sind auf der Suche nach stabilen beruflichen Verhältnissen. In den Heimatländern gibt es viele junge Menschen und weni-

ge ältere. Viele gut ausgebildete junge Leute drängen auf den Arbeitsmarkt, auf dem nur wenige Stellen frei werden. Zugleich ist das Bildungssystem unterfinanziert – es gibt nicht für jedes Kind einen Kita-Platz, vom Rechtsanspruch ganz zu schweigen.

Kein »Brain-Drain«, sondern echte Chancen

Seriöse Personaldienstleister achten darauf, nur aus solchen Ländern Fachkräfte anzuwerben, die selbst über Bedarf ausbilden. Auf diese Weise wird »Brain-Drain« vermieden. Im Gegenteil – es geht darum, jungen Leuten, die zu Hause keinen adäquaten Job finden, die Chance zu geben, ihren erlernten Beruf in einem anderen Land auszuüben. Erzieher*innen in Lateinamerika zum Beispiel arbeiten bis zu 50 Stunden pro Woche für einen Monatslohn von umgerechnet circa 400 Euro. Es gibt keinen Überstundenausgleich und nur wenige Tage bezahlten Urlaub. Es ist üblich, dass die Arbeitsverträge während der Kita-Schließzeiten ruhen. Finanzielle Unabhängigkeit von der Herkunftsfamilie und eine eigene Wohnung sind damit nicht möglich.



Zwei Erzieherinnen aus Kolumbien in einer Wiesbadener Kita.

Daneben sind auch Kriminalität, politische Unsicherheit und die Rolle der Frau in Lateinamerika Gründe, die Heimat zu verlassen. »Hier kann ich im Wald alleine spazieren gehen oder nachts mit dem Bus nach Hause fahren und fühle mich sicher«, sagt Mónica Daza Laiton, die aus Kolumbien stammt und inzwischen in einer Kita in Wiesbaden arbeitet. Ähnlich äußern sich andere Erzieher*innen aus Lateinamerika nach ein paar Wochen in Deutschland. Alle wollen sich persönlich und beruflich weiterentwickeln.

So funktioniert die Auswahl der Kandidat*innen

Ein guter Personaldienstleister prüft zuerst die Curricula von Pädagogik-Studiengängen in geeigneten Herkunftsländern auf die Vergleichbarkeit mit der deutschen Ausbildung. Dann sucht er gezielt passende Absolvent*innen. Er

prüft ihre Zeugnisse und andere Unterlagen. Wenn alles passt, führt er persönliche Vorstellungsgespräche. Idealerweise finden diese Gespräche nicht nur online statt, sondern persönlich im Heimatland. Daran erkennen Arbeitgeber, dass die Agentur ein gutes Netzwerk in den Herkunftsländern hat und die Bedingungen dort kennt. Gleichzeitig entsteht eine höhere Bindung und mehr gegenseitiges Vertrauen. Wichtig ist auch, dass der Kontakt zu den Kandidat*innen nicht ausgelagert wird an Dienstleister aus den Herkunftsländern. Diese »sammeln« oftmals einfach nur Lebensläufe, ohne die Qualifikation der Bewerber*innen wirklich zu prüfen.

Im besten Fall reisen Vertreter*innen des Arbeitgebers mit zum Auswahlgespräch – eine größere Wertschätzung gibt es nicht, als sich selbst auf den Weg ins Herkunftsland der Bewerber*innen zu machen. So entsteht auch von Anfang an ein Verständnis dafür, warum

die jungen Fachkräfte sich ihre Zukunft anderswo aufbauen wollen und welche kulturellen Unterschiede bestehen.

Diese Arbeit nimmt die Agentur der Kita-Leitung ab

Wenn der Kita-Träger sich für passende Kandidat*innen entschieden hat, beginnen sie ihren Deutschkurs. Der Personalvermittler sorgt dafür, dass alle nötigen Dokumente vorliegen, und startet den Visumsprozess. Auf Wunsch sucht er auch eine Wohnung am neuen Arbeitsort. Darüber hinaus sollte die Agentur alles erledigen, was für den Transfer und das Ankommen in Deutschland nötig ist – also Abholen am Flughafen, die behördliche Anmeldung, die Krankenversicherung, die Bankverbindung und Steuernummer, die SIM-Karte fürs Handy und die erste Orientierung in der neuen Stadt. Die Kita-Leitung wird auf diese Weise von Behördenangelegenheiten und organisatorischen Aufgaben entlastet und kann sich auf die pädagogische Arbeit und die Einarbeitung der neuen Kolleg*innen konzentrieren.

Unerlässlich: Gute deutsche Sprachkenntnisse

Erzieher*innen aus dem Ausland benötigen spätestens zum Zeitpunkt der Anerkennung das B2-Sprachzertifikat nach dem Europäischen Referenzrahmen für Sprachen. Mit diesem Niveau kann man ein Gespräch mit Muttersprachler*innen ohne größere Anstrengung führen und sich an Fachgesprächen beteiligen. Vollzeit-Intensiv-Kurse dauern sieben bis zwölf Monate, je nach Herkunftssprache und täglicher Stundenzahl des Kurses. Gute Dienstleister statten die Erzieher*innen während des Kurses mit einem Stipendium für ihre Lebenshaltungskosten aus. Das ermöglicht den jungen Leuten, dass sie sich ganz auf das Lernen konzentrieren können und nicht nebenher arbeiten müssen.

Wie Träger und Team die »Neuen« unterstützen können

In den ersten Monaten in Deutschland lernen die Erzieher*innen jeden Tag neue Begriffe und Redewendungen hinzu. Ihr Deutsch wird immer flüssiger. Die Kolleg*innen sollten am Anfang etwas langsamer mit den neuen Erzieher*innen sprechen. Manche Kita-Träger organisieren nach einiger Zeit einen vertiefenden Sprachkurs. Denn gute Sprachkenntnisse sind der Schlüssel, damit sie sich in Deutschland wohlfühlen. Wenn das bestehende Team die Erzieher*innen aus dem Ausland herzlich aufnimmt und aufmerksam begleitet, werden diese sich schnell integrieren.

Zur Vorbereitung der bestehenden Teams empfiehlt sich ein »Interkultureller Workshop«, in dem alle Fragen der Kolleg*innen über die Ausbildung, die Sprachkenntnisse und den kulturellen Hintergrund der neuen Team-Mitglieder geklärt werden. So lassen sich Missverständnisse vermeiden. In Lateinamerika ist es zum Beispiel üblich, dass nicht das Geburtstagskind den Kuchen für das Team mitbringt, sondern andersherum. Ebenso ist es üblich, dass Kolleg*innen nach der Arbeit etwas zusammen unternehmen. So kann es vorkommen, dass die internationalen Erzieher*innen sich enttäuscht fragen, warum sie zu solchen Events nie eingeladen werden – während es diese Anlässe gar nicht gibt.

Manche der Fachkräfte aus dem Ausland wissen zum Beispiel auch nicht, dass man sich in Deutschland krankmelden darf – und kommen mit Erkältung oder Rückenschmerzen in die Kita. Fast alles lässt sich mit aufmerksamer, empathischer Kommunikation lösen. Falls doch einmal ein Problem entsteht, ist ein professioneller Personaldienstleister jederzeit ansprechbar.

Darüber hinaus hat sich der Einsatz von Pat*innen in den Einrichtungen bewährt. Sie unterstützen nicht nur die neuen Kolleg*innen beim Ankommen,

sondern sensibilisieren auch das bestehende Kita-Team.

In Lateinamerika gilt in Kitas ein festes Curriculum

Lateinamerikanische Erzieher*innen absolvieren während ihres Studiums Praktika in Einrichtungen für Kinder im Alter zwischen null und zehn Jahren. Viele arbeiten auch neben dem Studium und sammeln bereits praktische Erfahrungen. In ihrem Studium lernen sie europäische pädagogische Konzepte wie Reggio, Montessori, Pikler und Fröbel kennen. Im Heimatland gibt es für die Arbeit im Kindergarten ein festes Curriculum – es müssen zum Beispiel Buchstaben und Zahlen gelehrt werden. Viele der Erzieher*innen freuen sich, dass sie in Deutschland den Kindern mehr Freiraum geben können. »Hier dürfen die Kinder selbst entscheiden, womit sie sich beschäftigen möchten. Sie lernen beim Spielen durch die Herausforderungen, die sie sich selbst suchen«, sagt Mónica Daza Laiton. »In meiner Heimat Kolumbien lernen wir das im Studium, aber in der Praxis machen wir es anders.«

Eine Bereicherung für die Kinder und die Teams

Internationale Fachkräfte sollten nicht nur als »Helfer*innen in der Not« gesehen werden, sondern als vollwertige Kolleg*innen, deren Erfahrungen und Perspektiven eine Bereicherung darstellen. Besonders in größeren Städten wirken sie oft als Brückenbauer*innen. Sie verstehen die Herausforderungen, die Familien mit Migrationshintergrund erleben, und können sprachlich wie emotional Zugänge schaffen, die anderen Team-Mitgliedern verschlossen bleiben. Diese Kompetenzen werden in der pädagogischen Arbeit zunehmend wertgeschätzt und gezielt genutzt, um Angebote partizipativer und familienorientierter zu gestalten. Denn bisher spiegelt sich die sprachli-

che und sonstige Vielfalt der Kinder in den Teams kaum wider.

Fazit: Vielfalt gestalten – mit Haltung und Struktur

In einer globalisierten Welt ist die internationale Akquise von Fachkräften eine zukunftsweisende Antwort auf den demografischen Wandel. Die Gewinnung von Erzieher*innen aus dem Ausland ist kein ganz einfacher, aber ein chancenreicher Weg. Internationale Fachkräfte bringen neue Perspektiven mit, die bestehende Konzepte in unseren Kitas herausfordern und erweitern können – wenn wir ihnen mit Offenheit und Respekt begegnen.

Manfred Stein, Geschäftsführender Vorstand des DRK Wiesbaden, berichtet über gute Erfahrungen. Das DRK Wiesbaden hat bisher vier Erzieher*innen aus Kolumbien angestellt. Stein sagt: »Uns gefällt, dass die Kräfte gut ausgewählt und in ihrem Heimatland gut vorbereitet wurden. In Deutschland hat unsere Agentur alles für den Beginn der Tätigkeit der neuen Kolleg*innen in den Kitas vorbereitet und sie intensiv begleitet.« Eva Jethon, Fachbereichsleiterin Kitas der Stadt Bad Homburg, sagt im Rückblick: »Selbst wenn wir keine Personalnot hätten, würde ich Fachkräfte aus dem Ausland einstellen.« Immer mehr Kitas und Horte gehen diesen Weg. Kontakt zu Trägern, die bereits Erfahrung mit der Gewinnung von Erzieher*innen aus dem Ausland haben, vermittelt die Autorin gerne auf Anfrage. ●



Uta Rasche

hat Geschichte und Politikwissenschaft studiert und als Redakteurin bei der Frankfurter Allgemeinen Zeitung gearbeitet. Heute ist sie Leiterin Public Relations und Public Affairs der TalentOrange GmbH.