

Wissen



Die Lösung liegt manchmal so fern

Sie kennen die Lage: In fast jeder deutschen Kita herrscht Personalnot. Laut einer Studie der Bertelsmann-Stiftung werden bis 2030 rund 230.000 Erzieher:innen fehlen. Fachkräfte aus dem Ausland sind ein Baustein zur Lösung. Personaldienstleister können helfen, sie zu finden. Wie sie das machen und was seriöse Anbieter ausmacht, erfahren Sie im Artikel.

Uta Rasche

Jahrelang wurden zu wenige Erzieher:innen ausgebildet. Zwar gibt es in vielen Bundesländern inzwischen eine vergütete Ausbildung, doch insgesamt ist die Zahl der jungen Menschen, die den Beruf erlernen, zu klein. Dasselbe gilt für Quereinsteiger:innen, die die Lücken nicht zu füllen vermögen. Aktuell können Träger sich nur gegenseitig Fachkräfte abwerben, manchmal mit teuren Werbekampagnen, mit Extras wie einer Dienstwohnung oder einer höheren Gehaltsstufe. Das führt zu schlechter Stimmung bei den Trägern in der Nachbarschaft – denn nicht jeder kann mithalten.

Viele Eltern sind ebenfalls verärgert: Verkürzte Öffnungszeiten erschweren es, ihren beruflichen Verpflichtungen nachzugehen. Ab August 2026 besteht

außerdem ein Rechtsanspruch auf eine Ganztagsbetreuung von Grundschulkindern. Das wird die Kommunen in eine noch schwierigere Lage bringen.

Der tägliche Teufelskreis

Personalmangel führt zu hoher Belastung: Die Gruppen sind groß, dazu gibt es immer mehr Kinder, die individuell gefördert werden müssten. Die steigende Belastung führt zu Krankmeldungen und Kündigungen. Die Arbeitslast der verbliebenen Kolleg:innen steigt weiter – ein Teufelskreis.

Was viele Kommunen noch nicht erkannt haben: Der Fachkräftemangel in Kitas und Horten ist systemrelevant und hat Auswirkungen auf andere Branchen: Ein:e Krankenpfleger:in oder ein:e IT-Spezialist:in, der beziehungsweise die keinen Betreuungsplatz für seine oder ihre Kinder findet, kann nur eingeschränkt arbeiten.

Daher ist es – neben vermehrter Ausbildung und besseren Arbeitsbedingungen – eine gute Idee, fertig ausgebildete Erzieher:innen aus dem Ausland

einzustellen. Aufgrund der demografischen Lage gehen in den nächsten Jahren sehr viele erfahrene Kräfte in den Ruhestand, sodass es ohne Erzieher:innen aus dem Ausland nicht mehr gehen wird. Kliniken haben das schon vor einigen Jahren erkannt und gewinnen gezielt Pflegekräfte aus dem Ausland. Diese Dienstleistung wird seit Kurzem auch für Kita-Personal angeboten. Professionelle Personalvermittlungsagenturen übernehmen die sprachliche Ausbildung der einwanderungswilligen Fachkräfte. Sie erledigen die Einreiseformalitäten, die Berufsanerkennung und die Wohnungssuche.

Erfahrung vorhanden

Von Fachkräften aus dem Ausland können Kitas sehr profitieren. Denn anders als in Deutschland ist in den meisten Ländern ein Studium die Voraussetzung, um mit Kindern im Kita-Alter arbeiten zu dürfen. In Lateinamerika zum Beispiel studieren pädagogische Fachkräfte das Fach „Frühkindliche Bildung“ bis zum Bachelor, manchmal bis zum Master. Sie absolvieren während ihres Studiums Praktika in Kitas und viele von ihnen arbeiten parallel in Betreuungseinrichtungen für Kinder im Alter

von null bis zehn Jahren, um ihr Studium zu finanzieren. Wertvolle Praxiserfahrung haben sie folglich bereits gesammelt. Durch ihr Hochschulstudium sind Erzieher:innen aus dem Ausland für die Arbeit in einer hiesigen Kita gut vorbereitet. Sie verstehen sich als Bildungsbegleiter:innen, die die Selbstständigkeit der Kinder fördern. Sie kennen Konzepte wie Pikler, Fröbel, Reggio und Montessori und möchten sie im Arbeitsalltag anwenden.

Gelebte Diversität

In Deutschland haben immer mehr Familien eine internationale Geschichte. Beim Kita-Personal spiegelt sich das meistens noch nicht wider. Wenn ein Träger Erzieher:innen aus dem Ausland beschäftigt, ist das ein Zeichen dafür, dass die Einrichtung Diversität wertschätzt und Menschen aller Nationalitäten dort willkommen sind. Besonders für Kinder, die eine andere Muttersprache als Deutsch sprechen, ist es eine Bereicherung, auf Erzieher:innen aus dem Ausland zu treffen: Die Kinder erleben, dass es Erwachsene wie sie gibt,

die andere Sprachen besser können als Deutsch. Sie erleben, dass es normal ist, nicht perfekt zu sprechen und etwas hinzulernen zu dürfen. Die internationalen Erzieher:innen berichten aus ihren Herkunftsländern, was den Horizont der Kinder weitet. Sie spüren, dass jeder in der Kita willkommen ist, egal, woher sie oder er kommt. Mehrsprachige Erzieher:innen sind also eine wertvolle Ressource, nicht nur für mehrsprachige Kinder. Insgesamt sind internationale Erzieher:innen eine kulturelle und fachliche Bereicherung.

Auf der Suche

Die einzelne Kita oder der Träger wird vermutlich nur vereinzelt ausländische Erzieher:innen finden können – zum Beispiel, wenn diese sich selbst melden. Die systematische Suche aber ist in der Regel die Aufgabe einer Personalvermittlung. Denn dafür sind gute Kontakte zu Universitäten in den gewünschten Herkunftsländern notwendig sowie Erfahrung im Auswahlprozess. Personaldienstleister lernen die Erzieher:innen in ihren Heimatländern kennen und prüfen sowohl ihre fachliche als auch persönliche Eignung. Dafür reisen sie regelmäßig in die Herkunftsländer und führen persönliche Interviews durch.

Aber wollen Fachkräfte aus dem Ausland überhaupt in Deutschland arbeiten? Tatsächlich sind die Arbeitsbedingungen in vielen Ländern außerhalb Europas für Erzieher:innen schlecht. Sie arbeiten bis zu 50 Stunden pro Woche für einen Monatslohn von umgerechnet 400 Euro. Das ist etwa in Lateinamerika üblich. Viele Erzieher:innen dort nehmen zusätzliche Jobs an, um ihren Lebensunterhalt bestreiten zu können. Oft gibt es nur befristete Verträge und keinen bezahlten Urlaub. Darüber hinaus sind wirtschaftliche Unsicherheit sowie Kriminalität in den Heimatländern die meistgenannten Gründe, warum Erzieher:innen den Wechsel nach

**Er weiß
genau, was er
tut, denn in seiner
Heimat hat er
Frühkindliche
Bildung studiert**





Deutschland wagen wollen. Deutschland gilt zudem aufgrund seiner Wirtschaftskraft und seiner im Vergleich stabilen Demokratie in vielen Ländern als attraktiver Lebens- und Arbeitsort. Gerade Menschen von außerhalb Europas wissen die Lebens- und Arbeitsbedingungen hier zu schätzen. Gut ausgebildete junge Menschen aus dem Ausland finden alle Voraussetzungen, um sich langfristig ein Leben aufzubauen und sich weiterzuentwickeln.

Ein Weg, der sich lohnt

Wie funktioniert die Berufsanerkennung für internationale Erzieher:innen? Der Erzieher:innenberuf ist ein staatlich reglementierter Beruf. Es gelten gesetzliche Vorgaben für die Ausbildung. Eine Behörde in jedem Bundesland wacht über die Einhaltung der Standards. Für junge Leute mit Studienabschlüssen aus anderen Ländern ist es deshalb nicht einfach, ihre Qualifikation in Deutschland anerkennen zu lassen. Eine erfahrene Personalvermittlung für Erzieher:innen berät und begleitet sowohl den Träger als auch die Fachkraft in diesem Prozess. Meistens beginnt die Tätigkeit in Deutschland mit einem Anerkennungsjahr, in dem der oder die ausländische Erzieher:in als „Fachkraft in Anerkennung“ bezahlt wird und bereits zur Hälfte auf den Fachkraftschlüssel angerechnet werden kann. Das Ziel sollte grundsätzlich sein, nach circa einem Jahr die vollständige Anerkennung der im Ausland erworbenen beruflichen Qualifikation zu erreichen – sonst lohnt sich der Aufwand weder für die Erzieher:innen noch für den Träger.

Erzieher:innen aus dem Ausland benötigen spätestens mit der Anerkennung ihrer Berufsqualifikation das B2-Sprachzertifikat nach dem Europäischen Referenzrahmen für Sprachen.

B2 ist das Niveau, auf dem die meisten Abiturient:innen Englisch sprechen. Mit dem Niveau B2 kann man ohne größere Anstrengung ein Gespräch mit Muttersprachler:innen führen und sich an Fachgesprächen beteiligen.

Das B2-Zertifikat können Kandidat:innen zum Beispiel mit einer Prüfung bei einem Goethe-Institut im Herkunftsland erwerben. Seriöse Personalvermittlungsagenturen bieten passende Sprachkurse an oder organisieren diese selbst. Vollzeit-Intensivkurse dauern sieben bis zwölf Monate, je nach Herkunftssprache und täglicher Stundenzahl des Kurses. Gute Dienstleister statten die Erzieher:innen mit einem Stipendium zur Deckung ihrer Lebenshaltungskosten für die Dauer des Kurses aus. Das ermöglicht den jungen Leuten, dass sie sich ganz auf das Lernen konzentrieren können und nicht nebenher arbeiten müssen. So können sie schnell das B2-Niveau erreichen.

In den ersten Monaten in Deutschland lernen die Erzieher:innen jeden Tag neue Begriffe und Redewendungen hinzu. Ihr Deutsch wird flüssiger und flüssiger. Die neuen Kolleg:innen sollten am Anfang etwas langsamer mit den ausländischen Erzieher:innen sprechen und die eigenen Sätze kurz halten. Manche Träger organisieren nach einer Zeit der Eingewöhnung einen vertiefenden Sprachkurs. Wenn die ausländischen Erzieher:innen in der Arbeitssituation, im Kolleg:innen-Kreis und in der neuen Stadt angekommen sind, können sie so ihre Deutschkenntnisse noch weiter verfeinern. Gute Sprachkenntnisse sind der Schlüssel, damit sie sich hier wohlfühlen – daher ist die eigene Motivation zum Weiterlernen sehr hoch.

Ohne Sorgen ankommen

Wenn das bestehende Team die Erzieher:innen aus dem Ausland herzlich aufnimmt und aufmerksam begleitet, werden diese sich schnell integrieren, langfristig bleiben und bald zu einer Bereicherung für das ganze Team werden.

Darüber hinaus sollte der Personaldienstleister alles erledigen, was für den Transfer und das Ankommen in Deutschland nötig ist – also die behördliche Anmeldung, die Krankenversicherung, die Bankverbindung und Steuernummer, die SIM-Karte fürs Handy und die erste Orientierung in der Stadt.

Die Kita-Leitung wird auf diese Weise von Behördenangelegenheiten und organisatorischen Aufgaben entlastet und kann sich auf die pädagogische Arbeit und die Einarbeitung konzentrieren. Zur Vorbereitung der bestehenden Teams sollte der Personaldienstleister einen „Interkulturellen Workshop“ anbieten, in dem alle Fragen der Kolleg:innen über die Ausbildung, die Sprachkenntnisse und den kulturellen Hintergrund der neuen Teammitglieder geklärt werden können. Auch nach der Ankunft und erteilter Berufsanerkennung ist der Personaldienstleister der Ansprechpartner für die Erzieher:innen und die Träger für den Fall, dass es Probleme geben sollte. Alles in allem ist es eine bereichernde Erfahrung für beide Seiten, weswegen mehr und mehr Kitas diesen Weg gehen.

Uta Rasche hat Geschichte, Politikwissenschaft und Journalistik studiert. Sie war unter anderem Redakteurin bei der Frankfurter Allgemeinen Zeitung und ist heute Leiterin Public Affairs bei der TalentOrange GmbH.