



Kooperationsverbund zur Fachkräftesicherung und -gewinnung in der frühkindlichen Bildung

Arbeitspapier

Inhalt

1. Vorwort.....	2
2. Der Arbeitsprozess des Kooperationsverbundes	4
3. Maßnahmen zum Umgang mit dem Fachkräftemangel	5
3.1 Verbesserung der Arbeits- und Rahmenbedingungen	5
3.2 Attraktive Aus- und Weiterbildung.....	7
3.3 Arbeits- und Gesundheitsschutz.....	10
3.4 Anerkennung ausländischer Abschlüsse	12
3.5 Kampagne zur Fachkräftesicherung und -gewinnung.....	15
4. Absichtserklärung	18
5. Mitglieder des Kooperationsverbundes	20
6. Anhang.....	21
6.1 Glossar	21
6.2 Positionspapier des Landesverbandes Kindertagespflege	24

1. Vorwort

Die frühkindliche Bildung, Erziehung und Betreuung wird stetig weiter ausgebaut. Gleichzeitig wird ab 2026 der Rechtsanspruch auf ganztägige Förderung im Primarbereich in Kraft treten. Zusätzlich steigt die Nachfrage nach Betreuungsplätzen im frühkindlichen Bereich – insbesondere für ganztägige Angebote. Auch demografische Entwicklungen tragen dazu bei, dass immer mehr Plätze benötigt werden. Diese Faktoren zusammen stellen die Einrichtungen und die Landkreise als Gewährleistungsträger vor eine große Herausforderung: Sie müssen mehr Plätze schaffen und gleichzeitig ausreichend Personal haben, um der wachsenden Nachfrage gerecht zu werden.

Um diesen Herausforderungen zu begegnen, wurden in den vergangenen Jahren zahlreiche Maßnahmen ergriffen, darunter:

- Die Novellierung des Saarländische Kinderbetreuungs- und -bildungsgesetz (SKBBG) hin zum Saarländischen Bildungs-, Erziehungs-, und Betreuungsgesetz (SBEBG)
- Die Schaffung der Möglichkeit, Fachkräfte aus anderen Professionen in multiprofessionellen Teams anzuerkennen
- Die gezielte Förderung von Hauswirtschaftskräften und Fachkräften in Ausbildung sowie die Freistellung von Praxisanleiter:innen
- Die Erweiterung der anerkannten Ausbildungsqualifikationen um Heilerziehungspfleger:innen und vergleichbare französische Abschlüsse
- Die Kooperation mit der Regionaldirektion Rheinland-Pfalz-Saarland der Bundesagentur für Arbeit zur Bekanntmachung und Bewerbung von Qualifizierungsmöglichkeiten sowie den Anerkennungsmöglichkeiten des SBEBG
- Die Gründung neuer Fachschul- und Berufsfachschulstandorte im Saarland sowie die Ausweitung der Ausbildungskapazitäten für die Praxisintegrierte Ausbildung (PiA) der Erzieher:innen

Trotz dieser Maßnahmen bleibt der Bedarf an Fachkräften im frühkindlichen Bereich weiterhin eine große Herausforderung. Der bestehende Fachkräftebedarf hat in den vergangenen Jahren dazu geführt, dass die Anforderungen im Arbeitsfeld von den Beschäftigten in den Kindertageseinrichtungen als Herausforderung wahrgenommen werden. Trotz ihres unermüdlichen Engagements werden die Herausforderungen komplexer, wodurch auch die Zufriedenheit mit der beruflichen Situation abnimmt. Dies zeigt sich auch in den hohen Krankenständen: Im Jahr 2023 lag die durchschnittliche Anzahl der AU-Tage bei Kita-Beschäftigten im Bundesschnitt bei 29,6 Tagen –

gegenüber einer durchschnittlichen AU-Zahl von 20,1 Tagen bei allen anderen Berufsgruppen.¹

Diese Entwicklung wirkt sich nicht nur auf die Fachkräfte aus, sondern auch auf Eltern und Kinder – insbesondere dann, wenn Betreuungszeiten eingeschränkt werden oder das pädagogische Angebot leidet. Für Familien ist es essenziell, darauf vertrauen zu können, dass ihre Kinder in der Kita gut aufgehoben und bestmöglich gefördert werden. Fehlt diese Sicherheit, entstehen zusätzliche Belastungen im Alltag.

Deshalb ist es von zentraler Bedeutung, allen Kindern den Zugang zu einer qualitativ hochwertigen Bildung, Erziehung und Betreuung zu ermöglichen. Gleichzeitig müssen Eltern entlastet und Rahmenbedingungen geschaffen werden, die es den Kita-Teams und Leitungen erlauben, den pädagogischen Alltag mit der nötigen Qualität und Fürsorge zu gestalten.

Die Bildung, Erziehung und Betreuung von Kindern in Kindertageseinrichtungen ist ein vielschichtiges Zusammenspiel zahlreicher Akteure. Neben dem einzelnen Kind und der Kindergruppe sind auch die pädagogischen Fachkräfte, das Team, die Leitung sowie die Eltern und ihr soziales Umfeld daran beteiligt. Zusätzlich gestaltet der Träger der Einrichtung sowie öffentliche Stellen wie die Kreisjugendämter und das Ministerium für Bildung und Kultur die strukturellen Rahmenbedingungen mit. Die Qualität einer Kindertageseinrichtung ist dabei nicht statisch, sondern entsteht im Zusammenspiel aller Beteiligten und ist stark vom jeweiligen Kontext abhängig. Man kann sich dieses Zusammenspiel wie ein Uhrwerk vorstellen: Jedes Zahnrad greift in das andere und trägt zum reibungslosen Funktionieren bei. Gerät jedoch eines der Räder ins Stocken oder fällt ganz aus, beeinflusst dies das gesamte System. In der Praxis zeigt sich das in einer steigenden Belastung der Fachkräfte und einer daraus resultierenden Beeinträchtigung der Betreuungsqualität.

Deshalb erfordert die frühkindliche Bildung, Erziehung und Betreuung eine Zusammenarbeit vieler Akteure, die sich als Gemeinschaft verstehen müssen. Vor diesem Hintergrund entstand die Idee der Einberufung des „Kooperationsverbundes zur Fachkräftesicherung und -gewinnung in der frühkindlichen Bildung“. Wie im Einladungsschreiben zur Kick-off-Veranstaltung angekündigt, war die Idee im Schulterschluss aller Beteiligten Lösungsansätze, Ideen und Kooperationsmöglichkeiten zu suchen und zu erarbeiten, um verlässliche und qualitativ hochwertige Bildung, Erziehung und Betreuung zu ermöglichen und den Arbeitsplatz Kita weiterzuentwickeln. Der Saarländische Städte- und Gemeindetag und der Kommunale Arbeitgeberverband Saar haben den Verbund beobachtend begleitet, von einer weiteren Mitwirkung jedoch abgesehen.

¹ vgl.: Bertelsmann Stiftung (2024). Krankenstand in Berufen der Kinderbetreuung und -erziehung. Eine Auswertung von Krankenkassendaten, Gütersloh.

2. Der Arbeitsprozess des Kooperationsverbundes

Der Kooperationsverbund nahm seine Arbeit am 2. Juli 2024 auf. Zu diesem Anlass fand eine Kick-Off-Veranstaltung in den Räumlichkeiten der Arbeitskammer des Saarlandes (AK) mit einführenden Worten von Christine Streichert-Clivot, Ministerin für Bildung und Kultur, sowie Beatrice Zeiger, Geschäftsführerin der AK, statt. Eine gemeinsame Standortbestimmung wurde in Form verschiedener Kurzvorträge vorgenommen, die aktuelle statistische Kennzahlen zur Kitalandschaft im Saarland erläuterten sowie Ergebnisse der „TeKit-Studie“ (Prof. Dr. Bernhard Kalicki (DJI)) und deren Implikationen für die Personalsituation im Feld der frühkindlichen Bildung darstellten. Erste Ideen zur Arbeitsweise und Zielsetzung des Verbundes sowie der gemeinsame Erwartungshorizont wurden vorgestellt und diskutiert. Als gemeinsames Ziel wurde die Erarbeitung von Maßnahmen zur Fachkräftesicherung und -gewinnung herausgehoben.

Zwischen September 2024 und August 2025 fanden insgesamt sechs Arbeitstreffen in Präsenz statt. Ergänzt werden sollten diese um digitale Abstimmungsmöglichkeiten über die Plattform Teams, in der ein eigener Kanal für den Verbund eingerichtet wurde. Aufgrund technischer Hürden bei einzelnen Mitgliedsorganisationen wurden sämtliche Arbeitsmaterialien zusätzlich immer auch per Mail versandt, sodass alle Mitglieder jederzeit am Arbeitsprozess partizipieren konnten.

In den Arbeitstreffen fanden unterschiedliche Methoden Anwendung, sodass sich insgesamt eine Mischung aus Impulsvorträgen, Diskussionen im Plenum sowie vertiefter Erarbeitung einzelner Themenfelder in kleinen Arbeitsgruppen ergab.

Der vorgelegte Bericht versteht sich als ein Arbeitspapier im Sinne einer Absichtserklärung aller Beteiligten, an den gemeinsam identifizierten Herausforderungen auch weiterhin entschlossen zusammenzuarbeiten. Der Bericht skizziert die im Rahmen der Arbeitstreffen diskutierten Forderungen und Maßnahmen zur Sicherung und Gewinnung von Fachkräften in der frühkindlichen Bildungslandschaft im Saarland.

Im Zuge des Arbeitsprozesses bemühten sich die Beteiligten stets um eine lösungsorientierte Perspektive, die nicht nur Missstände identifiziert, sondern zugleich die Frage nach Möglichkeiten deren Bearbeitung mitdenkt. Hierbei wurde deutlich, dass in der heterogenen Zusammensetzung der Teilnehmenden gleichermaßen Herausforderungen wie auch große Potenziale liegen. Naturgemäß trafen teilweise widerstreitende Perspektiven aufeinander – zugleich konnte mit Fortschreiten der Treffen eine fruchtbare Diskussionskultur etabliert werden, die es ermöglicht, perspektivisch konkrete gemeinsame Handlungsschritte auszuloten und umzusetzen. In einem ersten Schritt zielt der Maßnahmenkatalog darauf ab, die bestehenden Zugangswege in das Berufsfeld der frühkindlichen Bildung – sowohl über die klassische Erzieher:innenausbildung sowie die Kinderpfleger:innenausbildung als auch über Quer- und Seiteneinstiegsmöglichkeiten – strukturiert und transparent darzustellen. Auf dieser Grundlage kann perspektivisch eine zielgerichtete

Kommunikationsstrategie entwickelt werden, um die Vielfalt der Berufsbilder sichtbar zu machen und die Attraktivität des Feldes zu stärken (vgl. Punkt 5).

3. Maßnahmen zum Umgang mit dem Fachkräftemangel

3.1 Verbesserung der Arbeits- und Rahmenbedingungen

Gute Arbeits- und Rahmenbedingungen in der frühkindlichen Bildung sind die Voraussetzung zur Steigerung der Verweildauer im Berufsfeld sowie für dessen Attraktivität. Entsprechend wurde dieses Thema bei der Online-Abfrage unter den Mitgliedern des Verbundes am höchsten priorisiert. Im Plenum sowie in den Arbeitsgruppen konnten – neben einer Bestandsaufnahme – konkrete Bedarfe ermittelt werden, die unabhängig vom einzelnen Träger in nahezu jeder Einrichtung bestehen.

1. Klare Zuständigkeiten und starke Teams

Forderung:

Eine zentrale Herausforderung wird es sein, die Zuständigkeiten der einzelnen Akteure in den Einrichtungen klarer zu definieren und die hierfür benötigten zeitlichen Kontingente auch tatsächlich zu gewährleisten. Denn nur so kann qualitativ hochwertige Vor- und Nachbereitung stattfinden, die den Bildungsauftrag der Kitas sicherstellt. Dies wiederum ist nur mit einer ausreichenden Personaldecke möglich, die der Vielzahl an anfallenden Aufgaben gerecht wird. Entscheidend wird hierbei sein, die verschiedenen Berufsgruppen im Feld Kita zu echten multiprofessionellen Teams zusammenwachsen zu lassen, um sich Synergieeffekte zu Nutze zu machen.

Maßnahmen:

- Aufgaben und Verantwortlichkeiten in der Einrichtung klarer definieren
- Multiprofessionelle Teams stärken (z.B. durch Ergotherapeut:innen, Frühförderkräfte, Kita-Sozialarbeiter:innen, siehe weitere §3 SBEBG)
- Sicherstellung der Nutzung der vorhandenen Personalisierungsmöglichkeiten
- Sobald die bestehenden Möglichkeiten zur Personalisierung in den Kindertageseinrichtungen ausgeschöpft sind, ist eine Verbesserung des bisherigen Fachkraft-Kind-Schlüssels ein weiteres Ziel

Zuständigkeit:

- Ministerium für Bildung und Kultur
- Träger

2. Entlastungsmöglichkeiten ausschöpfen

Forderung:

Mit dem 2022 in Kraft getretenen SBEBG existiert eine rechtliche Grundlage für die Beschäftigung von Hauswirtschafts- und Verwaltungskräften, die dann nicht mehr auf den Personalschlüssel angerechnet werden. Trotzdem zeigt sich in der Praxis, dass die gesetzliche Verankerung eines Anspruchs nicht automatisch mit dessen Umsetzung einhergeht. Dies liegt auch in einer fehlenden Zahl potenzieller Bewerber:innen begründet.

Maßnahmen:

- Entlastung durch Hauswirtschafts- und Verwaltungskräfte
- gezielte Personalgewinnung und –bindung von Hauswirtschafts- und Verwaltungskräften
- Unterstützung bei der Akquise von Hauswirtschafts- und Verwaltungskräften

Zuständigkeit:

- Träger

3. Flexiblere Arbeitsmodelle ermöglichen

Forderung:

In der modernen Arbeitswelt sollten hybride Beschäftigungsmodelle auch klassischen „Vor-Ort-Berufen“ nicht mehr vorenthalten bleiben. Die Einführung einer Option zum mobilen Arbeiten, etwa zur Vorbereitung pädagogischer Angebote, Entwicklungsgespräche etc., ist dann sinnvoll und denkbar, wenn die pädagogische Begleitung der Kinder vor Ort gewährleistet ist. Arbeitgeber:innen, die diese Option vorhalten, können sich damit attraktiv hervorheben und zugleich eine gewissenhafte pädagogische Vor- und Nachbereitung fördern.

Maßnahmen:

- Freistellung von Praxisanleiter:innen/Vor- und Nachbereitungszeit/Teamzeit
- Öffnung hin zu flexiblen, modernen Arbeitszeitmodellen (mobiles Arbeiten)
- Technische und organisatorische Voraussetzungen schaffen
- Personalstruktur anpassen und entlasten

Zuständigkeit:

- Träger

4. Auf veränderte Arbeits- und Rahmenbedingungen adäquat reagieren

Forderung:

Es braucht eine Anerkennung für sich wandelnde Lebensrealitäten und damit einhergehende Anforderungen, die unmittelbar in das Arbeitsfeld der frühkindlichen Bildung hineinwirken (z.B. größere Unterstützungsbedarfe zahlreicher Kinder in puncto Sauberkeitserziehung; verlängerte Anwesenheitszeiten der Kinder in den Einrichtungen). Anspruch muss es sein, diesen Realitäten in einer dem Kindeswohl angemessenen Weise begegnen zu können.

Maßnahmen:

- Ermöglichung zusätzlicher personeller Ressourcen
- Aufgabenteilung fördern
- Kindeswohl als unverrückbare Leitlinie professionellen Handelns sicherstellen

Zuständigkeit:

- Eltern und Erziehungsberechtigte
- Gewerkschaften
- Interessenverbände
- Ministerium für Bildung und Kultur
- Träger

3.2 Attraktive Aus- und Weiterbildung

Das Thema attraktive Aus- und Weiterbildung wurde von den Mitgliedern des Kooperationsverbundes als zweitwichtigster Bereich für die Fachkräftesicherung und -gewinnung beurteilt. Dabei zeigte sich, wie auch bei anderen Themenschwerpunkten, die behandelt wurden, dass es teilweise an Wissen über mögliche Maßnahmen zur Sicherung und Gewinnung von Personal mangelt. Insbesondere rechtliche Rahmenbedingungen, die sich in diesem dynamischen Umfeld stetig verändern, müssen verstärkt kommuniziert werden, damit die daraus resultierenden Handlungsoptionen gezielt genutzt werden können. Konkrete Bedarfe und Forderungen waren im Folgenden:

1. Bessere Qualifizierungsangebote für Seiteneinsteiger:innen und Quereinsteiger:innen

Forderung:

Der Zugang zu Qualifizierungsangeboten für Seiteneinsteiger:innen und Quereinsteiger:innen ist oft unübersichtlich oder unzureichend. Besonders für bereits berufstätige Personen fehlen flexible Weiterbildungsformate.

Maßnahmen:

- Entwicklung und Förderung modularer Weiterbildungen, die an unterschiedliche Vorqualifikationen anschließen
- Ausbau berufsbegleitender Ausbildungsmodelle mit flexiblen Lernformaten (z.B. hybride und digitale Angebote)
- Förderung durch finanzielle Anreize für Personen, die sich weiterqualifizieren wollen, aber bereits im Beruf stehen

Zuständigkeit:

- Agentur für Arbeit
- Bundesagentur für Arbeit Regionaldirektion Rheinland-Pfalz-Saarland
- htw saar
- Ministerium für Bildung und Kultur

2. Transparenz und Gerechtigkeit bei Qualifikationen und Bezahlung

Forderung:

Derzeit bestehen große Unterschiede in den Qualifikationswegen und den damit verbundenen Gehältern. Besonders Fachkräfte mit einer langen Ausbildung empfinden es als ungerecht, dass Quereinsteiger:innen mit kürzeren Qualifizierungsmaßnahmen ähnliche Positionen einnehmen können.

Maßnahmen:

- Schaffung einer transparenten Übersicht der Qualifikationsstufen und damit verbundenen Karrierewege
- Entwicklung einheitlicher Vergütungsrichtlinien für Fachkräfte unterschiedlicher Qualifikationshintergründe
- Anpassung der Anerkennungsverfahren für Quereinsteiger:innen, um einheitliche Standards zu gewährleisten

Zuständigkeit:

- Gewerkschaften

- Ministerium für Bildung und Kultur
- Träger

3. Flexiblere Ausbildungsmodelle und hybride Arbeitsformen

Forderung:

Die Vereinbarkeit von Ausbildung und Berufstätigkeit ist eine große Herausforderung, insbesondere für Menschen, die sich beruflich umorientieren oder bereits in einer anderen pädagogischen Tätigkeit arbeiten. Zudem könnte eine flexiblere Kombination von Tätigkeitsfeldern (z.B. Kita + Kindertagespflege) helfen, Fachkräfte effektiver einzusetzen.

Maßnahmen:

- Einführung hybrider Ausbildungsformate, bei denen theoretische Inhalte digital und flexibel vermittelt werden
- Prüfung neuer Arbeitsmodelle, bei denen Fachkräfte in Teilzeit sowohl in einer Kita als auch als Kindertagespflegeperson arbeiten können
- Förderung von Teilzeitausbildungen für Quereinsteiger:innen, um berufsbegleitendes Lernen zu ermöglichen

Zuständigkeit:

- Agentur für Arbeit
- Ministerium für Bildung und Kultur
- Träger

4. Attraktivität des Berufs und der Arbeitgeber:innen steigern

Forderung:

Der Beruf selbst ist für viele Menschen attraktiv, jedoch sind die Arbeitsbedingungen in den Einrichtungen nicht immer ansprechend genug, um Fachkräfte langfristig zu binden. Arbeitgeber:innen müssen daher neue Wege finden, um als attraktiv wahrgenommen zu werden. Zudem müssen die Rahmenbedingungen entsprechend ausgestaltet werden.

Maßnahmen:

- Entwicklung und Förderung von Best-Practice-Modellen für bessere Arbeitsbedingungen in Kitas
- Einführung von betrieblichen Maßnahmen zur Fachkräftebindung, z.B. durch gezielte Weiterbildungsmöglichkeiten, Mentoring-Programme oder bessere Planbarkeit der Arbeitszeiten

- Stärkere öffentliche Kampagnen zur Fachkräftegewinnung, die gezielt neue Zielgruppen ansprechen (z.B. Männer in Sportvereinen, Menschen in beruflicher Neuorientierung). Siehe dazu auch 3.5
- Ausbau von betrieblichen Gesundheitsförderungsmaßnahmen, um die psychische und physische Belastung im Berufsalltag zu reduzieren. Siehe dazu auch 3.3

Zuständigkeit:

- Gewerkschaften
- Interessenverbände
- Träger

3.3 Arbeits- und Gesundheitsschutz

In einem anspruchsvollen und hoch belasteten Feld wie der frühkindlichen Bildung kommt dem Arbeits- und Gesundheitsschutz eine immer wichtigere Bedeutung zu. Denn die Statistik spricht eine deutliche Sprache: Keine andere Berufsgruppe weist in den letzten Jahren so viele Krankenstände auf wie die Gruppe der Erzieher:innen. Dies ergab eine Auswertung verschiedener Krankenkassendaten, vorgenommen von der Bertelsmann-Stiftung. Besonders groß ist die Zahl der Arbeitsunfähigkeiten aufgrund psychischer Erkrankungen. Diese stehen in unmittelbarem Zusammenhang zur erhöhten Arbeitsbelastung in Folge personeller Engpässe und unzureichender Zuständigkeitsdifferenzierung. Aber auch bauliche Mängel, eine teils inadäquate Ausstattung mit geeignetem Mobiliar und unzureichender Lärmschutz stellen erhebliche Belastungsfaktoren in der alltäglichen Arbeit dar.

Als zentrale Dimensionen und Stellschrauben, mittels derer Arbeits- und Gesundheitsschutz in der frühkindlichen Bildung, Erziehung und Betreuung gewährleistet werden können, wurden im Verbund folgende identifiziert und diskutiert:

1. Psychische Gesundheit stärken

Forderung:

Unter den Beteiligten am Kooperationsverbund besteht Einigkeit darüber, dass der Kreislauf aus chronischer Personalknappheit, erhöhter Arbeitsbelastung und daraus resultierenden Krankenständen durchbrochen werden muss. Nur so können Kita und Kindertagespflege weiterhin ihrem Auftrag gerecht werden, ohne zu riskieren, dass Fachkräfte das Feld aus gesundheitlichen Gründen vorzeitig verlassen müssen.

Maßnahmen:

- Angebote der betrieblichen Gesundheitsförderung ausbauen

- Über Möglichkeiten der psychischen Gefährdungsbeurteilung informieren und entsprechende Meldungen unbürokratisch bearbeiten
- Regelmäßige Personalgespräche
- Beratungsangebote von extern wahrnehmen (z.B. Beratungsstelle BEST)

Zuständigkeit:

- Träger

2. Supervision und Fachberatung

Forderung:

Angesichts der zunehmenden Herausforderungen kommt der Reflexion des eigenen pädagogischen Handelns eine große Bedeutung zu. Angebote der Fachberatung und Supervision sollten jeder Einrichtung zur Verfügung stehen. Hierbei ist ein realistisches Budget pro Mitarbeiter:in anzusetzen.

Maßnahmen:

- Niedrigschwellige Angebote für alle Mitarbeiter:innen etablieren
- Auskömmliche Refinanzierung sicherstellen
- Anerkennungsverfahren Fachberatung

Zuständigkeit:

- Ministerium für Bildung und Kultur
- Träger

3. Bauliche Maßnahmen und Ausstattung Arbeitsplatz

Forderung:

In jeder Einrichtung müssen die baulichen Voraussetzungen gegeben sein, um gesundes und sicheres Arbeiten zu gewährleisten. Zudem braucht es eine verlässliche Ausstattung mit adäquatem Mobiliar.

Maßnahmen:

- Klare räumliche Trennung von pädagogischer Arbeit vs. administrativer Arbeit ermöglichen
- Personalraum für Pausen, Besprechungen etc.
- Vorkehrungen in Sachen Lärmschutz und Hitzeschutz
- Ergonomische Arbeitsmöbel

Zuständigkeit:

- Landkreistag Saarland

- Ministerium für Bildung und Kultur
- Träger

3.4 Anerkennung ausländischer Abschlüsse

Die Anerkennung ausländischer Abschlüsse in der frühkindlichen Bildung war ein weiteres Thema, mit dem sich der Kooperationsverbund beschäftigte. Dabei wurde eruiert, dass immer noch qualifizierte Personen mit ausländischen Abschlüssen Schwierigkeiten haben, ihre Qualifikationen anerkennen zu lassen und somit in den Arbeitsmarkt einzutreten. Eine vereinfachte und beschleunigte Anerkennung könnte dazu beitragen, den Fachkräftemangel abzumildern und qualifiziertes Personal schneller in den pädagogischen Arbeitsmarkt zu integrieren.

1. Verbesserung der Kommunikation im Anerkennungsprozess

Forderung:

Es sollte eine klarere Kommunikation über die Alternativen im Anerkennungsverfahren geben, wenn keine vollständige Gleichwertigkeit eines ausländischen Abschlusses festgestellt wird. Fachkräfte müssen informiert werden, dass in solchen Fällen Anpassungslehrgänge oder spezifische Prüfungen als mögliche Alternativen zur Verfügung stehen. Ebenso müssen die Widerspruchsbelehrungen klar und detailliert formuliert werden, sodass die betroffenen Personen wissen, wie sie sich weiter verhalten können, falls ihr Antrag auf Anerkennung abgelehnt wird.

Maßnahmen:

- Deutliche Formulierung von Widerspruchsbelehrungen in den Bescheiden
- Verweis auf alternative Möglichkeiten wie Anpassungslehrgänge oder Prüfungen
- Klare Kommunikation der nächsten Schritte im Anerkennungsverfahren

Zuständigkeit:

- Ministerium für Bildung und Kultur

2. Zugang zu Informationen über den Anerkennungsprozess

Forderung:

Es ist erforderlich, transparente und leicht zugängliche Informationen über den gesamten Anerkennungsprozess bereitzustellen. Die Informationen sollten klar erläutern, welche Anforderungen zu erfüllen sind, welche Unterlagen eingereicht werden müssen und welche Schritte im Verfahren durchlaufen werden. Zudem

müssen diese Informationen so aufbereitet werden, dass sie von allen Fachkräften – auch solchen mit Migrationshintergrund – problemlos verstanden werden können.

Maßnahmen:

- Bereitstellung verständlicher Informationsmaterialien auf verschiedenen Kanälen (Webseiten, Broschüren, etc.)
- Übersetzung von Informationsmaterialien in relevante Sprachen
- Einführung von Informationsveranstaltungen oder Webinaren zur Erklärung des Anerkennungsprozesses
- Bereitstellung einer zentralen Anlaufstelle für Beratungsfragen und spezifische Informationsbedarfe

Zuständigkeit:

- Agentur für Arbeit
- Ministerium für Bildung und Kultur

3. Optimierung der Anerkennungszeiten und Reduzierung bürokratischer Hürden

Forderung:

Der Anerkennungsprozess für ausländische Abschlüsse sollte optimiert und beschleunigt werden, um die bürokratischen Hürden für Fachkräfte zu verringern. Der Prozess muss transparenter gestaltet werden, sodass Fachkräfte schneller wissen, wie der Stand ihres Antrags ist und welche zusätzlichen Schritte sie gegebenenfalls unternehmen müssen.

Maßnahmen:

- Verkürzung der Bearbeitungszeiten für Anerkennungsanträge, z.B. durch zusätzliche Ressourcen
- Einführung eines Tracking-Systems, um den Status von Anträgen für die Fachkräfte transparent zu machen
- Einführung eines vereinfachten Verfahrens für bestimmte Abschlüsse, die schnell und unkompliziert anerkannt werden können

Zuständigkeit:

- Ministerium für Bildung und Kultur

4. Anerkennung von Fachkräften ohne staatlich reglementierten Abschluss in Kitas

Forderung:

In saarländischen Kitas werden nach dem SBEBG auch Fachkräfte anerkannt, die keinen staatlich anerkannten Abschluss im Bereich der frühkindlichen Bildung haben, aber in bestimmten Bereichen der frühkindlichen Bildung über besondere Qualifikationen oder relevante berufliche Erfahrung verfügen. Insbesondere haben Fachkräfte mit besonderen Schwerpunkten, wie beispielsweise Sprachförderung oder Bewegung, die Möglichkeit einrichtungsgebunden entsprechend der jeweiligen Konzepte der Kitas tätig zu werden.

Maßnahmen:

- Bekanntmachung der flexiblen Regelung, die Fachkräfte ohne staatlich anerkannten Abschluss für die Arbeit in Kitas zulässt, wenn sie andere relevante Qualifikationen oder berufliche Erfahrungen nachweisen können
- Förderung von Kitas mit besonderen Schwerpunkten (z.B. Sprachförderung oder Inklusion), die diese Fachkräfte gezielt einsetzen können

Zuständigkeit:

- Ministerium für Bildung und Kultur
- Träger

5. Nutzung des Potenzials von hochqualifizierten Migrant:innen zur Bekämpfung des Fachkräftemangels

Forderung:

Es muss ein systematischer Ansatz zur Rekrutierung und Integration von Fachkräften mit ausländischen Abschlüssen entwickelt werden, um deren Potenziale besser zu nutzen und den Fachkräftemangel in Kitas zu lindern. Dabei sollten insbesondere Fachkräfte aus Migrant:innen-Communities stärker in den Blick genommen werden. Im Sinne einer nachhaltigen Fachkräftesicherung sollten auch Menschen mit Migrationsbiografie gezielt für den Kita-Bereich gewonnen und eingebunden werden. Maßnahmen wie die Anerkennung ausländischer Qualifikationen, passgenaue Ausbildungsförderung sowie die Verbesserung von Arbeitsbedingungen können hierzu beitragen. Anknüpfungspunkte bietet u. a. das Regierungsprogramm der saarländischen Landesregierung 2022–2027, das diesen Ansatz ebenfalls betont.

Maßnahmen:

- Entwicklung von gezielten Rekrutierungsstrategien, um ausländische Fachkräfte, die sich bereits in der Bundesrepublik befinden, für eine Tätigkeit im Bereich der frühkindlichen Bildung zu gewinnen
- Perspektivisch Entwicklung von Rekrutierungsstrategien, um Fachkräfte im Ausland anzuwerben
- Zusammenarbeit mit Organisationen und Netzwerken, die Fachkräfte mit Migrationshintergrund unterstützen
- Durchführung von Informations- und Beratungsangeboten speziell für Migrant:innen, um die Hürden beim Anerkennungsverfahren abzubauen
- Einrichtung von „Speed-Dating“-Veranstaltungen oder Jobmessen, um Fachkräfte direkt mit potenziellen Arbeitgeber:innen in Kontakt zu bringen
- Förderung von Qualifizierungsmaßnahmen, die auf die Bedarfe von Fachkräften mit ausländischen Abschlüssen zugeschnitten sind
- Stärkere Verankerung von Anerkennungs- und Integrationsmaßnahmen auf Landesebene, im Einklang mit der bundesweiten Gesamtstrategie zur Fachkräftesicherung

Zuständigkeit:

- Agentur für Arbeit
- Gewerkschaften
- Interessenverbände
- Ministerium für Bildung und Kultur
- Träger

3.5 Kampagne zur Fachkräftesicherung und -gewinnung

Übergeordnetes Ziel des Kooperationsverbundes war und ist es, die Sicherung bereits vorhandener Fachkräfte sowie die Gewinnung neuer Fachkräfte für Kitas und Kindertagespflege im Saarland voranzutreiben. Zentrale Stellschraube hierfür ist eine echte, qualitative Verbesserung der Arbeits- und Rahmenbedingungen (wie unter Punkt 3.1 skizziert), um die Attraktivität des Feldes zu steigern. Zudem müssen die verschiedenen Zugangswege zum Berufsfeld transparenter aufgezeigt werden, insbesondere für potenzielle Quer- und Seiteneinsteiger:innen. Um dies zu gewährleisten, braucht das Saarland zeitnah eine auf dem Themenportal des Saarlandes zu findende Plattform, die niedrigschwellig Informationen zur Verfügung stellt und Bewerbungsmöglichkeiten um Ausbildungsplätze sowie für den Quer- und Seiteneinstieg auf einer Seite bündelt. Für einen niederschweligen Zugang soll ein QR-Code generiert werden, der die direkte Weiterleitung zum Themenportal garantiert.

Im Verbund wurde eine solche Plattform als Teil einer groß angelegten Werbekampagne diskutiert, die die zuvor identifizierten Zielgruppen aktiv adressiert. Als besonders wichtig hierbei wurde eine passgenaue, zeitgemäße Gestaltung der Kampagne, die alters- und lebensweltspezifische Faktoren berücksichtigt, hervorgehoben. Beispielsweise könnte der Zugang zu jungen Adressat:innen am einfachsten über soziale Medien sichergestellt werden. Ergänzend hierzu ist eine visuelle Ansprache im öffentlichen Raum, etwa in Bus und Bahn, angedacht.

Zudem ist eine verstärkte Sichtbarmachung des Berufs notwendig, beispielsweise auf Job-, Aus- und Weiterbildungsmessen. Dies böte die Möglichkeit für Vertreter:innen aus der Praxis, ihr Berufsbild niedrigschwellig und im persönlichen Kontakt potenziellen Interessent:innen näher zu bringen.

Die Mitglieder des Kooperationsverbundes signalisierten großes Interesse an einer gemeinsamen Kampagne, in die sich die verschiedenen Akteure entsprechend ihren Möglichkeiten einbringen möchten.

Forderungen/Ziele einer Kampagne:

- Interesse an den verschiedenen Berufsbildern im Feld Kita wecken
- Transparenz, Übersichtlichkeit und Niedrigschwelligkeit herstellen
- Informationen bündeln
- Zugangshürden zur Ausbildung sowie zum Quer- und Seiteneinstieg abbauen
- Neue Zielgruppen erschließen und potenzielle Bewerber:innen gewinnen

Maßnahmen:

- Die Vielfalt der Berufsbilder im Feld Kita kann ansprechend dargestellt werden, indem Menschen aus der Praxis selbst zu Wort kommen. Hierfür plant das MBK bereits kurze, ansprechende Videosequenzen (sog. „Testimonials“) mit verschiedenen Fachkräften, in denen diese Einblicke in ihre Arbeit gewähren.
- Finanzielle Einbußen im Falle einer zweiten, mehrjährigen Weiterqualifizierung sind unzumutbar. Hier sollte die vergütete Ausbildung (PiA) der Regelfall werden, um einen angemessenen Lebensstandard gewährleisten zu können, da wo das Aufstiegs-BAföG nicht greift.
- Im Zuge der Transformation eröffnen sich neue Möglichkeiten, bis dato fachfremde Interessent:innen für das Feld der frühkindlichen Bildung zu gewinnen. Nach Feststellung der individuellen Eignung muss zügig über Fördermöglichkeiten (z.B. über Bildungsgutscheine der BA) informiert und eine Umschulung ermöglicht werden. Auch hier muss das Angebot mit der Lebenssituation der Bewerber:innen kompatibel sein, um diese wichtige Ressource nicht versiegen zu lassen.

Zuständigkeit:

- Agentur für Arbeit

- Eltern und Erziehungsberechtigte
- Gewerkschaften
- Interessensverbände
- Ministerium für Bildung und Kultur
- Träger

4. Absichtserklärung

Die Fachkräftesicherung und -gewinnung im frühkindlichen Bereich ist eine zentrale Voraussetzung für die Sicherstellung von Qualität, Teilhabe und Chancengleichheit in der frühkindlichen Bildung im Saarland. Alle Beteiligten des Kooperationsverbundes erkennen die Dringlichkeit der Lage an und bekennen sich zu einer verbindlichen, kontinuierlichen und gemeinsam verantworteten Zusammenarbeit.

Gemeinsame Verantwortung und Zusammenarbeit

Träger, Fachkräfte, Kommunen, das Land und Bildungseinrichtungen stehen in der Verantwortung, konsequent und koordiniert an der Umsetzung nachhaltiger Lösungen zu arbeiten. Diese Akteure verpflichten sich, über den heutigen Tag hinaus, ihre Zusammenarbeit zu intensivieren, Synergien zu nutzen und Hindernisse gemeinsam zu identifizieren und zu überwinden. Ein zentrales Element dieser Zusammenarbeit ist die systematische Fortschrittsbeobachtung (Monitoring): In regelmäßigen Abständen sollen der Umsetzungsstand und die Wirkung der eingeleiteten Maßnahmen überprüft, transparent gemacht und bei Bedarf nachjustiert werden.

Fachkräftegewinnung und -bindung

Um dem steigenden Personalbedarf wirksam zu begegnen, bedarf es einer umfassenden Strategie zur Fachkräftegewinnung, die u. a. folgende Aspekte einschließt:

- die Stärkung und Weiterentwicklung von Ausbildungswegen
- die gezielte Förderung von Quereinstiegen
- die Verbesserung und Beschleunigung von Anerkennungsverfahren, insbesondere für Fachkräfte mit ausländischen Abschlüssen

Gleichzeitig werden von den jeweiligen Akteuren die Maßnahmen ergriffen, um bestehende Fachkräfte im System zu halten – durch gute Arbeitsbedingungen, gezielte Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten sowie durch eine gesellschaftliche und politische Aufwertung des Berufsbildes.

Unterstützung und Förderung durch alle Beteiligten

Alle beteiligten Institutionen und Akteure tragen aktiv dazu bei, die strukturellen und finanziellen Voraussetzungen für eine gelingende Fachkräftesicherung zu verbessern. Dazu gehören:

- die Entwicklung gemeinsamer Förderinstrumente
- die Initiierung und Umsetzung einer landesweiten Informations- und Imagekampagne

- eine bessere Vernetzung aller relevanten Akteure
- die transparente Dokumentation der Fortschritte durch ein begleitendes Monitoring

Sicherstellung der Trägerpluralität

Im Sinne des Subsidiaritätsprinzips ist der Fortbestand der Trägerpluralität im Saarland enorm wichtig. Nur so kann ein vielfältiges Angebot potenzieller Arbeitgeber gewahrt und die damit einhergehende Wahlfreiheit für Fachkräfte sichergestellt werden. Vor diesem Hintergrund ist die in den gesetzlichen Grundlagen verankerte Aufgabe der Trägerpluralität als gemeinsames Ziel zu begreifen, um die Gleichbehandlung der unterschiedlichen Trägergruppen nachhaltig sicherzustellen.

Verbindlichkeit und Ausblick

Diese Absichtserklärung ist nicht bloß ein Bekenntnis, sondern ein konkreter Handlungsrahmen, auf dessen Grundlage ab sofort und in der Zukunft die vereinbarten Maßnahmen gemeinsam konkretisiert, operationalisiert und umgesetzt werden. Die Beteiligten sichern zu, diesen Prozess aktiv mitzugestalten, regelmäßig zu evaluieren und kontinuierlich weiterzuentwickeln – zum Wohle der Kinder, Familien und Fachkräfte im Saarland.

5. Mitglieder des Kooperationsverbundes

Agentur für Arbeit Saarland

Arbeitskammer des Saarlandes

Bundesagentur für Arbeit Regionaldirektion Rheinland-Pfalz-Saarland

Evangelisches Büro Saar

GEW Saarland

htw saar

Katholisches Büro Saarland

Landeselternausschuss Saarland

Landesverband Kindertagespflege Saar e.V.

Landkreistag Saarland

LIGA der Freien Wohlfahrtspflege Saarland

Ministerium für Bildung und Kultur

Verband der Kita-Fachkräfte Saar e.V.

ver.di Bezirk Region Saar-Trier

6. Anhang

6.1 Glossar

Begriff	Erläuterung
Agentur für Arbeit / Bundesagentur für Arbeit (BA)	Behörde zur Arbeitsvermittlung und Arbeitsförderung. Die Bundesagentur für Arbeit (BA) erbringt als Bundesagentur Leistungen für den Arbeitsmarkt, insbesondere die Arbeitsvermittlung sowie die Arbeitsförderung, und regelt als Verwaltungsträgerin der deutschen Arbeitslosenversicherung die finanziellen Entgeltersatzleistungen, z. B. das Arbeitslosengeld.
Anerkennungsverfahren	Verfahren zur Anerkennung deutscher und ausländischer Berufs- und Studienabschlüsse entsprechend SBEBG § 3 Absatz 3.
Arbeitskammer des Saarlandes (AK)	Die Arbeitskammer im Saarland (AK Saarland) ist eine öffentlich-rechtliche Einrichtung zur Vertretung der Interessen der saarländischen Arbeitnehmerschaft in Gesellschaft, Wirtschaft und Politik.
Arbeits- und Gesundheitsschutz	Verlässliche gesetzliche Grundlagen und rechtssichere Rahmenbedingungen für alle Unternehmen, um die Beschäftigten wirksam vor Gefahren und gesundheitlichen Schädigungen zu schützen: Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG).
DQR 4 / DQR 6	DQR - Deutscher Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen: Instrument zur Einordnung der Qualifikationen des deutschen Bildungssystems. Er erleichtert die Orientierung im deutschen Bildungssystem und die Vergleichbarkeit deutscher und ausländischer Qualifikationen in Europa. Stufen des Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR): • DQR 4 entspricht z. B. einer abgeschlossenen Berufsausbildung (z. B. Kinderpfleger:in). • DQR 6 entspricht einem Abschluss an einer Berufsakademie (Bachelor Professionell, z.B. als staatlich anerkannte/r Erzieher/in oder einem Hochschulabschluss Bachelor.
Erzieher:in (Staatlich anerkannt)	Erzieher:innen werden für die Arbeit mit Kindern, Jugendlichen, jungen Erwachsenen oder behinderten Menschen qualifiziert. Abschluss auf DQR-Stufe 6.
Fachkraft	Eine Fachkraft ist eine Arbeitskraft mit abgeschlossener Berufsausbildung ("Fachkompetenz") oder beendetem Hochschulstudium mit meist zusätzlich

	berufsbezogenen sozialen und methodischen Kompetenzen. Die Bezeichnung "Fachkraft" bzw. „pädagogische Fachkraft“ ist nicht geschützt, Arbeitskräfte, die über spezielle Fähigkeiten, Kenntnisse, Schlüsselqualifikationen und praktische Erfahrungen in ihrem Berufsfeld verfügen, sind ohne Ausbildung formal keine Fachkraft.
Frühkindliche Bildung	Frühkindliche Bildung umfasst die Förderung und Bildung von der Geburt (ab 2. Lebensmonat) bis zur Einschulung. Im Mittelpunkt stehen die Begleitung und Förderung der körperlichen, geistigen, moralischen und kulturellen Fähigkeiten der Kinder. Außerhalb des familiären Kontextes findet frühkindliche Bildung in Kindertageseinrichtungen und in der Kindertagespflege statt.
Hauswirtschafts- und Verwaltungskräfte	Personal in Kitas, das für nicht-pädagogische Aufgaben (z. B. Essenszubereitung, Büroorganisation) eingestellt wird. Nicht-pädagogisches Personal wird nicht in die gesetzliche Personalisierung gerechnet.
Kampagne zur Fachkräftesicherung	Maßnahmen zur Gewinnung und Bindung von Fachkräften. Umfasst Öffentlichkeitsarbeit, Imagewerbung, Informationsplattformen und direkte Ansprache neuer Zielgruppen.
Kindertageseinrichtung (Kita)	Tageseinrichtungen sind Einrichtungen, in denen sich Kinder für einen Teil des Tages oder ganztägig aufhalten und in Gruppen gefördert werden (§ 22 SGB VIII).
Kindertagespflege	Bildung, Erziehung und Betreuung von Kindern bei einer Kindertagespflegeperson entsprechend § 22 Abs. 1 S. 2 SGB VIII im eigenen Haushalt, im Haushalt der Personensorgeberechtigten (i. d. R. der Eltern) oder in angemieteten Räumen geleistet. Kindertagespflege erfüllt den gesetzlichen Anspruch auf einen Betreuungsplatz für Krippen- und Kindergartenkinder.
Kooperationsverbund	Zusammenschluss verschiedener Akteure (Ministerium, Arbeitskammer, Träger, Gewerkschaften etc.) mit dem Ziel, gemeinsam Lösungen zur Behebung des Fachkräftemangels im Bereich der frühkindlichen Bildung zu entwickeln.
Multiprofessionelles Team	In multiprofessionellen Teams arbeiten unterschiedliche Berufsgruppen in einer Kita zusammen.

PiA (praxisintegrierte Ausbildung)	Alternative zur klassischen Erzieher:innen und Kinderpfleger:innen-Ausbildung. Vergütete Ausbildungszeit von drei Jahren in Kindertageseinrichtungen, bessere Verzahnung zwischen der schulischen Ausbildung und dem Praxisteil in der jeweiligen Einrichtung.
Quereinstieg	Für den Quereinstieg als Fachkraft müssen gewisse Kriterien in allen Bundesländern erfüllt werden um in Kitas, Krippen oder Horten zu arbeiten. Quereinsteiger:innen in Kitas haben in der Regel eine nicht-einschlägige Erstausbildung oder eine Ausbildung in anderen (sozial-)pädagogischen Bereichen (z. B. Grundschullehrer:innen) oder im Ausland absolviert.
SBEBG (Saarländisches Bildungs-, Erziehungs- und Betreuungsgesetz)	Gesetz Nr. 2056 für ein Saarländisches Ausführungsgesetz nach § 26 des Achten Buches Sozialgesetzbuch für Kindertageseinrichtungen und Kindertagespflege - Saarländisches Bildungs-, Erziehungs- und Betreuungsgesetz (SBEBG) vom 19. Januar 2022
Testimonials	Testimonials sind Personen, mit deren Aussage auf möglichst glaubwürdige Art ein Produkt oder eine Dienstleistung beworben werden soll. Testimonial-Video: Fachkräfte berichten über ihre Erfahrungen in den Beruf einzusteigen und über aus der Kita-Praxis
(Kita-)Träger	Der Träger einer Kindertagesstätte ist verantwortlich für den Bau, die Betriebsführung der Einrichtung, deren Finanzierung (Personal und Struktur), für organisatorische Belange, die Fachaufsicht den Mitarbeitenden gegenüber, Grundsätzlich wird zwischen öffentlichen (kommunalen) und freien Trägern unterschieden. Als Träger der freien Jugendhilfe können juristische Personen und Personenvereinigungen anerkannt werden.
Verweildauer im Beruf	Die Dauer der Berufszugehörigkeit ist vielfältig und hängt von zahlreichen Faktoren ab. Neben dem Qualifikationsniveau beeinflusst die Unternehmenskultur das Verweilen im Beruf und die Mitarbeiterbindung.

6.2 Positionspapier des Landesverbandes Kindertagespflege

Die Kindertagespflege ist den Kindertageseinrichtungen rechtlich gleichgestellt, unterliegt jedoch anderen Regelungen. Viele Aspekte werden durch Landesrecht geregelt und in der Satzung sowie in der Verordnung für die Kindertagespflege festgehalten. Daher ist es wichtig, in diesem Anhang auf notwendige Änderungen hinzuweisen, um die Sicherung und Gewinnung von Kindertagespflegepersonen in der Kindertagespflege analog zu den Bemühungen in den Kindertageseinrichtungen zu gewährleisten.

Maßnahmen zur Bewältigung des Fachkräftemangels (Mangel von Kindertagespflegepersonen)

1. Verbesserung der Arbeits- und Rahmenbedingungen

Forderung:

Ausreichend Fachberaterinnen und -berater, die im Bereich Kindertagespflege geschult werden, sollten eingesetzt werden. In der Regel betreut eine Kindertagespflegeperson drei Kinder. Die Förderleistung für die Betreuung von drei Kindern sollte nicht unter dem Mindestlohn liegen.

Zusätzliche Qualifikationen sollten in die Bewertung der Bezahlung einfließen.

2. Attraktive Aus- und Weiterbildung

Forderung:

Die Kosten für Fortbildungen von anerkannten Anbietern sollten übernommen werden, und zwar zum gleichen Kostensatz wie bei pädagogischen Fachkräften.

Gemeinsame Fortbildungsangebote für Erzieher:innen, Kinderpfleger:innen und Kindertagespflegepersonen sollten geschaffen werden.

Um Kindertagespflegepersonen auf die pädagogische Arbeit mit Kindern ab drei Jahren vorzubereiten, sollte eine dementsprechende kostenfreie Qualifikation an der HTW möglich sein.

Möglichkeiten sollten geschaffen werden, um berufsbegleitend neben der Kindertagespflege eine Weiterbildung zur Kinderpfleger:in oder Erzieher:in zu absolvieren.

3. Arbeits- und Gesundheitsschutz

Forderung:

Um die Arbeitskraft und die Gesundheit zu erhalten, sollten mindestens 30 Tage Erholungsurlaub bezahlt werden.

Die Anschaffung von Materialien und Gegenständen sowie Fortbildungen zur Gesundheits-Prävention sollten finanziell gefördert werden.

4. Anerkennung ausländischer Abschlüsse

Auch für BewerberInnen in der Kindertagespflege ist die Anerkennung ausländischer Abschlüsse wichtig.

5. Kampagne zur Sicherung und Gewinnung von Fachkräften und

Kindertagespflegepersonen

Forderung:

Gleichrangigkeit von Kindertageseinrichtungen und Kindertagespflege beachten!