

## Öffentliche **Beschluss**vorlage

### Betrifft

Fachkräftemangel in Münsters Kitas und Offenen Ganztagschulen – aktuelle Situation und  
trägerübergreifende, stadtweite Handlungsoptionen

### Beratungsfolge

25.08.2022	Ausschuss für Gleichstellung	Vorberatung
30.08.2022	Ausschuss für Personal, Digitalisierung, Organisation, Sicherheit und Ordnung	Vorberatung
01.09.2022	Ausschuss für Kinder, Jugendliche und Familien	Entscheidung

### **Beschlussvorschlag:**

#### I. Sachentscheidung:

1. Der Ausschuss für Kinder, Jugendliche und Familien nimmt den Bericht zum Fachkräftemangel in Münsters Kindertageseinrichtungen und Offenen Ganztagschulen und die Lösungsvorschläge zur Verbesserung der Fachkraftsituation in Münster zur Kenntnis.
2. Der Antrag der CDU-Fraktion an den Rat A-R/0055/2021 ist mit dieser Vorlage formal erledigt.

#### II. Finanzielle Auswirkungen:

Es entstehen keine finanziellen Auswirkungen.

Sollten die unten vorgeschlagenen Maßnahmen umgesetzt werden, ist eine weitere Beschlussvorlage zur Finanzierung der Handlungsoptionen erforderlich.

### **Begründung:**

#### **Inhaltsverzeichnis**

1. Ausgangslage
2. Aktuelle Fachkraftsituation in Münster
3. Zahlen, Daten, Fakten
4. Bisherige Ansätze gegen den drohenden/einsetzenden Fachkräftemangel
5. Umgang mit dem Antrag der CDU
6. Trägerübergreifender, stadtweiter Lösungsansatz zur Verbesserung der Fachkraftsituation
7. Ausblick/Perspektive
1. **Ausgangslage**

Kinder brauchen ein qualitativ hochwertiges Bildungs-, Betreuungs- und Erziehungsangebot in Form von Kindertageseinrichtung (Kita) und/oder Offene Ganztagschule (OGS). Sie brauchen feste Bezugspersonen, zu denen sie eine kontinuierliche Beziehung aufbauen können, und Familien müssen ihre Kinder gut und zuverlässig aufgehoben wissen. Der fortwährende Teufelskreis von fehlenden Fachkräften und der Überlastung der vorhandenen, welches wiederum zu Personalfuktuation führt, ist nur durch ein konsequentes und langfristiges Gegensteuern auf mehreren Ebenen zu durchbrechen.

Die Verwaltung ist durch folgende aufgeführte Anträge aufgefordert, das Thema Fachkräftemangel in Kitas und OGS aufzugreifen:

1. Antrag der CDU-Fraktion an den Rat A-R/0055/2021: „Unsere Kinder in guten Händen – Eine Expertenkonferenz für mehr Fachkräfte in Kitas und OGS“
2. Antrag der Fraktionen SPD und Bündnis 90/Die Grünen sowie der Volt-Ratsgruppe im Rahmen der Haushaltsberatungen des Ausschusses für Kinder, Jugendliche und Familien: „Dringend benötigte Fachkräfte für Kitas aus der EU anwerben“.

Im Antrag der CDU-Ratsfraktion vom 08.06.2021 wird vorgeschlagen, kurzfristig eine Expert\*innenkonferenz mit allen relevanten Akteur\*innen aus Land und Kommune mit dem Ziel der Verbesserung der Ausbildungssituation in Münster, der Stärkung der Erzieher\*innenausbildung und der Gewinnung weiterer Fachkräfte einzuberufen. Inhalt soll die Prüfung von einer Reihe möglicher Maßnahmen sein.

Im Haushaltsantrag der SPD-Ratsfraktion, der Bündnis 90/Die Grünen/GAL-Ratsfraktion und der Volt-Ratsgruppe vom 25.11.2021 wird vorgeschlagen – gemäß dem Vorbild der Stadt Bonn – ausländische Fachkräfte aus Spanien für die Einstellung in städtischen Kitas anzuwerben und diese in Kooperation mit einer Personalagentur bereits im Herkunftsland sprachlich vorzubereiten. Bei Ankunft in Deutschland werden die Fachkräfte weiter sprachlich ausgebildet und ihre Qualifikationen werden parallel überprüft. Bei Anerkennung der Qualifikationen und Erreichen der notwendigen sprachlichen Kompetenzen werden die Fachkräfte in Festanstellung übernommen.

## **2. Aktuelle Fachkraftsituation in Münster**

Der Fachkräftemangel<sup>1</sup> ist nicht mehr nur ein drohendes Szenario, sondern hat vor allem Westdeutschland und somit Münster längst erreicht. Laut Einschätzung der OECD wird sich der Mangel an Erzieher\*innen in den kommenden Jahren weiter verstärken. Dies belegen auch die Ergebnisse des „Fachkräfte-Radar für Kita und Grundschule 2022“ veröffentlicht von der Bertelsmann Stiftung Gütersloh (<https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/fachkraefte-radar-fuer-kita-und-grundschule-2022-all>). Als wesentliche Ursachen benennt die OECD eine unzureichende Entlohnung sowie fehlende persönliche Wertschätzung und gesellschaftliche Anerkennung der Fachkräfte. Darüber hinaus mangle es an Attraktivität, eine Ausbildung in diesem Beruf zu beginnen<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Fachkräfte meint vorwiegend „Erzieher\*innen“. Dies heißt nicht, dass es nicht andere Berufsgruppen gibt, die als Fachkraft tätig sind bzw. sein könnten, doch sind staatlich anerkannte Erzieher\*innen im Vergleich zu anderen Qualifikationen am stärksten vertreten. (vgl. Deutscher Verein (03.2022): Empfehlungen des Deutschen Vereins für eine qualifizierte Berufseinmündung in das Arbeitsfeld Kindertageseinrichtung und die Eröffnung von Karrierewegen)

<sup>2</sup> OECD (2019): Gute Strategien für gute Berufe in der frühen Bildung, OECD Publishing, Paris

Trägerübergreifend fällt es in Münster immer schwerer, geeignete Fachkräfte für Kitas und für die OGS zu akquirieren und zu binden<sup>3</sup>. Es kommen nicht ausreichend neue Fachkräfte nach, um den steigenden Betreuungsbedarf der Familien zu decken. Bereits ausgebildete Erzieher\*innen können sich zunehmend die Stellen aussuchen, was zu vermehrten Stellenwechseln führt. Diese Situation verschärft sich weiter, denn die Nachfrage nach qualifizierten Fachkräften steigt analog zum steten Ausbau der Kindertagesbetreuung, welcher entsprechend den familiären Bedarfen geschieht<sup>4</sup>. Die Konsequenz ist bereits jetzt, dass Personalstellen schlecht, nur mit zeitlicher Verzögerung oder unvollständig besetzt werden können. Es fehlt akut Personal in den Einrichtungen. Immer häufiger können neu eröffnete Kitas nicht in voller Auslastung starten und neue OGS-Gruppen nicht eingerichtet werden.

Vorhandene Fachkräfte sind durch den bestehenden Mangel besonderen Belastungen ausgesetzt und die Gewährleistung der Betreuungszeiten ist nicht ausreichend gesichert, da Krankheitsausfälle nicht abgedeckt werden können. In der Folge leidet die Qualität der Betreuung. Es steigt die Wahrscheinlichkeit, dass der Fokus auf die Erfüllung der Aufsichtspflicht gelegt werden muss und entsprechend besteht die Gefahr, dass Bildungsprozesse ins Hintertreffen geraten. Bildungs- und Chancengerechtigkeit wären somit gefährdet und Erziehung, Bildung und Betreuung könnten nicht mehr gleichwertig im pädagogischen Alltag Raum finden; einzelne Kinder könnten weniger in den Blick genommen werden. Fachkräfte müssten über immer längere Zeiträume den Spagat zwischen Ansprüchen und Ressourcen meistern. Dies würde Anspannung, Überlastung und Druck provozieren, welches die Interaktionsqualität zwischen Fachkraft und Kind sinken lassen könnte.<sup>5</sup> Ab einem bestimmten Zeitpunkt könnte jegliches professionelles Entgegenwirken, z.B. durch Supervision oder kollegiale Fallberatung, solch permanente Mangelerscheinungen nicht mehr kompensieren.<sup>6</sup> Krankschreibungen und Stellenwechsel und auch die latente Gefahr von Kindeswohlgefährdungen in Kitas /OGS nähmen zu.

Rückmeldungen von Eltern und eingehende Meldungen nach § 47 SGB VIII untermauern dieses Szenario. Eltern bemängeln immer häufiger fehlendes Personal und damit einhergehenden, von ihnen wahrgenommenen Qualitätsverlust der Betreuung. Hinzu kommt, dass sie besonderen Belastungen ausgesetzt sind, wenn sie sich nicht auf die im Betreuungsvertrag vereinbarten Konditionen der Betreuung verlassen können. Sicherlich durch Corona noch weiter befeuert, gibt es in den letzten zwei Jahren zahlreiche Situationen, in denen Kitas und Offene Ganztagschulen Personal intern Gruppen wechseln lassen mussten, nur Notbetreuung anbieten konnten oder gar ganze Gruppen schließen mussten.

---

<sup>3</sup> Der Einsatz von Personal in den Kindertageseinrichtungen ist im Kinderbildungsgesetz (KiBiz), speziell § 28 „Personal“, geregelt. Auf der Grundlage einer Vereinbarung mit den kommunalen Spitzenverbänden, den Spitzenverbänden der Freien Wohlfahrtspflege und den Kirchen hat das Land NRW die dazu erforderlichen Qualifikationen in der Personalverordnung vom 04. August 2020 konkretisiert. Die Rahmenbedingungen für die OGS erfolgen aufgrund des Runderlasses „Gebundene und offene Ganztagschulen sowie außerunterrichtliche Ganztags- und Betreuungsangebote in Primarbereich und Sekundarstufe I“. Die Kommune gibt vor, dass die Koordinationsstellen sowie die Gruppenleitungen in der OGS pädagogische Fachkräfte sein müssen (vgl. Qualitätsstandards der OGS der Stadt Münster 2018, Anlage 2).

<sup>4</sup> Die familiären Betreuungsbedarfe werden erneut in 2022 durch eine flächendeckende quantitative Befragung aller Erziehungsberechtigten in Münster mit u6 Kindern erhoben (entsprechend § 4 Abs. 4 KiBiz „Bedarfsplanung und Bedarfsermittlung“).

<sup>5</sup> Vgl. Klusemann, Stefan; Rosenkranz, Lena; Schütz, Julia (2020): Professionelles Handeln im System. Perspektiven pädagogischer Akteur\*innen auf die Personalsituation in Kindertageseinrichtungen (HiSKiTa). Bertelsmann Stiftung.

<sup>6</sup> Vgl. Boll, Astrid; Remsperger-Kehm, Regina (14.01.2022): Manche Kinder werden fest angepackt. Frankfurter Allgemeine Sonntagszeitung. S.12

Diese Situationen sind entstanden, weil Einrichtungen und Träger trotz erheblicher Anstrengungen einen vorübergehenden Personalmangel (z.B. wegen Krankheit, Stellenwechsel, Schwangerschaft) kurzfristig nicht mehr kompensieren konnten. Diese Situationen sind für alle Beteiligten – insbesondere für die Kinder – eine erhebliche Belastung. Oft gehen einem solchen Schritt mehrere Wochen unsteter Betreuungs- und Beziehungsstrukturen in den Einrichtungen voraus.

Parallel zu der immensen Herausforderung, flächendeckend qualifiziertes Personal zu gewinnen und zu halten, kommt, dass die Aufgaben und die Ansprüche an die frühkindliche Betreuung und Bildung stetig wachsen.

*„Neben den Bildungsansprüchen und den Anforderungen, die sich beispielsweise durch die Änderungen des Kinderschutzgesetzes ergeben, dem steigenden Anteil der Kinder unter drei Jahren in den Einrichtungen [und dem steigenden Bedarf ganztägiger Betreuung von Schulkindern], die notwendige Gestaltung von Diversität und der Zunahme an Dokumentations- und Verwaltungstätigkeiten, stellen aktuelle gesellschaftliche Entwicklungen die Einrichtungen vor weitere Herausforderungen. Zu nennen sind die Umsetzung des Infektionsschutzgesetzes bei gleichzeitiger Sicherstellung der Kinderrechte, die Veränderungen in den Gruppenstrukturen und die daraus resultierenden konzeptionellen Anpassungen sowie die anspruchsvolle Arbeit mit den Eltern<sup>7</sup> und schließlich die Digitalisierung.“* (vgl. Deutscher Verein 2022, S. 6)

Dies sind einerseits Indizien, wie anspruchsvoll und facettenreich das Berufsfeld ist, doch müssen Fachkräfte diese Neuerungen fachlich und vor allem auch zeitlich bewältigen.

Die Inklusion von Kindern mit Beeinträchtigungen, die potenziell in allen Kindertageseinrichtungen durch Fachkräfte unterstützt wird, gilt es noch besonders zu erwähnen. In Münster wird es aktuell deutlich, dass fehlendes Personal sich in diesem Bereich besonders negativ auswirkt. Wenn Personal fehlt und das vorhandene Personal besonders gefordert ist, die Betreuung aufrecht zu erhalten, sind es zunehmend Kinder mit inklusivem Förderbedarf, die das Nachsehen haben. Die benötigte und durch den LWL gewährte intensivere Förderung durch besonders ausgebildetes Personal kann nur weniger (oder gar nicht) stattfinden. Das bedeutet, dass besonders vulnerable Kinder, die besondere Unterstützung und Beziehungskontinuität bedürfen, durch den anhaltenden Personalmangel weiter benachteiligt werden.

### **3. Zahlen, Daten, Fakten**

In den Berichtsvorlagen V/0662/2016 und V/0732/2019 wurde die Verschärfung der Fachkraftsituation beschrieben sowie mit konkreten Zahlen untermauert. Tenor war, dass ohne Erweiterung der Ausbildungskapazitäten, voraussehbar nicht mal der aktuelle Standard gehalten werden kann. Dies wird u.a. in dem Bericht 2021 zum Gute-Kita-Gesetz bestätigt.<sup>8</sup>

Eine aktuelle Auswertung belegt den anhaltenden, erheblichen Personalzuwachs in Kitas und Offenen Ganztagschulen.

---

<sup>7</sup> Diese haben ein Recht auf Beteiligung und haben auf Grund steigender gesellschaftlicher Erwartungen an die familiäre Förderung von Kinder, entsprechend höhere Erwartungen an die Kindertagesbetreuung. Dies bedeutet eine hohe Anforderung für die Fachkräfte, diesen Bildungsansprüchen gerecht zu werden (vgl. Deutscher Verein 2022)

<sup>8</sup> Vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2021): Gute-KiTa-Bericht 2021 Monitoringbericht 2021 des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend nach § 6 Absatz 2 des Gesetzes zur Weiterentwicklung der Qualität und zur Verbesserung der Teilhabe in Tageseinrichtungen und in der Kindertagespflege (KiTa-Qualitäts- und -Teilhabeverbesserungsgesetz – KiQuTG) für das Berichtsjahr 2020

Während 2014 noch von 1.311 Vollzeitstellen in Münsters Kitas ausgegangen wurde, sind es 2021 bereits 1.707 und inkl. der (bisher) anstehenden Ausbauplanungen sind es bis ca. 2030 2.333. Die Ausbauplanungen im Bereich Kindertageseinrichtungen umfassen – dem Kindertagesbetreuungsgericht 2021 folgend – 238 neue Gruppen (1.323 u3 Plätze und 2.662 ü3 Plätze). Die Summe der benötigten Personalstunden in allen Kindertageseinrichtungen hat in Münster zwischen 2014 und 2021 um ca. 30% zugenommen. Für die bestehenden Planungen ab 2022 steigert sich der Bedarf an Vollzeitstellen voraussichtlich um weitere 37%. Konkret heißt das, dass in den nächsten Jahren allein auf Grund der Ausbauplanungen noch ca. 626 Vollzeitstellen zu besetzen sind.<sup>9</sup> In dieser Rechnung nicht enthalten sind weitere Stellen, die auf Grund von Renteneinstieg, Berufs- oder Stellenwechsel etc. in Münster frei werden und zusätzlich besetzt werden müssen.

Steigende Bedarfe an ganztägiger Betreuung führen auch im Bereich der Offenen Ganztagschulen (OGS) zu einem stetigen Ausbau. Seit Beginn der Offenen Ganztagschulen in 2003 steigt die Anzahl der OGS-Gruppen jährlich um bis zu 10%. Zum Schuljahr 2022/2023 werden aller Voraussicht nach 277 OGS Gruppen gebildet. Demzufolge besuchen 72% der Grundschul- und Förderschulschüler\*innen ein Angebot der OGS. Auf der Basis der vorliegenden Anmeldungen werden für das Schuljahr 2022/2023 stadtweit 30 neue OGS-Gruppen eröffnet. Unter Berücksichtigung gegenwärtig vakanter Stellen sind allein für das Schuljahr 2022/23 mehr als 60 Fachkraftstellen in Teilzeit zu besetzen.<sup>10</sup> Nicht zuletzt durch den ab 2026 geltenden Rechtsanspruch auf einen OGS-Platz ist die Entwicklung des zukünftigen Fachkräftebedarfs weiter stark steigend.

#### **4. Bisherige Ansätze gegen den drohenden/einsetzenden Fachkräftemangel**

Es wurde in Münster durch Akteur\*innen der Handlungsfelder schon viel bewegt und umgesetzt; Expert\*innen in den Bereichen Kindertagesbetreuung und OGS sind schon früh auf das Voranschreiten des Fachkräftemangels aufmerksam geworden und sind aktiv geworden.<sup>11</sup> Die Aufgabe bestand darin, trotz einer Ausgangssituation, die weder schnelle und unmittelbare Lösungsansätze bietet (z.B. kurzfristiger Ausbau der Ausbildungskapazitäten) noch gesellschaftliche Trends umkehren kann (Lohngefüge, Attraktivität des Berufs) Ideen und Ansätze zu entwickeln, die den Fachkräftemangel lokal abfedern können.

In der AG 5 „Kindertagesbetreuung“, der AG gemäß § 78 SGB VIII, nehmen Vertreter\*innen des kommunalen und der öffentlichen Träger teil. Das Thema Fachkräftemangel wurde besonders in dieser Runde intensiv beraten. Ergebnis war unter anderem das Erarbeiten eines Positionspapiers „Praxisanleitungskonzept als Qualitätsmerkmal in der Kindertagesbetreuung“ unter Mitwirkung von

---

<sup>9</sup> Die Stellenkalkulation berücksichtigt die personelle Mindestausstattung lt. Personalstundenrechner (Anlage zu § 33 KiBiz). Das Kontingent für "Sonstige Personalkraftstunden", die sowohl für zusätzliches Personal sowie für Sachkosten aufgewendet werden kann, werden nicht berücksichtigt. Die Kalkulation beinhaltet nicht den Personalbedarf für die Einzelintegration.

<sup>10</sup> Nach den Münsteraner Qualitätsstandards gilt derzeit folgende Personalstruktur in allen Offenen Ganztagschulen in Münster:

- Ab der ersten OGS-Gruppe (je 25 Kinder/ Förderschulen 12 Kinder) wird eine Fachkraft mit 25,32 Wochenstunden für die Leitung der Gruppe und die Koordination des Personaleinsatzes und der Angebote des Offenen Ganztages eingesetzt.
- Ab der zweiten OGS-Gruppe wird je eine Gruppenleitung (päd. Fachkraft) mit 21 Wochenstunden eingesetzt.
- Sobald eine Schule vier OGS-Gruppen erreicht, erhöhen sich die Wochenstunden auf 30 für die Koordination.
- Ab vier OGS-Gruppen wird die Koordination für die Verwaltung und Teamleitung der OGS aus dem Gruppendienst freigestellt.

<sup>11</sup> Vgl. Vorlage V/0662/2016 „Entwicklung des Fachkräftebedarfs an Erzieherinnen und Erziehern“

Fachschulvertreter\*innen, Anleiter\*innen und Auszubildenden. Schwerpunkt des Papiers ist die gute Ausgestaltung der praktischen Ausbildungszeit, da die Zeit am Lernort Praxis entscheidend ist, ob sich angehende Erzieher\*innen für den Beruf begeistern und dauerhaft entscheiden werden.<sup>12</sup>

Die AG 5 „Kindertagesbetreuung“ nach §78 SGB VIII hat zuletzt Ende Januar 2022 drei Veranstaltungen in Kooperation mit dem Anne-Frank-Berufskolleg durchgeführt, bei denen ca. 75 zukünftige Fachkräfte sich dazu geäußert haben, was sie sich für die Berufsausübung allgemein und speziell in Münster wünschen würden.<sup>13</sup> Wesentliche Ergebnisse dieser Veranstaltungen waren, dass die Nachwuchskräfte sich für die Berufsausübung vor allem eine bessere Bezahlung sowie gute Arbeitsbedingungen wünschen. Sie sehen u.a. eine knappe personelle Ausstattung, die Befristung von Verträgen und eine erhöhte Arbeitsbelastung als Probleme. Ihnen besonders wichtig sind gute Teamarbeit, Möglichkeiten der pädagogisch hochwertigen Bildungsarbeit sowie Fortbildungsmöglichkeiten und Wertschätzung. Für die Aufnahme einer Tätigkeit in Münster wünschen sie sich Hilfe bei der Wohnungssuche, bezahlbaren Wohnraum und eine Mobilitätsgarantie, z.B. in Form von kostenloser ÖPNV-Nutzung.

Weitere Ansätze, die durch die AG 5 im Rahmen von „Strategien gegen den drohenden Fachkräftemangel“ bereits verfolgt wurden, sind: die Anerkennung ausländischer Abschlüsse<sup>14</sup>, die Öffnung für andere, verwandte Berufsgruppen (Änderung/Erweiterung der Personalvereinbarung des LWL zum 01.12.2018), die Qualifizierung für Quereinsteigende, die Weiterqualifizierung von Ergänzungskräften, die Flexibilisierung im Einzelfall, z.B. Anerkennung von Kinderpfleger\*innen als Erzieher\*innen, (berufsbegleitende) Ausbildung in Teilzeit und die Weiterentwicklung von betrieblichem Personalmanagement sowie die Verbesserung von Rahmenbedingungen etc.

Vor dem Hintergrund des Ausbaus an Kita- und OGS-Plätzen wurden in Münster bereits 2013 die Ausbildungsklassen um eine weitere Klasse am Anne-Frank-Berufskolleg erweitert. In diesem Zuge wurde auch die praxisorientierte Ausbildung (PiA) in Münster – damals noch an der ESPA – eingeführt.

Die Träger der Jugendhilfe pflegen einen engen Kontakt zu den ausbildenden Fachschulen in Münster. Im Rahmen der AG ART (Ausbildungsoffensive Runder Tisch Kindertagesbetreuung) besteht der Austausch seit 2011 im Quartalsturnus. Teilnehmende sind neben Vertreter\*innen des öffentlichen Trägers, Vertreter\*innen der Fachschulen, der freien Träger, sowie des Jugendamtselternbeirats. Hier werden u.a. gemeinsame Veranstaltungen wie der Praxisnachmittag für Auszubildende und Fachvorträge organisiert, die das Ziel verfolgen, Theorie und Praxis besser zu verzahnen. Für 2022 ist es bereits geplant, diese Veranstaltungen im letzten Quartal zu dem Thema „Kultursensitive Pädagogik“ durchzuführen.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass es in Münster bisher ein Patchwork an verschiedenen Ansätzen gegeben hat, die ohne zusätzliche personelle und finanzielle Ressourcen umgesetzt wurden. Somit konnten sie inhaltlich nicht weiter aufeinander abgestimmt werden. Dies ist nötig, da zukunftsweisende Lösungsansätze miteinander verzahnt sind und sich gegenseitig befördern, damit sie mehr sind als die Summe ihrer einzelnen Teile. So ist z.B. eine Ausweitung der Ausbildungskapazitäten nur sinnvoll, wenn ausreichend geeignete Bewerber\*innen zur Verfügung

---

<sup>12</sup> „Praxisanleitungskonzept als Qualitätsmerkmal in der Kindertagesbetreuung“ als Anlage 3 beigefügt.

<sup>13</sup> Ergebnisse der Veranstaltungen sind als Anlage 4 beigefügt.

<sup>14</sup> Die zurückliegenden Recherchen der AG 5 nach §78 Kindertagesbetreuung hatten ergeben, dass die Anerkennung von ausländischen Abschlüssen als Strategie, um den Fachkräftemangel zu begegnen, (bisher) nicht erfolgsversprechend ist, da es nicht flächendeckend umsetzbar, sondern nur individuell möglich ist.

stehen. Aktuell lässt sich beobachten, dass die Bewerber\*innenzahlen besorgniserregend zurückgehen. Die Anzahl geeigneter Bewerber\*innen wiederum hängt mit der Attraktivität des Berufsfeldes zusammen. Wenn, wie in den Offenen Ganztagschulen, lediglich Teilzeitstellen für Erzieher\*innen angeboten werden, ist die Wahrscheinlichkeit hoch, dass insbesondere junge Nachwuchskräfte die Einrichtungen nach der Ausbildung wieder verlassen.

## **5. Umgang mit dem Antrag der CDU-Ratsfraktion**

Auch wenn der hohe Gewinn eines fachlichen Austausches und Diskurses gemäß dem Vorschlag der CDU unstrittig ist, gibt es bereits eine differenzierte vorhandene Expertise in Münster und einen großen Ideenreichtum, dem Problem lokal zu begegnen: vielversprechende kommunale Hebel sind bekannt.

Der Erkenntnisgewinn einer solchen Veranstaltung wäre nach Einschätzung der Verwaltung nicht so hoch, dass er in einem angemessenen Verhältnis zum Ressourceneinsatz stehen würde, der für die Planung und Durchführung einer solchen Veranstaltung erforderlich wäre. Vielmehr sollte der Fokus auf die Planung und Umsetzung von Maßnahmen, die dem Fachkräftemangel lokal entgegenwirken gelegt werden. Da es sich bei dem akuten Mangel an Fachkräften um ein bundesweites Problem handelt, sollte die Lösungsfindung auf dieser Ebene – zu der auch der avisierte Fachtag des Deutschen Städtetages gehört<sup>15</sup> – intensiv begleitet werden. Ergänzende kommunale Ansätze können ohne eine entsprechende Großveranstaltung umgesetzt werden.

Die Verwaltung schlägt daher vor, keine weitere Expert\*innenkonferenz zwischenzuschalten, sondern die nachfolgenden Strategien zu verfolgen.

## **6. Trägerübergreifender, stadtweiter Lösungsansatz zur Verbesserung der Fachkraftsituation**

Der vorliegende Vorschlag ist nicht als detailliertes Lösungsrezept zu verstehen, sondern als trägerübergreifender, stadtweiter Ansatz zur Gewinnung und Bindung von Fachkräften für die Stadt Münster.

Demnach sollten sich zukünftige Maßnahmen in der Stadt Münster an folgenden Strategien ausrichten:

<b>1</b>	<b>Imagekampagne für den Beruf des*r Erziehers*in und des Arbeits- und Lebensorts Münster</b>
<b>2</b>	<b>Schaffung einer trägerübergreifenden Anreizstruktur</b>
<b>3</b>	<b>Erweiterung und Optimierung der Ausbildungskapazitäten</b>
<b>4</b>	<b>Anwerben ausländischer Fachkräfte</b>

### **Zu 1: Imagekampagne für den Beruf des\*r Erziehers\*in und des Arbeits- und Lebensorts Münster<sup>16</sup>**

Ziel ist es, eine professionelle Imagekampagne für den Beruf des\*r Erziehers\*in und des Arbeits- und Lebensorts Münster umzusetzen. Durch die moderne Darstellung eines facettenreichen, anspruchsvollen und gesellschaftswertvollen Berufs soll ein Beitrag zur Ablösung alter Stereotype von Erzieher\*innen geleistet werden. Stattdessen sollen der wesentliche Bildungsauftrag, der große Abwechslungsreichtum sowie die guten Weiterentwicklungsmöglichkeiten im Beruf hervorgehoben werden. Dazu kommt in der Kampagne die Darstellung der einzigartigen „Marke Münster“, die das herausarbeitet, was Münster besonders macht als attraktiven Lebens- und als Arbeitsort, wie z.B. die

<sup>15</sup> vgl. Rundschreiben des Deutschen Städtetags vom 15. Juni 2022

<sup>16</sup> Entsprechend der Empfehlung des Deutschen Vereins (2022), S. 25

Fahrradfreundlichkeit und die große Trägervielfalt. Diese Darstellung von Münster soll den Wunsch bei Fachkräften befeuern, speziell in Münster als Erzieher\*in arbeiten zu wollen. Das heißt, die Kampagne hat zwei wesentliche Ziele: Nicht nur muss die Wahrnehmung des Berufs ein öffentlich wirksames Make-Over erhalten, sondern gleichzeitig sollen Interessierte spezifisch in Münster ihren Berufswunsch realisieren können. Die Ausbildung einer erhöhten Anzahl an Bewerber\*innen, wäre durch die Optimierung der Ausbildungskapazitäten an den Fachschulen möglich.

Die Kampagne muss überregional angelegt sein, d.h. sie sollte bestenfalls in einem möglichst weiten Radius um Münster herum wirken. Sie sollte eine Reihe an unterschiedlichen Formaten und Kanälen beinhalten, um möglichst viele potenzielle Fachkräfte anzusprechen, z.B. Schüler\*innen im Praktikum, Abiturient\*innen, aber auch Quereinsteiger\*innen oder Studierende.

**Geschätzte Kosten einer Imagekampagne: mindestens 100.000,00 €**

## **Zu 2: Schaffung einer trägerübergreifenden Anreizstruktur**

Eine zweite Möglichkeit besteht darin, eine Anreizstruktur zu finanzieren und zu etablieren, die einen weiteren „Pull-Faktor“ ausmacht. Bei der Entscheidung zwischen möglichen Arbeitsorten für Fachkräfte können passende Anreize einen wesentlichen Unterschied machen und sich zu Münsters Vorteil auswirken. Es dürfen im Rahmen einer solchen Anreizstruktur aber nicht nur zuziehende Fachkräfte belohnt werden, sondern auch diejenigen, die erneut (nach Unterbrechung) oder erstmalig in Münster anfangen als Fachkraft zu arbeiten. So können bereits ansässige Fachkräfte überzeugt werden, beruflich in Münster zu verbleiben.

Ingolstadt geht seit 2021 diesen Weg und zahlt eine „Willkommensprämie“ von 4.000,00 € an neue (Vollzeit-)Mitarbeitende in Kitas. Die angeworbene Fachkraft darf allerdings zu dem Zeitpunkt nicht bereits bei der Stadt oder einem ansässigen freien Träger tätig sein. Die Stadt zahlt auch Willkommensprämien für die freien Träger, damit diese nicht finanziell belastet werden und auch keine Konkurrenz entsteht.

Eine Abwandlung dieses Ansatzes wäre, bestehende Mitarbeitende in der Kindertagesbetreuung/OGS anzuregen, qualifizierte Mitarbeitende anzuwerben und sie entsprechend mit einer Prämie zu belohnen: Mitarbeitende werben Mitarbeitende. Bestandsmitarbeitende bekommen dabei attraktive Anreize, sich im Bereich Fachkräfteakquise zu engagieren. Dies ist der übliche Weg: Die anwerbende Person wird belohnt, nicht die angeworbene Person. Es geht aber auch anders: In Leonberg splittet sich bei erfolgreicher Anwerbung einer Fachkraft eine Belohnung auf die angeworbene Person und die anwerbende Person nach einem Jahr Arbeit (insgesamt 2.000,00 €).<sup>17</sup>

Zwei Möglichkeiten werden von der Verwaltung als sinnvoll erachtet: eine Cash-Prämie oder eine Sachprämie.

Denkbar wäre eine Cash-Prämie im Wert von 1.000,00 € für eine Fachkraft, die nach einem Jahr Arbeit ausgezahlt würde. Die Cash-Prämie wäre in der Verwaltung weniger aufwendig als eine

<sup>17</sup> Das Modell, dass Mitarbeiter\*innen beim Anwerben eine\*r neuen Kolleg\*in eine Prämie gezahlt wird, gibt es bereits an vielen anderen Orten und in vielen Unternehmen. Die Stadt Hamburg und die Stadt München zahlen für das Anwerben von Fachkräften 1.000,00 €. Die Idee stammt aus der Privatwirtschaft und wird von gewinnorientierten Unternehmen genutzt. Das Prinzip ist, dass gute Mitarbeitende Menschen kennen, die auch gute Mitarbeitende sein könnten. Bestehende Mitarbeiter\*innen leisten bessere Überzeugungsarbeit als Headhunter\*innen/Recruiter\*innen – sie sind glaubwürdiger und die Passung des neuen Mitarbeitenden mit dem Betrieb ist besser. Die Mitarbeiter\*innen-Akquise wird dadurch schneller und kostengünstiger und neue Mitarbeiter\*innen starten mit einem guten Gefühl in der neuen Stelle, da Kolleg\*innen schon bekannt sind.

Sachprämie und sie gibt den Fachkräften mehr Bestimmungsrecht, wofür sie die Prämie nutzen möchten. Es wird ihnen nicht vorgeschrieben wie durch eine Sachprämie.

Alternativ wäre eine Sachprämie eine Möglichkeit, Fachkräfte für die Aufnahme einer Fachkrafttätigkeit in Münster zu belohnen. Dabei könnten die Kosten, je nach gewünschter Sachprämie, variieren.

Beispiele:

- Ein Jahres-Abo für Swapfiets (Deluxe 7, monatlich ab 19,90 € (Unisex-Rahmen und 7 Gänge) alternativ E-Bike, monatlich ab 59,90 € (1 Gang, 25 km/h) oder monatlich ab 74,90 € (mehrere Gänge)) ([www.swapfiets.de/bikes](http://www.swapfiets.de/bikes); gesehen am 15.03.2022)
- Kosten für eine Umzugshilfe: Da die Kosten je nach Entfernung zwischen dem ursprünglichen Wohnort und Münster sowie auf Grund der Menge der zu transportierenden Gegenstände/Kisten stark variieren kann, wäre hier ein fester Betrag anzusetzen, bis zu dem ein Zuschuss zur Rechnung gewährt wird.
- Eine Jahres-Busfahrkarte (Münster Abo für 49,00 € monatlich)
- Ein Jahres-Abo für eine gesunde Kiste mit Obst/Gemüse (Bspw. Eine „Regionalkiste“ von „Ökullus“ für 18,00 € in der Woche)

Die Sachprämie wäre in der Verwaltung weitaus aufwendiger, da die korrekte Verausgabung geprüft werden müsste (eine Art Verwendungsnachweis) und vorher eine Ausschreibung stattfinden müsste.

Weitere Anreizstrukturen könnten zudem besondere Beratungsangebote, flächendeckend festgelegte Qualitätsstandards bei Münsteraner Trägern (Qualitätsgarantie) oder Fort-/Weiterbildungsgutscheine sein.

#### **Geschätzte Kosten einer Cash-Prämie:**

**Kita:** Auf der Grundlage der für die Kita-Ausbauplanung benötigten 626 Vollzeitstellenäquivalenten bis ca. 2030 und mit dem Wissen, dass die Mehrheit der Stellen nicht als Vollzeitstellen besetzt wird, wird grob von 1.252 neuen (halben) Stellen ausgegangen. Dann läge die Schätzung der Kosten bei insg. ca. 1.252.000 €, die sich entsprechend der Personaleinstellung über die Jahre verteilen würden.

**OGS:** Davon ausgehend, dass stadtweit rund 80% der Kinder aller Grund- und Förderschulen bis 2030 ein Angebot der OGS besuchen, werden mit der parallel steigenden Anzahl von Schüler\*innen rund 80 Vollzeitäquivalente benötigt. Das sind mindestens 160 weitere Fachkräfte (in Teilzeit) und die Kostenschätzung für die Cash-Prämie läge bei ca. 160.000 €, die sich entsprechend der Personaleinstellung über die Jahre verteilen würden.

Diese Kostenschätzung bezieht sich nur darauf, dass neue Mitarbeitende eine Prämie erhalten. Sollte ein System etabliert werden, welches die Möglichkeit eröffnet, dass auch bereits in Münster tätige Mitarbeitende profitieren, besteht ein erheblicher Mehrbedarf an finanziellen Mitteln.

### **Zu 3: Erweiterung und Optimierung der Ausbildungskapazitäten**

Wie im Antrag der CDU aufgeführt, ist auch die Verwaltung der Ansicht, dass an den münsterschen Berufsfachschulen optimale Bedingungen geschaffen werden müssen. Denn zur Deckung des Personalbedarfs stehen insbesondere die Absolvent\*innen der Ausbildungsgänge zur Verfügung. Mit dem Anne-Frank Berufskolleg und der Hildegardisschule verfügt Münster über zwei Fachschulen, die Ausbildungsgänge für Erzieher\*innen anbieten. Die Fachschulen sichern mit ihrem Angebot einen hohen Ausbildungsstandard und bieten den Anstellungsträgern damit die Möglichkeit, auf gut qualifizierte Fachkräfte zurückgreifen zu können.

An dem Anne-Frank Berufskolleg starten jährlich zwei Klassen im konsekutiven Ausbildungsgang, (in den letzten zwei Jahren) drei Klassen in der praxisintegrierten Ausbildung (PIA) und eine Klasse Erzieher\*in mit Abitur. Dazu kommen an der Hildegardisschule zwei weitere Klassen im konsekutiven Ausbildungsgang. Im Sommer 2022 wird am Anne-Frank-Berufskolleg mit insgesamt ca. 150 Absolvent\*innen der Erzieher\*innenausbildung gerechnet. Davon sind ca. 90 Personen, die den konsekutiven Ausbildungsgang abschließen, ca. 45, die die Praxisintegrierte Ausbildung abschließen, und ca. 15 Erzieher\*innen, die neben der Ausbildung die allgemeine Hochschulreife erlangen. An der Hildegardisschule wird mit ca. 50 Absolvent\*innen der konsekutiven Erzieher\*innenausbildung gerechnet.

Um mit optimalen Lernbedingungen für Nachwuchskräfte attraktiv zu sein, müssen die Fachschulen räumlich, materiell und personell optimal ausgestattet werden. Selbst bei gleichbleibenden Schüler\*innenzahlen sind die Ressourcen aktuell nicht adäquat und gewiss nicht, wenn die Schulen als Aushängeschild für die Anwerbung weiterer Fachkräfte fungieren sollen und dann in Folge die Schüler\*innenzahl ansteigt. Wie in der Vorlage V/0622/2016 ausgeführt, besteht keine Möglichkeit, die Ausbildungskapazitäten der Fachschulen mit bestehenden Ressourcen zu erweitern. Es fehlen nach wie vor Räume und Lehrkräfte.

Entgegen früherer Entwicklungen erhalten die Fachschulen aktuell nicht mehr ein Vielfaches an Bewerbungen, als sie an Ausbildungsplätzen zur Verfügung stellen können. Daran scheitert auch die Einrichtung einer dritten PiA-Klasse zum Schuljahr 2022/2023. Die Zahl der Bewerbungen hat spürbar abgenommen, und es zeigt sich, dass auch nicht alle Bewerber\*innen die passende Eignung für den Beruf mitbringen. Inwiefern die Pandemie eine Ursache der Entwicklung der Bewerber\*innenzahlen ist, ist nicht klar. Sicher spielt es eine Rolle, dass die PiA-Ausbildung nicht mehr nur in Münster angeboten wird. Diesen Ausbildungsgang gibt es nun auch im Umland. Ein fehlendes Alleinstellungsmerkmal bedeutet sicher einen gewissen Bewerber\*innenrückgang.

Obwohl es kein Alleinstellungsmerkmal mehr ist, könnte eine weitere Fokussierung auf die Praxisintegrierte Ausbildung erwogen werden. Die Vergütung erhöht die Attraktivität der Ausbildung in der Berufsfindungsphase. Die Träger haben PiA als eine Strategie der Personalentwicklung erkannt. Als Praxisort Auszubildende während der Ausbildung zu begleiten, bietet die Möglichkeit, die Personen an den Träger zu binden und so Fachkräftenachwuchs zu sichern. Ein weiterer Grund für das Interesse kann die finanzielle Bezuschussung für ausbildende Träger über das revidierte KiBiz sein, das zum 01.08.2020 in Kraft trat.

Weiterhin sollte unbedingt die Praxisintegrierte Ausbildung zur/zum Kinderpfleger\*in in Münster eingerichtet werden. Dies würde zwangsläufig die Notwendigkeit einer Erweiterung der Ausbildungskapazitäten mit sich bringen. Kinderpfleger\*innen, die in Kitas und OGS als Ergänzungskräfte eingesetzt werden, können wesentlich dazu beitragen, den Fachkräftemangel zu lindern. Wie bei der Ausbildung zur/zum staatlich anerkannten Erzieher\*in wären die

Ausbildungsbedingungen für angehende Kinderpfleger\*innen und Träger im Rahmen von PiA attraktiv, und dieser Umstand würde vermutlich zu vermehrten Ausbildungsanfänger\*innen führen.

In Münster fehlt zudem die Möglichkeit, die PiA-Ausbildung zum/zur Erzieher\*in in Teilzeit machen zu können. Teilzeitmöglichkeiten bei der Ausbildung gibt es bisher nur in der konsekutiven Ausbildung: Das Anerkennungsjahr kann in Teilzeit absolviert werden. Dies würde den beruflichen Werdegang für mehr Interessent\*innen öffnen, die vielleicht auf Grund von Familie, Care-Arbeit oder gesundheitlichen Gründen etc. nicht in Vollzeit arbeiten können. Eine neue/weitere Zielgruppe für die Ausbildung würde dazugewonnen werden. Die Einrichtung der Ausbildung in Teilzeit bedingt, wie die PiA-Ausbildung für Kinderpfleger\*innen, eine Erweiterung der Ausbildungskapazitäten.

Notwendige schulische Ressourcen und die Akquise von Nachwuchs stehen in unmittelbarer Wechselwirkung zueinander: Eine Erweiterung der schulischen Kapazitäten ohne nachrückende Fachkräfte ist sinnlos (eine Optimierung nicht), wiederum ist auch das Anwerben von Nachwuchs, ohne diesen ausbilden zu können, nicht nützlich. Parallel dazu steigt der Bedarf an Erzieher\*innen analog zu dem Ausbau der Kindertagesbetreuung. Es ist schwierig, eine konkrete Zahl an neuen Plätzen, um die erweitert werden müsste, zu benennen, da dies im Zusammenhang mit dem Erfolg der Imagekampagne (Strategie 1) stehen würde. Fest steht, dass eine Erweiterung erforderlich ist, um den Bedarf zu decken.

In Bezug auf universitäre Bildung ist Münster ein bekannter und dementsprechend beliebter Standort. Viele Ressourcen wurden und werden genutzt, um dies zu erwirken und beizubehalten. Diese Fokussierung und daraus resultierende, anziehende Außenwirkung gilt es auch in Bezug auf eine erstklassige Ausbildung für Erzieher\*innen zu erlangen.

Um dieses Ziel zu erreichen, sind Bemühungen zahlreicher Akteure auf verschiedenen Ebenen nötig.

**Mit diesem Vorschlag sind folgende Maßnahmen verbunden:**

Erweiterung und bessere Ausstattung der Fachschulen, Einführung der PiA-Ausbildung zum/zur Kinderpfleger\*in und der PiA-Teilzeitausbildung zum/zur staatlich anerkannten Erzieher\*in. Die Kosten hierfür können derzeit nicht beziffert werden, da insbesondere die räumlichen Ressourcen schwer zu generieren sind.

**Zu 4: Anwerben ausländischer Fachkräfte**

Der Ansatz, Fachkräfte nach Münster zu locken und möglichst zu halten, ist nicht ausreichend, um den ansteigenden Bedarf an Fachkräften adäquat zu begegnen, vor allem nicht langfristig. Kommunen können nicht weiter um die verfügbaren Fachkräfte konkurrieren, die Gesamtmenge an Fachkräften in Deutschland muss dauerhaft erhöht werden. Deshalb müssen flankierend zu den skizzierten Strategien, zusätzlich ausländische Fachkräfte nach Deutschland bzw. Münster geholt werden.

Der Aufschlag dafür ist beim kommunalen Kita-Träger schon gemacht, denn im Rahmen des Haushaltsantrags der SPD-Ratsfraktion, der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen/GAL und der Volt-Ratsgruppe „Dringend benötigte Fachkräfte für Kitas aus der EU anwerben“ sind bereits 100.000,00 € für das Jahr 2022 in den Haushalt eingestellt worden. Die Summe soll das Anwerben und Integrieren von zehn Fachkräften – mit anererkennungsfähigen Abschlüssen – aus dem EU-Ausland finanzieren. Die Umsetzung wird mit der Entwicklung eines entsprechenden Konzeptes in der Fachstelle „Städtische Tageseinrichtungen für Kinder“ des Amtes für Kinder, Jugendliche und Familien in Kooperation mit dem Personal- und Organisationsamt aktuell begonnen. Bei erfolgreicher, erstmaliger Umsetzung in städtischen Kitas sollte im Bestfall das Konzept grundsätzlich erweiterbar und auf freie Träger übertragbar sein. Zukünftig könnten ausländische Fachkräfte über die EU-Grenzen hinaus

angeworben werden – qualifizierte Fachkräfte aus der Ukraine sind dabei sicherlich mitzudenken. Neben der Quantität an verfügbaren Fachkräften verspricht diese Strategie, Kita-Teams diverser aufzustellen sowie bilinguale Erziehung in Kitas zu befördern.

**Mit diesem Vorschlag sind folgende Maßnahmen verbunden:**

Entwicklung eines Konzeptes zum Anwerben ausländischer Fachkräfte für Kitas in städtischer Trägerschaft, Erprobung des Konzeptes und anschließende Erweiterung auf freie Träger sowie auf Fachkräfte außerhalb der EU. Für die Startphase stehen derzeit im Haushalt 100.000,00 € zur Verfügung.

**Projektstelle für die Koordination**

Wie bereits ausgeführt, haben zahlreiche Akteur\*innen in Münster bereits viel investiert, um den drohenden Fachkräftemangel entgegenzuwirken und abzufedern. Um eine Anstrengung, wie beschrieben, zielführend zu planen und umzusetzen, muss die Federführung bei einer hauptamtlichen Person liegen. Diese bringt eine besondere berufliche und persönliche Eignung mit und besetzt spezifisch dafür eine Projektstelle. Diese Person hat die Fäden in der Hand und koordiniert zentral die Anstrengung. Die Projektstelle übernimmt die konzeptionelle Weiterarbeit am Thema auf kommunaler und überregionaler Ebene.

Die Einrichtung der Projektstelle ist grundlegende Bedingung für das Gelingen des Vorhabens und betont zudem nach außen den hohen Stellenwert des städtischen Vorhabens, dem Fachkräftemangel aktiv entgegenzutreten.

Parallel zu dem beschriebenen strategiegeleiteten und trägerübergreifenden Ansatz müssen trägerbezogene Maßnahmen zur Personalentwicklung ergriffen werden mit dem Ziel, Fachkräfte zu halten und anzuwerben.<sup>18</sup> Dies liegt in jeweiliger Trägerverantwortung.

**Geschätzte Kosten einer Koordinierungsstelle:**

Je nach Eingruppierung ist bei einer Vollzeitstelle mit jährlichen Bruttokosten in folgender Höhe zu rechnen:

- 84.310 € bei einer Eingruppierung in die Entgeltgruppe S 17
- 81.080 € bei einer Eingruppierung in die Entgeltgruppe S 15

**7. Ausblick/Perspektive**

Münster braucht mehr gut ausgebildete Erzieher\*innen. Es wird sonst nicht gelingen, den bestehenden Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz in der Kindertagesbetreuung und den ab 2026 bestehenden Rechtsanspruch in der OGS sicherzustellen und gleichzeitig grundlegende Qualitätsstandards einzuhalten. Dies ist allerdings kein münsterspezifisches Problem, sondern ein bundesweites. Ohne ausreichend viele Erzieher\*innen, die eine gesellschaftlich existentiell wichtige Arbeit ausüben, sind zahlreiche Errungenschaften unserer Gesellschaft in Frage gestellt und gefährdet. Die Bewältigung dieser Herausforderung ist die Voraussetzung dafür, dass auch der nachkommenden Generation Zugang zu hochwertiger (frühkindlicher) Bildung geschaffen und die Vereinbarkeit von Beruf/Care-Arbeit und Familie ermöglicht wird.

---

<sup>18</sup> Dabei könnte die horizontale und vertikale Ausdifferenzierung des Arbeitsfeldes Kindertageseinrichtung, wie vom Deutschen Verein vorgeschlagen, ein gewinnbringender Ansatz zur Personalentwicklung in Kitas sein. Fehlende Karriereperspektiven könnten mit Spezialisierung (horizontale Entwicklungsmöglichkeiten) und gezielte Qualifizierung für eine erweiterte Palette an Führungs- bzw. Funktionsstellen (vertikaler Karriereweg) entgegengewirkt werden. (Deutscher Verein (2022), S. 14 ff.)

Analog zu der durch Corona bedingten, öffentlichen Diskussion zu der unzureichenden Anerkennung und unangemessenen Entlohnung von pflegenden Berufen ist der Beruf des/der Erzieher\*in mit unzureichender Wertschätzung ausgestattet. Dies sollte sich besonders im Hinblick auf die nachkommende Fachkraftgeneration über die vorgeschlagenen Maßnahmen hinausändern, was aber nicht rein auf kommunaler Ebene gelöst werden kann.

Doch trägt die Stadt Münster die Verantwortung dafür, auf kommunaler Ebene ihren Teil dazu beizutragen, um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Dafür sind die skizzierten Strategien geeignet. Mit diesen kann die Stadt Münster zwar nicht das grundlegende Problem des Nachwuchsmangels lösen, aber entschieden und effektiv den Auswirkungen lokal entgegenreten. Dies verspricht – zumindest mittelfristig – die Situation in Münster zu verbessern.

In Vertretung

gez.  
Thomas Paal  
Stadtdirektor

**Anlagen:**

- Anlage A
- Anlage 1: Antrag der CDU-Ratsfraktion A-R/0055/2021
- Anlage 2: Qualitätsstandards der OGS der Stadt Münster 2018
- Anlage 3: Praxisanleitungskonzept als Qualitätsmerkmal in der Kindertagesbetreuung
- Anlage 4: Ergebnisse der Veranstaltungen am Anne-Frank-Berufskolleg (Januar 2022)