

## Pastoraler Dienst: Höhergruppierung nach Fortbildung

40 Leistungspunkte müssen es sein, dann kann es geschehen: die Höhergruppierung für Gemeinde- und Pastoralreferenten. 40 Leistungspunkte, erworben durch Fort- und Weiterbildungen.

Maßgeblich für die Höhergruppierung sind absolvierte Unterrichtsstunden bei Fortbildungen im pastoralen Bereich. Ein Beispiel: Ein 2-tägiges Seminar mit insgesamt 15 Unterrichtsstunden ergibt einen Leistungspunkt. 40 Leistungspunkte führen zur Höhergruppierung für **Gemeindefreferenten nach EG 11** und für **Pastoralreferenten nach EG 14**. Die Anlage 20 zur KAVO wurde durch Beschluss der Kommission am 11. März entsprechend geändert.

Die neuen Bestimmungen gelten nicht nur für die Zukunft – auch die Vergangenheit ist bedacht. Die Berechnung der Leistungspunkte für bereits abgeschlossene Fortbildungen ist differenziert geregelt:

1. Bei Fortbildungen ab dem 1. Januar 2000 werden die Leistungspunkte nach einem konkret festgelegten Berechnungsschlüssel errechnet und entsprechend berücksichtigt.
2. Für die Zeit davor gibt es Pauschalregelungen:
  - a) Für jedes volle Jahr der Beschäftigung als Gemeinde-/Pastoralreferent wird 1 Leistungspunkt ohne Nachweis von konkreten Fortbildungen anerkannt.
  - b) Umfangreiche abgeschlossene Fortbildungen werden auf Antrag wie folgt berücksichtigt:
    - Ehe-, Familien- und Lebensberatung, Supervision,

Krankenhauseelsorge, Geistliche Begleitung führen unmittelbar zur Höhergruppierung.

- Für Exerzitienbegleitung werden 37 LP, für Gemeindeberatung 23 LP angerechnet.
- Andere Fortbildungen mit insgesamt mindestens 240 Unterrichtsstunden werden entsprechend ihrem Umfang angerechnet.

Die Regelung soll am 1. Mai 2013 in Kraft treten.

## Neue Anforderungszulage für KiTa-Leitungen

Durch diesen Beschluss der Regional-KODA wird eine (neue) Anforderung an Leiterinnen und Leiter von Tageseinrichtungen für Kinder vergütungsrelevant: Die Leistungen für den Ausbau und die **Sicherung der Qualität der Tageseinrichtung** sollen mit einer **Zulage von monatlich 100 Euro** entlohnt werden.

Die Anforderung gilt als erfüllt, wenn die Einrichtung durch ein Zertifizierungsverfahren geführt wird und schließlich über mindestens eines der folgenden Zertifikate verfügt:

- Gütesiegel „Familienzentrum NRW“ (§ 16 Kinderbildungsgesetz Nordrhein-Westfalen)
- Gütesiegel des Verbandes Katholischer Tageseinrichtungen für Kinder (KTK e.V.)
- erzbischöfliche Anerkennung als „Katholisches Familienzentrum im Erzbistum Köln“
- ein diesen vergleichbares diözesanes Zertifikat.

Bbeauftragt der Träger die Leitung der Tageseinrichtung mit dieser Art Qualitätsverbesserung und stellt einen Antrag auf Zertifizierung, erhält die Leitung ab dem Zeitpunkt der Antragstellung und bis zum Zeitpunkt der

Zertifizierung 40 % dieser Zulage.

Der Beschluss der Regional-KODA basiert auf einem Vorschlag des Vermittlungsausschusses und darauf, dass bis August 2014 in den (Erz-)Diözesen in Nordrhein-Westfalen jeweils diözesane Zertifizierungsrichtlinien in Kraft gesetzt sein sollen. In den Vermittlungsausschuss wurden diesbezügliche Zusagen durch Dienstgebervertreter eingebracht.

## Sondersitzung der Regional-KODA

Die Beratung über die Eingruppierung von **„Verbund- und Einrichtungsleitungen“**, wurde in der letzten Sitzung der Kommission ergebnislos abgebrochen. Nun zeichnet sich für den 29. April eine Sondersitzung ab.

In den Bistümern Münster und Aachen führen inzwischen Träger vermehrt ihre Kindertagesstätten in einem Verbund und mit einer neuen personellen Organisation. Sie haben „Verbundleitungen“ eingestellt und gehen davon aus, dass in den einzelnen zum Verbund gehörenden Kindertagesstätten keine Leitung im klassischen Sinn mehr erforderlich sei.

Man will Tätigkeitsmerkmale für sogenannte **„Einrichtungsleitungen“** ausgestalten. Nach einem Antrag der Dienstgeberseite, sollen diese „Einrichtungsleitungen“ niedriger als die Leitungen von (selbständigen) Kindertageseinrichtungen entlohnt werden. Dies konnte die Mitarbeiterseite so nicht akzeptieren, zumal es auch inhaltliche Bedenken gegenüber diesen Stellenbeschreibungen gibt. Die Mitarbeiterseite ist auf jeden Fall an der Definition von Tätigkeitsmerkmalen in der KAVO zu beteiligen. Dies ist ein Grundanliegen des Dritten Weges. Daher signalisiert die Mitarbeiterseite auch Verhandlungsbereitschaft.