

Gemäß § 24 Abs. 3 i. V. m. Abs. 2 Satz 1 des Gesetzes über die Erhebung von Steuern durch öffentlich-rechtliche Religionsgemeinschaften in Baden-Württemberg (Kirchensteuergesetz – KiStG) wurde der unteren Verwaltungsbehörde Gelegenheit gegeben, sich zu dem avisierten Beitritt der Katholischen Kirchengemeinde Christus König, Dagersheim/Darmsheim, zur Katholischen Gesamtkirchengemeinde Sindelfingen zu äußern. Von dort wurden hiergegen keine Einwendungen erhoben.

Dem Ministerium für Kultus, Jugend und Sport Baden-Württemberg wurde der vorgenannte Sachverhalt mit Schreiben des Bischöflichen Ordinariats vom 11. September 2018 gemäß § 24 Abs. 3 i. V. m. Abs. 2 Satz 2 des Gesetzes über die Erhebung von Steuern durch öffentlich-rechtliche Religionsgemeinschaften in Baden-Württemberg (Kirchensteuergesetz – KiStG) mitgeteilt.

Auf der Grundlage der mir nach can. 391 CIC zukommenden Vollmacht stimme ich auf Antrag und nach Anhörung der zu Beteiligten gemäß der mir nach can. 515 § 2 CIC eingeräumten Befugnis der Erweiterung der Katholischen Gesamtkirchengemeinde Sindelfingen um die Katholische Kirchengemeinde Christus König, Dagersheim/Darmsheim, mit Wirkung zum 1. Januar 2019 zu.

Rottenburg, den 17. September 2018

+ **Dr. Gebhard Fürst**
Bischof

BO-Nr. 5433 – 10.10.18
PfReg. F 1.8

Fort- und Weiterbildungsordnung für die pädagogischen Fachkräfte in Tageseinrichtungen für Kinder (Kindergärten) in der Diözese Rottenburg-Stuttgart

Das Bischöfliche Ordinariat hat unter Anhörung der Diözesanen Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen des verfassten Bereichs nachstehende Ordnung beschlossen. Sie wird gemäß § 98 Kirchengemeindeordnung (KGO) für alle der kirchlichen Aufsicht unterstehenden ortskirchlichen Rechtspersonen für verbindlich erklärt. Diese Ordnung gilt kraft Direktionsrecht des Dienstgebers. In ihr sind u. a. auch arbeitsrechtliche Verpflichtungen enthalten.

Hinweis

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wurde in der Regel die weibliche Schreibweise verwendet. Es wird ausdrücklich daraufhin gewiesen, dass unter der weiblichen Schreibweise männliche und weibliche Personen zusammengefasst sind.

PRÄAMBEL

„Die Freude an Kindern in Gesellschaft und Kirche, in Ehe und Familie zu fördern und familienfreundliche Strukturen weiterzuentwickeln“ ist für die Diözese Rottenburg-Stuttgart von großer Bedeutung und in den pastoralen Prioritäten deutlich verankert. „Die Kindergärten und insbesondere die dort erzieherisch tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter leisten dazu einen

zentralen und unverzichtbaren Beitrag.¹ Katholische Kindergärten nehmen dabei sowohl einen kirchlichen als auch einen staatlichen Auftrag wahr. Konkret bedeutet dies, dass die Einrichtungen mit der Ausgestaltung eines spezifischen kirchlichen Profils auf der Grundlage des christlichen Glaubens und Menschenbildes die gesetzlichen Vorgaben erfüllen.² Träger und pädagogische Fachkräfte sind daher gleichermaßen den Grundlagen des Evangeliums und der katholischen Kirche verpflichtet wie auch an die rechtlichen Vorgaben des Sozialgesetzbuches VIII, Kinder- und Jugendhilfe gebunden. In seinem Brief an die pädagogischen Fachkräfte schreibt Bischof Dr. Fürst: „Kirchliche Kindergärten und Kindertagesstätten müssen ihr christliches Profil immer wieder zeigen und erkennen lassen, auf welchem Fundament sie stehen. Der Kindergarten darf nicht als ein allgemeines soziales Dienstleistungsangebot betrachtet werden, dessen volle Zielsetzung hingegen nicht zur Kenntnis genommen wird. Der Wille, ein katholischer Kindergarten zu sein, muss entschieden, konkret und täglich neu realisiert werden.“³

Mit ihrem fachlich qualifizierten Angebot unterstützen und ergänzen katholische Kindergärten das erzieherische Handeln der Eltern. Im Rahmen des gesetzlichen Förderauftrags und gemäß dem Prinzip der Subsidiarität leisten sie einen gesellschaftlichen Beitrag zur Erhaltung der Vielfalt des frühkindlichen Erziehungs-, Bildungs- und Betreuungsangebotes.

Die Diözese Rottenburg-Stuttgart hat 2008 mit dem Rottenburger Kindergartenplan eine zukunftsweisende Positionierung und ein klares Zeichen für den Erhalt und die Weiterentwicklung der katholischen Kindergärten gesetzt. Die darauf aufbauenden diözesanen Rahmenkonzeptionen zur religionspädagogischen Arbeit in den Kindergärten, „Religion erLeben“, und zur pastoralen Kooperation von Kindergarten und Kirchengemeinde, „Kindergarten – Gemeinde erLeben“⁴, entfalten zur verbindlichen Umsetzung das spezifische Profil eines katholischen Kindergartens. In Grundsätzen, Eckpunkten und Handlungsfeldern sind darin das religionspädagogische Profil und die pastorale Einbindung der Kindergärten grundgelegt und durch konkrete Impulse und Beispiele ausgeführt.

Kindergartenleitungen tragen maßgeblich Verantwortung für das Profil der Einrichtungen. Dies betrifft vor allem die konzeptionellen und (religions)pädagogischen Grundlegungen für die Arbeit und die Motivation und Begleitung der Mitarbeiterinnen. Zudem sind sie zentrale Personen für die Zusammenarbeit mit dem Träger und der örtlichen Kirchengemeinde zur Einbindung in die Pastoral. Fort- und Weiterbildung der pädagogischen Fachkräfte⁵ ist ein bedeutendes Element, die fachliche Qualität und das Profil katholischer Kindergärten zu erhalten und entsprechend der jeweiligen kirchlichen,

¹ Vorwort von Bischof Dr. Fürst im Rottenburger Kindergartenplan 2008, Seite 6

² Siehe Berufsprofil Pädagogische Fachkräfte in Kindertagesstätten, Bischöfliches Ordinariat der Diözese Rottenburg-Stuttgart, Oktober 2015, Seite 6

³ Berufsprofil, Seite 3

⁴ Bischöfliches Ordinariat der Diözese Rottenburg-Stuttgart, Hauptabteilung VI Caritas (Hg.): Religion erLeben. Die religionspädagogische Rahmenkonzeption für die Kindergärten in der Diözese Rottenburg-Stuttgart, 2010, und Kindergarten – Gemeinde erLeben. Pastorales Rahmenkonzept der Diözese Rottenburg-Stuttgart zur Kooperation von Kindergarten und Kirchengemeinde, 2010

⁵ Siehe Kindertagesbetreuungsgesetz § 7 (2)

gesellschaftlichen und politischen Herausforderungen und Rahmenbedingungen weiterzuentwickeln. Pädagogische Fachkräfte sind daher immer neu gefordert, ihre professionellen Kompetenzen und Haltungen zu erhalten und auszubauen.

Die Inhalte der verpflichtenden Erhaltungsqualifizierungen (§ 3) orientieren sich an den diözesanen Grundlegendokumenten, vor allem am Rottenburger Kindergartenplan und den diözesanen Rahmenkonzeptionen „Religion erLeben“ und „Kindergarten – Gemeinde erLeben“. Die Qualifizierungsmaßnahme für Leitungen zum Profil einer katholischen Einrichtung und der Rolle der Leitung darin (§ 3 Abs. 2) thematisiert als Grunddimensionen des Profils besonders das Selbstverständnis und die Identität als katholischer Kindergarten und die darin erlebbare und gelebte christliche Spiritualität in Bezug auf Mitarbeiterinnen, Kinder und Eltern, Familien und andere Anspruchsgruppen.

In der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse⁶ heißt es in Artikel 9: „Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben Anspruch auf berufliche Fort- und Weiterbildung. Diese umfassen die fachlichen Erfordernisse, aber genauso die ethischen und religiösen Aspekte des Dienstes. Hierbei müssen auch Fragen des Glaubens und der Werteorientierung sowie die Bewältigung der spezifischen Belastungen der einzelnen Dienste angemessen berücksichtigt werden.“

In der Arbeitsvertragsordnung der Diözese Rottenburg-Stuttgart (AVO-DRS) wird präzisiert festgehalten: „Ein hohes Qualifikationsniveau und lebenslanges Lernen liegen im gemeinsamen Interesse von Beschäftigten und Dienstgebern. Qualifizierung dient der Steigerung von Effektivität und Effizienz des kirchlichen Dienstes, der Nachwuchsförderung und der Steigerung von beschäftigungsbezogenen Kompetenzen. Qualifizierung wird auch als Teil der Personalentwicklung verstanden.“⁷

§ 1 Geltungsbereich

Die Ordnung gilt für alle pädagogischen Fachkräfte in katholischen Tageseinrichtungen für Kinder – nachfolgend als Kindergärten bezeichnet – in Trägerschaft von Kirchengemeinden und sonstigen ortskirchlichen Rechtspersonen. Sie gilt nicht für Auszubildende und Berufspraktikantinnen.

§ 2 Begriffsbestimmung

- (1) Qualifizierungsmaßnahmen sind gemäß § 5 Abs. 3 AVO-DRS
 - a) die Fortentwicklung der fachlichen, methodischen und sozialen Kompetenzen für die übertragenen Tätigkeiten (Erhaltungsqualifizierung),
 - b) der Erwerb zusätzlicher Qualifikationen (Fort- und Weiterbildung).

⁶ Die Deutschen Bischöfe Nr. 95A, Die Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse, Bonn 2015

⁷ Arbeitsvertragsordnung der Diözese Rottenburg-Stuttgart, AVO-DRS § 5 (1), Stand: 01.01.2018

- (2) Gesetzliche oder vom Dienstgeber vorgegebene Schulungsmaßnahmen für pädagogische Fachkräfte sind Erhaltungsqualifizierungen.

§ 3 Verpflichtende Erhaltungsqualifizierungen zum kirchlichen Profil

- (1) Alle pädagogischen Fachkräfte müssen binnen eines Zeitraums von jeweils fünf Jahren eine mindestens halbtägige Erhaltungsqualifizierungsmaßnahme aus dem Themenbereich Religionspädagogik absolvieren.
- (2) Leitungen sind darüber hinaus verpflichtet, innerhalb von zwei Jahren ab Beginn der Leitungstätigkeit eine eintägige Erhaltungsqualifizierungsmaßnahme zum Profil einer katholischen Einrichtung und der Rolle der Leitung darin zu absolvieren. Pädagogische Fachkräfte, die bereits länger als zwei Jahre in der Leitungstätigkeit eines katholischen Kindergartens sind, sind verpflichtet, binnen eines Zeitraums von fünf Jahren an einer solchen Erhaltungsqualifizierungsmaßnahme teilzunehmen.

§ 4 Qualifizierungsbedarf

- (1) Die Leitung eines Kindergartens ermittelt in Abstimmung mit den pädagogischen Fachkräften jährlich deren Qualifizierungsbedarf.
- (2) Der Träger⁸ ermittelt in Abstimmung mit der Leitung des Kindergartens jährlich deren Qualifizierungsbedarf.

§ 5 Verfahren

- (1) Die Teilnahme einer pädagogischen Fachkraft an einer Erhaltungsqualifizierung bedarf stets der vorherigen schriftlichen Genehmigung durch die Leitung des Kindergartens in Einvernehmen mit dem Träger⁹. Die Genehmigung muss in der Regel mindestens acht Wochen vor Beginn der Maßnahme vorliegen. Bei einer verpflichtenden Erhaltungsqualifizierung gemäß § 3 ist das Einvernehmen der Kindergartenbeauftragten Pastoral¹⁰ erforderlich.
- (2) Die Teilnahme einer pädagogischen Fachkraft an einer Fort- und Weiterbildung bedarf stets der vorherigen schriftlichen Genehmigung durch die Leitung des Kindergartens in Einvernehmen mit dem Träger¹¹. Die Genehmigung muss in der Regel mindestens acht Wochen vor Beginn der Maßnahme vorliegen. Für die Fort- und Weiterbildung ist im

⁸ Sofern eine Übertragung von Aufgaben des Pfarrers als Dienstvorgesetzter und Bevollmächtigung in sonstigen Personalangelegenheiten vorliegt, erfolgt die Genehmigung durch die Kindergartenbeauftragte Verwaltung.

⁹ Sofern eine Übertragung von Aufgaben des Pfarrers als Dienstvorgesetzter und Bevollmächtigung in sonstigen Personalangelegenheiten vorliegt, erfolgt die Genehmigung durch die Kindergartenbeauftragte Verwaltung.

¹⁰ Sofern keine Kindergartenbeauftragte Pastoral beauftragt ist, ist das Einvernehmen des Pfarrers erforderlich.

¹¹ Sofern eine Übertragung von Aufgaben des Pfarrers als Dienstvorgesetzter und Bevollmächtigung in sonstigen Personalangelegenheiten vorliegt, erfolgt die Genehmigung durch die Kindergartenbeauftragte Verwaltung.

Rahmen des Genehmigungsverfahrens eine Qualifizierungsvereinbarung¹² zu treffen. Von der Vereinbarung kann abgesehen werden, wenn es sich um eine eintägige Maßnahme handelt.

- (3) Die Teilnahme einer Leitung an einer Erhaltungsqualifizierung oder an einer Fort- und Weiterbildung bedarf stets der vorherigen schriftlichen Genehmigung durch den Träger¹³. Die Genehmigung muss in der Regel mindestens acht Wochen vor dem Beginn der Maßnahme vorliegen. Bei einer verpflichtenden Erhaltungsqualifizierung gemäß § 3 ist das Einvernehmen der Kindergartenbeauftragten Pastoral¹⁴ erforderlich. Bei einer Fort- und Weiterbildung gelten Abs. 2 S. 2 und 3 entsprechend.
- (4) Eine verpflichtende Erhaltungsqualifizierung zum kirchlichen Profil nach § 3 kann nur dann genehmigt werden, wenn diese auch anerkannt ist. Als anerkannt gelten die Qualifizierungsmaßnahmen, die der Landesverband Katholischer Kindertagesstätten Diözese Rottenburg-Stuttgart e. V. und der Caritasverband für Stuttgart e. V. anbieten.
- (5) Bei der Terminierung einer Qualifizierungsmaßnahme ist auf die dienstlichen und betrieblichen Interessen des Trägers und der Einrichtung Rücksicht zu nehmen. Soweit es möglich ist, sollen zusätzlich die persönlichen Belange der Mitarbeiterin Beachtung finden.
- (6) Die zuständige Mitarbeitervertretung muss in Bezug auf die Qualifizierungsmaßnahmen gemäß § 29 Abs. 1 Nr. 5 MAVO angehört werden.¹⁵

§ 6 Arbeitszeit

- (1) Die Zeiten einer genehmigten Erhaltungsqualifizierung gelten als Arbeitszeit im Sinne von § 5 Abs. 5 AVO-DRS. Ferner gilt § 6 Abs. 11 AVO-DRS.
- (2) Die Zeiten einer genehmigten Fort- und Weiterbildung gelten als Arbeitszeit, wenn dies in der Qualifizierungsvereinbarung vereinbart wurde. Andernfalls ist die Arbeitszeit Eigenbeitrag der pädagogischen Fachkraft.
- (3) Die pädagogische Fachkraft hat die Möglichkeit, für genehmigte Fort- und Weiterbildungen Arbeitsbefreiung nach § 29 Abs. 5a AVO-DRS in Anspruch zu nehmen.

¹² Eine Qualifizierungsvereinbarung ist eine Vereinbarung zwischen Dienstgeber und der Mitarbeiterin. Zu den regelungsbedürftigen Punkten in einer Qualifizierungsvereinbarung gehören insbesondere die Dauer der Fortbildung- bzw. Weiterbildungsmaßnahme, die Frage der Freistellung, der Kostenbeteiligung sowie einer etwaigen Rückzahlung einer vom Arbeitgeber getragenen Kostenbeteiligung. Anstelle einer Vereinbarung zwischen Dienstgeber und Mitarbeiterin kann auch eine Dienstvereinbarung mit der MAV diesbezüglich geschlossen werden.

¹³ Sofern eine Übertragung von Aufgaben des Pfarrers als Dienstvorgesetzter und Bevollmächtigung in sonstigen Personalangelegenheiten vorliegt, erfolgt die Genehmigung durch die Kindergartenbeauftragte Verwaltung.

¹⁴ Siehe Fußnote 10.

¹⁵ In diesem Zusammenhang wird hingewiesen auf die Möglichkeit zum Abschluss einer Dienstvereinbarung gemäß § 38 (1) Nr. 15 oder 16 MAVO. Bestehende Dienstvereinbarungen nach § 38 (1) Nr. 15 oder 16 MAVO sind zu beachten.

§ 7 Kosten

- (1) Die Kosten einer genehmigten Erhaltungsqualifizierung einschließlich der Reisekosten werden vom Träger getragen.
- (2) Die Kostentragung einer genehmigten Fort- und Weiterbildung einschließlich der Reisekosten wird in der Qualifizierungsvereinbarung geregelt. Ein Eigenanteil der pädagogischen Fachkraft ist möglich.
- (3) Für die verpflichtende Erhaltungsqualifizierung der Leitung nach § 3 erstattet die Diözese dem Träger die Kosten der Fortbildung inklusive Reisekosten und Kosten für Vertretungskräfte.
- (4) Für die verpflichtende Erhaltungsqualifizierung der pädagogischen Fachkräfte nach § 3 erstattet die Diözese dem Träger die Kosten einer halbtägigen Fortbildung ohne Reisekosten und ohne Kosten für Vertretungskräfte pro Fachkraft einmal alle fünf Jahre.

§ 8 Schlussbestimmung

Diese Ordnung tritt am 1. Januar 2019 in Kraft.

Rottenburg, den 18. Oktober 2018

Dr. Clemens Stroppel
Generalvikar

BO-Nr. 5591 – 18.10.18
PfReg. M 8.4

Richtlinien für die Gewährung von Zuschüssen für religiöse Bildungsmaßnahmen in der kirchlichen Jugendarbeit und in der außerschulischen Katechese

Kirchlicher Jugendplan der Diözese Rottenburg- Stuttgart

Ab 1. Januar 2019 werden neue Richtlinien für die Gewährung von Zuschüssen für religiöse Bildungsmaßnahmen in der kirchlichen Jugendarbeit und in der außerschulischen Katechese in Kraft gesetzt. Die im KABL 2002, Nr. 16, S. 219, veröffentlichten Richtlinien werden damit außer Kraft gesetzt.

I. Vorbemerkung

Diese Richtlinien regeln die Vergabe von Zuschüssen aus Haushaltsmitteln der Diözese Rottenburg-Stuttgart für religiöse Bildungsmaßnahmen in der kirchlichen Jugendarbeit einschließlich der MinistrantInnenarbeit und in der außerschulischen Katechese, soweit ein diözesaner Auftrag vorliegt und nach Maßgabe der bereitgestellten Haushaltsmittel.

II. Geltungsbereich – wer kann Zuschüsse erhalten?

Die Zuschüsse werden den in der Diözese Rottenburg-Stuttgart anerkannten Trägern religiöser Bil-