

Kriterien für die Förderung der beruflichen Fort- und Weiterbildung durch andere als vom Dienstgeber angebotene Maßnahmen

Verwaltungsverordnung vom 6. September 2007

Az 15/A 37-35.00.9

Bei anderen als vom Dienstgeber angebotenen beruflichen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen kann nach KAVO, Anlage 25, Bestimmungen über Fort- und Weiterbildung (§ 6a KAVO), eine gestufte Förderung erfolgen:

1. Bei Fort- oder Weiterbildungsmaßnahmen, die überwiegend im dienstlichen Interesse liegen, erfolgt Arbeitszeitbefreiung (bei Teilzeitbeschäftigten: Arbeitszeitanrechnung bis zur Höhe der Sollarbeitszeit eines Vollbeschäftigten nach § 14 KAVO) unter Fortzahlung der Vergütung; § 15 KAVO findet keine Anwendung. Die notwendigen Reisekosten werden gemäß Anlage 15 erstattet. Die Kosten für die Maßnahme trägt der Dienstgeber.
2. Bei Fort- oder Weiterbildungsmaßnahmen, die sowohl im Interesse des Dienstgebers als auch der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters liegen, erhält die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter bezahlte Arbeitsbefreiung in Höhe von 50 v. H. ihres/seines Beschäftigungsumfanges. Die Reisekosten sowie Kosten für die Maßnahme tragen Dienstgeber und Mitarbeiterin/Mitarbeiter jeweils zur Hälfte. Eine andere Erstattung durch den Dienstgeber ist bei Vorliegen besonderer Gründe möglich.
3. Bei Fort- oder Weiterbildungsmaßnahmen, die überwiegend im Interesse der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters liegen, kann unbezahlte Arbeitsbefreiung (d.h. keine Arbeitszeitanrechnung) gewährt werden; die Kosten der Maßnahme – inklusive der Reisekosten – trägt die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter. In begründeten Fällen kann eine Kostenbeteiligung des Dienstgebers in Höhe von bis zu 50 v. H. erfolgen.
4. Zuschüsse Dritter sind grundsätzlich in Anspruch zu nehmen.

Für die Förderung von Maßnahmen im dienstlichen Interesse, die in der Regel angeordnet werden, gelten folgende Kriterien:

1. Kriterien im Hinblick auf das Anstellungsverhältnis:

- 1.1. § 3, Abs. 1 der Anlage 25 KAVO (Anspruch auf Fort- und Weiterbildung nach sechsmonatigem Bestehen eines Arbeitsverhältnisses), findet entsprechend Anwendung für Gemeindereferentinnen und Gemeindereferenten, die
 - 1.1.1 nach Ausscheiden wieder angestellt werden,

1.1.2 aus anderen (Erz-)Diözesen übernommen werden.

1.2. Der Anspruch auf Fortbildung im Rahmen der Assistenzzeit wird durch das Programm der Berufseinführung abgegolten.

2. Kriterien im Hinblick auf das Aufgabenfeld:

2.1. Die Fort- oder Weiterbildung erfolgt im Hinblick auf Aufgabenschwerpunkte, die in der Aufgabenumschreibung festgehalten sind.

2.2. Die Fort- oder Weiterbildungsmaßnahme steht im Zusammenhang mit der Konzeption des Pastoralverbundes.

2.3. Die Fort- oder Weiterbildungsmaßnahme ist im diözesanen Interesse, zum Beispiel mit Blick auf eine künftig zu übernehmende Aufgabe.

Die unter 2.1. und 2.2. genannten Begründungen werden vom Leiter des Pastoralverbundes festgestellt und werden vom Team mitgetragen. Sie sind einem Antrag in schriftlicher Form beizufügen. Die unter 2.3. genannte Begründung wird durch das „Referat Einsatz Gemeindereferentinnen und Gemeindereferenten“ nach Rücksprache mit dem Leiter der Zentralabteilung Pastorales Personal festgestellt.

3. Kriterien im Hinblick auf Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen:

3.1. Kriterien im Hinblick auf das Fortbildungsangebot:

3.1.1 Die Fortbildung fördert Kenntnisse und Fertigkeiten im Tätigkeitsbereich der Gemeindereferentin/des Gemeindereferenten, der in der Aufgabenumschreibung festgelegt ist.

3.1.2 Sie dient insbesondere in den ersten Berufsjahren nach der Assistenzzeit der Weiterentwicklung grundlegender Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten durch Vermittlung relevanter Inhalte oder/und Methoden, die vielseitig verwertbar sind.

3.1.3 Sie fördert die Fachkompetenz und die Bereicherung der Gemeindereferentin/des Gemeindereferenten auf menschlich-kommunikativer Ebene

a) für die Selbstorganisation, zum Beispiel „Selbst- und Zeitmanagement“,

b) für Leitungsaufgaben in Gremien und Kursen, zum Beispiel „Konfliktmanagement, Leitung oder Moderation von Gruppen und Konferenzen, Förderung ehrenamtlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“,

c) für die pastorale Begleitung, zum Beispiel „Trauernde begleiten“,

d) für die Konzeptentwicklung, zum Beispiel „Projektentwicklung“, Arbeiten im Pastoralverbund, Kooperative Pastoral.

3.1.4 Sie vermittelt Fachkenntnisse und erweitert den Horizont in (pastoral-)theologischen oder relevanten sozialwissenschaftlichen Fragestellungen, die dem Gemeindeaufbau zugute kommen.

3.2. Kriterien im Hinblick auf das Weiterbildungsangebot:

Die Weiterbildung zielt auf eine Zusatzqualifikation in einem vom Dienstgeber gewünschten Bereich, der „die bislang bewährte Seelsorge in der territorialen Pfarrei durch pastorale Initiativen, Projekte und Zentren für besondere Zielgruppen und Schwerpunkte“ ergänzt (Hirtenwort zur Umschreibung der Pastoralverbände, KA Stück 7, 2000, Nr. 85) sowie auf die bisher bewährten Bereiche, zum Beispiel Krankenhausseelsorge, Gemeindeberatung, Supervision, Praxisberatung, geistliche Begleitung.

Sie ermöglicht nach mehreren Berufsjahren, in der Regel frühestens nach 5 Berufsjahren, sich entsprechend der persönlichen Eignung im Hinblick auf pastorale Erfordernisse auch durch längerfristige Weiterbildungsmaßnahmen weiter zu qualifizieren.

4. Kriterien im Hinblick auf den Anbieter der Fort- und Weiterbildung:

- 4.1. Die Fortbildung wird von einem anerkannten Fachexperten bzw. einem anerkannten Fachinstitut veranstaltet, d.h., die Ausbildungsstandards sind überprüfbar, Zertifizierungen sind gegeben.
- 4.2. Der Wertehorizont des Anbieters läuft nicht dem Glaubensverständnis der katholischen Kirche entgegen.
- 4.3. Das Preis-Nutzenverhältnis stimmt.

5. Inkrafttreten:

Diese Kriterien treten mit Wirkung vom 01.10.2007 als Grundlage für die Förderung der beruflichen Fort- und Weiterbildung von Gemeindereferentinnen und Gemeindereferenten in Kraft. Sie ersetzen die bisherigen Kriterien vom 13. Mai 2004.

H.5.34b

Förderung für andere als vom Dienstgeber angebotene Fort- und Weiterbildungen