



Erzbistum Köln - Generalvikariat - 50606 Köln

An alle Träger von
kath. Tageseinrichtungen
für Kinder im nordrhein-westfälischen Teil des
Erzbistums Köln

Bearbeiter/-in: Frau Hübner
Telefon: (0221) 16 42 - 1040
Telefax: (0221) 16 42 - 1094
E-mail: sigrid.huebner@erzbistum-koeln.de

-nachrichtlich an die Einrichtungsleitungen-

Ihr Schreiben vom	Ihr Zeichen	SBKZ / GKZ	Unser Zeichen	Datum
			70/2008	30.06.2009

Qualifizierung von Kinderpflegerinnen und -pflegern

Sehr geehrte Damen und Herren,
sehr geehrte Herren Pfarrer,

das am 1. August 2008 in Kraft getretene Gesetz zur frühen Bildung und Förderung von Kindern (Kinderbildungsgesetz – KiBiz) sieht gemäß § 19 Abs. 1 ausdrücklich vor, dass Ergänzungskräfte weiterhin in der Gruppenform III eingesetzt werden können. In der Gruppenform I und II können Ergänzungskräfte, wenn sie über eine einschlägige Berufserfahrung verfügen (z. B. Kinderpflegerin / Kinderpfleger) und mindestens seit dem 15.03.2008 in der Einrichtung tätig sind, auf 50 % der Fachkraftstunden eingesetzt werden. Diese Regelung ist derzeit gemäß der Personalvereinbarung allerdings bis zum 31. Juli 2011 befristet. Eine Ergänzung zur Personalvereinbarung, die das Land vorgelegt hat, sieht vor, dass diese Übergangsregelung bis zum **31.07.2013** verlängert wird. Bedauerlicherweise ist die Vereinbarung noch nicht von allen Spitzenverbänden und Kirchlichen Büros in NRW unterzeichnet. Wir haben aber Grund zu der festen Annahme, dass diese Ergänzung von allen Beteiligten unterzeichnet wird. Sobald dies erfolgt ist, werden wir Sie unverzüglich über dieses wichtige Thema gesondert informieren.

Kinderpflegerinnen können nach dem 31.07.2013 nur dann weiter in den Gruppenformen I und II eingesetzt werden, wenn sie sich zu einer sozialpädagogischen Fachkraft weiterqualifiziert haben oder mit einer solchen Weiterqualifizierung begonnen haben. Wir verweisen dazu auch auf das ausführliche Schreiben der Hauptabteilung Seelsorgebereiche vom 19.06.2008.

Die Landesregierung sieht daher für Kinderpflegerinnen und -pfleger neben der regulären Ausbildung zur/zum Staatlich anerkannten Erzieherin / Erzieher zwei Qualifizierungsmöglichkeiten vor, die den Einsatz in allen nach dem KiBiz vorgesehen Gruppenformen ermöglichen:

1. Verkürzte integrierte Erzieherinnen- und Erzieherausbildung unter verstärkter Einbeziehung der vorhandenen Praxiserfahrung (Weiterbildung zur Staatlich anerkannten Erzieherin/ Erzieher)
2. Externenprüfung mit anschließendem einjährigen Berufspraktikum

Bankkonten:

Westdeutsche Landesbank Düsseldorf
Konto-Nr. 96 065 (BLZ 300 500 00)

Pax-Bank eG Köln
Konto-Nr. 55 050 (BLZ 370 601 93)

Gleitende Arbeitszeit

Kernzeit: mo-do 9.00-12.00, 14.00-16.00 Uhr
freitags 9.00-13.00 Uhr

Besucher-/Lieferanschrift:

Marzellenstraße 32
50668 Köln

Die Qualifizierungsmaßnahmen werden an Fachschulen /Berufskollegs durchgeführt.

Voraussetzungen sind:

- Mindestens Hauptschulabschluss
- Abgeschlossene Ausbildung zur/zum Staatlich geprüften Kinderpflegerin / -pfleger bzw. Sozialhelferin / -helfer oder eine berufliche Qualifikation im Sinne des § 28 Ausbildungs- und Prüfungsordnung Berufskolleg (APO-BK), Anlage E
- Mindestens fünfjährige einschlägige Berufstätigkeit in Vollzeit (bei Teilzeit verlängert sich die geforderte Berufstätigkeit entsprechend)
- Arbeitsvertrag in einer sozialpädagogischen Einrichtung während der Dauer der Ausbildung im Umfang von mindestens der Hälfte der tariflichen Wochenarbeitszeit .

Die Ausbildung ist berufsbegleitend 2½- oder 3-jährig organisiert und beinhaltet neben Selbstlernphasen und Lernen in der Einrichtung zwischen 12 und 14 Schulstunden wöchentlich. Weitere Informationen dazu können Sie der beigefügten **Anlage** entnehmen.

Vor diesem Hintergrund möchten wir Ihnen als Träger der Einrichtungen folgende Empfehlungen geben:

- Zunächst nimmt der Träger gemeinsam mit den Leitungen die perspektivischen Entwicklungen der Tageseinrichtungen – unter Berücksichtigung **sämtlicher Einrichtungen** im Seelsorgebereich (vor dem Hintergrund einer Fusion oder der Übertragung der Einrichtungen auf den KGV) – in den Blick und ermittelt den Soll-Bedarf an Fachkräften für die Zukunft, der dem Ist-Bestand gegenüberzustellen ist. Zu berücksichtigen sind dabei selbstverständlich auch in den nächsten Jahren anstehende Verrentungen von Mitarbeitenden.
- Sollte sich danach ein Bedarf ergeben, dass Kinderpflegerinnen die Weiterqualifizierung absolvieren und somit ein Interesse des Dienstgebers an der Weiterbildung bestehen, so sind mit der betreffenden Mitarbeiterin die Voraussetzungen zu klären. In diesem Gespräch wird es zum einem um die betrieblichen, aber auch um die persönlichen Voraussetzungen: Fühlt sich die Mitarbeiterin in der Lage, nach oftmals vielen Jahren der Berufstätigkeit eine berufsbegleitende Ausbildung zu machen? Wie geht die Betroffene mit der Mehrbelastung um? Wie trägt die Familie und das Umfeld dies mit?
- Weiterhin sollte die Mitarbeiterin auf Folgendes aufmerksam gemacht werden: Staatlich anerkannte Erzieherinnen werden nach der KAVO in der geltenden Fassung in die Entgeltgruppe 6 eingruppiert. Einen Bewährungsaufstieg gibt es nach KAVO nicht mehr. Die meisten Ergänzungskräfte sind seinerzeit bei der Umstellung der KAVO auf das neue Entgeltssystem aufgrund ihrer langjährigen Berufstätigkeit in die Entgeltgruppe 5 übergeleitet worden und befinden sich dort häufig bereits in der letzten Entwicklungsstufe dieser Entgeltgruppe. Die Differenz zwischen der Entgeltgruppe 5 und der Entgeltgruppe 6 beträgt zurzeit monatlich ca. 100,00 € brutto. Es ist daher wichtig, dass die Mitarbeitenden wissen, dass sie durch die Weiterbildung keine großen Gehaltssprünge machen. Hierzu empfehlen wir, dass die Rendantur zuvor berechnet, wie sich dies gehaltsmäßig auswirken würde. Andererseits sollten die Mitarbeitenden abwägen, dass sie durch die Weiterbildung ggf. ihren Arbeitsplatz behalten können, da der Bedarf an Fachkräften durch das KiBiz und den Ausbau der U3-Betreuung steigen wird und dementsprechend Arbeitsplätze in den Tageseinrichtungen für Ergänzungskräfte wegfallen werden.

Da in den oben genannten Fällen, in denen der Dienstgeber einen betrieblichen Bedarf an der Weiterbildung festgestellt hat, diese sowohl im Interesse des Dienstgebers als auch im Interesse des Mitarbeitenden liegt, ist für die Dauer der Maßnahme wie folgt zu verfahren:

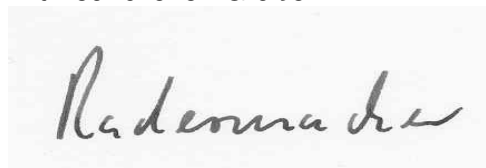
- Bezahlte Freistellung von 1 /5 der wöchentlichen Sollarbeitszeit (bei Vollbeschäftigung damit 7,80 sog Industrieminuten = 7,48 h pro Woche) für 40 Wochen im Jahr. Bei Teilzeitbeschäftigten entsprechend ihrer Sollarbeitszeit. Dies gilt auch dann, wenn die Maßnahme außerhalb der gewöhnlichen Dienstzeiten stattfindet. Damit trägt der Dienstgeber erheblich zum Gelingen der Weiterbildung durch Reduzierung der Belastung bei. Die Geltendmachung der bezahlten Freistellung kann erst ab dem 01.08.2009 erfolgen – eine Freistellung für zurück liegende Zeiten ist ausgeschlossen.
- Darüber hinaus erfolgt keine weitere Anrechnung der Weiterbildungsmaßnahme auf die Arbeitszeit.
- Es erfolgt keine Kostenbeteiligung am Unterrichtsmaterial, Fahrtkosten, Schulgeld o.ä.
- Um den Ausfall aufgrund der Freistellung zu kompensieren – insbesondere um die Betreuungsaufgaben zu erfüllen und das Team nicht zu überbeanspruchen – ist eine Vertretungskraft einzustellen oder bei einer bereits vorhandenen Kraft befristet der Stundenumfang zu erhöhen, es sei denn in der Einrichtung ist zusätzlich zum Stellenplan eine Berufspraktikantin eingesetzt. Dann bedarf es keiner zusätzlichen Vertretung. Gegebenfalls macht es Sinn, dass eine Vertretungskraft für mehrere Einrichtungen des Trägers gesucht wird, wenn in mehreren Einrichtungen Kinderpflegerinnen die Weiterqualifizierung absolvieren. Hinsichtlich der Finanzierung gelten die Richtlinien des Erzbistums Köln zur Finanzierung und Personalbemessung von Kindertageseinrichtungen in NRW nach Inkrafttreten des Kinderbildungsgesetzes NW (Amtsblatt des Erzbistums Köln 2008, Nr. 162, S. 170 ff.) in der jeweiligen Fassung. Es ist darauf zu achten, dass der Stundenumfang im Halbjahresdurchschnitt den Fehlzeiten der Vertretenen während der Schulzeiten entspricht. Urlaubsansprüche müssen natürlich berücksichtigt werden.
- Mit der Mitarbeiterin ist eine Rückzahlungsvereinbarung zu schließen; ein Muster fügen wir diesem Schreiben bei (**Anlage**).

Ergänzungskräfte, die nicht über einen der oben genannten Berufsabschlüsse verfügen und somit im noch größeren Maße als oben für Kinderpflegerinnen geschildert, vom sich verändernden Bedarf bei den Betreuungsformen betroffen sind, müssen vor Eintritt in die Maßnahme den Berufsabschluss der Staatlich geprüften Kinderpflegerin / Kinderpfleger durch eine Externenprüfung erwerben. Weitergehende Informationen dazu können die Betroffenen bei den Berufskollegs einholen oder ggf. bei der Agentur für Arbeit.

Diesen Ergänzungskräften werden insgesamt einmalig 10 Tage Freistellung unter Fortzahlung der Bezüge zur Vorbereitung auf die Prüfung gewährt. Die Lage der Freistellung ist mit dem Träger abzustimmen.

Für Rückfragen stehen Ihnen die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen des Fachbereichs Personal Ihrer Regionalabteilung der Hauptabteilung Seelsorgebereiche gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen



Prälat Hans-Josef Radermacher
Stv. Generalvikar

Anlagen