

## Dienstvereinbarung

zwischen der

Evangelischen Kirchenverwaltung Heidelberg (Stadtkirchenbezirk)  
Heiliggeiststr. 17 in 69117 Heidelberg

und der

Mitarbeitendenvertretung  
der Evangelischen Kirchenverwaltung Heidelberg  
Karl-Ludwig-Straße 8 in 69117 Heidelberg

**Präambel:** Diese Dienstvereinbarung vereint die Interessen der Evangelischen Kirche Heidelberg (Stadtkirchenbezirk) und seiner Mitarbeitenden, insbesondere vor dem Hintergrund, dass die Mitarbeitenden der Kindertageseinrichtungen zu den vereinbarten Schließzeiten zusätzliche freie Arbeitstage erhalten können. Hierdurch wird die „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ nachhaltig gestärkt und gefördert. Im Weiteren gewährleisten wir durch diese Dienstvereinbarung einen ordnungsgemäßen Betriebsablauf, die Mitarbeitenden der Kindertageseinrichtungen werden ressourcenorientiert eingesetzt.

### **§ 1 Geltungsbereich**

<sup>1</sup>Diese Dienstvereinbarung gilt für alle Mitarbeitenden, die mit pädagogischen Aufgaben in ihren jeweiligen Kindertageseinrichtungen betraut werden. Hierzu zählen Mitarbeitende, die gemäß Kitabetreuungsgesetz § 7 bei der Evangelischen Kirche Heidelberg (Stadtkirchenbezirk) arbeiten.

### **§ 2 Schließzeiten der Kindertageseinrichtungen**

- a. Die Anzahl der Schließtage wird auf 27 Kalendertage (Mo. bis Fr.) pro Kalenderjahr festgelegt. Für den vorgenannten Zeitraum der Schließung entfällt die Betreuung der Kinder.
- b. An 23 Kalendertagen (Mo. bis Fr.) bleiben die Kindertageseinrichtungen vollständig geschlossen.
- c. 15 Schließtage sind in den Sommerferien (Baden-Württemberg) zu legen und mit den Abteilungsleitern (Kita und Personal) abzustimmen. 4 Kalendertage (Mo. bis Fr.) dienen der besonderen Verwendung:
  - (1) Pädagogische Planungstage (2 Arbeitstage)
  - (2) Teamfortbildung und Konzeptionsüberarbeitung je 1 Arbeitstag
  - (3) Betriebsausflug 1 Arbeitstag
- d. Die Arbeitstage der besonderen Verwendung gemäß § 2 Buchstabe b Ziffer 2 werden im jährlichen Wechsel durchgeführt. (Beispiel an Ziffer 2: Teamfortbildung im Kalenderjahr 2024, Konzeptionsüberarbeitung 2025 ...)

- e. Die Parteien sind sich einig, dass Schließtage gemäß § 2 Buchstabe b Satz 1 dieser Vereinbarung als Urlaubstage gewährt werden; diese Urlaube sind somit genehmigt und von den Mitarbeitenden in natura zu nehmen. Hiervon unberührt sind Urlaube, die außerhalb der Schließzeiten genommen werden. Diese Urlaube sind schriftlich von den Mitarbeitenden beim Dienstvorgesetzten zu beantragen. Der Urlaubsantrag ist vom Dienstvorgesetzten vor Inanspruchnahme zu bearbeiten (Genehmigung/Versagung). Der individuelle Urlaubsanspruch richtet sich im Übrigen nach den jeweils gültigen tariflichen Bestimmungen (TVöD-Bund).

### **§ 3 Vereinbarkeit**

Den diese Dienstvereinbarung schließenden Vertragsparteien ist bewusst, dass eine hohe Anzahl von Schließtagen und die damit verbundene Verpflichtung, den Jahresurlaub innerhalb der Schließzeiten zu nehmen, eine erhebliche Einschränkung des Privatlebens bedeuten kann. Es werden daher die in den Paragraphen 4 und 5 aufgeführten Möglichkeiten eingeräumt, durch einen flexiblen Einsatz oder einen Gehaltsverzicht, zusätzliche freie Tage zu erhalten. Zusätzlich besteht die Möglichkeit, nach den in der Dienstvereinbarung AZ-Konto in den Kindertageseinrichtungen vorgesehenen Möglichkeiten freie Tage zu beantragen.

### **§ 4 Tätigkeit in einer anderen Kindertageseinrichtung mit abweichenden Schließzeiten**

In der Vergangenheit waren die Schließzeiten in den verschiedenen Kindertageseinrichtungen nicht deckungsgleich. Mitarbeitende erhalten daher grundsätzlich die Möglichkeit, während der Schließzeit ihrer eigenen Kindertageseinrichtung in einer anderen Kindertageseinrichtung der Ev. Kirche Heidelberg zu arbeiten, um den ansonsten obligatorischen Urlaub zu vermeiden. Dies ist möglich unter der folgenden Voraussetzung:

- a. In einer in Frage kommenden Kindertageseinrichtung besteht ein entsprechender Bedarf.
  - (1) Dieser kann u.a. auch dadurch entstehen, dass Mitarbeitende dieser Kindertageseinrichtung in diesem Zeitraum selbst Urlaub nehmen möchten.
- b. Der Einsatz wird über die Kitaabteilung koordiniert.
- c. Die jeweiligen Leitungen der Kindertageseinrichtung sind dabei einzubeziehen.
- d. Der zeitliche Umfang soll 5 Tage nicht überschreiten.
- e. Um die Sicherstellung des Betriebes zu gewährleisten, ist grundsätzlich eine Vorlaufzeit von drei Monaten einzuhalten. Ein Verzicht auf diese Vorlaufzeit ist im Einvernehmen aller Beteiligten möglich.
- f. Die Kindertageseinrichtungen informieren sich wechselseitig über die festgelegten Schließtage.

### **§ 5 Unbezahlter Sonderurlaub**

- a. Mitarbeitenden der Kindertageseinrichtungen der evangelischen Kirche Heidelberg, wird die Möglichkeit eingeräumt, unbezahlten Sonderurlaub im nachstehenden Umfang zu nehmen.
- b. Mitarbeitende mit Anspruch auf Jahressonderzahlung nach § 20, deren Arbeitsverhältnis bereits im Januar des laufenden Kalenderjahres bestanden hat, können bis zum 30. September des laufenden Kalenderjahres unbezahlten Sonderurlaub im Umfang von 10 Tagen geltend machen.
- c. Die Geltendmachung auf Inanspruchnahme des unbezahlten Sonderurlaubs muss auf dem Dienstweg bei der Personalverwaltung der EKV HD eingereicht werden und bedarf der Schriftform. Ein Formular wird seitens der EKV zur Verfügung gestellt.

- d. Die Geltendmachung des unbezahlten Sonderurlaubes gilt auch für die Folgejahre bis auf Widerruf.
- e. Die EKV unterrichtet die Leitung der Kindertageseinrichtung über die Geltendmachung / Genehmigung des Antrages.
- f. Der unbezahlte Sonderurlaub muss im Dezember des laufenden Kalenderjahres bzw. innerhalb der ersten elf Monate des folgenden Kalenderjahres gewährt und genommen werden.
- g. Die konkrete Antragstellung und Antragsgewährung der einzelnen Urlaubstage erfolgt analog den allgemeinen Regelungen zur Beantragung und Gewährung von Urlaub.
- h. Bei der Festlegung des genauen Zeitraums des unbezahlten Sonderurlaubs sind die Wünsche der Mitarbeitenden maßgeblich, sofern dem keine dringenden dienstlichen/betrieblichen Gründe entgegenstehen.
- i. Im Falle des unbezahlten Sonderurlaubes werden das Tabellenentgelt sowie die sonstigen Entgeltbestandteile, die in Monatsbeträgen festgelegt sind, weitergezahlt.
- j. Die Jahressonderzahlung für das laufende Kalenderjahr (Auszahlung zum 30.11. eines Jahres) wird im entsprechenden Umfang gekürzt.
- k. Freizeitausgleich, der nicht innerhalb des genannten Zeitraums in Anspruch genommen wird, verfällt.
- l. Eine finanzielle Abgeltung des Freizeitausgleichs ist ausgeschlossen.
- m. Kann der Anspruch auf Freizeitausgleich jedoch aus krankheitsbedingten Gründen, wegen Elternzeit, der Geltendmachung von dringenden betrieblichen/dienstlichen Gründen durch den Arbeitgeber oder für Anlässe gemäß § 29 Absatz 1 Satz 1, mit Ausnahme der Buchstaben c und d, für die Anspruch auf Freistellung unter Fortzahlung des Entgelts besteht, nicht innerhalb des in Absatz 6 genannten Zeitraums vollständig in Anspruch genommen werden, besteht für die verfallenen Freistellungstage ein entsprechender Ausgleichsanspruch in Geld, auf die gemäß Absatz 10 verminderte Jahressonderzahlung.

## **§ 6 Salvatorische Klausel**

Sollten einzelne Bestimmungen dieser Vereinbarung ganz oder teilweise unwirksam oder nichtig sein oder infolge Änderung der Gesetzeslage oder durch höchstrichterliche Rechtsprechung oder auf andere Weise ganz oder teilweise unwirksam oder nichtig werden oder weist diese Vereinbarung Lücken auf, so sind sich die Parteien darüber einig, dass die übrigen Bestimmungen dieser Vereinbarung davon unberührt und gültig bleiben. Für diesen Fall verpflichten sich die Parteien, unter Berücksichtigung des Grundsatzes von Treu und Glauben an Stelle der unwirksamen Bestimmung eine wirksame Bestimmung zu vereinbaren, welche dem Sinn und Zweck der unwirksamen Bestimmung möglichst nahe kommt und von der anzunehmen ist, dass die Parteien sie im Zeitpunkt des Vertragsschlusses vereinbart hätten, wenn sie die Unwirksamkeit oder Nichtigkeit gekannt oder vorhergesehen hätten. Entsprechendes gilt, falls diese Vereinbarung eine Lücke enthalten sollte.

## **§ 7 Schlussbestimmungen**

Über Streitigkeiten im Falle eines Ausschlusses wegen der Geltendmachung dienstlicher Erfordernisse bzw. dienstlicher Gründe ist die MAV zu unterrichten und an deren Beilegung zu beteiligen. Es bleibt vorbehalten, zusätzlich zu dieser Dienstvereinbarung Einzelheiten der technischen Durchführung mit Zustimmung der MAV-HD zu regeln. Für bestimmte Personengruppe oder einzelne Personen können von dieser Dienstvereinbarung abweichende Regelungen getroffen werden.

## **§ 8 Inkrafttreten und Kündigung**

- a. Die Dienstvereinbarung tritt in Kraft zum 01.11.2024.
- b. Die Dienstvereinbarung gilt unbefristet.
- c. Die Dienstvereinbarung kann mit einer Frist von 3 Monaten zum 31.07. eines Kalenderjahres gekündigt werden.
- d. Sollte bis zum 31.07. des Kündigungsjahres keine Nachfolgeregelung getroffen worden sein, verlängert sich die Laufzeit der Dienstvereinbarung einmalig um ein Jahr.

Heidelberg, den \_\_\_\_\_

Für den Dienstgeber zeichnet

Für die Mitarbeitendenvertretung zeichnet

Olga Schorr  
Geschäftsführerin der EKV

Lorenz Sauerborn  
Vorsitzender der Mitarbeitendenvertretung