

**Arbeitszeit im Schulbereich tätiger Arbeitnehmer (außer Lehrer),
die in der den Erholungsurlaub übersteigenden Zeit der Schulferien
nicht oder nur zeitweise beschäftigt werden können
(Berechnung der Vor- und Nacharbeit)**

<u>Inhaltsverzeichnis</u>	Seite
<u>1.</u> <u>Allgemeines</u>	<u>2</u>
<u>2.</u> <u>Betroffener Personenkreis</u>	<u>2</u>
<u>3.</u> <u>Verfahren</u>	<u>3</u>
3.1 Grundsätzliches	3
3.2 Allgemeines für alle in Tz 2 genannten Personengruppen	3
3.2.1 Festlegung des Urlaubszeitraumes in den Ferien	3
3.2.2 Behandlung der Ferienzeiträume, die den individuellen Urlaubsanspruch übersteigen (Vor-/Nacharbeit)	4
3.2.3 Vorliegen von Vollbeschäftigung oder Teilzeitbeschäftigung bei Vor-/Nacharbeit	4
3.2.4 Auswirkungen mutterschutzrechtlicher Beschäftigungsverbote auf die Vor-/Nacharbeit	4
3.2.5 Auswirkungen anderer Fälle des Arbeitsausfalls auf die Vor-/Nacharbeit	5
<u>4.</u> <u>Besonderheiten für Personengruppen, die in der den Erholungsurlaub übersteigenden Ferienzeit nicht einsetzbar sind</u>	<u>6</u>
4.1 Aus der vereinbarten Arbeitszeit zu errechnende „Entgeltstunden“	6
4.2 Berechnungsformel	6
<u>5.</u> <u>Besonderheiten für Personengruppen, die in der den Erholungsurlaub übersteigenden Ferienzeit einsetzbar sind</u>	<u>8</u>
5.1 Ferieneinsatztage	8
5.1.1 Nichtpädagogische Beschäftigte	8
5.1.2 Erzieher/innen	8
5.1.3 Sozialarbeiter/Sozialpädagogen	9
5.1.4 Betreuer an Schulen mit sonderpädagogischem Förderschwerpunkt (Sonderschulen)	9
5.2 Arbeitsvertraglich vereinbarte „Entgeltstunden“	9
<u>6.</u> <u>Besonderheiten für wie Schulsekretärinnen bzw. Schulsekretäre eingesetzte Verwaltungskräfte an Einrichtungen des Zweiten Bildungsweges</u>	<u>9</u>
<u>7.</u> <u>Berechnungsbeispiel (für Arbeit in der Fünf-Tage-Woche)</u>	<u>10</u>
7.1 Beispiel zur Errechnung der Vor- und Nacharbeit – keine Ferieneinsatztage -	10
7.2 Beispiel zur Errechnung der Vor- und Nacharbeit – Ferieneinsatztage –	11

1. Allgemeines

In den Schulen des Landes Berlin werden neben Lehrkräften verschiedene andere Personengruppen beschäftigt, die zur Aufrechterhaltung des Schulbetriebes im engeren oder weiteren Sinne erforderlich sind. Soweit die Vermittlung von Kenntnissen und Fertigkeiten ihrer Gesamttätigkeit das Gepräge gibt, sind sie Lehrkräfte (Lehrer für Fachpraxis, pädagogische Unterrichtshilfen an Sonderschulen für Geistigbehinderte), und werden von den nachfolgenden Ausführungen nicht erfasst. Die Regelungen über Arbeitszeit und Urlaub für diese Personengruppen richten sich nach § 44 TV-L.

Die Regelungen über die Berechnung der Vor- und Nacharbeit sind nicht anzuwenden auf Beschäftigte im Schulbereich, sofern diese in der den Urlaub übersteigenden Ferienzeit voll einsetzbar sind und auch eingesetzt werden, so dass Vor- und Nacharbeit nicht zu leisten ist, wie z. B. Erzieher/innen an Schulen mit Ganztagsbetrieb.

Die Regelungen sind ferner auf Personengruppen nicht anzuwenden, die in der den Urlaub übersteigenden Ferienzeit außerhalb der Schulen z. B. in Einrichtungen des Gesundheitswesens einsetzbar sind und auch tatsächlich eingesetzt werden. In diesen Fällen ist keine Vor-/Nacharbeit zu leisten, weil keine Arbeitszeit ferienbedingt ausfällt.

Mit der Berechnungsformel kann sowohl bei arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitsstunden als auch bei arbeitsvertraglich vereinbarten „Entgeltstunden“ die außerhalb der Ferien zu erbringende Vor- bzw. Nacharbeit errechnet werden. Die Formel ist sowohl anwendbar auf Personengruppen, die in den Ferien (zeitweise) einsetzbar sind, als auch auf solche, die wegen der Abwesenheit der Schüler nicht einsetzbar sind.

Die früher geltende (übertarifliche) Regelung, nach der Vorklassenleiter/innen, die überwiegend nicht schulpflichtige Kinder betreuen, während ihres Einsatzes in den Schulen hinsichtlich Arbeitszeit und Urlaub ebenfalls nach den SR 2 I I zum BAT/BAT-O behandelt wurden, ist mit Wirkung vom 1. April 2002 aufgehoben worden. Diese Regelung findet jedoch auf die Beschäftigten, die bis zu deren Außerkrafttreten danach behandelt wurden, im Wege des Besitzstandes weiterhin Anwendung, wobei nunmehr die Regelungen des § 44 TV-L zu Arbeitszeit und Urlaub anzuwenden sind..

2. Betroffener Personenkreis

Betroffen sind schulische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Sinne von § 68 Abs. 1 Schulgesetz, soweit es sich um Beschäftigte des Landes Berlin handelt.

3. Verfahren

3.1 Grundsätzliches

Nach dem allgemeinen arbeitsrechtlichen Grundsatz, dass Entgelt nur für geleistete Arbeitsstunden zusteht, müssten die Arbeitsverhältnisse der Arbeitnehmer, die im Schulbereich tätig sind, ohne Lehrkräfte zu sein, in den Ferien eigentlich ruhen (ohne Entgelt), soweit die Ferien den tarifvertraglichen Urlaubsanspruch übersteigen und die betreffenden Arbeitnehmer nicht beschäftigt werden können. Da dies aber nicht praktiziert wird, sondern statt dessen das Entgelt (im Interesse der Beschäftigten) während des ganzen Jahres in gleicher Höhe gezahlt wird, muss für die in den Ferien nicht geleistete (aber bezahlte) Arbeitszeit außerhalb der Ferien zusätzlich gearbeitet werden, soweit ein entsprechender Bedarf besteht.

3.2 Allgemeines für alle in Tz 2 genannten Personengruppen

(1) Alle in Tz 2 genannten Personengruppen sind keine Lehrkräfte. Die Regelungen des § 44 TV-L finden keine Anwendung. Für die Arbeitszeit gilt Abschnitt II, für den Urlaub gilt Abschnitt IV des TV-L.

(2) Für ggf. neu einzustellende Beschäftigte mit der Tätigkeit von Schulreinigungsfrauen ist die Anwendung der zum 31. Januar 2003 gekündigten Tarifvereinbarung vom 9. Dezember 1954 betreffend des Arbeitsmaßes und der Ausfalltage der Schulreinigungsfrauen arbeitsvertraglich auszuschließen. Auf das Arbeitsmaterial zu § 2 TV-L wird verwiesen.

3.2.1 Festlegung des Urlaubszeitraumes in den Ferien

Der Urlaub ist grundsätzlich während der Schulferien zu nehmen. Um Schwierigkeiten zu vermeiden, die sich ergeben können, wenn Urlaub bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit während der Ferien nachzugewähren ist, sollen die Beschäftigten den ihnen zustehenden Erholungsurlaub zu Beginn des Kalenderjahres auf bestimmte Ferienabschnitte festlegen. Dabei müssen notwendige Ferieneinsatztage frei gelassen werden.

Haben die Beschäftigten ihren Urlaub zu Beginn des Kalenderjahres nicht auf bestimmte Ferienzeiträume festgelegt, sind die Ferien in folgender Reihenfolge fiktiv zunächst für die Freistellungstage und dann als Urlaub zu berücksichtigen: als erstes die Sommerferien, dann die Osterferien und - falls noch ein Rest-Urlaubsanspruch verbleibt - die Herbstferien.

3.2.2 Behandlung der Ferienzeiträume, die den individuellen Urlaubsanspruch übersteigen (Vor-/Nacharbeit)

Soweit die Freizeit während der Schulferien die Dauer des jeweils zustehenden Urlaubs (ggf. einschließlich eines Zusatzurlaubs wegen Schwerbehinderung) im Kalenderjahr übersteigt, ist die dadurch nicht geleistete Arbeitszeit auf die Arbeitstage außerhalb der Schulferien, ggf. auch auf die notwendigen Ferieneinsatztage, zu verteilen (Vor- und Nacharbeit). Die Verlagerung der Arbeitszeit setzt einen entsprechenden Bedarf an Arbeitsleistung voraus. Der Umfang der Vor- und Nacharbeit muss grundsätzlich in allen Fällen des Ausfalls von Arbeitszeit (Inanspruchnahme von Elternzeit, Sonderurlaub nach § 28 TV-L, Sonderurlaub nach der Sonderurlaubs-Verordnung, Arbeitsbefreiung nach § 29 TV-L, Urlaub nach dem Bildungsurlaubsgesetz) stets neu festgesetzt werden (höher oder niedriger, je nachdem, ob der Umrechnungs-Grund außerhalb der Schulferien oder innerhalb der Schulferien, aber außerhalb des tariflichen Erholungsurlaubs gelegen hat). Bei dem Ausfall von Arbeitszeit infolge krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit oder mutterschutzrechtlicher Beschäftigungsverbote und aus sonstigen Anlässen bis zu sechs Wochen wird jedoch auf Tzn 3.2.4 und 3.2.5 verwiesen.

3.2.3 Vorliegen von Vollbeschäftigung oder Teilzeitbeschäftigung bei Vor-/Nacharbeit

Beschäftigte, die für ferienbedingt ausfallende Arbeitszeit (weil sie in der den Urlaub übersteigenden Ferienzeit nicht oder nur zeitweise einsetzbar sind) außerhalb der Ferien zusätzliche Arbeitsleistungen erbringen (Vor- bzw. Nacharbeit), sind nicht schon dann vollbeschäftigt, wenn die wöchentliche Arbeitszeit außerhalb der Ferien der durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit des § 6 Abs. 1 TV-L entspricht. Vollbeschäftigung liegt vielmehr erst dann vor, wenn die Arbeitszeit außerhalb der Ferien die durchschnittliche regelmäßige Arbeitszeit des § 6 Abs. 1 TV-L um die für ferienbedingt ausfallende Arbeitszeit wöchentlich zu leistende Vor- bzw. Nacharbeit übersteigt. Soweit in den Ferien Einsatztage vorgesehen sind, errechnet sich die Arbeitszeit auch an diesen Tagen aus der durch Vor- und Nacharbeit verlängerten wöchentlichen Arbeitszeit, weil die jährliche Arbeitszeit gleichmäßig auf alle Arbeitstage verteilt wird.

3.2.4 Auswirkungen mutterschutzrechtlicher Beschäftigungsverbote auf die Vor-/Nacharbeit

Für den Fall mutterschutzrechtlicher Beschäftigungsverbote ist unter Berücksichtigung des Grundsatzes, dass Beschäftigte durch eine Schwangerschaft nicht schlechter gestellt werden dürfen als sie ohne sie stehen würden, wie folgt zu verfahren:

Fallen die Beschäftigungsverbote nach §§ 3 Abs. 2 und/oder 6 Abs. 1 MuSchG in die Zeit außerhalb der Schulferien, dann ist die hierdurch ausfallende Vor-/Nacharbeit auch dann nicht nachzufordern, wenn die Beschäftigte die hierdurch abgegoltenen, den Erholungsurlaub übersteigenden Ferientage schon verbraucht hat oder wegen Nicht-Inanspruchnahme der Elternzeit nach Ablauf der Schutzfristen noch verbraucht.

Fallen die Beschäftigungsverbote in die Schulferien, so ist der auf den/die Ferienabschnitt(e) festgelegte Erholungsurlaub (vgl. Tz 3.2.1) verbraucht (vgl. hierzu BAG-Urteil vom 09.08.1994 - 9 AZR 384/92 - AP Nr. 19 zu § 7 BUrlG). Die übersteigenden Ferientage, für die außerhalb der Ferien Vor- bzw. Nacharbeit erbracht wird, entfallen dagegen mutterschutzrechtlich bedingt. Der Umfang der Vor- bzw. Nacharbeit ist neu festzusetzen. Zu diesem Zweck soll die Beschäftigte ihre Schwangerschaft und den mutmaßlichen Tag der Entbindung mitteilen, sobald ihr Zustand bekannt ist, damit die Arbeitszeit nicht zu lang festgesetzt wird. Fallen die Beschäftigungsverbote nur teilweise in die Schulferien, braucht die Beschäftigte nur für die Ferientage vorzuarbeiten, die den Erholungsurlaub übersteigen und an denen sie nicht nach mutterschutzrechtlichen Vorschriften von der Arbeit freigestellt ist.

3.2.5 Auswirkungen anderer Fälle des Arbeitsausfalls auf die Vor-/Nacharbeit

In allen anderen Fällen des Arbeitsausfalls ist wie folgt zu verfahren:

Die außerhalb der Ferien zusätzlich zu leistenden Arbeitsstunden sollen aus Gründen der Verwaltungsvereinfachung nicht neu festgesetzt werden, wenn die Arbeitsunterbrechung - außer bei Krankheit - nicht länger als sechs Wochen gedauert hat. Arbeitsunterbrechungen von längerer Dauer als sechs Wochen - außer bei Krankheit - sind nicht nur mit dem sechs Wochen übersteigenden Teil, sondern in voller Länge bei der außerhalb der Ferien zusätzlich zu leistenden wöchentlichen Arbeitszeit zu berücksichtigen. Das gilt sowohl zu Gunsten als auch zu Ungunsten des Arbeitnehmers.

Bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit wird die Arbeitszeit auch dann nicht neu festgesetzt, wenn die Unterbrechung länger als sechs Wochen dauert. Das gilt auch für Kuren, denn die Beschäftigten gelten für die Dauer der Kur, sofern diese die Voraussetzungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes erfüllt, als arbeitsunfähig und erhalten Entgelt nach § 21 TV-L oder Krankengeldzuschuss.

Fällt dagegen eine krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit in einen Ferienzeitraum, der von den Beschäftigten ausdrücklich oder vom Arbeitgeber fiktiv als Erholungsurlaub deklariert worden ist, haben die Beschäftigten ggf. Anspruch auf Nachgewährung des Urlaubs (jedoch nur, wenn die Arbeitsunfähigkeit unverzüglich angezeigt wurde). Verlangt der Arbeitgeber aus dienstlichen Gründen, dass der nachzugewährende Urlaub in den verbleibenden Ferienzeiträumen genommen wird, für die bereits Vor-/Nacharbeit festgesetzt war, ist die wöchentliche Arbeitszeit neu zu berechnen.

Wird der Erholungsurlaub des laufenden Jahres ganz oder teilweise in den Ferienabschnitten des nächsten Jahres genommen, die in den Übertragungszeitraum fallen, ist dies bei der Berechnung der Vor- und Nacharbeit dieses Jahres zu berücksichtigen, weil sich insoweit die ferienbedingt ausfallende Arbeitszeit vermindert. Ist die Nachgewährung in den Ferien des Übertragungszeitraumes nicht möglich (z. B. wegen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit) oder reichen die Ferien hierfür nicht aus, ist der Urlaub ausnahmsweise auch außerhalb der Ferien zu gewähren.

Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe des Kalenderjahres, sind bei Anwendung der Berechnungsformel nur die Zeiträume (Kalendertage, Sonntage, unterrichtsfreie Samstage, Ferien-Kalendertage, Wochenfeiertage) zu berücksichtigen, die bis zum Jahresende oder Ende des Arbeitsverhältnisses (noch) in die Zeit der Beschäftigung fallen, sowie der anteilige - ggf. verlängerte - Urlaub. Der anteilige Urlaub ist im Einstellungsjahr (noch) nicht zu berücksichtigen, wenn wegen der zu erfüllenden Wartezeit der Anspruch darauf erst im nächsten Jahr besteht.

4. Besonderheiten für Personengruppen, die in der den Erholungsurlaub übersteigenden Ferienzeit nicht einsetzbar sind

Einige Beschäftigte sind nur einsetzbar, wenn und solange die von ihnen betreuten Kinder in der Schule anwesend sind. Der Umfang der höchstmöglichen Arbeitszeit pro Woche außerhalb der Ferien einschließlich der Vor- und Nacharbeit für ferienbedingt ausfallende Arbeitszeit richtet sich also nach der Anwesenheitszeit der Kinder.

Sollte sich in Ausnahmefällen ergeben, dass regelmäßig Einsatzzeiten in der Schule von mehr als der durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit gem. § 6 Abs. 1 TV-L wöchentlich nachweislich zwingend notwendig sind, ist von den betroffenen Beschäftigten eine detaillierte Aufstellung über Art und Umfang der im Rahmen der täglichen Betreuung der Kinder tatsächlich zu leistenden Arbeiten sowie der sonstigen Arbeiten zu fordern und festzustellen, an wie vielen Tagen sie gegebenenfalls in den Schulferien (mit welchen Aufgaben) eingesetzt werden müssen. Diese Unterlagen sind zu den Personalakten zu nehmen.

4.1 Aus der vereinbarten Arbeitszeit zu errechnende „Entgeltstunden“

Mit diesen Beschäftigten, die während der Ferien nicht eingesetzt werden können, wird im Arbeitsvertrag die (außerhalb der Ferien) wöchentlich zu erbringende Arbeitszeit vereinbart. Da die Beschäftigten in der den Erholungsurlaub übersteigenden Zeit nicht eingesetzt werden können, das Entgelt aber während des ganzen Jahres in gleicher Höhe gezahlt wird (diskontinuierliche Arbeitsleistung, aber kontinuierliche Entgeltzahlung), werden außerhalb der Ferien pro Woche weniger Stunden bezahlt als geleistet. Im Jahresdurchschnitt decken sich Arbeits- und „Entgeltstunden“.

Für die Errechnung der zu erbringenden Vor-/Nacharbeit ist zunächst zu ermitteln, auf wie viele Arbeitstage (außerhalb der Ferien) sich ihre durchschnittliche jährliche Arbeitsleistung verteilt. Diese Zahl ist gegenüberzustellen der Zahl der Arbeitstage, an denen in der Fünf-Tage-Woche arbeitende Beschäftigte unter Berücksichtigung des tariflichen Erholungsurlaubs im Jahresdurchschnitt die Arbeitsleistung erbringen.

4.2 Berechnungsformel

Für die Berechnung der Vor-/Nacharbeit ist folgende Formel zu verwenden:

$$E = \frac{X \cdot A}{Y}$$

Die Buchstaben bedeuten im Einzelnen Folgendes:

X = allgemeine Zahl der Tage, an denen die im Schulbereich tätigen Beschäftigten zu arbeiten haben, auf die also die Vor-/Nacharbeit zu verteilen ist, unter Berücksichtigung der Differenz zwischen dem Erholungsurlaub eines vergleichbaren Vollbeschäftigten und dem individuell zustehenden Urlaub.

Die Arbeitstage (X) errechnen sich wie folgt:

X = Kalendertage im Jahr

./ Summe der Ferien-Kalendertage (einschl. unterrichtsfreier Tage)

+ Ferieneinsatztage

+ Differenz zwischen dem Erholungsurlaub eines vergleichbaren Vollbeschäftigten und dem individuellen Urlaubsanspruch

./ Sonntage außerhalb der Ferien

./ Samstage außerhalb der Ferien

./ Wochenfeiertage außerhalb der Ferien, soweit sie auf die Tage Montag bis Freitag fallen (ggf. einschließlich Heiligabend und Silvester aufgrund § 6 Abs. 3 TV-L, falls diese Tage ausnahmsweise nicht in die Ferien fallen).

Y = individuelle Zahl der Arbeitstage bei kontinuierlicher Arbeitsleistung während des ganzen Jahres für die/den einzelne/n Beschäftigte/n.

Die Arbeitstage (Y) errechnen sich wie folgt:

Y = Kalendertage im Jahr

./ Sonntage

./ arbeitsfreie Samstage

./ individueller Urlaubsanspruch¹

./ Wochenfeiertage, soweit sie auf die Tage Montag bis Freitag fallen, zuzüglich Arbeitsbefreiung an Vorfesttagen (Heiligabend und Silvester), soweit diese nicht auf einen für die/den Beschäftigten regelmäßig freien Tag fallen.

¹ Hinsichtlich der Ermittlung des individuellen Urlaubsanspruchs wird auf § 26 TV-L und das Arbeitsmaterial hierzu verwiesen.

A = arbeitsvertraglich vereinbarte durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit (Arbeitsstunden) außerhalb der Ferien;

E = Zahl der Arbeitsstunden, die pro Woche zu vergüten sind („Entgeltstunden“).

Das Ergebnis ist jeweils auf fünf Stellen hinter dem Komma zu ermitteln und auf drei Stellen hinter dem Komma kaufmännisch zu runden. Der sich ergebende Wert ist für den Dienstplan in Stunden und Minuten (diese wiederum kaufmännisch gerundet) umzurechnen.

Die Differenz zwischen A und E ergibt die Vor-/Nacharbeit.

5. Besonderheiten für Personengruppen, die in der den Erholungsurlaub übersteigenden Ferienzeit einsetzbar sind

Ein Ferieneinsatz kommt nicht in Betracht, wenn Beschäftigte wegen der Abwesenheit der Schüler überhaupt nicht einsetzbar sind. Wenn jedoch Vor- und Nachbereitungsarbeiten in begrenztem Umfang anfallen, sind einige Beschäftigte auch dann einsetzbar, wenn die von ihnen zu betreuenden Kinder nicht anwesend sind. Über die Festlegung der Tätigkeiten, zu deren Erledigung die in Tz 2 genannten Personen in den Ferien heranzuziehen sind, entscheiden die Schulleiter, ggf. die für das Schulwesen zuständige Senatsverwaltung.

5.1 Ferieneinsatztage

Ferieneinsatztage werden ggf. von der Schulleitung aufgrund schulischer Aufgaben/Notwendigkeiten im Einzelnen festgesetzt. Dabei gelten nach den Vorgaben der für das Schulwesen zuständigen Senatsverwaltung die folgenden Höchstgrenzen (bezogen auf das Kalenderjahr).

5.1.1 Nichtpädagogische Beschäftigte

Bei nichtpädagogischen Beschäftigten gilt eine Höchstgrenze von 12 Ferieneinsatztagen.

5.1.2 Erzieher/innen

a) Für Erzieher/innen, die

- an Grundschulen mit offenem/gebundenen Ganztagsbetrieb,
- an Schulen mit sonderpädagogischem Förderschwerpunkt (Sonderschulen),
- an der Staatlichen Ballettschule und Schule für Artistik Berlin,
- an Sportoberschulen, soweit im Internat oder in einem Bereich mit offenem/gebundenem Ganztagsbetrieb

eingesetzt sind, gilt keine Höchstgrenze von Ferieneinsatztagen.

b) Für die übrigen Erzieher/innen gilt eine Höchstanzahl

- an ISS (Integrierten Sekundarschulen) von 12 Ferieneinsatztagen,
- an Sportoberschulen, soweit nicht im Internat oder in einem Bereich mit offenem/gebundenem Ganztagsbetrieb eingesetzt, von 12 Ferieneinsatztagen.

5.1.3 Sozialarbeiter/Sozialpädagogen

Für Sozialarbeiter/Sozialpädagogen gilt eine Höchstanzahl

- an ISS (Integrierten Sekundarschulen) von 12 Ferieneinsatztagen,
- an Beruflichen Schulen von 17 Ferieneinsatztagen.

5.1.4 Betreuer an Schulen mit sonderpädagogischem Förderschwerpunkt (Sonderschulen)

Für Betreuer an Schulen mit sonderpädagogischem Förderschwerpunkt (Sonderschulen) gilt eine Höchstanzahl von 5 Ferieneinsatztagen.

5.2 Arbeitsvertraglich vereinbarte „Entgeltstunden“

Mit diesen Beschäftigten, die während der Ferien in unterschiedlichem Umfang eingesetzt werden können, werden im Arbeitsvertrag die wöchentlich zu bezahlenden „Entgeltstunden“ vereinbart.

Wegen der über das Jahr kontinuierlich verlaufenden Entgeltzahlung, auch für ferienbedingt ausfallende Arbeitszeit, sind die außerhalb der Ferien wöchentlich zu erbringenden Arbeitsstunden höher als die „Entgeltstunden“. Die Vereinbarung von „Entgeltstunden“ setzt voraus, dass der erhöhte Einsatz sinnvoll und notwendig, d. h. ein entsprechender Arbeitsanfall zu bewältigen ist.

Die Zahl der über die „Entgeltstunden“ hinaus außerhalb der Ferien zu erbringenden Arbeitsstunden (Vor-/Nacharbeit) kann durch Umkehrung der vorstehenden Formel wie folgt ermittelt werden:

$$A = \frac{Y \times E}{X}$$

Die Bedeutung der Buchstaben ist dieselbe wie in Tz 4.2 erläutert.

6. Besonderheiten für wie Schulsekretärinnen bzw. Schulsekretäre eingesetzte Verwaltungskräfte an Einrichtungen des Zweiten Bildungsweges

Diese Beschäftigten fallen nur unter die Regelung dieses Rundschreibens, wenn folgende Voraussetzungen nebeneinander erfüllt sind:

- a) Für die Lehrgänge der VHS im Rahmen des Zweiten Bildungsweges muss die Ferienordnung der Berliner Schule verbindlich sein, d. h. die „Schüler“ müssen in demselben Umfang und zu derselben Zeit Ferien wie an den allgemeinbildenden Schulen erhalten,
- b) die Verwaltungskräfte, die dort wie Schulsekretärinnen bzw. Schulsekretäre eingesetzt werden, müssen verpflichtet sein, ihren tariflichen Erholungsurlaub (und einen eventuellen Zusatzurlaub wegen Schwerbehinderung) während der Ferien zu nehmen,
- c) die Verwaltungskräfte dürfen in der den Erholungsurlaub übersteigenden Ferienzeit nicht oder nur in geringem Umfang einsetzbar sein.

Die im Arbeitsvertrag zu vereinbarende wöchentliche Arbeitszeit bemisst sich nach dem zeitlichen Umfang, in dem die Beschäftigten außerhalb der Ferien benötigt werden. Eine bestimmte Anzahl von Mindest-Einsatztagen in den Ferien ist nicht vorgeschrieben. Die Einsatztage sind im Einzelfall festzulegen.

Weil auch hier Vor-/Nacharbeit für ferienbedingt ausfallende Arbeitstage anfällt, gelten die Ausführungen für die vergleichbaren Personen an allgemeinbildenden Schulen entsprechend.

Die „Entgeltstunden“ werden - ebenso wie für die unter Tz 5.1.1 fallenden Personen - nach folgender Formel errechnet:

$$E = \frac{X \times A}{Y}$$

7. Berechnungsbeispiel (für Arbeit in der Fünf-Tage-Woche)

7.1 Beispiel zur Errechnung der Vor- und Nacharbeit – keine Ferieneinsatztage -

Die arbeitsvertraglich vereinbarte außerhalb der Ferien durchschnittlich zu erbringende wöchentliche Arbeitszeit (A) beträgt 30 Stunden. Zu errechnen sind die sich nach Abzug der Vor- und Nacharbeit ergebenden „Entgeltstunden“ (E).

Dem nachfolgenden (fiktiven) Beispiel liegen Ferien im Umfang von 90 Kalendertagen zu Grunde. Um die Zahl der Arbeitstage (X) - bei Arbeit in der Fünf-Tage-Woche - zu ermitteln, ist nach der Berechnungsformel in Tz 4.2 wie folgt zu verfahren:

Der Urlaubsanspruch beträgt aufgrund der anderweitigen Arbeitszeitverteilung (unterstellt) 24 anstelle von 30 Urlaubstagen (fiktives Beispiel):

X = 365 Kalendertage (in Schaltjahren sind 366 Tage anzusetzen)
 ./ 86 Ferien-Kalendertage (hierin ist der individuelle Urlaub – hier 24 Tage – enthalten)
 + 6 Ferieneinsatztage (fiktiv)
 + 6 Tage Differenz Erholungsurlaub eines Vollbeschäftigten und Individualurlaub (30 – 24 Tage)
 ./ 43 Sonntage (52 - 9 in den Ferien)
 ./ 40 Samstage (52 - 12 in den Ferien)
 ./ 3 Wochenfeiertage, die auf die Tage Montag bis Freitag fallen, (8 - 5 in den Ferien [einschl. Heiligabend und Silvester])

 205.

Die Zahl der Arbeitstage (Y) errechnet sich wie folgt:

Y = 365 Kalendertage (in Schaltjahren sind 366 Tage anzusetzen)
 ./ 52 Sonntage
 ./ 52 Samstage
 ./ 8 Wochenfeiertage (6 Tage) zuzüglich Arbeitsbefreiung an Heiligabend und Silvester, soweit diese nicht auf einen für den Arbeitnehmer regelmäßig freien Tag fallen (2 Tage)
 ./ 24 Tage individueller Urlaubsanspruch

 229.

205 x 30
 E = ----- = 26,85590, gerundet 26,856 Stunden oder
 229
 26 Stunden (51,36 gerundet) 51 Minuten.

Bezahlt werden 26 Stunden 51 Minuten wöchentlich.

Die Differenz zwischen 30 Stunden und 26 Stunden 51 Minuten = 3 Stunden 9 Minuten ist die außerhalb der Ferien zu erbringende, in den 30 vertraglich vereinbarten Arbeitsstunden enthaltene Vor- und Nacharbeit pro Woche.

Werden ferienbedingt ausfallende Arbeitstage als Arbeitszeitkonto-Ausgleichstage verwendet, muss die Vor- und Nacharbeit neu berechnet werden, denn die Arbeitszeitkonto-Ausgleichstage gelten insoweit als Arbeitstage.

7.2 Beispiel zur Errechnung der Vor- und Nacharbeit – Ferieneinsatztage –

Mit einem Beschäftigten, der sechs Ferieneinsatztage zu erbringen hat, sind 30 „Entgeltstunden“ arbeitsvertraglich vereinbart. Zu errechnen sind die unter Berücksichtigung der Vor- und Nacharbeit höheren Arbeitsstunden.

$$A = \frac{Y \times E}{X}$$

Der Urlaubsanspruch beträgt aufgrund der anderweitigen Arbeitszeitverteilung 24 anstelle von 30 Urlaubstagen (fiktives Beispiel):

X = 365 Kalendertage (in Schaltjahren sind 366 Tage anzusetzen)
./ 86 Ferien-Kalendertage (hierin ist der individuelle Urlaub – hier 24 Tage – enthalten)
+ 6 Ferieneinsatztage (fiktiv)
+ 6 Tage Differenz Erholungsurlaub eines Vollbeschäftigten und Individualurlaub (30 – 24 Tage)
./ 43 Sonntage (52 - 9 in den Ferien)
./ 40 Samstage (52 - 12 in den Ferien)
./ 3 Wochenfeiertage, die auf die Tage Montag bis Freitag fallen, (8 - 5 in den Ferien [einschl. Heiligabend und Silvester])

205.

Die Zahl der Arbeitstage (Y) errechnet sich wie folgt:

Y = 365 Kalendertage (in Schaltjahren 366)
./ 52 Sonntage
./ 52 Samstage
./ 8 Wochenfeiertage (6 Tage) zuzüglich Arbeitsbefreiung an Heiligabend und Silvester, soweit diese nicht auf einen für den Arbeitnehmer regelmäßig freien Tag fallen (2 Tage)
./ 24 Tage individueller Urlaubsanspruch

229.

Daraus ergibt sich:

$$A = \frac{229 \times 30}{205} = 33,51220 \text{ Stunden, gerundet } 33,512 \text{ oder } 33 \text{ Stunden } (30,72, \text{ gerundet}) 31 \text{ Minuten.}$$

Außerhalb der Ferien sind 33 Stunden 31 Minuten wöchentlich zu arbeiten.

Die Differenz zwischen 30 Stunden und 33 Stunden 31 Minuten = 3 Stunden 31 Minuten ist die außerhalb der Ferien zusätzlich zu den 30 vertraglich vereinbarten „Entgeltstunden“ zu erbringende Vor- und Nacharbeit pro Woche.

Werden ferienbedingt ausfallende Arbeitstage als Arbeitszeitkonto-Ausgleichstage verwendet, muss die Vor- und Nacharbeit neu berechnet werden, denn die Arbeitszeitkonto-Ausgleichstage gelten insoweit als Arbeitstage.