

Dienstvereinbarung

Zwischen dem Kreiskirchenrat des Evangelischen Kirchenkreises Spandau
und der

Mitarbeitervertretung des Kirchenkreises Spandau, seiner Gemeinden und dem Kirchenkreisverband Berlin Nord-West

wird gemäß § 36 des Mitarbeitervertretungsgesetzes der EKD folgende Dienstvereinbarung zur Einrichtung eines Arbeitszeitkontos für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die als Schulhelfer/innen arbeiten oder im Schulprojekt des Kirchenkreises Spandau tätig sind, geschlossen.

§ 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 stattdessen 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.

§ 2 Festlegung des Urlaubszeitraumes in den Ferien

Der Urlaub ist grundsätzlich während der Schulferien zu nehmen.

Je Schulhalbjahr kann ein Urlaubstag außerhalb der Ferien beantragt werden.

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

§ 3 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).

Beschäftigte, die Vor- und Nachbereitungszeiten haben oder andere kreiskirchliche Aufgaben übernehmen sollen, leisten diese an Ferieneinsatztagen.

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-EKBO, Arbeitsbefreiung nach § 29 TV-EKBO, Urlaub nach dem Bildungsurlaubsgesetz) stets neu festgesetzt werden (höher oder niedriger, je nachdem, ob der Umrechnungsgrund außerhalb der Schulferien oder innerhalb der Schulferien, aber außerhalb des tariflichen Erholungsurlaubs gelegen hat).

§ 4 Auswirkungen mutterschutzrechtlicher Beschäftigungsverbote auf die Vor-/Nacharbeit

Für den Fall mutterschutzrechtlicher Beschäftigungsverbote ist 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 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. 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.

§ 5 Auswirkungen anderer Fälle des Arbeitsausfalls auf die Vor-/Nacharbeit

Bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit wird die Arbeitszeit auch dann nicht neu festgesetzt, wenn die Unterbrechung länger als sechs Wochen dauert. Das gilt auch für Kuren. **Fällt dagegen eine krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit in einen Ferienzeitraum, der von den Beschäftigten ausdrücklich als Urlaub deklariert worden ist, haben die Beschäftigten Anspruch auf Nachgewährung des Urlaubs.** 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.

§ 6 Aus den vereinbarten Entgeltstunden zu errechnende „Arbeitszeit“

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.

Für die Berechnung Vor-/Nacharbeit wird die der Dienstvereinbarung beiliegende Formel der Excel-Tabelle genutzt.

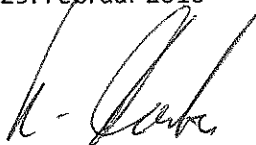
§ 7 Laufzeit und Beendigung

Diese Dienstvereinbarung wird zunächst für ein Jahr abgeschlossen. Sie kann mit einer Frist von sechs Wochen zum Ende eines Kalendervierteljahres gekündigt werden. Im Falle der Kündigung entwickelt sie keine Nachwirkung.

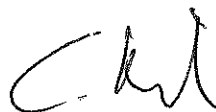
§ 8 Inkrafttreten

Diese Dienstvereinbarung tritt zum 1. März 2016 in Kraft.

Berlin, den 29. Februar 2016



Kreiskirchenrat



Mitarbeitervertretung

Berechnung

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

$$A = Y \times E / X$$

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

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

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

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 des individuell zustehenden Urlaubs.

Die Kalendertage im Jahr (X) errechnen sich wie folgt:

X = Kalendertage im Jahr

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

+ Ferieneinsatztage

./ 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-EKBO, falls diese Tage ausnahmsweise nicht in die Ferien fallen).

Die Arbeitstage (Y) errechnen sich wie folgt:

Y = Kalendertage im Jahr

./. Sonntage

./. arbeitsfreie Samstage

./. individueller Urlaubsanspruch

./. 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.

Arbeitszeitkonto 2016 Schulteam		
I. Ermittlung der Arbeitsstunden abzüglich der Ferien nach dem sog. Schulsekretärinnenmodell		
Kalendertage im Jahr		366
- Summe der Ferien-Kalendertage (ggf. vermindert um die Ferieneinsatztage)		85
- Sonntage außerhalb der Ferien		43
- Sonnabende außerhalb der Ferien		44
- Wochenfeiertage außerhalb der Ferien, soweit sie auf die Tage Mo -Fr fallen		3
Ferieneinsatztage		10
-		
Kalendertage im Jahr (X)		201
II. Ermittlung der Arbeitstage (Y)		
Kalendertage im Jahr		366
- Sonntage		52
- arbeitsfreie Sonnabende		53
- individueller Urlaubsanspruch		29
- Wochenfeiertage, soweit sie auf die Tage Mo -Fr fallen		7
-		
Arbeitstage (Y)		225
III. arbeitsvertraglich vereinbarte durchschnittliche wöchentliche Arbeitsstunden (E) = Vergütungsstunden		
Vergütungsstunden (E)		
IV. Ermittlung der über die Vergütungsstunden hinaus zu erbringenden Arbeitsstunden		
Arbeitsstunden (A) = tatsächliche Arbeitstage (Y) * Arbeitsstunden (E)		
Kalendertage (X)		
wöchentliche Arbeitszeit	0,00	
Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt somit ohne Pausen		
	Stunden	Minuten.

Rechtsgrundlagen

§ 40 MVG

Fälle der Mitbestimmung in organisatorischen und sozialen Angelegenheiten

d) Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen, Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage sowie Festlegung der Grundsätze für die Aufstellung von Dienstplänen

TV-EKBO

§ 6

Regelmäßige Arbeitszeit

(2) Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von bis zu einem Jahr zugrunde zu legen.

§ 10

Arbeitszeitkonto

(1) Durch Dienstvereinbarung kann ein Arbeitszeitkonto eingerichtet werden.

(2) In der Dienstvereinbarung wird festgelegt, ob das Arbeitszeitkonto in der ganzen Dienststelle oder Teilen davon eingerichtet wird. Alle Mitarbeiter der Dienststellenteile, für die ein Arbeitszeitkonto eingerichtet wird, werden von den Regelungen des Arbeitszeitkontos erfasst.