

Neufassung des Urlaubsverfahren für Arbeitnehmerähnliche an Volkshochschulen

Mit Schreiben der SenBJF vom 12.01.2022 wurden die Amtsleitungen und VHS-Direktionen über die Notwendigkeit der Umstellung des Urlaubsverfahrens informiert. In vier Arbeitsgruppentreffen bestehend aus Vertreterinnen und Vertretern der Amtsleitungen (AL Steglitz-Zehlendorf), der Volkshochschulen (VHS Neukölln, VHS Friedrichshain-Kreuzberg, VHS Lichtenberg), des Servicezentrums VHS und der SenBJF wurden bis Juli 2022 das unten stehenden Vorgehen beraten und festgelegt.

1. Anpassung der Formel zur Berechnung des Urlaubsanspruchs

Der Urlaubsanspruch in der 5-Tage Woche umfasst 23 Urlaubstage im Kalenderjahr für arbeitnehmerähnliche Kursleitenden an den Berliner Volkshochschulen gem. AV Honorare VHS (neue Fassung).

Bei unregelmäßigen Arbeitsrhythmus bietet sich die Nutzung der Formel zur Urlaubsanspruchsberechnung bezogen auf Arbeitstage pro Kalenderjahr an; folgende Formel für die Anwendung bei arbeitnehmerähnlichen Honorarkräften ist mit der SenFin abgestimmt:

KJ	Kalenderjahr
UT	Urlaubstage
bAT	Beauftragte Arbeitstage
FT	Feiertage montags- freitags

indiv. Urlaubsanspruch (UT) = $\frac{\text{Urlaubstage pro KJ (23 Tage gem. AV Hon)} \times (\text{bAT} + \text{UT} + \text{FT})}{260 \text{ Arbeitstage im Jahr in der 5-Tage Woche}}$

Hinweise:

- Es bedarf der Zählung der beauftragten Arbeitstage (nicht UE), an denen eine Arbeitsverpflichtung besteht, um den Urlaubsanspruch berechnen zu können. Dies kann grundsätzlich vom IM vorgenommen werden.
- In die Zählung von beauftragten Arbeitstagen werden auch Tage aufgenommen, an denen krankheitsbedingt nicht gearbeitet werden konnte, und Ausfälle, die aus VHS-Gründen resultierten. Begründung: In beiden Fällen bestand eine Arbeitsverpflichtung.
- Kommt der Kurs allerdings erst gar nicht zustande (wegen fehlender Mindestteilnehmerzahl), wird ein Ausfallhonorar gem. AV HON gezahlt – dieses Tage und Ausfallhonorar fließen allerdings nicht in die Urlaubsberechnung ein, da hier keine Arbeitsverpflichtung besteht.

2. Berechnung des Urlaubsentgelts

1. Das Urlaubsentgelt bemisst sich gem. § 11 Bundesurlaubsgesetz nach dem durchschnittlichen Honorar, das die arbeitnehmerähnliche Person in den letzten dreizehn Wochen vor dem Beginn des Urlaubs erhalten hat.
 - a. Hierzu ist zunächst das Entgelt im Referenzzeitraum von 13 Wochen (Geldfaktor) zu ermitteln. D.h., es ist das Entgelt zu Grunde zu legen, welches in den 13 Wochen vor Urlaubsantritt zu zahlen ist bzw. war. Auf die tatsächliche Zahlung kommt es nicht an.

- b. Im zweiten Schritt ist der sogenannte Zeifaktor zu ermitteln, d.h. es sind die Tage zu ermitteln, an denen das Entgelt erzielt wurde. Auf die Dauer der Arbeitsleistung an den jeweiligen Tagen kommt es nicht an.
- c. Im dritten Schritt wird das Entgelt durch die Anzahl der tatsächlichen Tage der Arbeitsleistung geteilt. Hierdurch ergibt sich ein durchschnittliches Entgelt, welches anfallen würde, wenn an diesem Tag eine Arbeitsleistung erbracht würde.
- d. Das ermittelte durchschnittliche Entgelt wird mit den Urlaubstagen, die aktuell genommen werden, multipliziert.

Das Urlaubsentgelt versteht sich als Teil des Honorars; bei Vorlage der Voraussetzungen sind die Zuschüsse zu den Sozialversicherungen auf das Urlaubsentgelt zu zahlen (d.h. Ermittlung des Durchschnittshonorars inkl. gezahlter Zuschüsse führt zum Urlaubsentgelt inkl. zu zahlender Zuschüsse).

2. Verfahren für Volkshochschulen

Dieses Verfahren erfolgt an jeder VHS bezogen auf alle Leistungen an der jeweiligen VHS, unabhängig davon, ob die Honorarkraft an mehreren Dienststellen tätig ist. Mit der Hinterlegung einer individuellen Sperrzeit, in der die Honorarkraft nicht beauftragt werden kann, wird sichergestellt, dass die Honorarkraft wirksam Urlaub nehmen kann und an keiner weiteren VHS im Urlaubszeitraum tätig ist bzw. „überbucht“ wird.

	Zeitpunkt im Jahr	Aktivität
1	Beginn des Jahres/ Ende des Vorjahres	<ol style="list-style-type: none"> a. Verweis, dass Arbeitnehmerähnlichkeit aufgrund der Aktivitäten des Vorjahres unterstellt wird und im Lauf des Jahres überprüft werden wird b. Verweis darauf, dass Arbeitnehmerähnlichen VHS Dozierenden ein Urlaub i.H.v. 23 Tagen in einer 5-tägigen Arbeitswoche zusteht. c. Anzeige des konkreten Urlaubsanspruchs auf Grundlage des bis dato vereinbarten Leistungsumfangs für das entsprechende Kalenderjahr d. Belehrung, dass die Honorarkraft zum wirksamen Nehmen des Urlaubs in diesem (Urlaubs-)Zeitraum keine Aufträge mit dem Land Berlin haben darf, e. Hinweis, dass der Urlaub in Zeiten ohne Leistungsverpflichtung innerhalb des Vertragszeitraums (Rahmenvertrag) genommen werden muss f. Bitte um Benennung von „Sperrtagen“, innerhalb dieser Sperrtage wird der Urlaub genommen: <ul style="list-style-type: none"> ➤ Empfehlung 23 Sperrtage, mind. jedoch 18 Sperrtage ➤ Die Sperrtage sind für alle VHS ersichtlich. ➤ Der Zeitraum 24.12.- 01.01. gilt als Schließzeit, in der keine Kurse durchgeführt, also grundsätzlich auch nicht beauftragt werden = 3 Sperrtage im Jahr 2023

		<ul style="list-style-type: none"> ➤ Bitte um Benennung von mind. 15 weiteren Sperrtagen. im Jahr 2023, 10 Sperrtage davon zusammenhängend gem. § 7 Abs. 2 Bundesurlaubsgesetz, d.h. 2 x 5 Tage montags-freitags plus Wochenenden. ➤ Arbeitet die Honorarkraft an mehreren VHS, so ist das Einpflegen der Sperrzeit mit der Erfassung durch eine VHS erledigt. <p>g. Belehrung, dass Urlaub i.d.R. nicht übertragen werden kann.</p>
2	Jahresanfang	Einpflegen der individuellen Sperrzeit durch die VHS im Information Manager. Folge: Kursleitung ist in der Zeit für alle VHS nicht buchbar.
3	Vor dem Urlaubsantritt	<p>a. Prüfung und Mitteilung des zu diesem Zeitpunkt aktuellen Urlaubsanspruchs anhand der tatsächlichen Arbeitstage (zurückliegende und ggf. bereits vertraglich feststehende zukünftige)</p> <p>b. Ermittlung und Mitteilung des Urlaubsentgelts anhand der 13-Wochen-Regelung</p> <p>c. Auszahlung des Urlaubsentgelts mit der nächsten Abrechnung</p>
4	Im Sperrzeitraum	Honorarkräfte nehmen Urlaub im Sperrzeitraum.
5	Jahresende	In den verbliebenen drei Sperrtagen (zwischen Weihnachten und Neujahr) werden über die in den vorherigen Sperrzeiten hinausgehende Urlaubstage genommen und vergütet. Das zugehörige Urlaubsentgelt kann (wegen des Kassenschlusses) auch vorab gezahlt werden.

Beispiel:

176 beauftragte Arbeitstage = 17,76 Urlaubstage nach oben stehender Formel für 2022

124 beauftragte Arbeitstage = 12,71 Urlaubstage nach oben stehender Formel für 2022

3. Übergangsregelung für das Jahr 2022

Das oben skizzierte Urlaubsverfahren bedeutet eine vollständige Umstellung der Systematik des Urlaubsverfahrens - sie ist nicht nur reduziert auf eine Erhöhung des Urlaubsanspruchs. Aufgrund der fehlenden Verrechnungsgrundlage (tatsächlich genommener Urlaub in Tagen wurde bisher nicht nachgehalten) soll die komplette Umstellung des Verfahrens zum 1.1.2023 erfolgen, **für die Zeit vom 1.8. bis 31.12.2022 erfolgt eine Übergangsregelung unter der Weiternutzung eines Prozentsatzes.**

Der Urlaubsanspruch ist eine jahresbezogene Größe, daher beträgt der Urlaubsanspruch für arbeitnehmerähnliche Honorarkräfte, die nach dem 1.8.22 in einem Vertragsverhältnis mit einer VHS stehen, 23 Tage auf das Kalenderjahr 2022 bezogen.

Es wird unterstellt, dass eine laufende Auszahlung des Urlaubsentgelt i.H.v. 8,6% des Honorars bedeutet, monatlich vom 1.1. bis 31.7. Urlaub genommen zu haben - dies entspricht 7/12 des jährlichen Urlaubsanspruchs in Höhe von 20 Tagen, also 11,67 Urlaubstage für den genannten Zeitraum.

Verbleibenden Urlaubstage für August- Dezember: 8,33 Tage
Anzahl der Erhöhung des Urlaubsanspruch: 3 Tage
Verbleibender Urlaub August bis Dezember: 11,33 Tage.

Arbeitstage 2022 August - Dezember ohne Samstage, Sonntage, Feiertage: 108 Tage
Abzüglich Urlaubstage August - Dezember: 96,67
Verhältnis Urlaubstage/Arbeitstage: 11,72%

Für den Zeitraum 1.8. bis 31.12.2022 entsprechen 11,7% des Honorars dem Urlaubsentgelt.

Gez. Sabine Grabow