

# Arbeitszeitkalender 2008

## für KirchenmusikerInnen und MesnerInnen

✂ Markieren Sie mit einem Stift Ihren festen freien Tag (z. B. alle Montage im Kalender). Trifft einer der Feiertage auf den freien Tag und müssen Sie an diesem Tag arbeiten, erhalten Sie immer einen ganzen freien Ersatztag, unabhängig von der Zahl der gearbeiteten Stunden.

✂ Tragen Sie gegebenenfalls zusätzliche regional oder betriebstüblich freie Tage ein (z. B. Friedensfest in der Stadt Augsburg). Für diese Tage ist Freizeitausgleich so zu gewähren, dass der/die MitarbeiterIn über einen ganzen freien Tag verfügen kann.

### Liebe MesnerInnen und KirchenmusikerInnen,

kaum eine Kollegin oder eine Kollege arbeitet im liturgischen Dienst nach der Stechuh. Die Kirche und ihr Dienst ist den meisten mehr Berufung als Beruf und viele engagieren sich für ihre Gemeinde weit über das Maß hinaus. Der Dienst als KirchenmusikerIn oder MesnerIn erfordert hohe Eigenverantwortung, Pflichtbewusstsein und Flexibilität. Vertrauen, Rücksichtnahme und Achten auf die berechtigten Bedürfnisse der MitarbeiterInnen und Vorgesetzten, sind die Grundlage für ein erfolgreiches Miteinander und ein gutes Arbeitsklima in der Pfarrei. Diese entscheidenden Dinge lassen sich nicht durch KODA-Beschlüsse regeln. Wir können lediglich ein Tarifrecht beschließen. Die praktische Umsetzung und die Ausgestaltung des Dienstes vor Ort erfordert von beiden, Vorgesetzten wie MitarbeiterInnen, die Bereitschaft aufeinander zuzugehen und gemeinsam gerechte Lösungen zu finden.

### Erläuterungen zum Kalender

Die im Kalender farbig hervorgehobenen Festtage sind grundsätzlich arbeitsfrei. Wenn Sie an diesen Tagen arbeiten müssen, erhalten Sie Freizeitausgleich. Bei allen gesetzlich und betriebstüblich freien Tagen sowie Ostersonntag und Pfingstsonntag gilt: Der Freizeitausgleich erfolgt so, dass der/die MitarbeiterIn über einen ganzen freien Tag (Ausgleichstag) verfügen kann, unabhängig davon, ob er/sie an dem Festtag viel oder wenig gearbeitet hat.

Im ABD sind Regeln für die Berechnung der Zahl der in der Ausgleichswoche zu erbringenden Arbeitsstunden vorgesehen (vgl. Anmerkungen unter dem Kalender). Sie werden von vielen MitarbeiterInnen und Vorgesetzten als schwierig handhabbar empfunden. Oft erhält – im gegenseitigen Einvernehmen und zu beidseitiger Zufriedenheit – der/die MitarbeiterIn einen Ersatztag, ohne dass exakt erfasst und verrechnet wird, ob an dem Tag über- oder unterdurchschnittlich viele Stunden angefallen sind. In manchen Wochen arbeitet der/die Beschäftigte dann einige Stunden zu viel, in anderen einige Stunden zu wenig. Aufgrund der allgemeinen Arbeitszeitregelung im ABD (vgl. Teil A, 1. § 6 Abs. 2) ist dies grundsätzlich zulässig – vorausgesetzt, man kann davon ausgehen, dass im Durchschnitt die vertraglich vereinbarte Zeit eingehalten wird.

### Ganztägig arbeitsfreier Tag. Muss gearbeitet werden, besteht Anspruch auf Freizeitausgleich.

Zur exakten Berechnung der Arbeitszeit in den Ausgleichswochen sieht das ABD unterschiedliche Verfahren vor. Gesetzliche oder betriebstübliche Feiertage fallen unter die Gruppe \*\*. Mariä Himmelfahrt ist in überwiegend evangelischen Gemeinden kein gesetzlicher Feiertag und fällt dort unter die Kategorie \*\*\*.

\* An diesen Tagen besteht Anspruch auf genau einen freien Ersatztag, unabhängig davon wie viele Stunden gearbeitet wurden.

\*\* An diesen Tagen besteht Anspruch auf einen ganzen freien Ersatztag. Die Zahl der gearbeiteten Stunden wird in der Ausgleichswoche von der Wochenarbeitszeit abgezogen. (z. B. Vollbeschäftigter mit 39 Std./Woche arbeitet 4 Std. am Feiertag ⇒ Er bekommt einen freien Ersatztag und muss in dieser Woche noch 39 minus 4 Std. = 35 Std. an den übrigen Tagen arbeiten.)

Abweichende Regelung: In der Diözese Augsburg ist immer wie unter \* beschrieben zu verfahren.

\*\*\* Es handelt sich um arbeitsfreie Tage nach ABD Teil A, 1. § 6 Abs. 3. Für Arbeit an diesen Tagen ist "entsprechender Freizeitausgleich" zu gewähren. Eine genauere Festlegung fehlt, es dürfte aber zweckmäßig sein, entsprechend den gesetzlichen Feiertagen (\*\*) zu verfahren.

	Januar	Februar	März	April	Mai	Juni	Juli	August	September	Oktober	November	Dezember
Freitag		1						1				
Samstag		2	Mariä Lichtmess	1				2			1	Allerheiligen**
Sonntag		3		2				3			2	Allerseelen
Montag		4		3				4	1		3	
Dienstag		5	Neujahr**	4				5	2		4	
Mittwoch		6	Aschermittwoch	5				6	3	1	5	
Donnerstag		7		6				7	4	2	6	
Freitag		8		7				8	5		7	Tag der deutschen Einheit**
Samstag		9		8				9	6	4	8	
Sonntag		10	Heilig Dreikönig***	9				10	7	5	9	Erntedank
Montag		11		10				11	8	6	10	Mariä Empfängnis
Dienstag		12		11				12	9	7	11	St. Martin
Mittwoch		13		12				13	10	8	12	
Donnerstag		14		13				14	11	9	13	
Freitag		15		14				15	12	10	14	
Samstag		16		15				16	13	11	15	
Sonntag		17		16	Palmsonntag	13		17	14	12	16	
Montag		18		17		12		18	15	13	17	
Dienstag		19		18		13		19	16	14	18	
Mittwoch		20		19		14		20	17	15	19	
Donnerstag		21		20	Gründonnerstag	15		21	18	16	20	
Freitag		22		21	Karfreitag**	16		22	19	17	21	
Samstag		23		22	Karsamstag	17		23	20	18	22	
Sonntag		24		23	Ostersonntag*	18		24	21	19	23	
Montag		25		24	Ostermontag**	19		25	22	20	24	
Dienstag		26		25		20		26	23	21	25	
Mittwoch		27		26		21		27	24	22	26	Heilig Abend***
Donnerstag		28		27		22		28	25	23	27	Weihnachten**
Freitag		29		28		23		29	26	24	28	Stephans**
Samstag		30		29		24		30	27	25	29	
Sonntag		31		30		25		31	28	26	30	1. Advent
Montag				31		26			29	27		
Dienstag						27			30	28		
Mittwoch						28			31	29		31. Silvester***
Donnerstag						29				30		
Freitag						30				31		
Samstag						31						

### "Fester freier Tag"

- Soweit nichts anderes vereinbart gilt die 6-Tage-Woche. Der Sonntag ist grundsätzlich Arbeitstag. Der "freie Tag" muss dauerhaft fest auf einen bestimmten Wochentag gelegt werden!
- Fällt auf den "festen freien Tag" ein Feiertag, an dem der/die MitarbeiterIn arbeiten muss, erhält er/sie unabhängig von der Zahl der geleisteten Arbeitsstunden einen ganzen Tag frei – möglichst in der selben Woche.
- Nur ausnahmsweise darf aus anderen "dringenden betrieblichen Gründen" am "festen freien Tag" gearbeitet werden. In diesem Fall ist ein anderer Tag in der selben Woche freizugeben, unabhängig davon wieviel Stunden gearbeitet wurde. Der Ersatztag darf kein gesetzlicher Feiertag sein.

### Freier Sonntag

- Einmal im Vierteljahr besteht Anspruch auf einen freien Sonntag anstelle eines freien Wochenarbeitsstages; davon kann nur einvernehmlich abgewichen werden.

### Feiertagsausgleich

- Freizeitausgleich für die Arbeit an gesetzlichen Feiertagen, sowie an betriebstüblich freien Tagen ist innerhalb von 8 Wochen zu gewähren.
- Keine gesetzlichen Feiertage, aber nach ABD arbeitsfrei, sind Heilig Abend, Silvester und in überwiegend evangelischen Gemeinden Maria Himmelfahrt (in kath. Gemeinden ist Maria Himmelfahrt gesetzlicher Feiertag). Für Arbeit an diesen Tagen ist Freizeitausgleich innerhalb von 3 Monaten zu gewähren.
- Zwei Ausgleichstage können einmal im Jahr zu einem freien Wochenende zusammengefasst werden (Kirchliche Arbeitszeitordnung „KAZO“, ABD Teil D, 3. B. § 13).
- Selbstverständlich kann ein Ausgleichstag nicht auf den "festen freien Tag" gelegt werden, da dieser ohnehin arbeitsfrei ist.

### Einschränkungen

- An Sonn- und Feiertagen dürfen – außer in Notfällen – nur Arbeiten verrichtet werden, die im Zusammenhang mit den gottesdienstlichen Handlungen stehen (z. B. Schneeräumen vor der Kirche ist notwendig, Sträucher zuschneiden nicht).
- Den MitarbeiterInnen sind ausreichende Ruhezeiten zu gewähren (vgl. Kirchl. Arbeitszeitordnung, "KAZO").

### Ausnahmen

- Für MesnerInnen und KirchenmusikerInnen, die ausschließlich für den Sonn- und Feiertagsdienst angestellt sind, finden die Ausgleichsregelungen keine Anwendung (vgl. § 9 Abs. 6 Dienstordnung Mesner und Dienstordnung Kirchenmusiker).

### Erholungsurlaub

- Bei einer 6-Tage-Woche erhöht sich die Zahl der Urlaubstage gegenüber einer 5-Tage-Woche. Dies ist notwendig, da ein 6-Tage-Beschäftigter um eine Woche Urlaub nehmen zu können auch 6 statt 5 Urlaubstage einbringen muss. Daher beträgt die Zahl der Urlaubstage bis zum vollendeten 30. Lebensjahr 31 Tage, bis zum vollendeten 40. Lebensjahr 35 Tage, nach dem vollendeten 40. Lebensjahr 36 Tage (vgl. ABD Teil A, 1. § 26).

Das aktuelle ABD finden Sie unter [www.onlineABD.de](http://www.onlineABD.de).

Eine neue Excel-Tabelle zur Arbeitszeitberechnung für MesnerInnen finden Sie unter [www.kodakompass.de](http://www.kodakompass.de) Rubrik „Service“, Download.