

Arbeitszeitkalender 2011

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 betriebsüblich 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 Stechuhr. 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, Flexibilität, Vertrauen und Rücksichtnahme. Auf die berechtigten Interessen der MitarbeiterInnen und Vorgesetzten zu achten ist 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 betriebsüblich 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 betriebsübliche Feiertage fallen unter die Gruppe **. Mariä Himmelfahrt ist in überwiegend evangelischen Gemeinden kein gesetzlicher Feiertag und fällt dort unter die Kategorie ***.

* Für Oster- und Pfingstsonntag besteht Anspruch auf genau einen ganzen freien Ersatztag, unabhängig davon wie viele Stunden gearbeitet wurde.

** An diesen gesetzlichen Feiertagen 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. an 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" innerhalb von 3 Monaten 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					
Samstag	Neujahr**						2			1		
Sonntag					1 Tag der Arbeit**		3			2 Erntedank		
Montag					2		4			3 Tag der dt. Einheit**		
Dienstag					3		5			4		
Mittwoch		2 Mariä Lichtmess	2		4		6			5	2 Allerheiligen**	
Donnerstag	6 Erscheinung des Herrn**	3	3		5	2 Christi Himmelfahrt**	7			6	3	1
Freitag		4	4	1	6		8			7	4	2
Samstag		5	5	2	7		9			8	5	3
Sonntag		6	6	3	8		10			9	6	4
Montag		7	7	4	9		11			10	7	5
Dienstag		8	8	5	10		12			11	8	6 St. Nikolaus
Mittwoch		9	9	6 Aschermittwoch	11		13			12	9	7
Donnerstag		10	10	7	12		14			13	10	8 Mariä Erpfingnis
Freitag		11	11	8	13		15			14	11	9
Samstag		12	12	9	14		16			15	12	10
Sonntag		13	13	10	15	12 Pfingstsonntag*	17			16 Kirchweih	13 Volkstrauertag	11
Montag		14	14	11	16	13 Pfingstmontag**	18	15 Mariä Himmelfahrt*** / ****	12	17	14	12
Dienstag		15	15	12	17	14	19	16	13	18	15	13
Mittwoch		16	16	13	18	15	20	17	14	19	16	14
Donnerstag		17	17	14	19	16	21	18	15	20	17	15
Freitag		18	18	15	20	17	22	19	16	21	18	16
Samstag		19	19	16	21	18	23	20	17	22	19	17
Sonntag		20	20	17	19	16	24	21	18	23	20	18
Montag		21	21	18	23	20	25	22	19	24	21	19
Dienstag		22	22	19	24	21	26	23	20	25	22	20
Mittwoch		23	23	20	25	22	27	24	21	26	23	21
Donnerstag		24	24	21	26	23	28	25	22	27	24	22
Freitag		25	25	22	27	24	29	26	23	28	25	23
Samstag		26	26	23	28	25	30	27	24	29	26	24
Sonntag		27	27	24	29	26	31	28	25	30	27	25
Montag		28	28	25	30	27		29	26	31	28	26
Dienstag		29	29	26	31	28		30	27		29	27
Mittwoch		30	30	27		29		31	28		30	28
Donnerstag			31			30			29			29
Freitag				30					30			30
Samstag				30								31 Silvester***

"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 betriebsüblich 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 Mariä Himmelfahrt (in kath. Gemeinden ist Mariä 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. Kirchliche Arbeitszeitordnung, "KAZO").

Ausnahmen

- Für MesnerInnen und KirchenmusikerInnen, die ausschließlich für den Sonn- und Feiertagsdienst angestellt sind, finden die Ausgleichsregelungen keine Anwendung (vgl. § 9 Abs. 5 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).