

Arbeitszeitkalender 2010

für KirchenmusikerInnen und MesnerInnen

- ☞ Markieren Sie mit einem Stift der Feiertage auf den freien Tagen ganzen freien Ersatztag, unabhängig
- ☞ Tragen Sie gegebenenfalls zu (z. B. Friedensfest in der Stadt) dass der/die MitarbeiterIn über

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. Achten auf die berechtigten Interessen der MitarbeiterInnen und Vorgesetzten, 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.

	Januar	Februar	März	April	Mai	Juni	Juli
Freitag	1 Neujahr**						
Samstag	2				1 Tag der Arbeit**		
Sonntag	3				2		
Montag	4	1	1		3		
Dienstag	5	2 Mariä Lichtmess	2		4	1	
Mittwoch	6 Erscheinung des Herrn**	3	3		5	2	
Donnerstag	7	4	4	1 Gründonnerstag	6	3 Fronleichnam**	1
Freitag	8	5	5	2 Karfreitag**	7	4	2
Samstag	9	6	6	3 Karsamstag	8	5	3
Sonntag	10	7	7	4 Ostersonntag*	9	6	4
Montag	11	8	8	5 Ostermontag**	10	7	5
Dienstag	12	9	9	6	11	8	6
Mittwoch	13	10	10	7	12	9	7
Donnerstag	14	11	11	8	13 Christi Himmelfahrt**	10	8
Freitag	15	12	12	9	14	11	9
Samstag	16	13	13	10	15	12	10
Sonntag	17	14	14	11	16	13	11
Montag	18	15	15	12	17	14	12
Dienstag	19	16	16	13	18	15	13
Mittwoch	20	17 Aschermittwoch	17	14	19	16	14
Donnerstag	21	18	18	15	20	17	15
Freitag	22	19	19	16	21	18	16
Samstag	23	20	20	17	22	19	17
Sonntag	24	21	21	18	23 Pfingstsonntag*	20	18
Montag	25	22	22	19	24 Pfingstmontag**	21	19
Dienstag	26	23	23	20	25	22	20
Mittwoch	27	24	24	21	26	23	21
Donnerstag	28	25	25	22	27	24	22
Freitag	29	26	26	23	28	25	23
Samstag	30	27	27	24	29	26	24
Sonntag	31	28	28 Palmsonntag	25	30	27	25
Montag			29	26	31	28	26
Dienstag			30	27		29	27
Mittwoch			31	28		30	28
Donnerstag				29			29
Freitag				30			30
Samstag							31

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 sind in den 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 W. 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" innerhalb möglich sein, entsprechend den gesetzlichen Feiertagen (**) zu verfahren.

Das aktuelle ABD finden Sie unter www.onlineABD.de. Die Dienstordnungen finden Sie dort im Teil C. Eine Excel-Tabelle zur Arbeitszeitberechnung für MesnerInnen finden Sie unter www.kodakompass.de, Ru

t Ihren festen freien Tag (z. B. alle Montage im Kalender). Trifft einer Tag und müssen Sie an diesem Tag arbeiten, erhalten Sie immer einen abhängig von der Zahl der gearbeiteten Stunden.

sätzliche regional oder betriebsüblich freie Tage ein (z. B. in Augsburg). Für diese Tage ist Freizeitausgleich so zu gewähren, wie für einen ganzen freien Tag verfügen kann.

li	August	September	Oktober	November	Dezember	
			1			Freitag
			2			Samstag
	1		3 Tag der dt. Einheit** / (Erntedank)			Sonntag
	2		4	1 Allerheiligen**		Montag
	3		5	2 Allerseelen		Dienstag
	4	1	6	3	1	Mittwoch
	5	2	7	4	2	Donnerstag
	6	3	8	5	3	Freitag
	7	4	9	6	4	Samstag
	8	5	10	7	5	Sonntag
	9	6	11	8	6 St. Nikolaus	Montag
	10	7	12	9	7	Dienstag
	11	8	13	10	8 Mariä Empfängnis	Mittwoch
	12	9	14	11 St. Martin	9	Donnerstag
	13	10	15	12	10	Freitag
	14	11	16	13	11	Samstag
	15 Mariä Himmelfahrt** / ***	12	17 Kirchweih	14 Volkstrauertag	12	Sonntag
	16	13	18	15	13	Montag
	17	14	19	16	14	Dienstag
	18	15	20	17	15	Mittwoch
	19	16	21	18	16	Donnerstag
	20	17	22	19	17	Freitag
	21	18	23	20	18	Samstag
	22	19	24	21	19	Sonntag
	23	20	25	22	20	Montag
	24	21	26	23	21	Dienstag
	25	22	27	24	22	Mittwoch
	26	23	28	25	23	Donnerstag
	27	24	29	26	24 Heilig Abend***	Freitag
	28	25	30	27	25 Weihnachten**	Samstag
	29	26	31	28 1. Advent	26 Stephanus**	Sonntag
	30	27		29	27	Montag
	31	28		30	28	Dienstag
		29			29	Mittwoch
		30			30	Donnerstag
					31 Silvester***	Freitag
						Samstag

iertage fallen unter die Gruppe **. Mariä Himmelfahrt ist in überwiegend evange-

/ochenarbeitszeit abgezogen. (z. B. Vollbeschäftigter mit 39 Std./Woche arbeitet 4 .)

von 3 Monaten zu gewähren. Eine genauere Festlegung fehlt, es dürfte aber zweck-

"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. 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. 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).