

Arbeitszeitkalender 2015

für KirchenmusikerInnen und MesnerInnen

- ☞ Markieren Sie mit einem Stif der Feiertage auf Ihren freien einen ganzen freien Ersatztag
- ☞ Tragen Sie gegebenenfalls zu (z. B. Friedensfest in der Stac dass der/die MitarbeiterIn üb

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.

	Januar	Februar	März	April	Mai	Juni	Juli
Freitag					Tag der Arbeit**		
Samstag					2		
Sonntag	1	1	1		3		
Montag	2	Mariä Lichtmess	2		4	1	
Dienstag	3	3	3		5	2	
Mittwoch	4	4	4	1	6	3	1
Donnerstag	1	5	5	2	Gründonnerstag	7	4
Freitag	2	6	6	3	Karfreitag**	8	5
Samstag	3	7	7	4	Karsamstag	9	6
Sonntag	4	8	8	5	Ostersonntag*	10	7
Montag	5	9	9	6	Ostermontag**	11	8
Dienstag	6	Erscheinung des Herrn**	10	7	12	9	7
Mittwoch	7	11	11	8	13	10	8
Donnerstag	8	12	12	9	14	Christi Himmelfahrt**	11
Freitag	9	13	13	10	15	12	10
Samstag	10	14	14	11	16	13	11
Sonntag	11	15	15	12	17	14	12
Montag	12	16	16	13	18	15	13
Dienstag	13	17	17	14	19	16	14
Mittwoch	14	18	Aschermittwoch	15	20	17	15
Donnerstag	15	19	19	16	21	18	16
Freitag	16	20	20	17	22	19	17
Samstag	17	21	21	18	23	20	18
Sonntag	18	22	22	19	24	Pfingstsonntag*	21
Montag	19	23	23	20	25	Pfingstmontag**	22
Dienstag	20	24	24	21	26	23	21
Mittwoch	21	25	25	22	27	24	22
Donnerstag	22	26	26	23	28	25	23
Freitag	23	27	27	24	29	26	24
Samstag	24	28	28	25	30	27	25
Sonntag	25		29	Palmsamstag	31	28	26
Montag	26		30	27		29	27
Dienstag	27		31	28		30	28
Mittwoch	28			29			29
Donnerstag	29			30			30
Freitag	30						31
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 bet 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 werden.
- ** An diesen gesetzlichen Feiertagen besteht Anspruch auf einen ganzen freien Ersatztag. Die Zahl der gearbeiteten Stunden wird in (z. B. Vollbeschäftigter mit 39 Std./Woche arbeitet 4 Std. am Feiertag ⇒ Er bekommt einen freien Ersatztag und muss in dieser W 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" Eine genauere Festlegung fehlt, es dürfte aber zweckmäßig sein, entsprechend den gesetzlichen Feiertagen (**) zu verfahren.

Das aktuelle ABD finden Sie unter www.onlineABD.de. Die Dienststörungen finden Sie dort im Teil C.

ihren festen freien Tag (z. B. alle Montage im Kalender). Trifft einer dieser freien Tage auf einen gesetzlichen Feiertag, müssen Sie an diesem Tag arbeiten, erhalten Sie immer den gesetzlichen Freizeitausgleich, unabhängig von der Zahl der gearbeiteten Stunden.

Zusätzliche regional oder betriebsüblich freie Tage (z. B. in der Region Ostbayern, z. B. in der Region Ostbayern). Für diese Tage ist Freizeitausgleich so zu gewähren, wie für einen ganzen freien Tag verfügen kann.

Tag	August	September	Oktober	November	Dezember	Wochentag
1						Freitag
2				1	1	Samstag
3				2	2	Sonntag
4	1			3	3	Montag
5	2			4	4	Dienstag
6	3		1	5	5	Mittwoch
7	4		2	6	6	Donnerstag
8	5		3	7	7	Freitag
9	6		4	8	8	Samstag
10	7		5	9	9	Sonntag
11	8		6	10	10	Montag
12	9		7	11	11	Dienstag
13	10		8	12	12	Mittwoch
14	11		9	13	13	Donnerstag
15	12		10	14	14	Freitag
16	13		11	15	15	Samstag
17	14		12	16	16	Sonntag
18	15		13	17	17	Montag
19	16		14	18	18	Dienstag
20	17		15	19	19	Mittwoch
21	18		16	20	20	Donnerstag
22	19		17	21	21	Freitag
23	20		18	22	22	Samstag
24	21		19	23	23	Sonntag
25	22		20	24	24	Montag
26	23		21	25	25	Dienstag
27	24		22	26	26	Mittwoch
28	25		23	27	27	Donnerstag
29	26		24	28	28	Freitag
30	27		25	29	29	Samstag
31	28		26	30	30	Sonntag
	29		27		31	Montag
	30		28			Dienstag
			29			Mittwoch
			30			Donnerstag
			31			Freitag
						Samstag

betriebsübliche Feiertage fallen unter die Gruppe **.

arbeitete wurde. der Ausgleichswoche von der Wochenarbeitszeit abgezogen. Woche an den übrigen Tagen noch 39 minus 4 Std. = 35 Std. arbeiten.)

ausgleich" innerhalb von 3 Monaten zu gewähren.

"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 Wochenarbeitstages; 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 der Dienstordnungen).

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. Der Urlaubsanspruch beträgt seit 2014 einheitlich 36 Tage für alle Beschäftigten mit 6-Tages-Woche (vgl. ABD Teil A, 1. § 26).

Arbeitszeitkalender 2015

für KirchenmusikerInnen und MesnerInnen

- ☞ Markieren Sie mit einem Stift Ihren festen freien Tag (z. B. alle Montage im Kalender). Trifft einer der Feiertage auf Ihren 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 betrieblich 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 betrieblich 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 betriebliche 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. am Feiertag ⇒ Er bekommt einen freien Ersatztag und muss in dieser Woche an den übrigen Tagen noch 39 minus 4 Std. = 35 Std. 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					Tag der Arbeit**							
Samstag												
Sonntag	1	1		3			2				Allerheiligen**	
Montag	2	Mariä Lichtmess		4			3			2	Allerseelen	
Dienstag	3			5			4			3		
Mittwoch	4			6			5		2			
Donnerstag	Neujahr**	5		Gründonnerstag	7	4	Fronleichnam**	2	3	1	5	3
Freitag	6			Karfreitag**	8	5		3	4	2	6	4
Samstag	7			Karsamstag	9	6		4	5	3	7	5
Sonntag	8			Ostersonntag*	10	7		5	6	4	Erntedank	6
Montag	9			Osternmontag**	11	8		6	7	5	9	7
Dienstag	Erscheinung des Herrn**	10			12	9		7	8	6	10	8
Mittwoch		11			13	10		8	9	7	11	9
Donnerstag		12			14	Christi Himmelfahrt**	11	9	10	8	12	10
Freitag		13			15		12	10	11	9	13	11
Samstag		14			16		13	11	12	10	14	12
Sonntag		15			17		14	12	13	11	15	13
Montag		16			18		15	13	14	12	16	14
Dienstag		17			19		16	14	15	13	17	15
Mittwoch		18	Aschermittwoch		20		17	15	16	14	18	16
Donnerstag		19			21		18	16	17	15	19	17
Freitag		20			22		19	17	18	16	20	18
Samstag		21			23		20	18	19	17	21	19
Sonntag		22			24	Pfingstsonntag*	21	19	23	20	18	Kirchweih (regional)
Montag		23			25	Pfingstmontag**	22	20	24	21	19	23
Dienstag		24			26		23	21	25	22	20	24
Mittwoch		25			27		24	22	26	23	21	25
Donnerstag		26			28		25	23	27	24	22	26
Freitag		27			29		26	24	28	25	23	27
Samstag		28			30		27	25	29	26	24	28
Sonntag		29	Palmsonntag		31		28	26	30	27	25	29
Montag		30					29	27	31	28	26	30
Dienstag		31					30	28		29	27	31
Mittwoch							31			30		
Donnerstag												31
Freitag												
Samstag												

"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 Wochenarbeitstages; davon kann nur einvernehmlich abgewichen werden.

Feiertagsausgleich

- Freizeitausgleich für die Arbeit an gesetzlichen Feiertagen, sowie an betrieblich 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 der Dienstordnungen).

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. Der Urlaubsanspruch beträgt seit 2014 einheitlich 36 Tage für alle Beschäftigten mit 6-Tages-Woche (vgl. ABD Teil A, 1. § 26).

