

Arbeitszeitkalender 2019

für KirchenmusikerInnen und MesnerInnen

☞ Markieren Sie mit einem Stift der Feiertage auf Ihren freien Ersatztag.

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

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 ge
- ** 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 (geregelt in den Dienstordnungen) Abweichende Regelung: In der Diözese Augsburg ist immer wie unter * beschrieben zu verfahr
- *** Es handelt sich um arbeitsfreie Tage nach ABD Teil A, 1. § 6 Abs. 3. Für Arbeit an diesen Tagen ist "entsprechender Freizeitausgl 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 Dienstordnungen finden Sie dort im Teil C.

ihren festen freien Tag (z. B. alle Montage im Kalender). Trifft einer dieser festen freien Tage auf einen Samstag oder Sonntag, müssen Sie an diesem Tag arbeiten, erhalten Sie einen freien Tag an einem anderen Tag.

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

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

betriebsübliche Feiertage fallen unter die Gruppe **.

Wenn an einem Tag gearbeitet wurde, (geregelt in den Dienstordnungen) wird der Ausgleichswochenende von der Wochenarbeitszeit abgezogen. In der Woche an den übrigen Tagen noch 39 minus 4 Std. = 35 Std. arbeiten.) Wenn an einem Tag gearbeitet wurde, (geregelt in den Dienstordnungen) wird der Ausgleichswochenende von der Wochenarbeitszeit abgezogen. In der Woche an den übrigen Tagen noch 39 minus 4 Std. = 35 Std. arbeiten.) Wenn an einem Tag gearbeitet wurde, (geregelt in den Dienstordnungen) wird der Ausgleichswochenende von der Wochenarbeitszeit abgezogen. In der Woche an den übrigen Tagen noch 39 minus 4 Std. = 35 Std. arbeiten.)



"Fester freier Tag"

- Soweit nichts anderes vereinbart gilt die 6-Tage-Woche. Der Sonntag ist im Grundsatz 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. Zur Berechnung der Zahl der Arbeitsstunden in der Ausgleichswoche siehe die Anmerkung ** unter dem Kalender.
- 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 nur Arbeiten verrichtet werden, die im Zusammenhang mit der Liturgie stehen oder aus anderen Gründen zwingend an diesen Tagen erfolgen müssen (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 (§ 9 Abs. 5 ABD Teil C, 5. bzw. § 5 Abs. 6 Teil C, 6.).

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 für alle Beschäftigten mit 6-Tages-Woche 36 Tage (vgl. ABD Teil A, 1. § 26).

Arbeitszeitkalender 2019

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 einen freien Ersatztag.
- 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 im Grundsatz 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. (geregelt in den Dienstordnungen)

** 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.) (geregelt in den Dienstordnungen) 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									Freitag
Samstag			2			1						Samstag
Sonntag			3			2			1			Sonntag
Montag			4	1		3	1		2			Montag
Dienstag	1 Neujahr**		5	2		4	2		3	1		Dienstag
Mittwoch	2		6 Aschermittwoch	3	1 Tag der Arbeit**	5	3		4	2		Mittwoch
Donnerstag	3		7	4	2	6	4	1	5	3 Tag der dt. Einheit**		Donnerstag
Freitag	4	1	8	5	3	7	5	2	6	4	1 Allerheiligen**	Freitag
Samstag	5	2 Mariä Lichtmess	9	6	4	8	6	3	7	5	2 Allerseelen	Samstag
Sonntag	6 Erscheinung des Herrn**	3	10	7	5	9 Pfingstsonntag*	7	4	8	6 Erntedank	3	Sonntag
Montag	7	4	11	8	6	10 Pfingstmontag**	8	5	9	7	4	Montag
Dienstag	8	5	12	9	7	11	9	6	10	8	5	Dienstag
Mittwoch	9	6	13	10	8	12	10	7	11	9	6	Mittwoch
Donnerstag	10	7	14	11	9	13	11	8 Friedensfest (Stadt Augsburg)**	12	10	7	Donnerstag
Freitag	11	8	15	12	10	14	12	9	13	11	8	Freitag
Samstag	12	9	16	13	11	15	13	10	14	12	9	Samstag
Sonntag	13	10	17	14 Palmsonntag	12	16	14	11	15	13	10	Sonntag
Montag	14	11	18	15	13	17	15	12	16	14	11 St. Martin	Montag
Dienstag	15	12	19	16	14	18	16	13	17	15	12	Dienstag
Mittwoch	16	13	20	17	15	19	17	14	18	16	13	Mittwoch
Donnerstag	17	14	21	18 Gründonnerstag	16	20 Fronleichnam**	18	15 Mariä Himmelfahrt** / ***	19	17	14	Donnerstag
Freitag	18	15	22	19 Karfreitag**	17	21	19	16	20	18	15	Freitag
Samstag	19	16	23	20 Karsamstag	18	22	20	17	21	19	16	Samstag
Sonntag	20	17	24	21 Ostersonntag*	19	23	21	18	22	20 Kirchweih (regional)	17 Volkstrauertag	Sonntag
Montag	21	18	25	22 Ostermontag**	20	24	22	19	23	21	18	Montag
Dienstag	22	19	26	23	21	25	23	20	24	22	19	Dienstag
Mittwoch	23	20	27	24	22	26	24	21	25	23	20	Mittwoch
Donnerstag	24	21	28	25	23	27	25	22	26	24	21	Donnerstag
Freitag	25	22	29	26	24	28	26	23	27	25	22	Freitag
Samstag	26	23	30	27	25	29	27	24	28	26	23	Samstag
Sonntag	27	24	31	28	26	30	28	25	29	27	24	Sonntag
Montag	28	25		29	27		29	26	30	28	25	Montag
Dienstag	29	26		30	28		30	27		29	26	Dienstag
Mittwoch	30	27			29		31	28		30	27	Mittwoch
Donnerstag	31	28			30 Christi Himmelfahrt**			29		31	28	Donnerstag
Freitag								30			29	Freitag
Samstag								31			30	Samstag

"Fester freier Tag"

- Soweit nichts anderes vereinbart gilt die 6-Tage-Woche. Der Sonntag ist im Grundsatz 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. Zur Berechnung der Zahl der Arbeitsstunden in der Ausgleichswoche siehe die Anmerkung ** unter dem Kalender.
- 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 nur Arbeiten verrichtet werden, die im Zusammenhang mit der Liturgie stehen oder aus anderen Gründen zwingend an diesen Tagen erfolgen müssen (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 (§ 9 Abs. 5 ABD Teil C, 5. bzw. § 5 Abs. 6 Teil C, 6.).

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 für alle Beschäftigten mit 6-Tages-Woche 36 Tage (vgl. ABD Teil A, 1. § 26).

Zusammenstellung Manfred Weidenthaler

© Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen / Bayerische Regional-KODA, September 2018, alle Angaben ohne Gewähr

