

Arbeitszeitkalender 2020

für KirchenmusikerInnen und MesnerInnen

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

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

li	August	September	Oktober	November	Dezember	
						Freitag
1						Samstag
2				1	1	Sonntag
3				2	2	Montag
4	1			3	3	Dienstag
5	2			4	4	Mittwoch
6	3		1	5	5	Donnerstag
7	4		2	6	6	Freitag
8	Friedensfest (Stadt Augsburg)**	5	3	7	7	Samstag
9		6	4	8	8	Sonntag
10		7	5	9	9	Montag
11		8	6	10	10	Dienstag
12		9	7	11	11	Mittwoch
13		10	8	12	12	Donnerstag
14		11	9	13	13	Freitag
15	Mariä Himmelfahrt** / ***	12	10	14	14	Samstag
16		13	11	15	15	Sonntag
17		14	12	16	16	Montag
18		15	13	17	17	Dienstag
19		16	14	18	18	Mittwoch
20		17	15	19	19	Donnerstag
21		18	16	20	20	Freitag
22		19	17	21	21	Samstag
23		20	18	22	22	Sonntag
24		21	19	23	23	Montag
25		22	20	24	24	Dienstag
26		23	21	25	25	Mittwoch
27		24	22	26	26	Donnerstag
28		25	23	27	27	Freitag
29		26	24	28	28	Samstag
30		27	25	29	29	Sonntag
31		28	26	30	30	Montag
		29			31	Dienstag
		30				Mittwoch
			29			Donnerstag
			30			Freitag
			31			Samstag

betriebsübliche Feiertage fallen unter die Gruppe **.

Arbeitsfreie Tage (z. B. in Augsburg). Für diese Tage ist Freizeitausgleich so zu gewähren, wie für einen ganzen freien Tag. (geregelt in den Dienstordnungen) der Ausgleichswoche von der Wochenarbeitszeit abgezogen. (Woche an den übrigen Tagen noch 39 minus 4 Std. = 35 Std. arbeiten.)

Freizeitausgleich innerhalb von 3 Monaten zu gewähren.



"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 innerhalb einer Woche einen ganzen Tag frei. Dies ist unabhängig von der Zahl der geleisteten Arbeitsstunden. 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 als Ersatz für den Sonntag 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 2020

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 Dienststörungen)

** 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 Dienststörungen) 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	2	Mariä Lichtmess									1	
Montag	3		2		4					2		
Dienstag	4		3		5					3		
Mittwoch	5	Neujahr**	4		6					4		
Donnerstag	6		5		7					5		
Freitag	7		6		8					6		
Samstag	8		7		9			8	Friedensfest (Stadt Augsburg**)	7		
Sonntag	9		8		10			9		8	Tag der dt. Einheit**	
Montag	10	Erscheinung des Herrn**	9		11			10		9	Erntedank	6
Dienstag	11		10		12			11		10	St. Nikolaus	5
Mittwoch	12		11		13			12		11	St. Martin	4
Donnerstag	13		12		14			13		12		3
Freitag	14		13		15			14		13		2
Samstag	15		14		16			15		14		1
Sonntag	16		15		17			16		15		
Montag	17		16		18			17		16		
Dienstag	18		17		19			18		17		
Mittwoch	19		18		20			19		18		
Donnerstag	20		19		21			20		19		
Freitag	21		20		22			21		20		
Samstag	22		21		23			22		21		
Sonntag	23		22		24			23		22		
Montag	24		23		25			24		23		
Dienstag	25		24		26			25		24		
Mittwoch	26	Aschermittwoch	25		27			26		25		
Donnerstag	27		26		28			27		26		
Freitag	28		27		29			28		27		
Samstag	29		28		30			29		28		
Sonntag	30		29		31			30		29		
Montag	31		30					31		30		
Dienstag												
Mittwoch												
Donnerstag												
Freitag												
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 innerhalb einer Woche einen ganzen Tag frei. Dies ist unabhängig von der Zahl der geleisteten Arbeitsstunden. 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 als Ersatz für den Sonntag 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. Schneerräumen 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, 12. August 2020, alle Angaben ohne Gewähr

