

Arbeitszeitkalender 2024 für KirchenmusikerInnen und MesnerInnen

- ☞ Markieren Sie mit einem Stift Trifft einer der Feiertage auf einen 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 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 – 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. § 6 Abs. 2 Teil A, 1.) 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	Neujahr**		4	1 Ostermontag**		3	1
Dienstag	2		5	2		4	2
Mittwoch	3		6	3	1 Tag der Arbeit**	5	3
Donnerstag	4	1	7	4	2	6	4
Freitag	5	2 Mariä Lichtmess	8	5	3	7	5
Samstag	6 Erscheinung des Herrn**	3	9	6	4	8	6
Sonntag	7	4	10	7	5	9	7
Montag	8	5	11	8	6	10	8
Dienstag	9	6	12	9	7	11	9
Mittwoch	10	7	13	10	8	12	10
Donnerstag	11	8	14	11	9 Christi Himmelfahrt**	13	11
Freitag	12	9	15	12	10	14	12
Samstag	13	10	16	13	11	15	13
Sonntag	14	11	17	14	12	16	14
Montag	15	12	18	15	13	17	15
Dienstag	16	13	19	16	14	18	16
Mittwoch	17	14 Aschermittwoch	20	17	15	19	17
Donnerstag	18	15	21	18	16	20	18
Freitag	19	16	22	19	17	21	19
Samstag	20	17	23	20	18	22	20
Sonntag	21	18	24 Palmsonntag	21	19 Pfingstsonntag*	23	21
Montag	22	19	25	22	20 Pfingstmontag**	24	22
Dienstag	23	20	26	23	21	25	23
Mittwoch	24	21	27	24	22	26	24
Donnerstag	25	22	28 Gründonnerstag	25	23	27	25
Freitag	26	23	29 Karfreitag**	26	24	28	26
Samstag	27	24	30 Karsamstag	27	25	29	27
Sonntag	28	25	31 Ostersonntag*	28	26	30	28
Montag	29	26		29	27		29
Dienstag	30	27		30	28		30
Mittwoch	31	28			29 Auftakt Katholikentag		31
Donnerstag		29			30 Fronleichnam**		
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 betriebsüblich freie Tage wie 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 den Dienstordnungen (z. B. Vollbeschäftigter mit 39 Std./Woche arbeitet 4 Std. am Feiertag) ⇒ Er bekommt einen freien Ersatztag und muss in dieser Woche (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" zu verfahren. 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 im Kalender (z. B. alle Montage).
Ihren freien Tag und müssen Sie an diesem Tag arbeiten, erhalten Sie

gesetzliche regional oder betriebsüblich freie Tage ein
in Augsburg). Für diese Tage ist Zeitausgleich so zu gewähren,
er einen ganzen freien Tag verfügen kann.



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

betriebsübliche Feiertage fallen unter die Gruppe **.

gearbeitet wurde. (geregelt in den Dienstordnungen)
der Ausgleichswoche von der Wochenarbeitszeit abgezogen.
Woche an den übrigen Tagen noch 39 minus 4 Std. = 35 Std. arbeiten.)
gewährt.
"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 anderen 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. Dies ist wieder 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

- Zeitausgleich 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 Zeitausgleich 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. § 26 ABD Teil A, 1.).

Arbeitszeitkalender 2024

für KirchenmusikerInnen und MesnerInnen

- ☞ Markieren Sie mit einem Stift Ihren festen freien Tag im Kalender (z. B. alle Montage). 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 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 – 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. § 6 Abs. 2 Teil A, 1.) 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								1 Allerheiligen**	Freitag
Samstag			2			1					2 Allerseelen	Samstag
Sonntag			3			2			1		3	Sonntag
Montag	1 Neujahr**		4	1 Ostermontag**		3	1		2		4	2
Dienstag	2		5	2		4	2		3	1	5	3
Mittwoch	3		6	3	1 Tag der Arbeit**	5	3		4	2	6	4
Donnerstag	4	1	7	4	2	6	4	1	5	3 Tag der deutschen Einheit**	7	5
Freitag	5	2 Mariä Lichtmess	8	5	3	7	5	2	6	4	8	6 St. Nikolaus
Samstag	6 Erscheinung des Herrn**	3	9	6	4	8	6	3	7	5	9	7
Sonntag	7	4	10	7	5	9	7	4	8	6 Erntedank	10	8 Mariä Empfängnis
Montag	8	5	11	8	6	10	8	5	9	7	11 St. Martin	9
Dienstag	9	6	12	9	7	11	9	6	10	8	12	10
Mittwoch	10	7	13	10	8	12	10	7	11	9	13	11
Donnerstag	11	8	14	11	9 Christi Himmelfahrt**	13	11	8 Friedensfest (Stadt Augsburg)**	12	10	14	12
Freitag	12	9	15	12	10	14	12	9	13	11	15	13
Samstag	13	10	16	13	11	15	13	10	14	12	16	14
Sonntag	14	11	17	14	12	16	14	11	15	13	17 Volksstrauertag	15
Montag	15	12	18	15	13	17	15	12	16	14	18	16
Dienstag	16	13	19	16	14	18	16	13	17	15	19	17
Mittwoch	17	14 Aschermittwoch	20	17	15	19	17	14	18	16	20	18
Donnerstag	18	15	21	18	16	20	18	15 Mariä Himmelfahrt** / ***	19	17	21	19
Freitag	19	16	22	19	17	21	19	16	20	18	22	20
Samstag	20	17	23	20	18	22	20	17	21	19	23	21
Sonntag	21	18	24 Palmsonntag	21	19 Pfingstsonntag**	23	21	18	22	20 Kirchweih (regional)	24	22
Montag	22	19	25 Pfingstmontag**	22	20	24	22	19	23	21	25	23
Dienstag	23	20	26	23	21	25	23	20	24	22	26	24 Heilig Abend***
Mittwoch	24	21	27	24	22	26	24	21	25	23	27	25 Weihnachten**
Donnerstag	25	22	28 Gründonnerstag	25	23	27	25	22	26	24	28	26 Stephanus**
Freitag	26	23	29 Karfreitag**	26	24	28	26	23	27	25	29	27
Samstag	27	24	30 Karsamstag	27	25	29	27	24	28	26	30	28
Sonntag	28	25	31 Ostersonntag*	28	26	30	28	25	29	27		29
Montag	29	26		29	27		30	26	30	28		30
Dienstag	30	27		30	28		31	27	31	29		31 Silvester***
Mittwoch	31	28			29 Auftakt Katholikentag			28		30		
Donnerstag		29			30 Fronleichnam**			29		31		
Freitag					31			30				
Samstag								31				

"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 anderen 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. Dies ist wieder 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. 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. § 26 ABD Teil A, 1.).

Zusammenstellung Manfred Weidenthaler

© Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen / Bayerische Regional-KODA, 27. Juni 2023, alle Angaben ohne Gewähr

