

Arbeitszeitkalender 2014

für KirchenmusikerInnen und MesnerInnen

- ☞ Markieren Sie mit einem Stift der Feiertage auf Ihren freien einen ganzen 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 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							
Samstag		1	1				
Sonntag		2 Mariä Lichtmess	2			1	
Montag		3	3			2	
Dienstag		4	4	1		3	1
Mittwoch	1 Neujahr**	5	5 Aschermittwoch	2		4	2
Donnerstag	2	6	6	3	1 Tag der Arbeit**	5	3
Freitag	3	7	7	4	2	6	4
Samstag	4	8	8	5	3	7	5
Sonntag	5	9	9	6	4	8 Pfingstsonntag*	6
Montag	6 Erscheinung des Herrn**	10	10	7	5	9 Pfingstmontag**	7
Dienstag	7	11	11	8	6	10	8
Mittwoch	8	12	12	9	7	11	9
Donnerstag	9	13	13	10	8	12	10
Freitag	10	14	14	11	9	13	11
Samstag	11	15	15	12	10	14	12
Sonntag	12	16	16	13 Palmsonntag	11	15	13
Montag	13	17	17	14	12	16	14
Dienstag	14	18	18	15	13	17	15
Mittwoch	15	19	19	16	14	18	16
Donnerstag	16	20	20	17 Gründonnerstag	15	19 Fronleichnam**	17
Freitag	17	21	21	18 Karfreitag**	16	20	18
Samstag	18	22	22	19 Karsamstag	17	21	19
Sonntag	19	23	23	20 Ostersonntag*	18	22	20
Montag	20	24	24	21 Ostermontag**	19	23	21
Dienstag	21	25	25	22	20	24	22
Mittwoch	22	26	26	23	21	25	23
Donnerstag	23	27	27	24	22	26	24
Freitag	24	28	28	25	23	27	25
Samstag	25		29	26	24	28	26
Sonntag	26		30	27	25	29	27
Montag	27		31	28	26	30	28
Dienstag	28			29	27		29
Mittwoch	29			30	28		30
Donnerstag	30				29 Christi Himmelfahrt**		31
Freitag	31				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 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 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/Augsburg). 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	Allerheiligen**	Samstag
3				2	Allerseelen	Sonntag
4		1		3		Montag
5		2		4		Dienstag
6		3	1	5		Mittwoch
7		4	2	6		Donnerstag
8		5	3	7	Tag der dt. Einheit**	Freitag
9		6	4	8		Samstag
10		7	5	9	Erntedank	Sonntag
11		8	6	10		Montag
12		9	7	11	St. Martin	Dienstag
13		10	8	12		Mittwoch
14		11	9	13		Donnerstag
15	Mariä Himmelfahrt** / ***	12	10	14		Freitag
16		13	11	15		Samstag
17		14	12	16	Volkstrauertag	Sonntag
18		15	13	17		Montag
19		16	14	18		Dienstag
20		17	15	19		Mittwoch
21		18	16	20		Donnerstag
22		19	17	21		Freitag
23		20	18	22		Samstag
24		21	19	23	Kirchweih (regional)	Sonntag
25		22	20	24		Montag
26		23	21	25		Dienstag
27		24	22	26	Heilig Abend***	Mittwoch
28		25	23	27	Weihnachten**	Donnerstag
29		26	24	28	Stephanus**	Freitag
30		27	25	29		Samstag
31		28	26	30	1. Advent	Sonntag
		29	27			Montag
		30	28			Dienstag
			29			Mittwoch
			30		Silvester***	Donnerstag
			31			Freitag
						Samstag

regional oder betriebsübliche Feiertage fallen unter die Gruppe **.

Wenn ein gesetzlicher Feiertag auf einen festen freien Tag fällt, muss an diesem Tag gearbeitet werden. Der Freizeitausgleich wird der Ausgleichswoche von der Wochenarbeitszeit abgezogen. In der Ausgleichswoche an den übrigen Tagen noch 39 minus 4 Std. = 35 Std. arbeiten.)

Der Freizeitausgleich ist 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 35 Tage und ab dem Jahr, in welchem der oder die Beschäftigte 55. Jahre alt wird, 36 Tage. Vor dem 1. Januar 1973 Geborene haben als Besitzstand für die Dauer ihres Arbeitsverhältnisses 36 Tage Urlaub (vgl. ABD Teil A, 1. § 26). Urlaub 2011/2012 ➤ KODA Kompass Nr. 48.

Arbeitszeitkalender 2014 für KirchenmusikerInnen und MesnerInnen

- ☞ Markieren Sie mit einem Stift Ihren festen freien Tag (z. B. alle Montage im Kalender). Triffst 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												
Samstag	1	1						2			2	2
Sonntag	2	Mariä Lichtmess	2			3		3			3	3
Montag	3	3				4		4			4	4
Dienstag	4	4	1			5		5	2		5	5
Mittwoch	5	5	Aschermittwoch	2		6		6	3	1	6	6
Donnerstag	6	6	3		1	7		7	4	2	7	7
Freitag	7	7	4		2	8		8	5	3	8	8
Samstag	8	8	5		3	9		9	6	4	9	9
Sonntag	9	9	6		4	10		10	7	5	10	10
Montag	10	10	7		5	11		11	8	6	11	11
Dienstag	11	11	8		6	12		12	9	7	12	12
Mittwoch	12	12	9		7	13		13	10	8	13	13
Donnerstag	13	13	10		8	14		14	11	9	14	14
Freitag	14	14	11		9	15		15	12	10	15	15
Samstag	15	15	12		10	16		16	13	11	16	16
Sonntag	16	16	13	Palmsontag	11	17		17	14	12	17	17
Montag	17	17	14		12	18		18	15	13	18	18
Dienstag	18	18	15		13	19		19	16	14	19	19
Mittwoch	19	19	16		14	20		20	17	15	20	20
Donnerstag	20	20	17	Gründonnerstag	15	21		21	18	16	21	21
Freitag	21	21	18	Karfreitag**	16	22		22	19	17	22	22
Samstag	22	22	19	Karsamstag	17	23		23	20	18	23	23
Sonntag	23	23	20	Ostersonntag**	18	24		24	21	19	24	24
Montag	24	24	21	Ostermontag**	19	25		25	22	20	25	25
Dienstag	25	25	22		20	26		26	23	21	26	26
Mittwoch	26	26	23		21	27		27	24	22	27	27
Donnerstag	27	27	24		22	28		28	25	23	28	28
Freitag	28	28	25		23	29		29	26	24	29	29
Samstag	29	29	26		24	30		30	27	25	30	30
Sonntag	30	30	27		25	31		31	28	26	31	31
Montag	31	31	28		26				29	27		
Dienstag			29		27				30	28		
Mittwoch			30		28				31	29		
Donnerstag					29	Christi Himmelfahrt**				30		
Freitag					30					31		
Samstag					31							

"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 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 Arbeitzeitordnung „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 35 Tage und ab dem Jahr, in welchem der oder die Beschäftigte 55 Jahre alt wird, 36 Tage. Vor dem 1. Januar 1973 Geborene haben als Besetzstand für die Dauer ihres Arbeitsverhältnisses 36 Tage Urlaub (vgl. ABD Teil A, 1. § 26). Urlaub 2011/2012 > KODA Kompass Nr. 48.

