



Arbeitszeitkalender 2021

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 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	Jul
Freitag	1 Neujahr**						
Samstag	2				1 Tag der Arbeit**		
Sonntag	3				2		
Montag	4	1	1		3		
Dienstag	5	2 Mariä Lichtmess	2		4	1	
Mittwoch	6 Erscheinung des Herrn**	3	3		5	2	
Donnerstag	7	4	4	1 Gründonnerstag	6	3 Fronleichnam**	1
Freitag	8	5	5	2 Karfreitag**	7	4	2
Samstag	9	6	6	3 Karsamstag	8	5	3
Sonntag	10	7	7	4 Ostersonntag*	9	6	4
Montag	11	8	8	5 Ostermontag**	10	7	5
Dienstag	12	9	9	6	11	8	6
Mittwoch	13	10	10	7	12	9	7
Donnerstag	14	11	11	8	13 Christi Himmelfahrt**	10	8
Freitag	15	12	12	9	14	11	9
Samstag	16	13	13	10	15	12	10
Sonntag	17	14	14	11	16	13	11
Montag	18	15	15	12	17	14	12
Dienstag	19	16	16	13	18	15	13
Mittwoch	20	17 Aschermittwoch	17	14	19	16	14
Donnerstag	21	18	18	15	20	17	15
Freitag	22	19	19	16	21	18	16
Samstag	23	20	20	17	22	19	17
Sonntag	24	21	21	18	23 Pfingstsonntag*	20	18
Montag	25	22	22	19	24 Pfingstmontag**	21	19
Dienstag	26	23	23	20	25	22	20
Mittwoch	27	24	24	21	26	23	21
Donnerstag	28	25	25	22	27	24	22
Freitag	29	26	26	23	28	25	23
Samstag	30	27	27	24	29	26	24
Sonntag	31	28	28 Palmsonntag	25	30	27	25
Montag			29	26	31	28	26
Dienstag			30	27		29	27
Mittwoch			31	28		30	28
Donnerstag				29			29
Freitag				30			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 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 im Kalender (z. B. alle Montage).
Ihren freien Tag und müssen Sie an diesem Tag arbeiten, erhalten Sie

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

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

betriebsübliche Feiertage fallen unter die Gruppe **.

arbeitet wurde. (geregelt in den Dienstordnungen)
der Ausgleichswoche von der Wochenarbeitszeit abgezogen.
Woche an den übrigen Tagen noch 39 minus 4 Std. = 35 Std. arbeiten.)
ren.
eich" 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 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. ABD Teil A, 1. § 26).

Arbeitszeitkalender 2021

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 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	Neujahr**											
Samstag					Tag der Arbeit**							
Sonntag										Tag der dt. Einheit** // Erntedank		
Montag										Allerheiligen**		
Dienstag			Mariä Lichtmess							Allerseelen		
Mittwoch	Erscheinung des Herrn**											
Donnerstag				Gründonnerstag		Fronleichnam**						
Freitag				Karfreitag**								
Samstag				Karsamstag								
Sonntag				Ostersonntag*				Friedensfest (Stadt Augsburg**)				
Montag				Ostermontag**							St. Nikolaus	
Dienstag												
Mittwoch												Mariä Empfängnis
Donnerstag					Christi Himmelfahrt**					St. Martin		
Freitag												
Samstag												
Sonntag								Mariä Himmelfahrt** // ***		Kirchweih (regional)	Volkstrauertag	
Montag												
Dienstag												
Mittwoch		Aschermittwoch										
Donnerstag												
Freitag												
Samstag												
Sonntag						Pfingstsonntag*						
Montag						Pfingstmontag**						
Dienstag												
Mittwoch												
Donnerstag												
Freitag												Heilig Abend***
Samstag												Weihnachten**
Sonntag			Palmsonntag								1. Advent	Stephanus**
Montag												
Dienstag												
Mittwoch												
Donnerstag												
Freitag												Silvester***
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, 26. Juli 2020, alle Angaben ohne Gewähr

