

Arbeitszeitkalender 2022

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

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 sind in überwiegender 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" vorgesehen. 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			Freitag
			2 Erntedank			Samstag
			3 Tag der deutschen Einheit**			Sonntag
1			4	1 Allerheiligen**		Montag
2			5	2 Allerseelen		Dienstag
3			6	3	1	Mittwoch
4	1		7	4	2	Donnerstag
5	2		8	5	3	Freitag
6	3		9	6	4	Samstag
7	4		10	7	5	Sonntag
8 Friedensfest (Stadt Augsburg)**	5		11	8	6 St. Nikolaus	Montag
9	6		12	9	7	Dienstag
10	7		13	10	8 Mariä Empfängnis	Mittwoch
11	8		14	11 St. Martin	9	Donnerstag
12	9		15	12	10	Freitag
13	10		16 Kirchweih (regional)	13 Volkstrauertag	11	Samstag
14	11		17	14	12	Sonntag
15 Mariä Himmelfahrt** ***	12		18	15	13	Montag
16	13		19	16	14	Dienstag
17	14		20	17	15	Mittwoch
18	15		21	18	16	Donnerstag
19	16		22	19	17	Freitag
20	17		23	20	18	Samstag
21	18		24	21	19	Sonntag
22	19		25	22	20	Montag
23	20		26	23	21	Dienstag
24	21		27	24	22	Mittwoch
25	22		28	25	23	Donnerstag
26	23		29	26	24 Heilig Abend***	Freitag
27	24		30	27 1. Advent	25 Weihnachten**	Samstag
28	25		31	28	26 Stephanus**	Sonntag
29	26			29	27	Montag
30	27			30	28	Dienstag
31	28				29	Mittwoch
	29				30	Donnerstag
	30				31 Silvester***	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 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. ABD Teil A, 1. § 26).

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.)
gewähren.
"eich" innerhalb von 3 Monaten zu gewähren.

Arbeitszeitkalender 2022

für KirchenmusikerInnen und MesnerInnen

- ☞ Markieren Sie mit einem Stift Ihren festen freien Tag im Kalender (z. B. alle Montage). Triffen Sie eine 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 Stechuh. 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 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	1 Neujahr**					2				1		Samstag		
Sonntag	2				7 Tag der Arbeit**	3				2 Erntedank		Sonntag		
Montag	3				2	4		1		3 Tag der deutschen Einheit**		Montag		
Dienstag	4		1		3	5	2		4	1 Allerheiligen**		Dienstag		
Mittwoch	5	2 Mariä Lichtmess	2 Aschermittwoch		4	6	3		5	2 Allerseelen		Mittwoch		
Donnerstag	6 Erscheinung des Herrn**	3	3		5	2	7	4	1	6	3	1	Donnerstag	
Freitag	7	4	4	1	6	3	8	5	2	7	4	2	Freitag	
Samstag	8	5	5	2	7	4	9	6	3	8	5	3	Samstag	
Sonntag	9	6	6	3	8	5	10 Pfingstsonntag*	7	4	9	6	4	Sonntag	
Montag	10	7	7	4	9	6	11 Pfingstmontag**	8 Friedensfest (Stadt Augsburg)**	5	10	7	5	Montag	
Dienstag	11	8	8	5	10	7	12	9	6	11	8	6	St. Nikolaus	Dienstag
Mittwoch	12	9	9	6	11	8	13	10	7	12	9	7		Mittwoch
Donnerstag	13	10	10	7	12	9	14	11	8	13	10	8	Mariä Empfängnis	Donnerstag
Freitag	14	11	11	8	13	10	15	12	9	14	11	9	St. Martin	Freitag
Samstag	15	12	12	9	14	11	16	13	10	15	12	10		Samstag
Sonntag	16	13	13	10	15	12	17	14	11	16	13	11		Sonntag
Montag	17	14	14	11	16	13	18	15	12	17	14	12		Montag
Dienstag	18	15	15	12	17	14	19	16	13	18	15	13		Dienstag
Mittwoch	19	16	16	13	18	15	20	17	14	19	16	14		Mittwoch
Donnerstag	20	17	17	14	19	16	21 Fronleichnam**	18	15	20	17	15		Donnerstag
Freitag	21	18	18	15	20	17	22	19	16	21	18	16		Freitag
Samstag	22	19	19	16	21	18	23	20	17	22	19	17		Samstag
Sonntag	23	20	20	17	22	19	24	21	18	23	20	18		Sonntag
Montag	24	21	21	18	23	20	25	22	19	24	21	19		Montag
Dienstag	25	22	22	19	24	21	26	23	20	25	22	20		Dienstag
Mittwoch	26	23	23	20	25	22	27	24	21	26	23	21		Mittwoch
Donnerstag	27	24	24	21	26	23	28	25	22	27	24	22		Donnerstag
Freitag	28	25	25	22	27	24	29	26	23	28	25	23		Freitag
Samstag	29	26	26	23	28	25	30	27	24	29	26	24	Heilig Abend***	Samstag
Sonntag	30	27	27	24	29	26	31	28	25	30	27	25	Weihnachten**	Sonntag
Montag	31	28	28	25	30	27		29	26	31	28	26	Stephanus**	Montag
Dienstag			29	26	31	28		30	27			27		Dienstag
Mittwoch			30	27		29		31	28			28		Mittwoch
Donnerstag			31	28		30			29			29		Donnerstag
Freitag				29					30			30		Freitag
Samstag				30								31	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 2021, alle Angaben ohne Gewähr

