

## Informationsschrift für Mitglieder

## Freizeitausgleich für Sonn- und Feiertagsarbeit gemäß § 14 KAVO

Auszug aus der KAVO §14 Regelmäßige Arbeitszeit:

(3) Soweit es die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse zulassen, wird der Mitarbeiter am 24. Dezember und am 31. Dezember ganztägig sowie an dem Tage vor Ostersonntag und vor Pfingstsonntag jeweils ab 12 Uhr unter Fortzahlung des Entgelts nach §§ 23, 23a von der Arbeit freigestellt. Kann die Freistellung nach Satz 1 aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen nicht erfolgen, ist entsprechender Freizeitausgleich innerhalb von drei Monaten zu gewähren. Bei Mitarbeitern, die an unterschiedlichen Tagen in der Woche arbeiten und wegen des Dienstplans am Feiertag frei haben und deshalb ohne diese Regelung nacharbeiten müssten, vermindert sich die regelmäßige Arbeitszeit für jeden gesetzlichen Feiertag, sowie für den 24. Dezember und 31. Dezember, sofern sie auf einen Werktag fallen, und an dem Tage vor Ostersonntag und vor Pfingstsonntag jeweils ab 12 Uhr um die dienstplanmäßig ausgefallenen Stunden.

(5) (...)

2 Es sollen jedoch im Monat 2 Sonntage arbeitsfrei sein, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen. **Satz 2 gilt nicht für Mitarbeiter, die grundsätzlich an allen Sonn- und Feiertagen arbeiten müssen; dies gilt insbesondere für den liturgischen Dienst.**

3 Bei dienstplanmäßiger Sonntagsarbeit ist im Dienstplan **innerhalb der nächsten 6 Arbeitstage ein arbeitsfreier Werktag vorzusehen. Ausnahmsweise** kann der arbeitsfreie Tag **einvernehmlich** auf die folgende Woche übertragen werden.

4 Unterabsatz 3 gilt entsprechend für gesetzliche Wochenfeiertage, an denen dienstplanmäßig gearbeitet werden muss. Die an einem Wochenfeiertag dienstplanmäßig geleistete Arbeit kann dadurch ausgeglichen werden, dass der Mitarbeiter

a) für vier Wochenfeiertage bis zu zwei arbeitsfreie Samstage mit je einem darauffolgenden arbeitsfreien Sonntag im Jahr erhält und

b) für weiter auszugleichende Wochenfeiertage innerhalb einer Frist von vier Wochen vom auszugleichenden Wochenfeiertag an Freizeitausgleich an einem Werktag erhält.

Soweit die zu Unterabsatz 4 Buchstabe b) genannte Ausgleichsfrist aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen nicht eingehalten werden kann, muss der Ausgleich bis zum 30. September eines jeden Jahres gewährt werden.

(Fettdruck durch den Autor)

Erläuterung:

Wenn am Sonntag regelmäßig gearbeitet wird (Liturgischer Dienst) gibt es dafür regelmäßig einen Tag in der Woche frei. Dieser soll dienstplanmäßig festgelegt werden, was nicht heißt, dass der Ausgleichstag willkürlich durch den Dienstgeber festgesetzt werden kann. Sobald der Mitarbeiter zu irgendeiner Arbeit herangezogen wird, handelt es sich nicht mehr um einen „arbeitsfreien Werktag“! Beispiel: Auch eine 30 minütige Dienstbesprechung am „arbeitsfreien Werktag“ stört diesen. Der „arbeitsfreie Werktag“ ist nachzuholen.

Normalerweise gibt es einen festgelegten „freien Tag“ in der Woche. Beliebte ist der Montag, nehmen wir diesen als Beispiel. Es können sich folgende Fälle ergeben:

- Der Arbeitnehmer muss an einem **Wochenfeiertag** arbeiten, der **nicht** der freie Tag ist (Gründonnerstag). Er erhält innerhalb von 4 Wochen einen zusätzlichen freien Tag als Ausgleich. (§5 Absatz 4 KAVO)
- Der „freie Tag“ ist ein normaler Werktag. Der Arbeitnehmer **muss trotzdem arbeiten**. Der „freie Tag“ kann einvernehmlich auf die folgende Woche übertragen werden (in der dann 2 Tage frei sind). (§5 Absatz 3 KAVO letzter Satz)
- Der „freie Tag“ ist ein (staatlicher) **Feiertag** (1. Mai, 3. Oktober), der Arbeitnehmer muss **nicht arbeiten**. Es bleibt bei den einen freien Tag, so wie auch „normale“ Arbeitnehmer keinen Ausgleich bekommen, wenn ein beweglicher Feiertag auf einen Sonntag fällt.
- Der „freie Tag“ ist ein (kirchlicher) **Feiertag** und der Arbeitnehmer **muss arbeiten** (Ostermontag, Pfingstmontag). Gleiches gilt auch, wenn z.B. der 1. Mai auf einen Montag fällt und Dienst bei einer Maiandacht anfällt. Es gibt dann **als Ausgleich 2 freie Tage**, einen für den ausgefallenen freien Tag (§ 5 Absatz 3 KAVO letzter Satz) und einen für den Wochenfeiertag (§5 Absatz 4 KAVO).

Zu den Arbeitszeiten für den liturgischen Dienst beachten Sie bitte auch **die §§ 3-5 der „Ordnung für den Arbeitszeitschutz im liturgischen Bereich“**, diese finden Sie unter <https://www.regional-koda-nw.de/kavo/beschluesse-der-zentral-koda/ordnung-fuer-den-arbeitszeitschutz-im-liturgischen-bereich>

(Stand 12/2021)