

AZ 25.00 Nr. 621/6

An die
Evang. Dekanatämter
- Dekane und Schuldekane -,
landeskirchl. Dienststellen,
großen Kirchenpflegen sowie an die
Vorsitzenden der Mitarbeitervertretungen

Dienstfreier 6. Sonntag nach §§ 12 Abs. 2 Nr. 2 bzw. 46 Abs. 4 KAO

Die Kirchliche Anstellungsordnung (KAO) bestimmt in den §§ 12 Abs. 2 Nr. 2 bzw. 46 Abs. 4, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, **denen im Zusammenhang mit Gottesdiensten Aufgaben übertragen sind, bei regelmäßigem Sonntagsdienst, alle 6 Wochen** ein dienstfreier Sonntag zu gewähren ist. Diese Regelung gilt vor allem für Mesnerinnen und Mesner sowie Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker.

Konkrete Bestimmungen über die Handhabung dieser Regelung bei Urlaub oder Krankheit oder in sonstigen Fällen enthält die KAO nicht. Dies führt vor Ort immer wieder zu Unsicherheiten und Meinungsverschiedenheiten zwischen den Dienststellenleitungen und den Betroffenen bzw. den Mitarbeitervertretungen.

Da sowohl den Oberkirchenrat als auch die Landeskirchliche Mitarbeitervertretung immer wieder Anfragen zu diesen Bestimmungen erreichen, bitten wir die folgenden Hinweise zu beachten:

1. Der Anspruch auf den **dienstfreien 6. Sonntag** setzt voraus, dass an den vorausgehenden 5 Sonntagen gearbeitet wurde **oder** grundsätzlich eine Arbeitspflicht bestand.
2. Ein arbeitsfreier Sonntag innerhalb des 6-Wochen-Zeitraums, z. B. wegen Urlaubs, Krankheit oder aus sonstigen Gründen führt jedoch nicht dazu, dass der 6-Wochen-Zeitraum von neuem zu laufen beginnt, sondern kann sich je nach Art der Arbeitsbefreiung unterschiedlich auf die Folgeberechnung auswirken.

Die nachfolgend aufgeführten Beispielfälle sollen dies veranschaulichen:

Beispiel 1:

Die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter **erkrankt** an einem der **vorausgehenden 5 Arbeitssonntagen**.

Bei der Berechnung des dienstfreien Sonntags werden die Sonntage, an denen die Erkrankung vorlag, so berücksichtigt, als ob die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter gearbeitet hätte.

Begründung: Grundsätzlich bestand an allen 5 vorausgehenden Sonntagen eine Arbeitspflicht, der lediglich wegen Erkrankung nicht nachgekommen werden mußte.

Beispiel 2:

Die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter **erkrankt** am **dienstfreien 6. Sonntag**.

Die Zählung der Arbeitssonntage beginnt von neuem, ohne Berücksichtigung der Arbeitssonntage, die vor dem dienstfreien 6. Sonntag erbracht wurden, an dem die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter erkrankt war.

Begründung: Dadurch, dass der Dienstgeber den dienstfreien 6. Sonntag gewährt hat, wurde der diesbezügliche Anspruch der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters erfüllt. Somit bestand an diesem Sonntag für die Mitarbeiterin/den Mitarbeiter auch keine grundsätzliche Arbeitsverpflichtung, der sie/er hätte nachkommen müssen.

Beispiel 3:

Der **dienstfreie 6. Sonntag fällt in den Zeitraum des Erholungsurlaubs** der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters.

Die vor dem o. g. Sonntag abgeleisteten Arbeitssonntage werden (unabhängig von der Urlaubsunterbrechung) bei der Folgeberechnung berücksichtigt, wobei der Urlaubssonntag selbst unberücksichtigt bleibt.

Begründung: Die Inanspruchnahme von Erholungsurlaub ist ein Recht, welches jeder Mitarbeiterin/jedem Mitarbeiter zusteht, und das der Aufrechterhaltung der Arbeitskraft dient.

Der Anspruch auf Erholungsurlaub steht neben dem Anspruch auf einen 6. dienstfreien Sonntag, der auch deswegen gewährt wird, weil für die Sonntagsarbeit keine Zuschläge für die Berufsgruppen der Mesner/Mesnerinnen und Kirchenmusiker/Kirchenmusikerinnen gezahlt werden. Daher unterbricht ein Urlaubssonntag, der auf einen dienstfreien Sonntag fällt, lediglich die Folgeberechnung. Der Urlaubssonntag selbst wird nicht mitgerechnet, da auch ohne Urlaubsgewährung grundsätzlich keine Arbeitspflicht bestand.

Beispiel 4:

Der **dienstfreie 6. Sonntag fällt in den Zeitraum des Erholungsurlaubs** und die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter **erkrankt** an diesem Sonntag. Eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung wird vorgelegt.

(Berechnung wie bei Beispiel 2) Die Zählung der Arbeitssonntage beginnt von neuem, ohne Berücksichtigung der Arbeitssonntage, die vor dem dienstfreien 6. Sonntag erbracht wurden, an dem die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter erkrankt war.

Begründung: Bei Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung der Arbeitsunfähigkeit bleibt der Erholungsurlaub erhalten und die entsprechenden Zeiträume werden so behandelt, als ob die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter sich nicht im Erholungsurlaub befunden hätte.

In Beispiel 4 bedeutet dies, dass bei Wegfall des Erholungsurlaubs für die Mitarbeiterin/den Mitarbeiter daraufhin zwar grundsätzlich eine Arbeitspflicht bestanden hätte. Diese wurde jedoch aufgehoben, weil die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter an diesem 6. Sonntag dienstfrei hatte.

Beispiel 5:

Der **3. vorausgehende Arbeitssonntag fällt in den Zeitraum des Erholungsurlaubs** und die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter **erkrankt** an diesem Sonntag. Eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung wird vorgelegt.

(Berechnung wie bei Beispiel 1) Bei der Berechnung des dienstfreien Sonntags wird der Sonntag, an dem sich die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter im Urlaub befand und an dem sie/er erkrankte so berücksichtigt, als ob die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter gearbeitet hätte.

Begründung: Bei Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung der Arbeitsunfähigkeit bleibt der Erholungsurlaub erhalten und die entsprechenden Zeiträume werden so behandelt, als ob die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter sich nicht im Erholungsurlaub befunden hätte.

In Beispiel 5 bedeutet dies, dass bei Wegfall des Erholungsurlaubs für die Mitarbeiterin/den Mitarbeiter grundsätzlich eine Arbeitspflicht bestanden hätte.

Beispiel 6:

Der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter wird gem. § 29 Abs. 3 KAO am **4. vorausgehenden Arbeitssonntag Dienstbefreiung** wegen Taufe ihres/seines Kindes gewährt.

(Berechnung wie bei Beispiel 3) Die vor dem o. g. Sonntag abgeleisteten Arbeitssonntage werden (unabhängig von der Unterbrechung wegen Dienstbefreiung) bei der Folgeberechnung berücksichtigt, wobei der Sonntag, an dem Dienstbefreiung gewährt wurde, unberücksichtigt bleibt.

Begründung: Bei Vorliegen der Voraussetzungen des § 29 Abs. 3 KAO hat jede Mitarbeiterin/jeder Mitarbeiter Anspruch auf Freistellung von der Arbeit unter Fortzahlung der Vergütung und der in Monatsbeiträgen festgelegten Zulagen. Dieser Freistellungsanspruch steht neben dem Anspruch auf einen 6. dienstfreien Sonntag. Daher unterbricht ein Sonntag, an dem die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter freigestellt wurde, lediglich die Folgeberechnung. Bei der Berechnung des nachfolgenden dienstfreien

6. Sonntags bleibt der "Freistellungssonntag" unberücksichtigt.

Fallvariante:

Wie Beispiel 6, mit der Besonderheit, dass die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter an diesem "Freistellungssonntag" **erkrankt**.

Auch hier werden die vor dem "Freistellungssonntag" abgeleisteten Arbeitssontage bei der Folgeberechnung berücksichtigt, wobei der Sonntag, an dem Dienstbefreiung gewährt wurde, ebenfalls unberücksichtigt bleibt. Eine Erkrankung der betroffenen Mitarbeiterin/des betroffenen Mitarbeiters ändert nichts an der eben angeführten Folgeberechnung, denn auch ohne Erkrankung bestand für die Mitarbeiterin/den Mitarbeiter an dem "Freistellungssonntag" grundsätzlich keine Arbeitspflicht.

3. Unabhängig von dem o. g. Grundsatz und den dazu aufgeführten Beispielfällen kann in begründeten Fällen im Einvernehmen zwischen Anstellungsträger und Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter eine abweichende Regelung getroffen werden – z. B., wenn der 6. Sonntag auf einen besonderen Festtag oder ein besonderes Ereignis beim Anstellungsträger oder der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter fallen würde.

Hierzu folgendes Beispiel:

Der 6. dienstfreie Sonntag fällt auf den Sonntag, an dem in der Kirchengemeinde die Konfirmationen stattfinden. Es wird daher zwischen der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter und dem Dienstgeber **vereinbart**, dass die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter an diesem (eigentlich dienstfreien 6. Sonntag) arbeitet.

In diesem Fall wird der dienstfreie 6. Sonntag auf den darauffolgenden Sonntag verschoben.

Fallvariante:

Wie obiges Beispiel, mit der Besonderheit, dass die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter am "Konfirmationssonntag", an dem sie/er vereinbarungsgemäß arbeiten sollte, **erkrankt**. Eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung wird vorgelegt.

Grundsätzlich bestand aufgrund der getroffenen Vereinbarung eine Arbeitspflicht der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters. Dieser Arbeitspflicht konnte lediglich wegen der Erkrankung nicht nachgekommen werden. Die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter behält daher den Anspruch auf den laut Vereinbarung **noch nicht gewährten**, sondern lediglich verschobenen dienstfreien 6. Sonntag.

Die Dekanatämter werden gebeten, die Pfarrämter und Kirchengemeinderäte mit den beiliegenden Mehrfertigungen zu unterrichten.

Mit freundlichen Grüßen

Dr. Spengler
Oberkirchenrat

Anlagen: Mehrfertigungen für die Pfarrämter