

EVANGELISCHER OBERKIRCHENRAT

70012 STUTTGART, 2008-08-05  
POSTFACH 10 13 42  
Telefon 0711 2149-0  
Sachbearbeiterin - Durchwahl  
Frau Rieger -275  
E-Mail: Sabine.Rieger@elk-wue.de

AZ 25.00 Nr. 811/6

An die  
Evang. Pfarrämter und Kirchenpflegen  
über die Evang. Dekanatämter  
- Dekaninnen und Dekane sowie  
Schuldekaninnen und Schuldekane -  
landeskirchlichen Dienststellen,  
Kirchenbezirksrechnerinnen und -rechner  
großen Kirchenpflegen sowie an die Vorsitzenden  
der Mitarbeitervertretungen

---

### **Dienstoffreier 6. Sonntag bzw. Samstag gemäß § 8 Abs. 8 KAO**

Rundschreiben des Oberkirchenrats vom 22. Februar 2000, AZ 25.00 Nr. 621/6

Sehr geehrte Damen und Herren,

nachdem mit der am 1. Oktober 2006 in Kraft getretenen Fassung der Kirchlichen Anstellungsordnung auch die Vorschrift zur Gewährung eines sechsten dienstoffreien Sonntags geändert wurde, nimmt der Oberkirchenrat dies zum Anlass, seine Hinweise zur Handhabung dieser Regelung neu zu fassen.

#### **Die Regelung gemäß § 8 Abs. 8 KAO lautet nunmehr:**

**Anstelle der Zeitzuschläge nach Abs. 1 Buchstabe b) bis f) erhalten Beschäftigte, denen im Zusammenhang mit Gottesdiensten Aufgaben übertragen sind, bei regelmäßiger Feiertagsarbeit bzw. regelmäßiger wöchentlicher Sonntagsarbeit jeden sechsten Sonntag bzw. Feiertag unter Fortzahlung der Bezüge dienstoffrei. Die Regelung gilt entsprechend für den regelmäßigen wöchentlichen Dienst an Samstagen.**

Die Vorschrift ist im Zuge der Gesamteinigung über die Übernahme des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVöD) in den Geltungsbereich der KAO zustande gekommen. Im Unterschied zu den allgemeinen Regelungen des TVöD bleibt es dabei, dass kirchliche Beschäftigte, zu deren spezifisch kirchlichem Berufsbild typischerweise die Arbeit an Wochenenden, Feiertagen und in den Abendstunden gehört, auch weiterhin keinen Anspruch auf Zeitzuschläge haben, was bei einer unveränderten Übernahme des TVöD der Fall gewesen wäre. Im Gegenzug wurde die Regelung über den sechsten dienstoffreien Sonntag auch auf Samstage ausgedehnt.

Folgende Punkte bitten wir zu beachten:

- Die Dienstbefreiung setzt voraus, dass dem Beschäftigten **im Zusammenhang mit Gottesdiensten** Aufgaben übertragen sind. Die Regelung betrifft somit hauptsächlich Mesnerinnen und Mesner, Hausmeisterinnen und Hausmeister in Gemeindehäusern oder Gemeindezentren und Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker.
- Von einem **regelmäßigen Dienst am Samstag** ist dann auszugehen, **wenn der Samstag als Arbeitstag festgelegt ist**. Regelmäßiger Dienst liegt nicht vor, wenn z.B. nur gelegentlich Kasualien am Samstag stattfinden.
- Der Anspruch auf Dienstbefreiung setzt voraus, dass eine **regelmäßige wöchentliche** Dienstverpflichtung am Sonntag bzw. Samstag besteht. Teilen sich zwei Personen eine Stelle und nehmen regelmäßig im Wechsel den Dienst am Sonntag bzw. Samstag wahr, so ist von regelmäßigem wöchentlichem Dienst auszugehen mit der Folge, dass die dienstfreien Tage den Stellenteilern je zur Hälfte zustehen. Teilen sich mehr als zwei Personen eine Stelle bzw. werden nur gelegentlich Dienste an Sonntagen oder Samstagen übernommen, so entsteht kein Anspruch auf Dienstbefreiung.
- Der Anspruch auf Dienstbefreiung besteht neben dem Anspruch auf Jahresurlaub und AZV-Tage.
- Grundsätzlich arbeiten kirchliche Beschäftigte maximal in einer 5-Tage-Woche. Aus notwendigen betrieblichen / dienstlichen Gründen kann auch eine Verteilung auf sechs Tage erfolgen, § 6 Abs. 1 KAO. Ein Arbeitstag pro Woche ist notwendig dienstfrei. Dieser Arbeitstag sollte im Voraus festgelegt werden. Er ist neben der Dienstbefreiung gemäß § 8 Abs. 8 KAO zu gewähren. Muss am regelmäßigen freien Wochentag ausnahmsweise aus dienstlichen Gründen gearbeitet werden, so ist ein Ersatzruhetag in derselben oder der darauf folgenden Woche zu gewähren.
- Erweitert wurde die Regelung über den sechsten dienstfreien Sonntag auch auf die regelmäßige Arbeit in Zusammenhang mit Gottesdiensten an Feiertagen. Es handelt sich dabei um den ersten und zweiten Weihnachtsfeiertag, Neujahr, Epiphania (6. Januar), Karfreitag, Ostermontag, Christi Himmelfahrt und Pfingstmontag. Die Sonn- und Feiertage werden zusammen gezählt und der Beschäftigte jeden sechsten Sonn- bzw. Feiertag vom Dienst freigestellt. Die an einem Wochenfeiertag geleistete Arbeitszeit ist durch entsprechende zusammenhängende Freizeit an einem Werktag auszugleichen. Dies gilt nicht, wenn sich die vereinbarte Arbeitszeit überwiegend auf den Dienst an Sonntagen und Wochenfeiertagen erstreckt.
- Nicht bei der Zählung für den sechsten dienstfreien Sonn- bzw. Feiertag zu berücksichtigen sind Heilig Abend, Altjahrabend (31. Dezember), Gründonnerstag und Reformationstag (keine gesetzlichen Feiertage). Für diese Tage ist in § 6 Abs. 3 und Abs. 3 a, Unterabs. 1 KAO bestimmt, dass den Beschäftigten ganztägig bzw. am Reformationstag ab 12 Uhr Dienstbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts zu gewähren ist, wenn die betrieblichen / dienstlichen Verhältnisse es gestatten. Kann die Freistellung aus dienstlichen / betrieblichen Gründen nicht erfolgen, so ist innerhalb von drei Monaten ein entsprechender Freizeitausgleich zu gewähren. Auch der Buß- und Betttag (kein gesetzlicher Feiertag) wird bei der Zählung nicht berücksichtigt.

- Der Oberkirchenrat empfiehlt, dass zwischen Beschäftigtem und Dienstgeber im Vorfeld festgelegt wird, welche **acht freien Sonntage bzw. Samstage** bzw. Wochenenden und **welcher eine Feiertag bzw. zusätzliche Sonntag** frei sein soll. (Zählweise der Sonn- und Feiertage: 52 Sonntage plus 8 Feiertage werden zusammengezählt. Davon werden sechs Sonntage für Urlaub abgezogen. Somit bleiben 54 Sonn- und Feiertage. 54 geteilt durch 6 ergibt 9 Sonn- bzw. Feiertage. Zählweise der Samstage: 52 Samstage minus sechs Urlaubssamstage ergibt 46 Samstage. 46 geteilt durch 6 ergibt gerundet 8 freie Samstage.)

Durch eine Absprache im Vorfeld wird eine sinnvolle Planung der Vertretungsregelung ermöglicht. Außerdem wird sichergestellt, dass die freien Tage nicht auf besondere Tage wie z.B. Ostern oder Konfirmation fallen, an denen eine Vertretung nicht sinnvoll ist. Wird keine Vereinbarung im Vorfeld getroffen, so greift die Zählung der Sonntage bzw. Samstage bzw. Feiertage. Sofern Beschäftigte regelmäßig samstags und sonntags Dienst haben, ist nicht automatisch der Anspruch auf ein „dienstfreies sechstes Wochenende“ gegeben. Die Zählung der Sonn- und Feiertage und der Samstage muss nicht notwendig parallel laufen. Sofern die dienstlichen Notwendigkeiten es zulassen bzw. dies im Rahmen der Jahresplanung möglich erscheint, wird aber empfohlen, die Freistellung an einem Wochenende zu gewähren.

- Zusätzlich ist in § 6 Abs. 3 a, Unterabs. 2 KAO bestimmt, dass Beschäftigte, denen regelmäßig im Zusammenhang mit Gottesdiensten Aufgaben übertragen sind, zwischen dem 24. Dezember (Heilig Abend) und dem 6. Januar (Epiphania) ein Zeitausgleich an einem Sonntag bzw. Feiertag zu gewähren ist. Sinn dieser Regelung ist es, bei der geforderten hohen Präsenz in dieser Zeit auch diesen Beschäftigten die Möglichkeit zu geben, einen Feiertag mit ihrer Familie zu verbringen. Grundsätzlich kann der Zeitausgleichstag z.B. zustehen für den Dienst am Heiligabend oder am Altjahrabend oder es kann ein zustehender sechster Sonn- und Feiertag dafür eingesetzt werden.
- Eine Vertretung für den sechsten dienstfreien Sonn- / Feiertag bzw. den sechsten dienstfreien Samstag bedeutet nicht, dass die Vertretung alle vorbereitenden Tätigkeiten für den Gottesdienst durchführt. Viele dieser Aufgaben, z.B. die Reinigung, können bereits am Freitag durchgeführt werden. Die Vertretungskraft erledigt nur das, was zwingend erst am Samstag oder Sonn- bzw. Feiertag erledigt werden kann.
- Die bereits mit Rundschreiben vom 22. Februar 2000 veröffentlichten Beispiele zu den Folgen von Urlaub, Krankheit und Arbeitsbefreiung auf die Zählung der Sonntage haben auch unter der neuen erweiterten Regelung weiterhin Gültigkeit. Der Anspruch auf den sechsten dienstfreien Sonn- / Feiertag bzw. den sechsten dienstfreien Samstag setzt voraus, dass an den vorausgegangenen 5 Sonn- / Feiertagen bzw. Samstagen gearbeitet wurde bzw. grundsätzlich eine Arbeitspflicht bestand. Ein arbeitsfreier Sonn- / Feiertag bzw. Samstag, z. B. wegen Urlaub, Krankheit oder aus sonstigen Gründen führt jedoch nicht dazu, dass die Zählung von neuem zu laufen beginnt, sondern kann sich je nach Art der Arbeitsbefreiung unterschiedlich auf die Folgeberechnung auswirken, wie sich aus der folgenden Tabelle ergibt (MA = Mitarbeiter / Mitarbeiterin):

	<i>Beispiele:</i>	<i>Folge</i>	<i>Begründung</i>
1	MA ist krank an einem der vorausgehenden 5 Arbeitssonntage.	Bei der Berechnung werden die Sonntage der Erkrankung so berücksichtigt, als ob der MA gearbeitet hätte.	An allen 5 vorausgehenden Sonntagen bestand eine Arbeitspflicht, der wegen Erkrankung an einem Sonntag nicht nachgekommen werden konnte.
2	MA ist krank am dienstfreien 6. Sonntag.	Die Zählung beginnt von neuem ohne Berücksichtigung der davor liegenden Sonntage.	Durch die Gewährung des dienstfreien Sonntags ist der Anspruch des MA erfüllt; eine Arbeitspflicht bestand nicht.
3	6. dienstfreier Sonntag während Erholungsurlaub des MA	Der Urlaubssonntag unterbricht lediglich die Folgeberechnung. Die vorausgehenden Sonntage werden gezählt, nicht jedoch der Urlaubssonntag.	Der Urlaubsanspruch steht neben dem Anspruch auf einen 6. dienstfreien Sonntag, weil für die Sonntagsarbeit keine Zeitzuschläge gezahlt werden.
4	6. dienstfreier Sonntag während Erholungsurlaub des MA und Erkrankung des MA an diesem Sonntag mit Arbeitsunfähigkeits-Bescheinigung.	Die Zählung beginnt von neuem ohne Berücksichtigung der davor liegenden Sonntage.	Bei Vorlage der ärztlichen AU-Bescheinigung bleibt der Urlaubsanspruch erhalten. Bei Krankheit während Urlaub wird man so behandelt als ob Arbeitspflicht bestanden hätte. In diesem Fall wäre die Arbeitspflicht aber durch den 6. dienstfreien Sonntag suspendiert worden.
5	3. vorausgehender Sonntag fällt in den Erholungsurlaub und MA erkrankt mit Arbeitsunfähigkeits (AU)-Bescheinigung.	Bei der Berechnung werden die Sonntage des Urlaubs mit Erkrankung so berücksichtigt, als ob der MA gearbeitet hätte.	Bei Vorlage der ärztlichen AU-Bescheinigung bleibt der Urlaubsanspruch erhalten: Der Zeitraum wird so behandelt, als ob MA nicht im Urlaub wäre und damit Arbeitspflicht bestand.
6	MA erhält am 4. vorausgehenden Sonntag Arbeitsbefreiung wegen Taufe des Kindes (§ 29 KAO).	Der 4. Sonntag unterbricht lediglich die Folgeberechnung. Die vorausgehenden Sonntage werden gezählt, nicht jedoch der Freistellungssonntag.	Der Freistellungsanspruch nach § 29 KAO steht neben dem Anspruch auf einen 6. dienstfreien Sonntag.
7	MA erhält am 4. vorausgehenden Sonntag Arbeitsbefreiung wegen Taufe des Kindes (§ 29 KAO) und erkrankt an diesem Tag.	Der 4. Sonntag unterbricht lediglich die Folgeberechnung. Die vorausgehenden Sonntage werden gezählt, nicht jedoch der Freistellungssonntag.	Der Freistellungsanspruch nach § 29 KAO steht neben dem Anspruch auf einen 6. dienstfreien Sonntag. Auch ohne Erkrankung bestünde keine Arbeitspflicht an diesem Freistellungssonntag.
8	6. dienstfreie Sonntag fällt auf die Konfirmation in der Gemeinde. MA muss daher arbeiten.	Der dienstfreie Sonntag wird auf den darauf folgenden Sonntag verschoben. Der nächste dienstfreie Sonntag folgt dann in 5 Wochen.	
9	6. dienstfreie Sonntag fällt auf die Konfirmation in der Gemeinde. MA muss daher arbeiten, erkrankt aber mit ärztlicher Bescheinigung.	MA behält den Anspruch auf den vereinbarungsgemäß noch nicht gewährten, sondern lediglich verschobenen dienstfreien 6. Sonntag.	Grundsätzlich bestand aufgrund der vereinbarten Verlegung eine Arbeitspflicht des MA, der wegen Erkrankung nicht nachgekommen werden konnte.
10	Die regelmäßige wöchentliche Dienstverpflichtung wird für einen gewissen Zeitraum unterbrochen, z.B. weil in den Sommerferien kein Wochenschlussgottesdienst stattfindet.	Für diesen Zeitraum wird die Zählung unterbrochen. Sie wird nach den Sommerferien fortgesetzt.	In diesem Zeitraum besteht keine regelmäßige wöchentliche Dienstverpflichtung, daher können die in diesen Zeitraum fallenden Samstage nicht für die Zählung für den 6. dienstfreien Samstag herangezogen werden. Die Zählung für den 6. dienstfreien Sonn- bzw. Feiertag läuft in diesem Zeitraum normal weiter.

Mit freundlichen Grüßen

Hartmann  
Oberkirchenrat