

Informationen zur Urlaubsregelung

Text:
Markus Mütze,
Vorsitzender des
Verbandes evangelischer
Kirchenmusikerinnen
und Kirchenmusiker
in Sachsen e.V.

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

in dieser Ausgabe wollen wir Sie über die wichtigen Dinge zum Thema Urlaub informieren. Sie finden alle Ordnungen, Paragraphen und Rechtssammlungen auf der Homepage der Landeskirche. Es lohnt sich, hier nachzulesen:

<https://engagiert.evlks.de/landeskirche/kirchenrecht/rechtssammlung/>

- 3.5. Kirchliches Arbeitsrecht
(aktuelle Fassung ab 1.1.2019)
- 3.5.2. Kirchliche Dienstvertragsordnung KDVO
- 3.7. Kirchenmusiker
- 3.7.2. Dienstordnung für den kirchenmusikalischen Dienst
- 3.7.3. Kantorenstellenverordnung

KDVO § 25 Erholungsurlaub

„(1) Mitarbeiter haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Entgelts (Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung siehe § 19). Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche beträgt der Urlaubsanspruch in jedem Kalenderjahr 29 Arbeitstage, und nach dem vollendeten 55. Lebensjahr 30 Arbeitstage.

.....

Bei einer anderen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit als auf fünf Tage in der Woche erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend. Verbleibt bei der Berechnung des Urlaubs ein Bruchteil, der mindestens einen halben Urlaubstag ergibt, wird er auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet; Bruchteile von weniger als einem halben Urlaubstag bleiben unberücksichtigt. Der Erholungsurlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und kann auch in Teilen genommen werden.“

VEKM - Urlaubsregelung

Ausnahme: MA mit Diensteintritt spätestens im August 2012 und Geburtsjahr spätestens 1972 haben ebenfalls 30 Tage Urlaub (abweichend von Satz 1).

Anmerkung: Der Urlaub soll grundsätzlich zusammenhängend gewährt werden; dabei soll ein Urlaubsteil von zwei Wochen Dauer angestrebt werden.“

(2) Im Übrigen gilt das Bundesurlaubsgesetz: <https://dejure.org/gesetze/BUrlG>

Anzahl der Urlaubstage:

Die Anzahl der Urlaubstage richtet sich nach der Zahl der Arbeitstage pro Woche. Der Anstellungsträger legt fest, wie viele und welche Wochentage (reguläre) Arbeitstage sind. In der Kirchenmusik sind maximal 6 Arbeitstage pro Woche möglich.

Der Anstellungsträger darf auch bei einer Teilzeitstelle die Dienste auf 6 Wochentage verteilen. Wochentage, die nicht als reguläre Arbeitstage deklariert sind, sind frei (außer an kirchlichen Feiertagen). Wie viele Stunden Arbeit auf einen Tag fallen, ist für die Zahl der Urlaubstage unerheblich.

** Anmerkung: Teilzeitstellen sollten aus unserer Sicht höchstens 4 Arbeitstage pro Woche haben. Bitte klären Sie Ihre Arbeitstage und Ihre arbeitsfreien Tage mit Ihrem Anstellungsträger in der Stellenbeschreibung.*

Beispiel: Eine Teilzeitkraft mit 3 Arbeitstagen pro Woche (z.B. sonntags je 2 Gottesdienste, montags Kantorei, dienstags Dienstberatung, Projekt o.ä.) muss nur 3 Urlaubstage nehmen, um insgesamt 11 Tage frei zu haben: Sie hat 4 arbeitsfreie Tage (Mittwoch bis Samstag) + 3 Urlaubstage (Sonntag bis Dienstag) + 4 arbeitsfreie Tage (Mittwoch bis Samstag).

Der Urlaubsanspruch wird nach folgendem Dreisatz umgerechnet:

$$\text{Urlaubsanspruch} = \frac{\text{Urlaubsanspruch 5-Tage-Woche} \times \text{Arbeitstage}}{5 \text{ Arbeitstage}}$$

z.B. 4-Tage-Woche 29 Tage x 4 Tage : 5 Tage = 23 Tage

Arbeitstage pro Woche	6	5	4	3	2	1
Urlaub	36	30	24	18	12	6
Urlaub	35	29	23	17	12*	6*

* Ab 0,5 Tagen wird aufgerundet zu einem weiteren Urlaubstag, unter 0,5 Tagen wird abgerundet.

Urlaubsantrag:

1. Der Erholungsurlaub soll im laufenden Kalenderjahr beantragt und gewährt werden, sowohl zusammenhängend als auch in mehreren Abschnitten. (juristisch: Soll ist muss, wenn kann!)

2. MA beantragen den Urlaub schriftlich, i.d.R. zu Beginn des Jahres und i.d.R. durch Eintragung auf dem Urlaubsschein. Die Amtsleitung muss daraufhin den Urlaub erteilen außer aus dringenden betrieblichen Belangen oder Abwägen von sozialen Gesichtspunkten.

3. KDVO § 25 Erholungsurlaub (2) a) „Im Falle der Übertragung muss der Erholungsurlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres angetreten werden. Kann der Erholungsurlaub wegen Arbeitsunfähigkeit oder aus betrieblichen / dienstlichen Gründen nicht bis zum 31. März angetreten werden, ist er bis zum 31. Mai anzutreten.“

4. In der Kirchenmusik ist es nicht üblich, die Vertretung schon beim Antrag zu benennen. Selbst wenn keine Vertretung gefunden wurde, darf der/die KirchenmusikerIn den Urlaub wie geplant beginnen, siehe 3.7.2. Ordnung für den kirchenmusikalischen Dienst § 7 (3): Der/die MA „hat sich gemeinsam mit dem Pfarramtsleiter rechtzeitig darum zu bemühen, dass er im erforderlichen Falle vertreten wird. Der Urlaubs- und Freizeitanspruch bleibt unberührt.“

Anmerkung: Auf der Website des VEKM finden Sie die Vorlage eines Urlaubsantrages des Landeskirchenamtes. www.vekm.de

Weitere Urlaubsregelungen:

1. Wenn Mitarbeitende im Urlaub erkranken und eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung beim Arbeitgeber einreichen, werden die betreffenden Urlaubstage zu Krankheitstagen

umgewandelt. Sie können anschließend erneut als Urlaubstage beansprucht werden. (BurlG § 9)

Empfehlung am Rand: Die Krankmeldung muss im Urlaub ebenso korrekt erfolgen wie sonst.

2. Beginnt, ruht oder endet das Dienstverhältnis im Laufe eines Jahres, erhält der Mitarbeiter als Erholungsurlaub für jeden vollen Monat des aktiven Dienstverhältnisses ein Zwölftel des Urlaubsanspruchs nach KDVO § 25 (1). (§ 5 BurlG bleibt unberührt.)

3. Für den Heiligen Abend gilt folgende Anmerkung zu KDVO § 6 Absatz 3 Sätze 1 und 2: Kirchenmusiker*innen „erhalten als Ausgleich einen dienstfreien Tag.“ Dieser dienstfreie Tag muss bis zu 3 Monate nach dem Heiligen Abend in Anspruch genommen werden.

Empfehlung: Vereinbaren Sie möglichst einvernehmlich schon bei der Jahresplanung, welchen Tag Sie dienstfrei nehmen (z.B. Anfang Januar). Es ist sinnvoll und einfach, den Arbeitszeitausgleich für den 24.12. mit einem zusätzlichen Urlaubstag in den Urlaubsantrag aufzunehmen.

Anmerkung: Sollten Sie an gesetzlichen Feiertagen (z.B. Himmelfahrt) dienstfrei haben, müssen Sie dafür keinen Urlaub einreichen.

Sonderurlaub/Arbeitsbefreiung:

1. Einzelne Tage Freistellung unter Fortzahlung des Entgeltes erhalten Mitarbeitende

a) für z.B. Geburt, Taufe, Konfirmation, Hochzeit, schwere Erkrankung oder Tod in der Familie (häuslichen Gemeinschaft), Dienstjubiläum, Umzug aus betrieblichem Grund (nur dann!), ärztlich bescheinigten notwendigen Arztbesuch, KDVO § 27 (1).

b) für die Mitarbeit in leitenden kirchlichen Organen und deren Ausschüssen, der Mitarbeitervertretung (MAV) und der Arbeitsrechtskommission (ARK) „ist Arbeitsbefreiung in dem für ihre Tätigkeit in dieser Kommission notwendigen Umfang ohne Minderung des Entgeltes zu erteilen.“

KDVO § 27 (2)

Darüber hinaus gibt es eine Freistellung unter Fortzahlung des Entgeltes nur, wenn keine dienstlichen/betrieblichen Belange dagegen sprechen,

c) für Ehrenämter (z.B. Berufsverband VKM/VEKM usw.) und die Teilnahme am Dt. Ev. Kirchentag,

KDVO § 27 (2) und (4), sowie

d) für „sonstige dringende“ und „begründete“ Fälle, KDVO § 27 (3).

Empfehlung: Bitte erkundigen Sie sich möglichst vorher und suchen eine einvernehmliche Absprache mit Ihrer Amtsleitung. Auf Absprache ist auch das Verlegen von Diensten oder die Freistellung ohne Fortzahlung des Entgeltes möglich.

2. Wenn keine dringenden betrieblichen Gründe entgegenstehen, soll auf Antrag in den folgenden Fällen Sonderurlaub ohne Fortzahlung der Bezüge gewährt werden:

a) tatsächliche Betreuung und Pflege eines Kindes unter 18 Jahren, für das das Sorgerecht besteht;

b) tatsächliche Betreuung und Pflege eines nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen.

Darüber hinaus kann Sonderurlaub ohne Fortzahlung der Bezüge aus wichtigem Grund gewährt werden, wenn die betrieblichen Verhältnisse es gestatten. KDVO § 27 (5)

3. Für die Betreuung eines kranken Kindes bis zur Vollendung des 12. Lebensjahre

a) darf jedes Elternteil bis zu 10 Tage im Jahr

b) dürfen Alleinerziehende bis zu 20 Tagen im Jahr von der Arbeit fern bleiben.

Eine ärztliche Bescheinigung, dass die häusliche Betreuung erforderlich ist, muss dem Anstellungsträger vorgelegt werden. Die MA erhalten hierfür kalendertäglich Krankengeld. Einzelheiten s. Sozialgesetzbuch-Fünftes Buch-Gesetzliche Krankenversicherung § 45 SGB V.