

Zentral-KODA-Organ

Information der Mitarbeiterseite der Zentral-KODA

Ausgabe 30/ Januar 2006

<http://www.zentralkoda.de>

Arbeitszeitschutz im liturgischen Bereich ab 1. Januar 2006 in ALLEN Diözesen

Mit Wirkung vom 1.1.2006 ist der Beschluss der ZK rechtswirksam. In allen Diözesen, die bislang keine Regelungen zum Arbeitszeitschutz im liturgischen Bereich durch Ihre KODA beschlossen haben, gilt der Beschluss der Zentral-KODA zum Arbeitsschutz im liturgischen Bereich.

Verfahren:

Zum 1.7.2004 hat die Zentral-KODA nach langen Verhandlungen eine Regelung für den Arbeitszeitschutz im liturgischen Bereich beschlossen. Zwei Vermittlungsverfahren waren notwendig, da verschiedene Dienstgeber sich einer zentralen Regelung widersetzt hatten.

Als Kompromiss war vereinbart:

a) eine lange Übergangszeit bis zum 31.12.2005, in der allen KODAs noch die Möglichkeit eröffnet wurde, eine eigenständige Regelung zu schaffen

b) dass KODAs, die bis zum 1.1.2006 eine eigene Regelung haben, ihre Eigenregelung beibehalten können.

Ende des Verfahrens:

1. Keine der KODAs, die bisher ohne eine Regelung waren, hat in ihrem Geltungsbereich in der Übergangszeit eine eigene Regelung beschlossen.

2. Im Bereich dieser KODAs erhält daher die Zentral-KODA-Regelung ab 1.1.2006 Geltung.

3. Diese Regelung wird ebenfalls für den AVR-Bereich wirksam, da auch hier in Krankenhäusern entsprechende Fallgestaltungen möglich sind.

Damit werden nunmehr auch diejenigen Kolleginnen und Kollegen unter den Schutz einer arbeitsrechtlichen Regelung gestellt, für die der staatliche Gesetzgeber wegen der Beachtung des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts im Arbeitszeitschutzgesetz keine Regelung getroffen hat.

Im Arbeitszeitgesetz heißt es hier unter § 18 Nichtanwendung des Gesetzes

(1) Dieses Gesetz ist nicht anzuwenden auf...

4.den liturgischen Bereich der Kirchen und der Religionsgemeinschaften.

Neuer Geltungsbereich:

Ab dem 1.1.2006 sind nun auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im liturgischen Bereich in den Diözesen Aachen, Essen, Köln, Limburg, Mainz, Münster (nordrheinwestfälischer und niedersächsischer Teil), Osnabrück, Paderborn, Rottenburg-Stuttgart, Speyer und Trier durch diese Arbeitszeitregelung besser geschützt.

Die Regelung im Wortlaut ist auf der Rückseite abgedruckt bzw. auf der Homepage der Mitarbeiterseite der Zentral-KODA abrufbar unter: www.zentralkoda.de

Ordnung für den Arbeitszeitschutz im liturgischen Bereich

(Beschluss der Zentral-KODA gem. § 3 Abs. 1 Ziffer 3
b) Zentral-KODA Ordnung vom 01.07.2004)

§ 1 Geltungsbereich

(1) Diese Ordnung gilt für Tätigkeiten von Mitarbeitern im liturgischen Bereich, auf die gem. § 18 Abs. 1 Nr. 4 ArbZG das Arbeitszeitgesetz nicht anzuwenden ist. In den liturgischen Bereich fallen nur solche Aufgaben, die für die Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung von Gottesdiensten und /oder aus damit im Zusammenhang stehenden Gründen notwendig sind.

(2) Weitere berufliche Tätigkeiten sind bei der Ermittlung der höchstzulässigen Arbeitszeit zu berücksichtigen.

(3) Für die Ruhezeit von Mitarbeitern, denen in demselben oder einem anderen Arbeitsverhältnis auch Tätigkeiten außerhalb des liturgischen Bereichs übertragen sind, ist diese Ordnung anzuwenden, wenn die nach Ablauf der Ruhezeit zu verrichtende Tätigkeit in den Geltungsbereich dieser Ordnung fällt.

§ 2 Begriffsbestimmungen

Hinsichtlich der in dieser Ordnung verwendeten Begriffe wird § 2 des Arbeitszeitgesetzes vom 6.6.1994 (BGBl. I S. 1170) für entsprechend anwendbar erklärt.

§ 3 Arbeitszeit

(1) Die Arbeitszeit ist dienstplanmäßig auf höchstens 6 Tage in der Woche zu verteilen

(2) Die tägliche Arbeitszeit darf 8 Stunden nicht überschreiten. Sie kann auf bis zu 10 Stunden nur verlängert werden, wenn innerhalb von 26 Wochen im Durchschnitt 8 Stunden täglich nicht überschritten werden.

(3) Die tägliche Arbeitszeit kann an Ostern und Weihnachten an bis zu drei aufeinander folgenden Tagen sowie an bis zu 8 besonderen Gemeindefesttagen auf bis zu 12 Stunden verlängert werden, wenn die über 8 Stunden hinausgehende Arbeitszeit innerhalb von 4 Wochen ausgeglichen wird.

(4) Zusammen mit Beschäftigungsverhältnissen außerhalb des liturgischen Bereichs soll die wöchentliche Arbeitszeit 48 Stunden nicht überschreiten. Bei Abschluss eines Arbeitsvertrages hat der Dienstgeber zu überprüfen, ob und gegebenenfalls mit welchem zeitlichen Umfang weitere Arbeitsverhältnisse bestehen.

Die Arbeit ist durch im Voraus feststehende Ruhepausen von mindestens 30 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als 6 bis zu 9 Stunden und von mindestens 45 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als 9 Stunden insgesamt zu unterbrechen. Die Pausen nach Satz 1 können in Zeitabschnitte von jeweils mindestens 15 Minuten aufgeteilt werden. Länger als 6 Stunden hintereinander dürfen Mitarbeiter nicht ohne Ruhepause beschäftigt werden.

§ 5 Ruhezeit

(1) Mitarbeiter müssen nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 11 Stunden haben.

(2) Soweit die zeitliche Lage der Gottesdienste oder andere Tätigkeiten im Sinne des § 1 Abs. 1 Satz 2 dies erfordern, kann die Mindestdauer der Ruhezeit bis zu fünf mal innerhalb von vier Wochen auf bis zu 9 Stunden verkürzt werden, wenn die Kürzung der Ruhezeit innerhalb von vier Wochen durch Verlängerung anderer Ruhezeiten auf jeweils mindestens 12 Stunden ausgeglichen wird. Diese Verkürzung darf nicht öfter als 2 mal aufeinander erfolgen.

(3) Die Ruhezeit kann an Ostern und Weihnachten an bis zu zwei aufeinander folgenden Tagen sowie vor oder nach der täglichen Arbeitszeit an einem besonderen Gemeindefeiertag (z.B. Patronatsfest) auf bis zu 7 Stunden verkürzt werden, wenn die Verkürzung innerhalb von 2 Wochen durch Verlängerung anderer Ruhezeiten ausgeglichen wird.

§ 6 Arbeit an Sonn- und Feiertagen

(1) An Sonn- und Feiertagen dürfen Mitarbeiter nur zu Tätigkeiten im Sinne des § 1 Abs. 1 Satz 2 herangezogen werden.

(2) Werden Mitarbeiter an einem auf einen Werktag fallenden gesetzlichen Feiertag oder an einem Werktag, an dem aufgrund einer besonderen kirchlichen Feiertagsregelung oder betrieblichen Regelung nicht gearbeitet wird, dienstplanmäßig beschäftigt, wird die geleistete Arbeit dadurch ausgeglichen, dass die Mitarbeiter

- a) innerhalb der nächsten 4 Wochen einen zusätzlichen arbeitsfreien Tag erhalten
- oder
- b) einmal im Jahr für je 2 Wochenfeiertage einen arbeitsfreien Samstag mit dem darauf folgenden Sonntag erhalten.

§ 7 Inkrafttreten

Diese Ordnung tritt am 01.01.2006 in Kraft. Arbeitszeitschutzregelungen, die von in Art. 7 GrO genannten Kommissionen beschlossen und spätestens bis zum 01.01.2006 in Kraft gesetzt sind, bleiben einschließlich etwaiger künftiger Änderungen unberührt.