

## Merkblatt Urlaubsberechnung der Kantorinnen und Kantoren

In der Evang. Landeskirche in Baden sind die Kantorinnen und Kantoren in der Regel Angestellte der Landeskirche. Die Dienstaufsicht liegt daher beim Evang. Oberkirchenrat, dieser delegiert die unmittelbare Dienstaufsicht über die gemeindlich und bezirklich tätigen Kantorinnen und Kantoren jedoch regelmäßig auf die Dekanin oder den Dekan des Kirchenbezirks. Zur dieser Delegation gehört auch die Bearbeitung der Urlaubsanträge, die - je nach örtlicher Regelung - zumeist in den Dekanatssekretariaten zu leisten ist.

Im Folgenden geben wir Hinweise zum Verfahren mit der Bitte um Beachtung.

1. Definition des wöchentlichen freien Tages und Zählweise
  - a. Kantorinnen und Kantoren in 100%-Anstellung haben gemäß ihrer Allgemeinen Dienstanweisung (Regelung siehe „Leitlinien Kirchenmusik“, [www.kirchenrecht-baden.de](http://www.kirchenrecht-baden.de), 460.130). eine 6-Tage-Woche. Für die Urlaubsberechnung ist es - auch wenn Kantorinnen und Kantoren über viele ihrer Termine selbstbestimmt entscheiden können - unerlässlich, den freien Wochentag zu definieren.
  - b. Beim Zählen der Urlaubstage sind sämtliche Kalendertage, für die Urlaub genommen wird, zu zählen, lediglich der als freier Tag definierte Wochentag wird grundsätzlich übersprungen.
  - c. Die Inanspruchnahme „halber“ Urlaubstage ist nicht vorgesehen, da Kantorinnen und Kantoren ohnehin über einen erheblichen Anteil ihrer Arbeitszeit selbstbestimmt entscheiden können.
2. Urlaubsanspruch

Der reguläre Urlaubsanspruch von Kantorinnen und Kantoren wird aus dem durch Tarifvertrag festgelegten Urlaubsanspruch (bezogen auf eine 5-Tage-Woche) im Dreisatz auf eine 6-Tage-Woche umgerechnet und kaufmännisch gerundet. Zurzeit liegt der tarifliche Urlaubsanspruch bei 30 Arbeitstagen, bezogen auf eine 5-Tage Woche. Die Dreisatzrechnung ergibt:

$$30 \text{ Tage} / 5 \times 6 = 36,0 \text{ Urlaubstage}$$
3. Ausgleich für Sonntagsarbeit:
  - a. Kantorinnen und Kantoren die laut ihrem Dienstplan außerhalb ihres Urlaubs regelmäßig sonntags Dienst tun, erhalten statt tariflicher Sonntagsarbeitszuschläge als Ausgleich einen Anspruch auf 6 freie Wochenenden pro Jahr (Samstag / Sonntag), davon in der Regel 3 pro Kalenderhalbjahr (Regelung siehe AR-SoFei, [www.kirchenrecht-baden.de](http://www.kirchenrecht-baden.de), 924.100).
  - b. Diese freien Wochenenden sind nicht Teil des Urlaubs. Es steht den Dekanaten frei, auch für diese freien Tage schriftliche Anträge zu verlangen oder aber die Wahrnehmung einfach der Dienstplangestaltung innerhalb der gemeindlichen Dienstgruppe anheimzustellen.
  - c. Im Übrigen enthält die Dienstordnung Kirchenmusik (RS 924.201) folgende Bestimmung:  
*„Der Erholungsurlaub ist so zu wählen, dass auf jeweils sechs Urlaubstage (Sechs-Tage-Woche) höchstens ein Sonntag fällt sowie dass kein freier Sonntag an einem kirchlichen Hauptfeiertag genommen wird. Wird dienstplanmäßig an weniger als sechs Tagen in der Woche gearbeitet, gilt Entsprechendes.“*
4. Ausgleich für Feiertagsarbeit:
  - a. Gesetzliche Feiertage begründen im Grundsatz auch für Kantorinnen und Kantoren einen Anspruch auf Dienstfreiheit. Aus Gründen der Gleichbehandlung mit normalen Arbeitnehmern wird jedoch davon ausgegangen, dass an evangelischen Kirchenfesten, die auf einen Sonntag fallen (regelmäßig Ostersonntag und Pfingstsonntag, im Einzelfall auch Heiligabend, 1. oder 2. Weihnachtstag, Silvester, Neujahr oder Epiphantias), hiervon kein Gebrauch gemacht wird.
  - b. An solchen gesetzlichen Feiertagen, die auch evangelische Kirchenfeste sind, wird in der Regel eine Freistellung vom Dienst nicht möglich sein; jedenfalls kann sie von den kirchenmusikalischen Mitarbeitern ebensowenig verlangt werden, wie Urlaub an den entsprechenden Tagen. (siehe 3c)
  - c. Sofern Kantorinnen und Kantoren an einem gesetzlichen Feiertag (außer an sonntäglichen evangelischen Kirchenfesten) arbeiten müssen, steht ihnen zum Ausgleich ein zusätzlicher freier Tag zu. Auch hier steht es den Dekanaten frei,

- diese Ausgleichstage wie zusätzlichen Urlaubsanspruch zu behandeln und also Anträge zu verlangen oder den Freizeitausgleich der individuellen Dienstplangestaltung innerhalb der gemeindlichen Dienstgruppe anheimzustellen.
- d. Dasselbe gilt für den Fall, dass Kantorinnen und Kantoren an ihrem freien Wochentag arbeiten müssen: Ausgleichstage können - nach Entscheidung des Dekanats - als zusätzlicher Urlaubsanspruch gewertet werden mit entsprechender Antragspflicht oder als zeitnahe Freizeitausgleich innerhalb der gemeindlichen Dienstgruppe abgesprochen werden.
  - e. Fällt ein gesetzlicher Feiertag auf den freien Wochentag des Kantors oder der Kantorin und stehen der Dienstfreiheit an diesem Tag keine betrieblichen Gründe entgegen (z.B. an einem Montag 01.05. oder Montag, 03.10.), so entsteht kein zusätzlicher Ausgleichsanspruch, da der oder die Arbeitnehmer/-in ohnehin frei hat.
5. Übertragung von Urlaub ins Folgejahr:
- a. Gemäß TVöD kann nicht genommener Urlaub auf Antrag bis zum 31.03. des Folgejahrs, in besonderen Fällen bis zum 31.05., genommen werden. Gemäß RVO-Urlaubsordnung gilt für Pfarrerinnen und Pfarrer hier eine Frist bis zum 31.08. Der Evang. Oberkirchenrat hat keine Bedenken, die verlängerte Frist auch für Kantorinnen und Kantoren anzuwenden, ohne dass hierauf ein Rechtsanspruch bestünde. Auf Gleichbehandlung mit anderen Berufsgruppen soll vor Ort geachtet werden.
6. Besondere Berechnung bei nicht vollzeitbeschäftigten Kantor/-innen
- a. Bei nicht vollzeitbeschäftigten Kantorinnen und Kantoren ist eine angemessene Regelung für die Anzahl der Arbeitstage pro Woche zu finden. Gegebenenfalls sind mehrere freie Wochentage festzulegen. Die Dreisatzrechnung (siehe 2.) ändert sich entsprechend.
7. Anwendbarkeit dieser Hinweise auf Kirchenmusiker/-innen auf (nebenberuflichen) Kirchenmusikstellen („C-Stellen“)
- a. Die vorstehenden Hinweise gelten sinngemäß auch für Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker in gemeindlichen Anstellungen auf C-Stellen. Jedoch sind sie in der Praxis in der Regel nicht relevant, da im von den Verwaltungs- und Serviceämtern verwendeten Formular zur Berechnung der vertraglichen Arbeitszeit exakt die (erfahrungsgemäß oder voraussichtlich) Zahl der tatsächlich geleisteten Dienste pro Jahr erfasst ist. Sowohl der Urlaub als auch die freien Wochenenden gemäß AR-SoFei sind in den Rechenformeln des Formulars hinterlegt und führen zu einer entsprechend höheren bezahlten Arbeitszeit pro Woche.
  - b. Daher haben Kirchenmusiker(innen) auf C-Stellen lediglich in Absprache mit Pfarrer(in) und/oder anstellender Gemeinde darauf zu achten, dass sie die Anzahl der verabredeten Dienste im Jahr erfüllen. Eine Zählung von Urlaubstagen erübrigt sich dann.
8. Weitere Hinweise
- a. Versicherungsschutz  
Gemäß AR-AzKimu ist ein erheblicher Teil der Arbeitszeit von Kantorinnen und Kantoren individuelle Vorbereitungszeit und somit selbstständig einzuteilen. Daher bestehen keine Bedenken, wenn Kantoren in einzelnen Wochen, sofern keine dienstlichen Belange entgegenstehen, ihre Wochenarbeitszeit nicht auf 6 Wochentage, sondern auf 5 Wochentage verteilen möchten. Auch ein Splitten des freien Tages in zwei halbe freie Tage ist in einzelnen Wochen denkbar, sofern dienstliche Belange nicht entgegenstehen; Versicherungsschutz besteht auch in diesem Fall. Für Dienste, zu denen die Kantorin oder der Kantor laut Dienstplan verpflichtet ist, hat sie oder er außerhalb seines freien Tages jedoch zur Verfügung zu stehen.
  - b. Arbeitsbefreiung zum Zwecke der Fortbildung  
Kantorinnen und Kantoren haben Ansprüche und Verpflichtungen hinsichtlich ihrer Fortbildung gemäß AR-FWB. Für Fortbildungsmaßnahmen wird bis zu 12 Tage Arbeitsbefreiung in zwei Kalenderjahren gewährt. Die Zusage erfolgt im Rahmen des Antragsverfahrens auf Fortbildung und ist unabhängig von der regulären Urlaubsberechnung.
  - c. Vertretungsorganisation  
Grundsätzlich ist es Sache des Dienstgebers, nicht des Dienstnehmers, die Urlaubsvertretung zu organisieren. Der Evang. Oberkirchenrat delegiert dies für die

landeskirchlich angestellten Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker auf das jeweils zuständige Dekanat. Im Hinblick darauf, dass in der Regel Kantorinnen und Kantoren selbst über ein weit besseres Netzwerk zu Musikerinnen und Musikern verfügen, werden sie gebeten, sich, wenn möglich, an der Organisation von Vertretungen frühzeitig zu beteiligen und in ihrem Urlaubsantrag darzulegen, ob und inwieweit Vertretung bereits geklärt ist. Eine Ablehnung des Urlaubsantrags, nur weil die Vertretung noch nicht vollständig geklärt ist, kommt nicht in Betracht. Urlaubsanträge müssen grundsätzlich - ohne dass es dafür eindeutige Regelungen gibt - so rechtzeitig gestellt werden, dass der Dienstgeber die Vertretung organisieren kann und sich auf das Fehlen seines Mitarbeiters oder seiner Mitarbeiterin einstellen kann. In der Regel werden die Anträge also allerspätestens zwei Wochen vor dem Urlaub, normalerweise aber deutlich früher zu erwarten sein.

d. Kosten für Vertretung

Die Kosten für Vertretungsdienste sind regelmäßig von der Pfarr- bzw. Kirchengemeinde, in denen der Kirchenmusiker oder die Kirchenmusikerin Dienst tut, zu übernehmen. Dies gilt auch im Falle landeskirchlich angestellter Kantor(inn)en im Hinblick auf die Gleichbehandlung mit anderen Gemeinden, die für die von ihnen angestellten Kirchenmusikerinnen (auf sogenannten „C-Stellen“) ebenfalls die Vertretungskosten übernehmen müssen.

Wir bitten, entsprechend den Regelungen dieses Merkblatts zu verfahren. Rückfragen bitte an die Fachabteilung des Oberkirchenrats, z. Hd. LKMD Kord Michaelis.

Karlsruhe, Januar 2024

Abt. Musik, Mission und Gottesdienst  
Ev. Oberkirchenrat Karlsruhe

Anlage: Fallbeispiel

## Fallbeispiel zur Berechnung (Mai-Juni eines Beispieljahrs):

Kantor X hat montags seinen freien Tag. In seinem Dekanat wurde überdies festgelegt, dass Feiertagsausgleich und freie Wochenenden ohne schriftlichen Antrag direkt in der Dienstgruppe abgestimmt werden.

Im Beispieljahr fällt Himmelfahrt auf den 26. Mai, Pfingsten auf den 5. Juni und Fronleichnam auf den 16. Juni.

Urlaubswünsche und Dienstverpflichtung liegen wie folgt:

- Der Kantor möchte von Sonntag, 01.05. bis Freitag 13.05. Urlaub nehmen.
- Er möchte außerdem von Pfingstmontag, 06.06. bis Fronleichnam, 16.06. Urlaub nehmen.
- Am Himmelfahrtstag arbeitet er, möchte aber das anschließende verlängerte Wochenende (27.-29.05.) frei nehmen.
- Am Montag, 23.05. findet ein landeskirchlicher Kirchenmusikkonvent statt, an dem er - trotz seines freien Tages - teilnehmen muss.

Er stellt daher zwei Urlaubsanträge für die Zeiträume 01.05.-13.05. und 06.06.-16.06..

Für das Wochenende 27.-29.05. setzt er eines seiner freien Wochenenden ein. Da das Dekanat hierfür keine Anträge verlangt, spricht er dies nur in seiner Dienstgruppe ab.

Grafische Darstellung des Beispiels:

| Mai |    |    |    |    |    |    | Juni |    |    |    |    |    |    |
|-----|----|----|----|----|----|----|------|----|----|----|----|----|----|
| Mo  | Di | Mi | Do | Fr | Sa | So | Mo   | Di | Mi | Do | Fr | Sa | So |
|     |    |    |    |    |    | 1  |      |    | 1  | 2  | 3  | 4  | 5  |
| 2   | 3  | 4  | 5  | 6  | 7  | 8  | 6    | 7  | 8  | 9  | 10 | 11 | 12 |
| 9   | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 13   | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 |
| 16  | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 20   | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 |
| 23  | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 27   | 28 | 29 | 30 |    |    |    |
| 30  | 31 |    |    |    |    |    |      |    |    |    |    |    |    |

  

|   |                                                               |   |                  |   |                         |
|---|---------------------------------------------------------------|---|------------------|---|-------------------------|
| X | gesetzl. Feiertag                                             | X | freier Wochentag | X | Frei (WE/Ausgleichstag) |
| X | Zusätzliche Arbeit an gesetzl. Feiertag oder freiem Wochentag |   |                  | X | gezählter Urlaub        |

Beurteilung:

- Das Antragsverhalten des Kantors ist in Ordnung, da das Dekanat für die sechs freien Wochenenden im Jahr und für Ausgleichstage für gesetzliche Feiertage keine ausdrücklichen Anträge verlangt. Auch ist keine unangemessen hohe Zahl von Sonntagen betroffen.
- Die Arbeit am eigentlich freien Montag, 23.05. hätte der Kantor durch in der Dienstgruppe abgesprochenen zeitnahen Freizeitausgleich ausgleichen können, z. B. am Dienstag 07.06.. Dies erfolgte nicht, stattdessen hat er für diesen Tag Urlaub beantragt
- Daher kann der Kantor entweder auf den Ausgleich verzichten oder er müsste dem Dekanat ausdrücklich mitteilen, dass er beim ganztägigen Konvent war und dafür einen zusätzlichen Urlaubstag bekommen möchte, da ein zeitnaher Ausgleich nicht möglich war.

Berechnung der Urlaubstage:

- Von den dienstfreien Tagen des Kantors sind nicht zu zählen:
  - 01.05. und 16.06. (gesetzliche Feiertage, aber keine evang. Kirchenfeste)
  - 02.05., 09.05., 16.05., 30.05., 06.06., 13.06., 20.06., 27.06. (Montage)
  - Freitag 27.05., da es der in der Dienstgruppe abgesprochene Ausgleichstag ist für den gesetzlichen Feiertag Himmelfahrt (26.05.), an dem Dienst getan wurde
  - 28./29.05., da der Kantor hier in der Dienstgruppe eines seiner sechs freien Wochenenden pro Jahr angemeldet hat.
  - Der dienstfreie Pfingstmontag, 06.06., wird weder als Urlaubstag gezählt (da „freier Montag“, s. o.) noch entsteht Anspruch auf einen zusätzlichen freien Tag. Dass hier ein gesetzlicher Feiertag mit dem freien Tag des Kantors zusammenfällt, ist für ihn zwar ungünstig; normale Arbeitnehmer haben aber von gesetzlichen Feiertagen, die auf Samstag/Sonntag fallen, ebenfalls keinen zusätzlichen Nutzen. Hätte der Kantor hingegen am Pfingstmontag gearbeitet, hätte er Anspruch auf Kompensation durch zeitnahen Freizeitausgleich oder einen zusätzlichen Urlaubstag gehabt.
  - Dass der Kantor Pfingstsonntag gearbeitet hat, ist unerheblich.
- Somit sind die gelb markierten Tage als Urlaubstage zu zählen, insgesamt 18 Urlaubstage:
  - Jedoch steht dem Kantor - nur auf ausdrücklichen Antrag - ein zusätzlicher Urlaubstag zu für den Dienst an seinem freien Montag, 23.05., den er nicht durch zeitnahen Freizeitausgleich kompensieren konnte. Das Dekanat erhöht daher seinen Jahresurlaubsanspruch im betreffenden Jahr um einen Tag auf insgesamt 37 Tage (von denen er im Beispiel 18 Tage verbraucht).