

# Kirchliches Arbeitsgericht für die Bayerischen (Erz-)Diözesen

Urteil vom 18. Oktober 2019

Az.: 2 MV 8/18

rechtskräftig

## Schlagwort:

Auslegung einer Dienstvereinbarung zur Dienstplangestaltung und zur Einrichtung von Arbeitszeitkonten, insbesondere hinsichtlich der Buchung von "kurzfristigen Überstunden" und von Überstunden durch "Holen aus dem Frei".

im Namen der deutschen Bischöfe  
aufgrund eines apostolischen Mandats

## Urteil

In dem Rechtsstreit

**Gesamtmitarbeitervertretung (Gesamt-MAV)  
des Caritasverbandes für die Diözese C.  
vertreten durch die Vorsitzende**

anwaltlich vertreten

– Klägerin –

gegen

**Caritasverband für die Diözese C.  
vertreten durch den Vorstand**

*anwaltlich vertreten*

– Beklagter –

hat das Kirchliche Arbeitsgericht für die Bayerischen (Erz-)Diözesen – Kammer 2 – durch seinen stellvertretenden Vorsitzenden Mayerhofer, den beisitzenden Richter Dr. iur. can. Brunner und den beisitzenden Richter Sczepanski auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 8. Mai 2019

für Recht erkannt:

- 1. Die Klage wird abgewiesen.**
- 2. Der Beklagte hat die notwendigen Auslagen der Klägerin, auch für die Beauftragung ihres Prozessbevollmächtigten, zu tragen.**
- 3. Die Revision wird nicht zugelassen.**

### **Tatbestand:**

- (1) Die Parteien streiten über die Auslegung und Durchführung einer von ihnen abgeschlossenen „Dienstvereinbarung zur Dienstplangestaltung und Einrichtung von Arbeitszeitkonten“ vom 27.04.2017 (im Folgenden: DV 2017).
- (2) Der beklagte Caritasverband betreibt unter anderem ambulante und stationäre Pflegeeinrichtungen, die als eigene Dienststellen geführt werden, nämlich 23 Einrichtungen der ambulanten Pflege (Sozialstationen) und 28 Einrichtungen der stationären Pflege. Bei einem Großteil dieser Einrichtungen sind eigene Mitarbeitervertretungen gebildet. Die Klägerin ist die bei dem Beklagten gebildete Gesamtmitarbeitervertretung.
- (3) Bei dem Beklagten werden die Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR Caritas) und die Mitarbeitervertretungsordnung für die Erzdiözese München und Freising (MAVO München und Freising – im Folgenden kurz MAVO genannt) angewendet.

- (4) In dem Rechtsstreit 2 MV 12/16 vor dem hiesigen Kirchlichen Arbeitsgericht ist zwischen den Parteien ein mit Beschluss vom 09.05.2017 festgestellter Vergleich zustande gekommen, der im Wesentlichen folgende Bestimmungen enthält:
1. *Die Parteien sind sich darüber einig, dass für die Einrichtungen des Beklagten in den Geschäftsbereichen G 3, G 4 und G 7, soweit die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in ambulanten oder in stationären Alten- und Krankenpflegeeinrichtungen sowie in Wohnformen für "Mein Leben im Alter" tätig sind, für den Abschluss von Dienstvereinbarungen zu den Themen Dienstleistungsplanung und Arbeitszeitkonten jedenfalls auch die Klägerin zuständig ist.*
  2. *Die Parteien sind sich ferner einig darüber, dass die Klägerin jedenfalls auch zuständig für den Abschluss von Dienstvereinbarungen zur Führung von Arbeitszeitkonten für alle voll- und teilzeitbeschäftigten Mitarbeiter/innen des folgenden Geltungsbereichs ist:*
    - *im Geschäftsbereich G 4 mit Ausnahme der Mitarbeiter/innen, die dort in den ambulanten und stationären Alten- und Krankenpflegeeinrichtungen sowie in Wohnformen für "Mein Leben im Alter", in Kindertageseinrichtungen, mit Krisendienstleistung und im Bereich der stationären Jugendhilfe tätig sind,*
    - *im Geschäftsbereich G 7 mit Ausnahme der Mitarbeiter/innen, die dort in den ambulanten und stationären Alten- und Krankenpflegeeinrichtungen sowie in Wohnformen für "Mein Leben im Alter", in Kindertageseinrichtungen, im Krisendienstleistung, im Bereich der stationären Jugendhilfe, in der Wohnungslosenhilfe, in Asyl-Erstaufnahmeeinrichtungen, im Fachdienst Mobiler Hilfsdienst und im ReHa-Zentrum XYZ sowie den dazugehörigen Außenwohngruppen tätig sind und*
    - *im Geschäftsbereich G 2 – Behinderteneinrichtungen – in den Frühförderstellen (IFS), der offenen Behindertenarbeit (OBA) und im Ambulant Betreuten Wohnen (ABW) nach SGB XII § 75 ff.*

Die Parteien schlossen nach längeren Verhandlungen die aus der Anlage K1 zur Klage vom 05.06.2018 ersichtliche „Dienstvereinbarung zur Dienstplangestaltung und Einrichtung von Arbeitszeitkonten“ vom 27.04.2017 ab. Diese DV 2017 enthält folgende Bestimmungen:

### **Präambel**

*Ziel dieser Dienstvereinbarung ist die Schaffung einer einheitlichen, transparenten und zeitgemäßen Grundlage für die Planung und Steuerung des Personaleinsatzes. Die Dienstplangestaltung orientiert sich an folgenden Zielen:*

**Verlässlichkeit:**

Die Planung der Arbeits- und Abwesenheitszeiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfolgt verlässlich und langfristig auf Grundlage der jeweiligen einrichtungsbezogenen Besetzungsanforderungen und der verfügbaren Personalkapazität.

**Qualitätssicherheit:**

Die Sicherstellung der qualitätsgerechten Bewohnerbetreuung und Patientenbehandlung auch bei kurzfristigen Schwankungen von Leistungsnachfrage und/oder Mitarbeiterverfügbarkeit wird durch entsprechende Regelungen unterstützt.

**Flexibilität:**

Eine Erhöhung der Mitarbeiterzufriedenheit durch Flexibilisierung der Dienstzeiten unter Beachtung der Interessen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie des Dienstgebers und der jeweiligen Einrichtung.

**Wirtschaftlichkeit:**

Die Beachtung der Leitziele Verlässlichkeit, Qualitätssicherheit und Flexibilität soll zugleich auch die Wirtschaftlichkeit der Einrichtung unterstützen.

**§ 1 Geltungsbereich**

Diese Dienstvereinbarung gilt für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Geschäftsbereich G3 sowie für diejenigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Geschäftsbereichen G4 und G7 (bisherige Geschäftsbereiche G5 und G6), die in ambulanten Alten- und Krankenpflegeeinrichtungen sowie in Wohnformen für „Mein Leben im Alter“ beschäftigt sind. Auszubildende sind ausgenommen.

**§ 2 Arbeitszeit, Ausgleichszeitraum und Arbeitszeitkonten**

(1) Die regelmäßige Wochenarbeitszeit einer/eines Mitarbeiterin/Mitarbeiters richtet sich nach den jeweils einschlägigen Bestimmungen der AVR-Caritas und beträgt bei einer dienstvertraglich vereinbarten Vollzeitstelle derzeit durchschnittlich 39 Stunden bei einer Verteilung auf regelmäßig fünf Arbeitstage pro Kalenderwoche (Sollarbeitszeit).

(2) Für die in den Geltungsbereich dieser Dienstvereinbarung fallenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden jeweils zwei Arbeitszeitkonten wie folgt eingerichtet:

a) ein Ausgleichskonto (für je drei Monate) und

b) ein Ansparkonto (für den Zeitraum a) und daran anschließende weitere neun Monate).

- (3) Zur Führung der Arbeitszeitkonten werden die tatsächlichen Arbeitszeiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unter Verwendung des Arbeitszeitprogramms Vivendi PEP erfasst. Vor Änderung der elektronisch oder händisch erfassten Arbeitszeiten werden die betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angehört.
- (4) Auf das Ausgleichskonto werden folgende Zeiten gebucht:
- Die Zeitdifferenzen zwischen der tatsächlichen individuellen Arbeitszeit und der Sollarbeitszeit. Solche Zeitdifferenzen entstehen durch ein Überschreiten der dienstvertraglich vereinbarten Sollzeit als Plusstunden (Zeitguthaben) oder durch ein Unterschreiten der dienstvertraglich vereinbarten Sollzeit als Minusstunden (Zeitschuld);
  - Mehrarbeits- und Überstunden.

Es wird ein Ausgleichszeitraum von drei Monaten vereinbart, der erstmals mit dem 01. Juni 2017 beginnt. Das Ausgleichskonto wird für den jeweiligen Ausgleichszeitraum von drei Monaten geführt. Das Erreichen der Nulllinie innerhalb des Ausgleichszeitraums ist ohne Einfluss auf dessen jeweilige Laufzeit. Auf das Ausgleichskonto dürfen maximal im Umfang der 1,5-fachen Arbeitszeit eines/einer vollzeitbeschäftigten Mitarbeiterin/Mitarbeiters Plusstunden und im einfachen Umfang Minusstunden gebucht werden.

Teilzeitbeschäftigte können mit einer Ankündigungsfrist von zwei Monaten zum Ablauf des jeweiligen Ausgleichszeitraums die Begrenzung der Plus- und/oder Minusstunden auf das 1,5 fache (Plusstunden) bzw. einfache (Minusstunden) ihrer individuell vereinbarten Arbeitszeit geltend machen.

Innerhalb dieses zulässigen Rahmens werden die Zeitdifferenzen miteinander saldiert. Am Ende des Ausgleichszeitraums bestehende Minusstunden verfallen. Am Ende des Ausgleichszeitraums bestehende Plusstunden werden als Überstunden gewertet. Ihre Behandlung richtet sich nach Wahl des Mitarbeiters entsprechend § 5 dieser Dienstvereinbarung.

- (5) Auf das Ansparkonto werden die nach Wahl der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters gemäß § 5 faktorisierten Zeitguthaben aus dem Ausgleichskonto gebucht. Am Ende des Ansparkontos bestehende Zeitguthaben sind auszuführen.
- (6) Der Dienstgeber räumt der in der jeweiligen Einrichtung gebildeten Mitarbeitervertretung das Recht ein, jederzeit die Soll- und Ist-Dienstpläne sowie das Ausgleichs- und das Arbeitszeitkonto einzusehen. Hierzu werden der jeweiligen Mitarbeitervertretung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihrer Einrichtung Leserechte in das Arbeitszeit- und Dienstplanprogramm eingeräumt. Auf Wunsch wird der örtlichen Mitarbeitervertretung ein Ausdruck in Papierform zu Verfügung gestellt. Auf Antrag der örtlichen Mitarbeitervertretung gegenüber der Anwenderbetreuung Vivendi PEP wird der Gesamtmitarbeitervertretung ein

zeitlich befristetes Leserecht für die jeweilige Einrichtung eingeräumt.

- (7) Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird einmal monatlich der aktuelle Stand des jeweiligen Ausgleichs- und Arbeitszeitkontos in Textform mitgeteilt. Von der schriftlichen Mitteilung kann abgesehen werden, soweit und solange für die betreffende Einrichtung und die dortigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Möglichkeit besteht, über einen allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern jederzeit zugänglichen Zeiterfassungsterminal den aktuellen Stand der Arbeitszeitkonten einzusehen. Darüber hinaus haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Anspruch auf jederzeitige Einsichtnahme in den Soll- und Ist-Dienstplan.

### **§ 3 Überstunden**

- (1) Die bei Ende des jeweiligen Ausgleichszeitraums auf dem Ausgleichskonto bestehenden Plusstunden werden als zuschlagspflichtige Überstunden gewertet. Für Teilzeitbeschäftigte gilt dies mit der Maßgabe, dass ein Überstundenzuschlag erst ab der vollendeten zehnten Plusstunde zu zahlen ist.
- (2) Ohne Ausgleichsmöglichkeit stellen zudem diejenigen Stunden Überstunden dar, die nach Inkrafttreten des Dienstplanes für den jeweiligen Dienstplanmonat durch den Dienstgeber über die im Dienstplan ausgewiesenen Stunden hinaus angeordnet worden sind („kurzfristige Überstunden“). Dies ist dann der Fall, wenn die Anordnung weniger als 7 Kalendertage vor dem Tag erfolgt, an dem die zusätzlichen Stunden geleistet werden sollen. Diese Überstunden sollen unverzüglich, spätestens jedoch bis zum übernächsten Werktag nach ihrer Anordnung im Ist-Dienstplan als „kurzfristig“ gekennzeichnet werden.

Für Teilzeitbeschäftigte gilt dies vorbehaltlich Abs. 4 Satz 3 mit der Maßgabe, dass ein Überstundenzuschlag für kurzfristige Überstunden erst nach der vollendeten zweiten zusätzlichen Stunde pro Arbeitstag (Beispiel: 2,5 zusätzliche Stunden: Überstundenzuschlag für 0,5 Stunden), spätestens aber ab der vollendeten zehnten zusätzlichen Stunde pro Dienstplanmonat zu zahlen ist.

- (3) Kurzfristige Überstunden, für die ein Überstundenzuschlag zu zahlen ist, nehmen nicht an der Gesamtsaldierung nach Abs. 1 teil.
- (4) Für die Ankündigung von Überstunden an Tagen, an denen die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter mit „frei“ eingeteilt ist, soll durch den Dienstgeber eine Frist von mindestens drei Arbeitstagen eingehalten werden. Der Mitarbeiter/die Mitarbeiterin ist zur Leistung derartiger Überstunden nur mit seiner für jeden Einzelfall einzuholenden Zustimmung verpflichtet. Derartige Überstunden sind stets zuschlagspflichtig.
- (5) Überstunden sollen nur angeordnet werden, wenn ein dringendes dienstliches Bedürfnis besteht. Die Mitarbeiter sind bei der Anordnung von Überstunden möglichst gleichmäßig

zu berücksichtigen.

- (6) *Die Beteiligungsrechte der jeweiligen Mitarbeitervertretung, insbesondere hinsichtlich der Dienstplangestaltung sowie der Anordnung von Überstunden bleiben unberührt.*
- (7) *Schwerbehinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die ihre Schwerbehinderung dem Dienstgeber angezeigt haben, können die Heranziehung zu Mehrarbeit und Überstunden ablehnen.*

#### **§ 4 Zeitausgleich**

- (1) *Der Ausgleich der auf dem Ansparkonto gebuchten Stunden erfolgt unter Berücksichtigung der dienstlichen Interessen des Dienstgebers sowie der privaten Belange der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter*
  - *stundenweise,*
  - *in halben Tagen,*
  - *in ganzen Tagen oder*
  - *in mehreren zusammenhängenden Tagen.*
- (2) *Auf der Basis einer Vollzeitstelle werden für einen Freizeitausgleich im Umfang eines ganzen Arbeitstages 7,8 Arbeitsstunden gewertet. Bei Teilzeitbeschäftigten erfolgt die Wertung anteilig im Verhältnis zu ihrer individuell vereinbarten Wochenarbeitszeit.*
- (3) *Zeitausgleich wird grundsätzlich auf Antrag der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch den Dienstvorgesetzten festgesetzt. Sprechen keine dringenden dienstlichen Gründe gegen den Wunsch der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, so ist der Antrag zu genehmigen. Ein dringender dienstlicher Grund liegt auch dann vor, wenn ein Antrag auf Freizeitausgleich für den letzten Monat eines Ausgleichszeitraums dazu führen würde, dass ein nicht mehr ausgleichsfähiges Minus auf dem Arbeitszeitkonto entsteht.*

*Sofern der Anspruch auf Zeitausgleich mehr als das doppelte der wöchentlichen Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten beträgt, kann der Dienstgeber hinsichtlich der darüber hinaus gehenden Stunden Freizeitausgleich auch ohne Antrag der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters anordnen.*

- (4) *Freizeitausgleich ist im Dienstplan durch ein eigenständiges Legendensymbol (XÜ) zu kennzeichnen.*

## **§ 5 Wahlrecht der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter**

- (1) *Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entscheiden, welche der am Ende des jeweiligen Ausgleichszeitraums auf dem Ausgleichskonto bestehenden Stunden auf ihr Ansparkonto gebucht werden. Dabei haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter folgende Wahlmöglichkeiten:*
  - a) *Auszahlung der Überstundenzuschläge und Buchung der Stunden,*
  - b) *vollständige Auszahlung der Stunden mit Überstundenzuschlägen.*
- (2) *In der Regel wird der Dienstgeber die Überstundenzuschläge auszahlen und die bestehenden Stunden auf das Ansparkonto buchen (vgl. Abs. 1 a).*

## **§ 6 Ausgleichs- und Ansparkonto bei Krankheit und Urlaub**

- (1) *Sofern eine Mitarbeiterin/ein Mitarbeiter arbeitsunfähig erkrankt, wird die im Soll-Dienstplan zugrunde gelegte Arbeitszeit gewertet. Soweit die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter für den Zeitraum der Erstellung eines neuen Dienstplanes arbeitsunfähig ist, wird sie/er mit der Sollarbeitszeit erfasst.*
- (2) *Bezahlte Urlaubstage sind mit der durchschnittlichen täglichen Arbeitszeit zu werten.*
- (3) *Bei genehmigten Freizeitausgleich tritt im Falle einer unverzüglich angezeigten und durch ärztliches Attest einschließlich des ersten Tages der Arbeitsunfähigkeit nachgewiesenen Arbeitsunfähigkeit eine Minderung des Zeitguthabens auf dem Arbeitszeitkonto nicht ein.*

## **§ 7 Ausgleichs- und Ansparkonto bei Beendigung des Dienstverhältnisses, Antritt der Elternzeit, Sonderurlaub**

- (1) *Mit Beendigung des Dienstverhältnisses sind das Ausgleichs- und das Ansparkonto auszugleichen. Vor Antritt der Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz oder des Sonderurlaubes nach § 10 der Anlage 14 zu den AVR-Caritas sind die Konten dann auszugleichen, wenn diese Zeiten für mehr als vier Monate in Anspruch genommen werden sollen.*
- (2) *Stunden auf dem Ausgleichskonto, die nicht durch Freizeitausgleich ausgeglichen werden können, sind als zeitzuschlagspflichtige Überstunden zu vergüten. Können Minusstunden aus betrieblichen Gründen nicht ausgeglichen werden, verfallen sie.*



- (3) *Stunden auf dem Ansparkonto, die nicht durch Freizeitausgleich ausgeglichen werden können, sind ohne Zeitzuschläge zu vergüten.*

### **§ 8 Dienstplan- und Arbeitszeitprogramm**

- (1) *In den Einrichtungen des Dienstgebers kommt derzeit das Dienstplan- und Arbeitszeitprogramm Vivendi in folgender Version zum Einsatz:*

VIVENDI PEP 6.46.

- (2) *Die Beteiligungsrechte nach § 36 MAVO bleiben unberührt.*
- (3) *Der Einsatz des Dienstplan- und Arbeitszeitprogramms erfolgt ausschließlich zum Zweck der Arbeitszeiterfassung und Abrechnung. Eine Verwendung der dabei erfassten Daten zur Leistungs- und Verhaltenskontrolle ist ausgeschlossen.*

### **§ 9 Grundsätze der Dienstplangestaltung**

- (1) *Im Rahmen der Ausgestaltung unter Einsatz von Wechselschicht- und Schichtarbeit sind die anerkannten arbeitsmedizinischen Grundsätze gemäß § 6 ArbZG einzuhalten.*
- (2) *Im Rahmen der Dienstplangestaltung sollen alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter möglichst gleichmäßig zum Dienst eingeteilt werden. Die Wünsche der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hinsichtlich der Lage und des Umfangs der Dienstzeiten sollen dabei unter Wahrung dienstlicher Belange beachtet werden; hierzu erfasst der Dienstgeber die Wünsche der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.*
- (3) *Zur Wahrung der Beteiligungsrechte (Wochenfrist) der jeweiligen Mitarbeitervertretung der Einrichtung ist der Dienstplan der MAV spätestens am 13. des Vormonats zur Genehmigung vorzulegen. Die Inkraftsetzung des Dienstplans durch den Dienstgeber erfolgt unverzüglich nach Zustimmung der MAV durch Aushang.*
- (4) *Im Soll-Dienstplan sind die für die jeweilige Mitarbeiterin/den jeweiligen Mitarbeiter hinterlegten Zeiten pro Dienst anzugeben.*
- (5) *Dienstbesprechungen sind Arbeitszeit und in den Dienstplan einzuplanen.*
- (6) *Die Mindesteinsatzzeit pro Dienst beträgt im stationären Bereich drei Stunden und im ambulanten Bereich zwei Stunden.*

## **§ 10 Bezahlte Pausen**

- (1) *Anordnungen des Dienstgebers zum Ort, an dem Pausenzeiten zu verbringen sind, erfolgen nur aus dringendem dienstlichem Grund.*
- (2) *Soweit der Dienstgeber hinsichtlich des Ortes, an dem Pausenzeiten zu verbringen sind, verbindliche Vorgaben setzt, werden diese Pausenzeiten im stationären Bereich im Umfang von 75% wie Arbeitszeit bewertet und vergütet.*

## **§ 11 Teildienste**

- (1) *Teildienste sind Dienste, innerhalb deren längere Pausenzeiten angeordnet werden, als dies arbeitszeitrechtlich vorgeschrieben ist (mehr als 30 Minuten bei mindestens sechs Stunden Arbeitszeit, mehr als 45 Minuten bei mindestens neun Stunden Arbeitszeit). Sie sollen nur aus dringendem dienstlichen Bedürfnis angeordnet werden.*
- (2) *Mit Zustimmung der betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können im ambulanten Bereich maximal 30 und im stationären Bereich maximal 15 geteilte Dienste pro Ausgleichszeitraum geregelt werden.*
- (3) *Ohne Zustimmung der betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können im ambulanten Bereich maximal 15 geteilte Dienste pro Ausgleichszeitraum geregelt werden.*
- (4) *Die Mindestzeit des jeweiligen Teildienstes beträgt im stationären Bereich drei Stunden und im ambulanten Bereich zwei Stunden. Es werden höchstens zweigeteilte Dienste angeordnet.*

## **§ 12 Fahrtzeit zur Arbeit**

- (1) *Für jeden Mitarbeiter ist eine erste Tätigkeitsstätte benannt.*
- (2) *Fährt ein/e Mitarbeiter/in zu Beginn und am Ende ihres/seines täglichen Dienstes nicht zum Arbeitsort, sondern unmittelbar zum 1. Patienten oder vom letzten Patienten zur Wohnung, so gilt diese Fahrtzeit als nicht zu vergütender Weg zur Arbeit.*
- (3) *Überschreitet die Fahrtzeit eines/r Mitarbeiters/in zum 1. Patienten seine/ihre notwendige Fahrtzeit von der Wohnung zur Einrichtung, so gilt die darüber hinaus gehende Fahrtzeit als Arbeitszeit. Das gleiche gilt für die Rückfahrt vom letzten Patienten zur Wohnung.*

### **§ 13 Tausch von Diensten**

- (1) *Auf Antrag und mit Zustimmung der betroffenen Mitarbeiter/innen können Dienste einvernehmlich getauscht werden. Diese getauschten Dienste sind nicht überstundenzuschlagspflichtig.*
- (2) *Der Antrag kann durch den Dienstgeber nur aus wichtigem Grund abgelehnt werden. Ein wichtiger Grund liegt insbesondere dann vor, wenn durch den Tausch der Dienste gegen zwingende Arbeitszeitvorschriften oder diese Dienstvereinbarung verstoßen wird.*
- (3) *Stellen die getauschten Dienste für beide Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor dem Tausch kurzfristige Überstunden dar, bleiben diese überstundenzuschlagspflichtig. Im Übrigen entsteht eine Überstundenzuschlagspflicht nur dann, wenn unter Berücksichtigung der getauschten Dienste am Ende des Ausgleichszeitraums Plusstunden verbleiben.*

### **§ 14 Beachtung der Arbeitszeitbestimmungen**

*Neben den Festlegungen dieser Dienstvereinbarung sind im Übrigen die sonstigen Arbeitszeitbestimmungen der AVR-Caritas und die gesetzlich zwingenden Regelungen zur Arbeitszeit zu beachten, d.h. insbesondere die Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes und die Arbeitszeitbestimmungen im Jugendarbeitsschutz- und Mutterschutzgesetz.*

### **§ 15 Datenschutz**

*Unter Beachtung der einschlägigen Bestimmungen des Bundesdatenschutzgesetzes und der Kirchlichen Datenschutzordnung des Erzbistums München und Freising werden ausschließlich die für die Zweckbestimmung dieser Dienstvereinbarung unbedingt erforderlichen Daten gespeichert. Sie werden nur solange gespeichert, wie sie unbedingt zur Berechnung der Arbeitszeitkonten, der Inanspruchnahme von Freizeitausgleich und der Abrechnung und Auszahlung benötigt werden.*

### **§ 16 Vertrag zugunsten Dritter**

*Der Dienstgeber verpflichtet sich im Wege eines echten Vertrags zugunsten Dritter vorsorglich, den Abschluss inhaltsgleicher Dienstvereinbarungen allen zum Geltungsbereich dieser Dienstvereinbarung gehörenden Mitarbeitervertretungen anzubieten. Das Angebot erfolgt binnen zwei Kalenderwochen nach beiderseitiger Unterzeichnung dieser Vereinbarung in schriftlicher, durch den Dienstgeber bereits unterzeichneter Form und unter Einräumung einer Annahmefrist von mindestens sechs Wochen ab Zugang des Angebots bei der jeweiligen Mitarbeitervertretung.*

## **§ 17 Laufzeit und Kündigung**

- (1) *Die mit vorstehender Dienstvereinbarung vereinbarten Abweichungen von den AVR gelten ab 01.06.2017 und lösen die Dienstvereinbarungen Nr. 40304 vom 14.12.2015, Nr. 40406 vom 30.04.2010 und Nr. 40407 vom 10.03.2008 ab.*
- (2) *Die Dienstvereinbarung kann von beiden Parteien jeweils mit einer Frist von sechs Monaten zum Ablauf des Ausgleichszeitraums, erstmals zum 31.05.2019 gekündigt werden. Die Vertragsparteien verpflichten sich in diesem Fall unverzüglich in Neuverhandlungen einzutreten, damit nach dem Auslaufen dieser Dienstvereinbarung in unmittelbarem Anschluss eine Neuregelung besteht.*

## **§ 18 Salvatorische Klausel**

*Sollten einzelne Bestimmungen dieser Regelung unwirksam sein oder im Widerspruch zu den AVR oder gesetzlichen Regelungen stehen, so bleiben die übrigen Regelungen unberührt. Die unwirksame oder im Widerspruch stehende Bestimmung ist im Rahmen gemeinsamer Verhandlungen zwischen den Vereinbarungspartnern durch eine Regelung zu ersetzen, die den von den Parteien mit der ersetzten Bestimmung bezweckten Inhalten in rechtlich zulässiger Weise möglichst nahe kommt. Gleiches gilt für eine eventuelle Regelungslücke.*

- (5) Bei der Anhörung der Beteiligten vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht am 08.05.2019 haben die Parteivertreter erklärt, der Dienstplandturnus sei monatlich. Bei „kurzfristigen Überstunden“ und beim „Holen aus dem Frei“ würden die entstehenden Überstundenzuschläge mit der Abrechnung des folgenden Kalendermonats ausbezahlt. Die „kurzfristigen Überstunden“ sowie das „Holen aus dem Frei“ würden im Ausgleichskonto als solche gekennzeichnet.
- (6) Die Klägerin vertritt den Standpunkt, im Geltungsbereich der DV 2017 seien „kurzfristige Überstunden“ und Überstunden durch „Holen aus dem Frei“ ohne die Möglichkeit einer Saldierung im Ausgleichszeitraum unmittelbar nach Ableistung dieser Stunden nicht auf das so genannte Ausgleichskonto, sondern auf das so genannte Ansparkonto zu buchen.
- (7) Die zwischen den Parteien geschlossene Dienstvereinbarung basiere auf der Bildung von zwei Arbeitszeitkonten. Das Ausgleichskonto sei das Konto, auf dem der Dienstgeber im Ausgleichszeitraum durch Planung von Plus- und Minusstunden eine Saldierung herbeiführen könne. Am Ende des Ausgleichszeitraums bestehen bleibende Plusstunden seien dann nach Wahl der Mitarbeiter entweder vollständig mit Überstundenzuschlägen auszuzahlen oder vollständig als Freizeitausgleich auf das Ansparkonto zu buchen oder aber in einer gemischten

Variante so zu behandeln, dass nur die Zuschläge ausgezahlt und die zusätzlich geleisteten Stunden als Freizeitausgleich auf das Ansparkonto gebucht würden.

- (8) Die Möglichkeit für den Dienstgeber, innerhalb des Ausgleichszeitraums Plus- und Minusstunden unmittelbar auf dem Ausgleichskonto zu saldieren, ergebe sich aus § 3 Abs. 1 DV 2017. Diese Regel finde ihre Ausnahme in § 3 Abs. 3 DV 2017, wonach „kurzfristige Überstunden“, für die ein Überstundenzuschlag zu zahlen sei, nicht an der Gesamtsaldierung nach § 3 Abs. 1 DV 2017 teilnehmen. Hintergrund dieser Regelung sei gerade gewesen, dass die besondere Leistung, die Mitarbeiter erbrächten, wenn sie kurzfristig zu Überstunden herangezogen werden, nur dann hinreichend gewürdigt werde, wenn diese Stunden je nach Wahlrecht des Mitarbeiters ohne weitere Saldierung durch den Dienstgeber auf das Ansparkonto gebucht würden. Die Richtigkeit dieser Auslegung werde auch durch § 3 Abs. 2 DV 2017 („Ohne Ausgleichsmöglichkeit ...“) bestätigt.
- (9) Stattdessen gestalte sich die Praxis derzeit so, dass der Dienstgeber derartige kurzfristige Überstunden zwar als solche anerkenne und hierfür einen Überstundenzuschlag gewähre, die Stunden mit Zuschlag dann jedoch wieder der Saldierung nach § 3 Abs. 1 DV 2017 unterwerfe, obwohl dies durch § 3 Ziff. 3 DV 2017 eindeutig ausgeschlossen sei.
- (10) Die Klägerin weist auch auf die Urteile des Bundesarbeitsgerichts vom 25. April 2013 – 6 AZR 800/11 – [zu § 7 Abs. 8 Buchst. c) TVöD] und vom 23. März 2017 – 6 AZR 161/16 – [zu § 7 Abs. 8 Buchst. c) TVöD-K] hin.
- (11) Die Klägerin hat ursprünglich den Antrag angekündigt, den Beklagten zu verurteilen, im Geltungsbereich der „Dienstvereinbarung zur Dienstplangestaltung und Einrichtung von Arbeitszeitkonten“ vom 27.04.2017 „kurzfristige Überstunden“ und Überstunden durch „Holen-aus-dem-Frei“ ohne die Möglichkeit einer Saldierung im Ausgleichszeitraum unmittelbar nach Ableistung dieser Stunden auf das Ansparkonto zu buchen.
- (12) Die Klägerin beantragt zuletzt,
1. festzustellen, dass der Beklagte verpflichtet ist, im Geltungsbereich der „Dienstvereinbarung zur Dienstplangestaltung und Einrichtung von Arbeitszeitkonten“ vom 27.04.2017 „kurzfristige Überstunden“ im Sinne von § 3 Abs. 2 Satz 1 der Dienstvereinbarung und Überstunden durch „Holen-aus-dem-Frei“ ohne die Möglichkeit einer Saldierung im Ausgleichszeitraum unmittelbar nach Ableistung dieser Stunden

auf das Ansparkonto im Sinne von § 2 Abs. 2 Buchst. b) der Dienstvereinbarung zu buchen;

2. auszusprechen, dass die Auslagen der Klägerin einschließlich der Auslagen wegen der Beauftragung ihres Prozessbevollmächtigten der Beklagte trägt.

(13) Der Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

(14) Der Beklagte ist der Auffassung, seine derzeitige Praxis der Behandlung von „kurzfristigen Überstunden“ und von Überstunden durch „Holen aus dem Frei“ stehe im Einklang mit der DV 2017. Er macht geltend, die Klägerin gebe den Sachverhalt unvollständig wieder und lasse die für Dienstvereinbarungen geltenden Auslegungsgrundsätze sowie die Vorgeschichte des Abschlusses der DV 2017 außer Acht.

(15) Bei den Verhandlungen über die Dienstvereinbarung habe der Beklagte ausdrücklich gefordert, dass sämtliche Mehrarbeits- und Überstunden zunächst auf das Ausgleichskonto zu buchen seien. In § 2 Abs. 4 Satz 1 zweiter Unterpunkt DV 2017 heiße es nunmehr „Mehrarbeits- und Überstunden“, ohne Differenzierung, um welche Überstunden es sich handele. Ausnahmslos alle Mehrarbeits- und Überstunden seien demnach auf das Ausgleichskonto zu buchen. Durch den Einleitungssatz in § 3 Abs. 2 DV 2017 („Ohne Ausgleichsmöglichkeiten ...“) sollte allein klargestellt werden, dass bei den „kurzfristigen Überstunden“ auf jeden Fall unter den in der Dienstvereinbarung genannten Voraussetzungen ein Überstundenzuschlag anfallt und ein Ausgleich im Sinne der AVR-Definition (§ 4 Abs. 7 und 8 der Anlage 32 zu den AVR Caritas) mit der Folge des Wegfalls des Überstundenzuschlags nicht erfolgen solle.

(16) Gemäß § 2 Abs. 4 Satz 1 zweiter Unterpunkt DV 2017 würden derzeit sämtliche Mehrarbeits- und Überstunden zunächst auf das Ausgleichskonto gebucht. Es sei unstrittig, dass ein Anspruch auf den Überstundenzuschlag entstehe, wenn ein Mitarbeiter über die im Dienstplan ausgewiesenen Stunden hinaus arbeiten müsse und diese Anordnung weniger als sieben Kalendertage vor dem Tag erfolge, an dem die zusätzlichen Stunden geleistet werden sollten. In soweit sei die Definition im Sinne der Mitarbeiter enger als die Definition von Überstunden in § 4 Abs. 7 und 8 der Anlage 32 zu den AVR Caritas. Die Regelung in § 3 Abs. 3 DV 2017 stelle klar, dass „kurzfristige Überstunden“ nicht als einfache Plusstunden, sondern als Überstunden zu berücksichtigen seien. Beim „Holen aus dem Frei“ entstehe ebenfalls ein Überstundenzu-

schlag, der den Mitarbeitern auch nicht genommen werde. Bei einem Abbau des Ausgleichskontos erfolge der Abbau nicht „eins zu eins“, sondern eben unter Berücksichtigung dessen, dass die Überstunde mit einem Zuschlag bewertet sei. Dieser Zuschlag bleibe demnach wirtschaftlich erhalten und werde bei einer etwaigen Saldierung berücksichtigt und nicht auf „Null“ reduziert.

- (17) Wegen der Einzelheiten des Sach- und Streitstandes und der Rechtsausführungen der Parteien wird auf die Schriftsätze der Klägerin vom 05.06.2018, vom 20.09.2018 und vom 19.06. 2019, auf die Schriftsätze des Beklagten vom 26.06.2018, vom 31.07.2018, vom 28.01.2019 und vom 23.07.2019, auf sämtliche eingereichten Unterlagen sowie auf das Sitzungsprotokoll vom 08.05.2019 und den Beschluss (Vergleichsvorschlag) vom 08.05.2019 Bezug genommen.

### **Entscheidungsgründe:**

- (18) Die Klage hat in der Hauptsache keinen Erfolg.
- (19) **I.** Die Klage ist mit dem zuletzt gestellten Feststellungsantrag zulässig.
- (20) **1.** Die sachliche Zuständigkeit der kirchlichen Gerichte für Arbeitsachen ergibt sich aus § 2 Abs. 2 der Kirchlichen Arbeitsgerichtsordnung (KAGO). Dem vorliegenden Verfahren liegt ein Rechtsstreit aus der Mitarbeitervertretungsordnung für die Diözese München und Freising (MAVO München und Freising – im Folgenden kurz MAVO genannt) zugrunde. Die Gesamtmitarbeitervertretung als Klägerin und der Dienstgeber als Beklagter streiten über die Auslegung und Durchführung der zwischen ihnen abgeschlossenen „Dienstvereinbarung zur Dienstplangestaltung und Einrichtung von Arbeitszeitkonten“ vom 27.04.2017 (im Folgenden: DV 2017).
- (21) Das Kirchliche Arbeitsgericht für die Bayerischen (Erz-)Diözesen ist nach § 3 Abs. 1 Satz 1 KAGO örtlich zuständig, weil der Beklagte seinen Sitz in dessen Dienstbezirk hat.
- (22) **2.** Die Klägerin hat ein rechtliches Interesse im Sinne des § 256 Abs. 1 der Zivilprozessordnung (ZPO) in Verbindung mit § 46 Abs. 2 Satz 1 des Arbeitsgerichtsgesetzes (ArbGG) und § 27 KAGO an einer alsbaldigen antragsgemäßen Feststellung.

- (23) Die Mitarbeitervertretung (MAV) kann vom Dienstgeber verlangen, dass die im Regelungsbe-  
reich von §§ 28 Abs. 2, 38 MAVO abgeschlossenen Dienstvereinbarungen abredgemäß  
durchgeführt werden. Dieser Anspruch der MAV kann in einem Verfahren vor dem Kirchlichen  
Arbeitsgericht durchgesetzt werden. Er erstreckt sich nicht nur auf die Wirksamkeit und die  
Fortgeltung von Dienstvereinbarungen, sondern auch auf deren Auslegung. Die MAV hat al-  
lerdings nicht das Recht, im eigenen Namen die den einzelnen Mitarbeitern nach der  
Dienstvereinbarung zustehenden Leistungsansprüche geltend zu machen. Insoweit gilt nichts  
anderes als im staatlichen Betriebsverfassungsrecht (vgl. dazu Bundesarbeitsgericht 24. Feb-  
ruar 1987 – 1 ABR 18/85 –; Bundesarbeitsgericht 17. Oktober 1989 – 1 ABR 75/88 –; Bundes-  
arbeitsgericht 18. Januar 2005 – 3 ABR 21/04 –).
- (24) Anders als mit dem ursprünglich angekündigten Antrag auf Verurteilung des Beklagten zu be-  
stimmten Handlungen macht die Klägerin mit dem zuletzt gestellten Feststellungsantrag nicht  
Rechte der Mitarbeiter auf Buchung von „kurzfristigen Überstunden“ und von Überstunden  
durch „Holen aus dem Frei“ im eigenen Namen geltend. Vielmehr geht es nunmehr um die  
Klärung des Rechtsverhältnisses zwischen den Parteien bezüglich der Frage, wie die zwischen  
den Parteien abgeschlossene DV 2017 auszulegen und vom Beklagten durchzuführen ist. Das  
Feststellungsinteresse der Klägerin ergibt sich aus der Meinungsverschiedenheit der Parteien  
über die Auslegung der DV 2017 und aus dem eigenen Anspruch der Klägerin, dass der Beklag-  
te die Dienstvereinbarung abredgemäß durchführt. Sollte sich die von der Klägerin vertrete-  
ne Auslegung als unzutreffend herausstellen, wäre damit zumindest geklärt, dass sie das von  
ihr gewünschte Ergebnis allenfalls durch Kündigung der DV 2017, durch Ausübung ihres An-  
tragsrechts nach § 37 Abs. 1 Nr. 1 MAVO und durch Abschluss einer neuen Dienstvereinba-  
rung nach § 38 Abs. 1 Nr. 2 MAVO, gegebenenfalls nach Anrufung der Einigungsstelle (vgl.  
§§ 37 Abs. 3 Satz 3, 45 Abs. 1 Nr. 1 MAVO), erreichen kann.
- (25) II. Die zulässige Klage ist mit dem zuletzt gestellten Feststellungsantrag unbegründet.
- (26) Nach der freien, aus dem Gesamtergebnis des Verfahrens gewonnenen Überzeugung des  
Kirchlichen Arbeitsgerichts (vgl. § 43 Abs. 1 Satz 1 KAGO) ist der Beklagte *nicht* verpflichtet, im  
Geltungsbereich der DV 2017 „kurzfristige Überstunden“ im Sinne von § 3 Abs. 2 Satz 1 DV  
2017 und Überstunden durch „Holen-aus-dem-Frei“ ohne die Möglichkeit einer Saldierung im  
Ausgleichszeitraum unmittelbar nach Ableistung dieser Stunden auf das Ansparkonto im Sinne  
von § 2 Abs. 2 Buchst. b) DV 2017 zu buchen.
- (27) 1. Dienstvereinbarungen dürfen gemäß § 38 Abs. 3 Satz 1 MAVO Rechtsnormen, insbe-  
sondere kirchlichen Arbeitsvertragsordnungen, nicht widersprechen. Bei den Richtlinien für



Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR Caritas) handelt es sich um eine solche kirchliche Arbeitsvertragsordnung.

- (28) Aus § 17 Abs. 1 DV 2017 ergibt sich, dass mit dieser Dienstvereinbarung Abweichungen von den AVR vereinbart worden sind.
- (29) Die hier einschlägige Anlage 32 zu den AVR Caritas, die „Besondere Regelungen für Mitarbeiter im Pflegedienst in sonstigen Einrichtungen“ enthält, stellt in ihrem § 1 Abs. 2 Satz 1 den Grundsatz auf, dass die Vorschriften des Allgemeinen Teils und der Anlagen der AVR Anwendung finden, soweit für diese Mitarbeiter nichts anderes bestimmt ist (vgl. wegen der nicht anzuwendenden Vorschriften und der Ausnahmen § 1 Abs. 2 Satz 2 und Satz 3 der Anlage 32 zu den AVR Caritas). Weiter enthält sie spezielle Bestimmungen über die regelmäßige Arbeitszeit (vgl. § 2), über Sonderformen der Arbeit (vgl. §§ 4 ff.) und über die Einrichtung eines Arbeitszeitkontos (vgl. § 9). Von diesen Bestimmungen kann durch Dienstvereinbarung nur abgewichen werden, wenn und soweit dies in Anlage 32 zu den AVR Caritas vorgesehen oder zugelassen ist (vgl. etwa § 2 Abs. 4, 6 und 7, § 4 Abs. 8, § 5 Abs. 3 sowie § 9 Abs. 5).
- (30) **2.** Wäre die DV 2017 wegen Verstoßes gegen § 38 Abs. 3 Satz 1 MAVO oder gegen zwingende Regelungen der Anlage 32 zu den AVR Caritas ganz oder teilweise unwirksam, bestünde insoweit keine Verpflichtung des Beklagten, die Dienstvereinbarung durchzuführen und gegebenenfalls schon deswegen keine Verpflichtung, „kurzfristige Überstunden“ im Sinne von § 3 Abs. 2 Satz 1 DV 2017 und Überstunden durch „Holen-aus-dem-Frei“ ohne die Möglichkeit einer Saldierung im Ausgleichszeitraum unmittelbar nach Ableistung dieser Stunden auf das Ansparkonto im Sinne von § 2 Abs. 2 Buchst. b) DV 2017 zu buchen.
- (31) Es bestehen bezüglich verschiedener in der DV 2017 enthaltener Regelungen durchaus Zweifel, ob die sich aus der MAVO und aus den Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR Caritas) ergebenden Vorgaben zur Dienstplangestaltung und zur Einrichtung von Arbeitszeitkonten eingehalten worden sind.
- (32) **a)** § 9 Abs. 1 Satz 1 der Anlage 32 zu den AVR Caritas bestimmt, dass durch Dienstvereinbarung ein Arbeitszeitkonto eingerichtet werden kann. Auf dieses Arbeitszeitkonto können gemäß § 9 Abs. 3 Satz 1 der Anlage 32 zu den AVR Caritas Zeiten, die bei Anwendung des nach § 2 Abs. 2 festgelegten Zeitraums als Zeitguthaben oder als Zeitschuld bestehen bleiben, nicht durch Freizeit ausgeglichene Zeiten nach § 6 Abs. 1 Satz 5 und Abs. 2 sowie in Zeit umgewandelte Zuschläge nach § 6 Abs. 1 Satz 4 gebucht werden.

- (33) Die DV 2017 sieht dagegen – zumindest nach dem Wortlaut ihres § 2 Abs. 2 – die Einrichtung von zwei Arbeitszeitkonten vor, nämlich eines Ausgleichskontos (für je drei Monate) und eines Ansparkontos (für den besagten Zeitraum von drei Monaten und daran anschließende weitere neun Monate).
- (34) **b)** § 9 Abs. 5 Buchst. a) der Anlage 32 zu den AVR Caritas verlangt, dass in der Dienstvereinbarung Regelungen zu treffen sind über die höchstmögliche Zeitschuld (bis zu 40 Stunden) und das höchstzulässige Zeitguthaben (bis zu einem Vielfachen von 40 Stunden), die innerhalb eines bestimmten Zeitraums anfallen dürfen.
- (35) § 2 Abs. 4 Unterabs. 2 Satz 3 DV 2017 sieht dagegen vor, dass auf das Ausgleichskonto maximal im Umfang der 1,5-fachen Arbeitszeit eines/einer vollzeitbeschäftigten Mitarbeiterin/Mitarbeiters Plusstunden und im einfachen Umfang Minusstunden gebucht werden dürfen. Die regelmäßige Arbeitszeit der Mitarbeiter beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich 39 Stunden wöchentlich (§ 2 Abs. 1 Satz 1 der Anlage 32 zu den AVR Caritas).
- (36) **c)** Abweichend von § 4 Abs. 7 der Anlage 32 zu den AVR Caritas sind nach § 4 Abs. 8 Buchst. c) der Anlage 32 zu den AVR Caritas im Falle von Wechselschicht- oder Schichtarbeit *Überstunden* nur die Arbeitsstunden, die über die im über die im Schichtplan festgelegten täglichen Arbeitsstunden einschließlich der im Schichtplan vorgesehenen Arbeitsstunden, die bezogen auf die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit im Schichtplanturnus nicht ausgeglichen werden, angeordnet worden sind. Sinnvoll ist diese Vorschrift in Anlehnung an die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (zu § 7 Abs. 8 Buchst c) TVöD bzw. zu § 7 Abs. 8 TVöD-K: vgl. Bundesarbeitsgericht 25. April 2013 – 6 AZR 600/11 – bzw. Bundesarbeitsgericht 23. März 2017 – 6 AZR 161/16 –) nur in folgender Lesart: „Abweichend von Absatz 7 sind nur die Arbeitsstunden *Überstunden*, die im Falle von Wechselschicht- oder Schichtarbeit über die im Schichtplan festgelegten täglichen Arbeitsstunden hinaus angeordnet worden sind, und/oder die im Schichtplan vorgesehenen (festgesetzten) Arbeitsstunden, die – bezogen auf die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit [im Sinne von § 2 Abs. 1 der Anlage 32 zu den AVR Caritas] – im Schichtplanturnus nicht ausgeglichen werden.“ (Bei der Anhörung der Beteiligten vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht am 08.05.2019 haben die Parteivertreter erklärt, der Dienstplanturnus sei monatlich.)
- (37) Demgegenüber enthalten § 2 Abs. 4 Unterabs. 4 und § 3 DV 2017 differenzierte Regelungen zu der Frage, welche Plusstunden (vgl. § 3 Abs. 1 DV 2017) oder sonstige Stunden (vgl. § 3 Abs. 2 bis 4 DV 2017) als zuschlagspflichtige *Überstunden* zu werten sind.

- (38) **3.** Selbst wenn man zu Gunsten des Beklagten unterstellt, dass die DV 2017 nicht wegen Verstoßes gegen § 38 Abs. 3 Satz 1 MAVO oder gegen zwingende Regelungen der Anlage 32 zu den AVR Caritas ganz oder teilweise unwirksam ist, ist die DV 2017 *nicht* dahingehend auszulegen, dass „kurzfristige Überstunden“ im Sinne von § 3 Abs. 2 Satz 1 DV 2017 und Überstunden durch „Holen-aus-dem-Frei“ ohne die Möglichkeit einer Saldierung im Ausgleichszeitraum unmittelbar nach Ableistung dieser Stunden auf das Ansparkonto im Sinne von § 2 Abs. 2 Buchst. b) DV 2017 zu buchen sind.
- (39) **a)** In § 38 Abs. 3a Satz 1 MAVO heißt es: „Dienstvereinbarungen gelten unmittelbar und zwingend“ (zur rechtlichen Problematik der normativen Wirkung kirchlicher Dienstvereinbarungen im weltlichen Arbeitsrecht vgl. Bundesarbeitsgericht 22. März 2018 – 6 AZR 835/16 –). Diese Vorschrift lehnt sich an § 77 Abs. 4 Satz 1 des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) an.
- (40) Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ergibt sich aus dem normativen Charakter der Betriebsvereinbarung, dass ihre Auslegung ähnlich wie beim Tarifvertrag den Regeln über die Auslegung von Gesetzen folgt. Dabei ist vom Wortlaut auszugehen, wobei es nicht auf den buchstäblichen Wortsinn ankommt. Über den reinen Wortlaut hinaus ist der wirkliche Wille im Hinblick auf Sinn und Zweck der Regelung zu berücksichtigen, sofern dieser erkennbar zum Ausdruck gekommen ist. Zu beachten ist dabei der Gesamtzusammenhang, weil er auf den wirklichen Willen und damit auf den Zweck der Regelung schließen lassen kann (vgl. etwa Bundesarbeitsgericht 15. Februar 2005 – 3 AZR 237/04 –; Bundesarbeitsgericht 14. Dezember 2010 – 3 AZR 939/08 –).
- (41) Für die Auslegung einer Dienstvereinbarung, der nach § 38 Abs. 3a Satz 1 MAVO normative Wirkung zukommen soll, gelten diese Grundsätze entsprechend.
- (42) **b)** § 2 Abs. 4 Satz 1 DV 2017 sieht vor, dass *auf das Ausgleichskonto* folgende Zeiten gebucht werden:
- Die Zeitdifferenzen zwischen der tatsächlichen individuellen Arbeitszeit und der Sollarbeitszeit. Solche Zeitdifferenzen entstehen durch ein Überschreiten der dienstvertraglich vereinbarten Sollzeit als Plusstunden (Zeitguthaben) oder durch ein Unterschreiten der dienstvertraglich vereinbarten Sollzeit als Minusstunden (Zeitschuld);
  - Mehrarbeits- und Überstunden.
- (43) In § 2 Abs. 5 Satz 1 DV 2017 heißt es, *auf das Ansparkonto* würden die nach Wahl der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters gemäß § 5 faktorisierten Zeitguthaben *aus dem Ausgleichskonto* gebucht.

- (44) § 5 Abs. 1 Satz 1 DV 2017 sieht vor, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entscheiden, welche der am Ende des jeweiligen Ausgleichszeitraums *auf dem Ausgleichskonto bestehenden Stunden auf ihr Ansparkonto* gebucht werden.
- (45) Der Wortlaut und der systematische Zusammenhang dieser Vorschriften sprechen für die Auslegung, dass auf das Ansparkonto nur solche Zeitguthaben bzw. Stunden gebucht werden sollen, die zuvor auf dem Ausgleichskonto gebucht waren, und dass eine unmittelbare Buchung bestimmter Stunden, seien es „kurzfristige Überstunden“ oder Überstunden durch „Holen-aus-dem-Frei“, auf dem Ansparkonto eben nicht erfolgen soll.
- (46) **c)** Die Bestimmungen des § 3 Abs. 2 Satz 1 DV 2017 und des § 3 Abs. 3 DV 2017 stehen einer solchen Auslegung nicht entgegen.
- (47) In § 3 Abs. 2 Satz 1 DV 2017 heißt es: „Ohne Ausgleichsmöglichkeit stellen zudem diejenigen Stunden Überstunden dar, die nach Inkrafttreten des Dienstplanes für den jeweiligen Dienstplanmonat durch den Dienstgeber über die im Dienstplan ausgewiesenen Stunden hinaus angeordnet worden sind („kurzfristige Überstunden“). In § 3 Abs. 3 DV 2017 heißt es: „Kurzfristige Überstunden, für die ein Überstundenzuschlag zu zahlen ist, nehmen nicht an der Gesamtsaldierung nach Abs. 1 teil.“
- (48) Diese Vorschriften sind vor dem Hintergrund der vorangehenden Bestimmung des § 3 Abs. 1 DV 2017 über zuschlagspflichtige Überstunden zu sehen. Durch die Formulierungen „Ohne Ausgleichsmöglichkeit“ (in § 3 Abs. 2 Satz 1 DV 2017) bzw. „nehmen nicht an der Gesamtsaldierung nach Abs. 1 teil“ (in § 3 Abs. 3 DV 2017) kommt zum Ausdruck, dass „kurzfristige Überstunden“ bzw. Überstunden durch „Holen-aus-dem-Frei“ nicht zunächst als einfache Plusstunden, sondern von vornherein als Überstunden zu werten sind, für die stets ein Überstundenzuschlag anfällt, nicht erst infolge einer Gesamtsaldierung am Ende des Ausgleichszeitraums. Es ist daher zutreffend, wenn der Beklagte für diese Stunden auch den Überstundenzuschlag auf das Ausgleichskonto bucht. Damit wird sichergestellt, dass den betreffenden Mitarbeitern der „Mehrwert“ dieser besagten Stunden erhalten bleibt.
- (49) **4.** Nach alledem kann die Feststellungsklage im Ergebnis keinen Erfolg haben.
- (50) **III.** Gerichtsgebühren werden nach § 12 Abs. 1 Satz 1 KAGO nicht erhoben.
- (51) Der Beklagte hat die notwendigen Auslagen der Klägerin, auch für die Beauftragung ihres Prozessbevollmächtigten, zu tragen. Diese Kostenentscheidung beruht auf § 12 Abs. 1 Satz 2 KA-

GO in Verbindung mit § 17 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 Spiegelstrich 4 MAVO. Die Beauftragung und Bevollmächtigung eines Rechtsanwalts ist hier zur Wahrung der Rechte der Mitarbeitervertretung notwendig. Zum einen wirft die Auslegung der DV 2017 komplexe rechtliche Probleme auf, zum anderen hat auch der Beklagte anwaltliche Hilfe in Anspruch genommen.

- (52) **IV.** Ein Grund für die Zulassung der Revision nach § 47 Abs. 2 KAGO ist nicht ersichtlich.
- (53) Insbesondere hat die Rechtssache keine grundsätzliche Bedeutung im Sinne von § 47 Abs. 2 Buchst. a) KAGO. Die Auslegung und Durchführung der DV 2017 ist nur für die Parteien von Bedeutung, die diese Dienstvereinbarung abgeschlossen haben.

### **Rechtsmittelbelehrung:**

- (54) Gegen dieses Urteil ist weder für die Klägerin noch für den Beklagten ein Rechtsmittel gegeben.
- (55) Auf die Möglichkeit der Nichtzulassungsbeschwerde nach § 48 KAGO wird hingewiesen.

Mayerhofer

Dr. iur. can. Brunner

Sczepanski