

Aktenzeichen: 1 AZR 102/97
Bundesarbeitsgericht 1. Senat

Urteil vom 21. Oktober 1997
- 1 AZR 102/97 -

I. Arbeitsgericht
Köln

Urteil vom 03. Mai 1996
- 15 Ca 9555/95 -

Arbeitsgericht
Köln

Urteil vom 03. Mai 1996
- 15 Ca 2615/95 -

II. Landesarbeitsgericht
Köln

Urteil vom 09. Dezember 1996
- 12 Sa 850/96 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse : Nein
Für das Bundesarchiv : Nein

Entscheidungsstichwort:

Schulhausmeister - Wegfall von Überstunden

Gesetz:

BGB §§ 611, 315; LPVG NRW § 72 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 und Nr. 2;
Bezirkzusatztarifvertrag für Angestellte in NRW § 6 Abschn.
B Abs. 2 a

Leitsätze:

K e i n e



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 AZR 102/97

12 Sa 850/96 Köln

Verkündet am
21. Oktober 1997

Klapp,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

In Sachen

pp.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 21. Oktober 1997 durch den Präsidenten Professor Dr. Dieterich, die Richter Dr. Rost und Dr. Wißmann sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. von Platen und Dr. Klebe für Recht erkannt:



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Die Revision des Klägers E und die Revision des Klägers S gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln vom 9. Dezember 1996 - 12 Sa 850/96 - werden zurückgewiesen.

Von den Kosten des Revisionsverfahrens tragen der Kläger S 2/3 und der Kläger E 1/3.

V o n R e c h t s w e g e n !

T a t b e s t a n d :

Die Parteien streiten darüber, ob die Beklagte eine Überstundenanordnung wirksam abgeändert hat.

Die Kläger sind als Schulhausmeister bei der beklagten Stadt beschäftigt. Auf die Arbeitsverhältnisse finden der Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) und die ihn abändernden und ergänzenden Tarifverträge Anwendung, darunter der Bezirkszusatztarifvertrag für Angestellte in Nordrhein-Westfalen (BZT-A/NRW). § 6 Abschn. B Abs. 2 Buchst. a des BZT-A/NRW lautet auszugsweise:

"Der Schulhausmeister ist verpflichtet, die mit dem Schulbetrieb sowie mit der Benutzung der Räumlichkeiten für nicht schulische Zwecke üblicherweise zusammenhängenden Arbeiten,

d.s. insbesondere Reinigungsarbeiten, Beaufsichtigung von Hilfskräften, Ordnungsdienst, Schreib- und ähnliche Arbeiten, dienstliche Gänge, etwaige Reparaturen, Bedienung der Heizung und Versorgung von Öfen einschließlich der Nebenarbeiten und andere sich aus dem Schulbetrieb ergebende Arbeiten,

zu verrichten.

Eine Dienstanweisung ist nach den von den Tarifvertragsparteien als Anhang vereinbarten Richtlinien aufzustellen."



- 3 -

Der Kläger S ist in der Berufsschule in der H straße eingesetzt. Er bewohnt eine Dienstwohnung auf dem Schulgelände. Die Schule besteht aus mehreren Gebäuden und einer Turnhalle und hat 16 Ein- und Ausgänge, die vom Kläger zu schließen sind. Die Gesamtreinigungsfläche beträgt 7415 qm. Die Reinigung wird von vier Arbeitnehmern der Beklagten durchgeführt, und zwar von montags bis donnerstags in der Zeit von 14.15 Uhr bis 20.50 Uhr sowie freitags in der Zeit von 14.15 Uhr bis 19.50 Uhr. Dabei erfolgt der Einsatz der Reinigungskräfte zeitlich gestaffelt.

Die normale Arbeitszeit des Klägers S dauert montags bis donnerstags von 7.30 Uhr bis 18.00 Uhr, freitags von 7.30 Uhr bis 16.00 Uhr. Täglicher Schulbeginn ist 8.00 Uhr. Die Schule ist von Montag bis Donnerstag durchgehend bis 19.00 Uhr, freitags bis 18.00 Uhr belegt. Bis August 1994 vergütete die Beklagte nicht nur die über die normale Arbeitszeit hinausgehende Belegzeit als Überstunden, sondern auch die nicht belegten Zeiten bis zum Ende der Reinigungsarbeiten (montags bis donnerstags von 19.00 bis 21.00 Uhr, freitags von 18.00 bis 20.00 Uhr), deren Beaufsichtigung dem Kläger obliegt.

Durch Verfügung vom 4. Juli 1994 ordnete die Beklagte generell für ihre Schulhausmeister an, die Reinigungskontrolle künftig während der regelmäßigen Arbeitszeit durchzuführen. In der Verfügung heißt es u.a.:

"Zusammenfassend ist festzuhalten, daß die unproblematischste Lösung zur Reduzierung der Überstunden für die Reinigungskontrolle die Verlegung



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

der Reinigungszeiten in die regelmäßige Arbeitszeit der Schulhausmeister ist. Weiterhin sollten, soweit wirtschaftlich vertretbar, die Reinigungszeiten der Fremdfirmen durch entsprechende Vorgaben so gering gehalten werden, daß keine Überstunden der Schulhausmeister entstehen können.

Darüber hinaus ist, bei vorwiegender Reinigung während der Arbeitszeit des Schulhausmeisters, eine stichprobenhafte Reinigungskontrolle bereits in der Arbeitszeit möglich. Hier ist ebenfalls der Einzelfall zu prüfen, damit die Sicherheit und Ordnung in den Schulen gewährleistet bleibt.

Die Sicherheit und Ordnung wird durch den Schließdienst in Form des Abschließens der Haupttüren gewährleistet, für das 0,5 Überstunde angesetzt wird, wenn die Reinigung nicht in der Regelarbeitszeit des Schulhausmeisters beendet werden kann.

Diese Verfügung setzte die Beklagte gegenüber dem Kläger S durch Schreiben vom 7. September 1994 um. Sie wies ihn an, die Überwachung ab 1. September 1994 grundsätzlich innerhalb der täglichen Arbeitszeit vorzunehmen. Die stichprobenartige Ergebniskontrolle könne auch am nächsten Tage erfolgen. Soweit die Beendigung der täglichen Reinigungsarbeiten aus organisatorischen Gründen nicht innerhalb der Arbeitszeit erfolgen könne, werde für den täglich vorzunehmenden Schließdienst eine halbe Überstunde angeordnet. Die Beklagte zahlt für die nicht mehr durch schulische Belegung abgedeckten Zeiten statt bisher jeweils zwei Überstunden nur noch 0,5 Überstunden. Insgesamt ergibt das eine Reduzierung von wöchentlich 7,5 Überstunden. Dies entspricht bei einem Stundensatz von 18,67 DM einem Betrag von ca. 140,-- DM.

Der Kläger E ist als Schulhausmeister an der Katholischen Gemeinschaftsgrundschule A Straße eingesetzt. Auch er bewohnt eine Dienstwohnung auf dem Schulgelände. Die Schule besteht aus mehreren Gebäuden und einer Turnhalle. Sie



hat insgesamt 12 Ein- und Ausgänge, die vom Kläger zu schließen sind. Die Gesamtreinigungsfläche beträgt 3341,4 qm. Die Reinigung wird - zeitlich gestaffelt - von vier Arbeitnehmern der Beklagten durchgeführt, und zwar montags bis freitags in der Zeit von 7.00 Uhr bis 8.40 Uhr sowie von 12.30 Uhr bis 17.00 Uhr. Die Normalarbeitszeit des Klägers dauert montags bis donnerstags von 7.30 Uhr bis 18.00 Uhr, freitags von 7.30 Uhr bis 16.00 Uhr. Schulbeginn ist um 8.10 Uhr. Die Schule ist montags durchgehend bis 22.00 Uhr belegt, dienstags bis freitags vormittags sowie nachmittags von 14.00 Uhr bis 17.00 Uhr bzw. ab 28. August 1995 freitags bis 16.00 Uhr.

Bis zum 31. Dezember 1994 bezahlte die Beklagte auch die nichtschulisch belegten Zeiten von 7.00 bis 7.30 Uhr wegen der Beaufsichtigung der in dieser Zeit durchgeführten Reinigungsarbeiten als Überstunden. Mit Schreiben vom 16. Dezember 1994 setzte sie gegenüber dem Kläger E die Verfügung vom 4. Juli 1994 um. Dementsprechend vergütet sie seit dem 1. Januar 1995 die Zeit von 7.00 Uhr bis 7.30 Uhr nicht mehr als Überstunden. Nach Reduzierung der schulischen Belegung an Freitagen von 17.00 auf 16.00 Uhr zahlt sie dem Kläger für diesen Zeitraum mit Rücksicht auf den Schließdienst noch eine halbe Überstunde. Insgesamt werden dem Kläger damit seit 28. August 1995 wöchentlich drei Überstunden weniger gezahlt. Dies entspricht bei einem Stundensatz von 18,06 DM einem Betrag von ca. 54,-- DM.

Die Beklagte hat bei diesen Maßnahmen den Personalrat nicht beteiligt. Für den vorinstanzlich am Verfahren beteiligten Schul-



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

hausmeister H hat sie eine entsprechende Anordnung getroffen. Das Landesarbeitsgericht hat diese ihm gegenüber als nicht mehr billigem Ermessen entsprechend und daher unwirksam befunden, weil sie zu längeren Arbeitsunterbrechungen führt, die hinzunehmen H nicht zumutbar sei im Hinblick darauf, daß er - anders als die Kläger E und S - keine Dienstwohnung auf dem Schulgelände bewohnt. Die beklagte Stadt hat insoweit keine Revision eingelegt.

Die Kläger S und E haben geltend gemacht, die ihnen gegenüber getroffenen Anordnungen vom 7. September 1994 bzw. 16. Dezember 1994 seien rechtsunwirksam. Die Beklagte habe das Mitbestimmungsrecht des Personalrats nach § 72 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 und Nr. 2 LPVG NRW nicht beachtet. Der Personalrat habe auch bei Wegfall von Überstunden mitzubestimmen. Durch die Anordnung würden außerdem Beginn und Ende der Arbeitszeit neu geregelt; jedenfalls werde eine Pause eingeführt, die nicht nur hinsichtlich der Dauer, sondern auch der Lage mitbestimmungspflichtig sei. Die Anordnung verstoße zudem gegen § 6 Abschn. B Abs. 2 Buchst. a BZT-A/NRW. Danach bestehe nicht nur eine Befugnis, sondern auch eine Verpflichtung des Schulhausmeisters, die Reinigungsarbeiten zu überwachen, und zwar auch dann, wenn diese Tätigkeiten außerhalb der normalen Arbeitszeit liegen. Die Überwachung der Hilfskräfte könne nur während deren Anwesenheit erfolgen.

Dies gelte auch wegen des notwendigerweise gestaffelten Reinigungsschließdienstes. Wenn die Reinigungskräfte nacheinander



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

ihre Tätigkeit beendeten, seien die einzelnen Gebäude bzw. auch die einzelnen Gebäudeteile und Räume nach deren Reinigung zu verschließen. Die Sicherungspflicht zur Gefahrenabwehr gebiete hier ein Tätigwerden, von dem die Beklagte die Schulhausmeister nicht ohne weiteres entbinden könne.

Die Beklagte könne sich für die Änderung auch nicht auf ihr Direktionsrecht stützen. Sie überwachten die Reinigungsarbeiten seit Beginn ihrer Schulhausmeistertätigkeit und hätten darauf vertrauen können, daß sie dies solange tun dürften, wie Reinigungsarbeiten über die sonstige Arbeitszeit hinausgingen. Die Vergütung hierfür sei Bestandteil der Gesamtvergütung geworden. Aufgrund der jahrelangen Handhabung sei eine entsprechende betriebliche Übung entstanden, von der sich die Beklagte nur durch Änderungsvertrag oder Änderungskündigung lösen könne.

Selbst wenn die Beklagte die Änderung im Wege des Direktionsrechts hätte anordnen können, wäre ihre Entscheidung jedenfalls ermessensfehlerhaft. Die Maßnahme führe insbesondere im Falle des Klägers S zu einer erheblichen Reduzierung der Vergütung. Es seien geteilte Dienste entstanden. Die Kläger erhielten nicht mehr Freizeit, sondern allenfalls verlängerte Pausen.

Der Kläger E hat beantragt

festzustellen, daß die von der Beklagten mit Wirkung zum 1. Januar 1995 erfolgte Anordnung vom 16. Dezember 1994 zur Reduzierung von Überstunden der Schulhausmeister aufgrund der Reinigungskontrolle und des Reinigungsschließdienstes rechtsunwirksam ist.



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



Der Kläger S hat beantragt

festzustellen, daß die von der Beklagten mit Wirkung vom 1. September 1994 erfolgte Anordnung zur Reduzierung von Überstunden der Schulhausmeister aufgrund der Reinigungskontrolle und des Reinigungsschließdienstes rechtsunwirksam ist.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Sie hat die Auffassung vertreten, die streitigen Maßnahmen seien nicht mitbestimmungspflichtig. § 72 Abs. 4 Satz 1 Nr. 2 LPVG NRW erfasse nur die Anordnung, nicht aber den Wegfall von Überstunden. § 72 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 LPVG NRW beziehe sich nur auf die Verteilung der gesetzlichen bzw. tarifvertraglich vorgegebenen Arbeitszeit. Diese sei hier aber nicht berührt.

Die tariflichen Regelungen beschrieben nur den Inhalt der von einem Schulhausmeister zu verrichtenden Tätigkeiten. Aus ihnen ergebe sich aber kein Rechtsanspruch auf Durchführung bestimmter Tätigkeiten in einem bestimmten Umfang. Eine betriebliche Übung sei nicht entstanden. Die Kläger könnten ihr keine Überstunden aufdrängen. Die Grundsätze billigen Ermessens seien gewahrt. Sie habe berücksichtigen müssen, daß eine Haushaltskonsolidierung wie bei allen Gemeinden in Nordrhein-Westfalen dringend notwendig sei. Die Vergütungseinbußen seien nicht unzumutbar, dies gelte entsprechend für die zeitlichen Unterbrechungen. Die Kläger könnten die Freizeit sinnvoll nutzen, da sie auf dem Dienstgelände wohnten.



Das Arbeitsgericht hat die Klagen abgewiesen, das Landesarbeitsgericht hat - nach Verbindung der Verfahren zur gemeinsamen Verhandlung und Entscheidung - die Berufung der Kläger E und S zurückgewiesen. Mit der zugelassenen Revision verfolgen die Kläger ihre zuletzt gestellten Anträge weiter.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revisionen der Kläger sind unbegründet. Das Landesarbeitsgericht ist zutreffend davon ausgegangen, daß die Reduzierung der umstrittenen Überstunden gegenüber beiden Klägern sowohl kollektivrechtlich wie individualrechtlich wirksam ist.

I. Die Feststellungsanträge der Kläger sind in der zuletzt gestellten Form zulässig. Die Wirksamkeit einer Weisung, mit der der Arbeitgeber unter Berufung auf sein Direktionsrecht eine Änderung der Arbeitsbedingungen verfügt, kann Gegenstand einer Feststellungsklage sein. Unter den Begriff des Rechtsverhältnisses im Sinne des § 256 Abs. 1 ZPO fallen auch einzelne Rechte und Pflichten (Senatsurteil vom 25. Februar 1997 - 1 AZR 642/96 -, n.v., zu I der Gründe).

Die Anträge sind hinreichend bestimmt. Es geht um die Abänderung der bis zum 31. August 1994 (Kläger S) bzw. 31. Dezember 1994 (Kläger E) bestehenden Überstundenregelungen, wie sie sich aus den Schreiben vom 7. September 1994 bzw. 16. Dezember 1994 ergeben. Betroffen ist der Wegfall der Überstunden in



Zeiten, in denen Reinigungskräfte in der Schule arbeiten, aber kein Unterricht stattfindet und auch keine außerschulische Belegung besteht, verbunden mit der Anordnung einer halben Überstunde für die Durchführung des Schließdienstes nach Abschluß der Reinigungsarbeiten. Dabei ist der Streitgegenstand beschränkt auf die Änderungen, wie sie sich für den Kläger S ab September 1994, für den Kläger E ab Januar 1995 ergeben haben, und zwar einschließlich der insoweit in das Verfahren eingeführten weiteren Änderung ab 25. August 1995. Die Auswirkungen künftiger Änderungen der Belegzeiten oder des Reinigungsdienstes auf die Arbeitszeiten der Kläger sind nicht erfaßt. Sie bedürfen neuer Anordnungen und einer dementsprechenden Überprüfung. Insoweit besteht zwischen den Parteien auch kein Streit.

II. Die streitbefangenen Anordnungen vom 7. September 1994 bzw. 16. Dezember 1994 haben zur Reduzierung der von den Klägern S bzw. E bis dahin geleisteten Überstunden geführt.

1. Die Anordnungen sind nicht wegen Verletzung personalvertretungsrechtlicher Mitbestimmungsrechte unwirksam.

a) Das Landesarbeitsgericht hat im Ergebnis zu Recht ein Mitbestimmungsrecht des Personalrats nach § 72 Abs. 4 Satz 1 Nr. 2 LPVG NRW verneint. Nach dieser Vorschrift hat der Personalrat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, mitzubestimmen über eine Anordnung von Überstunden und Mehrarbeit, soweit sie vorauszusehen oder nicht durch Erfordernisse des Betriebsablaufs oder der öffentlichen Sicherheit und Ordnung bedingt sind, sowie über allgemeine Regelungen des Ausgleichs von



Mehrarbeit.

Im Streitfall geht es jedoch nicht um die Anordnung, sondern um den Wegfall von Überstunden. Der Wegfall von Überstunden unterliegt aber nicht der Mitbestimmung des Personalrats. Dieser Tatbestand ist schon vom Wortlaut her nicht von § 72 Abs. 4 Satz 1 Nr. 2 LPVG NRW erfaßt. Etwas anderes ergibt sich auch nicht aus dem Schutzzweck des personalvertretungsrechtlichen Mitbestimmungsrechts bei der Anordnung von Überstunden. Dieser besteht nach ständiger verwaltungsgerichtlicher Rechtsprechung darin, die Beschäftigten vor Überlastung oder vor einer unnötigen Einschränkung ihrer Freizeit zu schützen. Bei Wegfall angeordneter Überstunden sind diese Interessen aber nicht berührt (s. im einzelnen Senatsurteil vom 25. Februar 1997 - 1 AZR 642/96 -, zu II 1 a der Gründe, m.w.N.).

Der Annahme eines mitbestimmungsfreien Wegfalls von Überstunden steht auch nicht entgegen, daß - anders als im Sachverhalt der Entscheidung vom 25. Februar 1997 (aaO) - die Überstunden in der belegfreien Zeit nicht gänzlich entfallen sind, sondern die Beklagte eine halbe Überstunde für den Schließdienst angeordnet hat, da die Reinigungsarbeiten erst nach Ablauf der Belegzeiten beendet werden. Das ist nicht als Wegfall von Überstunden verbunden mit einer (Neu-) Anordnung zu verstehen, sondern vielmehr als einstufiger Vorgang der Reduzierung schon bisher angeordneter Überstunden. Der Reinigungsschließdienst gehörte auch bisher zu den Aufgaben der Kläger, er wurde innerhalb der angeordneten Überstunden erbracht. Ihnen ist also keine neue Arbeits-



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



leistung außerhalb der Regelarbeitszeit übertragen worden. Der Sache nach sind nur die Überstunden reduziert worden, und zwar um den Anteil, der nicht durch die Notwendigkeit des Schließdienstes bedingt war. Allein hierüber streiten die Parteien.

Selbst wenn man dies anders sehen wollte, änderte sich im Ergebnis nichts. Geht man von zwei getrennten Maßnahmen aus - Wegfall der bisherigen Überstunden und neue Anordnung einer halben Überstunde für den Reinigungsschließdienst -, bleibt es für den ersten Akt dabei, daß er als Abbau von Überstunden nicht mitbestimmungspflichtig ist. Ein Mitbestimmungsrecht könnte dann nur in Betracht kommen hinsichtlich der Anordnung der halben Überstunde. Bejahte man dies, hätte das für die Kläger möglicherweise die Konsequenz, daß sie diese halbe Überstunde nicht abzu leisten brauchten, da sie nicht wirksam angeordnet worden wäre. Diese Frage ist aber nicht Gegenstand des Feststellungsantrags. Die Kläger wenden sich nicht gegen die Anordnung dieser halben Überstunde, sondern nur gegen den Abbau der Überstunden im bisherigen Umfang. Sie wollen die Unwirksamkeit der Reduzierung festgestellt wissen. Diese ergibt sich aber nicht aus einem eventuellen Verstoß der Anordnung einer neuen halben Überstunde gegen das Mitbestimmungsrecht des Personalrats nach § 72 Abs. 4 Satz 1 Nr. 2 LPVG NRW.

b) Das Landesarbeitsgericht hat ferner zutreffend ein Mitbestimmungsrecht nach § 72 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 LPVG NRW verneint. Nach dieser Vorschrift hat der Personalrat mitzubestimmen über Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und Pausen sowie bei



der Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht.

aa) Das Mitbestimmungsrecht erfaßt allerdings die gesamte tägliche Arbeitszeit, also auch die zeitliche Lage etwaiger Überstunden (Senatsurteil vom 25. Februar 1997 - 1 AZR 642/96 -, zu II 1 b aa der Gründe). Im Streitfall entfällt es aber, weil sich eine regelungsbedürftige Frage nicht stellt. Es fehlt nämlich an einer Dispositionsmöglichkeit für eine anderweitige Festlegung der Arbeitszeit (Senatsurteil vom 25. Februar 1997, aaO; Cecior/Dietz/Vallendar, Das Personalvertretungsrecht in Nordrhein-Westfalen, Stand Januar 1997, § 72 Rz 354).

Die Reduzierung der Überstunden hat zwar zu einer Änderung der Arbeitszeiten geführt. Für den Kläger S endet die Arbeitszeit nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts statt bisher montags bis donnerstags um 21.00 Uhr bzw. freitags um 20.00 Uhr nunmehr montags bis donnerstags zunächst um 19.00 Uhr und freitags um 18.00 Uhr; dem schließt sich jeweils nach einer 1 1/2-stündigen Unterbrechung eine weitere halbstündige Arbeitszeit an. Für den Kläger E beginnt die Arbeitszeit montags bis freitags statt bisher um 7.00 Uhr jetzt um 7.30 Uhr; seit 25. August 1995 endet seine Arbeitszeit freitags statt bisher um 17.00 Uhr nunmehr zunächst um 16.00 Uhr, gefolgt von einer weiteren halbstündigen Arbeitszeit nach einer halbstündigen Unterbrechung.

bb) Diese Änderungen der Arbeitszeit haben sich aber zwangsläufig aus der Entscheidung der Beklagten ergeben, die Kontrolle der



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Reinigungsarbeiten nur noch in Zeiten durchführen zu lassen, die schulisch belegt sind und in denen die Kläger daher ohnehin präsent zu sein haben. Überstunden konnten also insoweit nur in den belegfreien Zeiten entfallen oder gar nicht. Die Bejahung eines Mitbestimmungsrechts bei Festlegung der durch den Wegfall entstandenen neuen Arbeitszeiten würde im Ergebnis also dazu führen, daß der Personalrat letztlich doch über die Frage mitzubestimmen hätte, ob diese Zeiten überhaupt wegfallen sollen. Dies widerspricht aber § 72 Abs. 4 Satz 1 Nr. 2 LPVG NRW, wonach nur die Anordnung, nicht aber der Abbau von Überstunden mitbestimmungspflichtig ist (s. Senatsurteil vom 25. Februar 1997 - 1 AZR 642/96 -, zu II 1 a der Gründe).

Eine Dispositionsmöglichkeit wird auch nicht eröffnet hinsichtlich der verbleibenden halbstündigen Überstunden, in denen Schließdienst zu leisten ist. Der schon bisher wahrgenommene Dienst kann nur am Ende der Reinigungszeiten durchgeführt werden. Diese sind aber unverändert geblieben. Der Personalrat kann auch nicht verlangen, daß die Reinigungszeiten verlegt werden, unabhängig davon, daß - wie das Landesarbeitsgericht festgestellt hat - nicht ersichtlich ist, ob dazu überhaupt ein rechtlicher oder tatsächlicher Spielraum besteht. Dies würde ihm Einfluß auf die schulische Organisation verschaffen. Durch das Mitbestimmungsrecht ist das grundsätzlich nicht gedeckt.

cc) Ein Mitbestimmungsrecht scheidet daher auch hinsichtlich der sich durch die Reduzierung der Überstunden ergebenden Arbeitszeiten aus. Die Änderungen folgen allein aus dem mitbestimmungsfrei-



en Wegfall der bisher angeordneten Kontrolle der Reinigungsarbeiten auch in belegfreien Zeiten. Für eine anderweitige Verteilung ist ein Spielraum nicht gegeben. Insoweit kommt ein Mitbestimmungsrecht auch nicht unter dem Gesichtspunkt der Einrichtung einer Pause zum Zuge, unabhängig davon, ob es sich hier überhaupt um eine Pause im Sinne des § 72 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 LPVG NRW handelt (s. Senatsbeschuß vom 25. Februar 1997 - 1 AZR 642/96 -, zu II 1 b cc der Gründe).

2. Die Anordnung ist auch vertragsrechtlich wirksam.

a) Das Landesarbeitsgericht ist zutreffend davon ausgegangen, daß die Kläger einen Anspruch auf Beibehaltung der bisherigen Überstunden nicht aus § 6 Abschn. B des Bezirkstarifvertrages für die Angestellten in Nordrhein-Westfalen (BZT-A/NRW) ableiten können. Diese Vorschrift enthält lediglich eine Verpflichtung, jedoch keinen Anspruch der Schulhausmeister, die mit der Benutzung der Räumlichkeiten für den Schulbetrieb und für nichtschulische Zwecke üblicherweise zusammenhängenden Arbeiten zu verrichten. Ob und in welchem Umfang solche Tätigkeiten tatsächlich anfallen, kann der Arbeitgeber kraft seines Direktionsrechts bestimmen. Der Änderung einer einmal festgelegten Anweisung steht jedenfalls die tarifliche Regelung nicht entgegen (Senatsurteil vom 25. Februar 1997 - 1 AZR 642/96 -, zu II 2 a der Gründe).

b) Die Kläger können sich auch nicht auf eine betriebliche Übung stützen. Ein anspruchsbegründendes Vertrauen darauf, daß der Arbeitgeber eine bestimmte (hier nur durch Überstunden zu bewältigende) Arbeitsorganisation beibehält, besteht regelmäßig



nicht (s. im einzelnen Senatsurteil vom 25. Februar 1997, aaO, zu II 2 b der Gründe). Daß im Streitfall ausnahmsweise besondere Umstände die Annahme nahelegten, die Beklagte habe sich weitergehend binden wollen, ist nicht ersichtlich. Das Landesarbeitsgericht hat entsprechende Feststellungen nicht getroffen und bereits darauf hingewiesen, daß die Kläger in der Berufungsbegründung den Ausführungen des Arbeitsgerichts nicht mehr entgegengetreten sind, wonach keine betriebliche Übung bestand. Dies gilt auch für die Revision, in der die Kläger den Gesichtspunkt der betrieblichen Übung nicht mehr aufgreifen.

c) Die Beklagte hat bei der Ausübung ihres Direktionsrechts billiges Ermessen gewahrt (§ 315 BGB). Dies hat das Landesarbeitsgericht hinsichtlich der Kläger E und S - anders als für den am Revisionsverfahren nicht mehr beteiligten Kläger H - bejaht. Seine Ausführungen lassen Rechtsfehler nicht erkennen.

aa) Die Revision hat die rechtliche Würdigung des Berufungsurteils auch insoweit nicht mehr angegriffen. Das Landesarbeitsgericht hat die wesentlichen Umstände des jeweiligen Falles abgewogen und die Interessen sowohl der Beklagten als auch der Kläger angemessen berücksichtigt (s. Senatsurteil vom 25. Februar 1997, aaO, zu II 2 c der Gründe). Die beklagte Stadt steht nach den nicht angegriffenen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts vor der dringenden Notwendigkeit einer Haushaltskonsolidierung. Sie kann sich für ihre Maßnahme auf den Grundsatz sparsamer und wirt-



schaftlicher Haushaltsführung der öffentlichen Verwaltung berufen. Die Vermeidung nicht zwingend notwendiger Überstunden ist eine diesen Grundsätzen angemessene Maßnahme.

Soweit die Kläger einwenden, die jetzige Anordnung lasse eine vernünftige Überwachung der Reinigungsarbeiten nicht mehr zu, obliegt nicht ihnen, sondern der Beklagten die Entscheidung darüber, welcher Kontrollmaßstab angelegt werden soll. Gleiches gilt für die Frage, welcher Sicherheitsstandard angestrebt wird. Im übrigen weist das Landesarbeitsgericht zu Recht darauf hin, daß nicht erkennbar ist, durch die streitigen Anordnungen könne ein nicht mehr akzeptabler Abbau des Sicherheitsstandards eintreten.

Das Landesarbeitsgericht hat die von den Klägern zu tragenden Einbußen nicht als so gewichtig angesehen, daß sie die berechtigten Belange der Beklagten zurückdrängen könnten. Auch dies ist nicht zu beanstanden und wird von der Revision auch nicht gerügt. Die Vergütung des Klägers E verringert sich monatlich um ca. 230,-- DM, was das Landesarbeitsgericht als gemessen an dem Gesamtverdienst des Klägers unwesentlich bezeichnet hat. Der Kläger ist dem nicht entgegengetreten. Die Änderung der Arbeitszeit berührt ihn nur insoweit, als freitags die Arbeit nach 16.00 Uhr zunächst für eine halbe Stunde unterbrochen ist und er dann noch einmal für eine halbe Stunde den Schließdienst zu besorgen hat. Hierin liegt keine wesentliche Beeinträchtigung, zumal der Kläger eine Dienstwohnung auf dem Schulgelände hat. Er kann also die Unterbrechung privat nutzen.



Bezüglich des Klägers S hat das Landesarbeitsgericht in seine Wertung durchaus einbezogen, daß sein Verdienst stärker beeinträchtigt wird als der des Klägers E . Für ihn reduziert sich das monatliche Arbeitsentgelt nach der Feststellung des Landesarbeitsgerichts um durchschnittlich ca. 500,-- DM (richtiger wohl ca. 600,-- DM). Der Betrag ist nicht unerheblich. Der Kläger hat aber seinerseits keinerlei Umstände aufgezeigt, nach denen dies unter Berücksichtigung seines Gesamtverdienstes und seiner sonstigen Lebensumstände für ihn zu unzumutbaren Beeinträchtigungen führt. Er hat die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts insoweit in der Revision gleichfalls nicht angegriffen. Zu berücksichtigen ist auch, daß es nicht um eine Kürzung der Vergütung bei unveränderter Arbeitsleistung geht, sondern daß der Kläger S monatlich über 30 Stunden weniger zu arbeiten hat. Das Landesarbeitsgericht hat schließlich zu Recht auch in seine Abwägung einbezogen, daß der Kläger S die täglich 1 1/2-stündige Arbeitsunterbrechung privat nutzen kann, da er auf dem Schulgelände wohnt. Auch insoweit hat die Revision keine Einwendungen erhoben.

III. Die Kläger haben die Kosten ihrer erfolglosen Rechtsmittel zu tragen, § 97 ZPO. Da die Maßnahmen sich gegenüber den Klägern unterschiedlich auswirken, hält der Senat eine Aufteilung der Kosten im Verhältnis von 1/3 zu Lasten des Klägers E und 2/3 zu Lasten des Klägers S für angemessen.

Dieterich

Wißmann

Rost

von Platen

Klebe



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



JLaw – für Android



JLaw – für iOS