

Aktenzeichen: 1 AZR 642/96

Bundesarbeitsgericht 1. Senat

Urteil vom 25. Februar 1997

- 1 AZR 642/96 -

I. Arbeitsgericht
Köln

Urteil vom 08. Dezember 1995

- 13 Ca 2613/95 -

II. Landesarbeitsgericht
Köln

Urteil vom 23. August 1996

- 4 Sa 342/96 -

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 642/96

4 Sa 342/96 Köln

Verkündet am
25. Februar 1997

Zeuner,
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 25. Februar 1997 durch den Präsidenten Professor Dr. Dieterich, die Richter Dr. Rost und Dr. Wißmann sowie die ehrenamtlichen Richter Rösch und Berg 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 gegen das Urteil des
Landesarbeitsgerichts Köln vom 23. August 1996
- 4 Sa 342/96 - wird zurückgewiesen.

Der Kläger trägt die Kosten der Revision.

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.

Der Kläger ist seit 1974 als Schulhausmeister bei der beklagten Stadt beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis 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 Bezirkszusatztarifvertrages 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."



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 3 -

Der Kläger ist in der H -Realschule in K eingesetzt. Er bewohnt eine Dienstwohnung auf dem Schulgelände. Die Schule hat eine Gesamtreinigungsfläche von 7855,05 qm, besteht aus mehreren Gebäuden und einer Turnhalle und hat insgesamt sieben Ein- und Ausgänge. Die Reinigung der Schule wird montags bis freitags von 13.00 bis 18.00 Uhr durchgeführt. Sieben Arbeitnehmerinnen leisten täglich 29,35 Stunden Reinigungszeit. Ihr Einsatz endet zeitlich gestaffelt um 17.00, 17.15, 17.30 und 18.00 Uhr.

Die normale Arbeitszeit des Klägers dauert montags bis donnerstags jeweils von 7.30 bis 18.00 Uhr, freitags bis 16.00 Uhr. Montags bis donnerstags ist die Schule durchgehend bis 22.00 Uhr belegt. Die Zeit von 18.00 bis 22.00 Uhr wird dem Kläger als Mehrarbeit vergütet. Freitags gab es bis zum 31. August 1995 nur eine außerschulische Belegung der Räumlichkeiten von 17.00 bis 22.00 Uhr. Bis zum 31. August 1994 vergütete die Beklagte dennoch nicht nur die Zeit von 17.00 bis 22.00 Uhr als Mehrarbeit, sondern auch die nicht belegte Zwischenzeit im Anschluß an die Normalarbeitszeit von 16.00 bis 17.00 Uhr wegen der Beaufsichtigung der andauernden Reinigungsarbeiten.

Mit Datum vom 26. August 1994 bestimmte die Beklagte gegenüber dem Kläger - wie auch gegenüber den anderen Schulhausmeistern -, daß die Überwachung der Reinigungsarbeiten ab 1. September 1994 grundsätzlich innerhalb der täglichen Arbeitszeit vorzunehmen sei. In der Anordnung heißt es u.a.:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Überwachung der Gebäudereinigung und Schließdienst

Die Gebäudereinigung in Ihrer Schule findet teilweise außerhalb Ihrer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit statt. Sofern Sie nicht aus anderen Gründen (z.B. Turnhallenbelegung, Volkshochschule, Rheinische Musikschule) sowieso Dienst haben, werden Ihnen die im Zusammenhang mit der Reinigung zusätzlich anfallenden Arbeitszeiten (Ergebniskontrolle und Schließdienst) bisher durchgängig als Überstunden vergütet.

Neben der u.a. aus Gründen der Haushaltskonsolidierung erforderlichen Optimierung der Reinigungszeiten, personellen Umsetzungen, Veränderungen von Arbeitsverträgen und Senkung des Reinigungsstandards ist es unumgänglich, auch den jetzigen Aufwand für die Kontrolle der Reinigung und den Schließdienst auf ein vertretbares Maß zu verringern, um zu den notwendigen Reduzierungen bei den Personalkosten beizutragen.

Ich ordne daher an, daß die Ihnen obliegende Überwachung der Reinigungsarbeiten nunmehr grundsätzlich **i n n e r h a l b** der täglichen Arbeitszeit vorgenommen wird. Die Ergebniskontrolle ist stichprobenartig vorzunehmen und kann letztlich auch noch am nächsten Tag zum Arbeitsbeginn erfolgen.

...

In den Schulen, in denen die Reinigung aus organisatorischen Gründen nicht in der täglichen Arbeitszeit der Schulhausmeister beendet ist (Ausnahmen: z.B. in Ferienzeiten etc.), ordne ich für den vorzunehmenden Schließdienst täglich eine halbe Überstunde an.

In Ihrem Fall entfällt jedoch diese Überstundenanordnung, da Sie den Schließdienst an allen Arbeitstagen, Montag bis Freitag, während der sowieso vergüteten Nutzungszeiten der Turnhalle (der VHS, des Lehrschwimmbeckens pp.) verrichten können.

Diese Regelung tritt ab 1.9.1994 in Kraft.

Den örtlichen Personalrat und Ihre Schulleitung habe ich entsprechend unterrichtet.

Unklarheiten bitte ich unverzüglich mit mir abzustimmen.



Die Zustimmung des Personalrats zu dieser Maßnahme hat die Beklagte nicht eingeholt.

Ab September 1994 bis August 1995 bezahlte die Beklagte dementsprechend die Stunde von 16.00 bis 17.00 Uhr an Freitagen nicht mehr. Der Kläger hatte dafür zuvor den Mehrarbeitsstundensatz von 19,26 DM brutto erhalten. Seit 1. September 1995 ist die Schule auch freitags von 15.00 bis 22.00 Uhr durchgehend belegt. Seitdem wird auch an diesem Tag wieder die Zeit von 16.00 bis 22.00 Uhr als Mehrarbeit vergütet.

Der Kläger hält die Anordnung vom 26. August 1994 für rechtsunwirksam. Die Beklagte habe das Mitbestimmungsrecht des Personalrats gem. § 72 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 und Nr. 2 LPVG NRW verletzt. Wenn dieses Mitbestimmungsrecht nicht bereits daraus folgen sollte, daß durch die Anordnung Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit betroffen seien, ergebe es sich jedenfalls aus der Pausenregelung. Das Mitbestimmungsrecht hinsichtlich der Pausen erstrecke sich nicht nur auf deren Lage, sondern auch auf deren Dauer.

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, Hilfskräfte zu beaufsichtigen und Eingänge und Türen zu schließen. Dies gelte auch dann, wenn diese Tätigkeiten außerhalb der normalen Arbeitszeit liegen. Hieran sei



die Beklagte gebunden. Die Beklagte könne die Überstunden für die Reinigungskontrolle nicht im Wege ihres Direktionsrechts zurückführen. Hierzu hätte es vielmehr einer Änderungskündigung bedurft. Er überwache diese Reinigungsarbeiten seit Beginn seiner Schulhausmeistertätigkeit und habe darauf vertrauen können und dürfen, daß er dies solange tun könne, wie die Reinigungsarbeiten über seine sonstige Arbeitszeit hinausgingen. Die Vergütung hierfür sei Bestandteil seiner Gesamtvergütung geworden. Aufgrund der jahrelangen und vorbehaltlosen Handhabung sei eine entsprechende betriebliche Übung entstanden, von der sich die Beklagte nur durch Änderungsvertrag oder Änderungskündigung lösen könne.

Selbst wenn eine Neuregelung im Wege des Direktionsrechts möglich sein sollte, habe die Beklagte dieses ermessensfehlerhaft ausgeübt. Es entstünden geteilte Dienste. Obwohl die Beklagte auf seinen Einsatz verzichte, bleibe er ständiger Ansprechpartner für die Reinigungskräfte. Er werde damit nicht wirklich von seiner Arbeitsleistung entbunden. Eine vernünftige Reinigungskontrolle könne nur während der Reinigungszeiten selbst durchgeführt werden. Das gelte in gleicher Weise hinsichtlich der erforderlichen Sicherheitskontrollen, da etwaige Mängel unverzüglich festzustellen und ggf. von den Reinigungskräften zu beseitigen seien. Schließlich müsse er den monatlichen Reinigungszettel ausfüllen. Das Führen der dazugehörigen Stundennachweise setze aber voraus, daß er die Überwachungstätigkeit auch tatsächlich während der Reinigungszeiten verrichte.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Der Kläger hat zuletzt beantragt

festzustellen, daß durch die mit Wirkung zum 1. September 1994 erfolgte Anordnung zur Reduzierung von Überstunden aufgrund der Reinigungskontrolle und des Reinigungsschließdienstes die Verpflichtung des Klägers, aufgrund der Reinigungskontrolle und des Reinigungsschließdienstes Überstunden zu leisten, so wie sie bis zum 1. September 1994 bestand, nicht wirksam geändert worden ist.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Die Maßnahme sei nicht mitbestimmungspflichtig. § 72 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 LPVG NRW beziehe sich nur auf die Verteilung der gesetzlichen bzw. tarifvertraglich vorgegebenen Arbeitszeit. Diese sei hier nicht berührt. Mit der vom Kläger herangezogenen tariflichen Vorschrift werde nur der Inhalt, nicht aber der Umfang der Tätigkeit beschrieben. Ein Rechtsanspruch auf Durchführung bestimmter Tätigkeiten folge daraus nicht. Ob und in welchem Umfang der Schulhausmeister die Arbeiten zu verrichten habe, ergebe sich im Zweifel aus den jeweiligen Anordnungen des Arbeitgebers. Dem Kläger sei auch keine Aufgabe entzogen worden, sondern lediglich die zeitliche Lage ihrer Erfüllung geändert worden.

Der Kläger könne ihr keine Überstunden aufdrängen. Daß geteilte Dienste vermieden werden sollten, ergebe sich lediglich aus einer Niederschrift vom 16. Februar 1986, die aber keine Tarifvorschrift sei. Außerdem beziehe sich diese nur auf die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit, nicht aber auf Mehrarbeit. Die Anordnung entfalte lediglich an Freitagen für einen kurzen Zeitraum Wirkung. Eine effektive Kontrolle der Reinigung bleibe mög-



lich. Auch während der Dienstzeit könne der Kläger nicht sämtliche Reinigungskräfte während ihrer Tätigkeit überwachen, da sie in mehreren Gruppen in mehreren Gebäuden eingesetzt seien.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben die Klage abgewiesen. Mit der zugelassenen Revision verfolgt der Kläger seinen zuletzt gestellten Antrag in vollem Umfang weiter.

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

Die Revision ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht ist zu Recht davon ausgegangen, daß die Streichung der umstrittenen Überstunde sowohl kollektivrechtlich wie auch individualvertraglich wirksam ist.

I. Der Feststellungsantrag ist 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.

1. Der Kläger hat auch an der begehrten Feststellung das erforderliche Feststellungsinteresse, § 256 Abs. 1 ZPO. Die Parteien streiten um die Wirksamkeit der Anordnung vom 26. August 1994. Diese ist nicht seit September 1995 gegenstandslos, weil die Schule seither auch freitags durchgehend außerschulisch belegt ist. Sie entfaltet zur Zeit nur tatsächlich keine Wirkungen für



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



[JLaw – für Android](#)

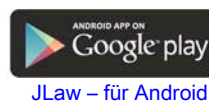


[JLaw – für iOS](#)

den Kläger. Sobald aber die außerschulische Nutzung wieder zurückgeht, treten die Wirkungen der streitbefangenen Anordnung erneut hervor. Es besteht daher nach wie vor ein Interesse des Klägers an der Klärung, ob er im Zusammenhang mit seinen Aufgaben bei Reinigungsarbeiten zur Ableistung von Überstunden berechtigt ist.

Das Feststellungsinteresse entfällt auch nicht deshalb, weil der Kläger hinsichtlich des Zeitraums vom September 1994 bis zum August 1995 eine Leistungsklage hätte erheben können. Die Wirksamkeit der streitbefangenen Anordnung wäre insoweit bloße Vorfrage. Demgegenüber ist der gestellte Feststellungsantrag geeignet, den Streit umfassend zu klären. Unabhängig davon kann bei Arbeitgebern des öffentlichen Dienstes grundsätzlich erwartet werden, daß sie bereits auf ein Feststellungsurteil hin leisten werden (BAG Urteil vom 4. April 1989 - 8 AZR 427/87 - BAGE 61, 243 = AP Nr. 7 zu § 717 ZPO).

2. Der Antrag in seiner zuletzt gestellten Form ist auch hinreichend bestimmt. Welche Anordnung gemeint ist, ergibt sich aus der Antragsformulierung und ist zwischen den Parteien im übrigen klar. Der Sache nach geht es nur um die konkrete Abänderung der Anweisung, wie sie bis zum 31. August 1994 bestand. Betroffen ist lediglich die Zeit an Freitagen von 16.00 bis 17.00 Uhr, also der Zeitraum, in dem in der Vergangenheit Überstunden ausschließlich wegen Reinigungsarbeiten, nicht aber wegen Aufgaben im Zusammenhang mit der außerschulischen Belegung angeordnet waren. Der Streitgegenstand ist insoweit begrenzt.



Nicht zu klären ist demgegenüber, welche Folgen eintreten, sollte die außerschulische Nutzung an Freitagen vor 18.00 Uhr entfallen, also vor dem Zeitpunkt des bisherigen Endes der Reinigungsarbeiten. Dann könnte sich die Frage stellen, ob für den Kläger eine halbe Überstunde wegen des Reinigungsschließdienstes angeordnet ist. Im Schreiben vom 26. August 1994 hat die Beklagte jedoch ausdrücklich darauf hingewiesen, daß eine Überstundenanordnung insoweit für den Kläger entfällt. Diese Frage ist daher auch nicht Streitgegenstand des vorliegenden Verfahrens.

II. Die danach streitbefangene Anordnung hat zum Wegfall der bis zum 31. August 1994 freitags in der Zeit von 16.00 bis 17.00 Uhr angeordneten Überstunde geführt.

1. Die Anordnung ist nicht wegen Verletzung personalvertretungsrechtlicher Mitbestimmungsrechte unwirksam.

a) Das Landesarbeitsgericht hat 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 vorausszusehen 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 nicht um die Anordnung von Überstunden, sondern deren Wegfall. Dieser Tatbestand ist schon vom Wort-



laut 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 (vgl. BVerwG Beschluß vom 6. Oktober 1992 - 6 P 25.90 - AP Nr. 1 zu § 79 LPVG Berlin; Cécior/Dietz/Vallendar, Das Personalvertretungsrecht in Nordrhein-Westfalen, Stand Januar 1997, § 72 Rz 361 b und 370 a - jeweils m.w.N.).

Der Senat hat zwar zu der das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats betreffenden Regelung des § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG angenommen, zum Schutzzweck gehöre auch die Sicherung der gerechten Verteilung angeordneter Überstunden (Beschluß vom 23. Juli 1996 - 1 ABR 17/96 - AP Nr. 26 zu § 87 BetrVG 1972 Ordnung des Betriebes, zu B II 2 b bb der Gründe). Diese Frage könnte bei einem teilweisen Wegfall angeordneter Überstunden berührt sein. Auch wenn man trotz des anderen Wortlauts diesen Gedanken auf das personalvertretungsrechtliche Mitbestimmungsrecht nach § 72 Abs. 4 Satz 1 Nr. 2 LPVG NRW übertragen wollte, bliebe es im Streitfall bei der Verneinung eines Mitbestimmungsrechts, da eine Frage der Verteilungsgerechtigkeit gegenüber anderen Arbeitnehmern nicht berührt sein könnte. Es geht nur um den Kläger als einzigen Hausmeister dieser Schule.



b) Die umstrittene Anordnung war auch nicht nach § 72 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 LPVG NRW mitbestimmungspflichtig. Danach 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) Mit dem Landesarbeitsgericht ist davon auszugehen, daß Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit in diesem Sinne die gesamte tägliche Arbeitszeit erfaßt, also auch die zeitliche Lage etwa angeordneter Überstunden (Cecior/Dietz/Vallendar, aaO, § 72 Rz 354, m.w.N.). Dafür spricht bereits der Wortlaut der Vorschrift, der nicht auf die regelmäßige tägliche Arbeitszeit abstellt. Auch der Zweck des Mitbestimmungsrechts, nämlich sicherzustellen, daß die berechtigten Belange der Beschäftigten bei Bestimmung der zeitlichen Lage der Arbeitszeit angemessen berücksichtigt werden, erfordert die Einbeziehung angeordneter Überstunden. Der systematische Zusammenhang der Tatbestände nach Nr. 1 und Nr. 2 führt zu keinem anderen Ergebnis. Für die Mitbestimmung nach Nr. 2 bleibt ein eigener Anwendungsbereich, nämlich die Frage, ob überhaupt und in welchem Umfang Überstunden angeordnet werden. Nr. 1 hingegen erfaßt allein deren zeitliche Lage und ist danach hier maßgebend.

bb) Das Landesarbeitsgericht hat dennoch für den Streitfall zu Recht ein Mitbestimmungsrecht nach § 72 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 LPVG NRW verneint, da sich eine regelungsbedürftige Frage gar nicht



stellte. Es fehlte an einer Dispositionsmöglichkeit für anderweitige Festlegung der Arbeitszeit (vgl. auch Cecior/Dietz/Vallendar, aaO, § 72 Rz 354).

Durch den Wegfall der Überstunde am Freitag haben sich allerdings die Arbeitszeiten an diesem Tag geändert. Während der Kläger bis zum 31. August 1994 von 7.30 bis 22.00 Uhr durchgehend arbeitete, war die Arbeitszeit nunmehr von 7.30 bis 16.00 Uhr und von 17.00 bis 22.00 Uhr festgelegt. Diese Änderung ergab sich aber zwangsläufig aus der Entscheidung der Beklagten, in belegfreien Zeiten die Reinigungsarbeiten nicht mehr beaufsichtigen zu lassen. Die entsprechende Arbeitszeit konnte also nur an dieser Stelle oder gar nicht ausfallen.

Wollte man dennoch ein Mitbestimmungsrecht des Personalrats hinsichtlich der allein aus diesem Grund geänderten Arbeitszeit bejahen, hätte der Personalrat im Ergebnis über die Arbeitgeberentscheidung mitzubestimmen, die den Abbau von Überstunden ermöglichen sollte. Das hat das Landesarbeitsgericht zutreffend ausgeführt. Diesem Ergebnis steht aber entgegen, daß nach § 72 Abs. 4 Satz 1 Nr. 2 LPVG NRW nur die Anordnung, nicht aber der Abbau von Überstunden mitbestimmungspflichtig ist.

Dem kann hier nicht entgegengehalten werden, eine Dispositionsmöglichkeit verbleibe jedenfalls insoweit, wie - wenn auch in geringerem Umfang - überhaupt noch Überstunden angeordnet bleiben; diese seien dann nämlich neu festzulegen. Eine solche Dispositionsmöglichkeit bestand aber gerade nicht. Die weiterhin zu



erbringenden Überstunden waren allein auf die außerschulische Belegung zurückzuführen, und diese hatte sich zeitlich nicht geändert. Maßgebend ist der Anlaß der Überstunden. Weggefallen war nur die Beaufsichtigung des Reinigungsdienstes außerhalb der Belegzeiten. Geblieben ist die Tätigkeit - einschließlich der Beaufsichtigung des Reinigungsdienstes - während der schulischen Belegzeiten. Der Personalrat könnte nicht verlangen, daß der Wegfall der Überstunden kompensiert wird durch eine Änderung der außerschulischen Belegzeiten oder eine Verkürzung der außerschulischen Nutzungsdauer. Dies würde zu einem Einfluß auf die schulische Organisation führen, der durch das Mitbestimmungsrecht nicht gedeckt ist.

Ein beachtlicher Spielraum für eine anderweitige Verteilung der verbleibenden Arbeitszeit ließe sich auch nicht etwa durch eine Verlängerung der Mittagspause erreichen. Eine solche Maßnahme würde zum einen die regelmäßige Arbeitszeit verändern, was gar nicht gewollt ist. Zum anderen würde sie im Ergebnis dazu führen, daß der Kläger in der belegfreien Zeit Tätigkeiten wahrnehme, die die Beklagte gerade ausschließen will.

cc) Mit der angefochtenen Entscheidung ist daher davon auszugehen, daß ein - grundsätzlich zu bejahendes - Mitbestimmungsrecht bei Änderung der zeitlichen Lage der Arbeitszeit hier entfällt, weil die Änderung allein Folge der mitbestimmungsfreien Anordnung des Wegfalls von Überstunden war und kein personalvertretungsrechtlich beachtlicher Entscheidungsspielraum für eine anderweitige zeitliche Regelung bestand. Insoweit ist es dann auch nicht



entscheidend, ob man in der Unterbrechung der Arbeitszeit von 16.00 bis 17.00 Uhr eine Pause sieht oder die Einführung eines geteilten Dienstes. Auch wenn man von einer Pause ausgeht, bleibt es dabei, daß das Mitbestimmungsrecht aus § 72 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 LPVG NRW mangels anderweitigen Entscheidungsspielraums nicht zum Zuge kommt. Im Ergebnis geht es im übrigen dem Kläger auch gar nicht um eine Pausenregelung, sondern um den Erhalt der Bezahlung für die belegfreie Stunde.

2. Die Anordnung ist auch vertragsrechtlich wirksam. Der Kläger hat keinen Anspruch auf Beibehaltung der bisherigen Überstundenregelung in der belegfreien Zeit an Freitagen.

a) Ein solcher Anspruch ergibt sich nicht aus § 6 Abschn. B des Bezirkszusatztarifvertrages für die Angestellten in Nordrhein-Westfalen (BZT-A/NRW). 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 (BAG Urteil vom 13. November 1986 - 6 AZR 567/83 - AP Nr. 27 zu § 242 BGB Betriebliche Übung, zu II 1 der Gründe).

b) Auch im Wege der betrieblichen Übung ist kein dem Direktionsrecht entzogener Anspruch des Klägers entstanden, Überstunden



an Freitagen von 16.00 bis 17.00 Uhr trotz fehlender schulischer Belegung beizubehalten.

aa) Nach ständiger Rechtsprechung ist unter einer betrieblichen Übung die regelmäßige Wiederholung bestimmter Verhaltensweisen des Arbeitgebers zu verstehen, aus denen die Arbeitnehmer schließen können, ihnen solle eine Leistung oder Vergünstigung auf Dauer zugestanden werden. Maßgebend ist, ob die Arbeitnehmer unter Berücksichtigung von Treu und Glauben sowie aller Begleitumstände annehmen durften, der Arbeitgeber wolle sich auf Dauer binden. Im öffentlichen Dienst ist allerdings davon auszugehen, daß regelmäßig nur Normenvollzug gewollt ist. Ein Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes wird daher selbst bei langjährigen Leistungen nicht ohne weiteres annehmen dürfen, die Gewährung von Vergünstigungen sei Vertragsbestandteil geworden (vgl. etwa BAG Urteil vom 24. März 1993 - 5 AZR 16/92 - und Urteil vom 14. September 1994 - 5 AZR 679/93 - AP Nr. 38 und Nr. 46 zu § 242 BGB Betriebliche Übung).

bb) Eine diesen Ausnahmetatbestand erfüllende betriebliche Übung hat das Landesarbeitsgericht zutreffend verneint.

Die Beklagte hat dem Kläger die Arbeitsaufgabe "Überwachung der Reinigungskräfte" nicht insgesamt entzogen und etwa auf eine dritte Institution übertragen (vgl. etwa BAG Urteil vom 13. November 1986 - 6 AZR 567/83 - AP Nr. 27 zu § 242 BGB Betriebliche Übung). Er ist nach wie vor mit dieser Tätigkeit betraut. Die Beklagte hat allerdings den Inhalt der Arbeitsaufgabe insoweit ge-



ändert, als sie auf eine dauernde Überwachung der Reinigung auch außerhalb der schulischen Belegzeiten verzichtet und sich mit der stichprobenweisen Überprüfung ggf. auch nachträglich und am nächsten Tage begnügt. Sie hat also lediglich die Arbeitsorganisation geändert. Mit dem Landesarbeitsgericht ist davon auszugehen, daß ein das Entstehen einer betrieblichen Übung begründendes schutzwürdiges Vertrauen des Arbeitnehmers darauf, daß der Arbeitgeber eine bestimmte Arbeitsorganisation beibehält, die nur durch Überstunden und weitergehend sogar nur in einem bestimmten Umfang zu erledigen ist, regelmäßig nicht besteht.

Die Betriebs- und Arbeitsorganisation kann nie starr sein. Sie unterliegt vielfältigen und sich wandelnden Einflüssen und hängt in erheblichem Umfang auch von Kosten- und Wirtschaftlichkeitsüberlegungen ab. Die Möglichkeit, auf entsprechende Entwicklungen durch Änderungen der Arbeitsorganisation zu reagieren, ist ein wesentliches Element der dem Arbeitgeber obliegenden Betriebsführung. Aus einer längerfristigen Gestaltung der Arbeitsorganisation in einer bestimmten Weise kann daher regelmäßig nicht geschlossen werden, der Arbeitgeber wolle sich gegenüber einzelnen Arbeitnehmern individualrechtlich binden mit der Folge, daß er sich insoweit seiner Organisationskompetenz begäbe. In diesem Bereich kann eine betriebliche Übung - wenn überhaupt - allenfalls dann angenommen werden, wenn ganz besondere Umstände vorliegen, die es nahelegen, daß der Arbeitgeber sich gegenüber einzelnen Arbeitnehmern verpflichten wollte. Solche Umstände sind hier nicht ersichtlich.



c) Die Beklagte hat bei Ausübung ihres Direktionsrechts die Grenzen billigen Ermessens gewahrt, § 315 BGB (vgl. zu dieser Grenze zuletzt BAG Urteil vom 24. April 1996 - 5 AZR 1031/94 - AP Nr. 48 zu § 611 BGB Direktionsrecht). Dies setzt voraus, daß die wesentlichen Umstände des Falles abgewogen und die beiderseitigen Interessen angemessen berücksichtigt werden. Ob dies geschehen ist, unterliegt der gerichtlichen Kontrolle, die in der Revisionsinstanz uneingeschränkt nachzuprüfen ist. Das Landesarbeitsgericht hat eine Überschreitung billigen Ermessens verneint. Seiner Würdigung ist zuzustimmen.

Bei der Abwägung der beiderseitigen Interessen ist davon auszugehen, daß die beklagte Stadt vor der dringenden Notwendigkeit einer Haushaltskonsolidierung steht. An diese Feststellung des Landesarbeitsgerichts, die nicht von der Revision angegriffen wird, ist der Senat gebunden. Der Abbau von Überstunden der Schulhausmeister ist - nicht allein, aber neben anderen Maßnahmen - eine hierfür geeignete Maßnahme. Die Revision verkennt, daß es vorliegend zwar nur um den konkreten Fall des Klägers geht, die getroffene Anordnung jedoch auf alle Schulhausmeister bezogen ist, so daß erhebliche Beträge eingespart werden können. Die Beklagte kann sich auf den Grundsatz sparsamer und wirtschaftlicher Haushaltsführung der öffentlichen Verwaltung zur Begründung ihrer Anordnung berufen. Wenn die Revision geltend macht, daß dieser Grundsatz schon immer galt, so bleibt unklar, was daraus zugunsten des Klägers folgen soll. Wie strikt sich die Beklagte in der Vergangenheit an den Grundsatz gehalten hat, bedarf keiner Erörterung. Sie ist zumindest nicht gehindert, ihre Mittel im Rahmen des rechtlich Zulässigen sparsamer einzusetzen.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Demgegenüber ist der Vergütungsverlust des Klägers relativ gering und zumutbar. Angesichts der langen Arbeitszeit bedeutet die Unterbrechung seiner Arbeit eine sinnvolle Entlastung. Die gewonnene Zeit kann er privat nutzen, da er auf dem Schulgelände wohnt. Wegezeiten fallen für ihn nicht an. Eine erhebliche Verdichtung der Arbeitsintensität in der verbleibenden Arbeitszeit ist nicht ersichtlich.

Die weiteren vom Kläger vorgebrachten Argumente gegen die Veränderung berühren seine Interessen nicht. Es obliegt nicht seiner Entscheidung, ob eine vernünftige Reinigungskontrolle nur während der Reinigung selbst durchgeführt werden kann. Den Maßstab hierfür bestimmt der Schulträger. Auch das Ausfüllen der Reinigungszettel und der Stundennachweise durch den Kläger kann geschehen, ohne daß er die Reinigung lückenlos überwachte. Der Kläger hat hierfür keine originäre Verpflichtung und Verantwortlichkeit, sondern nur eine solche in dem Umfang, wie sie ihm von der Beklagten zugewiesen wird. Im übrigen weist die Beklagte zu Recht darauf hin, daß wegen der Weitläufigkeit des Schulgeländes eine lückenlose Überwachung jeder einzelnen der sieben annähernd zeitgleich eingesetzten Reinigungskräfte ohnehin nicht möglich ist.

Dieterich

Wißmann

Rost

Rösch

Peter Berg



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)