
Datum: 16.02.2016
Gericht: Arbeitsgericht Dortmund
Spruchkörper: 2. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 2 Ca 4602/14
ECLI: ECLI:DE:ARBGDO:2016:0216.2CA4602.14.00

Tenor:

1. Es wird festgestellt, dass die an den Kläger gerichtete Anordnung (Dienstplan) vom 17.02.2014, gültig ab 01.05.2014, unwirksam ist, soweit der Kläger verpflichtet wird, über die dienstplanmäßige Arbeitszeit hinausgehend geleistete Stunden in Freizeit grundsätzlich in den Ferien auszugleichen.
2. Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.
3. Die Beklagte trägt 20,4 % und der Kläger 79,6 % der Kosten des Rechtsstreits.
4. Der Urteilsstreitwert wird auf 13.644,74 € festgesetzt.

Tatbestand

- Die Parteien streiten unter anderem um den Umfang des arbeitgeberseitigen Direktionsrechts. Streitig ist, ob die Beklagte dem Kläger mehrere zu betreuende Objekte zuweisen kann. Ferner ist die Behandlung von Mehrarbeitsstunden sowie die Frage der Zulässigkeit einzelner übertragener Aufgaben 1
- Der 1957 geborene Kläger ist seit 1978 in Vollzeit als Schulhausmeister für die Beklagte tätig. Auf das Arbeitsverhältnis finden kraft Bezugnahmeklausel die Normen des TVöD für den Bereich Verwaltung vom 07. Februar 2006 (im Folgenden: TVöD-V) sowie der 2
- 3

Landesbezirkliche Tarifvertrag vom 19. Dezember 2006 zum TVöD im Bereich des KAV NW (im Folgenden: TVöD-NRW) in der jeweils gültigen Fassung Anwendung. Die Vergütung richtet sich nach Entgeltgruppe 6 Stufe 6 des TVöD-V und beträgt derzeit 2.784,64 Euro.	
Bis zum 30.04.2014 war dem Kläger ausschließlich das Sgymnasium (im Folgenden „S“ genannt) als zu betreuendes Objekt zugewiesen (Bl.113 d.A.). Bezüglich der von ihm ausgeführten Tätigkeiten wird auf die „Erfassung der Aufgaben am Arbeitsplatz“ (Bl. 275 f. d.A.) Bezug genommen. Ab Mai 2014 wurde dem Kläger zudem noch mit gewissem Anteil der Arbeitszeit die Betreuung der Gesamtschule im Schulzentrum H zugewiesen.	4
Bezüglich der Arbeitszeit haben die Tarifverträge folgende Regelungen:	5
„§ 6 Regelmäßige Arbeitszeit TVöD-V	6
1. ¹ Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen für	7
[...]	8
b) die Beschäftigten im Tarifgebiet West durchschnittlich 39 Stunden wöchentlich [...]	9
„D.9 Beschäftigte als Schulhausmeister der Anlage zu Abschnitt I TVöD-V	10
Nr. 2	11
Durch landesbezirklichen Tarifvertrag können nähere Regelungen über die den Schulhausmeistern obliegenden Aufgaben unter Anwendung des Abschnitts A des Anhangs zu § 9 getroffen werden.	12
<u>Protokollerklärung</u>	13
Landesbezirkliche Regelungen [...] bleiben [...] unberührt.“	14
Nr. 2 Schulhausmeister (zu Anlage D.9 Nr. 2 TVöD-V) TVöD-NRW	15
§ 1 Pflichten des Schulhausmeisters, Besondere Entgelte	16
(5) ¹ In Anwendung des Abschnitts A des Anhangs zu § 9 TVöD-V gelten für Schulhausmeister, in deren Tätigkeit regelmäßig und in nicht unerheblichem Umfang Bereitschaftszeiten fallen, folgende besondere Regelungen zu § 6 Abs. 1 S. 1 TVöD-V:	17
² Die Summe aus den faktorisierten Bereitschaftszeiten und der Vollarbeitszeit darf die Arbeitszeit nach § 6 Abs. 1 TV-D-V nicht überschreiten. ³ Die Summe aus Vollarbeits- und Bereitschaftszeiten darf durchschnittlich 46,75 Stunden wöchentlich nicht überschreiten. ⁴ Bereitschaftszeiten sind Zeiten, in denen sich der Schulhausmeister am Arbeitsplatz oder einer anderen vom Arbeitgeber bestimmten Stelle zur Verfügung halten muss, um im Bedarfsfall die Arbeit selbständig, ggf. auch auf Anordnung, aufzunehmen und in denen die Zeiten ohne Arbeitsleistung überwiegen. ⁵ Bereitschaftszeiten werden zur Hälfte als Arbeitszeit gewertet (faktorisiert). ⁶ Bereitschaftszeiten werden innerhalb von Beginn und Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit nicht gesondert ausgewiesen.	18
(6) ¹ Die auf Anordnung über 46,75*) Stunden wöchentlich hinaus geleisteten Arbeitsstunden werden, soweit sie nicht bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche ausgeglichen werden, zu Dreivierteln, und die an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen geleisteten Arbeitsstunden werden voll mit dem Überstundenentgelt gemäß § 8 Abs. 1.1 TVöD-V zuzüglich des	19

Zeitzuschlags für Überstunden nach § 8 Abs. 1 Buchst. A) TVöD-V vergütet. [...] ⁵Bei einem Freizeitausgleich nach § 8 Abs. 1.1 TVöD-V sind die Überstunden in dem Verhältnis zu berücksichtigen, in dem ihre Vergütung zzgl. Zeitzuschlägen zu der für regelmäßige Arbeitszeit steht.“

Bezüglich des Freizeitausgleichs sieht der TVöD-V vor: 20

„§ 8 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit“ 21

(1.1) ¹Überstunden sind grundsätzlich durch entsprechende Freizeit auszugleichen. ²Sofern kein Arbeitszeitkonto nach § 10 eingerichtet ist [...], erhält die/der Beschäftigte für Überstunden (§ 7 Abs. 7), die nicht bis zum Ende des dritten Kalendermonats - möglichst aber schon bis zum Ende des nächsten Kalendermonats - nach deren Entstehen mit Freizeit ausgeglichen worden sind, je Stunde 100 v.H. des auf die Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe, höchstens jedoch nach der Stufe 4.“ 22

2010 zeigte ein Gutachten der Kommunalen Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsvereinfachung (Bl. 47 ff. d.A.; im Folgenden: KGSt-Gutachten) verschiedene Möglichkeiten zur Organisation der Hausmeisterstellen auf. Die Empfehlungen beruhen dabei auf folgenden Grundlagen (Bl. 53 d.A.): 23

- „Die Berechnungen bauen auf einem Arbeitsvolumen von 39 Stunden pro Woche ohne Bereitschaftszeitanteile auf. 24
- Es wird ein Objekt mit durchschnittlichen Gegebenheiten zugrunde gelegt. Also ein Objekt mittlerer Art und Güte, das weder besonders alt und/oder sanierungsbedürftig, noch völlig neu ist, weder besonders niedrige Nutzungsintensität aufweist, usw. 25
- Die Berechnungen beziehen sich auf den Normalaufgabenkatalog. [...] 26
- Für Schulen [...] wird ein Ausgangswert von 10.000 qm BGF [Anmerkung: Bruttogrundfläche] zzgl. 10.000 qm Außenfläche für eine Vollzeitstelle von 39 Stunden/Woche zugrunde gelegt.“ 27

Für den so genannten Normalaufgabenkatalog (2.1 des KGSt-Gutachten, vgl. Bl. 90 ff. d.A.) wurden „die auf einzelne Aufgabenblöcke entfallenden Zeitanteile im Rahmen des mit der Berichtsgruppe verknüpften Vergleichsrings erhoben und in die Stellenbemessung integriert [...]“. Daraus ergeben sich folgende Aufgabenblöcke mit Zeitanteilen“: 28

Tätigkeiten für das Gebäudemanagement 80%, 29

dies setzt sich zusammen aus: 30

Außentätigkeiten	16%	31
------------------	-----	----

Reinigung	11%	32
-----------	-----	----

Instandhaltung	10%	33
----------------	-----	----

Allgemeine Tätigkeiten	7%	34
------------------------	----	----

Tätigkeiten Sanitär	6%	35
---------------------	----	----

36

Schließdienst	6%	
Sonstiges	6%	37
Tätigkeiten Sicherheit	5%	38
Tätigkeiten Elektro	5%	39
Tätigkeiten Wärme	5%	40
Wartung/ Inspektion	3%	41
Nutzungsunterstützung (z. B.: Unterstützung innerschulischer Betrieb)	20%	42
Für das Gutachten wurden bundesweit im Jahre 2008 Daten aus über 170 Schulobjekten und weiteren kommunalen Gebäudeobjekten erhoben.		43
Zur Berechnung des Stellenbedarfs schlägt das KGSt-Gutachten unter „6.1 Pauschalstellenbemessung“ folgende Formel vor (Bl. 54 d.A.):		44
„Betreute Objektfläche : 10.000 m ² (inkl. 10.000 m ² Außenfläche) x 39 Stunden = Stellenbedarf in Stunden“		45
Bei Vollarbeits- und Bereitschaftszeiten spricht das KGSt-Gutachten unter „6.4 Anwendung bei abweichenden Arbeitszeiten“ zwei Lösungsmöglichkeiten vor (Bl. 58 f. d.A.). Es könnte nur die Vollarbeitszeit in die Berechnung einbezogen werden. Dies führte zu einem rechnerischen Stellenmehrbedarf. Da aber auch während der Bereitschaftszeiten die Wahrnehmung bestimmter einzelner Tätigkeiten zulässig ist, könnte die Vollarbeitszeit um die auf diese Tätigkeiten entfallende Zeitanteile erhöht werden. So würden beispielsweise in dem Modell des KGSt-Gutachten für Schließdienste 2,34 Wochenstunden und für Reinigungsaufsicht 4,29 Wochenstunden eingerechnet. Die Vollarbeitszeit würde so auf 38,63 Wochenstunden erhöht werden.		46
In Anlage 4 zum KGSt-Gutachten wird unter „Hinweis gemäß Ziffer 6.4“ (Bl. 68 d.A.) ergänzend ausgeführt, dass nach Erfahrung einiger Mitglieder in der KGSt-Arbeitsgruppe „auch bei Hausmeistern, deren Arbeitszeit Bereitschaftszeitanteile enthält, von 39 Arbeitsstunden pro Woche per saldo ausgegangen werden kann.“ Wird dies vor Ort ebenso festgestellt, könnten die oben genannte Formel ohne Umrechnung angewendet werden.		47
In einem „Fragen & Antworten zum KGSt-Bericht 5/2010“ wird unter „5.3 Arbeitszeitregelung aus Vollarbeitszeit- und Bereitschaftsanteilen“ klargestellt (Bl. 271 d.A.):		48
„[...] An dieser Stelle ist zu betonen, dass die Stellenbemessungsverfahren der KGSt keine Bereitschaftszeitanteile enthalten. Daher darf zur Umrechnung auf Stellen nur auf die Vollarbeitszeit der Hausmeister abgestellt werden! Die Faktorisierung der Bereitschaftsanteile ist in diesem Zusammenhang irrelevant, da sie sich auf vergütungsrechtliche Aspekte bezieht.“		49
Im Dezember 2011 begann die Beklagte darauf mit einer Organisationsuntersuchung der städtischen Hausmeisterdienste und setzte eine projektbegleitende Arbeitsgruppe ein. Die Organisationsuntersuchung wurde durch Mitarbeiter der Beklagten durchgeführt. Der Kläger war Mitglied der Arbeitsgruppe. Die Zielsetzung war nach dem 2013 vorgelegten Bericht unter anderem, künftig Überstunden und Personalkostensteigerungen zu vermeiden (Bl. 16		50

d.A.).

Im Rahmen der Organisationsuntersuchung führte die Beklagte Befragungen und Objektbegehungen durchgeführt und begleitete zum Teil wiederholt die betroffenen Schulhausmeister(innen) während ihrer Arbeits- und Bereitschaftszeiten. Am 20.09.2012 und am 08.05.2013 begleiteten die Zeugen L, X und P den Kläger während seines Dienstes. Dabei wurde erhoben, welche Tätigkeiten der Kläger tatsächlich und mit welchem zeitlichen Anteil erbringt. Hierüber wurde die tabellarische Übersicht für den 20.09.2012 (Bl. 277f. d.A.) und das Tätigkeitsprotokoll für den 08.05.2013 (Bl. 279ff. d.A.) gefertigt. Der Kläger fertigte selbst eine Aufgaben- und Tätigkeitsbeschreibung (Bl. 275f. d.A.). Die Beklagte errechnete den Bedarf für das S nach der Fläche (Bl. 282 d.A.). 51

Da die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit bei den Hausmeistern der Beklagten 46,75 Stunden beträgt, wurden diese nach „3.2 Tarifrecht“ (Bl. 18 d.A.) wie folgt umgerechnet: 52

„Vollarbeitszeit 31 Std. 15 Min. =31 St. 15 Min. 53

Bereitschaftszeiten 15 Std. 30 Min. :2 = 7 Std.45 Min 54

46 Std. 45 Min 39 Std. Vollarbeitszeit“ 55

Der Stellenbedarf an Hausmeistern pro Schule wurde dann nach der Objektfläche berechnet. Hierbei wendete die Beklagte unter „7.1 Berechnung des Stellenbedarfs“ die in dem KGSt-Gutachten verwendete Formel an (Bl. 40 d.A.). 56

Nach dieser Formel ergibt sich für das S ein Stellenbedarf an 0,70 Vollzeitstellen, für die Gesamtschule ein Stellenbedarf von 1,24 Vollzeitstellen (Bl. 41 d.A.). Entsprechend besteht bei dem S rechnerisch (nach dem Rechenwerk der Beklagten) ein Überhang an 0,30 und bei der Gesamtschule ein nicht gedeckter Bedarf von 0,24 Vollzeitstellen. 57

In der projektbegleitenden Arbeitsgruppe herrschte Uneinigkeit über die Anwendbarkeit der Formel des KGSt-Gutachtens zur Ermittlung des Stellenbedarfs (Bl. 130 f. d.A.). Der Personalrat wollte, dass die Formel beispielsweise bei Grundschulen angepasst würde. Es bestand Einigkeit, dass das Gutachten alle Aufgaben des Aufgabenkataloges berücksichtige und dass eine Hochrechnung auf 46,75 Stunden nicht möglich sei, da so die Bereitschaftszeiten unberücksichtigt blieben. 58

Der neue Dienstplan vom 17.02.2014 mit Wirkung zum 01.05.2014 (Bl. 115 d.A.) wies, wie der vorherige Dienstplan, eine Gesamtarbeitszeit von 46,75 Stunden aus und unterschied nicht zwischen Bereitschafts- und Vollarbeitszeiten. Innerhalb der dort aufgeführten Arbeitszeiten wird dem Kläger montags und mittwochs in der Zeit von 13:30 Uhr bis 16:30 Uhr auch die Gesamtschule als zu betreuendes Objekt zugewiesen. Dieser Einsatz soll jedoch dem Bedarf im Einzelfall angepasst werden. 59

Die Gesamtschule ist grundsätzlich einem anderen Hausmeister, Herrn T, und zwei Hilfshausmeistern als zu betreuendes Objekt zugewiesen (Bl. 25 d.A.). 60

Die Schulen sind 2 Kilometer voneinander entfernt. Eine unmittelbare Verbindung mit den öffentlichen Verkehrsmitteln besteht nicht. Für die Strecke benötigt man zu Fuß ca. 24-30 Minuten und mit dem Fahrrad ca. 7 Minuten. Der Kläger verfügt über ein Fahrrad und ein privates KFZ. Eine explizite Verpflichtung, das KFZ für die Arbeit einzusetzen, besteht nicht. 61

Auch anderen Schulhausmeistern der Beklagten wurden mehrere Schulen zugewiesen. 62

Unter dem 11.02.2015 forderte die Beklagte den Kläger auf, seine Einsatzzeiten an der Gesamtschule Schwerte ab sofort in die monatlichen Stundennachweise aufzunehmen. Hierauf antwortete der Kläger am 12.02.2015, er sähe für solche Arbeitszeitaufzeichnungen weder eine gesetzliche noch eine tarifliche Grundlage und werde der Aufforderung nicht nachkommen. Darauf ermahnte die Beklagte den Kläger unter dem 13.02.2015, die Einsatzzeiten zu dokumentieren. Die Arbeitszeiten weist der Kläger der Beklagten nicht nach.	63
Die Parteien streiten zudem über die Frage, wie Mehrarbeitsstunden abzugelten sind. Der Dienstplan vom 17.02.2014 sieht bezüglich Mehrarbeitsstunden vor (Bl. 116 d.A.):	64
<i>„Mehrarbeitsstunden [...] werden grundsätzlich durch Freizeit abgegolten. Dies ist im Einvernehmen mit der Schulleitung und nach Rücksprache mit dem Bereich Schule und Sport zu regeln. Sie sind grundsätzlich in den Ferien auszugleichen. Sofern dem Dienstbetrieb nichts entgegensteht und nach Absprache mit der Schulleitung und dem Bereich Schule und Sport besteht die Möglichkeit, Stunden auch außerhalb der Ferienzeit abzubauen.“</i>	65
Darüber hinaus streiten die Parteien darüber, ob der Kläger verschiedene Aufgaben tatsächlich im Wege einer Anweisung übertragen bekommen hat und ob er zur Ausübung dieser jeweiligen Aufgaben verpflichtet ist.	66
Auf dem Gelände des S sind Videokameras angebracht. Sie befinden sich in unterschiedlicher Höhe, teilweise bis zu 7 Metern Höhe. Die Beklagte stellt dem Kläger einen Teleskopstab zur Verfügung, mit dem er die Kameras von dem Boden aus reinigen könnte.	67
Das S hat einen Spielplatz für die Schüler. Unter den Spielgeräten befindet sich ein bestimmtes Material, dass dem Fallschutz dient. Dieses sollte eine Höhe von 30 cm haben, 20 cm dürfen jedenfalls nicht unterschritten werden.	68
Die Dienstanweisung vom 21.03.2014 mit Wirkung zum 01.04.2014 enthält folgende Regelungen (Bl. 286 ff. d.A.):	69
„3.1 Allgemeine Aufgaben	70
<i>[...] Der Basisaufgabenkatalog (Anlage 1) stellt die Grundlage der auszuführenden Tätigkeiten dar. Er ist nicht abschließend.</i>	71
<i>[...]Während der Unterrichtszeit auftretende Verunreinigungen, die den Schulbetrieb beeinträchtigen, sind unverzüglich zu beseitigen, soweit bei mutwilligen Verunreinigungen der Verunreinigende nicht selbst dazu veranlasst werden kann. [...]</i>	72
3.2.1 Reinigung	73
<i>[...] Der Schulhausmeister ist für die ordnungsgemäße Reinigung des Schulgebäudes einschließlich Sport- und Turnhallen verantwortlich.</i>	74
<i>Dies umfasst die Überwachung der Reinigungsleistung der Reinigungsunternehmen oder städtischen Reinigungskräfte. [...]</i>	75
<i>Im Rahmen der Grundreinigung ist das Aus- und Einräumen des Mobiliars im Schulgebäude sicherzustellen. [...]</i>	76
3.2.2 Kontrolle und Pflege der Außenanlagen einschließlich Winterdienst	77
	78

<i>[...] Mindestens einmal wöchentlich ist eine Sichtkontrolle der Spielgeräte einschließlich des Fallschutzes durchzuführen und im Objektbuch zu dokumentieren. Näheres regelt die Anweisung zur Sichtkontrolle der Spielgeräte und des Fallschutzes auf Schulgrundstücken (Anlage 2). [...]</i>	
Anlage 1 „Basisaufgabenkatalog“ zählt unter anderem folgende Tätigkeiten auf (Bl. 293 ff. d.A.):	79
„1. Reinigung von Hof- und Wegeflächen [...]	80
<i>[...]</i>	81
• <i>Unkraut auf Hof- und Wegeflächen entfernen</i> • <i>Wassereinflüsse, Gullys sind im Bezug auf Schmutz, Laub, Papier und Unrat zu kontrollieren. Auffälligkeiten sind dem Bereich Zentrales Immobilienmanagement zu melden.</i>	82
<i>[...]</i>	83
8. Sonstiges	84
• <i>Beseitigung von Staub und Spinnweben an den Überwachungskameras</i> • <i>[...]</i> • <i>Entfernen von Unkraut auf dem Schulhof, an den Gebäuden, auf den Treppenstufen und zwischen Bodenplatten</i> • <i>[...]</i> • <i>Überprüfen der Prallwände und Schwingtüren, sowie der Geräteraumtore in den Turn- und Sporthallen</i> • <i>[...]</i>	85
Anlage 2 „Anweisung zur Sichtkontrolle der Spielgeräte und des Fallschutzes auf Schulgrundstücken“ (Bl. 296 d.A.) sieht mindestens einmal wöchentlich eine Sichtkontrolle der Spielgeräte auf sichtbare Beschädigungen vor. Diese sollen im Objektbuch dokumentiert und dem Zentralen Immobilienmanagement gemeldet werden. Anlassbezogen ist der Prüfrhythmus zu erhöhen.	86
Der Fallschutz ist ebenfalls mindestens einmal, bei Bedarf mehrmals wöchentlich zu kontrollieren und regelmäßig aufzulockern und zu egalisieren. Reicht der vorhandene Fallschutz nicht aus, ist das unverzüglich dem Zentralen Immobilienmanagement zu melden. Fallschutzplatten und Fallschutzbeläge sind ebenfalls regelmäßig auf Beschädigungen, Aushärtungen und Formveränderungen zu kontrollieren.	87
Am 22.01.2015 nahm der Kläger an dem Seminar „Sicherheit auf Kinderspielplätzen - DIN EN 1176 und 1177“ teil. Hierbei wurden sicherheitstechnische Anforderungen an verschiedene Spielplatzgeräte und Spielplatzböden, sowie die Prüfung dieser vermittelt.	88
Der Kläger wendet sich gegen die teilweise Zuweisung zur Gesamtschule mit der am 19.11.2014 bei Gericht eingegangenen Klage (Bl. 1 ff. d.A.) und der am 13.02.2015 eingegangenen Klageerweiterung (Bl. 135 ff. d.A.).	89
Er meint, die Beklagte könne sich zur Rechtfertigung ihres Dienstplanes nicht auf das Direktionsrecht berufen. Es würde sich nicht um eine zulässige Einteilung der Arbeitszeit	90

- handeln. Der Dienstplan würde die tarifvertraglich vorgeschriebenen Arbeitszeiten nicht einhalten. Das KGSt-Gutachten hätte bereits nicht als Grundlage herangezogen werden dürfen, es habe die besonderen Herausforderungen im Schuldienst nicht beachtet, sondern primär die Hausmeistertätigkeit unter gebäudewirtschaftlichen Aspekten behandelt. Dazu sei die geschätzte Ermittlung des Bedarfs der jeweiligen Schulen an sich unzulässig. Hierbei zitiert er eine Entscheidung des Arbeitsgerichts Gelsenkirchen vom 04.11.2014 (4 Ca 188/14, Bl. 167 ff. d.A.). Er bestreitet, dass die Annahmen in dem Gutachten auf einer aussagekräftigen Datenbasis beruhen und dass bei dem S genau die dem Normalaufgabenkatalog zugrunde gelegten Zeiten anfallen. Er meint, der Ansatz, von der Gebäude- und Außenfläche auf die Arbeitszeit zu schließen, sei unzulässig.
- Die Berechnungsmethode aus dem KGSt-Gutachten sei auf das S und ihn nicht anwendbar. 91
Durch sie würde tarifwidrig der Zusammenhang zwischen Vollarbeitszeit und darin automatisch vorhandener Bereitschaftszeit aufgebrochen und Bereitschaftszeit würde zu Vollarbeitszeit umdefiniert. Die Fakturierung sei nur zur Berechnung der Entlohnung zulässig, nicht zur Stellenbemessung.
- Zudem ist der Kläger der Ansicht, dass der Einsatz an zwei Schulen tarifrechtlich nicht 92
zulässig sei. Der Tarifvertrag würde nach seinem Wortlaut und seiner Systematik nur einen Hausmeister pro Schule vorsehen (Bl. 147 ff. d.A.). Hierzu führt er ein Urteil des Arbeitsgerichts Essen vom 31.01.2013 (7 Ca 3242/12, Bl. 174 ff. d.A.) an.
- Er meint, dass der Einsatz an einer weiteren Schule mitbestimmungspflichtig gem. § 72 Abs. 1 Nr. 1, Abs. 3 Nr. 4, Abs. 4 Nr. 1 LPVG NRW sei und bestreitet, dass die Mitbestimmung 93
ordnungsgemäß entsprechend § 66 LPVG erfolgt ist.
- Er meint, bezüglich des Einsatzes in zwei Schulen sei das Direktionsrecht 94
ermessensfehlerhaft ausgeübt worden. Hierzu behauptet er, er sei durch die Tätigkeit an dem S vollständig ausgelastet. Es sei bereits jetzt zu Überstunden in Höhe von 116,27 Stunden gekommen und verweist auf den Stundennachweis Dezember 2014 (Bl. 185 f. d. A.). Er meint, es käme regelmäßig zu Arbeitszeitüberschreitungen. Ein zeitweises Arbeiten an der Gesamtschule sei mit dem Arbeitsaufwand an dem S nicht vereinbar. Ein Einsatz an der Gesamtschule sei bisher nur an drei Tagen von den möglichen Einsatztagen möglich gewesen. Hierzu behauptet er, es sei bereits jetzt durch den Einsatz an der Gesamtschule Arbeit liegen geblieben. Er meint, ein Einsatz an der Gesamtschule sei nicht notwendig. Dazu behauptet er, er habe lediglich den Hausmeister der Gesamtschule bei Arbeiten unterstützt, die dieser alleine hätte vornehmen können. So habe er ihn bei Gängen begleitet oder kleineren Wartungsarbeiten geholfen. Er meint, er habe lediglich in überflüssiger Weise als „Handlanger“ fungiert.
- Hinzukomme – so der Kläger –, dass die Schulen zu weit voneinander entfernt seien. Dazu 95
behauptet er, er würde pro Einsatz eine weitere Stunde Vollarbeitszeit verlieren, da er für eine Strecke jeweils ca. 30 Minuten brauchen würde. Er meint, eine Nutzung seines PKW sei nicht geschuldet, da sie nicht vereinbart sei.
- Er bestreitet, dass der Personalrat bei dem Zustandekommen des neuen Dienstplanes und 96
der neuen Dienstanweisung ordnungsgemäß beteiligt wurde.
- Der Kläger meint, die Anweisung die über die dienstplanmäßige Arbeitszeit hinausgehende 97
Arbeitszeit grundsätzlich in den Ferien auszugleichen, sei unzulässig. Diese Bestimmung sei tarifwidrig. § 1 Abs. 6 TVöD-würde ein Ansparen von Freizeitausgleich über das Ende der folgenden Woche verbiete. Als angeordnet würden auch solche über die wöchentlich

dienstplanmäßige Arbeitszeit hinausgehenden Stunden gelten, sofern die dort geleisteten Arbeiten erforderlich und unaufschiebbar seien.

Hinsichtlich der dem Kläger übertragenen Aufgaben ist der Kläger der Ansicht, nicht zu allen Tätigkeiten verpflichtet werden zu können. 98

Das verlangte Entfernen von Unkraut auf Hof- und Wegeflächen, das Reinigen etc. von Wassereinläufen und Gullys, das Entfernen von Unkraut auf dem Schulhof, an den Gebäuden auf den Treppenstufen und zwischen Bodenplatten würde das Entfernen von Papier etc. übersteigen und somit nicht dem Begriff des „Sauberhaltens“ unterfallen. Zumindest bei dem Entfernen von Unkraut würde es sich um eine gärtnerische Tätigkeit handeln. Der Kläger würde auch niemals Schüler und andere Personen zu diesen Tätigkeiten anhalten können. 99

Für die Kontrolle und Sicherung von Spielgeräten bzw. deren Fallschutz sei er nicht zuständig. Es handle sich um Außenanlagen. Diese habe er lediglich sauber zu halten, aber nicht zu pflegen und instand zu halten. Die Eingruppierung richte sich unstreitig nach § 6 Abschnitt B Abs. 7 BZT-A NRW. Der Kläger meint hierzu, die Reinigung sei relevant. Ein Schulhausmeister würde zwar kleinere Reparaturen und Wartungsarbeiten durchführen, die mit den allgemeinen handwerklichen Kenntnissen und Fähigkeiten zu bewältigen seien. Instandsetzungsarbeiten würden aber nicht zu seinem Aufgabenfeld gehören. Für die Arbeit als Schulhausmeister würden keine Fähigkeiten und Kenntnisse eines Fachhandwerkers oder aus dem Bereich der Sicherheit verlangt. Für die Sicherheit von Kinderspielplätzen seien Fachkenntnisse erforderlich, die den Rahmen allgemeiner handwerklicher Kenntnisse überschreiten würden. 100

Er könne nicht verpflichtet werden, Prallwände und Schwingtüren, sowie Geräteraumtore in den Turn- und Sporthallen zu überprüfen. Auch hierfür seien Spezialvorschriften zu beachten, es sei ein Lehrgang mit Qualifizierung bzw. Prüfung notwendig. 101

Er könne nicht verpflichtet werden, Staub und Spinnweben an den Überwachungskameras zu beseitigen. Hierzu behauptet er, die Kameras würden sich in einer Höhe von mindestens 2 m, teilweise über 5 m und darüber befinden. Er würde keine ausreichend langen Leitern zur Verfügung gestellt bekommen. Der Kläger meint, er würde wegen der Unfallgefahr nur Arbeiten in einer Höhe von bis zu 2 m vornehmen dürfen. Ab 5 m Höhe dürften keine Anlegeleitern benutzt werden, ab 7 m sei ein Gerüst notwendig. 102

Er sei für das Aus- und Einräumen des Mobiliars nicht zuständig. Dies würde nicht zur Reinigung und Pflege des Schulgebäudes gehören. 103

Er meint, die Dienstanweisung sei bezüglich der angegriffenen Anweisungen tarifwidrig. Die dem Schulhausmeister übertragenen Aufgaben wären in den Richtlinien abschließend geregelt. Es sei dem Arbeitgeber lediglich überlassen zu bestimmen, ob und in welchem Umfang der Schulhausmeister die in den Richtlinien aufgeführten Tätigkeiten zu verrichten hat. Hierzu führt er ein Urteil des LAG Hamm vom 24.07.1987 (17 Sa 366/87; Bl. 303 ff. d.A.). 104

Der Kläger beantragt: 105

1a. Der Beklagten wird untersagt, den Kläger mit mehr als einer jahresdurchschnittlichen Gesamtarbeitszeit von 46,75 Stunden die Woche, bestehend aus 31,25 Stunden Vollarbeitszeit und 15,5 Stunden Bereitschaftszeit, einzusetzen. 106

1b. Der Beklagten wird es untersagt, den Kläger als Schulhausmeister zur Betreuung von mehr als einer Schule einzusetzen.	
1c. (Hilfsweise zu 1b.) Es wird festgestellt, dass die an den Kläger gerichtete Anordnung (Dienstplan) vom 17.02.2014 gültig ab 01.05.2014 unwirksam ist, soweit der Kläger neben der Betreuung des S zur Betreuung einer weiteren Schule verpflichtet wird.	108
1d. (Hilfsweise zu 1b. und 1c.) Soweit die Beklagte keine weiteren Schulhausmeister zur Betreuung des Sgymnasiums einsetzt, wird ihr untersagt, ihn darüber hinaus auch für die Betreuung anderer Schulen und Objekte einzusetzen.	109
1e. (Hilfsweise zu 1d.) Es wird festgestellt, dass die an den Kläger gerichtete Anordnung (Dienstplan) vom 17.02.2014 gültig ab 01.05.2014 unwirksam ist, soweit der Kläger das S als Schulhausmeister allein betreut und neben der Betreuung des S zur Betreuung einer weiteren Schule verpflichtet wird.	110
2. Es wird festgestellt, dass die an den Kläger gerichtete Anordnung (Dienstplan) vom 17.02.2014 gültig ab 01.05.2014 unwirksam ist, soweit der Kläger verpflichtet wird über die dienstplanmäßige Arbeitszeit hinausgehend geleistete Stunden in Freizeit grundsätzlich in den Ferien auszugleichen.	111
3. Es wird festgestellt, dass der Kläger nicht verpflichtet ist eine Sichtkontrolle der Spielgeräte einschließlich des Fallschutzes durchzuführen und diese zu dokumentieren.	112
4. Es wird festgestellt, dass der Kläger nicht verpflichtet ist, Fallschutzbereiche in Stand zu halten, bzw. wieder herzurichten.	113
5. Es wird festgestellt, dass der Kläger nicht verpflichtet ist, im Rahmen der Grundreinigung das Aus- und Einräumen des Mobiliars im Schulgebäude sicherzustellen.	114
6. Es wird festgestellt, dass der Kläger nicht verpflichtet ist, Unkraut auf Hof- und Wegeflächen zu entfernen.	115
7. Es wird festgestellt, dass der Kläger nicht verpflichtet ist, Wassereinläufe und Gullys von Schmutz, Laub, Papier und Unrat zu befreien, die Schlammeimer herauszunehmen, den Inhalt zu entnehmen und zu entsorgen.	116
8. Es wird festgestellt, dass der Kläger nicht verpflichtet ist, die Prallwände und Schwingtüren, sowie die Geräteraumtore in den Turn- und Sporthallen zu überprüfen.	117
9. Es wird festgestellt, dass der Kläger nicht verpflichtet ist, Staub und Spinnweben an den Überwachungskameras zu beseitigen.	118
10. Es wird festgestellt, dass der Kläger nicht verpflichtet ist, Unkraut auf dem Schulhof, an den Gebäuden, auf den Treppenstufen und zwischen Bodenplatten zu entfernen.	119
Die Beklagte beantragt,	120
die Klage abzuweisen.	121
Sie meint, der Einsatz an verschiedenen Orten sei nach den tarifrechtlichen Vorgaben zulässig. Eine Einschränkung durch das Gericht würde ihr arbeitgeberseitiges Direktionsrecht erheblich und zu weit einschränken. Auch als öffentlich-rechtliche Körperschaft habe sie	122

hinsichtlich einzelner Weisungen ein verfassungsrechtlich geschützter Bereich zur Konkretisierung des ihr nach §§ 3, 4 TVöD-V, 106 GewO, 315 Abs. 1 BGB zustehenden Direktionsrechts.

Die Stellenplanung nach dem Abschlussbericht der Organisationsuntersuchung sei konkret ermittelt worden. Das KGSt-Gutachten sei nur als Grundlage herangezogen worden. Eine Umrechnung der Bereitschaftszeit in Arbeitszeit sei mit dem Tarifvertrag vereinbar. Die Tarifvertragsparteien hätten in § 6 Abs. 1 TVöD-V 39 Stunden pro Woche als normale regelmäßige Arbeitszeit vorgesehen. Um den Besonderheiten der Hausmeistertätigkeit an Schulen zu begegnen, sei davon abweichend 46,75 Stunden vereinbart worden, wobei die Bereitschaftszeit zur Hälfte als Arbeitszeit gewertet würden. Auch dürfe in Bereitschaftszeiten gearbeitet werden, ohne dass diese als reine Vollarbeitszeiten bewertet werden müssten, sofern nicht über 50% tatsächlich gearbeitet würde. 123

Eine Stellenbedarfsermittlung anhand der Flächen einerseits und unter Berücksichtigung eines sogenannten Normalaufgabenkataloges andererseits erscheine realistisch und angemessen. Sie habe auch deshalb bei dem Kläger von einer 39 Stunden Woche ausgehen können, da sich seine Tätigkeiten mit dem Normalaufgabenkatalog decken würden, für den in dem KGSt-Gutachten 39 Stunden veranschlagt werden. 124

Sie bestreitet mit Nichtwissen, dass es an dem S regelmäßig zu Arbeitszeitüberschreitungen komme. Hierzu behauptet sie, der Kläger sei der Aufforderung vom 11.02.2015 seine Einsatzzeiten an der Gesamtschule in einem monatlichen Stundennachweis festzuhalten, nicht nachgekommen. Sie meint mit Verweis auf die Entscheidung des BAG vom 17.12.2009 - 6 AZR 729/08, dass der Kläger ohnehin die Darlegungs- und Beweislast für den Umfang seiner Vollarbeitszeit und Bereitschaftszeit trage. 125

Die Beklagte sei berechtigt, den Kläger an mehreren Schulen einzusetzen. Der Tarifvertrag sehe keinen zwingenden „ein Hausmeister pro Schule“-Grundsatz vor. Ein solcher Grundsatz ergebe sich weder aus dem Wortlaut noch der Systematik oder dem Sinn und Zweck des Tarifvertrags. 126

Sie meint, die Schulen seien nicht zu weit voneinander entfernt. Hierzu behauptet sie, der Kläger würde das Fahrrad wohl zu Dienstgängen nutzen. Sie meint, es sei ihm zuzumuten auch gegen Erstattung eines Kilometergeldes seinen privaten PKW einzusetzen. 127

Der Personalrat sei gem. § 72 Abs. 3 Ziff. 4 LPVG NW bei Zustandekommen des neuen Dienstplanes und gem. § 69 LPVG NW bei Zustandekommen der Dienstanweisung ordnungsgemäß beteiligt worden. Hierzu behauptet die Beklagte, der Personalrat sei jeweils unter dem 18.04.2014 um Zustimmung ersucht worden. Die Dienstpläne seien Gegenstand der Personalratssitzung am 26.03.2014 gewesen, der Personalrat hätte zugestimmt. 128

Die Dienstanweisung sei am 05.03.2014 erörtert worden. Der Personalrat hätte sie abgelehnt, dabei jedoch keine Gründe vorgetragen. Einen Beschluss über die Dienstanweisung und dessen ordnungsgemäßes Zustandekommen bestreitet die Beklagte mit Nichtwissen. Sie meint, die Dienstanweisung sei keine mitbestimmungspflichtige Umsetzung und führt hierbei die Entscheidung des LAG Hamm vom 12.11.2009 (17 Sa 1002/09; nicht in der Akte) an. Selbst wenn die Anweisung eine Umsetzung sei, bestünde nur ein Mitwirkungsrecht gem. § 69 LPVG NW, so dass eine Anrufung der Einigungsstelle nicht erforderlich gewesen sei. 129

Der Einsatz des Klägers an der Gesamtschule sei notwendig. Dass er am Anfang durch den Hausmeister der Gesamtschule begleitet würde, sei der notwendigen Einarbeitung geschuldet. Sie bestreitet, dass es durch den dreimaligen Einsatz an der Gesamtschule bereits zu unerledigter Arbeit an dem S kam. Der Kläger sei durch die Tätigkeit an dem S nicht überlastet.

Die Beklagte meint, die Weisung, Mehrarbeit in den Schulferien auszugleichen sie mit § 6 S. 1 TVG im Einklang. Sie beziehe sich darauf, dass unmittelbar vor den Schulferien geleistete Mehrarbeit im Rahmen bzw. Umfang der Ferien ausgeglichen werden soll. Der Kläger solle dazu aufschiebbare Arbeiten vorrangig in der Ferienzeit leisten. 131

Sie meint, die Aufgaben seien zulässiger Weise übertragen worden. Der Tarifvertrag sei bezüglich der Aufgaben nicht abschließend. 132

Die Weisung zum Reinigen sei mit § 1 Abs. 1 TVöD-V vereinbar. Dies würde sich insbesondere aus dem Anhang D.9 zu § 1 Abs. 1 S. 2 TVöD-V ergeben. 133

Bezüglich der Reinigung der Wassereinfläufe behauptet sie, der Kläger sei nicht angewiesen worden, Gullys und Wassereinfläufe zu reinigen. Er sei nur angewiesen worden, diese auf Verschmutzungen zu kontrollieren. 134

Das Entfernen von Unkraut würde nach dem allgemeinen Sprachgebrauch unter „Saubermachen“ fallen. Es sei keine gärtnerische Tätigkeit, sondern würde der Grundstücks- und Gebäudepflege unterfallen. Insbesondere sei keine besondere Ausbildung als Garten- oder Landschaftsbauer erforderlich. So sei keine pflanzenkundliche Unterscheidung zwischen schützenswerten Wildkräutern und anderem Bewuchs verlangt, es würde sich auch nicht um die Entfernung von Unkraut in gärtnerischen Anlagen wie Beeten handeln. 135

Der Kläger sei nicht gehalten, die Spielgeräte und Fallschutzeinrichtungen instand zu halten, sondern lediglich zu kontrollieren und herausgetragenes Fallmaterial zusammen zu fegen. Festgestellte Schäden habe er lediglich zu melden, obgleich er durch die Schulung am 22.01.2015 in der Lage sei, kleinere Instandhaltungsarbeiten zu erbringen. 136

Bezüglich der Prallwände sei der Kläger nur angewiesen worden, kleine Schäden durch das Anziehen bzw. Festziehen von Schrauben zu reparieren. Bei anderen Schäden habe er lediglich das defekte Tor abzusperren und das Zentrale Immobilienmanagement zu informieren. 137

Zu der Reinigung der Videokameras behauptet sie, diese würden zum Teil deutlich niedriger angebracht sein. Bezüglich der höher angebrachten Kameras meint sie, der Kläger könne nach den gesetzlichen Vorgaben Arbeiten in bis zu 7 m Höhe mit einer Leiter vornehmen. Hierzu behauptet sie, der Kläger könne mit der Teleskopstange jedoch auch diese Kameras ohne Leiter reinigen. 138

Sie meint, die Anweisung würde lediglich vorsehen, dass der Kläger das Ein- und Ausräumen des Mobiliars überwache. Diese Tätigkeit sei zumutbar, zumal er als Schulhausmeister für die Sauberkeit verantwortlich sei und daher auch zur Herrichtung von Räumen grundsätzlich verpflichtet sei. 139

Das Gericht hat Beweis erhoben durch Vernehmung des Zeugen L1, der Mitglied des bei der Beklagten gebildeten Personalrats ist. Wegen des Inhalts der Zeugenvernehmung wird auf das Protokoll der Sitzung vom 16.02.2016, Bl. 480 ff. d.A., Bezug genommen. 140

Wegen des weiteren Sach- und Streitstandes wird auf den Inhalt der zur Gerichtsakte gereichten Schriftsätze nebst Anlagen sowie den Inhalt der Sitzungsprotokolle ergänzend Bezug genommen.	141
Entscheidungsgründe	142
Die Klage ist nur teilweise zulässig. Soweit sie zulässig ist, ist sie zum Teil begründet und im Übrigen unbegründet.	143
I.	144
Der Kläger hat mit den Anträgen zu Ziffern 1a bis 1e keinen Erfolg.	145
1)	146
Der Klageantrag zu 1a. ist jedenfalls unbegründet. Ein entsprechender Unterlassungsanspruch besteht – auch nach dem Vorbringen und dem erkennbaren Willen des Klägers – nicht.	147
Die Beklagte soll es nach dem Antrag zukünftig unterlassen, den Kläger im Jahresdurchschnitt mehr als 46,75 Wochenarbeitsstunden, bestehend aus 31,25 Stunden Vollarbeitszeit und 15,5, Stunden Bereitschaftszeit, einzusetzen. Dementsprechend dürfte der Kläger durchschnittlich lediglich mit der regelmäßigen Arbeitszeit beschäftigt werden. Wird der Kläger aber während des gesamten Jahres mit der regelmäßigen tariflichen und unstreitigen Wochenarbeitszeit eingesetzt und wird auch nur eine einzelne Überstunde notwendig, wäre die Anordnung bzw. auch schon die Entgegennahme einer solchen einzelnen Überstunde der Beklagten untersagt, da bei ansonsten regelmäßiger Arbeitszeit der Jahresdurchschnitt über der tariflichen regelmäßigen Arbeitszeit liegen würde. Dies ist aber weder nach den tariflichen Regelungen noch aus anderen Gründen unzulässig. Der Tarifvertrag sieht ausdrücklich Regelungen zu Mehrarbeit vor. Anderes ergibt sich auch aus dem Arbeitsvertrag nicht. Zudem geht der Kläger selbst von der Notwendigkeit von Mehrarbeit aus und begehrt mit dem Antrag zu 2) Feststellungen wie mit solchen Mehrarbeitsstunden umzugehen ist.	148
2. Der Klageantrag zu 1b. ist aus Sicht der Kammer zulässig, aber unbegründet.	149
Nach § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO muss eine Klageschrift unter anderem einen „bestimmten Antrag“ enthalten. Dementsprechend muss der Verfahrensgegenstand so genau bezeichnet werden, dass die eigentliche Streitfrage mit Rechtskraftwirkung zwischen den Beteiligten entschieden werden kann (BAG 18. August 2009 - 1 ABR 43/08 - Rn. 9, AP BetrVG 1972 § 87 Gesundheitsschutz Nr. 16 = EzA BetrVG 2001 § 87 Gesundheitsschutz Nr. 4). Unterlassungsanträge müssen aus rechtsstaatlichen Gründen für den in Anspruch genommenen Beteiligten eindeutig erkennen lassen, welcher Handlungen er sich enthalten soll und in welchen Fällen gegen ihn als Sanktion ein Ordnungsgeld verhängt werden kann (BAG 11. Dezember 2007 - 1 ABR 73/06 - Rn. 12, AP BetrVG 1972 § 99 Versetzung Nr. 45 = EzA BetrVG 2001 § 95 Nr. 7). Nur wenn die danach gebotenen Verhaltensweisen hinreichend erkennbar sind, kann eine der materiellen Rechtskraft zugängliche Sachentscheidung ergehen. Eine Entscheidung, die eine Handlungs- oder Unterlassungspflicht ausspricht, muss grundsätzlich zur Zwangsvollstreckung geeignet sein. Die Prüfung, welche Verhaltensweisen der Schuldner unterlassen soll, darf nicht durch eine ungenaue Antragsformulierung und einen dem entsprechenden gerichtlichen Titel aus dem Erkenntnis- in das Zwangsvollstreckungsverfahren verlagert werden. Genügt ein Antrag - ggf.	150

nach einer vom Gericht vorzunehmenden Auslegung - diesen Anforderungen nicht, ist er als unzulässig abzuweisen (BAG 9. Dezember 2008 - 1 ABR 75/07 - Rn. 22, BAGE 128, 358).

Der Kläger begehrt die Unterlassung, dass er zur Betreuung von mehr als einer Schule eingesetzt wird. Zwar erscheint auf den ersten Blick nicht ganz klar, was der Kläger mit „Betreuung einer Schule“ meint. Es ergibt sich jedoch aus seinem Vorbringen, dass sein Klagebegehren ist, dass jegliche Tätigkeit außerhalb „seiner“ Schule bzw. einer einzelnen Schule aus seiner Sicht unzulässig sein soll. Damit ist erkennbares Klageziel, die Unterlassung der Zuweisung von Tätigkeiten an mehr als einer Schule. 151

Entgegen der Ansicht des Klägers besteht kein Anspruch darauf, dass die Beklagte ihn nur an einer einzigen Schule beschäftigt. 152

Aus den tarifrechtlichen Vorschriften ergibt sich nicht, dass ein Schulhausmeister nicht an mehreren Schulen eingesetzt werden darf. Dies ergibt eine Auslegung der Vorschriften. 153

Die Auslegung des normativen Teils des Tarifvertrages folgt nach ständiger Rechtsprechung den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln. Dabei ist zunächst vom Tarifwortlaut auszugehen, wobei der maßgebliche Sinn der Erklärung zu erforschen ist, ohne am Buchstaben zu haften. Bei einem nicht eindeutigen Tarifwortlaut ist der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien mit zu berücksichtigen, soweit er in den tariflichen Normen seinen Niederschlag gefunden hat. Abzustellen ist stets auf den tariflichen Gesamtzusammenhang, weil dieser Anhaltspunkte für den wirklichen Willen der Tarifvertragsparteien liefert und nur so Sinn und Zweck der Tarifnorm zutreffend ermittelt werden können. Lässt dies zweifelsfreie Auslegungsergebnisse nicht zu, dann können die Gerichte für Arbeitssachen ohne Bindung an eine Reihenfolge weitere Kriterien wie die Entstehungsgeschichte des Tarifvertrages, ggf. auch die praktische Tarifübung ergänzend hinzuziehen. Auch die Praktikabilität denkbarer Auslegungsergebnisse ist zu berücksichtigen; im Zweifel gebührt derjenigen Tarifauslegung der Vorzug, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Regelung führt (BAG, Urt.v. 29.08.2001 – 4 AZR 337/00 – zitiert nach juris). 154

Nach Ansicht der Kammer führt eine Auslegung der tariflichen Vorschriften nicht zu dem vom Kläger gewünschten Ergebnis. Auch wenn in den Vorschriften in der Regel im Singular von „der Schule“ oder „dem Schulgebäude“ gesprochen wird, kann daraus nicht geschlossen werden, dass es einem Arbeitgeber versagt ist, einem Hausmeister mehrere Schulgebäude zuzuweisen. Aus dem Wortlaut ergibt sich kein ausdrückliches Verbot der Zuweisung an mehrere Schulen. Soweit der Kläger unter Hinweis auf eine Entscheidung des Arbeitsgerichts Essen (7 Ca 3242/12, beigefügt als Anlage K 7, Bl. 174 ff. d.A.) vorträgt, aus der wiederholten Verwendung des Singulars ergebe sich ein solches Verbot erkennbar, folgt die Kammer dieser Argumentation nicht. Vielmehr kann aus der Verwendung des Singulars keine Schlussfolgerung gezogen werden. Sofern damit Regelungen für „eine“ Schule getroffen werden, ergibt sich eher dass damit die jeweils zugewiesene Schule betroffen ist. 155

Die Berechnung des Umfangs der zu erledigenden Reinigungsarbeiten anhand der bestehenden Reinigungsfläche soll nach der klägerischen Argumentation ebenfalls dagegen sprechen, dass mehrere Schulen zugewiesen werden können. Diese Argumentation erschließt sich nicht. Die Berechnungsformel spricht ja vielmehr gerade dafür, dass die Arbeitszeiten an den Schulen nicht alle gleich sind, sondern natürlich je nach Größe ganz unterschiedlich sein können. Dies führt aber unmittelbar auch zu jeweils unterschiedlichem Arbeitszeitaufwand für die Schulhausmeister. 156

Dass bestimmte Aufgaben nicht gleichzeitig an mehreren Schulen ausgeübt werden können, aber einem Hausmeister übertragen sind, spricht auch nicht gegen eine Zuweisung zu mehreren Schulen. So ist zum Beispiel das rechtzeitige Öffnen und Schließen der Türen und Eingänge nur an einer Schule zu erledigen (bei gleichzeitigem Schulbeginn), andererseits könnte dieser Vorgang auch zeitlich versetzt an mehreren Schulen erfolgen oder von einer Lehrkraft/Direktor ausgeübt werden oder aber – wie im vorliegenden Fall – völlig unproblematisch sein, wenn dem Kläger nur bestimmte Zeiten innerhalb seiner Gesamtarbeitszeit an einer anderen Schule zugewiesen sind, die aber nicht mit den Öffnungs- und Schließungszeiten am S kollidieren.

Auch die Aufgabe des rechtzeitigen Räumens von Schnee und Eis spricht nicht für einen entsprechenden Willen der Tarifvertragsparteien. Zum einen ist es aus Sicht des Gerichts dem Arbeitgeber möglich, diese Aufgaben zu delegieren. Zum anderen ist es so wie im vorliegenden Fall möglich, diese Aufgaben wiederum auf zwei Hausmeister zu verteilen. Der Kläger erledigt dies an „seiner“ Schule und der andere Hausmeister an der Gesamtschule. Dies ist letztlich eine Frage der Organisation der Beklagten, welcher die Verkehrssicherungspflicht für Wege und Zufahrten obliegt. Durch die Gedanken des Klägers (eine Schule, ein Hausmeister) wäre beispielsweise auch bei Krankheit keine Vertretungszuweisung zulässig. Dies kann dem Wortlaut aber nicht entnommen und im Sinne einer zweckmäßigen Auslegung auch nicht unterstellt werden. 158

Dass der Hausmeister das Schulgelände nur im Einvernehmen mit der Schulleitung verlassen darf, spricht auch nicht für das klägerische Auslegungsziel. Sofern die Beklagte als Arbeitgeber auch der Schulleitung andere Zuweisungen vornimmt, ist die Schulleitung über die Abwesenheit des Hausmeisters informiert und kann geeignete Maßnahmen treffen (zum Beispiel selbst die Türen abschließen). Erkennbar soll mit einer Abmeldepflicht verhindert werden, dass der Schulhausmeister von der Schulleitung gesucht wird, ohne dass er aber überhaupt auf dem Gelände ist. Ist die Schulleitung aber im Vorfeld (Dienstplan) informiert, spielt dies keine Rolle. 159

Gegen das Auslegungsergebnis des Klägers spricht, dass hierbei sich die Arbeitszeit und damit auch die Vergütung eines Schulhausmeisters unmittelbar aus der Zuweisung zu einer bestimmten Schule ergeben würde. Würde entsprechend billigem Ermessen eine kleine Schule zugewiesen werden, würde sich dementsprechend – möglicherweise durch Tarifautomatismus – die Vergütung absenken, ggf. auch eine Änderungskündigung notwendig und zulässig sein. Dies würde auch gelten, wenn eine Schule / ein Schulkomplex verkleinert würde und dementsprechend die zu betreuende Fläche verringert würde. Auch in diesem Fall wäre es nicht möglich, die freiwerdende Arbeitszeit durch Zuweisung einer anderen Schule zu verteilen. Es würde immer zu einer notwendigen Änderung der wesentlichen Arbeitsvertragsbestandteile kommen (Umfang/Verdienst). Dieses Ergebnis kann dem Wortlaut nach Ansicht der Kammer nicht entnommen werden. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts gebührt im Zweifel „*derjenigen Tarifauslegung der Vorzug, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Regelung führt*“. Dies ist nach Ansicht der Kammer die Auslegung, dass mit dem Benutzen des Singulars eben die jeweils zugewiesene Schule gemeint ist und daher eine Zuweisung an mehrere Schulen zulässig ist. 160

Der Arbeitsvertrag des Klägers enthält auch keine andere Regelung. Vielmehr ist dort ausdrücklich aufgenommen, dass es der Beklagten vorbehalten bleibt, dem Kläger die Hausmeistertätigkeit für ein weiteres (nicht etwa ein „anderes“) Gebäude zu übertragen. 161

3. Der Klageantrag zu 1c ist ebenfalls jedenfalls unbegründet. 162

Die Anweisung vom 17.02.2014 ist wirksam.	163
a)	164
Wie aufgezeigt ist es tariflich und arbeitsvertraglich zulässig, dem Kläger mehrere Schulen zuzuweisen.	165
b)	166
Die Zuweisung entspricht auch billigem Ermessen.	167
Die vorgenommene Bedarfsplanung ist nicht rechtswidrig. Die zitierte Entscheidung des Arbeitsgerichts Gelsenkirchen vom 04.11.2014 (4 Ca 188/14) ist nicht einschlägig. Sie behandelt die Schätzung der Arbeitszeit zur Berechnung der Vergütung. Hier handelt es sich jedoch um eine Bedarfsplanung bezüglich des Einsatzes und der Verteilung von Arbeitskräften.	168
Es ist nicht ersichtlich, dass der weitere Einsatz zu einer Überschreitung der tarifvertraglichen Arbeitszeit führt. Der Kläger ist durch die Beklagte angehalten, aufschiebbare Arbeiten so zu verlegen, dass es zu keiner Überschreitung der Arbeitszeit kommt. Er hat nicht substantiiert dargelegt, dass ihm dies unmöglich war. Er hat seine Arbeitszeit nicht konkret erfasst und nicht vorgetragen, durch welche konkreten Umstände es jeweils konkret zu einer zwingenden Arbeitszeitüberschreitung kam.	169
Die Bedarfsplanung ist eine unternehmerische Entscheidung des Arbeitgebers. Sie unterliegt nur einer sehr eingeschränkten gerichtlichen Überprüfung. Es kann nur überprüft werden, ob überhaupt eine unternehmerische Entscheidung nach wirtschaftlichen Gesichtspunkten getroffen wurde. Dies ist hier anzunehmen. Die Beklagte hat den Arbeitsbedarf an den Schulen eingeschätzt, um den Einsatz der jeweiligen Arbeitnehmer zu prüfen. So sollte bei einer ermittelten Überlastung durch einen weiteren Einsatz Entlastung gebracht werden. Der Maßstab „Größe des Objekts“ erscheint hierfür nicht willkürlich oder missbräuchlich.	170
Die Gesamtarbeitszeit beträgt 46,75 Stunden, wobei 31,25 Stunden als Vollarbeitszeit und 15,50 Stunden Bereitschaftszeit sind. Nur so kommt man rechnerisch bei einer faktorisierten Betrachtung auf die maximale Wochenarbeitszeit von 39 Stunden.	171
Die Beklagte hat anhand der Vorgaben des KStG Gutachtens nachvollziehbar darlegen können, dass sie von einem geringen Arbeitsaufwand als Vollzeit beim S ausgeht. Hiernach (und auch nach den Berechnungen des Klägers) besteht tatsächlich ein freies Arbeitszeitpensum. Für das Gericht ist hierbei insoweit nicht erheblich, auf welchem Wege die Arbeitszeiten ermittelt wurden. Entscheidend ist, ob die tariflichen Vorgaben auch bei Zuweisung an zwei Schulen konkret eingehalten werden. Tarifrechtlich beträgt die Wochenarbeitszeit 46,75 Stunden, bestehend aus 31 Stunden und 15 Minuten Arbeitszeit und 15,5 Stunden Bereitschaftszeit. Für die Kammer ergibt sich hieraus, dass die Beklagte bei einer Zuweisung im Rahmen billigen Ermessens dem Kläger nicht mehr Arbeitszeit als 31,25 Stunden (Vollarbeit) zuweisen darf. Der Rest der Wochenarbeitszeit hat nach dem tariflichen Willen Bereitschaftszeit zu sein. Nach den Darstellungen der Beklagten geht sie von einem Stellenbedarf von 0,7 am S aus und hält damit einen Stellenanteil von 0,3 für frei.	172
Nach Ansicht der Kammer hätte der Kläger – worauf die Beklagte auch hingewiesen hat – im Einzelnen darlegen müssen, dass seine Arbeitszeit durch die Zuweisung bestimmter Tätigkeiten am S bereits vollständig ausgeschöpft ist oder aber bei Zuweisung weiterer	173

Tätigkeiten an der Gesamtschule die Arbeitszeitregelungen nunmehr überschritten würden.

Bereitschaftszeiten müssen gem. Abschn. A Satz 6 des Anhangs zu § 9 TVöD innerhalb von 174
Beginn und Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit nicht gesondert ausgewiesen
werden. Dementsprechend fand sich und findet sich in den Anweisungen der Beklagten
lediglich ein Arbeitszeitfenster, was sowohl die Vollarbeitszeit als auch die Bereitschaftszeit
insgesamt festlegt, ohne zwischen beiden Arten zu differenzieren. Im Regelfall können die
Zeiten ohne Arbeitsleistung bei Bereitschaftszeiten nicht im Vorhinein bestimmt werden.
Vielmehr wird der Wechsel zwischen Vollarbeit und Bereitschaftszeit vom jeweiligen
Arbeitsanfall bestimmt (vgl. BAG 24. September 2008 - 10 AZR 669/07 - Rn. 36, zitiert nach
juris). Bereitschaftszeiten müssen also vom Arbeitgeber nicht ausdrücklich angeordnet oder
zwischen den Parteien vereinbart werden. Die Bereitschaftszeiten für den Personenkreis des
Anhangs zu § 9 TVöD ergeben sich vielmehr aus der Art der Tätigkeit selbst. Diese spezielle
Arbeitszeitregelung ist bereits dann anzuwenden, wenn Bereitschaftszeiten anfallen und ggf.
aufgrund von Erfahrungswerten festgestellt oder bei Fehlen solcher Werte im Wege der
Prognose geschätzt werden können (LAG Schleswig-Holstein 25. September 2008 - 4 Sa
382/07 - Rn. 31). Nach dem Bundesarbeitsgericht müssen Schulhausmeister, die weitgehend
selbstbestimmt tätig sind, bei regelmäßigem Anfall von Bereitschaftszeiten nach den für sie
geltenden tariflichen Regelungen selbst dafür Sorge tragen, dass sie innerhalb des
Ausgleichszeitraums, der nach § 6 Abs. 2 TVöD auf bis zu ein Jahr festgesetzt werden kann,
die tariflichen Höchstgrenzen der zulässigen Arbeitszeit einhalten (vgl. BAG; Urt.v.
17.12.2009 – 6 AZR 729/08, juris; LAG Niedersachsen 30. September 2008 - 13 Sa 640/08 -
Rn. 35). Anders ist bei der über das Schuljahr hinweg, insbesondere wegen des
typischerweise geringeren Arbeitsanfalls in den Ferien, stark schwankenden Arbeitsbelastung
der Hausmeister das Arbeitszeitrecht nicht praktikabel umsetzbar. Das gilt umso mehr, als
sich die Arbeitsleistung der Hausmeister zumeist einer Kontrolle durch den Arbeitgeber
weitgehend entzieht. Kann der Hausmeister zugewiesene Aufgaben auch unter
Berücksichtigung des Ausgleichszeitraums des § 6 Abs. 2 TVöD unter Beachtung der
tariflichen Höchstgrenze zulässiger Arbeitszeit nicht erfüllen, muss er dies seinem
Vorgesetzten anzeigen und ggf. Arbeiten, die wie etwa allgemeine Reinigungsarbeiten
Zeitaufschub dulden (vgl. LAG Niedersachsen 30. September 2008 - 13 Sa 640/08 - Rn. 18),
verschieben oder unerledigt lassen.

Auch im Arbeitsverhältnis des Klägers fallen Tätigkeiten an, die typischerweise 175
Bereitschaftszeiten enthalten. Das ergibt sich bereits daraus, dass die Schulferien, in denen
die Arbeitsbelastung naturgemäß deutlich sinkt, den Urlaubsanspruch des Klägers erheblich
übersteigen. Der Kläger hat darüber hinaus auch Reinigungspersonal zu beaufsichtigen und
übernimmt Schließdienste. Dabei handelt es sich um Tätigkeiten, bei denen typischerweise
die Arbeit nur punktuell und im Bedarfsfall aufzunehmen ist. Der Kläger muss bei diesen
Tätigkeiten nicht durchgehend arbeiten, er muss nicht einmal in der gesamten Zeit anwesend
sein.

Sofern der Kläger daher der Auffassung ist, die Zuweisung zur Gesamtschule führe zu einem 176
Überschreiten der Wochenarbeitszeit von 39 Stunden, lässt sich dies dem Vortrag des
Klägers nicht entnehmen. Zum einen greift der Kläger die Richtigkeit der Darstellungen des
KStG Gutachtens und der Beklagten zu wenig ausreichend substantiiert an. Zum anderen
unterlässt es der Kläger seine Arbeitszeiten konkret zu erfassen, da er offenbar der Ansicht
ist, hierzu nicht verpflichtet zu sein. Wenn aber die Beklagte unter Berufung auf das KStG
Gutachten und die Ergebnisse der eingesetzten Arbeitsgruppe konkret vorträgt, von welchem
Arbeitszeitaufwand sie beim S ausgeht, kann sich der Kläger nicht allein darauf berufen, die
Ermittlungen seien falsch. Der Kläger hätte konkret darlegen müssen, dass tatsächlich die

Arbeiten nicht innerhalb des Vollarbeitszeitfenster (31,25 Stunden) zu erledigen sind. Hierbei müssten dann solche Arbeiten unberücksichtigt bleiben, die typischerweise zu solchen gehören, die innerhalb der Bereitschaftszeit anfallen. Da er dies unterlassen hat, geht das Gericht davon aus, dass das die Darlegungen der Beklagten zutreffend sind. Sie sind auch nachvollziehbar. Die Beklagte weist dem Kläger innerhalb des Dienstplanes ein bestimmtes Arbeitsfenster für die Gesamtschule zu. Hierbei differenziert sie erneut nicht zwischen Bereitschaft- und Arbeitszeit. Dementsprechend kann die zugewiesene Zeit nicht zwingend als Vollarbeitszeit qualifiziert werden, sondern die Aufteilung obliegt im Rahmen der jeweiligen Notwendigkeiten ebenso wie am S dem Kläger.

Auch die Tatsache, dass die beiden Schulen räumlich nah beieinander liegen spricht für die Zulässigkeit der Maßnahme. Dabei ist nach dem Vorbringen der Beklagten es so, dass der Einsatz an der Gesamtschule notwendig ist, um den dortigen Hausmeister im Bedarfsfall zu unterstützen. 177

c) 178

Der Personalrat hat dem Dienstplan zugestimmt, wie die durchgeführte Beweisaufnahme zur Überzeugung des Gerichts ergeben hat. 179

Der Zeuge L1 hat glaubhaft bestätigt, dass der Personalrat dem Dienstplan des Klägers zugestimmt hat. Zwar hat der Zeuge an der Sitzung des Personalrats am 26.4.2014 persönlich nicht teilgenommen, er hat jedoch aus den Unterlagen des Personalrats erkennen können, dass der Personalrat zugestimmt hat, was ihm gegenüber auch die Personalratsvorsitzende bestätigt hat. Ferner hat er bestätigt, dass es sich bei der Unterschrift unter der schriftlichen Zustimmungserklärung des Personalrats um die Unterschrift der Vorsitzenden, Frau T1, handelt. Sofern der Klägervertreter dem Zeugen zwei Dienstpläne vorgelegt hat, war in beiden Versionen dem Kläger die gleiche Arbeitszeit am S und an der Gesamtschule zugewiesen. Insoweit gab es inhaltlich erhebliche Abweichungen nicht, so dass es nicht darauf ankam, welches Exemplar dem Personalrat vorgelegt wurde. Der Zeuge hat aber zudem glaubhaft angegeben, dass er davon ausgehe würde, dass der als Anlage zum Protokoll genommene Dienstplan eingereicht und hierüber die Abstimmung stattgefunden hat (Bl. 482 d.A.). 180

4. Der Klageantrag zu 1d ist unbegründet. 181

Es ist keine Anspruchsgrundlage dafür ersichtlich, den Kläger nur dann auch an einer anderen Schule einzusetzen, wenn am S ein weiterer Hausmeister eingesetzt wird. Zum einen geht das Gericht davon aus, dass der Kläger nicht vollzeitig am S ausgelastet ist, zum anderen obliegt es dem Direktionsrecht der Beklagten, die Aufgaben des Schulhausmeisters so zu organisieren, dass ggf. nicht alle Aufgaben zeitnah erledigt werden müssen, so dass durchaus auch eine Reduzierung der Hausmeisterstunden an der Schule denkbar ist. Es ist nicht ersichtlich, dass die Beklagte verpflichtet wäre, jeder Schule einen oder mehrere Schulhausmeister zuzuordnen, damit rechnerisch eine Vollzeitstelle am S vorgehalten wird. Falls eine solche Verpflichtung bestehen würde, würde sie allerdings ohnehin nicht gegenüber dem Kläger als Arbeitnehmer bestehen, sondern sich aus Organisationspflichten der Beklagten ergeben, die u.a. dem Schutz der Kinder dienen. 182

5. 183

Der Antrag zu Ziffer 1 e) ist unzulässig. Ein gesondertes Feststellungsinteresse besteht nicht. Mit dem Antrag zu 1c) wurde bereits geprüft, ob der Kläger an einer weiteren Schule 184

eingesetzt werden kann; mit dem Antrag zu 1d) wurde geprüft, ob in einem solchen Fall zwingend ein weiterer Hausmeister am S eingesetzt werden muss. Der Antrag zu 1e) stellt sich als Kombination beider vorigen Anträge dar. Ein Bedürfnis diese Fragen kumuliert zu prüfen, ist nicht ersichtlich.

II. 185

Der Antrag zu 2) ist zulässig und begründet. 186

Die Anweisung im Dienstplan, dass über die dienstplanmäßige Arbeitszeit hinausgehende Stunden in Freizeit grundsätzlich in den Ferien auszugleichen sind, verstößt – das räumt auch die Beklagte ein – gegen § 1 Abs. 6 S.1 TV Schulhausmeister. Danach soll ein Zeitausgleich bis zum Ende der auf die Mehrarbeit folgenden Kalenderwoche erfolgen. Danach sind bestimmte finanzielle Zuschläge zu gewähren, was erkennbar darauf schließen lässt, dass die Mehrarbeit dann eben zu vergüten ist. Ob und in welchem Umfang der Kläger vergütungspflichtige Mehrarbeit geleistet hat oder leistet, war nicht zu prüfen. 187

III. 188

Mit den weiteren Anträgen hat der Kläger keinen Erfolg. 189

1) 190

Die Klageanträge zu 3. und 4. (Sichtkontrolle Spielgeräte und Fallschutz) sind zulässig, aber unbegründet. 191

Es ist nicht ersichtlich, dass die Anweisung unwirksam sein soll. Der Tarifvertrag gibt nach dem klaren Wortlaut der Protokollerklärung zum Anhang zu § 1 Abs. 1 S. 2 TV Schulhausmeister nur eine Umschreibung der Tätigkeiten und stellt klar: 192

„Ob und in welchem Umfang der Schulhausmeister die Tätigkeit zu verrichtet hat, ergibt sich im Zweifel aus den jeweiligen Anordnungen des Arbeitgebers.“ 193

Damit machen die Tarifvertragsparteien deutlich, dass sowohl die Frage, ob die jeweiligen Tätigkeiten überhaupt, als auch die Frage nach der Ausgestaltung der Aufgaben, dem Direktionsrecht des Arbeitgebers nicht entzogen werden sollen. 194

Die Sichtkontrolle der Spielgeräte und des Fallschutzes zählt zu den Verkehrssicherungspflichten der Beklagten. Es ist zulässig, dass die Beklagte diese an geeignetes Personal überträgt, wozu auch im Hinblick auf die stattgefundenen Schulungen der Kläger aus Sicht des Gerichts zweifelsohne zählt. Bei erkennbaren Schäden hat der Kläger dann nicht etwa selbst Hand anzulegen, sondern das zentrale Immobilienmanagement der Beklagten zu informieren. Dass der Kläger die durchgeführte Kontrolle zu dokumentieren hat, dient letztlich dem Nachweis der Durchführung der Kontrollen. Es ist nicht ersichtlich, warum die Beklagte dies vom Kläger nicht verlangen sollen dürfte. 195

Gleiches gilt für Anweisung, den Fallschutz herzurichten, womit nach Darstellungen der Beklagten gemeint ist, herausgefallenen Fallschutz zusammenzufügen und wiedereinzubringen. 196

2. Der Klageantrag zu 5. (Mobiliar) ist zulässig, aber unbegründet. 197

198

Die Aufgabe, im Rahmen der Grundreinigung das Aus- und Einräumen des Mobiliars im Schulgebäude sicherzustellen, zählt nach Auffassung des Gerichts zu den Aufgaben eines Schulhausmeisters. Dabei ist auch zu beachten, dass die Beklagte das Aus- und Einräumen durch anderes Personal vollziehen lässt.

3. Der Klageantrag zu 6. (Unkraut) ist zulässig, aber unbegründet. 199

Die Aufgabe, auf den Hof- und Wegflächen Unkraut zu beseitigen, zählt nach Auffassung des Gerichts zu den Aufgaben eines Schulhausmeisters. Es handelt sich insbesondere nicht um eine gärtnerische Tätigkeit, bei der Gestaltung im Vordergrund steht. Das Unkrautentfernen ist vielmehr eine typischerweise dem Berufsbild des Hausmeisters zufallende Reinigungsarbeit. 200

4. 201

Der Klageantrag zu 7. (Gullys) ist unzulässig. 202

Für den Antrag fehlt es an einem Feststellungsinteresse. Die Beklagte hat unter Bezugnahme auf den Basisaufgabenkatalog klargestellt, dass der Kläger nicht für die Reinigung der Wassereinläufe und Gullys zuständig ist. Er ist nur für die Kontrolle zuständig und hat Auffälligkeiten zu melden. 203

5. Der Klageantrag zu 8. (Prallwände) ist zulässig, aber unbegründet. 204

Nach Auffassung des Gerichts hat die Beklagte die ihr obliegenden Verkehrssicherungspflichten der Kontrolle von Prallwänden und Schwingtüren sowie Geräteraumtoren zulässigerweise auf den Kläger übertragen. Sofern er sichtbare Schäden feststellt, hat er diese zu melden und etwa das defekte Tor zu sperren. Die Beklagte hat deutlich gemacht, dass die Reparatur nicht in den Aufgabenbereich des Klägers fällt. Er ist nur angehalten, Schäden zu melden oder aber zum Beispiel lose Schrauben nachzuziehen, sofern das möglich ist. Nach Ansicht des Gerichts könnten aber auch mögliche Kleinstreparaturen durch den Kläger vorgenommen werden oder etwa quietschende Tore durch Ölen gewartet werden. 205

6. Der Klageantrag zu 9. (Überwachungskameras) ist zulässig, aber unbegründet. 206

Auch das Sauberhalten der Überwachungskameras zählt nach Ansicht des Gerichts zu den typischerweise einem Hausmeister obliegenden Reinigungsarbeiten und konnten dem Kläger daher übertragen werden. Sofern mit der Reinigung eine Gefährdung des Klägers einhergehen sollte, wenn die Kameras in sehr großen Höhen installiert sind, mag die Reinigung nur unter Hinzunahme von Hilfsmitteln vollzogen werden. Der Antrag des Klägers differenziert aber nicht hiernach, sondern geht pauschal davon aus, dass die Reinigung nicht zu den Aufgaben gehört. Zudem hat die Beklagte dargetan, dass für die Reinigung höherer Kameras zum einen Leiter zur Verfügung stehen sowie auch eine Teleskopreinigungsstange. 207

7. Der Klageantrag zu 10. (Unkraut auf dem Schulhof etc.) ist zulässig, aber unbegründet. 208

Wie bereits ausgeführt, zählt das Entfernen von Unkraut nach Auffassung des Gerichts zu den Aufgaben eines Schulhausmeisters. Dies gilt hier ebenso wie beim Antrag zu 6. Auch beim Entfernen von Unkraut auf dem Schulhof, dem Gebäude, den Treppenstufen und zwischen Bodenplatten handelt es sich nicht um eine gärtnerische Tätigkeit, bei der Gestaltung im Vordergrund steht. Das Unkrautentfernen ist vielmehr eine typischerweise dem Berufsbild des Hausmeisters zufallende Reinigungsarbeit. 209

IV.	210
Die Kostenentscheidung beruht auf § 46 Abs. 2 ArbGG, § 92 Abs. 1 S. 1 ZPO.	211
Der Streitwert wurde im Urteil entsprechend § 61 Abs. 1 ArbGG festgesetzt.	212
Für die Anträge zu 1 a und 1 b sind jeweils ein Bruttomonatsgehalt berücksichtigt worden, da jeweils konkrete Fragen des Vertragsrechts bzw. des Direktionsrechts streitig waren.	213
Da über die Hilfsanträge zu 1 c bis 1 e ebenfalls zu entscheiden war, waren diese ebenfalls für den Streitwert zu berücksichtigen. Dem Gericht erschien hierbei angemessen, jeweils 0,3 Bruttomonatsgehälter zu berücksichtigen.	214
Für den Antrag zu 2 erschien ein Bruttogehalt als angemessen, da es um die konkrete Behandlung von Mehrarbeit ging.	215
Ein weiteres Bruttomonatsgehalt erschien in Summe für die Anträge zu Ziffn. 3 bis 10 als angemessen, da mit diesen Anträgen konkrete Einzelaufgaben in Frage standen.	216
Dementsprechend errechnet sich der Streitwert aus 4,9 Bruttomonatsgehältern, mithin beträgt er 13.644,74 Euro.	217
Da die Beklagte bei dem Antrag zu 2) unterliegt, hat sie 20,4 % der Kosten zu tragen und der Kläger den Rest der Kosten des Rechtsstreits.	218