

## LANDESARBEITSGERICHT NÜRNBERG

**5 Sa 76/22**

15 Ca 4538/19

(Arbeitsgericht Nürnberg)

Datum: 27.10.2022

Rechtsvorschriften:

§ 60 KrWG i. V. m. §§ 55 ff BImSchG, § 315 BGB, 106 GewO

Inhaltsangabe:

Die Abberufung eines Mitarbeiters vom Amt des Betriebsbeauftragten für Abfall unterliegt nicht den Regeln für die Ausübung des Direktionsrechts des Arbeitgebers.

### Urteil:

- I. Auf die Berufung der Beklagten wird das Endurteil des Arbeitsgerichts Nürnberg vom 18.01.2022 - Aktenzeichen 5 Ca 4538/19 – wie folgt abgeändert:
  1. Der Feststellungsantrag des Klägers entsprechend Antrag 1 der Klageschrift wird abgewiesen.
  2. Auf den Hilfsantrag des Klägers wird festgestellt, dass die Weisung der Beklagten vom 20.06.2018 mit der der Kläger ab 01.07.2018 in den Bereich Kh/BW (Bildung und Wissenschaft) versetzt wurde und mit der ihm Tätigkeiten als „KhBW, Stabsfunktion/Sachbearbeiter mit Sonderaufgaben“ zugewiesen worden sind, unwirksam ist und der Kläger nicht verpflichtet ist, diese Tätigkeiten wahrzunehmen.
- II. Im Übrigen wird die Berufung der Beklagten zurückgewiesen.
- III. Von den Kosten des Berufungsverfahrens trägt die Beklagte 51 %, der Kläger 49 %.
- IV. Die Revision wird für den Kläger zugelassen.

### **Tatbestand:**

Die Parteien streiten um die Wirksamkeit einer Abberufung als Betriebsbeauftragter für Abfall, die Wirksamkeit der Zuweisung einer Tätigkeit, das Bestehen eines Beschäftigungsanspruchs, das Bestehen eines Unterlassungsanspruchs und um einen Anspruch auf Zahlung von Annahmeverzugslohn.

Der am 08.02.1960 geborene Kläger ist Diplom-Ingenieur (FH) und ausweislich des Arbeitsvertrages vom 15.12.1993 (Blatt 26 der Akte) seit dem 15.12.1993 bei dem Beklagten (einem selbstständigen Unternehmen der Stadt N...) mit einem Bruttomonatseinkommen in Höhe von ca. € 6.200,- beschäftigt. Grundlage des Arbeitsverhältnisses ist der schriftliche Arbeitsvertrag vom 15.12.1993 (Anlage K 2 / Bl. 29 d.A.). Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien finden aufgrund arbeitsvertraglicher Vereinbarung die Bestimmungen des TVöD für den Dienstleistungsbereich Krankenhäuser (TVöD-K) in der jeweils geltenden Fassung Anwendung. Ursprünglich wurde der Kläger in die Vergütungsgruppe II BAT eingruppiert. Zwischenzeitlich wird er entsprechend der Entgeltgruppe 13 TVöD-K vergütet.

Die Tätigkeitsmerkmale der Entgeltgruppe 13 TVöD-K sind wie folgt festgelegt:

1. Beschäftigte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrung entsprechende Tätigkeiten ausüben.
2. Beschäftigte in kommunalen Einrichtungen und Betrieben, deren Tätigkeit wegen der Schwierigkeit der Aufgaben und der Größe ihrer Verantwortung ebenso zu bewerten ist, wie Tätigkeiten nach der Fallgruppe 1.

Mit Urkunde vom 07.03.1994 (Anlage K 3/ Blatt 27 f. d.A.) wurde der Kläger durch den Beklagten zum Betriebsbeauftragten für Abfall ernannt. Diese Bestellung wurde mit Wirkung zum 01.01.1998 nochmals vorgenommen (Anlage K 4 / Bl. 29 d.A.).

Die Parteien haben am 20.06.2002 einen weiteren Arbeitsvertrag (Anlage K 14 / Bl. 72 d.A.) geschlossen. In diesem ist neben der Geltung der für den Beklagten maßgebenden Tarifverträge vereinbart, dass der Kläger mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von einer Stunde (Regelstundenmaß zur Zeit 27 Stunden) an einer Schule des Beklagten als Lehrkraft beschäftigt wird. Die jeweiligen Einsätze werden gesondert vereinbart. Die Bezahlung erfolgt auf der Grundlage der tatsächlichen Arbeitsleistung. Die Eingruppierung erfolgt in die Vergütungsgruppe IV b BAT und die Bezüge werden zwei Kalendermonate nach der erbrachten Arbeitsleistung fällig.

Mit Schreiben vom 31.03.2017 (Anlage K 6 / Bl. 32 d.A.) wurde die Bestellung des Klägers als Betriebsbeauftragter für Abfall widerrufen. Mit Wirkung zum 01.04.2017 wurde durch den Beklagten ein externer Betriebsbeauftragter für Abfall bestellt.

Im Anschluss fanden zwischen den Parteien Gespräche über eine etwaige Beendigung des Arbeitsverhältnisses bzw. den zukünftigen Inhalt der Tätigkeit des Klägers bei einer Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses statt.

Mit Schreiben des Klägers vom 07.05.2018 (Bl. 119 f d.A.) und vom 21.09.2018 (Bl. 121 ff. d.A.) teilte dieser dem Beklagten mit, dass er sich eine gerichtliche Überprüfung des arbeitsvertraglichen Beschäftigungsanspruchs vorbehalte.

Mit Schreiben vom 20.06.2018 (Anlage K 7 / Bl. 33 d.A.) wurde dem Kläger mit Wirkung zum 01.07.2018 eine Stelle als Sachbearbeiter mit Sonderaufgaben im Projektmanagement der Themenfelder Medizintechnik zugewiesen. Der Kläger hat die ihm zugewiesenen Tätigkeiten anschließend erbracht.

Der Beklagte hat am 21.01.2019 (Anlage B 2 / Bl. 149 f. d.A.) eine schriftliche Aufgabenzuweisung erstellt, in der dem Kläger mit Wirkung zum 01.03.2019 Tätigkeiten zugewiesen wurden.

Mit seiner am 29.08.2019 beim Arbeitsgericht Nürnberg eingegangenen Klage vom selben Tag wendet sich der Kläger gegen die Abberufung als Betriebsbeauftragter für Abfall

vom 31.03.2017, gegen die Wirksamkeit der Weisung vom 20.06.2018 und macht das Bestehen eines Beschäftigungsanspruchs als Lehrkraft sowie das Bestehen eines Unterlassungsanspruchs geltend und begehrt die Zahlung von Annahmeverzugslohn für das Jahr 2018. Die Klageschrift wurde dem Beklagten am 06.09.2019 zugestellt.

Hinsichtlich des streitigen Sachvortrags der beiden Parteien wird auf den Tatbestand der des arbeitsgerichtlichen Urteils verwiesen.

Der Kläger hat erstinstanzlich folgende Anträge gestellt:

1. Es wird festgestellt, dass die Rechtsstellung des Klägers als Betriebsbeauftragter für Abfall nicht durch die Abberufung des Beklagten vom 31.03.2017 beendet worden ist.
2. Hilfsweise für den Fall des Unterliegens mit dem Antrag zu 1.:  
Es wird festgestellt, dass die Weisung des Beklagten vom 20.06.2018, mit der der Kläger ab dem 01.07.2018 in den Bereich Kh/BW (Bildung und Wissenschaft) versetzt wurde und mit der ihm Tätigkeiten als „KhBW, Stabsfunktion/Sachbearbeiter mit Sonderaufgaben“ zugewiesen worden sind, unwirksam ist und der Kläger nicht verpflichtet ist, diese Tätigkeiten wahrzunehmen.
3. Der Beklagte wird verurteilt, den Kläger mit einer durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit von einer Stunde als Lehrkraft an einer Schule des Beklagten, derzeit die Berufsfachschule für medizinisch technische Radiologieassistenten (MTRA), das Zentrum für Krankenpflege (C...) oder das Zentrum für Kommunikation, Information und Bildung (Ce...), zu beschäftigen.
4. Der Beklagte wird verurteilt, es zu unterlassen, das Zentrum für Krankenpflege (C...) anzuweisen, den Kläger als Lehrkraft nicht mehr einzusetzen.
5. Der Beklagte wird verurteilt, an den Kläger einen Betrag in Höhe von 1.573,65 brutto nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 %-Punkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit 01.03.2019 zu zahlen.

Der Beklagte hat erstinstanzlich beantragt,

die Klage abzuweisen.

Das Arbeitsgericht hat mit Endurteil vom 18.01.2022 wie folgt für Recht erkannt:

1. Es wird festgestellt, dass die Rechtsstellung des Klägers als Betriebsbeauftragter für Abfall nicht durch die Abberufung des Beklagten vom 31.03.2017 beendet worden ist.
2. Der Beklagte wird verurteilt, den Kläger mit einer durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit von einer Stunde als Lehrkraft an einer Schule des Beklagten zu beschäftigen.
3. Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.
4. Die Kosten des Rechtsstreits trägt der Kläger zu 22 % und der Beklagte zu 78 %.
5. Der Streitwert wird festgesetzt auf € 8.123,09.
6. Die Berufung wird nicht gesondert zugelassen.

Das Arbeitsgericht hat in seiner Begründung ausgeführt, dass die Abberufung des Klägers als Betriebsbeauftragter für Abfall mit Schreiben vom 31.03.2017 unwirksam gewesen sei. Eine in der Regel im Wege des Direktionsrechts grundsätzlich zulässige Abberufung des Klägers als Betriebsbeauftragter für Abfall sei über die Vorgaben des § 106 GewO hinaus durch das Benachteiligungsverbot des § 60 Abs. 2 KrWG in Verbindung mit § 58 Abs. 1 BImSchG begrenzt. Eine Benachteiligung läge vor, wenn der Betriebsbeauftragte für Abfall schlechter behandelt werde als eine andere Person in vergleichbarer Position. Unzulässig seien alle rechtlichen und tatsächlichen Maßnahmen, die sich objektiv als Benachteiligung darstellen würden, ohne dass es auf eine Benachteiligungsabsicht oder ein Verschulden des Anlagenbetreibers ankomme. Maßnahmen, die gegen das Benachteiligungsverbot verstoßen würden, seien im Sinne des § 134 BGB nichtig. Das Arbeitsgericht hat weiter ausgeführt, dass das Benachteiligungsverbot prozessual zur Folge habe, dass es im Ausgangspunkt dem Beklagten obliege, darzulegen und gegebenenfalls zu beweisen, dass der Widerruf der Bestellung des Klägers nicht aus Gründen erfolgt sei, die mit

der Tätigkeit als Betriebsbeauftragter für Abfall in einem kausalen Zusammenhang stehen würden, sondern aus sachlichen Erwägungen heraus erfolgt sei. Aus dem Vortrag des Beklagten werde jedoch nicht deutlich aus welchen Einzelaspekten sich der vom Beklagten geltend gemachte Reorganisationsprozess zusammensetzen würde und auf welchen Erwägungen konkret dieser Reorganisationsprozess vorgenommen worden sei und welche Folgen aus diesem abgeleitet werden sollten. Auch werde vom Beklagten nicht dargelegt, welche konkreten wirtschaftlichen und prozessoptimierende Gründe der Entscheidung zu Grunde gelegen hätten. Der Sachvortrag des Beklagten sei trotz richterlichen Hinweises nicht hinreichend substantiiert gewesen. Entgegen des Einwandes des Beklagten sei der Anspruch des Klägers auch nicht verwirkt. Die Verwirkung sei ein Sonderfall der unzulässigen Rechtsausübung und solle dem Bedürfnis nach Rechtsklarheit dienen. Im streitgegenständlichen Fall sei festzustellen, dass es an dem erforderlichen Umstandsmoment fehle. Zwischen den Parteien seien unstreitig im Nachgang der Abberufung des Klägers als Betriebsbeauftragter für Abfall über einen längeren Zeitraum fortwährend Gespräche über eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses bzw. über den konkreten Inhalt der zukünftigen Beschäftigung des Klägers geführt worden. Der Beklagte hätte sich daher nicht darauf einstellen können, im Rahmen einer Rechtsverfolgung nicht mehr in Anspruch genommen zu werden. Weiter hat das Arbeitsgericht ausgeführt, dass der Kläger auch einen Anspruch auf Beschäftigung als Lehrkraft an einer Schule des Beklagten habe. Auf Grundlage des Arbeitsvertrages der Parteien vom 20.06.2002 habe der Kläger einen Anspruch gegen den Beklagten, mit einer durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit von einer Stunde an einer Schule des Beklagten beschäftigt zu werden. Gründe, die dem Anspruch des Klägers entgegenstehen würden, seien durch den Beklagten nicht vortragen. Dass eine Beschäftigung vom Beklagten nicht mehr befürwortet werden könne, sei insoweit nicht ausreichend. Demgegenüber habe der Kläger jedoch keinen Anspruch gegen den Beklagten auf Unterlassung, das Zentrum für Krankenpflege (C...) anzuweisen, den Kläger als Lehrkraft nicht mehr einzusetzen. Eine Anspruchsgrundlage für den geltend gemachten Anspruch sei nicht erkennbar. Der Kläger habe insbesondere keinen Anspruch auf Beschäftigung als Lehrkraft an einer bestimmten Schule des Beklagten. Soweit der Kläger Zahlung ausstehender Vergütung für das Jahr 2018 in Höhe von € 1.573,65 brutto begehre, sei der geltend gemachte Anspruch nach § 37 Abs. 1 Satz 1 TVöD verfallen.

Das Endurteil wurde beiden Parteien am 21.01.2022 zugestellt. Die Berufungsschrift des Beklagten ist beim Landesarbeitsgericht Nürnberg am 15.02.2022 eingegangen. Die Berufungsbegründungsschrift des Beklagten ging beim Landesarbeitsgericht Nürnberg am 12.05.2022 innerhalb der verlängerten Berufungsbegründungsfrist ein.

Unter Vertiefung ihres erstinstanzlichen Sachvortrages ist der Beklagte der Auffassung, dass die Abberufung des Klägers als Betriebsbeauftragter für Abfallwirtschaft aus sachlichen unternehmerischen Gründen gerechtfertigt gewesen sei. Der Beklagte habe am 22.03.2017 die unternehmerische Entscheidung getroffen, den Kläger zum 31.03.2017 als Betriebsbeauftragter für Abfall abzurufen, da diese Stelle ab dem 01.04.2017 künftig durch einen externen Dritten besetzt werden sollte. Eine Benachteiligung des Klägers läge nicht vor, denn der Beklagte habe aus wirtschaftlichen und prozessoptimierenden Gründen entschieden, die Stelle an einen externen Dritten zu vergeben, sodass ein sachlicher Grund für die Abberufung des Klägers unzweifelhaft vorliege. Eine Abberufung des Betriebsbeauftragten für Abfall könne grundsätzlich jederzeit vorgenommen werden, jedenfalls immer auch dann, sofern hierfür ein sachlicher Grund vorläge. Alleine die bloße Abberufung des Betriebsbeauftragten sei auch keine Benachteiligung im Sinne des § 60 Abs. 2 KrWG in Verbindung mit § 58 Abs. 1 BImSchG. Der Kläger sei auch nicht aus sonstigen Gründen benachteiligt worden, insbesondere hätte der Kläger aufgrund seines Arbeitsvertrages keinen Anspruch gegenüber dem Beklagten auf Beschäftigung als Betriebsbeauftragter für Abfall. Ausweislich des Arbeitsvertrages sei der Kläger beim Beklagten als Angestellter beschäftigt und ihm könnten daher vom Beklagten im Rahmen seines Direktionsrechts jederzeit für ihn zumutbare und seiner Eingruppierung entsprechende anderweitige Tätigkeiten übertragen werden. Nichts Anderes habe der Beklagte nach der Abberufung des Klägers als Betriebsbeauftragter für Abfall getan und dem Kläger ihm zumutbare andere Tätigkeiten übertragen, die seiner Eingruppierung entsprechen würden. Der Kläger würde auf einer neugeschaffenen Stabsstelle beschäftigt. Die wesentlichen Aufgaben seien als Konzeption und die Drittmittel-Förderung von Projekten der Medizintechnik im Klinikum des Beklagten und seiner Tochtergesellschaften definiert. Aufgrund der fachlichen und persönlichen Kompetenzen sei diese Aufgabe dem Kläger ab dem 01.07.2018 zugewiesen worden. Auf Wunsch des Klägers seien die Inhalte dieser Stelle vom Beklagten in der Stellenbeschreibung vom 21.01.2019 niedergelegt worden und die

Stelle aufgrund der fachlichen Nähe dem Bereich Bildung und Wissen zugewiesen worden. Sämtliche dieser Tätigkeiten seien im Rahmen des zwischen den Parteien geschlossenen Arbeitsvertrages für den Kläger zumutbar und würden einer Eingruppierung in EG 13 TVöD-K entsprechen. Der Kläger habe auch keinen Anspruch auf Beschäftigung als Lehrkraft, da der Beklagte aufgrund des sukzessiven Aufbaus der Stabsstelle, die dem Kläger auf Grundlage der Stellenbeschreibung vom 21.01.2019 in dem Bereich Bildung und Wissen zugewiesen wurde, eine weitere Tätigkeit des Klägers als Lehrkraft an einer seiner Schulen nicht länger befürworten konnte. Eine entsprechende Lehrtätigkeit des Klägers könne nicht im Rahmen seines Arbeitsverhältnisses selbst, sondern allenfalls im Rahmen einer Nebentätigkeit ausgeübt werden. Dies habe das Arbeitsgericht nicht berücksichtigt. Abgesehen davon würden nach Kenntnis des Beklagten keine Lehrtätigkeiten mehr an der MTRA-Schule stattfinden, sodass diese Lehrtätigkeiten ohnehin weggefallen seien und eine entsprechende Beschäftigungsmöglichkeit des Klägers nicht bestünde.

Der Beklagte stellt folgende Anträge:

- I. Das Urteil des Arbeitsgerichts Nürnberg vom 18.01.2022 - 15 Ca 4538/19 - wird hinsichtlich Ziffer 1 und Ziffer 2 des Urteilstenors abgeändert und die Klage auch insoweit abgewiesen.
- II. Die Kosten des Rechtsstreits - beider Rechtszüge - trägt der Kläger und Berufungsbeklagte.

Der Kläger stellt folgende Anträge:

- I. Die Berufung der Beklagten wird zurückgewiesen.
- II. Die Beklagten tragen auch die Kosten des Berufungsverfahrens.

Der Kläger verteidigt das erstinstanzliche Urteil unter Vertiefung seines erstinstanzlichen Sachvortrages und ist der Auffassung, dass der bisherige Sachvortrag des Beklagten zu einer angeblich getroffenen unternehmerischen Entscheidung nicht ausreichend substan-

tiert sei und das erstinstanzliche Gericht dementsprechend auch keine weitere Beweisaufnahme durchführen musste, nachdem zwei deutliche Hinweise des Arbeitsgerichts sowie zahlreiche Hinweise durch die Klagepartei erfolgt seien. Auch in der Berufungsinstanz schaffe es der Beklagte erneut nicht, darzustellen, warum die Beschäftigung eines weiteren zusätzlichen externen Betriebsbeauftragten für Abfall neben dem Kläger, der ebenfalls bezahlt werden müsse, kostengünstiger sein soll. Die nunmehrigen und erstmaligen Ausführungen des Beklagten zeigen, dass offensichtlich einzig und allein der Vorstand Dr. Becke die Entscheidung, den Kläger von seinen Aufgaben zu entbinden, vorangetrieben habe. Bei diesem lägen jedoch ausschließlich persönliche und keinerlei sachlichen Motive zugrunde. Die Entscheidung sei offensichtlich nur formal vom weiteren Vorstand Dr. E... ausgeführt worden, ohne den Kläger nach seiner Sicht der Dinge zu fragen und seine Rechte als Betriebsbeauftragter für Abfall zu wahren. Es sei nochmals festzuhalten, dass zum Zeitpunkt der Abberufung keine betriebswirtschaftlichen oder prozessoptimierenden Gründe eine Rolle gespielt hätten, weil zu diesem Zeitpunkt der angeblichen Unternehmensentscheidung weder ausreichendes Wissen noch Daten zur abfallwirtschaftlichen Situation bei der Beklagten vorgelegen hätten und erst im Nachhinein durch eine in Auftrag gegebene Analyse gewonnen worden seien. Weder Kosteneinsparung noch die fachliche Expertise des Klägers hätten daher der Grund für den Wechsel sein können. Dem Beklagten sei einzig in dem Punkt rechtzugeben, dass es in der Tat immer wieder zu Beschwerden von der für diverse Serviceleistungen beauftragten Firma D... über teilweise unpraktikable und unwirtschaftliche Vorgaben gekommen sei. Dies hätte jedoch nicht am Kläger gelegen, sondern an der im Ausschreibungs- und Vergabeverfahren nicht ausreichend definierten zu erbringenden Entsorgungsleistungen der Firma D.... Nach Ansicht des Klägers sei auch eine Beteiligung des Personalrats entsprechend § 60 Abs. 3 KrWG in Verbindung mit § 55 Abs. 1a Satz 2 BImSchG notwendig gewesen, was jedoch nicht erfolgt sei. Zutreffend habe das Arbeitsgericht entschieden, dass der Kläger entsprechend dem gefertigten Zusatzvertrag als Lehrkraft zu beschäftigen sei. Es sei darauf hinzuweisen, dass der Kläger über einen entsprechenden Zusatzarbeitsvertrag verfügt und somit nicht auf eine Nebentätigkeitsanzeige angewiesen sei.

Hinsichtlich der weiteren Einzelheiten wird auf die von den Parteien eingereichten Schriftsätze sowie auf die Sitzungsniederschriften Bezug genommen.

## **Entscheidungsgründe:**

### A.

Die Berufung ist zulässig. Sie ist statthaft (§ 64 Abs. 1, Abs. 2b ArbGG) und auch in der gesetzlichen Form und Frist eingelegt und begründet worden (§§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG, 519, 520 ZPO).

### B.

I. Die Klage des Klägers ist weitgehend unproblematisch zulässig. Allerdings ist der entsprechend Ziffer I der Klageschrift gestellte Feststellungsantrag des Klägers auslegungsbedürftig. Unklar ist, was der Kläger damit verbindet, soweit er festgestellt haben möchte, dass seine Rechtsstellung als Betriebsbeauftragter für Abfall nicht durch die Abberufung des Beklagten vom 31.03.2017 beendet worden sei. Dies kann nur dahingehend ausgelegt werden, als dass sich der Kläger gegen die Abberufung als Abfallbeauftragter an sich wendet.

II. Die Abberufung des Klägers als Betriebsbeauftragter für Abfall mit Schreiben vom 31.03.2017 ist rechtlich nicht zu beanstanden.

1. Bei dem Datenschutzbeauftragten aber auch beim Betriebsbeauftragten für Abfall handelt es sich um ein sogenanntes Funktionsamt. Soll ein Arbeitnehmer im bestehenden Arbeitsverhältnis ein solches Funktionsamt ausführen, liegt darin regelmäßig das Angebot des Arbeitgebers, den Arbeitsvertrag nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen um die mit dem Amt verbundenen Aufgaben zu erweitern. Dies hat das Bundesarbeitsgericht bezüglich des Datenschutzbeauftragten in seiner Entscheidung vom 29.09.2010 – 10 AZR 588/09 – entschieden und dies damit begründet, dass der Arbeitgeber der Verpflichtung aus § 4 f Abs. 1 Bundesdatenschutzgesetz genügen möchte und die dafür erforderlichen

vertraglichen Vereinbarungen treffen will, aber keine weitergehenden Verpflichtungen eingehen möchte. Der Arbeitnehmer wiederum strebe regelmäßig keine – für ihn nachteilige – vertragliche Einschränkung auf die Tätigkeit des Amtes an. Notwendig sei damit die Änderung des Arbeitsvertrages für die Zeitspanne, für die der Arbeitnehmer das Amt nach den gesetzlichen Bestimmungen ausübe. Nehme der Arbeitnehmer dieses Angebot durch sein Einverständnis mit der Bestellung an, werde der Arbeitsvertrag für die Zeitspanne der Übertragung des Amtes geändert. Werde die Bestellung widerrufen oder entfalle das Funktionsamt auf andere Weise, sei die Tätigkeit nicht mehr Bestandteil der vertraglich geschuldeten Leistung und es entfalle insoweit der arbeitsvertragliche Beschäftigungsanspruch. Diese Entscheidung kann ohne Weiteres auf den Betriebsbeauftragten für Abfall übertragen werden, da die Interessenslagen bei Arbeitgeber und Arbeitnehmer identisch sind. Anderes könnte lediglich dann gelten, wenn im Arbeitsvertrag explizit der Arbeitnehmer die Tätigkeit eines Abfallbeauftragten übernimmt, dieser Fall liegt jedoch in der vorliegenden Fallgestaltung nicht vor.

2. Entgegen der vom Arbeitsgericht vertretenen Auffassung erfolgt im vorliegenden Fall die Abberufung des Klägers als Betriebsbeauftragter für Abfall nicht im Wege des Direktionsrechts. § 60 Abs. 3 KrWG iVm. § 58 Abs. 2 Satz 2 BImSchG verknüpft den nachwirkenden Kündigungsschutz an den Begriff der Abberufung des Immissionsschutzbeauftragten. Gleiches gilt für den § 55 BImSchG, ohne jedoch näher zu beschreiben, was unter Abberufung zu verstehen ist. Nach dem Gesetzeswortlaut ist hierunter nur der einseitige Widerruf der Bestellung durch den Betreiber der Anlage zu verstehen (so auch BAG vom 22.07.1992 – 2 AZR 85/92). Der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts folgend ist nach dem allgemeinen Sprachgebrauch „abberufen“ so zu verstehen, dass der Amtsträger zum Zwecke der Amtsenthebung oder Versetzung von seinem gegenwärtigen Posten zurückgerufen wird. Es geht um eine einseitige Maßnahme dessen, der über den Verbleib des Betroffenen in dem Amt zu befinden hat. In diesem Sinne wird der Begriff der Abberufung auch im Gesellschaftsrecht verstanden (§ 66 Abs. 3 GmbHG). Gleiches gilt im Bereich des Arbeitssicherheitsgesetzes (ASiG) für die Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit, die – dort mit Zustimmung des Betriebsrates – vom Arbeitgeber zu berufen sind (§ 9 Abs. 3 Satz 1 ASiG; vgl. hierzu BAG vom 24.03.1988 – 2 AZR 369/87). Deshalb spricht auch der Wortlaut der §§ 55 und 58 BImSchG dafür, dass im Geltungsbereich

des BImSchG unter Abberufung der einseitige Widerruf der Bestellung zum Immissionschutzbeauftragten und hier des Abfallbeauftragten durch den Betreiber zu verstehen ist, der gemäß § 55 Abs. 3 Satz 1 BImSchG auch allein zu seiner Bestellung befugt ist (siehe hierzu auch Jarass, BImSchG, 14. Aufl., 2022, BImSchG § 55 Rn. 8, 9). Eine Zustimmung des bisherigen Immissionsschutzbeauftragten/Betriebsbeauftragten für Abfall ist nach dem Bundesimmissionsschutzgesetz nicht vorgesehen. Dabei richtet sich die Abberufung und die Bestellung bezüglich des Funktionsamtes nach den Regeln des Bundesimmissionsschutzgesetzes unabhängig vom Grundverhältnis (Arbeitsverhältnis). Anders als beim Funktionsamt des Datenschutzbeauftragten ist die Abberufung des Immissionsschutzbeauftragten/Beauftragten für Abfall selbst nicht an das Vorliegen eines wichtigen Grundes geknüpft. Die Abberufung des Immissionsschutzbeauftragten selbst ist jedoch nicht als Benachteiligung im Sinne des § 58 BImSchG anzusehen (siehe hierzu Jarass, BImSchG, 14. Aufl. 2022, § 58 Rn. 2 bis 5). Eine Benachteiligung kann sich jedoch nach Beendigung des Amtes als Immissionsschutzbeauftragter ergeben.

3. Auch die Nichtbeteiligung des Personalrates oder nicht ordnungsgemäße Beteiligung des Personalrats führt nicht zur Unwirksamkeit der Abberufung, dies ergibt sich bereits aus dem Wortlaut des § 60 Abs.3 KrWG iVm. § 55 Abs. 1 a S. 2 BImSchG, der anders wie § 102 Abs. 1 BetrVG bei einer Nichtbeteiligung nicht die Unwirksamkeit der Maßnahme vorsieht ( s.a. Jarass, BImSchG, 14. Aufl., 2022, BImSchG § 55 Rn.5 m.w.N.).

Die Berufung des Beklagten erweist sich damit als begründet, soweit das Arbeitsgericht festgestellt hatte, dass die Rechtsstellung des Klägers als Betriebsbeauftragter für Abfall nicht durch die Abberufung des Beklagten vom 31.03.2017 beendet worden ist. Auf die Berufung des Beklagten ist die Klage des Klägers als unbegründet abzuweisen.

4. Infolge der Abweisung des Hauptantrags des Klägers entsprechend Ziffer I ist nunmehr der vom Kläger in der ersten Instanz gestellte Hilfsantrag zur Entscheidung der Berufungskammer angefallen.

a. Der Feststellungsantrag ist zulässig. Verfügt der Arbeitgeber unter Berufung auf sein Weisungsrecht eine Änderung der Arbeitsbedingungen, insbesondere eine Zuweisung von anderen Tätigkeiten, kann sich der Arbeitnehmer nach ständiger Rechtsprechung

hiergegen mit einer Feststellungsklage wenden. An der Feststellung des Inhalts der zu erbringenden Arbeitsleistung besteht bei entsprechendem Streit der Parteien regelmäßig ein rechtliches Interesse entsprechend § 256 ZPO (BAG vom 30.08.1995 – 1 AZR 47/95).

b. Die Klage ist insoweit begründet. Grundlage des Arbeitsverhältnisses der beiden Parteien ist der zwischen ihnen geschlossene Arbeitsvertrag vom 15.12.1993. Es handelt sich dabei um einen im öffentlichen Dienst üblichen Arbeitsvertrag, demnach der Angestellte regelmäßig nicht für eine bestimmte Tätigkeit eingestellt ist, sondern für einen allgemein umschriebenen Aufgabenbereich, der lediglich durch die Nennung der Vergütungsgruppe bezeichnet ist. Das Direktionsrecht des Arbeitgebers im öffentlichen Dienst erstreckt sich bei dieser Vertragsgestaltung nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts auf alle Tätigkeiten, die die Merkmale der Vergütungsgruppe erfüllen, in die der Arbeitnehmer eingestuft ist. Dem Arbeitnehmer können grundsätzlich auch neue Tätigkeiten zugewiesen werden, soweit sie den Merkmalen dieser Vergütungsgruppe entsprechen (vgl. statt vieler BAG, 1. Senat vom 30.08.1995, 1 AZR 47/95).

Das allgemeine Direktions- oder Weisungsrecht berechtigt den Arbeitgeber grundsätzlich nicht, dem Arbeitnehmer Tätigkeiten einer niedrigen Vergütungsgruppe zu übertragen. Das gilt nicht nur deshalb, weil damit regelmäßig eine Änderung der vertraglich zugesagten Vergütung verbunden ist. Auch die Art der Beschäftigung kann durch das allgemeine Direktionsrecht nicht unbegrenzt abgeändert werden. Zwar ist bei entsprechender Fassung des Arbeitsvertrages die Übertragung unterschiedlicher Tätigkeiten kraft Weisung zulässig. Voraussetzung ist aber, dass diese als gleichwertig anzusehen sind. Die Gleichwertigkeit bestimmt sich mangels anderer Anhaltspunkte grundsätzlich aus der auf den Betrieb abgestellten Verkehrsauffassung und dem sich daraus ergebenden Sozialbild. Bei Anwendung eines tariflichen Vergütungsgruppensystems orientiert sie sich zwar in der Regel an diesem System, sie wird aber nicht allein durch die Vergütung hergestellt. Das Arbeitsverhältnis genießt Bestandsschutz auch gegen eine inhaltliche Änderung der Tätigkeit. Der Arbeitgeber kann deshalb dem Arbeitnehmer auch dann keine niedriger zu bewertende Tätigkeit zuweisen, wenn er dennoch die höhere Vergütung zahlt, die der bisherigen Vergütung entspricht (vgl. BAG, Urteil vom 12.12.1984, 7 AZR 509/83).

c. Bei der dem Kläger zugewiesenen Tätigkeit als „KhBW, Stabsfunktion/Sachbearbeiter mit Sonderaufgaben“ handelt es sich nicht um eine Tätigkeit, die der Wertigkeit der EG 13

TvÖD-K entspricht.

Nach unstreitigem Sachvortrag der beiden Parteien war der Kläger entsprechend Entgeltgruppe 13 des TVöD-K eingruppiert. Bei Zuweisung einer neuen Tätigkeit hat grundsätzlich der Arbeitgeber zunächst darzulegen, dass die nunmehr zugewiesene Tätigkeit gleichwertig im Sinne des § 106 GewO ist bzw. der arbeitsvertraglich vereinbarten Tarifgruppe entspricht. Die erkennende Kammer hat im Rahmen der mündlichen Verhandlung vom 25.08.2022 den Beklagten nochmals darauf hingewiesen, dass nicht erkennbar ist, dass die nunmehr zugewiesene Tätigkeit der Eingruppierung in Entgeltgruppe 13 TVöD-K entspricht. Hierauf hat der Beklagte nochmals im Rahmen einer eingeräumten Schriftsatzfrist den Standpunkt vertreten, dass die dem Kläger im Rahmen der Stellenbeschreibung vom 21.01.2019 niedergelegten Tätigkeiten der Eingruppierung Entgeltgruppe 13 TVöD-K entsprechen und hat im Wesentlichen nochmals auf den erstinstanzlichen Schriftsatz vom 07.10.2021 Bezug genommen. Er beruft sich dabei im Wesentlichen auf die Stellenbeschreibung vom 22.01.2019 und hat hierzu erläuternd vorgetragen, dass nach Auffassung des Beklagten die Fallgruppe 2 erfüllt sei, da der Kläger die Koordinierung strategisch bedeutsamer Projekte übernommen habe und die Leitung des Klinikums bzw. KNMS-Leitung bei strategischen Fragenstellungen unterstütze. Hierbei liege auch ein besonderes Maß an Selbständigkeit vor. Nach Darlegung des Beklagten sei die Drittmittel-Förderung in einem öffentlichen Klinikum eine Aufgabe von enormer wirtschaftlicher Wichtigkeit, da dadurch erst die Anschaffung von Medizingeräten, Stellenbesetzung, Forschungsgelder und damit ein höheres Angebot für die Kunden ermöglicht werde.

Aufgrund des Sachvortrages des Beklagten kann nicht durch das Gericht nachvollzogen und festgestellt werden, dass die Tätigkeit des Klägers im Bereich „KhBW, Stabsfunktion/Sachbearbeiter mit Sonderaufgaben“ der Entgeltgruppe 13 Fallgruppe 2 bzw. auch 1 entspricht.

Zunächst ist darauf hinzuweisen, dass sich der Beklagte bezüglich der vom Kläger ausgeübten Tätigkeiten ausschließlich auf die Stellenbeschreibung/Aufgabenzuweisung vom 22.01.2019 (Schriftsatz vom 07.10.2021, Seite 1 R, 2 Blatt 191 f. der Akten)

Weitere Aufgabenzuweisungen werden vom Beklagten weder behauptet noch dargelegt, sodass alleine entsprechend der Aufgabenzuweisung vom 22.01.2019 durch das Gericht

geprüft werden kann, inwieweit die vom Kläger auszuübenden Tätigkeiten der Entgeltgruppe 13 TVöD-K entsprechen.

Dabei mag es zunächst zutreffend und plausibel sein, dass die Drittmittel-Förderung in einem öffentlichen Klinikum eine Aufgabe von enormer wirtschaftlicher Wichtigkeit darstellt, insbesondere diese Drittmittel verantwortungsvoll koordiniert werden und der Aufgabenbereich entsprechend verantwortungsvoll ausgestaltet ist. Eine solche Anforderung ist jedoch der Aufgabenzuweisung nicht entnehmbar. Entgegen dem Sachvortrag des Beklagten ist nicht erkennbar, dass der Kläger im Rahmen der Drittmittel-Förderung koordinierende Tätigkeiten ausführt. Zum überwiegenden Teil wird der Kläger mit Rechercharbeiten beschäftigt und zu einem geringen Teil hat er eine mitwirkende Tätigkeit bei den Antragsstellungen und der Organisation und Durchführung wissenschaftlicher Veranstaltungen. Der Kläger hat hierbei weder Entscheidungskompetenzen noch, dass er den Entscheidungsprozess der Entscheidungsträger wesentlich vorbereitet und verantwortlich koordiniert. Dabei ist auch nicht ersichtlich, inwieweit die Recherchetätigkeit eine besondere Schwierigkeit in der Aufgabendarstellung darstellt und entsprechend besonders verantwortlich ist und demnach ein Vergleich mit den Tätigkeiten nach Fallgruppe 1 gerechtfertigt wäre. Aus dem Sachvortrag des Beklagten ergibt sich jedoch auch nicht, dass die Fallgruppe 1 der Entgeltgruppe 13 TVöD-K erfüllt ist, da dies voraussetzen würde, dass die Stelle, die dem Kläger zugewiesen wurde, einen akademischen Zuschnitt hat und für die Erfüllung der Tätigkeiten eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung Voraussetzung wäre. Die vom Kläger überwiegend auszuübenden Recherchetätigkeiten und mitwirkenden Tätigkeiten lassen jedoch nicht ansatzweise erkennen, dass hierfür eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung erforderlich wäre.

Dem Hilfsantrag des Klägers entsprechend seiner Klageschrift war daher zu entsprechen.

5. Soweit sich der Beklagte in seiner Berufung auch dagegen wendet, als er verurteilt wurde, den Kläger mit einer durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit von einer Stunde als Lehrkraft an einer Schule des Beklagten zu beschäftigen, war die Berufung zurückzuweisen. Es kann insoweit vollumfänglich auf die zutreffenden Ausführungen (II. Nr. 3 der

Entscheidungsgründe) verwiesen werden, sodass auch im Hinblick auf das Berufungsvorbringen keine weiteren Ausführungen durch die Berufungskammer veranlasst sind.

### III.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 92 Abs. 1 Satz 1 ZPO. Die Parteien haben die Kosten des Rechtsstreits nach dem jeweiligen Maß des Obsiegens bzw. des Unterliegens zu tragen.

Die Revision war für den Kläger zuzulassen, da die erkennende Kammer von einer grundsätzlichen Bedeutung in der Frage ausgegangen ist, inwieweit die Abberufung des Klägers als Abfallbeauftragter nicht auf Grundlage einer Direktionsrechtsentscheidung zu überprüfen ist, sondern alleine nach den Vorgaben des Bundesimmissionsschutzgesetzes erfolgen kann.

Für den Beklagten war die Revision nicht zuzulassen, da die Voraussetzungen insoweit nicht gegeben waren.

### **Rechtsmittelbelehrung:**

Gegen dieses Urteil kann der Kläger Revision einlegen.

Für die Beklagte ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

Die Revision muss innerhalb einer Frist von einem Monat eingelegt und innerhalb einer Frist von zwei Monaten begründet werden.

Beide Fristen beginnen mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung des Urteils.

Die Revision muss beim

Bundesarbeitsgericht  
Hugo-Preuß-Platz 1  
99084 Erfurt

Postanschrift:  
Bundesarbeitsgericht  
99113 Erfurt

Telefax-Nummer:  
0361 2636-2000

eingelegt und begründet werden.

Die Revisionschrift und die Revisionsbegründung müssen von einem Rechtsanwalt unterzeichnet sein.

Es genügt auch die Unterzeichnung durch einen Bevollmächtigten der Gewerkschaften und von Vereinigungen von Arbeitgebern sowie von Zusammenschlüssen solcher Verbände

- für ihre Mitglieder
- oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder

oder

von juristischen Personen, deren Anteile sämtlich in wirtschaftlichem Eigentum einer der im vorgenannten Absatz bezeichneten Organisationen stehen,

- wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder anderer Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt
- und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

In jedem Fall muss der Bevollmächtigte die Befähigung zum Richteramt haben.

Die Revision kann auch in elektronischer Form eingelegt und begründet werden. Rechtsanwälte, Behörden und juristische Personen des öffentlichen Rechts einschließlich der von ihr zur Erfüllung ihrer öffentlichen Aufgaben gebildeten Zusammenschlüsse sind zur Einreichung in elektronischer Form verpflichtet. Gleiches gilt für die nach dem Arbeitsgerichtsgesetz vertretungsberechtigten Personen, für die ein sicherer Übermittlungsweg nach § 46c Absatz 4 Satz 1 Nummer 2 ArbGG zur Verfügung steht. Das elektronische Dokument muss für die Bearbeitung durch das Gericht geeignet und mit einer qualifizierten elektronischen Signatur der verantwortenden Person versehen sein oder von der verantwortenden Person signiert und auf einem sicheren Übermittlungsweg entsprechend § 46c ArbGG übermittelt werden. Wegen näherer Einzelheiten wird verwiesen auf die Verordnung über die technischen Rahmenbedingungen des elektronischen Rechtsverkehrs und über das besondere elektronische Behördenpostfach (ERVV) vom 24. November 2017 in der jeweils geltenden Fassung.

...  
Vorsitzender Richter  
am Landesarbeitsgericht

...  
ehrenamtliche Richterin

...  
ehrenamtlicher Richter