ArbG Nürnberg, Endurteil v. 18.01.2022 – 15 Ca 4538/19

Titel:

Arbeitsvertrag, Lehrkraft, Arbeitnehmer, Arbeitszeit, Abfall, Benachteiligungsverbot, Krankenpflege, Wirksamkeit, Bestellung, Widerruf, Anspruch, Stellenbeschreibung, Arbeitsleistung, Verwirkung, unternehmerische Entscheidung, Treu und Glauben, wirtschaftliche Bedeutung

Schlagworte:

Arbeitsvertrag, Lehrkraft, Arbeitnehmer, Arbeitszeit, Abfall, Benachteiligungsverbot, Krankenpflege, Wirksamkeit, Bestellung, Widerruf, Anspruch, Stellenbeschreibung, Arbeitsleistung, Verwirkung, unternehmerische Entscheidung, Treu und Glauben, wirtschaftliche Bedeutung

Rechtsmittelinstanzen:

LArbG Nürnberg, Urteil vom 27.10.2022 – 5 Sa 76/22

BAG, Urteil vom 18.10.2023 – 5 AZR 68/23

Tenor

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.

Tatbestand

1
Die Parteien streiten um die Wirksamkeit einer Abberufung als Batriebsbeauftragter für Abfall, die Wirksamkeit der Zuweisung einer Tätigkeit, das Bestehen eines Beschäftigungsanspruchs, das Bestehen eines Unterlassungsanspruchs und um einen Anspruch auf Zahlung von Annahmeverzugslohn.

2
Der am ....1960 geborene Kläger ist Diplom-Ingenieur (FH) und ausweislich des Arbeitsvertrages vom 15.12.1993 (Bl. 26 d.A.) seit dem 15.12.1993 bei dem Beklagten mit einem Bruttomonatseinkommen in Höhe von ca. € 6.200,- beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien finden unstreitig die Bestimmungen des TVöD für den Dienstleistungsbereich Krankenhäuser (TVöD-K) Anwendung. Ursprünglich wurde der Kläger in die Vergütungsgruppe II BAT eingruppiert. Zwischenzeitlich wird er gemäß der Entgeltgruppe 13 TVöD-K vergütet.

3
Mit Urkunde vom 07.03.1994 (Bl. 37 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.

4
Die Parteien haben am 20.06.2002 einen weiteren Arbeitsvertrag (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.

5
Mit Schreiben vom 31.03.2017 (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.

6
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.

7
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 der Beklagten mit, dass er sich eine gerichtliche Überprüfung des arbeitsvertraglichen Beschäftigungsanspruchs vorbehalte.

8
Mit Schreiben vom 20.06.2018 (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.

9
Der Beklagte hat eine Stellenbeschreibung vom 21.01.2019 (Bl. 149 f. d.A.) vorgelegt, in der dem Kläger mit Wirkung zum 01.03.2019 Tätigkeiten zugewiesen wurden. Auf die einzelnen Tätigkeiten und deren zeitlichen Umfang wird gesondert Bezug genommen.

10
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.

11
Der Kläger trägt vor, dass die Abberufung als Betriebsbeauftragter für Abfall zu Unrecht erfolgt sei und gegen das Benachteiligungsverbot verstoße. Er habe zu keinem Zeitpunkt die Abberufung akzeptiert und deutlich gemacht, dass er sich hiergegen wenden werde, wenn eine einvernehmliche Lösung über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder die zukünftige Beschäftigung nicht erzielt werde.

12
Eine sachliche Rechtfertigung für die Abberufung liege nicht vor. Es werde bestritten, dass die Beklagte am 22.03.2017 eine unternehmerische Entscheidung getroffen habe und dass dieser wirtschaftliche oder prozessoptimierende Gründe zu Grunde lagen. Bereits am 23.03.2017 sei dem Kläger in einem Gespräch die bevorstehende Abberufung mitgeteilt worden. Zu diesem Zeitpunkt hätten auch bereits weitere Mitarbeiter Kenntnis hiervon gehabt. In einem Gespräch am 29.03.2017 sei dem Kläger durch dessen damaligen Vorgesetzten vielmehr mitgeteilt worden, dass die Abberufung vor dem Hintergrund einer angeblichen Überlastung aus „Führsorgepflicht-Gesichtspunkten“ erfolge. Dies treffe nicht zu. Die Abberufung sei vielmehr die Reaktion auf eine von der Beklagten in der Vergangenheit als „unbequem“ empfundene Pflichtenerfüllung durch den Kläger gewesen. Der Kläger sei zu jeder Zeit seinen mit dem Amt verbundenen Pflichten nachgekommen. Konkreter Anlass für die Abberufung seien unterschiedliche Auffassungen des Klägers und des Herrn Dr. B. über die korrekte Abwicklung der Brandschadensanierung im Haus 30 gewesen. Nur durch das Handeln des Klägers sei sichergestellt worden, dass auch der Beklagte seinen abfallrechtlichen Pflichten gerecht wurde. Diese „Einmischung“ des Klägers habe der Beklagte zum Anlass für die Abberufung genommen.

13
Auch sei die Abberufung aus rechtlichen Gründen unwirksam. Diese sei ohne Mitwirkung des Personalrats erfolgt. Die Bestellung eines externen Betriebsbeaufiragten für Abfall sei ohnehin nach Art. 2 AbfBeauftrV

nicht zulässig. Zudem sei der Beklagte verpflichtet, mehrere betriebsangehörige Beauftragte für Abfall zu bestellen.

14
Auch die vorgenommene Versetzung sei unwirksam. Die dem Kläger ab dem 01.07.2018 zugewiesenen Tätigkeiten erfüllen gerade nicht dessen Beschäftigungsanspruch gemäß EG 13 TVöD-K. Die dem Kläger zugewiesenen Aufgaben seien völlig unklar. Die Stellenbeschreibung sei nicht offiziell und erst im Nachgang erstellt worden. Auch würden ihm gerade nicht Aufgaben gemäß der vorgelegten Stellenausschreibung zugewiesen. Er sei kaum ausgelastet und letztlich als einfacher Sachbearbeiter beschäftigt. Die Tätigkeit sei weder besonders schwierig, noch bedeutend und sie sei mit keiner Verantwortung verbunden.

15
Der Kläger habe zudem einen Anspruch auf Beschäftigung als Lehrkraft. Der Kläger sei in der Vergangenheit in allen Schulen des Beklagten tätig geworden. Es sei dem Beklagten nicht möglich, der Krankenpflegeschule (CfP) zu untersagen, ihn als Lehrkraft zu beschäftigen. Andernfalls liege eine unzulässige Ungleichbehandlung vor. Auch habe der Beklagte im Jahr 2018 den Beschäftigungs- und Vergütungsanspruch des Klägers nicht erfüllt. Statt 52 Stunden sei der Kläger nur im Umfang von 13 Stunden als Lehrkraft eingesetzt und vergütet worden. Folglich stünde ihm ein Zahlungsanspruch für 39 Stunden auf Grundlage der vereinbarten Vergütung (€ 40,35 brutto/Stunde) zu. Erst seit Erhalt der Abrechnung für Februar 2019 sei dem Kläger bewusst, dass er im Jahr 2018 nicht im Durchschnitt eine Stunde pro Woche als Lehrkraft beschäftigt worden sei und € 1.573,65 brutto zu wenig erhalten habe.

16
Der Kläger beantragt:

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 I.:

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 Radiologieassistenz (MTRA), das Zentrum für Krankenpflege (CfP) oder das Zentrum für Kommunikation, Information und Bildung (CeKIB), zu beschäftigen.

4. Der Beklagte wird verurteilt, es zu unterlassen, das Zentrum für Krankenpflege (CfP) 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.

17
Der Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

18
Der Beklagte trägt vor, dass die Abberufung als Betriebsbeauftragter für Abfall ordnungsgemäß erfolgt sei. Eine Benachteiligung liege nicht vor. Der Kläger verkenne den Umfang des Abberufungsschutzes. Die Abberufung des Klägers als Betriebsbeauftragter für Abfall sei die zwingende Konsequenz einer unternehmerischen Entscheidung gewesen. Der Beklagte habe sich als Ergebnis eines unternehmerischen Reorganisationsprozesses entschieden, die Stelle des Abfallbeauftragten mit einem externen Beauftragten für Abfall zu besetzen. Die unternehmerische Entscheidung sei durch den damaligen Vorstand, …, am 22.03.2017 getroffen worden. Der Entscheidung hätten wirtschaftliche und prozessoptimierende Gründe zu Grunde gelegen.

19
Zudem könne sich der Kläger 2,5 Jahre nach erfolgter Abberufung nicht mehr gerichtlich gegen die Abberufung zur Wehr setzten. Dem stehe der Einwand der Verwirkung entgegen. Durch den Beklagten sei jederzeit deutlich gemacht worden, dass eine erneute Bestellung ausgeschlossen sei. Auch habe man dem Kläger ein Auflösungsangebot unterbreitet, um das Arbeitsverhältnis zu beenden.

20
Die dem Kläger ab dem 01.04.2017 zugewiesen Tätigkeiten erfüllen dessen Beschäftigungsanspruch. Nachdem dem Kläger ab dem 01.04.2017 zunächst Aufgaben im Bereich des cekib zugewiesen worden seien, habe man dem Kläger zwischenzeitlich auf Grundlage der Stellenbeschreibung vom 21.01.2019 die Stabstelle in dem Bereich Bildung und Wissen zugewiesen. Dort sollte der Kläger als Sachbearbeiter mit Sonderaufgaben Projektmanagement die Themenfelder Medizintechnik betreuen. Die Stelle sei direkt der Bereichsleitung unterstellt, erfordere ein Hochschulstudium, habe eine strategische Bedeutung und große wirtschaftliche Tragweite. Es treffe nicht zu, dass der Kläger nichts zu tun habe.

21
Die Tätigkeit des Klägers als Lehrkraft könne in Anbetracht des sukzessiven Aufbaus der Stabstelle nicht mehr befürwortet werden. Ein Anspruch auf Beschäftigung in der Krankenpflegeschule bestünde ohnehin nicht. Die Lehrtätigkeiten an der MTRA-Schule seien weggefallen. Auch sei ein etwaiger Vergütungsanspruch für das Jahr 2018 infolge der tarifvertraglichen Verfallregelung erloschen.

22
Hinsichtlich des weiteren Vorbringens der Parteien wird auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie auf die Niederschriften der öffentlichen Verhandlungen vom 26.09.2019, 28.01.2020, 07.09.2021 und 11.01.2022 verwiesen. Eine Beweisaufnahme hat nicht stattgefunden.

Entscheidungsgründe

23
Die zulässige Klage ist teilweise begründet.

I.

24
Der Rechtsweg zu den Gerichten für Arbeitssachen ist gemäß § 2 Abs. 1 Nr. 3 a ArbGG eröffnet.

25
Die örtliche Zuständigkeit des Arbeitsgerichts Nürnberg ergibt sich aus § 48 Abs. 1 a ArbGG sowie aus §§ 46 Abs. 2 ArbGG, 17 ZPO. Bedenken gegen die Zulässigkeit der Klage, insbesondere hinsichtlich eines hinreichenden Feststellungsinteresses für den Antrag zu I. (§ 256 ZPO), bestehen im Übrigen nicht.

II.

26
Die Klage ist teilweise begründet. Der Kläger hat einen Anspruch auf Feststellung der Unwirksamkeit der Abberufung als Betriebsbeauftragter für Abfall vom 31.03.2017 (1.). Über den Klageantrag zu II. ist nicht zu entscheiden (2.). Der Kläger hat einen Anspruch auf Beschäftigung als Lehrkraft an einer Schulde des Beklagten (3.). Der Kläger hat keinen Anspruch gegen den Beklagten auf Unterlassung, das Zentrum für Krankenpflege (CfP) anzuweisen, den Kläger als Lehrkraft nicht mehr einzusetzen (4.). Der Kläge: hat keinen Anspruch auf Zahlung ausstehender Vergütung für das Jahr 2018 in Höhe von € 1.573,65 brutto (5.).

27
1. Die Abberufung des Klägers als Betriebsbeauftragter für Abfall mit Schreiben vom 31.03.2017 war unwirksam.

28
Zwischen den Parteien ist es unstreitig, dass der Beklagte gemäß § 59 KrWG, § 2 AbfBeauftrV verpflichtet ist, einen Betriebsbeauftragten für Abfälle zu bestellen und diese Aufgabe dem Kläger wirksam übertragen worden ist.

29

Anknüpfend an der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Bestellung eines Datenschutzbeauftragten (vgl. Urt. v. 29.09.2010 – 10 AZR 588/09; LAG Hamm v. 09.02.2021 – 16 Sa 1195/12; ergänzend auch Bergwitz, NZA 2021, 542) ist auch bei der Bestellung eines Beauftragten für Abfall davon auszugehen, dass mit der Bestellung die damit verbundene Tätigkeit für die Dauer des Amtes zur (bisher) vertraglich geschuldeten Leistung des Arbeitnehmers hinzutritt. Von der Bestellung ist dabei die vertragliche Grundlage zu trennen, nach der sich der Beauftragte für den Abfall schuldrechtlich verpflichtet, diese Aufgabe zu übernehmen. Es bedarf hierfür grundsätzlich einer Vereinbarung der Arbeitsvertragsparteien, dass die Wahrnehmung des Amtes und der damit verbundenen Tätigkeit Teil der vertraglich geschuldeten Leistung werden soll. Diese Vereinbarung kann konkludent geschlossen werden, indem der Arbeitnehmer das angetragene Amt annimmt. Damit erweitern sich seine arbeitsvertraglichen Rechte und Pflichten um die Tätigkeit eines Beauftragten für Abfall. Mit welchem konkreten Inhalt der Arbeitsvertrag geändert und angepasst wird, ist durch Auslegung der Vereinbarung nach §§ 133, 157 BGB zu ermitteln. Regelmäßig wird bei einer Bestellung einzelner Arbeitnehmer im bestehenden Arbeitsverhältnis der Arbeitsvertrag nach Maßgabe der Bestimmung um die mit diesem Amt verbundenen Aufgaben erweitert. Nimmt der Arbeitnehmer dieses Angebot durch Übernahme der Tätigkeit an und dokumentiert er damit sein Einverständnis mit der Bestellung, wird der Arbeitsvertrag für die Zeitspanne der Amtsübertragung entsprechend geändert und angepasst. Wird die Bestellung wirksam widerrufen, ist die Tätigkeit des Beauftragten für den Abfall nicht mehr Bestandteil der vertraglich geschuldeten Leistung. Es bedarf dann keiner Teilkündigung.

30
Eine folglich in der Regel im Wege des Direktionsrechts grundsätzlich zulässige Abberufung des Klägers als Betriebsbeauftragter für Abfall ist aber über die Vorgaben des § 106 GewO hinaus durch das Benachteiligungsverbot des § 60 Abs. 2 KrWG i.V.m. § 58 Abs. 1 BImSchG begrenzt. Eine Benachteiligung liegt vor, wenn der Betriebsbeauftragte für Abfall schlechter behandelt wird als eine andere Person in vergleichbarer Position. Unzulässig sind alle rechtlichen und tatsächlichen Maßnahmen, die sich objektiv als Benachteiligung darstellen, ohne dass es auf eine Benachteiligungsabsicht oder ein Verschulden des Anlagenbetreibers ankommt. Maßnahmen, die gegen das Benachteiligungsverbot verstoßen, sind wegen Verstoßes gegen ein gesetzliches Verbot i.S.v. § 134 BGB nichtig (APS/Greiner, BImSchG, § 58 Rn. 7).

31
Prozessual hat das Benachteiligungsverbot zur Folge, dass es im Ausgangspunkt dem Beklagten obliegt, darzulegen und ggf. zu beweisen, dass der Widerruf der Bestellung des Klägers nicht aus Gründen erfolgte, die mit der Tätigkeit als Betriebsbeauftragter für Abfall in einem kausalen Zusammenhang standen, sondern aus sachlichen Erwägungen erfolgte, die mit der Amtsausübung gerade in keinem Zusammenhang standen. Der Beklagte muss das Gericht auf Grundlage seines Vortrages und etwaiger Beweisangebote in die Lage versetzen, überprüfen zu können, dass kein Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot vorliegt.

32
Der Beklagte hat mit der Abberufung des Klägers als Betriebsbeauftragter für Abfall gegen das Benachteiligungsverbot verstoßen. Jedenfalls hat der Beklagte im Prozess in keiner Weise hinreichend dargelegt, dass ein Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot nicht vorliegt.

33
Der Beklagte hat zwar vorgetragen, dass die Abberufung des Klägers als Betriebsbeauftragter für Abfall und die Bestellung eines externen Betriebsbeauftragten für Abfall das Ergebnis eines unternehmerischen Reorganisationsprozesses gewesen sei und dass der Entscheidung wirtschaftliche und prozessoptimierende Gründe zu Grunde gelegen hätten. Auch verkennt die Kammer nicht, dass es in der unternehmerischen Freiheit des Beklagten liegen kann, betriebliche Umorganisationen vorzunehmen und betriebliche Prozesse, insbesondere aus wirtschaftlichen Gesichtspunkten, zu verändern.

34
Aus dem Vortrag des Beklagten wird aber – trotz zweifachen gerichtlichen Hinweises – in keiner Weise hinreichend deutlich, aus welchen Einzelaspekten sich der geltend gemachte Reorganisationsprozess zusammensetzte, aus welchen Erwägungen konkret dieser vorgenommen wurde und welche Folgen aus diesem abgeleitet werden sollten. Welche konkreten wirtschaftlichen und prozessoptimierenden Gründe der Entscheidung zu Grunde lagen, wird nicht dargelegt. Im Kern enthält der Vortrag des Beklagten allein schlagwortartige Tatsachenbehauptungen, die einerseits einer gesonderten gerichtlichen Überprüfung und

Bewertung nicht zugänglich sind und die andererseits in keiner Weise den Nachweis erbringen, dass – das Vorliegen einer unternehmerischen Entscheidung unterstellt – diese nicht die Folge einer Amtsausübung durch den Kläger gewesen ist. Auch hat der Beklagte – trotz richterlichen Hinweises und trotz Bestreitens unter Darlegung von Gesichtspunkten eines abweichenden Geschehensablaufs durch den Kläger – seinen Vortrag gerade nicht hinreichend substantiiert, wer wann welche unternehmerische Entscheidung getroffen hat. Insoweit ist der Vortrag, dass eine unternehmerische Entscheidung am 22.03.2017 durch den damaligen Vorstand, …, getroffen worden sei, gerade nicht ausreichend. Hinzu kommt, dass die durch den Beklagten angebotenen Beweismittel einer Beweisaufnahme nicht zugänglich gewesen sind. Gemäß § 373 ZPO muss die beweispflichtige Partei diejenigen Tatsachen bezeichnen, zu denen der Zeuge vernommen werden soll. Tatsachen sind konkrete, nach Zeit und Raum bestimmte, der Vergangenheit oder der Gegenwart angehörige Geschehnisse oder Zustände. Diesen Anforderungen wird der Vortrag des Beklagten nach Maßgabe der vorstehenden Ausführungen gerade nicht gerecht. Des Weiteren konkretisiert der Beklagte in keiner Weise hinreichend die Tatsachen, die einerseits durch den Zeugen … (Schriftsatz vom 29.09.2020, Seite 2) und andererseits durch den Zeugen … (Schriftsatz vom 07.10.2021, Seite 1) bestätigt werden sollen – auch nach Raum und Zeit. Unter diesen Umständen würde eine Beweiserhebung der Ausforschung dienen. Sie hat daher zu unterbleiben (BAG v. 26.02.2003 – 5 AZR 112/02). Zudem hat der Beklagte nicht dargelegt, aus welchen Erwägungen heraus in unterschiedlichen Schriftsätzen unterschiedliche Zeugen benannt wurden, insbesondere inwieweit beide Zeugen einen etwaigen Geschehensablauf aus eigener Wahrnehmung bestätigen können.

35
Entgegen des Einwandes des Beklagten ist der Anspruch des Klägers auch nicht verwirkt. Die Verwirkung ist ein Sonderfall der unzulässigen Rechtsausübung und soll dem Bedürfnis nach Rechtsklarheit dienen. Sie hat nicht den Zweck, Schuldner, denen gegenüber Gläubiger ihre Rechte längere Zeit nicht geltend gemacht haben, von ihrer Pflicht zur Leistung vorzeitig zu befreien. Deshalb kann allein der Zeitablauf die Verwirkung eines Rechts nicht rechtfertigen (Zeitmoment). Es müssen vielmehr besondere Umstände sowohl im Verhalten des Berechtigten als auch des Verpflichteten hinzutreten (Umstandsmoment), die es rechtfertigen, die späte Geltendmachung des Rechts als mit Treu und Glauben unvereinbar und für den Verpflichteten als unzumutbar anzusehen. Der Berechtigte muss unter Umständen untätig geblieben sein, die den Eindruck erwecken konnten, dass er sein Recht nicht mehr geltend machen wolle, so dass der Verpflichtete sich darauf einstellen durfte, nicht mehr in Anspruch genommen zu werden. Durch die Verwirkung wird die illoyal verspätete Geltendmachung von Rechten ausgeschlossen. Die Verwirkung dient dem Vertrauensschutz. Weiterhin muss – als Zumutbarkeitsmoment – das Erfordernis des Vertrauensschutzes das Interesse des Berechtigten an einer sachlichen Prüfung des von ihm behaupteten Anspruchs derart überwiegen, dass dem in Anspruch genommenen die Erfüllung des Anspruchs oder die Einlassung auf die Klage nicht mehr zuzumuten ist (BAG v. 25.09.2013 – 5 AZR 936/12).

36
Unter Berücksichtigung dieser Grundsätze kann es vorliegend dahingestellt bleiben, ob das Zeitmoment erfüllt ist, denn es fehlt, auch wenn man berücksichtigt, dass zwischen Zeit- und Umstandsmoment eine Wechselwirkung besteht (BAG v. 22.02.2012 – 4 AZR 579/10), an dem erforderlichen Umstandsmoment. Zwischen den Parteien ist unstreitig, dass im Nachgang der Abberufung des Klägers als Betriebsbeauftragter für Abfall über einen längeren Zeitraum fortlaufend Gespräche über eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses bzw. über den konkreten Inhalt der zukünftigen Beschäftigung des Klägers geführt wurden. Dies wird auch dokumentiert durch die Schreiben des Klägers an den Beklagten vom 07.05.2018 und vom 21.09.2018. Unstreitig ist dabei auch, dass die zwischen beiden Parteien geführten Gespräche zudem von dem fehlenden Einverständnis des Klägers, die ihm ab dem 01.04.2017 zugewiesenen Tätigkeiten zu erbringen, geprägt waren. Auch hat der Kläger wiederholt geltend gemacht, seinen arbeitsvertraglichen Beschäftigungsanspruch gerichtlich prüfen zu lassen, sofern eine einvernehmliche Verständigung nicht erzielt werden würde. Vor diesem Hintergrund ist nicht erkennbar, dass der Kläger in einer Weise untätig geblieben ist, die bei dem Beklagten den Eindruck erwecken konnte, dass der Kläger sein Recht nicht mehr geltend machen wolle. Folglich durfte der Beklagte sich auch nicht darauf einstellen, im Rahmen einer Rechtsverfolgung nicht mehr in Anspruch genommen zu werden.

37
2. Nachdem ein Unterliegen des Klägers mit dem Klageantrag zu I. nicht vorliegt, ist über den Klageantrag zu II. und die Wirksamkeit der Anordnung mit Schreiben vom 20.06.2018 nicht zu entscheiden.

38
3. Der Kläger hat einen Anspruch auf Beschäftigung als Lehrkraft an einer Schulde des Beklagten.

39
Auf Grundlage des Arbeitsvertrages der Parteien vom 20.06.2002 hat der Kläger einen Anspruch gegen den Beklagten mit einer durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit von einer Stunde (Regelstundenmaß zur Zeit 27 Stunden) an einer Schule des Beklagten beschäftigt zu werden. Gründe, die dem Anspruch des Klägers entgegenstehen, wurden durch den Beklagten nicht vorgetragen. Dass eine Beschäftigung „nicht mehr befürwortet werden kann“ ist insoweit jedenfalls nicht ausreichend.

40
Der Anspruch beschränkt sich auf Grundlage des Arbeitsvertrages der Parteien von vornherein auf eine Beschäftigung an einer Schule des Beklagten. Ob in den durch den Kläger im Antrag aufgeführten Schulen noch Lehrtätigkeiten erbracht werden, was durch den Beklagten hinsichtlich der Berufsfachschule für medizinisch technische Radiologieassistenz (MTRA) in Abrede gestellt wurde, bedarf folglich keiner Vertiefung.

41
4. Der Kläger hat keinen Anspruch gegen den Beklagten auf Unterlassung, das Zentrum für Krankenpflege (CfP) anzuweisen, den Kläger als Lehrkraft nicht mehr einzusetzen.

42
Eine Anspruchsgrundlage für den geltend gemachten Anspruch wurde durch den Kläger nicht vorgetragen und ist nicht erkennbar. Wie bereits ausgeführt, hat der Kläger gegen den Beklagten einen Anspruch auf Beschäftigung als Lehrkraft an einer Schule des Beklagten. An welcher Schule des Beklagten dem Kläger Lehrtätigkeiten zugewiesen werden, obliegt nach Maßgabe von § 106 GewO dem Direktionsrecht des Beklagten. Ein Anspruch auf eine Beschäftigung als Lehrkraft in dem Zentrum für Krankenpflege (CfP) ist damit gerade nicht gegeben. Hinzu kommt, dass das Zentrum für Krankenpflege (CfP) keine eigenständige natürliche oder juristische Person darstellt, die einerseits eigenverantwortlich über einen Einsatz des Klägers als Lehrkraft zu entscheiden und dabei gleichzeitig die Vorgaben des Beklagten zu beachten hat. Vielmehr ist das Zentrum für Krankenpflege (CfP) Teil der Organisation des Beklagten, so dass Anordnungen gegenüber dem Kläger allein durch den Beklagten auf Grundlage der arbeitsvertraglichen Vereinbarungen und den Grenzen des ihm zustehenden Direktionsrecht zu treffen sind.

43
5. Der Kläger hat keinen Anspruch auf Zahlung ausstehender Vergütung für das Jahr 2018 in Höhe von € 1.573,65 brutto.

44
Unabhängig davon, ob die Voraussetzungen eines Anspruchs gemäß §§ 615 Satz 1, 293 ff. BGB hinreichend dargelegt wurden, ist festzustellen, dass ein etwaiger Anspruch auf Grundlage der Regelung in § 37 Abs. 1 Satz 1 TVöD-K verfallen ist.

45
Gemäß § 37 Abs. 1 Satz 1 TVöD verfallen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit von der/dem Beschäftigten oder vom Arbeitgeber in Textform geltend gemacht werden.

46
Die durch den Kläger unter dem Gesichtspunkt des Annahmeverzugs geltend gemachten Ansprüche sind gemäß § 24 Abs. 1 Satz 1 TVöD-K grds. mit Ablauf des jeweiligen Kalendermonats entstanden und waren gemäß § 24 Abs. 1 Satz 4 TVöD am Zahltag des zweiten Kalendermonats, der auf ihre Entstehung folgt, fällig. Folglich sind die monatlichen Ansprüche des Klägers, die dieser nicht im Detail konkretisiert hat, zum Zeitpunkt der Geltendmachung gegenüber dem Beklagten am 06.09.2019 verfallen. Soweit sich der Anspruch des Klägers beispielsweise auf den Monat Dezember 2018 bezieht, ist der Anspruch am 31.12.2018 entstanden, am 28.02.2019 fällig gewesen und folglich am 29.08.2019 verfallen. Eine gerichtliche Geltendmachung durch Eingang der Klageschrift am 29.08.2019 ist in diesem Zusammenhang nicht ausreichend gewesen, da der Rechtsgedanke des § 167 ZPO auf die Wahrung von Ausschlussfristen keine Anwendung findet (BAG v. 16.03.2016 – 4 AZR 421/15).

47
Entgegen der Auffassung des Klägers kann auch nicht darauf abgestellt werden, dass der Kläger erst zum Ende eines Kalenderjahres und der nach dessen Ablauf im zweiten Monat erfolgenden Abrechnung der tatsächlich erbrachten Arbeitsleistung feststellen konnte, ob der Beklagte den arbeitsvertraglichen Beschäftigungsanspruch im Umfang von einer wöchentlichen Arbeitszeit von einer Stunde erfüllt hat. Insoweit ist festzustellen, dass der auf Grundlage des Arbeitsvertrages der Parteien bestehende Beschäftigungs- und Vergütungsanspruch sowie der im Falle der Nichtannahme der angebotenen Arbeitsleistung daran anknüpfende Anspruch aus dem Gesichtspunkt des Annahmeverzugs auf Grundlage von § 24 Abs. 1 TVöD-K gerade monatlich zu betrachten gewesen ist. Eine hiervon abweichende Vereinbarung der Parteien wurde durch den Kläger in keiner Weise dargelegt. Darüber hinaus war der Kläger auch monatlich jederzeit in der Lage zu bewerten, inwieweit der Beschäftigungs- und Vergütungsanspruch durch den Beklagten tatsächlich erfüllt wurde.

48
Selbst wenn in diesem Zusammenhang gleichwohl der Auffassung des Klägers gefolgt werden würde, ist festzustellen, dass auch auf Grundlage einer jährlichen Betrachtung der geltend gemachte Anspruch am 31.12.2018 entstanden, am 28.02.2019 fällig gewesen und folglich am 29.08.2019 verfallen ist.

III.

49
Die Entscheidung über die Kosten begründet sich gemäß §§ 46 Abs. 2 ArbGG, 92 Abs. 1 ZPO nach Maßgabe des Unterliegens im Prozess.

50
Die Streitwertfestsetzung beruht auf § 61 Abs. 1 ArbGG i.V.m. §§ 3, 5 ZPO. Der Feststellungantrag war mit einem Bruttomonatsgehalt des Klägers (€ 6.200,-) zu berücksichtigen. Der Antrag zu II. war nicht gesondert in Ansatz zu bringen, da dieser nicht zur Entscheidung angefallen ist. Die Anträge zu III. und IV. wurden jeweils in Höhe eines Bruttomonatsgehaltes (€ 174,72) berücksichtigt. Der Antrag zu V. wurde in der geltend gemachten Höhe in Ansatz gebracht.

51
Gründe gemäß § 64 Abs. 3 ArbGG, die Berufung gesondert zuzulassen, liegen nicht vor. Die Statthaftigkeit der Berufung nach dem Wert des Beschwerdegegenstandes gemäß § 64 Abs. 2 Buchstabe b) bleibt hiervon unberührt.