Sonderkündigungsschutz



- Abfallbeauftragte
- Immissionsschutzbeauftragte
- Störfallbeauftragte
- Gewässerschutzbeauftragte

Klage gegen die Kündigung eines Arbeitnehmers, der sein Betriebsbeauftragtenfunktionen niedergelegt hat

Ausgangslage des Rechtsstreites

Die Beklage bestellte die den Kläger mit Wirkung zum 1. September 1989 zum Immissionsschutzbeauftragten und zum Betriebsbeauftragten für Abfall für das Werk T, Zu seiner Bestellung zum Betriebsbeauftragten für Abfall- und Immissionsschutz gab der Kläger im Juli 1989 schriftlich sein Einverständnis.

Mit Schreiben vom 22. Mai 1990, bei der Beklagten eingegangen am 28. Mai 1990, teilte der Kläger der Beklagten mit, dass er mit Wirkung zum 1. Juni 1990 nicht mehr bereit sei, die Rechte und Pflichten, die sich aus §§ 11b ff. AbfG und § 54 ff. BImSchG ergeben, zu übernehmen.

In einem Personalgespräch erläuterte der Kläger, wie er sich eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses vorstelle.
Er schlug vor seinen Arbeitsplatz in zwei Arbeitsplätze aufteilen; er könne dann seine Arbeit in fachlicher Hinsicht fortsetzen; die Verantwortung solle aber ein anderer tragen.
Für ihn komme nur eine Aufwertung seines Arbeitsplatzes auf die Führungsebene X mit einer Anhebung seines Jahreseinkommens in Betracht. Wenn er eine entsprechende Gehaltserhöhung erhalte, werde er seine Arbeit wieder voll verantwortlich ausüben.

Die Beklagte antwortete darauf wie folgt:
“Wie Ihnen die Herren X. und Y in getrennten Gesprächen erklärten, sind die Aufgaben, die Sie auf dem Gebiet der Entsorgung und der Emissionsüberwachung im Werk T durchführen, unmittelbar auch mit Bestellung zum Betriebsbeauftragten für Abfall und Immissionsschutz verbunden.

Mit Schreiben Ende Januar 1991 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger ordentlich nach Einhaltung einer 3-monatigen Kündigungsfrist.

Klage gegen die ordentliche Kündigung innerhalb der Probezeit eines Arbeitnehmers, der u.a. auch zum Abfallbeauftragten bestellt ist

Ausgangslage des Rechtsstreites

Der Kläger war bei der Beklagten seit mehr als 5 Monaten beschäftigt. Die Beklagte ist im Bereich der Entsorgung tätig und gemäß § 54 Abs. 1 Kreislaufwirtschafts- und Abfallgesetz (KrW-/AbfG) zur Bestellung eines Betriebsbeauftragten für Abfall (Abfallbeauftragter) verpflichtet.

Im Arbeitsvertrag ist u.a. folgendes geregelt:

1. Das Arbeitsverhältnis endet mit dem Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer das 65. Lebensjahr vollendet.
2. Eine Kündigung bedarf der Schriftform. Die Kündigungsfrist beträgt nach Beendigung der Probezeit immer 3 volle Monate.
3. In der Probezeit von 6 Monaten beträgt die vereinbarte Kündigung 4 Wochen.

Arbeitsvertraglich ist der Kläger als Betriebsleiter, Abfallbeauftragter sowie stellvertretender Gefahrgutbeauftragter und stellvertretender Geschäftsführer bestellt

Mit Schreiben kurz vor Ende der Probezeit kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis ordentlich unter Einhaltung einer 4-wöchigen Frist und bot dem Kläger „Alternativ“ eine „Anstellung als Abteilungsleiter" an

Der Kläger macht unter Berufung auf besonderen Kündigungsschutz die Unwirksamkeit einer in den ersten sechs Monaten des Arbeitsverhältnisses ausgesprochenen ordentlichen Kündigung geltend.

Klage gegen die Kündigung sowie den Entzug der Beauftragungen als Gewässerschutz-, Immissionsschutz- und Abfallbeauftragter

Ausgangslage des Rechtsstreites

Mit Schreiben vom April bestellte die Beklagte den Kläger zum Betriebsbeauftragten für Abfall gemäß den §§ 11 a – f Abfallgesetz (AbfG) und mit Schreiben vom Dezember auch zum Betriebsbeauftragten für Gewässerschutz gemäß den §§ 21 a – f Wasserhaushaltsgesetz (WHG) für das Werk I.

Mit Schreiben vom 03.06.1998 folgte die Anpassung an die aktuelle Rechtslage im Hinblick auf die Neufassung in § 54 Kreislaufwirtschafts- und Abfallgesetz (KrW-/AbfG) unter Hinweis auf § 54 KrW-/AbfG.
Zu den Stellenzielen und Hauptaufgaben wird auf die mit Wirkung vom 01.05.1998 erstellte Stellenbeschreibung für den Gewässerschutz- und Abfallbeauftragten Bezug genommen.

Im Februar 2005 erstellte die Beklagte eine Stellenbeschreibung mit der Tätigkeitsbeschreibung „Gewässerschutz-, Immissionsschutz- und Abfallbeauftragter“ . Diese Stellenbeschreibung wurde vom Kläger sowie dem Vorgesetzten unterzeichnet.

Im Laufe des Jahres 2008 kam es zwischen den Parteien zu Verhandlungen über ein Ausscheiden im Rahmen einer Vorruhestandsregelung. Eine Einigung kam jedoch nicht zustande.
Mit Schreiben vom 02.12.2008 wurde der Kläger als Betriebsbeauftragter für Gewässerschutz und Abfall mit Wirkung vom 31.12.2008 abberufen.

Mit Schreiben vom 19.12.2008 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis zum 31.12.2010 und stellte den Kläger ab 01.01.2009 von der Arbeitsleistung frei.

Klage zum Sonderkündigungsschutz für den Betriebsbeauftragter für Abfall und Stellvertreter als Gefahrgutbeauftragter

Ausgangslage des Rechtsstreites

Zwischen beiden Parteien wurde ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit geschlossen.
Der Arbeitsvertrag enthielt u.a. folgende Regelungen:
§ 2 Tätigkeit: Dem Arbeitnehmer obliegen folgende eigenverantwortliche Tätigkeiten:

1. Herr B. wird eingestellt für den gesamten Bereich Betriebsleitung, Überwachung des Geschäftsverlaufes, deren Kosten, gesetzliche und betriebswirtschaftliche Vorgaben und deren Verlauf. Als Vertretung für die Personaleinstellung und deren Überwachung.
2. Einschließlich der Tätigkeit als Betriebsbeauftragter für Abfall und Stellvertreter als Gefahrgutbeauftragter, sowie als Stellvertreter des Geschäftsführers. Das Arbeitsverhältnis umfasst auch nachstehende Tätigkeiten: Betriebsbeauftragter für Abfall- und Gefahrstoffe, auch im Sinne eines Entsorgungsfachbetriebes. Die Leitung der Betriebsabläufe des Innen- und Außendienstes, auch in Zusammenarbeit mit Frau W., Kontaktierung der Kunden und der Behördenvertreter.

§ 11 Kündigungszeit:

1. Das Arbeitsverhältnis endet mit dem Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer das 65. Lebensjahr vollendet.
2. Eine Kündigung bedarf der Schriftform. Die Kündigungsfrist beträgt, nach Beendigung der Probezeit, immer 3 volle Monate.
3. In der Probezeit von 6 Monaten beträgt die vereinbarte Kündigung 4 Wochen.

Dieser Arbeitsvertrag ist unter dem Datum vom 09.03.2006 von beiden Parteien unterschrieben

Mit Schreiben kurz vor Ende der Probezeit kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung einer 4-wöchigen Kündigungsfrist.

Klage gegen die betriebsbedingte Kündigung eines Abfallbeauftragten ohne Bestellung

Ausgangslage des Rechtsstreites

Der Kläger war seit dem 05.02.1979 aufgrund des Einstellungsschreibens vom gleichen Tag bei der S. GmbH beschäftigt, die im Bereich der Produktion von Leiterplatten tätig war. Er war zuletzt in H. im Werk I im Bereich der Abwasserbehandlung (Entsorgung), welche zum Fachbereich der Galvanik gehörte, beschäftigt. . Die S. GmbH beschäftigte an 2 Standorten insgesamt ca. 700 Mitarbeiter. Am Standort des Klägers waren ca. 500 Mitarbeiter tätig.

Über das Vermögen der S. GmbH wurde nach 30 Berufsjahren des Klägers das Insolvenzverfahren eröffnet. Allen Mitarbeitern am Standort des Klägers wurde durch den Insolvenzverwalter wegen einer angeblich beabsichtigten Stilllegung der Produktion gekündigt. Hiervon wurde etwa die Hälfte während des Laufs der Kündigungsfrist weiter beschäftigt. Die übrigen Mitarbeiter wurden freigestellt. Die Kündigung gegenüber dem Kläger erfolgte mit Schreiben unter Einhaltung einer Frist von 3,5 Monaten.

Kurz nach Ablauf der Kündigungsfrist erwarb die Beklagte den Betrieb der insolventen Standort unter Beteiligung zweier Investoren. In dem übernommen Betrieb wurden weiter Leiterplatten hergestellt, die für Anwendungen mit hohen Zuverlässigkeitsanforderungen bestimmt waren.

Vom folgenden Personalabbau war auch der Kläger betroffen.

Klage gegen die außerordentliche Kündigung einer Gewässerschutzbeauftragten

Ausgangslage des Rechtsstreites

Die Klägerin ist bei der Beklagten seit 1993 als Diplom-Ingenieurin für Wasserwirtschaft beschäftigt. Sie war eingesetzt im Fachgebiet III Planen und Bauen/Gemeindewerke der Beklagten. Sie war zudem Gewässerschutzbeauftragte der Beklagten.

Auf das Arbeitsverhältnis findet kraft schriftlicher Vereinbarung der Bundes-Angestellten-Tarifvertrag mit den ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträgen in der für den Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände jeweils geltenden Fassung Anwendung.
Die Parteien haben einen Vertrag über Altersteilzeit in Form eines Blockmodells geschlossen, der 2007 beginnen sollte.

Die Beklagte beschäftigt regelmäßig mehr als fünf Arbeitnehmer mit Ausnahme der Auszubildenden. Bei ihr besteht ein Personalrat.
Die Beklagte hat der Klägerin bereits 2006 eine Abmahnung erteilt sowie drei weitere Abmahnungen in der Folge.
Grundlage der Abmahnungen sind von der Beklagten behauptete Verletzungen der Arbeitsvertragspflicht in Bezug auf die Nichtbefolgung von Anweisungen.
Nach Erteilung der Abmahnungen hatte die Klägerin einen Antrag zu bearbeiten, benutzte aber trotz Anordnung nicht den dafür vorgesehenen Vordruck. Die Klägerin lehnte dann in einem Gespräch die Bearbeitung des Vorgangs mit den von der Beklagten gemachten Vorgaben ab, letztmalig in einem Gespräch zwischen der Klägerin und dem Bürgermeister der Beklagten.

Daraufhin hörte die Beklagte den Personalrat an.
Der Personalrat teilte der Beklagten Folgendes mit:
Der Personalrat hat einstimmig beschlossen, die Gründe der außerordentlichen fristlosen Kündigung zu billigen und somit die Zustimmung zur außerordentlichen fristlosen Kündigung bzw. hilfsweise zur außerordentlichen Kündigung mit einer sozialen Auslauffrist zu erteilen.

Klage gegen den Widerruf der Bestellung zum Betriebsbeauftragten für Abfall

Ausgangslage des Rechtsstreites

Der Kläger ist seit 1998 als stellvertretender Fertigungsleiter bei der Beklagten beschäftigt. Er ist als Meister in der Endfertigung eingesetzt. Mit Wirkung zum 01.01.2008 wurde der Kläger zusätzlich zu seinen bisherigen Aufgaben zum Betriebsbeauftragten für Abfälle nach § 54 KrW-/AbfG bestellt. Welchen zeitlichen Umfang der Kläger für diese Aufgabe aufzuwenden hat, ob einen Arbeitstag pro Woche oder eine Stunde pro Woche, ist zwischen den Parteien streitig.
Bei der Beklagten, die mehr als 100 Arbeitnehmer beschäftigt, ist ein Betriebsrat gebildet. Am 30.03.2010 schlossen die Betriebsparteien einen Interessenausgleich und einen Sozialplan ab. Im Interessenausgleich war die Entlassung von 49 Arbeitnehmern vorgesehen, die auf einer Namensliste aufgeführt worden sind. Zu ihnen gehörte der Kläger.

Mit Schreiben vom 18.05.2010, kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis ordentlich.

Durch Urteil des Arbeitsgerichtes wurde festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis durch diese Kündigungen nicht aufgelöst worden ist.

Die hiergegen gerichtete Berufung der Beklagten wurde durch Urteil vom vom Berufungsgericht mit der Begründung zurückgewiesen, dass das ordentliche Kündigungsrecht ausgeschlossen sei.

Mit Schreiben vom 27.09.2010 berief die Beklagte den Kläger als Betriebsbeauftragten für Abfälle mit sofortiger Wirkung ab.

Mit seiner am 15.10.2010 eingegangenen Klage hat der Kläger zum einen die Feststellung, dass die Abberufung rechtsunwirksam sei und zum anderen die Verurteilung der Beklagten, seine Bestellung zum Betriebsbeauftragten für Abfälle aufrechtzuerhalten, begehrt.

Klage gegen die Ordnungsverfügung den Immissionsschutz- und Störfallbeauftragter abzuberufen

Ausgangslage des Rechtsstreites

Die Klägerin bestellte mit Schreiben den Diplom-Ingenieur zum Betriebsbeauftragten für Immissionsschutz und kurz danach auch zum Störfallbeauftragten. Er ist von der Klägerin als Leiter ihres "Technischen Bereichs" angestellt und hat - ebenso wie der Leiter des "Kaufmännischen Bereichs" - Handlungsvollmacht (Prokura). Er untersteht unmittelbar der Geschäftsführung der Klägerin.
Mit Ordnungsverfügung forderte das beklagte Amt im Juni 1997 die Klägerin unter Androhung eines Zwangsgeldes in Höhe von 5.000,-- DM auf, innerhalb von vier Wochen ab Zustellung der Verfügung den Kläger aus seinen Funktionen als Immissionsschutz- und Störfallbeauftragter abzuberufen; es sei ein neuer, fachlich und persönlich geeigneter Immissionsschutzbeauftragter sowie ein neuer, fachlich und persönlich geeigneter Störfallbeauftragter zu bestellen. In den Gründen der Verfügung heißt es: Der Kläger sei im Sinne von § 55 Abs. 2 Satz 2 BImSchG i.V.m. § 5 Abs. 1 der 6. BImSchV persönlich nicht geeignet, die Aufgabe eines Immissionsschutzbeauftragten hinreichend zuverlässig zu erfüllen. Seine mangelnde Eignung ergebe sich schon aus seiner organisatorischen Einbindung in die Klägerin. Er sei in seiner Position als Leiter des Technischen Bereichs gegenüber den örtlichen Betriebsleitern weisungsbefugt und damit als Teil der Unternehmensleitung anzusehen. Darüber hinaus sei er in seiner Funktion als Abteilungsleiter nicht lediglich für die Überwachung bestimmter technischer Betriebsabläufe verantwortlich; ein großer Teil seiner Tätigkeit, nämlich die Leitung des gesamten Vertriebes, gehöre nicht zu den Aufgaben eines technischen Leiters, sondern gehe darüber hinaus, da sie der kaufmännischen Unternehmensseite zuzurechnen sei.

Aus der Funktion des Immissionsschutzbeauftragten als "Immissionsschutzgewissen des Betriebes" folge jedenfalls, dass Mitglieder der Unternehmensleitung und Betriebsleiter nicht zum Immissionsschutzbeauftragten ernannt werden dürften. Hiervon gingen insbesondere auch die Bestimmungen der §§ 56 und 57 BImSchG aus. Das Gleiche gelte für die Wahrnehmung der Funktion des Störfallbeauftragten.

Den Widerspruch der Klägerin wies die Bezirksregierung mit Widerspruchsbescheid vom . Oktober 1997 zurück.

Klage auf Bestellung als Immissionsschutzbeauftragter

Ausgangslage des Rechtsstreites

Die Parteien streiten im Wesentlichen über die zutreffende Eingruppierung des Klägers und eine Bestellung zum Immissionsschutzbeauftragten.

Die Beklagte unterhält mehrere Verdunstungskühlanlagen, fünf auf ihrem Betriebsgelände in B-Stadt und eine in H-Stadt. Diese Anlagen sind nach § 13 der 42. Verordnung zur Durchführung des Bundes-Immissionsschutzgesetzes vom 12. Juli 2017 (42. BImSchV) anzeigepflichtig. Die 42. BImSchV regelt umfangreiche Prüfpflichten für Betreiber von Verdunstungskühlanlagen, um eine Kontamination des Kühlsystems mit Legionellen zu verhindern. Außerdem gilt die VDI-Richtlinie 2047 Blatt 2 (Sicherstellung des hygienegerechten Betriebs von Verdunstungskühlanlagen).

Laut gesondertem Schreiben vom 3. September 2020 sollte der Kläger im Zusammenhang mit der Ernennung zum Immissionsschutzbeauftragten für die ihm übertragene höherwertige Nebentätigkeit rückwirkend ab 1. Mai 2020 eine Funktionszulage iHv. € 220,88 brutto monatlich erhalten. Seine Zustimmung dazu sollte der Kläger auf der beigefügten Zweitschrift bestätigen. Am 16. September 2020 bat der Geschäftsfeldleiter den Kläger zum Gespräch. Es lagen sowohl der Verpflichtungsschein des Intendanten als auch das Schreiben wegen der Gewährung der Funktionszulage vor. Ablauf und Inhalt des Gesprächs sind zwischen den Parteien streitig.

Am 8. März 2021 schrieb der Geschäftsfeldleiter F. dem Kläger mit dem Betreff „Verdunstungskühlanlagen“ folgende E-Mail: „…wir haben noch einmal rechtlich geprüft, wie Ihnen die Betreuung der Verdunstungskühlanlagen übertragen werden kann. Dies kann im Rahmen einer arbeitsvertraglichen Weisung erfolgen. Ich darf Sie daher bitten, das anliegende Schreiben zu beachten. …“
„… mit meinem Schreiben vom 28.06.2018 (…) wurde die Betreuung der Verdunstungskühlanlagen durch Sie vorläufig geregelt. Ich darf Sie bitten, dieses Schreiben ab sofort als gegenstandslos zu betrachten….“

Mit seiner am 10. Dezember 2021 beim Arbeitsgericht Mainz eingegangenen Klage verlangt der Kläger die Bestellung zum Immissionsschutzbeauftragten nebst schriftlicher Mitteilung der mit der Aufgabe verbundenen Kompetenzen und Verantwortungen sowie eine funktionsbezogene Tätigkeitsbeschreibung.

Klage gegen die Abberufung eines Abfallbeauftragten

Ausgangslage des Rechtsstreites

Der Kläger ist Diplom-Ingenieur (FH) und ausweislich des Arbeitsvertrages seit dem 15.12.1993 bei dem Beklagten (einem selbstständigen Unternehmen der Stadt N.) beschäftigt. Grundlage des Arbeitsverhältnisses ist der schriftliche Arbeitsvertrag vom 15.12.1993. 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.

Mit Urkunde vom 07.03.1994 wurde der Kläger durch den Beklagten zum Betriebsbeauftragten für Abfall ernannt. Diese Bestellung wurde mit Wirkung zum 01.01.1998 nochmals vorgenommen.

Mit Schreiben vom 31.03.2017 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 seiner am 29.08.2019 beim Arbeitsgericht Nürnberg eingegangenen Klage vom selben Tag wendet sich der Kläger gegen die Abberufung als Betriebsbeauftragter für Abfall.

Klage gegen die Abberufung als Betriebsbeauftragter für Abfall

Ausgangslage des Rechtsstreites

Der Kläger ist seit Dezember 1993 bei der Beklagten beschäftigt, einem selbstständigen Kommunalunternehmen. Nach dem Arbeitsvertrag vom 15. Dezember 1993 wurde er als „Angestellter" eingestellt. Auf das Arbeitsverhältnis finden zwischenzeitlich aufgrund arbeitsvertraglicher Vereinbarung die Bestimmungen des TVöD für den Dienstleistungsbereich Krankenhäuser in der jeweils gültigen Fassung Anwendung. Der Kläger erhielt zuletzt eine Vergütung entsprechend Entgeltgruppe 13 TVöD-K.

Im März 1994 bestellte die Beklagte den Kläger zum Betriebsbeauftragten für Abfall. Diese Bestellung nahm sie mit Wirkung zum 1. Januar 1998 nochmals vor. Mit Schreiben vom 31. März 2017 widerrief die Beklagte die Bestellung des Klägers und bestellte zum 1. April 2017 einen externen Abfallbeauftragten.

In der Folge verhandelten die Parteien über eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses bzw. den zukünftigen Inhalt der Tätigkeit des Klägers. Mit Schreiben vom Juni 2018 wies die Beklagte dem Kläger mit Wirkung zum 1. Juli 2018 eine Stelle als Sachbearbeiter mit Sonderaufgaben im Projektmanagement der Themenfelder Medizintechnik zu.

Mit seiner im August 2019 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat der Kläger die Auffassung vertreten, seine Abberufung als Abfallbeauftragter sei unwirksam.

Sie verstoße gegen das Benachteiligungsverbot und sei nicht durch sachliche Gründe gerechtfertigt.