



08/13

## Neueste ober- und höchstgerichtliche arbeits-/sozialrechtliche Entscheidungen

Inhaltsübersicht:

### Arbeitsrecht

- Eingruppierung eines/r Bezirkssozialarbeiter/in ----- S. 1
- Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung - Interessenkollision ----- S. 2
- Betriebsbedingte Kündigung, freier Arbeitsplatz im Ausland S. 3

### Arbeitsrecht

#### ● Eingruppierung eines/r Bezirkssozialarbeiter/in

Ein(e) Bezirkssozialarbeiter/in ist in der Entgeltgruppe (EG) S 14 des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst für den Bereich der Vereinigung der Kommunalen Arbeitgeberverbände - Besonderer Teil - Verwaltung (TVöD-BT-V/VKA) eingruppiert, wenn er/sie in rechtlich erheblichem Ausmaß bei seiner/Ihrer Tätigkeit „Entscheidungen zur Vermeidung der Gefährdung des Kindeswohls“ trifft und „in Zusammenarbeit mit dem Familien- bzw. Vormundschaftsgericht Maßnahmen“ einleitet, welche zur Gefahrenabwehr erforderlich sind.

Der Kläger ist Sozialarbeiter mit staatlicher Anerkennung und bei einer Landkreisverwaltung als Bezirkssozialarbeiter tätig. Die Parteien des Rechtsstreits sind kraft Mitgliedschaft an den TVöD/VKA gebunden.

Seit 2009 gelten für die Eingruppierung der Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst neue, teilweise veränderte Bestimmungen. Der beklagte Landkreis zahlt dem Kläger seit November 2009 ein Entgelt nach der EG S 11 TVöD-BT-V/VKA. Der Kläger hält aber ein Entgelt nach der neuen EG S 14 TVöD-BT-V/VKA für zutreffend. Diese Entgeltgruppe sieht im Vergleich zur EG S 11 TVöD-BT-V dann ein erhöhtes Entgelt vor, wenn der Beschäftigte in einer entsprechenden Tätigkeit „Entscheidungen zur Vermeidung der Gefährdung des Kindeswohls“ trifft und „in Zusammenarbeit mit dem Familiengericht bzw. Vormundschaftsgericht Maßnahmen einleiten (muss), welche zur Gefahrenabwehr erforderlich sind“. Der Landkreis hat die Auffassung vertreten, der Kläger erfülle diese Tarifmerkmale insbesondere nicht, weil er nicht mindestens zur Hälfte entsprechende Tätigkeiten ausübe.

Die Vorinstanzen haben der Klage stattgegeben. Der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts hat die Revision des beklagten Landkreises zurückgewiesen und einen Anspruch auf ein Entgelt nach der EG S 14 TVöD-BT-V bejaht. Die Tätigkeit des Klägers als Bezirkssozialarbeiter bildet einen auf ein einheitliches Arbeitsergebnis gerichteten großen Arbeitsvorgang, der das Tätigkeitsmerkmal der EG S 14 TVöD-BT-V erfüllt. Dabei ist es ausreichend, wenn Entscheidungen zur Vermeidung einer Kindeswohlgefährdung in Zusammenarbeit mit den Gerichten in rechtserheblichem Ausmaß anfal-



Recht

Vereinte  
Dienstleistungs-  
gewerkschaft



len. Nicht erforderlich ist es hingegen, dass sie mindestens die Hälfte der Arbeitszeit des einheitlichen Arbeitsvorgangs ausmachen. Ausreichend ist es jedenfalls, wie hier, dass ein sinnvolles Arbeitsergebnis ohne das Erfüllen des tariflichen Merkmals nicht erzielt werden kann. [Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 21. August 2013 - 4 AZR 933/11 - Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Niedersachsen, Urteil vom 13. Oktober 2011 - 5 Sa 398/11 E -]

## ● **Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung - Interessenkollision**

Bei der Entscheidung über die Bewerbung auch von schwerbehinderten Menschen ist die Schwerbehindertenvertretung selbst dann zu beteiligen, wenn die Vertrauensperson der Schwerbehinderten ebenfalls zu den Bewerbern gehört.

Die Parteien streiten um eine Entschädigung nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG), weil sich der Kläger als schwerbehinderter Mensch bei der Entscheidung über seine Bewerbung diskriminiert sieht. Bei der Beklagten, einer Spielbank, waren zwei Beförderungsstellen als „Tischchef“ ausgeschrieben. Darauf bewarben sich auch der bei der Beklagten gewählte Schwerbehindertenvertreter und der Kläger, der stellvertretendes Mitglied der Schwerbehindertenvertretung ist. Die Beklagte teilte dem Schwerbehindertenvertreter mit, dass sie wegen der aus ihrer Sicht bestehenden Interessenkollision weder ihn noch den Kläger als seinen Stellvertreter an der Auswahlentscheidung beteiligen werde. Sie entschied sich schließlich für zwei andere Kandidaten. Bei der Auswahlentscheidung sieht sich der Kläger als schwerbehin-

derter Mensch diskriminiert, worauf die unterlassene Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung hinweise.

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Die Revision des Klägers hat vor dem Achten Senat des Bundesarbeitsgerichts Erfolg. Bei der Entscheidung über die Bewerbung des Klägers hätte die Schwerbehindertenvertretung nach § 81 SGB IX beteiligt werden müssen. Dem stand nicht entgegen, dass sich die Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen selbst und der Stellvertreter auf eine der zu besetzenden Stellen beworben hatten. Einen möglichen Interessenkonflikt zwischen Bewerbern hätte der Kläger verhindern können, indem er nach § 81 Abs. 1 Satz 10 SGB IX die Beteiligung des Schwerbehindertenvertreters als seines direkten Konkurrenten um die zu besetzende Stelle ausdrücklich hätte ablehnen können. Dagegen oblag es nicht dem Arbeitgeber, von der gesetzlich vorgeschriebenen Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung Abstand zu nehmen.

Der Senat hat die Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen. Dieses wird zu klären haben, ob die Verletzung der Pflichten zur Förderung schwerbehinderter Menschen nach dem Sozialgesetzbuch IX vorliegend eine Benachteiligung des Klägers wegen seiner Behinderung indiziert und ob ggf. die Beklagte ihre Vorgehensweise so zu rechtfertigen vermag, dass ein Entschädigungsanspruch des Klägers nach AGG ausscheidet. [Bundesarbeitsgericht: Urteil vom 22. August 2013 - 8 AZR 574/12 - Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg, Urteil vom 16. November 2011 - 24 Sa 1606/11 -]



Recht

**Vereinte  
Dienstleistungs-  
gewerkschaft**



## ● Betriebsbedingte Kündigung - freier Arbeitsplatz im Ausland

Die aus § 1 Abs. 2 KSchG folgende Verpflichtung des Arbeitgebers, dem Arbeitnehmer zur Vermeidung einer Beendigungskündigung - ggf. im Wege der Änderungskündigung - eine Weiterbeschäftigung zu geänderten, möglicherweise auch zu erheblich verschlechterten Arbeitsbedingungen anzubieten, bezieht sich grundsätzlich nicht auf freie Arbeitsplätze in einem im Ausland gelegenen Betrieb des Arbeitgebers. Der Erste Abschnitt des Kündigungsschutzgesetzes ist gemäß § 23 Abs. 1 KSchG nur auf Betriebe anzuwenden, die in der Bundesrepublik Deutschland liegen. In diesem Sinne muss auch der Betriebsbegriff in § 1 Abs. 2 Satz 1, Satz 2 KSchG verstanden werden. Ob dies der Berücksichtigung von Beschäftigungsmöglichkeiten im Ausland entgegensteht, falls der Arbeitgeber seinen Betrieb als Ganzen oder einen Betriebsteil unter Wahrung der Identität verlagert, war nicht zu entscheiden.

Die Beklagte ist ein Unternehmen der Textilindustrie mit Sitz in Nordrhein-Westfalen. Sie unterhält seit geraumer Zeit in der Tschechischen Republik eine Betriebsstätte, in der sie Verbandsstoffe herstellt. Die „Endfertigung“ der Stoffe erfolgte in einem am Sitz der Beklagten gelegenen Betrieb. In diesem war die Klägerin seit 1984 als Textilarbeiterin tätig. Im Juni 2011 beschloss die Beklagte, ihre gesamte Produktion in der tschechischen Betriebsstätte zu konzentrieren. In Deutschland sollte lediglich die Verwaltung nebst „kaufmännischem Bereich“ bestehen bleiben. Mit Blick hierauf erklärte die Beklagte gegenüber den an ihrem Sitz

beschäftigten Produktionsmitarbeitern eine ordentliche Beendigungskündigung. Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, die Kündigung sei sozial ungerechtfertigt. Die Beklagte habe ihr durch den Ausspruch einer Änderungskündigung die Möglichkeit geben müssen, über einen Umzug zumindest nachzudenken.

Die Kündigungsschutzklage blieb - wie in den Vorinstanzen - vor dem Zweiten Senat des Bundesarbeitsgerichts erfolglos. Aufgrund der Verlagerung der „Endfertigung“ in die - mehrere hundert Kilometer von ihrem Sitz entfernte - tschechische Betriebsstätte hatte die Beklagte keine Möglichkeit mehr, die Klägerin in einem inländischen Betrieb weiterzubeschäftigen. Umstände, unter denen ausnahmsweise eine Verpflichtung des Arbeitgebers zu erwägen wäre, Arbeitnehmer im Ausland weiterzubeschäftigen, lagen nicht vor. [Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 29. August 2013 - 2 AZR 809/12 - Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Düsseldorf, Urteil vom 5. Juli 2012 - 15 Sa 759/12 -]<sup>12</sup>

<sup>1</sup> Soweit nicht anders gekennzeichnet, handelt es sich um bearbeitete Pressemeldungen des BAG

<sup>2</sup> Bereich Recht E-mail: [rechtundratgeber@verdi.de](mailto:rechtundratgeber@verdi.de)  
Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin  
V.i.S.d.P. Bereichsleiter Recht Jens Schubert



Recht

Vereinte  
Dienstleistungs-  
gewerkschaft