

# ArbeitsrechtInformationen

ArbR-Info 04/2025

Leipzig, Juli 2025

## Rechtsprechung

Mehrarbeitszuschläge auch für Teilzeitbeschäftigte Seite 1

Arbeitsunfähigkeit wegen Tätowierungs-Komplikationen Seite 2

Druckkündigung nur bei ernsthaftem Schlichtungsversuch Seite 2

## Seminarangebote

Das Hinweisgeberschutzgesetz Seite 3

Der dienstunfähige oder dienstunwillige Bedienstete Seite 3

## Rechtsprechung

Kollektivarbeitsrecht:

### **Mehrarbeitszuschläge auch für Teilzeitbeschäftigte**

**LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 16.05.2025, Az.: 12 Sa 1016/24**

**(nicht rechtskräftig)**

Eine Teilzeitbeschäftigte im Einzelhandel in Brandenburg (A) leistete innerhalb von sechs Monaten 62 Überstunden, überschritt dabei aber nie die tarifliche Vollzeitarbeitszeit von 38 Wochenstunden. Der geltende Manteltarifvertrag sah einen Überstundenzuschlag von 25 % nur bei Überschreitung dieser 38 Stunden vor. Der Arbeitgeber (B) zahlte daher keinen Zuschlag. B verwies auf den gesetzlichen Schutz der Tarifautonomie. A klagte auf Zahlung. In den Vorinstanzen blieb sie erfolglos. Daraufhin ging A in Berufung.

Mit Erfolg! Die tarifliche Regelung benachteiligt Teilzeitkräfte unangemessen. Der Zuschlag knüpft allein an die Überschreitung der Vollzeitarbeitszeit an und vernachlässigt dabei, dass Teilzeitbeschäftigte bereits deutlich früher Mehrarbeit leisten. Ein sachlicher Grund für die Ungleichbehandlung sei nicht erkennbar. Die bloße Orientierung an arbeitsschutzrechtlichen Grenzen genüge nicht. Nach dem Gleichbehandlungsgrundsatz sind Überstundenzuschläge auch Teilzeitkräften ab Überschreitung ihrer vertraglich vereinbarten Arbeitszeit zu gewähren. Das LAG ließ die Revision zum BAG zu.

Individualarbeitsrecht:

**Arbeitsunfähigkeit wegen Tätowierungs-Komplikationen**  
**LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 22. 05. 2025, Az.: 5 Sa 284 a/24**

Eine Pflegehilfskraft (A) ließ sich am Unterarm tätowieren, danach entzündete sich die Stelle so stark, dass sie mehrere Tage arbeitsunfähig war. Ihr Arbeitgeber (B) lehnte die Fortzahlung des Entgelts ab, weil die Erkrankung auf einer selbstverschuldeten Körperverletzung beruhe. A argumentierte, dass die Krankheit in Folge einer nur selten auftretenden Komplikation aufgetreten sei. Tattoos sind heutzutage weit verbreitet und seien Teil der privaten Lebensführung. A verklagte B auf Auszahlung des Entgelts. A hatte in der Vorinstanz keinen Erfolg. Daraufhin ging A in Berufung.

Ohne Erfolg! Nach § 3 Abs. 1 EFZG entfällt der Anspruch auf Entgeltfortzahlung, wenn der Arbeitnehmer grob fahrlässig oder vorsätzlich gegen den eigenen Gesundheitsschutz verstößt. Das Gericht stellte fest, dass bei Tätowierungen in bis zu 5% der Fälle Komplikationen wie Entzündungen auftreten. Dies sei ein keineswegs seltenes Risiko. Da A dieses Risiko gekannt und bewusst eingegangen sei, liege ein grober Verstoß gegen ihr Gesundheitsinteresse vor. Damit fehle es an einer unverschuldeten Arbeitsunfähigkeit und die Entgeltfortzahlung entfalle. Eine Revision wurde nicht zugelassen.

---

Individualarbeitsrecht:

**Druckkündigung nur bei ernsthaftem Schlichtungsversuch**  
**LAG Niedersachsen, Beschluss vom 13.05.2025, Az.: 10 SLa 687/24**

Ein Arbeitnehmer (A) stand seit zehn Jahren mit Teilen der Belegschaft seines Arbeitgebers (B) in Konflikt. Unter dem Druck der Mitarbeiterschaft kündigte der Arbeitgeber dem A, ohne zuvor intensiv auf eine Konfliktlösung hingewirkt zu haben. A hielt die Kündigung für unwirksam, da es sich um eine sogenannte Druckkündigung handele, die nur unter bestimmten Voraussetzungen zulässig sei. Er verklagte B auf Feststellung der Unwirksamkeit der Kündigung. Die Vorinstanz gab der Klage statt. Daraufhin ging B in Berufung.

Ohne Erfolg! Der erforderliche wichtige Kündigungsgrund nach § 626 BGB liegt nicht vor. Eine Druckkündigung ist nur wirksam, wenn der Arbeitgeber nachweisen kann, dass er aktiv versucht hat, den innerbetrieblichen Konflikt zu entschärfen. Ein bloßes Nachgeben gegenüber dem Druck der Belegschaft reicht nicht aus. Zudem gelten insbesondere in tariflich geschützten Bereichen erhöhte Anforderungen an die Rechtmäßigkeit einer Kündigung. Ohne ausreichende Bemühungen um Konfliktlösung kann sich der Arbeitgeber nicht auf den Druck von außen berufen.

---

---

## Seminarangebote

---

Die Kanzlei veranstaltet Fachseminare zu Schwerpunktbereichen unserer juristischen Beratungstätigkeit. Außerdem besteht die Möglichkeit, auf Ihre Bedürfnisse zugeschnittene *Inhouse*Schulungen als Präsenzveranstaltung in Ihren Räumlichkeiten oder als Online-Schulung zu buchen. Kontaktieren Sie uns unter [info@kanzlei-schenderlein.de](mailto:info@kanzlei-schenderlein.de).

---

### **Das Hinweisgeberschutzgesetz – Sinnvoll oder Bürokratiemonster?**

Angebot einer Online-Schulung

Das Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) setzt die sog. EU-Whistleblower-Richtlinie in deutsches Recht um. Es soll Personen vor Repressalien schützen, die im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit Informationen über Verstöße erlangt haben und sie melden. Viele Fragen waren zum Inkrafttreten des Gesetzes zum 02.07.2023 offen. Nach nunmehr neun Monaten Geltungsdauer ist es Zeit, eine erste Bilanz zu ziehen.

- Welche Verstöße können von Hinweisgebern gemeldet werden?
- Welche Unternehmen müssen zu welchem Zeitpunkt interne Meldekanäle einrichten?

- Vertraulichkeitsschutz von Hinweisgebern und Dritten?
- Mitbestimmung von Personalrat / Betriebsrat

Das Seminar beleuchtet die Frage, ob und inwieweit erste gerichtliche Entscheidungen mit Bezug auf das Hinweisgeberschutzgesetz vorliegen, und vermittelt den aktuellen Stand der rechtswissenschaftlichen Diskussion. Das Seminar richtet sich an Führungskräfte und Mitarbeiter mit Personalverantwortung in der öffentlichen Verwaltung und privaten Unternehmen. Weitere Informationen erhalten Sie unter:

[www.kanzlei-schenderlein.de](http://www.kanzlei-schenderlein.de)

---

### **Der dienstunfähige oder dienstunwillige Bedienstete**

Angebot einer Online-Schulung

Jeder Arbeitgeber wünscht sich motivierte, leistungsstarke und produktive Mitarbeiter. In der Realität müssen Verwaltungen und Unternehmen jedoch immer wieder mit dauererkrankten Bediensteten oder sog. „Low-Performern“ umgehen. Das mindert nicht nur die Produktivität, sondern erzeugt auch Unmut bei den Kollegen. Das Seminar gibt anhand Praxisbeispielen aus der Rechtsprechung einen Überblick über die Möglichkeiten zum Umgang mit Mitarbeitern, deren Leistung dauerhaft unter den Erwartungen liegt oder die häufig oder über längere Zeit erkrankt sind. Dabei beleuchtet der Referent u. a. folgende Themenkreise:

- Unterschiede zwischen Beamtenrecht und Arbeitsrecht
- Betriebliches Eingliederungsmanagement
- Anforderungen an die Feststellung der (vorübergehend oder dauerhaften) Dienstunfähigen
- Beendigung des Arbeitsverhältnisses
- Versetzung in den einstweiligen Ruhestand

Das Seminar richtet sich an Führungskräfte und Mitarbeiter der öffentlichen Verwaltung. Es ist aber auch für Personalverantwortliche in privaten Unternehmen geeignet. Weitere Informationen erhalten Sie unter:

[www.kanzlei-schenderlein.de](http://www.kanzlei-schenderlein.de)

---

**Zur Anmeldung für den kostenfreien E-Mail-Versand unserer Newsletter mit aktueller Rechtsprechung im Verwaltungsrecht, Baurecht, Vergaberecht, Mietrecht und Arbeitsrecht nutzen Sie bitte unsere Homepage [www.kanzlei-schenderlein.de](http://www.kanzlei-schenderlein.de) Sie können den Bezug jederzeit ohne Angabe von Gründen hier formlos abbestellen.**

#### Impressum

Gesetzlich vorgeschriebene Angaben nach § 5 TMG:

Redaktion: Rechtsanwalt Dr. Volker Schenderlein  
SCHENDERLEIN Rechtsanwälte  
Käthe-Kollwitz-Str. 5, D-04109 Leipzig  
Telefon: 0341/ 46 23 50  
Telefax: 0341/ 46 23 525  
E-Mail: [info@kanzlei-schenderlein.de](mailto:info@kanzlei-schenderlein.de)  
Internet: <http://www.kanzlei-schenderlein.de>  
USt-ID: DE 227724334

Die Rechtsanwälte der Kanzlei SCHENDERLEIN Rechtsanwälte sind Mitglieder der Rechtsanwaltskammer Sachsen, Glacisstraße 6, 01099 Dresden und durch den Präsidenten des Landgerichtes Leipzig als solche in der Bundesrepublik Deutschland zugelassen. Alle Rechtsanwälte unterliegen berufsrechtlichen Regelungen. Diese werden auf der Homepage der Bundesrechtsanwaltskammer <http://www.brak.de> bereitgehalten. Zu den berufsrechtlichen Regelungen gehören insbesondere:

BRAO Bundesrechtsanwaltsordnung  
RVG Rechtsanwaltsvergütungsgesetz  
BORA Berufsordnung der Rechtsanwälte  
FAO Fachanwaltsordnung  
Berufsregeln der Rechtsanwälte der Europäischen Union

Die vorstehenden Angaben dienen lediglich der allgemeinen Information und nicht der rechtlichen Beratung im Rahmen eines Mandatsverhältnisses. Trotz sorgfältiger Auswahl der Informationen kann keine Gewähr für die Richtigkeit, Vollständigkeit oder Aktualität der Daten übernommen werden. Eine Haftung ist insoweit ausgeschlossen.