

## Info-Brief – Januar 2025

Liebe Leserinnen und Leser,  
liebe Kolleginnen und Kollegen,

die Feiertage sind vorbei und der Jahreswechsel überstanden. Wir wünschen Ihnen/Euch ein gesundes und erfolgreiches Jahr 2025. Wir bedanken uns auch bei unserer Kollegin Angelika Küper, die zum Jahreswechsel in den Ruhestand gegangen ist. Vielen Dank für deine tolle Arbeit und dass Du uns die ganzen Jahre so toll begleitet hast. Die neue Webseite ist online – [www.thannheiser.de](http://www.thannheiser.de). Auch dort könnt Ihr/können Sie wie gewohnt den Info-Brief herunterladen.

Euer  
Team Thannheiser & Partner

### Individuelles Arbeitsrecht

#### **Schadenersatz bei Verarbeitung von Gesundheitsdaten durch eine Detektei**

BAG, Urteil vom 25.7.2024 – 8 AZR 225/23

Ein Beschäftigter hatte Ärger mit seinem Arbeitgeber. Als er sich wegen eines Unfalls krankmeldete, ließ der Arbeitgeber ihn wegen Verdachts einer vorgetäuschten Arbeitsunfähigkeit durch eine Detektei stichprobenartig überwachen. Beobachtete den Beschäftigten im öffentlichen Raum und auf dem Grundstück des Wohnhauses und dokumentierte den sichtbaren Gesundheitszustand (zieht linkes Bein nach).

Der beschäftigte verlangte wegen der Überwachung Schmerzensgeld in Höhe von mindestens 25.000 EUR. Das LAG verurteilte den Arbeitgeber zur Zahlung von 1.500 EUR. Mit seiner Revision begehrt der Kläger weitere 23.500 EUR. Das BAG bestätigte die Entscheidung des LAG. Es liegt ein Verstoß gegen die DS-GVO vor, da der Arbeitgeber (durch die Detektei) im Rahmen der Observation ohne Einwilligung des Klägers dessen Gesundheitsdaten im Sinne von Art. 9 DS-GVO verarbeitet hat, Diese Verarbeitung war aber nicht erforderlich. Das wäre nur der Fall, wenn der Beweiswert der vorgelegten ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung erschüttert und eine Untersuchung durch den Medizinischen Dienst der Krankenkasse nicht möglich gewesen sei.

Deshalb besteht ein Schadensersatzanspruch. Die Bemessung der Schadenshöhe sei angemessen. Zugunsten des Arbeitgebers sei richtigerweise gewürdigt worden, dass er den Detektivbericht nicht an Dritte weitergegeben und der Beschäftigte keine weiteren psychischen Belastungen dargelegt habe.

## **Anmerkung:**

Hier zeigt sich positiv, dass im Krankheitsfall die Anforderungen an eine Überwachung durch den Arbeitgeber hoch angesetzt sind. Allerdings zeigt sich auch die regelmäßig niedrige Bemessung des Schmerzensgeldes. Dieses ist nach deutschem Recht so – es soll nur die „Schmerzen“ ausgleichen. Dadurch verliert es aber seinen Abschreckungswert, der in der DS-GVO jedoch vorgesehen ist. Das muss die Rechtsprechung noch nachbessern, finden wir.

## **Überstunden von Teilzeitbeschäftigten**

BAG, Urteil vom 5.12.2024 – 8 AZR 370/20, zugleich EuGH vom 29.07.2024 - C-184/22

Das BAG hat eine tarifvertragliche Regelung zu Überstundenzuschlägen für Teilzeitbeschäftigte gekippt, die viele Arbeitgeber – und auch der erkennende Senat des BAG - bislang für rechtmäßig hielten. Vorher hatte er dem EuGH den Sachverhalt zu Vorabentscheidung vorgelegt.

Geklagt hatte eine Beschäftigte, die in Teilzeit in einem Dialysezentrum arbeitete. Der Tarifvertrag sah vor, dass Überstundenzuschläge für diejenigen Stunden anfallen, die über die regelmäßige Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten hinausgehen. Solche Klauseln sind in Tarifverträgen üblich, auch im öffentlichen Dienst. Die Zuschläge können auch als Zeitgutschrift erhalten werden. Und genau darum ging es. Und um eine Entschädigung, weil sie als Frau ggf. Männern, die öfter in Vollzeit arbeiten, diskriminiert worden sei.

Die Frau hatte mit ihrer Klage durch die Instanzen schließlich vor dem BAG Erfolg und bekam die begehrte Zeitgutschrift für einen Überstundenzuschlag sowie eine Entschädigung zugesprochen.

Dass eine unterschiedliche Behandlung zwischen Teilzeitlern und Vollzeitlern vorliegt, hatte der EuGH bereits Ende 2023 entschieden. Hierin sieht er in diesem Fall auch eine mittelbare Benachteiligung wegen des weiblichen Geschlechts nach § 3 Abs. 2 AGG. Das ist der Fall, wenn eine dem Anschein nach neutrale Vorschrift tatsächlich wegen des Geschlechts benachteiligt. Das sei hier gegeben, weil für den Arbeitgeber, gegen den die Pflegekraft klagte, mehr Frauen in Teilzeit arbeiteten als Männer. Für diese Ungleichbehandlung konnte das BAG auch keinen sachlichen Grund erkennen.

Der EuGH sah die Regelung auch nicht aus einem sachlichen Grund gerechtfertigt an. So wurde eingewendet, dass der Arbeitgeber davon abgehalten werden soll, Überstunden anzuordnen. Das ist durch das Festlegen einer für Teilzeitbeschäftigte und Vollzeitbeschäftigte einheitlich geltenden Untergrenze des Überstundenzuschlags aber nicht zu erreichen. Wen wundert es.

Was das Ziel betrifft, eine schlechtere Behandlung von Vollzeitbeschäftigten gegenüber Teilzeitbeschäftigten zu verhindern, so würden Vollzeitbeschäftigte in Bezug auf Überstunden zudem gleichbehandelt wie Teilzeitbeschäftigte, vorbehaltlich der Anwendung des Pro-rata-temporis-Grundsatzes. Dieses zweite Ziel ist also ebenfalls nicht geeignet, die unterschiedliche Behandlung von Teilzeitbeschäftigten und Vollzeitbeschäftigten zu rechtfertigen.

Die Pflegekraft erhielt wegen der Diskriminierung als Frau eine Entschädigung in Höhe von 250 €.

## **Anmerkung:**

Damit sind wir einen großen Schritt weiter bei der Behandlung der Überstundenzuschläge. Vor ein paar Jahren sah der EuGH eine solche Regelung noch als gerechtfertigt an. Jetzt nicht mehr. Aufgrund der vielfältigen Ausgestaltungen in Tarifverträgen und der möglichen Rechtfertigung hat dieses Thema aber noch nicht sein Ende gefunden.

Und es zeigt sich wieder einmal der vorsichtige Umgang der Gerichte Entschädigungszahlungen.

### **Abbummeln von Überstunden geschieht auf Grundlage des aktuellen Lohns**

LAG Köln, Urteil vom 23.08.2024 – 6 Sa 663/23

Ein Beschäftigter hatte mehr als 2.300 Mehrarbeitsstunden angesammelt. Das dauerte über Jahre. In dieser Zeit gab es Lohnerhöhungen. Dann verabredete der Beschäftigte mit dem Arbeitgeber, für mehrere Monate diese Stunden abzubummeln. Der Arbeitgeber kam auf die Idee, das Gehalt in der Höhe auszuzahlen, wie es zum Zeitpunkt des Anfalls der Mehrarbeitsstunden – also ohne Lohnerhöhungen – gewesen ist. Das Gericht entschied, dass es sich um eine Freistellung handelt. Dabei ist in diesen Monaten das Entgelt nach dem Lohnausfallprinzip zu zahlen. Es ist also der Lohn zu zahlen, wie wenn der Arbeitnehmer in diesen Monaten gearbeitet hätte. Nichts anderes ergibt sich, wenn die unstreitige Mehrarbeit vor 20 Jahren geleistet worden war, also in einem Zeitraum, für den die Parteien ein viel geringeres Bruttomonatsentgelt vereinbart hatten.

### **Wer zahlt das Job-Rad im Krankengeldbezug?**

LAG Köln (6. Kammer), Urteil vom 18.07.2024 – 6 Sa 552/23

Ein Job-Rad ist sehr verlockend. Doch was passiert im Störfall? So, wenn der Beschäftigte erkrankt ist und nun Krankengeld erhält. Er hatte mit dem Arbeitgeber vereinbart, dass er ein Job-Rad im Wege der Entgeltumwandlung erhielt. Der Vertrag sah vor, dass der Beschäftigte für Zeiten, in denen die Entgeltumwandlung entfällt, die Umwandlungsrate fortzahlen muss. So kam es, doch der Beschäftigte zahlte nicht – und der Arbeitgeber zog nach der Gesundung die ausstehenden Raten vom Gehalt ab. Der Beschäftigte berief sich darauf, dass die Vereinbarung ihn unangemessen benachteilige.

Das ist nicht der Fall, entschieden die Gerichte. Auch dürfe der Betrag vom Gehalt im Wege der Aufrechnung abgezogen werden.

Anmerkung:

Ein Job-Rad mag Vorteile haben, solange kein Störfall eintritt. Wenn dieser aber vorliegt, ist es mit den geringen Vorteilen meistens dahin und es kann teuer werden. Also ist der Vertrag genau zu prüfen.

### **Arbeitsplatz 500 km entfernt: Entzug von Homeoffice-Erlaubnis unbillig**

LAG Köln, Urteil vom 11.07.2024 - 6 Sa 579/23

Ein Projektmanager arbeitete mit Einverständnis seiner Arbeitgeberin seit drei Jahren zu 80% im Homeoffice und bei den Kunden des Automobilzulieferers. Laut Arbeitsvertrag bezog sich sein Einsatzort je nach Projekt aber auf die gesamte Unternehmensgruppe, die von verschiedenen deutschen Standorten aus operierte. Als sein Standort geschlossen wurde, widerrief die Firma seine Erlaubnis, im Homeoffice zu arbeiten und versetzte sie ihn (hilfsweise per Änderungskündigung) an einen anderen Standort in 500 km Entfernung. Dies lehnte der Arbeitnehmer ab, bot aber an, weiter im Homeoffice zu arbeiten. Die Versetzung hielt er für unzumutbar, da es ihm aus privaten Gründen nicht möglich sei, seinen Lebensmittelpunkt so kurzfristig zu verlagern. Damit bekam er Recht. Die Versetzung überschreite die Grenzen des billigen Ermessens nach § 106 GewO (Weisungsrecht des Arbeitgebers). Der Widerruf der Homeoffice-Erlaubnis sei nicht durch überwiegende "sachliche Interessen" der Arbeitgeberin gerechtfertigt.

Der Manager habe ein "erhebliches Bestands- und Ortsinteresse", da er über Jahre hinweg im Homeoffice gearbeitet habe und "familiär, logistisch, im Freundeskreis" gebunden sei. Der Arbeitgeber konnte darüber hinaus nicht darlegen, welche Tätigkeiten im Betrieb erfüllt werden müssen.

### **Kürzung des Urlaubs in Elternzeit nur bei Ankündigung**

BAG, Urteil v. 16.4.2024, Az. 9 AZR 165/23

Die Familie ist besonders geschützt. Gleichwohl kann die Gründung einer solchen zu arbeitsrechtlichen Nachteilen führen. Regelmäßig nutzen junge Familien heute das gute Konstrukt der Elternzeit. Häufig wird in diese eingetreten, obwohl noch Urlaubsansprüche bestehen. Dazu kommen dann häufig noch erst entstehende Urlaubstage. Arbeitgebende können diese Ansprüche um je ein Zwölftel für jeden Kalendermonat kürzen. Dies gilt allerdings nicht automatisch, stellte das BAG klar. Vielmehr müssen Arbeitgebende eine entsprechende Erklärung gegenüber den betreffenden Angestellten abgeben, § 17 BEEG. Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist es für eine solche Erklärung zu spät, eine Kürzung ist dann nicht mehr möglich.

Eine Frau, die über Jahre bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses in Elternzeit war, stand daher eine Abgeltung der offenen Urlaubstage in Höhe von fast 25.0000 Euro zu.

### **Kein Urlaubsverfall während mehrerer unmittelbar aufeinanderfolgender mutterschutzrechtlicher Beschäftigungsverbote**

BAG, Urteil vom 20.8.2024 – 9 AZR 226/23

Eine Zahnärztin war von Februar 2017 bis März 2020 bei ihrem Arbeitgeber beschäftigt. Ende 2017 wurde sie Schwanger und der Chef sprach ein Beschäftigungsverbot aus. Zu diesem Zeitpunkt bestanden fünf Resturlaubstage. Bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses schlossen sich aufgrund der Mutterschutzfristen und Stillzeiten nahtlos mehrere Beschäftigungsverbote an. Die Zahnärztin verlangte die Abgeltung von fünf Resturlaubstagen für 2017, jeweils 28 Urlaubstagen für 2018 und 2019 und sieben Urlaubstagen für 2020. Zu Recht.

Der Urlaub hatte weiterhin bestand. Die Ausfallzeiten beruhten auf nahtlos aneinander anschließenden Beschäftigungsverboten. Gemäß § 24 S. 1 MuSchG werden diese Zeiten bei der Berechnung des Anspruchs auf bezahlten Erholungsurlaub als Beschäftigungszeiten behandelt. Diese Ausnahmeregelung umfasst bei unionsrechtskonformer Auslegung nicht nur den gesetzlichen Mindesturlaub, sondern auch einen diesen übersteigenden Mehrurlaub. Die Beschäftigungsfiktion gem. § 24 MuSchG erfasst unterschiedslos Ausfallzeiten, die auf generellen oder individuellen Beschäftigungsverboten beruhten.

Die Urlaubsansprüche sind auch nicht nach § 7 Abs. 3 BUrlG verfallen. Dem steht § 24 S. 2 MuSchG entgegen. Zwar erfasst der Wortlaut nur Urlaubsansprüche, die eine Frau „vor“ Beginn eines Beschäftigungsverbots nicht oder nicht vollständig erhalten hat. Die Vorschrift knüpfe ihre Rechtsfolge jedoch fortlaufend an das Ende eines jeden einzelnen Beschäftigungsverbots. Daher könnten die Arbeitnehmerinnen bei mehreren aufeinanderfolgenden Beschäftigungsverboten den gesamten bis dahin aufgelaufenen Urlaub nach Ende ihres letzten Beschäftigungsverbots im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr beanspruchen.

## **Annahmeverzugslohn**

BAG, Urteil vom 07.02.2024 - 5 AZR 177/23

Ein scharfes Schwert in den Verhandlungen über die Abfindung im Rahmen von Kündigungsschutzprozessen stellt der sogenannte „Annahmeverzug“ dar. Damit ist gemeint, dass der gekündigte Beschäftigte, trotz Kündigung, ihre Arbeitsleistung dem Arbeitgeber anbieten. Stellt sich die ausgesprochene Kündigung im Prozess als rechtsunwirksam heraus, hat der Arbeitgeber alle Lohnbestandteile „nachzuzahlen“ – trotz fehlender Arbeitsleistung.

Die Gerichte hängen die Anforderungen an Beschäftigte aber immer höher. Nun wurde abermals entschieden, dass Beschäftigte einen anderweitigen Verdienst nicht böswillig unterlassen dürfen. Bemühen sich Beschäftigte nicht ausreichend um eine anderweitige Tätigkeit, so kann dieses Verhalten einen Anspruch auf Annahmeverzugslohn selbst beim Obsiegen im Kündigungsschutzprozess reduzieren. Das kann bereits darin liegen, dass sich ein Arbeitnehmer arbeitssuchend meldet und gleichzeitig der Arbeitsagentur mitteilt, dass er auf Jobvorschläge nicht eingehen wird und potenzielle Arbeitgebende vom laufenden Kündigungsschutzprozess in Kenntnis setzen werde.

In diesem Fall habe der Kläger durch seine Äußerungen gegenüber der Agentur für Arbeit die Ursache dafür gesetzt, dass ihm von dieser über ein Jahr lang keine Vermittlungsvorschläge unterbreitet wurden. Damit habe er im Ergebnis verhindert, dass ihm eine zumutbare Arbeit überhaupt angeboten werden konnte. Das BAG hat den Fall allerdings zurückverwiesen – es waren nicht alle Umstände aufgeklärt.

## **Außertariflich Beschäftigte: Geringfügig höheres Entgelt kann genügen**

BAG, Urteil vom 23.10.2024 - 5 AZR 82/24

Ein Mitglied der IG Metall war seit 2013 als Entwicklungsingenieur bei einem Unternehmen beschäftigt und erhält seit Juni 2022 eine monatliche Bruttovergütung von 8.212 Euro auf Basis eines als "außertariflich" bezeichneten Arbeitsvertrags. Das Entgelt in der höchsten tariflichen Entgeltgruppe beträgt 8.210,64 Euro brutto, hochgerechnet auf 40 Wochenstunden.

In dem Betrieb finden die Tarifverträge der Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalens Anwendung. Beschäftigte, deren "geldwerte materielle Arbeitsbedingungen unter Berücksichtigung einer individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von bis zu 40 Stunden in einer Gesamtschau diejenigen der höchsten tariflichen Entgeltgruppe regelmäßig überschreiten", sind davon ausgenommen.

Der Ingenieur machte nun geltend, dass solches "Überschreiten" in Anbetracht des Abstandes der tariflichen Entgeltgruppen einen sich daraus ergebenden Abstand von 23 % haben müsse. In dem Tarifvertrag war kein Abstand festgelegt.

Seine Klage blieb leider erfolglos: Sein Gehalt überstieg die höchste Tarifgruppe – um knapp 2 Euro. Das reicht aber aus. Für einen prozentualen Abstand zwischen dem höchsten Tarifentgelt und dem Entgelt außertariflicher Beschäftigter, müssten sie eine entsprechende tarifliche Abstandsklausel hinreichend klar und deutlich in den Tarifvertrag aufnehmen. Die Tarifautonomie verbietet ein "Nachbessern" tariflicher Bestimmungen durch die Gerichte.

## **Und das kann der Betriebsrat tun: Kollektives Arbeitsrecht**

### **Eingruppierung eines Arbeitnehmers in den außertariflichen Bereich ist beteiligungspflichtig**

LAG Niedersachsen, Beschluss vom 24.09.2024 – 10 TaBV 18/24

Die Arbeitgeberin hatte die Zustimmung des Betriebsrats zur Eingruppierung eines neuen Mitarbeiters als außertariflicher Angestellter beantragt. Der Betriebsrat verweigerte die Zustimmung mit der Begründung, dass eine tarifliche Einstufung erfolgen müsse, weil die Tätigkeiten in dem Tarifvertrag geregelt sind. In dem Tarifvertrag war der persönliche Geltungsbereich jedoch eingeschränkt: Nicht dem TV unterfallen „diejenigen Mitarbeiter, deren Arbeitsbedingungen einzelvertraglich festgelegt sind und deren monatliche Vergütung mindestens 10% über der zutreffenden Stufe der höchsten Tätigkeitsgruppe H liegt.“

Das LAG stellte fest, dass die tarifliche Regelung nur auf die Höhe der Vergütung und nicht auf die Art der Tätigkeit abstelle. Die tarifliche Auslegung ergab, dass andere Entgeltbestandteile wie Mehrarbeitsvergütung nicht in die Vergleichsberechnung einfließen.

#### **Anmerkung:**

Das Gute ist, dass das Gericht die Eingruppierung in den AT-Bereich als beteiligungspflichtig nach § 99 BetrVG ansieht. Das Schlechte ist, dass das Gericht besondere Entgeltbestandteile in die Vergleichsberechnung nicht einbezog. Angesichts der eindeutigen Formulierung im TV konnte das Gericht davon allerdings auch nicht abweichen.

Dem BR steht allerdings ein Beteiligungsrecht hinsichtlich der Regelung einer AT-Vergütungsstruktur aus § 87 Abs. 1 Nr. 10/11 BetrVG zu. Die Entscheidung unterstreicht die Wichtigkeit dieses Beteiligungsrechtes.

### **Betriebsrat bestimmt über höheres Entgelt für freigestelltes Betriebsratsmitglied nicht mit?**

BAG, Beschluss vom 26.11.2024 - 1 ABR 12/23

Nach § 99 BetrVG steht dem Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht bei Ein- und Umgruppierungen zu. Das betrifft die Zuordnung von Beschäftigten gemäß der zu verrichtenden Tätigkeit zu einer bestimmten Gruppe der maßgebenden Vergütungsordnung.

Ein Autohaus hatte den freigestellten Vorsitzenden des Betriebsrats entsprechend einer höheren Entgeltgruppe des einschlägigen Tarifvertrags vergütet, nachdem er das Assessmentcenter "Führungskräftepotenzial" erfolgreich durchlaufen hatte. Der Betriebsrat wurde nicht beteiligt. Das BAG verneinte ein Mitbestimmungsrecht. In der Erhöhung des Arbeitsentgelts eines freigestellten Betriebsratsmitglieds nach § 37 Abs. 4 BetrVG oder § 78 Satz 2 BetrVG sieht das BAG keine solche Einordnung. Es handele sich vielmehr um eine Anpassung der Vergütung nach gesetzlichen Vorgaben.

#### **Anmerkung:**

Im Hinblick auf die freie Erhöhung nach § 37 Abs. 4 BetrVG mag die Entscheidung des BAG nachvollziehbar sein. Nicht überzeugen kann das BAG im Hinblick auf eine fiktive Nachzeichnung nach § 78 S. 2 BetrVG: Anknüpfungspunkt für die Vergütungsbemessung ist eine – dem BR-Mitglied hypothetisch zu übertragende – konkrete Stelle. Die ist verbunden mit Tätigkeitsmerkmalen. Und bei dieser Zuordnung bestimmt der BR mit.

## **Kein eigener Raum für die SBV? Personalunion als Personalratsmitglied**

LAG Hamburg, Beschluss vom 17.01.2024 – 7 TaBV 8/23

Die Vertrauensperson der Schwerbehinderten, die gleichzeitig Mitglied des Personalrates war, stritt sich mit der Dienststelle um einen eigenen Raum und auch darüber, ob eine zeitgleiche Mitgliedschaft im PR einen Interessenkonflikt begründet.

Das LAG Hamburg entschied, dass die Personalunion als Mitglied des Personalrats und als SBV keinen generellen Vertretungsfall für die Amtsführung der Schwerbehindertenvertretung begründet. Zwar könne im Einzelfall ein Interessenkonflikt vorliegen, der müsse aber für diesen Einzelfall gesondert begründet werden und betrifft dann auch nur bestimmte Tagesordnungspunkte.

Darüber hinaus soll die SBV keinen Anspruch auf einen bestimmten Raum haben, auch wenn dieser zuvor zur Verfügung gestellt wurde. Der Arbeitgeber könne nach freiem Ermessen entscheiden, ob und wo er Räume zur Verfügung stellt, solange dies nicht rechtsmissbräuchlich erfolgt. Die Zuweisung eines anderen Raums durch die Dienststelle ist dann nicht willkürlich, wenn diese einen sachlichen Grund hat – vorliegend war dies im Raummangel begründet.

### **Anmerkung:**

Die Frage, ob die SBV einen eigenen Raum beanspruchen kann, ist immer im Einzelfall zu prüfen. In der Pauschalität; wie das in der Darstellung anklingt, lässt sich das nicht immer feststellen.

## **Schulungskosten müssen erstattet werden, auch für Präsenz trotz Möglichkeit eines Webinars**

BAG, Beschluss vom 07.02.2024 - 7 ABR 8/23

Das Thema von Schulungskosten ist nach wie vor ein Dauerbrenner, der die Gerichte regelmäßig beschäftigt. So musste ein Arbeitgeber nun doch die Kosten der Schulung eines Betriebsratsmitglieds übernehmen, selbst wenn ein Webinar zu demselben Thema günstiger gewesen wäre. Das BAG verurteilte eine Luftverkehrsgesellschaft aus NRW, die Kosten für Unterbringung und Verpflegung zu tragen. Zunächst verweigerte die Arbeitgeberin auch die Übernahme der Schulungskosten, hatte dazu aber schon in der Vorinstanz ein Einsehen: Die Beträge wären schließlich auch bei einem näher gelegenen Angebot angefallen. Vor dem BAG stritten die Parteien daher noch um einen Betrag über insgesamt 1.108,62 Euro für zwei neue Betriebsratsmitglieder.

Der Betriebsrat hat bei der Auswahl der Schulungen einen Beurteilungsspielraum. Dieser umfasst auch die Wahl des Formates, selbst wenn eines in Präsenz durch die zusätzlichen Aufwendungen für Verpflegung und Unterkunft regelmäßig teurer ist als ein Webinar.

## **Zum guten Schluss:**

### **Schlägerei unter Köchen: Kein Arbeitsunfall**

In einem Gastrobetrieb in Vorarlberg stritten sich zwei Köche in der Pause. Der eine war eifersüchtig auf den anderen, weil dieser eine Kollegin nach Hause gefahren hatte. Und er schlug ihn zusammen. Das Opfer beehrte eine Versehrtenrente aufgrund eines Arbeitsunfalls. Das lehnte das OLG Innsbruck ab.

Wir kennen das österreichische Recht nicht. Aber nach deutschem Recht (LSG Sachsen-Anhalt, Urteil vom 18.10.2018 - L 6 U 29/17) ist eine Schlägerei unter Arbeitskollegen dann ein Arbeitsunfall, wenn ein innerer Zusammenhang zwischen dem Streit und der versicherten Tätigkeit besteht; dies ist dann der Fall, wenn betriebliche Angelegenheiten die eigentliche Ursache für den Streit und das Handeln des Schädigers gewesen sind.

Hätten sie sich um eine zu kochende Speise gestritten, wäre ein Arbeitsunfall also denkbar.



#### **Achim Thannheiser**

Rechtsanwalt + Betriebswirt

#### **Angelika Küper**

Rechtsanwältin im Ruhestand

#### **Lothar Böker**

Rechtsanwalt + Mediator

#### **Volker Mischewski**

Rechtsanwalt + Mediator  
Fachanwalt für Arbeitsrecht

#### **Daniel Mennong**

Rechtsanwalt

In freier Mitarbeit:

#### **Klaus Beckereit**

Rechtsanwalt + Mediator

Sekretariat:

#### **Silke Papke**

Rechtsanwaltsfachangestellte

#### **Josefa Günther**

Rechtsanwaltsfachangestellte

#### **Lisa-Marie Leiermann**

Stud. Hilfskraft



Rühmkorffstr. 18, 30163 Hannover

Tel: 0511 990490

E-Mail: [Rechtsanwalt@Thannheiser.de](mailto:Rechtsanwalt@Thannheiser.de)

[www.thannheiser.de](http://www.thannheiser.de)



Falls die Besprechung / Sitzung mal außerhalb des Betriebes stattfinden soll:

<https://lister-räume.de>

**DenkRaum-List**  
Training Tagung Seminar



■ **RaumAngebot**

- RaumPreise
- Grundriss
- RaumBilder
- Flyer
- Anfahrt
- Buchungsanfrage

**Zentrale Schulungsräume in Hannover**

Freundliche Seminarräume, Gruppenarbeitsräume und Besprechungs-räume in einem schön renovierten und ruhig gelegenen Lister Altbau mit grünen Hofgarten. Wenige Meter vom Lister Platz mit Blick auf die Eilenriede (ideal für den Mittagsspaziergang).

- Räume für Seminare, Workshops oder Schulungen 38 m<sup>2</sup> und 30 m<sup>2</sup> (bis 12 Personen mit Tischen, bis 30 TN nur bestuhlt) sowie
- Gruppenarbeitsräume oder Besprechungsräume (19 m<sup>2</sup> bzw. 25 m<sup>2</sup>) stehen zur Verfügung.
- Großes Foyer mit Garderobe, Internetkaffee, Küche und Toiletten.
- Überdachter Raucherbereich draußen im Hof.
- Gartennutzung - Stühle mit Polster und Tisch unter großer Kastanie.

**Seminare Meeting Workshop**

**Preise – noch unverändert!**

Seminarräume jeweils pro Tag (8:30 bis 17:30 Uhr) pauschal ohne Tagungsgetränke incl. MWSt.  
Zu anderen Zeiten nach Absprache buchbar.  
Nötige Materialien, W-LAN, Wandtafel, Flipchart, Beamer sind inbegriffen (HD-Beamer gegen Aufpreis).

Raum 1 mit ca. 30 m <sup>2</sup> (12 TN m. Tisch - eng 15 TN)	109,00 €
Raum 2 mit ca. 38 m <sup>2</sup> (8 TN m. Tisch - eng 10 TN)	109,00 €
(Teil des Raumes durch Pfeiler als Sitz-/Arbeitsecke nutzbar)	
Raum 3 mit ca. 19 m <sup>2</sup> (max. 4 TN m. Tisch)	59,00 €
Raum 4 mit ca. 25 m <sup>2</sup> (max. 6 TN m. Tisch)	79,00 €
Komplettpaket (A) für alle Räume	- 25 %
Komplettpaket (B) für Raum 1 oder 2 UND Raum 3 oder 4	- 15 %
Tagungspauschale "flatrate" (Bio-Kaffee, Tee, Kräutertees, Wasser, Bionade, Cola, Obst und Schoko/Kekse oder Joghurt pro Person und Tag)	12,00 €
Tagungspauschale "mini" (Bio-Kaffee, Tee, Kräutertee, Wasser mit u. ohne Kohlensäure pro Person und Tag)	7,50 €

Achtung: Bei Nutzung über 18:00 Uhr hinaus, müssen wir einen Zuschlag von 50 % der jeweiligen Raumkosten berechnen.

Die Vermietung erfolgt grundsätzlich nicht am Wochenende. Ausnahmen können angefragt werden.

Tagungspauschale (Getränke und Kaffeepause):

Fairtrade Bio-Kaffee, verschiedene Teesorten, Wasser mit und ohne Kohlensäure, Bionade, Cola (werden morgens hingestellt und sind in der Küche den ganzen Tag frei verfügbar).

Frisches Obst und Kekse und Überraschungsleckereien (Schokolade einerseits, Joghurt andererseits) werden für eine Vormittags- und eine Nachmittagspause bereitgestellt