

The background of the entire page is a blurred industrial scene, likely a factory or manufacturing plant. In the foreground on the right, there are large, metallic gears or rollers, possibly part of a conveyor system or a large machine. The lighting is bright, with some reflections on the metal surfaces. The overall color palette is dominated by light blues and greys, with a white rectangular area on the left side containing the text.

LOSCHELDER

**Newsletter Arbeitsrecht
September 2025**

Inhalt

Neues aus der Rechtsprechung

Vergütung für freigestelltes Betriebsratsmitglied

Neues aus der Rechtsprechung

OLG Zweibrücken: Haftungsmaßstab bei Veranlassung einer Überweisung aufgrund von Phishing-Mails

Neues aus der Rechtsprechung

LAG Schleswig-Holstein: Keine Entgeltfortzahlung bei krankheitsbedingtem Ausfall nach Tätowierung

Neues aus der Rechtsprechung

Vergütung für freigestelltes Betriebsratsmitglied

Die vielbeachtete Entscheidung des BGH vom 10.01.2023 (6 StR 133/22) zu hohen Betriebsratsvergütungen als möglicher Verstoß gegen das Begünstigungsverbot mit der Folge einer Einordnung als strafbare Untreue veranlasste eine Arbeitgeberin, die Vergütung ihres Betriebsratsmitglieds zu überprüfen und rückwirkend anzupassen. Die Rückforderungsansprüche wurden nun jedoch vom LAG Niedersachsen mit Urteil vom 26.05.2025 (12 SLa 476/24) abgewiesen.

Der Sachverhalt

Der Beklagte war seit 1992 bei der Klägerin beschäftigt und seit 2004 freigestelltes Mitglied des Betriebsrats. Zum Zeitpunkt des Amtsantritts war er als Montagewerker beschäftigt und erhielt Vergütung nach der Entgeltstufe ES 10 des zwischen den Parteien anzuwendenden Entgelttarifvertrages. Während seiner Amtszeit wurde er mehrfach höher eingruppiert. Während einer Unterbrechung seiner Betriebsrats Tätigkeit von drei Monaten im Jahr 2013 erhielt er die Tätigkeit eines technischen Sachbearbeiters zugewiesen, die eine Eingruppierung bis Entgeltstufe 15 rechtfertigte. Nach seiner Wiederwahl in den Betriebsrat blieb er freigestellt; die Klägerin vergütete ihn zunächst nach Entgeltstufe 14, später nach Entgeltstufe 15.

Im Jahr 2023 nahm die Klägerin eine rückwirkende Neubewertung vor, stufte den Beklagten auf Entgeltstufe 11 zurück und forderte Rückzahlungen. Sie argumentierte, die Tätigkeit als technischer Sachbearbeiter im Jahr 2013 sei dem Beklagten nur vorübergehend übertragen worden und könne daher nicht als Grundlage seiner Entgeltentwicklung herangezogen werden.

Die Entscheidung

Das LAG folgte dieser Argumentation nicht. Es stellte fest, dass dem Beklagten ein Anspruch auf Vergütung nach Entgeltstufe 15 ab dem 1. April 2016 und sogar nach Entgeltstufe 16 ab dem 1. April 2018 zustehe.

Grundlage ist § 37 Abs. 4 BetrVG, der sicherstellt, dass Mitglieder des Betriebsrats keine Nachteile gegenüber vergleichbaren Arbeitnehmern mit betriebsüblicher Entwicklung erleiden.

Der entscheidende Zeitpunkt für die Bildung der Vergleichsgruppe sei zunächst die Amtsübernahme. Bei Ausscheiden aus dem Betriebsrat und späteren erneuten Amtsantritt, sei die Vergleichsgruppe auf der Basis der in der Zwischenzeit ausgeübten Tätigkeit zu bilden.

Maßgeblich sei, dass dem Beklagten nach seiner Unterbrechung Tätigkeiten übertragen worden waren, die dauerhaft eine höhere Eingruppierung rechtfertigten. Für seine Vergütungsentwicklung sei deshalb auf diese Tätigkeit abzustellen. Der Beklagte wäre daher, wenn er nicht wieder in den Betriebsrat gewählt worden wäre, auf Dauer nach Entgeltstufe 15 vergütet worden. Nach zwei Jahren in dieser Tätigkeit hätte er auf der Basis der tarifvertraglichen Regelungen in die Entgeltstufe 16 höhergruppiert werden müssen. Ein Rückzahlungsanspruch der Klägerin wegen angeblicher Überzahlung bestehe daher nicht, vielmehr habe sie die einbehaltene Vergütung sowie die Differenzvergütung nachzuzahlen.

Praxistipp

Nach § 37 Abs. 4 BetrVG darf das Arbeitsentgelt von Betriebsratsmitgliedern während der Amtszeit und bis zu einem Jahr nach Ende der Amtszeit nicht geringer sein als das von vergleichbaren Arbeitnehmern mit betriebsüblicher beruflicher Entwicklung. Vergleichbare Arbeitnehmer sind solche, die bei Amtsübernahme ähnliche Tätigkeiten ausübten und ähnliche Qualifikationen hatten. Maßgeblich ist der Zeitpunkt der Amtsübernahme, auch bei späterer Freistellung.

Eine betriebsübliche Entwicklung liegt nur vor, wenn vergleichbare Arbeitnehmer in der Regel ähnliche Aufstiege oder Tätigkeiten erreicht haben. Einzelne, nur individuell begründete Besserstellungen genügen nicht.



Neues aus der Rechtsprechung

OLG Zweibrücken: Haftungsmaßstab bei Veranlassung einer Überweisung aufgrund von Phishing-Mails

Phishing-Mails gehören zu den häufigsten und zugleich gefährlichsten Erscheinungsformen digitaler Kriminalität. Bisher ungeklärt war, ob und in welchem Umfang handelnde Arbeitnehmer für entstandene Schäden haften müssen. Das OLG Zweibrücken (Az. 4 U 198/21) hat sich in einem Urteil vom 18.8.2022 zur Frage der Organhaftung nach Cyber-Angriffen geäußert.

Der Sachverhalt

Die klagende GmbH begehrt von der Beklagten, ihrer früheren (Mit-) Geschäftsführerin, Schadensersatz wegen behaupteter Pflichtverletzung anlässlich der Überweisung von Geldern der Gesellschaft an Konten Dritter im Ausland.

Die Beklagte tätigte Zahlungen in Höhe von insgesamt 137.328,13 US-Dollar zum Zwecke der Begleichung von Forderungen einer Lieferantin aus Südkorea durch Überweisung auf verschiedene Bankkonten im Ausland. Zu diesen wurde sie durch einen unbekannt gebliebenen Betrüger per E-Mail aufgefordert. Der Beklagten fiel dabei nicht auf, dass der Betrüger mit einer abweichenden E-Mail-Adresse („...@w...flim“ statt „...@w...film“) kommunizierte.

Die Klägerin erhob Schadensersatzklage und beantragte, die Beklagte zu verurteilen den Betrag in Höhe von 137.328,13 US-Dollar an die Klägerin zu zahlen.

Das Landgericht hat die Klage abgewiesen. Eine Verletzung ihrer Obliegenheiten als Geschäftsführerin der Klägerin könne nicht festgestellt werden.

Die Entscheidung des Gerichts

Die Berufung der Klägerin blieb erfolglos. Es fehle bereits an einer Verletzung einer Pflicht, die eine Organwalterhaftung der Beklagten nach § 43 Abs. 2 GmbHG zu begründen vermöge.

Das OLG Zweibrücken bejaht eine leicht fahrlässige Pflichtverletzung der Beklagten, da ihr bei Wahrung der im geschäftlichen Zahlungsverkehr erforderlichen Sorgfalt der „Buchstabendreher“ in den Phishing-Mails hätte auffallen können und müssen.

Eine Haftung der Beklagten aus § 43 Abs. 2 GmbHG lehnt das Gericht jedoch ab. Eine Verletzung der spezifischen organschaftlichen Pflichten liege nicht vor. Die Tätigkeit wäre üblicherweise eine solche der Buchhaltung gewesen. Die der Beklagten als Geschäftsführerin übertragene Unternehmensleitung als solche sei hiervon nicht berührt, auch nicht in Form einer Verletzung von Überwachungspflichten.

Ungeachtet der Verneinung einer spezifisch organschaftlichen Pflichtverletzung bestehe auch keine Haftung der Beklagten aus § 280 Abs. 1 BGB wegen der Verletzung der aus dem Anstellungsvertrag resultierenden Dienstpflichten oder aus § 823 BGB. Zwar hätte der Beklagten bei einem höheren Maß an Aufmerksamkeit durchaus auffallen können, dass die Absenderadresse von der der Lieferantin abwich, im vorliegenden Fall greife jedoch eine Haftungsmilderung in Anlehnung an die Grundsätze der Haftung von Arbeitnehmern im Rahmen des innerbetrieblichen Schadensausgleichs nach den arbeitsrechtlichen Grundsätzen bei betrieblich veranlassten Tätigkeiten.

Letztlich scheidet eine Haftung der Beklagten auch wegen Kenntnis der Klägerin in Person ihres Alleingeschafters aus. Die Klägerin habe mit dem informellen Einverständnis des Alleingeschafters gehandelt, den die Beklagte bei ihrer Kommunikation mit dem Betrüger in cc gesetzt habe.

Praxishinweis

Das Urteil des OLG Zweibrücken ist ersichtlich das Erste zur Frage der Organhaftung nach Cyber-Angriffen und den damit verbundenen Fragen der Arbeitnehmerhaftung ergangene Urteil. Es verdeutlicht, dass die Geschäftsführerhaftung nach § 43 Abs. 2 GmbHG nicht in jedem Fall fahrlässiger Geschäftsführung greift, sondern an spezifische organschaftliche Pflichtverstöße gebunden ist.

Unternehmen sind gut beraten, interne Kontrollsysteme (z.B. Spam- und Phishing-Filter) und klare Kommunikationsstrukturen (z.B. verpflichtende Awareness-Trainings) zu implementieren. Dabei sind neben technischen Schutzmaßnahmen auch klare Definitionen von Verantwortungsbereichen erforderlich.



Neues aus der Rechtsprechung

LAG Schleswig-Holstein: Keine Entgeltfortzahlung bei krankheitsbedingtem Ausfall nach Tätowierung

Beschäftigte haben gem. § 3 Abs. 1 Satz 1 EFZG im Krankheitsfall grundsätzlich Anspruch auf Entgeltfortzahlung – allerdings nur, wenn die Arbeitsunfähigkeit nicht selbst verschuldet ist. Lässt sich ein Arbeitnehmer freiwillig tätowieren und wird deshalb krank, muss er das Risiko selbst tragen, da er die Arbeitsunfähigkeit zu verschulden hat. Nach einer Tätowierung muss damit gerechnet werden, dass sich die tätowierte Hautstelle entzündet. Dies hat das LAG Schleswig-Holstein in einem Urteil vom 22.5.2025 (Az. 5 Sa 284 a/24) entschieden.

Der Sachverhalt

Die Parteien streiten um Entgeltfortzahlung gem. § 3 Abs. 1 Satz 1 EFZG wegen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit infolge einer Hautentzündung nach einer Tätowierung.

Die Klägerin ist als Pflegekraft bei der Beklagten beschäftigt. Sie ließ sich ein Tattoo auf dem Unterarm stechen. Kurz darauf entzündete sich die Haut. Die Klägerin wurde für mehrere Tage krankgeschrieben und überreichte der Beklagten für diesen Zeitraum Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen.

Die Beklagte verweigerte die Lohnfortzahlung für die Ausfalltage. Sie ist der Meinung, die Klägerin habe die Erkrankung selbst verschuldet.

Mit ihrer Klage machte die Klägerin Entgeltfortzahlung für diese Fehltage geltend. Bei einem statistischen Entzündungsrisiko von unter 5 % habe sie nicht mit einer Infektion rechnen müssen.

Nachdem das ArbG die Klage abgewiesen hatte, verfolgte die Klägerin ihr Zahlungsbegehren in der Berufungsinstanz weiter.

Die Entscheidung des Gerichts

Die Berufung blieb erfolglos. Die Klägerin habe keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall gem. § 3 Abs. 1 Satz 1 EFZG. Zwar sei die Klägerin arbeitsunfähig gewesen, doch habe sie diesen Zustand selbst verschuldet.

Nach § 3 Abs. 1 Satz 1 EFZG entfällt der Anspruch auf Lohnfortzahlung, wenn das Verhalten des Arbeitnehmers einen groben Verstoß gegen das eigene Gesundheitsinteresse darstellt – etwa, wenn ein verständiger Mensch im eigenen Interesse anders gehandelt hätte (sog. „Verschulden gegen sich selbst“).

Unter Anwendung dieses Maßstabs habe die Klägerin die Arbeitsunfähigkeit schuldhaft verursacht, indem sie die Tätowierung und die damit einhergehende Hautverletzung sowie auch die später auftretende Komplikation billigend in Kauf genommen habe. Wer sich freiwillig einer solchen Prozedur unterziehe, nehme die damit verbundenen Risiken – insbesondere Komplikationen wie Entzündungen – billigend in Kauf.

Die Klägerin habe selbst vorgetragen, dass Hautentzündungen nach Tätowierungen in bis zu 5 % der Fälle auftreten können. Diese Wahrscheinlichkeit sei nicht vernachlässigbar und stelle keine außergewöhnliche oder völlig fernliegende Komplikation dar. Dies zeige auch der Blick auf die Qualifizierung des Auftretens von Nebenwirkungen bei Medikamenten als „häufig“, wovon bei 1 % bis weniger als 10 % der Fälle die Rede sei.

Außerdem sei zu berücksichtigen, dass die Klägerin als Pflegehilfskraft einen körperlich anstrengenden Beruf mit engem Patientenkontakt ausübt. Auch wenn schon das generelle Risiko von bis zu 5% für eine Vorhersehbarkeit ausreiche, dürfte in diesem Einzelfall mit einem sogar noch erhöhten Risiko zu rechnen gewesen sein.

Praxishinweis

Wird ein Arbeitnehmer nach einer freiwilligen, medizinisch nicht notwendigen Maßnahme – wie einer Tätowierung – arbeitsunfähig und ist die Erkrankung eine typische, vorhersehbare Komplikation (z.B. eine Entzündung), besteht grundsätzlich kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Falls der Arbeitgeber Kenntnis von entsprechenden Eingriffen und damit zusammenhängenden Komplikationen erlangt, kann und sollte er die Entgeltfortzahlung zurückhalten. Der Arbeitgeber muss im Streitfall darlegen und beweisen, dass die Arbeitsunfähigkeit tatsächlich auf eine Komplikation des Eingriffs zurückzuführen ist und der Arbeitnehmer hiermit rechnen musste.

Bei Sportunfällen wird im Gegensatz dazu ein Verschulden nur dann angenommen, wenn sich der Arbeitnehmer in einer seine

Kräfte und Fähigkeiten deutlich übersteigenden Weise sportlich betätigt und sich unbeherrschbaren Gefahren aussetzt, wie es bei besonders gefährlichen Sportarten der Fall ist. Die bloße Häufigkeit von Verletzungen bei Sportarten wie Fußball führt jedoch nicht dazu, dass diese als Hochrisikosport im Sinne des Entgeltfortzahlungsrechts gelten.



Unser Team Arbeitsrecht



Dr. Detlef Grimm
+49 221 650 65-129
detlef.grimm@loschelder.de



Dr. Martin Brock
+49 221 650 65-233
martin.brock@loschelder.de



Dr. Sebastian Pelzer
+49 221 650 65-263
sebastian.pelzer@loschelder.de



Arne Gehrke, LL.M.
+49 221 650 65-263
arne.gehrke@loschelder.de



Dr. Stefan Freh
+49 221 650 65-129
stefan.freh@loschelder.de



Farzan Daneshian, LL.M.
+49 221 65065-263
farzan.daneshian@loschelder.de



Dr. Sebastian Krülls, LL.M.
+49 221 65065-129
sebastian.kruells@loschelder.de



Dr. Baris Güzel
+49 221 65065-129
baris.guezel@loschelder.de



Dr. Moritz Waltermann
+49 221 65065-129
moritz.waltermann@loschelder.de

Impressum

LOSCHELDER RECHTSANWÄLTE

Partnerschaftsgesellschaft mbB

Konrad-Adenauer-Ufer 11

50668 Köln

Tel. +49 (0)221 65065-0, Fax +49 (0)221 65065-110

info@loschelder.de

www.loschelder.de