



In dieser Ausgabe:

1. BAG zum Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats hinsichtlich tariflichen Zusatzurlaubs für langjährig Beschäftigte
2. Unfall in der Kaffeepause (BSG, Urt. v. 25.09.2025 – B 2 U 14/23 R)
3. ANG-Wirtschaftsdaten September 2025
4. Aktuelle Tarifabschlüsse

1. BAG zum Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats hinsichtlich tariflichen Zusatzurlaubs für langjährig Beschäftigte

Am 23.09.2025 haben wir als Verband Rechtssicherheit und Rechtsklarheit zu Fragen des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats hinsichtlich tariflichen Zusatzurlaubs für langjährig Beschäftigte, § 12 Abs. 1 A Nr. 10 des Bundesmanteltarifvertrages für die Süßwarenindustrie, erhalten.

Höchststrichterlich steht nunmehr fest:

- Ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats besteht nicht in Fragen tariflich geregelten Zusatzurlaubs für Arbeitnehmer mit längerer Betriebszugehörigkeit (ab 25 Jahren).
- Der Betriebsrat hat kein erzwingbares Mitbestimmungsrecht über die Höhe von Urlaubsansprüchen für langjährige Beschäftigte.
- Der vorausgegangene Spruch der Einigungsstelle ist durch das verbandsseitig durchgeführte Anfechtungsverfahren unwirksam.

Das Bundesarbeitsgericht hat die Rechtsbeschwerde eines Betriebsrats gegen den Beschluss des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen zurückgewiesen (AZ: 1 ABR 20/24).

Im zugrundeliegenden Verfahren initiierte der Betriebsrat auf der Grundlage des § 12 Abs. 1 A Nr. 10 ein Einigungsstellenverfahren, um für die langjährig Beschäftigten mit mehr als 25-jähriger Betriebszugehörigkeit die Dauer eines gestaffelten Zusatzurlaubs zu vereinbaren. Verhandlungen über den Abschluss einer Betriebsvereinbarung lehnte die Arbeitgeberin stets mit der Begründung ab, dass sie in der tariflichen Vorschrift kein erzwingbares Mitbestimmungsrecht sehe und demzufolge auch die Zuständigkeit der Einigungsstelle nicht gegeben sei. Der Einigungsstellenvorsitzende vertrat die Auffassung des Betriebsrats und fasste am 04.11.2022 nach entsprechender Abstimmung einen Spruch auf der Grundlage des eingereichten Vorschlags der Betriebsratsseite. Danach erhalten Arbeitnehmer mit einer Betriebszugehörigkeit von länger als 25 Jahren 2 Arbeitstage als zusätzlichen Urlaub, mit einer Betriebszugehörigkeit von länger als 30 Jahren 3 zusätzliche Urlaubstage sowie mit einer Betriebszugehörigkeit von länger

als 35 Jahren 4 Zusatzurlaubstage. Die Arbeitgeberin gewährte daraufhin den Zusatzurlaub entsprechend dieser Staffelung und in Umsetzung des Spruches.

Im anschließenden durch die Arbeitgeberin eingeleiteten Anfechtungsverfahren stellte das Arbeitsgericht Lüneburg die Unwirksamkeit des Einigungsstellenspruches mit der Begründung fest, dass kein erzwingbares Mitbestimmungsrecht vorliege.

Auch das Landesarbeitsgericht Niedersachsen wies die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats mit Beschluss vom 28.05.2025, Az.: 11 TaBV 76/23, mit der Begründung zurück, dass § 12 Abs. 1 A Nr. 10 des Bundesmanteltarifvertrages für die Süßwarenindustrie kein erzwingbares Mitbestimmungsrecht (Initiativrecht) des Betriebsrats zur Einführung eines Zusatzurlaubs für Beschäftigte mit mehr als 25-jähriger Betriebszugehörigkeit eröffne.

Die zweitinstanzliche Entscheidung wurde nunmehr durch Beschluss des Bundesarbeitsgerichts vom 23.09.2025, 1 ABR 20/24 bestätigt.

Sobald uns die ausführlichen Entscheidungsgründe vorliegen, werden wir berichten.

2. Unfall in der Kaffeepause (BSG, Urt. v. 25.09.2025 – B 2 U 14/23 R)

Eine Verwaltungsangestellte eines Finanzamtes rutsche aus und stürzte, nachdem sich diese einen Kaffee am Automaten im Pausenraum holte. Obwohl dieser Sturz im Betrieb erfolgte, wertete die Unfallkasse des Landes diesen nicht als Arbeitsunfall. Um die Einstufung klären zu lassen, verklagte die Mitarbeiterin daraufhin die Unfallkasse auf Feststellung eines Arbeitsunfalls.

Nachdem das Sozialgericht der Auffassung der Unfallkasse folgte und einen Arbeitsunfall wegen der vorrangig privaten Besorgung ablehnte, änderte das LSG Hessen das Urteil ab und erkannte einen Arbeitsunfall an. Das BSG bestätigte nun das Urteil der Vorinstanz und verdeutlichte in der Verhandlung die Abgrenzung zwischen einem Arbeitsunfall und einem gewöhnlichen Vorfall bei der Besorgung von Essen und Trinken während der Arbeits- oder Pausenzeit.

Soweit eine eigenwirtschaftliche Tätigkeit im Vordergrund stehe, ist ein Arbeitsunfall ausgeschlossen. Dies ist der Fall, wenn der Mitarbeiter Lebensmittel oder Getränke holt, welche primär dem Konsum eines Genussmittels dienen. Wenn jedoch die Erhaltung der Arbeitskraft und Arbeitsleistung im Vordergrund steht, handelt es sich regelmäßig um eine betriebsdienliche Handlung, welche von der Unfallversicherung abgedeckt ist.

Grundsätzlich sei daher ein Mittagessen oder das Trinken von Wasser als notwendig zu erachten, um die stabile Leistungsfähigkeit zu gewährleisten. Ein Vorfall bei einer solchen Besorgung ist daher in der Regel als Arbeitsunfall zu werten. Im Gegensatz dazu würde aber die Besorgung eines Kaffees primär zu Genusszwecken erfolgen und sei daher privat

zu bewerten, weswegen ein Arbeitsunfall ausscheide. Nur, wenn besondere Umstände vorliegen, welche den Schluss zulassen, dass eine Besorgung von Kaffee zur Versorgung des Mitarbeiters mit Koffein erfolgen sollte, um die Arbeitsleistung zu erhalten, sei eine andere Bewertung denkbar.

Im Ergebnis stützte das BSG das Urteil jedoch darauf, dass sich eine „besondere betriebliche Gefahr“ verwirklicht hat, da sich durch den Unfall eine betriebsspezifische Gefahr im Bereich des Arbeitsplatzes ereignete. Dadurch, dass der Pausenraum der betrieblichen Getränkeversorgung gewidmet wurde und sich die Gefahr des Ausrutschens durch den frisch gewischten Boden realisierte, handelte es sich nach Auffassung des BSG um einen Arbeitsunfall.

Fazit:

Ob ein Unfall als Arbeitsunfall einzustufen ist, ist nicht immer eindeutig. Vor allem am Beispiel der Besorgung von Kaffee ist eine klare Abgrenzung schwierig und hängt maßgeblich davon ab, ob der Kaffee als Genussmittel konsumiert, oder der Erhaltung der Konzentrationsfähigkeit dienen soll.

3. ANG-Wirtschaftsdaten September 2025

Auf unserer Homepage unter [News](#) finden Sie die aktuellen ANG-Wirtschaftsdaten für September 2025.

4. Aktuelle Tarifabschlüsse

Am 09.09.2025 haben sich die Nordernährung e.V. und die Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten auf folgenden Tarifabschluss für die Beschäftigten der **obst- und gemüseverarbeitenden Industrie in Berlin** geeinigt:

- Ab dem 01.09.2025 Erhöhung der Entgelte um 2,5 %. Das Eckentgelt (TG-06) steigt auf dann 3.490,92 €.
- Ab dem 01.07.2026 erfolgt eine weitere Erhöhung der Entgelte um 2,5 %. Das Eckentgelt (TG-06) steigt auf dann 3.571,21 €.
- Die Ausbildungsvergütungen erhöhen sich pro Lehrjahr ab dem 01.09.2025 um 40,00 € brutto und ab dem 01.07.2026 erneut um 40,00 € brutto.
- Erhöhung des Urlaubsgeldes auf 360,00 € (Teilzeit anteilig) ab dem 01.01.2026.
- Gewährung eines einmaligen, zusätzlich bezahlten Urlaubstages, der bis zum 30.06.2026 genommen werden muss.
- Zahlung einer Erholungsbeihilfe im September 2025 i.H.v. 156,00 € brutto (gleich netto) für alle Beschäftigten, unabhängig von ihrer Auslastung. Auszubildende erhalten 100,00 €.
- Laufzeit: 01.04.2025 – 31.05.2027 (26 Monate)

Am 17.09.2025 haben sich der Arbeitgeberverband Ernährung Genuss Hessen/Rheinland-Pfalz/Saarland e.V. und die Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten auf folgenden Tarifabschluss für die **Handelsmälzereien in Hessen und Rheinland-Pfalz** geeinigt:

- Ab dem 01.12.2025 Erhöhung der Entgelte um 2,8 %. Das Eckentgelt (Bewertungsgruppe IV) steigt von 3.047,50 € auf 3.133,00 €.
- Die Ausbildungsvergütungen steigen zum 01.12.2025 um 2,8 %.
- Mit der Dezemberabrechnung 2025 wird eine Erholungsbeihilfe i.H.v. 85,00 € gezahlt.
- Laufzeit: 01.09.2025 – 31.08.2026 (12 Monate)

Diese und weitere Tarifabschlüsse finden Sie auf unserer Homepage im [Mitgliederbereich – Newsroom – Tarifnachrichten](#).

Vehid Alemić
Hauptgeschäftsführer

Frank Wittenberg
Geschäftsführer