



In dieser Ausgabe:

- 1. Versetzung zur Konfliktlösung**
- 2. Keine variable Vergütung für Elternzeit**
- 3. Unfallversichert zum Dönerkauf**
- 4. Verdienste im Blick**
- 5. ANG-Arbeitspanel zur Beschäftigten- und Ausbildungssituation in der Ernährungsindustrie**
- 6. ANG-Wirtschaftsdaten Juli 2026**

1. Versetzung zur Konfliktlösung

Am Arbeitsplatz treffen Menschen mit unterschiedlichen Persönlichkeiten und Temperamenten aufeinander. Nicht immer funktioniert die Zusammenarbeit einwandfrei. Spätestens wenn die Arbeitsleistung unter den Spannungen leidet, besteht Handlungsbedarf. Hierbei ist der Arbeitgeber ggf. auch zur Versetzung berechtigt.

Das LAG Mecklenburg-Vorpommern legt die Voraussetzungen in seinem Urteil vom 25.03.2026 – 5 GLa 6/25 Punkt für Punkt dar. In dem zugrunde liegenden Fall kam eine Pflegerin nicht mit der Heimleitung und zwei weiteren Mitarbeitenden aus. Dies führte so weit, dass die Pflegerin sich aufgrund der psychischen Belastung krankschreiben ließ. Die Arbeitgeberin sprach daher die Versetzung in ein anderes, in derselben Stadt gelegenes Wohnheim aus.

Zu Recht, entschied das LAG Mecklenburg-Vorpommern. Die langjährige Beschäftigung der Pflegerin in dem Wohnheim führt nicht zu einer Einschränkung der arbeitsvertraglichen Verpflichtung, auch in anderen Betriebsstätten arbeiten zu müssen. Der Umstand, dass sich Arbeitnehmer an ein bestimmtes Arbeitsumfeld oder einen bestimmten Ort gewöhnen, führt nicht zu einem Recht auf Beibehaltung dieses Zustandes.

Will der Arbeitgeber versetzen, muss eine Abwägung zwischen seinem Grund und Interesse für die Maßnahme, gegen die entgegenstehenden Interessen des betroffenen Arbeitnehmers stattfinden. Kommt es zu Konfliktsituationen, ist es Sache des Arbeitgebers, zu entscheiden, wie er darauf reagiert. Es besteht keine Verpflichtung, zunächst in die Ursachenforschung und Konfliktlösung zu gehen. Es darf die Lösung mit dem geringsten organisatorischen Aufwand gewählt werden. Die Beseitigung des Konfliktes durch die Versetzung ist ein anerkennungswertes Interesse des Arbeitgebers.

Diesem Interesse standen vorliegend keine gewichtigen Gründe entgegen. Insbesondere lag das neue Wohnheim räumlich in derselben Stadt, erforderte mithin keinen Umzug oder lange Pendelzeiten der Pflegerin.

Die Entscheidung ist nicht nur auf eine räumliche Veränderung übertragbar, sondern z.B. auch auf die Versetzung in ein anderes Schichtteam.

2. Keine variable Vergütung für Elternzeit

Mit zu begrüßender Klarheit hat das LAG Hamm mit Urteil vom 29.04.2026 – 9 SLa 359/24 die geltend gemachten Zahlungsansprüche eines Arbeitnehmers auf variable Vergütung zurückgewiesen. Der Grund? Im relevanten Zeitraum befand sich der Arbeitnehmer in Elternzeit.

Im Unternehmen regelt eine Gesamtbetriebsvereinbarung einen Anspruch auf eine variable Vergütung. Diese hängt vom Erreichen vorab definierter Produktionsziele ab. Bereits bei der Zielvereinbarung begehrte der Arbeitnehmer die Berücksichtigung seiner beantragten Elternzeit. Da keine Einigung erzielt werden konnte, musste die Zielvereinbarung von dem in der GBV vorgesehenen Ausschuss bestimmt werden. Danach erhielt der Arbeitnehmer „die Garantie der durchschnittlichen Zielerreichung“. Entsprechend setzte das Unternehmen für die viermonatige Elternzeit den durchschnittlichen Zielerreichungsgrad an und berechnete darauf basierend die variable Vergütung des Gesamtjahres. Von dieser zog das Unternehmen 1/12 für jeden Monat der Elternzeit ab.

Die dagegen gerichtete Klage hatte keinen Erfolg. Die variable Vergütung wird denkbare nur für geleistete Arbeit geschuldet. Auch ohne ausdrückliche Regelung kann daher um Zeiten der Elternzeit anteilig gekürzt werden. Die Garantie in der Zielvereinbarung betrifft nur den Zielerreichungsgrad. Wäre eine anteilige Leistung nicht gewollt gewesen, hätte dies vereinbart werden müssen. Zum Schluss erlaubt sich das LAG Hamm noch die Bemerkung, dass sich ohnehin die Frage stellt, weshalb das Unternehmen allein wegen der Elternzeit dieses Arbeitnehmers das komplexe, nach der GBV geregelte System außer Kraft setzen und eine variable Vergütung hätte garantieren sollen.

3. Unfallversichert zum Dönerkauf

Ist der Arbeitnehmer beim Kauf eines Döners während der Arbeit im Homeoffice unfallversichert? Das Landessozialgericht antwortete ganz klassisch juristisch: „es kommt darauf an“, und traf in zwei ähnlich gelagerten Fällen unterschiedliche Entscheidungen (Urt. v. 25.06.2026 – L 3 U 189/24 u. L 3 U 176/24).

Unfälle beim Essen oder Trinken selbst sind nicht versichert, es sei denn, die Nahrungsaufnahme gehört zum Beruf, z.B. bei der Verkostung. Unfälle auf dem Weg zur Nahrungsbeschaffung, z.B. in die Kantine, zum Supermarkt oder eben zum Dönerladen, können versichert sein, wenn „die beabsichtigte Nahrungsaufnahme der Aufrechterhaltung der Arbeitskraft dient“. Für den Unfallversicherungsschutz auf dem Weg zum Erwerb von Lebensmitteln ist dabei entscheidend, dass die Lebensmittel zum alsbaldigen Verzehr – ggfs. am Arbeitsplatz – erworben werden, während Wege, die zurückgelegt werden, um Lebensmittel für den häuslichen Bereich zu erwerben, unversichert bleiben.

In den vorliegenden Fällen begaben sich eine Arbeitnehmerin und ein Arbeitnehmer jeweils während der Arbeit im Homeoffice zu

einem Dönerladen. Beide stürzten auf dem Weg. Die Arbeitnehmerin unfallversichert, der Arbeitnehmer ohne Unfallversicherungsschutz.

Der wesentliche Unterschied lag im Zeitfaktor. Der Arbeitnehmer hatte eine geplante Arbeitszeit von lediglich sechs Stunden, mithin keinen gesetzlichen Anspruch auf eine Pause. Zudem kaufte er den Döner ca. 1,5 Stunden vor geplantem Arbeitsende, mithin zu einem Zeitpunkt, zu welchem nicht mehr damit zu rechnen war, dass die Nahrungsaufnahme zur Aufrechterhaltung der Arbeitskraft bis Feierabend erforderlich war. Die Nahrung musste ja auch erst noch verzehrt werden. Im Gegensatz zur Arbeitnehmerin, die nach dem Verzehr noch ca. 3 - 4 Stunden Arbeit erbracht hätte.

Fazit: Arbeitnehmer sind auch während der Arbeit im Homeoffice an das Arbeitszeitgesetz gebunden. Wer eine Pause zeitlich entgegen den Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes legt, riskiert ggf. seinen Unfallversicherungsschutz.

4. Verdienste im Blick

Die aktuelle BDA-Auswertung „Verdienste im Blick“ für das I. Quartal 2026, welche über die aktuellen und relevanten Entwicklungen im Tarifbereich informiert, stellen wir Ihnen auf unserer Homepage im [Newsroom](#) zur Verfügung.

5. ANG-Arbeitspanel zur Beschäftigten- und Ausbildungssituation in der Ernährungsindustrie

An der Umfrage zum ANG-Arbeitspanel 2026 nahmen 166 Unternehmen der ANG-Mitgliedsverbände teil.

Gemäß der Umfrageergebnisse zeigt die Ernährungs- und Genussmittelindustrie eine stabile Beschäftigungslage, kämpft jedoch nach wie vor mit einem wachsenden Fachkräftemangel in technischen Berufen. Positiv zu vermerken sind die Entwicklungen bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen sowie der deutliche Anstieg von Frauen in Führungspositionen. Die Rückkehr zur Arbeit vor Ort sowie verstärkte Investitionen in Weiterbildung und Altersvorsorge prägen die aktuelle Entwicklung der Branche.

Die detaillierten Ergebnisse können Sie dem Arbeitspanel entnehmen, das Ihnen im [Newsroom](#) unseres Mitgliederbereichs auf unserer Homepage zur Verfügung steht.

6. ANG-Wirtschaftsdaten Juli 2026

Auf unserer Homepage unter [News](#) finden Sie die aktuellen ANG-Wirtschaftsdaten für Juli 2026.

Vehid Alemić
Hauptgeschäftsführer

Marlene Prosser
Fachanwältin für Arbeitsrecht