

Wenn ein Arbeitnehmer sich beim Kaffeetrinken verschluckt und infolgedessen stürzt, kann das im Einzelfall einen Arbeitsunfall darstellen. Das hat das Landessozialgericht (LSG) Sachsen-Anhalt in Halle entschieden (Urteil vom 22.5.2025 – L 6 U 45/23, PM Nr. 2/2025 vom 19.6.2025). Der Kläger war als Vorarbeiter auf einer Baustelle beschäftigt. Beim Kaffeetrinken während einer morgendlichen Besprechung im Baucontainer verschluckte er sich, ging hustend zur Tür, um sich draußen auszuhusten, verlor kurz das Bewusstsein und stürzte mit dem Gesicht auf ein Metallgitter. Dabei brach er sich das Nasenbein. Das sei kein Arbeitsunfall, befand die zuständige Berufsgenossenschaft, denn das Kaffeetrinken habe keinen betrieblichen Zwecken gedient. Es sei vielmehr dem privaten Lebensbereich des Klägers zuzuordnen. So sah es auch das Sozialgericht, das in erster Instanz über den Fall zu entscheiden hatte. Zu Unrecht, befand nun das LSG. Zwar erstrecke sich der Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung grundsätzlich nicht auf die Aufnahme von Nahrung oder Getränken, wenn und soweit damit ein menschliches Grundbedürfnis befriedigt wird. Im vorliegenden Fall sei das Kaffeetrinken aber nicht auf das Grundbedürfnis des Durstlöschens gerichtet gewesen, sondern habe (auch) betrieblichen Zwecken gedient. Der gemeinsame Kaffeegenuss während der verpflichtend vorgeschriebenen Besprechung habe eine positive Arbeitsatmosphäre und eine Stärkung der kollegialen Gemeinschaft bewirkt. Zudem habe der Kaffee für erhöhte Wachsamkeit und Aufnahmebereitschaft gesorgt. Das sei auch dem Arbeitgeber bewusst gewesen, der sich teilweise selbst um das Auffüllen der Kaffeevorräte gekümmert habe. Deshalb sei der Fall auch anders zu beurteilen, als wenn sich ein Arbeitnehmer z. B. in der Frühstückspause an einem Kaffee verschluckt, den er selbst in der Thermoskanne mitgebracht hat. Das LSG hat die Revision zum Bundessozialgericht zugelassen.



Prof. Dr. Christian Pelke,  
Ressortleiter Arbeitsrecht

## Entscheidungen

### **BAG: Gewerkschaftlicher Unterlassungsanspruch – Umfang der Rechtskraft – Bestimmtheit eines Klageantrags**

1. Ein auf die Unterlassung der Anwendung von Tarifverträgen gerichteter Anspruch ist nur dann iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO hinreichend bestimmt, wenn jeder vom Antrag erfasste Tarifvertrag namentlich mit Abschlussdatum bezeichnet ist (Rn. 14 ff.).
2. Die Wirkung von § 4a Abs. 2 Satz 2 TVG ist auf die Verdrängung des Minderheitstarifvertrags beschränkt. Daraus folgt nicht unmittelbar die Anwendung des Mehrheitstarifvertrags auf die Arbeitsverhältnisse der Mitglieder der Gewerkschaft, die den verdrängten Tarifvertrag abgeschlossen hat (Rn. 22 f.).
3. Ein Unterlassungsanspruch nach § 1004 Abs. 1, § 823 Abs. 1 BGB kann auf die Beeinträchtigung der Koalitionsfreiheit nach Art. 9 Abs. 3 GG gestützt werden. Diese kann in einer Maßnahme liegen, die darauf gerichtet ist, Tarifnormen als kollektive Ordnung zu verdrängen und sie damit ihrer zentralen Funktion zu berauben. Sie ergibt sich nicht aus der Anwendung einzelvertraglicher Absprachen, die nicht mit Ziel der Verdrängung von Tarifnormen getroffen wurden (Rn. 34 ff.).
4. Ein Unterlassungsanspruch nach § 1004 Abs. 1, § 823 Abs. 1 BGB iVm. Art. 9 Abs. 3 GG kann nur auf die Verdrängung geltenden Tarifrechts gestützt werden. Mit Beendigung der unmittelbaren und zwingenden Geltung der Tarifnormen entfällt die Beeinträchtigung der Koalitionsfreiheit als Voraussetzung eines negatorischen Unterlassungsanspruchs (Rn. 35).

**BAG**, Urteil vom 19.3.2025 – 4 AZR 283/23  
(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2025-1587-1](#)  
unter [www.betriebs-berater.de](http://www.betriebs-berater.de)

### **BAG: Befristetes Arbeitsverhältnis eines Betriebsratsmitglieds – Benachteiligungsverbot**

Ein nach Maßgabe des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) zulässig befristetes Arbeitsverhältnis endet auch dann mit Ablauf der vereinbarten Befristung, wenn der Arbeitnehmer zwischenzeitlich in den Betriebsrat gewählt worden ist. Benachteiligt der Arbeitgeber allerdings das befristet beschäftigte Betriebsratsmitglied, indem er diesem wegen des Betriebsratsmandats keinen Folgevertrag anbietet, hat das Betriebsratsmitglied einen Anspruch auf den Abschluss des verweigerter Folgevertrags als Schadensersatz.

Die beklagte Arbeitgeberin erbringt logistische Dienstleistungen. Sie schloss mit dem Kläger Anfang des Jahres 2021 einen zunächst auf ein Jahr befristeten Arbeitsvertrag, welcher später um ein weiteres Jahr bis zum 14. Februar 2023 verlängert wurde. Im Sommer 2022 wurde der Kläger in den Betriebsrat gewählt. Von 19 Arbeitnehmern der Beklagten, die einen am 14. Februar 2023 auslaufenden befristeten Arbeitsvertrag hatten, erhielten 16 das Angebot auf Abschluss eines unbefristeten Arbeitsvertrags. Der Kläger erhielt dieses Angebot nicht. Mit seiner Klage hat er sich gegen die Wirksamkeit der Befristung gewandt und hilfsweise die Verurteilung der Beklagten zum Abschluss eines unbefristeten Arbeitsvertrags ab dem 15. Februar 2023 zu den bisherigen Bedingungen verlangt. Er hat geltend gemacht, die unterbliebene „Entfristung“ seines Arbeitsverhältnisses beruhe allein auf seiner Mitgliedschaft im Betriebsrat. Zwar habe die Beklagte mit anderen Betriebsratsmitgliedern unbefristete Arbeitsverträge ge-

schlossen, diese hätten aber anders als der Kläger nicht auf der Gewerkschaftsliste für den Betriebsrat kandidiert. Die Beklagte hat sich demgegenüber darauf berufen, sie sei mit der Arbeitsleistung und dem persönlichen Verhalten des Klägers nicht so zufrieden gewesen, dass sie das Arbeitsverhältnis habe unbefristet fortführen wollen. Die Betriebsratsstätigkeit des Klägers habe bei ihrer Entscheidung keine Rolle gespielt.

Die Vorinstanzen haben die Befristung des Arbeitsvertrags als wirksam angesehen und das unterlassene Angebot eines unbefristeten Folgevertrags nicht auf das Betriebsratsamt des Klägers zurückgeführt. Die hiergegen gerichtete Revision des Klägers hatte vor dem Siebten Senat des Bundesarbeitsgerichts keinen Erfolg. Der Senat hat seine Entscheidungen vom 5. Dezember 2012 (– 7 AZR 698/11 –) und vom 25. Juni 2014 (– 7 AZR 847/12 –) bestätigt, wonach die Wahl eines befristet beschäftigten Arbeitnehmers in den Betriebsrat keine Unwirksamkeit der Befristung bedingt. Eine solche Annahme ist auch durch das Recht der Europäischen Union nicht zwingend vorgegeben. Das einzelne Betriebsratsmitglied ist durch die Vorschrift des § 78 Satz 2 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG), wonach es in der Ausübung seiner Tätigkeit nicht gestört oder behindert werden darf, hinreichend geschützt. Im vorliegenden Fall hat sich das Landesarbeitsgericht im Zusammenhang mit der Abweisung des Schadensersatzanspruchs in revisionsrechtlich nicht zu beanstandender Weise unter Würdigung des wechselseitigen Vortrags der Parteien die Überzeugung gebildet, dass die Beklagte dem Kläger den Abschluss eines unbefristeten Folgevertrags nicht wegen dessen Betriebsratsstätigkeit verweigert hatte.

**BAG**, Urteil vom 18.6.2025 – 7 AZR 50/24  
(PM Nr. 26/2025 vom 18.6.2025)