



VERBAND DER ERNÄHRUNGSWIRTSCHAFT E.V.

NEWSLETTER - AUSGABE 43/2026

21. Oktober 2026



In dieser Ausgabe:

- 1. Einladung Arbeitsrecht kompakt „Updates und Austausch zu den aktuellen Fragen des Arbeitsrechts“ am 25.11.2026**
- 2. Rücktritt von Elternzeit nach Trennung**
- 3. Kündigung wegen Fernbleibens von der Arbeit zur Kindesbetreuung**

1. Einladung Arbeitsrecht kompakt „Updates und Austausch zu den aktuellen Fragen des Arbeitsrechts“ am 25.11.2026

Am 25.11.2026 findet unsere Veranstaltung Arbeitsrecht kompakt „Updates und Austausch zu den aktuellen Fragen des Arbeitsrechts“ zu folgenden Themen statt:

1. Die Sonn- und Feiertagsbeschäftigung
2. Das Annahmeverzugslohnrisiko reduzieren
3. Die Vollstreckung arbeitsgerichtlicher Titel
4. Der Schulungsanspruch der Betriebsratsmitglieder
5. Aktuelle Rechtsprechung

Die Teilnahme ist persönlich oder auch online möglich.

Alle weiteren Informationen und die Möglichkeit zur Anmeldung finden Sie [hier](#).

2. Rücktritt von Elternzeit nach Trennung

Kann ein Kindesvater von der bereits beantragten Elternzeit zurücktreten, wenn er sich von Mutter und Kind trennt und kein gemeinsamer Haushalt mehr vorhanden ist?

Das BAG hat nun mit Urteil vom 06.10.2026 – 9 AZR 11/26 entschieden, dass dieser persönliche Entschluss keinen Einfluss auf den Beginn einer zuvor verlangten Elternzeit habe. Eine Trennung befreit nicht von der einmal erklärten Elternzeit: Wer den Beginn der Elternzeit verlangt hat, kann sich hiervon nicht einseitig wieder lossagen.

Im zugrundeliegenden Fall forderte der Mitarbeiter seinen Arbeitgeber auf, ihn trotz der beantragten Elternzeit weiter zu beschäftigen, da er sich kurz vor deren Beginn von der Mutter seines Kindes trennte und aus der gemeinsamen Wohnung auszog. Da er nicht mehr mit Mutter und Kind zusammenlebe, lägen die Voraussetzungen für die Elternzeit gar nicht mehr vor. Der Arbeitgeber lehnte ab, da er bereits eine befristete Ersatzkraft eingestellt hatte.

Das BAG stellt nun klar, dass Arbeitnehmer an ihr einmal gegenüber dem Arbeitgeber geäußertes Verlangen auf Elternzeit grundsätzlich gebunden sind. Dies diene nicht zuletzt dem Schutz der Arbeitgeberseite, die auf die angekündigte Abwesenheit mit organisatorischen Vorkehrungen – etwa der Einstellung einer Vertretungskraft – reagiert. Ein nachträglicher Wegfall der

Voraussetzungen für den Anspruch auf Elternzeit lässt die bereits verlangte Elternzeit daher unberührt.

Die vorzeitige Beendigung eines angetretenen Elternzeitverhältnisses richtet sich nach § 16 Abs. 3 Satz 1 BEEG und setzt die Zustimmung des Arbeitgebers voraus. In besonderen Härtefällen darf der Arbeitgeber diese Zustimmung nur innerhalb von vier Wochen und ausschließlich aus dringenden betrieblichen Gründen schriftlich verweigern. Als Härtefälle nennt das Gesetz namentlich eine schwere Erkrankung, eine Schwerbehinderung oder den Tod eines Elternteils oder des Kindes sowie eine erheblich gefährdete wirtschaftliche Existenz der Eltern. Diese Grundsätze, so das BAG, gelten entsprechend für den Fall, dass ein Arbeitnehmer eine bereits verlangte Elternzeit gar nicht erst antreten will.

Im Streitfall hatte der Arbeitgeber einer Nichtaufnahme der Elternzeit nicht zugestimmt, und der Vater hatte die Zustimmung auch nicht gerichtlich durchgesetzt. Einen Härtefall konnte er nach Auffassung des BAG ebenfalls nicht darlegen. Allein der Umstand, dass ihm wegen des fehlenden Zusammenlebens mit dem Kind kein Elterngeld zusteht, genüge dafür gerade nicht.

3. Kündigung wegen Fernbleibens von der Arbeit zur Kindesbetreuung

Eine weitere Entscheidung des LAG Mecklenburg-Vorpommern vom 30.06.2026 – 2 SLa 14/26 – zeigt, welche arbeitsrechtlichen Folgen die Trennung von Eltern mit betreuungsbedürftigen Kindern auch noch haben kann: Der Kläger, seit 2021 als Oberarzt beschäftigt und Vater von im Jahr 2024 geborenen Zwillingen, hatte eine eigene Wohnung angemietet und trotzdem mehr als 50 Prozent seiner Freizeit in der Wohnung der Kindesmutter verbracht.

Im Herbst und Winter 2024 blieb der Kläger in drei Zeiträumen (28./29.10., 26./27.11. und 02. – 04.12.2024) unter Vorlage ärztlicher Bescheinigungen wegen der Erkrankung eines Kindes der Arbeit fern. Im November 2024 – so der Vorwurf der Beklagten – führte er zugleich einen privaten Umzug durch. Als die Beklagte Anfang Januar 2025 von der Trennung der Eltern erfuhr, forderte sie den Kläger zur Konkretisierung der Betreuungsleistungen auf. Nach ausbleibender Antwort kündigte sie am 24.01.2025 ordentlich zum 30.04.2025 als Tatkündigung, hilfsweise als Verdachtskündigung. Während des Kündigungsschutzprozesses kündigte sie am 30.09.2025 außerordentlich, hilfsweise ordentlich, wegen versuchten Prozessbetrugs: Der Kläger habe wahrheitswidrig vorgetragen, mit der Mutter „in einem Haushalt“ gelebt und die Kinder betreut zu haben. Das LAG wies die Berufung der Beklagten zurück und bestätigte das klagstattgebende Urteil des Arbeitsgerichts.

Die erste Kündigung wegen des unentschuldigten Fernbleibens von der Arbeit, konnte der Arbeitgeber nicht nachweisen. Denn die ärztlichen Zeugnisse belegten Erkrankung und Betreuungsbedarf des Kindes. § 45 Abs. 3 SGB V gewähre einen unabdingbaren Freistellungsanspruch, und bei derartig jungen Zwillingen könne nicht angenommen werden, dass die Mutter beide Kinder allein versorgen konnte. Ein gemeinsamer Haushalt sei nach Auf-

fassung des LAG auch dann nicht ausgeschlossen, wenn der Arbeitnehmer daneben einen eigenen Hausstand unterhält. Zudem verlangt das Gesetz nicht, dass das Kind im Haushalt des Arbeitnehmers lebt. Ein Täuschungsvorwurf scheiterte daran, dass der Kläger sich an seinem eigenen – wenn auch rechtlich unmaßgeblichen – Haushaltsverständnis orientieren durfte. Dem Umzugsvorwurf begegnete das Gericht mit dem Grundsatz, dass der Arbeitgeber die Gestaltung der Kindesbetreuung nicht vorschreiben darf. Unstreitig hat der Kläger Arztbesuche mit dem erkrankten Kind absolviert und damit Betreuungsleistungen erbracht. Zudem sieht § 45 Abs. 3 Satz 2 SGB V für unberechtigt in Anspruch genommene Freistellungen nur die Anrechnung auf spätere Ansprüche vor. Auch eine vorherige Abmahnung lag nicht vor.

Zur zweiten Kündigung kann bewusst wahrheitswidriger Prozessvortrag zwar eine außerordentliche Kündigung als versuchter Prozessbetrug tragen, der Arbeitgeber muss dann aber Unwahrheit und Vorsatz beweisen. Das misslang, da die Aussage, „in einem Haushalt“ gelebt zu haben, als substanzarme Wertung einer beweisbaren Überprüfung nicht zugänglich ist und der Vortrag, die Kinder betreut zu haben, nicht unwahr ist. Beide Kündigungen sind damit rechtsunwirksam.

Praxishinweis:

Die Entscheidung zeigt, wie hoch die Hürden für Arbeitgeber in solchen Konstellationen liegen: Die ärztlichen Nachweise über Erkrankung und Betreuungsbedarf tragen, solange ihr Beweiswert nicht erschüttert ist. Der Umfang und die Organisation der Betreuung liegen in der Hand des betreuenden Elternteils. Eine Zweitwohnung schließt den gemeinsamen Haushalt nicht aus. Für den Vorwurf des Prozessbetrugs genügt nicht, dass der Arbeitnehmer eine andere Vorstellung vom „gemeinsamen Haushalt“ hat als der Arbeitgeber. Vor dem Hintergrund der Beweislastverteilung hätte die Arbeitgeberin deutlich konkreter vortragen müssen, welche Betreuungsleistungen in welchen Zeiträumen aus welchen Gründen ausgeschlossen waren.

Vehid Alemić
Hauptgeschäftsführer

Annika Hiller
stellv. Geschäftsführerin