VERBAND DER ERNÄHRUNGSWIRTSCHAFT E.V.

NEWSLETTER - AUSGABE 46/2026

18. November 2026



In dieser Ausgabe:

1. Präsentationen des Arbeitskreises Datenschutz am 11.11.2026
2. Erinnerung: Arbeitsrecht kompakt „Updates und Austausch zu den aktuellen Fragen des Arbeitsrechts" am 25.11.2026
3. Folgekündigung stoppt Weiterbeschäftigung nicht
4. „Stolzmonat"-Flagge im Dienstzimmer
5. Aktuelle Zahlen der Verbraucherpreise

1. Präsentationen des Arbeitskreises Datenschutz am 11.11.2026

Die Präsentationen unseres Arbeitskreises Datenschutz, welcher am 11.11.2026 online zu den Themen

- Aktuelle Urteile im Datenschutz und
- Datenschutzkonforme Kommunikation

stattfand, finden Sie **hier**.

2. Erinnerung: 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" statt.

Die Teilnahme ist persönlich oder auch online möglich. Alle weiteren Informationen und die Möglichkeit zur Anmeldung finden Sie **hier**.

Wir freuen uns auf den Austausch!

3. Folgekündigung stoppt Weiterbeschäftigung nicht

Wenn ein Gericht angeordnet hat, dass ein gekündigter Mitarbeiter bis zum Abschluss des Kündigungsrechtsstreits weiterbeschäftigt werden muss, stellt sich für Arbeitgeber oft die Frage: Bringt eine zweite Kündigung etwas, um sich von diesem Beschäftigungsanspruch zu lösen?

Das LAG Niedersachsen hat hierzu am 21.10.2026 (Az.: 7 SLa 433/26) entschieden, dass eine solche Folgekündigung den Weiterbeschäftigungsanspruch nur dann zum Entfallen bringen kann, wenn sie eine neue, zusätzliche Ungewissheit darüber schafft, ob das Arbeitsverhältnis tatsächlich weiterbesteht. Das ist aber erst möglich, wenn die zweite Kündigung überhaupt wirksam werden kann, also erst mit Ablauf der genannten Kündigungsfrist.

Im zugrundeliegenden Fall hatte die Arbeitgeberin das Arbeitsverhältnis betriebsbedingt gekündigt und verloren: Das Arbeitsgericht stellte fest, dass das Arbeitsverhältnis fortbesteht und verpflichtete die Arbeitgeberin, die Mitarbeiterin als Abteilungsleiterin bis zum Ende des Verfahrens weiter zu beschäftigen. Die Arbeitgeberin legte Berufung ein und sprach, nachdem die Mitarbeiterin die Weiterbeschäftigung gerichtlich durchsetzen wollte,

eine zweite, ordentliche Kündigung zum 31.08.2026 aus, gestützt auf dieselben Gründe wie zuvor. Anschließend beantragte sie, die erzwungene Weiterbeschäftigung vorerst auszusetzen, mit dem Argument, durch die zweite Kündigung sei der Anspruch auf Weiterbeschäftigung weggefallen.

Das Gericht wies den Antrag zurück. Zum einen hätte die erzwungene Beschäftigung keine Schäden verursacht, die sich nicht mehr rückgängig machen ließen. Zum anderen konnte die zweite Kündigung den Weiterbeschäftigungsanspruch zum Zeitpunkt der Entscheidung schon deshalb nicht beseitigen, weil sie als ordentliche Kündigung erst zum 31.08.2026 wirksam werden kann. Bis zu diesem Termin besteht der Weiterbeschäftigungsanspruch also unberührt fort.

Praxishinweis:

Arbeitgeber, die eine zweite Kündigung aussprechen, um einen gerichtlich durchgesetzten Weiterbeschäftigungsanspruch zu entkräften, müssen Geduld haben: Die zweite Kündigung entfaltet erst Wirkung, wenn ihr Kündigungstermin abgelaufen ist. Bis dahin müssen sie den Mitarbeiter weiterbeschäftigen beziehungsweise dessen Vergütung zahlen. Zudem darf die Folgekündigung nicht offensichtlich unwirksam sein, sonst schafft sie selbst keine Unsicherheit über den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses.

4. „Stolzmonat"-Flagge im Dienstzimmer

Kann einem Beschäftigten wegen des Aufhängens einer „Stolzmonat"-Flagge im Dienstzimmer ohne vorherige Abmahnung gekündigt werden?

Das ArbG Gießen hat dies mit Urteil vom 22.04.2026 (Az.: 6 Ca 220/25) verneint. Das Aufhängen der Flagge im Zimmer eines Asyl-Entscheiders ist zwar eine erhebliche Pflichtverletzung, weil der Beschäftigte im öffentlichen Dienst dem Neutralitätsgebot unterliegt und bei verfolgten LSBTIQ-Antragstellern den Eindruck politischer Voreingenommenheit erwecken konnte. Eine verhaltensbedingte Kündigung setzt aber eine negative Zukunftsprognose und grundsätzlich eine vorherige Abmahnung voraus. Eine Abmahnung ist nur entbehrlich, wenn eine Verhaltensänderung nicht zu erwarten ist oder die Pflichtverletzung so schwer wiegt, dass schon ihre erstmalige Hinnahme unzumutbar ist.

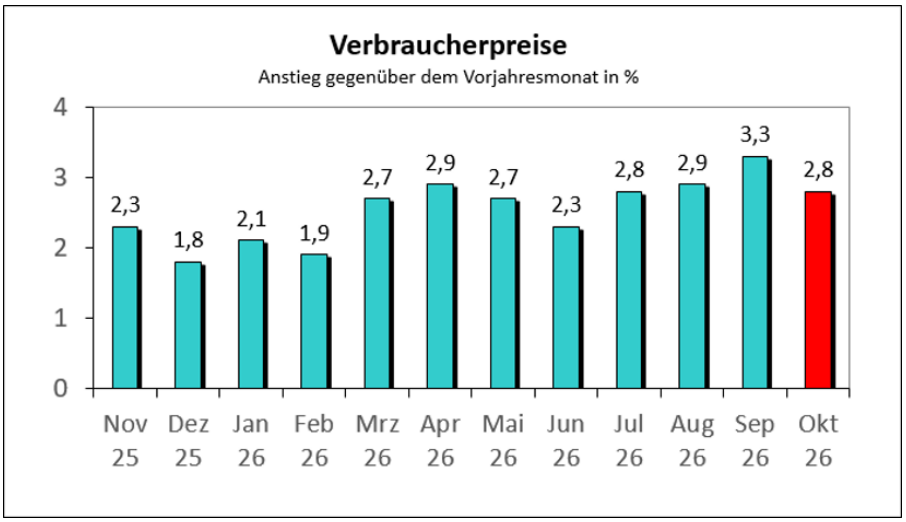
Im zugrundeliegenden Fall brachte der als Volljurist beim Bundesamt für Migration und Flüchtlinge beschäftigte Kläger Anfang Juni 2025 die Flagge in seinem Dienstzimmer an, das auch für Asylanhörungen genutzt wird. Auf Aufforderung seiner Führungskraft entfernte er die Flagge sofort, räumte einen Fehler ein, distanzierte sich von ausländerfeindlichen und LSBTIQ-feindlichen Positionen und meldete sich eigeninitiativ zu einer Schulung zu Antidiskriminierung und Diversitätssensibilisierung an. Das beklagte Land kündigte ihm gleichwohl ordentlich und meinte, eine Abmahnung sei wegen der Offensichtlichkeit der Pflichtwidrigkeit entbehrlich.

Das Gericht gab der Kündigungsschutzklage statt: Das Verhalten des Klägers sprach nach dem Vorfall deutlich für künftige Vertragstreue, Anhaltspunkte für eine Ablehnung der freiheitlich-demokratischen Grundordnung bestanden darüber hinaus nicht. Das Land hätte daher zunächst abmahnen müssen; der Kläger hat zudem Anspruch auf Weiterbeschäftigung bis zum rechtskräftigen Abschluss des Verfahrens.

Praxishinweis:

Auch bei erheblichen Pflichtverletzungen sollte vor einer Kündigung stets geprüft werden, ob eine Abmahnung entbehrlich ist. Entschuldigung, umgehendes Abstellen des Beanstandeten und Kooperationsbereitschaft des Beschäftigten sprechen gegen die Annahme, schon die erstmalige Hinnahme der Pflichtverletzung sei unzumutbar gewesen. In solchen Fällen bleibt dem Arbeitgeber zunächst nur der Weg über die Abmahnung.

5. Aktuelle Zahlen der Verbraucherpreise



Vehid Alemić
Hauptgeschäftsführer

Robin Kettner
Syndikusrechtsanwalt