

Neues aus der Rechtsprechung

Abschnittweise geschützt – Kündigungsschutz vor Beginn jeder Elternzeit

*Gemäß § 18 Bundeselterngehalt- und Elternzeitgesetz (BEEG) beginnt der Kündigungsschutz von Arbeitnehmer*innen, die Elternzeit beantragen, ab dem Zeitpunkt, von dem an eine Elternzeit verlangt worden ist, frühestens jedoch acht (bis zum vollendeten dritten Lebensjahres des Kindes) bzw. vierzehn Wochen (zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahres des Kindes) vor Beginn der Elternzeit. Mit der umstrittenen Frage, ob dieser vorwirkende Sonderkündigungsschutz uneingeschränkt auch bei der abschnittweisen Beantragung von Elternzeiten gilt, hat sich das LAG Mecklenburg-Vorpommern mit seinem Urteil vom 13. April 2021 (Az. 2 Sa 300/20) befasst. Das LAG entschied, dass der Kündigungsschutz vor jedem Elternzeitabschnitt neu beginnt.*

Die Parteien stritten über die Wirksamkeit einer ordentlichen Kündigung. Der Anwendungsbereich des allgemeinen Kündigungsschutzes gemäß § 1 KSchG war nicht eröffnet. Der Kläger hatte im Januar 2019 Elternzeit beantragt und zwar für die Zeitabschnitte vom 26.05.2019 bis zum 25.06.2019 sowie vom 26.04.2020 bis zum 25.05.2020. Am 21.04.2020 kündigte die Beklagte ordentlich und fristgerecht. Der Kläger berief sich auf vorwirkenden Kündigungsschutz vor Beginn des zweiten Teilabschnitts seiner im Januar 2019 beantragten und am 26.04.2020 beginnenden Elternzeit.

Mit Erfolg: Das LAG ging nicht nur von einem einmalig vorwirkenden Kündigungsschutz für den ersten Elternzeitabschnitt aus, sondern von einem vorwirkenden Sonderkündigungsschutz je Zeitabschnitt. § 18 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 BEEG sehe vor, dass der vorwirkende Sonderkündigungsschutz acht Wochen vor Beginn „einer Elternzeit“ stehe. Daraus lasse sich schließen, dass der Sonderkündigungsschutz für jeden Zeitabschnitt der Elternzeit gesondert zur Anwendung komme. Dieses Ergebnis stehe auch im Einklang mit dem Normzweck. Dieser bestehe darin, die Möglichkeiten, Elternzeit in Anspruch zu nehmen, stetig zu erweitern. Davon betroffen seien auch die vielfältigen Fallgestaltungen, in denen die Elternzeiten beider Elternteile

aufeinander abgestimmt werden und daher von jedem Elternteil anteilig genommen werden können.

Die Entscheidung ist nachvollziehbar und in der Praxis zu berücksichtigen. Sie kann dazu führen, dass Arbeitnehmer den vorwirkenden Sonderkündigungsschutz durch vorausschauende Gestaltung ihrer Elternzeit bestmöglich ausnutzen können. Auf Arbeitgeberseite ist ein sorgfältiges Fristenmanagement erforderlich. Im Rahmen entsprechender Prozesse sollte sichergestellt werden, dass jeweils die Zeiträume des vorwirkenden Sonderkündigungsschutzes im Falle möglicher Trennungsszenarien Berücksichtigung finden.

Wir beraten Sie gerne hierzu.



Unser Team Arbeitsrecht



Dr. Detlef Grimm
+49 (0) 221 650 65-129
detlef.grimm@loschelder.de



Dr. Martin Brock
+49 (0) 221 650 65-233
martin.brock@loschelder.de



Dr. Sebastian Pelzer
+49 (0) 221 650 65-263
sebastian.pelzer@loschelder.de



Arne Gehrke, LL.M.
+49 (0) 221 650 65-263
arne.gehrke@loschelder.de



Dr. Stefan Freh
+49 (0) 221 650 65-129
stefan.freh@loschelder.de



Farzan Daneshian, LL.M.
+49 (0) 221 65065-263
farzan.daneshian@loschelder.de



Dr. Malte Göbel
+49 (0) 221 650 65-129
malte.goebel@loschelder.de

Impressum

LOSCHELDER RECHTSANWÄLTE

Partnerschaftsgesellschaft mbB

Konrad-Adenauer-Ufer 11

50668 Köln

Tel. +49 (0)221 65065-0, Fax +49 (0)221 65065-110

info@loschelder.de

www.loschelder.de