

Kündigungsschutz bei Elternzeit

Der Dienstgeber darf das Dienstverhältnis nicht kündigen ab dem Zeitpunkt, von dem an der/die Mitarbeiter(in) Elternzeit verlangt – spätestens jedoch acht Wochen vor deren Beginn – sowie während der Elternzeit. Das schriftliche Verlangen der Elternzeit ist eine Wirksamkeitsvoraussetzung für deren Inanspruchnahme, es dient der Rechtsklarheit.

Eine Mitarbeiterin brachte im Juni 2004 ihre Tochter zur Welt. Nach der im August 2004 endenden Mutterschutzfrist nahm sie ihre Arbeit nicht mehr auf, stellte aber keinen schriftlichen Antrag auf Elternzeit. Eine schriftliche „Anfrage wegen Elternzeit“ der

Krankenkasse beantwortete der Dienstgeber Ende Juli 2004 in der Weise, dass die Mitarbeiterin bis Juni 2007 Elternzeit in Anspruch nimmt. Im Oktober 2005 kündigte der Dienstgeber das Dienstverhältnis ordentlich zum Jahresende.

Die Berufung auf den Schriftformmangel ist jedoch rechtsmissbräuchlich, wenn der Dienstgeber mehr als ein Jahr lang ohne jegliche Reaktion das Fernbleiben der Mitarbeiterin hinnimmt oder gegenüber der Krankenkasse Angaben macht wie „in Elternzeit befindlich“ (Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 26. Juni 2008 – 2 AZR 23/07, NZA 2008, 1241).