

(BAG-Urteil vom 9. September 2015 - 7 AZR 148/14 -)

Zweckbefristung Elternzeitvertretung

Kündigt eine schwangere Arbeitnehmerin ihren Elternzeitwunsch beim Arbeitgeber an, reicht dies für die befristete Einstellung einer Elternzeitvertretung aus. Der befristete Arbeitsvertrag der Vertretungskraft ist auch dann wirksam, wenn die zu vertretende (werdende) Mutter nicht zuvor bereits ihre Elternzeit schriftlich beim Arbeitgeber eingefordert hat.

Der Kläger war bei der Beklagten zuletzt mit Datum vom 1. Januar 2011 befristet bis längstens zum 30. April 2011 als Arbeitsvermittler mit Beratungsaufgaben in der Agentur für Arbeit beschäftigt. Mit Datum vom 1. Mai 2011 folgte eine weitere Befristung "bis zum Erreichen des Endes der Elternzeit von Frau S".

Der Kläger hielt die letzte Befristung für unwirksam. Er verlangte ein unbefristetes Arbeitsverhältnis. Der Arbeitgeber habe erst nach Abschluss seines befristeten Arbeitsvertrages schriftlich von dem Elternzeitverlangen erfahren. Die vorherige bloße Ankündigung der Schwangeren, in Elternzeit gehen zu wollen, reiche als sachlicher Grund für ein befristetes Arbeitsverhältnis nicht aus, so der Kläger. Zudem sei die arbeitsvertragliche Formulierung "bis Ende der Elternzeit" als Vertragsende zu ungenau und damit intransparent.

Das BAG entschied, dass das Arbeitsverhältnis mit dem Ende der Elternzeit - hier am 16. Mai 2012 - geendet hat. Die Befristung sei wirksam und ausreichend klar formuliert. Nach dem Wortlaut des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes (BEEG) gebe es keine Anhaltspunkte dafür, dass die Befristung erst zulässig sein solle, nachdem die zu vertretende Stammkraft Elternzeit schriftlich beim Arbeitgeber verlangt. Vielmehr könne die Befristung auch bereits vor dem Elternzeitverlangen vereinbart werden.

Danach reiche es aus, wenn die zu vertretende Stammkraft ihren Elternzeitwunsch beim Arbeitgeber ankündigt und dieser eine Prognose über den Vertretungszeitraum stellen könne. Der befristete Arbeitsvertrag sei auch nicht wegen einer fehlenden Regelung für den Fall der Nicht-Inanspruchnahme der Elternzeit unklar, so das BAG.