Bundesarbeitsgericht Zweiter Senat	Urteil vom 18. Juni 2026 - 2 AZR 213/25 - ECLI:DE:BAG:2026:180626.U.2AZR213.25.0
I. Arbeitsgericht Münster	Urteil vom 28. März 2025 - 4 Ca 1549/24 -
II. Landesarbeitsgericht Hamm	Urteil vom 5. November 2025 - 11 SLa 394/25 -

---

Entscheidungsstichwort:

Vorwirkender Kündigungsschutz vor Elternzeit

Leitsatz:

Arbeitnehmer, die Elternzeit in Anspruch nehmen und diese Elternzeit in mehrere Zeitabschnitte aufteilen, können sich vor jedem Zeitabschnitt auf den vorwirkenden Kündigungsschutz des § 18 Abs. 1 BEEG berufen. Dies gilt auch dann, wenn der Arbeitnehmer mehrere Elternzeitabschnitte mit nur einem Schreiben verlangt.

BUNDESARBEITSGERICHT

2 AZR 213/25
11 SLa 394/25
Landesarbeitsgericht
Hamm

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
18. Juni 2026

URTEIL

Freitag, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionsbeklagter,

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 18. Juni 2026 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Klose, die Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Schlünder und Dr. Weingarth sowie den ehrenamtlichen Richter Krüger und die ehrenamtliche Richterin Räder für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 5. November 2025 - 11 SLa 394/25 - wird auf ihre Kosten zurückgewiesen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer Kündigung nach einem Elternzeitverlangen in der Wartezeit. 1

Der Kläger war seit dem 1. Juli 2024 bei der beklagten Gemeinde (nachfolgend: Beklagte) als Techniker im Tiefbauamt beschäftigt. 2

Mit Schreiben vom 23. Juli 2024 beantragte der Kläger Elternzeit für sein am 11. Juli 2024 geborenes und in seinem Haushalt lebendes Kind und teilte diese wie folgt in mehrere Abschnitte auf: 3

> „…
>
> hiermit beantrage ich Elternzeit bis zur Vollendung des 3. Lebensjahres für die Betreuung und Erziehung meiner Tochter … und teile diese in mehrere Abschnitte auf.
>
> Meine Elternzeit nehme ich in Vollzeit im 1. Lebensmonat (11.07.2024 bis 10.08.2024 - 1. Abschnitt) und voraussichtlich im 13. Lebensmonat (11.07.25 bis 10.08.25 - 3. Abschnitt) meiner Tochter.
>
> Der 2. Abschnitt meiner Elternzeit beginnt am 11.11.24 und endet am 10.07.25 und der 4. Abschnitt meiner Elternzeit beginnt am 11.08.25 und endet am 10.07.27. In diesen Zeiten möchte ich befristet meine wöchentliche Arbeitszeit auf 24 Wochenstunden reduzieren. Diese Stunden teile ich auf drei Werktage auf (Dienstag, Mittwoch und Freitag).“

Mit Schreiben vom 1. August 2024 bewilligte die Beklagte die Elternzeit und stimmte der beantragten Teilzeittätigkeit zu. 4

Nach Anhörung des bei ihr gebildeten Personalrats kündigte die Beklagte mit Schreiben vom 9. Oktober 2024 das Arbeitsverhältnis zum 31. Oktober 2024, hilfsweise zum nächstmöglichen Termin. 5

Hiergegen hat sich der Kläger mit seiner am 22. Oktober 2024 beim Arbeitsgericht eingegangenen Kündigungsschutzklage gewandt. Er hat - soweit für das Revisionsverfahren von Interesse - gemeint, die Kündigung sei gemäß § 18 BEEG iVm. § 134 BGB unwirksam. Der vorwirkende Kündigungsschutz des § 18 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 BEEG bestehe vor jedem Elternzeitabschnitt, vorliegend somit (auch) in den acht Wochen vor dem 11. November 2024. 6

Der Kläger hat beantragt 7

1. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien weder durch die auf den 9. Oktober 2024 datierte ordentliche Kündigung noch die hilfsweise zum nächstmöglichen Termin ausgesprochene Kündigung, ihm zugegangen am 12. Oktober 2024, beendet wird;
2. die Beklagte hilfsweise für den Fall des Obsiegens mit dem Klageantrag zu Ziff. 1 zu verurteilen, ihn zu den arbeitsvertraglichen Bedingungen als Techniker im Tiefbauamt weiterzubeschäftigen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und die Auffassung vertreten, der vorwirkende Kündigungsschutz des § 18 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 BEEG werde nur einmalig ausgelöst, da der Kläger seine Elternzeitabschnitte zeitgleich mit nur einem Schreiben verlangt habe. 8

Die Vorinstanzen haben der Kündigungsschutzklage und dem Weiterbeschäftigungsantrag stattgegeben. Mit ihrer Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter. 9

Entscheidungsgründe

I. Die zulässige Revision der Beklagten ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten gegen das der Klage stattgebende erstinstanzliche Urteil zu Recht zurückgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat ohne Rechtsfehler erkannt, dass die Kündigung der Beklagten vom 9. Oktober 2024 nach § 18 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 BEEG iVm. § 134 BGB nichtig ist. 10

1. Nach § 18 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 BEEG darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis ab dem Zeitpunkt, von dem an Elternzeit verlangt worden ist, höchstens aber - bis zum vollendeten dritten Lebensjahr des Kindes - acht Wochen vor Beginn einer Elternzeit nicht kündigen *(sog. Vorwirkung, vgl. BAG 12. Mai 2011 - 2 AZR 384/10 - Rn. 21)*. Darin liegt ein gesetzliches Verbot, das sich gegen die Kündigungserklärung selbst richtet. Eine Kündigung, die trotzdem - ohne eine Zulässigkeitserklärung iSd. § 18 Abs. 1 Satz 4 BEEG - erfolgt, ist nicht nach § 18 BEEG *(vgl. BAG 7. Mai 2020 - 2 AZR 692/19 - Rn. 57)*, wohl aber nach § 134 BGB nichtig *(BAG 12. Mai 2011 - 2 AZR 384/10 - Rn. 21; 26. Juni 2008 - 2 AZR 23/07 - Rn. 20)*. 11

a) Das Kündigungsverbot des § 18 BEEG besteht grundsätzlich nur dann, wenn zum Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung wirksam Elternzeit in Anspruch genommen wurde. Zum Kündigungszeitpunkt muss sich der Arbeitnehmer in Elternzeit befinden, weshalb grundsätzlich sowohl die Voraussetzungen des § 15 BEEG als auch die des § 16 BEEG erfüllt sein müssen *(vgl. BAG 12. Mai 2011 - 2 AZR 384/10 - Rn. 22)*. Nach diesen gesetzlichen Vorgaben müssen Arbeitnehmer, die Elternzeit in Anspruch nehmen, nicht nur die persönlichen Voraussetzungen gemäß § 15 Abs. 1 BEEG erfüllen, sondern die Elternzeit auch ordnungsgemäß nach § 16 Abs. 1 BEEG gegenüber ihrem Arbeitgeber verlangt haben *(vgl. BAG 12. Mai 2011 - 2 AZR 384/10 - Rn. 22; 26. Juni 2008 - 2 AZR 23/07 - Rn. 24 f.).* 12

aa) Die persönlichen Voraussetzungen gemäß § 15 BEEG lagen vor. Der Kläger war elternzeitberechtigt iSv. § 15 BEEG. Er hat Elternzeit zur Betreuung 13

und Erziehung seiner im selben Haushalt lebenden Tochter *(§ 15 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1a und 2 BEEG)* für die Zeit bis zur Vollendung ihres dritten Lebensjahres *(§ 15 Abs. 2 Satz 1 BEEG)* geltend gemacht. Die gewünschte Teilzeit im Umfang von 24 Wochenstunden steht der Elternzeit nicht entgegen *(§ 15 Abs. 4 bis 7 BEEG)*.

bb) Der Kläger hat die Elternzeit gemäß § 16 Abs. 1 Satz 1 BEEG in der bis zum 30. April 2025 geltenden Fassung in schriftlicher Form gemäß § 126 Abs. 1 BGB verlangt *(vgl. hierzu BAG 10. Mai 2016 - 9 AZR 145/15 - Rn. 15 ff.)*. Er hat zugleich die konkreten Zeitabschnitte bis zum dritten Lebensjahr seiner Tochter angegeben. 14

cc) Der Kläger hat zudem für den hier maßgeblichen, ab dem 11. November 2024 beginnenden Zeitabschnitt wirksam gemäß § 16 Abs. 1 BEEG Elternzeit verlangt. Zwar hat der Kläger für diesen Elternzeitabschnitt gleichzeitig eine Teilzeittätigkeit im Umfang von 24 Wochenstunden beantragt. Dies steht im Streitfall einer wirksamen Inanspruchnahme aber nicht entgegen. Es kann offenbleiben, ob der Kläger sein Elternzeitverlangen damit konkludent von der Gewährung der beantragten Teilzeit abhängig gemacht, mithin das Elternzeitverlangen unter einer Bedingung angebracht hat *(für eine dahingehende Auslegung LAG Köln 28. Oktober 2009 - 9 Sa 654/09 - zu II 1 b der Gründe; HK-MuSchG/Rancke 6. Aufl. BEEG § 15 Rn. 69; für eine entsprechende Auslegung eines solchen Verlangens jedenfalls bei „hoher" wöchentlicher Stundenzahl BeckOGK/Maciejewski Stand 1. Juni 2026 BEEG § 15 Rn. 62.1)*. Ebenfalls kann dahinstehen, ob dieses Verlangen unter einer aufschiebenden oder auflösenden Bedingung stand *(vom Senat offengelassen bereits in BAG 12. Mai 2011 - 2 AZR 384/10 - Rn. 35)*. Jedenfalls mit der Zustimmung der Beklagten zur beantragten Teilzeit haben sich die Parteien darauf verständigt, dass der Kläger während seiner Elternzeit in beantragtem Umfang seine Arbeitszeit verringern kann. Die Beklagte hat dem Kläger bereits mit Schreiben vom 1. August 2024 mitgeteilt, dass sie die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit im hier maßgeblichen Zeitraum vom 11. November 2024 bis 10. Juli 2025 antragsgemäß mit 24 Stunden, basierend auf einer Drei-Tage-Woche (dienstags, mittwochs und freitags), festlege. 15

b) Der Kläger kann sich acht Wochen vor dem am 11. November 2024 beginnenden zweiten Zeitabschnitt seiner Elternzeit auf den vorwirkenden Kündigungsschutz des § 18 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 BEEG berufen. Dies folgt aus der Auslegung der Norm *(zu den Grundsätzen der Gesetzesauslegung vgl. BAG 1. Oktober 2025 - 4 AZR 285/24 - Rn. 48 f. mwN)*. 16

aa) Nach § 18 Abs. 1 Satz 1 BEEG darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis ab dem Zeitpunkt, von dem an Elternzeit verlangt worden ist, nicht kündigen. § 18 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 BEEG begrenzt diesen zeitlich zunächst unbeschränkten Vorwirkungszeitraum auf - bis zum vollendeten dritten Lebensjahr des Kindes - acht Wochen vor Beginn einer Elternzeit. Parallel dazu verlangt § 16 Abs. 1 Satz 1 BEEG, dass der Arbeitnehmer die Elternzeit - bis zum vollendeten dritten Lebensjahr des Kindes - spätestens sieben Wochen vor Beginn verlangt. Gleichzeitig ermöglicht § 16 Abs. 1 Satz 6 BEEG, dass jeder Elternteil seine Elternzeit (ohne Zustimmung des Arbeitgebers) grundsätzlich auf drei Zeitabschnitte verteilen kann. 17

bb) Zwar spricht die Vorschrift nicht ausdrücklich von dem Zeitpunkt „vor Beginn eines Zeitabschnitts einer Elternzeit“. Der Wortlaut des § 18 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 BEEG knüpft jedoch an den Beginn „einer“ Elternzeit an und legt mit dem unbestimmten Artikel nahe, dass es mehrere Elternzeiten geben kann, bzw. dass eine Elternzeit nicht nur einen Beginn hat, sondern mit jedem Zeitabschnitt erneut beginnt. Für ein solches Verständnis spricht auch die Veränderung des Wortlauts mit Wirkung zum 1. Januar 2015, als ua. der bestimmte Artikel durch den unbestimmten Artikel ersetzt wurde *(von „Beginn der Elternzeit“ zu „Beginn einer Elternzeit“, vgl. BT-Drs. 18/2583 S. 12 f.; vgl. NK-GA/Osnabrügge 2. Aufl. BEEG § 18 Rn. 9; Graf in Roos/Bieresborn/Kaltenstein MuSchG/BEEG 3. Aufl. § 18 BEEG Rn. 25; Becker ArbRAktuell 2020, 588, 590)*. 18

cc) Sinn und Zweck der Regelung bestätigen diese Auslegung. Ziel des ursprünglichen Kündigungsschutzes - (nur) während der Elternzeit, nicht aber auch nach einem Verlangen *(vgl. § 18 BErzGG in der bis zum 1. Januar 1992 geltenden Fassung)* - war es, die ständige Betreuung eines Kindes in der ersten 19

Lebensphase durch einen Elternteil zu fördern und mehr Wahlfreiheit für die Entscheidung zwischen Tätigkeit in der Familie und außerhäuslicher Erwerbstätigkeit zu schaffen. Dieser Zweck kann nach Auffassung des Gesetzgebers nur erreicht werden, wenn die Mutter oder der Vater in der Regel während der Elternzeit keine Kündigung zu befürchten braucht *(vgl. BT-Drs. 10/3792 S. 20)*. Mit der am 1. Januar 1992 in Kraft getretenen Fassung des § 18 BErzGG *(BGBl. 1992 I S. 69; vgl. hierzu Zweites Gesetz zur Änderung des BErzGG und anderer Vorschriften vom 6. Dezember 1991, BGBl. I S. 2142)* ist erstmals ein vorwirkender Kündigungsschutz (höchstens sechs Wochen vor Beginn bei gleichzeitiger Ankündigungsfrist von vier Wochen) eingefügt worden. Nach dem Willen des Gesetzgebers sollte damit der Kündigungsschutz insbesondere für Väter verbessert werden, die bisher erst mit Beginn der Elternzeit geschützt waren *(vgl. BT-Drs. 12/1125 S. 9)*. Diese Verbesserung bestand insbesondere darin, dass Väter, die Elternzeit in Anspruch nehmen wollen und diese (fristgerecht) vom Arbeitgeber verlangen, bereits mit dem Verlangen (begrenzt auf den jeweiligen Vorwirkungszeitraum) vor einer Arbeitgeberkündigung geschützt werden *(vgl. auch Brose/Weth/Volk/Schneider 10. Aufl. BEEG § 18 Rn. 14)*. Ein Kündigungsverbot allein während der Elternzeit böte nur sehr eingeschränkten Schutz, wenn sich der Arbeitgeber diesem durch eine Kündigung vor der Elternzeit entziehen könnte. Folglich bestimmt das Gesetz neben dem in § 18 Abs. 1 Satz 3 BEEG statuierten Kündigungsverbot während der Elternzeit in Anlehnung an die gesetzlichen Fristen, binnen derer das Verlangen anzubringen ist, einen - lediglich um jeweils eine Woche „verlängerten“ - vorwirkenden Kündigungsschutz von acht Wochen *(§ 18 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 BEEG)* bzw. 14 Wochen *(§ 18 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 BEEG)*. Soweit das Gesetz die Möglichkeit einräumt, die Elternzeit auf mehrere Abschnitte zu verteilen und der Gesetzgeber das Ziel hat, die Eltern vorwirkend vor Inanspruchnahme der Elternzeit (auch) wegen der beabsichtigten Inanspruchnahme von Elternzeit vor einer Kündigung zu schützen *(vgl. auch Tillmanns in Tillmanns/Mutschler MuSchG/BEEG 3. Aufl. § 18 BEEG Rn. 28)*, muss dieser Schutz bei jeder Inanspruchnahme von Elternzeit gewährleistet sein, weil anderenfalls die Gefahr bestünde, dass Eltern von der Möglichkeit der Aufteilung auf mehrere Zeitabschnitte keinen Gebrauch machen.

dd) Besteht hiernach vorwirkender Kündigungsschutz vor jedem Zeitabschnitt einer Elternzeit, kommt es - entgegen der Ansicht der Beklagten - nicht darauf an, ob der Arbeitnehmer die Zeitabschnitte jeweils einzeln oder - wie hier - mit nur einem Schreiben im Zusammenhang mit dem Verlangen für den ersten Zeitabschnitt verlangt. 20

(1) Der Wortlaut des § 18 Abs. 1 BEEG differenziert nicht danach, wann das Verlangen, welches vorwirkenden Kündigungsschutz auslöst, angebracht worden ist. 21

(2) Darüber hinaus schreibt § 16 Abs. 1 Satz 2 BEEG vor, dass die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer mit einer Inanspruchnahme von Elternzeit nach § 16 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 BEEG gleichzeitig erklären muss, für welche Zeiten innerhalb von zwei Jahren Elternzeit genommen werden soll. Dabei ist zu berücksichtigen, dass diejenigen Arbeitnehmer, die ihr mehrteiliges Elternzeitverlangen bereits vor Beginn des (ersten) Elternzeitabschnitts gegenüber ihrem Arbeitgeber kundtun, grundsätzlich eher im Interesse des Arbeitgebers an langfristiger Planbarkeit handeln, als diejenigen, die jeweils einzelne, zeitlich versetzte Verlangen anbringen. Dabei setzen sie sich - je nach Lage des konkreten Zeitabschnitts - unter Umständen sogar eher dem Risiko aus, eine Kündigung in den „Zwischenzeiträumen“ ohne Kündigungsschutz nach § 18 Abs. 1 Satz 2 oder 3 BEEG zu erhalten. Wenn ein Arbeitgeber (weit) vor Beginn eines zweiten oder dritten Elternzeitabschnitts bereits weiß, dass demnächst wieder (vorwirkender) Kündigungsschutz nach § 18 BEEG besteht, hätte er mit der vor Beginn des ersten Elternzeitabschnitts erlangten Kenntnis die Möglichkeit, sich diesem bald eintretenden Kündigungsschutz vor Beginn eines (weiteren) Vorwirkungszeitraums durch Ausspruch einer Kündigung zu entziehen. 22

(3) Wollte man dem so handelnden Arbeitnehmer den vorwirkenden Kündigungsschutz versagen, hätte dies die nicht zu rechtfertigende Konsequenz, dass diejenigen Arbeitnehmer, die mit ihrer Vorgehensweise eher im Interesse des Arbeitgebers handeln, schlechter behandelt würden. Es ist deshalb kein Grund erkennbar, denjenigen Arbeitnehmern den vorwirkenden Kündigungsschutz zu 23

versagen, die ihre Zeitabschnitte der Elternzeit uno actu verlangen *(so im Ergebnis auch Tillmanns in Tillmanns/Mutschler MuSchG/BEEG 3. Aufl. § 18 BEEG Rn. 28)*.

ee) Da sich der Kündigungsschutz bereits aus dem nationalen Recht ergibt, kann offenbleiben, ob auch die Grundsätze der richtlinienkonformen Auslegung dieses Ergebnis gebieten. 24

(1) Der in Art. 33 Abs. 2 GRC geregelte Anspruch auf Elternurlaub nach der Geburt oder Adoption eines Kindes wird durch die Richtlinie (EU) 2019/1158 vom 20. Juni 2019 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige und zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/EU des Rates (nachfolgend: Vereinbarkeitsrichtlinie) ausgestaltet. Nach dieser ergreifen die Mitgliedstaaten die notwendigen Maßnahmen, sowohl um zu gewährleisten, dass die Arbeitnehmer auch Elternurlaub in flexibler Form beantragen können *(Art. 5 Abs. 6 Satz 1 der Vereinbarkeitsrichtlinie)*, als auch für ein Verbot der Kündigung und aller Vorbereitungen für eine Kündigung aufgrund der Beantragung oder der Inanspruchnahme ua. eines Elternurlaubs *(Art. 12 Abs. 1 der Vereinbarkeitsrichtlinie)*. Nach Art. 12 Abs. 3 der Vereinbarkeitsrichtlinie ergreifen die Mitgliedstaaten ferner die notwendigen Maßnahmen, um zu gewährleisten, dass in Fällen, in denen Arbeitnehmer, die der Ansicht sind, ihre Kündigung sei aufgrund der Beantragung oder der Inanspruchnahme eines Elternurlaubs erfolgt, vor Gericht oder einer anderen zuständigen Stelle Tatsachen anführen, die darauf schließen lassen, dass die Kündigung aus diesen Gründen erfolgt ist, dem Arbeitgeber der Nachweis obliegt, dass die Kündigung aus anderen Gründen erfolgt ist. 25

(2) Der nationale Gesetzgeber hat sich - systematisch über das in der Vereinbarkeitsrichtlinie geregelte bloße Kündigungsverbot wegen der Beanspruchung oder Inanspruchnahme von Elternurlaub hinausgehend - mit der Regelung in § 18 Abs. 1 BEEG für ein Kündigungsverbot mit Erlaubnisvorbehalt entschieden. Soweit der nationale Kündigungsschutz zu dem Zeitpunkt beginnt, an dem Elternzeit verlangt worden ist, steht die Regelung in Einklang mit den Vorgaben des Art. 12 Abs. 1 der Vereinbarkeitsrichtlinie. Allerdings verlangt die Richtlinie 26

ihrem Wortlaut nach einen zeitlich unbeschränkten Schutz vor Kündigungen aufgrund der Beantragung eines Elternurlaubs und kennt insofern keine dem § 18 Abs. 1 Satz 2 BEEG entsprechenden zeitlichen Einschränkungen. Nach deutschem Recht besteht für Arbeitnehmer außerhalb des Vorwirkungszeitraums zwar nach § 612a BGB ein Schutz vor Kündigungen, die wegen der Inanspruchnahme von Elternzeit ausgesprochen werden. Da keine den Vorgaben des Art. 12 Abs. 3 der Vereinbarkeitsrichtlinie entsprechende Beweiserleichterung im deutschen Recht vorgesehen ist, drohen hier jedoch Beweisschwierigkeiten *(vgl. Brose/Weth/Volk/Schneider 10. Aufl. BEEG § 18 Rn. 25)*. Dies spricht eher für eine weite Auslegung des Vorwirkungszeitraums im nationalen Recht. Jedenfalls steht das Unionsrecht der oben vertretenen Auslegung nicht entgegen.

c) Die Kündigung vom 9. Oktober 2024 ist innerhalb des Vorwirkungszeitraums von acht Wochen vor dem 11. November 2024 ausgesprochen worden und damit unwirksam. 27

d) Unerheblich ist, dass es sich um eine Kündigung in der Wartezeit handelt. Zwar wäre es nach Art. 5 Abs. 4 Satz 1 der Vereinbarkeitsrichtlinie unionsrechtskonform, den Anspruch auf Elternurlaub von einer maximal einjährigen Beschäftigungs- oder Betriebszugehörigkeitsdauer abhängig zu machen. Das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz enthält allerdings weder eine derartige zeitliche Voraussetzung für den Anspruch auf Elternzeit noch - wie etwa in § 173 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGB IX geregelt - eine Beschränkung dergestalt, dass der Kündigungsschutz des § 18 BEEG innerhalb der ersten sechs Monate des Bestands eines Arbeitsverhältnisses nicht gilt. 28

e) Es bedarf keiner Entscheidung, unter welchen Voraussetzungen einem Arbeitnehmer, der sich auf den Kündigungsschutz nach § 18 BEEG beruft, in Ausnahmefällen der Einwand des Rechtsmissbrauchs entgegengehalten werden kann. Im Streitfall sind Anhaltspunkte für ein rechtsmissbräuchliches Verhalten des Klägers weder erkennbar noch hat sich die Beklagte hierauf berufen. 29

II. Der Weiterbeschäftigungsanspruch fällt dem Senat nicht zur Entscheidung an. Er ist auf eine Beschäftigung bis zum Abschluss des Kündigungsschutzverfahrens gerichtet. Dieses ist mit der Entscheidung des Senats rechtskräftig beendet *(BAG 29. Januar 2026 - 2 AZR 128/25 - Rn. 38)*. Einen weitergehenden Anspruch hat der Kläger nicht geltend gemacht. 30

III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO. 31

Klose Schlünder Weingarth

Krüger Räder

ECLI:DE:BAG:2026:180626.U.2AZR213.25.0