

# Erziehungsurlaubsrückkehrerin ist zu beschäftigen

Eine hoch spezialisierte langjährige Mitarbeiterin eines Tochterunternehmens eines deutschen Großunternehmens war planmäßig aus der Elternzeit zurückgekehrt. Der Arbeitgeber weigerte sich jedoch, sie zu beschäftigen, mit der Begründung, dass ihr Arbeitsplatz zwischenzeitlich wegrationalisiert worden sei. Da ein Tarifvertrag Kündigungen ausschloss, sollte die Mitarbeiterin im Rahmen des tarifvertraglich vorgesehenen unternehmensinternen Vermittlungsverfahrens eine – nicht vorhandene – andere Stelle an einem anderen Ort annehmen oder im Rahmen eines Integrationsvertrages eine Verdienstminderung in Kauf nehmen.

Die 2. Kammer des Arbeitsgerichts Leipzig hat jedoch erkannt, dass eine Suspendierung nur bei Unzumutbarkeit der Weiterbeschäftigung möglich ist und dass die gemäß dem Tarifvertrag vorzunehmende Sozialauswahl nicht dadurch umgangen werden kann, dass der Stellenabbau gerade in der Elternzeit durchgeführt wird.

Mit dem Urteil vom 06.12.2006 – 2 Ca 7420/05 – wurde nicht bloß im Einzelfall die fast einjährige Freistellung unter Fortzahlung der Bezüge beendet, sondern dokumentiert, dass Mutterschutz und Elternzeit Arbeitnehmerschutzvorschriften sind.

Sebastian E. Obermaier, Rechtsanwalt und Fachanwalt für Sozialrecht