

# Mutterschaftskarenz

## Beginn und Dauer – Geltendmachung – Teilung – vorzeitiges Ende – Kündigungsschutz

Mutterschaftskarenz ist die Freistellung von der Arbeitsleistung bei Entfall des Entgelts anlässlich der Geburt eines mit der Mutter im gemeinsamen Haushalt lebenden Kindes.

### Beginn und Dauer der Karenz

Die Karenz muss (von wenigen Ausnahmen abgesehen) grundsätzlich mindestens 2 Monate betragen. Sie beginnt frühestens mit Ende der Schutzfrist und dauert höchstens bis zum letzten Tag vor dem zweiten Geburtstag des Kindes. Bei Urlaub oder Erkrankung unmittelbar nach der Schutzfrist beginnt die Karenz erst nach Urlaubs bzw. Krankheitsende.

#### **Vorsicht!**

Eine einseitige Verlängerung der Karenz über das Höchstausmaß (etwa bis zum Ende des Kinderbetreuungsgeldbezuges) ist nicht zulässig, kann aber mit Zustimmung des Arbeitgebers vertraglich vereinbart werden. Eine Verkürzung der vereinbarten Karenz ist nur mit Zustimmung des Arbeitgebers zulässig.

### Geltendmachung des Anspruchs auf Karenz

Innerhalb des gesetzlichen Rahmens kann die Dauer der Karenz von der Mutter einseitig bestimmt werden. Beginn und Dauer der Karenz sind dabei grundsätzlich spätestens bis zum Ende der Schutzfrist dem Arbeitgeber bekannt zu geben. Sofern der andere Elternteil keinen Anspruch auf Karenz hat, kann die Dienstnehmerin Karenz auch zu einem späteren Zeitpunkt in Anspruch nehmen. In diesem Fall hat sie ihrem Dienstgeber Beginn und Dauer der Karenz spätestens drei Monate vor dem Antritt der Karenz bekannt zu geben.

Auf Verlangen der Mutter hat der Arbeitgeber eine Bestätigung über den Beginn und die Dauer bzw. über die Nichtinanspruchnahme der Karenz auszustellen (ist von der Mutter zu unterfertigen).

#### **Vorsicht!**

Die Arbeitnehmerin kann eine nicht bis zum Höchstausmaß ausgeschöpfte Karenz einmalig verlängern. Dem Arbeitgeber ist spätestens drei Monate vor Ende der Karenz die Dauer der Verlängerung bekannt zu geben. Danach ist eine Verlängerung nur mehr mit Zustimmung des Arbeitgebers zulässig.

Über Vereinbarung mit dem Arbeitgeber kann die Mutter unter bestimmten Voraussetzungen 3 Monate der Karenz für einen späteren Verbrauch (zwischen dem zweiten und in der Regel dem siebenten Geburtstag des Kindes) aufschieben.

### Teilung der Karenz zwischen Vater und Mutter

Die Karenz kann zweimal zwischen Vater und Mutter geteilt werden, wobei jeder Karenzteil mindestens 2 Monate betragen muss. Der Beginn und die Dauer der Karenz sind jeweils spätestens drei Monate (bzw. bei Karenzen unter drei Monaten zwei Monate) vor dem Ende der Karenz des anderen Elternteils dem Dienstgeber bekannt zu geben.

Beim ersten Wechsel kann die Mutter einen Monat der Karenz gleichzeitig mit dem Vater in Anspruch nehmen. In diesem Fall endet die Karenz einen Monat früher.

### Vorzeitiges Ende der Karenz

Die Mutter hat dem Arbeitgeber den Wegfall des gemeinsamen Haushalts mit dem Kind unverzüglich bekannt zu geben. In diesem Fall endet die Karenz vorzeitig und der Arbeitgeber kann von der Mutter die Wiederaufnahme der Arbeitsleistung verlangen.

## Anrechnung der Karenz auf dienstzeitabhängige Ansprüche

### Rechtslage für Geburten bis zum 31.07.2019:

Die erste Karenz im Arbeitsverhältnis wird für die Dauer der Kündigungsfrist sowie der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und das Urlaubsausmaß mit insgesamt höchstens zehn Monaten angerechnet.

#### **Vorsicht!**

Viele Branchenkollektivverträge sehen zusätzliche Anrechnungsbestimmungen vor!

### Rechtslage für Geburten ab dem 01.08.2019:

Sämtliche Karenzen im Dienstverhältnis sind bei gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Ansprüchen, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, anzurechnen. Zu diesen Ansprüchen zählen u.a. die Dauer der Kündigungsfrist, die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, das Urlaubsausmaß, Vorrückungen im Kollektivvertrag und die Abfertigung alt.

Zeiten einer Karenz sind weiterhin nicht als Vordienstzeiten bei anderen Arbeitgebern zu berücksichtigen.

Der Urlaub ist in Urlaubsjahren, die Karenzzeiten enthalten, um die Dauer der Karenzzeit im Urlaubsjahr entsprechend zu kürzen, sofern er noch nicht (vor Karenzbeginn) verbraucht wurde. Teile von Werktagen sind dabei auf ganze Werktage aufzurunden. Gleiches gilt auch für die jährlichen Sonderzahlungen, wenn nicht im Branchenkollektivvertrag Abweichendes geregelt ist.

## Kündigungs- und Entlassungsschutz

Aus Anlass der Mutterschaft karenzierte Arbeitsverhältnisse unterliegen einem speziellen Bestandschutz und können daher nur unter besonderen Voraussetzungen aufgelöst werden. Dieser Schutz endet grundsätzlich 4 Wochen nach Ende der Karenz.

#### **Vorsicht!**

Auflösungen ohne Vorliegen dieser besonderen Voraussetzungen sind unwirksam und beenden das Arbeitsverhältnis daher nicht bzw. können zur Zahlung von nicht unerheblichen Kündigungsentschädigungen führen.

## Karenz der Adoptiv- oder Pflegemutter

Auch Adoptiv- und Pflegemütter haben bei gemeinsamem Haushalt mit dem Kind Anspruch auf Karenz, wenn vor dessen zweitem Geburtstag

- die alleinige oder mit dem Ehegatten gemeinsame Adoption, oder
- die Aufnahme in unentgeltliche Pflege

stattfindet.

Die Karenz beginnt mit dem Tag der Adoption bzw. der Übernahme in unentgeltliche Pflege, oder im Anschluss an eine Karenz des Vaters, Adoptiv- oder Pflegevaters.

#### **Vorsicht!**

Bei Adoption oder Beginn der unentgeltlichen Pflege zwischen dem 18. Lebensmonat und dem zweiten Geburtstag des Kindes ist eine Karenz bis zu sechs Monaten auch nach dem zweiten Geburtstag möglich. Bei Adoption oder Beginn der unentgeltlichen Pflege zwischen dem zweiten und siebenten Geburtstag des Kindes ist die Dauer der Karenz auf sechs Monate eingeschränkt.

Stand: 01.01.2021