

# Gute Vorbereitung auf die Elternkarenz

## Strategien zu "Beruf & Familie", um Fachkräfte zu sichern

[Talente erkennen und Skills ausbauen](#) | [Jobangebote und Skills matchen](#) | [Beruf und Privatleben in Balance halten](#) | [Länger gesund durchs Arbeitsleben](#) | [Von internationalen Talenten profitieren](#)

Es treten oft viele Fragen auf, wenn Fachkräfte ein Kind erwarten: Wie lange wird die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter in Karenz bleiben? Wie schnell kann er oder sie wieder an den Arbeitsplatz zurückkehren bzw. ist überhaupt eine Rückkehr geplant?

### Sie sollten Fragen klar und offen ansprechen und Vorstellungen abklären.

In gemeinsamen Gesprächen können offene Punkte von beiden Seiten erörtert werden. So können Sie frühzeitig Planungen für Schwangerschaft, Karenz und Wiedereinstieg vornehmen und später auftretende Probleme vermeiden.

#### Folgende Fragen sollten im Vorfeld abgeklärt werden:

- Will der Elternteil nach der Karenz wieder im Unternehmen tätig sein? Wenn ja: Wie lange soll die Karenz dauern?
- Wird Elternteilzeit gewünscht?
- Welche Ersatzlösung gibt es für das Unternehmen während der Karenz? Ist es notwendig, eine Ersatzkraft einzustellen?
- Wie hält man mit der karenzierten Fachkraft Kontakt, um sie am Laufenden zu halten und den Wiedereinstieg zu erleichtern?
- Gibt es Möglichkeiten, dass Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter während der Karenz in einem bestimmten Umfang im Unternehmen mitarbeiten? (Achtung auf die eingeschränkten [Beschäftigungsmöglichkeiten während der Karenz!](#))

Quelle: [Handbuch "Vereinbarkeit Familie und Beruf"](#).

## Worauf muss ich bei der Elternkarenz achten?

Mit Antritt der Karenz gibt es zahlreiche gesetzliche Bestimmungen zu beachten. Als familienfreundliches Unternehmen informieren Sie Ihre Fachkräfte darüber aktiv.

- Karenz ist die Freistellung von der Arbeitsleistung bei Entfall des Entgelts anlässlich der Geburt eines mit der Mutter bzw. dem Vater im gemeinsamen Haushalt lebenden Kindes. Sie muss mindestens zwei Monate betragen. Die Karenz beginnt frühestens mit Ende der Schutzfrist und dauert längstens bis zum Ablauf des 24. Lebensmonats des Kindes.
- Innerhalb des gesetzlichen Rahmens kann die Dauer der Karenz von der Mutter bzw. dem Vater einseitig bestimmt werden. Beginn und Dauer der Karenz sind dabei grundsätzlich spätestens bis zum Ende der Schutzfrist (beim Vater bis acht Wochen nach der Geburt) dem Arbeitgeber bekannt zu geben.
- Eine nicht bis zum Höchstausmaß ausgeschöpfte Karenz kann einmalig verlängert werden. Der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber ist spätestens drei Monate vor Ende der bekannt gegebenen Dauer der Karenz die Verlängerung bekannt zu geben. Danach ist eine Verlängerung nur mehr einvernehmlich möglich – während eine vorzeitige Beendigung immer nur mit Zustimmung des Arbeitgebers zulässig ist.
- Durch eine Vereinbarung mit der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber kann die Mutter bzw. der Vater unter bestimmten Voraussetzungen drei Monate der Karenz für einen späteren Verbrauch (zwischen dem zweiten und in der Regel dem siebenten Geburtstag des Kindes) aufschieben.
- Die Karenz kann zweimal zwischen Vater und Mutter geteilt werden, jeder Karenzteil muss mindestens zwei Monate betragen. Beginn und Dauer der Karenz sind jeweils spätestens drei Monate vor dem Ende der Karenz des anderen Elternteils der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber 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 spätestens mit Ablauf des 23. Lebensmonats des Kindes.

Lesen Sie mehr Infos zur [Karenz](#).

Quelle: [Handbuch "Vereinbarkeit Familie und Beruf"](#).

