



MUTTERSCHUTZ UND ELTERNZEIT – EIN LEITFADEN FÜR FÜHRUNGSKRÄFTE

GESCHÄFTSBEREICH PERSONAL UND GLEICHSTELLUNGSBÜRO

INHALT

Vorwort	1
Mitteilung von Schwangerschaft oder Elternzeit	3
Vor Beginn des Mutterschutzes oder der Elternzeit	8
Während der Elternzeit	11
Nach der Elternzeit	13
Weiteres	14
Kontaktstellen	15

VORWORT

LIEBE FÜHRUNGSKRÄFTE,

die Universitätsmedizin Göttingen (UMG) arbeitet stetig daran, als Arbeitgeberin für ihre Beschäftigten eine angemessene Work-Life-Balance sicherzustellen. Gerade in den Bereichen Krankenversorgung und Forschung wissen Sie nur zu gut um diese Herausforderung, der sich die UMG auf verschiedenen Ebenen stellt.

Im Rahmen des audit berufundfamilie entwickeln wir unsere Familienfreundlichkeit strukturiert weiter. Ihnen als Führungskraft kommt dabei eine wichtige Aufgabe im Umgang mit werdenden Eltern zu.

Sie stehen mit ihnen im direkten Kontakt und gemeinsam suchen Sie nach guten Lösungen. Vor allem Ihr Umgang mit den betreffenden Mitarbeitenden repräsentiert die UMG nach innen wie nach außen.

Mit diesem Leitfaden möchten wir Ihnen Orientierung und Unterstützung für den Fall anbieten, dass Mitarbeitende Ihrer Abteilung eine Schwangerschaft oder Elternzeit anzeigen, oder sich für eine Zeit verstärkt der Familie widmen wollen. Alles will gut vorbereitet, abgesprochen und strukturiert sein.

Möglichkeiten und Wege, um auch in dieser Phase einen positiven Kontakt zwischen Beschäftigten und unserem Haus zu gestalten, finden Sie in diesem Leitfaden.



Prof. Dr. Wolfgang Brück
Sprecher des Vorstandes, Vorstand Forschung und Lehre und
Dekan der Medizinischen Fakultät

Als UMG möchten wir Eltern dabei unterstützen, Beruf und Familie besser zu vereinbaren. Somit werden wir unserer sozialen Verantwortung gerecht und schaffen die Rahmenbedingungen dafür, dass Menschen im Anschluss an ihre Elternzeit auch gerne wieder zu uns an die UMG zurückkehren.

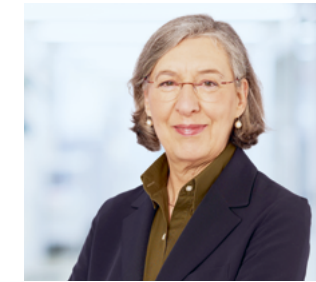
Nehmen Sie Ihre Chancen als Führungskraft dazu wahr. Für sichere Arbeitsplätze mit guten und fairen Arbeitsbedingungen für alle Altersgruppen, eine gute Ausbildung und einen wertschätzenden und respektvollen Umgang miteinander.

LIEBE FÜHRUNGSKRÄFTE,

als eine der größten zukünftigen Herausforderungen bewerten Krankenhäuser den Fachkräftemangel. Insgesamt sind zwei Drittel der Beschäftigten weiblich, im ärztlichen Dienst sind die Hälfte der Beschäftigten Frauen. Neue flexible Arbeitszeitmodelle können für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie, eine hohe Attraktivität der UMG und eine gute langfristige Bindung von Mitarbeitenden sorgen. Die UMG erprobt in einem Pilotprojekt zum Beispiel strukturierte, vollzeitnahe Arbeitszeitmodelle in der Phase der fachärztlichen Weiterbildung. Beteiligt sind vier ausgewählte Kliniken. Auch der Arbeitsschutz und das Beschäftigungsverbot während der Schwangerschaft stellen eine Herausforderung für den Klinikalltag dar, dem die UMG mit guter Beratung und Leitfäden begegnet.

Für Beschäftigte im Pflegedienst kommen Angebote wie die flexible, lebensphasenorientierte Dienstplangestaltung und gute Vertretungsregelungen wie im Dienstübernahmeverfahren bereits zur Anwendung. Die Möglichkeit der „Flexi-Freizeit“ und Zeiten für Weiterbildung sind eine gute Investition in die Zukunft.

Vereinbarkeit ist inklusiv zu verstehen. Sie erschöpft sich nicht in Elternschaft, sondern umfasst die Berücksichtigung von familiären Belangen im Allgemeinen, etwa die Fürsorgepflichten und Pflegeverantwortung für die Familie und nahestehende Menschen. Sie begreift ihre Umsetzung in der gelungenen Verbindung der Lebensbereiche Ausbildung/Beruf, Familie und Privatleben.



Anja Lipschik
Gleichstellungsbeauftragte
UMG

Mitarbeitende, ebenso wie Sie als Führungskraft, sollen möglichst die Freiheit haben, beide Lebensbereiche individuell aufeinander abstimmen zu können, ohne den beruflichen Erfolg beziehungsweise die (wissenschaftliche) Karriere zu gefährden. Meist sind hiermit auch flexible Anpassungen von beruflichen Strukturen an private Bedürfnisse verbunden.

Bestehende strukturelle Hürden, zum Beispiel fehlende Kita-Plätze, erschweren die tatsächliche Umsetzung paritätischer Familienarbeit. Die strukturell ungleiche beziehungsweise geschlechtsspezifische Verteilung von Familienverantwortung und Hausarbeit sowie Erwerbstätigkeit erfolgt oft entgegen der Vorstellungen von Paaren. Insbesondere nach der Heirat sowie der Geburt des ersten Kindes festigen sich diese Muster rasch – Frauen und Mütter werden dann zu „Expertinnen“ für die sogenannte „Care-Arbeit“, die die Versorgung von Kindern oder die Pflege von Angehörigen miteinschließt.

Dieser Leitfaden soll Sie als Führungskraft dabei unterstützen, den Vereinbarkeitsbedarfen in Bezug auf Mutterschutz und Elternzeit mithilfe der hier dargelegten Informationen zu begegnen und gemeinsam mit Ihren Mitarbeitenden eine für beide Seiten gute Lösung zu finden.

MITTEILUNG VON SCHWANGERSCHAFT UND ELTERNZEIT

Wenn Ihre Mitarbeiterin eine Schwangerschaft oder im Falle einer Co-Mutterschaft den Wunsch nach Elternzeit mitteilt oder Ihr Mitarbeiter bekannt gibt, dass er Vater wird, sollten die folgenden Punkte beachtet werden:

- ▶ Gratulieren Sie!
- ▶ **Fragen Sie:** Wann ist der voraussichtliche Geburtstermin, wann der Beginn des Mutterschutzes? Erkundigen Sie sich, ob Ihr*e Mitarbeiter*in sich schon Gedanken über eine mögliche Elternzeit gemacht hat beziehungsweise verabreden Sie ein Gespräch, in dem Sie zusammen ihre Erwartungen über die Elternzeit klären, um für beide Seiten Planungssicherheit zu gewährleisten.
- ▶ Geben Sie den Hinweis, dass die Schwangerschaft und der voraussichtliche Geburtstermin in der **Personalabteilung** zeitnah angezeigt werden muss und auch die Elternzeit dort zu beantragen ist.
- ▶ Wird Ihr Mitarbeiter Vater, sollten Sie ihm signalisieren, dass ein Wunsch nach Elternzeit unterstützt wird.



Auf der Online Seite der UMG finden Sie unter dem Reiter „**Personalinfos A-Z**“, Stichwort „**Elterngeld/Elternzeit**“ und „**Mutterschutz**“ den **Antrag auf Elternzeit** und die **Gefährdungsbeurteilung** als Download sowie weitere hilfreiche Informationen: umg.eu

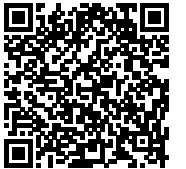
- ▶ Bei schwangeren Personen¹ prüfen Sie: Entspricht der Arbeitsplatz den mutterschutzrechtlichen Bestimmungen? Hier nehmen Sie eine individuelle Gefährdungsbeurteilung vor, dies bei Bedarf mit Beratung durch den Betriebsärztlichen Dienst.
- ▶ Der **Betriebsärztliche Dienst** (BÄD) führt die Beratung zur individuellen Gefährdungsbeurteilung für die schwangere Person durch. Vorgesetzte können sich beim BÄD zum Thema Mutterschutz, Arbeitsplatzgestaltung und Gefährdungsbeurteilung beraten lassen. Weitere Informationen finden Sie auf den Online-Seiten des BÄD der UMG: <https://betriebsarzt.umg.eu>

¹ Aktuell wird im Kontext von Schwangerschaft und Geburt immer häufiger von der gebärenden oder entbindenden Person gesprochen. Diese Menschen können unter anderem Frauen sein, aber auch nicht-binäre, agender, inter, genderfluide oder trans*Personen. Das Mutterschutzgesetz wurde auch dahingehend geändert, dass es sich inzwischen auf alle Menschen bezieht, die schwanger sind bzw. Kinder gebären.



- ▶ Das **Mutterschutzgesetz** (MuSchG) soll Arbeitnehmer*innen, Auszubildenden, Student*innen und Schüler*innen während der Schwangerschaft und nach der Geburt den bestmöglichen Gesundheitsschutz gewährleisten. Es regelt Mutterschutzfristen und Beschäftigungsverbote sowie die Pflicht des Arbeitgebers dem besonderen Schutzbedarf der schwangeren oder stillenden Person und des Kindes Rechnung zu tragen.

[Arbeitgeberleitfaden zum Mutterschutz des BMFSFJ:](#)



[Mutterschutzgesetz:](#)



- ▶ **Beschäftigungsverbot:** Der Arbeitgeber hat eine **individuelle Gefährdungsbeurteilung** durchzuführen und ist angehalten, mit Sorgfalt den jeweiligen Tätigkeitsbereich auf erforderliche Schutzmaßnahmen zu prüfen. Ist eine Weiterbeschäftigung seitens des Betriebes im Einzelfall nicht möglich, kann nach individueller Gefährdungsbeurteilung und Feststellung durch den Betriebsärztlichen Dienst ein betriebliches Beschäftigungsverbot durch die Personalabteilung ausgesprochen werden. Ein solches kann auch partiell und/oder befristet veranlasst werden.



- **Operieren in der Schwangerschaft:** Die individuelle Betrachtung der Arbeitsbedingungen und Erfassung der spezifischen Gefährdung bietet zum Beispiel auch schwangeren Personen der Chirurgie die Möglichkeit, unter konsequenter Umsetzung der Mutterschutzrichtlinien weiter im OP-Saal tätig zu sein. Für Assistenzärzt*innen kann damit die zeitliche Unterbrechung der Weiterbildung verringert werden. Vorab ist immer ein individuelles Beratungsgespräch und eine Gefährdungsbeurteilung durch den Betriebsärztlichen Dienst notwendig.

Die UMG hat für diese Fälle einen **Leitfaden „SOP-UMG - Schwanger im OP an der UMG“** erstellt. Der Leitfaden ist beim BÄD, der Klinik für Allgemein-, Viszeral- und Kinderchirurgie (CALL) oder im Gleichstellungsbüro erhältlich.



Von der Deutschen Gesellschaft für Kardiologie (DGK), der Deutschen Gesellschaft für Pädiatrische Kardiologie und Angeborene Herzfehler (DGPK) und der Deutschen Gesellschaft für Arbeitsmedizin und Umweltmedizin (DGAUM) ist 2024 ein **Konsenspapier zu Schwangerschaft und Mutterschutz in der Kardiologie und in der Kinder- und Jugendkardiologie** erschienen. Das Konsenspapier ist als Download abrufbar unter Leitlinien der Deutschen Gesellschaft für Kardiologie - Herz- und Kreislaufforschung e.V. und anderer



Fachgesellschaften:

Weitere Informationen und Materialien bietet ebenfalls die Initiative „Operieren in der Schwangerschaft“ unter: opids.de

- In der Schwangerschaft gilt ein besonderer Kündigungsschutz. Der **Kündigungsschutz** gilt von Beginn der Schwangerschaft bis mindestens vier Monate nach der Geburt:



- Geben Sie den Hinweis auf die Beratungsmöglichkeiten des Gleichstellungsbüros und des Betriebsärztlichen Dienstes (BÄD).
- Weisen Sie auf die Broschüre „SCHWANGERSCHAFT UND ELTERNZEIT - Informationen für werdende Eltern“ der UMG hin, die online unter „Personalinfos A-Z“ und auf der Seite des Gleichstellungsbüros verfügbar ist:



Eine gedruckte Version ist im Gleichstellungsbüro erhältlich.



VOR BEGINN DES MUTTERSCHUTZES ODER DER ELTERNZEIT

Ein Gespräch vor Beginn des Mutterschutzes beziehungsweise der Elternzeit dient dem Austausch über die gegenseitigen Erwartungen, Wünsche und Bedürfnisse. Gut ist es, wenn Sie wesentliche Punkte im Anschluss schriftlich bestätigen, das kann auch eine E-Mail sein. Bei dem Gespräch sollten folgende Aspekte geklärt werden:

- Wie lange ist die Elternzeit derzeit geplant und in welchen Abschnitten? Wann ist der Wiedereinstieg geplant? Geben Sie den Hinweis, dass bei Anmeldung der Elternzeit folgendes bedacht werden muss: Bei der Anmeldung der Elternzeit vor dem dritten Geburtstag muss festgelegt werden, für welche Zeiträume innerhalb der nächsten beiden Jahre (bis zum zweiten Geburtstag) die Elternzeit in Anspruch genommen werden soll – sogenannter Bindungszeitraum. Plant Ihr*e Mitarbeiter*in auch das dritte Jahr Elternzeit gleich im Anschluss an die bestehende Elternzeit zu nehmen (bis zum dritten Geburtstag), machen Sie auf die Einhaltung der Anmeldefrist von sieben Wochen im Voraus aufmerksam. Die Elternzeit im Zeitraum ab dem 3. Geburtstag bis zum Tag vor dem 8. Geburtstag muss spätestens 13 Wochen vor Beginn dieser Elternzeit angemeldet werden. Es gibt einen gesetzlichen Anspruch auf Elternzeit für Väter und Mütter. Das heißt, grundsätzlich kann der Arbeitgeber die Mitteilung oder Anmeldung nicht ablehnen. Allerdings darf die in der Anmeldung festgelegte Elternzeit nur mit der Zustimmung des Arbeitgebers vorzeitig beendet oder verändert werden. Die Ablehnung einer Änderung hat der Arbeitgeber zu begründen.



Elternzeit in vielfältigen Familienmodellen:
Lebt Ihr*e Mitarbeiter*in innerhalb einer eingetragenen Lebenspartnerschaft, in einer gleichgeschlechtlichen Ehe oder in einer (nichtehelichen) Lebensgemeinschaft, besteht ein Anspruch auf Elternzeit für das leibliche Kind oder für das leibliche Kind des*der Partner*in. Auch bei Adoption eines Kindes besteht ein Anspruch auf bis zu drei Jahre Elternzeit. Weitere Informationen:



- Möchte ein **Vater** direkt nach der Geburt Elternzeit nehmen, so sollten Sie für diesen Mitarbeiter um den Geburtstermin keine Dienstreisen einplanen, denn eine Geburt findet selten genau am errechneten Termin statt. Für die gebärende Person gilt der Mutterschutzzeitraum im Regelfall von sechs Wochen vor bis acht beziehungsweise zwölf Wochen nach der Geburt.
- Ein an der UMG tariflich beschäftigter Vater erhält einen Tag **Arbeitsbefreiung** bei Niederkunft der Ehefrau oder der Partnerin im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes. Bei der Adoption eines Kindes erhalten Beschäftigte ebenfalls einen Tag

Sonderurlaub. Am letzten Arbeitstag vor dem Mutterschutz beziehungsweise dem Beginn der Elternzeit sollten Sie nicht vergessen, der*dem Beschäftigten alles Gute zu wünschen!

- ▶ Ausführliche Übergabe für die **Vertretung**: Sollte es nicht möglich sein, dass die*der Stelleninhaber*in die Vertretung einarbeitet, ist ein Übergabeprotokoll empfehlenswert. Eventuell ist die*der Stelleninhaber*in auch bereit, nach vorheriger Absprache während der Elternzeit für Rückfragen bei Schwierigkeiten erreichbar zu sein. Diese Verfügbarkeit sollte jedoch wirklich nur dann genutzt werden, wenn die die*der Stelleninhaber*in einverstanden ist und wenn es wirklich notwendig ist.
- ▶ Soll während der Elternzeit Kontakt gehalten werden? Wenn ja, wie (E-Mail, Telefon)? Wer aus dem Team kann den Kontakt übernehmen? Elternschaft bedeutet für alle Seiten eine große Veränderung und ein Kontakthalten mit der Person in Elternzeit, zum Beispiel eine Einladung zu Teambesprechungen oder Weiterbildungen. Dies kann hilfreich sein, sofern beide Seiten dem zustimmen und um Änderungen an der Dauer oder des Umfangs der Elternzeit und/oder Änderungen bezüglich der Wünsche nach beispielsweise Möglichkeiten zur Teilzeitarbeit frühzeitig zu erkennen.
- ▶ Klären Sie den Abbau von Überstunden und Urlaub vor Antritt der Elternzeit. Resturlaub ist übertragbar und kann auch nach Inanspruchnahme der Elternzeit genommen werden.
- ▶ Weisen Sie gegebenenfalls darauf hin, dass es ratsam ist, sofern eine Betreuung in einer Kindertageseinrichtung geplant ist, sich frühzeitig um einen **Betreuungsplatz** zu kümmern. Dabei kann das

Gleichstellungsbüro der UMG unterstützen.

- ▶ Weitere zu klärende Punkte unmittelbar vor dem Beginn von Mutterschutz beziehungsweise der Elternzeit, die beispielsweise in einem Abschlussgespräch geklärt werden können:
 - Übergabeformalitäten (Schlüssel, Dateizugriffe, etc.)
 - Wie wird die Vertretung/Übergabe an die Vertretung organisiert?
 - Aussprechen von Zukunftswünschen für die Geburt und Elternzeit
- ▶ Welches Arbeitszeitmodell ist für den **Wiedereinstieg** und die Zeit danach geplant? Gibt es hier schon Wünsche und Vorstellungen in Bezug auf Stundenumfang, Wochentage, mobiles Arbeiten, Präsenztage, Dienste usw.? Das betrifft sowohl die Beschäftigten als auch Ihre Präferenzen als Führungskraft.
- ▶ Möchte Ihr*e Mitarbeiter*in während der Elternzeit in Teilzeit arbeiten?
- ▶ Besteht ein befristetes Arbeitsverhältnis, das während der Elternzeit endet? Besprechen Sie die Perspektiven einer Weiterbeschäftigung.



Der Kündigungsschutz während der Elternzeit gilt innerhalb der ersten drei Lebensjahre des Kindes. Er beginnt ab der Anmeldung der Elternzeit, frühestens acht Wochen vor Beginn der Elternzeit und endet mit deren Ablauf:



WÄHREND DER ELTERNZEIT

- Gratulation zur Geburt, Glückwunschkarte vom Team.
- Kontakt halten und Informationen weiterleiten, durch die im ersten Gespräch festgelegte Kontakthalteperson, unter anderem Information über Neuerungen, welche das Arbeitsumfeld, den Arbeitsplatz, die Abteilung oder die gesamte UMG betreffen, Einbeziehung bei eventuellen Urlaubs- und Projektplanungen und auch Einladung zu dienstlichen Veranstaltungen. Die Häufigkeit der Informationsweitergabe orientiert sich am abgesprochenen individuellen Bedarf sowie der Länge der Auszeit. Als Faustregel gilt: Je kürzer die Auszeit desto häufiger sollten wesentliche Informationen, die das unmittelbare Arbeitsumfeld betreffen, geteilt werden.
- Terminieren Sie rechtzeitig, das heißt ideal wären acht bis zehn Wochen vor dem Wiedereinstieg, ein **Rückkehrgespräch**:
 - Bleibt es bei der ursprünglichen Planung oder gibt es von Seiten der*des Beschäftigten den Wunsch, über eine Änderung zu sprechen?
 - Wie soll die Arbeitszeit verteilt werden?
 - Besteht der Bedarf und die Möglichkeit, einzelne Tage mobil oder im Homeoffice zu arbeiten?
 - Wird weitere Unterstützung/eine Einarbeitung benötigt?
 - Sind Fort- und/oder Weiterbildungen notwendig oder gewünscht?



Arbeiten in der Elternzeit: Beschäftigte können während der Elternzeit in Teilzeit arbeiten. Bei gleichzeitiger Elternzeit können sie insgesamt bis zu 64 Wochenstunden (jeweils mindestens 15 bis zu 32 Stunden pro Woche für mindestens zwei Monate) erwerbstätig sein. Dabei zählt der monatliche Durchschnitt und nicht die einzelne Woche.

ElterngeldPlus: Neue Chancen für Betriebe und Beschäftigte – Ein Wegweiser für Unternehmen:



NACH DER ELTERNZEIT

Bei der Rückkehr der*des Beschäftigten achten Sie darauf, dass der Arbeitsplatz vorbereitet ist und eine Ansprechperson zur Verfügung steht. Auch sollten Sie auf die Eltern-Kind-Räume an der UMG hinweisen.

- ▶ Begrüßungs- und Informationsgespräch: Hat Ihr*e Mitarbeiter*in eine längere Auszeit genommen, besprechen Sie die Einarbeitung und ob gegebenenfalls Fortbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen notwendig sind.
- ▶ Sollte noch gestillt werden, hat die stillende Person bis zum Ende des ersten Lebensjahrs des Kindes ein **Recht auf Freistellung für Stillzeiten**, konkret zweimal täglich eine halbe Stunde oder einmal täglich eine ganze Stunde (§7, MuSchG). Darüber hinaus sollten Sie auch hier prüfen, ob der Arbeitsplatz den mutterschutzrechtlichen Bestimmungen entspricht.
- ▶ Führen Sie ein Feedbackgespräch ein bis drei Monate nach dem Wiedereinstieg: Wie funktioniert das gewählte Modell?



- ▶ Ihr*e Mitarbeitende*r kann beantragen im Rahmen eines Sonderurlaubs unter Verzicht auf die Fortzahlung des Entgelts für einen längeren Zeitraum, zum Beispiel ein Jahr, freigestellt zu werden. Voraussetzung für diese Art **Sonderurlaub (§28 TV-L)** ist das Vorliegen eines wichtigen Grundes, etwa, wenn die oder der Mitarbeitende Kinder zu versorgen hat oder im Fall einer privaten Pflegeverantwortung. Es kann auch eine Freistellung direkt im Anschluss an die Elternzeit sein. Der Sonderurlaub kann auch in Verlängerung beantragt werden. Erfolgt keine Beantragung einer Verlängerung seitens der*des Mitarbeitenden, folgt dem Ende des Sonderurlaubs nahtlos eine Weiterbeschäftigung. Für weitere Informationen wenden Sie sich an den Geschäftsbereich Personal.
- ▶ Beachten Sie auch, dass Mitarbeiter*innen mit befristetem Arbeitsvertrag in bestimmten Konstellationen einen **Anspruch auf Verlängerung des befristeten Arbeitsverhältnisses** haben können. Das kann möglich sein, wenn die*der Mitarbeiter*in nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) befristet ist (§2 Abs. 5 Nr. 3 WissZeitVG). Ob eine solche Konstellation hier einschlägig ist, dazu berät Sie die Personalabteilung.

WEITERES

Unter dem QR-Code finden Sie weiterführende Informationen zur familienfreundlichen Infrastruktur an der UMG, Informationen zu Trans*Elternschaft und Verweise auf Broschüren des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ). Ebenso finden Sie hier die Online-Version des Leitfadens und die Broschüre für Beschäftigte der UMG „Schwangerschaft und Elternzeit“. Informationen für werdende Eltern:



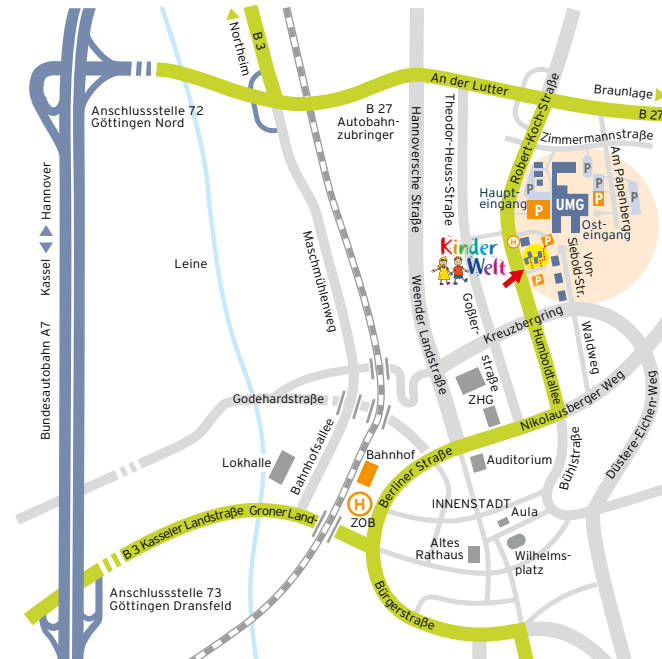
IHRE NOTIZEN

<https://betriebsarzt.umg.eu>

Sekretariat: Telefon 0551 / 39 - 69785

go.umg.eu/familienfreundlichkeit

go.umg.eu/personal



<https://www.umg.eu/karriere/kita>

IMPRESSUM

Herausgegeben von:
Universitätsmedizin Göttingen (UMG),
Georg-August-Universität Göttingen
Geschäftsbereich Personal -
Personalabteilung und Gleichstellungsbüro
Robert-Koch-Str. 40, 37099 Göttingen
www.umg.eu

Realisation:
Universitätsmedizin Göttingen (UMG),
Georg-August-Universität Göttingen
Unternehmenskommunikation

Fotos:
Malte Dreyer,
umg/fskimmel,
Karsten Thomaehlen,
umg/hzg,
Samer Al Mhethawi,
ronaldschmidt-photography

© September 2024

