

**Das
Mitarbeiterentwicklungsgespräch
an der Goethe-Universität Frankfurt a. M.**

Vorbereitung von Gesprächen zu
Mutterschutz/Elternzeit; Pflege von Angehörigen und Sonderurlaub

Vorwort zu der Vorbereitung von Gesprächen zu Mutterschutz/Elternzeit; Pflege von Angehörigen und Sonderurlaub

Dieser Vorbereitungsbogen dient Ihrer inhaltlichen Vorbereitung auf das Mitarbeiterentwicklungsgespräch in spezifischen Situationen. Hierbei handelt es sich um Mutterschutz, Elternzeit, Pflegezeit, um Sonderurlaube aufgrund von Pfl egetätigkeiten oder Kindererziehung sowie um Sonderurlaube. Die Gespräche können dazu dienen, von Mitarbeitenden und Vorgesetzten gemeinsam zu planen, wie die Erwerbsunterbrechungen oder -reduzierungen und der Wiedereinstieg gestaltet werden sollen. Selbstverständlich können hier **keine rechtsverbindlichen Verabredungen** getroffen werden. Rechtsverbindliche Verabredungen werden immer direkt mit der Personalabteilung getroffen.

Da die Beschäftigten in bestimmten Phasen (z. B. während der Elternzeit) stark in Familienaufgaben eingebunden sind, sollen der **freiwillige Charakter** des Mitarbeiterentwicklungsgesprächs besonders betont und der Zeitpunkt und die Häufigkeit der Gespräche eng mit den Mitarbeitenden abgestimmt werden. Bitte berücksichtigen Sie bei den Gesprächen, dass sich die Mitarbeitenden teilweise in völlig neuen Lebenssituationen befinden und längerfristige Absprachen in manchen Fällen gar nicht möglich sind. Vor der Geburt des ersten Kindes ist es beispielsweise oft schwer, bereits die ersten zwei Lebensjahre detailliert zu planen, z. B. muss ein Betreuungsarrangement gefunden werden, das den Wiedereinstieg ermöglicht. Auch die tatsächliche Länge der benötigten Freistellung für eine Pfl egetätigkeit von Angehörigen hängt von vielen Faktoren ab, die zum Zeitpunkt des Gesprächs nicht immer geklärt sind, z. B. ob oder wann es gelingt, Unterstützung bei der Pflege zu erhalten.

Auch wenn die rechtsverbindlichen Verabredungen der Beschäftigten direkt mit der Personalabteilung getroffen werden, ist es sinnvoll, die gesetzlichen Rahmenbedingungen von Eltern- und Pflegezeit sowie existierende Unterstützungsangebote der Goethe-Universität zu kennen. So können Sie im Mitarbeiterentwicklungsgespräch eigene Vorschläge zur familienfreundlichen Gestaltung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie entwickeln.

Die Goethe-Universität möchte familienfreundliche Arbeitsbedingungen ermöglichen und beteiligt sich am Zertifizierungsverfahren audit familiengerechte Hochschule. Die bestehenden Angebote (z. B. Kinderbetreuung, Beratung, alternierende Telearbeit, Teilzeitmodelle, Vertretungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten in der Eltern- oder Pflegezeit) sollen auch Thema des Mitarbeiterentwicklungsgesprächs sein. Entsprechende Hintergrundinformationen erhalten Sie beim Gleichstellungsbüro, Koordinierungsstelle Familiengerechte Hochschule.

Inhalte

1. Mutterschutz/ Elternzeit.....	4
2. Pflegezeit	5
3. Sonderurlaub.....	6

1. Mutterschutz/ Elternzeit

Bitte beachten Sie: In den Gesprächen können **keine rechtsverbindlichen Verabredungen** getroffen werden. Rechtsverbindliche Verabredungen werden immer direkt mit der Personalabteilung getroffen.

Wenn eine Mitarbeiterin in Mutterschutz geht respektive eine Mitarbeiterin/ein Mitarbeiter Elternzeit beansprucht, können je nach Länge der Elternzeit drei MAEG zu verschiedenen Zeitpunkten sinnvoll sein:

- Vor Beginn des Mutterschutzes.
- Während der Elternzeit.
- Zum Ende der Elternzeit.

Folgende Fragen könnten beispielsweise in einem MAEG zu Mutterschutz/ Elternzeit hilfreich sein:

- Wie möchten Sie aus heutiger Sicht die Elternzeit (Dauer der Elternzeit, Wiedereinstieg etc.) gestalten?
- Wie kann Sie die Universität/Ihr berufliches Umfeld in dieser Zeit unterstützen, um Ihnen Ihren späteren Wiedereinstieg zu erleichtern (Weiterbildung, Kontakte zur Universität/Ihrer Arbeitseinheit, Kinderbetreuung)?
- *Bei einem Zwischengespräch:* Haben sich Ihre Vorstellungen und Wünsche für Ihre berufliche Rückkehr seit unserem letzten Gespräch verändert (z. B. Rückkehrzeitpunkt, Zeitbudget, evtl. Stellenwechsel)?
- Was könnten Sie oder ich vorbereitend tun, z. B. Dauer und Gestaltung der Wieder-Einarbeitungsphase planen?
- Wie kann die Universität/kann ich Sie unterstützen, Beruf und Familie zukünftig zu vereinbaren?
- Wie wollen wir den beidseitigen Kontakt weiter fortführen?

2. Mitarbeitende, die Angehörige pflegen

Bitte beachten Sie: In den Gesprächen können **keine rechtsverbindlichen Verabredungen** getroffen werden. Rechtsverbindliche Verabredungen werden immer direkt mit der Personalabteilung getroffen.

Seit Juli 2008 besteht für Mitarbeitende in Unternehmen mit mehr als 15 Beschäftigten der Anspruch auf Pflegezeit, d. h. es gibt die Möglichkeit, sich bis zu sechs Monate von der Arbeit unbezahlt, aber sozialversicherungspflichtig freistellen zu lassen. Nach dem neuen Gesetz besteht auch die Möglichkeit der teilweisen Freistellung, die der Arbeitgeber nur aus dringenden betrieblichen Gründen ablehnen kann. Darüber hinaus gibt es die Möglichkeit des Sonderurlaubes.

Fragen, die im **MAEG für Mitarbeitende, die Angehörige pflegen**, hilfreich sein können:

a. mit Sonderurlaub oder Pflegezeit

- Haben Sie bereits Vorstellungen und Wünsche für Ihre berufliche Rückkehr (z. B. wann, mit welchem Zeitbudget etc.)?
- Welche Unterstützung brauchen Sie, um einen Wiedereinstieg möglich zu machen (z. B. flexible Arbeitszeit, vorübergehende Reduzierung der Arbeitszeit, alternierende Telearbeit, Information und Beratung, Kompetenztrainings für pflegende Angehörige, Unterstützung bei der Suche von Betreuungs- oder Pflegeplätzen)?
- Wie können wir aus Ihrer Sicht in dieser Zeit in Kontakt bleiben?

b. ohne Beurlaubung/Freistellung

- Welche Rahmenbedingungen können Ihnen die Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Pflege erleichtern (z. B. flexible Arbeitszeit, vorübergehende Reduzierung der Arbeitszeit, alternierende Telearbeit, Information und Beratung, Kompetenztrainings für pflegende Angehörige, Unterstützung bei der Suche von Betreuungs- oder Pflegeplätzen)?

3. Sonderurlaub

Aus Anlass eines Sonderurlaubs ist es sinnvoll, zwei MAEG durchzuführen:

- Vor Beginn des Sonderurlaubs.
- Vor Ende des Sonderurlaubs.

Je nach Dauer des bewilligten Sonderurlaubs kann es sinnvoll sein, ein weiteres MAEG zu führen. Dies muss fallweise entschieden werden.

Bitte beachten Sie: In den Gesprächen können **keine rechtsverbindlichen Verabredungen** getroffen werden. Rechtsverbindliche Verabredungen werden immer direkt mit der Personalabteilung getroffen.

Fragen, die im **MAEG vor Beginn des Sonderurlaubs** hilfreich sein können:

- Haben Sie bereits konkrete Vorstellungen und Wünsche für Ihre berufliche Rückkehr?
- Wie soll der beidseitige Kontakt gestaltet werden?

Fragen, die im **MAEG vor Ende des Sonderurlaubs** hilfreich sein können:

- Wie sehen Ihre Vorstellungen und Wünsche zur Rückkehr konkret aus?
- Welche Stelle würden Sie gerne ausfüllen, wenn Sie zurückkommen?
- Was können Sie oder ich vorbereitend tun, z. B. die Dauer und Gestaltung der Einarbeitungsphase planen?