

Familienfreundliche Hochschule

Willkommen an der HfS!

Wir freuen uns, dass Sie ein Teil der „Busch“ sind und Sie die Hochschule durch Ihr Wissen, Ihre Expertise und durch Ihre Arbeitskraft bereichern. Mit dieser Handreichung möchten wir Sie gern zum Thema **Vereinbarkeit Hochschule mit Sorge- und Pflegearbeit** informieren.

Bitte lesen Sie die Handreichung aufmerksam und wenden Sie sich bei Fragen oder Anregungen bei den angegebenen Ansprechpersonen (Kontakte siehe unten).

Seit der Corona-Pandemie liegen die Herausforderungen von Menschen, die Sorgeverantwortung von Kindern tragen oder die Pflege von Angehörigen übernehmen, verstärkt im Fokus der gesellschaftlichen Debatte. An der HfS wurde durch Corona sichtbar, wie viele Personen neben beruflichen Herausforderungen auch im Privaten eine Menge stemmen. Bei dem Thema Sorgeverantwortung und Pflege von Angehörigen lassen sich Berufliches und Privates oftmals nicht konsequent trennen. Aus diesem Grund will die HfS das Thema in den Fokus rücken und dazu beitragen, dass Familienfreundlichkeit zu einer gelebten Hochschulkultur wird. Im Folgenden wollen wir Ihnen Maßnahmen und Informationen an die Hand geben, die eine Vereinbarkeit von Hochschullehre mit Sorge-/ Pflegeverantwortung ermöglichen.

Kommunikation

Die HfS setzt sich dafür ein, dass Pflege- und Sorgearbeit mit der künstlerischen Ausbildung, der künstlerischen Lehre, der Hochschuladministration und der Technik vereinbar sind. Respektvolle und transparente Kommunikation ist ein Schlüssel für den Abbau von Missverständnissen und erleichtert die Zusammenarbeit.

Nutzen Sie die erste Unterrichtsstunde um darüber zu sprechen, dass Sie die Verantwortung für Sorge-/Pflegearbeit tragen. Es ist durchaus möglich, dass Studierende in der gleichen Situation sind wie Sie. Es kann vorkommen, dass Sie oder die Studierenden aufgrund von Krankheit des Kindes/der Kinder oder fehlender Betreuung durch Kita/Tagespflege/Schule nicht zum Unterricht kommen können, diesen ggf. spät absagen oder das Kind/die Kinder mit in den Unterricht bringen müssen. Hierzu sollten Sie zu Beginn des Unterrichts offen und transparent in der Gruppe sprechen um Lösungen und ggf. Alternativen zu finden. Die Corona-Pandemie hat uns gezeigt, dass hybride Lehrformate in Unterrichtsstunden sinnvoll eingesetzt werden können. Auch wenn wir froh darüber sind, wieder vollkommen in Präsenz zu studieren und zu lehren, hybride Lehre kann eine gute Alternative sein.

Sie erwarten ein Kind

Als schwangere Person in einem Angestelltenverhältnis mit der HfS, können Sie nach Bedarf die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte um ein vertrauliches Gespräch bitten um offene Fragen und ggf. Unsicherheiten vertrauensvoll zu besprechen. **Sie haben auch die Möglichkeit mit der Betriebsärztin der HfS, Selda Treskatsch, zu sprechen. Sie wird sich mit Ihnen den Arbeitsplatz mit Blick auf mögliche Gefährdungen für Sie oder das ungeborene Kind anschauen.**

Als nächsten Schritt sind Sie dazu verpflichtet die Schwangerschaft der Hochschulleitung und dem Bereich Personal (Steffen Thielisch) zu melden. Suchen Sie auch das Gespräch mit der Leitung Ihrer Abteilung bzw. Ihres Bereichs und besprechen Sie auch an dieser Stelle organisatorische Schritte für die Zeit des Mutterschutzes und möglicher Elternzeit.

Elternzeit/Elterngeld: Sie müssen während der Schwangerschaft nicht final entscheiden wie Sie sich die Zeit nach der Entbindung des Kindes vorstellen. Dennoch ist es ratsam, dass sich zwischen Ihnen und der Hochschulleitung/technischen Leitung/ Bereich Personal eine offene Gesprächskultur entwickelt und sie gegenseitig dazu in einem Austausch bleiben. Es ist sehr zu empfehlen, die Beratung zum Thema Elterngeld/Elternzeit durch eine externe Beratungsstelle in Anspruch zu nehmen:

<https://www.elternzeit-berlin.de/>

<https://www.beratungsstellen.berlin/elterngeld.html>

<https://www.gew.de/gesundheit/freistellung-bei-erkrankung-eines-kindes>

Mutterschutz/Elternzeit

Der gesetzliche Mutterschutz ergibt sich aus dem festgestellten Entbindungstermin im Mutterpass und beträgt in der Regel vor der Entbindung 6 Wochen und 8 Wochen nach der Entbindung. Da sich der tatsächliche Entbindungstermin nicht vorhersehen lässt, wird die Mutterschutzfrist nach der Entbindung entsprechend angepasst. Während des Mutterschutzes erhalten Sie das volle Gehalt und Sie sind von der Arbeit an der HfS freigestellt. Eine mögliche Elternzeit beginnt erst nach Ende des Mutterschutzes.

Es genügt ein formloser Antrag mit der Information darüber, wie Sie sich die mögliche Elternzeit vorstellen oder wie Sie die Elternzeit nehmen wollen. Da die Mutterschutzfrist nach der Geburt normalerweise 8 Wochen dauert, reicht es aus, wenn Sie die Elternzeit nach der Geburt anmelden, spätestens 7 Wochen vor Ende der Mutterschutzfrist. Für das Elternteil, das das Kind nicht zur Welt bringt, muss die Elternzeit 7 Wochen vor dem errechneten Geburtstermin angemeldet werden. Elternzeit im Zeitraum vom 3. Geburtstag bis zum Tag vor dem 8. Geburtstag müssen Sie spätestens 13 Wochen vor Beginn dieser Elternzeit anmelden.

Da Sie die Gespräche über die Zeit nach dem Mutterschutz bereits im Laufe der Schwangerschaft mit den zu beteiligenden Personen geführt haben, genügt ein formloser Antrag mit der Information darüber, wie Sie sich die mögliche Elternzeit vorstellen. Da die Mutterschutzfrist nach der Geburt normalerweise 8 Wochen dauert, reicht es aus, wenn Sie die Elternzeit nach der Geburt anmelden, spätestens 7 Wochen vor Ende der Mutterschutzfrist. Für das Elternteil, das das Kind nicht zur Welt bringt, muss die Elternzeit 7 Wochen vor dem errechneten Geburtstermin angemeldet werden. Elternzeit im Zeitraum vom 3. Geburtstag bis zum Tag vor dem 8. Geburtstag müssen Sie spätestens 13 Wochen vor Beginn dieser Elternzeit anmelden.

Wenn Sie weniger als 3 Jahre Elternzeit angemeldet haben, können Sie noch weitere Elternzeit nehmen (ggf. wenn Sie keinen Betreuungsplatz haben) - entweder direkt im Anschluss an die bereits angemeldete Elternzeit oder später. Wenn Ihr Arbeitgeber über die Verlängerung Ihrer Elternzeit entscheidet, muss er alle wesentlichen Umstände des Einzelfalls abwägen. Er muss sowohl das berücksichtigen, was für ihn selbst wichtig ist, als auch das, was für Sie wichtig ist.

Es ist ratsam sich auch über hier die genauen gesetzlichen Regelungen zusätzliche Informationen anzulesen:

<https://familienportal.de/familienportal/familienleistungen/elternzeit/faq/kann-ich-die-elternzeit-verlaengern--124886>

Ihre Rechte und Pflichten laut Mutterschutzgesetz

Die Hochschule ist laut Mutterschutzgesetz dazu verpflichtet die Beschäftigung der schwangeren oder stillenden Frau ohne eine unverantwortbare Gefährdung ihrer Gesundheit oder der ihres Kindes fortzusetzen und wirkt Benachteiligungen während der Schwangerschaft, nach der Entbindung und in der Stillzeit entgegen. Die Hochschule ist verpflichtet für jeden Arbeitsbereich mutterschutzrechtliche Gefährdungsbeurteilungen durchzuführen. Ist ein Schutz nicht zu gewährleisten, müssen ggf. Tätigkeitsverbote durchgesetzt und Alternativen gefunden werden.

Erklärt sich die schwangere Frau **ausdrücklich auf eigenen Wunsch** bereit, in der Schutzfrist vor der Entbindung zu arbeiten, ist dies möglich. Dieser Wunsch muss schriftlich beim Steuerungsdienst Personal und/oder der Hochschulleitung und/oder der technischen Leitung (wenn Sie für die Gewerke tätig sind) eingereicht werden, dies kann aber zu jeder Zeit seitens der schwangeren Frau widerrufen werden. Die Beschäftigung einer schwangeren oder stillenden Frau ist zwischen 20:00Uhr und 6:00Uhr und an Sonn- und Feiertagen nicht erlaubt. Bei ausdrücklicher Einwilligung (formlos schriftlich) und unter Ausschluss von möglichen Gefährdungen für die schwangere Frau oder das (ungeborene) Kind kann eine Ausnahmeregelung getroffen werden.

Das Mutterschutzgesetz und den Leitfaden zum Mutterschutz finden Sie unter folgenden Links:

https://www.gesetze-im-internet.de/muschg_2018

<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/leitfaden-zum-mutterschutz-73756>

Kita/Schule geschlossen – was tun?

Neben den Ferienzeiten in Kita und Schule kommen zusätzliche Schließtage aufgrund von Weiterbildungen oder Teamtage der Erzieher*innen oder Personalmangel in der Kita/Schule hinzu. In diesen Fällen sind Kita/Schule entweder ganz geschlossen oder nur für einen bestimmten Zeitraum geöffnet. Dazu kommt, dass gerade bei zu wenig Personal die Eltern eher kurzfristig informiert werden, dass die Betreuung in den Kitas nicht oder nur eingeschränkt gewährleistet werden kann. In diesen Fällen besteht die Möglichkeit, dass Sie das Kind mit an die Hochschule nehmen können. Die HfS macht an dieser Stelle gern das Angebot, auch jüngere Gäste an der Hochschule zu begrüßen. Um den Arbeitsalltag mit ihrem Kind etwas zu erleichtern, gibt es einige praktische Tipps:

- Wickeltisch im 2. OG

- am Empfangstresen stehen Kisten mit Spiel-/Bastel-/Malsachen, Duplo-Steinen und Kuscheltieren bereit (einfach nachfragen)
- in der Mensa gibt es einen Wagen mit Gesellschaftsspielen für größere Kinder
- die Mensa verfügt über Hochstühle, damit das Essen mit kleineren Kindern einfacher wird
- die Mensa bietet ein kostenloses Essen für Kinder an (einfach nachfragen)

die HfS kann leider keinen explizit ausgewiesenen Ruhe- oder Stillraum zur Verfügung stellen. Bei Bedarf sprechen Sie die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte an

Kind krank – was tun?

Wenn ihr Kind krank ist, dann benötigt es Ruhe und Pflege, um wieder gesund zu werden. In diesem Fall lassen Sie sich vom Kinderarzt/von der Kinderärztin bescheinigen, dass Sie aufgrund des erkrankten Kindes nicht für die Hochschule tätig sein können. Kinderkrankengeld gibt es für jedes gesetzlich versicherte Kind, das jünger als 12 Jahre alt ist. Für Kinder mit Behinderung, die auf Hilfe angewiesen sind, gibt es keine Altersgrenze. Diesen „Kinderkrankenschein“ reichen Sie ausgefüllt und in Ergänzung mit einem zusätzlichen Formular bei der Referentin der Rektorin (Janna Meder) ein. Das zusätzliche Formular erhalten Sie bei Janna Meder direkt oder über die Homepage der HfS. Wenn Sie sich „Kind krank“ melden, dann übernimmt die Krankenkasse anteilig den Gehaltsausfall in der Höhe von 90 Prozent des ausgefallenen Nettoarbeitsentgelts. Ab 2024 besteht der Anspruch für Kinderkrankengeld jeweils längstens für 15 Arbeitstage, für alleinerziehende Versicherte für 30 Tage. Bitte informieren Sie sich zusätzlich selbst zu diesem Thema, da sich die Rechtslage immer mal ändern kann:

<https://www.bundesgesundheitsministerium.de/themen/praevention/kindergesundheit/faq-kinderkrankengeld>

<https://www.kindergesundheit-info.de/themen/krankes-kind/recht/berufstaetigkeit/>

<https://www.gew.de/gesundheit/freistellung-bei-erkrankung-eines-kindes>

Kind krank bei Beamt*innen

Maßgeblich für die Regelung ist die Sonderurlaubsverordnung (SUrlVO) und die dazugehörige Ausführungsvorschrift (AV zur SUrlVO) für das Land Berlin. Beamt*innen erhalten bei Kindeserkrankung die Dienstzüge, für eine bestimmte Dauer weiter. Die Freistellung, zur Betreuung des Kindes/der Kinder, wird als Sonderurlaub aus persönlichen Gründen unter Fortzahlung der Dienstbezüge gehandhabt: 4 Tage im Jahr bei Kindern bis zum 12. Lebensjahr, und darüber hinaus kann weiterer Sonderurlaub gewährt werden (für jedes Kind 30 Tage, höchstens 65 Tage). Für Alleinerziehende gilt 60 Tage je Kind und höchstens 130 Arbeitstage insgesamt.

<https://www.beamten-informationen.de/information/urlaub/sonderurlaub>

Zudem ist es wichtig, dass Sie mit der jeweiligen Abteilungsleitung über den Lehrausfall sprechen und eine angemessene Lösung im Sinne der Studierenden zu finden. Eine solche Absprache ist natürlich auch bei eigener Krankheit und anderen Unterrichtsausfällen notwendig.

Probenzeiten

Vermeiden Sie späte Abendproben, spontane Proben und/oder eine Verlängerung von Probenzeiten die vorab nicht abgesprochen wurde. Schwangere Studierende werden seit 2018 unter dem Mutterschutzgesetz gefasst. Hier ist zu berücksichtigen, dass schwangere Studierende an Bewegungsunterrichte (u.a. Akrobatik) nur eingeschränkt teilnehmen dürfen. Der Schutz der schwangeren Person und des ungeborenen Kindes steht im Fokus.

Weitere Infos und Vernetzung

Als Hochschule sind wir mit dem studierendenWERK Berlin vernetzt und die Angebote stehen den Hochschulangehörigen der HfS zur Verfügung. Über die Homepage des studierendenWERK Berlin erhalten Sie weitere Informationen zum Thema Kitaplatz und studieren mit Kind (<https://www.stw.berlin/beratung/studieren-mit-kind/>). Mitarbeitende der Berliner Hochschulen werden nach Möglichkeit bei der Vergabe von Kitaplätzen bevorzugt.

Wenn Sie eine Stundenreduktion beantragen möchten oder eine Regelung für Sonderurlaub besprechen wollen, dann wenden Sie sich an den Bereich Personal und/oder den Personalrat der HfS und/oder die Hochschulleitung.

Voraussetzung für die Gewährung von Sonderurlaub ist das Vorliegen eines wichtigen Grundes aufseiten des Beschäftigten. Sonderurlaub bis zur Höchstdauer von vier Wochen statt Jahressonderzahlung ist eine Möglichkeit. Dieses Beurlaubungsmodell bietet Ihnen z.B. die Möglichkeit, Ihren tariflich zustehenden Jahresurlaub aufzustocken.

Ergänzend dazu unterstützt und vernetzt der Verein Bühnenmütter e.V. Bühnenkünstler*innen mit Kindern und setzt sich für familienfreundliche Strukturen in Theatern und kulturellen Institutionen ein (<https://www.buehnenmuetter.com/>).

Zusätzliche Möglichkeiten des Ausgleichs

Eine **Stundenreduktion** steht Ihnen nach § 11 TV-L gesetzlich zu. Wenn Sie einen Antrag stellen möchten, dann sprechen Sie den Steuerungsdienst Personal und/oder den Personalrat der HfS und/oder die Hochschulleitung dazu an. Sie müssen dafür keine Elternzeit nehmen.

Voraussetzung für die Gewährung von **Sonderurlaub** ist das Vorliegen eines wichtigen Grundes aufseiten des Beschäftigten. Sonderurlaub bis zur Höchstdauer von vier Wochen mit Verrechnung der Jahressonderzahlung ist eine Möglichkeit. Dieses Beurlaubungsmodell bietet Ihnen z.B. die Möglichkeit, Ihren tariflich zustehenden Jahresurlaub aufzustocken. Die gesetzliche Grundlage dazu können Sie in § 28 TV-L nachlesen.

Vereinbarkeit von Pflege und Beruf

Der Anspruch auf Pflegezeit gilt für alle Pflegegrade. Dabei handelt es sich um eine sozialversicherte Freistellung von der Arbeitsleistung für bis zu sechs Monate. Beschäftigte im Sinne des § 7 Abs. 1 des Pflegezeitgesetzes, die eine nahe Angehörige oder einen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen, haben Anspruch auf Pflegezeit. Es handelt sich um eine vom Arbeitgeber **nicht bezahlte** vollständige oder teilweise Freistellung von der Arbeitsleistung für die Dauer von bis zu sechs Monaten. Bei minderjährigen pflegebedürftigen nahen Angehörigen besteht ein Anspruch auf Freistellung auch bei außerhäuslicher Betreuung. Ferner sind Beschäftigte zur Begleitung eines nahen Angehörigen in der letzten Lebensphase, zum Beispiel in einem Hospiz, freizustellen (bis zu drei Monate). Dabei ist auch die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit anzugeben. Arbeitgeber und Beschäftigte haben über die Verringerung und Verteilung der Arbeitszeit eine schriftliche Vereinbarung zu treffen. Hierbei hat der Arbeitgeber den Wünschen der Beschäftigten zu entsprechen, es sei denn, dass dringende betriebliche Gründe dem entgegenstehen.

Bitte sprechen Sie uns an, sollten Sie eine nahe Angehörige/einen nahen Angehörigen pflegen. Wir empfehlen sehr die Beratung durch externe und unabhängige Beratungsstellen zu diesem Thema:

<https://pflegeberatungberlin.de>

<https://www.pflegestuetzpunkteberlin.de/>

<https://www.bundesgesundheitsministerium.de/themen/pflege/online-ratgeber-pflege/pflegeberatung.html>

Mit dieser Handreichung möchten wir auch die Vernetzung innerhalb der Hochschule anregen. Sprechen Sie mit Ihren Kolleg*innen darüber, was für Sie *good practices* sind.

Bei weiteren Fragen, Anregungen oder Kritik, wenden Sie sich gern direkt an die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, den Personalrat oder die Hochschulleitung.

Ansprechpersonen:

- Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte: frauenbeauftragte@hfs-berlin.de
- Betriebsärztin im Arbeitsmedizinischen Zentrum der Charité Universitätsmedizin Berlin, Betriebsärztin der HfS, Selda Treskatsch: selda.treskatsch@charite.de
- Hochschulleitung (Präsidium): praesidiumt@hfs-berlin.de
- Personalrat: personalrat@hfs-berlin.de
- Bereich Personal: s.thielisch@hfs-berlin.de
- Büro des Rektorat: j.meder@hfs-berlin.de