

Arbeitszeitmodelle im DLR

Sonderurlaub

Unter bestimmten Umständen kann auch ein unbezahlter Sonderurlaub eine Möglichkeit sein, Beruf und Privatleben zu vereinbaren, beispielsweise wenn der Partner ins Ausland versetzt wird.

Tarifangestellte können unter Verzicht auf die Fortzahlung ihres Entgelts Sonderurlaub beantragen. Bei Sonderurlaub ruht das Arbeitsverhältnis. Das heißt, es bestehen in dieser Zeit keine Ansprüche auf Entgelt, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall oder sonstige Leistungen. Es ist zu beachten, dass mit Beginn des Sonderurlaubs auch die Versicherungs- und Beitragspflicht der jeweiligen Sozialversicherungszweige endet.

Kurz Sabbatical

Zur Vereinbarkeit von besonderen Lebenssituationen mit dem Beruf bietet das DLR seinen Beschäftigten die Möglichkeit, eine Auszeit in Form eines Kurz Sabbaticals zu nehmen. Diese Auszeit kann genutzt werden, um möglicherweise einen Auslandsaufenthalt zu absolvieren oder anderen persönlichen Interessen nachzugehen, die eine längere Auszeit erfordern.

Das Kurz Sabbatical ist eine besondere, zeitlich befristete Form der Teilzeitbeschäftigung, die sich über einen Gesamtzeitraum von 27 Monaten erstreckt und aus zwei Phasen besteht: der 24-monatigen Anspannphase und der dreimonatigen Freistellungsphase.

Beantragt werden kann ein Kurz Sabbatical von Beschäftigten, die zum Antragszeitpunkt mindestens zwei Jahre beim DLR beschäftigt waren. Das Arbeitsverhältnis muss ungekündigt sein und man darf sich nicht in Altersteilzeit befinden. Für befristete Beschäftigte und Teilzeitbeschäftigte gelten Einschränkungen.

Elternzeit

Beschäftigte, die ihr Kind selbst betreuen und erziehen, haben einen Rechtsanspruch auf 36 Monate Auszeit von der Erwerbstätigkeit bis zum dritten Geburtstag des Kindes. Mit Zustimmung des Arbeitgebers können davon 24 Monate zwischen dem dritten und achten Geburtstag des Kindes eingesetzt werden. Die Elternzeit kann in drei Zeitabschnitte pro Elternteil eingeteilt werden. So können Eltern ihre Kinder später für eine Zeit lang intensiver begleiten, wenn dies notwendig wird – zum Beispiel beim Eintritt in die Schule. Um eine möglichst große Planungssicherheit für beide Seiten – Arbeitgeber und Beschäftigte – zu erreichen, ist es wichtig, rechtzeitig und verbindlich die persönlichen Wünsche zur Gestaltung der Elternzeit (Dauer, Teilzeittätigkeit während der Elternzeit, Partnermonate etc.) gegenüber dem DLR darzulegen.

Während der Elternzeit besteht Kündigungsschutz. Die Voraussetzungen, Berechnungsgrundlagen und einzuhaltenden Fristen zur Elternzeit und zum Elterngeld sind im Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) geregelt. Ausführliche Informationen zu den verschiedenen Gestaltungsmöglichkeiten sowie ein Elterngeldrechner finden sich im „Familien-Wegweiser“ des Bundesfamilienministeriums (www.familien-wegweiser.de).



Freistellungsmöglichkeiten bei Pflegesituationen

Verantwortung für pflegebedürftige Angehörige zu übernehmen, stellt eine besondere Herausforderung für Berufstätige dar, tritt die Pflegesituation doch oft plötzlich und unerwartet ein. Insbesondere sind in diesen Fällen die Möglichkeiten zur Freistellung von der Arbeit von großem Interesse. Sowohl das Pflegezeitgesetz als auch das Familienpflegezeitgesetz regeln entsprechende Freistellungsoptionen.

1. Kurzzeitige Arbeitsverhinderung

Demnach können sich Beschäftigte in einer akut aufgetretenen Pflegesituation bis zu 10 Arbeitstage freistellen lassen, um gegebenenfalls die bedarfsgerechte Pflege für einen nahen Angehörigen zu organisieren. Als Lohnersatzleistung ist in dieser Zeit das Pflegeunterstützungsgeld vorgesehen, welches bei der Pflegeversicherung des Angehörigen zu beantragen ist.

2. Pflegezeit

Um eine Zeit lang einen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung zu pflegen, kann die sogenannte Pflegezeit genutzt werden. Diese ermöglicht eine bis zu sechsmonatige – ganze oder teilweise – Freistellung von der beruflichen Tätigkeit. Es besteht auch die Möglichkeit einer dreimonatigen Freistellungsphase, um einen nahen Angehörigen in seiner letzten Lebensphase zu begleiten. Einkommensverluste können für die Dauer der Pflegezeit durch ein zinsloses Darlehen vom Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben abgedeckt werden.

3. Familienpflegezeit

Wenn ein naher Angehöriger länger pflegebedürftig ist, wird die Herausforderung, Beruf und Pflege zu vereinbaren, immer größer. Dafür wurde der Rechtsanspruch auf die Familienpflegezeit geschaffen. Danach kann für die Dauer von maximal 24 Monaten die Arbeitszeit auf bis zu 15 Stunden pro Woche reduziert werden. Auch hier besteht ein Anspruch auf ein zinsloses Darlehen.

Alle wichtigen Informationen dazu finden Sie im Internetportal: www.Wege-zur-Pflege.de



Flexibel arbeiten Flexibel leben

Arbeitszeitmodelle
im DLR



Arbeitszeitmodelle im DLR

Das DLR fördert die Vereinbarkeit von Beruf/Karriere und Privatleben durch eine möglichst hohe Flexibilität der Arbeitsbedingungen, wie Gleitzeit, eine Vielzahl von Teilzeitmodellen, alternierende Telearbeit oder mobiles Arbeiten. Dies erleichtert es insbesondere Beschäftigten mit Familie, Beruf und Privatleben in eine tragbare und für beide Seiten zufriedenstellende Balance zu bringen. Die verschiedenen Möglichkeiten möchten wir Ihnen nachfolgend kurz vorstellen.

Gleitzeitmodelle

An allen DLR-Standorten gibt es Betriebsvereinbarungen zur „Gleitenden Arbeitszeit“. Diese Regelungen ermöglichen es den Beschäftigten, die Lage ihrer Arbeitszeiten möglichst selbst zu bestimmen und damit ihren Arbeitstag flexibel zu gestalten. Dabei sind Vorgaben zu Kernarbeitszeiten und maximaler täglicher Arbeitszeit zu beachten. Die Betriebsvereinbarungen sehen die Möglichkeit zum Ansparen und zur Entnahme von Zeitguthaben vor. Viele der im DLR geltenden Betriebsvereinbarungen zur „Gleitenden Arbeitszeit“ beinhalten familienfreundliche Aspekte für Eltern von minderjährigen/schulpflichtigen Kindern beziehungsweise für Beschäftigte mit pflegebedürftigen Angehörigen. Es ist daher möglich, individuelle Regelungen zur Lage der Rahmen- bzw. Kernarbeitszeit zu vereinbaren oder mehr Gleitzeit in einem Monat zu nehmen. Weitere Details entnehmen Sie bitte der Betriebsvereinbarung zur „Gleitenden Arbeitszeit“, die für Ihren Standort gilt.

Alternierende Telearbeit („Wechselnde Arbeitsplätze“)

Die Gesamt-Betriebsvereinbarung „Wechselnde Arbeitsplätze“ regelt die Voraussetzungen und wichtigen Eckpunkte zur Möglichkeit, zeitweise auch von zu Hause aus zu arbeiten. Insbesondere für Beschäftigte mit Familienaufgaben (Kinder und/oder pflegebedürftige Angehörige) oder für schwerbehinderte Beschäftigte kann dies eine sinnvolle Erweiterung der individuellen Arbeitsorganisation darstellen. Erfahrungsgemäß wird die alternierende Telearbeit gerne für den beruflichen Wiedereinstieg nach einer familienbedingten Auszeit genutzt.

Voraussetzungen für die Genehmigung eines wechselnden Arbeitsplatzes sind unter anderem, dass sich bestimmte Arbeitsinhalte für die Ausübung vom häuslichen Arbeitsplatz aus eignen, dass entsprechende Räumlichkeiten in der Wohnung vorhanden sind und der soziale Kontakt zum DLR aufrechterhalten bleibt. Die Phase der alternierenden Telearbeit sollte stets für einen im Vorfeld festgelegten Zeitraum vereinbart werden. Die Ausstattung, die für die Telearbeit erforderlich ist, stellt das DLR zur Verfügung.

Teilzeittätigkeiten

Für bestimmte Lebensphasen kann es sinnvoll sein, die Arbeitszeit (täglich oder wöchentlich) zu reduzieren. Dafür gibt es unterschiedliche arbeitsrechtliche Grundlagen. Das DLR kommt den Beschäftigten in diesem Rahmen so weit wie möglich entgegen.

Eine Reduzierung nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz ist in vielen Fällen möglich, sofern das Arbeitsverhältnis mindestens sechs Monate bestanden hat. Viele Beschäftigte nutzen auch die Möglichkeit zur Teilzeittätigkeit bis zu 30 Wochenstunden während der Elternzeitphase. Beschäftigte mit Arbeitsverträgen, die nach dem geltenden Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes (TVöD) geschlossen wurden, können ihre Arbeitszeit reduzieren, wenn sie ein minderjähriges Kind betreuen oder einen Angehörigen pflegen. Für befristet beschäftigte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler regelt das Wissenschaftszeitvertragsgesetz die Optionen für Teilzeit.

Teilzeitarbeit ist in verschiedenen Formen auch über die gesetzlichen und tariflichen Vorgaben hinaus möglich. So kann der Wechsel von einer Vollzeit- auf eine Teilzeitstelle für einen bestimmten Zeitraum vorab begrenzt werden.

Mobiles Arbeiten

Unter Mobiler Arbeit wird jede Arbeit verstanden, die aus dienstlichem Anlass fallweise außerhalb des Betriebs verrichtet wird. Zum einen sehen fast alle Betriebsvereinbarungen zur Gleitenden Arbeitszeit die Möglichkeit vor, dass im Einzelfall mit Zustimmung des Vorgesetzten Reisezeiten auch (teilweise) als Arbeitszeit anerkannt werden können, soweit in dieser Zeit nachweisbar Arbeit für das DLR geleistet wurde.

Zum anderen wird darunter die Möglichkeit verstanden, im Ausnahmefall zur Erledigung dienstlicher Aufgaben in der häuslichen Umgebung stunden- oder tageweise zu arbeiten. Die Erlaubnis zum mobilen Arbeiten ist in jedem Einzelfall vorab bei der Führungskraft einzuholen und die Modalitäten zur Arbeitszeiterfassung in jedem Fall abzustimmen.



Für eine individuelle Beratung zu den Angeboten wenden Sie sich bitte an Ihre örtliche Personalbetreuung oder die Familienberatung in der Abteilung Strategische Services - Diversity Management am Standort Köln.

Das DLR im Überblick

Das DLR ist das nationale Forschungszentrum der Bundesrepublik Deutschland für Luft- und Raumfahrt. Seine umfangreichen Forschungs- und Entwicklungsarbeiten in Luftfahrt, Raumfahrt, Energie, Verkehr und Sicherheit sind in nationale und internationale Kooperationen eingebunden. Über die eigene Forschung hinaus ist das DLR als Raumfahrt-Agentur im Auftrag der Bundesregierung für die Planung und Umsetzung der deutschen Raumfahrtaktivitäten zuständig. Zudem fungiert das DLR als Dachorganisation für den national größten Projektträger.

In den 20 Standorten Köln (Sitz des Vorstands), Augsburg, Berlin, Bonn, Braunschweig, Bremen, Bremerhaven, Dresden, Göttingen, Hamburg, Jena, Jülich, Lampoldshausen, Neustrelitz, Oberpfaffenhofen, Oldenburg, Stade, Stuttgart, Trauen und Weilheim beschäftigt das DLR circa 8.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Das DLR unterhält Büros in Brüssel, Paris, Tokio und Washington D.C.



Deutsches Zentrum für Luft- und Raumfahrt

Diversity Management/
Personaladministration

Linder Höhe
51147 Köln

DLR.de

Diversität und Chancengleichheit_deutsch_06/2015 · Titelfoto: © Fotolia, netsay