Flexibel Arbeiten im DLR

Das DLR fördert die Vereinbarkeit von Beruf, Karriere und Privatleben durch eine möglichst hohe Flexibilität der Arbeitsbedingungen, wie Gleitzeit, einer Vielzahl von Teilzeitmodellen, alternierender Telearbeit oder mobilem Arbeiten. Dies erleichtert 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 Gleitzeittage in einem Monat zu nehmen. Weitere Details entnehmen Sie bitte der Betriebsvereinbarung zur „Gleitenden Arbeitszeit“, die für Ihren Standort gilt. Diese finden Sie im DLR-Intranet.

Alternierende Telearbeit („Wechselnde Arbeitsplätze“)

Die Gesamt-Betriebsvereinbarung „Wechselnde Arbeitsplätze“ regelt die Voraussetzungen und wichtigen Eckpunkte zur Möglichkeit zeitweise auch von zuhause 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 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.

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, ausnahmsweise 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.

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 befristetet 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.



Das DLR im Überblick

Das DLR ist das nationale Forschungszentrum der Bundesrepublik Deutschland für Luft- und Raumfahrt. Es betreibt Forschung und Entwicklung in den Schwerpunkten Luftfahrt, Raumfahrt, Energie und Verkehr sowie in den Querschnittsbereichen Sicherheit und Digitalisierung. Über die eigene Forschung hinaus ist das im DLR angesiedelte Raumfahrtmanagement im Auftrag der Bundesregierung für die Planung und Umsetzung der deutschen Raumfahrtaktivitäten zuständig. Zudem fungiert das DLR als Dachorganisation für zwei Projektträger zur Forschungsförderung.

Global wandeln sich Klima, Mobilität und Technologie. Das DLR nutzt das Know-how seiner 47 Forschungsinstitute, um Lösungen für diese gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Herausforderungen zu entwickeln. 8.600 Mitarbeitende im DLR haben eine gemeinsame Mission: Wir erforschen Erde und Sonnensystem und entwickeln Technologien für eine nachhaltige Zukunft. So tragen wir dazu bei, den Wissens- und Wirtschaftsstandort Deutschland zu stärken.

Impressum

Herausgeber:
Deutsches Zentrum für Luft- und Raumfahrt e. V. (DLR)
Strategische Services – Diversity Management
Personaladministration

Anschrift:
Linder Höhe, 51147 Köln

DLR.de

Titelbild: ©zaozaa09 – istockphoto.com
©Pornpak Khunatorn – istockphoto.com; ©goodluz – fotolia.com

Gedruckt auf umweltfreundlichem, chlorfrei gebleichtem Papier.

Gefördert durch:
Bundesministerium für Wirtschaft und Energie
aufgrund eines Beschlusses des Deutschen Bundestages

DLR Deutsches Zentrum für Luft- und Raumfahrt

Diversity Management_D_022020

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 einen Elterngeldrechner finden Sie im „Familienportal" des Bundesfamilienministeriums (www.familienportal.de).



Kurzsabbatical

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

Das Kurzsabbatical 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 Ansparphase und der dreimonatigen Freistellungsphase.

Beantragt werden kann ein Kurzsabbatical 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 befristet Beschäftigte und Teilzeitbeschäftigte gelten Einschränkungen.

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 Beschäftigten 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 Zeitlang nahe Angehörige 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, abgefedert 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.

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.

Zertifikat seit 2002
audit berufundfamilie

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



Flexibel arbeiten – Flexibel leben

Arbeitszeitmodelle im DLR

DLR