



FLEXIBEL ARBEITEN – FLEXIBEL LEBEN

Arbeitszeitmodelle im DLR

50%

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 einzuhaltenen 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).



Kurzabbatical

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

Das Kurzabbatical 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 drei-monatigen Freistellungsphase.

Beantragt werden kann ein Kurzabbatical 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.

Während der Freistellungsphase entsteht kein Urlaubsanspruch.

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 Zeit lang 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, 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.

Sonderurlaub

Unter bestimmten Umständen kann auch ein unbezahlter Sonderurlaub eine Möglichkeit sein, Beruf und Privatleben zu vereinbaren, beispielsweise wenn die Partnerin/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.



Für eine individuelle Beratung zu den vorgestellten Angeboten wenden Sie sich bitte an Ihre örtliche Personalbetreuung oder die Familienberatung des Diversity Managements am Standort Köln.

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 Intranet im Richtlinienmanager des DLR.

Mobiles Arbeiten

Mobiles Arbeiten als moderne und flexible Arbeitsform hat sich etabliert. Beschäftigte schätzen an dieser Arbeitsform besonders, dass sie Beruf, Familie und Privatleben besser miteinander vereinbaren können. Individuelle Bedürfnisse können berücksichtigt werden, und diese können sehr vielfältig sein. Es kann sich dabei um familiäre Aspekte handeln, wie Kinderbetreuung oder Pflege eines Angehörigen, sowie um eigene gesundheitliche Bedürfnisse oder um den individuellen Lebensstil. Im DLR unterscheidet man zwischen zwei Arten der mobilen Arbeit, und zwar:

Telearbeit

Das Modell Telearbeit ist eine spezielle Form der mobilen Arbeit und bietet sowohl für die Beschäftigten als auch für den Arbeitgeber das größtmögliche Maß an Planbarkeit. Weil die Arbeitstage vertraglich verbindlich vereinbart werden, haben die Mitarbeitenden als auch der Arbeitgeber eine zuverlässige Bestätigung, auf die sie ihre Planungen ausrichten können. In der Regel wird die erste Telearbeitsvereinbarung befristet, danach unbefristet.

Die Herausforderung dieses Modells ist eine geringere Flexibilität, weil die Arbeitstage verbindlich festgelegt sind und Abweichungen von dieser Regelung nur im Einzelfall, nach Rücksprache zwischen Führungskraft und Mitarbeitenden, möglich sind.

Mobile Arbeit

Beim Modell der mobilen Arbeit sind die Arbeitstage nicht verbindlich festgelegt. Die Abstimmung erfolgt direkt mit der Führungskraft schriftlich. Eine Abstimmung per E-Mail (formlos) ist ausreichend. Es muss keine Zusatzvereinbarung abgeschlossen werden.

Der Vorteil liegt in einer hohen Flexibilität für alle Beteiligten. Führungskräfte haben in diesem Modell die Möglichkeit, die Anwesenheit im Betrieb anzuordnen, falls dies erforderlich ist (z.B. bei Teambesprechungen, die in Präsenz stattfinden müssen). Gleichzeitig sind die Beschäftigten nicht an festgelegte Tage für die mobile Arbeit gebunden und sie können den Umfang der mobilen Arbeit zur Vereinbarung von beruflichen und privaten Belangen flexibel anpassen, solange bezogen auf einen Monat die Obergrenze von 80% der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit für mobiles Arbeiten nicht überschritten wird.

» Alle Informationen zum Thema mobiles Arbeiten finden Sie im [Intranet](#). «

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. Denn während der Elternzeit dürfen Eltern bis zu 32 Stunden pro Woche (bei Kindern, die vor dem 1. September 2021 geboren wurden bis zu 30 Wochenstunden) in Teilzeit arbeiten. Dabei kommt es nicht auf die einzelne Woche an, sondern auf den monatlichen Durchschnitt. 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.



Das DLR im Überblick

Das DLR ist das Forschungszentrum der Bundesrepublik Deutschland für Luft- und Raumfahrt. Wir betreiben Forschung und Entwicklung in den Bereichen Luftfahrt, Raumfahrt, Energie, Verkehr, Sicherheit und Digitalisierung. Die Deutsche Raumfahrtagentur im DLR ist im Auftrag der Bundesregierung für die Planung und Umsetzung der deutschen Raumfahrtaktivitäten zuständig. Zwei DLR Projektträger betreuen Förderprogramme und unterstützen den Wissenstransfer.

Global wandeln sich Klima, Mobilität und Technologie. Das DLR nutzt das Know-how seiner 54 Institute und Einrichtungen, um Lösungen für die daraus resultierenden Herausforderungen zu entwickeln. Unsere 10.000 Mitarbeitenden haben eine gemeinsame Mission: Wir erforschen Erde und Weltall. Wir entwickeln Technologien für eine nachhaltige Zukunft und tragen durch den Technologietransfer dazu bei, den Wissens- und Wirtschaftsstandort Deutschland zu stärken.

Impressum

Herausgeber:

Deutsches Zentrum für Luft- und Raumfahrt e. V. (DLR)

Personal und Recht

Diversity Management/Personaladministration

Anschrift:

Linder Höhe, 51147 Köln

DLR.de

Titelbild: ©zaozaa09 – istockphoto.com,

©Pornpak Khunatorn – istockphoto.com; ©goodluz – fotolia.com

Gefördert durch:



Bundesministerium
für Wirtschaft
und Klimaschutz

aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages



DLR

Deutsches Zentrum
für Luft- und Raumfahrt