



FamilienService
der FernUniversität
in Hagen

Maßnahmen und Möglichkeiten –
wie Arbeitszeiten flexibler
und familienfreundlicher werden







Inhalt

1. Familienzeiten berücksichtigen	4
2. Teilzeitmodelle	5
2.1 Regelungen zur Teilzeitbeschäftigung für Tarifbeschäftigte	6
2.2 Beamtenrechtliche Regelungen zur Teilzeitbeschäftigung	8
3. Beurlaubung	10
3.1 Regelungen zur Beurlaubung für Tarifbeschäftigte	10
3.2 Beamtenrechtliche Regelungen zur Beurlaubung	12
4. Telearbeit / Home Office	13
5. Ansprechpersonen	14

Maßnahmen und Möglichkeiten – wie Arbeitszeiten flexibler und familienfreundlicher werden

1. Familienzeiten berücksichtigen

Für die FernUniversität stellt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein hohes Gut dar, auf das die Vorgesetzten Rücksicht nehmen müssen.

Beispielsweise sind folgende Regeln unumgänglich:

- Besprechungen sollen nicht außerhalb der üblichen Dienstzeit (i.d.R. 16:00 Uhr) einberufen werden.
- Bei Urlaubsplanungen oder Urlaubswünschen sollten Beschäftigte mit schulpflichtigen Kindern in den Schulferien Vorrang bekommen (Achtung: Es besteht eine Mitbestimmungsverpflichtung bei einer Absage).
- Schichtmodelle sind so zu gestalten, dass die Bedürfnisse der Beschäftigten mit pflegebedürftigen Angehörigen berücksichtigt werden.
- Auch Pausenregelungen sollten die Aspekte der Vereinbarkeit berücksichtigen.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie kann bei klugem Vorgehen erleichtert werden, ohne dass betriebliche Erfordernisse darunter leiden müssen. So können gute Fachkräfte erhalten und gehalten und Fehlzeiten gesenkt werden.

Gremien- und Besprechungstermine sollen auch in Zukunft in aller Regel familienfreundlich ausgerichtet werden, wenn bekannt ist, dass Teilnehmer/innen familiäre Verpflichtungen haben.

Dazu ist es aber auch notwendig, dass der oder die Betroffene sich rechtzeitig meldet, damit eine Verlegung von Terminen geplant werden kann.



2. Teilzeitmodelle

Teilzeitmodelle, die einen individuellen Prozentsatz der Vollzeitarbeit umfassen, kommen den familiären Bedürfnissen von Beschäftigten mit Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen oft entgegen. Sie tragen dazu bei, Beschäftigte in Teilzeit verstärkt in qualifizierten Positionen zu halten.

Im öffentlichen Dienst bestehen schon jetzt umfangreiche gesetzliche und tarifliche Möglichkeiten zur individuellen Arbeitszeitreduzierung, die die FernUniversität gern anbietet und Wünsche dazu keinesfalls restriktiv handhabt. Bspw. besteht durch (ggf. befristete) Veränderung der wöchentlichen Arbeitszeit die Möglich-

keit, die Arbeitszeit den familiären Bedürfnissen anzupassen. Denkbar ist eine Stundenreduzierung bis hin zu wenigen Stunden. Hier berät die Personalsachbearbeitung des Personaldezernates gern.

Diese Möglichkeiten werden von einer Vielzahl von Beschäftigten wahrgenommen. Die Beschäftigten werden auf konkrete Nachfrage bzw. bei Antragstellung über die Möglichkeiten für Teilzeitarbeit informiert.

Auf der anderen Seite bedeutet das auch, dass für die freiwerdenden Stunden Ersatzkräfte eingestellt werden können.

2.1 Regelungen zur Teilzeitbeschäftigung für Tarifbeschäftigte

Überblick über die Rechtsgrundlagen für Teilzeitbeschäftigung nach dem Sachgrund:
2.2 Beamtenrechtliche Regelungen zur Teilzeitbeschäftigung

Sachgrund	Rechtsgrundlage	Voraussetzungen, Dauer und Umfang der Reduzierung
Kinderbetreuung	§ 15 Abs. 5 – 7 (Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz) BEEG	<ul style="list-style-type: none">• Beschäftigte sind in Elternzeit• länger als 6 Monate ohne Unterbrechung beschäftigt• Reduzierung für mind. 2 Monate auf 15 – 30 Wochenstunden• max. für die Dauer der Elternzeit• schriftlicher Antrag bis 7 Wochen vor Beginn bei Kindern bis zum 3. Lj• schriftlicher Antrag bis 13 Wochen vor Beginn bei Kindern zwischen dem 3. und 8. Lj
	§ 11 TV-L	<ul style="list-style-type: none">• tatsächliche Betreuung von mindestens einem Kind unter 18 Jahren• auf Antrag bis zur Dauer von 5 Jahren• Verlängerung der Teilzeitbeschäftigung ist spätestens 6 Monate vor Ablauf zu beantragen
	§ 13 Landesgleichstellungsgesetz	<ul style="list-style-type: none">• tatsächliche Betreuung von mindestens einem Kind unter 18 Jahren• auf Antrag bis zur Dauer von 5 Jahren und Reduzierung bis auf 50 % der Arbeitszeit von Vollbeschäftigten

Sachgrund	Rechtsgrundlage	Voraussetzungen, Dauer und Umfang der Reduzierung
Häusliche Pflege von nahen Angehörigen	§ 11 TV-L	<ul style="list-style-type: none"> • tatsächliche Pflege von nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen Angehörigen • auf Antrag bis zur Dauer von 5 Jahren • Verlängerung der Teilzeitbeschäftigung ist spätestens 6 Monate vor Ablauf zu beantragen
	§ 13 Landesgleichstellungsgesetz	<ul style="list-style-type: none"> • tatsächliche Pflege von nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen Angehörigen • auf Antrag bis zur Dauer von 5 Jahren und Reduzierung bis auf 50 % der Arbeitszeit von Vollbeschäftigten
	§ 3 Pflegezeitgesetz	<ul style="list-style-type: none"> • häusliche Pflege von nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen Angehörigen • häusliche oder außerhäusliche Pflege von minderjährigen pflegebedürftigen Angehörigen • schriftlicher Antrag bis 10 Tage vor Beginn • vollständige oder teilweise Freistellung (Pflegezeit) bis zur Dauer von 6 Monaten
	§ 2 Familienpflegezeitgesetz	<ul style="list-style-type: none"> • häusliche Pflege von nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen Angehörigen • häusliche oder außerhäusliche Pflege von minderjährigen pflegebedürftigen Angehörigen • schriftlicher Antrag spätestens 8 Wochen vor Beginn • Reduzierung der Arbeitszeit auf bis zu 15 Wochenstunden für bis zu 24 Monate

2.2 Beamtenrechtliche Regelungen zur Teilzeitbeschäftigung

a) Teilzeit in Elternzeit

§ 10 Freistellungs- und Urlaubsverordnung NRW (FrUrrV) i. V. m.
§ 74 Landesbeamtengesetz NRW (LBG):

Während der Elternzeit ist Beamtinnen und Beamten auf Antrag eine Teilzeitbeschäftigung bis zu 30 Stunden wöchentlich zu bewilligen, wenn dem nicht zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen. Es ist auch eine unterhälftige Beschäftigung möglich.

b) Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen

§ 64 LBG:

Beamtinnen und Beamten ist auf Antrag, wenn zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, Teilzeitbeschäftigung bis auf die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit zu bewilligen, wenn mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder ein pflegebedürftiger sonstiger naher Angehöriger tatsächlich betreut oder gepflegt wird. Der Antrag auf Verlängerung einer Teilzeitbeschäftigung ist spätestens sechs Monate vor Ablauf der genehmigten Freistellung zu stellen.

Während einer Beurlaubung nach § 64 Abs. 1, § 67 oder 74 Abs.2 LBG ist auch eine unterhälftige Teilzeitbeschäftigung möglich.

c) Familienpflegezeit, Pflegezeit

§ 67 LBG i. V. m. §§ 16 und 16 a FrUrrV:

Beamtinnen und Beamten, die einen pflegebedürftigen, nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen, kann auf Antrag die Familienpflegezeit/Pflegezeit in Teilzeit bewilligt werden. Bei der Familienpflegezeit muss die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit in der Pflegephase mindestens 15 Stunden betragen.

Teilzeitbeschäftigung kann auch als Teilzeitbeschäftigung im Blockmodell entsprechend § 65 Absatz 2 des Landesbeamtengesetzes in Anspruch genommen werden. In diesen Fällen ist Beamtinnen und Beamten ihre tatsächliche Arbeitszeit während der Pflegephase bis zu längstens 24 Monaten um den Anteil der reduzierten Arbeitszeit zu ermäßigen, welcher nach Beendigung der Pflegephase in der ebenso langen Nachpflegephase erbracht wird.

Die Pflegephase der Familienpflegezeit ist nur für einen einzigen zusammenhängenden Zeitabschnitt zu bewilligen. Die Dauer der Pflegephase der Familienpflegezeit beträgt maximal 24 Monate je pflegebedürftiger naher Angehöriger oder pflegebedürftigem nahen Angehörigen.

d) Teilzeit im Blockmodell

§ 65 LBG:

Wenn dienstliche Belange nicht entgegenstehen, kann Teilzeitbeschäftigung auf Antrag auch in der Weise bewilligt werden, dass während eines Teils des Bewilligungszeitraums die Arbeitszeit bis zur regelmäßigen Arbeitszeit erhöht und diese Arbeitszeiterhöhung während des unmittelbar daran anschließenden Teils des Bewilligungszeitraums durch eine entsprechende Ermäßigung der Arbeitszeit oder durch eine ununterbrochene Freistellung vom Dienst ausgeglichen wird. Der gesamte Bewilligungszeitraum darf höchstens sieben Jahre betragen.

In Fällen von Teilzeitbeschäftigung nach § 64 LBG kann die Ermäßigung der Arbeitszeit oder die ununterbrochene Freistellung auch zu Beginn oder während des Bewilligungszeitraums in Anspruch genommen werden. Der Bewilligungszeitraum wird unterbrochen für die Dauer einer Elternzeit oder einer Familienpflege- oder Pflegezeit. In Fällen von Teilzeitbeschäftigung nach § 67 LBG erfolgt die Ermäßigung der Arbeitszeit während der Pflegephase zu Beginn des Bewilligungszeitraums.



3. Beurlaubung

Wenn von „Beurlaubung“ oder „Sonderurlaub“ die Rede ist, unterscheidet man in der Regel zwischen bezahlter und unbezahlter „Arbeitsbefreiung“.

3.1 Regelungen zur Beurlaubung für Tarifbeschäftigte

Sonderurlaub ohne Entgelt:

Nach § 28 TV-L können Beschäftigte bei Vorliegen eines wichtigen Grundes unbezahlten Sonderurlaub erhalten. Ein wichtiger Grund kann beispielsweise die Kinderbetreuung sein, wenn kein Anspruch mehr auf Elternzeit besteht. Weitere Fragen zur Anwendung dieser Regelung beantwortet die Personalabteilung im Einzelfall.

Arbeitsbefreiung zur Betreuung erkrankter Kinder:

Für die Betreuung erkrankter Kinder unter zwölf Jahren besteht ein Anspruch auf unbezahlte Freistellung von bis zu 10 Arbeitstagen pro Jahr, Kind und Elternteil. Bei mehreren Kindern jedoch maximal 25 Arbeitstage pro Elternteil. Alleinerziehende haben einen Anspruch von bis zu 20 Arbeitstagen pro Jahr und Kind, jedoch maximal 50 Tage bei mehreren Kindern. Für die Dauer der Freistellung besteht ein Anspruch auf Kinderkrankengeld gem. § 45 SGB V bei der Krankenkasse.

Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts:

Nach § 29 TV-L haben Beschäftigte Anspruch auf bezahlte Arbeitsbefreiung u. a. von

- einem Arbeitstag bei Niederkunft der Ehefrau/der Lebenspartnerin im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes
- bis zu vier Arbeitstagen bei schwerer Erkrankung eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat und wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach § 45 SGB V Anspruch auf Kinderkrankengeld bei der Erkrankung des Kindes besteht oder bestanden hat
- bis zu vier Arbeitstagen bei schwerer Erkrankung einer Betreuungsperson, wenn Beschäftigte deshalb die Betreuung ihres Kindes, das das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen müssen. Eine Freistellung erfolgt nur, wenn eine andere Per-



son zur Pflege oder Betreuung nicht sofort zur Verfügung steht und die Ärztin/der Arzt die Notwendigkeit der Anwesenheit der/des Beschäftigten zur vorläufigen Pflege bescheinigt. Die Freistellung darf insgesamt fünf Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten.

- Die FernUniversität gewährt auch unverheirateten Vätern einen Tag Arbeitsbefreiung bei der Geburt ihres Kindes als freiwillige Arbeitgeberleistung.

Freistellung nach dem Pflegezeitgesetz bzw. Familienpflegezeitgesetz:

Bei der Pflege von pflegebedürftigen, nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung sind die pflegenden Angehörigen auf eine höhere Flexibilität zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf angewiesen. Das Gesetz über die Pflegezeit (Pflegezeitgesetz) sowie das Gesetz über die Familienpflegezeit (Familienpflegezeitgesetz) bieten hierzu verschiedene Möglichkeiten von der kurzzeitigen Arbeitsbefreiung bis hin zur längeren teilweisen oder vollständigen Freistellung. Weitere Informationen hierzu finden Sie in dem Infoblatt „Informationen zu Pflegezeiten“.

3.2 Beamtenrechtliche Regelungen zur Beurlaubung

a) Urlaub aus familiären Gründen

§ 64 LBG:

Beamtinnen und Beamten ist auf Antrag, wenn zwingende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, ein Urlaub ohne Dienstbezüge zu bewilligen, wenn ein Kind unter 18 Jahren oder ein pflegebedürftiger sonstiger naher Angehöriger tatsächlich betreut oder gepflegt wird. Ein Antrag auf Verlängerung ist spätestens 6 Monate vor Ablauf der Freistellung zu stellen. Der Urlaub darf insgesamt die Dauer von 15 Jahren nicht überschreiten.

b) Kurzzeitige Arbeitsverhinderung, Pflegezeit und sonstige Freistellungen

§ 16 FrUrlV i. V. m. § 67 LBG (entsprechende Anwendung der §§ 2 Abs. 1 und 2, 3 Abs. 1 bis 6, 4 sowie 7 Abs. 3 und 4 Pflegezeitgesetz):

1. kurzzeitige Arbeitsverhinderung bis zu 10 Tagen,
2. Freistellung bis 6 Monate (Pflegezeit, Betreuung pflegebedürftiger minderjähriger Angehöriger)
3. Freistellung bis 3 Monate (Begleitung letzter Lebensphase).

Pflegebedürftigkeit oder Krankheit sind nachzuweisen. Anträge sind spätestens zwei Wochen vor Beginn zu stellen.

c) Urlaub aus persönlichen Anlässen

§ 33 FrUrlV:

Aus wichtigen persönlichen Gründen kann, soweit dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, Urlaub unter Fortzahlung der Besoldung im notwendigen Umfang gewährt werden. In den nachstehenden Fällen wird Urlaub in dem angegebenen Umfang gewährt:

1. Niederkunft der Ehefrau oder eingetragenen Lebenspartnerin im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes in der jeweils geltenden Fassung:
1 Arbeitstag
2. Erkrankung einer oder eines im Haushalt der Beamtin oder des Beamten lebenden Angehörigen:
1 Arbeitstag im Kalenderjahr
3. Erkrankung eines Kindes unter zwölf Jahren oder eines behinderten und auf Hilfe angewiesenen Kindes:
bis zu 4 Arbeitstage im Kalenderjahr pro Kind maximal 12 Arbeitstage im Kalenderjahr
4. Schwere Erkrankung der Betreuungsperson eines Kindes der Beamtin oder des Beamten, das das achte Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist:
bis zu 4 Arbeitstage im Kalenderjahr

Sofern die Besoldung der Beamtin oder des Beamten die Jahresarbeitsentgeltgrenze nach § 6 Abs.6 SGB V nicht überschreitet, können in den Fällen von Nr. 3 auch mehr Tage gewährt werden.



4. Telearbeit / Home Office

Ist die persönliche Anwesenheit eines Mitarbeiters oder einer Mitarbeiterin nicht zwingend durchgängig notwendig, können – wenn die dienstlichen Voraussetzungen gegeben sind – flexible Arbeitszeiten häufig durch Telearbeit oder flexible Arbeitsorte – unterstützt etwa durch IT-Hilfen wie Mobiltelefon und Laptop – sinnvoll ergänzt werden. Das gilt sowohl für Vollzeitbeschäftigte als auch für Beschäftigte mit reduzierter Arbeitszeit. Auf diese Weise entstehen Freiheiten für die Beschäftigten, ihre Aufgaben im Beruf mit den Alltagsaufgaben im familiären Bereich besser abzustimmen.

Die FernUniversität in Hagen bietet in begründeten Einzelfällen nicht-wissenschaftlichen Beschäftigten bereits jetzt die Möglichkeit, ihre Tätigkeit für einen befristeten Zeitraum teilweise zuhause wahrzunehmen (soweit die Tätigkeit es zulässt). Selbstverständlich müssen für die Erbringung der individuellen regelmäßigen Arbeitsleistung auch Voraussetzungen wie die Bereitstellung benötigter Arbeitsmittel, die Einhaltung der besonderen Datenschutzbedingungen, die Erreichbarkeit etc. geregelt sein.

5. Ansprechpersonen

Bei Rückfragen zu diesem Informationsblatt wenden Sie sich bitte an Ihre Sachbearbeiterin oder Ihren Sachbearbeiter in der Personalverwaltung (Dezernat 3.1 oder Dezernat 3.2).

Bei allen Fragen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf können Sie sich an den Familien-Service wenden.

Ansprechpersonen Team FamilienService

Dezernat 3.3 – Personalentwicklung

Melanie Graf

Leitung

Fon: +49 2331 987-2071

familienservice@fernuni-hagen.de

Eva Heinze

Beratung

Fon: +49 2331 987-2092

familienservice@fernuni-hagen.de

Vanessa Bejgier

Sekretariat

Fon: +49 2331 987-2091

familienservice@fernuni-hagen.de

Weitere Informationen zum Thema Familie und Gesundheit finden Sie unter:

www.fernuni-hagen.de/arbeiten/familie_gesundheit/familie/

Wir sind Mitglied im Netzwerk





**Postanschrift**

FernUniversität in Hagen
58084 Hagen

Verantwortlich

Dezernat 3.3 – Personalentwicklung

Fotos

Westend61/Getty Images,
Kerkez/iStock/Getty Images,
Jakob Studnar

Stand

März 2019

FamilienService
der FernUniversität
in Hagen