

personalrat

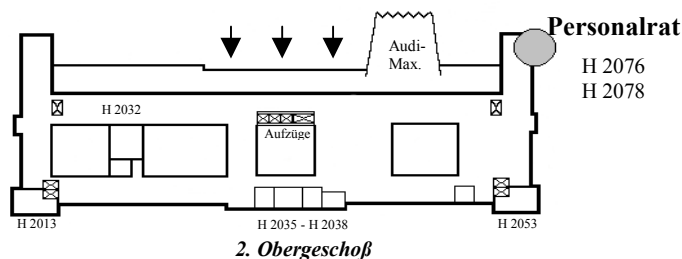


Inhaltsverzeichnis

-
- Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner Seite 3
 - Datenschutz in den Sitzungen der akademischen Gremien Seite 6
 - Mutterschutz und Elternzeit Seite 6
 - Altersvorsorge : Rentenlücken, Riester-Rente und VBL Seite 10
 - Versorgungsänderungsgesetz Seite 14
 - Befristungsregelung nach dem neuen HRG Seite 23
 - Besoldungs-, Lohn- und Vergütungstabellen Seite 24
 - Aus der Rechtskiste ... Seite 25
 - Termin der sommerlichen Personalversammlung Seite 26

Personalrat	Fax	314 - 23269
	email	personalrat@tu-berlin.de
Geschäftsstelle	Schwank, Monika	☎ 314 - 22901 H 2076
	Weberling, Gerald	☎ 314 - 24648 H 2078

Die Personalratsräume finden Sie im Hauptgebäude (Altbau/Ostflügel) 2. OG.
Straße des 17. Juni 135, 10623 Berlin



PersRat Vorsitzende und Vorstand	Vorsitzende	Müller-Klang, Michaela	☎ 314 - 21246
	1. Stellv.	Becker-Syed, Anke	☎ 314 - 21246
	2. Stellv.	Hetzel, Manfred	☎ 314 - 21252
	3. Stellv.	Peikow, Günter	☎ 314 - 25337
	4. Stellv.	Stumpf, Gerd	☎ 314 - 21245
		Kozica, Simone	☎ 314 - 21247
		Krüger, Manfred	☎ 314 - 22483
	Rohrbeck, Monika	☎ 314 - 21247	

Mitglieder im Personalrat	App.-Nr.	Raum	email	Beschäftig- tengruppe
Bathke, Jessica	23137	HFT-SK 137	Jessica.Bathke@tu-berlin.de	Arb.
Becker-Syed, Anke	21246	H 2554a	Anke.Becker-Syed@tu-berlin.de	Ang.
Berens, Ingrid	25314	BH 113	Ingrid.Berens@tu-berlin.de	Ang.
Borchmeyer, Peter	24996 / 24997	SG 12 / 112	Borchmeyer@ism.tu-berlin.de	Ang.
Dr. Cämmerer, Bettina	72586	TIB 480	Bettina.Caemmerer@tu-berlin.de	Ang.
Damke, Stefan	79517	J 246	sdamke@mms.tu-berlin.de	Ang.
Gentz, Dietmar	79591	H 3109		Bea.
Hetzel, Manfred	21252	H 2084	Manfred.Hetzel@tu-berlin.de	Bea.
Kischkel, J. Reinhard	25646	A 905/906	j.reinhard.kischkel@tu-berlin.de	Ang.
Kloth, Christine	72598 / 72690	ACK 188 d	Christine.Kloth@ivtfg1.tu-berlin.de	Ang.
Dr. Kolbe, Klaus	23604	H 2021	Klaus.Kolbe@tu-berlin.de	Ang.
Kozica, Simone	21247	H 2552	Simone.Kozica@tu-berlin.de	Ang.
Krause, Ilse	23197	H 2528	Ilse.Krause@tu-berlin.de	Ang.
Krüger, Manfred	22483	TK/Schaltwarte	Manfred.Krueger@tu-berlin.de	Arb.
Kuntzagk, Siegmund	27881 / 25614	FRA-B	Kuntzagk@galilei.pi.tu-berlin.de	Ang.
Müller-Klang, Michaela	21246	H 2554a	Michaela.Mueller-Klang@tu-berlin.de	Ang.
Peikow, Günter	25337	H 2079		Arb.
Rohrbeck, Monika	21247	H 2552	Monika.Rohrbeck@tu-berlin.de	Ang.
Stumpf, Gerd	21245	H 2085	Gerd.Stumpf@tu-berlin.de	Bea.

JAV Jugend – und Auszubilden- denvertretung	Nickel, Stefanie ☎ 26414 H 2086 Stefanie.Nickel@tu-berlin.de Vorsitzende
	1. Stellv. Strohecker, Andrea • 2. Stellv. John, Jessika Baumann, Jörn • Daniel, Pascal • Gollnick, Bert • Geburtig, Limin www.jav.tu-berlin.de

VF Vertrauensfrau der Schwer- behinderten	de Nève, Monika ☎ 23123 H 7118 Fax 23123
	1. Stellv. Merten, Annegret • 2. Stellv. Dr. Düsterhöft, Bettina 3. Stellv. Jelinski, Angelika • 4. Stellv. Briks, Harald

V.i.S.d..P. : Michaela Müller-Klang, Vorsitzende der Personalrates

➤ **Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner**



für bestimmte Beschäftigten- und Berufsgruppen:

Arbeiterinnen und Arbeiter	Bathke / Krüger / Peikow
Beamtinnen und Beamte	Gentz / Hetzel / Stumpf
Angestellte	
• Verwaltungsangestellte und Schreibkräfte	Becker-Syed / Gentz / Kozica / Krause / Müller-Klang
• Fremdsprachensekretärinnen und –sekretäre / Fremdsprachenassistentinnen und -assistenten	Kozica / Krause / Rohrbeck
• Bibliotheksbeschäftigte	Kozica / Krause
• Angestellte in der Datenverarbeitung	Borchmeyer / Kischkel / Müller-Klang / Stumpf
• Technische Berufe	
Laborantinnen und Laboranten	Berens / Cämmerer / Kloth / Rohrbeck
Meisterinnen und Meister	Berens / Kischkel / Rohrbeck
Technikerinnen und Techniker	Berens / Kischkel / Rohrbeck
Technische Angestellte	Berens / Cämmerer / Kischkel / Rohrbeck
Technische Assistentinnen und Assistenten	Berens / Cämmerer / Kloth / Rohrbeck
Technische Zeichnerinnen und Zeichner	Berens / Kloth / Rohrbeck
• Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	Becker-Syed / Cämmerer / Gentz / Hetzel / Kolbe / Müller-Klang

für bestimmte Themenbereiche:

Altersteilzeit	Becker-Syed / Kozica / Müller-Klang / Rohrbeck
Gender Mainstreaming (Gleichstellung von Frau und Mann in allen Angelegenheiten)	Kozica / Krause
Mutterschutz / Elternzeit (Erziehungsurlaub)	Becker-Syed / Kozica / Müller-Klang / Rohrbeck
Prämienbegünstigtes Ausscheiden	Becker-Syed / Kozica / Müller-Klang / Rohrbeck
Suchtgefahren (u.a. Arbeitskreis Alkohol)	Bathke / <u>Becker-Syed</u> / Kuntzagk / Müller-Klang
Weiterbildungsangelegenheiten	Damke / <u>Kozica</u> / <u>Krause</u>

für den Bereich Arbeits-, Umwelt- und Gesundheitsschutz:

Arbeitskreis Barrierefreies Bauen	Hetzel / Rohrbeck
Arbeitsplatzanalyse	Kozica / Krause
Arbeits- und Umweltschutzausschuss(AUSA)	Cämmerer / Kloth / <u>Peikow</u> / <u>Rohrbeck</u>
Arbeitsstättenbegehungen	Hetzel / Kischkel / Krüger / Peikow / Rohrbeck
Monatsgespräch mit Betriebsärztin bzw. -arzt und Sicherheitstechnische Dienste	Kloth / Krüger / <u>Peikow</u> / <u>Rohrbeck</u>
Bildschirmarbeitsplatzbegehungen	Gentz / <u>Hetzel</u> / Kuntzagk
Umweltschutz und Arbeits- und Umweltmanagement	Berens / <u>Kloth</u> / Peikow / Rohrbeck

➤ **Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner**



für lfd. Projekte und Arbeitsgruppen:

Ausschuss für Verbesserungsvorschläge (AVV) <i>(ruht z.Zt., die Geschäftsstelle des AVV nimmt aber weiterhin Vorschläge an)</i>	Hetzel / Kuntzagk
AG Datenschutz (AG DASI)	Damke / <u>Stumpf</u>
Budgetierung	Becker-Syed / Müller-Klang
Campus-Karte	Kischkel / Kozica / <u>Stumpf</u>
Facilities Management (FM)	Becker-Syed / Damke / Krüger / Müller-Klang / Rohrbeck / Stumpf
Kantinenkommission	Gentz / Hetzel
Kosten-Leistungsrechnung (KLR)	Becker-Syed / Müller-Klang
Personal-Informationssystem (LOGA)	Müller-Klang / Stumpf
Lokales Integriertes Bibliothekssystem (LIBS)	
• AG LIBS	Kozica / Stumpf
• Dienstvereinbarung LIBS	Kozica / Stumpf
• Weiterbildungs- und Schulungskonzept	Kozica / Krause
Personalentwicklungsplanung (PEP)	Becker-Syed / Müller-Klang
Personalüberhang (PÜ)	Becker-Syed / Kozica / Müller-Klang / Rohrbeck
Verwaltungsreform	Becker-Syed / Müller-Klang
UB-Neubau	Hetzel / Rohrbeck / Stumpf
Verkehrskonzept	
• Job-Ticket	Bathke / Kuntzagk
• Parkraumbewirtschaftung	Bathke / Kuntzagk

für den Bereich EDV:

Informations- und Kommunikationsdienste (luK Dienste)	<u>Borchmeyer</u> / Stumpf
luK Beirat	<u>Damke</u> / Müller-Klang / Stumpf
Strukturierte Verkabelung	<u>Borchmeyer</u> / Gentz / Hetzel / Krüger


für den Bereich Akademische Selbstverwaltungsgremien:

Akademischer Senat (AS)	Becker-Syed / <u>Kolbe</u> / Müller-Klang
Kuratorium (KU), u.a.	Becker-Syed / Müller-Klang

➤ **Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner** 

für den Bereich Ausbildung:

AG Qualitätssicherung der Ausbildung	<u>Bathke</u> / Kozica / Müller-Klang / Peikow / JAV
Ausbildung für Verwaltung und Bibliothek:	
AG Verwaltungsberufe	Kozica / Rohrbeck / JAV
Verwaltungsfachangestellte / Verwaltungsfachangestellter	Becker-Syed / Hetzel / Kozica / Müller-Klang / JAV
Fachangestellte für Bürokommunikation / Fachangestellter für Bürokommunikation	Becker-Syed / Hetzel / Kozica / Müller-Klang / JAV
Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste / Fachangestellter für Medien- und Informationsdienste	Damke / Kozica / JAV
Nicht-Gewerbliche Ausbildung	
Chemielaborantin / Chemielaborant	Cämmerer / Kloth / Rohrbeck / JAV
Informatikkauffrau / Informatikkaufmann	Damke / Kozica / JAV
Technische Zeichnerin / Technische Zeichner	Kloth / Rohrbeck / JAV
Gewerbliche Ausbildung:	
Elektroinstallateurin / Elektroinstallateur	Krüger / Peikow / JAV
Gärtnerin / Gärtner	Bathke / Peikow / JAV
Industriemechanikerin / Industriemechaniker	Krüger / Peikow / JAV
IT-Systemelektronikerin / IT-Systemelektroniker	Bathke / Peikow / JAV
Kommunikationselektronikerin / Kommunikationselektroniker	Bathke / Peikow / JAV
Mechatronikerin / Mechatroniker	Bathke / Peikow / JAV
Metallbauerin / Metallbauer	Krüger / Kuntzagk / Peikow / JAV
Mikrotechnologin / Mikrotechnologe	Krüger / Peikow / JAV
Tischlerin / Tischler	Krüger / Peikow / JAV

*** NEUES AUFGABENGEBIET *** NEUES AUFGABENGEBIET *** 

Befristungsregelung nach dem neuen HRG

Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner:
Becker-Syed / Cämmerer / Kolbe / Müller-Klang

Das HRG finden Sie unter „www.bmbf.de/gesetz_3823.html“
oder einfach beim Personalrat anfordern.

*** NEUES AUFGABENGEBIET *** NEUES AUFGABENGEBIET ***

➤ **Datenschutz in den Sitzungen der akademischen Gremien**



Die Sitzungen der akademischen Gremien (gemäß BerlHG z.B. Fakultätsrat, Institutsrat usw.) sind grundsätzlich öffentlich (§ 50 Abs. 1 BerlHG). Für bestimmte Themen schreibt allerdings das BerlHG die Behandlung in nichtöffentlicher Sitzung zwingend vor:

Personalangelegenheiten - dazu gehören neben den Stellenbesetzungsverfahren auch Berufenangelegenheiten und die Erteilung von Lehraufträgen - und Entscheidungen in Prüfungssachen sind in nichtöffentlicher Sitzung zu behandeln (§ 50 Abs. 3 Satz 1 BerlHG). Außerdem können die Gremienmitglieder beschließen, auch andere Tagesordnungspunkte unter Ausschluss der Öffentlichkeit zu behandeln (§ 50 Abs. 2 BerlHG).

Die Teilnehmer und Teilnehmerinnen an nicht-öffentlichen Gremiensitzungen sind zur Verschwiegenheit verpflichtet (§ 50 Abs. 3 Satz 2 BerlHG). Vertraulich zu behandeln ist nicht nur das Ergebnis der Beschlussfassung, sondern auch der Ablauf und der Inhalt der Beratung. Für die Teilnehmer und Teilnehmerinnen bedeutet dies, dass sie den als vertraulich gekennzeichneten Teil des Protokolls sicher - d.h. unzugänglich für Dritte - zu verwahren und auch in der Kommunikation mit Dritten Stillschweigen zu wahren haben.

Ein Verstoß gegen die Verschwiegenheitsverpflichtung kann zum einen rechtsaufsichtliche Folgen nach sich ziehen, er kann aber auch einen Verstoß gegen datenschutzrechtliche Vorschriften darstellen.

Werden Personal- oder Prüfungsangelegenheiten besprochen, sind zwangsläufig Informationen über Bewerber und Bewerberinnen bzw. Kandidaten und Kandidatinnen Gegenstand der Beratung. Diese sind als personenbezogene Daten unabhängig von der vertraulichen Behandlung in den Gremien der Hochschule durch das Berliner Datenschutzgesetz (BlnDSG) besonders geschützt.

Ein Verstoß gegen die Verschwiegenheitspflicht - sei es durch unsorgfältige Aufbewahrung der Unterlagen, sei es durch „Plaudern“ - ist immer auch eine unbefugte Datenverarbeitung i.S.d. BlnDSG und damit eine Verletzung des Grundrechts der betroffenen Person auf informationelle Selbstbestimmung. Nach § 8 BlnDSG ist es den Beschäftigten der öffentlichen Stellen im Land Berlin - zu denen auch die TUB gehört - deshalb untersagt, personenbezogene Daten unbefugt zu verarbeiten. Die unbefugte Verarbeitung personenbezogener Daten stellt - neben der Verletzung der Rechte der betroffenen Person - immer auch einen gravierenden Verstoß gegen arbeitsvertragliche bzw. dienstrechtliche Pflichten dar, der mit entsprechenden personalrechtlichen Maßnahmen geahndet werden kann. Die unbefugte Übermittlung von personenbezogenen Daten, die - wie es bei Gremiensitzungen i.d.R. der Fall ist - nicht offenkundig sind, ist darüber hinaus nach § 32 BlnDSG strafbar und wird auf Antrag der geschädigten Person verfolgt.

Anja Thomsen
Behördliche Datenschutzbeauftragte der TUB
K3-DS



➤ **Mutterschutz und Elternzeit**

Mutterschutz im Überblick

Als werdende Mutter genießen Sie einen besonderen Schutz vor Gefahren am Arbeitsplatz sowie einen besonderen Kündigungsschutz von 4 Monaten nach der Entbindung. Die Mutterschutzfristen von 6 Wochen vor und 8 Wochen nach der Entbindung ermöglichen es Ihnen, sich völlig unbelastet von einer beruflichen Arbeitsleistung auf Ihr Kind einzustellen und sich zu erholen. Bei Früh- und Mehrlingsgeburten verlängert sich die Mutterschutzfrist auf 12 Wochen nach der Entbindung. Während dieser Zeit erhalten Sie Mutterschaftsgeld. Anschließend können Sie (oder der Vater des Kindes) Elternzeit und Erziehungsgeld in Anspruch nehmen.

Wer hat Anspruch auf Mutterschutz?

Das Mutterschutzgesetz gilt für alle Frauen, die in einem Arbeitsverhältnis stehen, unabhängig davon, ob sie voll- oder teilzeitbeschäftigt sind.

Kündigungsschutz

Während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung kann Ihr Arbeitgeber Ihr Arbeitsverhältnis grundsätzlich nicht kündigen. Sie selbst haben jedoch das Recht, während der Schwangerschaft und der acht- bzw. zwölfwöchigen Schutzfrist nach der Entbindung zum Ende der jeweiligen Schutzfrist zu kündigen. Eine Frist müssen Sie dabei nicht einhalten. Den Kündigungsschutz genießen Sie weiter, wenn Sie nach der Schutzfrist Elternzeit in Anspruch nehmen.

Gestaltung des Arbeitsplatzes

Als werdende oder stillende Mutter haben Sie Anspruch auf einen Arbeitsplatz, an dem Sie und Ihr Kind vor Gefahren für Leben und Gesundheit ausreichend geschützt sind. Das bedeutet, dass Ihr Arbeitgeber Ihren Arbeitsplatz einschließlich der Maschinen, Werkzeuge und Geräte entsprechend einzurichten hat und dort, wo es notwendig ist, gesonderte Maßnahmen treffen muss, damit Ihr Leben und Ihre Gesundheit geschützt sind. Verrichtet z.B. eine werdende oder stillende Mutter Arbeiten, bei denen sie ständig stehen muss, schreibt das Mutterschutzgesetz vor, dass der Arbeitgeber eine Sitzgelegenheit zum kurzen Ausruhen bereit zustellen hat. Andererseits ist einer werdenden oder stillenden Mutter, die ihre Arbeiten ständig im Sitzen verrichtet, eine Gelegenheit zu kurzen Unterbrechungen einzuräumen.

Mutterschutz hat Vorrang

Als werdende oder stillende Mutter dürfen Sie während Ihrer Schwangerschaft und der Stillzeit bestimmte Tätigkeiten nicht ausüben. Im Gesetz sind daher allgemeine Beschäftigungsverbote genannt:

Zum Beispiel dürfen Schwangere grundsätzlich:

- nicht mit Tätigkeiten beschäftigt werden, bei denen sie schädlichen Einwirkungen von gesundheitsgefährdenden Stoffen, Gasen usw. ausgesetzt sind;

- nicht mit Arbeiten beschäftigt werden, bei denen sie regelmäßig Lasten über 5 Kilogramm oder gelegentlich Lasten von mehr als 10 Kilogramm ohne mechanische Hilfsmittel von Hand bewegen oder befördern müssen, sie sich häufig erheblich strecken oder beugen müssen, sie dauernd hocken oder sich gebückt halten müssen, sie ausgleiten, fallen oder abstürzen könnten und dadurch einem erhöhten Unfallrisiko ausgesetzt sind, sie der Gefahr einer Berufskrankheit ausgesetzt sind;

- nicht mehr als maximal 8,5 Stunden pro Tag oder 90 Stunden innerhalb von zwei aufeinanderfolgenden Wochen arbeiten. Wenn der fünfte Schwangerschaftsmonat vorüber ist, dürfen Sie nicht mehr als vier Stunden täglich arbeiten, wenn Sie dabei ständig stehen müssen.

Es kann für Sie auch ein persönliches Beschäftigungsverbot gelten: Wenn ein Arzt bei einer Untersuchung feststellt, dass Sie oder Ihr Kind - unabhängig von den oben genannten Verboten - gesundheitlich gefährdet sind, falls Sie ihre Tätigkeit weiter ausüben, dürfen Sie an diesem Arbeitsplatz nicht weiter beschäftigt werden.

Möglich wäre dann, dass Ihr Arbeitgeber Sie - zum gleichen Entgelt - an einen anderen

Arbeitsplatz umsetzt. Dieses Beschäftigungsverbot unterscheidet sich von einer Krankenschreibung. Sie haben bei einem Beschäftigungsverbot keine Einkommensverluste zu befürchten.

Höhe der Leistungen

Wie hoch das Mutterschaftsgeld der gesetzlichen Krankenkasse ist, richtet sich nach Ihrem durchschnittlichen Netto-Arbeitsentgelt der letzten drei Kalendermonate bzw. der letzten 13 Wochen vor Beginn der Schutzfrist (vor der Entbindung)

Lag Ihr durchschnittliches Netto-Arbeitsentgelt höher, erhalten Sie die Differenz von Ihrem Arbeitgeber. Er muss diesen Betrag als Zuschuss zum Mutterschaftsgeld bezahlen. Für das Mutterschaftsgeld brauchen Sie keine Steuern und Sozialabgaben zu zahlen.

Während Sie Mutterschaftsgeld beziehen, bleiben Sie beitragsfrei in der gesetzlichen Renten-, Pflege-, Kranken- und Arbeitslosenversicherung, vorausgesetzt, Sie waren dort schon vorher versichert und haben keine weiteren beitragspflichtigen Einnahmen. Als freiwillig Versicherte in der gesetzlichen Krankenversicherung müssen Sie aber, auch wenn Sie keine beitragspflichtigen Einnahmen haben, grundsätzlich den Mindestbeitrag zahlen.

Der frühere Erziehungsurlaub heißt jetzt Elternzeit.

Eltern können Elternzeit sowohl allein als auch gemeinsam nehmen. Die Elternzeit beginnt frühestens mit der Geburt des Kindes, wenn der Vater Elternzeit nimmt und frühestens nach dem Ende der Mutterschutzfrist, wenn die Mutter Elternzeit nimmt.

Die Elternzeit beträgt höchstens drei Jahre und endet grundsätzlich mit der Vollendung des dritten Lebensjahres. Mit Zustimmung des Arbeitgebers kann ein Anteil von bis zu zwölf Monaten der insgesamt dreijährigen Elternzeit auch noch über den dritten Geburtstag des Kindes hinaus bis zur Vollendung des achten Lebensjahres genommen werden.

Die Möglichkeit mit Zustimmung des Arbeitgebers ein Jahr der Elternzeit zwischen dem dritten und dem achten Geburtstag des Kindes nehmen zu können, kommt dem Anliegen vieler Eltern entgegen, sich z.B. in der Phase der Einschulung verstärkt um ihre Kinder kümmern zu können. Auch bei der gemeinsamen Elternzeit dauert diese wie bisher maximal drei Jahre für jedes Kind. Das neue Gesetz begründet einen Rückkehranspruch zur vorherigen Arbeitszeit nach Ende der Elternzeit.

Während der Gesamtdauer der Elternzeit besteht Kündigungsschutz. Das Arbeitsverhältnis bleibt also bestehen.

Eine Teilzeitbeschäftigung bis zu 30 Stunden wöchentlich ist zulässig, ohne dass die Zahlung des Erziehungsgeldes beeinträchtigt wird. Die Zustimmung kann nur aus dringenden betrieblichen Gründen abgelehnt werden. Bei wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, deren Arbeitsvertrag nach dem Hochschulrahmengesetz befristet ist, wird bei einer Teilzeitbeschäftigung der Vertrag um den während der dieser Zeit nicht erbrachten Stundenanteil verlängert.

Wann muss man die Elternzeit anmelden?

Wer Elternzeit nehmen will, muss sie spätestens vier Wochen vor Beginn bei seinem Arbeitgeber verlangen und verbindlich erklären, wie lange die Elternzeit dauern soll. Wenn z.B. die Mutter im 1. und 3. Lebensjahr des Kindes Erziehungsurlaub nehmen will, ist diese Absicht von Anfang an mitzuteilen. Der Vater, der in diesem Beispiel während des 2. Lebensjahres Elternzeit nehmen will, braucht seine Absicht erst vier Wochen vor dessen Beginn bekanntzugeben. Die vorzeitige Beendigung oder die nachträgliche Verlängerung der Elternzeit ist nur in Ausnahmefällen möglich.

Was wird aus dem Erholungsurlaub?

Der Arbeitgeber kann den Erholungsurlaub, der der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer für die Elternzeit aus dem Arbeitsverhältnis zusteht, für jeden vollen Kalendermonat, für den die Berechtigte bzw. den Berechtigten, der Elternzeit nimmt, um ein Zwölftel kürzen. Das gilt nicht, wenn während der Elternzeit beim gleichen Arbeitgeber Teilzeitarbeit geleistet wird. Hat die Person den ihr zustehenden Urlaub vor dem Beginn der Elternzeit nicht oder nicht vollständig erhalten, so hat der Arbeitgeber den Resturlaub nach der Elternzeit im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr zu gewähren oder - falls nach Ablauf der Elternzeit kein Arbeitsverhältnis mehr besteht - abzugelten. Wurde vor dem Beginn der Elternzeit mehr Urlaub in Anspruch genommen, als ihm zusteht, so kann der Arbeitgeber den Urlaub, der dem Arbeitnehmer nach dem Ende der Elternzeit zusteht, um die zuviel gewährten Urlaubstage kürzen.

Kranken- und Rentenversicherung während der Elternzeit

In der gesetzlichen Krankenversicherung bleibt die Pflichtmitgliedschaft während der Elternzeit erhalten. Völlig beitragsfrei sind nur Pflichtmitglieder, die außer dem Erziehungsgeld keine weiteren beitragspflichtigen Einnahmen haben. Personen, die privat versichert sind, müssen ihre Versicherungsbeiträge weiter selbst tragen, und zwar auch den bisher vom Arbeitgeber

übernommenen Anteil. Bei Zweifelsfragen sollten Sie sich an ihre Krankenkasse wenden.

In der gesetzlichen Rentenversicherung werden drei Erziehungsjahre anerkannt. Eine Aufteilung der Erziehungszeit auf die Mutter oder den Vater ist möglich.

Nach Beendigung der Elternzeit besteht ein Anspruch auf eine dem Arbeitsvertrag entsprechende Arbeit. Es besteht kein Anspruch darauf, wieder die alte Stelle zu erhalten, denn der Arbeitgeber kann im Rahmen des Weisungsrechts bestimmen, welche Arbeit nach der Rückkehr in den Betrieb übertragen werden soll. Es darf jedoch keine geringer entlohnte Tätigkeit zugewiesen

Befristete Arbeits- oder Ausbildungsverhältnisse

Ein von Anfang an befristetes Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis endet grundsätzlich mit Zeitablauf, auch während der Elternzeit. Auf Ausbildungsverhältnisse, die ebenfalls befristet sind, werden die Zeiten der Elternzeit angerechnet, so dass diese sich entsprechend verlängern.

Regelungen für Beamtinnen und Beamte

Die Elternzeit kann auch von Beamtinnen und Beamten in Anspruch genommen werden, die bei Antragstellung bereits aus familiären Gründen ohne Dienstbezüge beurlaubt sind. Der Arbeitgeber muss dem Antrag auf vorzeitige Beendigung des Urlaubs stattgeben, um diesen durch Erziehungsurlaub zu ersetzen.

Gleichzeitig werden durch das Versorgungsänderungsgesetz vom 20.12.2001 bessere Bewertungen von Kindererziehungs- und Pflegezeiten für Beamtinnen und Beamte festgelegt. So werden Erziehungszeiten jetzt durch einen Zuschlag zur Versorgung honoriert. Außerdem eröffnet der Kindererziehungsergänzungszuschlag erweiterte Zuschlagsmöglichkeiten. Ebenfalls neu geregelt sind der Kinderzuschlag zum Witwen-/Witwergeld sowie der Pflege- und Kinderpflegeergänzungszuschlag (§§ 50a bis 50d Versorgungsänderungsgesetz 2001).

Dieser Artikel gibt nur einen Überblick zu den sehr umfassenden Themen Mutterschutz, Erziehungsgeld und Erziehungsurlaub. Wenn Sie noch Fragen haben, wenden Sie sich vertrauensvoll an den Personalrat.

Für Kinder ab dem Geburtsjahr 2002 gelten im Bundesgelderziehungsgesetz folgende neue Euro-Beträge:

Erziehungsgeld:	600 DM	307 Euro
	900 DM	460 Euro

Einkommensgrenzen für Eltern/Alleinerziehende mit einem Kind:

- Erziehungsgeld in den ersten sechs Lebensmonaten:

100.000 DM	51.130 Euro
75.000 DM	38.350 Euro

- Ungekürztes Erziehungsgeld ab dem siebten Lebensmonat:

32.200 DM	16.470 Euro
26.400 DM	13.498 Euro

Erhöhung der Einkommensgrenzen durch einen Kinderzuschlag für jedes weitere Kind:

Der Kinderzuschlag steigt für Geburten im Jahr 2002 von 4.800 DM auf 5.470 DM und für Geburten ab dem Jahr 2003 auf 6.140 DM.

4.800 DM	2.454 Euro
5.470 DM	2.797 Euro
6.140 DM	3.140 Euro

Auszahlbarer Mindestbetrag für das gekürzte Erziehungsgeld ab dem siebten Lebensmonat, soweit das anrechenbare Einkommen die Einkommensgrenze entsprechend übersteigt:

20 DM	10 Euro
-------	---------

Abzugspauschale bei den nach ausländischem Steuerrecht zu versteuernden Einkünften:

2.000 DM	1.023 Euro
----------	------------

Anrechnung des Mutterschaftsgeldes der gesetzlichen Krankenkasse nach der Entbindung auf das gleichzeitige Erziehungsgeld:

25 DM	13 Euro
20 DM	10 Euro

Zusätzlicher Hinweis: Die Euro-Beträge sind im Bundeserziehungsgeldgesetz festgesetzt und teilweise „geglättet“. Für die Kinder vor dem Geburtsjahr 2002 gilt die offizielle Umrechnung von DM- in Euro-Beträge. Der Euro-Betrag von 2.454 (4.800 DM) für den Kinderzuschlag gilt auch für Kinder des Geburtsjahrs 2001.

Quelle: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, November 2001



➤ Altersvorsorge : Rentenlücken, Riester-Rente und VBL

*Abdruck mit freundlicher Genehmigung des
Personalrat der Georg-August-Universität Göttingen*

aus : PR Info März 2002 - Nr. 23

Seit über 100 Jahren gibt es die gesetzliche Rentenversicherung. Otto Fürst von Bismarck (der übrigens auch in Göttingen Rechtswissenschaften studierte), 1862 von WILHELM I. zum Preußischen Ministerpräsidenten ernannt, organisierte erstmals eine soziale Absicherung gegen Lebensrisiken. Seine Gesetze von 1889 zur Alters- und Invaliditätssicherung bildeten die Grundlage für künftige Entwicklungen, die in der Weimarer Republik bis heute weitergeführt wurden.

Seit ungefähr 10 Jahren ist dieser Generationenvertrag allerdings heftig ins Gerede gekommen; und seitdem versucht die Politik mit klugen oder auch weniger klugen Ideen, Flickschustereien und Umverteilungen dieses Problem in den Griff zu bekommen.

Das heutige gesetzliche Rentenversicherungssystem, in dem immerhin fast 90 Prozent der Bevölkerung eingebunden sind, hat derzeit ein Niveau von 70 Prozent (des Nettoeinkommens) und wird in den nächsten Jahren auf 67 Prozent (des Nettoeinkommens) heruntergefahren. Diese dann fehlenden 3 Prozent sollen ab 2002 durch eine staatlich geförderte "Privatrente" abgedeckt werden. Also, die so genannte Riester-Rente fängt lediglich drei Prozent der Versorgungslücke auf, die uns demnächst die gesetzliche Rentenversicherung bescheren wird. Der Abschluss eines Riester-Renten-Vertrages ist freiwillig. Sie sind nicht verpflichtet, einen solchen abzuschließen. Allerdings sagt die Statistik auch, dass sich der heutige Durchschnittsrentner nach 45 Versicherungsjahren mit 1029 Euro begnügen muss.

Bei den Beschäftigten im öffentlichen Dienst ist die Sachlage anders. Hier gibt es im Rentenfall zusätzlich eine 'betriebliche Altersversorgung'. Die heißt VBL – Versorgung des Bundes und der Länder. Seit 1999 leisten die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dazu einen eigenen Beitrag, der inzwischen bei 1,41 Prozent des Bruttoeinkommens liegt. Bei den Kommunen ist das die ZVK – Zusatzversorgungskasse. Mit dieser "Betriebsrente" konnten im Idealfall 91,75 % (bei voller Erfüllung aller gesetzlichen Vorgaben) des letzten Nettoeinkommens erreicht werden. Nun hat aber die VBL ähnliche Schwierigkeiten wie die gesetzliche Rentenversicherung und stand vor dem finanziellen Kollaps.

Es drohte ein Riesendefizit und daher mussten entsprechende Systemveränderungen vorgenommen werden. Allerdings sollen die "sogenannten rentennahen Jahrgänge (ab 55. Lebensjahr)" so behandelt werden wie bisher, also sozusagen "Vertrauensschutz" genießen.

"Alle Beschäftigten werden mit ihren Rentenanwartschaften in das neue System überführt. Rentennahe Jahrgänge – d.h. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die älter als 55 Jahre sind – werden hierbei besonders geschützt. Sie erhalten im Ergebnis die Renten, mit denen sie im alten System rechnen konnten."

... dies sagt eine ver.di-Tarifinformation – die VBL hat sich so konkret noch nicht ausgelassen ...

Nachfolgend finden Sie 'Informationen der VBL' abgedruckt und auch eine Information von ver.di. Wir werden Sie natürlich sofort unterrichten, wenn es zu dieser wichtigen Thematik neue (gesetzliche) Erkenntnisse gibt.



PERSONALRAT DER GEORG-AUGUST-
UNIVERSITÄT GÖTTINGEN

INFO-BRIEF
der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL),
76128 Karlsruhe,
Tel.: 0721-155-0 (Vermittlung), FAX: 0721-155666,
Internet: www.vbl.de, eMail: vbl@vbl.de

Informationen für die Arbeitgeber und Arbeitnehmer
zur Zusatzversorgung und zum Altersvermögensgesetz –AVmG–
("Riester-Rente")

— **Mit Abschluss von privaten Altersvorsorgeverträgen warten !** —

Rechtliche Grundlagen

Die Tarifparteien des öffentlichen Dienstes haben am 13. November 2001 ihre Verhandlungen über die Zukunft der Zusatzversorgung mit der Vereinbarung des Altersvorsorgeplans 2001 *) erfolgreich abgeschlossen. Wesentlicher Inhalt des Altersvorsorgeplans 2001 ist u.a., dass das bisherige Gesamtversorgungssystem mit Ablauf des 31. Dezember 2000 geschlossen und durch ein Versorgungspunktemodell ersetzt wird.

Damit wird es den Arbeitnehmern des öffentlichen Dienstes ermöglicht, ab dem 1. Januar 2002 eine zusätzliche kapitalgedeckte Altersversorgung durch eigene Beiträge unter Inanspruchnahme der steuerlichen Förderungsmöglichkeiten nach dem AVmG ("Riester-Rente") aufzubauen.

Betriebliche Altersvorsorge durch Entgeltumwandlung

Zur Förderung der betrieblichen Altersvorsorge erhält der Arbeitnehmer ab 1. Januar 2001 einen individuellen Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung gegenüber seinem Arbeitgeber.

Entgeltansprüche, die auf einem Tarifvertrag beruhen, können aber nur dann für eine Entgeltumwandlung genutzt werden, wenn der Tarifvertrag das vorsieht oder dies durch Tarifvertrag zugelassen ist. Die Tarifverträge des öffentlichen Dienstes enthalten derzeit noch keine Möglichkeiten für Entgeltumwandlungen. Die Arbeitnehmer, für die dieses Tarifrecht –auch aufgrund arbeitsvertraglicher Inbezugnahme – Anwendung findet, können daher noch keinen Anspruch auf Entgeltumwandlung geltend machen. Die Tarifvertragsparteien haben allerdings vereinbart, Verhandlungen über eine tarifliche Regelung der Entgeltumwandlung aufzunehmen.

Private Altersvorsorge

Dagegen steht im Bereich der privaten Altersvorsorge auch den Arbeitnehmern des öffentlichen Dienstes die Möglichkeit offen, durch Abschluss von zertifizierten Altersvorsorgeverträgen ab 2002 die staatliche Förderung in Form von Zulagen oder in Form des Sonderausgabenabzugs in Anspruch zu nehmen. Es ist jedoch zu empfehlen, solche Verträge nicht voreilig abzuschließen. Altersvorsorgeverträge können noch bis Ende des Jahres 2002 abgeschlossen werden, ohne dass Abstriche in der steuerlichen Förderung eintreten.

Zusätzliche Altersvorsorge bei der VBL

Dies gibt ausreichend Zeit, die Angebote der VBL für eine förderwürdige Altersvorsorge abzuwarten und die mit den Angeboten der privaten Anbieter zu vergleichen.

Dazu Folgendes:

Der Altersvorsorgeplan 2001 sieht vor, dass auch bei den Zusatzversorgungskassen des öffentlichen Dienstes die Möglichkeit des Aufbaus einer zusätzlichen Altersvorsorge unter Inanspruchnahme der steuerlichen Förderung geschaffen werden soll. Die VBL wird daher im Jahr 2002 umfassende förderwürdige Altersvorsorgeprodukte anbieten.

Im Vergleich zur privaten Versicherungswirtschaft haben die Zusatzversorgungskassen des öffentlichen Dienstes den Vorteil einer günstigeren Kostenstruktur, da keine Werbungs- und Provisionskosten anfallen. Hinzu kommt, dass die VBL keine Gewinne z.B. an Aktionäre abführen muss, so dass also alle Erträge nach Abzug der Verwaltungskosten in die Leistungen einfließen können. Die VBL wird deshalb Altersvorsorgeprodukte anbieten können, die hinsichtlich des Preis-Leistungsverhältnisses durchaus wettbewerbsfähig sein werden und keinen Vergleich mit anderen Anbietern zu scheuen brauchen.

Wir bitten deshalb die Arbeitgeber, ihren bei der VBL versicherten Mitarbeitern zu empfehlen, zur Zeit noch keine privaten Altersvorsorgeverträge anderweitig abzuschließen und die Angebote der VBL abzuwarten. Die Arbeitnehmer sollten nicht unnötig früh mit dem Abschluss eines privaten Altersvorsorgevertrags bezüglich der Förderung nach dem AVmG festlegen und sich dadurch die Möglichkeit einer attraktiven zusätzlichen Altersvorsorge im Rahmen der Zusatzversorgung entgehen lassen.

Wir sind derzeit dabei, so schnell wie möglich förderfähige Produkte zur zusätzlichen Altersvorsorge zu entwickeln. Sobald weitere Einzelheiten bekannt sind, werden wir Sie umgehend informieren.

Wir bitten Sie, diese Informationen in geeigneter Weise an Ihre Arbeitnehmer weiterzugeben.

Mit freundlichen Grüßen

VERSORGUNGSANSTALT DES BUNDES UND DER LÄNDER

-Öffentlichkeitsarbeit- (Dezember 2001)

**) Der Altersvorsorgeplan 2001 kann im Internet auf der Homepage der VBL unter www.vbl.de bei den "Arbeitgeber Infos" nachgelesen werden.*

➤ Wie sieht das neue VBL-Recht aus?

An die Stelle des bisherigen Gesamtversorgungssystems tritt ein Punktemodell, bei dem Leistungen zugesagt werden, die sich ergeben, wenn 4% des Einkommens in ein kapitalgedecktes System eingezahlt werden. Im Ergebnis wird dabei jedem Jahresverdienst ein altersabhängiger Rentenbaustein für jeden Monat zugeordnet (z.B. im Lebensalter 35 bei einem Verdienst von 60 000 34 DM; im Alter von 45 bei gleichem Verdienst in Höhe von 26 DM). In jüngeren Jahren sind diese zugeordneten Beträge deshalb höher, weil sie über einen längeren Zeitraum verzinst werden. Diese Rentenbausteine werden entsprechend der Kapitalentwicklung angepasst, bei Eintritt des Rentenfalls zusammengerechnet und als monatliche Rente ausgezahlt.

Diese Renten werden neben der gesetzlichen Rente gezahlt und unabhängig jeweils zum 1. Juli eines jeden Jahres um 1% erhöht.

Alle Beschäftigten werden mit ihren Rentenanwartschaften in das neue System überführt.

Bei den erworbenen Anwartschaften wird zwischen rentennahen Jahrgängen (ab Lebensalter 55) und den übrigen Pflichtversicherten unterschieden. Für die rentennahen Jahrgänge orientiert sich der Besitzstand an der fiktiven Altersrente, die der Versicherte erhalten würde, wenn er mit Vollendung des 63. Lebensjahres die Rente in Anspruch genommen hätte. Dabei werden die am 31. Dezember 2001 geltenden Bemessungsgrundlagen zu Grunde gelegt.

Das Leistungsniveau der neuen Betriebsrente wird allerdings langfristig unter dem des bisherigen Zusatzversorgungsniveaus liegen. Dies entspricht der Entwicklung in anderen Versorgungssystemen wie z.B. in der gesetzlichen Rente und der Beamtenversorgung.

(aus: ver.di Tariffinformation)

➤ Wo geht's zur Rentenreform?

Eine Fülle von Informationen finden sich natürlich auch im Internet. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMA) bietet unter www.bma.de viele Hinweise, Broschüren und Berechnungsgrundlagen zur Rentenversicherung. Telefonisch ist das BMA zum Nulltarif unter der Nummer 0800-15 15 150 erreichbar.

Die Bundesversicherungsanstalt (BfA) ist natürlich auch im Internet vertreten. Unter www.bfa.de kann so ziemlich alles über die Rente nachgelesen werden und Broschüren oder ein Rentenrechner auf CD-Rom bestellt werden. Telefon (kostenlos): 0800-333 19 19

Auch die Landesversicherungsanstalten (LVA) bieten in Rentenfragen viele Informationen: www.lva.de.

Sie können sich auch an den Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft (GDV) wenden: www.gdv.de bzw. deren Service: www.versicherungen-klippundklar.de - oder Telefon (kostenlos): 0800-263 7 243.



➤ Versorgungsänderungsgesetz 2001

Das Gesetz ist am 01.01.2002 in Kraft getreten.



Folgender Bericht stellen wir Ihnen mit freundlicher Genehmigung von ver.di – Ressort 12 Bereich Beamtinnen und Beamten - zur Verfügung.

Es informiert ausführlich über die Änderungen durch das Gesetz für die Versorgung der Beamtinnen und Beamten.

Informationen zum Versorgungsänderungsgesetz 2001
Stand 1.1.2002

Die wesentlichen Änderungen im Überblick - Stand 1.1.2002

<p>Ruhegehaltfähige Dienstbezüge</p>	<p>Bei Personen, die ein Amt bekleidet haben, das höher bewertet war und die höheren Bezüge mindestens 3 Jahre erhalten haben, wird die Versorgung nach dem höheren Amt berechnet. Die Zeiten einer Beurlaubung ohne Bezüge, die als ruhegehaltfähig anerkannt sind (also im dienstlichen Interesse liegen) werden wieder in die 3 Jahresfrist eingerechnet. Diese Regelung tritt rückwirkend ab 1.1.1999 in Kraft (Art. 20 Abs. 3 Nr. 1) .</p> <p>Artikel 1 Nr. 4 b, § 5 Absatz 5 Satz 2 i. V. mit § 5 Absatz 3 Satz 3 BeamtVG</p>	<p>😊</p>
<p>Ruhegehaltfähige Dienstzeit Zeiten im privatrechtlichen Arbeitsverhältnis</p>	<p>Die Zeiten im privatrechtliche Arbeitsverhältnis, die als ruhegehaltfähig berücksichtigt werden können, wenn sie zur Ernennung geführt haben, werden in § 10 BeamtVG nicht mehr ausdrücklich erwähnt. In der Begründung wurde – auf unseren Vorschlag hin – darauf hingewiesen, dass die in der Praxis noch auftretenden Fälle auch von der neuen Fassung der Regelung erfasst werden.</p> <p>Artikel 1 Nr. 8, § 10 Satz 1 BeamtVG</p>	<p>😊</p>
<p>Ausbildungszeiten</p>	<p>Die Quotelung von Ausbildungszeiten (anteilige Berücksichtigung von Zeiten, wenn in der ruhegehaltfähigen Dienstzeit Freistellungszeiten liegen, also Beurlaubungen ohne Dienstbezüge und Teilzeitarbeit) soll sich künftig nicht nur auf die allgemeinen Ausbildungszeiten, sondern auf alle Ausbildungszeiten - also auch die als berufsförderliche Zeiten anerkannten Ausbildungszeiten nach § 12 Abs. 2 BeamtVG - erstrecken.</p> <p>Für den Bereich der Feuerwehr dürften die Auswirkungen eher gering sein, weil dort hauptsächlich Männer arbeiten, die seltener Freistellungen in Anspruch nehmen. Die ohnehin problematischen Versorgungssituation in den Vollzugsdiensten dürfte sich nach unserer Einschätzung vor allem im Justizvollzug und bei der Polizei verschärfen, wenn Freistellungszeiten dazu kommen.</p> <p>Artikel 1 Nr. 9 b, § 12 BeamtVG</p>	<p>😞</p>
<p>Ruhegehaltssatz Absenkung</p>	<p>Stufenweise wird der Ruhegehaltssatz pro Jahr von bislang 1,875 % auf 1,79375 % und der Höchstversorgungssatz von 75 % auf 71,75 % gesenkt.</p> <p>Bei den 7 ab 2003 folgenden Versorgungsanpassungen wird die Versorgungserhöhung (nicht die gezahlten Versorgungsbezüge) jeweils abgesenkt. Allerdings nicht wie bei der Versorgungsrücklage um jeweils 0,2 Prozentpunkte, sondern durch einen von Mal zu Mal sich verringernenden Faktor (s.u.). Mit der 8. Versorgungsanpassung wird der jeweilige individuelle Ruhegehaltssatz mit dem Faktor 0,95667 multipliziert.</p> <p>Unter Berücksichtigung der bisher einbehaltenen Versorgungsrücklage wird der individuelle Versorgungssatz nach der 8. Anpassung, die auf das Jahr 2002 folgt um ca. 5 % niedriger sein. Der Höchstversorgungssatz wird dann nur noch 71,75 % betragen (bisher 75 %).</p> <p>Diese Regelung tritt am 1.1.2003 in Kraft.</p> <p>Art. 1 Nr. 11 in Verbindung mit Nr. 48, §§ 14 und 69 e BeamtVG</p>	<p>😞</p>

Mindestversorgung

Übergangsregelung für am 31.12.2001 vorhandene Versorgungsempfängerinnen und -empfänger

Die Mindestversorgung (§ 14 Abs. 4) bleibt in der bisherigen Höhe (65 % aus der Endstufe von A 4 oder 35 % der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge) unverändert erhalten.

Grundsätzlich

Die Vorschriften, die bis zum 31.12.2001 galten, werden weiter angewendet.

Die wesentlichen Ausnahmen:

Es werden folgende Neuregelungen angewendet:

- Verbesserungen beim Unfallruhegehalt (§ 42 Satz 2 BeamtVG)
- Neuregelung zur Berücksichtigung von Erwerbs- oder Erwerb ersatz einkommen, auf das verzichtet wird oder das aus anderen Gründen nicht in Anspruch genommen wird bei Hinterbliebenen (§§ 22 Abs. Abs. 1 Satz 3, § 61 BeamtVG) und beim Zusammen treffen von Rentenansprüchen (§ 55 Abs. 1 Satz 3 – 7 BeamtVG)
- Übergangsvorschriften zur Einführung des Anpassungsfaktors sind anzuwenden, die Versorgungserhöhungen ab 2003 werden abgesenkt

Artikel 1 Nr. 48, § 69 e Abs. 1 i. V. Abs. 3 und 4 BeamtVG

Stufenweise Absenkung

Nach jeder der 7 auf den 1.1.2003 folgenden Versorgungsanpassungen

- werden zunächst die ruhegehaltfähigen Dienstbezüge in der gleichen Weise wie die Besoldung angepasst.
- dann werden die so erhöhten Dienstbezüge mit dem individuellen Versorgungssatz nach altem Recht (maximal 75 %) multipliziert.
- der sich daraus ergebende erhöhte Versorgungsbetrag wird mit dem Anpassungsfaktor multipliziert

Anpassung nach 1.1.2003 Anpassungsfaktor

1.	0,99458
2.	0,98917
3.	0,98375
4.	0,97833
5.	0,97292
6.	0,9675
7.	0,96208

Daraus ergibt sich dann jeweils eine geringere Versorgungserhöhung.

Mit der 8. Anpassung nach dem 31.12.2002 wird der jeweilige individuelle Ruhegehaltssatz mit dem Faktor 0,95667 multipliziert (siehe Beispiel)

Artikel 1 Nr. 48, § 69 e Abs. 3 und 4 BeamtVG

Zwischen dem 31.12.2001 und der 8. ab 2003 folgenden Versorgungsanpassung eintretende Versorgungsfälle

Grundsätzlich

Das Ruhegehalt wird nach den jeweils aktuellen Vorschriften errechnet.

Die wesentlichen Ausnahmen:

- Es gilt noch der Ruhegehaltssatz von 1,875 % / Jahr und der Höchstversorgungssatz von 75 % (§ 14 Abs. 1 und 6 BeamtVG).
- Der Höchstsatz für die vorübergehende Erhöhung des Ruhegehaltssatzes nach § 14 a BeamtVG bleibt bei 70 % und der jährliche Steigerungssatz für Zeiten in der Rentenversicherung bei 1 %.
- Die Höchstgrenze für die Anrechnung von Erwerbseinkommen bei Dienstunfähigkeit und Schwerbehinderung bleibt bei 75 % zuzüglich 630 DM.

Stufenweise Absenkung

Die Versorgungserhöhungen ab 2003 werden wie bei vorhandenen Versorgungsempfängern durch Multiplikation mit dem Anpassungsfaktor gesenkt.

Art. 1 Nr. 48, § 69 e Abs. 2 i. V. Abs. 3 und 4 BeamtVG

Beispiel

Das Beispiel gilt für alle Versorgungsfälle, die vor der 8. Anpassung nach dem 1.1.2003 eingetreten sind.

Annahme

Ruhegehaltfähige Dienstbezüge 2500 Euro

Ruhegehaltssatz 75 %, Versorgung **1875 Euro**

jährliche Versorgungsanpassungen von jeweils 2 %

Berechnung

2003	2500 Euro + 2 % = 2550 Euro;	
	75 % von 2550 Euro = 1912,50 Euro	
	1912,50 Euro x 0,99458 ¹ = 1902,13 Euro	+27,13 Euro² (- 10,37 Euro)³

¹ Anpassungsfaktor
² effektive Erhöhung

	<p>2004 2550 Euro + 2 % = 2601,00 Euro 75 % von 2601,00 Euro = 1950,75 Euro 1950,75 Euro x 0,98917 = 1929,62 Euro +27,49 Euro (- 21,13 Euro)</p> <p>2005 2601,00 Euro + 2 % = 2653,02 Euro 75 % von 2653,02 Euro = 1989,77 Euro 1989,77 Euro x 0,98375 = 1957,43 Euro + 27,81 Euro (- 32,33 Euro)</p> <p>2006 2653,02 Euro + 2 % = 2706,08 Euro 75 % von 2706,08 Euro = 2029,56 Euro 2029,56 Euro x 0,97833 = 1985,58 Euro + 28,15 Euro (- 43,98 Euro)</p> <p>2007 2706,08 Euro + 2 % = 2760,20 Euro 75 % von 2760,20 Euro = 2070,15 Euro 2070,15 Euro x 0,97292 = 2014,09 Euro + 28,51 Euro (- 56,06 Euro)</p> <p>2008 2760,20 Euro + 2 % = 2815,41 Euro 75 % von 2815,41 Euro = 2111,55 Euro 2111,55 Euro x 0,9675 = 2042,93 Euro + 28,84 Euro (-68,63 Euro)</p> <p>2009 2815,41 Euro + 2 % = 2871,71 Euro 75 % von 2871,71 Euro = 2153,79 Euro 2153,79 Euro x 0,96208 = 2072,11 Euro + 29,19 Euro (-81,67 Euro)</p> <p>2010 2871,71 Euro + 2 % = 2929,15 Euro 75 % x 0,95667 =71,75 % (§ 69 e Abs. 4 BeamtVG) 2929,15 Euro x 71,75 % = 2101,67 Euro + 29,56 Euro (-95,19 Euro)</p>	
<p>Vorübergehende Erhöhung des Ruhegehaltssatzes Voraussetzung</p>	<p>Nach § 14 a BeamtVG kann der Ruhegehaltssatz vorübergehend bis zum 65. Lebensjahr (bis zur Zahlung einer Rente, für die eine Anwartschaft besteht) erhöht werden.</p> <p>Bisher kam es beim Fall der Dienstunfähigkeit nicht darauf an, ob die Dienstunfähigkeit vor oder nach dem Eintritt in den Ruhestand festgestellt wurde. Jetzt ist Voraussetzung, dass die Dienstunfähigkeit ursächlich für die Zuruhesetzung war. Betroffen sind Fälle, in denen nach einer Zuruhesetzung auf Antrag - wegen Erreichens einer Antragsaltersgrenze - Dienstunfähigkeit eintritt. Die Neuregelung Regelung tritt am 1.1.2002 in Kraft.</p> <p>Art. 1 Nr. 12, § 14 a Abs. 1 Satz 1 Nr. 2a BeamtVG</p> <p>Der Ruhegehaltssatz wird außerdem nur noch für Zeiten erhöht, die vor Begründung des Beamtenverhältnisses liegen und nicht schon als ruhegehaltfähig berücksichtigt sind. Versicherungszeiten, die zwischen zwei Beamtenverhältnissen zurückgelegt werden, sollen aber nach Aussage des Bundesinnenministeriums berücksichtigt werden, weil sie vor Begründung eines Beamtenverhältnisses liegen. Diese Regelung wird erst angewandt, wenn die 8. auf den 1.1.2003 folgende Anpassung in Kraft tritt.</p> <p>Art. 1 Nr. 12 und 48, §§ 14a Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 a und Abs. 2 und 69 Abs. 2 BeamtVG</p> <p>Die Versorgungsbezüge sollen künftig auf maximal 66,97 % (bisher 70 %), pro Jahr um 0,95667 % (bisher 1 %) aufgestockt werden.</p> <p>Art. 1 Nr. 12 a) bb), § 14a Abs. 1 BeamtVG</p> <p>Diese Regelung wird erst mit der 8. Anpassung nach dem 1.1.2003 voll wirksam. Für die sieben Anpassungen davor gelten die allgemeinen Übergangsvorschriften (Minderung der Versorgungserhöhungen durch den jeweiligen Anpassungsfaktor nach § 69 e Abs. 3 BeamtVG)</p> <p>Artikel 1 Nr. 48, § 69 e Abs. 2 BeamtVG</p> <p>Bislang wird die Erhöhung nur für ganze Jahre (je 12 Monate) gewährt. Künftig sollen auch einzelne Monate anteilig berücksichtigt werden. Das kann bis zu 0,88% mehr Ruhegehalt bedeuten (0,95667 % / 12 Monate x 11 Monate). Bei ruhegehaltfähigen Dienstbezügen von 2500 Euro sind dies 22 Euro / Monat.</p> <p>Art. 1 Nr. 12 b) cc), § 14 a Abs. 2 BeamtVG</p> <p>Diese Regelung wird allerdings erst für Versorgungsfälle gelten, die ab der 8. Anpassung nach dem 1.1.2003 eintreten.</p> <p>Art. 1 Nr. 48, § 69 e Abs. 2 BeamtVG</p> <p>Anträge die innerhalb von 3 Monaten gestellt werden, werden ab dem Zeitpunkt des Eintritts in den Ruhestand berücksichtigt. Bisher wirkt die Antragstellung immer nur auf den Beginn des Antragsmonats zurück. Bei ruhegehaltfähigen Dienstbezügen von 2500 Euro und Pflichtbeitragszeiten von 10 Jahren wären dies 478,34 Euro (2 Monate á 9,5667 %). Diese Regelung tritt bereits am 1.1.2002 in Kraft.</p> <p>Art. 1 Nr. 12 c) aa) , § 14 a Abs. 4 BeamtVG</p>	<p>☹</p> <p>☹</p> <p>☺</p> <p>☺</p>

³ Differenz zur ungekürzten Versorgungserhöhung

<p>Rundungsvorschriften</p>	<p>Der Ruhegehaltssatz wird kaufmännisch gerundet. Bisher wird immer nach oben gerundet, wenn in der 3. Stelle hinter dem Komma ein Rest bleibt. Artikel 1 Nr. 11 a) cc), § 14 Abs. 1 BeamtVG</p> <p>Der Auszahlungsbetrag wird künftig ebenfalls kaufmännisch gerundet. Artikel 1 Nr. 32, § 49 Abs. 8 BeamtVG</p>	<p>☹ ☺</p>
<p>Steuerliche Förderungsmöglichkeit grundsätzlich</p>	<p>Auch von Beamten/innen, Richter/innen und Soldaten/innen entrichtete Altersversorgungsbeiträge nach § 82 EStG sind künftig in der gleichen Höhe absetzbar und im gleichen Umfang förderungsfähig wie bei rentenversicherungspflichtigen Arbeitnehmern.</p> <p>Hinsichtlich des steuerlich absetzbaren Betrags, des Mindesteigen- und des Höchstbetrags, der Höhe der Grund- und Kinderzulage und der Zulagenkürzung, wenn nicht der Mindesteigenbeitrag geleistet wird, gelten die gleichen Bestimmungen wie für Rentenversicherungspflichtige. Maßgeblich für die Höhe ist die Summe der im vorangegangenen Kalenderjahr bezogenen Besoldung und der Amtsbezüge. Artikel 11 § 10a, §§ 83 -86 EStG</p>	<p>☺</p>
<p>kollektive Verträge</p>	<p>Aufgrund massiver gewerkschaftlicher Forderungen hat der Gesetzgeber zwar die Möglichkeit von Rahmenverträgen geschaffen. Damit können Beamtinnen und Beamte von deren günstigeren Konditionen profitieren. Allerdings war der Gesetzgeber nicht bereit, Beamtinnen und Beamte in die Förderung der betrieblichen Alterssicherung (z.B. durch Entgeltumwandlung) einzubeziehen. Artikel 13 Nr. 2, § 1 Abs. 1 Altersvorsorgeverträge-Zertifizierungsgesetz</p>	<p>☹</p>
<p>Aussetzen der Versorgungsrücklage</p>	<p>Nach bisher geltendem Recht werden in der Zeit vom 1.1.1999 bis 31.12.2013 die Besoldungsanpassungen um durchschnittlich 0,2 % gemindert und der Minderungsbetrag in ein Sondervermögen eingezahlt. Ziel war eine Absenkung des Besoldungs- und Versorgungsniveaus um 3 % und die Bildung einer Versorgungsrücklage.</p> <p>Diese Minderung wird nun für die 8 Besoldungsanpassungen, die auf den 31.12.2002 folgen, unterbleiben, danach allerdings nicht nur bis 2013, sondern bis 31.12.2017 fortgeführt.</p> <p>Die Hälfte der Verminderung der Versorgungsausgaben durch das Versorgungsänderungsgesetz 2001 werden den Versorgungsrücklagen zugeführt. Artikel 8 Nr. 2, § 14 a BBesG</p>	<p>☹</p>
<p>Hinterbliebenenversorgung Anspruchsgrundlage</p>	<p>Hinterbliebenenversorgung (Witwen/Witwer- und Waisengeld) soll es künftig nur noch geben, wenn: der / die verstorbene Beamte/in auf Lebenszeit die Wartezeit erfüllt hat (Wartezeit musste bisher nicht erfüllt sein) Artikel 1 Nr. 15 und 18, §§ 19 Abs. 1 und 23 Abs. 1 BeamtVG</p> <p>Verstorbene Beamtinnen und Beamte, die die Wartezeit in der Beamtenversorgung nicht erfüllt haben, werden zwar auf Antrag der Hinterbliebenen in der Rentenversicherung nachversichert. Eine Hinterbliebenenrente wird beim Vorliegen der sonstigen Voraussetzungen aber nur gezahlt, wenn die Wartezeit in der Rentenversicherung erfüllt ist. Ist dies nicht der Fall gehen die Hinterbliebenen leer aus. Dies ist mit Blick auf das Alimentationsprinzip aus Sicht von ver.di verfassungsrechtlich problematisch. Für diese Fälle müsste es zumindest einen Unterhaltsbeitrag für die Witwe / den Witwer geben. Unsere Kritik im Gesetzgebungsverfahren, hat aber nicht zu einer Änderung des Gesetzentwurfs geführt.</p>	<p>☹</p>
<p>Witwen-/ Witwerversorgung Anspruchsgrundlage</p>	<p>Witwen-/Witwerversorgung soll es künftig nur noch geben, wenn die Ehe mindestens 1 Jahr bestand (bisher 3 Monate). Dies stellt zwar eine erhebliche Verschlechterung der geltenden Regelung dar, allerdings ist die Vorschrift wie bisher als widerlegbare Vermutung formuliert. Art. 1 Nr. 15, § 19 Abs. 1 BeamtVG</p> <p>Die Neuregelung gilt nur für Ehen, die ab dem 1. Januar 2002 geschlossen werden. Artikel 1 Nr. 48, § 69 e Abs. 5 BeamtVG</p>	<p>☹</p>
<p>Herabsetzung auf 55%</p>	<p>Herabsetzung des Witwen- / Witwergeldes von bisher 60 % des Ruhegehalts des / der Verstorbenen auf 55 %.</p> <p>Witwen und Witwer, die Kinder erzogen haben, wird das Witwengeld wie in der Rentenversicherung um einen Kinderzuschlag erhöht.</p> <p>Die Mindestwitwenversorgung bleibt unverändert bei 60 % der Mindestversorgung (65 % aus Endstufe A4 oder 35 % aus dem ruhegehaltfähigen Entgelt). Der Kindererziehungszuschlag zum Witwen- / Witwergeld wird allerdings nicht zur Mindestversorgung gezahlt. Die Mindestversorgung greift also erst, wenn 55 % des Ruhegehalts + Kindererziehungszuschlag geringer sind als die Mindestversorgung. Artikel 1 Nr. 16, § 20 Abs. 1 BeamtVG</p> <p>Die Kürzung gilt nur</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ für nach 2001 neu geschlossene Ehen und ➤ für bestehende Ehen, in denen beide Partner jünger als 40 Jahre alt sind (vor dem 2.1.62 Geborene) <p>Altes Recht gilt</p>	<p>☹</p>

	<p>➤ für bestehende Ehen, in denen wenigstens einer der Partner beim in Kraft treten des Gesetzes mindestens 40 Jahre alt ist. Das heißt im Falle des Todes wird der Witwe / dem Witwer beim Vorliegen der Voraussetzungen Witwen-/ Witwerpension in Höhe von 60 % der Versorgung des Verstorbenen Ehepartners gezahlt.</p> <p>Artikel 1 Nr. 48, § 69 e Abs. 5 BeamtVG</p>											
Unfallfürsorge												
keine Kürzung beim Unfallruhegehalt	<p>Berechnungsgrundlage für das Unfallruhegehalt bleibt weiterhin ein Ruhegehaltssatz von 1,875 % / Jahr (Höchstruhegehalt 75 %).</p> <p>Artikel 1 Nr. 48, § 69 e Abs. 6 BeamtVG</p>	😊										
Keine Kürzung des Unfallwitwengeldes	<p>Aufgrund unserer Intervention im Fachgespräch unterbleibt die Kürzung des Unfallwitwen / -witwengeldes</p>	😊										
Höchstgrenzen bei Unfallwitwen- und -waisengeld	<p>Für das Zusammentreffen von Unfallwitwen und Waisengeld legt § 42 BeamtVG Höchstgrenzen fest. In Fällen des erhöhten Unfallruhegehalts entspricht die Höchstgrenze z. Zt. noch den ruhegehaltfähigen Dienstbezüge der Endstufe der nächsthöheren Besoldungsgruppe. Ab 1.1.2002 ist die Endstufe der übernächsten Besoldungsgruppe maßgeblich.</p> <p>Artikel 1 Nr. 28 - § 42 Satz 2 BeamtVG</p>	😊										
für während der Schwangerschaft geschädigte Kinder	<p>Ein während der Schwangerschaft durch einen Dienstunfall der Beamtin geschädigtes Kind hat künftig einen eigenen, selbständigen Anspruch auf bestimmte Unfallfürsorgeleistungen (Heilverfahren, Unfallausgleich und Unterhaltsbeitrag).</p> <p>Artikel 1 Nr. 20, 27, §§ 30, 38a BeamtVG</p>	😊										
für Nebentätigkeiten	<p>Der Dienstunfallschutz wird auf Nebentätigkeiten ausgeweitet, die</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ dienstlich veranlasst sind oder ➤ im Zusammenhang mit dem Hauptamt erwartet werden. <p>Artikel 1 Nr. 21, § 31 BeamtVG</p>	😊										
Änderung beim Untersuchungsverfahren	<p>Nicht mehr der Amtsarzt, sondern ein durch die Dienstbehörde bestimmter Arzt soll über die Notwendigkeit von</p> <ul style="list-style-type: none"> ➔ Heilverfahren, ➔ Untersuchung zur Neufestsetzung des Unfallausgleichs und zur Nachprüfung des Grads der Minderung der Erwerbsfähigkeit <p>entscheiden.</p> <p>Artikel 1 Nr. 23, 24 und 26, §§ 33, 35 Abs. 3 Satz 2 und 38 Abs. 6 BeamtVG</p>	😞										
Qualifizierter Dienstunfall	<p>Um die höheren Leistungen, die bei einem sogenannten qualifizierten Dienstunfall gezahlt werden, erhalten zu könne, ist es künftig nicht mehr notwendig, dass Beamtinnen und Beamte bei der Diensthandlung ihr Leben bewusst einsetzen. Mit der neuen Formulierung: „Setzt sich ein Beamter bei Ausübung einer Diensthandlung einer damit verbundenen besonderen Lebensgefahr aus.“ soll auf eine eher objektive Betrachtungsweise abgestellt werden.</p> <p>Art. 1 Nr. 25, § 37 Abs. 1 BeamtVG</p>											
Bewertung von Kindererziehungs- und Pflegezeiten	<p>Der Gesetzentwurf übernimmt die positiven Neuregelungen zur besseren rentenrechtlichen Bewertung von Kindererziehungs- und Pflegezeiten in das Beamtenversorgungsrecht, was grundsätzlich positiv zu bewerten ist.</p> <p>Allerdings wird dadurch die Beamtenversorgung noch komplizierter, als sie ohnehin schon ist.</p> <p>Alleine die sich ähnelnden Bezeichnungen der neuen Leistungen sowie deren Abgrenzung zueinander, wird eine häufige Fehlerquelle sein.</p> <p>Wir haben deshalb in der weiteren Darstellung Abkürzungen benutzt, nicht weil wir den ohnehin schon überflüssigen Abkürzungen weitere hinzuzufügen wollten, sondern in der Hoffnung, dadurch deutlicher herausstellen zu können, welche der Leistungen gerade gemeint ist.</p> <p>Hier eine Übersicht der Leistungen und der von uns benutzten (nicht amtlichen) Abkürzungen:</p> <table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td>Kindererziehungszuschlag</td> <td>KEZ</td> </tr> <tr> <td>Kindererziehungsergänzungszuschlag</td> <td>KEEZ</td> </tr> <tr> <td>Kinderzuschlag zum Witwen- / Witwergeld</td> <td>KWZ</td> </tr> <tr> <td>Pflegezuschlag</td> <td>PfZ</td> </tr> <tr> <td>Kinderpflegeergänzungszuschlag</td> <td>KPEZ</td> </tr> </table>	Kindererziehungszuschlag	KEZ	Kindererziehungsergänzungszuschlag	KEEZ	Kinderzuschlag zum Witwen- / Witwergeld	KWZ	Pflegezuschlag	PfZ	Kinderpflegeergänzungszuschlag	KPEZ	
Kindererziehungszuschlag	KEZ											
Kindererziehungsergänzungszuschlag	KEEZ											
Kinderzuschlag zum Witwen- / Witwergeld	KWZ											
Pflegezuschlag	PfZ											
Kinderpflegeergänzungszuschlag	KPEZ											
Kindererziehungszuschlag (KEZ)	<p>In § 50a werden die Regelungen des Kindererziehungszuschlaggesetzes (KEZG) inhaltsgleich übernommen.</p> <p>Durch die Einbeziehung v. § 14 Abs. 3 BeamtVG in § 50 a Abs. 7 BeamtVG wird die Praxis des BMI, den KEZ in die Versorgungsabschlagsberechnung einzubeziehen, rechtlich abgesichert.</p> <p>Artikel 1 Nr.33, § 50 a BeamtVG – neu</p>	<p>😊</p> <p>😞</p>										
KEZ in den neuen Bundesländern	<p>Kindererziehungszeiten vom 3.10.90 - 31.12.91 für im Beamtenverhältnis geborene Kinder von Beamten/innen, die in den neuen Bundesländern erstmals ernannt worden sind, sind bisher nicht berücksichtigt worden weil</p> <ul style="list-style-type: none"> ➔ § 85 Abs. 7 BeamtVG für sie nicht gilt (Einigungsvertrag) und ➔ § 50 a BeamtVG nur für vor dem Beamtenverhältnis geborene Kinder greift. 	😊										

	<p>Diese Lücke wird dadurch geschlossen, dass als Kindererziehungszeit 12 Monate vom Ablauf des Monats der Geburt an gerechnet wird (entspricht der rentenrechtlichen Regelung) Artikel 15 Nr. 1 d, § 2 Nr. 11 BeamtVÜV Diese Regelung tritt rückwirkend ab 3.10.1990 in Kraft (Art. 20 Abs. 3 Nr. 5).</p>	
<p>Kindererziehungs- ergänzungszu- schlag (KEEZ) Voraussetzungen</p>	<p>Zeiten nach dem 31.12.91, in denen</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ ein Kind unter 10 Jahren erzogen wurde oder ➤ ein pflegebedürftiges Kind unter 18 Jahren gepflegt wurde <p>treffen zusammen mit</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ solchen (s.o.) Zeiten für ein anders Kind oder ➤ Zeiten im Beamtenverhältnis, in denen Dienst geleistet wurde oder ➤ Zeiten für die ein Pflegezuschlag gezahlt wird. <p>Wenn</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ der Beamtin / dem Beamten diese Zeiten als Kindererziehungszeit (§ 50 a BeamtVG) zuzuordnen sind, ➤ für diese Zeiten kein KEEZ aus der Rentenversicherung (§ 70 Abs. 3a SGB VI) zusteht, soweit kein KEZ zusteht, d.h. so lange keines der Kinder unter 3 Jahre alt ist. <p>Artikel 1 Nr. 33, § 50 b BeamtVG – neu</p>	☺
<p>Höhe</p>	<p>Die Höhe des KEEZ orientiert sich am aktuellen Rentenwert, der im ersten Halbjahr 2002</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 25,31 Euro in den alten Bundesländern und ➤ 22,06 Euro in den neuen Bundesländern beträgt. <p>Es sind zwei Fallgestaltungen zu unterscheiden:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Wenn mehrere Kinder gleichzeitig erzogen / gepflegt werden, beträgt der KEEZ pro angefangenem Monat, in dem die Voraussetzungen erfüllt sind, 0,0278 des aktuellen Rentenwerts (das entspricht 1/3 des aktuellen Rentenwerts also pro Jahr 8,44 Euro in den alten Bundesländern und 7,36 Euro in den neuen Bundesländern), ➤ Wenn Kindererziehung mit Beschäftigung im Beamtenverhältnis bzw. rentenversicherungspflichtiger, nicht erwerbsmäßiger Pflege zusammentreffen, beträgt der KEEZ pro angefangenem Monat, in dem die Voraussetzungen erfüllt sind, 0,0208 des aktuellen Rentenwerts (das entspricht 1/4 des aktuellen Rentenwerts, pro Jahr also 6,32 Euro in den alten Bundesländern und 5,51 Euro in den neuen Bundesländern). <p>KEEZ und PfZ dürfen zusammen maximal einem Entgeltpunkt, d.h. dem Wert des Durchschnittsentgelts entsprechen.</p> <p>Der KEEZ unterliegt den gleichen Kürzungs- und Anrechnungsvorschriften wie der KEZ. Das heißt, er wird zum Ruhegehalt dazugezählt. Versorgungsabschläge beispielsweise werden von der Summe aus Versorgung, KEZ und KEEZ errechnet.</p>	
<p>Beispiel</p>	<p>Beispiel (2 Kinder werden gleichzeitig erzogen)</p> <p>Kind A geb. 2.5.92 Kind B geb. 4.7.95 (pflegebedürftig) Beamtin hat nach dem 2. Kind nicht mehr gearbeitet.</p> <p>KEZ für A Juni 92 - Mai 95 für B Aug. 95 - Jul.98</p> <p>Gleichzeitig wurden ab August 95 zwei Kinder erzogen. Grundsätzlich bestünde deshalb ab August 95 der Anspruch auf den KEEZ. Weil aber bis Juli 98 KEZ für das 2. Kind gezahlt wird und dieser die gleichzeitige Gewährung von KEEZ ausschließt,</p> <p>beginnt der KEEZ im Aug. 98.</p> <p>Da er nur so lange gezahlt werden kann, wie zwei Kinder, die die Voraussetzungen erfüllen (also unter 10 Jahre alt sind oder im Falle der Pflegebedürftigkeit unter 18 Jahre alt sind) gleichzeitig erzogen werden</p> <p>endet der KEEZ im Mai 2002 (Vollendung des 10. LJ des 1. Kindes).</p> <p>Er wird in Höhe von 1,112 EP (0,0278 *40 Mo) entspricht (West) 28,14 Euro (Ost) 24,53 Euro gezahlt</p> <p>Dieser Betrag von 28,14 Euro / 24,53 Euro wird monatlich zur Versorgung gezahlt.</p>	
<p>Kinderzuschlag zum Witwen- und Witwergeld (KZW) Voraussetzungen</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Witwen und Witwer, ➤ denen eine Kindererziehungszeit zugeordnet ist (§ 50 a Abs. 3 BeamtVG), ➤ erhalten für diese Erziehungszeiten einen Kinderzuschlag zum Witwen- und Witwergeld (KZW). <p>Der Zuschlag wird nicht gezahlt, wenn</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ die Ehe vor dem 1.1.2002 geschlossen wurde und mindestens einer der Ehegatten vor dem 2.1.1962 geboren wurde oder ➤ Witwen- / Witwermindestversorgung gezahlt wird. <p>Artikel 1 Nr. 33, § 50 c BeamtVG</p>	☺

<p>Höhe</p> <p>Beispiel</p>	<p>Die Neuregelung soll gelten</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ für nach 2001 geschlossene Ehen und ➤ für bestehende Ehen, in denen beide Ehegatten nach dem 1.1.1962 geboren wurden, also noch nicht 40 Jahre alt sind. <p>Artikel 1 Nr. 33 und 48, § 50c Abs. 4 i V. mit § 69 e Abs. 5 BeamtVG</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ für jeden Monat der zugeordneten Kindererziehungszeit bis zum Ablauf des Monats, in dem das Kind das 3. Lebensjahr vollendet hat, beträgt er 55 % von 0,0505 Entgeltpunkten (EP), das entspricht bei 36 Monaten etwa 1 EP ➤ für das 1. Kind werden pro Monat 55 % von 0,101 EP, das entspricht bei 36 Monaten 2 EP, gewährt. <p>Der KZW gilt für Abschlags-, Kürzungs-, Ruhens- und Anrechnungsvorschriften als Teil des Ruhegehalts. D.h. er wird ggf. gekürzt und angerechnet.</p> <p>Der KZW gleicht die Kürzung der Witwenversorgung nur aus, wenn mindestens 2 Kinder erzogen wurden und das Ruhegehalt des / der Verstorbenen - abhängig von der Kinderzahl - bestimmte Grenzen nicht übersteigt.</p> <p>Bei 2 Kindern ergibt sich ein voller Ausgleich nur bei einem Ruhegehalt des Verstorbenen von unter 1520 Euro.</p> <p>Ruhegehalt des Verstorbenen: 1800 Euro</p> <p>Witwenversorgung</p> <table border="0"> <tr> <td>alt (60 %)</td> <td>1080 Euro</td> <td></td> </tr> <tr> <td>neu (55 %)</td> <td>990 Euro</td> <td>Differenz - 90 Euro</td> </tr> </table> <p>Eine Witwe in den alten Bundesländern, die 2 Kinder jeweils 3 Jahre lang erzogen hat, erhält zusätzlich zu dieser Versorgung</p> <p>für das 1. Kind 50,62 Euro (2 EP)</p> <p>für das 2. Kind 25,31 Euro (1 EP)</p> <p>Die Summe von 75,93 Euro gleicht den Verlust von 90 Euro nur zum Teil aus.</p>	alt (60 %)	1080 Euro		neu (55 %)	990 Euro	Differenz - 90 Euro	
alt (60 %)	1080 Euro							
neu (55 %)	990 Euro	Differenz - 90 Euro						
<p>Pflegezuschlag - PflZ</p> <p>Voraussetzung</p> <p>Höhe</p>	<p>Auch Beamte/innen sind in der Rentenversicherung pflichtversichert, wenn sie</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ einen Pflegebedürftigen, ➤ der Anspruch auf Leistungen aus der Pflegeversicherung hat, in der häuslichen Umgebung ➤ mindestens 14 Stunden wöchentlich ➤ nicht erwerbsmäßig pflegen und ➤ daneben keine Beschäftigung ausüben oder regelmäßig mit weniger als 30 Stunden beschäftigt sind <p>(§ 3 Satz 1 Nr. 1a SGB VI).</p> <p>BeamInnen, die zwar die o.g. Voraussetzungen aber nicht die Wartezeit in der gesetzlichen Rentenversicherung (Versicherungszeiten von 60 Kalendermonaten) erfüllen und deshalb keine Leistungen aus der Rentenversicherung erhalten, bekommen künftig einen Pflegezuschlag zum Ruhegehalt.</p> <p>Das hatten wir seit langem gefordert. Durch die Neuregelung wird eine seit Bestehen der Pflegeversicherung existierende Lücke geschlossen.</p> <p>Art. 1 Nr. 33, § 50 d Abs. 1 BeamtVG</p> <p>Maßgebliche Faktoren sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ der Grad der Pflegebedürftigkeit ➤ der aktuelle Rentenwert (bis 30.6.2002 West 25,31 Euro, Ost 22,06 Euro) <p>Pflegestufe 3</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 80 % des aktuellen Rentenwerts bei mindestens 28 Std. Pflege wöchentlich ➤ 60 % des aktuellen Rentenwerts bei mindestens 21 Std. Pflege wöchentlich ➤ 40 % des aktuellen Rentenwerts bei mindestens 14 Std. Pflege wöchentlich <p>Pflegestufe 2</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 53,3333% d. aktuellen Rentenwerts bei mindestens 21 Std. Pflege wöchentlich ➤ 35,5555% d. aktuellen Rentenwerts bei mindestens 14 Std. Pflege wöchentlich <p>Pflegestufe 1</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 26,6667% d. aktuellen Rentenwerts bei mindestens 14 Std. Pflege wöchentlich <p>Artikel 1 Nr. 33, § 50 d Abs. 3 BeamtVG i.V. mit § 70 Abs. 1 SGB VI</p>	<p>😊</p>						
<p>Kinderpflegeergänzungszuschlag – KPEZ</p>	<p>Der KPEZ wird unter den gleichen Voraussetzungen und zusätzlich zum Pflegezuschlag gezahlt, wenn ein pflegebedürftiges Kind bis zum vollendeten 18. Lebensjahr gepflegt wird.</p> <p>Er wird nicht gezahlt</p>	<p>😊</p>						

<p>Voraussetzungen</p> <p>Höhe</p> <p>Beispiel</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ neben einem KEEZ (§ 50b BeamtVG) ➤ oder, wenn sich aus der Pflege des pflegebedürftigen Kindes rentenrechtliche Leistungsansprüche nach § 70 Abs. 3a SGB VI ergeben, das heißt, wenn die Rentenversicherung gleichartige Leistung für diese Zeit zahlt. ➤ 50 % der individuellen Beiträge aus der Pflege Tätigkeit (also abhängig vom Grad der Pflegebedürftigkeit und der Dauer der wöchentlichen Pflegeleistung) ➤ höchstens 1/3 EP ➤ Zusammen mit den Leistungen aus der individuellen Pflege Tätigkeit (Pflegezuschlag) darf der Gegenwert eines EP nicht überschritten werden. <p>Artikel 1 Nr. 33, § 50 d BeamtVG</p> <p>Pflegezuschlag:</p> <p>a) Pflegestufe 2 (21 Std.) = 0,5333 EP</p> <p>b) 50 % daraus = 0,2667 EP</p> <p>c) max. 1/3 EP = 0,3333 EP</p> <p>a) + b) = 0,8 EP</p> <p>KPEZ beträgt 0,2667 (West) x 25,31 Euro = 6,75 Euro (Ost) x 22,06 Euro = 5,88 Euro</p>	
<p>Vorübergehende Gewährung von Zuschlägen</p>	<p>KEZ, KEEZ, PfZ und KPEZ (§§ 50a,b,d) sollen vorübergehend auch Versorgungsempfänger/innen, die wegen Dienstunfähigkeit oder wegen einer besonderen Altersgrenze in den Ruhestand versetzt sind, erhalten, wenn sie</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ die allgemeine Wartezeit in der RV erfüllen, ➤ Leistungen aus der Rentenversicherung noch nicht erhalten können, ➤ einen Ruhegehaltssatz von 66,97 % (bei Versorgungsfällen, die vor der 8. Anpassung nach dem 1.1.2003 eintreten, gilt noch der Höchstsatz von 70 %) noch nicht erreicht haben und ➤ keine zusätzlichen Einkünfte über 325 Euro haben. <p>Und zwar bis zum Ablauf des Monats in dem sie das 65. LJ vollenden bzw. bei früherer Rentenzahlung mit Ablauf des Monats vor der Rente.</p> <p>Die Leistung muss beantragt werden. Innerhalb von 3 Monaten nach dem Versorgungsbeginn gestellte Anträge wirken auf den Versorgungsbeginn zurück.</p> <p>Artikel 1 Nr. 33, § 50 e BeamtVG i.V. mit § 69 e Abs. 2 BeamtVG</p>	☺
<p>Zusammentreffen von Versorgung und Erwerbs- sowie Erwerbsersatz-einkommen</p> <p>Witwenversorgung und Ruhegehalt</p> <p>Versorgungsbezü- gen und Renten</p>	<p>Neben Erwerbs- und Erwerbsersatz-einkommen wird die Versorgung bei Dienstunfähigkeit (ohne Dienstunfall) und bei besonderer Altersgrenze (z.B. Feuerwehr, Polizei, Justizvollzug) nur bis zur Höhe einer im Gesetz definierten Höchstgrenze gezahlt.</p> <p>Diese Höchstgrenze setzt sich zur Zeit zusammen aus</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ einem Anteil von 75 % der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge der Endstufe der Besoldungsgruppe aus der sich die Versorgung errechnet - mindestens Endstufe A4 - plus ➤ der jeweils zustehenden Kinderkomponente im Familienzuschlag plus ➤ 630 DM. <p>Beim Zusammentreffen von Erwerbs- und Erwerbsersatz-einkommen mit Versorgung verbleiben den Versorgungsempfängern mindestens 20% der Versorgung (§ 53 Abs. 5 BeamtVG)</p> <p>Änderung</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Der Anteil der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge an der Höchstgrenze wird in 8 Stufen von 75 auf 71,75 % gesenkt, damit kann die Kürzung der Versorgung nicht durch weiteres Einkommen ausgeglichen werden. 2. Es wird klargestellt, dass die Kinderkomponente immer ungeschmälert erhalten bleibt. 3. Im Dezember wird der Anteil der Dienstbezüge nicht verdoppelt, sondern nur um die tatsächlich zustehende Sonderzuwendung erhöht. 4. Wenn Einkommen aus einer Verwendung im öffentlichen Dienst erzielt wird und dieses Einkommen aus der selben Besoldungs- oder einer vergleichbaren Vergütungsgruppe berechnet wird, aus der sich die ruhegehaltfähigen Dienstbezüge bestimmen, oder sonst der Höhe nach vergleichbar ist, werden die 20 % (s.o.) nicht belassen. <p>Artikel 1 Nr. 35, § 53 BeamtVG</p> <p>Bei Witwen / Witvern, die zusätzlich Ruhegehalt bekommen, wird der Höchstbetrag von 75 % stufenweise auf 71,75 % gekürzt. Ausgenommen sind dienstunfallbezogene Ruhegehaltsätze.</p> <p>Artikel 1 Nr. 36, § 54 BeamtVG</p> <p>Ab 1.1.2002 werden Renten aus der gesetzlichen Unfallversicherung im Rahmen des § 55 BeamtVG berücksichtigt. Ausgenommen sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ der der Grundrente nach dem Bundesversorgungsgesetz, BVG, entsprechende Teil ➤ und bei einer Minderung der Erwerbsfähigkeit um 20 % 2/3, bei einer Minderung um 	☹ ☹ ☹ ☹ ☹ ☹ ☹

	<p>10 % 1/3 der Mindestgrundrente nach dem BVG.</p> <p>Bisher wird im Rahmen des § 55 BeamtVG nur im Fall der Kapitalleistung oder Abfindung nicht aber bei Beitragserstattungen der ansonsten zu zahlende Rentenbetrag angerechnet. Ab 1.1.2002 ist dies auch bei Beitragserstattungen der Fall.</p> <p>Bei Zahlung einer Abfindung, Beitragserstattung oder eines sonstigen Kapitalbetrages können Betroffene diese Rechtsfolge verhindern, wenn sie den Kapitalbetrag innerhalb von 3 Monaten nach dem Zufluss zuzüglich Zinsen an den Dienstherrn abführen.</p> <p>Bei der Anrechnung von Renten bleiben bisher die sich aus einem Versorgungsausgleich ergebenden Renten, Rentenminderungen, oder -erhöhungen außer Betracht. Das soll jetzt auch für Leistungen nach § 1 des Gesetzes zur Regelung von Härten im Versorgungsausgleich gelten.</p> <p>Artikel 1 Nr. 37, § 55 BeamtVG</p>	
<p>Zurruhesetzung wegen Dienstunfähigkeit</p>	<p>Bislang wird die dauernde Dienstunfähigkeit durch den/ die Dienstvorgesetzte/n auf der Basis eines amtsärztlichen Gutachtens festgestellt.</p> <p>Künftig ist es möglich, dieses Gutachten auch von einem anderen Arzt erstellen zu lassen. Sonderregelungen für Bahn und Verteidigungsbereich entfallen.</p> <p>Dienstvorgesetzte müssen ärztliche Untersuchung zur Feststellung der Dienstunfähigkeit und zur Reaktivierung Amtsärzten oder als Gutachter beauftragten Ärzten übertragen.</p> <p>Welche Ärzte als Gutachter beauftragt werden können, soll künftig die oberste Dienstbehörde oder die von ihr beauftragte nachgeordnete Behörde festlegen</p> <p>Artikel 5 Nr. 2 – 5, § 43 – 46 a BBG</p>	<p>☹</p>
<p>Keine Sonderregelung für den Postbereich mehr</p>	<p>Die Sonderregelung des Postpersonalrechtsgesetzes, die zur Feststellung der dauernden Dienstunfähigkeit auch das Gutachten eines beamteten Arztes, eine Vertrauensarztes und in Ausnahmefällen auch eines Facharztes zulässt, soll gestrichen werden.</p> <p>Damit wird der Eindruck erweckt, es sei ein Problem der ärztlichen Begutachtung, dass im Bereich der Aktiengesellschaften, die unter betriebswirtschaftlichen Bedingungen arbeiten, vermehrt Beamtinnen und Beamte mit gesundheitlichen Problemen in den Ruhestand versetzt werden.</p> <p>Auch eine andere Begutachtungspraxis wird nichts daran ändern, dass massive gesundheitliche Probleme durch starke Arbeitsverdichtung infolge von Rationalisierungsmaßnahmen auftreten und dass durch den enormen Arbeitsplatzabbau auch keine Arbeitsplätze für Personen mit eingeschränkter Dienstfähigkeit bereitgestellt werden.</p> <p>Artikel 14 - § 4 Abs. 4 Postpersonalrechtsgesetz</p>	<p>☹</p>
<p>Teildienstfähigkeit</p>	<p>Bislang konnten nur Beamtinnen, die mindestens 50 Jahre alt waren, zur Vermeidung einer Versetzung in den Ruhestand auch bei eingeschränkter Dienstfähigkeit weiter beschäftigt werden. In diesen Fällen wird als Besoldung mindestens die im Falle der Zurruhesetzung wegen Dienstunfähigkeit zustehende Versorgung gezahlt.</p> <p>Ab 1.1.2002 entfällt die Altersgrenze. Teildienstfähige Beamtinnen und Beamte, die bereits zur Ruhe gesetzt waren, können außerdem reaktiviert werden.</p> <p>Der Wegfall der Altersgrenze von 50 Jahren, den wir bereits beim Entwurf des Versorgungsreformgesetzes 1998 gefordert haben, ist zu begrüßen. Allerdings genügt diese Änderung bei weitem nicht, um dem Instrument die notwendige Geltung zu verschaffen.</p> <p>Notwendig sind vielmehr</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ ein Rechtsanspruch der Beamten/innen bei Teildienstfähigkeit, weiter beschäftigt zu werden und ➤ die Gewährung eines Teildienstzuschlags zur Besoldung. <p>Der Zuschlag ist erforderlich, um dem Umstand Rechnung zu tragen, dass Berufstätige höhere Aufwendungen als Pensionäre haben (Fahrtkosten zum Arbeitsplatz, „Berufs“kleidung usw.) und deshalb die in der Regel zu zahlende Besoldung in Höhe der Versorgung die Betroffenen gegenüber Versorgungsempfängern schlechter stellt.</p> <p>Die Reaktivierung bei Teildienstfähigkeit ist unter den gegebenen rechtlichen Voraussetzungen abzulehnen.</p> <p>Artikel 4 und 5, §§ 26 a und 29 Abs. 3 BRRG, §§ 42 a, 45 BBG</p>	<p>☺ / ☹</p>
<p>Zeitpunkt des Eintritts in den Ruhestand</p>	<p>Außer in den Fällen des § 37 (einstweiliger Ruhestand) und 41 BBG (Erreichen der Altersgrenze) beginnt der Ruhestand derzeit mit Ablauf des Monats, in dem die Versetzung in den Ruhestand bekannt gegeben wurde.</p> <p>Davon sollen künftig auch die Fälle des Ruhestandes auf Antrag wegen Erreichens der allgemeinen Antragsaltersgrenze (63 Jahre) und der Antragsaltersgrenze für Schwerbehinderte (60 Jahre) ausgenommen werden. Das bedeutet, dass in diesen Fällen zwischen Beamtin / Beamten und Vorgesetzten ein abweichender Zeitpunkt festgelegt werden kann.</p> <p>Artikel 5 Nr. 6, § 47 Abs. 2 BBG</p>	<p>☺</p>



➤ Das neue Hochschulrahmengesetz

Im Bundesgesetzblatt Jahrgang 2002 Teil I Nr. 11 vom 22. Februar 2002 ist das Fünfte Gesetz zur Änderung des Hochschulrahmengesetzes und anderer Vorschriften (5. HRGÄndG) veröffentlicht worden, das für wissenschaftliches Personal weitreichende Änderungen in Bezug auf die Gestaltung der Arbeitsverträge beinhaltet.

Wir veröffentlichen an dieser Stelle lediglich die §§ 57a bis 57f HRGÄndG, die die Befristung von Arbeitsverträgen regeln. Sollten Sie Fragen bezüglich der Befristung oder auch andere Änderungen betreffend haben, können Sie sich jederzeit an uns wenden (siehe auch Newsticker Seite 5).

Den gesamten Gesetzestext finden sie im Internet unter www.bmbf.de/gesetz_3823.html.



§ 57a

Befristung von Arbeitsverträgen

(1) Für den Abschluss von Arbeitsverträgen für eine bestimmte Zeit (befristete Arbeitsverträge) mit wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie mit wissenschaftlichen und künstlerischen Hilfskräften gelten die §§ 57b und 57c. Von diesen Vorschriften kann durch Vereinbarung nicht abgewichen werden. Durch Tarifvertrag kann für bestimmte Fachrichtungen und Forschungsbereiche von den in § 57b vorgesehenen Fristen abgewichen und die Anzahl der zulässigen Verlängerungen befristeter Arbeitsverträge festgelegt werden. Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages können nicht tarifgebundene Vertragsparteien die Anwendung der tariflichen Regelungen vereinbaren. Die arbeitsrechtlichen Vorschriften und Grundsätze über befristete Arbeitsverträge und deren Kündigung sind anzuwenden, soweit sie den Vorschriften der §§ 57b bis 57e nicht widersprechen.

(2) Unberührt bleibt das Recht der Hochschulen, das in Absatz 1 bezeichnete Personal auch in unbefristeten Arbeitsverhältnissen zu beschäftigen.

§ 57b

Befristungsdauer

(1) Die Befristung von Arbeitsverträgen des in § 57a Abs. 1 Satz 1 genannten Personals, das nicht promoviert ist, ist bis zu einer Dauer von sechs Jahren zulässig. Nach abgeschlossener Promotion ist eine Befristung bis zu einer Dauer von sechs Jahren, im Bereich der Medizin bis zu einer Dauer von neun Jahren zulässig; die zulässige Befristungsdauer verlängert sich in dem Umfang, in dem Zeiten einer befristeten Beschäftigung nach Satz 1 und Promotionszeiten ohne Beschäftigung nach Satz 1 zusammen weniger als sechs Jahre betragen haben. Ein befristeter Arbeitsvertrag nach den Sätzen 1 und 2 mit einer wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfskraft kann bis zu einer Dauer von insgesamt vier Jahren abgeschlossen werden. Innerhalb der jeweils zulässigen Befristungsdauer sind auch Verlängerungen eines befristeten Arbeitsvertrages möglich.

(2) Auf die in Absatz 1 geregelte zulässige Befristungsdauer sind alle befristeten Arbeitsverhältnisse mit mehr als einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit, die mit einer deutschen Hochschule oder einer Forschungseinrichtung im Sinne des § 57d abgeschlossen wurden, sowie entsprechende Beamtenverhältnisse auf Zeit und Privatdienstverträge nach § 57c anzurechnen. Angerechnet werden auch befristete Arbeitsverhältnisse, die nach anderen Rechtsvorschriften abgeschlossen wurden. Nach Ausschöpfung der nach diesem Gesetz zulässigen Befristungsdauer kann die weitere Befristung eines Arbeitsverhältnisses nur nach Maßgabe des Teilzeit- und Befristungsgesetzes gerechtfertigt sein.

(3) Im Arbeitsvertrag ist anzugeben, ob die Befristung auf den Vorschriften dieses Gesetzes beruht. Fehlt diese Angabe, kann die Befristung nicht auf Vorschriften dieses Gesetzes gestützt werden. Die Dauer der Befristung muss kalendermäßig bestimmt oder bestimmbar sein.

(4) Die jeweilige Dauer eines befristeten Arbeitsvertrages nach Absatz 1 verlängert sich im Einverständnis mit der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter um

1. Zeiten einer Beurlaubung oder einer Ermäßigung der Arbeitszeit um mindestens ein Fünftel der regelmäßigen Arbeitszeit, die für die Betreuung oder Pflege eines Kindes unter 18 Jahren oder eines pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen gewährt worden sind,

2. Zeiten einer Beurlaubung für eine wissenschaftliche oder künstlerische Tätigkeit oder eine außerhalb des Hochschulbereichs oder im Ausland durchgeführte wissenschaftliche, künstlerische oder berufliche Aus-, Fort- oder Weiterbildung,

3. Zeiten einer Inanspruchnahme von Elternzeit nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz und Zeiten eines Beschäftigungsverbots nach den §§ 3, 4, 6 und 8 des Mutterschutzgesetzes in dem Umfang, in dem eine Erwerbstätigkeit nicht erfolgt ist,

4. Zeiten des Grundwehr- und Zivildienstes und

5. Zeiten einer Freistellung im Umfang von mindestens einem Fünftel der regelmäßigen Arbeitszeit zur Wahrnehmung von Aufgaben in einer Personal- oder Schwerbehindertenvertretung, von Aufgaben nach § 3 oder zur Ausübung eines mit dem Arbeitsverhältnis zu vereinbarenden Mandats.

Eine Verlängerung nach Satz 1 wird nicht auf die nach Absatz 1 zulässige Befristungsdauer angerechnet. Sie darf in den Fällen des Satzes 1 Nr. 1, 2 und 5 die Dauer von jeweils zwei Jahren nicht überschreiten.

§ 57c

Privatdienstvertrag

Für einen befristeten Arbeitsvertrag, den ein Mitglied einer Hochschule, das Aufgaben seiner Hochschule selbständig wahrnimmt, zur Unterstützung bei der Erfüllung dieser Aufgaben mit aus Mitteln Dritter vergütetem Personal im Sinne von § 57a Abs. 1 Satz 1 abschließt, gelten die Vorschriften der §§ 57a, 57b und 57e entsprechend.

§ 57d

Wissenschaftliches Personal an Forschungseinrichtungen

Für den Abschluss befristeter Arbeitsverträge mit wissenschaftlichem Personal an staatlichen Forschungseinrichtungen sowie an überwiegend staatlich, an institutionell überwiegend staatlich oder auf der Grundlage von Artikel 91b des Grundgesetzes finanzierten Forschungseinrichtungen gelten die Vorschriften der §§ 57a bis 57c und § 57e entsprechend.

§ 57e

Studentische Hilfskräfte

Die Befristung von Arbeitsverhältnissen mit Hilfskräften, die als Studierende an einer deutschen Hochschule eingeschrieben sind, (studentische Hilfskräfte) ist bis zur Dauer von vier Jahren zulässig. Die Beschäftigung als studentische Hilfskraft wird nicht auf die zulässige Befristungsdauer des § 57b Abs. 1 angerechnet.

§ 57f

Erstmalige Anwendung

Die §§ 57a bis 57e in der ab 23. Februar 2002 geltenden Fassung sind erstmals auf Arbeitsverträge anzuwenden, die ab 23. Februar 2002 abgeschlossen werden. Für vor dem 23. Februar abgeschlossene Arbeitsverträge gelten an staatlichen und staatlich anerkannten Hochschulen sowie an Forschungseinrichtungen im Sinne des § 57d die §§ 57a bis 57e in der vor dem 23. Februar geltenden Fassung fort.



*** NEWS *** NEWS *** NEWS *** NEWS *** NEWS ***

Aufgrund wiederholter Nachfrage hier einige Internet-Adressen mit den z.Zt. gültigen Tabellen zur Beamtenbesoldung, zu den Monatslohntabellen und den Vergütungstabellen.

<http://www.oetv-hamburg.de/>
http://www.gew.de/service/frame_index.html
<http://www.tarifunion.dbb.de/Vergütungstabellen.htm>



*** NEWS *** NEWS *** NEWS *** NEWS *** NEWS ***

➤ Aus der Rechtskiste ...



Einstellung und Einsatzort eines Vertreters/einer Vertreterin bei Inanspruchnahme der Elternzeit

Der vorübergehende Ausfall eines/einer Beschäftigten wegen Inanspruchnahme von Elternzeit rechtfertigt den Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrages mit einer Vertretungskraft.

Der Vertreter/die Vertreterin muss nicht auf dem Arbeitsplatz des Vertretenen/der Vertretenen eingesetzt werden. Der Arbeitgeber kann vielmehr die Aufgaben umverteilen, insbes. indem er z.B. die an sich vom dem/der zeitweilig ausfallenden Mitarbeiter/Mitarbeiterin zu erledigenden Aufgaben anderen Beschäftigten zuweist und dafür deren Aufgaben ganz oder teilweise von dem/der Vertreter/Vertreterin erledigen lässt. Einer förmlichen Umsetzung der beteiligten Beschäftigten bedarf es nicht. Ausreichend ist die rechtliche und tatsächliche Möglichkeit, den ausgefallenen Mitarbeiter/die ausgefallene Mitarbeiterin in den Arbeitsbereich des Vertreters/der Vertreterin umzusetzen.

BAG, Urteil vom 21.02.2001 - 7AZR 107/00 -

Reinigung zahlt Arbeitgeber

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, Schutzmaßnahmen gegen Gefahren für Leben und Gesundheit der Arbeitnehmer zu treffen. Dazu gehören auch Arbeitsschutzmassnahmen. Demnach muss der Arbeitgeber die Kosten der Reinigung von Arbeitskleidung übernehmen, deren Tragen aus hygienischen Gründen vorgeschrieben ist. Der Anspruch auf Aufwendungsersatz für die Reinigungskosten besteht auch dann, wenn die Arbeitskleidung dem Arbeitnehmer übereignet worden ist.

LAG Düsseldorf, Urteil vom 26.04.2001 - 13 Sa 1804/00

Anspruch auf Zuwendung (Weihnachtsgeld)

Eine Angestellte behält diesen Anspruch, der entsprechend ihrem Antritt der Elternzeit erzielten Verdienstes zu errechnen ist, auch dann, wenn sie während der Elternzeit bei dem selben Arbeitgeber eine elternzeitunschädliche Teilzeittätigkeit mit entsprechend verringerter Arbeitsvergütung ausübt.

BAG vom 12.01.2000 - ZTR 2000, S. 376 ff.

Kündigung mündlich wirkungslos

Ein vom Arbeitnehmer/der Arbeitnehmerin mündlich ausgesprochene fristlose Kündigung beendet das Arbeitsverhältnis auch dann nicht, wenn sie mit dem Zitat von Götz von Berlichingen verbunden ist.

Die Arbeitnehmerin habe erklärt, sie kündige fristlos und werde nicht mehr zur Arbeit erscheinen. Danach sei sie auch nicht mehr gekommen. Das Arbeitsgericht: Selbst wenn die Behauptung des Arbeitgebers zutreffen sollte, beendete die Erklärung der Arbeitnehmerin nicht ihr Arbeitsverhältnis.

Das Bürgerliche Gesetzbuch (BGB) schreibt zur Wirksamkeit von Kündigungen die Einhaltung der Schriftform zwingend vor. Bei Kündigungen erfordern Gesetzeslaut und Gesetzeszweck, den Kündigenden vor übereilten Erklärungen zu schützen – deshalb die Einhaltung der Schriftform.

AG Nürnberg, Urteil vom 05.06.2001 - 12 Ca 2734/01

Kurzfristige Besprechungen

ArbeitnehmerInnen sind nicht verpflichtet, an kurzfristig anberaumten Besprechungen außerhalb ihrer Arbeitszeit teilzunehmen. Denn sie haben ein Recht auf freie Gestaltung ihrer arbeitsfreien Zeit.

Machen dennoch betriebliche Belange eine Teilnahme an Besprechungen außerhalb der Arbeitszeit nötig, muss ein Vorlauf von mindestens einer Woche gewährt werden.

AG Frankfurt/M., Urteil vom 20.06.2001 - 7Ca 5014/99





*** NEWS *** NEWS *** NEWS *** NEWS *** NEWS ***

Der Termin der sommerlichen Personalversammlung :

Fr. 07. Juni 2002

wie immer im AUDI-MAX um 09:00 Uhr

!!! BITTE NOTIEREN !!!

*** NEWS *** NEWS *** NEWS *** NEWS *** NEWS ***

