

DER PERSONALRAT INFORMIERT



Informationsheft des Personalrats der Universität Bonn
Nummer 50 – April 2009

Inhalt:

- Seite 3: Einladung zur Personalversammlung
- 4: Rechenschaftsbericht des PR
- 5: Tarifergebnisse 2009
- 7: Rufbereitschaft
- 9: Die JAV informiert
- 10: Hochschulsekretär/innen
- 11: Testergebnis zur Zusatzrente
- 13: Rund um das Arbeitsrecht
- 15: Fritz-Willi

Der Personalrat der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn,
Konviktstraße 4, 53113 Bonn



Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen!

Veränderungsprozesse (neudeutsch auch *Change Management* genannt) begleiten uns nun schon ein paar Jahre und langsam dämmert es uns wohl allen, dass wir sie nicht mehr loswerden.

Neben all den Veränderungen, die sowieso schon unsere tägliche Arbeit betreffen, ist in den nächsten Jahren zusätzlich mit erheblichen baulichen Veränderungen zu rechnen. Dies ist in erster Linie eine sehr positive Entwicklung, denn viele von Ihnen wünschen sich sicher eine Verbesserung ihrer Arbeitsplatzsituation. Allerdings werden sich Lärm, Schmutz und schwierige Übergangssituationen dann kaum vermeiden lassen. Davon können besonders die Kolleginnen und Kollegen der Universitäts- und Landesbibliothek berichten, die gerade einen 5-jährigen Umbau im laufenden Betrieb hinter sich gebracht haben - dies muss jedoch nicht die Regel sein, auch umfangreiche Neubauten sind geplant.

Was da nun genau auf uns zukommen kann, möchten wir zum Themenschwerpunkt unserer diesjährigen Personalversammlung machen. Wir hoffen, dass wir Sie dazu alle begrüßen können. Denn nur gut informierte Beschäftigte können wertvolle Hinweise geben. Bis dahin.

Ihr Personalrat

IMPRESSUM

Herausgeber: Personalrat der Universität Bonn
Redaktion: R. Koppe, C. Müller, A. Schmitz, S. Werner, JAV
Gastbeitrag: C. Michalak

Druck: Universität Bonn Gedruckt auf chlorfrei gebleichtem Papier

Anschrift:

Personalrat der Universität Bonn
Konviktstr. 4
53113 Bonn

Fax: 0228 / 73 2825 (Uni-intern: 2825)
E-Mail: personalrat@uni-bonn.de

Sprechstunden: ab 8.30 Uhr oder nach telefonischer Vereinbarung

Dienstags, in der Zeit von 13.00 Uhr bis ca. 17.00 Uhr findet die Personalratssitzung statt (in dieser Zeit ist der Personalrat nur über Anrufbeantworter (7381) erreichbar)

Telefon:

Geschäftszimmer, Frau Lommerzheim: 0228 / 73 7381 (Uni-intern: 7381)
Frau Koppe: 5995 / Frau Müller: 5996 / Herr Schmitz: 5993 / Frau Werner: 5994

Einladung zur Personalversammlung

Termin: 4. Mai 2009

Uhrzeit: 9.30 Uhr

Ort: Aula im Universitätshauptgebäude
Regina-Pacis-Weg 3

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

für unsere Personalversammlung ist folgende Tagesordnung vorgesehen:

1. Begrüßung
 - Grußwort des Rektors Prof. Fohrmann
 - Grußwort des Kanzlers Dr. Lutz
2. Rechenschaftsbericht des Personalrats
 - Christel Müller / Vorsitzende; Renate Koppe / Stellv. Vorsitzende -
3. Universitätsweite Bauvorhaben im Rahmen des Hochschulmodernisierungsprogramms
 - Kristina Kornmesser / Dezernentin 4 -
4. Bericht aus der Arbeitsgruppe Hochschulsekretärinnen
 - Heidrun Schröder / Institut für Zoologie -
5. Aussprache
6. Verschiedenes

Außerdem wird der neue Leitende Betriebsarzt, Herr Dr. med. Packbier, anwesend sein, der sich bei dieser Gelegenheit kurz vorstellen wird.

Die Personalversammlung ist Dienst!

Grundsätzlich hat jede/r das Recht auf Teilnahme an der Personalversammlung.

Nehmen Sie dieses Recht in Anspruch, denn es geht um Ihre Belange.

Die Teilnahme kann nur aus zwingenden Gründen (und die gibt es fast nicht) verweigert werden. Fragen Sie im Zweifelsfall bei uns nach.

Wir freuen uns auf Ihr Kommen!

Die Arbeit des Personalrats vom 01.07.2008 bis 07.04.2009 in Zahlen:

Beamte:	-Ernennung auf Probe:	3
	-Beförderungen:	5
	-Abordnung/Versetzung an eine andere Dienststelle:	1
Beschäftigte:	-Einstellungen:	72
	-Um- und Höhergruppierungen:	57
	-Weiterbeschäftigungen auf unbestimmte Zeit:	26
	-Weiterbeschäftigungen auf Zeit:	89
	-Weiterbeschäftigungen i. Rahmen v. Altersteilzeit:	13
	-Abordnungen/Umsetzungen:	12
	-Erhöhungen der Wochenarbeitszeit:	62
	-Reduzierungen der Wochenarbeitszeit:	57
Auszubildende:	-Einstellungen von Auszubildenden:	41
	-Übernahme von Auszubildenden nach der Ausbildung:	10
Alle Gruppen:	-Fortbildungsmaßnahmen:	20
	-Stellenausschreibungen:	56

Im Zeitraum zwischen dem 01.07.2008 und dem 07.04.2009, das ist die Zeit nach der Wahl des neuen Personalrats, wurden in 40 Sitzungen insgesamt 524 Vorlagen zur Mitbestimmung, Mitwirkung oder Anhörung von der Dienststelle vorgelegt.

Wie schon bei der vorjährigen Statistik bemerkt, finden Sie den Punkt „Abmahnung“ in dieser Aufstellung nicht mehr. Dies ist eine der Folgen des novellierten Landespersonalvertretungsgesetzes (LPVG).

Es gibt keine Beteiligung des Personalrats mehr!

Um Ihnen helfend zur Seite zu stehen, sind wir also auf Ihre Information angewiesen, wenn Ihnen eine Abmahnung, die ja eine Vorstufe zu einer Kündigung sein kann, droht bzw. sogar schon ausgehändigt wurde.

Ergebnisse der Tarifrunde 2009

Im März wurden die Tarifverhandlungen zwischen den Gewerkschaften (ver.di, GEW und dbb tarifunion) und der Tarifgemeinschaft der Länder (TdL) abgeschlossen. Es wurden Vereinbarungen zu verschiedenen Punkten getroffen:

Entgelt

Das Entgelt (früher Lohn/Gehalt) war natürlich die zentrale Frage der Verhandlungen. Dazu wurde folgendes vereinbart:

- 40 € Einmalzahlung für Januar/Februar (Teilzeitbeschäftigte anteilmäßig im Verhältnis zur Arbeitszeit)
- ab 1. März 2009: 40 € Sockelbetrag (d.h. jeder Wert in der Entgelttabelle wird um 40 € erhöht), anschließend werden alle Tabellenentgelte um 3 Prozent erhöht
- ab 1. März 2010: Erhöhung der Tabellenentgelte um weitere 1,2 Prozent.

Gleichzeitig wurde jedoch vereinbart, dass der § 18 des TV-L (Leistungsentgelt) ersatzlos gestrichen wird. Damit entfällt auch die derzeitige Form der Auszahlung des Leistungsentgelts von 12 Prozent eines Monatsgehalts im Dezember, das bisher noch an alle Beschäftigten ausgeschüttet wurde. (Das Leistungsentgelt gem. § 40 TV-L bleibt unberührt und wird redaktionell angepasst.)

Insgesamt ergibt sich damit eine durchschnittliche Erhöhung von 3,2 Prozent für 2009 und um 1,2 Prozent für 2010, auch wenn die Tabellenwerte insgesamt bis 2010 um 5,8 Prozent erhöht werden.

Auszubildende

Die Ausbildungsvergütung wird ab 01.03.09 für alle um 60 € erhöht und ab 01.03.2010 um weitere 1,2 Prozent angehoben.

Die neuen Entgelttabellen ab dem 01.03.09 finden sich auf der Webseite des Personalrats unter:

<http://www.uni-bonn.de/Einrichtungen/Mitgliederververtretungen/Personalrat/bilder/Entgelttabelle2009.pdf>
bzw.:

<http://www.uni-bonn.de/Einrichtungen/Mitgliederververtretungen/Personalrat/bilder/AzubiTabelle2009.pdf>

Verlängerung der Übergangsregelungen (TVÜ-L)

Zunächst zum Hintergrund: Ursprünglich war bei der Einführung des TV-L vereinbart worden, dass eine neue Entgeltordnung, die die Eingruppierungsmerkmale des BAT und des MTArb ersetzt, bis Ende 2008 erarbeitet sein sollte. (Derzeit wird noch nach BAT bzw. MTArb eingruppiert und anschließend nach TV-L übergeleitet.)

Daher waren im Überleitungstarifvertrag (TVÜ) Übergangsregelungen vereinbart worden, die bis Oktober 2008 galten. Nach wie vor ist unklar, wann eine Entgeltordnung zum TV-L vorliegen wird. Von Arbeitgeberseite wurde bisher nicht ernsthaft verhandelt, nur von Gewerkschaftsseite liegt bisher überhaupt ein Entwurf vor. Daher sind in den letzten Tarifverhandlungen die Übergangsregelungen zum Teil verlängert worden. Die wichtigsten Punkte stellen wir Ihnen auf der folgenden Seite vor (unter dem Vorbehalt, dass eine Endfassung dieses Teils der Tarifeinigung derzeit noch nicht vorliegt).

(Fortsetzung)

Tarifaufstieg: Keine Automatik – Antrag notwendig!

- Ø Vor dem 1. November 2006 begonnene Zeit- oder Bewährungsaufstiege nach BAT werden noch durchgeführt, wenn sie nach den Regelungen des BAT vor dem 31.12.2010 erfolgen würden (bisheriger Stichtag war der 31.10.2008). Dies ist unabhängig davon, ob die Hälfte der Bewährungszeit vor dem 01.11.06 erfüllt war und unabhängig davon, in welcher Entgeltgruppe man ist - wichtig ist hier nur das Zeitfenster.

ACHTUNG: Ein solcher Bewährungs- bzw. Zeitaufstieg zwischen dem 01.11.08 und dem 31.12.10 erfolgt aber nur auf **Antrag des/der Beschäftigten**. Sollten Sie also einen Bewährungs- oder Zeitaufstieg zwischen dem 01.11.08 und dem 31.12.10 zu erwarten haben, wenden Sie sich bitte an Ihren Sachbearbeiter/Ihre Sachbearbeiterin.

Falls Sie sich nicht sicher sind, ob Sie zu dem Personenkreis gehören, schauen Sie einmal in Ihren Arbeitsvertrag bzw. die dazugehörigen Anlagen, ob dort ein Tarifaufstieg vor dem 31.12.10 angekündigt wurde. Sie können auch bei uns nachfragen. Wenn Sie uns Ihre Vergütungs- und Fallgruppe vor dem 01.11.06 nennen, können wir in der Regel helfen.

- Ø Nach dem 31.12.2010 fällige Tarifaufstiege werden nach wie vor nur bei Überleitung in eine der TV-L-Entgeltgruppen 3, 5, 6 oder 8 durchgeführt, und nach wie vor nur, wenn bereits die Hälfte der Bewährungszeit vor dem 01.11.06 abgelaufen war. Hier hat sich also leider nichts geändert.
- Ø Unterbrechungen von bis zu einem Monat sind für die Besitzstandswahrung generell unschädlich. Diese Regelung, die besonders für befristet Beschäftigte von Bedeutung ist, galt bisher nur bis zum 31.10.2008.

Diese Übergangsregelungen gelten nur für Beschäftigte, deren Beschäftigung bereits vor dem 01.11.2006 bestand.

„Übertragung“ des Tarifergebnisses auf Beamtinnen und Beamte

Im Vorfeld der Tarifaueinandersetzungen hatte die NRW-Landesregierung angekündigt, das Ergebnis vollständig auf die Beamten zu übertragen. Nach erfolgtem Abschluss ist davon nun nicht mehr die Rede. Übernommen werden nur die prozentualen Erhöhungen von 3% ab 01.03.09 und von 1,2% ab 01.03.2010. Der Sockelbetrag von 40 € wird auf 20 € reduziert und auch die Einmalzahlung von 40 € entfällt.

Es gibt natürlich auch keine Angleichung der Arbeitszeit an die Arbeitszeit der Beschäftigten und auch die Zuwendung (Weihnachtsgeld) bleibt für die Beamten weiterhin geringer.

Rufbereitschaft an der Universität Bonn

In § 7 des TV-L (Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder) sind unter dem Titel „Sonderformen der Arbeit“ verschiedene Sachverhalte geregelt bzw. erklärt. Dazu gehören neben Schichtarbeit, Überstunden und Nacharbeit auch die Rufbereitschaft und der Bereitschaftsdienst.

Vor allem bei den Begriffen „Rufbereitschaft“ und „Bereitschaftsdienst“ ist oft der Unterschied nicht bekannt.

Beim Bereitschaftsdienst hält sich der Beschäftigte an einem vom Arbeitgeber bestimmten Ort auf (in den meisten Fällen der Arbeitsplatz), um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen. Zeiten ohne Arbeit müssen dabei überwiegen.

Bereitschaftsdienste gibt es derzeit an der Universität Bonn nicht. Sie können auch nur nach Abschluss einer entsprechenden Dienstvereinbarung zwischen Personalrat und Dienststelle eingerichtet werden.

Bei der Rufbereitschaft hält sich der Beschäftigte an einem von ihm zu bestimmenden, aber dem Arbeitgeber mitzuteilenden Ort auf (z. B. zu Hause) oder ist über ein Handy zu erreichen, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen (in der Regel binnen 30 Minuten). Dies gibt es z. B. im Hausmeisterbereich, wenn evtl. Winterdienst ansteht.

Wie erfolgt die Vergütung von Rufbereitschaft?

Wenn keine Arbeitseinsätze erfolgen, wird für die Rufbereitschaft eine tägliche Pauschale gezahlt. Dies ist für eine Rufbereitschaft von mindestens 12 Stunden von Montag bis Freitag das Zweifache und für Samstag, Sonntag und Feiertage das Vierfache des tariflichen Stundenentgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Entgeltstufe. Bei Rufbereitschaften von weniger als 12 Stunden werden für jede angefangene Stunde 12,5 Prozent des tariflichen Stundenentgelts (= Stundenlohn gemäß der jeweiligen Eingruppierung) gezahlt. Handelt es sich um mehrere Tage, beispielsweise Samstag und Sonntag, so werden natürlich zwei Tage berechnet, also insgesamt 8 Stundenentgelte (2 x 4, da Samstag und Sonntag und jeweils pro Tag mehr als 12 Stunden). Für angebrochene Tage am Ende einer mehrtägigen Rufbereitschaft wird keine zusätzliche Pauschale gezahlt. Wichtig für die Höhe der Pauschale ist der Tag des Beginns der Rufbereitschaft.

Zur besseren Verständlichkeit nun einige Beispiele:

- Rufbereitschaft von Freitag 18 Uhr bis Samstag 7 Uhr: Eine Pauschale in Höhe von 2 Stundenentgelten wird gezahlt, da die Rufbereitschaft an einem Freitag begonnen hat und länger als 12 Stunden dauert.
- Rufbereitschaft von Sonntag 18 Uhr bis Montag 7 Uhr: Eine Pauschale in Höhe von 4 Stundenentgelten wird gezahlt, da die Rufbereitschaft an einem Sonntag begonnen hat und länger als 12 Stunden dauert.
- Rufbereitschaft von Freitag 15 Uhr bis Montag 7 Uhr: Eine Pauschale in Höhe von 2 Stundenentgelten (Freitag), eine Pauschale in Höhe von 4 Stundenentgelten (Samstag), eine Pauschale in Höhe von 4 Stundenentgelten (Sonntag), keine Pauschale für Montag.
- Rufbereitschaft von Sonntag 22 Uhr bis Montag 7 Uhr: Hier sind es insgesamt nur 9 Stunden. Es besteht Anspruch auf 9 x 12,5 Prozent = 112,5 % eines Stundenentgelts.

Wenn Arbeitseinsätze erfolgen, so wird die dafür erforderliche Zeit einschließlich der Wegezeiten auf volle Stunden gerundet und mit Überstundenentgelt und eventuell anfallenden Zeitzuschlägen bezahlt.

Die genauen Zuschläge ergeben sich aus dem § 8 des Tarifvertrags (TV-L), s. nachfolgende Tabelle:

Der/Die Beschäftigte erhält neben dem Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung Zeitzuschläge.

Die Zeitzuschläge betragen – auch bei Teilzeitbeschäftigten – je Stunde

a) für Überstunden	
in den Entgeltgruppen 1 bis 9	30 v.H.,
in den Entgeltgruppen 10 bis 15	15 v.H.,
b) für Nachtarbeit	20 v.H.,
c) für Sonntagsarbeit	25 v.H.,
d) bei Feiertagsarbeit	
- ohne Freizeitausgleich	135 v.H.,
- mit Freizeitausgleich	35 v.H.,
e) für Arbeit am 24. Dezember und am 31. Dezember jeweils ab 6 Uhr	35 v.H.,
f) für Arbeit an Samstagen von 13 bis 21 Uhr, soweit diese nicht im Rahmen von Wechselschicht oder Schichtarbeit anfällt	20 v.H.

des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der Stufe 3 der jeweiligen Entgeltgruppe. Beim Zusammentreffen von Zeitzuschlägen nach Satz 2 Buchst. c bis f wird nur der höchste Zeitzuschlag gezahlt.

Auch hier ein Beispiel:

Wochenendrufbereitschaft mit folgenden Arbeitseinsätzen in der Dienststelle:

- Freitag von 21 Uhr bis 23.15 Uhr + Wegezeit 30 Minuten (jeweils 15 Minuten hin und zurück),
- Samstag von 12.30 Uhr bis 13.15 Uhr + Wegezeit 30 Minuten (jeweils 15 Minuten hin und zurück).

Der Einsatz am Freitag im Umfang von 2:45 Stunden wird auf drei Stunden, der Einsatz am Samstag im Umfang von 1:15 Stunden wird auf zwei Stunden aufgerundet. Es wird also insgesamt für 5 Stunden Überstundenentgelt entsprechend der jeweiligen Entgeltgruppe gezahlt. Weiter wird für Freitag von 21:00 Uhr bis 23.15 Uhr für 2.15 Stunden Nachtarbeitszuschlag bezahlt und für Samstag von 13:00 Uhr bis 13:30 Uhr der Zuschlag für Arbeiten an Samstagen.



Da für die Rufbereitschaft (ebenso wie beim Bereitschaftsdienst) eine Vergütung für die Einsatzzeiten gezahlt wird, ist sie als Arbeitszeit anzusehen und unterliegt daher der Mitbestimmung des Personalrats nach § 72 Abs. 4 des Landespersonalvertretungsgesetzes (Mitbestimmung bei Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit).

Die Jugend- und Auszubildendenvertretung informiert:

JAV-Wahlen

Wir suchen Interessierte, die mitmachen wollen!

Liebe Auszubildende,

im Mai stehen die Wahlen für die neue Jugend- und Auszubildendenvertretung an. Ihr könnt dann 5 JAV-Mitglieder wählen, die für die nächsten 2 Jahre Eure Interessen wahrnehmen sollen.

Einige der bisherigen JAV-Mitglieder werden wieder kandidieren, allerdings könnten wir etwas Verstärkung sehr gut gebrauchen.

Beim Einführungsseminar für die neuen Auszubildenden gab es einige interessierte Nachfragen, wie man denn in die JAV kommt.

Wenn es Euch jetzt noch oder wieder interessiert, dann meldet Euch bei mir - Ihr kennt mich (Henning) vom Einführungsseminar -

Ansprechpartner:

Henning Achterrath (Tel.: 3436)
Jan Sven-Sören Heß (Tel.: 5514)
Swenja Schmitt (Tel.: 3976)

Der Einfachheit halber werde ich eine Liste mit Wahlvorschlägen erstellen, d. h. ihr könnt eure Wahlvorschläge auch direkt mir mitteilen.

Die Wahlvorschläge müssen bis zum 27.04.2009 um 12 Uhr beim Wahlvorstand eingereicht werden.

Also meldet Euch bald. Alles Weitere organisieren wir dann gemeinsam!

Wir würden uns freuen!



Gründung Netzwerk „Hochschulsekretärinnen“ erfolgreich angelaufen

Unser Artikel im PR-Info vom November 2008 ist auf große Resonanz gestoßen. Mittlerweile haben sich unserem Aufruf 40 Kolleginnen angeschlossen bzw. in einen E-Mail-Verteiler aufnehmen lassen. Anfang April und letzten Mittwoch haben wir uns die ersten beiden Male getroffen. Beim ersten Treffen stand zunächst das gegenseitige Kennenlernen im Vordergrund. Konsens war hier überwiegend die gestiegenen Anforderungen und Belastungen, aber die gleich bleibende schlechte Bezahlung.

Im zweiten Treffen wurden die derzeitigen Eingruppierungs-Kriterien von Renate Koppe (Personalrat) vorgestellt und der Vorsitzende der Personalrätekonferenz NRW, Frank-Peter Kaup, berichtete über den neuesten Stand bei der noch zu erarbeitenden Entgeltordnung für den TV-L (d.h. die neuen Eingruppierungskriterien, die es derzeit für den TV-L noch nicht gibt). In der neuen Entgeltordnung soll nun geregelt werden, welche Tätigkeiten welchem Entgelt zugeordnet werden sollen. Eine Forderung ist es hier, jetzt dem quantitativ und qualitativ gewachsenen Tätigkeitsprofil bei den Hochschulsekretärinnen Rechnung zu tragen.

In der nächsten Personalversammlung am Montag, den 4. Mai 2009, wird Frau Schröder unser Netzwerk kurz vorstellen und über das geplante Vorgehen berichten. Sofern Sie sich angesprochen fühlen, können Sie sich auch jetzt schon in den Netzwerk-Verteiler aufnehmen lassen: entweder bei Renate Koppe (renate.koppe@uni-bonn.de) oder bei Claudia Michalak (michalak@uni-bonn.de).

Altersversorgung Zusatzrente im öffentlichen Dienst

Bereits in unserem Informationsheft vom November 2006 (Ausgabe Nummer 46) hatten wir auf Seite 6 relativ ausführlich darüber berichtet, dass im Zusammenhang mit dem Abschluss des TV-L auch ein Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung vereinbart wurde.

Entgeltumwandlung bedeutet, dass ein bestimmter Betrag des Bruttogehalts steuer- und sozialabgabenfrei für eine betriebliche Altersversorgung verwendet werden kann.

Dies ist lt. Tarifvertrag zwar nur bei der VBL (Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder) möglich, dass dies jedoch nicht die schlechteste Wahl ist, bestätigt ein aktueller Artikel aus der Zeitschrift **Finanztest vom Februar dieses Jahres, den wir auf den folgenden zwei Seiten abgedruckt haben.**

Weitere Informationen erhalten Sie auch im Internet (www.vbl.de unter Versicherte, dann Entgeltumwandlung) und bei der VBL (TV-Versorgungsbetrieb@vlb.de). Bitten Sie unter Nennung Ihrer Mitgliedsnummer um ein entsprechendes Angebot mit Beispielrechnungen.

Der Anspruch auf Entgeltumwandlung muss im Personaldezernat gestellt werden, das mit zwei Rundschreiben (Nr. 33/2006 und 34/2006) bereits Informationen zum Thema veröffentlicht hat. Die Rundschreiben sind im Intranet abrufbar.

Anspruch auf Entgeltumwandlung haben alle Beschäftigten, die unter den TV-L (Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder) fallen.

Mehr Rente im öffentlichen Dienst



Auch Erzieherinnen im öffentlichen Dienst können steuer- und sozialabgabenfrei eigenes Geld in eine Betriebsrente stecken.

Freiwillige Zusatzrente. Angestellte von Ländern und Kommunen können ihre Betriebsrente aufbessern. Finanztest hat nachgerechnet: Es gibt gute Angebote.

Mit eigenem Geld eine Betriebsrente aufzubauen, ist für viele Arbeitnehmer eine lohnende Sache. Wer zugreift und investiert, erhält eine staatliche Förderung.

Im Jahr 2009 können Arbeitnehmer Sparbeiträge bis zu 2 592 Euro (216 Euro pro Monat) steuer- und sozialabgabenfrei von ihrem Gehalt abzweigen. Verdienen sie brutto maximal 44 100 Euro, sparen sie auf ihren Beitrag sogar alle vier Sozialabgaben für die gesetzliche Kranken-, Pflege-, Arbeitslosen- und Rentenversicherung.

Auch öffentlich bedienstete Angestellte haben die Chance, ihre Zusatzrente aus der Pflichtversicherung freiwillig per Gehaltsumwandlung aufzubessern. Für rund fünf Millionen Mitarbeiter von Ländern und

Kommunen, die keine Beamten sind, ist das tariflich geregelt. Nur für die rund 150 000 Angestellten des Bundes steht ein entsprechender Tarifvertrag noch aus.

Die garantierten Renten, die öffentliche Versorgungskassen anbieten, sind oft viel höher als bei privaten Versicherern üblich. Das zeigt eine Stichprobe von Finanztest.

Pensionskassen VBL und KZVK

Eingeholt haben wir Angebote der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) in Karlsruhe und der Kirchlichen Zusatzversorgungskasse des Verbandes der Diözesen Deutschlands (KZVK) in Köln.

Die freiwilligen Zusatzrenten werden den öffentlich Bediensteten vor allem von

den Pensionskassen angeboten, die für ihre Pflichtversicherung zuständig sind. Die VBL ist der größte Anbieter. Länderbedienstete sind sogar auf die VBL festgelegt.

Auch kirchliche Mitarbeiter können meist nur über ihre Pflichtkasse selbst in ihre Betriebsrente investieren. Etwas mehr Auswahl haben angestellte Mitarbeiter der Kommunen. Sie können ihr Geld alternativ bei der Sparkassen-Finanzgruppe und bei den nur für den öffentlichen Dienst zuständigen Kommunalversicherern anlegen.

Die VBL hat für die Gehaltsumwandlung die Tarife „VBLextra“ und „VBLdynamik“ im Angebot. Die Rente der KZVK heißt „freiwillige Zusatzrente“. Finanztest hat bei der VBL nur die Variante VBLextra betrachtet. Sie ist wie die freiwillige Zusatzrente der KZVK eine klassische Rentenversicherung mit garantierter Verzinsung.

Nicht einbezogen haben wir das fondsgebundene Angebot VBLdynamik, weil hier nur der Beitragserhalt garantiert wird.

FOTO: IMAGO / PLUSPHOTO

Attraktive Garantierenten

In unserem Modell zahlen Männer und Frauen des Jahrgangs 1965 pro Monat 216 Euro in die Pensionskasse ein. Ihr Vertrag läuft ab dem 1. Januar 2009 über 23 Jahre. Die Auszahlung beginnt am 1. Januar 2032, wenn die Arbeitnehmer 67 Jahre alt werden. Vereinbart ist jeweils eine reine Altersrente ohne Hinterbliebenenschutz und ohne Leistungen bei Erwerbsminderung.

Bei VBLextra kommen für dieses Modell monatliche Garantierenten in Höhe von 417 Euro (Frauen) und 520 Euro (Männer) heraus. Die KZVK sagt Frauen 438 Euro Rente, Männern 495 Euro fest zu.

Zum Vergleich: Private Lebensversicherer garantieren 1965 geborenen Frauen in einer privaten Rentenversicherung bei gleichem Betrag und gleicher Ansparzeit im Schnitt nur 270 Euro Rente, gleichaltrigen Männern rund 300 Euro.

Die ausgezahlten Renten werden durch Überschüsse sowohl bei den Lebensversicherern als auch bei den Versorgungskassen möglicherweise höher sein. Ob die Überschüsse so fließen werden, wie der jeweilige Anbieter prognostiziert, kann aber keiner wissen. Versicherte sollten sich deshalb nach der garantierten Rente richten.

Drei Gründe für die hohen Renten

Die vergleichsweise hohen Garantien der Versorgungskassen haben drei Ursachen:

- niedrige Kosten,
- höherer Garantiezins im Vergleich zur klassischen privaten Lebensversicherung
- und die Pensionskassen rechnen mit einer niedrigeren Lebenserwartung, als private Lebensversicherer es tun.

Dem Tarif VBLextra liegt ein Garantiezins von 2,75 Prozent zugrunde. Die KZVK rechnet im Durchschnitt mit 3,25 Prozent.

Private Rentenversicherer und auch viele Pensionskassen garantieren dagegen für ab dem 1. Januar 2007 neu abgeschlossene Verträge nur noch 2,25 Prozent Verzinsung.

Auch die kalkulierte Lebenserwartung spielt eine Rolle. Je kürzer sie angenommen wird, desto höher fallen die garantierten Renten aus. Private Lebensversicherer erwarten meist in etwa, dass 67-jährige Männer 27, 67-jährige Frauen noch 30 Jahre lang leben. Die VBL dagegen kalkuliert, dass 67-jährige Männer im Schnitt noch 15 Jahre leben, gleichaltrige Frauen noch 19 Jahre, die KZVK geht von 17 und 21 Jahren aus.

Wer heute zugreift, sichert sich die hohen Garantien auf Dauer. Ob die Kassen ihre günstige Kalkulation auch für künftige Versicherte beibehalten, weiß aber niemand.

Der Kommunalversicherer Bayerische Versorgungskammer in München, der bis Ende 2008 bei seiner „PlusPunktRente“ in der Sparphase noch 3,25 Prozent, in der Rentenphase 5,25 Prozent Zins garantierte, rechnet ab 2009 jedenfalls vorsichtiger: Für Neuverträge ab 2009 sinkt der Garantiezins. Wie sehr, war bei Redaktionsschluss noch offen. Zugleich steigt die für die Kalkulation unterstellte Lebenserwartung leicht.

Etwas weniger gesetzliche Rente

Gehaltsumwandlung kostet etwas gesetzliche Rente, sofern der Sparer unter der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung (2009: 54 600/64 800 Euro, (neue/alte Bundesländer) verdient. Weil vom Beitrag nichts für die Rentenversicherung abgeführt wird, gibt es später weniger. Das Minus dürfte jedoch durch das Plus an Betriebsrente mehr als kompensiert werden.

Folgeschwerer ist, dass Betriebsrenten später voll steuerpflichtig sind. Zudem sind darauf volle Beiträge für die gesetzliche Kranken- und Pflegeversicherung fällig.

Aber auch hier überwiegt meist die Ersparnis im Berufsleben die Last im Alter. Für die Beiträge fallen rund 20 Prozent Sozialabgaben weg. Auf die Rente sind später nach heutigen Werten 17,45 Prozent (Kinderlose: 17,7 Prozent) zu zahlen.

Besonders lohnend ist die freiwillige Zusatzrente für Ältere, wie Finanztest errechnet hat. Investiert ein Arbeitnehmer mit jährlich maximal 44 100 Euro Bruttolohn nur zehn Jahre lang Sparbeiträge in eine Pensionskasse, die ihm insgesamt 4 Pro-

zent Produktrendite bringt, erhöht die Förderung die Rendite sogar auf 8,2 Prozent (bei 30 Prozent Steuersatz). Die Förderung für einen privaten Riester- oder einen Rürup-Vertrag bringt ihm jeweils klar weniger.

Auch für jüngere Arbeitnehmer mit diesem Einkommen lohnt sich das Bruttosparen per Gehaltsumwandlung – nur etwas weniger. Wer Mitte 40 beginnt, sichert sich immerhin noch Renditen zwischen 5,6 und mehr als 6 Prozent. Der Abstand zur Riester-Rente und zu Rürup wird aber kleiner.

Nichts für Gutverdiener aus der Kasse

Ungünstig wird die Gehaltsumwandlung für Arbeitnehmer in einer gesetzlichen Krankenkasse, wenn ihr Bruttogehalt über den Beitragsbemessungsgrenzen für die Rentenversicherung liegt. Weil sie mit ihrem Beitrag in der Ansparphase keine Sozialabgaben sparen können, bringt ihnen eine Riester- und sogar eine Rürup-Rente mehr Plus. Und schafft eine ungeforderte private Rentenversicherung tatsächlich die gleiche Produktrendite, schneidet selbst sie besser ab.

Nur privatversicherte Gutverdiener können mit einer Betriebsrente immer noch recht gute Förderrenditen erzielen. Sie zahlen im Alter ja keinen zusätzlichen Krankenversicherungsbeitrag auf ihre Betriebsrente. Gibt es bei der Pensionskasse für einen privatversicherten Gutverdiener beispielsweise über 25 Jahre 4,0 Prozent Grundrendite, machen seine Steuervorteile daraus 5,1 Prozent (44 Prozent Steuersatz). Mehr kommt für ihn auch mit der Riester-Förderung nicht zusammen. ■

Unser Rat

Förderung. Nutzen Sie vor allem dann die Chance, Bruttogehalt in eine Rente umzuwandeln, wenn Sie im Jahr nicht mehr als 44 100 Euro verdienen. Dann sparen Sie für Ihren Beitrag nicht nur Steuern, sondern auch vier Sozialabgaben. Und die öffentlichen Versorgungskassen bieten oft hohe Garantierenten.

Steuervorteile. Wenn Sie Bruttogehalt in eine Betriebsrente umwandeln, verlieren Sie den Steuervorteil für die arbeitgeberfinanzierte Umlage Ihrer Pflichtversicherung. Von dieser bleiben 2009 nämlich bis zu 648 Euro steuerfrei. Der Steuervorteil Ihrer Gehalts-

umwandlung wird ab dem ersten Euro angerechnet. Sparen Sie trotzdem zusätzlich, denn bei der Gehaltsumwandlung entfallen auch noch Sozialabgaben. Und: Entgeht Ihnen bei der Umlage heute der Steuervorteil, zahlen Sie für die Rente daraus kaum Steuern.

Gutverdiener. Verdienen Sie im Jahr 64 800 Euro brutto (neue Bundesländer 54 600 Euro) oder mehr, lohnt sich eine Gehaltsumwandlung für Sie meist nur, wenn Sie privat krankenversichert sind. Gesetzlich Versicherte sparen für die Einzahlung keinen Kassenbeitrag und zahlen ihn dennoch voll auf die Rente.

Rund um das Arbeitsrecht

EU-Urteil zum Verfall von Urlaub

Wer über den 31.03. (Tariffrist 30.09.) eines Jahres hinaus arbeitsunfähig erkrankt war und aus dem letzten Jahr noch Urlaubsansprüche hatte, musste diese bislang abschreiben: nach Ablauf des Übertragungszeitraums verfiel der Anspruch. Diese Praxis verstößt gegen zwingendes europäisches Arbeitsrecht und ist deshalb jetzt vom europäischen Gerichtshof (EuGH) kassiert worden. Diese Entscheidung ist für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von erheblicher Bedeutung, die aufgrund einer Erkrankung ihren Urlaubsanspruch nicht wahrnehmen konnten. Natürlich muss aber jeder einzelne Fall geprüft werden, z.B., ob der gesetzliche Anspruch oder der tarifliche Anspruch zu beachten ist.

Pflegezeitgesetz

Zum 01.07.2008 ist das Pflegezeitgesetz (PflegeZG) in Kraft getreten.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben zur Unterstützung pflegebedürftiger Angehöriger einen Anspruch auf volle oder teilweise Freistellung von der Arbeit bis zu 6 Monaten (sog. Pflegezeit).

Der Arbeitgeber kann das Pflegezeitverlangen nur ablehnen, wenn dringende betriebliche Gründe dem entgegenstehen. Nach Ablauf der Freistellung kehren die Beschäftigten zu denselben Arbeitsbedingungen zurück. Die Regelungen sind deutlich angelehnt an die Regelungen zur Elternzeit. Die Ankündigungszeit für die Pflegezeit ist jedoch erheblich kürzer als die Ankündigungszeit für die Elternzeit. Während bei Elternzeit und Elternteilzeit die Ankündigungsfrist 7 Wochen beträgt, muss derjenige, der Pflegezeit beansprucht, diese spätestens 10 Arbeitstage vor Beginn gegenüber dem Arbeitgeber schriftlich ankündigen. Diese unterschiedliche Dauer der Ankündigungsfrist ist dem Umstand geschuldet, dass der Pflegebedarf häufig sehr kurzfristig auftritt.

Dies ist auch der Grund, dass nach § 2 des PflegeZG zusätzlich die Möglichkeit besteht (Zitat:) *„bis zu zehn Arbeitstage der Arbeit fernzubleiben, wenn dies erforderlich ist, um für einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in einer akut auftretenden Pflegesituation eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder eine pflegerische Versorgung in dieser Zeit sicherzustellen.“*

Diese sog. kurzzeitige Arbeitsverhinderung ist dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen, ebenso die voraussichtliche Dauer der Verhinderung.

Für den Fall der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung ist der Arbeitgeber zur Fortzahlung der Vergütung verpflichtet, soweit sich eine solche Verpflichtung aus anderen gesetzlichen Vorschriften oder aufgrund einer Vereinbarung ergibt; als solche kann regelmäßig der Arbeitsvertrag angesehen werden (s. auch § 616 BGB).

Während der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung und während der Pflegezeit besteht Kündigungsschutz ab dem Zeitpunkt der Mitteilung an den Arbeitgeber.

Die Freistellungsansprüche können nur für die Pflege folgender naher Familienangehöriger in Anspruch genommen werden:

- Großeltern, Eltern, Schwiegereltern
- Ehegatten, Lebenspartner, Partner einer eheähnlichen Gemeinschaft, Geschwister
- Kinder, Adoptiv- und Pflegekinder, die Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder des Ehegatten oder Lebenspartners, Schwiegerkinder und Enkelkinder

Dem Arbeitgeber ist auf Verlangen eine ärztliche Bescheinigung über die Pflegebedürftigkeit des nahen Angehörigen und die Erforderlichkeit der Maßnahmen vorzulegen.

Raserei kostet die Rente

Wer auf seinem Arbeitsweg rücksichtslos das Leben anderer gefährdet, muss im Falle eines Unfalls nicht nur mit strafrechtlichen Konsequenzen rechnen. Er kann auch seinen Anspruch auf Leistungen der gesetzlichen Unfallversicherung verlieren.

Generell ist in der gesetzlichen Unfallversicherung neben der eigentlichen Arbeit auch der Arbeitsweg geschützt. Selbst der Autofahrer, der zwischen Wohnung und Arbeitsstelle grob fahrlässig einen Verkehrsunfall verursacht und dafür rechtskräftig verurteilt wird, ist grundsätzlich unfallversichert. Der Unfallversicherungsträger darf ihm aber – so das Bundessozialgericht – in solchen Fällen die Leistungen ganz oder teilweise versagen (Urteil vom 18.03.2008 – B 2 U 1/07 R). Mit dieser Grundsatzentscheidung wies das Gericht die Klage eines ehemaligen Praktikanten aus Hessen ab. Auf dem Weg zur Arbeit hatte der Mann bei Dunkelheit vor einer Bergkuppe und einer Rechtskurve eine Fahrzeugkolonne überholt. Bei diesem Manöver stieß er mit einem entgegenkommenden Fahrzeug zusammen, dessen Fahrerin schwer verletzt wurde. Er selbst erlitt einen Schienbeinbruch. Wegen vorsätzlicher Straßenverkehrsgefährdung und fahrlässiger Körperverletzung wurde er vom Amtsgericht zu einer Geldstrafe verurteilt.

Unfallversichert ja – Rente nein

Nach einer ersten Intervention des Bundessozialgerichts erkannte der Unfallversicherungsträger den Unfall als Arbeitsunfall an. Er zahlte die Heilbehandlung und während der anschließenden Arbeitsunfähigkeit ein Verletztengeld. Aufgrund einer dauerhaften Minderung der Erwerbsfähigkeit von 20 Prozent verlangte der Mann dann noch eine entsprechende Unfallrente. Der Unfallversicherungsträger lehnte die Rente ab und begründete seine Entscheidung mit dem Unfallhergang beziehungsweise mit dem Urteil des Amtsgerichts. In ihrem zweiten Urteilsspruch gaben die Kasseler Richter dem Unfallversicherungsträger Recht. Der Unfall sei eindeutig beim rechtswidrigen Überholen und somit bei einer Straftat passiert. Daher greife die Möglichkeit des Unfallversicherungsträgers, Leistungen zu versagen. Angesichts des rücksichtslosen Verhaltens und der Schwere der Straftat des ehemaligen Praktikanten wäre es auch „grob unbillig“, ihm eine dauerhafte Unfallentschädigung zu gewähren, erklärten die Richter.

Keine Beschädigtenrente nach Raserei

Ähnlich hatte das Bundessozialgericht bereits in einem Parallellfall zum sozialen Entschädigungsrecht entschieden (Urteil vom 16.12.2004 – B 9 VS 1/04 R). Ein Wehrpflichtiger, der auf der Heimfahrt von der Kaserne durch vorsätzliche Gefährdung des Straßenverkehrs verunglückt, hat danach keinen Anspruch auf eine Beschädigtenrente. Eine entsprechende Verwaltungsentscheidung bestätigte das Kasseler Gericht. Die Begründung in diesem Fall lautete: Es bestehe kein innerer Zusammenhang zwischen dem Wehrdienst und den infolge des Unfalls erlittenen Schädigungen. Der gefährliche Fahrstil unterbreche den Versorgungsschutz. Anders als im sozialen Entschädigungsrecht wird im Unfallversicherungsrecht der Schutz selbst nicht unterbrochen. Das heißt, die Leistungen entfallen nicht automatisch. Das Unfallversicherungsrecht ist somit moderater und lässt dem Versicherungsträger einen Entscheidungsspielraum.

Dr. Thomas Molkentin,

Leiter des Referates Unfallversicherung im Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Aus: faktor arbeitsschutz 5/2008

Fritz-Willi's Elfte Gebot

(frei nach Robert Gernhardt: Das Elfte Gebot)

Als nun der HERR niedergekommen war auf dem Drachenfels, oben auf seinem Gipfel, berief er seinen Knecht Friedrich-Wilhelm hinauf auf den Gipfel des Berges, und Fritz-Willi, der Uni-Kobold, stieg hinauf.

Da sprach der HERR: Ich bin der HERR, dein Gott, und habe seinerzeit vollkommen verschwitzt, meinem Knecht Moses das Elfte Gebot mitzugeben, als er vom Berge Sinai hinunter zum Volke stieg. So nimm du es und geh hin und steig hinab und verkündige allem Volke das Elfte Gebot.

Und Gott redete nur diese Worte:

„Du sollst nicht frieren oder unnötig schwitzen müssen an Deiner Arbeitsstelle.“

Und Fritz-Willi tat wie ihm geheißen und stieg hinab und sprach also zum Volke:
Dies sind die Raumtemperaturvorschriften, die der HERR euch auferlegt hat:

Gesetz über isolierte und nicht isolierte Außenwände.

Und der HERR redete mit Fritz-Willi und sprach zu ihm: Rede mit den Bauherren und sprich: Dies sind die Gelder die im Rahmen des Konjunkturpakets der Universität beschert wurden und die ihr auch in der bestehenden Bausubstanz verarbeiten sollt. Alles was Löcher hat oder Risse dürft ihr damit stopfen, sofern ihr dadurch nachhaltig die Zimmertemperatur positiv beeinflusst.

Alles was schlecht isoliert ist, sollt ihr damit nachbessern.

Alles aber was sowieso nagelneu ist und keine Mängel hat, soll euch unrein sein, und ihr sollt nicht noch mehr Geld hineininvestieren.

Und dies sollt ihr verabscheuen unter den Geldausgaben, denn ein Greuel sind sie: Energiekosten, die durch schlechte Isolierung oder nicht regulierbare Heizungen entstehen, Bauverzögerungen wegen Personalmangel, Nutzungsverzögerungen durch jegliche Unbill (wie z.B. Bürokratie).

Vergehen gegen Nacken, Augen und Hals.

So Du bei geschlossenen Fenstern einen Zug auf Augen oder Nacken verspürst, so sollst Du die Türen fest verschlossen halten.

Ihr sollt nicht die Türen aufstehen lassen.

Zieht es trotzdem noch durch die Fenster, so sollt ihr in diesen Räumen nur zwischen elf und dreizehn Uhr etwas tun. Und ihr sollt danach unrein sein bis an den Abend und weder in einem anderen zugigen Arbeitsraum, noch auf den Fluren, noch draußen weiterarbeiten.

Dasselbe soll gelten für Aufenthaltsräume und alle anderen Räume, in denen es zieht.

Ersatzleistungen

Entsteht durch schlechte Isolierung ein dauernder Schaden, so sollst Du geben Schweiß um Schweiß und Erkältung um Erkältung.

Wer aber fortfährt, Dich diesen Temperaturen auszusetzen, den soll die Grippe selbst ans Bett fesseln, und seine undichten Fenster und unisolierten alten Gemäuer soll man steinigen.

Dies ist das Elfte Gebot, das der HERR dem Fritz-Willi gebot für alles Volk rund um den Drachenfels.

