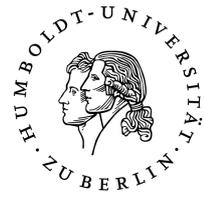


PERSONALVERSAMMLUNG 2011

30. November, 9.00 Uhr



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

wie seit 2002 haben wir Hinweise zu wichtigen Fragestellungen zusammengestellt und hoffen, Ihre Aufmerksamkeit auf Sie hoffentlich interessierende Themen lenken zu können. Ausführlichere Darstellungen finden Sie jeweils unter den angegebenen Links. Nachfragen beantworten wir gern.

Personalratsinfos A – Z

BAT und Altersdiskriminierung: EuGH hat entschieden – BAG wieder am Zug

Am 8. September 2011 hat der Europäische Gerichtshof (EuGH) die Entscheidung zu den Vorlagebeschlüssen des Bundesarbeitsgerichts (BAG) wegen möglicher Altersdiskriminierung aufgrund der Lebensalterstufen im BAT getroffen. Das Urteil stellt fest, dass erstens für die Zeit der Geltung des BAT /BAT-O (in der HU also bis 31. März 2010) in den Lebensalterstufen eine Diskriminierung aufgrund des Lebensalters gegeben ist und dass, zweitens die tarifvertraglichen Regelungen zur Überleitung in den TV-L (insbesondere die Festsetzung des Vergleichsentgelts anhand der aktuell erreichten Lebensalterstufe des BAT/BAT-O) aus Sicht des EuGH vereinbar mit EU-Recht sind. Auf dieser Grundlage hat das Bundesarbeitsgericht am 10.11.2011 abschließend entschieden. Ein Urteil oder eine Presseerklärung liegt bisher nicht vor.

Verfahrenshinweis:

Alle Beschäftigten, die ihren Anspruch auf Bezahlung nach der höchsten Lebensalterstufe schriftlich geltend gemacht haben, ohne Klage anhängig zu machen, sollten beachten, dass Ansprüche aus dem Jahr 2008 am 31.12.2011 verjähren. Die HU hat am 17.10.2011 erklärt, dass sie auf die Einrede der Verjährung nicht generell verzichtet. Sie sollten daher die HU unter Fristsetzung schriftlich auffordern, auf die Einrede der Verjährung zu verzichten.

Beamtenrechtsänderungen

In den letzten Jahren sind beamtenrechtliche Vorschriften so massiv geändert worden wie vielleicht seit dem 19. Jahrhundert nicht mehr. Mit der Föderalismusreform besitzt der Bund nur noch die Gesetzgebungskompetenz für grundlegende Statusangelegenheiten (Beamtenstatusgesetz), während Fragen der Besoldung, Versorgung und der Laufbahn in die Kompetenz der Länder fallen. Auch der Wunsch der öffentlichen Dienstherren, Geld zu sparen, spielt bei den Änderungen eine wichtige Rolle.

Besoldungen

Erfreulich zu verzeichnen ist zunächst, dass in Berlin endlich wieder Besoldungen erhöht wurden (nach jahrelanger Stagnation und massiven realen Kaufkraftverlusten), zum 01.08.2010 stiegen die Bezüge um 1,5 % und um weitere 2 % zum 01.08.2011. Gleichzeitig wurde mit dem Berliner Besoldungsneuregelungsgesetz das bisherige System der Besoldungsdienstalter durch ein System von Erfahrungsstufen ersetzt. Ob sich diese Umstellung tatsächlich ohne Einkommensverluste für die Beamtinnen und Beamte auswirken

wird, bleibt noch abzuwarten. Insbesondere bei der Berücksichtigung bisher gewährter Leistungsprämien scheint es bereits zu Unstimmigkeiten zu kommen.

Zweites Dienstrechtsänderungsgesetz

Im Rahmen des 2. DRÄndG (das zum 01.06.2012 in Kraft treten wird <gremien.hu-berlin.de/personalrat/gesetze/DRAendG09.pdf>) wird das *Laufbahngesetz* neu gefasst, das führt dazu, dass die Unterteilung der Laufbahnen in einfachen, mittleren, gehobenen und höheren Dienst ersetzt wird durch zwei Laufbahngruppen (Gruppe 1: Einstiegsämter A 4 oder A6, Gruppe 2: Einstiegsämter A 9 oder A 13). Im Beurteilungssystem für Beamte wird auf das Schulnotensystem zurückgegriffen werden.

Versorgung

Im Landesbeamtengesetz wurde ein § 110b eingefügt, der es Personalüberhangkräfte nach Vollendung des 60. Lebensjahres ermöglicht, auf Antrag in den Ruhestand versetzt zu werden.

Brillen für den Bildschirmarbeitsplatz

Wenn Ihre normale Brille für die Arbeit am Computer nicht geeignet ist, hat der Arbeitgeber spezielle Sehhilfen zur Verfügung zu stellen. Welche Kosten maximal von der HU übernommen werden und die Verfahrensweise zur Beantragung einer Bildschirmarbeitsplatzbrille finden Sie unter: www.hu-berlin.de/hu/verwaltung/bst/Brille

Dienstvereinbarung Gleitzeit

Am 25.05.2011 ist die "Dienstvereinbarung Gleitzeit" im § 10 Abs. 2 unter dem Aspekt der Familienfreundlichkeit geändert worden: Arbeitnehmer/innen haben die Möglichkeit, in Abstimmung mit ihrer/ihrer Vorgesetzten die Arbeitszeit individuell zu verteilen, um ihren familienbedingten Umständen (Kinderbetreuung, Betreuung von Angehörigen etc.) gerecht werden zu können.

ELENA und Datenübermittlung

Der Bundestag hat am 29. September 2011 in zweiter und dritter Lesung das "Gesetz zur Änderung des Beherbergungstatistikgesetzes und des Handelsstatistikgesetzes sowie zur Aufhebung von Vorschriften zum Verfahren des elektronischen Entgeltnachweises" beschlossen (Bundesrats-Drucksache 608/11 vom 14. Oktober 2011). Danach soll das Verfahren des elektronischen Entgeltnachweises (ELENA) noch in diesem Jahr eingestellt werden. Die bislang von der Zentralen Speicherstelle und der Registratur Fachverfahren erhobenen Daten sind unverzüglich zu löschen. Der Bundesrat wird sich in seiner Sitzung am 4. November 2011 mit dem Gesetz befassen. Die das ELENA-Verfahren betreffenden Vorschriften werden am Tag nach Verkündung des Gesetzes im Bundesgesetzblatt in Kraft treten. (aus: AOK - PRAXIS AKTUELL vom 27.10.2011)

Entgeltordnung neu gefasst: Grundzüge der Regelungen ab 01.01.2012

Mit dem Tarifabschluss der Länder im März 2011 ist vereinbart worden, eine neue Entgeltordnung zum 01.01.2012 in Kraft zu setzen. In dieser Entgeltordnung wird die Eingruppierungssystematik des BAT/BTMG beibehalten. Generell werden in dieser neuen EGO Aufstiege in den EGr. 1-8/9 berücksichtigt - Die Eingruppierung wird sofort in die höhere Gruppe vorgenommen, wenn die Aufstiege höchstens 6 Jahre betragen haben. Außerdem ist für die sogenannten Drittelaufstiege eine analoge Regelung aufgenommen worden. Sobald die Redaktionsverhandlungen abgeschlossen sind, werden ausführliche Informationen vorgelegt. Diese neuen Regelungen sollen für Neueingestellte gelten. Für bestehende Arbeitsverhältnisse ist ein Überleitungsverfahren auf Antrag vorgesehen. Dies kann innerhalb des Jahres 2012 beantragt werden. Der Personalrat wird zeitnah über die Regelungen und Auswirkungen in geeigneter Form informieren.

Erfindungen/Patente

Mit der Abschaffung des Hochschullehrerprivilegs, § 42 n. F. Gesetz über Arbeitnehmererfindungen (ArbEG), im Februar 2002 hat der Gesetzesgeber den Hochschulen die Verantwortung für alle Erfindungen übertragen, die von ihren Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern gemacht werden. Ziel war es, das Patentaufkommen an den Hochschulen zu fördern, klare Rahmenbedingungen für den Aufbau von nachhaltigen Strukturen für ein Hochschul-Patentwesen zu schaffen und den Hochschulen somit überhaupt erst eine Teilhabe am finanziellen Erfolg zu ermöglichen. Durch die Novellierung des § 42 des Arbeitnehmererfindungsgesetzes kann die Hochschule seit dem 07.02.2002 auch die Erfindungen von Professor/innen, Dozent/innen und wissenschaftlichen Assistent/innen in Anspruch nehmen. Die Erfinder/innen haben seit dem 07.02.2002 einen Anspruch auf 30% der Brutto-Verwertungseinnahmen.

Im Allgemeinen liegt eine *Diensterfindung* vor, wenn der Arbeitnehmer während des Arbeitsverhältnisses eine Erfindung tätigt,

- die auf der ihm obliegenden Tätigkeit oder
- auf maßgebliche Erfahrungen oder Arbeiten der Hochschule beruhen und
- die ein/e Hochschulbeschäftigte/r in dienstlicher Eigenschaft macht.

Diese Erfindungen sind meldepflichtig, gehören dem Arbeitgeber, der Hochschule, und können von ihr angemeldet werden, mit der Pflicht, den Erfinder zu vergüten. Andere Erfindungen auf einem völlig anderen Gebiet können freie Erfindungen sein, die ebenfalls meldepflichtig sind, damit der Arbeitgeber dies überprüfen kann und müssen dem Arbeitgeber zur nicht ausschließlichen Benutzung angeboten werden. Personen ohne Arbeitsverhältnis oder vertragliche Bindung an die Universität wie z. B. Studierende, Stipendiaten, Gastwissenschaftler/innen sind *freie Erfinder/innen* und können über ihre Erfindung frei verfügen (sofern keine anderen Regelungen bestehen). Die Humboldt-Universität strebt die Einbindung dieser freien Erfinder/innen an und bietet ihnen die gleichen Konditionen und die gleiche Betreuung wie den Hochschulerfinder/innen. Weitere Informationen: <https://www.hu-berlin.de/forschung/transfer/standardseite/patente>

Evaluierungssatzung der Humboldt-Universität zu Berlin

Die Neufassung des Berliner Hochschulgesetzes (BerlHG) vom 01.06.2011 schreibt die Mitwirkung der Mitglieder der Hochschule an Evaluationsverfahren fest. An der HU ist eine Evaluationsatzung (ES) "im Geschäftsgang", die dieser Forderung Genüge leisten soll. Die ES zielt auf die Überprüfung der eigenen Leistungsfähigkeit ab. Der Begriff der Evaluation umfasst sämtliche Verfahren zur systematischen Beschreibung, Analyse und Bewertung der universitären Leistungsbereiche und -prozesse. Evaluieren werden alle wichtigen Bereiche der Universität. Die Satzung schreibt das Verfahren und den Zyklus fest, ferner die Zuständigkeit, die Art der Datenerhebung und die Datenkategorien. Geregelt wird auch die Veröffentlichung der Ergebnisse. Der Datenschutz spiegelt sich in vier Paragraphen wider.

Firmenticket

Wie im letzten Jahr wird für alle Firmenticket-Abonnenten der Betrag für November als Kompensation für Ausfälle und Beeinträchtigungen im Fahrplan der Berliner S-Bahn erstattet. Im Jahre 2012 bleibt der Rabatt für Firmenticket-Abonnenten gegenüber den BVG-Preisen bei 5 %.

Gefährdungsanalysen

Im § 5 ArbSchG (Arbeitsschutzgesetz) ist der Arbeitgeber verpflichtet, eine Gefahrenanalyse für jeden Arbeitsplatz zu erstellen. Das Präsidium der Humboldt Universität hat in der "Verwaltungsanweisung über Verfahren und Zuständigkeiten zur Umsetzung von Rechtsvorschriften des Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutzes" vom Juni 2010 noch einmal darauf verwiesen. Da für viele Bereiche die Form einer solchen Analyse ein Stück

"Neuland" darstellt, unterstützt das Referat Arbeits- und Umweltschutz mit einem Merkblatt sowie praktischen Hinweisen diese Maßnahme. Gefährdungsanalysen sollen zum einen den "Ist-Zustand" am jeweiligen Arbeitsplatz und die dann ggf. resultierenden Maßnahmen verdeutlichen, zum anderen werden damit auch Einsatzschwerpunkte und Einsatzzeiten der Fachkräfte für Arbeitssicherheit gezielt geregelt. Bei Begehungen von Arbeitsplätzen im Rahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes musste der Personalrat neben vielen "engagiert" ausgeführten Analysen auch die Erfahrung machen, dass es Bereiche gibt, in denen diese Maßnahme mehr als lästige Pflicht, denn als Hilfe angesehen wird. Ein Umdenken und die bewusstere Wahrnehmung von Verantwortung durch Führungskräfte ist ein langer Weg, der von den Beteiligten ein hohes Maß an Geduld erfordert. Die Personalräte werden diesen Weg weiterhin konstruktiv begleiten.

Gesundheitssport und Kostenübernahme

Die Zentraleinrichtung Hochschulsport bietet seit diesem Semester am Donnerstag zwei gesundheitsorientierte Sportkurse an (Rückenschule und Yoga). Vorerst werden diese Kurse durch die Barmer GEK nach § 20 SGB, 5. Buch gefördert. Die Kursgebühren können durch die/den Kursteilnehmer/in bei der Krankenkasse geltend gemacht werden und sind individuell bis zu 80 % erstattungsfähig.

Gute wissenschaftliche Praxis

Auseinandersetzungen um gute wissenschaftliche Praxis sind ein problembeladenes Feld. Die HU hat wie (fast) alle anderen wissenschaftlichen Institutionen in Deutschland Richtlinien zur guten wissenschaftlichen Praxis erlassen "Satzung über die Grundsätze der Humboldt-Universität zu Berlin zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis und über den Umgang mit Vorwürfen wissenschaftlichen Fehlverhaltens". Als Ansprechpartner sind nach § 11 Vertrauenspersonen und nach § 12 eine Kommission zur Überprüfung von Vorwürfen wissenschaftlichen Fehlverhaltens vorgesehen. Eine Benennung von Vertrauenspersonen steht aus. Die Kommission nach § 12 ist an der HU benannt. Den Vorsitz führt aktuell Professor Kulke. (<http://gremien.hu-berlin.de/fehlverhalten/>).

Leistungszulagen

Mit der Einführung des TVöD und des TV-L sind Regelungen zu Leistungskomponenten im Tarifvertrag vereinbart worden. Im Länderbereich sind diese Regelungen 2009 wieder aufgehoben worden, da es keine für beide Seiten befriedigende Umsetzung gegeben hat und die erhofften leistungsstimulierenden Effekte ausgeblieben sind. Verblieben sind im wissenschaftsspezifischen Teil Rudimente der ursprünglichen Regelungen (§ 18 Besondere Zahlung im Drittmittelbereich, Leistungszulage und -prämie in der Fassung des TV-L HU). Diese sehen vor, dass Leistungszulagen (als wesentliche Form) gezahlt werden können, wenn die Drittmittelzuwendung dies ermöglicht oder die Universität im Fall, dass dauerhaft oder projektbezogen Beschäftigte besondere Leistungen erbringen, entsprechende Mittel zur Verfügung stellt. Bisher hat die HU davon in Einzelfällen bei Drittfinanzierung Gebrauch gemacht.

Sekretariate und Geschäftsstellen

Die von dem Plenum der dezentralen Frauenbeauftragten in Kooperation mit der zentralen Frauenbeauftragten ins Leben gerufene Arbeitsgruppe "Eingruppierung Hochschulsekretariate" arbeitet seit November 2010. Dieser Arbeitsgruppe gehören auch Vertreterinnen des Gesamtpersonalrates und des Personalrates des Hochschulbereiches an. Das Motto dieser Arbeitsgruppe lautet "Hochschulsekretärinnen verdienen mehr". Für die weitere Arbeit war es notwendig, sich über die Grundlagen einer Stellenbeschreibung zu informieren. Über die Berufliche Weiterbildung wurde eine Inhouseschulung zum Thema "Allgemeines zur Beschreibung und Bewertung von Arbeitsgebieten" speziell für Hochschulsekretärinnen angeboten, die auf reges Interesse stieß.

Darüber hinaus gibt es eine Arbeitsgruppe zur gleichen Thematik, die von der Gewerkschaft ver.di gegründet wurde. Hier arbeiten Vertreterinnen der Berliner Hochschulen und

Universitäten zusammen. Ziel dieser Arbeitsgruppe ist es, ein Netzwerk zu bilden, um sich gegenseitig zu informieren, zu unterstützen und um gemeinsame Aktivitäten starten

zu können. Im Juli fand dazu ein Bildungsurlaubstag für Hochschulsekretärinnen statt. Im Rückblick können wir feststellen, dass das Interesse der "Betroffenen" groß ist, die Bereitschaft, sich zu engagieren aber noch stärker geweckt werden muss. Die Arbeitsgruppe der HU wird weiterhin daran arbeiten.

Strukturausgleich

Die Tarifvertragsparteien haben im Überleitungstarifvertrag einen sogenannten Strukturausgleich vereinbart. Der Strukturausgleich soll Einkommensverluste, die in bestimmten Fällen bei der Überleitung in den TVL entstehen können, ausgleichen oder zumindest abmildern.

Der Strukturausgleich ist im § 12 des TVÜ-L HU geregelt. Einen Strukturausgleich erhalten an der HU diejenigen Beschäftigten, die zum einen am 1. April 2010 vom BAT in den TVL-HU übergeleitet wurden und zum anderen die in der Strukturausgleichstabelle genannten Voraussetzungen erfüllen. An der HU beginnt die Zahlung des Strukturausgleichs im April 2012. Die Strukturausgleichstabelle ist Bestandteil der Anlage 3 zum TVÜ-L. Diese sehr umfangreiche Tabelle enthält in den Spalten 1 - 5 die Anspruchsvoraussetzungen für die Zahlung des Strukturausgleichs (Vergütungsgruppe BAT, Entgeltgruppe TVL, Aufstieg gemäß BAT, Ortszuschlag, Lebensaltersstufe), in den Spalten 6 und 7 die sich daraus ergebenden Rechtsfolgen (Höhe und Dauer des Anspruchs).

Die Monatsbeträge schwanken zwischen 20 und 165 Euro. Bei Teilzeitbeschäftigten werden die in der Tabelle aufgeführten Beträge anteilig gezahlt. Sie werden nicht dynamisiert, d. h. sie nehmen nicht an allgemeinen Tarifierhöhungen teil. Die Anspruchsdauer beträgt gemäß Strukturausgleichstabelle mindestens 2 Jahre. Bei Höhergruppierungen nach der Überleitung in den TVL wird der Strukturausgleich ganz oder teilweise aufgezehrt. Ist also der Gewinn durch die Höhergruppierung höher als der Strukturausgleich, fällt dieser vollständig weg.

http://www.tdl-online.de/fileadmin/downloads/rechte_Navigation/B._TVÜ-Länder__2011_/TVÜ-L_i.d.F._des_ÄTV_Nr._3__VT.pdf

Tarifliche Entwicklung im TV-L HU: Entgelt und Sonderzahlungen

01.10.2011 – Entgeltsteigerung um 1,5 % (= 97 % der Tabellenentgelte der Länder)

30.11.2011 – Jahressonderzahlung ("Weihnachtsgeld"): 640,00 € an der HU

01.12.2011 – Einmalzahlung 349,20 € - für Auszubildende: 116,40 €

01.04.2012 – übergeleitete Mitarbeiter/innen mit tariflichen **Zwischenstufen** gelangen in die nächst höhere mögliche Entwicklungsstufe

01.04.2012 – Strukturausgleich: Beginn der Zahlungen nach Anlage 3 TVÜ-L HU

01.07.2012 – Entgeltsteigerung um 1,9 % zuzüglich eines Sockelbetrages in Höhe von 16,49 € für alle Tabellenwerte

30.11.2012 – Jahressonderzahlung an der HU nach TV-L (West):

E 1 bis E 8: 95 %

E 9 bis E 11: 80 %

E 12 bis E 13: 50 %

E 14 bis E 15: 35 %

Teilrenten

Es gibt sie schon seit fast 20 Jahren – und dennoch ist sie offenbar kaum bekannt: die Teilrente. Sie steht allen Versicherten offen, die bereits die Voraussetzungen für den Bezug einer Altersrente erfüllen, die Regelaltersgrenze von 65 Jahren (ab 2012 bis maximal 67 Jahre in Abhängigkeit vom Geburtsjahr) aber noch nicht erreicht haben. Ihr Vorteil: Während man neben einer vollen Altersrente vor Erreichen der Regelaltersgrenze höchstens noch 400 Euro pro Monat ohne Kürzung der Rente verdienen darf, kann es bei einer Teilrente auch deutlich mehr sein. Darüber hinaus erwirbt man durch den Hinzuverdienst weitere Rentenansprüche. Zur Wahl stehen eine 2/3-Rente, eine halbe oder eine 1/3-Rente. Der mögliche Hinzuverdienst ist umso höher, je niedriger die gewünschte Teilrente ist (siehe Tabellen unter den angefügten Links). Entscheidend für die Höhe des individuell zulässigen Nebenverdiensts ist einerseits der Verdienst in den letzten drei Kalenderjahren vor Rentenbeginn, andererseits die Höhe der gewünschten Teilrente. Eine Teilrente lohnt sich vor allem, wenn man den möglichen Nebenverdienst auch voll ausnutzt. Daher sollte man sich vor einem Gespräch mit dem Arbeitgeber von der Rentenversicherung die passende Höhe der Teilrente und die genauen Verdienstgrenzen ausrechnen lassen. Übrigens: Ab dem Erreichen der Regelaltersgrenze kann man als Rentner/in unbegrenzt hinzuverdienen.

Weitere Informationen:

<http://www.ihre-vorsorge.de/kompakt/grafiken-der-woche/teilrente.html>

http://www.deutsche-rentenversicherung-bw.de/cae/servlet/contentblob/58236/publicationFile/22713/altersrentner_hinzuverdienst.pdf

Überhang

Jahresstatistik

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Überhang							
wiss. Mitarbeiter		108	91	73	61	47	36
sonstige Mitarbeiter		286	248	191	155	124	111
Gesamt	477	394	339	264	216	171	147
zu vermitteln		114	79	73	58	42	40
wiss. Mitarbeiter		36	27	21	17	17	14
sonstige Mitarbeiter		78	52	52	41	25	26

Überlast

In der Ausgabe der Personalrats-Info A-Z 2010 wurde zu diesem Thema empfohlen, rechtzeitig eine Überlastungsanzeige an den Vorgesetzten bzw. die Vorgesetzte mit Kopie an die Personalabteilung und den Personalrat zu schicken. Zur Erleichterung wurde auf den Personalratsseiten dazu eine Vorlage bereitgestellt. Rückblickend stellen wir fest, dass nur sehr wenige davon Gebrauch gemacht haben. Aus der Praxis kennen wir aber sehr viele Beispiele. Deshalb machen wir nochmals auf diese Möglichkeit aufmerksam. Der Personalrat wird sich im Rahmen der Gesundheitsförderung an der HU dafür einsetzen, dass die Anzeigen ernst genommen und die notwendigen Schritte eingeleitet werden. Bedenken Sie: Anhaltender Stress beeinträchtigt die Gesundheit und auch das Familienleben. Und: Überlastungsanzeigen sind auch Entlastungsanzeigen!

Übertarifliche Regelungen der HU

Die HU als eigenständiger Arbeitgeber nutzt eine Reihe übertariflicher Regelungen, um spezifische Fallkonstellationen zu lösen.

Dazu zählen:

- Übertarifliche Behandlung der Fremdsprachensekretariate
- Die Eingruppierung Wissenschaftlicher Mitarbeiter, Lehrkräfte für besondere Aufgaben mit Bachelorabschlüssen
- Besitzstandswahrung beim Einsatz auf niedriger bewerteten Aufgabengebieten beim Überhangpersonal
- Zuschussregelung bei der Entgeltumwandlung
- Berücksichtigung höherwertiger Tätigkeiten bei Erfahrungsstufen

Die Nutzung übertariflicher Regelungen ist keineswegs selbstverständlich und Wechsel zu anderen öffentlichen Arbeitgebern erfordern daher präzise Nachfragen zur möglichen Sicherung von Besitzständen.

Urlaub ausscheidender Mitarbeiterinnen

Mit dem Übergang zum TV-L ist die bisherige Regelung des Urlaubs ausscheidender Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Erreichen der Altersgrenze verändert worden. Das Bundesurlaubsgesetz sieht beim Ausscheiden in der zweiten Jahreshälfte keine Kürzungen des Jahresurlaubs vor, d.h. bei augenblicklicher gesetzlicher Regelung hat man beim Ausscheiden nach dem 30. Juni immer den Anspruch auf 20 Arbeitstage Urlaub. Der TV-L sieht jedoch vor, dass anteilig monatsweise gekürzt wird – das bedeutet, dass z. B. bei im TV-L HU tariflich festgelegten 30 Arbeitstagen Jahresurlaub es beim Ausscheiden im Juli nur 15 Urlaubstage gäbe – nach Maßgabe des Bundesurlaubsgesetzes jedoch 20. Und da in diesen Fällen das sog. Günstigkeitsprinzip gilt, kann die ausscheidende Mitarbeiterin/der Mitarbeiter die gesetzlich verankerten 20 Tage Urlaub nehmen. Ausführlichere Informationen sowie eine Vergleichstabelle finden sich auf der Homepage des Personalrats unter: <http://gremien.hu-berlin.de/personalrat/antworten/urlaubbeiausscheiden.pdf> view

VBL

Lohnsteuer- und Sozialversicherungsfreiheit der Arbeitnehmerbeiträge zur Pflichtversicherung bei der VBL-Ost

Aufgrund von Nachfragen möchten wir die Veränderungen knapp kommentieren. Bundesgesetzlich ist die Versteuerung der Alterseinkünfte neu geregelt worden. Eine Folge davon ist, dass Aufwendungen zur Absicherung, insbesondere der zusätzlichen Altersversorgung, von der Steuer- und Sozialabgabepflicht freigestellt werden. Bei der VBL-Ost ist aufgrund des dort geltenden Kapitaldeckungsverfahrens die Möglichkeit dazu gegeben und wird nach der Entscheidung des Bundesfinanzhofes jetzt umgesetzt.

Der Normalfall ist daher, dass ab sofort die Eigenanteile nicht mehr aus dem versteuerten Arbeitsentgelt, sondern wie bei einer Direktversicherung vom Brutto gezahlt werden. Die Steuer- und Sozialversicherungsabgaben werden von dem so verminderten Bruttoeinkommen errechnet, d. h. bei gleichem Bruttoeinkommen müsste Ihr Nettoeinkommen entsprechend steigen. Da diese Änderung rückwirkend zum 1. Januar 2011 umgesetzt wird, wird es zu umfangreichen Nachberechnungen kommen. Diese Nachberechnung erfolgt durch die Gehaltsstelle. Sofern Sie keine Altersvorsorge über die Riester-Förderung vereinbart haben, müssen Sie selbst nichts veranlassen.

Sollten Sie als zusätzliche Altersvorsorge ein Riester-Modell nutzen (nicht unbedingt die VBL-Klassik), dann werden innerhalb bestimmter Grenzen Förderungen über die Steuer gewährt. In diese Grenzen werden auch die VBL-Beiträge einbezogen. Da diese Beiträge ohnehin bei Ihnen steuerlich berücksichtigt werden müssen, können Sie entscheiden, wie die Einbeziehung vorgenommen werden soll, wie bisher oder ohne diese Abgaben. Je nachdem wie Sie sich entscheiden, muss die Steuererklärung entsprechend angepasst werden. Die genauen Modalitäten sind mit Ihrem Steuerberater zu klären.

Die VBL bietet neben der Telefonhotline auch Beratung vor Ort an. Sie erreichen eine elektronische Terminvereinbarung über die Adresse: www.vblvorort.de.

VBL

Startpunktneuberechnung

Mit Verbesserungen bei den Startgutschriften, beim Mutterschutz und der Gleichstellung eingetragener Lebenspartnerschaften endeten die Verhandlungen über die Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst im Sommer 2011. Die Gespräche waren nach einem Urteil des Bundesgerichtshofes (BGH) aus dem Jahr 2007 nötig geworden, der die Berechnung der Startgutschriften für rentenferne Jahrgänge verworfen hatte. Zuschläge zur Startgutschrift bekommen Versicherte, die relativ spät in den öffentlichen Dienst eingetreten sind und zum Zeitpunkt der Systemumstellung schon relativ alt, aber noch nicht "rentennah" waren. Darin drückt sich spiegelbildlich aus, dass dieser Personenkreis bei der Systemumstellung am meisten verloren hatte. Hierfür muss in jedem Einzelfall eine Vergleichsrechnung durchgeführt werden. Die Betroffenen bekommen von der VBL oder ZVK mit der nächsten Jahresmeldung eine entsprechende Mitteilung. Kein Betroffener muss von sich aus tätig werden.

http://www.gew.de/Zusatzversorgung_Verhandlungen_abgeschlossen.html

Zusammenstellung der Änderungen 2012

Anhebung der Altersgrenze bei der Riester-Rente:

Für diese Tarife gibt es eine Altersgrenze, ab der man Leistungen abrufen darf, sich also seine Rente auszahlen lassen kann. Für alle bis zum 31.12.2011 abgeschlossenen Verträge liegt dieses Alter bei 60. Aufgrund der Anhebung des Renteneintrittsalters von 65 auf 67 wird auch diese Altersgrenze auf 62 Jahre angehoben.

Einführung von Unisextarifen bei Versicherungen:

Der EuGH hat geurteilt, dass die Berücksichtigung der Geschlechter bei der Risikobetrachtung unzulässig ist. Spätestens ab dem 21.12.2012 dürfen die Versicherungsgesellschaften in Europa nur noch Unisextarife anbieten. Faktoren wie die höhere Lebenserwartung von Frauen (statistisch 5 Jahre) oder höhere Kosten im Gesundheitswesen durch das längere Leben und Schwangerschaft, dürfen nicht mehr berücksichtigt werden. Im Laufe des Jahres werden die Gesellschaften alle Tarife umstellen. Im Einzelfall kann es günstiger werden, die Versicherungswirtschaft geht aber von insgesamt höheren Beiträgen aus.

Absenkung der Garantiezinsen für Neuversicherungen (auch bei Entgeltumwandlung):

Der maßgebliche Garantiezins soll zum 1. Januar 2012 auf 1,75 Prozent gesenkt werden. Die Absenkung betrifft jedoch nur Neuverträge. Für Verträge, die zwischen 1994 und 1999 abgeschlossen wurden, gilt weiterhin der Mindestsatz von 4,0 Prozent. Verträge von 2000 bis 2003 werden mit 3,25 Prozent verzinst, für Abschlüsse zwischen 2004 und 2006 werden 2,75 Prozent gezahlt. Seitdem gilt ein Satz von 2,25 Prozent.

Bitte informieren Sie sich auch laufend auf den Personalrats- und Gewerkschaftsseiten:

<http://gremien.hu-berlin.de/personalrat/> • <http://www.bb-verdi.de> • <http://www.gew-berlin.de>