

Weitere relevante Regelungen:

Krankheit/Krankmeldung/Krankenschein: Theorie und Praxis

Bestandteile eines Arbeitsvertrags

Betriebliche Altersversorgung: Sonderfall befristete Wissenschaftler/innen

Familienfreundlichkeit

Marika Fleischer und Frank Hüttmann

Personalrat für die wissenschaftlich Beschäftigten (WPR)

Gesetzl. Grundlage: Gesetz über die Zahlung des Arbeitsentgelts an Feiertagen und im Krankheitsfall (Entgeltfortzahlungsgesetz, EntgFG)

u.a.: § 3 Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

§ 4 Höhe des fortzuzahlenden Arbeitsentgelts

§ 5 Anzeige- und Nachweispflichten

Gesetzl. Grundlage: Gesetz über die Zahlung des Arbeitsentgelts an Feiertagen und im Krankheitsfall (Entgeltfortzahlungsgesetz, EntgFG)

§ 5 Anzeige- und Nachweispflichten/Absatz 1

„Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen.

Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, hat der Arbeitnehmer eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauffolgenden Arbeitstag vorzulegen.

Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen.

Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, ist der Arbeitnehmer verpflichtet, eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen.

Ist der Arbeitnehmer Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse, muß die ärztliche Bescheinigung einen Vermerk des behandelnden Arztes darüber enthalten, daß der Krankenkasse unverzüglich eine Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit mit Angaben über den Befund und die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit übersandt wird.“

Gesetzl. Grundlage: Gesetz über die Zahlung des Arbeitsentgelts an Feiertagen und im Krankheitsfall (Entgeltfortzahlungsgesetz, EntgFG)

§ 5 Anzeige- und Nachweispflichten/Absatz 2

„Hält sich der Arbeitnehmer bei Beginn der Arbeitsunfähigkeit im Ausland auf, so ist er verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit, deren voraussichtliche Dauer und die Adresse am Aufenthaltsort in der schnellstmöglichen Art der Übermittlung mitzuteilen. Die durch die Mitteilung entstehenden Kosten hat der Arbeitgeber zu tragen.

Darüber hinaus ist der Arbeitnehmer, wenn er Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse ist, verpflichtet, auch dieser die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich anzuzeigen.

Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als angezeigt, so ist der Arbeitnehmer verpflichtet, der gesetzlichen Krankenkasse die voraussichtliche Fortdauer der Arbeitsunfähigkeit mitzuteilen. (...)

Kehrt ein arbeitsunfähig erkrankter Arbeitnehmer in das Inland zurück, so ist er verpflichtet, dem Arbeitgeber und der Krankenkasse seine Rückkehr unverzüglich anzuzeigen.“

Nun zur Quizfrage ...

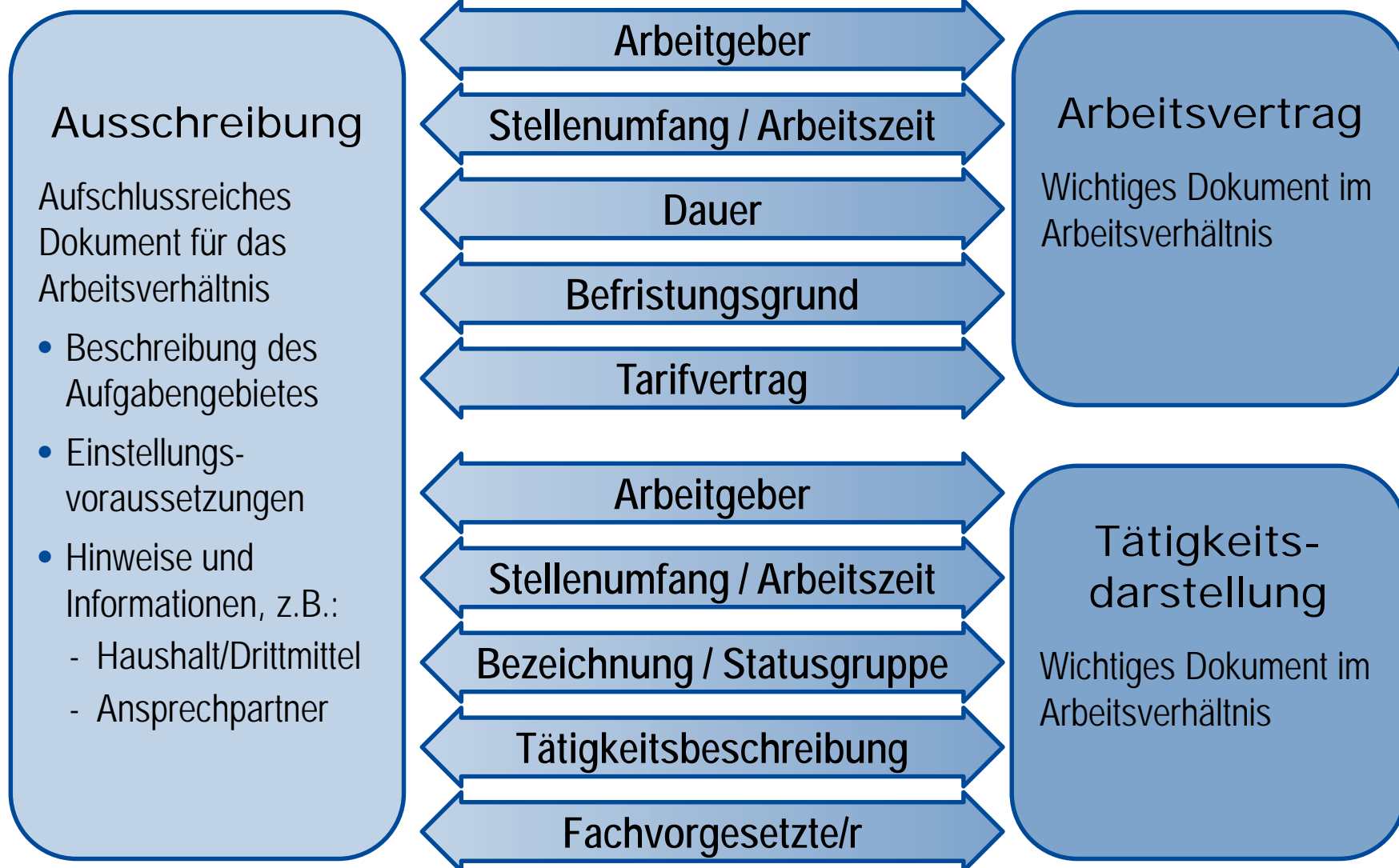
Wenn ich keine festen dienstlichen Termine habe und unter einer akuten Erkrankung (starke Erkältung, Noro-Virus, ...) leide, lege ich mich ein bis zwei Tage ins Bett, danach bin ich wieder fit.

Das folgende Verhalten halte ich für gerechtfertigt:

- a) Diese Arbeitsunfähigkeit melde ich immer bei meiner Fachvorgesetzten, um mich rechtlich abzusichern.
- b) Diese Arbeitsunfähigkeit melde ich nur dann bei meiner Fachvorgesetzten, wenn ich meine Abwesenheit auffallen würde.
- c) Diese Arbeitsunfähigkeit melde ich nie bei meiner Fachvorgesetzten, ich bin schließlich telefonisch und per Mail erreichbar.

Bestandteile eines Arbeitsvertrags

Arbeitsvertrag – Tätigkeitsdarstellung – Ausschreibung



Grundlagen:

- EU-Mobilitätsrichtlinie
- Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (BetrAVG)
- Tarifvertrag Altersversorgung – ATV
- Satzung der VBL
- VBLspezial für Beschäftigte: befristete wiss. Tätigkeit an Hochschulen oder Forschungseinrichtungen im Tarifgebiet Ost (Januar 2017, im Netz als PDF-Datei abrufbar)
- Info-Blatt des LBesA:
Hinweispflichten des AG zu eventuellen Risiken einer Befreiung von der Versicherungspflicht, Stand 06/2009)

Betriebsrente VBL – Regelung für befristete wiss. Mitarbeiter/innen:

- Wahlmöglichkeit zwischen
 - Verbleib in Pflichtversicherung VBLklassik
 - oder
 - (verpflichtender) Eintritt in freiwillige Versicherung VBLextra
 - Arbeitgeber-Beitrag geht dann in VBLextra
- Wenn Option VBLextra gewählt:
 - Anmeldung in VBLklassik ab ersten Monat eines Arbeitsvertrages, mit dem 5-Jahres-Grenze überschritten wird

- VBLklassik:
- Betriebsrente öffentlicher Dienst (öD); Beiträge von AN und AG
 - Wartezeit von 60 Kalendermonaten beginnt sofort zu laufen
 - Vorteil bei späterem Verbleib im Geltungsbereich
 - Lt. Hinweisblatt LBesA:
 - bestimmte zusätzliche Anrechnungszeiten (Elternzeit, Erwerbsminderung)
 - ab 120 Beitragsmonate Bonuspunkte möglich
 - höhere Verzinsung
 - Risiko: Verlust der AG-Beiträge bei Nichterfüllung der Wartezeit
- VBLextra:
- AG-Beitrag wie bei VBLklassik, keine Wartezeit, Anspruch entsteht von Anfang an
 - AN-Beitrag wesentlich geringer als in VBLklassik
 - kann beitragsfrei oder mit freiwilligen Beiträgen (ohne AG-Beiträge) auch nach Ende des AV weitergeführt werden.
 - Zeiten in VBLextra werden aber nicht als Wartezeit für VBLklassik angerechnet
 - Achtung: nach Erfüllung der Wartezeit nach BetrAVG (unverfallbare Anwartschaft, 5/3* Jahre ununterbrochen bei AG angestellt, mind. 25/21* Jahre alt; * ab 1.1.18)
 - Zeit in VBLextra wird voll als Wartezeit für VBLklassik angerechnet, d.h. nach „Zwangs“anmeldung ist Wartezeit erfüllt, wenn keine Unterbrechung
 - sofort voller Anspruch auf Rente aus allen in VBLklassik eingezahlten Beiträgen.

- Beispiel:
- 1. AV Laufzeit 3 Jahre Wahl VBLextra
 - 2. AV Laufzeit 1,5 Jahre weiter VBLextra
(Variante A: ohne Unterbrechung; Variante B: mit Unterbrechungszeit; Variante C: Verbleib im öD)
 - 3. AV Laufzeit 3 Jahre ab erstem Monat verpflichtend VBLklassik
Ansprüche aus VBLextra bleiben erhalten; VBLextra kann freiwillig fortgeführt werden – dann ohne AG-Beitrag, dabei Frist von 3 Monaten beachten.

Weiterer Ablauf:

Variante A: danach kein weiterer AV mit Uni oder im öD – Wartezeit von 60 Kalendermonaten für VBL nicht erfüllt aber 5 (in Zukunft: 3) Jahre ununterbrochenes AV
→ unverfallbare Anwartschaft lt. BetrAVG
→ Anspruch auf volle Betriebsrente aus allen eingezahlten Beiträgen (AN und AG) in VBLklassik

Variante B: danach kein weiterer AV mit Uni oder im öD – Wartezeit von 60 Kalendermonaten für VBL nicht erfüllt und Unterbrechungen zwischen den AV
→ Teil-Anspruch auf Betriebsrente VBLklassik: nur aus eigenen AN-Beiträgen

Variante C: Verbleib im Geltungsbereich (Uni/öD) für mind. 60 Kalendermonate, auch mit Unterbrechungen → Anspruch auf volle Betriebsrente

Betriebliche Altersversorgung

Sonderfall befristete Wissenschaftler/innen

- Beispiel:
- 1. AV Laufzeit 3 Jahre Wahl VBLextra
 - 2. AV Laufzeit 1,5 Jahre weiter VBLextra
(Variante A: ohne Unterbrechung; Variante B: mit Unterbrechungszeit; Variante C: Verbleib im öD)
 - 3. AV Laufzeit 3 Jahre ab erstem Monat verpflichtend VBLklassik
Ansprüche aus VBLextra bleiben erhalten; VBLextra kann freiwillig fortgeführt werden –
dann ohne AG-Beitrag, dabei Frist von 3 Monaten beachten

Weiterer Ablauf:

Variante A: danach kein weiterer AV mit Uni oder im öD – Wartezeit von 60 Kalendermonaten für VBL nicht erfüllt aber Frist (Zukunft: 3) Jahre ununterbrochenes AV
→ unverfallbar in VBLklassik
→ Anspruch auf volle Betriebsrente

Variante B: danach kein weiterer AV mit Uni oder im öD – Wartezeit von 60 Kalendermonaten für VBL nicht erfüllt und Unterbrechungen zwischen den AV
→ Teil-Anspruch auf Betriebsrente VBLklassik: nur aus eigenen AN-Beiträgen

Variante C: Verbleib im Geltungsbereich (Uni/öD) für mind. 60 Kalendermonate, auch mit Unterbrechungen → Anspruch auf volle Betriebsrente

Darstellung folgte eigener Recherche – kein Anspruch auf Korrektheit und Vollständigkeit.

Betriebliche Altersversorgung

Sonderfall befristete Wissenschaftler/innen

- Beispiel:
- 1. AV Laufzeit 3 Jahre Wahl VBLextra
 - 2. AV Laufzeit 1,5 Jahre weiter VBLextra
- (Variante A: ohne Unterbrechung; Variante B: mit Unterbrechungszeit; Variante C: Verbleib im öD)

3. AV Laufzeit 3 Jahre ab erstem Monat verpflichtend VBLklassik
Anträge auf VBLextra bleiben erhalten; VBLextra kann freiwillig fortgeführt werden –
dann sind die G-Beträge dabei Frist von 3 Monaten beachten

Ankündigung: Informationer Recherche – kein Arbeitgeber zur VBL, voraussichtlich Anfang des 2018
Darstellung folgte VBL, Vorrangveranbarung
Anspruch auf Korrekturen und Vollständigkeit

Weiterer Ablauf:

Variante A: danach kein weiterer AV mit Uni oder im öD – Wartezeit von 60 Kalendermonaten für VBL nicht erfüllt aber kein weiterer AV
→ unverfallbar in Bezug auf BetrAVG
→ Anspruch auf volle Betriebsrente aus allen eingezahlten Beiträgen (AN und AG)

Variante B: danach kein weiterer AV mit Uni oder im öD – Wartezeit von 60 Kalendermonaten für VBL nicht erfüllt und Unterbrechungen zwischen den AV
→ Teil-Anspruch auf Betriebsrente VBLklassik: nur aus eigenen AN-Beiträgen

Variante C: Verbleib im Geltungsbereich (Uni/öD) für mind. 60 Kalendermonate, auch mit Unterbrechungen → Anspruch auf volle Betriebsrente

Christin Klinger

Referatsleiterin

Referat Strategische Personalentwicklung

Das Referat ist zuständig für die strategische Personalentwicklung an der Universität Rostock und bietet systemische Unterstützung für die Hochschulleitung, die Fakultäten und zentralen Einrichtungen.

Das Referat unterstützt die Bereiche bei der Entwicklung ihrer Personalentwicklungskonzepte. Daneben ist das Referat verantwortlich für das universitäre Gesundheitsmanagement [URgesund](#) sowie die [familienfreundliche Hochschule](#).

<https://www.uni-rostock.de/einrichtungen/verwaltung/verwaltungsstruktur/dezernat-personal-und-personalentwicklung-d4/referat-strategische-personalentwicklung-d42/>