

# Infoheft

der Personalvertretungen

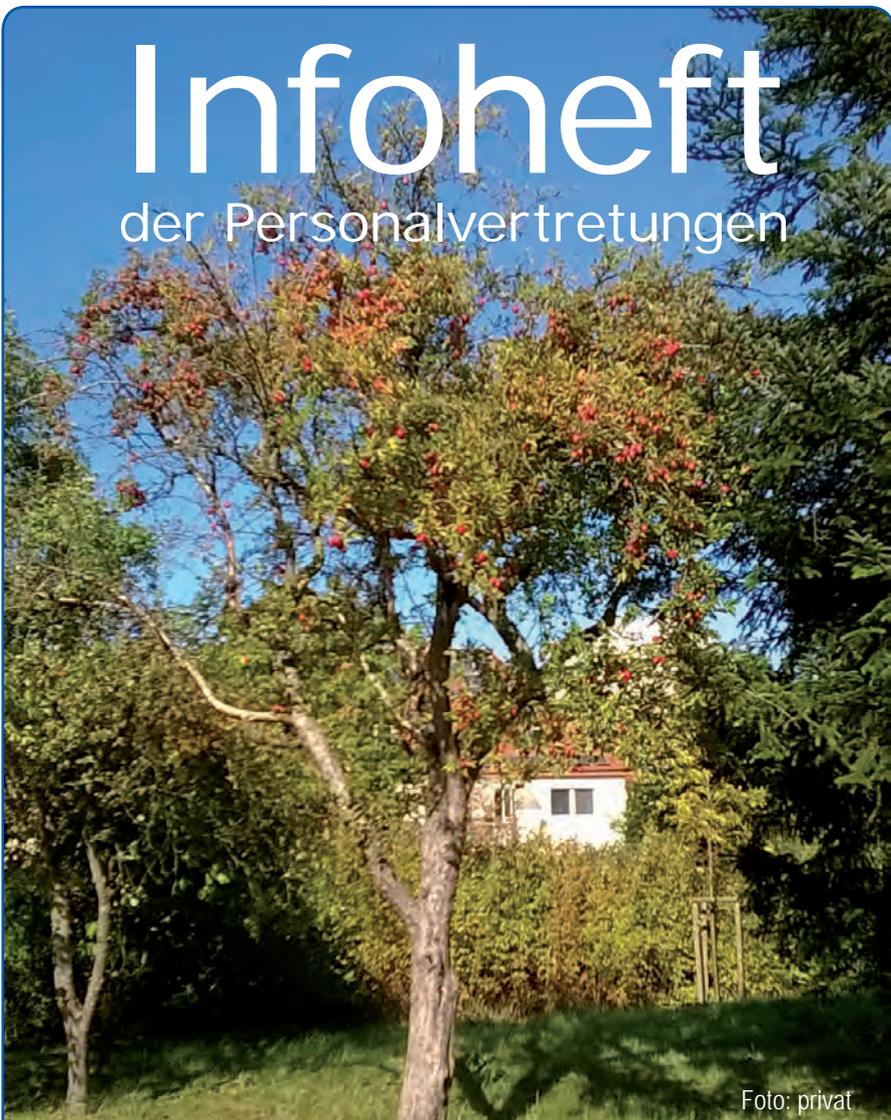


Foto: privat

## Inhalt:

Editorial	2
Gegendarstellung	3
Hitzefrei im Büro?	5
Vom Azubi zum Mitarbeiter	6
Vier neue Azubis für die Uni	7
Urteile zur Stufenzuordnung und -laufzeit im Bereich Wissenschaft	8
Rente gleich Rente?	10
Informationen zur Wahl der Schwerbehindertenvertretung	15

## Editorial



Liebe Leserinnen und Leser,

im letzten Heft haben wir den Artikel „In aller Munde – die psychische Gefährdungsbeurteilung“ veröffentlicht. Herr Tesche, Stabstelle Gleichstellung, Vielfalts- und Gesundheitsmanagement, hat hierzu eine Gegendarstellung eingereicht.

Wer sich näher mit dem Thema beschäftigen möchte: der von Herrn Tesche angeführte Artikel ist unter folgendem Link zu finden

[https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Aufsaeetze/artikel1680.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=3](https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Aufsaeetze/artikel1680.pdf?__blob=publicationFile&v=3)

Der Herbst beginnt und mit ihm sind aus unseren Azubis Mitarbeiter geworden und es sind neue Azubis eingestellt worden. Die JAV stellt sie uns vor.

Der Sommer ist zwar vorbei, aber der nächste kommt bestimmt und vielleicht wird er ja wieder so heiß und trocken. Da ist es gut zu wissen: Gibt es Hitzefrei auch im Büro?

Es gibt immer wieder unterschiedliche Meinungen zu Stufenzuordnungen und Stufenlaufzeiten bei den Entgeltgruppen. Hier die wichtigsten Urteile zu diesem Thema.

Wer kurz vor der Rente steht, beschäftigt sich mit diesem Thema intensiver. Es gibt nicht **die Altersrente** in Deutschland. Je nach den Lebensumständen muss man sehen, welche Rente für einen die richtige ist. Hierzu ein paar Informationen.

Die Wahl der Schwerbehindertenvertretung in diesem Herbst ist eingeläutet. Möchten Sie für das Amt der Vertrauensperson oder einer ihrer Stellvertreter kandidieren?

Wir hoffen, dass wir Ihr Interesse zum Lesen des Heftes geweckt haben.

*Ihre Arbeitsgruppe Öffentlichkeitsarbeit der Personalvertretungen*



# Gegendarstellung

## Infoheft der Personalvertretungen 2/2018

Gegendarstellung zum Beitrag „In aller Munde – die psychische Gefährdungsbeurteilung“

Sehr geehrter Herr Dr. Baumann,

im o.g. Infoheft thematisiert Herr Bovensiepen den Sachverhalt der psychischen Gefährdungsbeurteilung, den wir zuvor im Hinblick auf das kommende Vorgehen bereits im Arbeitsschutzausschuss und im Lenkungskreis URgesund auch unter Beteiligung ständiger Personalratsmitglieder, der Arbeitssicherheit und des betriebsärztlichen Dienstes ausführlich erörtert, besprochen und soweit final (auch in anschließenden Zusammenkünften) abgestimmt haben.

Die Universität Rostock hat wie Sie wissen bereits im Jahr 2014 in enger Zusammenarbeit mit den Personalräten erstmalig organisationsweit im Rahmen der Beschäftigtenbefragung die Belastungsfaktoren der psychischen Gefährdungen aller Beschäftigtenstatusgruppen erfasst sowie Schutzmaßnahmen abgeleitet. Dieser erste mehrjährige Zyklus findet in diesem Jahr seinen Abschluss und geht mit der kommenden Befragung im Übergang 2018/2019 in eine nächste, weiterentwickelte Runde. Insofern nehmen wir den im Artikel abschließend formulierten Appell zur Kenntnis, betonen aber ausdrücklich, dass es sich hierbei nicht um etwas neu zu Entwickelndes, sondern um längst in Anwendung findende work-in-progress handelt, die fortlaufend durch das Gesundheitsmanagement und der Arbeitssicherheit qualitätsorientiert begleitet und auch evaluiert wird.

Was die Ausführungen von Herrn Bovensiepen zur Interdependenz der einzelnen Gefährdungsfaktoren angeht, haben wir keinen Dissens. Eine entsprechende gemeinsame Betrachtung aller Gefährdungsfaktoren wäre daher auch aus unserer Sicht wünschenswert, ist in der Praxis aber schwierig bis unmöglich. Ein Ausbleiben der gemeinsamen Betrachtung ist damit allerdings weder falsch, noch führt es pauschal zu falschen und/oder gefährlichen Schlüssen.

Der im Infoheft 02/2018 wiedergegebene Teil des Arbeitsschutzgesetzes ist unvollständig und in der Bewertung damit rechtlich falsch. Das Arbeitsschutzgesetz betont explizit, dass Gefährdungsbeurteilungen nicht nur nach Arbeitsplätzen, sondern auch nach Tätigkeiten erfolgen können. Die auf Grund gleichartiger Belastungen gebildeten Einheiten - sowohl nach Arbeitsplätzen, als auch nach Tätigkeiten – können allerdings je nach den im Text dar-



gestellten Belastungsfaktoren variieren und stimmen so nicht zwangsläufig für eine gemeinsame Betrachtung überein (siehe hierzu ArbSchG §5 Abs. 2 sowie GDA Umsetzungsleitlinie zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung).

Auch die pauschale Bewertung der partizipativ festgelegten Methodik können wir fachlich/fachwissenschaftlich nicht nachvollziehen: Die Methodik spiegelt in ihrer quantitativen Form (Befragung) nach aktuellster Literatur sowohl den überwiegenden Stand der theoretisch-wissenschaftlichen Empfehlungen als auch des praktisch anzuwendenden Vorgehens wieder (vgl. Schuller/Schulz-Dadaczynski/Beck, Methodische Vorgehensweisen bei der Ermittlung und Beurteilung psychischer Belastung in der betrieblichen Praxis, Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie 2018). Das Arbeitsschutzgesetz lässt die konkrete methodisch-inhaltliche Ausgestaltung des Prozesses ganz bewusst offen und übergibt den Organisationen die flexible Befugnis und die Verantwortung für eine adäquate Ausgestaltung. Darüber hinaus sind wir mit unserem Verfahren an ein bundesweites Forschungsprojekt der DGUV angebunden (Projekt-Nr. FF-FP 0398), welche als Dachverband der Unfallkassen der Länder in ihrer Funktion als Aufsichtsbehörden diese Art des Verfahrens explizit unterstützen und fördern. Wir würden uns insofern bilateral von Herrn Bovensiepen schriftlich dargelegte Spezifizierungen der Vorwürfe eines „rechtlich nicht vertretbaren Ansatzes“ wünschen, so dass wir dieses auch gemeinsam mit unserem Ansprechpartner bei der Unfallkasse MV als zuständige Aufsichtsbehörde im Sinne eines rechtssicheren Handelns klären können. Für den Fall, dass diese Spezifizierung nicht möglich ist, ist eine Richtigstellung und Zurückziehung der gemachten Vorwürfe im nächsten Heft erforderlich.

Über diesen pauschalen, der individuellen Auffassung von Herrn Bovensiepen als ein Mitglied des NPR folgenden rechtsrelevanten Vorwurf im Rahmen eines an alle Beschäftigten sowie Auszubildenden gerichteten Infoheftes sind wir sehr irritiert, gerade auch weil wir

die Zusammenarbeit im Hinblick auf die kommende Befragung mit Ihnen und den ständigen Personalratsmitgliedern im Lenkungskreis URgesund, Herrn Matzmohr und Herrn Knop, in der Vergangenheit in dieser Sache stets als kooperativ und konstruktiv wahrgenommen haben und auch zukünftig wahrnehmen werden.

Freundliche Grüße

Tesche



# Hitzefrei im Büro?

Cathrin Frühauf, NPR

So ein heißer Sommer und der eine oder andere fragte sich bei den tropischen Temperaturen: Gibt es da nicht Hitzefrei?

Die Antwort lautet: Leider nein. Auch bei größter Hitze hat man per se kein Recht Hitzefrei am Arbeitsplatz zu bekommen. JEDOCH ist der Arbeitgeber in der Pflicht, seiner Fürsorge für die Mitarbeiter nachzukommen. Dies ergibt sich schon automatisch aus der Arbeitsstättenverordnung und dem Arbeitsschutzgesetz. Auch das BGB greift hier. Im §618 ist geregelt, dass der Arbeitgeber Räume so einzurichten und zu erhalten hat, dass der Arbeitnehmer gegen Gefahr für Leben und Gesundheit geschützt ist.

Ganz besondere Pflichten ergeben sich hieraus gegenüber schwangeren Frauen und älteren Kolleginnen und Kollegen.

Weitere Richtlinien sind die Allgemeinen Forderungen der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers der Arbeitsstättenregel. Hier konkretisiert die ASR im Punkt 4.3.2, dass eine Raumtemperatur von 26 Grad nicht überschritten werden soll. Grundsätzlich ist der Arbeitgeber aber erst verpflichtet, tätig zu werden, wenn die Lufttemperatur im Raum 30 °C übersteigt. Dann muss der Arbeitgeber wirksame Maßnahmen ergreifen, um die Belastung der Beschäftigten zu reduzieren. Bei einem Temperaturanstieg auf über 35 °C ist der Raum als Arbeitsraum nicht mehr geeignet, hier ist die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers massiv tangiert, es sei denn, er ergreift Schutzmaßnahmen, z. B. durch Aufstellen von transportablen Klimaanlage, Ventilatoren etc. und er sollte dafür sorgen, dass den Mitarbeitern genügend Getränke zur Verfügung gestellt werden, z.B. in Form von Mineralwasser. Eine weitere Maßnahme wäre z.B. auch, den Mitarbeitern Arbeitsräume zur Verfügung zu stellen, die über geeignete Raumtemperaturen verfügen.

Sollten Sie, liebe Kolleginnen und Kollegen, feststellen, dass in Ihren Arbeitsräumen permanent Temperaturen von über 30 Grad herrschen, wenden Sie sich bitte sofort an Ihre Vorgesetzten bzw. an die Leitung. Sollten diese im Urlaub sein oder über keinerlei Möglichkeiten verfügen, für sofortige Abhilfe zu sorgen, wenden Sie sich bitte an die Stabstelle Arbeitssicherheit, Frau Dr. Stelter, oder gerne auch an den Personalrat. Nur dann können wir Ihnen helfen.



# Vom Azubi zum Mitarbeiter!

Sarah Mussini, JAV

Wir freuen uns, dass folgende Azubis ihre Ausbildung erfolgreich beendet haben und an der Universität Rostock weiter beschäftigt werden können:

- Frau Rebecca Seemann wird an der Universitätsbibliothek als Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste arbeiten.
- Frau Sarah Sainab Mussini wird ebenfalls als Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste an der Universitätsbibliothek eingesetzt.
- Herr Steffen Kasten wird künftig den Beruf des Fachinformatikers an der Universitätsbibliothek ausüben.
- Herr Max Kabisch wird als Fachinformatiker am ITMZ arbeiten.

Am 03. September 2018 haben unsere ehemaligen Azubis ihr Ausbildungszeugnis vom Rektor überreicht bekommen und wurden in den Kreis der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ihrer Einrichtung aufgenommen.

Wir wünschen alles Gute für die Zukunft und einen guten Start ins weitere Berufsleben.



von links nach rechts

vordere Reihe: Frau Rebecca Seemann, Frau Sarah Mussini, Herr Steffen Kasten, Herr Max Kabisch

hintere Reihe: Frau Martina Koller, Herr Matthias Linke

# Vier neue Azubis für die Uni!

Sarah Mussini, JAV

Am 03. September 2018 begann für vier junge Leute die Ausbildung an der Universität Rostock und damit auch der Start ins Berufsleben.

In diesem Jahr werden folgende Berufe ausgebildet:

- Frau Jessika Schmidt begann ihre Ausbildung am Leibnitz-Institut für Katalyse e. V. (LIKAT Rostock). Sie wird in Kooperation von der Universität Rostock und dem LIKAT ausgebildet.
- Frau Lara Buchien begann eine Ausbildung zur Chemielaborantin am Institut für Chemie.
- Herr Carsten Schnell-Langmaack hat eine Ausbildung zum Fachangestellten für Medien- und Informationsdienste in der Universitätsbibliothek begonnen.
- Frau Jessica Maluck hat ebenfalls eine Ausbildung zur Fachangestellten für Medien- und Informationsdienste in der Universitätsbibliothek angefangen.

Wir freuen uns die vier begrüßen zu dürfen und wünschen eine angenehme und anregende Ausbildung.



Foto: ITMZ

von links nach rechts

vordere Reihe: Frau Jessika Schmidt, Frau Lara Buchien, Herr Carsten Schnell-Langmaack, Frau Jessica Maluck  
hintere Reihe: Herr Fabian Fischer, Frau Anika Wilhelms, Frau Martina Koller

# Urteile zu Stufenzuordnung und Stufenlaufzeit im Bereich der Sonderregelungen Wissenschaft des TV-L

Marika Fleischer, WPR

Die Zuordnung zu den Erfahrungsstufen innerhalb der Entgeltgruppen und die Berechnung der Laufzeiten der einzelnen Erfahrungsstufen werden im TV-L durch die Paragraphen 16 und 17 geregelt. Für den Bereich der Hochschulen und Forschungseinrichtungen werden diese ergänzt durch die Sonderregelungen im § 40 Nr. 5.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat Ende 2017 in einem Urteil (6 AZR 33/17 vom 23.11.2017) noch einmal diese Regelungen klargestellt. Wir zitieren die dazu in einem Artikel der „Zeitschrift für Tarifrecht“ formulierten Orientierungssätze (ZTR 2018, 201-205, Verlagsgruppe Hüthig Jehle Rehm GmbH, München), weil sie die wichtigsten Punkte verständlich zusammenfassen:

## Orientierungssätze:

1. Bei der Einstellung von Beschäftigten an Hochschulen und Forschungseinrichtungen in den Entgeltgruppen 13 bis 15 TV-L werden Zeiten mit einschlägiger Berufserfahrung an anderen Hochschulen oder außeruniversitären Forschungseinrichtungen gemäß § 16 Abs. 2 Satz 4 TV-L idF von § 40 Nr. 5 Ziff. 1 TV-L im Rahmen der Stufenzuordnung grundsätzlich anerkannt. Dies trägt dem Umstand Rechnung, dass im wissenschaftlichen Bereich eine besondere Mobilität erwünscht und oft erforderlich ist.
2. § 16 Abs. 2 Satz 4 TV-L idF von § 40 Nr. 5 Ziff. 1 TV-L hebt als Spezialvorschrift die bei einem Wechsel von einem anderen Arbeitgeber nach § 16 Abs. 2 Satz 3 TV-L ansonsten geltende „Deckelung“ der Stufenzuordnung auf. Die erfasste Beschäftigtengruppe wird damit denjenigen Beschäftigten gleichgestellt, die einschlägige Berufserfahrung aus einem oder mehreren vorherigen Arbeitsverhältnissen zum selben Arbeitgeber aufweisen und deshalb § 16 Abs. 2 Satz 2 TV-L unterfallen.
3. § 16 Abs. 2 Satz 4 TV-L idF von § 40 Nr. 5 Ziff. 1 TV-L unterscheidet nicht danach, ob die einschlägige Berufserfahrung an einer anderen Hochschule oder Forschungseinrichtung in Deutschland oder im inner- oder außereuropäischen Ausland erworben wurde.
4. Für den in § 16 Abs. 3 TV-L geregelten Stufenaufstieg, der durch § 40 Nr. 5 TV-L keine Änderung erfahren hat, gelten Stufenlaufzeiten. Bei gesetzeskonformer Auslegung des



§ 16 Abs. 3 Satz 1 TV-L beginnt die Stufenlaufzeit mit der Zuordnung des Beschäftigten zu einer Stufe seiner Entgeltgruppe nach seiner Einstellung nicht neu zu laufen, wenn er zuvor bereits befristet bei demselben Arbeitgeber beschäftigt war und keine schädliche Unterbrechung iSd. Protokollerklärung Nr. 3 zu § 16 Abs. 2 TV-L vorliegt. Vielmehr ist die Restlaufzeit auf die Stufenlaufzeit anzurechnen. Dies gilt auch im Anwendungsbereich des § 40 Nr. 5 Ziff. 1 TV-L.



Die ersten zwei Orientierungssätze fassen die tarifliche Regelung zusammen.

Der dritte Orientierungssatz stellt klar, dass mit „anderen Hochschulen oder außeruniversitären Forschungseinrichtungen“ tatsächlich alle, egal in welchem Land, gemeint sind.

Im vierten Orientierungssatz wird die Art der Berechnung der Stufenlaufzeit klargestellt: Die Laufzeit beginnt mit der Zuordnung zu einer Stufe und beginnt bei Einstellung nach einer „unschädlichen“ Unterbrechung (für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ab E 13: bis 12 Monate) nicht neu zu laufen. Dies gilt ausdrücklich auch, wenn die Zuordnung zur Stufe während eines Arbeitsverhältnisses bei einer anderen Hochschule oder Forschungseinrichtung erfolgte.

Das BAG machte deutlich, dass im Bereich des § 40 Beschäftigte bei Stufenzuordnung und Stufenlaufzeiten so gestellt werden müssen, als hätte von Anfang an ein einheitliches Arbeitsverhältnis zum aktuellen Arbeitgeber bestanden.

Das Sächsische Landesarbeitsgericht hat bereits 2012 in einem Urteil der gängigen Auffassung der Arbeitgeber widersprochen, dass nur in der gleichen Entgeltgruppe zurückgelegte Zeiten als einschlägig anerkannt werden (Az.: 7 Sa 227/10 vom 08.05.2012). Laut diesem Urteil seien bei der Einstellung wissenschaftlicher MitarbeiterInnen, deren vorhergehende Tätigkeiten als wissenschaftliche Hilfskräfte durchaus als einschlägige Berufserfahrung anzuerkennen, wenn eine Einzelfallprüfung diese Erfahrung bestätigt. Das BAG hat dieser Auffassung in der Revision nicht widersprochen. Nach diesem Urteil des Bundesarbeitsgerichts lässt sich die Position, dass alle anrechenbaren Zeiten in derselben Entgeltgruppe erworben sein müssen, nicht aufrechterhalten. Auf die formale Bewertung der Tätigkeiten durch den Arbeitgeber komme es nicht an, beschieden die Richter. Wie auch sonst könnte eine Vortätigkeit außerhalb des TV-L bewertet werden, z.B. an einer ausländischen Universität?

Zusätzlich stellte das Bundesarbeitsgericht klar, dass der Erwerb von einschlägiger Berufserfahrung keinen Mindestbeschäftigungsumfang voraussetzt. Entscheidend seien allein die tatsächlich ausgeübten Tätigkeiten, die beispielsweise durch ein Arbeitszeugnis belegt werden können (Az.: 6 AZR 571/12 vom 27.03.2014).

(Die Information zu diesen zwei Urteilen wurde der Zeitschrift BiWiFo Report 1/2015 S. 11 entnommen.)

Wenn Sie Fragen zu Stufenzuordnung oder zur Berechnung der Stufenlaufzeiten haben, können Sie sich an das Referat Personalservice im Personaldezernat und an Ihren Personalrat wenden.

**Achtung:** Der Personalrat für die wissenschaftlich Beschäftigten wird laut Personalvertretungsgesetz M-V (§68 Abs. 3) in Personalangelegenheiten von wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten nur dann zur Mitbestimmung (z.B. bei Einstellung und bei Zuordnung zu Entgeltgruppe und Erfahrungsstufe) hinzugezogen, wenn die Betroffenen es beantragen. Dieser Antrag (formlos, keine Begründung nötig) muss dem Dezernat für Personal und Personalentwicklung vorgelegt werden.



Eine letzte Information zu den Erfahrungsstufen:

Im Tarifabschluss vom Frühjahr 2017 zum TV-L wurde neben der Erhöhung der Entgelte in mehreren Stufen auch vereinbart, dass den Entgeltgruppen 9 bis 15 eine Stufe 6 angefügt wurde. Das wird in zwei Schritten realisiert: Ab dem 1. Januar 2018 hatten die Stufen 6 ein Plus von 1,5 % gegenüber der Stufe 5, zum 1. Oktober 2018 erhöht sich das Plus auf insgesamt 3,0 %.

**Übrigens:**

Tarifverträge sind keine Geschenke. Sie müssen von den Beschäftigten durchgesetzt werden. Dies gilt auch für die bevorstehende Tarifrunde 2019.

## Rente gleich Rente?

Jutta Tür, SBV

Es gibt in Deutschland nicht **die Altersrente**. Je nach Lebensumständen, Arbeitsmarktlage und Gesundheit und eigenen Wünschen kann man zwischen unterschiedlichen Rentenmodellen wählen.

Im vergangenen Jahr hat es ein paar Änderungen im Rentenrecht gegeben. Am 1.7.2017 wurden die Möglichkeiten der Flexirente verbessert, 1.1.2018 traten weitere neue Regelungen in Kraft.

Für alle Rentenarten gilt, dass sie **beantragt** werden müssen.



Zunächst einige Worterklärungen:

- 
- **Wartezeit** ist die Mindestzeit, die Sie der gesetzlichen Rentenversicherung (RV) angehören müssen. Sie ist unterschiedlich bei den verschiedenen Rentenarten.
  - **Beitragszeiten** sind die Monate, für die Pflichtbeiträge oder freiwillige Beiträge zur Rentenversicherung gezahlt werden. Dazu rechnen zum Beispiel Kindererziehungszeiten, Versorgungsausgleich, Rentensplitting und Minijobs.
  - **Anrechnungszeiten** sind Zeiten, in denen Sie aus persönlichen Gründen keine Beiträge gezahlt haben, z.B. Übergangszeiten zwischen z.B. Schulabschluss und Beginn der Ausbildung. Diese Zeit darf einen bestimmten Zeitraum nicht überschreiten.
  - **Der Rentenabschlag** bei einem vorzeitigen Renteneintritt beträgt 0,3 % pro Monat.
  - Als **schwerbehindert** gilt man, wenn ein GdB (Grad der Behinderung) von mindestens 50% vorliegt und man einen Schwerbehinderten- Ausweis hat.
  - **Die Hinzuverdienstgrenze** beträgt 6300€ bei den Altersrenten, wenn Sie die Regelaltersgrenze noch nicht erreicht haben. Verdienen Sie mehr, wird dies mit der Rente verrechnet. Ab Erreichen der regelaltersgrenze können Sie unbegrenzt hinzuverdienen.

### Die Regelaltersrente

Hier gibt es die Regelaltersrente, die Altersrente für besonders langjährig Versicherte, die Altersrente für langjährig Versicherte und die Altersrente für Schwerbehinderte Menschen. Regelaltersrente:

Hier gelten eine Wartezeit von 5 Jahren und das Erreichen der Regelaltersgrenze. Diese wird z.Z. stufenweise angehoben von 65 auf 67 Jahre. Ab Jahrgang 1964 gilt eine Regelaltersgrenze von 67 Jahren.

Es gibt keine Hinzuverdienstgrenze.

Diese Rente kann auch als Teilrente beantragt werden.



### Die Altersrente für besonders langjährig Versicherte

Die Versicherungszeit beträgt 45 Jahre.

Hierbei werden folgende Zeiten wie Pflichtbeiträge, Kindererziehungszeiten, Wehr- und Zivildienst, Übergangsgeld, Arbeitslosengeld mit eingerechnet...

Hier gibt es aber Einschränkungen. Z.B. werden Minijobs nur anteilmäßig berücksichtigt, Arbeitslosengeld I wird in den letzten beiden Jahren vor Rentenantritt nur dann berücksichtigt, wenn die Arbeitslosigkeit durch Insolvenz oder gesamte Geschäftsaufgabe erfolgte.

Rentensplitting, Versorgungsausgleichszeiten, Anrechnungszeiten ohne Entgeltbezug, Zeiten des Bezugs von Arbeitslosenhilfe und Arbeitslosengeld II werden nicht berücksichtigt. Auch für diese Rente gilt eine stufenweise Anpassung der Altersgrenze und zwar von 63 auf 65 Jahre. Ab dem Jahrgang 1964 beträgt die Altersgrenze 65 Jahre. Diese Rente gibt es nicht frühzeitig mit Abschlägen. Es gilt die Hinzuverdienstgrenze. Eine Teilrente ist möglich.

### **Die Altersrente für langjährig Versicherte**

Die Versicherungszeit beträgt mindestens 35 Jahre. Die Altersgrenze hängt vom Geburtsjahr ab und wird stufenweise angehoben.

Bei den 1964 oder später Geborenen liegt sie bei 67 Jahren.

Diese Rente kann ab dem 63. Lebensjahr vorzeitig in Anspruch genommen werden, allerdings mit Abschlägen von bis zu 14,4%.

Hier gehen u.a. auch Zeiten aus dem Rentensplitting und Zeiten des Versorgungsausgleichs in die Wartezeit ein.

Es gilt die Hinzuverdienstgrenze.

### **Die Altersrente für Schwerbehinderte**

Voraussetzungen für diese Rente sind das Vorliegen einer Schwerbehinderung zu Rentenbeginn und man muss eine Wartezeit von 35 Jahren erfüllen.

Auch hier wird das Renteneintrittsalter stufenweise angehoben von 63 auf 65 Jahre angehoben. Für das Geburtsjahr 1964 beträgt es dann 65 Jahre.

Diese Altersrente kann ebenfalls vorzeitig und mit Abschlägen in Anspruch genommen werden. Auch hier wird die Altersgrenze von 60 auf 62 Jahre stufenweise erhöht.

### **Teilrente**

Man kann zunächst auch nur in eine Teilrente gehen. Dann werden weiterhin Rentenbeiträge gezahlt.

Diese werden Ihnen beim Erreichen des Regelrentenalters auf die Rente aufgeschlagen. Teilrenten können zwischen 10 und 99% gewählt werden. Außer bei der Regelrente müssen hier die Hinzuverdienstgrenzen beachtet werden.

Beiträge bis zur Regelaltersgrenze gehen in die Rente ein. Wenn Sie nach Erreichen der Regelaltersgrenze weiter Beiträge zur RV einzahlen wollen, muss dies beantragt werden.



## Krankenversicherung (KV)

Die Krankenversicherung für Rentner ist eine Pflichtversicherung. Der Rentenversicherungsträger beteiligt sich an den Beiträgen und behält die Beiträge zur KV ein und überweist sie an die KV. In der Regel müssen auch Beiträge zur Pflegeversicherung gezahlt werden. Diese zahlt der Rentner/die Rentnerin allein. Die RV behält sie aber ein und überweist sie an die KV.

Sind Sie privat versichert, müssen Sie die Beiträge alleine überweisen. Sie können einen Zuschuss bei der RV beantragen.

## Die Erwerbsminderungsrente

Können Sie wegen einer schweren oder chronischen Krankheit oder in Folge eines schweren Unfalls nicht mehr oder nur noch stundenweise arbeiten, zahlt die RV unter bestimmten Voraussetzungen eine Erwerbsminderungsrente.

Allgemeine Voraussetzungen sind: Sie haben die Regelaltersrente noch nicht erreicht.

Sie erfüllen eine Wartezeit von 5 Jahren, in denen Sie mindestens 3 Jahre Pflichtbeiträge gezahlt haben und es liegen entsprechende medizinische Befunde vor.

Es wird geprüft, in welchem Umfang Sie noch erwerbsfähig sind. Es wird auch geprüft, ob diese Einschränkung von Dauer ist oder ob Ihre Erwerbsfähigkeit sich durch medizinische oder berufliche Rehabilitation wieder herstellen lässt.

Sie sind teilweise erwerbsgemindert, wenn Sie wegen Krankheit oder Behinderung auf nicht absehbare Zeit außerstande sind, unter den üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes mindestens 6 Std. zu arbeiten. Eine volle Erwerbsminderung haben Sie, wenn Sie auf nicht absehbare Zeit nur noch weniger als 3 Std. arbeiten können.

Bei der Berechnung zählen nicht nur die bisherigen Berufsjahre, sondern es gibt den sogenannten Zurechnungszeitraum. Dies ist die Zeit zwischen dem Eintritt in die Erwerbsminderung und einem gesetzlich festgelegten Lebensalter. 2017 war das noch das 62. Lebensjahr, seit dem 1.1.2018 erhöht sich diese Grenze schrittweise auf das 65. Lebensjahr. Diese Zurechnungszeiten werden mit einem Durchschnittswert der zurückgelegten Versicherungszeiten bewertet. Beginnt die Rente vor der maßgeblichen Altersrente, müssen Abschläge von 0,3% pro Monat, aber höchstens 10,8% in Kauf genommen werden.

Die Erwerbsminderungsrente kann befristet und unbefristet gezahlt werden. Verbessert sich Ihr Gesundheitszustand, kann die Rente auch ganz oder teilweise entzogen werden.

Es gibt bei einer vollen Erwerbsminderungsrente eine Hinzuverdienstgrenze von 6300€.



## Ost-West Rentenangleichung

Mit dieser Angleichung werden die unterschiedlichen Berechnungswerte für die neuen und alten Bundesländer einander angeglichen. Die im Osten erarbeiteten Rentenpunkte werden mit einem Umrechnungsfaktor multipliziert, um das geringere Lohnniveau in den neuen Bundesländern auszugleichen. 1989 betrug dieser Umrechnungsfaktor zum Beispiel 3,2968.

Der Umrechnungsfaktor ist gesetzlich festgelegt.

Ab dem 1.1.2019 wird dieser Faktor abgeschmolzen und ab dem 1.1.2025 entfällt er ganz.

Der aktuelle Rentenwert ist der Betrag, der der monatlichen Rente entspricht, wenn jemand ein Jahr lang durchschnittlich verdient und dafür Rentenbeiträge gezahlt hat.

Er wird für jedes Jahr und in Ost und West getrennt berechnet. Der Rentenwert (Ost) wird im Zuge der Angleichung jetzt auch schrittweise dem Rentenwert in West angeglichen. Ab Juli 2024 beträgt der Rentenwert in Ost dann 100% des Rentenwertes in West. Für 2018 wurde ein Wert von 95,8% festgelegt.

## Steuerrecht

Seit 2005 können Rentenversicherungsbeiträge mehr und mehr vom zu versteuernden Einkommen abgezogen werden. Nach einer Übergangsphase werden sie im Jahr 2025 in voller Höhe absetzbar sein.

Die steuerliche Behandlung der Rente richtet sich nach dem Kalenderjahr des Rentenbeginns. Wer 2040 oder später in Rente geht, muss diese voll versteuern.

Es gibt bis 2039 einen Rentenfreibetrag.

Sie sind als Rentner/Rentnerin verpflichtet, eine Einkommenssteuererklärung zu machen, außer, das Finanzamt entbindet Sie von dieser Pflicht.

Bei Fragen wenden Sie sich bitte an Ihre Rentenversicherung.

Dies kann nur ein grober Überblick sein. Viele, sehr individuelle Faktoren können nur von den Beratern der RV mit berücksichtigt werden.

Broschüren zu den einzelnen Themen finden Sie unter

[https://www.deutsche-rentenversicherung.de/Allgemein/de/Navigation/5\\_Services/03\\_broschueren\\_und\\_mehr/Broschueren\\_und\\_mehr\\_node.html](https://www.deutsche-rentenversicherung.de/Allgemein/de/Navigation/5_Services/03_broschueren_und_mehr/Broschueren_und_mehr_node.html)

Sie sind kostenlos und können als PDF heruntergeladen werden.



# Informationen zur Wahl der Schwerbehindertenvertretung



Jutta Türr, SBV

Wie schon im Info-Heft 2/2018 informiert wurde: die Wahl zur neuen Schwerbehindertenvertretung (SBV) steht vor der Tür. Es wird eine neue SBV für die nächsten vier Jahre gewählt.

Der Wahlvorstand wurde am 12.9.2018 berufen.

Es wurde beschlossen, eine Briefwahl durchzuführen.

Die öffentliche Stimmenaushängung wird am 23.11.2018 in den Geschäftsräumen der Personalräte durchgeführt.

Weitere Informationen unter

<https://www.uni-rostock.de/einrichtungen/vertretungen-und-beauftragte/schwerbehindertenvertretungen>

## **Möchten Sie sich als Kandidatin/Kandidat zur Wahl zur Vertrauensperson oder zum Stellvertreter aufstellen lassen?**

Die Arbeit der SBV ist interessant, spannend und manchmal auch sehr emotional.

Sie haben Umgang mit vielen unterschiedlichen Menschen und können Kolleginnen und Kollegen helfen, die Unterstützung benötigen,

Sie können sich für die Belange der schwerbehinderten Menschen an unserer Universität einsetzen und zum Beispiel aktiv bei der Gestaltung der Barrierefreiheit mitwirken.

Sie arbeiten hierbei völlig selbstständig und weisungsfrei. Eine Freistellung ist erst ab 100 schwerbehinderte Beschäftigte und ihnen gleichgestellte gesetzlich möglich. Im Augenblick wären Sie für 92 Beschäftigte zuständig.

Sie werden für diese Aufgabe vom Integrationsamt geschult.

Ihre Wahlvorschläge müssen Sie innerhalb von 2 Wochen nach Aushang des Wahlaufs beim Wahlvorstand einreichen. Außerdem benötigen Sie mindestens 5 Stützunterschriften.

Sie können gerne im Vorfeld mit uns über die Aufgaben der SBV und die Erfahrungen, die wir in unserer Arbeit gemacht haben, sprechen.



Foto: privat

## Einen wunderschönen Herbst wünschen Ihnen Ihre Personalvertretungen!

Mehr Informationen und aktuelle Mitteilungen finden Sie immer auch auf den Internetseiten der Personalvertretungen unter:

[www.personalrat.uni-rostock.de](http://www.personalrat.uni-rostock.de)

### Impressum

Die Personalvertretungen

Redaktion AG Öffentlichkeitsarbeit

Sitz Doberaner Str. 115, 2.OG  
D18057 Rostock

Fon +49 (0)381 498 5751

+49 (0)381 498 5752

Fax +49 (0)381 498 5753

Mail [personalrat@uni-rostock.de](mailto:personalrat@uni-rostock.de)