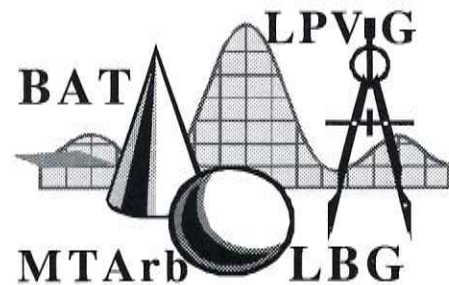


DER PERSONALRAT INFORMIERT



Informationsheft des Personalrats der Universität Bonn

Nummer 40 – September 2002

Inhalt:

Seite 3: „Riester-Rente“

5: VBL-Info

7: Wissenschaftliche Werkstätten

8: Beim PR einsehbare Publikationen

9: Der Betriebsarzt informiert (Grippe-Impfung)

10: Begriffserklärungen: Elektrofachkraft u.ä.

11: JAV / Schwerbehindertenvertretung informieren

12: Schließsysteme

13: PR im Internet / Termin Personalversammlung

14: Künstliche Mineralfasern (KMF)

15: Fritz-Willi informiert

Der Personalrat der Universität Bonn, Konviktstraße 1, 53113 Bonn



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

gelegentlich wurden wir in letzter Zeit auf die sogenannte Riester-Rente (= Altersvermögensgesetz /AVmG) angesprochen. Der Personalrat kann hierzu keine Einzelempfehlungen oder Ratschläge geben, ggf. aber einige Informationen weitergeben, die Sie noch nicht haben.

Auf den Seiten 5-6 haben wir daher einen INFO-BRIEF der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) im Original abgedruckt.

Es ist damit zu rechnen, dass die VBL hinsichtlich des Preis-Leistungsverhältnisses durchaus wettbewerbsfähige Altersvorsorgeprodukte anbieten kann, da sie weder Werbe- und Provisionskosten, noch Gewinne abzweigen muß, so dass alle Erträge (abzüglich der Verwaltungskosten) in die Leistungen einfließen können. Es macht also durchaus Sinn, das Angebot der VBL abzuwarten.

Des weiteren möchten wir darauf hinweisen, dass eine diesbezügliche Einzelberatung auch durch die Verbraucherzentralen in NRW erfolgen kann. Außerdem werden durch die Stiftung Warentest in den Monaten August, September und Oktober verschiedenen Anlageformen und Anbieter getestet und dargestellt (Ausgabe „FINANZtest“). Einen sogenannten Kompass zur Riester-Rente sowie eine weitere Übersicht haben wir den Internetseiten der Stiftung Warentest (www.warentest.de) entnommen und auf Seite 3 und 4 abgedruckt.

Wer Interesse an einer theoretischen Darstellung (ohne konkrete Empfehlungen) der verschiedenen Formen der Altersvorsorge hat, kann von uns den Artikel „Fördermittel und Modelle ergänzender Altersvorsorge“ aus der Zeitschrift „Der Personalrat“ in Kopie (oder per Fax) erhalten. Dieser Artikel ist sehr umfangreich (7 Seiten) aber auch recht aufschlußreich.

Im Internet findet man unter folgenden Adressen weitere Informationen:

- www.bma.de Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMA) (telefonisch zum Nulltarif unter der Nummer 0800-15 15 150 erreichbar)
- www.bfa.de Bundesversicherungsanstalt (BfA) (telefonisch kostenlos erreichbar unter: 0800- 333 19 19)
- www.lva.de Landesversicherungsanstalt (LVA)
- www.versicherungen-klippundklar.de bzw. www.gdv.de Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft (GDV) (Telefon/kostenlos:0800-2637243)

Ihr Personalrat

IMPRESSUM

Herausgeber: Personalrat der Universität Bonn
Redaktion: S. Möller, C. Müller, A. Schmitz, S. Werner
Druck: Universität Bonn Gedruckt auf chlorfrei gebleichtem Papier

Anschrift:

Personalrat der Universität Bonn
Konviktr. 1
53113 Bonn

Fax: 0228 / 73 2825 (Uni-intern: 2825)

E-Mail: personalrat@uni-bonn.de

Sprechstunden: ab 8.00 Uhr oder nach telefonischer Vereinbarung

Telefon:

Geschäftszimmer, Frau Lommerzheim: 0228 / 73 7381 (Uni-intern: 7381)

Frau Müller: 5996 / Herr Schmitz: 5993 / Frau Werner: 5994

Zur Erinnerung und Unterscheidung:

- ab 01.01.2002 wurde die Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes (VBL) auf eine neue Grundlage gestellt. An die Stelle des bisherigen Gesamtversorgungssystems tritt ein Punktesystem. Dazu wurde auf der letzten Personalversammlung unter dem Titel „Rentenreform – Zukunft der Zusatzversorgung“ durch den Referenten Herrn Wenner ein Vortrag gehalten.
- zusätzlich kann ab diesem Jahr die Förderung nach der sogenannten Riester-Rente in Anspruch genommen werden. Sollte es uns gelingen zu diesem Thema einen unabhängigen Referenten zu finden, so plant der Personalrat auf der diesjährigen Personalversammlung einen Vortrag zu diesem Thema.

In Zukunft soll die Rente für Beschäftigte im öffentlichen Dienst auf drei Säulen verteilt werden:

- Die gesetzliche Rente (Grundrente)
- Die Zusatzversorgung (VBL)
- Die Riester-Rente (zusätzliche private Eigenvorsorge)

Im allgemein wird empfohlen, mit dem Abschluss von privaten Altersvorsorgeverträgen zu warten, man kann alle Steuervorteile rückwirkend zum Ende des Jahres 2002 noch geltend machen.

Die staatliche Zulage, die man zu dieser privaten Altersvorsorge erhält, steigt in vier Schritten. Wer ab 2002: 1%, ab 2004: 2% ab 2006: 3% und ab 2008: 4% seines Einkommens für die zusätzliche Eigenvorsorge aufwendet, erhält den maximalen Fördersatz.

Auch für Beamte gibt es die Riester-Rente (ein entsprechendes Angebot macht u.a. der DBB).

Kompass

Riester-Rentenversicherungen garantieren eine Rente im Alter. Kunden können außerdem für den Todesfall vor Rentenbeginn vereinbaren, dass Ehepartner und Kinder ein Stück weit abgesichert sind. Außerdem kann festgelegt werden, dass die Rente später garantiert einige Jahre läuft – wenn der Kunde vorher stirbt.

Geeignet sind Riester-Policen für jedes Alter, denn es gibt drei Varianten. Für Anleger, die bis zur Rente nicht mehr viel Zeit haben oder aus anderen Gründen Sicherheit wollen, sind klassische Rentenversicherungen die beste Wahl. Für Anleger, die mehr auf Fonds setzen, aber das Risiko begrenzen wollen, sind Policen mit begrenztem Fondsanteil besser. Für Anleger, die möglichst viele Rendite aus Fonds haben wollen und dafür ein größeres Risiko eingehen wollen, sind Policen mit hohem Fondsanteil besser.

Rendite. Gute klassische Policen versprechen Kunden um 4,5 bis 6,80 Prozent Versicherungsrendite. Für 30-Jährige sind es bei begrenztem Fondsanteil bis 6,85 Prozent. Mit hohem Fondsanteil können es deutlich über 7 Prozent sein.

Sicherheit. Klassische Rentenversicherungen und Policen mit begrenztem Fondsanteil bieten garantiert Versicherungsrenditen bis 3 Prozent. Bei Verträgen mit hohem Fondsanteil kommen schlimmstenfalls nur die Riester-Zulagen und die Eigenbeiträge als Rente zurück.

(entnommen der Internetseite der Zeitschrift FINANZtest
<http://www.warentest.de/webdateien/riesterrente.pdf>)

● Riester-Förderung ausreizen

Rentenversicherungen à la Riester bringen viel Geld vom Staat. Viele können dafür nicht nur Zulagen, sondern auch Steuerersparnisse kassieren.

Schließen Anleger die neue Finanzlücke im Alter vor Silvester mit einer Rentenversicherung à la Riester, werden sie nächstes Jahr vom Staat belohnt. Er zahlt die ersten Zulagen in die Police ein und schreibt nach Abgabe der Steuererklärung für 2002 meist auch noch Steuern und Solidaritätszuschlag gut.

Die Zulagen

Die volle Zulage beträgt 2002 für jeden Riester-Sparer 38 Euro. Für jedes Kind, für das er Kindergeld erhält, kommen 46 Euro dazu. Haben beide Eltern einen Riester-Vertrag, zahlt der Staat die Kinderzulagen in die Police der Mutter ein. Ehepaare können aber auch bestimmen, dass sie der Vater erhält. In der FINANZtest-Familie (Modelle 2 und 3) verteilen sich die Zulagen auf die Verträge der Ehepartner so: Jeder erhält im nächsten Jahr 38 Euro Zulage auf seinen Vertrag. Die Frau bekommt noch zwei Kinderzulagen à 46 Euro.

Der Versicherungsbeitrag

Damit Riester-Sparer die vollen Zulagen bekommen, müssen fast alle selbst Geld in ihre Rentenversicherungen einzahlen. Jeder muss zusammen mit den Riester-Zulagen 1 Prozent seines 2001 verdienten Bruttolohns sparen. Der 30-jährige Single in dem ersten FINANZtest-Modell hat 25 000 Euro Brutto verdient. 1 Prozent davon sind 250 Euro. Da der Mann kinderlos und allein stehend ist, gehen von den 250 Euro 38 Euro Zulage ab, die direkt in den Vertrag fließen. Die restlichen 212 Euro muss der 30-Jährige selbst einzahlen. Hätte er Kinder, für die er Kindergeld erhält, würde sein Anteil für jedes um weitere 46 Euro sinken.

Ehepaare: Nur einer muss sparen

Für Ehepaare ist die Rechnung nicht so einfach. In der FINANZtest-Modellfamilie ist nur der Mann rentenversicherungspflichtiger Arbeitnehmer. Die Frau ist Hausfrau und nicht gesetzlich rentenversichert. Sie hat nur durch ihren Mann Anspruch auf Förderung.

Will die 30-jährige Frau Riester-Zulagen haben, muss sie eine eigene Rentenversicherung abschließen. Im Unterschied zu ihrem Mann benötigt sie dafür kein eigenes Geld. Ihr Versicherungsbeitrag besteht nur aus der eigenen Zulage von 38 Euro und den Zulagen für die beiden Kinder à 46 Euro. Der Mann muss dagegen selbst Geld für seine Rentenversicherung ausgeben. Er hat 2001 40 000 Euro Brutto verdient und deshalb 400 Euro Versicherungsbeitrag (= 1 Prozent).

Davon kann der Familienvater seine eigene Zulage von 38 Euro und die Zulagen für seine Frau und die Kinder von insgesamt 130 Euro abziehen. Den Rest von 232 Euro muss der 30-Jährige selbst in seine Police einzahlen.

So wie der Familienvater müssen alle Paare rechnen, bei denen einer keinen eigenen Anspruch auf Riester-Förderung hat – weil er zum Beispiel Hausmann, Hausfrau oder selbstständig ist.

Ehepaare: Beide müssen sparen

Sind beide Ehepartner Beamte oder Arbeitnehmer mit eigenem Anspruch auf Riester-Förderung, muss ebenfalls jeder mit einer eigenen Police seine Rentenlücke schließen. Doch hier verlangt der Staat für die vollen Riester-Zulagen, dass beide Partner 1 Prozent ihres Bruttolohns aus 2001 sparen.

Hat jeder 40 000 Euro verdient, muss dieses Jahr jeder auf 400 Euro Versicherungsbeitrag kommen. Davon kann jeder Partner seine Zulage von 38 Euro abziehen. Bekommt das Paar Kinderzulagen, kann die Frau ihren Beitrag außerdem für jedes Kind um 46 Euro kürzen.

Mindestsparbeiträge

Versicherte ohne ausreichendes Einkommen mit Anspruch auf Riester-Förderung müssen oft Mindestsparbeiträge zahlen. In dieser Situation sind zum Beispiel Mütter oder Väter in Erziehungszeiten, die bis zum dritten Lebensjahr des Kindes in der Rentenversicherung angerechnet werden. Auch bei kinderreichen Familien darf der eigene Beitrag für den Riester-Vertrag durch die Kinderzulagen nicht unter bestimmte Sockelbeträge sinken. Sie betragen je nach Zahl der Kinder:

Ohne Kind	45 Euro
Mit einem Kind	38 Euro
Ab zwei Kindern	30 Euro

Ab 2005 sind fast alle Sockelbeträge doppelt so hoch.

Steuervorteile

In der Steuererklärung für 2002 kann jeder seinen Versicherungsbeitrag – also die Zulagen und die eigenen Einzahlungen – voll als Sonderausgaben absetzen. Ist die Steuerersparnis dadurch höher als die erhaltene Riester-Zulage, schreibt das Finanzamt die Differenz im Steuerbescheid für 2002 gut. Damit können vor allem kinderlose und besser verdienende Riester-Sparer rechnen. Je höher ihr Versicherungsbeitrag ist, desto größer ist die Steuergutschrift. Für viele lohnt es sich deshalb, mehr Geld als für die volle Riester-Zulage nötig in die Rentenpolice einzuzahlen. Der maximale Versicherungsbeitrag beträgt dieses Jahr 525 Euro und ist bei 52 500 Euro Bruttolohn erreicht. Wer weniger verdient hat, kann seine Einzahlungen bis auf 525 Euro aufstocken und seine Steuervorteile optimieren. Im Juni-Heft hat FINANZtest ausgerechnet, wie viel Geld Riester-Sparer durch zusätzliche Einzahlungen herausholen können.

● Jährliche Riester-Förderung bis 2008

Zeitraum	Persönliche Zulage	Zulage für jedes Kind ¹⁾	Gesamtbeitrag vom Bruttolohn	Maximaler Gesamtbeitrag
2002 und 2003	38 Euro	46 Euro	1 Prozent	525 Euro
2004 und 2005	76 Euro	92 Euro	2 Prozent	1 050 Euro
2006 und 2007	114 Euro	138 Euro	3 Prozent	1 575 Euro
ab 2008	154 Euro	185 Euro	4 Prozent	2 100 Euro

1) Solange Eltern Kindergeld erhalten.

Informationen für die Beschäftigten

zum Aufbau einer zusätzlichen kapitalgedeckten Altersversorgung ("Riester-Rente") bei der VBL

- **Freiwillige Versicherung** •

Karlsruhe, im Juni 2002

Sehr geehrte Damen und Herren,

die Tarifpartner des öffentlichen Dienstes haben durch den Altersvorsorgeplan 2001 und den Tarifvertrag Altersversorgung (ATV) vom 1. März 2002 das bisherige Gesamtversorgungssystem geschlossen. In Zukunft wird die zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung im öffentlichen Dienst durch eine Betriebsrente in Form des sog. Punktemodells gewährleistet.

Die vorgenannten Tarifverträge ermöglichen es nunmehr auch den Beschäftigten des öffentlichen Dienstes, durch eigene freiwillige Beiträge eine zusätzliche kapitalgedeckte Altersversorgung aufzubauen und dabei die steuerliche Förderung durch Zulagen/Sonderausgabenabzug nach dem Altersvermögensgesetz („Riester-Rente“) in Anspruch zu nehmen (vgl. Informationen zum AVmG vom Dezember 2001).

Entsprechend den Vorgaben des ATV, welchen Sie auf unserer Internet-Seite unter www.vbl.de veröffentlicht finden, beabsichtigt die VBL, Altersvorsorgeprodukte in folgenden Varianten anzubieten:

- als **Höherversicherung** in Anlehnung an das Punktemodell und
- durch eine **fondsgebundene Rentenversicherung**.

Vor Ihrer Entscheidung über den Abschluss eines privaten Altersvorsorgevertrages sollten Sie die entsprechenden Angebote der VBL im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung abwarten. Dabei ist zu beachten, dass die steuerliche Förderung für das Jahr 2002 auch dann noch in Anspruch genommen werden kann, wenn der Altersvorsorgevertrag bis Ende dieses Jahres abgeschlossen und die Beiträge des Beschäftigten bei dem Anbieter eingegangen sind.

Damit Ihnen die staatlichen Fördermittel bereits für dieses Jahr in vollem Umfang sicher sind, erarbeiten wir derzeit unsere Produkte für die freiwillige Versicherung, die wir Ihnen in Kürze anbieten können.

Gemeinsam mit der Pflichtversicherung können Sie durch unsere Angebote zur freiwilligen Versicherung in Zukunft neben der gesetzlichen Rente die für Sie erforderliche Alters-, Erwerbsminderungs- und Hinterbliebenenversorgung ohne zusätzlichen Verwaltungsaufwand aus einer Hand erhalten. Dabei werden unsere Leistungen insbesondere nicht durch Provisionen oder Gewinnbeteiligungen Dritter geschmälert.

Die VBL wird Ihnen also attraktive Produkte anbieten können, die einen Vergleich mit bereits bestehenden Tarifen anderer Anbieter nicht zu scheuen brauchen. Bevor wir jedoch voraussichtlich im September dieses Jahres die Einzelheiten unserer Angebote in Prospekten näher erläutern und Ihnen die Vertragsunterlagen zusenden können, muss zunächst die aufgrund des am 1. März 2002 vereinbarten ATV vollständig neu überarbeitete Satzung der VBL in Kraft treten.

Bereits jetzt möchten wir Ihnen jedoch mit unserem eigens dafür eingerichteten **Service-Center** die Gelegenheit geben, erste Informationen zur freiwilligen Versicherung zu erhalten. Auf Wunsch sind unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gegebener Zeit gerne bereit,

- Ihre bisherige Anwartschaft im Rahmen der Zusatzversorgung überschlägig zu ermitteln und
- sodann alle Möglichkeiten aufzuzeigen, die sich Ihnen durch die Versicherungsangebote der VBL in der freiwilligen Versicherung bieten.

Ab **8. Juli 2002** können Sie und Ihre Beschäftigten sich mit allen Fragen rund um die freiwillige Versicherung gerne an unser **Service-Center** wenden.

Sie erreichen uns ab 8. Juli 2002 regelmäßig von

Montags bis Freitags in der Zeit von **8.30 Uhr bis 16.30 Uhr** und
Donnerstags in der Zeit von **8.30 Uhr bis 18.00 Uhr**

unter der Service-Nummer **01 80 / 5 00 62 29**

oder schriftlich unter VBL - Freiwillige Versicherung - 76128 Karlsruhe
Telefax: 07 21 - 1 55 8 78
E-Mail: freiwillige.versicherung@vbl.de

Damit wir Sie individuell beraten können, halten Sie bitte Ihre **VBL-Versicherungsnummer** bereit

Mit den Angeboten der VBL können Sie eine speziell auf Ihre Verhältnisse zugeschnittene kapitalgedeckte Altersvorsorge (z. B. durch erhöhte Leistungen für die Altersrente bei Ausschluss der Erwerbsminderungs- oder der Hinterbliebenenrente) aufbauen und im Ruhestand den Vorteil nutzen, Ihre zusätzliche Versorgung aus einer Hand zu erhalten.

Wir empfehlen Ihnen deshalb, unsere weiteren Informationen für etwaige Vergleiche in Ruhe abzuwarten. Bitte hinterlassen Sie einfach in unserem Service-Center Name und Anschrift, so dass wir Ihnen die entsprechenden Prospekte und Unterlagen zusenden können, sobald uns diese vorliegen.

Wir freuen uns auf Ihren Anruf und bedanken uns bei dieser Gelegenheit für Ihr Interesse und Ihre Geduld !

Mit freundlichen Grüßen
Ihre VBL
- Öffentlichkeitsarbeit -

Projekt „Wissenschaftliche Werkstätten“

Sachstand zum Thema: Auftragswesen

Hintergrund: Der Landesrechnungshof forderte in seinem Bericht zu den Wissenschaftlichen Werkstätten ein einheitliches Auftragswesen der Werkstätten. Darüber hinaus wurde den Hochschulen die Kosten- und Leistungsrechnung gesetzlich vorgeschrieben (HG § 5).

Allerdings ist nicht vorgeschrieben, dass dabei Wissenschaftliche Werkstätten als eigene Kostenstellen auftreten. Dies ist eine Entscheidung der Hochschule.

Auftragswesen und *Einführung der Kosten- und Leistungsrechnung* kann bzw. muß also deutlich unterschieden werden. Wenn es auch eine gewisse Logik birgt, dass Auftragswesen auf der Basis der (sowieso einzuführenden) Kosten- und Leistungsrechnung umzusetzen.

Aus Sicht des PR sind in diesem Zusammenhang zwei Aspekte im wesentlichen zu beachten:

- Verhaltens- und Leistungskontrolle
- die Möglichkeit, die Konkurrenzfähigkeit der eigenen Werkstätten gegenüber Fremdvergabe belegen zu können.

Ein dritter, sicher auch nicht zu unterschätzender Aspekt dürfte darin liegen, die Vergleichbarkeit der Daten (sowohl innerhalb der Universität, also der verschiedenen Werkstätten untereinander, als auch gegenüber privatwirtschaftlichen Unternehmen) zu gewährleisten.

Zunächst zu den beiden erstgenannten Aspekten.

Hinter dem Schlagwort Verhaltens- und Leistungskontrolle verbirgt sich ein Beteiligungsrecht des Personalrats. Das LPVG sieht in § 72, Abs. 3, Nr. 2 vor:

Der Personalrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, mitzubestimmen ... bei (Nr. 2) Einführung, Anwendung, wesentlicher Änderung oder wesentlicher Erweiterung von technischen Einrichtungen, die geeignet sind, das Verhalten oder die Leistung der Beschäftigten zu überwachen.

Daher sind die DV-Programme, die für das Auftragswesen genutzt werden, dem PR zur Mitbestimmung vorzulegen. Unser Augenmerk liegt dabei auf den Kontrollmöglichkeiten. In der Regel lassen sich die technischen Möglichkeiten dieser Programme kaum erfolgreich einschränken und kontrollieren.

Daher erwarten wir in entsprechenden Fällen die Zusicherung, dass die Programme nicht für eine Verhaltens- und Leistungskontrolle genutzt werden. Dies ist auch bei einer bereits vorgelegten Testversion für das Auftragswesen (Datenbank „Werkstattverwaltung“) geschehen. Diese Zusicherung schützt Sie davor, dass diese Programme für arbeitsrechtliche Konsequenzen (z.B. Abmahnung) genutzt werden.

Bezüglich der Fremdvergabe hat der Landesrechnungshof (LRH) in seinen Bericht die Marschrichtung schon deutlich vorgegeben, Zitat:

“Der LRH hält eine verstärkte Fremdvergabe von Werkstatteleistungen für möglich und wirtschaftlich auch geboten“ (aus: Prüfungsbericht S. 33).

Da hilft nur besser zu sein! Und dabei sollte nicht nur Wirtschaftlichkeit, sondern auch die Qualität ein wesentliche Rolle spielen.

Der dritten angesprochene Aspekt (die Vergleichbarkeit der gesammelten Daten) dürfte besonders schwer in den Griff zu bekommen sein. Die Besonderheiten einzelner Werkstätten können erhebliche Unterschiede bei den anfallenden Kosten verursachen (z.B.: Werden Konstruktionsarbeiten in der Werkstatt selbst erbracht, oder werden sie vorab durch wissenschaftliche Mitarbeiter geleistet / stehen CNC-gesteuerte Maschinen oder nur konventionelle zur Verfügung / etc. ?).

Hier können wir nur raten, unermüdlich auf solche Unterschiede hinzuweisen, auch wenn Sie sich dabei gelegentlich wie ein Rufer in der Wüste fühlen sollten.

Denn die andere mögliche Variante (dass später alle nach dem gleichen Schema arbeiten) dürfte auch nicht der Weisheit letzter Schluß sein.

Sollten sie Anregungen oder Fragen zu diesem Thema haben, wenden Sie sich an die beiden Vertreter des Personalrats in der „AG Wissenschaftliche Werkstätten“ (Herr Blasczyk / Herr Laubach) oder an das Geschäftszimmer des Personalrats (Herr Schmitz / Frau Müller).

PUBLIKATIONEN

Info-Material im Geschäftszimmer des PR

Der Personalrat bezieht eine Reihe von Publikationen, die für die Arbeit wichtig und erforderlich sind. Sollten Sie an einer dieser Publikationen Interesse haben, so können Sie gerne Einsicht nehmen, um sich zu informieren.

Bei verschiedenen Publikationen besteht auch die Möglichkeit der vorübergehenden Ausleihe.

- Der Personalrat (Zeitschrift für das Personalrecht im öffentlichen Dienst)
- Computer Fachwissen (Fachzeitschrift für Betriebs- und Personalräte zu EDV-Einsatz, Mitbestimmung und Datenschutz)
- Ministerialblatt für das Land Nordrhein-Westfalen
- Verschiedene Loseblatt-Ausgaben: BAT, MTArb und Beamtenrecht
- LPVG

Ausserdem können Sie Einblick in verschiedene **Fortbildungsprogramme** nehmen:

- Fortbildungsakademie des Innenministers (Akademie Mont-Cenis)
- IT-Fortbildungsprogramm des Innenministeriums
- Hochschulübergreifende Fortbildung (HÜF)
- diverse gewerkschaftliche Weiterbildungsprogramme

Auch hier besteht die Möglichkeit der kurzzeitigen Ausleihe.

Grippe-Impfung 2002

Mit Beginn der kalten Jahreszeit werden auch dieses Jahr wieder die Medien über eine drohende Grippe-Welle berichten und zur entsprechenden **Schutzimpfung** raten. Das **Robert-Koch-Institut** in Berlin empfiehlt diese Impfung einerseits Personen über **60 Jahren** und solchen mit **chronischen** Erkrankungen. Andererseits werden besonders Personen mit erhöhter Gefährdung genannt, z.B. bei umfangreichem **Publikumsverkehr** oder im **Gesundheitswesen**.

Aus diesem Grund führt der **Betriebsärztliche Dienst** für alle Mitarbeiter/innen der Universität Bonn, die sich nicht bei ihrem Hausarzt impfen lassen können

*am 7. und 8. Oktober 2002
von 12.00 Uhr bis 15.00 Uhr
im Besprechungszimmer Nr. 1037
des Universitäts-Hauptgebäudes*

eine kostenlose Grippe-Impf-Aktion durch.

Der **Impfausweis** sollte hierzu mitgebracht werden.

Wer zu diesem Zeitpunkt verhindert ist, kann die Impfung nach Rücksprache (Tel. 88-6176) auch später in der Betriebsärztlichen Dienststelle auf dem Venusberg durchführen lassen.

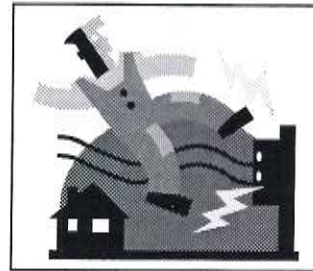
Der Betriebsarzt



Elektrofachkraft / Elektrotechnisch unterwiesene Person / Elektrofachkraft für festgelegte Tätigkeiten

Begriffserklärungen

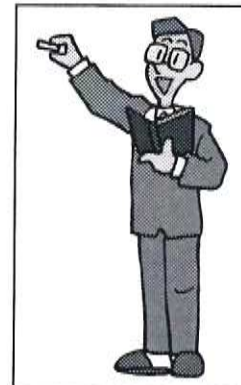
Elektrische Unfälle an elektrischen Anlagen und Betriebsmitteln werden im beruflichen Alltag sehr häufig durch den elektrotechnischen Laien, z.B. Arbeiter ohne Elektroausbildung, verursacht.



Diese Unfälle lassen sich zum einen durch gezielte Vermittlung entsprechender Fachkenntnisse und zum anderen durch das fachgerechte Anwenden entsprechender Schutzmaßnahmen und Regelungen gemäß der BGV-Vorschriften, Handwerksverordnung und spezieller VDE-Bestimmungen vermeiden. Nach der BGV A1 (alte VBG 1) hat jeder Unternehmer die Verpflichtung zur Unterweisung seiner Mitarbeiter in den Gefahren ihrer Tätigkeiten und den Maßnahmen zur Gefahrenabwendung. Die Unternehmerversantwortung erstreckt sich nach der BGV A2 (alte VBG 4) insbesondere auf das Unterweisen elektronischer Laien über sicherheitsgerechtes Verhalten und erforderlichenfalls das Einweisen sowie das Unterrichten elektronisch unterwiesener Personen.

Elektrofachkraft ist, wer auf Grund seiner fachlichen Ausbildung, Kenntnisse und Erfahrungen sowie Kenntnisse der einschlägigen Bestimmungen die ihm übertragenen Arbeiten beurteilen und mögliche Gefahren erkennen kann.

Elektrotechnisch unterwiesene Person ist, wer durch eine Elektrofachkraft über die ihr übertragenen Aufgaben und Gefahren bei unsachgemäßem Verhalten unterrichtet und erforderlichenfalls angeleitet sowie über die notwendigen Schutzeinrichtungen und Schutzmaßnahmen belehrt wurde.



Neben der rechtlichen Seite besteht für den Unternehmer angesichts des zunehmend stärker werdenden Kostendrucks ein wirtschaftliches Interesse an der Zusatzqualifikation seines Mitarbeiters.

So unterwiesene Betriebsangehörige lassen sich gewerkübergreifend einsetzen und können „unter Leitung und Aufsicht“ einer Elektrofachkraft ihnen übertragene Aufgaben übernehmen, die z.B. bisher nur vom voll ausgebildeten Hauselektriker ausgeführt werden durften.

Elektrofachkraft für festgelegte Tätigkeiten

In vielen Bereichen in Handwerk und Industrie fallen ständig wiederkehrende Arbeiten an elektrischen Anlagen und Geräten an, die nur von Personen ausgeführt werden dürfen, die hierzu aufgrund ihrer Qualifikation berechtigt sind. Der Kunde

erwartet heute von einem Küchenmonteur, dass dieser auch den Elektroherd anschließt, dass der Landmaschinenmechaniker nicht nur die Messer des Rasenmähers schärft, sondern auch Probleme der Elektrik am Gerät löst, dass der Heizungs- und Lüftungsbauer bei einer Störung der Heizungsanlage auch einen elektrotechnischen Fehler diagnostiziert oder einen Wackelkontakt behebt. Auch von einem Hausmeister, der zumeist aus einem handwerklichen, nicht elektrotechnischen Beruf kommt, wird erwartet, dass er einfache elektrotechnische Störungen richtig erkennt und behebt. Oft ist ein einfacher Fehler die Ursache für den Produktionsstillstand. Die für die Wartung verantwortlichen Mitarbeiter kennen ihre Anlagen gut, müssen jedoch auch die Sicherheit haben, hier aktiv werden zu können.

Jeder, der an elektrischen Anlagen und Geräten arbeitet, muß sich auf rechtlich einwandfreiem Boden bewegen und wissen, was er darf und wo die Grenze ist, die nur der Elektrotechniker überschreiten darf. Er muß Gefahren erkennen und mit allen Sicherheitsvorschriften vertraut sein. Hierzu bedarf es eines elektronischen Grundwissens – und auf den jeweiligen Arbeitsplatz bezogen sind Fachwissen und Fachkenntnisse unabdingbar.

Der Mitarbeiter, der sich als **Elektrofachkraft für festgelegte Tätigkeiten** qualifiziert, stärkt seine Position im Betrieb.



JAV sucht Bewerber

Die **Jugend- und Auszubildendenvertretung** (JAV) ist aufgrund von Ausbildungsabschlüssen und Neuorientierungen ihrer Mitglieder sehr geschrumpft. Demnächst stehen daher wieder Neuwahlen an!

Wer Interesse daran hat sich in einem solchen Amt zu bewähren und weiterzuentwickeln, sollte sich jetzt bei uns melden!

Wir freuen uns darauf, Dir unsere Erfahrungen weiterzugeben und darauf, von Deinen neuen Ideen zu profitieren.

Bis bald also,

Daniel Berens und Andrea Diersche (Tel.: Daniel / 5514, Andrea / 9142)

Auch für die **Schwerbehindertenvertretung** stehen demnächst Neuwahlen an, dazu wird zeitnah eine gesonderte Information durch die Schwerbehindertenvertretung versandt.

Bei Rückfragen wenden Sie sich bitte an die Vertrauensfrau der Schwerbehinderten Frau Schröder-Diederich (Tel. 1745)

Sesam öffne dich – elektronische Schließsysteme an der Universität

Diesen Text haben wir mit freundlicher Genehmigung aus „Universität Freiburg - Der Personalrat informiert“ übernommen und an die Gegebenheiten der Universität Bonn angepaßt.

Seit einiger Zeit werden in einzelnen Bereichen der Universität elektronische Schließsysteme installiert.

Der Chip bzw. Transponder bietet im Vergleich zum guten alten Schlüssel einige Vorteile, vor allem den, dass der Chip beim Ausscheiden von Beschäftigten oder bei Verlust sofort für die weitere Nutzung gesperrt werden kann.

Ein Verlust des Schlüssel-Chip oder des Schlüssels muss unverzüglich gemeldet werden um einen möglichen Schaden und den dadurch entstehenden Haftungsfall gering zu halten bzw. auszuschließen. Denn der Finder oder Dieb des Transponders kann sich ja Zugang zum Gebäude verschaffen (und würde mit Ihren Zugangsdaten gespeichert). Denken Sie also bitte im Verlustfall an eine unverzügliche also sofortige Meldung an die Stelle, von der Sie den Transponder erhalten haben

Das Schließsystem ist auch aus unserer Sicht also durchaus eine gute und sinnvolle Sache. Da es sich um ein System der elektronischen Datenverarbeitung handelt, müssen dabei jedoch einige gesetzlichen Vorschriften hinsichtlich des Datenschutzes und des Personalvertretungsrechtes beachtet werden, d. h. sowohl unser Personalrat als auch der Personalrat der wissenschaftlich Beschäftigten werden bei der Einführung solcher Systeme beteiligt.

Da das System die Zugangsdaten (Kartenummer und Uhrzeit) speichert, wäre es möglich, eine Verhaltenskontrolle durchzuführen. Dies ist nach Einigung der Personalräte mit der Dienststelle nicht mehr möglich, weil die Buchungsdaten nur eingesehen werden können, wenn auch der Personalrat ein Passwort eingegeben hat. Diese Einsichtnahme erfolgt nur in besonderen Ausnahmen – z.B. bei Diebstahl.



www://uni-bonn.de/personalrat

www://uni-bonn.de/Einrichtungen/Mitgliederververtretungen/Personalrat.html

PR im Internet

Der Personalrat ist nun auch im Internet mit einer eigenen Homepage vertreten. Sie können Sie über die oben genannten Adressen erreichen, oder über die Homepage der Universität Bonn, unter „Einrichtungen“ und weiter unter dem Stichwort „Mitgliederververtretung“.

Die Homepage befindet sich noch im Aufbau, aber ein erster Schritt ist gemacht. Über Anregungen und Vorschläge Ihrerseits würden wir uns sehr freuen.

P.S.:

Auch unsere beiden Kollegen aus der Betrieblichen Sozialberatung, Frau Brandl und Herr Fried, sind jetzt im „Netz“ vertreten.

(Zu erreichen über die Homepage der Universität Bonn, unter „Einrichtungen“ und weiter unter „Einrichtungen und Dienststellen mit übergreifenden Aufgaben“ bzw. über die Suchfunktion unter dem Begriff „Betriebliche Sozialberatung“.)

Vorankündigung!

Der Termin für die **Personalversammlung** steht bereits fest:

Mittwoch, der 13. November 2002

wie immer in der Aula um 9.00 Uhr!

Eine Einladung mit genauem Tagesablauf wird folgen.

Wir sind derzeit bemüht einen unabhängigen Referenten zum Thema „private Altersvorsorge“ zu finden, falls Sie uns einen guten Referenten nennen können, melden Sie sich bitte beim Personalrat. Sie sind ebenfalls herzlich eingeladen, uns Vorschläge für ein Ersatz-Vortragsthema zu nennen.

Wenn Sie möchten, dass bestimmte Themen oder Fragen in der Personalversammlung behandelt werden, so melden Sie sich bitte bis zum 2. November im Geschäftszimmer des Personalrats.

Sie können uns Ihre Fragen auch gerne per E-mail zusenden. Beachten Sie dabei aber bitte, dass eine E-mail so vertraulich ist wie eine Postkarte. Sollten Sie also Wert auf Vertraulichkeit legen, empfiehlt sich der gute, alte Postweg.

Für eventuelle Rückfragen, bitte den Absender nicht vergessen!

Wie immer wird es den Tagesordnungspunkt „Verschiedenes“ geben, zu dem auch alle Themen und Fragen noch von Ihnen persönlich am 13. November angesprochen werden können.

Künstliche Mineralfasern

Vorkehrungen bei Arbeiten, bei denen Umgang mit KMF-Materialien besteht

Das Problem mit künstlichen Mineralfasern (KMF), oft auch einfach Mineralwolle genannt, ist bereits in einigen Bereichen der Universität aufgetaucht.

Nach den geltenden technischen Richtlinien (TRGS 521 / Ausgabe Mai 2002) ist der Umgang mit KMF genau geregelt. So muss beim Arbeiten mit KMF (in Abhängigkeit von der einzuhaltenden Schutzstufe) i.d.R. Atemschutz und Schutzkleidung getragen werden. Es ist stets darauf zu achten, dass die Staubentstehung möglichst gering gehalten wird.

Bei Arbeiten, z.B. an den Decken, wo solche KMF-Matten aufliegen, müssen diese ggf. entfernt und entsorgt werden. (Es besteht allerdings keine generelle Verpflichtung, die KMF-Matten zu entfernen.) Bei größeren Arbeiten im Deckenbereich mit KMF-Matten wird der Bereich abgesperrt. Der unmittelbare Arbeitsbereich wird danach sorgfältig gesäubert, hierzu wurden spezielle Staubsauger beschafft, die dabei einzusetzen sind.

Lediglich Arbeiten im geringen Umfang (gem. TRGS) sind wie beschrieben auszuführen, und auch diese nur durch Mitarbeiter, die an einer entsprechenden Ersts Schulung („Umgang mit künstlichen Mineralfasern“) teilgenommen haben. Für umfangreichere Arbeiten müssen zusätzliche Rahmenbedingungen in Zusammenarbeit mit der Abt. 4.2 abgestimmt werden (s. auch www.sichtech.uni-bonn.de, Stichwort Arbeitsschutz).

Sollten Fremdfirmen mit Aufgaben betraut werden, bei denen Umgang mit künstlichen Mineralfasern besteht, so sind auch diese zur Einhaltung der TRGS 521 verpflichtet. Universitätsangehörige, die sich schützen wollen, sollten hier selbst ein Augenmerk auf die Einhaltung der Schutzmaßnahmen haben, und die Abt. 4.2, den Auftraggeber oder gegebenenfalls den Personalrat informieren, wenn sie Verstöße bemerken oder wenn Unklarheit über die Richtigkeit der Ausführung besteht. Denn selbst die beste Vorschrift kann nur dann Wirkung entfalten, wenn sie auch eingehalten wird.

Der Personalrat hat in in einem Schreiben an die Dienststellenleitung noch weiteren Gesprächsbedarf in diesem Zusammenhang angemeldet. Sollten von Ihrer Seite noch Fragen offen sein, so teilen Sie uns diese bitte kurzfristig mit.

Darüber hinaus wurde unsererseits angesprochen, dass der Tarifvertrag über Lohnzuschläge auch eine Zulage für Arbeiten mit Glas- oder Steinwolle vorsieht. Nach Rücksprache mit der Personalabteilung, können Sie sich für nähere Informationen zur Zulagengewährung direkt an die Personalabteilung wenden.

Fritz-Willi meent:

(Vorwort der Redaktion: Wir haben es nicht fertig gebracht, Fritz-Willi, den Kobold der Friedrich-Wilhelms-Universität, zusammen mit seinem Schöpfer „Jupp“ Bressler, dem viel zu früh verstorbenen Vertrauensmann der Schwerbehinderten, sterben zu lassen. So lassen wir lieber den Jupp durch Fritz-Willi ein wenig weiterleben.

Er wird daher in diesem Blättchen weiterhin sein Unwesen treiben, vielleicht sogar mal gelegentlich seine Frau Friederike-Wilhelmine zu Wort kommen lassen - auch wenn's ihm schwer fällt.)

Also, wie ich do am Anfang vom Johr en nem Institut ze donn hatt, verspürt ich en „unabweisliches, jrößeres Bedürfnis“. Jo, jo, ich weef, dat mer och als Kobold im öffentliche Deens usje.....(jo, och usjeschloofe) morgens in dä Deens kumme soll – äwwer et kann dachsöver halt doch ens fürkumme.

Also, wie ich su op däm Klo soß un mir met däm Klopapier jet afwäsche wollt, do ben ich doch flöck offjespronge. Ja wat wor dat dann für e Papier! Dat wor jo Härtejrad 6 – oder Schmirgelpapier (120er Körnung)!

Als Kobold es mer jo nit mi dä jöngste – äwwer kasteien deet me sech doch ejentlich woanders. Als ürer Uni-Kobold möch ich doch ens wesse, wat für en Kommission dat Papier usjesök hätt – oder jit et öwwerhaup keen Kommission un eener von dä Beschaffungsstäl besorch dat Papier janz alleen (vielleech su ne Jong met ner Stahlfott?).

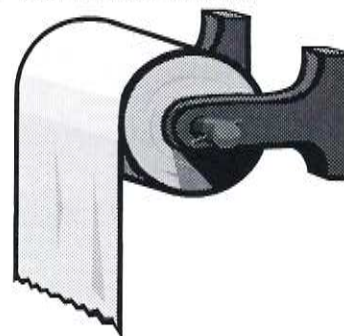
Dat et en dä Uni nur „einlagig“ jit, es normaal – äwwer moß et och noch met Schmirjel sin?

Ich hann natürlich jlich minger Frau, däm Friederike-Wilhelmine, en paar Rolle metjebraat, denn dat Papier es wunderbar für sich de Hutt ze jlätte (ech jlöv dat nennt mer hückzudach „peeling“). Un su e Papier met su nem dolle Schmirjeleffekt kann mer jo och net beim ALDI koofe; dat es nur em Jroßhandel für dä Öffentliche Hengersch ze krijje.

Au weia – jetz han ich üch dat verrode, dat met däm „peeling“ für Fraulück – ich weef et net, wenn dat jetz all mache, dann han die in dä Beschaffungsstell baal nix mih von ihrem Billich-Enkoof. Dann mösse die imme mih von däm Spezial-Papeer koofe – un spare nüüs dobei!

Ja dann könnte se doch ejentlich direk widder dat ahle, jode, „einlagige“, jraue, halvweeche (met Noppe drop), recycelte Klopapier von fröher koofe.

Dat meent ürer Fritz-Willi



Un noch jet:



Neulich sen ich in enem Seminar vorbei jejange.
Als ich en ener Sitzung zohüre dät, feel mir op, dat die
Fraue un Männer sich objekäsch am ungerhale woren.
Thema wor d`r Klo, d`r einzije Klo für Fraulück un
Mannslück un su vill andere Lück, die do jo och at ens
Seminare hale.

Jetzt küt et!

De Sekretärin traut sich jarnet zu verzelle, dat d`r Kaffee un d`r Tee och op dem
Abtritt jekoch wird un die Tasse in dem vill zu kleene Becke jespöld werde.

D`r zweite Klo muß her,
un dat wär öch jarnet schwer,
weil et doneven,
ihr glövt et kaum,
is noch ne leere unjenutzte Raum.
Der is net groß, eher klen
un do pass ooch noch en kleene Teeköch ren.

Körperschaftsvermögen hin, Körperschaftsvermögen her, körperliche
Bedürfnisse han doch all Lück at ens hee.

So, de Mettachspaus is eröm,
loss me os op raffe,
wedder jet schaffe,
loss me jet don,
et moß widder jonn.



Ürer Fritz-Willi