

Mitteilungen des Personalrats der Universität Heidelberg
Nr. 1/08 März 2008

Inhalt

Seite

| | |
|---|--------|
| Parkraumbewirtschaftung und Job-Ticket – Ein erster Erfahrungsbericht | 3 – 4 |
| Veröffentlichung personenbezogener Daten | 5 – 6 |
| Studiengebühren und ihre Folgen | 6 – 7 |
| Reinigungsdienst | 7 |
| Befristete Arbeitsverträge | 7 – 8 |
| Kurz mitgeteilt | 9 – 10 |
| Landesnichtraucherschutzgesetz (LNRSG) | 11 |
| Machen Laserdrucker und Kopierer krank? | 12 |
| Wichtige Adressen | 13 |

Parkraumbewirtschaftung und Jobticket – ein erster Erfahrungsbericht

Die Parkraumbewirtschaftung ist – mit den zu erwartenden Anfangsproblemen – aber ohne den von Pessimisten vorhergesagten Verkehrskollaps zum 1. Oktober in Kraft getreten. Nahezu 5.000 Parkberechtigungen wurden bislang von der Klinik-Service-GmbH (KSG) an Beschäftigte und Externe ausgegeben. Nach dem derzeitigen Stand sind die hieraus erzielten Einnahmen kostendeckend und entsprechen somit den Vorgaben des Finanzministeriums. Das bedeutet, dass eine Erhöhung der Parkgebühren derzeit nicht zu befürchten ist.

Parkgebühren bleiben vorläufig bei 20 Euro

Gleichzeitig haben viele Kolleginnen und Kollegen die Chance genutzt und sind auf öffentliche Verkehrsmittel umgestiegen: Mittlerweile nutzen fast 900 Kolleginnen und Kollegen das Jobticket. Überrascht waren (oder werden noch sein) die meisten Jobticketnutzer über einen Eintrag in Höhe von 93,12 € (evtl. auch weniger) auf ihrer Lohnsteuerbescheinigung im Feld „Arbeitgeberleistungen für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte“. Hierbei handelt es sich um den Arbeitgeberanteil an den Kosten für das Jobticket (insgesamt ca. 25.000 € pro Monat),

Jobticket wirkt sich steuerlich aus!

welcher rechnerisch auf alle Jobticketinhaber umgelegt wird. Diese Arbeitgeberleistungen zieht das Finanzamt automatisch von den geltend gemachten Fahrtkosten ab.

Ein weiterer steuerlicher Aspekt könnte noch hinzukommen: Wenn Arbeitnehmer weitere geldwerte Vorteile des Arbeitgebers erhalten – was bei der Uni allerdings kaum der Fall sein wird – und dadurch der monatliche Freibetrag von 44 € überschritten wird, sind diese Einnahmen als geldwerter Vorteil voll zu versteuern.

Die häufigsten Beschwerden von Parkern gibt es über diejenigen Parkplätze, die nur teilweise zur Nutzung durch Bedienstete freigegeben sind. Die restlichen sind – als Teil der insgesamt 800 vereinbarten Stellplätze – für Patienten und Besucher reserviert. Außerdem gehören Parkflächen teilweise zum DKFZ und müssen für



dessen Beschäftigte und Besucher frei gehalten werden. Dies führt in der Praxis dazu, dass viele Kolleginnen und Kollegen frühmorgens in dieses Areal einfahren wollen, weil es noch zu gut einem Drittel leer ist. Wenn aber das für Beschäftigte reservierte Kontingent erschöpft ist, bleibt die Schranke unten. Wo immer es möglich war, wurde die Verteilung der Kontingente nachgebessert. Auch wurden die Anzeigen inzwischen verbessert. In den nächsten Monaten ist als Auflage des Finanzministeriums zur

Umgehung der

Dauerparker und Kurzparker werden getrennt

Steuerpflicht damit zu rechnen, dass „Misch-Parkplätze“ getrennt werden: Ausgewiesene Parkbereiche dürfen dann entweder nur von Dauerparkern oder nur von Kurzparkern genutzt werden. Kritik gab und gibt es auch an der Gebührenhöhe, insbesondere für Teilzeit-

beschäftigte. Hier wäre auch aus Sicht des Personalrats ein Gebührenmodell wünschenswert, welches einerseits die tatsächliche Parkdauer berücksichtigt, andererseits preislich deutlich unter dem „Normaltarif“ von 1,20 Euro pro Stunde liegt.

Ärger gab es insbesondere auch an Wochenenden bei Veranstaltungen auf dem Campus: Dabei erwies sich insbesondere die Zahl der Kassenautomaten als nicht ausreichend, an denen sich dann nach Ende der Veranstaltung lange Schlangen bildeten. Hier wurde teilweise dadurch Abhilfe geschaffen, dass Mitarbeiter der KSG gewissermaßen als Automatenersatz Parkausweise verkauft haben. Empfehlenswert erscheint jedenfalls, größere Veranstaltungen vorab bei der KSG anzumelden und die Modalitäten abzusprechen

Vorsicht Rush-hour!

Im Bereich zwischen den beiden Leit- und Informationszentren LIZ 1 und LIZ 2 wurde wegen des dort herrschenden Gedränges in der Rush-hour eine erhöhte Parkgebühr eingeführt: Dort müssen Kurzparker zwischen 6 und 14 Uhr 2,00 € pro Stunde bezahlen. Die Tageshöchstgebühr von 5,00 € gilt hier nicht! Kolleginnen und Kollegen, die keine Dauerparker sind, sollten diesen Bereich meiden, und stattdessen ihr Fahrzeug z. B. im Parkhaus bei der Medizinischen Klinik abstellen.

Verdross verursacht auch der Umstand, dass stellenweise noch immer keine Strafzettel verteilt werden. Viele Kollegen und Kolleginnen sind verständlicherweise darüber verärgert, dass sie Gebühren zahlen und andere Autofahrer ihnen ungestraft die Parkplätze wegnehmen. Ursache hierfür ist der Umstand, dass just zum Zeitpunkt der Einführung der Parkraumbewirtschaftung ein Wechsel in der Zuständigkeit des

Jetzt gibt's Knöllchen

Verkehrsreferates der Stadt stattgefunden hatte. Die jetzt zuständige Abteilung bestand darauf, dass zunächst die Nutzung der Verkehrs- und Parkflächen verkehrsrechtlich angeordnet wird, was eine gewisse Zeit in Anspruch nahm. Inzwischen ist dies für das Neuenheimer Feld geschehen, in der Altstadt steht es noch bevor.

Durch die Einführung der Parkraumbewirtschaftung ist wie erwartet ein Verdrängungseffekt eingetreten: Viele Autofahrer weichen auf Randbereiche des Neuenheimer Feldes aus. Allerdings ist damit zu rechnen, dass auch dort künftig das Parken entweder verboten oder gebührenpflichtig sein wird. Bereits vollzogen hat dies der Zoo. Auch er hat die Bewirtschaftung seiner Parkflächen der KSG übertragen. Zoo-Besucher müssen die bei uns üblichen Kurzparkergebühren zahlen, erhalten aber beim Eintritt gegen Vorlage der Parkkarte eine Erstattung in Höhe von 2 Euro. Kurz bevor steht die Einführung der Gebührenpflicht im Bereich des Sportinstituts und des Olympiastützpunkts. Zum Saisonbeginn wird dann auch das Schwimmbad seinen Parkplatz abschränken.

Regelungen für Schwerbehinderte

Für schwerbehinderte Kolleginnen und Kollegen wurden folgende Regelungen vereinbart: Schwerbehinderte mit dem Kennzeichen „G“ im Schwerbehindertenausweis erhalten auf institutsbezogenen Parkflächen („Wimpelareale“) bevorzugt eine Parkberechtigung. Beschäftigte, die „außergewöhnlich gehbehindert“ (Kennzeichen aG) sind, können auf Antrag einen reservierten Stellplatz zugewiesen bekommen. Sie parken entsprechend der Gesetzeslage auf entsprechend ausgewiesenen Stellplätzen kostenfrei.

Veröffentlichung personenbezogener Daten

Die Universität hat mit Rundschreiben Nr. 23 im November Informationen und Vordrucke zur Veröffentlichung persönlicher Daten ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – auch im Internet – verschickt. Dass die Universität hieran ein Interesse hat, ist unbestritten. Dem gegenüber steht jedoch das persönliche Interesse jeder Person, ihre Daten nur einem selbst bestimmten Kreis von z. B. Bekannten, Freunden oder Kolleginnen bekannt zu geben.

Wie in diesem Interessenkonflikt mit persönlichen Daten umzugehen ist, beschreiben die Datenschutzgesetze. Dabei gelten u. A. folgende Grundsätze:

1. Es dürfen nur Daten erhoben werden, die der Arbeitgeber auch tatsächlich braucht.
2. Bei der Veröffentlichung von persönlichen Daten ist immer abzuwägen, wessen Interessen überwiegen: die des Arbeitgebers oder die der einzelnen Personen.

Die Veröffentlichung wessen Daten ist erforderlich?

Da das Landesdatenschutzgesetz nach herrschender Rechtsmeinung keine ausreichende Legitimation darstellt, Mitarbeiterdaten auch ohne Zustimmung zu veröffentlichen, wurde in § 12 (5) Landeshochschulgesetz (LHG) eine eigene Rechtgrundlage geschaffen. Danach darf die Universität auch ohne ausdrückliche Einwilligung bestimmte Daten (Name, Funktionsbezeichnung, Telefonnummer, Mailadresse) veröffentlichen, soweit dies erforderlich ist. Die Erforderlichkeit ist nach Ansicht der Universität anzunehmen bei

- Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern,
- sonstigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit herausgehobenen Funktionen sowie
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, deren Dienstaufgaben die Möglichkeit einer direkten Kontaktaufnahme erfordern

Dies entspricht der Gesetzeslage. Wer aber die Mitarbeiter mit herausgehobenen Funktionen sind, und mit welchen eine



direkte Kontaktaufnahme erforderlich ist, wird im LHG nicht definiert. In der Gesetzesbegründung waren als Beispiele für herausgehobene Funktionen die Kanzlerin, die Leiter von

Zentralen Einrichtungen, Abteilungs- und Sachgebietsleiter genannt.

Geschädigte haben Recht auf Schadenersatz

Die Entscheidung, wessen Daten veröffentlicht werden sollen sowie die Verwaltung der Zustimmungs- bzw. Widerspruchserklärungen, hat die Universität den Instituten und zentralen Einrichtungen übertragen. Der Personalrat rät, grundsätzlich die Zustimmung der betreffenden Person einzuholen. Sollte das Institut bzw. die Einrichtungen Daten zu Unrecht veröffentlicht haben, ist dem / der Betroffenen unter Umständen Schadenersatz zu leisten (§ 25 LDSG).

Betroffene, die besondere Gründe haben, warum bestimmte Daten nicht öffentlich zugänglich sein sollten, müssen ihren Widerspruch erklären und die Gründe hierfür darlegen. Hierzu kann der

Vordruck „Widerspruch“ verwendet werden.

Bei allen anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird die Notwendigkeit der Veröffentlichung verneint. Bei diesen ist die Zustimmung grundsätzlich in jedem Fall einzeln einzuholen. Hierzu hat die Universität die Einwilligungserklärungen verschickt. Logischerweise bedarf es bei diesem Personenkreis keiner Begründung, wenn bestimmte Daten (z. B. die

Mailadresse) nicht veröffentlicht werden sollen. Es genügt, dies auf der Zustimmungserklärung durch Streichung kenntlich zu machen.

Hinzuweisen bleibt noch darauf, dass es ein gedrucktes Personalverzeichnis nicht mehr geben soll. Die Zustimmung zur Veröffentlichung der persönlichen Daten im Druckwerk geht damit ins Leere.

Studiengebühren und ihre Folgen

Mit Beginn des Sommersemesters 2007 wurden in Baden-Württemberg bekanntermaßen die Studiengebühren eingeführt: (Fast) jeder Student und jede Studentin müssen 500 € pro Semester berappen. Der Großteil der Mittel wird – bezogen auf die Zahl der Studierenden – an die einzelnen Studiengänge verteilt. Über die Vergabe entscheidet letztlich die Fakultät nach dem Vorschlag der hierfür eingerichteten Studiengebührenkommissionen. Dabei werden die Mittel meist nur semesterweise zur Verfügung gestellt. Aus den Geldern werden Anschaffungen (z. B. Bücher) getätigt oder Personal (Dozenten, Lehrkräfte) beschäftigt.

Verwaltungsaufwand muss berücksichtigt werden

Was die Kommissionen dabei häufig übersehen, ist, dass sich die Anschaffungen nicht von selbst tätigen. Vielmehr sind hierfür eine ganze Reihe von Arbeitsschritten vorgeschrieben. Bei Büchern kommt die Erfassung in den Katalogen hinzu. Dies bedeutet für die betroffenen Kolleginnen und Kollegen Mehrarbeit, die – je nach Umfang – in ihrer regulären Arbeitszeit nicht bewältigt werden kann. Deshalb muss den Kommissionen auch klar gemacht werden, dass hierfür unter Umständen Mehrarbeitsstunden und dadurch entsprechende Kosten anfallen. Auch diese Kosten müssen in der Regel aus Studiengebühren finanziert werden.

Studiengebühren sind kein Befristungsgrund



Probleme ergeben sich in der Praxis außerdem dadurch, dass auch für neu einzustellendes Personal die Studiengebühren nur semesterweise freigegeben werden. Entsprechend sollen dann Arbeitsverträge nur für diesen Zeitraum geschlossen werden. Dies wirft oft unlösbare Probleme auf:

Für den Abschluss befristeter Arbeitsverträge gelten Gesetze und Tarifverträge. Diese lassen eine beliebige Befristung jedoch nicht zu. Der Umstand, dass die Mittel intern nur vorübergehend zur Verfügung gestellt werden, stellt jedenfalls

keine nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz oder dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz zulässige Begründung dar. Deshalb bleibt hier oft nur die Alternative, die Lehrkraft entweder gar nicht oder aber unbefristet einzustellen. In diesem Falle muss aber das Institut auch dafür sorgen,

dass die Finanzierung dauerhaft gesichert bleibt.

Auch Sicherheit kostet Geld

Gerne finanziert werden auch zusätzliche Öffnungszeiten für die Instituts- und Bereichsbibliotheken. Dabei glauben manche Studiengebührenkommissionen, mit der Bereitstellung von Mitteln für eine un-

geprüfte wissenschaftliche Hilfskraft sei es getan. Übersehen werden mitunter Kosten für die Sicherheit, insbesondere in den Abendstunden, eventuelle Zeitzuschläge sowie zusätzliche Kosten für die Reinigung. Der Personalrat fordert, dass in den Abendstunden und am Wochenende aus Gründen der Sicherheit immer mindestens zwei Kolleginnen oder Kollegen anwesend sein müssen. Das gebietet die Fürsorgepflicht des Institutsleiters.

Reinigungsdienst

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

endlich kommt wieder Bewegung bei der Eigenreinigung. Nach Gründung der beiden Reinigungspools im Neuenheimer Feld im letzten Jahr, lief weiter leider nichts mehr, obwohl die beiden Pools gut angenommen wurden und die Beschäftigten mit der Reinigung zufrieden waren. Einer von den beiden Pools konnte bis heute noch nicht ganz besetzt werden. Im Dezember wurde die Stelle eines Gebäudereinigers ausge-



schrieben was wir von der Reinigungs AG von Anfang gefordert haben. Diese Stelle wird in Kürze besetzt werden, so dass die Begehungen in der Altstadt mit Ihm, dem Personalrat und ein VertreterIn von der ZUV weiter geführt werden können um die Pools im Neuenheimer Feld fertig zu stellen.

Der Rechnungshof hat die zu reinigende Fläche pro m² so erhöht, dass nur noch eine Unterhaltsreinigung stattfinden kann. Wir vom Personalrat werden uns weiter dafür einsetzen dass die Arbeitsplätze der Eigenreinigung erhalten bleiben.

Befristete Arbeitsverträge

Auch im öffentlichen Dienst werden befristete Arbeitsverhältnisse immer mehr zu einem personalwirtschaftlichen Instrument. Befristungen sind im **§ 30 des TV-L** geregelt.

Neu eingeführt wurden die Paragraphen 31 und 32, welche Regelungen zur „Führung auf Zeit“ bzw. „Führung auf Probe“ beinhalten. Der TV-L verweist auf die bestehenden gesetzlichen Regelungen, welche durch den § 30 aber noch modifiziert werden.

Als die wesentlichsten gesetzlichen Grundlagen für unseren Bereich sind zu nennen:

1. Das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)
2. Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG)

Nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz ist es zulässig, befristete Arbeitsverhältnisse abzuschließen

a) wenn hierfür ein sachlicher Grund besteht. Als zulässige Gründe sind unter anderem genannt:

- Vorübergehender Bedarf an der Arbeitsleistung (z. B. Saisonarbeit, Projektarbeit).
- Beschäftigung im Anschluss an eine Ausbildung .
- Beschäftigung zur Vertretung (Krankheit, Mutterschutz, Elternzeit).
- Befristete Haushaltsmittel.
- In der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe (gilt z. B. für studentische Hilfskräfte).

Kalendermäßige befristete Arbeitsverträge mit sachlichem Grund sind nur zulässig, wenn die Dauer des einzelnen Vertrages sieben Jahre nicht übersteigt. (Mehrere Arbeitsverträge dürfen in der Summe aber 7 Jahre übersteigen.)

b) ohne sachlichen Grund für die Dauer von bis zu zwei Jahren (Ausnahmeregelungen gibt es für über 52-Jährige). Innerhalb dieser 2-Jahres-Frist kann ein zunächst kürzeres Arbeitsverhältnis auch verlängert werden. Diese Gestaltungsmöglichkeit schränkt der TV-L

ein: Danach soll ein Arbeitsvertrag die Dauer von einem Jahr nicht unterschreiten; er muss mindestens 6 Monate dauern. Arbeitsverträge ohne sachlichen Grund dürfen nur abgeschlossen werden, wenn zuvor noch kein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis mit dem selben Arbeitgeber bestanden hat (Arbeitgeber ist bei uns das Land Baden-Württemberg!).

Für befristete Arbeitsverträge gelten besondere Kündigungsfristen. Die Probezeit beträgt bei Befristungen mit sachlichem Grund sechs Monate, bei Befristungen ohne Sachgrund lediglich sechs Wochen.

Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz betrifft überwiegend das wissenschaftliche Personal: Befristete Arbeitsverhältnisse dürfen jeweils bis zu 6 Jahren vor bzw. nach der Promotion vereinbart werden. Arbeitsverträge mit nichtwissenschaftlichen Beschäftigten können nach dem TzBfG im Drittmittelbereich abgeschlossen werden.

Wichtig: Befristet Beschäftigte müssen sich drei Monate vor Ablauf des Arbeitsverhältnisses, bei der Arbeitsagentur für Arbeit arbeitsuchend melden.



Kurz mitgeteilt

Höhergruppierungen

im TV-L finden betragsmäßig statt: Man / frau erhält in der höheren Entgeltgruppe mindestens das Entgelt der Stufe, das dem bisherigen (Vergleichs-)Entgelt entspricht. Die Befürchtung mancher KollegInnen, sie könnten nach einer Höhergruppierung weniger erhalten als bisher, ist daher unbegründet. Beträgt der Unterschiedsbetrag weniger als 25 € in den Entgeltgruppen 1 bis 8 bzw. weniger als 50 € in den Entgeltgruppen 9 bis 15, so erhält die/der Beschäftigte einen Garantiebetrag von monatlich 25 € (E 1 bis E 8) bzw. 50 € (E 9 bis E 15).

Besoldungserhöhung:

Die Beamtinnen und Beamten des Landes erhalten ab Januar eine nominelle um 1,5 %. Da gleichzeitig der "Landesanteil Besoldung" ("Weihnachtsgeld") von 64 auf 50 % gekürzt wird, ergibt sich faktisch für die meisten zunächst erneut eine Nullrunde.

Ab dem 1. August (einfacher und mittlerer Dienst) bzw. 1. November 2008 (gehobener und höherer Dienst) folgt dann eine Erhöhung der Besoldung um 1,4 %. Die ab 1.1.2008 gültige Tabelle, in welcher der Landesanteil jetzt bereits eingearbeitet ist, finden Sie auch auf unserer Internetseite.

Stärkung des Ehrenamtes

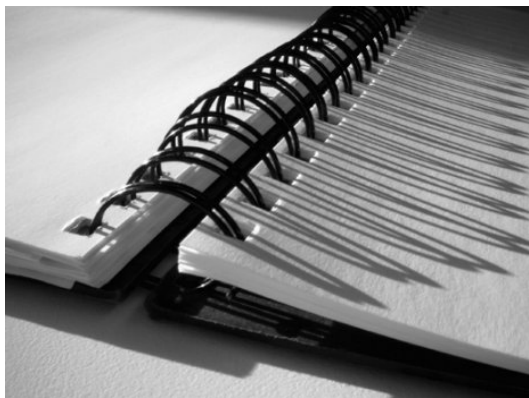
Seit November in Kraft ist das "Gesetz zur Stärkung des Ehrenamtes in der Jugendarbeit". Es enthält Bestimmungen über die

Freistellung von Arbeitnehmern zur ehrenamtlichen Jugendarbeit. Das Gesetz ersetzt entsprechende Regelungen aus dem Jahr 1953. Es ist einsehbar auch über unsere Internetseite:

<http://www.uni-heidelberg.de/imperia/md/content/einrichtungen/personalrat/ehrenamt.pdf>

Internetseite des Personalrats (immer mal wieder aufrufen!)

Der Internetauftritt des Personalrats wurde komplett überarbeitet und im Corporate Design der Universität gestaltet. Für Anregungen und Kritik sind wir dankbar. personalrat.uni-hd.de



Gesundheitstag

Am 27. Mai veranstaltet der Arbeitsbereich Sport und Gesundheit des Sportinstituts wieder einen Gesundheitstag, bei dem allerlei Aktionen und Informationen zum Thema Gesundheit am Arbeitsplatz geboten werden. Das Programm und weitere Einzelheiten

wird rechtzeitig auf der Internetseite www.uni-gesundheitstag.de bekanntgemacht.

Sonderurlaub und Besitzstände

Vorsicht bei unbezahltem Urlaub: Bevor Sie einen unbezahlten Sonderurlaub beantragen, lassen Sie prüfen, ob Ihnen hierdurch Rechte als (aus dem BAT) Übergeleitete verloren gehen. Der Überleitungstarifvertrag enthält hierzu nämlich Formulierungen, die unterschiedlich interpretiert werden könnten.

Kurz mitgeteilt

Weiterbildungsprogramm

Alle Anmeldungen und Anfragen zum Weiterbildungsprogramm richten Sie bitte ab 1. April 2008 direkt an die **ZUV Abteilung 5.3**. Nachdem der Personalrat schon vor Jahren auch gegen allerlei Bedenken ein Weiterbildungsprogramm aus der Taufe gehoben hatte, wird dies nun von der Verwaltung weitergeführt.

Vertrauensschutz bei der Rente

Jeder, der einen Vertrauensschutz besitzt z.B. (Schwerbehinderte, Frauenrente, Altersteilzeitantrag vor dem 1.1.2007) muss den Fragebogen **R240** ausfüllen und entsprechende Nachweise dazu der Rentenversicherung vorlegen.



Kündigungsfristen beim TV-L

Damit sich niemand Illusionen hingibt, auch der neue TV-L kann in seinen verschiedenen Teilen wieder gekündigt werden – im Einzelnen :

1. **Wochenarbeitszeit** frühestens zum 31.12.2007 (Frist von einem Monat, ist aber nicht gekündigt),
2. **Jahressonderzahlung** immer zum 31. Dezember (Frist ein Monat, ist aber nicht gekündigt),
3. **VBL** frühestens zum 31.12.2007 (ist aber nicht gekündigt, soll aber nach dem Willen der VKA trotzdem in den Verhandlungen mit Bund und Kommunen besprochen werden),
4. **Lohn** zum 31.12.2008.

Landesnichtraucherschutzgesetz (LNRSG) (Gesetz zum Schutz vor den Gefahren des Passivrauchens in Baden-Württemberg)

Im Juni 2007 hat die Landesregierung Baden- Württemberg einen Gesetzentwurf über ein Landesnichtraucherschutzgesetz in den Landtag eingebracht, der am 25.Juli 2007 als Gesetz beschlossen wurde. Das Landesnichtraucherschutzgesetz (LNRSchG) trat zum 1.August 2007 in Kraft.

Auch die Hochschulen des Landes sind von diesem Rauchverbot erfasst.

Dies gilt auch für die Universität Heidelberg mit ihren Einrichtungen.

Die Verantwortung für die Einhaltung der Rauchverbote obliegt den Leiterinnen und Leitern der jeweiligen Einrichtung. Diese haben auch Sorge zu tragen, dass über die Rauchverbote in geeigneter Weise informiert wird.



- Ziel dieses Gesetzes ist ,ein umfassender Schutz der Bevölkerung vor den Gefahren des Passivrauchens zu erreichen.
- Raucherzimmer sind die mit den Schadstoffen des Tabakrauchs am meisten belasteten Innenräume.
- Passivrauchen ist hochgradig gesundheitsgefährdend.
- Nur Rauchfreie Räume sind gesunde Räume.

Nichtrauchen bringt mehr Lebensqualität

- **Nach 20 Minuten**
Der Blutdruck sinkt nahezu auf einen Wert wie vor der letzten Zigarette. Die Herzschlagfrequenz gleicht sich dem eines Nichtrauchers an.
- **Nach 8 Stunden**
Der Kohlenmonoxid-Spiegel im Blut sinkt auf normale Werte.
- **Nach 24 Stunden**
Das Risiko von Herzinfällen verringert sich. Die Blutgefäße und Organe

bekommen mehr Sauerstoff. Dadurch fühlt man sich fitter und leistungsstärker.

- **Nach 3 Monaten bis 9 Monaten**

Der Raucherhusten geht merklich zurück.

Der Kreislauf stabilisiert sich, das Immunsystem wird gestärkt und die Lungenfunktion ist besser.

- **Nach 1 bis 2 Jahren**

Die Flimmerhärchen der Atemwege gewinnen wieder ihre Reinigungsfähigkeit, so dass eine normale Lungenfunktion erreicht wird..

Das erhöhte Risiko einer koronaren Herzkrankheit sinkt auf die Hälfte des Risikos eines Rauchers.

Rauchfrei durchstarten

Sie wollen schon lange mit dem Rauchen aufhören und etwas in ihrem Leben ändern?

Das ist eine wirklich gute Idee und mit der richtigen Unterstützung können Sie es schaffen.

Informationen dazu finden Sie auf der Internetseite:

www.rauchfrei-durchstarten.de

Seit 1999 besteht im **Deutschen Krebsforschungszentrum Heidelberg** ein **Rauchertelefon**. Das Rauchertelefon dient als Motivations- und Informationsquelle.

Anrufer erhalten Unterstützung bei der Planung und Umsetzung des Aufhörversuchs und auf Wunsch Therapeuten und Klinikadressen.

Das Rauchertelefon:

Montag bis Freitag von 14 bis 18 Uhr
06221- 42 42 00

Machen Laserdrucker und Kopierer krank?

Über diese Frage wurde in den letzten Monaten wieder heftig diskutiert. Während eine Gruppe die gesundheitsschädigende Wirkung durch die Aussonderungen von Ozon, organischen Verbindungen, Schwermetallen und Feinstaub als erwiesen sieht, sehen Wissenschaftler den Zusammenhang beispielsweise zwischen Atemwegserkrankungen und dem Einsatz von Laserdruckern als nicht nachweisbar an. Kurioserweise beziehen sich beide Lager auf die gleiche Untersuchung, die am Institut für Toxikologie der Universität Gießen vorgenommen wurde.

Als unbestritten bleibt wohl festzuhalten:

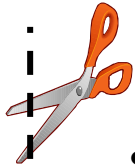
1. Laserdrucker blasen Feinstaub und andere Stoffe (s. o.) in ihre Umwelt.
2. Diese Stoffe gelten – zumindest bei erhöhter Konzentration – als gesundheitsschädlich.
3. Die Luft enthält viele dieser Stoffe auch dann, wenn kein Laserdrucker oder Kopierer in der Nähe ist.
4. Jeder Mensch reagiert anders auf seine Umwelt: Während bei manchen Beschwerden auftreten, können es andere jahrzehntelang beschwerdefrei aushalten.
5. Für die Konzentration von Ozon, Feinstaub und anderen Stoffen in der Umwelt gibt es Maximalwerte, die von den Laserdruckern eingehalten werden.
6. Kritiker halten diese Werte für unzureichend und fordern niedrigere Grenzwerte bzw. den Einsatz von Filtern.



Unabhängig davon, welcher Meinung man oder frau sich anschließen will, können folgende **Empfehlungen** gegeben werden:

1. Wenn der Einsatz dieses Druckertyps nicht unbedingt erforderlich ist, erwägen Sie als Alternative z. B. einen Tintenstrahldrucker.
2. Stellen Sie den Laserdrucker möglichst weit von Ihrem Arbeitsplatz entfernt auf, evtl. sogar in einem anderen Raum.
3. Vermeiden Sie auf jeden Fall, dass die Luft aus dem Drucker Ihnen direkt ins Gesicht geblasen wird.
4. Schalten Sie den Drucker aus, wenn er nicht benötigt wird.
5. Kopieren Sie immer mit geschlossener Abdeckung (senkt den Tonerverbrauch)
6. Lüften Sie Ihren Arbeitsplatz mehrmals täglich kurz, insbesondere nachdem der Drucker in Betrieb war.
7. Vermeiden Sie den Kontakt mit Toner. Entfernen Sie verschütteten Toner immer mit einem feuchten Tuch, keinesfalls aber mit einem Staubsauger! Waschen Sie nach dem Kontakt mit Toner Ihre Hände mit Wasser und Seife.
8. Halten Sie die vorgeschriebenen Wartungsintervalle der Geräte ein.

Weitere Informationen zu diesem Thema gibt es auch auf der Internetseite der Sicherheitsabteilung <http://www.zuv.uni-heidelberg.de/d3/abt33/info.htm>.



Wichtige Adressen:

- **Deutsche Rentenversicherung Baden-Württemberg**

Regionalzentrum Mannheim

Mozartstraße 1-3

68161 Mannheim

Tel. 0621- 82005-0

Fax 0621 – 82005-120

e-mail : regio.ma@drv-bw.de

Sprechzeiten : Mo + Do 8-18 Uhr

Di + Mi 8-16 Uhr

Fr 8-12 Uhr

Terminvereinbarung empfohlen!

Weitere Infos <http://www.deutsche-rentenversicherung-bw.de>

VBL. Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder

Hans-Thoma-Str. 19

76133 Karlsruhe

Telefon 0721/155-0

Fax 0721/155-666

E-Mail info@vbl.de

Unfallkasse Baden-Württemberg

Augsburger Straße 700

70329 Stuttgart

Postanschrift: 70324 Stuttgart

Tel.: 0711 / 93 21-0

Fax: 0711 / 93 21-500

E-Mail: info@uk-bw.de

Unfallkasse Baden-Württemberg

Waldhornplatz 1

76131 Karlsruhe

Postanschrift: 76128 Karlsruhe

Tel.: (0721) 60 98 -1

Fax: (0721) 60 98 - 5200

E-Mail: info@uk-bw.de

