



ARBEITSSCHUTZ UND HYGIENE IM GESUNDHEITSWESEN

RECHTSSICHERHEIT SCHAFFEN • FACHWISSEN ERHALTEN • ARBEITSALLTAG ERLEICHTERN

STARKE HYGIENE GEGEN GEFÄHRliche MRSA-KEIME

Erfahren Sie, wie Sie mit konsequenter Hygiene Ihr Team und Ihre Patienten vor MRSA schützen. **S. 5**

PFLEGEZEIT NUTZEN UND FACHKRÄFTE BINDEN

Wie Sie mithilfe des Pflegezeitgesetzes Mitarbeitende entlasten und Fachkräfte sichern. **S. 6**

LEITFADEN ZUR BERECHNUNG IHRES CO₂-FUSSABDRUCKS

Gesundheit schützen heißt Klima schützen. So einfach berechnen Sie Ihren CO₂-Fußabdruck. **S. 8**



SAFETYXPERTS

Ihre Spezialisten für Arbeitssicherheit

DAS EXPERTENTEAM



Ricarda Waldon

Ihre Expertin für Qualitätsmanagement im Gesundheitswesen: Ricarda Waldon leitete über 15 Jahre das Qualitätsmanagement eines Gesundheitsdienstleisters mit 90 Standorten und 1.200 Mitarbeitern. Dabei war sie auch als Expertin für die Themengebiete Arbeitssicherheit, Hygiene, Medizinprodukte, Datenschutz und Informationssicherheit verantwortlich. In diesen Themen absolvierte sie auch diverse Weiterbildungen. Derzeit ist sie als Expertin für Datenschutz in der IT tätig.



Jörg Stojke

Ihr Experte für Arbeitssicherheit im Gesundheitswesen: Jörg Stojke ist seit über 20 Jahren als Präventionsexperte und nebenberuflicher Fachautor tätig. Mit seinem Hintergrund als Fachkraft für Arbeitssicherheit bereitet er das Thema Arbeitssicherheit im Gesundheitswesen besonders praxisnah auf.



Renate Tief

Ihre Expertin für das Hygienemanagement im Gesundheitswesen. Renate Tief ist die Geschäftsführerin der Beratungsfirma CPG Tief, externe Auditorin (DGQ), externe Datenschutzbeauftragte und Hygienemanagementbeauftragte. Mit ihrem fundierten Fachwissen unterstützt sie seit über 30 Jahren vor allem Arztpraxen, aber auch Altenheime und Kliniken bei der Optimierung der gesamten Abläufe. Seit 15 Jahren ist sie auch als Chefredakteurin für den VNR tätig.

Vereinbarkeit von Pflege und Beruf Ihrer Mitarbeiter

Liebe Leserin, lieber Leser,

sicher sind Sie auch sehr darauf bedacht, Ihre qualifizierten Mitarbeiter zu halten und für möglichst lange Zeit an Ihre Organisation zu binden. Denn heutzutage sind gute Mitarbeiter rar – angesichts des Fachkräftemangels allerorten können sie sich ihre Chefs aussuchen. Beugen Sie deshalb vor: Schaffen Sie möglichst gute Voraussetzungen, um Ihre Beschäftigten zu halten: Bringen Sie ihnen Wertschätzung und Vertrauen entgegen und motivieren Sie sie, indem Sie ihnen verantwortungsvolle Aufgaben geben. Denken Sie dabei auch an familienfreundliche Arbeitszeiten – nicht nur mit Blick auf Erziehungszeiten, sondern zunehmend auch zur Unterstützung pflegender Angehöriger. Zeigen Sie Ihren Beschäftigten, dass Ihre Organisation sie in jeder Lebenslage unterstützt – dann bleiben Ihnen zufriedene Mitarbeiter lange erhalten. Viel Erfolg!

Renate Tief

Renate Tief

ALLES INKLUSIVE



Onlinebereich

Nutzen Sie über 500 Checklisten, Muster und Vorlagen unter: www.safetyxperts.de/login



Videothek

Zahlreiche Lehrvideos für Mitarbeiter zur Erklärung Ihrer Maßnahmen.



Fragen an die Xperten

Stellen Sie Ihre individuellen Fragen zum Thema Arbeitsschutz gerne über das Kontaktformular auf safetyxperts.de/login



Rabatte für Seminare und Veranstaltungen

Als „SafetyXperts“-Kunde erhalten Sie 10 % Rabatt auf unsere Veranstaltungen.



So vermeiden Sie Brandrisiken durch private elektrische Geräte

Immer wieder kommt es zu Bränden in Einrichtungen des Gesundheitswesens. In vielen Fällen ist die Brandursache ein Defekt an elektrischen Geräten. Damit Sie in Ihrer Einrichtung oder Praxis nichts dem Zufall überlassen, müssen Sie sowohl betrieblich auch privat genutzte elektrische Geräte regelmäßig prüfen und beschädigte Geräte sofort stilllegen lassen.

Eine private Kaffeemaschine im Pausenraum oder ein älteres Radio im Patientenzimmer: Oft werden in Einrichtungen oder Praxen elektrische Geräte genutzt, die nicht zu den betrieblichen Geräten gehören und somit oft nicht auf Sicherheit geprüft wurden. Stellen Sie daher auch in Ihrer Einrichtung oder Praxis verbindliche Regeln zum privaten Betrieb elektrischer Geräte auf, um Ihre Beschäftigten sowie Patienten und Bewohner vor Risiken zu schützen.

Diese Gefahren gehen von elektrischen Geräten aus

Die meisten Elektrogeräte, z. B. Radios, nützliche Haushaltshelfer wie Wasserkocher, Toaster oder Mixer, sind ständige Begleiter im Alltag. Gerne werden sie auch von den Beschäftigten in der Einrichtung oder Praxis genutzt, um in den Pausen Getränke oder Mahlzeiten zubereiten zu können. Doch auch Bewohner oder Patienten in stationären Einrichtungen greifen gerne auf private Elektrogeräte zurück, um ihren Aufenthalt so angenehm wie möglich zu gestalten.



Defektes Kabel bedeutet akute Brand- und Stromschlaggefahr!

Welche Gefahren von elektrischen Geräten ausgehen, ist Ihren Beschäftigten bzw. Bewohnern und Patienten oft nicht bewusst. In Deutschland ist die Elektrizität Brandursache Nummer eins und gerade defekte oder falsch genutzte elektrische Geräte haben einen erheblichen Anteil daran. Achten Sie deshalb besonders auf folgende Maßnahmen zur Gefahrenabwehr:

- Kontrollieren Sie, ob Kabel oder Stecker beschädigt sind.
- Prüfen Sie, ob wärmeerzeugende Geräte abgedeckt oder zugestellt werden.
- Vergewissern Sie sich, dass keine Abschaltautomatik fehlt oder defekt ist.
- Lassen Sie Geräte nur fachgerecht reparieren.
- Führen Sie alle Wartungen und Prüfungen durch.
- Lassen Sie nur die Nutzung von in Europa zugelassenen Geräten zu (CE-Kennzeichnung).

Neben diesen Gefahren und begünstigenden Bedingungen sind es häufig auch Fehler in der Anwendung, die zu Bränden führen

können, wie die vergessene Herdplatte, die schon vielerorts für einen Feuerwehreinsatz gesorgt hat. Aus diesem Grund sollten Sie Beschäftigte und Bewohner regelmäßig über die sichere Nutzung der Geräte informieren.

Schaffen Sie klare betriebliche Regelungen

Treffen Sie in Ihrer Einrichtung oder Praxis klare Regelungen für die Verwendung privater elektrischer Geräte, damit Ihre Beschäftigten sowie Bewohner oder Patienten geschützt sind:

- Die Leitung der Einrichtung oder Praxis kann die Verwendung privater elektrischer Geräte untersagen.
- Bei erlaubter Verwendung müssen elektrische Geräte in der Einrichtung oder Praxis durch die Nutzer bei der Leitung angemeldet und registriert werden.
- Alle privaten elektrischen Geräte müssen analog den betrieblichen Geräten regelmäßig geprüft werden.
- Nicht registrierte und nicht geprüfte private elektrische Geräte müssen sofort entfernt werden.
- Sorgen Sie außerdem dafür, dass diese Regelungen allen Beschäftigten bekannt sind und sie sich entsprechend verhalten. Für Bewohner oder Patienten empfiehlt es sich, entsprechende Regelungen in Verträgen und der Hausordnung festzuhalten. So stellen Sie sicher, dass alle Personen in Ihrer Einrichtung oder Praxis von dieser Regelung Kenntnis haben.

Achten Sie auf die gesetzlichen Prüfpflichten

Wenn Ihre Einrichtung oder Praxis private elektrische Geräte mit klaren Regelungen zulässt, sollten diese Geräte analog den betrieblichen Geräten regelmäßig, meist jährlich, geprüft werden. Die gesetzliche Grundlage ist dabei die Unfallverhütungsvorschrift DGUV-Vorschrift 3 „Elektrische Anlagen und Betriebsmittel“, die auch ortsveränderliche elektrische Betriebsmittel, also bewegliche Elektrogeräte, erfasst. Für die Prüfung selbst benötigen Sie eine befähigte Person, meist eine Elektrofachkraft, die über entsprechende Fachkenntnisse und geeignete Prüfgeräte verfügt.



Fazit

Zu guter Letzt müssen die Prüfungen für alle elektrischen Geräte dokumentiert werden. So führen Sie den Nachweis zur Erfüllung der gesetzlichen Auflagen und haben jederzeit den Überblick über alle verwendeten Geräte. Damit die Prüfung auch für alle Beschäftigten sichtbar ist, sollten Sie die Geräte mit einem gut lesbaren Prüfhinweis, z. B. einer Plakette mit Prüfdatum und dem nächsten Fälligkeitstermin, versehen. Dies schafft zusätzliche Sicherheit, denn nicht registrierte Geräte können sofort erkannt, gemeldet und aus dem Betrieb genommen werden. (JS)

Achten Sie auf die konsequente Nutzung von Persönlicher Schutzausrüstung

In vielen Einrichtungen oder Praxen des Gesundheitswesens sind die Ausstattung mit Persönlicher Schutzausrüstung (PSA) und deren Nutzung unabdingbar. Damit auch Ihre Einrichtung oder Praxis weiterhin auf der sicheren Seite ist und Ihre Beschäftigten ausreichend schützen kann, sollten Sie die nachfolgenden Hinweise und Tipps beherzigen.

Gerade in Krisenzeiten wie der Corona-Pandemie spielten sich in vielen Einrichtungen und Praxen regelrechte Dramen ab: Die Beschäftigten konnten die Patienten teilweise nicht behandeln, da ihnen weder ein Mund-Nasen-Schutz noch ein geeignetes Desinfektionsmittel in ausreichender Anzahl und Menge zur Verfügung stand.

Da alle Einrichtungen und Praxen gleichzeitig einen Bedarf anmeldeten, kam es zu langfristigen Lieferengpässen der Hersteller, was die Situation noch verschlimmerte. Aus diesem Grund sollten Sie die notwendige PSA immer in ausreichender Anzahl vorrätig haben, gerade unter Berücksichtigung von Krisensituationen.

Diese Persönliche Schutzausrüstung muss vorhanden sein

Bei der Behandlung von Patienten müssen die Beschäftigten Ihrer Einrichtung oder Praxis ausreichend gegen Gefahren geschützt werden. Dabei handelt es sich oft um die Gefahr einer Infektion durch biologische Arbeitsstoffe, die in Ausscheidungen und Körperflüssigkeiten von Patienten enthalten sind und zu Infektionen führen können.

Neben den vorrangigen **technischen Maßnahmen**, wie sichere Instrumente bei der Blutentnahme, oder **organisatorischen Maßnahmen**, wie der sichere Abwurf von Kanülen, müssen Sie auch **personenbezogene Maßnahmen** ergreifen. Dabei handelt es sich neben einer Unterweisung beispielsweise auch um die Bereitstellung von folgender Persönlicher Schutzausrüstung:

1. Schutzkittel

Damit die Privat- oder Arbeitskleidung nicht mit Körperflüssigkeiten verschmutzt bzw. kontaminiert wird, muss der Arbeitgeber den Beschäftigten Schutzkleidung zur Verfügung stellen. Dabei handelt es sich oft um Schutzkittel, die über der Kleidung getragen werden. Diese Schutzkittel sollten flüssigkeitsdicht und leicht zu reinigen sein.



Flüssigkeitsdichte Schutzkittel verhindern eine Kontamination der Kleidung und sind daher Pflicht seitens des Arbeitgebers.

2. Atemschutz

Damit das Risiko einer Infektion über die Atemwege reduziert bzw. gänzlich vermieden wird, müssen die Beschäftigten bei bestimmten Tätigkeiten oder bekannten Erkrankungen von Patienten Atemschutz tragen. Dabei ist darauf zu achten, dass die Atemschutzmaske – also der Mund-Nasen-Schutz – die entsprechende Klassifizierung aufweist und somit wirksam schützt.

3. Schutzbrillen

Damit keine Körperflüssigkeiten in die Augen der Beschäftigten gelangen können, sind bei bestimmten Tätigkeiten bzw. bei der Behandlung infizierter Patienten Schutzbrillen zu tragen. Diese Schutzbrillen müssen über einen Seitenschutz verfügen, um seitlich eindringende Flüssigkeitsspritzer zu verhindern.

4. Schutzhandschuhe

Über kleine Risse in oder generell über die Haut können biologische Arbeitsstoffe wie Bakterien in die Haut eindringen und für Infektionen sorgen. Aus diesem Grund müssen Ihre Beschäftigten beim Umgang mit Körperflüssigkeiten Einmalschutzhandschuhe tragen.

5. Hautschutz

Gerne vergessen beim Thema Persönliche Schutzausrüstung wird der Hautschutz. Dazu gehören neben Hautschutzcremes auch entsprechende Reinigungs- und Desinfektionsmittel. In einem Hautschutz- und Hygieneplan muss Ihre Einrichtung oder Praxis festlegen, welche Mittel wie und wann zu verwenden sind. Regelmäßige Unterweisungen sichern die richtige Anwendung und helfen, Hauterkrankungen wirksam vorzubeugen. Zudem sollten nur hautverträgliche Produkte verwendet werden, die auf die jeweiligen Arbeitsbedingungen abgestimmt sind.



Fazit

Stellen Sie für Ihre Einrichtung oder Praxis sicher, dass die beschriebene Persönliche Schutzausrüstung immer in ausreichender Anzahl für jeden Beschäftigten vorhanden ist und entsprechend den Vorgaben genutzt wird. Auch wenn manche Beschäftigte die Nutzung als unangenehm empfinden, sollten Sie sie davon überzeugen, dass der Schutz ihrer Gesundheit vorrangig ist. Notfalls müssen Sie auf der Nutzung bestehen, da es im Schadensfall zu rechtlichen Konsequenzen führen kann. Gleiches gilt auch für die Verantwortlichen Ihrer Einrichtung oder Praxis, die allen Beschäftigten die gesetzlich vorgeschriebene Persönliche Schutzausrüstung unentgeltlich zur Verfügung stellen müssen. Allein zum Schutz der Gesundheit sollte die Bereitstellung und Nutzung allen Verantwortlichen und Beschäftigten ein wichtiges Anliegen sein. (JS)



Starke Hygiene gegen starke Keime – geben Sie MRSA keine Chance!

Antibiotika bekämpfen krankhafte und fakultativ-pathogene Keime gleichermaßen – jedoch auch nützliche Keime, die als „Kollateralschaden“ vernichtet werden. Durch den langjährigen, hohen Einsatz sind inzwischen viele Keime resistent geworden, etwa das bekannte MRSA-Bakterium (Methicillin-resistenter *Staphylococcus aureus*). Ein sicherer Umgang mit infizierten Patienten hat deshalb höchste Priorität. Wie Sie das umsetzen, zeigen wir Ihnen im Folgenden.

Vor der Behandlung von MRSA- oder ESBL-Patienten:

- Bestellen Sie den Patienten, soweit möglich, am Ende der Sprechstunde ein.
- Bitten Sie den Patienten nach seinem Eintreffen sofort in das Untersuchungszimmer. Setzen Sie ihn nicht ins Wartezimmer!
- Stellen Sie das für die Behandlung benötigte Material bereit.
- Lassen Sie nur benötigtes Material in Patientennähe, um Kontamination zu vermeiden.

Während der Behandlung:

Arbeitsumgebung, Material und Instrumente:

- Sorgen Sie dafür, dass möglichst wenig Flächen und Gegenstände mit dem Patienten in Berührung kommen.
- Stellen Sie einen Abfallsack bereit, um die Abfälle sofort zu entsorgen.
- Für evtl. benötigte Instrumente stellen Sie sofort eine Desinfektionslösung bereit.
- Holen Sie kein Material mit der Überschürze, um Kontaminationen zu vermeiden.

Handschuhe:

- Während der gesamten Behandlung tragen Sie und Ihre Kollegen Handschuhe.
- Wenn Sie Ihre Handschuhe ausziehen, entsorgen Sie sie immer direkt in den bereitgestellten Abfallsack.

Körperschutz:

- Bei engem Kontakt oder möglicher Sekret-Exposition tragen Sie eine Überschürze und wechseln danach die Arbeitskleidung.
- Falls die Gefahr einer Kontamination besteht, müssen Sie auch eine Haube sowie einen Mund- und Nasenschutz tragen.
- Wenn Sie eine ärmellose Schürze verwenden, müssen Sie unbedingt eine hygienische Händedesinfektion der Unterarme mit Desinfektionsmittel durchführen, nachdem Sie sie ausgezogen haben.

Chirurgische Maske:

- Nur notwendig, wenn Ihr Abstand zu respiratorischem Sekret weniger als einen Meter beträgt (z. B. hustende Patienten, Tracheostoma).

Wichtig: Falls Sie oder Ihre Kollegen während der Behandlung den Raum verlassen müssen:

- Ziehen Sie Ihre Handschuhe aus und entsorgen Sie sie direkt in den Abfallsack.
- Legen Sie die Überschürze ab.
- Anschließend führen Sie eine hygienische Händedesinfektion durch.

- Erst dann dürfen Sie den Behandlungsraum verlassen.

Nach der Behandlung:

- Bereiten Sie die Instrumente wie gewohnt auf und nutzen Sie RKI-gelistete Desinfektionsmittel nach Herstellerangaben.
- Den verwendeten Abfallsack verschließen Sie sofort und entsorgen ihn direkt in der Mülltonne.
- Alle patientenkontaktierten Flächen und Gegenstände (z. B. Stethoskop) benetzen Sie mit Flächendesinfektionsmittel und lassen sie selbsttrocknen.
- Sie führen eine hygienische Händedesinfektion durch.

Hygiene- und Schutzmaßnahmen bei MRSA-Patienten



Maßnahmen	Hinweise
Isolierung des Patienten nach ärztlicher Anordnung	Seien Sie besonders vorsichtig bei ■ hustenden Patienten ■ bei Diarrhoe sowie Stuhl- und Urininkontinenz ■ offener Trachealabsaugung ■ großflächigem Dekubitus ■ nicht kooperativen Patienten Falls möglich, Patienten zuhause oder im Heim versorgen – so bleibt der Keim der Praxis fern!
Toilette desinfizieren	Nutzen infizierte Patienten die Toilette, muss diese sofort desinfiziert werden – erst danach dürfen andere Patienten sie wieder benutzen.
Information	Informieren Sie bei Überweisungen oder Einweisungen die Praxen und Kliniken vorab.
Schutzkleidung Einmalhandschuhe	Benutzen Sie Einmalhandschuhe und Einmalschutzkittel bei allen Handlungen am Patienten: ■ bei Spritzgefahr zusätzlich Haube und Mund-Nasen-Schutz ■ Schutzkleidung im Patientenzimmer entsorgen
Händedesinfektion	■ nach direktem Patientenkontakt ■ nach Kontakt mit infektiösem Material ■ nach Ausziehen der Handschuhe ■ vor Verlassen des Behandlungszimmers
Geräte und Instrumente	Blutdruckmanschette, Stethoskop oder Inhalationsgerät usw. ■ gemäß Desinfektionsplan desinfizieren ■ wenn möglich, Einmalartikel verwenden und sie sofort im bereitgestellten Sack entsorgen
Flächendesinfektion	■ sofortige Desinfektion nach Kontamination ■ Desinfektion nach der Behandlung ■ Desinfektionsmittel laut Desinfektionsplan



Mein Tipp

Kennzeichnen Sie MRSA-Patienten in einem „Cave“-Eintrag. Prüfen Sie Arztbriefe auf Hinweise auf MRSA/ESBL und fragen Sie bei Pflegeheim-Patienten gezielt nach. (RT)



Pflegezeitgesetz verstehen: Mitarbeitende unterstützen und Fachkräfte binden

Das Pflegezeitgesetz (PflegeZG) und das Familienpflegezeitgesetz (FPfZG) wurden geschaffen, damit es Berufstätige leichter haben, sich um pflegebedürftige Angehörige zu kümmern – entweder neben dem Beruf oder durch Freistellung mit Kündigungsschutz. Bestimmt sind auch Sie schon einmal von Patienten auf diese Thematik angesprochen worden. Vielleicht pflegt auch einer Ihrer Kollegen einen Angehörigen. Was heißt das für Sie und Ihre Organisation? Verlieren Sie dadurch einen qualifizierten Kollegen? Erfahren Sie hier, welche Herausforderungen auf Sie zukommen und wie Sie Freistellungen gezielt zur Mitarbeiterbindung nutzen können. Tauschen Sie sich dazu mit Ihrer Praxisleitung aus.

Definition „nahe Angehörige“:

Im Sinne des Gesetzes sind „nahe Angehörige“:

- Ehegatten, Lebenspartner, Partner in eheähnlicher Gemeinschaft
- Kinder und Enkelkinder
- Eltern, Schwiegereltern, Stiefeltern, Großeltern
- Geschwister, Schwäger und Schwägerinnen.



Eine plötzlich eintretende Pflegebedürftigkeit erfordert sofortiges Handeln – nicht aber eine bereits bekannte oder absehbare Situation.

Wann Personal nach dem PflegeZG freigestellt werden muss

Wird ein Angehöriger plötzlich und unerwartet – von einem Tag auf den anderen – pflegebedürftig, liegt eine akute Pflegesituation vor. Das ist jedoch nicht der Fall, wenn erst in absehbarer Zeit eine Pflegesituation droht oder bereits eine Pflegesituation besteht, in der aber keine Veränderung eingetreten ist.

Eine akute Pflegesituation kann allerdings auch vorliegen, wenn bei häuslicher Pflege die bisherige Pflegekraft unvorhergesehen ausfällt, die zu pflegende Person anderweitig nicht versorgt werden kann und Ihr Mitarbeiter für die Pflege einspringen muss.

Gut zu wissen

Mitarbeiter können eine Freistellung nur verlangen, wenn keine andere Person die Pflege übernehmen kann.

So viele Tage stehen Ihren Mitarbeitern zu

Ihre Mitarbeiter dürfen bis zu 10 Arbeitstage der Arbeit fernbleiben, um für einen nahen Angehörigen in einer akut aufgetretenen

Pflegesituation eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder die pflegerische Versorgung sicherzustellen (§ 2 Abs. 1 PflegeZG).

Voraussetzung: Es muss zu erwarten sein, dass eine Pflegebedürftigkeit im Sinne des § 14 SGB XI vorliegt – ein anerkannter Pflegegrad ist noch nicht erforderlich, kann aber später festgestellt werden. Dieser Anspruch gilt unabhängig von der Anzahl der Beschäftigten in Ihrer Einrichtung oder Praxis.

Der Arbeitgeber darf nicht ablehnen

Der betroffene Mitarbeiter muss der Leitung (Einrichtungsleitung, Praxisinhaber etc.) unverzüglich mitteilen, wenn er die Pflege eines Angehörigen übernehmen will. Er muss mitteilen, wie lange das voraussichtlich dauern wird. Es ist keine Zustimmung oder die Einhaltung einer Anzeigefrist durch den Mitarbeiter erforderlich, sofern er seine unverzügliche Anzeigepflicht erfüllt hat. Arbeitgeber dürfen jedoch einen Nachweis über die Notwendigkeit der Pflege, z. B. durch ein ärztliches Attest, verlangen.

Es wird sowohl die Erforderlichkeit als auch die Dauer der Freistellung geprüft. Ihr Mitarbeiter wird nur so lange freigestellt, wie dies zur Pflege oder Organisation der Pflege tatsächlich erforderlich ist. Er kann daher nicht in jeder akuten Pflegesituation eine Freistellung für 10 Arbeitstage verlangen. Ist die Organisation der Pflege z. B. in 5 Tagen machbar, besteht auch nur ein Freistellungsanspruch über 5 Tage.

Lohnfortzahlung nur für bis zu 5 Arbeitstage

Ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht in der Regel nach § 616 BGB, allerdings nur für eine „verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit“ – meist maximal für 5 Arbeitstage. Nur wenn dies arbeits- und tarifvertraglich explizit und gesondert geregelt ist, besteht ein Anspruch auf eine längere Lohnfortzahlung.

§ 616 BGB greift dann ein, wenn keine andere Rechtsgrundlage für die Entgeltfortzahlung vorhanden ist. Nach der (bisherigen) Rechtsprechung wird als „verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit“ ein Zeitraum von bis zu 5 Arbeitstagen angesehen. Für diese Zeit muss der Arbeitgeber die Vergütung daher auch bei der Pflege eines nahen Angehörigen weiterzahlen. Überschreitet die Fehlzeit diesen Zeitraum, hat Ihr Mitarbeiter für die übersteigenden Arbeitstage keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Er kann jedoch bei seiner Krankenversicherung Pflegeunterstützungsgeld (§ 44a SGB XI) beantragen, unabhängig davon, wo der zu pflegende Angehörige versichert ist.

Pflegezeit kann bis zu 6 Monate andauern

Auf Antrag kann die Dauer der Pflegezeit verlängert werden, und zwar auf bis zu 6 Monate. Ihr Mitarbeiter kann beantragen, voll-



ständig oder nur teilweise von der Arbeit freigestellt zu werden, wenn die Pflege in häuslicher Umgebung erforderlich ist.



Pflegende Angehörige leisten täglich Enormes – Arbeitgeber können sie mit Flexibilität und Verständnis wirksam entlasten.

Voraussetzungen dafür:

- Der Pflegefall entspricht tatsächlich den Pflegegraden 1–5.
- Ein Rechtsanspruch auf eine Pflegezeit von bis zu 6 Monaten besteht nur, wenn in Ihrer Organisation durchschnittlich mehr als 15 Beschäftigte (ohne Auszubildende) tätig sind. Dieser Anspruch besteht pro pflegebedürftigen Angehörigen, also z. B. einmal für die Mutter und später erneut für den Vater, nicht nur einmalig pro Person.

Die Pflegezeit von bis zu 6 Monaten muss jeder Arbeitnehmer spätestens 10 Arbeitstage vor Antritt schriftlich ankündigen. Die Ankündigung muss auch eine Erklärung enthalten, für welchen Zeitraum er Pflegezeit in Anspruch nehmen will. Möchte Ihr Mitarbeiter nur eine Arbeitszeitverringerung erreichen, muss er in seiner schriftlichen Ankündigung zusätzlich den gewünschten Umfang der Freistellung und die gewünschte Verteilung der verbleibenden Arbeitszeit mitangeben. Der Arbeitgeber darf einer Teilfreistellung mit Arbeitszeitverringerung nur widersprechen, wenn betriebliche Gründe dem entgegenstehen.

Ist dies nicht der Fall, müssen der Umfang der Freistellung und die Verteilung der verbleibenden Arbeitszeit mit dem Arbeitnehmer schriftlich vereinbart werden.



Wichtig zu wissen

Die Pflegebedürftigkeit des nahen Angehörigen muss durch eine Bescheinigung nachgewiesen werden – entweder durch den Medizinischen Dienst der Krankenversicherung, durch die Pflegekasse oder die private Kranken-/Pflegeversicherung des Pflegebedürftigen. Nach Ankündigung der Pflegezeit im Sinne des § 18 Abs. 3 SGB XI muss innerhalb von 2 Wochen nach Eingang des Antrags bei der zuständigen Pflegekasse eine Begutachtung erfolgen.

Hinweis: Bei der Pflegezeit ist es – im Gegensatz zur Kurzzeitpflege in akuter Situation – nicht notwendig, dass die Pflege nur durch den Mitarbeiter stattfindet. Er kann sich die häusliche Pflege mit mehreren Personen teilen und jeder beim jeweiligen Arbeitgeber Pflegezeit in Anspruch nehmen. So lässt sich die Pflegeverantwortung flexibel im familiären oder sozialen Umfeld aufteilen.



Mein Tipp

Niedergelassene Praxen haben es meistens nur mit Fällen zu tun, in denen es um eine Pflegezeit in akuter Situation geht. Mit der Pflegezeit von bis zu 6 Monaten werden die wenigsten Praxen konfrontiert werden, denn viele Praxen haben weniger als 15 Beschäftigte – und das ist die Mindestbeschäftigtenanzahl. Bei kleinen ambulanten Sozialstationen ist es ähnlich. Bei Alten- und Pflegeheimen sowie Kliniken sieht es da schon anders aus.

Kleineren Organisationen empfehle ich, über eine freiwillige Freistellung nachzudenken – insbesondere, wenn es lediglich um eine Stundenreduzierung geht. Vielleicht lassen sich die reduzierten Stunden für 6 Monate durch andere Teilzeitkräfte auffangen. So verlieren Sie keine qualifizierte Fachkraft und können die Stunden anschließend wieder aufstocken. Bringen Sie das Thema in einer Teamsitzung zur Sprache. Wenn Sie Ihren Mitarbeitern hier entgegenkommen, stärken Sie nicht nur die Loyalität im Team, sondern positionieren sich auch als attraktiver Arbeitgeber – ein Ruf, der sich herumspricht.



Wichtig zu wissen – Familienpflegezeitgesetz

Auf eine Freistellung nach dem Familienpflegezeitgesetz haben Ihre Mitarbeiter erst Anspruch, wenn Ihre Organisation mehr als 25 Mitarbeiter (ohne Auszubildende) beschäftigt.

Das Familienpflegezeitgesetz (FPfZG) ermöglicht es Beschäftigten, sich für die Pflege eines pflegebedürftigen nahen Angehörigen teilweise oder vollständig von der Arbeit freistellen zu lassen. Die Freistellung kann bis zu 24 Monate dauern und entweder eine vollständige Freistellung oder eine Teilzeitbeschäftigung mit mindestens 15 Wochenstunden umfassen.

Die Pflegezeit und die Familienpflegezeit können miteinander kombiniert werden, müssen aber unmittelbar aneinander anschließen. Die Gesamtdauer der Freistellungen darf 24 Monate nicht überschreiten.



Während der Pflegezeit gilt ein besonderer Kündigungsschutz – bis zu 12 Wochen vor Beginn und während der gesamten Freistellung.

Kündigungsschutz

Für die betroffenen Mitarbeiter besteht von der Ankündigung – höchstens jedoch 12 Wochen vor dem angekündigten Beginn – bis zur Beendigung der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung oder der genannten Freistellungen Kündigungsschutz. (RT)



So berechnen Sie als Gesundheitseinrichtung Ihren CO₂-Fußabdruck – ein Leitfaden

4 Einfamilienhäuser haben pro Jahr den gleichen CO₂-Ausstoß wie ein Krankenhausbett. Erschreckend? Sie können etwas dagegen tun: Eine CO₂-Bilanz verschafft Ihnen Transparenz über die klimarelevanten Emissionen Ihrer Einrichtung – vom Stromverbrauch über den Fuhrpark bis hin zur Beschaffung medizinischer Güter. Sie erkennen, wo die größten Emissionen entstehen, und können somit gezielt Maßnahmen zur Reduktion einleiten. Der folgende Beitrag zeigt Ihnen, wie Sie dabei systematisch und praxisnah vorgehen.

Was genau wird bilanziert?

Die Bilanzierung folgt üblicherweise nach dem Greenhouse Gas Protocol, das Emissionen in 3 Bereiche unterteilt:

Scope 1 – Direkte Emissionen (aus eigener Verantwortung)

Das sind alle Emissionen, die direkt in Ihrer Einrichtung entstehen, weil Sie fossile Energieträger verbrennen oder eigene Fahrzeuge betreiben.

Typische Beispiele sind:

- Heizungsanlagen: Gasheizung, Ölheizung, Blockheizkraftwerk
- Notstromaggregate: Dieselgenerator für Stromausfälle
- Fuhrpark: Dienstfahrzeuge (Benzin, Diesel), Rettungswagen
- Gaskochfelder o. Ä., z. B. in Küchen

Scope 2 – Indirekte Emissionen aus eingekaufter Energie

Hierzu zählen alle Emissionen, die bei der Erzeugung von eingekaufter Energie entstehen, die Sie selbst verbrauchen – etwa Strom, Fernwärme oder Fernkälte. Die Emissionen entstehen beim Versorger, werden aber Ihnen angerechnet.

Typische Beispiele sind:

- Strom: Beleuchtung, Medizintechnik, Geräte, IT
- Fernwärme: Raumheizung, Warmwasser

Die Emissionen sind indirekt, aber durch Ihren Energieverbrauch verursacht.

Scope 3 – Alle weiteren indirekten Emissionen (entlang der Wertschöpfungskette)

Scope 3 ist der umfangreichste und komplexeste Bereich: Hierzu gehören alle anderen Emissionen, die durch Ihre Tätigkeiten ausgelöst werden, aber außerhalb Ihres direkten Einflussbereichs entstehen – etwa bei Lieferanten, Dienstleistern oder durch Patienten.

Typische Beispiele sind:

- Eingekaufte Waren und Dienstleistungen: Medikamente, Einwegmaterial, OP-Besteck, Papier
- Entsorgung: Müll, Sonderabfälle, Abwasser
- Geschäftsreisen: Flüge, Bahnfahrten, Hotels
- Arbeitswege der Mitarbeiter: Pendelverkehr mit Auto oder ÖPNV
- Patientenreise: Fahrten mit dem Auto oder Taxi zur Praxis/Klinik

- Bau und Sanierung: Emissionen durch die Herstellung von Baustoffen
- Nutzung von IT und Cloudservices: Energie in Rechenzentren
- Leasing- oder Fremdfuhrpark: z. B. gemietete Fahrzeuge. Diese Emissionen sind schwerer messbar, aber oft mengenmäßig am größten.

In 5 Schritten zur CO₂-Bilanz

1. **Ziel und Rahmen festlegen:** Bestimmen Sie, welchen Zeitraum Sie betrachten (z. B. Kalenderjahr) und welche Standorte oder Einrichtungen in die Bilanz einbezogen werden sollen.
2. **Verbrauchsdaten sammeln:** Sammeln Sie die Verbrauchsdaten, die für den jeweiligen Scope relevant sind.
3. **CO₂-Emissionen berechnen:** Die Umrechnung erfolgt mit standardisierten Emissionsfaktoren. Dabei unterstützen Sie verschiedene Tools: **ecockpit.de:** Besonders empfehlenswert für kleine bis mittlere Unternehmen und Praxen. Bietet branchenspezifische Module, darunter auch für Gesundheitseinrichtungen. Kostenlos und auf Deutsch. **myclimate.org:** Ein professionelles Tool mit umfangreichen Funktionen, allerdings nur auf Englisch verfügbar. **UBA-Rechner:** Vom Umweltbundesamt entwickelt, eignet sich jedoch primär für Privathaushalte und Einzelpersonen – weniger für Einrichtungen.
4. **Ergebnisse auswerten:** Die Bilanz zeigt Ihnen, welche Bereiche besonders emissionsintensiv sind. Typische Treiber sind Strom, Heizung, Einwegprodukte, Mobilität oder Abfall. Diese Schwerpunkte sollten Sie bevorzugt behandeln.
5. **Maßnahmen ableiten:** Nutzen Sie die Erkenntnisse, um gezielte Verbesserungen umzusetzen, z. B. Umstieg auf Ökostrom, Wärmepumpen, E-Mobilität, nachhaltige Beschaffung oder Reduktion von Einwegmaterialien.

Die bayerische Regierung hat ein Projekt für nachhaltige Kliniken gestartet:  <https://bit.ly/452sAIM>. Dort finden Sie auch eine Checkliste zur Ersteinschätzung. Besonders nachhaltige Krankenhäuser können ausgezeichnet werden.



Fazit

Die Berechnung Ihres CO₂-Fußabdrucks ist ein erster Schritt, damit Sie Ihre CO₂-Emissionen reduzieren können. Denn nur was Sie wissen, können Sie auch ändern. Nutzen Sie beispielsweise das kostenlose ecockpit-Tool, um systematisch vorzugehen. Schon nach kurzer Zeit erhalten Sie einen fundierten Überblick über Ihre Emissionen und können ökologische Verantwortung sichtbar übernehmen.

(RW)



?! „Ist ein körperlicher Angriff beim Einkaufen ein Arbeitsunfall?“

Stefanie S. aus Erfurt fragt: „Meine Praxisleitung bat mich vor Kurzem, in einem nahegelegenen Kaufhaus Büromaterialien zu besorgen. Vor dem Kaufhaus wurde ich von einem sichtlich betrunkenen Mann nach einem Euro gefragt. Als ich einfach weitergehen wollte, wurde ich von dem Mann beleidigt und ins Gesicht geschlagen. Da mein Auge stark geschwollen war, konnte ich eine Woche lang nicht arbeiten. Meine Praxisleitung hat den Unfall aber nicht gemeldet, weil ich die Praxis zum Einkaufen verlassen habe. Ist das richtig?“

safetyXperts-Antwort: In Ihrem sehr bedauerlichen Fall handelt es sich um einen meldepflichtigen Arbeitsunfall, der sofort der zuständigen Unfallversicherung nachgemeldet werden muss. Zwar haben Sie die Praxis verlassen, handelten aber im Auftrag des Arbeitgebers und damit steht der Unfall in betrieblichem Zusammenhang.

Anders wäre der Unfall zu bewerten, wenn Sie beispielsweise in der Pause das Kaufhaus aufgesucht hätten, um private Einkäufe

zu erledigen. Dies ist aber nicht der Fall. Und auch Übergriffe durch Dritte, wie in Ihrem Fall von einer betrunkenen Person, sind Arbeitsunfälle, wenn diese während der Ausübung Ihrer Beschäftigung erfolgen.



Auf dem Weg zum Einkauf für die Praxis von betrunkenem Mann verletzt – trotzdem kann Versicherungsschutz bestehen.

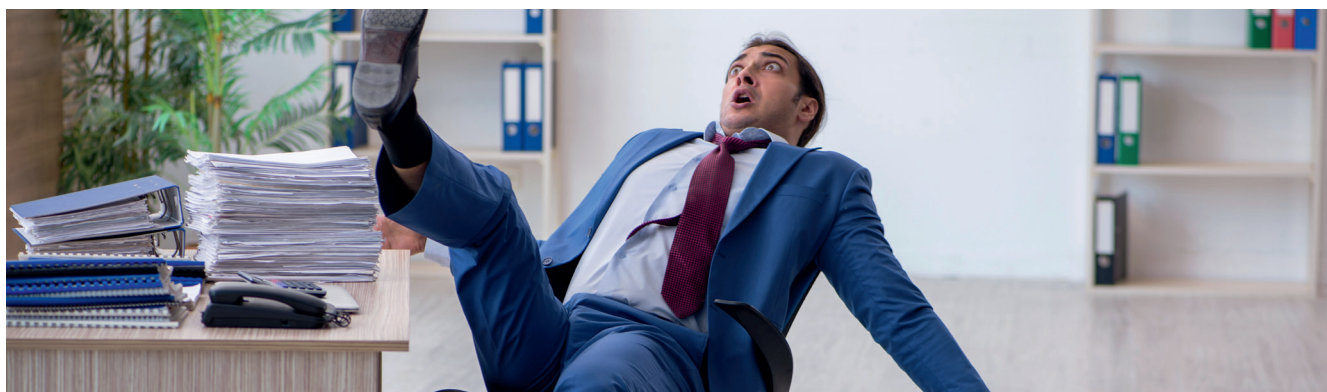
Bitten Sie also Ihre Praxisleitung, den Arbeitsunfall per Unfallanzeige nachzureichen, damit Sie bei möglichen Folgeschäden umfassenden Versicherungsschutz erhalten. (JS)

?! „Muss mein Arbeitgeber einen defekten Bürostuhl sofort austauschen?“

Helga W. aus Braunschweig fragt: „Ich bin am Empfang in einer Gemeinschaftspraxis tätig. Seit einigen Wochen macht mein Bürostuhl seltsame Geräusche und geht von allein in die Tiefe. Deshalb bin ich schon 2-mal beim Hinsetzen fast nach hinten auf den Boden gefallen. Ich habe dies einem der Praxisinhaber gemeldet, aber er meinte nur, dass der Stuhl fast neu wäre und ich beim Hinsetzen eben aufpassen sollte. Ich stehe aber auf einem anderen Standpunkt und sehe meine Sicherheit gefährdet. Muss mein Arbeitgeber den Stuhl nicht sofort austauschen?“

safetyXperts-Antwort: Ja, selbstverständlich ist der Arbeitgeber verpflichtet, dass alle Arbeitsmittel und alle von den Beschäftigten genutzten Geräte und Einrichtungsgegenstände in einem einwandfreien Zustand sind. Von ihnen darf keine Gefahr für die Sicherheit der Beschäftigten ausgehen! In Ihrem Fall ist sogar eine akute Gefährdung vorhanden, die Sie dem Arbeitgeber gemeldet haben.

Aus Gründen der Sicherheit dürfen Sie den Bürostuhl nicht mehr nutzen, da wahrscheinlich ein Defekt der Gasdruckfeder vorhanden ist.



Defekte Bürostühle sind kein Bagatelldfall – bei Gefahr muss der Arbeitgeber umgehend für sicheren Ersatz sorgen.

Sprechen Sie Ihren Arbeitgeber erneut gezielt auf den Defekt an und fordern Sie ihn auf, seiner Fürsorgepflicht nachzukommen. Kommt es trotz seines Wissens zu einem Unfall, kann ihm grobe Fahrlässigkeit vorgeworfen werden. (JS)



Haben auch Sie eine Frage an unsere Fachexperten? Dann schreiben Sie gerne direkt an redaktion@safetyxperts.de



So lassen sich Familie und Pflegeberuf besser vereinbaren

Ungünstige Dienstzeiten, Schichtarbeit oder fehlende Kinderbetreuung sind oft Ausschlusskriterien, um einer Tätigkeit in pflegerischen Berufen nachzugehen. Dies hat auch die Politik verstanden und das Pflegepersonal-Stärkungsgesetz (PpSG) vor einigen Jahren verabschiedet. Neben der Absicht, zur Entlastung zusätzliches Personal in Einrichtungen zu finanzieren, steht besonders die Vereinbarkeit von Familie und Pflegeberuf auf der Agenda. Nehmen Sie dies zum Anlass, um auch in Ihrer Einrichtung oder Praxis Maßnahmen zu ergreifen.

Gerne würde eine Beschäftigte von ihrer Teilzeitarbeit auf eine Vollzeittätigkeit wechseln, gerade weil in der Einrichtung Personalnot herrscht und die Kollegen stark überlastet sind. Doch die Beschäftigte ist alleinerziehend und muss ihre noch jüngeren Kinder mittags von der Schule abholen und betreuen. Vielleicht kennen Sie solche Beispiele auch aus Ihrer Einrichtung oder Praxis. Gut ausgebildete Fachkräfte können nicht ganztätig arbeiten und neue Fachkräfte sind rar. Ein Dilemma, das Sie jedoch mit 2 einfachen Maßnahmen lösen können.

Nutzen Sie eine flexible Arbeitszeitgestaltung

Eigentlich könnte die Beschäftigte überhaupt nicht tätig werden, wenn der Arbeitgeber keine Teilzeitmöglichkeiten anbieten würde. Ein hohes Maß an Flexibilität steht bei den meisten Beschäftigten im Gesundheitswesen ganz oben auf der Bedürfnisliste. Gerade die Gestaltung von Tages- und Wochenarbeitszeiten ist für Beschäftigte mit Kindern ein wichtiger Aspekt, um Familie und Beruf zu vereinbaren. Sogenannte Arbeitszeitkonten, die den Beschäftigten die Möglichkeit geben, Überstunden aufzubauen

und bei familiären Verpflichtungen wieder abzubauen, helfen Ihnen dabei.

Schaffen Sie betriebliche Kinderbetreuungsangebote

Viele Fachkräfte würden gerne tätig werden, wenn sie einen flexiblen Betreuungsplatz für ihre Kinder hätten. Gerade in Ballungszentren fehlt es an Krippen- oder Kindergartenplätzen. Je nach Größe Ihrer Einrichtung oder Praxis können Sie eigenständige Betreuungsangebote schaffen oder mit lokalen Kindertageseinrichtungen kooperieren. Die Kosten kann Ihre Einrichtung gänzlich oder teilweise übernehmen, um wertvolle Fachkräfte zu gewinnen und damit die Qualität Ihrer Einrichtung oder Praxis sicherzustellen.

Im Rahmen des Pflegepersonal-Stärkungsgesetzes stehen für die Betreuungsangebote Fördermittel zur Verfügung. Erkundigen Sie sich bei den gesetzlichen Krankenkassen, inwieweit auch Ihre Einrichtung oder Praxis bei der Finanzierung von besonderen Betreuungsangeboten gefördert werden kann. (JS)

Seminare für Sicherheit und Gesundheit online

Ende September bieten die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung wieder zahlreiche Seminare zu den Themen Sicherheit und Gesundheit an. Nutzen auch Sie dieses Angebot für Ihre Einrichtung oder Praxis und erweitern Sie damit Ihre eigene und die Fachkompetenz Ihrer Beschäftigten.

Die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung sind nach dem Siebten Sozialgesetzbuch (SGB) verpflichtet, Aus- und Fortbildungen für Beschäftigte in Unternehmen, die mit Maßnahmen zur Sicherheit und Gesundheit betraut sind, anzubieten. Aus diesem Grund erscheint jährlich ein umfangreiches Seminarprogramm für die Mitgliedsunternehmen. Damit auch Ihre Einrichtung von diesem Angebot profitiert, sollten Sie folgende Informationen beachten:

1. Wählen Sie das Seminarprogramm, das von Ihrem zuständigen Unfallversicherungsträger angeboten wird. Für Einrichtungen oder Praxen in nicht öffentlicher Trägerschaft ist dies die Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW). Für alle anderen Einrichtungen ist es das Seminarprogramm der jeweiligen Unfallkasse.
2. Die meisten Träger der gesetzlichen Unfallversicherung bieten Ihre Programme mittlerweile online an. Auch das Anmeldeverfahren ist teilweise nur noch online möglich, wie Sie auf der jeweiligen Webseite erfahren können.
3. Die Teilnahme für Sie und Ihre Beschäftigten ist unentgeltlich, da es sich um eine Präventionsleistung innerhalb der Mitglied-

schaft handelt. Auch Fahrtkosten sowie notwendige Kosten für Unterbringung und Verpflegung werden durch die Unfallversicherungsträger übernommen.

4. Achten Sie bei der Auswahl der Aus- und Fortbildungen darauf, dass Sie und Ihre Beschäftigten zur Zielgruppe des jeweiligen Angebots gehören. Dies wird durch die Unfallversicherungsträger überprüft und kann zu Absagen führen, wenn das nicht der Fall ist.
5. Für die Teilnahme an den Seminaren müssen Sie und Ihre Beschäftigten freigestellt werden. Der Arbeitsausfall während der Freistellung wird nicht von den Unfallversicherungsträgern übernommen.
6. Aus Kapazitätsgründen ist die Anzahl der Seminarplätze teilweise reduziert. Melden Sie sich und Ihre Beschäftigten also rechtzeitig an, um in den Genuss der Aus- und Fortbildung zu kommen.
7. Nach dem Seminar sollten Sie den betrieblichen Nutzen mit den Teilnehmern besprechen. So stellen Sie sicher, dass Ihre Einrichtung oder Praxis die erworbene Fachkompetenz nachhaltig einsetzt, weitergibt und in den Arbeitsalltag integriert. (JS)

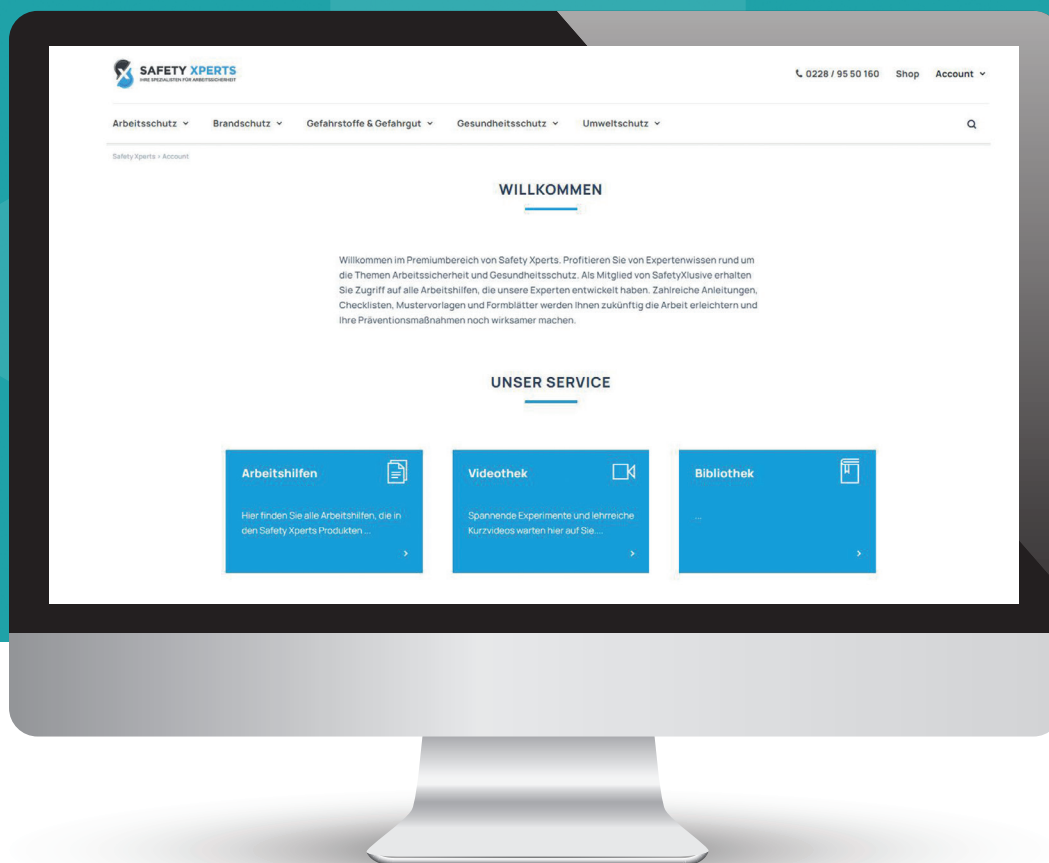


UNSER PREMIUMBEREICH

Mit neuer Checkliste zu
Hygiene- und Schutzmaßnahmen
bei MRSA-Patienten

Nutzen Sie alle Vorteile Ihres Premiumbereichs

1. Über 500 Arbeitshilfen, die Ihnen die Dokumentation erleichtern.
2. Zahlreiche Lehrvideos, die Ihre Unterweisungen lebhafter machen.
3. Nutzen Sie die Bibliothek mit E-Books und Rechtstexten zum Nachschlagen.



Impressum

SafetyXperts, ein Unternehmensbereich der VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG • Theodor-Heuss-Str. 2–4, 53095 Bonn • Telefon: 02 28 / 95 50 120 • Fax: 02 28 / 36 96 486 • Internet: www.safetyxperts.de • E-Mail: kundendienst@safetyxperts.de • E-Mail für Leserfragen: gesundheitswesen@safetyxperts.de • Vorstand: Richard Rentrop • ISSN: 2365-7723 • Erscheinungsweise: 26-mal pro Jahr • Redaktionell Verantwortlicher: Martin Grashoff, VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG; Adresse s. o. • Redaktion: Jörg Stojke, Dresden (JS); Ricarda Waldon, Bayreuth (RW); Renate Tief, Estenfeld (RT) • Produktmanagement: Wiam Hanane, Bonn • Satz: Schmelzer Medien GmbH, Siegen • Druck: Warlich Druck Meckenheim GmbH, Am Hambuch 5, 53340 Meckenheim • Titelbild: © Halfpoint – stock.adobe.com • Dieses Produkt besteht aus FSC®-zertifiziertem Papier • Alle Angaben in „Arbeitsschutz und Hygiene im Gesundheitswesen“ wurden mit äußerster Sorgfalt ermittelt und

überprüft. Sie basieren jedoch auf der Richtigkeit uns erteilter Auskünfte und unterliegen Veränderungen. Eine Gewähr kann deshalb nicht übernommen werden. Im Interesse der Lesbarkeit verzichten wir in unseren Beiträgen auf geschlechtsbezogene Formulierungen. Selbstverständlich sind immer Frauen und Männer gemeint, auch wenn explizit nur eines der Geschlechter angesprochen wird. © 2025 by SafetyXperts, ein Unternehmensbereich der VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Bonn, Berlin, Bukarest, Jacksonville, Manchester, Passau, Warschau.

Bildnachweise: Seite 3: AdobeStock dk-fotowelt; Seite 4: AdobeStock Robert Kneschke; Seite 6: AdobeStock fotohansel; Seite 7: AdobeStock bilderstoeckchen; AdobeStock Zerbor; Seite 9: AdobeStock Viacheslav Yakobchuk; AdobeStock Elnur
Dieses Produkt besteht aus FSC®-zertifiziertem Papier.

Dieser Fachnewsletter richtet sich gleichermaßen an weibliche und männliche Leser. Aus Gründen der Lesbarkeit wird die männliche Schreibweise (z. B. Unternehmer, Mitarbeiter) gewählt. Diese schließt stets alle Geschlechterformen mit ein.





Wie viel Prozent der Pflegebedürftigen wurden 2023 durch Angehörige zuhause gepflegt?

- 55 %
- 86 %
- 20 %

Korrekt ist: 86 % der Pflegebedürftigen wurden überwiegend zuhause versorgt, nur 14 % in stationären Einrichtungen.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Pressemitteilung Nr. 478 vom 18.12.2024 (RT)



**In der nächsten
Ausgabe lesen Sie:**

**Mutterschutz im Wandel – Was Arbeitgeber jetzt
beachten müssen**

**Arbeitskleidung im Gesundheitswesen: Was gilt –
und wie Sie Klarheit schaffen**

**Gewalt am Arbeitsplatz verhindern: So schützen
Sie Ihre Beschäftigten im Gesundheitswesen**



SAFETYXPERTS

Ihre Spezialisten für Arbeitssicherheit