Unsere Seiten für Hamburg und Schleswig-Holstein
Ausgabe 3/2020

UK Nord
Unfallkasse Nord

sicher&gesund

Titelthema

Homeoffice:
Vertrauen schenken,
Regeln aushandeln

Seiten II–III

Drei Fragen an

Drei Fragen zum Homeoffice
an Ines Awe-Gieseler,
UK Nord

Seiten III

Im Brennpunkt

Ein „Werkzeugkoffer“ für den Pandemieschutz im Unternehmen

Seite IV

Alle Artikel online abrufbar unter sichergesund.uk-nord.de

Ab 2021 nur noch als Online-Magazin erhältlich.

Rat und Tat

Fußgänger und Radfahrende: Sicher? Nicht ohne Sichtbarkeit!

Seite V

Einfach erklärt

COVID-19 als Berufskrankheit

Seite VI

Weitersagen

Agil, flexibel, gemeinsam.
Präventionskultur unter Corona-Herausforderungen

Seite VII

Kurz und knackig

- Unterschätzte Gefahren bei der Baumpflege
- Neue Hotline für pflegende Angehörige

Seite VIII

Homeoffice: Vertrauen schenken, Regeln aushandeln

Die Corona-Pandemie verstärkt den Trend zur Arbeit in den privaten Räumen. Im Gegensatz zur Telearbeit haben Arbeitnehmer und Arbeitgeber hier einen hohen Bedarf an Absprachen.

Wenn über das Arbeiten in privaten Räumen gesprochen wird, dann geht es schnell durcheinander. Auf der einen Seite gibt es Telearbeitsplätze, deren Ausgestaltung über einen festgelegten Zeitraum zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer klar geregelt ist. Die Corona-Krise hat dagegen den Trend zum Homeoffice, der zweiten Variante des Arbeitens von zu Hause, gefördert. Bei diesen mobilen häuslichen Arbeitsplätzen sind weniger strenge Erwartungen, etwa an die ergonomische Gestaltung des Arbeitsplatzes, durch Verordnungen formuliert.

Im Fall der Arbeit im Homeoffice ist mehr Flexibilität und Selbstsorge gefragt als bei der Telearbeit, weiß Guido Pohlmann, Aufsichtsperson in der Präventionsabteilung der Unfallkasse Nord. „Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sollten gerade im Homeoffice verstärkt auf ihren Körper hören“, sagt Pohlmann. „Wer achtsam ist, schützt sich vor krankheitsbedingten Ausfällen.“ Zur Selbstvorsorge gehöre es auch, den Arbeitsplatz passend einzurichten. Ein gut und ergonomisch gestalteter Arbeitsplatz beugt Verspannungen und schlecht durchbluteten Körperteilen vor. Der Küchentisch und die dort genutzten Stühle taugen zumeist nicht für einen Einsatz, der über mehrere Tage gehe.

Experten wie Pohlmann unterscheiden zwei Homeoffice-Arbeitstypen. Der eine Charakter verbindet Beruf und Privates, bringt etwa zwischendurch das Kind zum Kindergarten und arbeitet dafür am Abend noch die restlichen Aufgaben ab. Der zweite Typ dagegen trennt Beruf und Privates strikt. „Der Arbeitgeber muss deshalb seine Erwartungshaltung an die zwei Charaktere anpassen und unterschiedliche Konzepte erstellen“, sagt der Gesundheitsexperte. Führungskräfte müssen dem ersten Typ noch mehr Vertrauen entgegenbringen, dass die ausstehende Arbeit am Abend noch erledigt wird.“ Die Reaktionsgeschwindigkeit, etwa auf E-Mails, sei bei diesem Typus Arbeitnehmer häufig gedrosselt. Bei Mitarbeitenden, die Arbeit und Beruf trennen, könne man dagegen schnelle Antworten erwarten.

Generell ist Experten zufolge ratsam, auch bei der Homeoffice-Arbeit zunächst die Erwartungshaltungen von beiden Seiten abzugleichen und daraus folgend Regeln aufzustellen. „Beispiele sind hier die Erreichbarkeit und die Reaktionszeiten.“ In Fällen, in denen es einen Personal- oder Betriebsrat gibt, kann das über dieses Gremium einfach geklärt werden. Abzuraten sei von individuellen Absprachen. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind zumeist in Teams organisiert, deshalb sollten die Fragen auch im Team besprochen und entschieden werden.

Im Homeoffice sind bekanntermaßen virtuelle Teams an der Tagesordnung. Für die Messbarkeit von Erfolgen und Zufriedenheit ist es am besten, wenn die Führungskraft für gleiche Rahmenbedingungen sorgt. Genauso wichtig ist, dass Führungskräfte kontinuierlich abfragen, wie die

Stimmung in den Teams ist. „Führungskräfte müssen sich also überlegen, wie sie das Vertrauen in die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stärken können“, sagt Pohlmann. Die Stimmung sei auch an die Mitwirkungsmöglichkeiten gekoppelt. „Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollten mitentscheiden, welche Arbeitsbedingungen sie haben“, sagt Pohlmann. „Entgrenzung ist negativ, wenn sie nicht selbst entschieden wird.“

Martin Scheele, freier Journalist

www.dguv.de/de/mediencenter/pm/pressearchiv/2020/quartal_1/details_1_385472.jsp
Empfehlungen zur Einrichtung des heimischen Arbeitsplatzes von der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV)

www.kommmitmensch.de/corona/herausforderung-homeoffice/
Wie gelingen Führung und Kommunikation auf Distanz? Wie bleiben Beschäftigte im Homeoffice gesund? Dazu bietet die Kampagne kommmitmensch ein umfangreiches Paket mit Tipps für die Homeoffice-Praxis, Experteninterviews, Filmen

Drei Fragen zum Homeoffice

an Ines Awe-Gieseler, Aufsichtsperson UK Nord

1 Worauf sollten Beschäftigte bei der Einrichtung ihres PC-Arbeitsplatzes im Homeoffice besonders achten?

Da es sich hier um mobiles Arbeiten von zu Hause aus handelt und nicht um einen fest eingerichteten Telearbeitsplatz, haben die Beschäftigten durchaus verschiedene Möglichkeiten, wie sie ihren PC-Arbeitsplatz einrichten.

Die beste Variante, um entspannt zu arbeiten, ist natürlich ein Arbeitsplatz an einem Schreibtisch mit Bürostuhl. Aber egal, ob der Schreibtisch oder der Küchentisch genutzt wird, eine externe Tastatur und Maus sind wichtige Voraussetzungen, um auch an einem Notebook ergonomisch zu arbeiten. Wenn zusätzlich ein separater Bildschirm verwendet werden kann, optimiert das die Arbeitsbedingungen.

Der Monitor sollte möglichst so aufgestellt werden, dass sich Fenster oder Lichtquellen nicht darin spiegeln. Auch wenn das Tageslicht einem ins Gesicht scheint, ist es anstrengend, auf den Monitor zu blicken. Es sollte daher von der Seite kommen.

Um Verspannungen zu vermeiden, ist es wichtig, öfter mal die Sitzpositionen zu wechseln und regelmäßig aufzustehen und sich kurz zu bewegen.

2 Muss der Arbeitgeber den Arbeitsplatz im Homeoffice seiner Beschäftigten besichtigen, bevor diese mit der Arbeit beginnen?

Grundsätzlich unterliegt mobile Arbeit den Regelungen des Arbeitsschutzgesetzes und des Arbeitszeitgesetzes. Spezielle Regelungen wie bei Telearbeit gibt es derzeit nicht. Daher muss der Arbeitgeber auch nicht den PC-Arbeitsplatz besichtigen. Er sollte aber den ergonomisch gestalteten Arbeitsplatz, die ergonomische Sitzhaltung und das dynamische Sitzen in seiner Unterweisung mit aufnehmen.

3 Manchmal kommt man auch bei der Arbeit im Homeoffice nicht voran. Haben Sie einen Motivationstipp, wie man wieder in Schwung kommt?

Für das Arbeiten im Homeoffice ist es sinnvoll, dass man für sich feste Regeln aufstellt und Routinen festlegt. Zum Beispiel kann man sich jeden Morgen, bevor man an seinen Arbeitsplatz geht, eine Kanne Tee oder Kaffee kochen und diese samt Becher mit an den Schreibtisch nehmen.

Für die Pausen kann man sich einen (Handy-)Wecker stellen, damit man auch wirklich daran erinnert wird, eine Pause, möglichst mit ein bisschen Bewegung, zu machen.

Für mich war es immer ein Motivationsschub, wenn ich in einer Pause auf die Terrasse gegangen bin und mein Gesicht kurz in die Sonne gedreht habe, tief eingeatmet und mich gereckt habe. Das funktioniert natürlich auch am geöffneten Fenster.

Interview: Klaudia Gottheit

Ein „Werkzeugkoffer“ für den Pandemieschutz im Unternehmen

Mit der neuen BMAS-Arbeitsschutzregel und den branchenspezifischen Regeln der Unfallversicherungsträger erhalten Unternehmen und Verwaltungen ein auf ihre betrieblichen Anforderungen zugeschnittenes Regelwerk für sicheres und gesundes Arbeiten in der Pandemie. Unternehmen, die die Arbeitsschutzregel anwenden, handeln rechtssicher.

Aufbauend auf dem SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard hat das Bundesarbeitsministerium (BMAS) Mitte August die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel veröffentlicht. Diese Regel stellt Maßnahmen für alle Bereiche des Wirtschaftslebens vor, mit denen das Infektionsrisiko für Beschäftigte gesenkt und auf niedrigem Niveau gehalten werden kann. Abstand, Hygiene und Masken bleiben die wichtigsten Instrumente des Infektionsschutzes im Unternehmen.

Unternehmen, die die in der Arbeitsschutzregel vorgeschlagenen technischen, organisatorischen und personenbezogenen Schutzmaßnahmen umsetzen, können davon ausgehen, dass sie rechtssicher handeln. Zudem erhalten die Aufsichtsbehörden der Länder eine einheitliche Grundlage, um die Schutzmaßnahmen in den Betrieben zu beurteilen.

Ergänzt wird die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel von den branchenspezifischen Handlungshilfen der Unfallversicherungsträger. Die Handlungshilfen „übersetzen“ den allgemein gehaltenen SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard für ihre jeweiligen Branchen. Die Empfehlungen der Handlungshilfen sind auf die Bedürfnisse der Unternehmen zugeschnitten. Denn in einer Verwaltung muss der Schutz anders aussehen als in einer Kita oder auf einer Baustelle. Unternehmen können die Handlungsempfehlungen wie einen Werkzeugkoffer nutzen, mit dem sie sicheres und gesundes Arbeiten während der Pandemie sicherstellen. Der Schlüssel zur Nutzung dieses Werkzeugkoffers ist die Gefährdungsbeurteilung, die für jedes Unternehmen und jede Einrichtung gesetzlich verpflichtend ist.

Klaudia Gottheit, UK Nord

www.uk-nord.de/main/praevention-und-arbeitsschutz/sicher-und-gesund-mit-corona/uebersicht-branchenregeln-mit-besonderen-standards/
Übersicht über die branchenspezifischen Regeln

Fußgänger und Radfahrende: Sicher? Nicht ohne Sichtbarkeit!

Vor Sonnenaufgang zu Fuß oder mit dem Rad zur Arbeit unterwegs, abends nach Sonnenuntergang zurück: Mit kürzer werdenden Tagen sinkt die Sicherheit im Straßenverkehr. Dabei braucht es eigentlich gar nicht viel, um von anderen besser und damit schneller gesehen zu werden. Wer sich darauf einstellt und entsprechend ausstattet, schützt sich selbst sowie Verkehrsteilnehmerinnen und -teilnehmer.

Reifen quietschen. Das Auto rutscht ein Stück über die frühmorgendliche Straße und kommt schließlich mit einem Ruck zum Stehen – haarscharf vor den beiden dunkel gekleideten Passanten, die plötzlich im Lichtkegel des Fahrzeuges zu sehen sind. Glück gehabt! Oft sind Verletzungen – leider auch mit Todesfolge – das Resultat, wenn jemand per pedes oder mit dem Rad zu spät wahrgenommen wird. Studienergebnisse der letzten Jahre zeigen, dass fehlendes Licht zu steigenden Unfallzahlen und größeren Schäden führt. Laut dem Deutschen Versicherungsrat e.V. wird Dunkelheit oft unterschätzt. Er stützt sich auf Untersuchungen des Institutes für Straßenverkehr Köln (ISK) und des Gesamtverbandes der Deutschen Versicherungswirtschaft (GDV).

Achtung: Lebensgefahr

Insbesondere die Zahl tödlicher Unfälle sei bei Dunkelheit und in der Dämmerung bis zu drei Mal höher als bei Tageslicht. Auch die Bundesanstalt für Straßenwesen (BASt) hat bereits vor einigen Jahren mit ihrem Forschungsprojekt „Das Unfallgeschehen bei Nacht“ bestätigt, dass Nachtunfälle besonders folgenschwer sind. Die Zahl tödlich Verunglückter lag laut der Analyse bei 42 Prozent. Einer der Gründe: Unser Sehvermögen verschlechtert sich nachts – besonders bei älteren Menschen. Im Vergleich zu einem 20-Jährigen benötigt ein 60-Jähriger etwa acht Mal mehr Licht, um etwas in gleicher Weise erkennen zu können. Paradoxerweise ist schwarz die bevorzugte Farbe bei der Kleidung in der dunklen Jahreszeit. Ungeschützte Teilnehmende am Straßenverkehr wie Fußgänger oder Pedalritter setzen sich damit – in der Regel unbewusst – verstärkt dem Risiko aus, nicht oder sehr schlecht sichtbar zu sein.

Unfälle vermeidbar

So ist jemand zu Fuß ohne Reflektoren in der Dämmerung erst bei einer Entfernung von 25 Metern für andere zu sehen. Mit Reflektoren auf der Kleidung verlängert sich die Sichtbarkeit enorm – immerhin auf bis zu 140 Meter. Das bringt einen Gewinn wertvoller Zeit, um auf die Situation reagieren zu können. Mit dem Rad ist diese Zeit für Reaktionen angesichts eines höheren Bewegungstempos umso wichtiger. „Viele Unfälle, die auf dem Arbeitsweg passieren, sind vermeidbar. Sinnvoll ist es deshalb, Fußgängerinnen und Fußgänger sowie Radfahrerinnen und Radfahrer hinsichtlich der Gefahr zu sensibilisieren und zu motivieren, sich in der Dunkelheit sichtbarer zu machen“, so Sigrid Jacob von der Abteilung Prävention und Arbeitsschutz der Unfallkasse Nord.

Adrienne Kömmler, freie Journalistin

Checkliste für mehr Sichtbarkeit

- ○ Anbringen von Reflektoren (am besten in gelb oder weiß) an der Kleidung und Taschen
- ○ alternativ Anbringen von reflektierenden Aufnähern, Leuchtbändern, Anhängern sowie Blinklichtern
- ○ helle, kontrastreiche statt dunkle Kleidung bevorzugen
- ○ Sicherheitskragen oder Warnwesten tragen
- ○ Verhalten den schlechten Lichtverhältnissen anpassen: kein spontaner Straßenwechsel

Zusätzliche Sicherheit auf dem Rad

- ○ lieber Fahrräder mit reflektierenden Reifen als mit Speichenreflektoren, die verloren gehen können
- ○ Helme mit leuchtendem Überzug oder eingebauten Lichtern sowie Reflektorensattel nutzen
- ○ immer langsam: umsichtiges Fahren hilft

COVID-19 als Berufskrankheit

Bei SARS-CoV-2 handelt es sich um einen neuen Vertreter der Familie der Coronaviren.

Infektionen von Menschen mit SARS-CoV-2 manifestieren sich offenkundig in einer weiten Symptomspanne von unspezifischen milden Beschwerden wie Schnupfen, Husten, Heiserkeit bis zu lebensbedrohlichen Zuständen (sogenannte COVID-19 Erkrankungen).

Bei der COVID-19-Erkrankung handelt es sich grundsätzlich um eine respiratorisch leicht von Mensch zu Mensch übertragbare virale Erkrankung. Hauptsächlich läuft die Übertragung über die sogenannte Tröpfcheninfektion, wobei weitere Infektionswege derzeit nicht ausgeschlossen werden.

COVID-19 kann unter bestimmten Umständen eine Berufskrankheit sein.

Bei Personen, die bei Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit, zum Beispiel in Krankenhäusern und im Rettungsdienst einer erhöhten Infektionsgefahr ausgesetzt sind, kommt im Falle einer Infektion mit dem Corona-Virus eine Berufskrankheit (BK) nach Nr. 3101 der Anlage zur BK-Verordnung in Betracht.

Die Nr. 3101 gilt für Infektionskrankheiten von versicherten Personen, die

- im Gesundheitsdienst,
- in der Wohlfahrtspflege oder
- in einem Laboratorium tätig oder
- durch eine andere Tätigkeit der Infektionsgefahr in ähnlichem Maße besonders ausgesetzt waren.

Bei Tätigkeiten in Bereichen, die hier nicht aufgeführt sind, ist die Anerkennung einer Berufskrankheit Nr. 3101 nicht möglich.
Zur Anerkennung einer Erkrankung an COVID-19 als Berufskrankheit müssen die folgenden drei Voraussetzungen vorliegen:

- Kontakt mit SARS-CoV-2-infizierten Personen im Rahmen der beruflichen Tätigkeit mit einer besonderen Infektionsgefährdung und
- relevante Krankheitserscheinungen wie zum Beispiel Fieber, Husten, Atemnot und
- ein positiver Nachweis des Virus durch einen PCR-Test.

Ärztinnen und Ärzte sowie Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sind verpflichtet, der gesetzlichen Unfallversicherung einen begründeten Verdacht auf eine Berufskrankheit anzuzeigen. Beide Stellen müssen die Versicherten über Inhalt und Adressat der Verdachtsmeldung informieren. Die Versicherten können auch selbst einen Verdacht auf eine Berufskrankheit melden, wenn die oben genannten Kriterien bei ihnen erfüllt sind. Formvorgaben gibt es dafür nicht.

Im Falle einer Anerkennung übernimmt die gesetzliche Unfallversicherung bzw. die Unfallkasse Nord die Kosten der Heilbehandlung sowie der medizinischen, beruflichen und sozialen Rehabilitation. Bei einer bleibenden Minderung der Erwerbsfähigkeit ist auch eine Rente zu zahlen. Im Todesfall sind Hinterbliebene durch Geldleistungen zu entschädigen.

Arno Pansegrau, UK Nord

www.uk-nord.de/schnellzugriff/unfallanzeigen/
Formulare für die Anzeige einer Berufskrankheit für Ärztinnen und Ärzte, Unternehmerinnen und Unternehmer zum Download

Agil, flexibel, gemeinsam

Präventionskultur unter Corona-Herausforderungen

Mit Beginn der Corona-Pandemie wurden Unternehmen und Einrichtungen in Deutschland vor die Herausforderung gestellt, schnell und möglichst ohne zu große Verluste ihre Arbeitsorganisation umzustellen. Eine Unternehmenskultur, die alle Beteiligten effektiv einbezieht, kann einen solchen Prozess unterstützen.

Agiles Management und Unternehmenskultur

Aus wirtschaftswissenschaftlicher Sicht könnte man bei den Herausforderungen durch Corona von einem besonders schnellen Change-Management-Prozess sprechen.

Mit einem solchen Prozess ergibt sich die Notwendigkeit, intensiv zu kommunizieren und Beschäftigte überall dort zu beteiligen, wo sie einen wertvollen Beitrag zur Umgestaltung leisten können. Dabei ist es auch wichtig, offen mit möglichen Fehlern umzugehen, die bei rasanten Veränderungen nahezu unvermeidlich sind. Führungskräfte spielen hierbei im Idealfall als „Ermöglicher“ eine zentrale Rolle, weniger durch autoritäres oder kontrollierendes Auftreten. Eine solche Interpretation der Führungsrolle folgt den Vorstellungen von einem „agilen Mindset“ (Hofert, 2018), der im „agilen Management“ eine zentrale Rolle spielt. Einen ähnlichen Ansatz verfolgt im Wesentlichen auch das Konzept zum transformationalen Führungsstil, bei dem Führungskräfte sowohl als Vorbilder agieren als auch Beschäftigte zur Problemlösung anregen und sie gezielt fördern.

Ein solches agiles Management führt im Idealfall zu schneller Reaktionsfähigkeit des Unternehmens, hoher Motivation der Beschäftigten und hoher Mitarbeiter- und Kundenzufriedenheit. Es werden außerdem eine effiziente Arbeitsweise und ein besseres Betriebsklima gefördert. Dieser Ansatz verändert auch die Unternehmenskultur hin zu mehr Vertrauen, Selbstständigkeit und Achtsamkeit sowie mit Blick auf Sicherheit und Gesundheit.

Kultur der Prävention und Agilität

Die Kampagne kommmitmensch der Berufsgenossenschaften und Unfallkassen überträgt mit den Handlungsfeldern Führung, Kommunikation, Beteiligung, Fehlerkultur, Betriebsklima und Sicherheit und Gesundheit im Prinzip die Ansätze des agilen Managements in den Arbeitsschutz. Führungskräfte machen Sicherheit und Gesundheit immer wieder zum Thema und beteiligen Beschäftigte intensiv bei der Erarbeitung von Verbesserungsansätzen.

Kommunikation und Beteiligung helfen Unternehmen, in der Krise schnell zu reagieren.

Ein solcher Ansatz ist natürlich weniger erfolgreich, wenn er nur isoliert im Bereich Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit umgesetzt wird. Eine Übertragung in andere Geschäftsfelder ist somit sinnvoll. Natürlich sind solche Ansätze nicht einfach für jedes Unternehmen nutzbar. Vielleicht liefert die Corona-Pandemie aber zumindest eine Anregung, sich mit ihnen intensiver auseinanderzusetzen. Die Bedeutung von Unternehmenskultur für die Herausforderungen der Corona-Krise bestätigt auch eine aktuelle Studie des Fraunhofer-Instituts (Hofmann, Piele & Piele, 2020). Darin gaben 94 Prozent der Befragten an, „dass ein guter Zusammenhalt und eine starke Kultur gut durch krisenhafte Phasen tragen“.

Marlen Cosmar, Institut für Arbeitssicherheit und Gesundheit (IAG) der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV)

Hofert, S. (2018). Das agile Mindset. Mitarbeiter entwickeln. Zukunft der Arbeit gestalten. Wiesbaden: Springer Gabler.

Hofmann, J.; Piele, A. & Piele, C. (2020). Arbeiten in der Corona-Pandemie – auf dem Weg zum New Normal. Studie des Fraunhofer IAO in Kooperation mit der Deutschen Gesellschaft für Personalführung DGPF e.V.
publica.fraunhofer.de/eprints/urn_nbn_de_0011-n-5934454.pdf

www.kommmitmensch.de/corona/

Unterschätzte Gefahren bei der Baumpflege

Die neue DGUV-Regel für die Branche Grün- und Landschaftspflege informiert über Gefährdungen und liefert konkrete Hilfestellungen für guten Arbeitsschutz in der Praxis.

Arbeiten in der Grün- und Landschaftspflege fallen in zahlreichen Betrieben an: Hausmeister erledigen sie ebenso wie Beschäftigte von kommunalen Bauhöfen, Straßenmeistereien, der Wasserwirtschaft oder der Schloss- und Gartenverwaltungen der Länder. Die Tätigkeiten sind mit vielfältigen Gefahren verbunden, die jedoch oft unterschätzt werden. So passieren etwa bei Schnittarbeiten an Bäumen immer wieder schwere Unfälle. Besonders bei Arbeiten in relativ geringen Höhen ist Vielen die Gefahr eines Absturzes von einer Leiter nicht bewusst. „Vielfach kommen zudem ungeeignete Arbeitskörbe oder nicht dafür ausgelegte Trägerfahrzeuge zum Einsatz“, sagt Christian Grunwaldt von der Kommunalen Unfallversicherung Bayern und stellvertretender Leiter des Sachgebiets Straße, Gewässer, Forsten, Tierhaltung. Dort ist die neue Branchenregel **„Grün- und Landschaftspflege“** der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) erarbeitet worden, die nun die DGUV-Regel 114-017 „Gärtnerische Arbeiten“ ersetzt.

Quelle: DGUV

https://publikationen.dguv.de
Die DGUV-Regel 114-610 für die Branche Grün- und Landschaftspflege gibt es in der DGUV-Publikationsdatenbank kostenfrei zum Herunterladen. Das gedruckte Exemplar ist kostenpflichtig, alternativ kann es von Mitgliedsbetrieben kostenfrei über die zuständige Berufsgenossenschaft oder Unfallkasse bezogen werden.

Neue Hotline für pflegende Angehörige

Die Unfallkasse Nord hat in Kooperation mit dem pme-Familienservice ab sofort eine kostenlose Hotline für pflegende Angehörige (24 Std./Tag; auch an Wochenenden und Feiertagen) freigeschaltet.

Unter 0800 801007044 erhalten pflegende Angehörige eine telefonische systemisch-lösungsorientierte Fachberatung zu allen Fragen rund um die häusliche Pflege und zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf. Die Hilfe bei Pflegebedürftigkeit, Krankheit und Behinderung umfasst:

- Beratung zu allen Fragen bei pflegebedürftigen Angehörigen: z. B. unfallverletzte/erkrankte/pflegebedürftige Partnerinnen, Partner und Familienangehörige, Partnerinnnen, Partner und Kinder mit Behinderung
- Beratung zu den Themen Pflegeversicherung, Pflegedienste, Kurzzeitpflege, Koordinierung und Vernetzung verschiedener ambulanter Pflegeanbieter, Überblick über Alltagshilfen, stationäre Pflegeanbieter und Einrichtungen
- Beratung zu Haushalts- und Einkaufshilfen, Besucher- und Begleitdiensten, psychosozialer Betreuung, Pflegeeinrichtungen und alternativen Wohnformen im Alter
- Beratung zu technischen Alltagshilfen, Wohnungsanpassung etc.
- Beratung zu Vollmachten und Verfügungen
- psychosoziale Beratung zum Umgang mit Krankheit und Pflegebedürftigkeit sowie bei Konflikten

UK Nord-Hotline für pflegende Angehörige
0800 801007044

www.familienservice.de/web/pme-assistance/homecare-eldercare

Impressum

Unfallkasse Nord, Seekoppelweg 5a, 24113 Kiel, Telefon 0431 6407-0, Fax 0431 6407-250, E-Mail ukn@uk-nord.de, www.uk-nord.de Verantwortlich: Jan Holger Stock, Geschäftsführer · Redaktion: Klaudia Gottheit, Sigrid Jacob, Jens Kregel-Olff, Lilian Meyer, Ronny Welbing · Gesamtkoordination: Klaudia Gottheit, Telefon Redaktion 040 27153-403, E-Mail Redaktion presse@uk-nord.de · Gestaltung: Bo|Ke Kommunikation · Bildnachweis: Titel, Seite II: © Lev Dolgachov/stock.adobe.com, Seite III: © Privat, Seite IV: © H.ZWEI.S Werbeagentur, Seite V: © Illustration/Michael Hüter, Seite VI: © Dusan Petkovic/stock.adobe.com, Seite VII: fizkes/Shutterstock