

Liebe Leser*innen, der fib verändert sich stetig. Eine der einschneidendsten Veränderungen der letzten Zeit war die Wahl und Etablierung eines Betriebsrates im fib im letzten Jahr. In den vergangenen Ausgaben des fib im Blick war dazu bereits Einiges zu lesen. Für diese Ausgabe haben sich die

Kund*innen des fib in einem Offenen Brief zu Wort gemeldet. Wir drucken ihn in dieser „Kund*innen-Nummer“ ungekürzt ab. Ergänzt wird dieser durch einen Beitrag von Annett Vömel, die ihre Befürchtungen als Kundin des fib im Zielkonflikt KundInnen-Selbstbestimmung versus Arbeitnehmerrechte beschreibt.

Der fib ist sicher ohne das faire Zusammenspiel von Kund*innen und Assistent*innen überhaupt nicht denkbar. Wie eine gute Assistenz unter den geänderten Bedingungen möglich ist müssen alle miteinander diskutieren, damit wir zu einer für alle tragbaren Lösung kommen.

Jörg Fretter

An den Betriebsrat des fib e.V.

Offener Brief der Kund*innen

Marburg, den 31.08.2018

Liebe Betriebsräte,

Im letzten Monat konnten wir, einige Kund*innen des fib e.V., uns treffen und über unsere Ängste und Sorgen diskutieren, die durch einige Flyer des Betriebsrates ausgelöst wurden. Auf diesen war von Pausenregelungen und 8-Stunden-Schichten die Rede.

Ursprünglich fanden wir es sehr gut, dass ein Betriebsrat im fib e.V. gewählt wurde. Ursprünglich freuten wir uns auf ein gutes Miteinander, denn wir gingen davon aus, dass wir alle die gleichen Interessen verfolgen. Wir haben ebenso ein großes Interesse daran, dass unsere Assistent*innen für die gute Arbeit, die sie täglich leisten, gute Löhne und vernünftige Arbeitsbedingungen vorfinden. Schließlich leben

wir nach dem Motto, wenn es unseren Assistent*innen gut geht, dann geht es uns auch gut.

Natürlich stellten wir in unserer Diskussionsrunde schnell fest, wie individuell die verschiedenen Assistenzmodelle sind, nämlich fast so verschieden, wie eben die Menschen verschieden sind. Der fib e.V. hat sich immer bemüht, individuelle Lösungen für jeden zu erstellen und genau das ist der besondere Charme, den fib e. V. ausmacht und der ihn von den anderen ambulanten Diensten unterscheidet. Doch hinter diesem Charme steht mehr dahinter, nämlich das ganze Konzept des „Selbstbestimmten Lebens behinderter Menschen“, das in den 70iger/80iger Jahren von der dama-

ligen Behindertenbewegung hart erstritten wurde und wofür der fib e. V. mit seiner Satzung steht. Wir gehen davon aus, dass die Mitglieder des Betriebsrates dies kennen und unterstützen.

Doch nun soll durch die vielen Regularien, die der Betriebsrat anstrebt, unsere Selbstbestimmung massiv eingeengt werden. Die starren Regeln entsprechen einem industriellen Arbeitsalltag und haben so gar nichts mit den besonderen Lebensumständen von Menschen mit Assistenzbedarf gemein. Das können wir nicht nachvollziehen, und wir fragen uns, woher der starke Regulierungswunsch kommt. Noch dazu, da in der Vergangenheit doch auch Regeln existierten, die aber bisher im individuellen Rahmen mit den Betroffenen besprochen wurden. ▶



► So haben sich auch Pausen und Ruhephasen immer individuell gestalten lassen. Nun wird aber eine feste Pausenregelung gewünscht, die zahlreichen menschlichen Bedürfnissen konträr läuft.

Die größte Problematik sehen wir allerdings in dem vom Betriebsrat geforderten 8-Stunden-Schicht-System bei Menschen mit hohem Hilfebedarf. Den Assistenzwechsel mehrmals am Tag halten wir alle für unzumutbar. Sich täglich auf mehrere helfende Personen einstellen zu müssen, wird von uns allen als psychische Herausforderung angesehen, hier sind die Erfahrungen der in unserer Diskussionsrunde anwesenden Kund*innen überraschender Weise sehr ähnlich. Hinzu kommt, dass im Schichtsystem ein Ausflug oder z.B. ein Einkaufsbummel in Wetzlar oder Frankfurt kaum noch realisierbar wäre, denn wegen des Schichtwechsels müsste ja eine weitere Assistenzkraft später an den Ausflugsort reisen. Das würde nicht nur ein enormes Organisationsalent aller Beteiligten voraussetzen, fraglich ist hier besonders, wer für die Reisekosten der zusätzlichen Assistent*innen aufkommen würde.

Gleichzeitig möchten wir darauf hinweisen, dass zahlreiche Assistent*innen die langen Schichten sehr schätzen und genau deswegen beim fib e. V. arbeiten. Hier ist zu befürchten, dass zahlreiche Mitarbeiter*innen kündigen würden. Das kann, auch angesichts des aktuellen Pflegenotstands, nicht im Interesse des Betriebsrates sein.

Abschließend möchten wir noch darauf hinweisen, dass vielen Mitarbeiter*innen nicht klar ist, woher die Gelder für ihre Lohnkosten kommen. Die sozialbürokratischen

Strukturen sind sehr komplex und im Ergebnis lastet durch die Sozialbehörden ein enormer Kostendruck auf den Kund*innen. Dadurch müssen wir Kund*innen uns bereits einem enormen Apparat an Bürokratie unterwerfen, wir möchten deshalb daran appellieren, nicht noch zusätzliche, fib-interne Bürokratie zu etablieren. An dieser Stelle möchten wir auch von unseren Persönlichkeitsrechten Gebrauch machen und den Schutz unserer Daten genauer definieren. Wir sind uns sicher, das kann der Betriebsrat verstrehen.

Diesen Brief haben wir nach zwei Sitzungen und vielen Überlegungen geschrieben. Zahlreiche Fragen haben sich aufgetan und vieles können wir an dieser Stelle

Kommentar

Too much is too much

Naturgemäß habe ich als Kundin nichts mit dem Betriebsrat zu tun. Nun kommen aber von dieser Seite Forderungen, die plötzlich meinen persönlichen und privaten Alltag extrem betreffen. Deshalb möchte ich Roswitha Schwalbach für ihren kritischen Bericht danken, sie hat mich wach gerüttelt und ich kann ihr nur zustimmen.

Ich bin ebenfalls der Meinung, dass in unserer Gesellschaft die Rechte von behinderten Menschen immer mehr ins Abseits gedrängt werden. Wenn jetzt der fib e. V. schon am selben Pranger steht, wie die Deutsche Bahn AG (denn nur so kann ich die dem Artikel vorangestellten Zeitungsausschnitte verstehen), dann sollten bei uns wirklich alle Signale auf Alarmstufe Rot gehen. Die Forderungen des Be-

leider nicht weiter ausführen. Deshalb würden wir uns sehr gerne zu einem gemeinsamen Gespräch treffen. Wir stellen uns gerne als Ansprechpartner*innen zur Verfügung, um ein Treffen des Betriebsrats mit einer kleinen Gruppe engagierter Kund*innen („Delegierten“) zu organisieren. Wir würden uns sehr über Terminvorschläge freuen. Gemeinsam können wir viel erreichen. ■

Kollegiale Grüße

Gezeichnet von Jens Willuhn, Ramon Fleckna, Annett Vömel, Michael Schmidt, Sabine Grenz, Frank Nothvogel, Roland & Barbara Reuter, Tanja Luft, Gisela Dittert, Naxina Wiensstroer, Miriam Prenting, Mireille Henne, Steffi Ingiulla

triebsrats, die Arbeitszeiten für alle Mitarbeiter*innen generell auf max. 8 Stunden zu generalisieren, sind äußerst bedenklich und in der Assistenz nicht möglich. Hier muss dringend der Einzelfall berücksichtigt werden. Bei einigen Menschen ist es sogar aus medizinischen Gründen erforderlich, dass die Arbeitsschichten länger dauern.

Bei den meisten Menschen mit umfangreichem Assistenzbedarf steht jedoch die Psyche im Vordergrund. Es ist auf Dauer eine enorme Belastung, tägliche Schichtwechsel durchzuführen. Konkret bedeutet das ja, dass man jeden Tag zur bestimmten Uhrzeit am bestimmten Ort (meistens zu Hause) sein muss. Wenn man das mit hohem Assistenzbedarf im 8 Stunden Rhythmus bewerkstelligen muss (bei 24 Std. ►

Geringfügig beschäftigt?

Durch den im Jahresdurchschnitt schwankenden Arbeitsumfang vieler Assistent*innen, kann es schnell passieren, dass die Geringfügigkeitsgrenze von 450,00 € überschritten wird. Erst am Ende des Dezembers entscheidet sich ob die Grenze im Jahresschnitt eingehalten wird.

Ist die Grenze überschritten, wird rückwirkend sozialversicherungspflichtig geschlüsselt und damit werden rückwirkend Beiträge zur Sozialversicherung fällig.

Ob Ihre Bezahlung in den Bereich der geringfügigen Beschäftigung fällt, können sie leicht selbst prüfen: Nehmen Sie dafür Ihren Lohnzettel und unsere kleine Prüfhilfe auf der Rückseite zur Hand.

Eine kleine Rechnung, bei der Sie das ausgewiesene SV-pflichtige Bruttogehalt durch die Anzahl der Monate des Lohnbelegs (tatsächlich gearbeitet) teilen, zeigt Ihnen schnell, ob Sie in den Bereich der geringfügigen Beschäftigung fallen (unter 450 € im Monat).



AUCH NOCH WICHTIG

Fachanleitung durch Pflegefachkraft:

jeden Mittwoch von 9:00 bis 10:00 Uhr besteht die **Möglichkeit einer Fachanleitung durch eine Pflegefachkraft.**

Hier gibt es Tipps und Anleitungen und Übermöglichkeiten zu allen Pflegetechniken.

Dieses Angebot orientiert sich an den individuellen Fragen der Teilnehmenden.

Eine **Anmeldung bis Dienstag vorher 10:00 Uhr** ist wünschenswert:

Kristine Pfeffer (PDL), T: 06421 16967-38,

Mail: kristine-pfeffer@fib-ev-marburg.de

**Ort: Fortbildungskeller im fib-Hauptgebäude,
Am Erlengraben 12a, Marburg**

Entgeltabrechnung im fib (Beispiel)

Geringfügig beschäftigt?

Ob Sie sich im Bereich der geringfügigen Beschäftigung befinden, können Sie selber einfach feststellen:

Teilen Sie den Betrag des SV-pflichtigen Bruttos (**B**) durch die Anzahl der Monate (**A**) des Lohnbelegs.

Liegt der Betrag unter 450 € sind Sie im geringfügigen Bereich beschäftigt.

Entgeltabrechnung für April 2015 A											
Gilt als Verdienstbescheinigung nach §108 Abs.3 Satz 1 Gewerbeordnung. Bitte sorgfältig aufbewahren!											

Personalnummer	Geburtsdatum	St.Kl.	LSt.Ja	Konfession	Kinder	Freibetr./Mon	Freibetr./Jah	Freibetr.abger	Abr.kennz.	Gleitzone	Seite
2700163	26.02.1994	VI		-	0,0	0,00	0,00	0,00	00	nein	1
SV-Nummer	Kasse (KV)	KV %	KV % März	PV erhöht	SV-Schlüssel	Pers.gr.	Betr.Eintritt	Eintritt	Austritt	Mehrf.Besch.	
xxxxx12x4754	Knappschaft - Mi	0,00	0,00	nein	6500	109	01.02.2013	01.02.2013		nein	
Ident-Nummer	Url. Vorjahr	Url. lfd. Jahr	Url. lfd. Jahr	Url. genommen	Restanspruch	Kranktage	Arbeitstage				
123 456 78	1,30	5,70	5,70	1,30	5,70	0	22				

[3] fib e.V. 35037 Marburg Am Erlengraben 12 a 35037 Marburg

Frau
Marianne Mustermann
Musterstraße 99
33333 Musterhausen

Lohnspeicher

Speicher 01	Speicher 02	Speicher 03	Speicher 04
0,00	0,00	0,00	0,00
Speicher 05	Speicher 06	Speicher 07	Speicher 08
0,00	0,00	0,00	0,00

LA-Nr.	Bezeichnung	SV	ST	Ges	Kst.-St./-Tr.	Tage/Anzahl	Betrag/Faktor	Prozentsatz	Statistik	Betrag
1	Einzelstunden	S	L	G		16,50	9,40			155,10
3	Samstagszuschläge	S	L	G		0,50	0,64			0,32
4	Einarbeitung	S	L	G		1,50	9,40			14,10
5	Fahrtkosten	S	L	G		34,40	0,25			8,60
6	Fahrtkosten	-	-	G		120,00	0,30			36,00
24	Feiertagszuschlag	-	-	G		13,00	2,00			26,00
111	Übungsleiterpauschal	S	L	G		1,00	-181,42			-181,42
112	Übungsleiterpauschal	-	-	G		1,00	181,42			181,42
300	Urlaub genommen	-	-	-		1,30	0,00			
400	Urlaub bezahlt	S	L	G		1,30	9,40			12,22

Beispiel:
106,89 / 4
= 26,73 €

SV: S = normal, E = Einmalbezug, K = KUG, - = keine ST: L = normal, S = sonstiger Bezug, P = pauschal AN, A = pauschal AG, F = Fünftelregelung, - = keine Ges: G Gesamtbrutto - = kein

Monatswerte	Summe	252,34	p. St. AN	0,00	SV	lfd.	EGA	lfd.	EGA	Beitrag	Beitrag	pflichtig	Steuern	252,34
LSt. Brutto	8,92	p. St. AN	0,00	KV	8,92	0,00	0,00	0,00	0,00	1,16	0,00	0,00	SV-Beiträge	0,00
Lohnsteuer	1,08			RV	8,92	0,00	0,00	0,00	0,00	1,34	0,00	0,00		
SolZ.	0,00	ZVK Br.	0,00	AV	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00					
Kirchenst.	0,00	ZVK Beit.	0,00	PV	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	Netto	251,26
Steuertage	30	SV Tage	30										Sachbez./ BAV	0,00

p.: pauschal versteuert KV/RV/AV/PV: Kranken-, Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung EGA: Einmalzahlung (Urlaubs- Weihnachtsgeld, Prämien)

Kumulierte Werte				Lohnart Be- und Abzugsbezeichnung			
Bruttoverdienst	880,16	SV-pf. Brutto	106,89				
LSt.pf. Brutto	106,89	KV-Beiträge	0,00	Fünftel. Brutto	0,00		
inkl. so. Bezug	27,37	RV-Beiträge	0,00	Fünftel. LSt.	0,00		
Lohnsteuer	12,66	AV-Beiträge	0,00	Fünftel. SolZ.	0,00		
SolZ.	0,16	PV-Beiträge	0,00	Fünftel. KiSt.	0,00		
Kirchensteuer	0,00	Frw. Zus. KV	0,00	So. Be-/Abzug	27,37		
p. LSt. Brutto	0,00	Frw. Zus. PV	0,00	VWL AG-Anteil	0,00		
p. LSt	0,00	KUG KV-Beitr.	0,00	VWL Überw.	0,00		
p. SolZ.	0,00	KUG RV-Beitr.	0,00	Nettosumme	867,34		
p. KiSt.	0,00	KUG PV-Beitr.	0,00	Auszahlung	867,34		
ZVK-Brutto	0,00	KUG Ausz.	0,00				
ZVK-Beiträge	0,00	KUG RV pfl.	0,00				
AK-Beiträge	0,00						
				Auszahlungsbetrag: 251,26			

Bankbezeichnung	BLZ/BIC	Kontonr./IBAN	Verwendungszweck	Betrag
Deutsche Bank	XXXXXXXXXX	DE12345678910	Lohn/Gehalt	251,26

▶ also drei Mal täglich), wird man unglaublich ortsgebunden, ja, ich stelle es mir unmöglich vor, dann Marburg überhaupt noch verlassen zu können (man wird ja sonst nicht rechtzeitig zum Schichtwechsel zurückkommen).

Hier sehe ich einen starken Eingriff in die persönliche Freiheit der assistenznehmenden Menschen. Das hat sogar der Gesetzgeber erkannt, obwohl der sich ja gerade in der jüngsten Vergangenheit nicht unbedingt auf die Seite von Behinderter gestellt hat. Doch mit § 7 Abs. 2 Ziffer 3 ArbZG hat er ganz klar eine Ausnahme für Pflegeberufe definiert. Ich denke, an diese Ausnahme sollten wir uns auch weiterhin halten, zumal in § 7 Abs. 2 ja ganz klar auch das Wohl des Arbeitnehmers,

sowie die Berücksichtigung dessen Gesundheit an oberster Stelle steht. Die größte Absurdität besteht für mich aber darin, dass man es zukünftig vorher beim Betriebsrat anmelden soll, wenn man z. B. länger verreisen möchte. Und das bis zu elf (!!!!) Wochen im Voraus - hey! Abgesehen davon, dass ich als Berufstätige gezwungen bin, größere Reisen mit einem gewissen Vorlauf zu planen, so finde ich elf Wochen Vorlaufzeit in einem so überschaubaren Unternehmen wie fib, doch grandios. Da ist ja die Bahn, mit ihren drei Werktagen Vorlauf, richtig human. Doch abgesehen davon, dass ich mich unglaublich über so viel Verwaltungsaufwand ärgere, frage ich mich nach dem Sinn. Meine Helferinnen habe ich immer gefragt, ob

sie bereit sind, für die komplette Dauer einer Reise mitzukommen. Ich habe also nie jemanden zu irgendetwas gezwungen, habe mich um Offenheit und Transparenz bemüht. Und als Ausgleich für die Mehrarbeit die kompletten Reisekosten mit Unterkunft in Hotels aus privater Tasche finanziert.

Eine typische Win-win-Situation, wie wir sie im fib, glaube ich, sehr häufig haben.

Die Flexibilität, die wir immer hatten; die Berücksichtigung des persönlichen Einzelfalls, die immer an oberster Stelle stand, das soll jetzt alles Geschichte werden? Weil ein Betriebsrat meint, sich mit irgendwelchen Aktivitäten brüsten zu müssen? Oder warum eigentlich?

Annett Vömel



Eltern und Großeltern verfolgten die Rennen, die sich die Jugendlichen lieferten - hier das Team „Roter Drache“ (rechts) gegen das Team „Fischsuppe“. Fotos: Lerchbacher

„Roter Drache“ verputzt „Fischsuppe“

Höhepunkt eines inklusiven Floßbau-Projektes war ein Rennen · Jugendpflegen kooperierten mit Verein

23 Jugendliche campen mehrere Tage am Niederwälder Baggersee. Das Besondere: Sechs von ihnen leben mit Behinderungen. Das Schöne: Ihre Integration in die Gruppe funktionierte einwandfrei.

von Florian Lerchbacher

Ostkreis. Schon zweimal haben Emilie Schmidt und Clara Goldberg (beide 14 und aus Niederlein) an inklusiven Projekten teilgenommen, die Stadtallendorfs städtische und Neustadts vom Verein bsj organisierte Jugendpflege gemeinsam mit dem Verein zur Förderung der Integration Behinderter (fib) veranstalten. Bauen sie bisher Seifenkisten, so waren dieses Mal Flöße an der Reihe. Und es hat wieder riesigen Spaß gemacht, betonen die beiden Teenagerinnen – für die ein inklusives Projekt und der Umgang mit Menschen etwas ganz Normales ist: „Naja, manche Sachen dauern etwas länger – aber es ist doch schön, etwas gemeinsam zu bauen“, sagt



„Ahmeds Unicorns“ (links) mussten sich dem Team „Roter Drache“ in einem dramatischen Finale geschlagen geben.

Emilie, während Clara erläutert, dass es eben darauf ankomme, sich zu helfen. Nils aus ihrer Gruppe leidet beispielsweise unter anderem unter einer spastischen Lähmung seiner rechten Hand. „Er kann also nicht gut alleine bohren, also musste er den Bohrer nehmen und jemand anderes die Schraube halten – zusammen geht es dann.“

„Es passiert viel in einer Gruppe, wenn sich die Jugendlichen miteinander auseinandersetzen“, betont Neustadts Jugendpfleger Lars Kietz. Die Jugend-

lichen ab elf Jahren kamen in vier Gruppen zusammen und hatten jeweils vier Fässer, ein Set Bretter und Balken, Spanngurte, einen Akkuschrauber und Schrauben zur Verfügung gestellt bekommen. Zudem gab es einen für alle zugänglichen Materialpool – und die Aufgabe, unter einem frei wählbaren Motto ein Floß zu bauen.

So gingen der „Piratenparkplatz“, die „Fischsuppe“, das Team „Roter Drache“ und „Ahmeds Unicorns“ ins Rennen – Letztere hatten zwar keinen Ah-



med in ihrem Team, fanden den Namen aber witzig. Und dass Einhörner eher bei Mädchen beliebt sind, störte auch die männlichen Mannschaftsmitglieder nicht: „Wenn die Mädels ein Einhorn haben wollen, dann ist das eben so“, kommentierte Fabio Pawlitzka trocken.

Letztendlich mussten sich die Unicorns im Finale den roten Drachen, die ihr Fabelwesen auch als Galionsfigur am Floß angebracht und die „Fischsuppe“ ausgeschaltet hatten, geschlagen geben – doch das Er-

gebnis war ohnehin eher Nebensache. Die meisten Teilnehmer genossen die Rennen und den kleinen Wettkampf und freuten sich, dass ihre Flöße schwimmfähig und auch renntauglich waren. Davon sei nach den ersten Probefahrten nicht unbedingt auszugehen gewesen, erklärte ein junger Mann nach dem verlorenen Halbfinale erschöpft: „Wir hatten große Schwierigkeiten, das Floß so zu gestalten, dass es nicht kippt.“ Insofern sei die Schwimmfähigkeit des Eigenbaus schon ein Erfolg.

Ferienspiel-Aktion des fib + bsj

Wir dokumentieren den Beitrag aus der Oberhessischen Presse vom Freitag, dem 20. Juli 2018, S. 7 (Ostkreis)

Wie schütze ich mich vor Infektionen?

Im Herbst und Winter leiden viele Menschen unter Erkältungskrankheiten. Diese "grippalen Infekte" werden wie die echte Grippe durch Viren ausgelöst. Verbreitet werden Viren und Bakterien hauptsächlich über die Hände, an zweiter Stelle steht die Tröpfcheninfektion. Viren und Bakterien unterscheiden dabei nicht zwischen Kund*innen und Assistent*innen sondern verbreiten sich einfach von Mensch zu Mensch. Der einzige Unterschied zwischen Kund*innen und Assistent*innen in der Infektionskette von Mensch zu Mensch besteht darin, dass kranke Assistent*innen krankgeschrieben werden und nicht zu ihrer Kundschaft arbeiten gehen, während ein*e kranke*r Kund*in erst recht auf Assistenz angewiesen ist.

Was ist zu tun, damit die Ansteckungskette unterbrochen wird?

Die wichtigste und wirksamste Maßnahme ist eine konsequente Händehygiene. Sie dient dem Schutz der Kund*innen und Assistent*innen. Einmalhandschuhe sollten immer dann getragen werden, wenn Kontakt mit Blut oder Ausscheidungen möglich ist. Während der Arbeit in der Assistenz dürfen Finger- und Armschmuck wie Ringe (auch keine Eheringe), Armbanduhren, Armbänder, Freundschaftsbändchen usw. nicht getragen werden. Fingernägel müssen kurz geschnitten, sauber und natürlich sein. Nicht erlaubt sind lackierte und künstliche Fingernägel (Gel- oder Acrylnägel), da diese ein Infektionsrisiko darstellen. Händewaschen reduziert die Keim-

zahl auf den Händen. Gegen Erkältungsviren hilft Händewaschen auch gut, wenn die Hände mindestens 20 Sekunden gut eingeseift werden – auch an den Fingerspitzen und zwischen den Fingern und auf dem Handrücken. Die Seife zerstört die Schutzhülle der Erkältungsviren, wenn sie lange genug einwirken kann. Die Wassertemperatur richtet sich nach persönlichen Vorlieben. Anschließend die Hände mit einem sauberen Handtuch gut abtrocknen.

Leider hilft Händewaschen nicht gegen alle Viren. Magen-Darm-Viren z.B. haben keine Hülle, die durch Händewaschen zerstört werden kann.

Durch die Händedesinfektion werden alle Infektionserreger abgetötet. Deshalb ist sie am Arbeitsplatz notwendig. Immer vor und nach pflegerischen Tätigkeiten, zusätzlich vor Tätigkeiten, die besondere hygienische Sorgfalt verlangen. Außerdem vor dem Umgang mit Lebensmitteln oder Medikamenten. Nach dem Kontakt mit potentiell infektiösen Materialien, nach Tierkontakt sowie nach Niesen, Husten und der Toilettenbenutzung sollen ebenfalls die Hände desinfiziert werden. Dafür werden ca. 3-5 ml des Sterillium oder Softaman in die trockenen Hände eingerieben, wobei Fingerkuppen, Fingerzwischenräume, Daumen und Nagelfalze besonders zu berücksichtigen sind. Die Hände müssen 30 Sekunden von dem Desinfektionsmittel feuchtgehalten werden, sonst wirkt es nicht. Ganz wichtig: Sterillium- oder Softaman-

flasche unmittelbar nach Gebrauch wieder gut verschließen, sonst verdunstet der Alkohol und das Mittel verliert seine Wirkung. Eine Flasche, die immer wieder gut verschlossen wird, ist nach Anbruch 12 Monate haltbar.

Schutz vor Tröpfcheninfektion: beim Husten oder Niesen sollte möglichst kein Speichel oder Nasensekret in die Umgebung versprüht werden. Sich beim Husten oder Niesen die Hand vor den Mund zu halten, wird oft für höflich gehalten. Hierdurch gelangen die Viren an die Hände und werden über die Hände weiterverbreitet. Besser ist es beim Husten oder Niesen mindestens einen Meter Abstand von anderen Personen zu halten oder sich wegzudrehen. Möglichst ein Einwegtaschentuch verwenden. Das anschließend sofort in einen geschlossenen Müll-eimer oder eine Plastiktüte entsorgt wird. Wird ein Stofftaschentuch benutzt, sollte dies anschließend bei 60°C gewaschen werden. Wenn kein Taschentuch griffbereit ist: beim Husten und Niesen die Armbeuge vor Mund und Nase halten und ebenfalls sich dabei von anderen Personen abwenden.

Zum Schutz vor der Virusgrippe empfiehlt unsere Betriebsärztin Frau Dr. Schäfer die Grippeimpfung in der eigenen Hausarztpraxis. Diese Empfehlung gilt für Assistent*innen und Kund*innen. Der Impfstoff setzt sich aus mehreren Komponenten zusammen. Nachdem letztes Jahr der 3-fach-Impfstoff für gesetzlich Versicherte nicht gewirkt hat, bezahlen jetzt alle Krankenkassen ihren Versicherten den 4-fach-Impfstoff.

In diesem Sinne unterstützen wir die Aktion "Wir gegen Viren".

Kristine Pfeffe, PDL