

DGB

INFO-BRIEF N° 4
SEPTEMBER 2005

FRAU GEHT VOR



DER PFLEGEFALLE AUSWEICHEN

VEREINBARKEIT VON BERUF UND PFLEGE



KURZ UND WICHTIG	2
BUNDESTAGSWAHL	
<ul style="list-style-type: none"> Megathema Arbeitsmarkt: Ursula Engelen-Kefer nennt Eckpunkte zur Bundestagswahl 	5
SCHWERPUNKT: DER PFLEGEFALLE AUSWEICHEN. VEREINBARKEIT VON BERUF UND PFLEGE.	
<ul style="list-style-type: none"> Vernetztes Handeln und gute Praxis: Die Probleme pflegender Erwerbstätiger stehen auf der Agenda 	6
<ul style="list-style-type: none"> Spagat zwischen Arbeit und Pflege: Wenn Pflege den Alltag auffrisst – Zwei Beispiele 	7
<ul style="list-style-type: none"> Belastung in der Pflege 	9
<ul style="list-style-type: none"> Durchwursteln im Alltag: Pflegende Angehörige brauchen Unterstützung 	10
<ul style="list-style-type: none"> Damit Pflege nicht zur Falle wird: Schutz und Hilfen für pflegende Erwerbstätige 	11
<ul style="list-style-type: none"> Unter einem Dach: Caritas vernetzt Pflegeangebote, Beratung und Hilfen für Angehörige 	13
<ul style="list-style-type: none"> Kompetenzen bündeln: Pflegende Angehörige als eigene Zielgruppe 	15
<ul style="list-style-type: none"> Pflege ist nicht marktfähig: Schwarzarbeit, das verdrängte Problem in der Pflege 	16
<ul style="list-style-type: none"> Persönlicher Pflegemix: Pflegebudget könnte bisheriges System ersetzen 	17
<ul style="list-style-type: none"> Zahlen, Daten und Fakten rund um die häusliche Pflege 	18
WAS FRAU LIEST	19

ADG NICHT VERABSCHIEDET - VERTRAG VERLETZT

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) in Luxemburg hat festgestellt, dass Deutschland – wie auch Österreich, Finnland und Luxemburg – zwei Antidiskriminierungsrichtlinien nicht fristgemäß umgesetzt und damit den EU-Vertrag verletzt hat (C329/04). Betroffen sind die Gleichbehandlungsrichtlinie zu Rasse und ethnischer Herkunft (2000/43/EG) und die Richtlinie zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (2000/78/EG). Ob und in welcher Höhe ein Bußgeld zu zahlen ist, muss in einem zweiten Verfahren festgestellt werden.

Obwohl dieses Urteil bereits am 4. Mai ergangen war, blockierte der unionsdominierte Bundesrat am 8. Juli das Antidiskriminierungsgesetz (ADG) zur Umsetzung der Gleichbehandlungsrichtlinien. Wegen der vorgezogenen Bundestagswahl am 18. September ist die Gesetzesinitiative damit gescheitert und muss nach der Wahl erneut eingebracht werden.

FAMILIENBERICHT: ROTGRÜN AUF DEM RICHTIGEN WEG

Der siebte Familienbericht zollt der rot-grünen Bundesregierung Zustimmung zu ihrer Familienpolitik. Bei der Übergabe des Berichts an Familienministerin Renate Schmidt am 16. August sagte der Vorsitzende der Familienkommission, Professor Hans Bertram, ein Elterngeld als Lohnersatz könne dem „Achterbahneffekt“ bei der finanziellen Situation junger Familien entgegenwirken. Im Familienbericht wird ein Optionszeitenmodell vorgeschlagen. Damit könnten sich Beschäftigte vorübergehend freistellen lassen, um sich zum



Beispiel der Familie oder der Weiterbildung zu widmen. Die Kommission plädiert dafür, alle staatlichen Leistungen in einer Familienkasse zusammenzuführen, weist aber darauf hin, dass Geld allein nicht reiche. Vielmehr müsse die Mischung aus finanzieller Unterstützung, Infrastruktur und Rahmenbedingung stimmen.

DIE BUNDESREGIERUNG ERARBEITET JETZT EINE STELLUNGNAHME ZU DEM BERICHT. VERÖFFENTLICHT WIRD ER VORERST NICHT.

BAG LEHNT TEILZEIT WEGEN HOHER KOSTEN AB

In einem Urteil zum Teilzeit- und Befristungsgesetz hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) konkretisiert, was es unter unverhältnismäßigen zusätzlichen Kosten versteht. Ein Pharmareferent hatte die Verringerung seiner Arbeitszeit von 37,5 auf 30 Stunden beantragt und argumentiert, er könne seine Arbeit auch in der kürzeren Zeit erledigen, eine Ersatzkraft sei nicht nötig. Dem widersprach der Arbeitgeber, lehnte aber eine weitere Teilzeitkraft wegen der hohen Kosten ab. Als Begründung führte er 70.000 Euro zusätzliche Aufwendungen für Ausbildung, Einarbeitung und Personalbeschaffung im Jahr der Einstellung und 30.000 Euro jährlich für Arbeitsmittel, Weiterbildung sowie Führung und Koordination in den Folgejahren an. Das BAG folgte dieser Argumentation (Az.: 9 AZR 409/04)

PENSIONSKASSE DARF NICHT DISKRIMINIEREN

Eine Pensionskasse, die von einem Unternehmen mit der betrieblichen Altersversorgung beauftragt wird, muss ihre Leistungen unabhängig von versicherungsmathematischen Vorgaben so erbringen, dass

niemand wegen seines Geschlechts benachteiligt wird. Das hat das Bundesarbeitsgericht bereits im September 2004 entschieden. Dieser Grundsatz gilt für beitragsfreie Betriebsrenten, nicht jedoch für die Anteile, die ein Beschäftigter zusätzlich durch eigene Beiträge erworben hat. Im verhandelten Fall hatte eine Pensionskasse die Altersgrenze für Männer auf 65 Jahre festgelegt, für Frauen auf 60 Jahre. Wer seine Rente früher beansprucht, muss pro Monat 0,4 Prozent Abschlag hinnehmen. Dagegen hatte ein Arbeitnehmer geklagt, dem ein Abschlag berechnet wurde, weil er sich mit 60 Jahren aus dem Arbeitsleben zurückgezogen hatte. Das BAG gab ihm teilweise recht und verwies den Fall zurück ans Hessische Landesarbeitsgericht in Frankfurt.

Az.: 3 AZR 550/03

NORWEGEN: PFLICHTQUOTE FÜR AUFSICHTSRÄTE

Seit dem 2. September müssen die 474 an der Börse notierten norwegischen Unternehmen 40 Prozent ihrer Aufsichtsratsposten mit Frauen besetzen. Damit hat das skandinavische Land eine seit längerem bestehende Praxis in Gesetzesform gegossen. Schweden will nachziehen. Justizminister Thomas Bodström hat eine entsprechende Gesetzesinitiative angekündigt. In Norwegen halten Frauen derzeit 22 Prozent aller Aufsichtsratsmandate, in Schweden liegt die Quote bei „nur“ 17 Prozent und damit immer noch meilenweit über dem Anteil der Frauen in deutschen Aufsichtsräten. Hierzulande sind nur drei Prozent der Anteilseigner in den Kontrollorganen von DAX- und MDAX-Unternehmen weiblich. Auf der Arbeitnehmerbank sitzen immerhin 20,3 Prozent Frauen.

WAHLBETEILIGUNG VON MÄNNERN UND FRAUEN

	2002	1990
Frauen	79,4%	75,7%
Männer	79,9%	77%
Insgesamt	79,6%	76,3%

Quelle: Bundeswahlleiter

Zu den Bundestagswahlen 1994 und 1998 gab es keine repräsentative Wahlstatistik

**GENDER GAP INDEX**

Rang	Land
1	Schweden
2	Norwegen
3	Island
4	Dänemark
5	Finnland
6	Neuseeland
7	Kanada
8	Großbritannien
9	Deutschland
10	Australien
...	...
54	Korea
55	Jordanien
56	Pakistan
57	Türkei
58	Ägypten

In dem Bericht „Women’s Empowerment: Measuring the Gender Gap“ prüfte das World Economic Forum die Gleichstellung von Männern und Frauen in 58 Ländern. Kriterien waren unter anderem Chancengleichheit im Beruf, politischer Einfluss, Ausbildung und Gesundheit.

www.weforum.org

TAUSEND FRAUEN FÜR DEN FRIEDENSNOBELPREIS

Kennen Sie Barbara Gladysch, Ruth Brand oder Carla Scheffer? Sie sollen für den Friedensnobelpreis nominiert werden, neben weiteren 997 Frauen aus der ganzen Welt. Ruth-Gaby Vermot-Mangold, Europarätin und Schweizer Nationalrätin, hat die Initiative „1000 Frauen für den Friedensnobelpreis“ gegründet, weil seit 1901 zwar 80 Männer, aber nur zwölf Frauen den Friedensnobelpreis erhielten. Unterstützt von der Schweizer UNESCO-Kommission wurden in 20 Weltregionen 1000 Frauen ausgewählt.

Für Vermot-Mangold stehen sie für Millionen, die sich täglich für den Frieden einsetzen. Die Mehrheit der 15 nominierten Deutschen sind Basisarbeiterinnen. Die eine gründete die Initiative Mütter für Frieden und engagierte sich für die Kinder von Tschernobyl. Die andere arbeitet für „Amica“, eine Organisation zur Unterstützung kriegstraumatisierter Frauen, im Kosovo. Eine dritte hat ein Krankenhaus in Afghanistan gegründet. Zweites Ziel neben dem Nobelpreis ist es, die Projekte der nominierten Frauen bekannt zu machen.

WWW.1000PEACEWOMEN.ORG

CHANCENGLEICH: POSITIVE BILANZ

Chancengerechte Beschäftigungs- und Strukturpolitik in der hessischen Logistik-Region Hersfeld-Rothenburg, Mentoring für junge Frauen im Rheinisch-Bergischen Kreis in NRW, Gender Mainstreaming für nachhaltige Regionalentwicklung in Südbrandenburg, Betriebsrätinnen-Netzwerke in verschiedenen Regionen und Branchen,

eine neue Kommunikationsplattform im Internet. Die Projekte, Aktivitäten und Veranstaltungen im Rahmen des DGB-Aktionsprogramms „ChancenGleich“, das vom Juli 2003 bis Ende 2004 lief, sind jetzt in einer Broschüre zusammengefasst und laden zum Nachahmen ein.

Der DGB-Bundesvorstand hat eine positive Bilanz des Aktionsprogramms gezogen. Die Erfahrungen sollen nun daraufhin überprüft werden, wie sie zur Gewinnung neuer Gewerkschaftsmitglieder genutzt werden können. Dieser Frage widmet sich eine Arbeitsgruppe.

DIE DOKUMENTATION IST ZU BESTELLEN BEI:

LILO.COLLM@DGB.DE

STUDIEN UND BROSCHÜREN

GENDER MAINSTREAMING BRAUCHT QUALITÄT. STRUKTURQUALITÄT – PROZESSQUALITÄT – ERGEBNISQUALITÄT. EIN DISKUSSIONSBEITRAG. POSITIONEN UND HINTERGRÜNDE NR. 5, HRSG. VON DER ABTEILUNG GLEICHSTELLUNGS- UND FRAUENPOLITIK BEIM DGB BUNDESVORSTAND. KOSTENLOS ZU BESTELLEN BEI MARIA.KATHMANN@DGB.DE

UTE SPANGENBERG: NEUORIENTIERUNG DER EHEBESTEUERUNG. EHEGATTEN-SPLITTING UND LOHNSTEUERVERFAHREN. GUTACHTEN GEFÖRDERT VON DER HANS-BÖCKLER-STIFTUNG. KOSTENLOSER DOWNLOAD: WWW.BOECKLER.DE (PROJEKTE/ZUKUNFT DES SOZIALSTAATS)

FAMILIENFREUNDLICHKEIT IM BETRIEB – BETRIEBSVEREINBARUNGEN, INFORMATIONEN UND IDEEN. HANDLUNGSHILFE DER HANS-BÖCKLER-STIFTUNG IM AUFTRAG DES BMFSFJ. KOSTENLOSER DOWNLOAD: WWW.BMFSFJ.DE (FORSCHUNGSNETZ/ FORSCHUNGSBERICHTE)



Die Bundestagswahl rückt näher. Schon frühere Wahlen haben deutlich gemacht: Auf uns Frauen kommt es an. Die Stimmen von Frauen entscheiden die Wahl. Das müssen die Parteien berücksichtigen, meint Ursula Engelen-Kefer.

Wir haben die am besten ausgebildete Frauengeneration, die es je gab. Doch wirkt sich das nicht auf ihre Chancen am Arbeitsmarkt, auf ihre Entlohnung und ihre Aufstiegsmöglichkeiten aus. Freiwillige Maßnahmen der Wirtschaft allein reichen nicht. Um auf dem Weg zur Gleichstellung von Frauen und Männern weiter zu kommen, befürworten wir Gewerkschafterinnen ein Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft mit verpflichtenden Zielen und verbindlichen Instrumenten. Zunächst kann zumindest das Antidiskriminierungsgesetz helfen, strukturelle Benachteiligungen wie Entgeltdiskriminierung und mangelnde Aufstiegschancen von Frauen zu verringern. Dies muss einhergehen mit kollektiven Durchsetzungsrechten, zum Beispiel für Betriebsräte.

Die Gleichstellung von Frauen im Arbeitsleben ist ohne gute Bedingungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf nicht denkbar. Der Ausbau von flächendeckenden und qualitativ hochwertigen Ganztagsbetreuungsplätzen auch für unter Dreijährige muss gefördert werden. Andernfalls haben Frauen zu lange berufliche Auszeiten, erleiden Qualifikationseinbußen und müssen den Verlust von Karrierechancen in Kauf nehmen. Die Einführung eines Elterngeldes als einjährige einkommensabhängige Lohnersatzleistung kann Frauen und Männern eine schnellere Rückkehr

in den Beruf ermöglichen. Elterngeld sorgt auch für eine gerechtere Verteilung der Familienarbeit, weil es Männern erleichtert, sich stärker an der Kindererziehung zu beteiligen.

Frauen bekommen die Reformen am Arbeitsmarkt besonders deutlich zu spüren. Ehemalige Sozialhilfeempfängerinnen haben jetzt zwar Zugang zu arbeitsfördernden Maßnahmen. Der Anteil der langzeitarbeitslosen Frauen, die keine Leistungen erhalten, hat jedoch zugenommen. Eine Million Arbeitslose müssen inzwischen ohne staatliche Unterstützung auskommen. Die Arbeitsförderung für diesen Personenkreis wie auch für Berufsrückkehrerinnen ist unerlässlich und muss aus Steuermitteln finanziert werden. Außerdem sollten beide Gruppen einen Anspruch auf Qualifizierung und eine eigenständige Sozialversicherung erhalten. Zudem muss die Anrechnung des Partnerinkommens verändert werden: Frauen dürfen nicht zunehmend in Abhängigkeit von ihrem Partner geraten.

Überdurchschnittlich oft landen Frauen in prekären Arbeitsverhältnissen. Zwei Drittel aller MinijobberInnen sind weiblich. Immer weniger Frauen finden ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis, ein existenzsicherndes Einkommen rückt damit in weite Ferne. Eine Reform der Minijob-Regelungen würde hier Abhilfe schaffen.

Mit diesem Thema eng verknüpft ist das Arbeitnehmerentendegesetz. Wir setzen uns für dessen Ausweitung auf alle Wirtschaftsbereiche ein, um tarifliche Mindestlöhne leichter durchsetzen zu können.

MEGATHEMA ARBEITSMARKT

**URSULA ENGELEN-KEFER
NENNT ECKPUNKTE ZUR
BUNDESTAGSWAHL**



Ursula Engelen-Kefer, stellvertretende DGB-Vorsitzende

EINEN NEWSLETTER MIT DEN FRAUEN- UND GLEICHSTELLUNGSPOLITISCHEN FORDERUNGEN DES DGB ZUR BUNDESTAGSWAHL GIBT ES BEI LILO.COLLM@DGB.DE



VERNETZTES HANDELN UND GUTE PRAXIS

DIE PROBLEME PFLEGENDER
ERWERBSTÄTIGER STEHEN
AUF DER AGENDA

VON MARIA KATHMANN



Maria Kathmann bearbeitet das Thema Pflege in der Abteilung Gleichstellungs- und Frauenpolitik beim DGB-Bundesvorstand

Vereinbarkeit von Beruf und Familie – lange Zeit ging es dabei nur um die lieben Kleinen. Doch immer mehr Erwerbstätige bekommen Probleme im Alltag, weil sie zu Hause Angehörige pflegen. „Frau geht vor“ beschreibt verschiedene Facetten dieses Zukunftsproblems und diskutiert Lösungen.

Im Jahr 2002 gab es 1,4 Millionen Pflegebedürftige in Privathaushalten. Ihre Zahl wird bis zum Jahr 2050 auf 3,4 Millionen steigen. Schon jetzt sind knapp drei Viertel der Hauptpflegepersonen Frauen, knapp die Hälfte ist zwischen 40 und 64 Jahre alt (siehe S. 18). „Von ihnen wird Unmögliches verlangt“, sagt Dr. Corinna Barkholdt. „Denn Arbeitswelt und Pflege sind strukturell unvereinbar.“ (S. 9)

Wenn wir vermeiden wollen, dass Frauen von der Erziehungsfalle in die Pflegefalle tappen und gänzlich vom Arbeitsmarkt verschwinden, müssen wir handeln. In der Pflegeversicherung besteht das Primat „ambulant vor stationär“. Es entspricht sicherlich überwiegend den Wünschen vieler älterer Menschen, bei Bedarf von Familienangehörigen versorgt zu werden. Möglichst lange in der gewohnten Umgebung bleiben zu können, bedeutet für pflegebedürftige Menschen, ihre Lebensqualität so weit wie möglich zu erhalten. Es entspricht aber nicht den Wünschen der Pflegenden, die Erwerbsarbeit aufzugeben.

Vorschläge zur Reform der Pflegeversicherung liegen auf dem Tisch. Ihnen ist zu entnehmen, dass die monatlichen Pflegeleistungen für stationäre Pflege gesenkt und für häusliche Pflege erhöht werden

sollen. Damit würde das Primat „ambulant vor stationär“ verstärkt. Gleichzeitig kann dadurch der Druck auf die Angehörigen von Pflegebedürftigen erhöht werden.

Der DGB-Bundesfrauenausschuss hat sich in einer ersten Diskussionsrunde für bessere Teilzeitregelungen und gegen eine Pflegezeit analog zur Elternzeit ausgesprochen (siehe S. 12). Diese Positionen werden in der DGB-Bundesfrauenkonferenz im November 2005 weiter beraten.

Beschlüsse zu fassen ist das Eine, gute Praxis das Andere. Gewerkschaftsfrauen sind gefordert, die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege zu einem gesellschaftlichen Thema zu machen. Modellprojekte in Betrieben und Kommunen zu initiieren, dient diesem Ziel (siehe S. 15). Ebenso wird es hilfreich sein, wenn sich Gewerkschaftsfrauen mit anderen Frauenorganisationen und -verbänden wie auch mit Parteipolitikerinnen, die an dieser Thematik arbeiten, zu vernetzen.

Die problematische aktuelle Praxis zeigen ein Bericht aus dem Pflegealltag (S. 7) und Informationen zum Schwarzmarkt Pflege (S. 16). Wie es funktionieren könnte, macht die Caritas Frankfurt vor (S. 13). Auch das Pflegebudget weist in die richtige Richtung (S. 17).

Über Generationen hinweg hat der deutsche Staat in Sachen Kinderbetreuung auf Kosten der Frauen gewirtschaftet. Das darf sich in der Pflege nicht fortsetzen. Eine breite gesellschaftliche Debatte ist überfällig. Diese Ausgabe von „Frau geht vor“ leistet dazu einen Beitrag.



Wolfgang Wels' Mutter leidet an Alzheimer. Doch er hat Glück im Unglück. Als städtischer Bediensteter konnte er mit 57 Jahren in Altersteilzeit gehen. Torsten Möller erinnert sich ungerne an die Pflege seiner inzwischen verstorbenen Mutter. Damals geriet die Situation aus dem Ruder. Fast wäre seine Ehe zerbrochen. Auch der Arbeitsplatz war gefährdet.

„Mein Leben wurde umgekrempelt, als der Arzt Alzheimer diagnostizierte.“ Wolfgang Wels berichtet sachlich, doch das Schicksal seiner Mutter geht ihm erkennbar unter die Haut. Die alte Dame war stets rüstig und geistig rege. „Plötzlich zog sie im Hochsommer Wintersachen an“, erzählt er. Die Familie deutete die Signale zunächst falsch: „Wir glaubten, sie wäre ein bisschen vergesslich. Uns war nicht klar, dass es der Prozess des geistigen Verfalls war.“

Bald wusch sie sich nicht mehr, die Wohnung verwahrloste, sie war unruhig, streifte auch nachts umher. Immer öfter musste Wolfgang Wels nach dem Rechten sehen, sprang hin und her zwischen Arbeit, Mutter und seiner Familie. Im Stadtteil konnte sie sich nicht mehr orientieren; sie verließ sich, kam aber Gott sei Dank immer wieder heil zu Hause an.

Ständige Bereitschaft

Jetzt begleitet der Sohn sie überall hin: Zu mehreren Ärzten, auf Spaziergängen, einmal wöchentlich zum Essen mit der ganzen Familie. Wolfgang Wels kümmert sich auch um die Pflegeversicherung. Pflegestufe I wurde gewährt. Er schreibt Beihilfeanträge für die privat krankenversi-

cherte Beamtenwitwe, organisiert den Pflegedienst für morgens, das Essen auf Rädern für mittags und vier Mal pro Woche die Betreuung durch die Kirchengemeinde. Er kümmert sich um die Wäsche, koordiniert die Putzhilfe und regelt die Finanzen sowie die komplizierten Steuerangelegenheiten. Nachts steht er auf, wenn im Nachbarhaus Licht brennt. Bei Kontrollgängen prüft er, ob alles in Ordnung ist.

Eigentlich wollte Wels die Altersteilzeit mit Ehefrau Ulrike genießen, die ebenfalls berufstätig ist. Sie wollten Pläne verwirklichen, an die bei zwei Full-Time-Jobs und zwei Kindern nicht zu denken war. Stattdessen ist er nun rund um die Uhr eingespannt. „Sobald ich das Haus verlasse, schalte ich mein Handy ein“, sagt er. „Ich lebe in ständiger Erwartung.“

Hochdruck rund um die Uhr

Als die Mutter von Torsten Möller (Name geändert) anfang, „nicht nachvollziehbare Sachen“ zu machen, wohnte er mit seiner Frau und zwei Töchtern im Elternhaus. „Mama stopfte blaue Socken mit gelbem Garn oder sah Schmutz, wo es blitzblank war. Meine Töchter durften den Garten nicht mehr betreten, weil sie angeblich die Wäsche dreckig machten.“

Als tragisch erlebte Torsten Möller das Abwehrverhalten seines Vaters, der die Veränderung der Ehefrau nicht wahrhaben wollte. Nach der Diagnose Alzheimer rieten die Ärzte, umgehend einen Heimplatz zu suchen. Während der Sohn die Pflege und externe Hilfen organisieren wollte, schaltete der Vater auf stur: Er lehnte Haushaltshilfe und Pflegedienst ab.

SPAGAT ZWISCHEN ARBEIT UND PFLEGE

WENN PFLEGE DEN ALLTAG AUFFRISST: ZWEI BEISPIELE

VERFÜGBARKEIT DER PFLEGE-PERSONEN

Täglich rund um die Uhr	64%
Täglich stundenweise	26%
Im Wochenverlauf	8%
Seltener	2%

Quelle: Infratest Sozialforschung
Professionell erbrachte Pflegeeinsätze sind hierbei nicht berücksichtigt.



SCHWERPUNKT

PFLEGERPERSONEN SCHÄTZEN DIE BELASTUNG EIN ALS...

sehr stark	41%
eher stark	42%
eher wenig	10%
gar keine Belastung	7%

Quelle: Infratest Sozialforschung

Er haderte mit seinem Schicksal und ließ die Dinge laufen: „Ich bin 49 Jahre lang verheiratet, und dann passiert so was.“

Die Vorhersage der Ärzte trat ein: Der geistige Verfall der Mutter ging rasend schnell, die Situation eskalierte. Sie erkannte niemanden mehr, litt unter Panikattacken und war bisweilen aggressiv. Wenn sie sich bedroht fühlte, schrie sie laut aus dem Fenster. Torsten Möller beschreibt, wie er zwischen allen Stühlen saß: Nachts war an Schlaf kaum zu denken. Bei der Arbeit stand er unter Hoch-

druck, ständig kamen Anrufe mit Hiobsbotschaften und er musste kurzfristig nach Hause fahren. „Zum Glück war mein Arbeitgeber großzügig und verständnisvoll, sonst hätte ich meinen Job verloren“, meint er im Rückblick. Die Kinder, damals zwei und sechs Jahre alt, waren verstört und unglücklich. Mit seiner Frau hatte er nur noch Krach und sein Vater stritt mit der Schwiegertochter. „Ich war absolut in der Zwickmühle, wollte es allen recht machen. Mein Leben geriet aus den Fugen.“

Distanz schaffen hilft

Zum Schluss habe die Pflegesituation die gesamte Privatsphäre aufgezehrt. In einer Nacht- und Nebelaktion gelang Möller der Befreiungsschlag. „Ohne groß zu überlegen zogen wir aus. Ich kaufte von einem auf den anderen Tag eine Eigentumswohnung. Wir verschafften uns Distanz zur Pflegekatastrophe meiner Eltern.“ Sogar die Möbel blieben zum großen Teil zurück. Kleidung holten sich die Möllers nach und nach. „Hauptsache raus“ war der Impuls, der die Familie rettete. Erst als der Sohn, das einzige Kind, ausgezogen war, ließ sich der Vater helfen. Zwei illegal arbeitende Polinnen pflegten die Mutter rund um die Uhr. Inzwischen ist sie gestorben und Torsten Möller empfindet es als Makel, dass er nicht richtig trauern kann. „Ich muss leider sagen, dass nach ihrem Tod eine ungeheure Last von mir abfiel. Die Erinnerung an die Zeit vor ihrer Krankheit ist nach den schlimmen Erlebnissen sehr schwer.“ Und fügt hinzu: „Bei Alzheimer ist die Pflege so undankbar. Du gibst und bekommst nichts zurück.“

 Beate Eberhardt

BELASTUNGEN IN DER PFLEGE

- *PFLEGE BEDEUTET HÄUFIG RUFBEREITSCHAFT RUND UM DIE UHR: FREIE ZEIT, PLÄNE, SOZIALE KONTAKTE SCHWINDEN.*
- *TAGESABLAUF, RUHE UND SCHLAF SIND FREMDBESTIMMT, NÄCHTLICHE STÖRUNGEN KOMMEN HINZU.*
- *SCHWERES HEBEN, ENGE RÄUME, FEHLENDE HILFSMITTEL UND EIN MANGEL AN FACHKENNTNISSEN BELASTEN DIE GESUNDHEIT.*
- *RÄUMLICHE NÄHE, ABHÄNGIGKEIT UND EINGEFAHRENE BEZIEHUNGSMUSTER FÜHREN ZU AGGRESSIONEN UND UNZUFRIEDENHEIT.*
- *BELASTENDE INTIMPFLEGE: SCHAM, HILFLOSIGKEIT UND AUSGELIEFERT SEIN SIND DIE BESTIMMENDEN GEFÜHLE.*
- *ENTSCHEIDUNGEN, FINANZIELLE LASTEN, ZUSÄTZLICHE HAUSARBEIT UND ARZTBESUCHE MACHEN ANSPANNUNG ZUM DAUERZUSTAND.*
- *SCHWERSTARBEIT UND FEHLENDE ANERKENNUNG SCHWÄCHEN DEN KÖRPER BIS HIN ZU AUSGEPRÄGTEN KÖRPERLICHEN UND SEELISCHEN SCHÄDEN.*



Die Nöte der Erwerbstätigen, die Angehörige zu Hause pflegen, finden in der Debatte um Pflege und Pflegeversicherung zu wenig Beachtung, bemängelt Dr. Corinna Barkholdt. Die Wissenschaftlerin beschreibt, wie die Situation von Pflegepersonen zu verbessern wäre.

WELCHE PROBLEME HABEN ERWERBSTÄTIGE, DIE ANGEHÖRIGE ZU HAUSE PFLEGEN?

Diese Frage betrifft überwiegend Frauen, die als hauptzuständig für die Pflege angesehen werden. Von ihnen wird Unmögliches verlangt. Denn Arbeitswelt und Pflege sind strukturell unvereinbar. Das Erwerbssystem folgt Effizienzkriterien. Vorgegebene Aufgaben werden in einem geschlossenen Zeitkorsett erledigt. In der Pflege kann es wichtiger sein, anwesend und ansprechbar zu sein, als eine bestimmte Pflegeaufgabe zu erledigen. Störungen und Unvorhergesehenes gehören dazu. Sie müssen damit rechnen, dass ein krisenhaftes Ereignis in der Nacht Ihre Anwesenheit am nächsten Tag oder über mehrere Tage notwendig macht. Sie wissen nicht, ob ein an Demenz Erkrankter in der Wohnung bleibt, wenn Sie nicht da sind.

WIE ORGANISIEREN PFLEGENDE ERWERBSTÄTIGE IHREN BERUFSALLTAG?

Der Begriff „organisieren“ ist schon irreführend. Der Alltag lässt sich eher als ein sich Durchwursteln beschreiben. Mit dem Arbeitgeber oder mit Menschen, die die Pflege unterstützen, werden informelle Absprachen getroffen. Die Spielräume im Erwerbssystem werden ausgeschöpft,

Urlaub und Gleitzeitkonten eingesetzt. Wenn das nicht reicht, wird versucht, die Arbeitszeit zu reduzieren. Ab einem gewissen Grad der Pflegebedürftigkeit ist der Ausstieg aus der Erwerbstätigkeit vorprogrammiert.

DIE PSYCHISCHE BELASTUNG IST DABEI VERMUTLICH ENORM.

Belastend ist, dass sich die Rollen umkehren. Die Mutter wird quasi zum Kind. Manche Angehörige fühlen sich im Verlauf der Pflege zunehmend fremdbestimmt. Das kann so weit gehen, dass der Pflegebedürftige der Pflegeperson ein schlechtes Gewissen macht oder eine Krise inszeniert, wenn sie mal Urlaub machen will. Privatleben, Partnerschaft, familiäre Beziehungen werden beeinträchtigt.

Aber auch die körperliche Belastung ist gravierend, etwa wenn in einer Nacht mehrfach der Schlaf gestört wird.

KÖNNEN FRAUEN DIE PFLEGE EINES ANGEHÖRIGEN ABLEHNEN?

Ich möchte vorweg schicken, dass viele Menschen die Pflege eines Angehörigen als befriedigend und erfüllend empfinden. Der Spielraum, sich gegen eine Pflege zu entscheiden, ist allerdings begrenzt und moralisch sanktioniert. Traditionell werden Frauen für diese Aufgabe zuständig erklärt. Ob sie sich zuständig, kompetent und bereit fühlen, tritt hinter der familiären und gesellschaftlichen Erwartungshaltung zurück. Sich der Pflege der eigenen Eltern oder des Mannes zu entziehen, erfordert Mut. Wenn man erwerbstätig ist oder ökonomische Zwänge vorbringen kann, lässt sich das vielleicht leichter verhandeln.

DURCHWURSTELN IM ALLTAG

PFLEGENDE ANGEHÖRIGE BRAUCHEN UNTERSTÜTZUNG



Dr. Corinna Barkholdt arbeitet am Institut für Gerontozologie der Uni Dortmund. Für den fünften Altenbericht der Bundesregierung hat sie die Expertise zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege erarbeitet.

GESCHLECHT DER HAUPTPFLEGEPERSON

männlich	27%
weiblich	73%

Quelle: Infratest Sozialforschung



SCHWERPUNKT

„VIELE MENSCHEN
EMPFINDEN DIE PFLEGE
EINES ANGEHÖRIGEN
ALS BEFRIEDIGEND
UND ERFÜLLEND.“



WIE VERBREITET SIND PFLEGEKARRIEREN?

Die Übernahme einer Pflege kann die nächste vorbestimmen. Solche Karrieren beginnen schon mit der Kinderbetreuung, an die sich die Pflege von Angehörigen anschließt. Wer pflegebedingt den Anschluss an die Erwerbsarbeit verpasst, hat in den Verhandlungen über die Zuständigkeit einen großen Nachteil. Dann heißt es: ‚Du bist sowieso zu Hause.‘ Oder die Frau denkt das selbst und sieht in der Pflege ihre einzige Möglichkeit, sich an den familiären Aufgaben zu beteiligen.



ERZIEHUNG UND PFLEGE WERDEN BEI DER VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE IN EINEM ATEMZUG GENANNT. WELCHE UNTERSCHIEDE GIBT ES?

Im Grunde genommen verläuft beides völlig gegensätzlich. Kinder sind anfangs extrem unterstützungsbedürftig. Der Auf-

wand verringert sich mit zunehmendem Alter. Das Kind wird selbstständiger. Es gibt eine zeitlich überschaubare Perspektive. Mit drei Jahren geht das Kind in den Kindergarten. Die Pflege beginnt häufig mit geringem Aufwand, der sich bis zu einer extremen Abhängigkeit rund um die Uhr steigert. Der Zeitraum ist nicht kalkulierbar. Die durchschnittliche Pflegedauer beträgt acht bis 13 Jahre. Die Perspektive lautet Pflege bis zum Tod. Egal wie gut Sie pflegen, das Ergebnis ist immer Abbau.



WELCHE UNTERSTÜTZUNG BENÖTI- GEN PFLEGENDE ERWERBSTÄTIGE AM ARBEITSPLATZ?

Es gibt bereits eine Reihe von Arbeitszeitmodellen und betrieblichen Sozialleistungen, die auch auf die Bedürfnisse von Pflegenden abzielen. Das Problem besteht darin, dass sich Pflegenden von vielen Angeboten nicht angesprochen fühlen. Sie sind – vielleicht schleichend – in eine

ERWERBSSTATUS DER HAUPTPFLEGEPERSON

Vollzeit	19%
Teilzeit (bis 30 Stunden)	15%
Geringfügig (unter 15 Stunden)	6%
Nicht erwerbstätig	60%

WER IST DIE HAUPTPFLEGEPERSON ?

(Ehe-)Partner/in	28%
Tochter	26%
Mutter	12%
Sohn	10%
Sonstige/r Verwandte/r	7%
Nachbar/in, Bekannte/r	7%
Schwiegertochter	6%
Vater	2%
Enkel	2%

DAUER DER PFLEGE

bis 4 Jahre	46%
5 - 9 Jahre	21%
10 - 14 Jahre	15%
15 - 24 Jahre	7%
25 Jahre und mehr	6%
unbekannt	7%

Quellen: Infratest Sozialforschung
Im Durchschnitt werden Pflegebedürftige 8,2 Jahre gepflegt.



Pflegesituation gerutscht und registrieren nicht, dass sie längst den Status einer Pflegeperson erlangt haben. Manche befürchten, diskriminiert zu werden, wenn sie sich einer Problemgruppe zuordnen. Aus Angst um den Arbeitsplatz nehmen viele eine ablehnende Haltung des Arbeitgebers vorweg und versuchen, nicht als Belastung im Betrieb aufzufallen. Was fehlt, sind Angebote, die es Pflegenden ermöglichen, ohne Angst Unterstützung wahrzunehmen oder einzufordern.

 **ABER IM KREIS DER KOLLEGINNEN UND KOLLEGEN KENNT MAN DIE PRIVATE SITUATION HÄUFIG.**

Im Kollegenkreis und in manchen kleineren Betrieben gibt es informelle Netzwerke. Ausfallzeiten werden von der Gruppe aufgefangen oder der Arbeitgeber toleriert pflegebedingte Abwesenheit. Informelle Absprachen scheinen in der Praxis wichtiger, hilfreicher und verbreiteter zu sein als betriebliche Maßnahmen.

„DER SPIELRAUM, SICH GEGEN EINE PFLEGE ZU ENTSCHEIDEN, IST BEGRENZT UND MORALISCH SANKTIONIERT.“

„DIE PFLEGE BEGINNT HÄUFIG MIT GERINGEM AUFWAND, DER SICH BIS ZU EINER EXTREMEN ABHÄNGIGKEIT RUND UM DIE UHR STEIGERT. DER ZEITRAUM IST NICHT KALKULIERBAR.“

 **WELCHE PROFESSIONELLE UNTERSTÜTZUNG BENÖTIGEN PFLEGENDE?**

Zunächst einmal sollte die Pflege fair zwischen weiblichen und männlichen Angehörigen aufgeteilt werden. Daneben benötigen wir ein ausreichendes und bezahlbares Angebot an teilstationären, stationären und ambulanten Diensten, sowohl in der Stadt als auch im ländlichen Raum.

Die Pflegeversicherung hat den Anspruchsberechtigten im Blick, also den Pflegebedürftigen. Das zieht eine fortgesetzte Marginalisierung der Pflegepersonen nach sich, die ihren Bedarf an Unterstützung immer nur abgeleitet vom Pflegebedürftigen realisieren können. Es wäre ein gutes Signal, ihnen zu vermitteln: Ihr habt einen eigenen Anspruch. In Großbritannien gibt es die Initiative „Care for the Carers“. Davon könnten wir einiges lernen.

RENTE FÜR PFLEGE

WER EINEN ANGEHÖRIGEN PFLEGT, IST UNTER BESTIMMTEN VORAUSSETZUNGEN IN DER RENTENVERSICHERUNG PFLICHTVERSICHERT. FOLGENDE VORAUSSETZUNGEN BESTEHEN:

- *PFLEGEBEDÜRFTIGE ERHALTEN GELDLICHTUNGEN AUS DER SOZIALEN ODER PRIVATEN PFLEGEKASSE, LEISTUNGEN VOM VERSORGUNGSAMT ODER VON DER BERUFGENOSSENSCHAFT.*
- *PFLEGEBEDÜRFTIGE MÜSSEN MINDESTENS 14 STUNDEN PRO WOCHE IN IHRER HÄUSLICHEN UMGEBUNG GEPFLEGT WERDEN. DEN UMFANG DER PFLEGE LEGT DER MEDIZINISCHE DIENST DER KRANKENKASSEN FEST.*
- *DIE PFLEGEPERSON IST NICHT LÄNGER ALS 30 STUNDEN PRO WOCHE ERWERBSTÄTIG. RENTENBEITRÄGE MÜSSEN DIE PFLEGEPERSONEN NICHT ZAHLEN, ALLERDINGS MÜSSEN SIE IHRE VERSICHERUNGSPFLICHT BEANTRAGEN. ZUSÄTZLICH IST DIE PFLEGEVERSICHERUNG DES PFLEGEBEDÜRFTIGEN. FÜR EIN JAHR PFLEGE WERDEN DERZEIT JE NACH AUFWAND UND PFLEGESTUFE ZWISCHEN RUND SECHS UND 20 EURO GUTGESCHRIEBEN.*

*INFOS ÜBER „CARE FOR THE CARERS“:
WWW.CFTC.ORG.UK*



DAMIT PFLEGE NICHT ZUR FALLE WIRD

SCHUTZ UND HILFEN FÜR PFLEGENDE ERWERBSTÄTIGE



Christiane Wilke leitet den Funktionsbereich Frauen- und Gleichstellungspolitik beim IG Metall-Vorstand.

Bessere Rahmenbedingungen, modularisierte professionelle Pflegeleistungen und eine verbesserte Teilzeit, damit, so sagt Christiane Wilke, ließe sich die Situation von Erwerbstätigen mit pflegebedürftigen Angehörigen entspannen.

Im Frühjahr 2004 schlug eine Anregung aus der CDU Wellen: Eine Pflegezeit ähnlich der Elternzeit für Angehörige sollte die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf verbessern. Schon heute ist der Vorrang der häuslichen gegenüber der stationären Pflege per Gesetz verankert. Neben dem Wunsch alter Menschen, ihren Lebensabend lieber in den „eigenen vier Wänden“ zu verbringen, hat dies handfeste ökonomische Gründe: Häusliche Pflege ist billiger.

Vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung und knapper Pflegekassen erscheint ein Arbeitnehmerschutzrecht wie die Pflegezeit als Stein der Weisen. Doch wer trägt die Verantwortung für die häusliche Pflege und mit welchen Konsequenzen? Es liegt auf der Hand: Dieses „Schutzrecht“ ginge zu Lasten der Frauen. Sie wären zunehmendem Druck ausgesetzt, ihre Erwerbstätigkeit zu unterbrechen. Die Erfahrungen mit der Elternzeit zeigen: Der Ausstieg aus dem Beruf wird zur Falle, viele Frauen kehren nicht mehr zurück.

Fakt ist allerdings: Die derzeitige Gesetzeslage unterstützt die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege nicht. Das Teilzeit- und Befristungsgesetz greift zu kurz. Mehrmonatige Ankündigungsfristen lassen beispielsweise in Fällen kurzfristig auftretenden Pflegebedarfs – etwa nach einem

Schlaganfall – eine schnelle (vorübergehende) Übernahme der Pflege nicht zu. Das fehlende Rückkehrrecht in Vollzeit macht die Reduzierung der Arbeitszeit im Verlauf der Pflege häufig endgültig.

Daher haben die Vorschläge der IG Metall-Frauen zwei Stoßrichtungen:

- Notwendig ist eine Verbesserung der Rahmenbedingungen für Pflegendende: Professionelle Dienstleistungen, die für alle bezahlbar und passgenau auf die Bedürfnisse der zu pflegenden Personen und ihrer Pflegenden zugeschnitten sind, müssen ausgebaut und modularisiert werden. Für pflegende Angehörige muss ein arbeitsrechtlicher Rahmen geschaffen werden.
- Das Teilzeit- und Befristungsgesetz muss weiterentwickelt werden: Pflegendende müssen die Möglichkeit zur Arbeitszeitreduzierung – auch kurzfristig – einen besonderen Kündigungsschutz und ein Rückkehrrecht auf eine gleichwertige Vollzeitstelle erhalten.

Pflegetätigkeiten sind nicht planbar und können sich über einen langen Zeitraum hinziehen. Gerade Übergangszeiten sind problematisch, wenn der Pflegebedarf kurzfristig eintritt und eine Lösung organisiert werden muss. Gesetzgeber und die Tarifvertragsparteien müssen diese Übergangszeiten entschärfen, indem sie einen Rechtsanspruch auf kurzfristige Freistellungen für Not- und Härtefälle schaffen.

Flexible und unbürokratische Rahmenbedingungen für die Teilzeit unterstützen die Frauen und bieten eine Alternative zum Ausstieg aus der Berufstätigkeit mit allen negativen Konsequenzen.



Regionale Stadtteilzentren der Caritas in Frankfurt am Main bündeln verschiedene Leistungen der offenen Altenhilfe unter einem Dach. Pflegende Angehörige erhalten dort konkrete Unterstützung und Beratung. Die Stadt Frankfurt ist beteiligt und ergänzt das Angebot.

„Pflegete sind noch Zukunftsmusik, aber sie sind unser Ziel. Zurzeit haben wir eine Stufe mit vernetzten Angeboten erreicht, die für die Betroffenen bereits ein großer Fortschritt ist.“ Rita Wagener und Barbara Haamel mögen ihre Caritas-Arbeit, sie gehen darin auf. Obwohl sie vom Team und dem Arbeitsklima schwärmen, wollen sie die Leistungsfähigkeit ihres Stadtteilzentrums (noch) nicht zum „Pflegete“ verklären. Dennoch kann sich die Bilanz sehen lassen.

**Beratung und Vermittlung:
Erste Hilfe für Pflegende**

Plötzlich erleidet Opa einen Schlaganfall oder Oma wird immer verwirrter. Betroffene oder Angehörige können sich in solchen Fällen an das Beratungs- und Vermittlungsbüro im Stadtteilzentrum wenden. Die Federführung liegt bei der Stadt Frankfurt und der Ortsliga der freien Wohlfahrtsverbände, erläutert Rita Wagener.

Die Zusammenarbeit mit der Caritas sei eng, denn: „Jeder kennt die Schnittstellen, die Zuständigkeiten und die Angebote. Konkurrenz unter den Anbietern gibt es nicht. Wer von einer passenden Hilfe weiß, leitet an die entsprechenden Verbände und Leistungsträger weiter.“

Vermittelt werden ambulante Pflege, Tages-, Nacht- und Kurzzeitpflege, freie Plätze zur stationären Unterbringung, Beratung zu Fragen der Finanzierung und Versicherung, Haushalts- und Einkaufshilfen, (ehrenamtliche) Besuchsdienste, stundenweise Betreuung, Fahrdienste, Hilfsmittel- und Wohnraumberatung, Gedächtnisprechstunde, mobile Mahlzeiten, Kulturangebote, Selbsthilfe- und Gesprächsgruppen und vieles mehr.

Sorgentelefon:

Die Last von der Seele reden

Ein Schwerpunkt von Barbara Haamel ist das Telefon für pflegende Angehörige. Sie organisiert den Service, schult beteiligte ehrenamtliche HelferInnen, von denen viele früher selbst gepflegt haben. „Angehörige zu pflegen bedeutet in der Regel Dauerstress, Einsamkeit, ein fremdbestimmtes Leben. Es gibt keine Distanz zum Pflegebedürftigen,“ erläutert sie. Wenn sich Menschen in Not am Caritas-Telefon meldeten, sei erst einmal Zuhören wichtig. Die Gespräche werden protokolliert und ausgewertet, um später eine Bedarfsanalyse zu erstellen: Wo drückt die Pflegenden der Schuh, was sind die größten Probleme, welche Unterstützung ist nötig? Aus den Daten entwickeln die Caritas-MitarbeiterInnen neue Angebote.

**Urlaub, Erholung,
Kraft schöpfen, Grenzen setzen**

Die persönlichen Bedürfnisse und die Erholung der Pflegepersonen kommen meist zu kurz. Das ergaben Gespräche am Sorgentelefon. Das Caritas-Zentrum reagierte und organisiert jährlich eine Urlaubsreise: Angehörige fahren mit Pflegebedürftigen zur betreuten Erholung nach Bad Kissin-

UNTER EINEM DACH

**CARITAS VERNETZT PFLEGE-
ANGEBOTE, BERATUNG UND
HILFEN FÜR ANGEHÖRIGE**

*„WER IM BERUFSLEBEN
STEHT, WIRD OHNE FUN-
DIERTE BERATUNG UND
UNTERSTÜTZUNG NICHT
MIT DEN ANFORDERUNGEN
EINES PFLEGEBEDÜRFTIGEN
FERTIG. PFLEGE BRINGT
PSYCHOSOZIALE BELASTUN-
GEN UND VERÄNDERUNGEN
MIT SICH. MAN SOLLTE
SICH DARAUF VORBEREITEN
ODER ZUMINDEST NICHT
ALLEIN DASTEHEN. SCHWERE
FÄLLE UND BELASTUNGEN
KÖNNEN ESKALIEREN – BIS
ZUM ZUSAMMENBRUCH.“*

**RITA WAGENER; PFLEGEWIRTIN
UND KRANKENSCHWESTER**



„PFLEGENDE ANGEHÖRIGE SOLLTEN IHRE BERUFSTÄTIGKEIT ALS EINE GROSSARTIGE RESSOURCE UND CHANCE BETRACHTEN. SIE SIND NICHT ISOLIERT, BLEIBEN IM ALLTAG. DIE BETRIEBE MÜSSTEN BESSER AUF DIE BEDÜRFNISSE DER PFLEGEKRÄFTE REAGIEREN, ZUM BEISPIEL MIT FLEXIBLEN ARBEITSZEITEN. VOM BERUFS AUSSTIEG RATE ICH AB. DIE BELASTUNGEN DER PFLEGENDEN ANGEHÖRIGEN SOLLTEN ÖFFENTLICH BEKANNTER UND TRANSPARENTER SEIN. VIELLEICHT ENTSTEHT DAHER MEHR VERSTÄNDNIS.“

BARBARA HAAMEL,
FACHKRANKENSCHWESTER

gen. Man wechselt sich bei der Pflege untereinander ab. Der Austausch mit anderen pflegenden Angehörigen weckt Solidarität, gibt Stärke und schafft Entlastung. Eine weitere Erfahrung von Babara Haamel: „Von gleich Betroffenen nimmt man eher Rat und Hilfe an.“ Die Pflegenden erhielten im Urlaub neue Ideen zur Alltagsgestaltung, lernten bei anderen, Grenzen zu setzen.

Schreibwerkstatt entlastet und schafft Distanz

Wer pflegt, verliert sich in der Daueranspannung. Persönliche Bedürfnisse geraten aus dem Blickfeld. Deshalb gründete Barbara Haamel gemeinsam mit Kolleginnen eine Schreibwerkstatt für Pflegenden. Sie verleite zum Ausbruch aus dem Pflegealltag, steigere das Selbstwertgefühl, schaffe Distanz und öffne die Augen für die Banalitäten der Umwelt, so lauten ihre Erfahrungen. Wer kreativ sei, agiere wieder, während man in der Pflege nur reagiere. Deshalb sorgen die Caritas-MitarbeiterInnen für Kurse und Angebote im Freizeit- und Kulturbereich.

Hilfe bei psychischen Erkrankungen

Suchterkrankungen, Psychosen, Schizophrenien und Depressionen sind verbreitet. Leider werden sie selten oder zu spät erkannt und diagnostiziert. Rita Wagners bietet bei der Caritas Frankfurt die Beratung in diesen Fragen an: „Von der ersten Kontaktaufnahme am Telefon, über den Hausbesuch bis hin zur langfristigen Begleitung sind wir für Ratsuchende da.“ Die äußeren Lebensumstände werden geklärt, Verwandte erhalten Informationen zur Krankheit

und zum Umgang mit Patientinnen und Patienten. Zum Lernprozess gehören auch der Umgang mit Aggressionen, das Reflektieren der eigenen Rolle in der Pflege und innerhalb der Familie.

Gesprächskreise und Selbsthilfe

Wer pflegt, benötigt Rückhalt. Auch praktische Tipps und fachliche Informationen sind nötig, denn schließlich geht es bei Pflege und Medizin um komplizierte Fachbereiche. Das Prinzip der „Aufopferung“ ohne Plan und Ziel ist fehl am Platz. Wichtige Fragen sind: Was will ich mit der Pflege erreichen, was kann ich leisten, wo brauche ich Hilfe, wie viel Freiraum, wie viel Erholung ist nötig, wo bekomme ich punktuell Unterstützung, wer bietet kontinuierliche Hilfe?

„Effektiv und motivierend ist der Austausch mit ähnlich Betroffenen in Gesprächskreisen und Selbsthilfegruppen“, weiß Barbara Haamel. Allerdings benötigten solche Treffen eine professionelle Struktur. Selbsthilfegruppen seien auf Impulse von außen angewiesen, damit sie nicht ins Leere liefen. Es gebe teils geleitete, teils selbstständig arbeitende Gruppen. Auch die selbstständigen Kreise erhielten in regelmäßigen Abständen Hilfe und Anleitung. „Wir sorgen dafür, dass sich Selbsthilfe entfalten kann und sich Gruppen nicht im Kreis bewegen. Sonst brechen sie schnell wieder auseinander.“

 Beate Eberhard



In der Stadt Wiehl im Oberbergischen Kreis haben sich sechs Dienstleister und gemeinnützige Verbände aus dem Bereich der Altenarbeit zusammengeschlossen. Gemeinsam wollen sie gezielter auf die Bedürfnisse ihrer Kundinnen und Kunden eingehen.

„Es geht darum, Kompetenzen zu bündeln“, erklärt Elke Neuburg von der kommunalen Pflege- und Wohnberatungsstelle in Wiehl. Sie koordiniert das Netzwerk „Wiehl vernetzt“ seit zwei Jahren. Mit von der Partie sind die Johanniter-Unfall-Hilfe, Malteser Hospizgruppe, alternative Hauskrankenpflege Uwe Söhnchen, Diakonie Sozialstation und das Betreuungsbüro Groß/Mehler. „Es ist ein unbürokratischer Zusammenschluss“, betont Neuburg. Anfragen werden an den darauf spezialisierten Netzwerkpartner weitergeleitet. Gemeinsame Initiativen besprechen und organisieren die Partnerorganisationen bei den regelmäßigen Treffen. Zum Beispiel häusliche Krankenpflegekurse für pflegende Angehörige.

In diesem Jahr wurde eine Befragung der über 55-jährigen EinwohnerInnen Wiehls und der pflegenden Angehörigen initiiert. „Aufgrund der demografischen Entwicklung wird sich das Wohnen und Leben verändern. Wir wollten die Entwicklung stadtteilbezogen ermitteln“, erklärt die Koordinatorin. Susanne Dalkmann von der Beratungsgesellschaft ISA Consult in Bochum übernahm es, die Fragebögen auszugestalten und auszuwerten. Die pflegenden Angehörigen definiert sie als eigene Zielgruppe, für die eigene Dienstleistungen entwickelt und erbracht werden sollten.

In zwei getrennten Fragebögen wurden der aktuelle und künftige Pflegebedarf in den Bereichen Mobilität, Hauswirtschaft und Betreuung, Gesundheit und Körper, Freizeit und Lernen sowie Beratung und Information ermittelt.

Erste Ergebnisse: Die Personengruppe der über 55-Jährigen gab als wichtigste Angebote die Haushaltshilfe und den Einkaufsdienst an. Mit zunehmendem Alter werden Hausnotruf, Tagespflege und Leistungen der Grundpflege stärker genutzt. In Zukunft werden auch mobile Leistungen im Bereich Gesundheit und Pflege verstärkt nachgefragt. Insbesondere Frauen haben Interesse an einem mobilen Fußpflegedienst und Frisör. Für das Angebot „betreutes Wohnen“ wurde eine deutliche Standortpräferenz in einem bestimmten Stadtteil von Wiehl ermittelt. Informationsbedarf besteht beim Thema Patientenverfügung sowie bei der Vorsorgevollmacht.

Die pflegenden Angehörigen sehen ebenfalls einen Bedarf an mobilen Fußpflegediensten und Frisören und wünschen sich eine stundenweise Betreuung des Pflegebedürftigen in der eigenen Wohnung. Zudem besteht Interesse, an Gesundheitsangeboten für sich selbst teilzunehmen.

Die Ergebnisse werden jetzt detailliert ausgewertet und umgesetzt. Für den Herbst 2005 hat das Netzwerk ein Seminar zum Thema Patientenverfügung organisiert. „Mobile Fußpflege und Frisöre gibt es bereits“, sagt Elke Neuburg. Sie müssten ihre Angebote jedoch bekannter machen.

 Carmela Mudulu

KOMPETENZEN BÜNDELN

PFLEGENDE ANGEHÖRIGE ALS EIGENE ZIELGRUPPE



„PFLEGE IST NICHT MARKTFÄHIG“

SCHWARZARBEIT, DAS VERDRÄNGTE PROBLEM IN DER PFLEGE

HÄUSLICHE PFLEGEARRANGEMENTS	
Ausschließlich Familie oder Bekanntenkreis	55 %
Privat plus selbstfinanzierte sonstige Hilfen	9 %
Private und professionelle Pflege	28 %
Nur professionelle Pflege	8 %
Nur selbstfinanzierte sonstige Hilfen	0 %
Keine Hilfen	0 %

Quelle: Infratest Sozialforschung

Genauere Angaben zum Ausmaß von Schwarzarbeit in der häuslichen Pflege gibt es nicht. Fest steht aber, dass viele Familien auf „Illegale“ zurückgreifen.

Nach Schätzungen arbeiten etwa 60.000 bis 70.000 Menschen aus Osteuropa – oft ohne Arbeitserlaubnis – in deutschen Haushalten. „Wenn wir daran rühren, kollabiert das Pflegesystem“, ist sich Claus Füssek, Leiter der Vereinigung Integrationsförderung in München, sicher. Er kritisiert: „Unsere Gesellschaft schweigt zu einem Thema, das uns früher oder später alle betrifft.“ Das Problem habe mehrere Seiten: Die Sicht der hilfebedürftigen Menschen, der pflegenden Angehörigen und der Pflegebetriebe.

Von den über zwei Millionen Pflegebedürftigen werden mehr als zwei Drittel zu Hause versorgt – in der Regel von Frauen. Oft wollen weder diese noch die Betroffenen selbst ein Pflegeheim in Anspruch nehmen. Je zeitaufwändiger die Betreuung, desto teurer der Einsatz ambulanter Pflegedienste. „Eine zeitintensive Pflege ist für den ‚Normalbürger‘ nicht zu bezahlen“, meint Füssek. Die Wahrscheinlichkeit sei groß, dass auf illegale Hilfen zurückgegriffen werde. Für die Angehörigen bedeuteten die Frauen aus Osteuropa Entlastung. Sie hätten endlich wieder ein Privatleben.

Auf der anderen Seite steht die Arbeitssituation von MitarbeiterInnen in Pflegebetrieben. Sie rasen oft im Minutentakt von Patient zu Patientin. „Diese Arbeitsweise und die Abrechnung nach Leistungskomplexen empfinden viele als unmensch-

lich“, weiß der Sozialarbeiter. Gebraucht werde ein bezahlbares breites Angebot, etwa eine stundenweise Entlastung der Angehörigen.

Gabriele Feld-Fritz, Pflegeexpertin bei der ver.di-Bundesverwaltung, ist der Ansicht: „Schwarzarbeit in der Pflege vernichtet reguläre Arbeitsplätze. Und das sind überwiegend Frauenarbeitsplätze. Sie wirkt als Dumping auf die Arbeitsbedingungen.“ Ganz zu schweigen von der prekären Lebens- und Arbeitssituation der illegalen Hilfskräfte. Durch Schwarzarbeit gingen Sozialversicherungsbeiträge verloren, über die sich die Pflege ja eigentlich finanziere. Feld-Fritz betont, dass die Pflegeversicherung eine Teilkaskoversicherung ist und sich ihre Leistungshöhen seit ihrer Einführung nicht verändert haben: „Sie wurden nicht der allgemeinen Kostenentwicklung angepasst. Die Leistungen der Pflegeversicherung reichen nicht aus, um die Pflegekosten abzudecken.“

„Wenn Männer pflegen müssten, gäbe es bessere Gesetze und mehr Geld.“ So zitiert Füssek eine pflegende Ehefrau. Gabriele Feld-Fritz gibt ihr recht. Gewerkschafterin und Sozialarbeiter stimmen darin überein, dass sich die Angebote an den Betroffenen und ihren Familien orientieren müssten. Denkbar sind Tagesstätten für Menschen, die eine ständige Aufsicht benötigen oder Wohngemeinschaften für Ältere. Beide Fachleute fordern, die Qualität der Pflege in den Haushalten zu kontrollieren. Für Füssek steht fest: „Die Pflege ist nicht marktfähig. Sie muss vom Staat subventioniert werden.“

 Carmela Mudulu



Eine stärkere Position der Pflegebedürftigen und ihrer Angehörigen und vielfältigere ambulante Angebote, das soll das Pflegebudget bringen. In einem Modellprojekt der Pflegekassen wird das neue Instrument in der Praxis überprüft.

„Case Managerin – für alte Leute ein schwer verständlicher Begriff“, meint Johanna Wurm vom Pflegebudget-Büro in Neuwied. „Doch was dahinter steckt, ist äußerst hilfreich.“ Case Managerinnen sind das Herz des Modellprojekts zum Pflegebudget.

In sechs Städten oder Kreisen können Pflegebedürftige ihren persönlichen Pflegemix zusammenstellen. Mit einem Budget in Höhe der Höchstbeträge für Sachleistungen (siehe Tabelle) kaufen sie die erforderlichen Dienste selbst ein. Case Managerinnen wie Johanna Wurm unterstützen sie dabei: In einem „Assessment“ erheben sie den Bedarf – gesundheitlicher Zustand, Selbstständigkeit, familiäre und die räumliche Situation: Kann die verwirrte Dame noch selbst kochen? Wer hilft dem Alzheimer-Patienten bei der Körperpflege? Nicht immer müsse das eine examinierte Altenpflegerin übernehmen, die im Minutentakt von Klient zu Klientin hetzt. So manchem verwirrten Menschen müsse nur jemand einfühlsam und geduldig sagen, was er als nächstes tun soll, meint Sandra Eggers vom Pflegebudget-Büro in Erfurt.

Die Case Managerinnen erstellen einen Hilfeplan, vermitteln professionelle Anbieter oder auch ehrenamtliche HelferInnen. Sie helfen bei der Vertragsgestaltung und beraten die Pflegebedürftigen wie auch

ihre Angehörigen. „Den Anbietern gegenüber sind wir das Sprachrohr der Pflegebedürftigen“, definiert Sandra Eggers.

Nicht jeder kommt mit der neuen Autonomie zurecht. „Wir brauchen daher einfache Verträge und regionale Servicestrukturen“, fordert Professor Thomas Klie, der das Projekt und die wissenschaftliche Begleitstudie leitet. Auch die Bürokratie wurde auf ein Minimum reduziert. Die Klientinnen und Klienten bekommen das Budget jeden Monat überwiesen. Die Case Managerinnen unterstützen sie dabei, das Geld möglichst effektiv einzusetzen. Angehörige dürfen nicht bezahlt werden. Auch Schwarzarbeit (siehe S. 16) ist tabu. Anhand des Hilfeplans, der Verträge mit den Anbietern und der gestellten Rechnungen überblicken die Case Managerinnen, dass das nicht unter der Hand geschieht. Diese Kontrolle reiche aus, meinen Johanna Wurm und Sandra Eggers.

Eggers befürchtet auch nicht, dass das Pflegebudget das Lohndumping verstärkt. Sie weist darauf hin, dass Pflegedienste bisher weder eigene Preise bilden noch ihre Angebote diversifizieren konnten, weil sie am Tropf der Pflegekassen hingen.

Auch Michaela Röber, Juniorprofessorin für Pflegemanagement an der FH Frankfurt, hält das Pflegebudget für eine gute Alternative zum bisherigen Abrechnungssystem. „Das Problem ist nicht nur das Abrechnungssystem selbst. Das Problem besteht auch darin, was überhaupt leistungsfähig ist.“ Aktivierende Pflege, Beratung und Kommunikation fallen unter den Tisch. Das könne sich mit dem Pflegebudget ändern.

PERSÖNLICHER PFLEGEMIX

PFLEGE BUDGET KÖNNTE BISHERICIGES SYSTEM ERSETZEN

PFLEGE BUDGET + PFLEGE GELD DER EINZELNEN PFLEGESTUFEN

Pflegestufe	Pflegebudget	Pflegegeld
I	384 Euro	205 Euro
II	921 Euro	410 Euro
III	1432 Euro	665 Euro

INFOS ZUM MODELLPROJEKT

PFLEGE BUDGET:

WWW.PFLEGE BUDGET.DE



ZAHLEN, DATEN UND FAKTEN...

...RUND UM DIE HÄUSLICHE PFLEGE

PFLEGE UND HILFE ZU HAUSE	
Pflegebedürftige	1.397.000
Pflegestufe I	783.000
Pflegestufe II	461.000
Pflegestufe III	153.000
Vorrangig hauswirtschaftlich Hilfsbedürftige	2.989.000
täglicher Hilfebedarf	1.361.000
wöchentlicher Hilfebedarf	1.064.000
eher seltener Hilfebedarf	564.000

Bürgerversicherung Pflege

Gesundheitsministerin Ulla Schmidt plädiert für eine Bürgerversicherung Pflege. Die SPD-Politikerin rechnet vor, dass die privaten Kassen zehn Millionen Versicherte, aber nur 115.000 Pflegefälle hätten. Deswegen konnten sie 13 Milliarden Euro an Rücklagen ansammeln. Die gesetzlichen Pflegekassen hingegen seien bei 70 Millionen Mitgliedern für zwei Millionen Pflegebedürftige zuständig, darunter eine sehr hohe Zahl an Risikofällen. Mit einer Bürgerversicherung Pflege, in die alle Bevölkerungsgruppen einzahlen, möchte Schmidt erreichen, dass die Kosten der Pflege auf die gesamte Gesellschaft gleichmäßig verteilt werden.

LEISTUNGEN DER PFLEGEVERSICHERUNG	
	Pflegebedürftige
Geldleistung	71%
Kombileistung	15%
Sachleistung	12%
Teilstationäre Leistung	2%

Quellen: Infratest Sozialforschung

ALTER DER HAUPTPFLEGEPERSON	
bis 39 Jahre	11%
40 - 54 Jahre	27%
55 - 64 Jahre	27%
65 - 80 Jahre	26%
80 Jahre und älter	7%
keine Angabe	3%

Von Sozialhilfe abhängig

Nach Einführung der Pflegeversicherung gingen die Kosten der Kommunen für stationär betreute Pflegebedürftige binnen weniger Jahre um über 50 Prozent zurück. Doch der Trend hat sich wieder umgekehrt. Da die Leistungen der Pflegeversicherung kaum der allgemeinen Preissteigerung angepasst wurden, erhalten nun wieder etwa zwei Drittel der rund 600.000 Pflegebedürftigen in Heimen Sozialhilfe.

LITERATURTIPPS ZUR PFLEGESITUATION

STATISTISCHES BUNDESAMT (HRSG.):
PFLEGESTATISTIK 2003. PFLEGE IM
RAHMEN DER PFLEGEVERSICHERUNG.
BONN, APRIL 2005
[WWW.DESTATIS.DE/ALLG/D/VEROE/
D_PFLERGE99.HTM](http://WWW.DESTATIS.DE/ALLG/D/VEROE/D_PFLERGE99.HTM)

INFRATEST SOZIALFORSCHUNG (HRSG.):
HILFE- UND PFLEGEBEDÜRFTIGE IN PRIVAT-
HAUSHALTEN IN DEUTSCHLAND 2002.
SCHNELLBERICHT. MÜNCHEN, JULI 2003
WWW.BMFSFI.DE (ÄLTERE MENSCHEN/
HILFE UND PFLEGE)

VER.DI-CHECKLISTE
„PFLEGEHEIM? DIE QUAL DER WAHL“.
KOSTENLOS ERHÄLTlich BEI
WWW.VERDI.DE (BRANCHEN/GESUNDHEIT,
SOZIALE DIENSTE/PFLEGEINRICHTUNGEN/
BROSCHÜREN UND INFOS)

UTA VAN DEUN: ALZHEIMER - DER LANGE
WEG DES ABSCHIEDNEHMENS. R.G. FISCHER
VERLAG, FRANKFURT/MAIN 2004.



Frigga Haug (Hrsg.): Nachrichten aus dem Patriarchat. Argument Verlag, Hamburg 2005, 9,90 Euro.

Als der Flugbegleiter per Mikrofon „einen Arzt“ für den Notfall an Bord ausruft, rührt sich die Ärztin nicht. Erst als die Ansage wiederholt wird und dieses Mal „eine Ärztin oder ein Arzt“ gesucht wird, meldet sie sich. Nicht weil sie eine „böse Frau“ sei, sondern weil sie, „auf sich hält“, schreibt Luise F. Pusch.

Die Empfindlichkeit des feministischen Sprachgefühls wird im Kampf gegen die patriarchalischen Zustände auf eine harte Probe gestellt. Was sich wiederum nur mit bissigem Humor ertragen lässt. Die Glosse als Waffe im feministischen Kampf gegen die patriarchalischen Zustände haben die Frauen der linken Hamburger Zeitschrift „Das Argument“ kultiviert. In den vergangenen zwölf Jahren kam da einiges unter dem Titel „Nachrichten aus dem Patriarchat“ zusammen. Spöttisch werden immer wieder gerne die Kommentatoren der konservativen FAZ vorgeführt, wenn diese mal wieder einen Chauvi-Sprachpatzer gelandet haben. Oder wenn es um die seelischen Leiden europäischer Prinzhemahlen geht, das Verschwinden der weiblichen Währungen Mark, Peseta, Lira oder Drachme oder die Frage, wohin mit all dem Sperma im Viagra-Zeitalter.

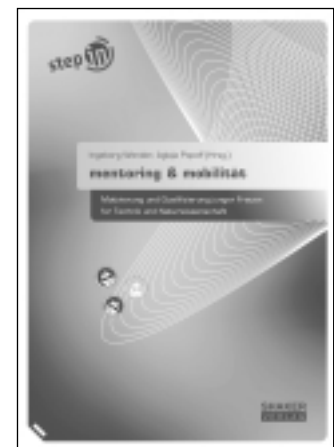
Die ironischen Glossen von bekannten Autorinnen wie Frigga Haug, Silke Wittich-Neven, Luise F. Pusch und anderen gibt es nun als kleinen Sammelband. Die Lektüre soll übrigens dazu anstiften, „überall eine Kultur des Glossenschreibens zu entwickeln“.

Ingeborg Wender, Aglaja Popoff (Hrsg.): Mentoring & Mobilität. Motivierung und Qualifizierung junger Frauen für Technik und Wissenschaft. Shaker Verlag, Aachen 2005, 21,90 Euro.

Nur wenige Frauen entscheiden sich für technische und naturwissenschaftliche Berufe. Sieht man von Studiengängen wie Psychologie oder Biologie mit überdurchschnittlich vielen Studentinnen ab, so haben auch diverse Förderprogramme wenig an der männlichen Dominanz in der Technik geändert.

Die drei Hochschulen in Braunschweig sind nun einen anderen Weg gegangen. Ihr Kooperationsprojekt „Step in – Mentoring & Mobilität“ beschäftigte sich in den Jahren 2001 bis 2003 mit vielfältigen Aspekten der Mobilität. Ob Straßenplanung, Stoßdämpfer und Katalysatoren im Auto, Verkehrsplanung oder Mobilitätsverhalten bis hin zum Industrie- und Computerdesign: Mehr als 250 Schülerinnen nutzten Sommercamps, Seminare, praktische Übungen, Exkursionen und persönliche Kontakte zu Fachfrauen, um sich beruflich zu orientieren. Auch Konfliktsituationen von Frauen in Männerberufen, etwa richtige Reaktionen auf Mobbing oder Verhandlungssicherheit, wurden mit Unterstützung von Mentorinnen durchgespielt.

Ingeborg Wender und Aglaja Popoff haben eine umfangreiche und sehr detaillierte Dokumentation dieses Projektes inklusive Evaluation herausgegeben. Für Institutionen, die ähnlich gelagerte Förderprojekte planen, eine höchst informative Lektüre mit Vorbildcharakter.



DAS ALLERLETZTE

Ärgerlich, antiquiert, unnötig

Veronika Altmeyer, Vorstand T-Online; Nino Colneric, Richterin am Europäischen Gerichtshof; Herta Däubler-Gmelin, ehemalige Bundesjustizministerin; Erika Emmerlich, ehemalige Präsidentin des Verbandes der Deutschen Automobilindustrie; Ursula Engelen-Kefer, stellvertretende DGB-Vorsitzende; Edeltraud Glänzer, Geschäftsführender Hauptvorstand IG BCE; Heike Maria Kunstmann, Geschäftsführerin Gesamtmetall; Jutta Limbach, ehemalige Präsidentin des Bundesverfassungsgerichts; Margret Mönig-Raane, stellvertretende ver.di-Vorsitzende; Heide Pfarr, Direktorin der Hans-Böckler-Stiftung; Kirsten Rölke, geschäftsführender Vorstand der IG Metall, Michaela Rosenberger, stellvertretende Vorsitzende der NGG, Dagmar Schiek, Professorin für europäisches Wirtschaftsrecht; Margrit Wendt, KBR-Vorsitzende der Post AG...

An dieser Stelle steht normalerweise eine Glosse. Es gibt Dinge, die mag frau einfach nicht mehr glossieren, weil sie nur noch ärgerlich, antiquiert und unnötig sind. Zum Beispiel folgenden Sachverhalt:

Ende Juli hat Bundeskanzler Gerhard Schröder die neun Mitglieder einer Kommission benannt, die bis zum Herbst Vorschläge erarbeiten sollen, wie die deutsche Mitbestimmung europatauglich gemacht werden kann. Dem Mann sind einmal mehr nur Geschlechtsgenossen eingefallen.

Deswegen veröffentlichen wir diesmal eine – natürlich erweiterbare – Liste von qualifizierten Frauen, die der Riege dunkel gewandeter Herren in der Mitbestimmungskommission innovative Impulse geben könnten. – Gefragt haben wir sie natürlich nicht. Das soll der Bundeskanzler selbst übernehmen.

Dorothee Beck

ABONNEMENT-BESTELLUNG

HIERMIT BESTELLE ICH EIN ABONNEMENT DES INFO-BRIEFES „FRAU GEHT VOR“ ZUM PREIS VON 13 EURO. DER INFO-BRIEF ERSCHEINT ZWEIMONATLICH.

NAME _____

FUNKTION/
ORGANISATION _____

POSTFACH/
STRASSE _____

PLZ/ORT _____

PRINTNETWORK PN GMBH
Z.HD. JAN GATTNAR
ROSENSTRASSE 18
10178 BERLIN

IMPRESSUM

**HERAUSGEBERIN
UND V.I.S.D.P.**

URSULA ENGELEN-KEFER
DGB BUNDESVORSTAND

RÜCKFRAGEN AN

MARIA KATHMANN
ABTEILUNG GLEICHSTELLUNGS-
UND FRAUENPOLITIK
HENRIETTE-HERZ-PLATZ 2
10178 BERLIN
FAX 030-24060-761

REDAKTION

MEDIENBÜRO
DOROTHEE BECK · FRANKFURT

GRAFIK

NORA GUMMERT-HAUSER
DÜSSELDORF

DRUCK + VERTRIEB

PRINTNETWORK PN GMBH
BERLIN