

Fachtagung 09.11.2011 in Hannover: „Erst die Arbeit und dann...“

**Landesvereinigung für Gesundheit und Akademie für Sozialmedizin
Niedersachsen e.V.**

Vortrag von Regina Seibel-Erdt

(Verein wir pflegen – Interessenvertretung begleitender Angehöriger und Freunde in Deutschland e.V.).

Kontaktadresse Verein:

c/o Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf / W 37

IMGS, Sozialgerontologie

z.H. Dr. Hanneli Döhner

Martinstraße 52

20246 Hamburg

Telefon: 040-7410-54528

Telefax: 040-7410-54056

Thema des Vortrags (Forum III): Vereinbarkeit von Pflege und Beruf – Pflegerische Angehörige – wer unterstützt sie?

Sehr geehrte Damen und Herren,

als Mitglied des Vereins **wir pflegen e.V.** wurde ich hierher eingeladen und dafür bedanke ich mich ganz herzlich. Ich wurde gebeten, einen Vortrag zu halten, da ich seit sieben Jahren Beruf und Pflege miteinander verbinde und daher auch aus einem sehr persönlichen Hintergrund heraus berichten kann.

Gestatten Sie mir jedoch bitte im Vorfeld einige Hinweise zum Verein **wir pflegen**, ein Verein der für mich sehr wichtig ist und der mir sehr am Herzen liegt:

Pflegende und begleitende Angehörige sind die wichtigsten Leistungsträger in der Pflege und benötigen eine gebührende gesellschaftliche Anerkennung und Wertschätzung. Es gibt zwar in unserem Land unzählige Initiativen, Institutionen, Selbsthilfegruppen und Interessensverbände, in denen sich chronisch Kranke, Menschen mit Behinderungen, Pflegebedürftige und deren Angehörige gegenseitig unterstützen und stärken; bislang fehlte allerdings eine bundesweite Interessensvertretung, die speziell die Angehörigengruppen vereinen und so als ernstzunehmender Ansprechpartner für die Politik agieren kann.

wir pflegen gründete sich dem Beispiel europäischer Nachbarländer folgend im März 2008 als Bundesverband (e.V.) und ist seit Mai 2010 als gemeinnütziger eingetragener Verein anerkannt.

Ebenfalls seit 2010 ist **wir pflegen** Mitglied bei EUROCARERS, eine Europäische Organisation zur Interessenvertretung pflegender Angehöriger (www.eurocarers.org). Der Verein orientiert sich an den von EUROCARERS entwickelten Leitlinien. Er schließt sich den Forderungen nach Anerkennung, Wahlmöglichkeit, sozialer Integration, Chancengleichheit, umfassender Information und Unterstützung, finanzieller Sicherheit sowie Anhörungs-, Mitbestimmungs- und Kontrollrechten pflegender Angehöriger an.

wir pflegen orientiert sich an **11 Leitlinien**, die im Mai 2008 innerhalb der ersten Mitgliederversammlung von **wir pflegen** verabschiedet wurden. Die Leitlinien dienen der Konkretisierung von Zielen, geben Orientierung für die gemeinsame Arbeit und sollen Grundlage sein für Gespräche und Verhandlungen mit gesellschaftlichen, politischen und staatlichen Entscheidungsträgern (Verweis auf Flyer)

Jetzt zum Thema Vereinbarkeit und zu meiner konkreten Situation: Stellen Sie sich vor, es ist Freitagnachmittag, sie kommen nach einer anstrengenden Arbeitswoche nach Hause, freuen sich auf Ihre Familie, auf Ihren Mann oder Ihre Frau, Ihre Kinder, sind nur kurz zuhause und erhalten dann einen Anruf: „Kommen Sie bitte sofort in die Klinik, Ihr Mann hatte einen Schlaganfall“. Das genau ist vor sieben Jahren unserer Familie passiert.

Wenn ich an diese Anfangszeit zurückdenke, fallen mir oft zuallererst die Worte des Arztes ein, der mich mit den Worten begrüßte: „Ihr Mann wird niemals wieder laufen noch sprechen können“. Ich erinnere mich noch deutlich daran, dass ich ihm am liebsten eine Ohrfeige gegeben hätte, so hart empfand ich seine Worte, wie ein Schlag in mein Gesicht. Ein Schlag, dem man erstmal hilflos ausgeliefert ist und gegen den man meint, nichts, aber auch gar nichts ausrichten zu können, auch wenn man sich noch so sehr innerlich dagegen auflehnt.

Ich erzähle das, weil ich deutlich machen will, was für ein seelischer Schock es auch ist, wenn so etwas unerwartet passiert und meine, die Verarbeitung dieses Schocks benötigt auch Zeit und Beachtung bei dem Angehörigen selbst. Aber ich schob das damals, wie wohl die meisten anderen, denen es ähnlich erging, erstmal weg und schaute nur auf meinen Mann und was da getan werden musste.

Für mich und meinen Mann war schnell klar, dass wir versuchen wollten, „das Beste“ daraus zu machen. Das Beste, das waren im wesentlichen zwei Ziele, nämlich zum einen, ihn nach der Zeit der Reha nach Hause zu holen und ihm dort ein gutes Leben zu organisieren und zum zweiten, das war auch schnell klar, waren wir uns einig, dass es ein wichtiges Ziel war (auch aus finanziellen Erwägungen heraus aber nicht nur), die Beibehaltung meiner Berufstätigkeit anzustreben.

Als Folge des Schlaganfalls konnte mein Mann die ersten Jahre gar nicht, heute nur sehr stark eingeschränkt sprechen, d.h. man muss mit ihm irgendwie anders kommunizieren, außerdem ist er aufgrund einer Halbseitenlähmung Rollstuhlfahrer geworden, kann nicht mehr lesen und nicht mehr schreiben.

Mein Urlaub, den ich damals sofort genommen hatte, war schnell aufgebraucht und ich hatte etwas später große Mühe, neben meiner Berufstätigkeit eine neue Wohnung für uns zu organisieren; denn es war klar, dass mein Mann mit seinem Rollstuhl nicht in unsere alte angemietete Wohnung, in der sich eine Wendeltreppe befand, zurückkehren konnte.

Dann kam mein Mann aus der Reha und ich nahm meinen Resturlaub. Ich hatte insgesamt eine Woche Zeit, das Einleben hier mit den ganzen Therapien,

Hilfsmitteln, Pflege- und Betreuungskräften einzuüben. Das war damals sehr schlimm für mich, das Gefühl zu haben, für diese so wichtige Sache nicht ausreichend Zeit zu haben. Alles dauerte recht lang, besonders auch gerade deswegen, weil man Mann ja nicht kommunizieren konnte wie Du und ich, sondern jede/r muss sich ihm zuwenden und sich die Kommunikationsebene mit ihm erst erschließen.

Was ich in dieser ersten Zeit dringend gebraucht hätte, wäre eine **Freistellung** von mindestens sechs Wochen gewesen, eine bezahlte **Auszeit** die notwendig ist, um die Pflege und Betreuung meines Angehörigen in der ersten Zeit gut organisieren und sicher zu stellen zu können.

Ich arbeitete damals in einem 40 Stunden Job als Sozialpädagogin in einem Wohlfahrtsverband in einem so genannten Integrationsfachdienst (ein Fachdienst zur beruflichen Eingliederung von Menschen mit Behinderung).

Diese Tätigkeit erleichterte es mir wohl sehr, die professionellen Hilfen, die wir in der ersten Zeit in Anspruch nahmen, wie z.B. der Pflegedienst oder das notwendige Therapiekonzept wie Krankengymnastik, Logopädie oder Ergotherapie umzusetzen, zu koordinieren und in ein für meinen Mann annehmbares Pflegesetting zu integrieren. Ich arbeitete damals noch in der Nähe meiner Wohnung und fuhr regelmäßig mittags nach Hause um dort nach dem Rechten zu schauen.

Einer guten Bekannten gab ich damals einen 400 € Job mit dem Auftrag, alles Notwendige zu kommunizieren. Ich brauchte einfach jemanden zuhause, der meine Rolle übernahm wenn es etwas Neues oder etwas Wichtiges gab, wenn ich nicht da war.

Im Verlauf der Zeit machte ich dann schnell die Erfahrung, dass das anfängliche Pflegesetting sich schnell veränderte und ständig dem aktuellen Pflege- und auch Betreuungsbedarf, neu angepasst werden musste. Auch dies kostete und kostet viel Zeit und Kraft.

Heute ist es so, dass ich bezahlte und unbezahlte Kräfte zuhause habe, die meinen Mann während der Zeit meiner beruflichen Tätigkeit versorgen.

Die Pflege, die ich meine jetzt die reine Körperpflege übernahm ich vor zwei Jahren morgens, abends und am Wochenende allein, so dass wir seit einiger Zeit keinen Pflegedienst mehr benötigen.

Mein momentanes Fazit ist, dass ich sehr gerne auf eine Teilzeitstelle hinuntergehen möchte, dies aber nicht kann, weil wir auf mein volles Gehalt angewiesen sind. Für mich bedeutet diese Entscheidung in erster Linie, dass ich mit der Pflege meines Mannes und meiner Berufstätigkeit sehr häufig an eine Überlastungsgrenze gerate, die sich auch mehr und mehr negativ auf meine Gesundheit auswirkt.

Zum Familienpflegezeitgesetz kann ich sagen, dass ich damit in der vorliegenden Form nichts anfangen kann, da ich es mir nicht erlauben kann, für einen längeren Zeitraum auf $\frac{1}{4}$ meines Gehaltes zu verzichten.

Mit meinem Gehalt und der geringen Rente meines Mannes kommen wir gerade so aus. Mit einem Teil des Geldes und dem Pflegegeld bezahle ich Menschen, die meinen Mann während der Zeit meiner beruflichen Abwesenheit betreuen.

Die Familienpflegezeit sieht vor, dass jemand für zwei Jahre auf einen Teilzeitumfang zurückgeht um einen Angehörigen zuhause besser pflegen zu können und danach wieder den vollen Umfang der ursprünglichen Arbeitszeit aufnimmt. Ich kann mir vorstellen, dass es für jemanden, der zwei Jahre in Teilzeit gearbeitet hat und gleichzeitig seinen Angehörigen zuhause gepflegt hat (und damit ein ganzes Pflegesetting um diese beiden Punkte herum arrangiert hat), anschließend sehr schwer sein dürfte, wieder Vollzeit arbeiten zu gehen.

Ist die Pflege auf Dauer angelegt, wie in meinem Fall, erscheint mir dies unrealistisch, das „Problem“, die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf, besteht nach zwei Jahren immer noch.

Auch stelle ich mir vor, dass in den zwei Jahren, in denen jemand auf die halbe Zeit zurückgeht, sich die Bedingungen am Arbeitsplatz unter Umständen negativ verändert haben könnten. Wie funktioniert es beispielsweise mit der Kollegin bzw. mit

dem Kollegen, der in den zwei Jahren die eigene Tätigkeit übernommen hat und dann seinen/ihren Platz wieder räumen muss, weil man wieder zurückkommen will?

Pflegende Angehörige, die gleichzeitig neben der Pflege noch einer Erwerbstätigkeit nachgehen, sind den Bedingungen des Erwerbslebens in aller Härte genauso ausgesetzt wie Kolleginnen und Kollegen, die keinen pflegebedürftigen Menschen in der Familie haben.

Sie brauchen daher die ernst gemeinte Unterstützung durch die Politik und verständnisvolle und aufgeklärte Arbeitgeber, die wissen, was sie ihren Mitarbeitenden anbieten können, gerade auch, um sie ggfs. halten bzw. an sich binden zu können. Viele Unternehmen haben mittlerweile erkannt, dass sie ihre erfahrenen MitarbeiterInnen brauchen, es gibt auch schon einige Betriebsvereinbarungen für pflegende Mitarbeiter auf freiwilliger Basis.

Folgendes **Fazit in Form von Wünschen bzw. Forderungen** ziehe ich:

1. Das Thema Vereinbarkeit ist ein gesamtgesellschaftliches Thema, gehört **enttabuisiert** und sollte von allen Beteiligten (Politik, Arbeitgeber) auch im Hinblick auf den Fachkräftemangel und aus fiskalischen Erwägungen heraus – (schließlich werden hierdurch auch Heimaufenthalte verhindert) gesehen und ernst genommen werden.
2. Notwendige **Auszeiten** am Anfang und während der Pflege für Erwerbstätige mit Pflegeverantwortung sind unerlässlich und müssen sein besonders auch im Hinblick auf den Erhalt der Gesundheit und der Sicherung der Erwerbsfähigkeit des pflegenden Angehörigen! Es gilt auch, Frühverrentungen des pflegenden Angehörigen zu verhindern! Für diese Auszeiten müssen **Lohneratzleistungen** her, es muss dafür Geld in die Hand genommen werden, um zu verhindern, dass ganze Familien aus diesem Grund die sozialen Sicherungssysteme in Anspruch nehmen müssen! Das Schicksal kann nicht allein dem/der pflegenden Angehörigen, der/die gleichzeitig auch noch sämtlichen Härten und Leistungsanforderungen im Zusammenhang mit der Erwerbstätigkeit ausgesetzt ist, aufgebürdet werden!

3. Neben den Lohnersatzleistungen ist auch ein **Rechtsanspruch** für die Inanspruchnahme des Familienpflegezeitgesetzes wichtig. Die Begrenzung von 2 bis 4 Jahre trifft nicht diejenigen, die länger pflegen und demzufolge sogar entsprechend lange den Belastungen der Pflege ausgesetzt sind!
4. Ein mehrtägiger **gesetzlicher Zusatzurlaub** im Jahr (ähnlich wie bei den Mitarbeitenden mit Schwerbehinderung) würde dem pflegenden und erwerbstätigen Menschen Gelegenheit geben, etwas Zeit zu finden, das Pflegesetting neu einzurichten und dem tatsächlichen Pflegebedarf, der sich in der Praxis immer wieder verändert, anzupassen und/oder einfach mal „Luft zu haben“ für die vielen Dinge, die ohnehin liegen bleiben aufgrund der kontinuierlichen Vielfachbelastung.
5. Berufstätige Pflegende brauchen **verständnisvolle Arbeitgeber**, die sich wirklich Gedanken machen, was sie ihren MitarbeiterInnen anbieten können (z. B. flexible Arbeitszeiten, Heimarbeit, Dienstvereinbarungen mit zusätzlichem Urlaub in Notsituationen, Anrecht auf Arbeitsplatzterhalt etc.).
6. Weiterhin benötigen berufstätige **Pflegende flexible Einrichtungen der Kurzzeit- und Tagespflege**. Kurzzeitpflege richtet sich oft nicht nach den Bedürfnissen der Pflegenden (wann ein Platz benötigt wird) sondern nach den Bedürfnissen der Einrichtung (wann ein Platz frei ist). Tagespflege wird nur unter der Arbeitswoche aber nicht an den Wochenenden angeboten. Ein berufstätiger pflegender Angehöriger benötigt aber regelmäßig und planbare „Auszeiten“ gerade auch an Wochenenden zur Erholung, für die Regeneration der eigenen Arbeitskraft und um einfach mal „für sich“ sein zu können.
7. Der derzeitige allgemeine Anspruch auf **Tages- Kurzzeit- und Verhinderungspflege** speziell bei erwerbstätigen Pflegenden, die täglich einer immensen Kraftanstrengung ausgesetzt sind, könnte **erhöht** werden um einfach mehr Entlastung zu finden.
8. Die Ansprüche auf Leistungen der **medizinischen Rehabilitation** sollten bei berufstätigen pflegenden Angehörigen besonders überprüft werden mit dem Ziel, die Erwerbsfähigkeit von pflegenden Angehörigen größtmöglich zu

erhalten. Hier sind die Rentenversicherungsträger gefragt. Bei nachgewiesenen gesundheitlichen Belastungen sollte der/die pflegende Angehörige ein Anrecht auf medizinische Rehabilitationsleistungen in Kliniken haben, das dem jeweiligen Leistungsbild und den gesundheitlichen Beeinträchtigungen entspricht.

Pflegende Angehörige mit und ohne zusätzliche Erwerbstätigkeit brauchen Anerkennung und dürfen in ihrem Dauerstress nicht allein gelassen werden! Jeden kann es treffen. Allein das Hinsehen auf die Situation, allein schon ein aufmunterndes Wort, setzt den Impuls: ich sehe Dich in dem was Du leistest, Du hast meine volle Anerkennung. Auch das verleiht Kraft!