



Zu Hause pflegen *bleiben sie gesund!*

Info-Brief der Unfallkasse Berlin und der DSH · Winter 2012/2013



Beruf und Pflege – ein schwieriger Spagat

„Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ – das Thema wird meist mit der Betreuung von Kindern verbunden. Doch Berufstätige, die sich um einen pflege- oder hilfsbedürftigen Angehörigen kümmern, müssen einen vergleichbaren Spagat leisten.

Schritt für Schritt schaffen neue Gesetze Rahmenbedingungen, die pflegenden Angehörigen diese schwierige Aufgabe erleichtern und außerdem den Grundstein für eine neue Anerkennungskultur legen. Unverzichtbar für die Bewältigung des Pflegealltags ist allerdings immer die Unterstützung durch den Arbeitgeber.

Liebe Leserin, lieber Leser,

Sie betreuen einen pflegebedürftigen Menschen zu Hause und sorgen oft mit hohem persönlichen Einsatz dafür, dass er weiterhin am vertrauten Familienleben teilnehmen kann.

Während Ihrer Pfl egetätigkeit sind Sie automatisch gesetzlich unfallversichert. Welche Leistungen damit verbunden sind, erfahren Sie in diesem Info-Brief.

Gleichzeitig möchten wir Ihnen dabei helfen, bei der Pflege selbst gesund zu bleiben.

Wir hoffen, dass Sie diesen Info-Brief gerne lesen, und würden uns freuen, von Ihnen zu hören, wie er Ihnen gefällt.

Fortsetzung: Beruf und Pflege – ein schwieriger Spagat

„Arbeitnehmer müssen verlässlich ihre Arbeit leisten. Doch die Pflege erfordert zeitliche Flexibilität. Zudem wird die Freizeit stark reduziert. Das alles bedeutet eine massive Belastung“, sagt Nathalie Oberthür, Fachanwältin für Sozialrecht aus Köln. Anders als bei Kindererziehung ist der Beginn einer Angehörigenpflege meist nicht planbar, der Verlauf ebenfalls nicht. Heike Nordmann, Beraterin bei der Verbraucherzentrale NRW in Düsseldorf, empfiehlt: „Arbeitnehmer müssen natürlich zuerst bei der Pflegeversicherung einen Antrag stellen, dass Pflegeleistungen übernommen werden. Sie sollten jedoch auch möglichst frühzeitig mit ihrem Arbeitgeber und ihren Kollegen sprechen und diese für ihre neue Familiensituation sensibilisieren. Das schafft Verständnis, auf das man in Akut-Situationen möglicherweise sehr angewiesen ist. Der dritte

Schritt ist dann die umfassende Information bei einem Pflegestützpunkt, einer kommunalen Beratungsstelle oder auch einer Seniorenberatungsstelle. Außerdem hat man auch einen gesetzlichen Anspruch auf eine individuelle Betreuung, also ein Case Management, bei der Versicherung des pflegebedürftigen Angehörigen.“ In der Beratung muss besprochen werden, wie Beruf und Pflege miteinander vereinbart werden können.

Neue Gesetze eröffnen neue Möglichkeiten

Nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) kann die Arbeitszeit dauerhaft reduziert werden. Doch davor scheuen viele Angehörige zurück. Das Pflegezeitgesetz (PflegeZG) von 2008 sichert Arbeitnehmern, die einen nahen Angehörigen pflegen, einen Anspruch auf Pflegezeit: Beschäftigte dürfen sich für bis zu sechs Monate vollständig oder teilweise freistellen lassen. In dieser Zeit erhalten sie kein Gehalt, genießen jedoch Kündigungsschutz.

Voraussetzungen für den Anspruch auf Pflegezeit

- Der Pflegebedürftige muss mindestens Pflegestufe I haben.
- Er muss in der häuslichen Umgebung gepflegt werden.
- Der Pflegenden muss die Pflege selbst übernehmen. Ambulante Dienste können teilweise einbezogen werden.
- Der Pflegenden muss ein naher Verwandter (z.B. Ehegatte, Lebenspartner, Kind oder Geschwister) sein.
- Der Arbeitgeber muss mehr als 15 Personen regelmäßig beschäftigen.

Ab sprachen mit dem Arbeitgeber

Wer Pflegezeit in Anspruch nehmen möchte, muss dies mindestens zehn Tage vor dem geplanten Beginn schriftlich ankündigen und mitteilen, für welchen Zeitraum und in welchem Umfang er sich freistellen lassen möchte. Die Pflegezeit kann nicht auf mehrere Zeitabschnitte aufgeteilt werden. Bei einer teil-



weisen Freistellung muss er angeben, wie viele Stunden er arbeiten kann und wie er diese Stunden verteilen möchte. Der Arbeitgeber kann eine teilweise Freistellung aus dringenden betrieblichen Gründen ablehnen. Voraussetzung für die Freistellung ist eine Bescheinigung, die die Pflegebedürftigkeit des oder der Angehörigen belegt. Diese Bescheinigung gibt es bei der Pflegekasse, dem Medizinischen Dienst der Krankenversicherung oder der privaten Pflege-Pflichtversicherung. Grundsätzlich kann die Pflegezeit nur mit Zustimmung des Arbeitgebers vorzeitig beendet werden. Wenn die gepflegte Person stirbt, in eine stationäre Einrichtung zieht oder die häusliche Pflege unmöglich wird, endet die Pflegezeit vier Wochen nach Eintritt dieser veränderten Umstände.

Folgen für die Sozialversicherung

Wer sich in der Pflegezeit vollständig freistellen lässt und keine Vergütung erhält, ist nicht mit dem Status „Beschäftigter“ kranken- und pflegeversichert. Viele verheiratete oder verpartnerte Beschäftigte können in einer Familienversicherung versichert werden. Ist das nicht möglich, muss sich der pflegende Angehörige für die Pflegezeit freiwillig bei der Krankenversicherung weiterversichern. Sie schließt die Pflegeversicherung mit ein. In der Regel erhebt die Kasse den Mindestbeitrag. Auf Antrag erstattet die Pflegekasse die Kosten bis zur Höhe des Mindestbeitrags. Für Privatversicherte gilt: Die Kranken- und Pflegeversicherung bleibt bestehen. Auf Antrag übernimmt die Pflegekasse oder -versicherung auch hier die Kosten bis zur Höhe des Mindestbeitrages. Wer seinen Angehörigen

mindestens 14 Stunden in der Woche pflegt, ist, sofern er in einem Beschäftigungsverhältnis steht, rentenversichert. In der Arbeitslosenversicherung wird die Pflichtversicherung für die Dauer der Pflegezeit von der Pflegekasse getragen.

Sonderfall Beamte

Beamte, Richter und Soldaten können sich nach dem jeweils geltenden Beamtengesetz für bis zu 15 Jahre ohne Dienstbezüge zur Angehörigenpflege vom Dienst befreien lassen oder nach einem ärztlichen Gutachten bis zur Hälfte ihrer bisherigen Arbeitszeit erwerbstätig sein.

Ein Schritt weiter: Familienpflegezeit

Seit 2012 gilt das Familienpflegezeitgesetz. Beschäftigte können ihre Arbeitszeit bis zu zwei Jahre lang auf bis zu 15 Wochenstunden reduzieren. In dieser Zeit reduziert sich ihr Einkommen nur halb so stark wie die Arbeitszeit. Wer also von bislang 40 auf 20 Wochenstunden halbiert, der erhält nicht 50, sondern 75 Prozent des letzten Bruttoeinkommens. Während der Pflegephase besteht ein besonderer Kündigungsschutz. Danach arbeitet der Beschäftigte wieder voll, erhält jedoch zunächst weiterhin das reduzierte Gehalt, und zwar so lange, bis die durch den Entgeltvorschuss vorab vergütete Arbeitszeit nachgearbeitet wurde. Der Arbeitgeber kann den Entgeltvorschuss durch ein Bundesdarlehen des Bundesamtes für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben zinslos finanzieren. Im Anschluss an

die Pflegephase zahlt er das Darlehen mit den einbehaltenen Gehaltsteilen zurück. „Einen Rechtsanspruch auf Familienpflegezeit haben Beschäftigte nicht“, sagt Rechtsanwältin Oberthür. Notwendig ist eine freiwillige schriftliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Beschäftigtem nach den Konditionen des Gesetzes. „Für Arbeitgeber sind zwar finanzielle Risiken abgedeckt, sie müssen jedoch hohen bürokratischen Aufwand betreiben. Klein- und Mittelständler werden sich damit schwertun.“

Nach den Beobachtungen der Anwältin und der Verbraucherberaterin werden Pflegezeit und Familienpflegezeit nicht in großem Umfang in Anspruch genommen. „Das liegt daran, dass diese Modelle für die Arbeitnehmer mit finanziellen Einbußen verbunden sind, die nicht jeder hinnehmen kann oder will“, urteilt Verbraucherberaterin Nordmann. Trotzdem zeigen die neuen Gesetze eine positive Wirkung: „Sie haben vor allem dazu beigetragen, dass die gesellschaftliche Wahrnehmung der Doppelbelastung verbessert wurde.“



Weitere Informationen:

- Pflegezeitgesetz im Wortlaut: www.gesetze-im-internet.de/pflegezg/___3.html
- Familienpflegezeitgesetz im Wortlaut: www.gesetze-im-internet.de/fpfzg/index.html
- Informationen zum Familienpflegezeitgesetz: www.familien-pflege-zeit.de/service/servicebereich.html
- www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/Publikationen



Beruf und Pflege vereinbaren – gute Beispiele zum Nachahmen

Viele Arbeitgeber suchen Wege, ihren Mitarbeitern die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf zu erleichtern. Dies muss allerdings auf die Arbeitsbedingungen des Betriebes zugeschnitten sein. „Sie beweisen: Mit gutem Willen geht immer ganz vieles“, sagt Nathalie Oberthür, Fachanwältin für Sozialrecht aus Köln. Eine Organisation, die das ganz genau beobachtet, ist die „berufundfamilie gGmbH“, eine Tochter der gemeinnützigen Hertie-Stiftung.

Beispielhafte Arbeitgeber in unterschiedlichen Branchen

„Wir haben in einer repräsentativen Umfrage unter Arbeitgebern festgestellt, dass 62 Prozent der deutschen Arbeitgeber sich bislang noch nicht mit dem Thema ‚Vereinbarkeit von Beruf und Pflege‘ beschäftigt haben. 71 Prozent können nicht einmal betriebliche Maßnahmen zum Thema benennen“, erläutert Geschäftsführer Stefan Becker. Aber es gibt auch aktive Arbeitgeber in unterschiedlichen Branchen, die Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege anbieten. Sie setzen sich oft strategisch mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie auseinander und agieren vorausschauend. „Berufundfamilie“ bietet auf seiner Internetseite Anregungen und Informationsmaterial für Unternehmen sowie gute Beispiele aus der Praxis.

Information und Enttabuisierung durch gezielte Öffentlichkeitsarbeit

Die firmeninterne Kommunikation kann erste, einfach umsetzbare Schritte gehen. So profitieren zum Beispiel die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Oberfinanzdirektion Koblenz und der SB-Einzelhandelskette Globus, St. Wendel, davon, bei ihrem Arbeitgeber umfangreiches Informationsmaterial zur Pflege einsehen und mitnehmen zu können. Kontaktadressen, Musterformulare und ein ausführlicher Maßnahmenkatalog für Beschäftigte mit pflegebedürftigen Angehörigen verkürzen im Bedarfsfall Wege und enttabuisieren das Thema Pflege. Das leisten auch Informationsveranstaltungen wie Vorträge zu Pflege Themen. Solche Veranstaltungen können in Eigenregie organisiert werden oder mit Hilfe externer Fachleute. Die AOK Hessen geht einen Schritt weiter. Sie hat gemeinsam mit sechs weiteren Firmen das „Kompetenztraining Pflege“ initiiert: Betroffene Beschäftigte können an kostenlosen Workshops mit praktischen Trainingseinheiten teilnehmen. Hat ein Unternehmen darüber hinaus noch Ansprechpartner für pflegende Angehörige benannt: umso besser. Diese Aufgabe kann auch der Betriebsrat oder – wie bei der Ford Werke GmbH – eine Mitarbeiterinitiative erfüllen.

Entlastung durch Umorganisation der Arbeit

Schritt zwei sind unterschiedliche praktische Hilfestellungen. Ganz oben auf der Liste stehen Arbeitszeitmodelle. Die Techniker Krankenkasse etwa bietet ihren Beschäftigten zahlreiche Module zur Flexibilisierung der Arbeitszeit an. Dazu zählen dehnbare tägliche Arbeitszeitgestaltung, ein Arbeitszeitkorridor zur individuellen Festlegung der Wochenarbeitszeit sowie individuelle Freistellungs- und Beurlaubungsmöglichkeiten. Daneben können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Arbeitszeit lebensphasenorientiert gestalten: Zusätzliche Arbeitszeit, zum Beispiel aus Mehrarbeit, kann auf einem Lebensarbeitszeitkonto angesammelt und für Belange der Familie wie eine Auszeit abgebaut werden. Vergleichbare Lebensarbeitszeitkonten gibt es auch bei dem mittelständischen Unternehmen Schönberger Stahlbau & Metalltechnik.

Die Healthcare-Firma Merz trifft für Beschäftigte mit pflegebedürftigen Angehörigen individuelle Regelungen für gewünschte Arbeitspausen. Die durch die Freistellung eines Beschäftigten anfallende Mehrarbeit fängt das Team mit Unterstützung durch das Unternehmen auf.

Die Beschäftigten von perbit software arbeiten mit dem Modell der Vertrauensarbeitszeit. Sie ist ergebnisorientiert gestaltet und erlaubt ein hohes Maß an Zeitautonomie. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter praktizieren in Abstimmung mit betrieblichen Belangen diverse Varianten einer reduzierten Wochenarbeitszeit beziehungsweise der Telearbeit im Home Office.

Die Beschäftigten des Klinikums Bremen-Ost können ihre Sonderzuwendung zum Jahresende („Weihnachtsgeld“) in Freizeit umwandeln und so eine Arbeitspause ohne finanzielle Verluste einlegen.

Praktische Unterstützung in der Pflege

Praktische Entlastung bringen Serviceleistungen. Wenn ein Arbeitgeber einen Haushaltsservice vermittelt oder sich gar an dessen Kosten beteiligt, entlastet das den Beschäftigten und gibt ihm Zeit zum Auftanken seiner Kräfte.

Unternehmen können mit örtlichen Pflegeeinrichtungen kooperieren. Eine gute Möglichkeit ist die Reservierung von Belegplätzen für Mitarbeiterangehörige. Finanziell aufwändig ist die Schaffung eines eigenen Altenheimes nach dem Vorbild Betriebskindergarten. Die Bausparkasse Schwäbisch Hall ist eines der ersten Unternehmen, das die Idee umgesetzt hat – und damit auch ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine Perspek-

tive fürs eigene Alter schafft. „Wir stellen fest, dass insbesondere Krankenhäuser und auch Reha-Zentren dazu übergehen, den zu pflegenden Angehörigen der Mitarbeiter zumindest für die Kurzzeitpflege Plätze im eigenen Haus zur Verfügung zu stellen“, sagt berufundfamilie gGmbH-Geschäftsführer Becker. Das Reha-Zentrum in Lübben bietet praktische Hilfe in einer ähnlichen Richtung: Angehörige der Beschäftigten können das therapeutische Angebot im Zentrum nutzen. Hinzu kommt die Möglichkeit, pflegebedürftige Angehörige während der Ferienzeit in der Klinik kostenlos betreuen zu lassen.

Betriebe, die solche Maßnahmen einführen und offensiv mit dem Prädikat „familienfreundlich“ werben wollen, können sich zertifizieren lassen. Bundesweit etabliert ist das seit 1998 aktive Audit „Beruf und Familie“: Mithilfe dieses Untersuchungsverfahrens werden Lösungen ermittelt, die für das Unternehmen passen. Die gemeinnützige Gesellschaft „berufundfamilie“ erarbeitet für Betriebe passgenaue Maßnahmen und Ziele. In einem kontinuierlichen Prozess kann so Schritt für Schritt eine familienbewusste Personalpolitik umgesetzt werden. Grundlage ist ein Katalog aus mehr als 150 möglichen Einzelmaßnahmen.



Weitere Informationen:

Auf der Internetseite der berufundfamilie gGmbH sind Materialien für Unternehmen wie Fragebögen, Selbsttests und Maßnahmenpläne sowie Beispiele aus der Praxis zu finden: www.beruf-und-familie.de

Niederschwellige Angebote: Pausen auch für Eltern pflegebedürftiger Kinder



Wer wegen einer diagnostizierten Demenz, einer geistigen Behinderung oder einer psychischen Erkrankung in seiner Alltagskompetenz eingeschränkt ist, hat Anspruch auf Betreuungsgeld. So steht es im Pflegeversicherungsgesetz (Sozialgesetzbuch XI, Paragraph 45b). Abhängig vom Grad der Einschränkung beträgt das Betreuungsgeld bis zu 2.400 Euro pro Jahr. Es kann unter anderem für niederschwellige stundenweise Betreuungsangebote genutzt werden. In dieser Zeit können pflegende Angehörige einmal durchatmen. Anspruchsberechtigt sind nach diesem Gesetz auch pflegebedürftige Kinder. Ihr Anteil an der Gesamtgruppe der Betroffenen ist allerdings vergleichsweise gering. Deshalb ist es auch schwierig, für ein pflegebedürftiges Kind das passende Angebot in der mittlerweile recht großen Palette niederschwelliger Betreuungsmöglichkeiten zu finden.

Vielfältige Angebote

Dennoch gibt es auch für Kinder vielfältige Angebote. Je nach Art und Umfang der Einschränkung kann eine Einzelbetreuung im häuslichen Umfeld oder eine Gruppenbetreuung in den Räumlichkeiten des Trägers den Eltern Luft verschaffen. Bewegungs- oder Musik-Workshops fördern Mobilität und Kreativität des Kindes. Und Ferien- oder Freizeitfahrten sorgen für besondere Erlebnisse. Das Stundenhonorar für diese Angebote beträgt je nach Qualifikation der Leistungserbringer und ihrem Aufwand zwischen fünf und dreißig Euro. Der Weg zu einem niederschweligen Betreuungsangebot führt über die Pflegekasse. Sie übernimmt nur

die Kosten für Betreuungsangebote, die nach dem jeweiligen Landesrecht anerkannt sind. So müssen Trägerinitiativen, Vereine oder Gruppen zum Beispiel Vorgaben zur Qualitätssicherung einhalten. Dazu gehört etwa, dass ehrenamtliche Kräfte fachlich angeleitet werden – je nach ihrem Einsatz etwa durch einen Arzt, eine Pflegefachkraft oder einen Psychologen. Listen von anerkannten Angeboten gibt es deutschlandweit zum einen bei der Pflegekasse und zum anderen bei den Behörden, die die Anerkennung aussprechen. In Nordrhein-Westfalen etwa ist dies das Dezernat 24, Fachbereich Sozialpolitische Förderprogramme, der Bezirksregierung Düsseldorf. In ihrer Aufstellung mit aktuell

mehr als 1.600 Angeboten finden sich rund 180 Angebote, die speziell für pflegebedürftige Kinder und Jugendliche mit geistiger Behinderung oder psychischer Erkrankung geeignet sind: „Dabei zeigt sich eine recht bunte Trägerlandschaft, das heißt, neben bekannten Einrichtungen wie ‚Lebenshilfe‘ oder ‚Von Bodelschwingsche Stiftungen‘ gibt es inzwischen recht viele freie Träger(vereine)“, informiert der Sprecher der Bezirksregierung, Bernhard Hamacher. Ähnlich sieht es in Berlin aus. Dort führt die Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales eine entsprechende Liste.

Neben den Angeboten, die von der Pflegekasse übernommen werden, gibt es auch Möglichkeiten, die für ihre Nutzer kostenlos sind. Sie sind dort, wo anerkannte Angebote rar sind, für die Eltern pflegebedürftiger Kinder höchst interessant. So organisieren zum Beispiel Vereine und vor allem kirchliche Einrichtungen kostenlos Besuchsdienste mit dem Hauptziel, das familiäre Umfeld zu unterstützen.

- Die Berliner Angebote sind unter www.berlin.de/pflege/angebote/demenz.html aufgelistet. Telefonische Auskunft gibt das Pflegeportal des Landes unter 030 9028-2189.
- Angebote in NRW sind unter www.demenz-service-nrw.de zu finden.
- Zahlreiche Links zu ehrenamtlich in der Pflege tätigen Organisationen finden sich auf der Seite www.ehrenamtsportal.de/html/pflege.html

Pflegekurse – Vorbereitung und Begleitung im Pflegealltag

Häusliche Pflege ist keine einfache Angelegenheit – und gute Pflege schon gar nicht. Viele Angehörige werden mit dieser Situation von heute auf morgen konfrontiert und sind entsprechend hilflos. Die Angst, etwas falsch zu machen, ist groß. Deshalb bieten die Pflegekassen zusammen mit Vertragspartnern vor Ort wie Wohlfahrtsverbänden, Kirchen oder privaten Anbietern kostenlose Pflegekurse an. Die gesetzliche Grundlage dafür ist das Sozialgesetzbuch XI, Paragraph 45.

Der erste Ansprechpartner in Sachen Pflegekurs ist die Pflegekasse, die einen Überblick über die Angebote ihrer Vertragspartner vorhält. Eine gute Basis bietet ein Grundkurs.

Grundkurs vermittelt Fachkompetenz

Seine Schwerpunkte sind die Vermittlung von fachlichen Kenntnissen (Beispiel: typische Krankheitsbilder), Fragen der Ernährung, Vermeidung des Wundliegens („Dekubitus“), Transfer vom Bett in den Sessel sowie die Unterstützung der optimalen Körperposition. Hilfsmittel werden vorgestellt, praktische Übungen durchgeführt. Die Inhalte sind bei den Anbietern in etwa gleich. Pflegenden Angehörige entscheiden sich daher eher für einen wohnortnahen Kurs, der von den Terminen her passt. „Ein allgemeiner Pflegekurs umfasst in der Regel 24 Unterrichtseinheiten, also 18 Zeitstunden“, sagt Bettina Tews-Harms, die für den Berufsverband privater Anbieter sozialer Dienste (bpa) in Berlin Fortbildungen anbietet. Sie finden entweder mehrere Wochen lang an einem bestimmten Wochentag oder in Blockform an einem Wochenende statt. Die Zahl der Teilnehmer liegt meist zwischen 6 und 12, manchmal auch bei 15 Personen.

Spezielle Schulungen nach dem Grundkurs

Dieser Grundkurs ist meist nur der erste Schritt. Die ideale Ergänzung ist eine Schulung zu Hause. Dort kann der Kursleiter individuell auf Bedürfnisse und die jeweilige Wohnsituation eingehen. Darüber hinaus gibt es Spezialkurse, etwa zu Themen wie die Pflege von Demenzkranken, zu Therapien, die auf die Linderung von Schmerzen ausgerichtet sind, und Angebote mit dem Schwerpunkt „rückengerechtes Pflegen“.

Auch für Personen, die bereits pflegerisch tätig sind, können Pflegekurse wertvoll sein, nicht zuletzt unter psychologischen Gesichtspunkten: Sie können sich selbst und ihre täglichen Handgriffe überprüfen und

Sicherheit gewinnen. Sie bekommen aber auch eine Wertschätzung für die Leistung, die sie Tag für Tag erbringen. Hilfreich und tröstlich ist oft auch der Austausch mit anderen pflegenden Angehörigen.



Kurse meistens kostenfrei

Grundkurse, Spezialkurse und Schulungen im häuslichen Umfeld sind unabhängig voneinander und können ohne Begrenzung nacheinander kostenfrei wahrgenommen werden, auch wenn es noch keine Leistungen der Pflegeversicherung gibt. Wer den Kurs eines Dienstleisters besuchen möchte, der nicht Vertragspartner der eigenen Kasse ist, sollte im Vorfeld klären, ob die Kasse den Kurs dennoch anerkennt und die Kosten übernimmt.

Hilfe auf Knopfdruck – Hausnotruf gibt Sicherheit

Dass ihr pflegebedürftiger Angehöriger stürzt und hilflos in der eigenen Wohnung liegt, ist der Alptraum vieler Pfleger. Ein Hausnotruf, auch Rufhilfe oder Seniorenalarm genannt, gibt die Sicherheit, dass im Notfall rasch Hilfe da ist. Er trägt dazu bei, dass der Pflegendelänger in der häuslichen Umgebung bleiben kann. Hausnotrufsysteme gibt es hierzulande seit vielen Jahren, doch nach Angaben der „Initiative Hausnotruf“ wissen das nur 38 Prozent der über 50-jährigen. In der Wohnung des Nutzers besteht das Rufhilfesystem aus zwei technischen Komponenten: Basisgerät und Sender. Das Basisgerät mit integriertem Lautsprecher und Mikrofon ist etwa so groß wie ein Buch und wird mit dem Telefon gekoppelt. Damit es eine optimale Reichweite hat, hängt das Gerät am besten unverdeckt an der Wand. Der handliche Sender hat die Größe einer Armbanduhr. Er lässt sich praktisch am Handgelenk oder – an einer Schnur mit Öffnungsmechanismus – am Hals tragen. Im Notfall drückt der Pflegebedürftige einfach den Knopf des Senders und alarmiert so die Hausnotrufzentrale. Dort liegen bereits alle personenrelevanten Daten vor. Die Freisprechfunktion des Basisgerätes ermöglicht den direkten Kontakt. Ein hinterlegter Schlüssel sichert den schnellen Zugang zur Wohnung. Die Anbieter von Hausnotrufdiens-



ten – vor allem Wohlfahrtsverbände, aber auch private Firmen – arbeiten meist jeweils mit den Geräten eines Herstellers. Die zugelassenen Geräte sind sich in Technik und Funktionsweise ähnlich. Unterschiede gibt es aber bei den Leistungen der Anbieter. Fragen wie „Was passiert, wenn der Pflegebedürftige Alarm auslöst und auf die Rückmeldung per Freisprecheinheit nicht reagiert?“, „Wie ist gewährleistet, dass innerhalb kürzester Zeit Hilfe vor Ort ist?“, „Wie viele Fahrer sind in welchem Einzugsgebiet im Einsatz?“ oder „Bietet der Dienstleister die Installation der Geräte, Programmierung der Software und Einweisung der Nutzer an?“ sind wichtige Kriterien für die Anbieterwahl. Auf Antrag werden die Basisleistungen des Hausnotrufes von den Pflegekassen zumeist ab Pflegestufe I übernommen. Hilfreich ist dabei ein Attest des Hausarztes.

Weitere Informationen:

www.initiative-hausnotruf.de

Gesetzliche Unfallversicherung für pflegende Angehörige

Nicht erwerbsmäßig tätige häusliche Pflegepersonen sind bei den gesetzlichen Unfallversicherungsträgern beitragsfrei versichert, wenn sie einen Pflegebedürftigen (im Sinne des § 14 des SGB XI) pflegen. Dafür gelten die folgenden Voraussetzungen:

- **Die Pflege darf nicht erwerbsmäßig erfolgen.** Das ist der Fall, sofern Sie für Ihre Pflegetätigkeit keine finanzielle Zuwendung erhalten, die das gesetzliche Pflegegeld übersteigt. Bei nahen Familienangehörigen wird allgemein angenommen, dass die Pflege nicht erwerbsmäßig erfolgt.
- **Die Pflege muss in der häuslichen Umgebung stattfinden.** Ihre Pflegetätigkeit muss also entweder in Ihrem Haushalt oder in der Wohnung des Pflegebedürftigen erfolgen. Dabei kann es sich auch um ein Senioren- oder Pflegeheim handeln. Möglich ist auch, dass Sie den Pflegebedürftigen im Haushalt einer dritten Person pflegen.
- **Es muss sich um eine ernsthafte Pflegetätigkeit handeln und nicht um eine einmalige Gefälligkeitshandlung.**

Unfallkasse Berlin

Culemeyerstraße 2
12277 Berlin
Telefon 030 7624-0
Internet www.unfallkasse-berlin.de

Herausgeber:

Unfallkasse Berlin, Culemeyerstraße 2, 12277 Berlin, Tel. 030 7624-0
Unfallkasse Nordrhein-Westfalen, Sankt-Franziskus-Str. 146, 40470 Düsseldorf, Tel. 0211 9024-0
Kommunale Unfallversicherung Bayern, Ungererstraße 71, 80805 München, Tel. 089 36093-0

Redaktionsteam: Ulrike Renner-Helfmann, Martin Schieron, Kirsten Wasmuth, Dr. Susanne Woelk, Nil Yurdatap

Projektbetreuung: Aktion DAS SICHERE HAUS (DSH)

Layout und Produktionsabwicklung: Bodendorfer | Kellow

Autorin: Eva Neumann

Bildquellen: ©IPandastudio, Eva-Katalin/istockphoto, (Titel), ©Mark Papas/istockphoto (S.2.), ©N-Media-Images/Fotolia.com (S. 4), ©iceteastock/Fotolia.com, (S. 5), ©philidor/Fotolia.com (S. 6), ©Stefan Kuhn (S. 7), ©Initiative Hausnotruf (S. 8)

Anregungen & Leserbrief: Aktion DAS SICHERE HAUS (DSH), Holsteinischer Kamp 62, 22081 Hamburg, Tel. 040 298104-61, Fax 040 298104-71, E-Mail info@das-sichere-haus.de, Internet www.das-sichere-haus.de