

Dokumentation

Wenn Familien Hilfe brauchen.

Tagung zur Situation der Familienpflege in Bayern

4. bis 5. Dezember 2000 in Nürnberg

Veranstalter:

*Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie,
Frauen und Gesundheit und*

Staatsinstitut für Familienforschung an der Universität Bamberg (ifb)

Ursula Dallinger (Hg.)

© 2001 Staatsinstitut für Familienforschung an der Universität Bamberg (ifb)
D-96045 Bamberg
Hausadresse: Heinrichsdamm 4, D-96047 Bamberg

Leiter: Prof. Dr. Dr. h.c. Laszlo A. Vaskovics
Tel.: (0951) 965 25 - 0
Fax: (0951) 965 25 - 29
E-mail: sekretariat@ifb.uni-bamberg.de

Jeder Nachdruck und jede Vervielfältigung - auch auszugsweise - bedürfen der ausdrücklichen Genehmigung des Staatsinstituts für Familienforschung an der Universität Bamberg.

Umschlagentwurf: fly out, Bamberg
Druck und Bindung: Rosch Buch, Scheßlitz

Die Druckkosten des Materialienbandes übernahm das Bayerische Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Gesundheit.

Inhaltsverzeichnis

Begrüßung durch Herrn leitenden Ministerialrat Wölfl, Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Gesundheit.	5
Begrüßung durch Frau Dr. M. Rupp, Leiterin der Abt. II des Staatsinstituts für Familienforschung	7
Frau Prof. G. Cyprian (Universität Bamberg): Einleitung	7
Teil 1: Perspektiven der Organisation von Familienpflege.....	9
Frau Prof. G. Cyprian (Universität Bamberg): Organisationsstrukturen der Familienpflege in Bayern – Projektergebnisse und Innovationsmöglichkeiten.	9
Frau E. Kleber (Katholischer Deutscher Frauenbund, Landesverband Bayern): Auswirkungen des „Bayerischen Netzwerks Pflege“ auf die Organisationsstrukturen in der Familienpflege.....	15
Frau V. Bayer (Katholisches Hauspflegewerk der Diözese Rottenburg-Stuttgart): Betriebsvergleiche in Familienpflegestationen. Wieviel Steuerbares gibt es in diesem Bereich?	21
Teil 2: Professionalität und Anforderungen an die Familienpflege	28
Frau U. Dallinger (ifb, Bamberg): Ergebnisse aus dem Projekt.....	28
Frau U. Baur (Referentin für Qualitätssicherung des Deutschen Caritasverbandes): Qualitätssicherung und Qualitätsmanagement in der Familienpflege	33
Frau M. Feulner (Deutscher Caritasverband e.V., Freiburg): Ein neues Einsatzfeld und seine Anforderungen: Familienpflegeeinsätze mit systemveränderndem Auftrag.	39
Teil 3: Berufsbilder und Aufgabendefinition	43
Frau U. Dallinger: Ergebnisse aus dem Projekt	43
Frau E. Angelsperger: Anforderungen und Belastungen – Erfahrungen aus der Praxis der Familienpflege	52
Herr E. Stocker: Familienpflege in der Jugendhilfe eines Landkreises: Ein Erfahrungsbericht.....	56
Podiumsdiskussion: Finanzierung der Familienpflege – rechtliche und politische Verantwortung für soziale Dienste zugunsten der Familie	63

Begrüßung durch Herrn leitenden Ministerialrat Wölfl, Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Gesundheit.

Meine sehr geehrten Damen und Herren, im Namen des Bayerischen Staatsministeriums für Arbeit und Sozialordnung, Frauen, Familie und Gesundheit begrüße ich Sie sehr herzlich zu unserer Fachtagung Familienpflege. Mein besonderer Gruß gilt Frau Prof. Cyprian und Frau Dr. Dallinger, die uns über das Projekt heute und morgen näher informieren werden. Ich darf Ihnen die Grüße von Frau Staatsministerin Stamm übermitteln. Wer Frau Stamm kennt weiß, dass sie sich für die Pflege, und hier speziell für die Familienpflege, ganz besonders interessiert. Sie werden sich aber vorstellen können, dass bei einem so dicht gedrängten Kalender wie dem einer Staatsministerin es leider nicht möglich ist, an einer Veranstaltung, die sich über zwei Tage erstreckt, teilzunehmen. Das gleiche gilt für den Herrn Staatssekretär Schmid, der kurzfristig einen anderen Termin wahrnehmen musste und von dem ich Sie ebenfalls sehr herzlich grüßen darf. Wir freuen uns über die sehr große Resonanz, die diese Fachtagung gefunden hat. Wenn ich richtig informiert bin, haben wir weit mehr Anmeldungen, als wir Plätze zu Verfügung stellen konnten. Wir werten dies als Auftrag und Verpflichtung zugleich.

Meine Damen und Herren, die Familie ist nach wie vor der wichtigste Lebensraum für Eltern und Kinder, der Ort der Geborgenheit, des Vertrauens und wichtigster Lern- und Lebensraum für soziale und menschliche Werte. Die Unterstützung von Familien in besonderen Belastungssituationen, wenn die eigene Familie, wenn Freunde oder Nachbarn nicht mehr helfen können oder überfordert sind, ist ein Dienst an der Keimzelle unserer Gesellschaft. Familienpflegerinnen übernehmen nicht nur die Haushaltsführung für die Mutter oder den Vater, sie betreuen auch die Kinder, nehmen Anteil an ihren Sorgen, trösten, vermitteln Wärme und Geborgenheit. Sie tragen ganz wesentlich zur Stabilisierung von Familien in Krisensituationen bei. Es würde mich sehr freuen, wenn jemand von Kassenseite anwesend wäre und diese Botschaft mitnehmen würde. Ich freue mich deshalb sehr, dass es uns sicherlich auch Dank des Bayerischen Netzwerks Pflege gelungen ist, das Familienpflegeangebot deutlich zu verbessern. Die Anhebung der Förderpauschale hat dazu beigetragen, dass die Zahl der staatlich geförderten Familienpflegerinnen in Bayern in den vergangenen drei Jahren um 25 Prozent auf über 200 Kräfte angestiegen ist. Unser Ziel ist es, unter Berücksichtigung der rund 230 Dorfhelferinnen in Bayern, für jeweils 20.000 Einwohner flächendeckend eine Familienpflegerin bzw. Dorfhelferin sicherzustellen.

Was wir brauchen, sind im wesentlichen drei Dinge. Das erste ist eine gesicherte Finanzierung. Dazu gehören angemessene Gebührensätze der Kassen, ergänzt durch freiwillige Zuschüsse des Staates und der Kommunen. Die Eigenmittel der Träger, auf die werden wir auch in Zukunft nicht verzichten können. Die derzeitigen Gebührenvereinbarungen laufen Mitte nächsten Jahres aus. Ich denke, hier sollten frühzeitig die neuen Verhandlungen aufgenommen werden. Aber auch wenn es sich um eine Sachleistung der gesetzlichen Krankenversicherung handelt, sieht sich der Freistaat Bayern aus familienpolitischer Sicht in der Verantwortung. Die Novellierung des „Bayerischen Netzwerkes Pflege“ liegt zur Zeit dem Finanzministerium vor mit der Bitte unseren Vorschlägen zuzustimmen. Trotz der notwendigen Haushaltskonsolidierung hoffen wir, die Förderung der Familienpflege ab dem 01. Januar 2001 anheben zu können. Da wir nicht wissen, wie die Verhandlungen mit dem Finanzministerium ausgehen, werden Sie Verständnis dafür haben, wenn ich keinen konkreten Betrag nenne. Wie ich schon erwähnte, dürfen wir aber auch die Kommunen nicht aus ihrer Verantwortung im Rahmen der Daseinsvorsorge entlassen. Familienpflege kann auf Dauer nur bestehen, wenn sie sich auf mehrere Säulen stützen kann.

Der zweite wesentliche Punkt, ist ein differenziertes und bedarfsorientiertes Familienpflegeangebot. Darunter verstehen wir Kräfte mit unterschiedlicher Qualifikation, von der staatlich anerkannten Familienpflegerin bis zur Helferin und von der Vollzeitkraft bis zur 630 Mark-Kraft. Was wir brauchen, sind mehr Teilzeitkräfte. Ich denke hier insbesondere an Frauen nach der Familienphase. Frau Staatsministerin Stamm hat sich bereits an ihre Kollegin, Frau Hohlmeier, mit der Bitte gewandt, für Frauen nach der Familienphase berufsbegleitende Ausbildung anzubieten. Aus den Eingaben, die uns tagtäglich erreichen, wurde deutlich, dass in vielen Fällen nicht über den ganzen Tag, sondern nur stundenweise eine Familienpflegerin benötigt wird. Ich halte es für ganz wesentlich, dass sich das Angebot am Bedarf orientiert.

Der dritte wesentliche Punkt ist die Kooperation und Vernetzung. Obwohl hier in den letzten drei Jahren sicherlich einiges geschehen ist, sind nach wie vor sehr viele Familienpflegestationen zu klein, um flexibel auf unterschiedliche Einsatzanlässe und Dauer reagieren zu können. Dies kann nur durch eine enge und intensive Zusammenarbeit ausgeglichen werden. Es ist geplant im Rahmen eines Modellprojekts die Möglichkeit der Zusammenarbeit und Kooperation auch mit Unterstützung moderner Kommunikationstechnologien zu erproben. Ich möchte es nochmals betonen: Oberste Richtschnur ist und bleibt der Bedarf der Familie in ihrer Not und Konfliktsituation. Mir ist bewusst, dass dieser Wunschzettel sicherlich nicht sofort und vollständig erfüllt werden kann. Ich bin jedoch zuversichtlich, dass wir gemeinsam Schritt für Schritt weiterkommen. Der runde Tisch Familienpflege, an dem neben den Trägern, die Kassen, die Kommunen und auch das Sozialministerium Platz genommen haben, wird, wie ich hoffe, dazu beitragen, die tagtäglichen Schwierigkeiten, wie zum Beispiel Stückelung der Einsatzzeiten oder restriktive Genehmigungspraxis, ein Stück abzubauen. Ein Anliegen ist es uns auch, Angebot und Nachfrage der Familienpflegerinnen besser zusammenzubringen. Ich höre immer wieder von Trägern, dass keine geeigneten Kräfte gefunden werden können. Andererseits haben die Familienpflegeschulen Probleme, geeignete Stellen für ihre Absolventen zu finden. Ich denke, hier muss noch besser aufeinander zugegangen werden und auch gezielt Nachwuchs aus den Gebieten mit einem Bedarf an Familienpflegerinnen ausgebildet werden.

Ich bin überzeugt, dass uns die Ergebnisse des Forschungsberichts, die uns heute und morgen hier vorgestellt werden, eine fundierte Basis und Argumentationshilfen liefern werden. Ich möchte allen, die sich an den Erhebungen beteiligt haben, ihre Zeit für Interviews und Befragungen geopfert haben, ein herzliches Dankeschön sagen. Ich bin überzeugt, dass die Ergebnisse dazu beitragen werden, das Familienpflegeangebot qualitativ und quantitativ zu verbessern. Sie sehen, Familienpflege ist und bleibt ein fester Bestandteil der bayerischen Familienpolitik. In diesem Sinne wünsche ich dieser Tagung einen konstruktiven und erfolgreichen Verlauf.

Begrüßung durch Frau Dr. M. Rupp, Leiterin der Abt. II des Staatsinstituts für Familienforschung

Meine Damen und Herren, ich darf Sie zunächst einmal im Namen der Leitung des Staatsinstituts für Familienforschung in Bamberg willkommen heißen, zweitens unsere Freude darüber ausdrücken, dass Sie so zahlreich erschienen sind und eben auch noch zahlreicher hätten erscheinen wollen. Ich soll Ihnen an dieser Stelle im Auftrag von Herrn Prof. Vaskovics Grüße übermitteln. Er kann leider heute nicht da sein. Der Projektleiterin, Frau Cyprian möchte ich ein herzliches Dankeschön mitbringen, dass sie dieses Projekt über die lange Zeit hinweg betreut hat. Ein Dankeschön an Frau Cyprian und Frau Dallinger möchte ich auch für die Organisation und den Einsatz für diese Tagung hier aussprechen. Ich werde Ihnen inhaltlich zur Familienpflege wenig sagen, denn dafür sind die Kolleginnen wesentlich ausgewiesener. Wir

sollten noch einmal daran denken, dass dieses Forschungsprojekt einen ganz außerordentlichen Entstehungshintergrund hat, da es von der Praxis angeregt wurde. Vor allem die Rita-Schwestern haben den Bedarf von der Praxis an die Wissenschaft herangetragen. Das finde ich eine ganz tolle Sache und vielleicht ist es auch ihnen zu danken, dass das Projekt einen so guten Fortgang genommen hat und auch in der Durchführungsphase den Praxiskontakt und den Praxisbezug halten konnte. Diese Initiativgruppe aus den Rita-Schwestern wurde erweitert um Berufsverbände, so dass sowohl in der Vorbereitungsphase, als auch bei der Diskussion der ersten Ergebnisse wieder der Praxisbezug gewährleistet war. Daher unser Dank an alle, die sich an dieser Praxisbegleitung unseres wissenschaftlichen Arbeitens beteiligt und damit diesem Vorhaben zum Erfolg verholfen haben. Was ich noch sagen sollte ist, dass die Ergebnisse, die Ihnen im Lauf des heutigen Nachmittages und des morgigen Vormittages nahegebracht werden, demnächst auch in Schriftform zur Verfügung stehen. Es gibt einen kürzeren Bericht, für die etwas eiligeren Leser. Es wird auch zwei längere Berichte geben, in denen man sich dann auch im Detail informieren kann. Wenden Sie sich an das Staatsinstitut für Familienforschung in Bamberg. Das Ganze wird hoffentlich zu Beginn nächsten Jahres auch im Internet direkt abrufbar sein. Dann wünsche ich Ihnen viel Erfolg und auch ein bisschen Spaß. Danke.

Frau Prof. G. Cyprian (Universität Bamberg): Einleitung

Sehr geehrte Damen, sehr geehrte Herren,

Frau Dr. Dallinger und ich, die wir hier heute das Projektteam repräsentieren, wir freuen uns Ihnen heute die Ergebnisse unseres Forschungsprojektes vorstellen zu dürfen. Mit dem Thema „Die Situation der Familienpflege in Bayern“ haben wir ja Fragestellungen verfolgt, die aus der Praxis herangetragen worden sind und von daher ist es folgerichtig, dass wir unsere Ergebnisse an Sie wieder zurückgeben. Deshalb sind wir sehr dankbar, dass das Bayerische Staatsministerium diese Tagung finanziert. Ich denke, das ist eine gute Form solche Forschungsergebnisse zu präsentieren und zu diskutieren. Als wir uns die Liste angesehen hatten, der Damen und Herren, die ihr Kommen heute angemeldet hatten, da waren Frau Dallinger und ich sehr froh, weil wir genau die Zusammensetzung verbuchen konnten, die wir uns gewünscht haben. Denn die wichtigsten Akteure der Familienpflege, die Trägerverbände, Einsatzleitungen, Familienpflegerinnen, Vertreter der Berufsverbände, Vertreter der Krankenkasse, Vertreter der Jugendhilfe der Kommunen und Vertreter des Bayerischen Staatsministeriums für Arbeit und Sozialordnung, sie alle spielen bei dieser Tagung den Hauptpart auf drei Ebenen. Einmal sind es ja Ihre Erfahrungen, sind es Ihre Daten, die Sie uns zur Verfügung gestellt haben, sind es Ihre Einschätzungen die wir in verschiedenen Befragungs- und Erhebungsschritten zusammengetragen haben, analysiert haben und für Sie aufbereitet haben.

Dann haben wir für diese Tagung einzelne Damen und Herren aus diesem Akteurskreis gebeten mit kurzen Referaten unsere Ergebnisse zu ergänzen, weil wir damit die Hoffnung verbunden haben, dass wir einzelne Positionen noch etwas schärfer profilieren können und vielleicht die Perspektiven auch oft erweitern. Und dann sind Sie alle aus den unterschiedlichen Arbeitszusammenhängen unsere Kunden, denen wir unsere Ergebnisse vorstellen, und von denen wir hoffen, dass Sie Lust haben nachzufragen, zu diskutieren und gemeinsam mit uns zu überlegen, welche Folgerungen sich aus den Ergebnissen ziehen lassen. In unserer Arbeit sind wir von Ihnen, von manchen der Anwesenden ganz persönlich, bei anderen von den Kolleginnen und Kollegen sehr engagiert und nachhaltig unterstützt worden. Sie standen uns Rede und Antwort, Sie haben Daten herausgesucht, Sie haben Materialien für uns zusammen gestellt, Sie haben Ihre Erfahrungen erläutert. Dafür danken wir Ihnen sehr herzlich. Der vorhin schon von Frau Rupp genannte Initiativkreis, also die Rita-Schwestern und die wichtigsten

anderen Trägerverbände der Familienpflege in Bayern, Sie waren erfreulicherweise durchaus nicht nur am Anfang aktiv, sondern Sie haben uns die ganze Zeit mit schützenden Händen auch bewahrt und Sie haben uns auf dem Laufenden gehalten. Von daher vielen Dank an Sie alle, die Sie in diesem Initiativkreis tätig waren. Ich fand die Unterstützung, die unser Projekt erhalten hat, diese drei Jahre über, besonders bemerkenswert, weil die Situation in der Zeit in der dieses Projekt plazierte war, eine außerordentlich schwierige ist.

Denn die Familienpflege, unser Gegenstandsbereich für heute Nachmittag und morgen, befindet sich im Moment in einer Situation, in der zwei konträre Entwicklungen zusammen treffen. Einerseits werden die Anforderungen in den Einsatzfamilien immer anspruchsvoller, immer schwieriger und gleichzeitig die Kostenträger, vor allem die Krankenkassen, das Bedürfnis haben, über verschiedenste Strategien neue kostensenkende Modalitäten zu schaffen. Es laufen zur Zeit auf allen Ebenen Bemühungen zu Verständigungen und innovativen, tragfähigen Lösungen zu kommen. Diese Fachtagung könnte schon ein wichtiges Ziel erreicht haben, wenn wir zu dem gleichen Problembewußtsein kommen, wenn wir für die anstehenden Verhandlungen Argumente, auch aus unserem Projekt, finden und wenn es uns gelingt über Alternativen gemeinsam nachzudenken und Kriterien dafür zu entwickeln, welche Lösungen sinnvoll sind.

Wir haben die Tagung in vier Blöcke geteilt. Einmal in Organisationsmerkmale der Familienpflege, in Professionalität und Anforderungen an die Familienpflege, Berufsbilder und Aufgabendefinitionen und am Schluß die Finanzierung. Wir werden jeden Themenblock mit einem kurzen Referat mit Ergebnissen aus unserem Projekt einleiten. Zentrale Aussagen verdeutlichen wir auf Schaubildern. Kleine Abbildungen dieser Schaubilder finden Sie in Ihren Unterlagen, damit Sie sich Projektergebnisse noch einmal in Ruhe zu Hause ansehen können. Wir berichten selbstverständlich heute und morgen nur über einen sehr kleinen Ausschnitt unserer Ergebnisse. Es sind bereits drei Berichte mehr oder minder fertig; das sind zwei lange, in denen alle Projektergebnisse differenziert dargestellt sind. Der zusammenfassende Kurzbericht liegt zur Zeit zur Genehmigung beim Ministerium und wird hoffentlich in Kürze für Sie verfügbar sein.

Ich möchte Ihnen zu Beginn das Vorgehen des Projektes anhand der einzelnen Erhebungsschritte und der einzelnen methodischen Phasen kurz erläutern. Was Sie hier sehen, ist nicht nur eine Summe aller Erhebungsschritte, sondern so eine Art Fahrplan, wie wir vorgegangen sind. Wir sind gestartet mit Interviews, mit Experten und Expertinnen der Familienpflege sowie Vertretern der Trägerverbände. Das waren Familienpflegerinnen, das waren Expertinnen, die durch ihre Berufstätigkeit sehr lange sich in der Familienpflege bewährt hatten bis hin zu Supervisorinnen, die wir befragt hatten. Das waren sehr offene Interviews, in denen wir uns den ersten Problemüberblick verschafft haben. Wir haben die Daten der Krankenkassen, soweit sie vorhanden sind. In den zwei Hauptschritten haben wir einmal eine schriftliche Befragung der Einsatzleitungen von Anbietern der Familienpflege gemacht. Da haben wir versucht eine Vollerhebung aller Familienpflegestationen in Bayern zu erreichen. Bei dieser schriftlichen Befragung haben wir nicht alle erreichen können, daraufhin haben wir ein halbes Jahr später mit Telefoninterviews noch einmal nachgefasst. Insgesamt kamen wir auf 88 Stationen. Wenn man sieht, dass es in Bayern gerade etwa einhundert gibt, dann ist das ein sehr schönes Ergebnis. Der nächste große Erhebungsschritt war eine Einzelbefragung auch anhand eines schriftlichen Fragebogens von Familienpflegerinnen. Wann immer Fortbildungsveranstaltungen waren oder aus sonstigen Gründen mehrere Familienpflegerinnen zusammenkamen, nutzten wir die Chance, um dort aufzutauchen und unsere Fragebögen vorzulegen und wieder einzusammeln. Und der letzte Erhebungsschritt ist gewesen, dass wir Interviews mit Kostenträgern geführt haben, also mit verschiedenen Krankenkassen und mit Vertretern verschiedener bayerischer Jugendämter. All diese Ergebnisse gehen in die Berichte ein und einige dieser Er-

gebnisse möchten wir Ihnen jetzt vortragen. Die Frage an Sie, bevor wir mit dem ersten Block beginnen, möchten Sie jetzt schon ein paar Informationsfragen stellen, möchten Sie noch Erläuterungen zum Projekt?

(keine Wortmeldungen)

Teil 1: Perspektiven der Organisation von Familienpflege

Frau Prof. G. Cyprian (Universität Bamberg):

Organisationsstrukturen der Familienpflege in Bayern – Projektergebnisse und Innovationsmöglichkeiten.

Die Familienpflege weist wie viele institutionelle soziale Dienstleistungen in der Bundesrepublik bestimmte Merkmale auf. Das Erste ist, die Organisationsform ist wenig festgelegt. Von daher besteht für jede Station letztlich Gestaltungsspielraum und dieser Gestaltungsspielraum wird natürlich genutzt. Das Zweite, die Vielfalt der Trägerschaften. Verschiedene Wohlfahrtsverbände, unterschiedliche Ebenen der Kirchen bis hin zu einigen freigewerblichen Anbietern, gibt den einzelnen Diensten ein jeweils sehr eigenes Gepräge. Das Dritte, die Form des jeweiligen sozialen Dienstes, des Angebotes ist sehr stark von der jeweiligen Geschichte und sehr stark von den Bedingungen der Region geprägt. Das werden wir heute noch häufiger sehen. Das Vierte, die soziale Dienstleistung der Familienpflege ist wie viele andere soziale Dienstleistungen in Deutschland nicht in ein geplantes, klar strukturiertes Netz von aufeinander abgestimmten Dienstleistungen eingebunden, sondern die Abgrenzungen und die Kooperationen zwischen den Leistungen müssen immer mit sehr viel Aufwand jedes mal neu durchgeführt und hergestellt werden. Daraus resultiert weiterhin eine enorme Vielfalt in den Formen, in denen sich Familienhilfe auch in Bayern präsentiert. Und wie bei vielen anderen sozialen Dienstleistungen versuchen dann staatliche Instanzen diese Vielfalt praktisch nachträglich etwas zu korrigieren. Diese Art von Steuerung passiert dann beispielsweise durch Subventionen, die an ganz bestimmte Bedingungen geknüpft sind. Wir kennen das ja von dem Netzwerk Pflege, wo bestimmte Bedingungen bezüglich der Größe, Qualifikation und so weiter, an die Förderung geknüpft sind. Das ist dann ein nachträglicher Korrekturversuch. Die einzelnen Dienste, die einzelnen Träger und Stationen nutzen ihre spezifischen Bedingungen vor Ort für eigene Verhandlungen, für eigene Kooperationsstrukturen, die sie aufbauen, für eigene Beziehungsstrukturen, mit dem Ergebnis, dass die Familienpflege in Bayern zwar auf der einen Seite eine Menge gemeinsame Probleme hat, aber auch bei so sensiblen Themen wie der Finanzierung der Familienpflege doch sehr unterschiedliche Situationen hat.

Deshalb wird es bei dem ersten Block über den wir jetzt berichten, die Organisation der Familienpflege, überwiegend darum gehen, Ihnen die Unterschiedlichkeit, die Spannweite der Familienpflegeorganisation in Bayern vorzutragen. Vielleicht gelingt es uns, diese Vielfalt als Quelle zu nutzen und Anregungen, um gemeinsam die Vor- und Nachteile der einzelnen Lösungen zu diskutieren und zu überlegen, wie wir es denn verändern könnten, in eine Richtung, die wir alle uns wünschen. Lassen Sie mich beginnen mit der äußeren Organisationsform der Familienpflege in Bayern. Beinahe die Hälfte der erfassten Stationen bietet ausschließlich oder zumeist überwiegend Familienpflege an. Rund 57% der Stationen für Familienpflege in Bayern sehen ihren Tätigkeitsschwerpunkt nicht in der Familienpflege. Diese gemischten Stationen, gemischt in Führungszeichen, die können dann noch danach unterschieden werden, ob sie eine eigene Einsatzleitung für die Familienpflege haben oder praktisch eine Person alle Einsätze bereichsübergreifend koordiniert. Hier sehen Sie die Verteilung. Vor allem die befragten Stationen in den Regierungsbezirken Schwaben und Oberbayern sind überwiegend reine Familienpflegestationen, während es sich bei den unter- und mittelfränkischen Stationen eher um Sozialstationen handelt, die aber eine eigene Einsatzleitung für den Bereich der Familienpflege haben. Wir werden heute noch oft sehen, wie stark die regionalen Differenzen sind.

Interessant auch bei dieser Organisationsform ist die Verteilung nach Trägern. Sie kennen sicher die Trägerlandschaft der Familienpflege in Bayern insgesamt. Ich sage nur noch einmal die wichtigsten Daten dazu, insgesamt wird ein gutes Drittel aller Einrichtungen der Familienpflege in Bayern vom Katholischen Deutschen Frauenbund getragen. Ein weiteres Drittel verteilt sich auf andere katholische Trägerschaften, unter denen der Deutsche Caritasverband die Hauptrolle übernimmt. Ein gutes Fünftel der Familienpflegestationen fällt auf evangelische Träger, von denen wiederum das Diakonische Werk der wichtigste Anbieter ist. Und nicht einmal knapp 10% aller Anbieter von Familienpflege entfallen auf sonstige Anbieter, also zum Beispiel auf andere Wohlfahrtsverbände wie die Arbeiterwohlfahrt. Kombiniert man jetzt die Trägerschaft und die Organisationsform, dann fallen folgende Zusammenhänge auf: Wenn Sie bitte dieses Schaubild mit mir von unten lesen. Der Katholische Deutsche Frauenbund, den wir immer mit KDFB abgekürzt haben, spezialisiert sich, wie Sie sehen, in hohem Maße und es ist ja der potenteste Träger, unter den Familienpflege Anbietern, der spezialisiert sich sehr stark auf Familienpflege. Ja, also Sie sehen, dass 77,4%, also wirklich ein gutes drei Viertel aller Stationen des KDFB reine Familienpflegestationen sind, in denen keine anderen Leistungen angeboten werden. Bei allen anderen Trägern, sehen Sie in diesem Schaubild, sind gemischte Stationen, meistens Sozialstationen in den auch Familienpflege angeboten wird, sehr viel häufiger. Aber Sie sehen, dass insgesamt dieser Bereich, dieser zweite blaue Balken, der zeigt, dass Stationen zwar, zum Beispiel Sozialstationen sind, aber eine eigene Einsatzleitung für Familienpflege haben, dass das sehr viel häufiger ist, als Familienpflege unter einer einzigen, gemeinsamen Einsatzleitung.

Als nächstes möchte ich Ihnen einige Aspekte zur Beschäftigungsstruktur der Stationen vortragen. Die Größe der Stationen ist ja ein wichtiger Indikator für die Leistungsfähigkeit der Dienste. Wir nehmen als ersten groben Anhaltspunkt die Anzahl aller Mitarbeiterinnen, die ausschließlich in der Familienpflege tätig sind. Man stellt fest, dass die Familienpflegestationen in Bayern im Durchschnitt wirklich klein sind. In etwa zwei Drittel aller erfassten Stationen arbeiten maximal drei Mitarbeiterinnen, egal ob examinierte Familienpflegerinnen oder Helferinnen. Größere Stationen sind selten. Nur in etwa 15% aller bayerischen Stationen arbeiten mehr als 10 Frauen in der Familienpflege. Auch hier zeigen sich wieder große regionale Unterschiede. Während in Unterfranken bzw. Niederbayern 43% bzw. 57% aller dortigen Stationen diese großen Einrichtungen ausmachen, finden wir im Regierungsbezirk Oberfranken in 7 von 10 Stationen gerade eine einzige Mitarbeiterin ausschließlich in der Familienpflege. Da ahnt man schon, wie schwierig das ist, generelle Aussagen zu machen, weil die Situation in den Stationen schon allein von der Größe her ungeheuer unterschiedlich ist. In Schwaben und Oberbayern gibt es auch tendenziell eher kleine Stationen. In Schwaben, hat zum Beispiel die Hälfte aller Stationen eine oder höchstens zwei Mitarbeiterinnen in der Familienpflege.

Jetzt haben wir die Größe der Stationen mit der Trägerschaft zusammengebracht und nun zeigen sich folgende Zusammenhänge: Die größeren Stationen bzw. die größeren Familienpflegebereiche innerhalb von Sozialstationen mit mehreren Mitarbeiterinnen in der Familienpflege finden sich ganz eindeutig beim KDFB, die ganz kleinen, mit gerade einer einzigen, bei den anderen Trägern. Dabei fällt allerdings auf, dass die katholischen Träger jenseits des KDFB, als zum Beispiel von der Caritas, sehr heterogene Stationen haben; die finden sich sowohl bei den kleinsten wie bei den größten Einrichtungen in der Familienpflege. Das ist nur ein sehr grobes Bild, das anhand der Personalstruktur jetzt näher analysiert wird. Und deshalb zeige ich Ihnen als erstes die Anzahl der Familienpflegerinnen, also der ausgebildeten Familienpflegerinnen je Station. Sie sehen, jetzt verändert sich die Verteilung. Es sind 42% aller Stationen in Bayern, die gerade eine examinierte Familienpflegerin beschäftigen, 42% gerade eine Fachkraft. 17% gar keine. Und gerade 25% aller Stationen könnten eigentlich nur die

Bedingung der Förderung des Netzwerk Pflege erfüllen, mindestens drei ausgebildete Familienpflegerinnen zu beschäftigen. Auch hier gibt es wieder große regionale und trägerspezifische Unterschiede, die sind alle ausführlich in unseren Berichten. Diese Fachkräfte stehen ja auch nicht alle Vollzeit zur Verfügung, in zwei Dritteln aller Stationen arbeitet zumindest eine Fachkraft nur Teilzeit.

Eine sehr wichtige Information über die Familienpflegestationen in Bayern ist das Verhältnis zwischen den Fachkräften und den Helferinnen. In dieser Tabelle, haben wir versucht, die Verteilung des Zahlenverhältnissen zwischen Fachkräften und Helferinnen wiederzugeben. Sie sehen eine überraschende Verteilung. In 40% aller Familienpflegestationen arbeiten ausschließlich examinierte Fachkräfte, in 40% ausschließlich, keine Helferinnen, nur Fachkräfte. In weiteren 11% machen sie nicht einmal ein Drittel aller Beschäftigten aus. Aber auf der anderen Seite, wenn Sie sich also die beiden unteren Zeilen anschauen, zusammen sind es ein Viertel aller Stationen, in denen die Helferinnen die Hälfte und mehr des Personals stellen, das in die Familien geht. Dabei gibt es einen interessanten Zusammenhang zwischen der äußeren Organisationsform und der Relation zwischen Familienpflegerinnen und Helferinnen. Fast 50% der reinen Familienpflegestationen, also fast jede Zweite, beschäftigt keine Hilfskräfte und in noch einmal einem Drittel dominieren ganz eindeutig die examinierten Fachkräfte. Das ist eine ganz interessante Sache: wenn es reine Familienpflegestationen sind, dann finden wir in Bayern sehr viel häufiger nur Familienpflegerinnen oder in Relation zu den Fachkräften ganz wenige Helferinnen. In den Stationen, wo die Familienpflege ein Teil der Sozialstation ist, egal ob jetzt mit oder ohne eigener Einsatzleitung, ist der Anteil der Helferinnen gegenüber den Fachkräften wesentlich höher. Man hat also den Eindruck, dass offensichtlich die reinen Familienpflegestationen sich dem Druck der Kassen, mehr kostengünstigere Helferinnen einzusetzen, besser widersetzen können als Sozialstationen, die auch eine Familienpflegeabteilung haben.

Zwischenfrage: Die Helferinnen noch mal, wie definieren Sie deren Situation?

Frau Cyprian: Also, da haben wir alle gezählt, alle mit den verschiedensten Ausbildungen die eben keine Familienpflegeausbildung haben.

Zwischenfrage: Aber eine feste Anstellung haben?

Frau Cyprian: Fest angestellt sind. Also, nicht jetzt geringfügig, oder nicht nach 630.- DM, sondern alle die mit einer niedrigeren Qualifikation als examinierte Familienhelferinnen angestellt sind. Ich würde dann gerne als nächsten Punkt etwas zu den Leitungs- und Kommunikationsstrukturen in der Familienpflege sagen, denn für jede Einrichtung, ist es eine zentrale Frage, wie sie ihre Leitung organisiert. Welche Aufgaben kommen der Leitung zu, welche Qualifikation bringt die Leitungsperson mit und wie organisiert sie die Information und den Austausch zu den Mitarbeiterinnen und zwischen den Mitarbeiterinnen? Auf diese Frage können wir aus der Einsatzleiterbefragung und verschiedene Antworten geben. Schauen wir uns als erstes die Einsatzleiterinnen an. Da müssen Sie sich das I groß sich vorstellen, es gibt also auch ein paar Männer. In dieser Tabelle haben wir die Ausbildungen der Einsatzleitungen nach ihrer Häufigkeit geordnet, nicht nach der Bedeutsamkeit, der Nähe oder sonst was, sondern einfach nach der Häufigkeit. Und dann sehen Sie ja sehr deutlich, dass ganz oben die kaufmännische Ausbildung der Einsatzleitung rangiert, vor einer sozialpädagogischen und von daher kann man ja auch entsprechende Akzentuierungen der Aufgabenwahrnehmung schlussfolgern. Man könnte sagen, dass offensichtlich administrative und finanztechnische Aufgaben und Komponenten als wichtiger angesehen werden als fachliche, pädagogische, berufliche. Und fast jede fünfte Einsatzleitung hat irgendeine andere, sonstige Ausbildung gegenüber denen, die sonst ja hier genannt waren. Jede fünfte, das scheint mir doch ein deutlicher Hinweis darauf zu sein, wie wenig Gewicht man auf eine professionelle Besetzung der Position der Einsatzleitung legt. Jede vierte Einsatzleitung hat

Position der Einsatzleitung legt. Jede vierte Einsatzleitung hat zwar eine Ausbildung in einem verwandten Beruf, von der Erzieherin, Hauswirtschafterin, Altenpflegerin und so weiter. Aber von der Position, von der formalen Qualifikation her, ist es schwer nachvollziehbar, dass dann mit dieser Ausbildung eine Leitungsposition besetzt wird. Angesichts von nur 10% Familienpflegerinnen, die eine Leitungsposition inne haben, kann man die Kritik der Berufsverbände sehr gut verstehen, dass für diese Berufsgruppe in Bayern offensichtlich kaum Aufstiegsmöglichkeiten bestehen. Es ist natürlich klar, dass die Anstellungsverhältnisse und die Vorbildungen der Einsatzleitungen zum großen Teil mit der Finanzierungsschwierigkeiten der Leitungsposition zusammen hängen.

Schauen wir uns an, wie es mit dem Beschäftigungsverhältnis von Einsatzleitungen aussieht. In knapp 60% aller Stationen sind die Einsatzleitungen fest angestellt, in einem guten Drittel ehrenamtlich tätig. Dazu kommen noch einige wenige in einem geringfügigen Beschäftigungsverhältnis. Ehrenamtliche Einsatzleitungen finden sich besonders häufig in Stationen des KDFB, dort machen sie 71% im Anteil aus. Von daher muß man sagen, dass die Befunde zu der Leitungsstruktur ein erstaunliches Bild von Bayern zeichnet. Bei den Trägern reiner Familienpflegestationen, tendenziell die meisten und qualifiziertesten Fachkräfte haben, sind die Einsatzleitungen oft ehrenamtlich. Und in den anderen eher gemischten Stationen sind die Einsatzleitungen dagegen häufiger fest angestellt.

Wir haben uns die Aufgabenverteilung in den großen Stationen näher angesehen, indem wir die typischen Aufgaben, die neben den regelmäßigen Einsätzen in der Familie anfallen, abgefragt haben, nach den Zuständigkeiten. Ich will Ihnen daraus ein paar aufschlussreiche Ergebnisse vorstellen, die sich vor allem auf die spannende Beziehung zwischen Einsatzleitung und Familienpflegerin bezieht. Keine einzige Einsatzleitung, die wir befragt haben, definiert sich selbst als fachlichen Beistand der Familienpflegerinnen, sondern dafür sind immer andere zuständig, in der Regel die Supervisorinnen. Einsatzleitungen scheinen sich also in Bayern nicht mit der Aufgabe zu identifizieren, die Familienhelferinnen fachlich, pädagogisch und psychologisch zu unterstützen. Dazu passen einige Ergebnisse aus der Familienpflegerinnen Befragung. Jede zweite befragte Familienpflegerin meinte, dass die Einsatzleitung bei schwierigen Einsätzen oder auch bei der Einarbeitung junger Kolleginnen keine ausreichende Anleitung gäbe. 70% meinten, dass methodische Hilfen, wie beispielsweise eine schwierige Situation in Familien über Rollenspiele oder so was durchzuspielen, 70%, nicht von der Einsatzleiterin erwartet werden dürften und nur jede Zweite Familienpflegerin hat den Satz, den wir ihr neben vielen anderen vorgelegt hatten, nämlich, dass die Einsatzleitung von einer Fachkraft wahrgenommen werde, hat diesen Satz zugestimmt. Von daher, denke ich, kommt von den Einschätzungen der Familienpflegerinnen also relativ deutliche Kritik an der fachlichen Nähe und der fachlichen Unterstützung durch die Einsatzleitungen.

Sehr interessant finde ich unsere Ergebnisse auch zu den wichtigen Aufgaben im Ablauf eines Familienpflegeeinsatzes. Unter anderem haben wir gefragt, wer denn in der jeweiligen Station zuständig sei für das Erstgespräch in der Familie und das Abschlussgespräch. Hier sind die Strategien der Stationen sehr unterschiedlich. In gut der Hälfte der Stationen führt die Familienpflegerin, die dann auch den Einsatz durchführt, das Erstgespräch in der Familie. In 43% übernimmt diese Aufgabe dagegen die Einsatzleitung und zwar allein. Beim Abschlussgespräch sind die Relationen dann umgekehrt. Überraschend fand ich, dass jede zehnte Einsatzleiterin gemeint hat, dass es ein Abschlußgespräch in den Familien überhaupt nicht gäbe. Verblüffend fand ich dabei, dass bei der Frage an die Einsatzleiterinnen, wo denn um keinen Preis weiter gespart werden sollte, wenn Sie sich die ganzen Möglichkeiten von Kostenersparungen anschauen, dass bei allen Einsatzleiterinnen die Bedeutung des Erstgesprächs unterstrichen worden ist. Es stand an erster Stelle., 81% aller Einsatzleiterinnen meinten, das ist besonders wichtig und da darf um keinen Preis gespart werden. Also für mich war das Über-

raschendste der Zusammenhang zwischen dem Aufgabenprofil der Einsatzleiterin und dem Anstellungs- bzw. Beschäftigungsverhältnis. Erstaunlich viele Aufgaben, vom Erstgespräch bis zur Abrechnung mit dem Kostenträger bis hin zu Öffentlichkeitsarbeit, werden von den Ehrenamtlichen übernommen, häufiger als von den fest angestellten Einsatzleitungen. Ja, also das denke ich ist noch einmal ein ganz wichtiges Ergebnis, dass die ehrenamtlichen Einsatzleitungen letztlich ein breiteres Einsatzgebiet angegeben haben innerhalb der Stationen, als die fest Angestellten.

Ein weiteres Merkmal der internen Organisation einer Station ist die Häufigkeit von Dienstbesprechungen. Da Familienpflegerinnen Einzelkämpferinnen in den Familien sind, bieten Dienstbesprechungen die Chance zum fachlichen Austausch, Probleme zu klären, Rückmeldung zu haben und darüber hinaus geben sie natürlich auch dem Prinzip Teamstruktur etwas mehr Geltung gegenüber Hierarchie. Die Häufigkeit von Dienstbesprechungen sehen Sie in diesem Schaubild. Bedenklich scheint hier die Situation in gut der Hälfte aller Stationen zu sein, wenn bei knapp 40% solche Gespräche überhaupt nicht stattfinden, bei 27% nur bei Bedarf, wobei zu fragen ist, wer definiert den Bedarf, und noch einmal 26%, in denen seltener als monatlich solche Gespräche stattfinden. Am seltensten sind Dienstbesprechungen dort anzutreffen, wo die Einsatzleitung eine kaufmännische oder keine einschlägige pädagogische Vorbildung haben. Am häufigsten sind solche Teamgespräche in den wenigen Stationen, in denen Familienpflegerinnen Einsatzleitungen sind und diese Situation findet ihr Echo in den Einschätzungen der Familienpflegerinnen. Über 60% der befragten Familienpflegerinnen beklagen, dass es sehr lange dauert, bis Informationen von Träger bis zu den Familienpflegerinnen gelangen. Und Sie werden später sehen, an anderen Ergebnissen die wir vorstellen: Gerade die Familienpflegerinnen, die wir aus verschiedenen Haltungen heraus als die innovativeren eingeschätzt haben, die haben den Wunsch nach einem fachlichen Rückhalt durch ein größeres Team von Familienpflegerinnen, ganz oben auf ihrer Wunschliste nach Veränderung.

Ich habe meine Zeit schon viel zu stark strapaziert, deshalb will ich ein paar Dinge schnell zusammenfassen, die mir nach den Organisationsmerkmalen, die wir gefunden haben, zumindest nachdenkenswert erscheinen. Einmal die Kleinheit vieler Stationen, die weder professionelle Rückendeckung noch organisatorische Flexibilität in den Einsätzen erlaubt und die immer in ihrer Existenz auch gefährdet erscheinen, diese kleinen Stationen. Das Zweite, die Einbindung kleinerer Familienpflegeabteilungen in die Sozialstationen, größere Sozialstationen. Ich denke die solider finanzierten und an andere Einsatzbedingungen geknüpften Kranken- und Altenpflege kann da schnell die Oberhand gewinnen gegenüber der Familienpflege und diese in ihrer Bedeutung dann noch stärker beeinträchtigen. Das Dritte, in Sozialstationen mit integrierter Familienpflege, ohne eigener Einsatzleitung besteht der Trend ausgebildete examinierte Familienpflegerinnen durch die billigeren Helferinnen zu ersetzen, um damit dem Finanzierungsdruck der Krankenkassen nachzugeben. Das Vierte, die Position der Einsatzleitungen ist häufig nicht angemessen besetzt. Sowohl die Form der Beschäftigungsverhältnisses, die Inhalte und das Niveau der Qualifikation dürften Schwierigkeiten der angemessenen Aufgabenerfüllung mit sich bringen. Die Positionen des Aufgabenprofils der Einsatzleitung werden in der Familienpflege sehr unterschiedlich gestaltet. Es fällt auf, dass die Einsatzleitungen sich nicht in erster Linie als fachlichen Rückhalt für Familienpflegerinnen definieren und die Familienpflegerinnen haben nur in jeder zweiten, in jeder zweiten Station selten oder nur unregelmäßig gemeinsame Teambesprechungen. Damit wird nach unsere Einschätzung eine wichtige Chance zur gegenseitigen fachlichen Unterstützung und zur Einbindung der einzelnen Familienpflegerinnen in das Geschehen der Station verschenkt. Und als Letztes die Vielfalt, die enorme Unterschiedlichkeit in Trägerschaft, Größe, Organisationsform, Beschäftigungsstruktur dürfte ein Problem schaffen, wenn die Familienpflege in Bayern ihre Interes-

sen gemeinsam zum Beispiel gegenüber Kostenträgern durchsetzen will. Ich danke Ihnen für die Aufmerksamkeit.

Frau Dallinger: Vielen Dank Frau Cyprian, für Ihren Bericht über die Familienpflege in Bayern. Ich denke es hat da einige Informationen gegen, die doch Zündstoff und Anmerkungen anregen werden. Und ich bitte Sie jetzt ganz herzlich um Ihre Fragen, Verständnisfragen, Anregungen, Diskussionspunkte. Herr Weber.

Herr Weber: Ich habe eine Frage bezüglich des Einzugsbereich. Haben Sie auch den Einzugsbereich erhoben, die Einwohnerzahl, um eventuell auch ein Verhältnis zu kriegen, hinsichtlich der Besetzung, also große Station, kleine Station. Also, große Station kleiner Einzugsbereich und so?

Frau Cyprian: Wir haben mal festgestellt, wie groß der Einzugsbereich von den Kilometerzahlen her gesehen wird. Aber so klar, wie wir uns das vorgestellt haben, mit den ländlichen Regionen, hat sich das leider gar nicht herausgestellt. Also, das ist noch einmal ein komplizierteres Kapitel, Sie können das dann nachlesen, das haben wir erfasst, ja.

Frau Kleber: Ja, ich denke sehr stark aufgefallen ist bei Ihrer Darstellung das fehlende Dienstgespräch. Ich habe auch in Erinnerung, dass Sie auch berichtet haben, dass im Großteil der Stationen sehr kleine Stationen sind, oft nur mit einer Mitarbeiterin. Ich mache das fehlende Dienstgespräch natürlich auch an wenigen Mitarbeiterinnen fest. Ich denke es steht sicher auch in einer Beziehung.

Frau Cyprian: Das ist sicher richtig, Frau Kleber. Aber was ich ja zum Beispiel ja also auch erwartet hatte, nämlich dass Stationen zum Beispiel auf eine eigene Einsatzleitung für Familienpflege nur verzichten, wenn es ganz wenige Kräfte sind, so war es nicht. Das ist zwar häufig dann tatsächlich nur eine, aber Sie finden auch große Stationen, also große Bereiche von Familienpflege in Sozialstationen ohne eine eigene Einsatzleitung für Familienpflege. Aber Sie haben recht, mit der Größe hängt natürlich schon viel zusammen.

Frau Kleber: Weil mich die Zahl jetzt eigentlich sehr erschreckt hat.

Frau Cyprian: ... sie relativiert sich, wenn man die Größen dann anschaut, ja. Aber es bleiben immerhin diese doch sehr kritischen Aussagen der Familienpflegerinnen, zu der Frage bestehen, wo sie denn innerhalb der Station auch mal Unterstützung erfahren.

Herr Lütke: Haben Sie eine Zahl aus dem Bereich der kleinen Stationen, inwieweit vielleicht Familienpflegerinnen gemischte Stationen sind, also Pflege und Familienpflege auch artfremd eingesetzt werden, also sprich auch ganz ähnliche Aufgaben übernehmen?

Frau Cyprian: Haben wir, ja. Also, wir haben gefragt, aber ...

Frau Dallinger: ...Das kommt bei mir noch. Also, ich könnte es jetzt gleich raus suchen, aber es kommt ohnehin noch.

Frau Feulner: Kann man aus dem Bericht dann auch die Ergebnisse bezogen auf einzelne Regionen sich dann auch anschauen. Also, meinetwegen jetzt hier Ober- und Unterfranken, dass man so die einzelnen Ergebnisse dann eben auch noch einmal festmachen kann an den Ausstattungen der verschiedenen Regionen?

Frau Cyprian: Die sind also in Karten, wo man die einzelnen sehen kann. Aber wir machen keine Aussagen, dass man einzelne Stationen identifizieren kann sondern nur für Regierungsbezirke.

Frau Feulner: Ja, und dann hätte ich noch eine kleine Anregung. Vielleicht kann man bei den Wortmeldungen sich immer kurz mit dem Namen melden...

Frau Cyprian: ... da haben Sie recht. Zum Kennenlernen, ja.

Frau Dallinger: Also, wenn jetzt keine weiteren Fragen mehr sind, dann ist mir das auch ganz recht. Wenn ich auf die Uhr schaue, dann sollten wir fortfahren mit dem Referat von der Frau Kleber über die Auswirkung des „Bayerischen Netzwerk Pflege“ auf die Organisationsstrukturen in der Familienpflege. Das hat die Chance, dass man noch einmal die Situation, die wir punktuell für das Jahr 1997 dargestellt haben, noch mal in der Fortschreibung sehen können, weil man hier noch neuere Zahlen präsentiert bekommen wird.

**Frau E. Kleber (Katholischer Deutscher Frauenbund, Landesverband Bayern):
Auswirkungen des „Bayerischen Netzwerks Pflege“ auf die Organisationsstrukturen in der Familienpflege.**

Ich möchte gerne vorausschicken, dass ohne das „Bayerische Netzwerk Pflege“ diese Veranstaltung vermutlich nicht stattfinden würde und dass ohne das „Bayerische Netzwerk Pflege“ vermutlich kaum noch Träger Familienpflege in Bayern anbieten würden. Das mal so zum Vorspann. Die Refinanzierung ist weiterhin sehr problematisch und ich denke dass die Förderung des Netzwerks Pflege die Auflösung der Familienpflege in Bayern 1997 gerade noch verhindert hat. Das Netzwerk Pflege besteht noch nicht so lange, so dass große Veränderungen noch nicht festzumachen sind. Es sind aber aufgrund der Bestimmungen sicher schon Ansätze von Veränderungen deutlich und wenn ich mir vorhin so manche Zahlen und Daten und Ergebnisse angesehen habe, dann habe ich so aus meiner Sicht den Eindruck, es hat sich etwas bewegt. Ich habe vorher aus dem Teilnehmerkreis entnommen, dass es ein sehr heterogener Kreis ist und ich denke es ist sinnvoll vielleicht kurz einige Merkmale aus dem Förderfokus Familienpflege zu benennen, um dann eben die Veränderungen dann eben auch ein Stück weit auch daran festmachen zu können.

Das „Bayerische Netzwerk Pflege“, darunter fällt neben staatlichen Zuwendungen für die Angehörigenarbeit und für die ehrenamtliche Hospizarbeit in Bayern die Förderung der Familienpflege und die Förderung der Familienpflege hat in diesem Förderfokus Priorität. Die Fördervoraussetzungen, so wie sie Ende Oktober 1997 veröffentlicht wurden, besagen, dass mindestens drei Vollzeitbeschäftigte oder eine entsprechende Zahl von teilzeitbeschäftigten Fachkräften, und Fachkräfte sind hier definiert als Familienpflegerinnen mit staatlicher Anerkennung oder Dorfhelferinnen mit staatlicher Anerkennung, ausschließlich, und ausschließlich heißt 90% in der Familienpflege eingesetzt sind und eine sonstige Haushaltshilfe darüber hinaus zur Verfügung steht. Das sind also so die Rahmenbedingungen und wenn man das jetzt vergleicht mit der Darstellung vorher, dann gibt es hier ganz viele Abweichungen. Ich möchte auch noch einmal einbringen, dass der Titel Familienpflegerin mit staatlicher Anerkennung in Bayern gesetzlich geschützt ist. Zu den Fördervoraussetzungen gehört ferner die Zusammenarbeit mit anderen sozialen Einrichtungen und die Palette dieser anderen sozialen Einrichtungen reicht dabei von örtlichen sozialpflegerischen Diensten bis hin zu Behörden und Stellen wie Jugendamt, Sozialämter, Krankenkasse und so weiter. Fördervoraussetzung ist ferner die Zulassung zur Abrechnung mit den gesetzlichen Kostenträgern, dann das Angebot der Fortbildung und der Supervision und weitere Fördervoraussetzung ist die Vernetzung mit zwei weiteren benachbarten Familienpflegestationen.

Bemerkenswert ist, dass durch die Schaffung dieses Förderfokus erstmals verdeutlicht wurde, dass Familienpflege nicht nur Haushaltshilfe ist, sondern ein eigenes Arbeitsfeld darstellt und neben der Altenpflege und neben der Krankenpflege auf dem Weg zur eigenen Profilierung

ist. Das ist ein Punkt, den glaube ich kann man ganz stark an der Einführung des Förderfokus Familienpflege fest machen. Eine Geschichte dazu, bei einem Treffen mit Krankenkassenvertretern auf Landesebene hat einer dieser Vertreter geäußert, dass er jetzt immer öfters mit dem Begriff Familienpflege zu tun habe. Und ich denke, das macht auch deutlich, dass sich hier tatsächlich etwas bewegt hat. Der Herr Wölfl hat vorher dargelegt, dass sich die Zahl der geförderten Familienpflegerinnen innerhalb der letzten drei Jahre um 25% gesteigert hat. Das heißt jetzt aber nicht, dass die Zahl der Familienpflegerinnen um ein Viertel mehr geworden ist, das trifft nur zum Teil zu. Sondern es ist damit auch fest zu machen, dass sich kleine Einrichtungen, kleine Dienste doch zusammengeschlossen haben, ein Stück weit vernetzt haben um eben an die staatliche Förderung heranzukommen. Dass meistens einem formalen Zusammenschluß dann auch eine inhaltliche Schiene, eine inhaltliche Zusammenarbeit folgen wird, ergibt sich aus dem weiteren Verlauf. Dadurch werden die Dienste mit einer Familienpflegerin langfristig abgebaut und es ist ganz klar, dass Dienste mit einer Familienpflegerin wenig flexibel sind, um auf die Bedarfe der Familien zu reagieren. Auf der anderen Seite muss, wenn es sich um große Einrichtungen in einem größeren Einzugsbereich handelt, dann auch die Frage der weiten Wege und der Bürgernähe diskutiert werden. Es ist einfach für Familienpflegedienste wichtig, ein Stück weit auch an den Familien dran zu bleiben. Familien in Not, haben wenig Zeit um lange Telefonate zu führen, um an die richtige Stelle zu kommen, sondern sie wünschen sich möglichst in ihrer Nähe eine Einrichtung, die ihnen im Notfall weiterhilft.

Diesen Vernetzungsgedanken der Familienpflegedienste untereinander möchte ich auch fest machen an einer Arbeitsgemeinschaft, die im Herbst 1999 offiziell gegründet wurde, das ist die Ökumenische Arbeitsgemeinschaft Familienpflege. Sie haben aus der Darstellung vorher schon gesehen, dass Familienpflegedienste hauptsächlich in konfessioneller Trägerschaft sind und deswegen ist die Bildung einer ökumenischen Arbeitsgemeinschaft Familienpflege mit Vertretern und Einrichtungen aus katholischen und evangelischen Trägern, Familienpflegeschulen nur eine Weiterführung in dieser Richtung. Für die Familienpflege bedeutet das, dass nicht mehr jeder einzelne sein eigenes Süppchen kocht, sondern dass man sich auf Gemeinsamkeiten besinnt, was angesichts der sehr heterogenen Struktur ja eigentlich dringend notwendig ist. In der Auseinandersetzung mit den Kostenträgern kann die Familienpflege dann besser bestehen. Das heißt, in dieser ökumenischen Arbeitsgemeinschaft bündeln sich die Interessen und Kräfte und die Arbeit wird auch ein Stück geteilt. Es muss nicht mehr jeder Träger alles von A bis Z alleine durchziehen, sondern es besteht auch die Möglichkeit der Arbeitsteilung.

Ich möchte noch einmal zurückkommen auf die Zusammensetzung innerhalb der Mitarbeiterstruktur. Vorher wurde deutlich, dass ein Großteil von Familienpflegestationen ausschließlich mit Fachkräften besetzt ist. Aufgrund der Fördervoraussetzungen des Netzwerks Pflege hat sich hier das Feld verändert, es gibt an vielen Stationen mittlerweile eine weitere Kategorie von Mitarbeitern, sogenannte Nicht-Fachkräfte. Hier geht es nicht um irgendwelche Mitarbeiter, sondern eine bestimmte Grundqualifikation ist auch bei den sogenannten Haushaltshilfen, das heißt Hauswirtschafterinnen, Kinderpflegerinnen trotzdem notwendig. In der Zusammenarbeit und Vernetzung gab es vielleicht gerade in den letzten zwei Jahren einige Beispiele, an denen sich Veränderungen festmachen lassen. Ich möchte verweisen auf Unterfranken, wo es ein regelmäßiges Treffen der verschiedenen Familienpflegedienste, trägerübergreifend. Es gibt einen Prospekt auf Landkreisebene, in dem die Dienste des Caritasverbandes, der Rita-Schwestern und der Diakonie sich darstellen. Dann möchte ich verweisen auf den Caritasverband in München. Der Caritasverband in München hat mittlerweile einen Pool gebildet, in dem dann zentral Anfragen geleitet werden können und was sich im Bereich der Großstadt

München so positiv abzeichnet, dass die einzelnen Träger untereinander melden, wenn sie freie Kapazitäten haben. Also auch eine neue Form der Zusammenarbeit.

Dann kann ich verweisen auf ein Beispiel aus dem Landkreis Unterallgäu. In Memmingen werden die Dienste des Katholischen Frauenbundes und der Diakonie fusioniert. Man hat sich auf eine gemeinsame Einsatzleitung geeinigt, die wird beim Katholischen Frauenbund liegen. Die Dienste werden aber weiterhin ihre Mitarbeiterinnen selbst anstellen. Also, das ist ein Experiment, ich bin gespannt wie es ausgeht, aber es ist auch ein Versuch hier neue Wege zu bestreiten. Dann noch einmal ein Beispiel aus dem Landkreis Unterallgäu. Die ursprüngliche Familienpflegestation in Mindelheim wurde auch von der Trägerschaft her erweitert und hat nun eine Form gefunden, so dass fast der ganze Landkreis Unterallgäu flächendeckend durch dieses Familienpflegeangebot erreicht werden kann.

Interessant ist, dass auch einige Kommunen und Landkreise diesen Entwicklungen Vorschub geleistet haben. Ich kann den Landkreis Ebersberg erwähnen. Hier hat unlängst, auf Initiative des Jugendamtes und der Gleichstellungsbeauftragten ein Gespräch mit allen im Landkreis tätigen Familienpflegeeinrichtungen stattgefunden. Ein Gespräch, dass es in dieser Form das aller erste Mal gab und auf eine bessere finanzielle Ausstattung der Familienpflege, sowie auf eine Flächendeckung zielte. Ansprechen möchte ich gerne noch den Bereich der Fortbildung und Supervision. Sehr deutlich geworden ist ein Ausbau des Supervisionsangebotes für Familienpflegerinnen und interessant ist die Feststellung, dass Familienpflegerinnen, die diesem Angebot vorher relativ ablehnend gegenüber standen, nun auch Interesse zeigen und sicher durch die Berichte und Erfahrungen ihrer Kolleginnen bereit sind, sich auf dieses Angebot einzulassen. Interessant scheinen mir auch, Fortbildungsmodule für Einsatzleitungen zu sein und zwar trägerübergreifend. Es ist hier einiges in Planung und an diesen Beispielen zeigt sich auch ein Stück weiterentwickelte Qualität in der Familienpflege. Seit Bestehen des Netzwerks Pflege sind erst drei Jahre vergangen und drei Jahre sind eine sehr kurze Zeit um für sehr starke Innovationen tätig zu werden. Aber ich denke die Ansätze sind eigentlich da.

Frau Dallinger: Dankeschön Frau Kleber, dass Sie uns gezeigt haben, was sich alles tut und wo sich Verbesserungen ergeben im Sinne der Richtlinien, wie sie das Bayerische Netzwerk Pflege anstoßen will. Am Rande noch ein Eindruck zu Ihrer Einschätzung, wie bedeutsam die Förderung nach dem „Bayerischen Netzwerk Pflege ist. Ich hatte Kontakt mit dem Saarland und da hat man mir die Erfahrung mitgeteilt, dass der Eindruck besteht, dass durch die schlechte Finanzierungssituation so langsam der Beruf ausstirbt und immer mehr Einrichtungen zu machen. Offensichtlich gibt es dort keine solche Förderung durch das Land und vielleicht sind im Saarland auch die Kommunen zurückhaltender. Von daher, war es ein wichtiges Thema. Gut, gibt es Diskussionsbedarf?

Herr Ebert: Frau Kleber, ich habe eine Frage zur Struktur des KDFB. Vielleicht können Sie da einfach noch etwas dazu sagen.

Frau Kleber: Oh, ich denke, das ist ein nachmittagsfüllendes Thema, könnten Sie die Frage konkreter stellen? Was interessiert Sie jetzt besonders?

Herr Ebert: Sie haben gesagt, überwiegend sind die Einsatzleitungen ehrenamtlich. Sind Sie eher auf Gemeindeebene oder auf Kreisebene aktiv? Wie ist die Struktur Ihres Verbandes?

Frau Kleber: Das hat sehr viel mit der Struktur des KDFB zu tun. Der KDFB hatte eigentlich schon immer das Anliegen von Frauen und Familien im Hintergrund und hat eigentlich hier einiges an Initiativen auf die Beine gestellt. Eine davon war eben die Familienpflege. Da wo vor Ort Frauen sich für diesen Themenbereich besonders engagiert hatten, dort sind Familienpflegestationen entstanden. In der Trägerschaft des KDFB, das war der Ausgangspunkt. Dies hat sich dann im Lauf der Jahre und Jahrzehnte verändert, manche Stationen haben sich fusi-

oniert, manche sind weggefallen. Man hat sich dahin orientiert, wo die Bedarfe größer waren. Der Träger ist aber meist eben noch der katholische Frauenbund und die Ehrenamtlichkeit der Einsatzleitungen liegt darin begründet, dass Hauptamtliche in diesem Umfang einfach auch nicht zu finanzieren wären.

(Name unklar): Untersteht der Katholische Frauenbund im weitesten Sinne dem Caritasverband?

Frau Kleber: Ja, der Spitzenverband ist der Caritasverband.

(Name unklar): Steht der dann auch als Finanzier dahinter?

Frau Kleber: Nein, nicht als Finanzier, das leistet der Frauenbund selber.

Herr Lütke: Frau Kleber, ich habe noch einmal eine Frage wie Sie das einschätzen mit der Einführung des „Bayerischen Netzwerks Pflege“, womit wir ja erstmals auch eine Quotierung bekommen, Fachkraft und Nicht-Fachkraft. Ist davon auszugehen, dass auf drei Fachkräfte eine Nicht-Fachkraft kommt, wenn Sie das noch einmal aus Ihrer Einschätzung heraus sagen, was das bedeutet oder was das auch an Bewegung mit sich bringt.

Frau Kleber: Ja, ich muss jetzt unterscheiden zwischen Ist-Zustand und Soll-Zustand. Ich denke auf der einen Seite ist es positiv, weil durch die zusätzlichen Mitarbeiterinnen ja auch Einsätze übernommen werden können, wo eben diese Fachkraft nicht unbedingt notwendig ist. Also, ich denke da vor allem an Einsätze, mit überwiegend Haushaltstätigkeit und auch Einsätze mit extremer Stundenreduzierung. Aber auf der anderen Seite sehe ich auch die Gefahr, wenn jetzt hier sehr viele sogenannte Helferinnen oder Nicht-Fachkräfte zur Anstellung kommen, dass eben dann gerade durch den Druck der Kassen hier auch ein Überhang besteht und die Qualität, die eigentlich für diesen Beruf ja so wichtig ist, weg rutscht. Wie die Entwicklung ist, kann ich schlecht sagen. Ich kenne die einzelnen Dienste nicht, ich kann jetzt nur aus unserem Bereich sagen: Bei uns hat die Zahl der sogenannten Nicht-Fachkräfte zugenommen. Wobei eine bestimmte Zahl von Nicht-Fachkräften auch auf der Basis geringfügig Beschäftigte oft notwendig ist, um irgendwelche Einsatzlücken zu überbrücken. Aber das sind eben nur Überbrückungsfunktionen.

Frau Frauch: Frau Kleber, wie schätzen Sie es ein, die Anzahl der Nicht-Fachkräfte in Bezug auf die Leistungen der Krankenkassen? Gibt es denen denn nicht leider mehr die Munitio- n, zu sagen, oh, wir brauchen keine Fachkraft? Und es ist ja Tatsache, dass also der Leistungsbereich Fachkraft immer mehr dezimiert wird. In den Krankenkassen sind die Satzungsleistungen ja ganz immens dezimiert worden, die Leistungen für die Familienpflege.

Frau Kleber: Meine Erfahrung ist, dass die Kassen durchaus Qualität einkaufen wollen und schon Wert auf die qualifizierte Mitarbeiterin legen, aber eben zu Dumping-Preisen.

Frau Frauch: Na, das ist natürlich wunderbar nett, ne. Aber Sie stimmen doch mir zu, dass die, oder ist es auch Ihre Erfahrung, dass die Kassen Leistungen der Familienpflege intern sehr dezimiert wollen sehen? Also, dass eben meinerwegen weit weniger für die Fachkraft bezahlt wird als vor fünf Jahren.

Frau Kleber: Das ist richtig, ja.

Frau Frauch: Vielleicht noch etwas dazu. Ich wollte gerne noch ergänzen, dass wir in der Region Nürnberg und Umgebung schon seit über fünf Jahren einen regionalen Arbeitskreis Familienpflege haben, mit allen Trägern die hier anbieten. Es gibt einen gemeinsamen Prospekt und gemeinsame Verhandlungen mit der Kommune zur Finanzierung.

Herr Weis: Ich komme aus Rheinland-Pfalz und ich möchte Ihre Aussage, Frau Dallinger, noch mal in den Mittelpunkt stellen. Es ist ganz wichtig, dass in der Familienpflege auch eine

politische Weichenstellung erfolgt. Ich kenne die Situationen in Rheinland-Pfalz. Auch da bekennt man sich politisch zur Familie, das war es dann aber natürlich auch gewesen. Eine echte Unterstützung, die in einem Netzwerk Pflege zum Beispiel einfließt, gibt es dort nicht und die Träger der Familienpflege, also Investoren sind auf sich allein gestellt in den Verhandlungen mit den Krankenkassen. Und wenn da nicht die Politik und die Landesregierung mit dahinter steht und diese Dinge mit forciert, wird im Saarland und wird auch in Rheinland-Pfalz die Familienpflege sterben. Ich erhoffe mir hier soviel Anregungen zu bekommen, dass man möglicherweise auch in Rheinland-Pfalz und im Saarland so was initiiert um jetzt, fünf Minuten nach Zwölf, denn viele der Einrichtungen haben bereits die Familienpflege abgeschafft, vielleicht doch noch mal so ein letztes Aufflackern zu erreichen und dann eben zumindest den Rest der Familienpflege und der Dorfhilfe am Leben zu erhalten.

Frau Dallinger: Diesen Vergleich mit anderen Bundesländern finde ich sehr interessant und bitte auch ruhig den einfließen zu lassen. Ich weiß, hier sind auch einige aus anderen Bundesländern da.

Herr Weis: Man hat hier so das Gefühl, wenn man aus der Pfalz kommt, Sie sind auf einer Insel der Glückseligkeit.

Frau Dallinger: Vermutlich ist in Nordrhein-Westfalen die Situation wieder anders. Frau Grupe, Sie können dazu was sagen.

Frau Grupe: Ja, wollte mich ja zurück halten, weil es hier erst einmal um die bayerische Situation geht. Aber dennoch fühle ich mich doch bemüßigt, noch einmal zu dem Punkt Fachkräfte und Hilfskräfte etwas zu sagen. Ich weiß nicht genau wie es in Bayern ist. Aber wenn ich mich richtig erinnere, Sie haben doch einen einheitlichen Vergütungssatz, einen differenzierten. Aha ja, das ist anders. Weil ich denke das war oder ist einfach immer wieder ein großes Problem, wenn man so einen Mischsatz hat, dass damit natürlich sowohl der Fachlichkeit in der Familienpflege, wie auch der Differenziertheit in der Familienpflege eigentlich nicht ein Stück auch Rechnung getragen wird. Es tut wirklich der Fachlichkeit in der Familienpflege absolut gut, sehr genau zu definieren, was für den Kreis der Fachlichkeit zu zahlen ist und wann in welchen Situationen Fachkräfte einzusetzen sind. Ich teile nicht so ganz Ihre Hypothese, die Sie ableiten. Ich habe es noch nicht genau verstanden, aber vielleicht, können Sie es noch einmal etwas erläutern, dass in gemischten Einrichtungen, die Gefahr besteht, dass mehr Helferinnen oder mehr Hilfskräfte eingesetzt werden, als in Familienpflegediensten, die bis zu 100% Fachkräfte beschäftigen. Ich würde heute mit unserer Erfahrung aus Nordrhein-Westfalen diesen reinen Familienpflegefachdiensten, die ausschließlich Fachkräfte beschäftigen, nicht mehr das Wort geben. Das ist einfach nicht adäquat. Wir haben im Leistungsbereich der Krankenkassen sehr differenzierte und sehr unterschiedliche Familiensituationen und an der Stelle hat es der Familienpflege lange Jahre nicht gut getan die Fachlichkeit an einer falschen Stelle hoch zu halten. Sondern es bedurfte immer schon im Leistungsbereich des § 38 SGB V einer sehr differenzierten Einsatzreaktion oder Einsatzsituation, und da muss man im Grunde genommen wieder über eine ganz klare fachliche Einsatzleitung arbeiten und das definieren, dass die Einsatzleitung sehr genau differenziert, welche Kraft dann dort zum Einsatz kommt. Oder dass man mit sehr differenzierten Verbuchungssätzen und mit Kriterien arbeitet, die dann die Weichen auch stellen.

Frau Dallinger: Ja danke, es war eigentlich hinter der Frau Cyprian noch eine Wortmeldung, ich habe es jetzt gar nicht genau gesehen.

Frau Hustig: Zum „Bayerischen Netzwerk Pflege“. Komplementäre Förderung in Nordrhein-Westfalen für die Familienpflegedienste, dort gibt es auch eine Unterstützung, womit Familienpflegedienste aufrecht erhalten worden sind. Es ist nicht nur der eine goldene Stern, es gibt mehrere Sternchen am Himmel. Wobei die Fortführung bis 2000, was darüber hinaus läuft, steht noch in den Sternen. Wir kämpfen auf diesem Weg. Das wollte ich noch einmal

steht noch in den Sternen. Wir kämpfen auf diesem Weg. Das wollte ich noch einmal dazu sagen.

Frau Cyprian: Also noch einmal zu Ihrem Beitrag, weil Sie mich ja auch angesprochen hatten, also ich habe dazu jetzt nicht viel sagen können, was an differenzierten Ergebnissen da ist. Ich denke das Problem ist, dass bei den integrierten Stationen eben keine eigene Einsatzleitung für die Familienpflege da ist, logisch. Dann sieht das nämlich je nach eigener Einsatzleitung unterschiedlich aus. Ich denke das Problem ist, im Moment diktieren die Kassen, wann Helferin und wann Examinierte. Das kann es nicht sein. Da muss die Familienpflege selber zu qualitativen Kriterien kommen unter welchen Bedingungen welche Kraft eingesetzt wird. Diese Lehrstelle darf man um Himmelswillen nicht den Kassen überlassen.

Herr Weber: Wenn die Dienste so ausgestattet sind, dass sie auch eine Einsatzleitung haben, dann kann natürlich auch ein Pflegeerstbesuch gemacht werden. Dann kann das natürlich auch besser zeitlich abgeschätzt werden und entsprechend gesteuert. Also das ist auch eine Anfrage letztendlich auch an die Dienste. Nordrhein-Westfalen hat eine Förderung und Baden-Württemberg hat eine Förderung, die haben die Kugelbindung als notwendige Voraussetzung und ansonsten muss man auch deutlich sagen, dass nicht nur die Länder, sondern auch hier und da die Kreise noch, aber ansonsten auch noch sehr stark die Träger in der Finanzierung drin sind und das kann also in Nordrhein-Westfalen bis zu 30% ausmachen. Ja, Sie hören richtig, ja. Also von daher ist das sicherlich ein ganz wichtiger Punkt. Ich denke auch bundesweit betrachtet, dass es wichtig ist, dass wir interdisziplinäre Dienste haben, wo verschiedenen Fachkräfte sind, und auch Hilfskräfte, die dann zum Einsatz kommen. Hinzu kommt die Steuerung durch die Einsatzleitung, die also diesen Einsatz bewertet und entsprechend hier Personal einsetzen kann.

Frau Dallinger: Ja gut, noch letzte Wortmeldungen?

Herr Kundrath: Es ist für mich eine sehr verfahrenere Situation, wenn auf der einen Seite die Krankenkassen entscheiden welche Kräfte finanziert werden und auf der anderen Seite hat der Träger der Station, die Verantwortung zu übernehmen für den Einsatz. Da beißt sich was.

Frau Dallinger: Gut, das wird morgen vielleicht noch anzusprechen sein, wenn die Krankenkassenvertreter auch da sind. Wir sollten jetzt fortschreiten, zu dem nächsten Referat kommen, von Frau Bayer vom Katholischen Hauspflegewerk der Diözese Rottenburg-Stuttgart und da geht es um Betriebsvergleiche in Familienpflegestationen unter der Fragestellung, wieviel Steuerbares es überhaupt in diesem Bereich gibt.

**Frau V. Bayer (Katholisches Hauspflegewerk der Diözese Rottenburg-Stuttgart):
Betriebsvergleiche in Familienpflegestationen. Wieviel Steuerbares gibt es
in diesem Bereich?**

Mein Name ist Vera Bayer, ich bin Referentin für Familienpflege eben bei diesem Katholischen Hauspflegewerk mit Sitz in Stuttgart, zuständig für die Diözese Rottenburg-Stuttgart. Vielleicht ist es ganz gut noch etwas zu unserem Hauspflegewerk in unserer Diözese zu sagen. Es ist so, dass wir speziell für das Thema Familienpflege und Nachbarschaftshilfe einen eigenständigen Verein gegründet haben, der jetzt vierzig Jahre alt geworden ist. Wir sind Fachverband im Caritasverband und betreiben eben auf diözesaner Ebene nur die Politik für Familienpflege und Nachbarschaftshilfe. Mitglieder in unserem Verein sind dann alle Dienste in der Diözese, die sich mit Familienpflege beschäftigen. Die Nachbarschaftshilfe, vom Thema her, war früher so angelegt, dass es ein ehrenamtlicher Dienst war früher so angelegt, dass

es ein ehrenamtlicher Dienst war, der zur Ergänzung der Familienpflegedienste notwendig war. Wenn einfach Fachkräfte noch ergänzende Hilfe brauchten oder einfach keine Kräfte zur Verfügung standen, waren Ehrenamtliche eingesetzt. Also so kommen diese beiden Themen in unseren Verein zusammen. Wir haben im Moment 52 Sozialstationen mit Familienpflegediensten in unserer Mitgliedschaft und 9 eigenständige Hauspflegewerke, die von Dekanaten, Kirchengemeinden, zum Teil auch kommunalen Stationen getragen werden und außerdem über 200 Nachbarschaftshilfegruppen. Das zu den Rahmenbedingungen, unter denen wir arbeiten. Unsere Geschäftsstelle ist mit drei Referentinnen besetzt, jeweils für diese Themen.

Ich bin von Hause aus Sozialarbeiterin und Supervisorin. Das Thema Finanzen, wie Sie dann unschwer erkennen können, nicht unbedingt so mein Spezialthema. Das Thema ist einfach gewachsen aus den Anforderungen unserer Mitglieder in den letzten Jahren. Die Dienste haben sich immer mehr mit Finanzierung, mit Existenzbedrohung auseinandersetzen müssen und so kam es im Bereich der Finanzen zu einer intensiven Zusammenarbeit mit unserer Aufsichtsbehörde, dem bischöflichen Ordinariat. Die Auswertung und das, was ich Ihnen eben zu unserem Betriebsvergleichen dieser Art sagen kann und werde, ist maßgeblich auch dort, im bischöflichen Ordinariat, in dieser Aufsichtsbehörde zusammengetragen, ausgewertet und aufgearbeitet. Und gemeinsam mit der Kollegin dort stehen wir dann für Beratung der Dienste zur Verfügung. Ich habe Ihnen einen Betriebsvergleich mal mitgebracht, also so sehen diese Werke aus. Ich denke das kann man auch hier liegenlassen, das ich ein verschlüsseltes Exemplar, wo Sie einfach im Laufe des heutigen und des morgigen Tages mal darin rumstöbern können. Diese Auswertung, die ich hier mitgebracht habe bezieht sich auf 25 Dienste. Es ist so, dass diese Dienste freiwillig an diesen Betriebsvergleichen teilnehmen können und dann eine Auswertung jedes mal an die Hand bekommen und sich im Vergleich mit den anderen Stationen unter die Lupe nehmen können. Diese Betriebsvergleiche machen wir jetzt im dritten Jahr. Gewachsen und auch entliehen sind sie von der Systematik den Betriebsvergleichen, die es für die Kranken- und Altenpflege in den Sozialstationen in unserer Diözese seit sechs Jahren gibt und die Kollegin, Frau Bollinger, die das auch macht, hat mit uns gemeinsam dann ein System für die Familienpflege erarbeitet.

Betriebsvergleiche sind notwendig geworden, nachdem immer stärker die Maßgabe an die Dienste kam, kostendeckend zu arbeiten und die Diözese dann nur noch akzeptierte, dass wir vielleicht 5% des Gesamtvolumens an Finanzen im Rahmen der Eigenmittel investieren. Die Betriebsvergleiche haben gezeigt, dass das eine sehr illusorische Maßgabe war. Es ist ganz wichtig, zu den Rahmenbedingungen in Baden-Württemberg etwas zu sagen. Wir haben seit 1996 eine Landesförderung, die 1998 verändert wurde. Aktuell ist die Landesförderung gebunden an Fachkräfte pro Dienst mit vier Personalstellen. Die Fachkräfte werden mit 4.000 Mark gefördert, wenn sie zu 100% beschäftigt sind. Es gibt dazu eine Einsatzleiterinnenförderung bis maximal 12.000 Mark bei 100% Beschäftigung. Die Mindestanstellung liegt auch für die Einsatzleitung, wenn sie gefördert wird, bei 50% Anstellungsgrad. Erreichen können dies die Dienste auch, wenn sie sich in Pools zusammenschließen und da ergibt das dann eben auch so Vernetzungen und Kooperationen, so ähnlich wie Frau Kleber das eben schon beschrieben hat.

Ich zeige Ihnen jetzt etwas zum Betriebsvergleich. Es war so, dass wir bislang in unserem Hauspflegewerk für die inhaltlichen Themen der Familienpflege zuständig waren, auch die alljährlichen Statistiken von den Diensten ausgewertet und bearbeitet haben. Seit drei Jahren verknüpfen wir das mit diesen Betriebsvergleichen. Wir haben festgestellt, dass es ausreicht, einmal im Jahr das zu tun, nachdem wir ursprünglich so einen Vergleich halbjährlich machen wollten. Wir haben Auswertungsschwerpunkte, ich sage dann gleich noch etwas dazu, eben diese Deckungsbeitragsrechnung, verschiedene Kennzahlen, Auslastung und Kostenkalkulation für Arbeit und Einsatzstunden über diese Betriebsvergleiche eingeholt. Ich habe ein paar

Kopien von unserer Statistik, von diesem Formular, an dem auch auf der dritten Seite diese Abfrage zu den Betriebsvergleichen anhängt, mitgebracht. Auch das können Sie sich im Laufe des Nachmittags noch einmal ankucken.

Wichtig ist, dass wir regelmäßig im März oder Mai des folgenden Jahres immer wieder diese Betriebsvergleiche dann vorliegen haben. Wir laden dann die Dienste zu einer speziellen Arbeitstagung ein und besprechen im Grund das, was wir zusammengetragen haben, was uns auffällt mit Einsatzleitungen und Geschäftsführung. Das ist ein ganz wichtiger und guter Weg, die vielen Ungereimtheiten, die über die Zahlen dann uns auffallen, mit den Teilnehmern einmal zu besprechen. Wir sehen bald, weil wir einfach die Dienste ganz gut kennen und einschätzen können, da kann irgend etwas nicht stimmen. Man kann dann noch einmal auf die Inhalte zu sprechen kommen. Und das hat dann dazu geführt, dass wir im Grund jedes Jahr etwas an diesem Betriebsvergleichen verändert haben und es wird sicher noch eine ganze Weile noch so weitergehen. Ja, ich sage das deshalb, weil wir mitten in so einem Prozess sind der begonnen hat und noch längst nicht mit perfekten Ergebnissen ausgestattet ist. Man muss ständig neue Dinge einführen, weil etwas unklar ist und einfach noch einmal kucken, wie wird es besser.

Ich möchte Ihnen jetzt sagen, zu dem was wir erhoben haben, in welcher Weise wir das machen und zeige Ihnen das Inhaltsverzeichnis dieses Betriebsvergleiches. Also diese Betriebsvergleiche sind in drei Bereiche gegliedert. Die Aufarbeitung und Darstellung der Basiszahlen im ersten Teil, darin werden die erhobenen Zahlen aufgearbeitet, gesichtet, sortiert. Im Zweiten geht es dann um die Deckungsbeitragsrechnungen, das sind in einzelnen Schritten Teilkostenrechnungen, bis wir zu einem wirtschaftlichen Gesamtergebnis des Dienstes letztendlich kommen. Im Dritten so die Kennzahlenanalyse, da werden wichtige Buchhaltungs-, Abrechnungs- und Statistikwerte noch einmal herausgestellt, aufgearbeitet um an Stärken und Schwächen der einzelnen Dienste zu kommen. Da werden auch verschiedene Dinge miteinander verknüpft, wie Gesamterlös zu Pflegekräftekosten, Regiekosten zu Gesamtkosten und solche Verknüpfungen.

Ich gehe jetzt noch etwas detaillierter auf die einzelnen Dinge ein. Bei den Basiszahlen fängt es an, indem wir die ordentlichen Erlöse nach der Höhe sortieren und genauso auch noch einmal die außerordentlichen Erlöse. Also das, was durch die Kassen an Einnahmen kommt und im Zweiten was durch Zuschussgeber, Land, Kommunen, kirchliche Mittel, Krankenpflegevereine noch dazu kommt. In einem weiteren Schritt werden dann die Kostendaten ebenfalls nach der Höhe sortiert und angegeben. Nach jeder Tabelle ermitteln wir einen relativen Durchschnitt, wobei wir immer den höchsten und niedrigsten Wert der angegebenen Stationen weglassen, um die Ausreißer ein bisschen draußen zu haben. Beide Positionen, die Erlöse wie auch die Kosten, sind in einem Diagramm zusätzlich dargestellt. Für die Kostensituation 1999, zum Beispiel, erbrachte das Ergebnis, dass wir 12% Regiekosten und 6% Sachkosten für die Familienpflege von den Gesamtkosten her brauchten.

Ganz wichtig ist im Betriebsvergleich auch für Verhandlungen mit Kostenträgern letztendlich die Aussage, was kostet die Arbeitsstunde der Familienpflegerin in unserem Dienst. Um zu diesem Ergebnis zu kommen, haben wir die möglichen Jahresstunden einer Mitarbeiterin ermittelt sowie die konkreten Personalressourcen der jeweiligen Dienste mit ihren Mitarbeiterinnen. Jahresstunden legten wir fest mit 1600 einnahmewirksamen Stunden. Wir kommen auf diese Zahl, indem wir 2200 Arbeitsstunden im Jahr genommen haben, 100 Stunden für Feiertage abgezogen habe, Urlaubsanspruch entsprechend abgezogen haben, Fortbildung, Teamgespräche und sind dann bei diesem Wert gelandet. Das hat sich dann hinterher auch in den Tabellen, bei der konkreten Abfrage der Personalressourcen bestätigt, die Familienpflegerinnen in unseren Diensten haben durchschnittlich 1656 einnahmewirksame Stunden erbracht,

wobei die Bandbreite auch sehr weit auseinander liegt. Es gibt Mitarbeiterinnen mit 1300 und Mitarbeiterinnen mit 1820 Stunden. Wenn es um die Frage geht, was ist steuerbar, dann merkt man an dieser Stelle, dass es eine Möglichkeit gibt, genauer hinzukucken und steuernd möglicherweise einzugreifen. Ja, die Rechnung geht dann, nach diesen Basiszahlen, weiter indem wir die Deckungsbeitragsrechnungen erstellen. Im ersten Deckungsbeitrag werden von den Gesamterlösen für die Familienkräfte die Personalkosten für die Familienpflegekräfte abgezogen. Und damit lässt sich dann ableiten und ablesen, wie hoch ist jetzt noch der Anteil, nachdem die Personalkosten von den Gesamterlösen abgezogen sind, was bleibt dem Dienst eigentlich für die Regiekosten noch übrig. Da stellen wir schon fest, dass 50% der Dienste, die wir erfasst haben, schon bei dieser ersten Deckungsbeitragsrechnung mit Unterdeckung abschließen. Also das heißt, dass die Einnahmeseite in 50% der Dienste, nicht einmal ausgereicht hat, um da das Personal zu bezahlen. Wobei auch da die Bandbreite natürlich wieder sehr unterschiedlich ist. Das können Sie anhand der Zahlen ankucken. Es geht dann weiter mit einer zweiten Deckungsbeitragsrechnung, in der die Regiekosten abgezogen werden. Regiekosten sind bei uns Einsatzleitung, Geschäftsführung und Verwaltung für diesen Dienst. Ja, nach dieser zweiten Rechnung bleiben zum Beispiel bei 99 abgefragten Diensten nur noch drei mit einem positiven Bilanzergebnis nach dieser Rechnung übrig. Es kommt dann ein dritter Schritt, nämlich die Deckungsbeitragsrechnung drei, wo noch die Sachkosten für die Dienste abgerechnet werden und danach sind dann alle Dienste mit Unterdeckung. Um die Gesamtfinanzierung der Familienpflege darzustellen werden danach natürlich die zusätzlichen Erlöse, die wir bis Dato noch nicht aufgeführt haben, also die Erlöse außerhalb des gewöhnlichen Geschäftsbetriebs noch berücksichtigt und dann verändert sich natürlich noch einmal das Bild und man sieht erst danach, wie letztendlich der Dienst in seinem Gewinn oder Verlust abschneidet. Ja, das ist so dieser erste und zweite Teil.

Danach geht es zur Kennzahlenanalyse, da gibt es viele einzelne Schritte. Es geht im ersten Schritt um den Erlös der hauptberuflichen Einsatzkraft. Die Höhe des Erlöses der Einsatzkraft ist ein ganz wichtiger Indikator natürlich für die Wirtschaftlichkeit des Dienstes. Der Vergleich der Dienste miteinander bietet wichtige Anhaltspunkte für die Auslastung der Mitarbeiterinnen. Die Gesamterlöse der Fachkräfte werden dann durch die Zahl der Vollzeitkräfte, die wir vom jeweiligen Dienst angegeben bekamen, dividiert. Im Zweiten geht es um die Kosten der hauptberuflichen Einsatzkraft. Nach den Angaben der Personalkosten und der Zahl der Vollzeitkräfte werden die durchschnittlichen Kosten je Stelle ermittelt. Und im Dritten geht es darum, die Relation zwischen Erlösen und Kosten noch einmal in einer Tabelle deutlich zu machen. Ein weiterer Schritt in dieser Kennzahlenanalyse ist die Auslastung der Einsatzkräfte. Die angegebenen Einsatzstunden wurden den Personalressourcen gegenübergestellt und da schildere ich Ihnen ein Beispiel. Eine Station, zum Beispiel, gibt uns 6253 Einsatzstunden an. Ermittelte Personalressourcen in diesem Dienst liegen nach Abzug der konkret benannten Fehlzeiten, die erfassen wir auch, bei 7022 Stunden. Daraus ergibt sich eine Minusauslastung des Dienstes von 768 Stunden. Dies entspricht einem Auslastungsgrad von 89%. Umgerechnet für die Mitarbeiterinnen dieser Station heißt das, jede Mitarbeiterin arbeitet 3,04 Stunden zu wenig, pro Woche. Und das sind wiederum Möglichkeiten um steuernd einzugreifen oder nachzुकucken, was verbirgt sich dahinter und das wird dann auch mit den einzelnen Stationen diskutiert. Aufgrund einer solchen Auswertung ist dann zu prüfen, woher diese Zeiten außerhalb von Einsätzen kommen. Stimmen die Zahlen, die man uns angegeben hat, das muss man auch noch einmal kucken, wie viele Einsätze lagen unter 38,5 Stunden, das kann auch ein Teil sein, oder es ist notwendig zu kucken, wie hoch sind die Rüstzeiten, das sind Übergabe und was sonst einfach notwendig ist in diesem Dienst. Sind das genau diese Stunden? Und auch da gibt es im Grunde erschreckende Differenzen. Da gibt es Stationen, da haben die Mitarbeiterinnen wöchentlich vier Stunden Mehrarbeit und andere neun Stunden zu wenig, pro Woche. Das ist

che. Das ist auch ein Element, wo wir dann miteinander kucken, was verbirgt sich dahinter und ist das ein Teil an dem man etwas verändern kann oder muss.

In einem weiteren Schritt geht es dann darum, Regie-, Sachkosten und Personalkosten durch die vorhandenen Einsatzkräfte und den Jahresstundensatz zu dividieren um an individuelle Kosten pro Station heranzukommen. Das ist das nächste und das wird in der Diskussion auch noch einmal ganz wichtig für die kommenden Zeiten. Ich weiß nicht, ob Sie das mitbekommen haben: Die Wohlfahrtsverbände haben jetzt mit dem VdAK in Baden-Württemberg den Rahmenvertrag gekündigt zum Februar nächsten Jahres und damit gibt es keine vereinbarten Kostensätze mehr für diesen Teil. Es wird dann individuell zu verhandeln sein. Müssen wir unseren Preis pro Station in Rechnung stellen oder einen landesüblichen oder was auch immer. Also das ist noch offen. Aber in so fern ist es auch noch einmal eine ganz wichtige Aussage für die einzelnen Stationen, dass sie genau ablesen können, soviel kostet in unserer Station eine Stunde der Fachkraft. Ja, es gibt dann noch einmal eine Übersicht zur Relation Regiekosten und Gesamtkosten, Sachkosten und Gesamtkosten und Overheadkosten insgesamt zu den Gesamtkosten. Das ist alles ist so in einzelnen Tabellen ausgewertet und aufgearbeitet. Die Ergebnisse der Betriebsvergleiche bestätigen, dass in der Regel die von den Krankenkassen gezahlten Stundensätze bei weitem nicht ausreichen um Familienpflege in einer qualifizierten Form, und das heißt für uns mit Fachpersonal und mit qualifizierter Einsatzleitung, kostendeckend zu betreiben.

Wobei wir sagen müssen und das wird spannend jetzt bei den Betriebsvergleichen in diesem Jahr. Wir haben ja in Baden-Württemberg seit 01.07.2000 mit einigen Primärkassen, also der AOK und den Betriebskrankenkassen eine neue Vereinbarung, die uns für 50 Minuten 39,60 DM zahlen. Also, das ist natürlich ein erheblich höherer Satz als den, den Sie gerade in Bayern zur Verfügung haben. 50 Minuten, ja, das ist sicher ein strategischer Preis. Ich sag das jetzt einfach mal so, Baden-Württemberg hatte ja bislang für eine Stunde 39,60 DM, es zeigte sich in den Verhandlungen mit den Kassen, dass es unmöglich war über diese Schallmauer 40.- DM hinaus zu kommen. Von daher gab von es eine Systemveränderung. Wobei wir jetzt das Problem haben, dass wir keine einheitlichen Sätze mehr haben. Der VdAK ist nicht bereit auf diese Strukturveränderung einzugehen und er ist auch nicht bereit diesen Preis, den wir jetzt mit den Primärkassen haben zu zahlen. Also, da laufen die Verhandlungen, deswegen auch die Kündigung der Wohlfahrtsverbände. Wir müssen sehen, was das im nächsten Jahr bringt und wir sind jetzt natürlich auch gespannt, was diese Kostenveränderung von 19,6% für diesen Bereich der Primärkassen, was das dann am Finanzergebnis unserer Dienste noch einmal ausmacht. Wobei das auch regional sehr unterschiedlich sein wird, je nachdem welche Kassenstruktur in einer Region eben vorrangig vorhanden ist. Ja, nach unseren Auswertungen betragen die durchschnittlich ermittelten Kosten, die nicht durch die Betriebserlöse zu decken sind, pro Stelle etwa 14.000 DM. Was die Anstellung von Fachpersonal in der Einsatzleitung angeht, würden wir uns bessere Qualitäten wünschen und das heißt natürlich auch höhere Kosten. Insofern muss man die Beträge, die ich nannte, noch einmal vorsichtig ankucken. Es gibt auch bei uns in den wenigsten Diensten wirklich Familienpflegerinnen oder sozialpädagogische Kräfte in der Einsatzleitung. Es ist es ähnlich wie in ihrer Struktur, dass das vorrangig Verwaltungsmitarbeiterinnen sind, mit den Unterschied, dass alle angestellte Mitarbeiterinnen sind. Wir haben in der Leitung Familienpflege nur angestelltes Personal im Unterschied zu ihrem System. Weil sonst eine Landesförderung sowieso nicht möglich wäre. Was sich zeigt ist, dass die finanziellen Situationen in den Familienpflegestationen sehr instabil sind.

Eine Station, die vielleicht vor drei Jahren bei der ersten Erhebung ganz gut abgeschnitten hat, kann sich nicht darauf berufen, dass das im nächsten Jahr wieder genauso passiert. Also, jede Krankheit einer Mitarbeiterin bringt den Dienst in größte Schwierigkeiten und wenn ein

Dienst dann noch sehr klein ist, ist das dann einfach überhaupt nicht mehr aufzuholen. Von daher versuchen wir auch, aber da ist es uns noch nicht gelungen, eine fassbarere Größenordnung für Dienste herauszufinden. Es zeigt sich aber, dass kleine Dienste mit ein, zwei Mitarbeitern, auch noch drei, sicher nicht die Größe von Diensten sind, die in der Zukunft wirtschaftlich ganz gut funktionieren werden. Von daher verändern wir mit dieser Pool-Zusammenlegungen, schon etwas, indem wir dann mehrere kleine Dienste zusammenfassen und auch die Einsatzleitung, also Dienstgespräche, Begleitung der Familienpflegerinnen für mehrere Dienste mit einer Einsatzleitung organisieren. Wobei man da sicher noch einmal kucken muss, wie groß können eigentlich diese regionalen Bezüge auch sein, was ist noch vertretbar. Das ist eine ganz schwierige Frage und da gibt es auch nicht überall ganz glückliche Situationen, wenn die Einzugsbereiche einfach viel zu groß werden.

Die Kostenträger, und das ist eben die Schwierigkeit in unseren Diensten, zahlen uns ja lediglich die geleisteten Einsatzstunden, das Betriebsrisiko, Vorhaltekosten, Krankheitssituationen, eine Mitarbeiterstruktur mit Mitarbeiterinnen die vielleicht jenseits der 40 Jahre sind, ist alles zu Lasten des Trägers an dieser Stelle und da gilt es einfach auch noch einmal zu kucken, was bedeutet das noch zusätzlich und was hat das frauenpolitisch noch mal für eine Dimension. Ja, wir gingen nach unseren Rechnungen davon aus, dass ein Dienst auf keinen Fall mehr als 20% Regiekosten produzieren darf, also in 1999 lagen wir bei 88%. In der Bewertung sind wir jetzt aber schon noch einmal etwas runtergegangen, also 15% sollten möglicherweise nicht überschritten werden, damit es einigermaßen wirtschaftlich geht. Der Effekt von diesen Betriebsvergleichen ist sehr unterschiedlich. Es macht natürlich auch Druck auf die Mitarbeiterinnen, sich im Vergleich mit anderen zu sehen. Je nachdem, wie ein Dienst damit umgeht, ist das ungünstig. Es ist ein schwieriges Thema, wo man sehr, sehr gut auch hinkucken muss, was macht man damit. Auf der anderen Seite haben die Betriebsvergleiche eben im positiven Sinne eben sehr viel für die Durchschaubarkeit der Kostenstruktur und des Systems getan. Die Mitarbeiterinnen und die Dienste verstehen warum das so ist, sind auch nicht so unter Druck, dass sie nur defizitärer Dienst sind. Das sind so positive Effekte und können auch ganz gut mit Kommunen und auf der örtlichen Ebene einfach sich darstellen mit diesen Zahlen. Ich weiß nicht ob es noch reicht, diese paar Fakten...

Frau Dallinger: ... wir sollten auch noch Zeit zum Diskutieren haben, denke ich.

Frau Bayer: Vielleicht ganz kurz, einfach der Frage noch einmal nachgehen, was ist steuerbar. Ich muss die Personalstruktur einfach gut im Blick halten und eine gute Mischung von jungen und älteren Mitarbeitern wie auch Teilzeit- und Vollzeitkräften haben. Wir sind daran für Regie- und Sachkosten klare Vorgaben auch zu geben, wie hoch und nach welchem Schlüssel die den Familienpflegediensten belastet werden dürfen, weil da gerade auch bei den gemischten Stationen, also Sozialstationen, das sehr unterschiedlich gehandhabt wird. Ich kann diesen Schlüssel auch dazu benutzen, den Dienst runter zu fahren oder ihn aufzuwerten. Also, da muss es klarere Maßgaben geben. Auslastungsgrad ist ein wichtiges Moment, was zur steuerbaren Masse gehören kann. Dienstgrößen habe ich schon gesagt. Ja, und auch noch einmal das Ausmaß des Anstellungsgrades von Einsatzleitungen. Wobei es da schwierig ist und wir da auch immer wieder ringen zwischen Wirtschaftlichkeit und Fachlichkeit, das ist eine große Spannung. Dieser Teil der Arbeit hat natürlich vorrangig die Finanzen im Blick und es ist immer sehr mühsam den fachlichen Teil damit zu verknüpfen. Vielleicht lasse ich das jetzt einfach mal so stehen.

Herr Lütke: Können Sie noch etwas Genaueres zu den Kostensätzen sagen? Das würde mich noch interessieren.

Frau Bayer: Bei den vielen Zahlen ist es schwierig, alles so auswendig zu wissen. Aber er liegt zwischen Anfang dreißig bis über fünfzig Mark, in dieser Spanne.

(Name unklar): Gesamtkosten?

Frau Bayer: Ja. Eben mit der Einschränkung, ich weiß die Kollegen in Nordrhein-Westfalen haben wesentlich höhere Sätze. Das liegt ein Stück weit an Einsatzleitung, an der Qualität dieser Einsatzleitung und es liegt auch daran, dass eben manche Dienste kaum Regiekosten darstellen und andere natürlich ganz erhebliche. Also, da ist es schwierig. Von daher wollte ich auch Ihnen nicht unbedingt unseren Stundensatz kundtun.

Herr Lütke: Ja, ich bin nur deswegen erstaunt, weil wir das auch mal überschlagen haben und wir an die 60.- DM hingekommen sind, also die Kosten der Stunde.

Frau Bayer: Also, wir haben jetzt eben einen durchschnittlichen Wert, also die Spanne ist von 38.- DM bis 51.- DM bei uns.

Frau Hustig: Ich habe jetzt auch noch einmal eine Verständnisfrage. Wie werden die Familienpflegerinnen dann gehaltlich eingestuft?

Frau Bayer: Ich denke wie bei Ihnen auch. Also nach BAT VI und V, also das ist vergleichbar, da sind wir ja auch tarifrechtlich gebunden. Mir fällt noch eine Situation ein, was eben so auch diskutiert wurde, diese unterschiedlichen Fachkräfte oder auch Nicht-Fachkräfte in den Stationen. Vor etwa sechs, sieben Jahren waren multiprofessionelle Dienste in der Familienpflege ein wichtiges Thema. Kostenmäßig hat sich das für die Dienste als keine hilfreiche Variante dargestellt. Also wir sind jetzt eher an der Diskussion noch mal, wann reden wir überhaupt noch von Familienpflege. Ist es dann, wenn eine Krankenkasse uns zwei Stunden verordnet noch Familienpflege und ist das dann ein Bereich, der in einem anderen System laufen muss, den wir nicht mehr Familienpflege benennen. Aber in der Familienpflege selber mit unterschiedlichen Fachkräften zu arbeiten, hat sich kostenmäßig als ein Flop bei uns herausgestellt, weil wir auch tarifrechtlich gebunden sind und die Unterscheidung jetzt nicht so erheblich ist, dass das den Dienst eben sehr finanziell nach vorne bringen würde.

Frau Dallinger: Gut, Frau Grupe.

Frau Grupe: Könnten Sie noch einmal sagen, in welcher Relation die Dienste mit Fachkräfte- und Nicht-Fachkräfte-Anteil arbeiten?

Frau Bayer: Wir haben nur Fachkräfte an dieser Stelle drin, weil die Ehrenamtlichen ja bei uns nicht abrechenbar sind. Also es gibt das System und das andere sind hauswirtschaftliche Mitarbeiterinnen, dreijährig ausgebildet, die in der Gehaltsgruppe vielleicht eine Stufe tiefer sind. Also das macht es nicht aus.

Frau Grupe: Ich wollte nur wissen, die 38.- DM das ist auch reiner Fachkräftedienst?

Herr Lütke: Aber reine Personalkosten, nicht Betriebskosten.

Frau Bayer: Da kämen eben noch diese 20% zusätzlich dazu.

Frau Dallinger: Ich würde Sie jetzt gerne mit weiteren Fragen an Frau Bayer in die Kaffeepause verweisen..

Teil 2: Professionalität und Anforderungen an die Familienpflege

Frau U. Dallinger (ifb, Bamberg): Ergebnisse aus dem Projekt

Frau Cyprian: Unser nächstes Schwerpunktthema haben wir überschrieben mit Professionalität und Anforderungen an die Familienpflege. Wir beginnen mit einem kurzen Ergebnisbericht, den Frau Dallinger Ihnen vortragen wird.

Frau Dallinger: Familienpflege versteht sich als eine professionelle Dienstleistung und nicht nur als Haushaltshilfe. In diesem Kreis dürfte das klar sein, Aber ich will jetzt in mehreren Schritten auch mit unseren Daten belegen, inwiefern das wirklich der Fall ist und wo eine Differenzierung auch durchaus sinnvoll ist. Als einen ersten Punkt, an dem sich Professionalität fest macht, stelle ich den Anteil des Personals dar, das auch einen Abschluss hat. Ich verwende dazu unterschiedliche Datenquellen, um zu vergleichen, wie wir denn mit unseren Zahlen liegen, ob wir ungefähr im Schnitt sind. Der Anteil an qualifizierten Familienpflegerinnen lag nach unserer Befragung der Einsatzleitungen bei 40%. Vergleicht man das mit Zahlen des Statistischen Landesamtes Bayern, da ist der Anteil in den reinen Haus- und Familienpflegestationen etwas höher. Bei den Sozialstationen, wo Pflegeberufe wie Krankenschwestern, Altenpfleger und Haus- und Familienpflegerinnen zusammengezählt sind, kommt ein höherer Prozentsatz zustande. Wenn man sich die Dorfhelferinnen-Stationen ansieht, da sind sogar 100% qualifizierte Kräfte. Man kann also sagen, in der Familienpflege verfügt etwas über die Hälfte des Personals nicht über einen Abschluss als Familienpflegerin. Das ist bayernweit der Durchschnitt, das variiert nach Stationen, das haben wir schon gehört.

Aus diesem Zahlenverhältnis, eigentlich mehr nicht qualifizierte Kräfte, kann man nun nicht folgern, dass die Familienpflege überwiegend von den Familienpflegehelferinnen getragen würde. Denn Helferinnen werden in einem geringeren Stundenumfang beschäftigt, dagegen sind die qualifizierten Familienpflegerinnen in der Regel fest angestellt und arbeiten Vollzeit. Nach unserer Befragung der qualifizierten Familienpflegerinnen sind sie zu 96% fest angestellt und arbeiten Vollzeit. Also hier findet sich auch eine geringe Differenzierung des zeitlichen Angebots der qualifizierten Familienpflege. Aber dadurch trägt die qualifizierte Familienpflegerin den Großteil der Arbeit. Die durchschnittliche Situation in der bayerischen Familienpflege sieht bezüglich der Anstellungsverhältnisse folgendermaßen aus. Mit unserer Befragung der Einsatzleitungen konnten wir ermitteln, dass der Anteil des fest angestellten Personals lediglich bei 60% liegt und 40% sind auf befristeten Stellen angestellt. Man sieht also zwei Fünftel befristetes Personal, drei Fünftel Personal ohne einen einschlägigen Abschluss. Das kann man negativ auslegen, man kann das aber auch so interpretieren, dass eine Personaldifferenzierung durchaus vorhanden ist. Die Frage, wann denn nun eine Helferin und wann die Fachkraft eingesetzt werden muss, ist ein wichtiger Knackpunkt und braucht eine Lösung. Soviel ich weiß, arbeitet der ökumenische Arbeitskreis an dieser Frage.

Ein weiteres Kennzeichen qualifizierter Arbeit ist die Teilnahme an Fortbildung und Supervision, wozu ich Ihnen auch eine Folie zeigen möchte. Bereits die Tatsache, dass nur ein Drittel der Familienpflegerinnen sagen, sie sehen sich auf sich selbst gestellt um sich Zusatzwissen zu verschaffen, belegt dass ein Fortbildungsangebot durchaus vorhanden ist. Mit der zweiten Zahl, die ich Ihnen herausgesucht habe um zu verdeutlichen, wie es mit Fortbildung aussieht, kann man feststellen, dass knapp zwei Drittel der Familienpflegerinnen regelmäßig Fortbildungen besuchen. Auch das ist ein Zeichen, dass es um Fortbildung nicht schlecht bestellt ist. Man sollte aber das andere Drittel nicht vergessen, die sagten, sie können sich nicht regelmäßig fortbilden. Ich möchte Ihnen genauer zeigen, was regelmäßige Fortbildung vom zeitlichen

Umfang her denn überhaupt heißt. Wie Sie auf diesem Diagramm sehen können, handelt es sich bei den meisten um eine Woche. Bei der zweitgrößten Gruppe sind es drei Tage und die kleinste Gruppe nimmt weniger als drei Tage im Jahr Fortbildung wahr. Auch das belegt, dass es doch relativ gut aussieht. Zu 61% handelt sich um Fortbildung des Trägers. Dadurch ergänzt sich das Bild, dass Fortbildung eher in kleinen Angeboten besteht, die spezifisch auf die lokalen Familienpflegestationen zugeschnitten sind.

Zum Thema Supervision haben wir gefunden, dass annähernd drei Viertel an einem regelmäßigen Supervisionsangebot teilnehmen können. Ein gutes Viertel hat keine regelmäßige Supervision oder will sie vielleicht auch nicht wahrnehmen. Bei fast drei Viertel der Befragten wird die Supervision vom Arbeitgeber bezahlt. Dies lässt darauf schließen, dass Supervision als Instrument der Qualitätssicherung und beruflichen Entlastung der Mitarbeiter von den Trägern auch weitgehend akzeptiert wird. Allerdings findet diese zwar vom Träger finanzierte Supervision häufig außerhalb der Arbeitszeit statt. 50% der Befragten gaben an, dass sie Supervision in ihrer Freizeit wahrnehmen und die andere Hälfte folglich innerhalb der Arbeitszeit. Überdurchschnittlich oft wird die in die Freizeit verlegte Supervision von den jüngeren Familienpflegerinnen praktiziert, was darauf schließen lässt, dass es dort eine größere Motivation gibt, das auch wirklich zu machen.

Als letztes Merkmal, inwiefern Familienpflege in ihrer Qualität und Professionalität unterstützt wird, haben wir das Ergebnis zu der Frage, ob Hilfskräfte von der Supervision ausgeschlossen sind, aufgenommen. Man sieht, dass bei der Hälfte Hilfskräfte von der Supervision ausgeschlossen sind, bei der anderen Hälfte nicht. Wie man das bewertet, bleibt Ihnen überlassen. Bei dem Thema Teilnahme an Fortbildung oder Supervision kristallisieren sich zwei Gruppen heraus. Interessant ist, dass es eine Gruppe der Familienpflegerinnen gibt, die freiwillig an Supervision teilnimmt und eine Gruppe, die pädagogische Fortbildungen präferiert. Zu dieser ersten Gruppe, die Supervision vorrangig interessiert, gehören überdurchschnittlich viele, die bei katholischen Trägern angestellt sind und jüngere Familienpflegerinnen. Die Personen aus der fortbildungsorientierten Gruppe unter den Familienpflegerinnen sind eher bei evangelischen Trägern angestellt und haben ein höheres Durchschnittsalter. Wenn man nach den Ursachen fragt, warum Personen eher zur Supervision oder zur Fortbildung tendieren, dann sieht man, dass das sehr am beruflichen Image liegt. Wenn die Familienpflegerin an einem geringen beruflichen Ansehen leidet, dann tendiert sie eher zur Supervision. Wenn dieses Leiden an dem beruflichen Image nicht vorhanden ist, dann wird eher auch Fortbildung gesucht.

Die Professionalität der Familienpflege kann man auch am Verhalten der Einsatzleitungen fest machen. Nach unseren Ergebnissen haben immerhin bei der Hälfte der Befragten Fachkräfte die Leitung inne und diese Leitungsfunktion wird zur Hälfte auch ausgefüllt durch die Anleitung bei schwierigen Einsätzen etwa oder wenn junge Mitarbeiterinnen zum Einsatz kommen. Auch hier wieder der Unterschied zwischen den Fachkräften, die Einsatzleitungen ausüben und nichtprofessionellen Einsatzleitungen. 62% leiten Personal auch an, dagegen die nicht-professionellen Einsatzleitungen nur zu 38%.

In den letzten Jahren haben sich Familienstrukturen und Familienformen verändert. Eine der gängigen Thesen in der Familienpflege ist, dass sich das auswirkt auf die Anforderungen, die an Familienpflege gestellt werden, und dass sich Arbeitsbedingungen wandeln. Wir wollten deswegen genauer wissen, in welcher Form das überhaupt auf tritt, welche Veränderungen der Familien sich auf die Familienpflege auswirken. Im Bereich der Zunahme der Einsätze in Mehrgenerationenhaushalten hat man kaum eine erhöhte Anforderung an Familienpflege zu verzeichnen. Denn einmal kommt durch die Altersabstände zwischen den Generationen die Situation wenig vor, dass Familienpflege in Haushalten eingesetzt wird, in denen zugleich

jüngere Kinder und hochbetagte Pflegebedürftige leben. Es gibt Zahlen der Diözese Münster und auch für Nordrhein-Westfalen, wo nur ein bis drei Prozent der Einsätze der Unterstützung von Haushalten, in denen auch ältere Pflegebedürftige leben, galt. Eine andere Annahme ist, dass die Zunahme der Zahl Alleinerziehender mit einem geringeren Potential an Unterstützung eine höhere Nachfrage nach sich zieht. Auch das trifft nur eingeschränkt zu, denn unter den Einsatzfamilien sind relativ wenige Alleinerziehende.

Weiter wird vermutet, dass es im Zuge von Arbeitslosigkeit auch mehr familiäre Überlastungssituationen gäbe, verbunden mit mehr psychischen und sozialen Problemsituationen, wodurch an die Familienpflege erhöhte Anforderung herangetragen werden. Auf der Grundlage von den Zahlen, die wir erhoben haben, lässt sich zwar nicht direkt der Einsatz in von Arbeitslosigkeit betroffenen Familien überprüfen. Aber wir können uns die Informationen zu sozialen Problemlagen, die in Folge von Arbeitslosigkeit häufiger auftauchen, anschauen. Das möchte ich Ihnen auch wieder mit einem Schaubild zeigen. Unter den Problemen, die in Zusammenhang mit Arbeitslosigkeit häufiger auftreten, könnte vermehrt Armut in diesen Familien anzutreffen sein. Das wird allerdings von den Familienpflegerinnen nur zu einem relativ geringen Umfang befürwortet: Nur 13% sagten, das trifft bei ihnen zu. Ebenso gering ist die Anzahl derer, die eine zunehmende Verwahrlosung des Haushalts in den letzten Jahren wahrnehmen. Bei 16% liegt hier der Anteil, die sagten, ja das beobachte ich in meiner Arbeit. Dann wurde abgefragt, ob wegen knapper Finanzen der Träger die Einsätze auf Familien konzentriert werden, in denen gravierende gesundheitliche und psychische Belastungen vorliegen. Dies haben sehr viele bestätigt, für 54% trifft das zu. Dieser Wandel geht aber nicht auf veränderte Familienstrukturen zurück, sondern auf veränderte Finanzierungsbedingungen für die Träger.

Frau Bayer: Heißt das, die Träger wählen aus, wo sie ihre Familienpflege einsetzen?

Frau Dallinger: Ja. Das kann aber vielleicht auch der Effekt sein, dass die Krankenkassen steuern oder eingreifen, dass Familienpflege nur in den Familien, in denen tatsächlich die Fachkraft gebraucht wird, eingesetzt wird. Sehr große Zustimmung hat auch die Aussage erhalten, dass es in den Familien mehr verhaltensauffällige Kinder gibt. 61% der befragten Familienpflegerinnen fanden das zutreffend. Relativ häufig wird Familienpflege auch mit dem Folgeproblem von Scheidung konfrontiert, denn immerhin 35%, ein gutes Drittel, hat von dieser Entwicklung berichtet. Dass die veränderten Anforderungen im Bereich der verhaltensauffälligen Kinder und der Probleme in der Familie liegen, spiegelt auch die Bewertung der Ausbildung durch die Familienpflegerinnen. Eine Zwischenfrage.

Herr Lütke: Für mich ist noch einmal wichtig zu wissen, bei dem Schaubild, war das eine Frage nach den Einsatzgründen oder ist das eher die Zusatzbelastung, die die Familienpflege mit erledigen muss?

Frau Dallinger: Das Zweite. Die Zusatzbelastung und wie sich das Spektrum an Anforderungen verändert hat.

Herr Lütke: Also nicht dass Familienpflege immer mehr bei Scheidungsfamilien im Einsatz ist, das ist falsch, sondern das heißt, wenn wir im Einsatz sind, haben wir auch vermehrt mit diesen Problemen zu tun.

Frau Dallinger: Ja, dass sich Anforderungen entwickeln durch verhaltensauffällige Kinder und Scheidungsfolgen, spiegelt sich auch in der Bewertung der Ausbildung wieder. Sie sehen, dass mehrheitlich die Ausbildung im pflegerischen Bereich als ausreichend bezeichnet wird. Anders sieht es im pädagogischen Bereich aus, da haben nur wenige ihre volle Zustimmung gegeben, dass die Ausbildung im pädagogische Bereich ausreicht. Die Mehrheit sagt, es müs-

se besser ausgebildet werden. Auch wird für eine bessere Vorbereitung auf Probleme in den Familien votiert. 40% stimmen dieser Forderung zu.

Wie sehen die Belastungen aus in den Einsatzfamilien? Denn Familienpflege kommt ja häufig in Krisenphasen durch die kranke und abwesende Mutter zum Einsatz und aus diesem Kontext können natürlich auch Belastungen für die Familienpflegerinnen resultieren. Wir haben nachgefragt, welche dieser familialen Probleme, die ja sehr vielfältig sein können, besonders belastend wirken. Ich habe nicht alle Probleme aufgeführt, weil die Belastungsgründe sehr vielfältig sind. Ich habe Ihnen dieses Spektrum wiedergegeben. Weniger belastend ist ein Einsatz in einer Familie mit einer behinderten Person. Im Mittelfeld rangieren Familien mit Alkohol- und Suchtproblemen und auch die Multiproblemfamilie. Naheliegender weise wird der bevorstehende Tod der Mutter von fast allen als sehr belastend eingestuft.

Jetzt zur Prävention: Um Belastung auch vermeiden zu können, ist es interessant zu wissen, wovon die Belastung verursacht wird. Wir konnten natürlich nicht alle individuellen Belastungsgründe in eine Befragung aufnehmen. Wir haben aber naheliegende Zusammenhänge überprüft. Man könnte annehmen, dass die Dauer, mit der die Familienpflegerin schon in ihrem Beruf steht, oder ihr Alter zu Burnout-Syndromen führt. Aber solche eher objektiven Belastungsmomente machen keinen Unterschied, wie stark belastet sich die Familienpflegerinnen fühlen. Wichtig waren lediglich „subjektive“ Gründe, die sehr stark mit dem Image des Berufs zu tun haben. Nämlich dann, wenn sich die Familienpflegerinnen als Putzhilfen behandelt fühlen und den Eindruck haben, problematische Familien ohnehin nicht ändern zu können. Dann ist in der Regel das Belastungsempfinden höher. Das hat also sehr viel mit der Rolle von Familienpflege zu tun. Das Betonen von solchen subjektiven Belastungsursachen soll die anderen Belastungsursachen nicht schmälern, etwa Wochenendeinsätze oder Tag- und Nachteinsätze. Aber ich denke, dass das ein interessanter Punkt ist, wo man mit Fortbildung und Arbeit am Berufsbild bei der Supervision einhaken muss, um hier Belastungen zu vermeiden.

Mein Thema, die Professionalität und die Anforderungen an Familienpflege, möchte ich abschließen mit einem Blick auf zwei Typen, innerhalb der Familienpflegerinnen und zwar Typen in Bezug auf Wünsche der beruflichen Weiterentwicklung. Es gibt zwei Typen, die sich in ganz vielen Themenbereichen deutlich unterscheiden. Die erste Gruppe, die rote obere Linie, haben wir innovativere Gruppe genannt, weil sie sehr viel stärker sowohl eigenes berufliches Fortkommen anstrebt, als auch Ideen entwickelt, wie sich Familienpflege weiterentwickeln kann. Die zweite Gruppe mit der gelben unteren Linie bezeichnen wir als Status Quo Gruppe, vielleicht ist es auch nur eine vorsichtigeren oder zufriedeneren Gruppe. Der erste Punkt ist der Wunsch nach beruflicher Weiterqualifikation. Die Gruppe wünscht sich zu 79% eine weitere Qualifizierung, bei den anderen nur ganz wenige. Bei dem zweiten Punkt, dem Wunsch nach mehr Aufstiegsmöglichkeiten, ist es das gleiche: Bei der innovativen Gruppe sind es über die Hälfte und bei der anderen Gruppe sind es nur 4%, die Aufstiegsmöglichkeiten möchten. Dann der Wunsch nach einem größeren Familienpflegeteam: Da sind die Zahlen ein bisschen angeglichen, aber auch hier ist noch ein deutlicher Unterschied zwischen den beiden. Der Wunsch pädagogische Anteile der Familienpflegetätigkeit auszubauen, ist bei der innovativen Gruppe ganz deutlich da; bei der anderen längst nicht in dem Umfang. Mehr Mitsprachemöglichkeiten: Nachdem dieser Wunsch nicht ganz so häufig geäußert wird, scheint es darum in der Familienpflege besser bestellt zu sein. Beim letzten Wunsch nach Veränderung, die bessere Bezahlung, sind wieder deutliche Unterschiede da. Unser Fazit aus diesen zwei Typen in der Familienpflege auch gerade im Hinblick auf Professionalität und Anforderungen ist, dass es durchaus ein Potential an Familienpflegerinnen gibt, die eine weitere Professionalisierung mittragen würden.

Frau Cyprian: Ihre Fragen. Frau Weigand, Sie waren die Erste.

Frau Weigand: Ich habe eine kurze Frage zum letzten Punkt. Wie groß sind die einzelnen Gruppen?

Frau Dallinger: Die innovative Gruppe ist ein bisschen größer als die Status Quo Gruppe.

Frau Cyprian: Weitere Fragen? Ja, Bitteschön.

Frau Grupe: Was mich bei Ihren Ausführungen doch sehr wundert, ist der hohe Anteil derjenigen, die regelmäßig an Supervision teilnehmen und das steht für mich nicht in einer direkten Korrespondenz zu den Ergebnissen, wie eigentlich die Situation zu den Dienstbesprechungen ist. Da bekomme ich keine Schlüssigkeit rein. Von daher hätte ich gerne noch eine Erläuterung.

Frau Dallinger: Also ich erkläre mir das so, dass das so eine Art von Problemverlagerung ist. Die Probleme werden nicht in den Dienstbesprechungen angegangen und besprochen, sondern die werden in die Supervision rein verlagert.

Frau Grupe: Aber als Ergänzung. Es wird ja auch gesagt, dass bei 85% die Superversion vom Arbeitgeber übernommen wird. Das heißt eigentlich, dass dort eklatant gute Rahmenbedingungen sind, ein sehr hoher Anteil die Supervision nutzt und wo der Arbeitgeber dafür auch Mittel investiert. Andererseits dieses wirklich erschreckende Ergebnis zur Situation der Dienstbesprechung. Also ich erlebe aus unseren Diensten: Wenn wir von einer Qualifizierung in der Familienpflege sprechen, dann haben wir häufig erst mal über eine qualifizierte Einsatzleitung plötzlich bestimmte Rahmenbedingungen, um über Dienstbesprechungen, die regelmäßig stattfinden, zu einer Reflexion zu kommen. Erst in einem dritten Schritt eigentlich, ist plötzlich auch ein Bewusstsein für Supervision da und werden dann die Rahmenbedingungen, das heißt die finanziellen Ressourcen zur Verfügung gestellt

Frau Dallinger: Wir können nicht nachvollziehen, ob es so war, dass es früher mal mehr Dienstbesprechungen gab, wo Sachen diskutiert wurden. Das Bild, das wir hier zeichnen, dass es einen so hohen Anteil an Supervision gibt, mag das Ergebnis davon sein, dass es also erst ein Problembewusstsein gegeben hat. Die Zahlen sind sicher eine Anregung für die Träger und die Einsatzleitung über die unterschiedlichen Instrumente nachzudenken. Forciert man wieder mehr die Dienstbesprechung, forciert man die Supervision, wie geht man mit den Mitteln um, die man zur Verfügung hat?

Frau Cyprian: Ich habe eine ketzerische Nebenbemerkung dazu. Vielleicht müsste das Netzwerk Pflege auch noch regelmäßig oder häufigere Dienstbesprechungen als Förderbedingung einbringen. Auch die Supervision und die Fortbildung ist ja Förderbedingung in Bayern.

Frau Kleber: Aus meiner Sicht spielt auch eine Rolle, dass Supervision von externen Mitarbeitern durchgeführt wird. Das heißt, es ist hier keine Verbindung mit einer Fach- oder Dienstaufsicht da und von daher ist es für Mitarbeiter ganz wichtig, während Dienstgespräche, die verknüpft sind mit einer fachlichen oder pädagogischen Begleitung. Dienstbesprechungen sind von den Mitarbeiterinnen etwas angstbesetzt, weil das Auftreten gewertet wird. Ich erlebe auch die Einstellung von Familienpflegerinnen zu Dienstbesprechungen etwas ambivalent.

Frau Dallinger: Das ist nachvollziehbar.

Frau Bayer: Mich würde interessieren, wie die Supervision gefordert wird bei Ihnen?

Frau Cyprian: Das ist eine Förderungsbindung. Dann darf ich Frau Baur bitten.

Frau U. Baur (Referentin f. Qualitätssicherung des Deutschen Caritasverbandes):
Qualitätssicherung und Qualitätsmanagement in der Familienpflege

Ich habe mir gerade überlegt, wie ich die Verbindung zu der Diskussion, die gerade eben war, schaffe. Meine Aufgabe ist es zum Thema Qualitätssicherung, Qualitätsmanagement zu Ihnen zu sprechen. Frau Dallinger, Sie haben mich ausgewählt zum Themenblock Professionalität und Anforderung an die Familienpflege. Im Laufe des Nachmittags ist mir aufgefallen, dass mein Bereich durchaus auch schon zum ersten Themenblock gehört hätte. So sehe ich mich jetzt ein bisschen zwischen den Stühlen. Das ist auch etwas, was die Qualitätssicherung oder Qualitätsmanagement in der derzeitigen Diskussion ausmacht: Sie ist eine Position, die Fragen stellt, die auch klärend mitwirkt, die angefragt wird, auch kritisch angefragt wird und das ist auch gut so. Vielleicht kurz zu meiner Person: Ich arbeite beim Landes-Caritasverband Bayern und bin dort für Qualitätsfragen zuständig und zwar für alle Bereiche. Also jetzt nicht nur für einen spezifischen, sondern für die gesamten Dienstleistungsangebote der Caritas. Ich bin fachfremd in der Familienpflege. Ich habe mich zwar ein bisschen kundig gemacht und war auch deswegen heute ab zwei Uhr da.

Ich habe mir überlegt, was könnte Sie interessieren, was könnte für Sie von Wichtigkeit sein. Ganz kurz zur Theorie, was ist überhaupt Qualitätssicherung und Qualitätsmanagement? Ich denke viele von Ihnen sind im Zusammenhang mit dem Pflegeversicherungsgesetz, mit dem SGB XI, mit dem SGB V aber auch und mit dem BSHG und dem KJHG zumindest ein Stück weit vertraut, mit den Anforderungen auch des Gesetzgebers. Ich möchte ganz kurz auch mit Ihnen die Frage stellen, warum überhaupt qualitätssichernde Maßnahmen in sozialen Organisationen, was heißt es Qualität zu managen. Ich möchte abschließend Fragen an Sie stellen, die ich mir in der Vorbereitung für heute überlegt habe und lassen Sie uns einfach kucken, ob das die richtigen Fragen für Sie sind. Zu den Aspekten der Qualitätsdiskussion oder auch zu der momentanen Thematisierung im Sozialbereich möchte ich Ihnen einfach ein paar Eindrücke vermitteln. Das erste, wieso die Wohlfahrtspflege sich auf den Plan gerufen gefühlt hat über Qualitätssicherung überhaupt nachzudenken, das waren wirklich die gesetzlichen Vorgaben. Das Pflegeversicherungsgesetz, das war letztendlich sozusagen mehr oder weniger das erste Gesetz, das die Qualitätssicherung auf den Plan gerufen hat. Gleichermaßen aber auch die Anforderung, vertragliche Vorgaben in sozialen Organisationen auch sicher zu erfüllen. Selbstverständlich waren auch das Einlösen berufsethischer Grundsätze und Trends im Wirtschaftsbereich, aber auch Trends im Wohlfahrtspflegebereich an ein modernes Dienstleistungsunternehmen Familienpflege.

Man spricht von ständiger Verbesserung. Was heißt das jetzt für Ihre Organisation? Man spricht auch von Kunden. Es bleibt sicherlich die Frage, kann man sich das in der Familienpflege vorstellen oder nicht. Mit wem haben Sie es zu tun, wer sind Ihre Nutzer? Wir haben heute etwas über einen Betriebsvergleich auch schon gehört, was glaube ich ein gutes Instrumentarium ist für dieses Verbesserungsprinzip auch in Familienpflegestationen. Meines Erachtens ist im Augenblick ein rasanter Paradigmenwechsel in unserer Gesellschaft zu spüren und der wirkt sich auch aus auf den Sozialbereich. Ich möchte das mit drei oder vier Begriffen noch einmal skizzieren. Es geht um eine Verknappung der Ressource Zeit, das kriegen wir ja alle zu spüren an der Arbeit, dann mit den Familien. Es geht um die Verknappung der Ressource Geld und letztendlich um eine steigende Komplexität der, ich sag mal ein Beispiel, technologische Entwicklungen, aber auch der Trend zu einer Informations- und Wissensgesellschaft.

Im Sozialbereich stellen wir etwas fest, was man als wachsendes Qualitätsbewusstsein bezeichnen könnte, was die Menschen, die unsere Hilfeleistung benötigen, an uns als Anforde-

rungen formulieren. Ich möchte das mit vier Punkten skizzieren. Das ist einerseits eine Anforderung, die sich auch in gesetzlichen Maßgaben niederschlägt und andererseits dieser Trend, dass der Kunde sagt, er möchte eine qualitativ hochwertige Dienstleistung erhalten und er möchte eine Transparenz der Dienstleistung. Es ist nicht nur der direkte Kunde, sondern es ist auch letztendlich, ich sage es jetzt mal ganz provokant, der Steuerzahler, der auch fragt, was passiert eigentlich mit dem Geld, das ich dem Staat auch zur Verfügung stelle. Was kommt dabei raus? Und die Fragestellung ist dann, dass die geleistete Arbeit transparenter für Ihre Kunden und für die Gesellschaft, ja, angeboten werden muss. Ich denke, dass soziale Organisationen durchaus in diesem Kontext betrachten werden müssen. Bisherige Hilfebedürftige, es ist provokant, sollten wir als Kunden begreifen und auch als Kunden erhalten.

Ich glaube, dass wir diese Diskussion auch führen müssen und führen sollen. Es geht auch um einen Wettbewerb, was für Sie nicht mehr neu sein dürfte. Bei den Sozialstationen ist dieser Gedanke in der Zwischenzeit schon gang und gäbe und es wird auch auf andere soziale Organisationen zukommen. Inwieweit man dann wirklich von einem Markt sprechen kann, das bleibt noch einmal dahingestellt, aber es ist auf alle Fälle auch eine Herausforderung. Im Prinzip geht es darum, eine Nachweisbarkeit der Dienstleistung zu erreichen. Was wir getan haben, das weisen wir nach und zwar durchaus in schriftlicher und sehr differenzierter Form.

Wenn wir jetzt von Qualität und von Qualitätssicherung reden, dann bedarf es einer Definition. Ich will und kann Ihnen nicht die Definition von Qualität ersparen und ich halte das für etwas ganz wesentliches. Ich beobachte, dass soziale Organisationen sehr viel über dieses Thema reden und sich zu wenig Gedanken darum machen, was es genau bedeutet, wenn man von Qualität, Qualitätssicherung oder Qualitätsmanagement spricht. Ich kann mir vorstellen, dass die Definition einige von Ihnen kennen. Ich lese sie Ihnen kurz vor. Qualität ist die Gesamtheit von Eigenschaften und Merkmalen eines Produktes oder einer Dienstleistung, die sich auf deren Eignung zur Erfüllung von festgelegten Erfordernissen oder auch vorausgesetzten Erfordernissen beziehen. Ich habe der Einfachheit halber gleich drunter geschrieben, was dieser Satz wirklich meint. Und zwar handelt es sich einfach um die Übereinstimmung zwischen einer tatsächlich erbrachten Dienstleistung und den dafür vorher formulierten Kriterien in einer Organisation. Das heißt also, was Sie in Ihrem Profil, in Ihrer Strategie beschreiben oder auch in Ihrem Leitbild, das müssten wir letztendlich auch in der Dienstleistung erbringen. Das heißt, da wird sozusagen diese Messlatte angesetzt und gesagt, was Ihr hier zugrunde legt, das sollt Ihr dann auch als Organisation als Ergebnis nachweisen.

Der Gesetzgeber schreibt als Qualität von den sozialen Organisationen folgendes vor. Er gibt damit ein Dreiermodell von Qualitätssicherung vor. Sie finden im Augenblick im SGB XI diese Struktur, Sie finden sie im SGB V letztendlich und Sie finden sie auch im BSHG und im KJHG. Ich denke Struktur-, Prozess- und Ergebnisqualität ist nicht mehr unbekannt. Was ganz bedeutsam ist, möchte ich Ihnen mit einem zweiten Schritt erläutern. Gleich in welchem Gesetz Sie diese Trias wiederfinden, es ist eine Mindestanforderung an Qualitätssicherung in sozialen Organisationen. Es ist ein beschreibendes Konzept, Sie können mit Hilfe von Struktur-, Prozess- und Ergebnisstandards Ihre Organisation strukturieren, aber der Schwerpunkt ist, sie zu beschreiben und zu definieren. Professor Baumgartner von der Universität in Eichstätt sagte letzte Woche, er sieht diesen Ansatz als einen, mit dem man eine Qualitätsdiagnose in einer sozialen Organisation betreiben kann und sagen kann: Was ist bei uns die Struktur, wie viele Fachkräfte, wie viele Hilfskräfte haben wir, wo sind wir angesiedelt, bei der Sozialstation, haben wir eine eigene Familienpflegestation? Als zweites, was sind unsere Prozesse? Was ist der Ablauf einer typischen Familienpflege, das geht los mit dem Erstgespräch und und und. Dann, welche Ergebnisse haben sie? Die Idee des Gesetzgebers war, dieses besser zu strukturieren und besser nachweisen zu können und dazu ist es ein sehr gutes Modell.

Was es nicht kann, das ist meines Erachtens Folgendes und das ist nicht nur meine persönliche Einschätzung. Es kann nicht steuern und lenken und das ist etwas, was man sozusagen dem Ansatz von Qualitätsmanagement vorbehält. Ich möchte Ihnen das mit einer weiteren Folie zeigen. Qualitätssicherung: Hier geht es schon um etwas Geplantes und um etwas Systematisches, aber ich muss Sie noch ein bisschen mit Theorie quälen. Qualitätssicherung ist sozusagen ein Baustein von etwas mehr. Wenn Sie etwas managen und steuern in Ihrer Organisation, dann ist das das Mehr, das Plus und die Sicherung. Auch vom Gesetzgeber her, ist der Schwerpunkt, dass Sie etwas darlegen, das heißt, dass Sie etwas beschreiben, indem Sie Struktur, Prozess und Ergebnis anschauen in Ihrer Organisation und sagen, gut, so und so viel Fachpersonal, das sind die Prozesse, das sind die Ergebnisse. Das ist der Bereich der Sicherung.

Demgegenüber ist das Managen in Deutschland „Total Quality Management“. Es dürfte einigen von Ihnen nicht unbekannt sein, man nennt es auch umfassendes Qualitätsmanagement. Es meint, dass man das gesamte Unternehmen oder die gesamte Organisation steuert und zwar dahingehend, dass man nicht nur den pädagogisch, pflegerischen Bereich im Blick hat, sondern auch sagt, welche Kräfte bei mir auch noch eine Rolle spielen, wer alles angestellt ist. Der Bedarf einer sogenannten Lenkung oder Steuerung in meiner Organisation, mir ist klar, wenn es sich um eine Familienpflegestation mit einer Person handelt, dann ist das eigentlich ein bisschen eine Farce. Und ich denke auch, dass das Managen von Qualität eine Bedeutung hat, wenn ein Unternehmen eine Größenordnung von etwa vier, fünf Personen hat.

Was ich Ihnen damit aufzeigen will ist, dass im Augenblick in der Landschaft der freien und öffentlichen Wohlfahrtspflege ein Trend sich entwickelt hat durchaus hin zu diesem Managementbereich und dass versucht wird mit Hilfe von solchen Konzepten und Instrumenten, ja, vielleicht auch der Blick ein Stück weit in Richtung, ja Optimierung, Verbesserung, auch ein Stück weit in Richtung Wirtschaftlichkeit den Blick zu lenken. Aber nicht auf Kosten von Personal oder auch nicht auf Kosten von Qualität. Ich habe allerdings auch schon die folgenden Erfahrungen damit gemacht in sozialen Organisationen. Wir haben unlängst eine Sozialstation im Bereich Ingolstadt beraten, diese Sozialstation lässt sich zertifizieren von einem externen Berater. Die Sozialstation hat ganz deutlich zum Ausdruck gebracht, dass sie angefangen haben ihre Prozesse zu beleuchten. Sie haben gesagt, es war längst an der Zeit wieder einmal zu überlegen, wie sie ihre Sachen tun und wer sie wie tut. Warum also jetzt QM in einer sozialen Organisation. Ich würde ganz gerne auch noch QS dazugeschrieben haben, das habe ich jetzt nicht gemacht, aber vielleicht denken Sie sich es dazu. Das wäre jetzt auch schon meine vorletzte Folie. Es geht darum, dass Sie eine Nachweisbarkeit Ihrer Dienstleistung erreichen.

Ich möchte jetzt den Bogen wieder zurück spannen, von dem Ausflug, was ist Qualitätssicherung, was ist Qualitätsmanagement, dazu was hätten Sie für einen Nutzen. Transparenz Ihrer erbrachten Dienstleistungen und wenn Sie definieren, was Sie tun, dann ist Ihre Verhandlungsmacht höher, meines Erachtens. Das sind auch die Erfahrungen. Lassen Sie sich von den Krankenkassen hier nicht das Heft aus der Hand nehmen, wie das zuweilen ja auch geschieht, aber das sind die Erfahrungen. Wenn die Organisation sehr klar beschrieben hat, was sie wie tut, dann hat sie mehr Möglichkeiten in der Verhandlung, das sind Erfahrungswerte, das möchte ich Ihnen gerne einfach so mitgeben. Leitbild und Ziele sollen verwirklicht werden. Verbindlichkeit für die Nutzer Ihres Angebotes und ich meine auch, und das habe ich jetzt mitbekommen, dass Sie auch sagen, wir wünschen uns schon eine Imagesteigerung und das könnte eine Veränderung des Images auch sein. Das hieße auf alle Fälle eine Definition Ihrer Kerntätigkeiten. Was tut sie, was sind ihre Kernkompetenzen in der Familienpflege? Das bedarf einer Definition, einer Niederschrift, einer Festlegung, einer Leistungsbeschreibung. Ich weiß nicht, ob Sie so etwas haben wie ein Dokumentationssystem über ihre Leistungen, die

Sie erbringen. Ist das vorhanden. Bestens, dann haben Sie einen Baustein auf jeden Fall schon erfüllt. Ergebnisorientierte Entwicklungsplanung, so etwas taucht im Augenblick in den sozialen Organisationen auf und wird zum Teil umgesetzt. Das ist ein weiterer Baustein. Optimierung Ihres Angebotes. Sind Sie am Nabel dessen, was Familienpflege ausmacht oder bedarf es einer Veränderung Ihres Dienstleistungsangebotes? Wenn wir hören, dass sich die Familienstrukturen verändern, dann kann es sein, dass Sie sich hier Gedanken manchen sollten.

Wer dieses Qualitätsmanagement in der Organisation umsetzen will, der kuckt auch auf die Aufbauorganisationen und auf die Ablauforganisation. Das heißt, welches Personal ist bei uns beschäftigt? Gibt es Stellenbeschreibungen, gibt es ein Organigramm? Wo sind die Mitarbeiter verortet, was schafft es für die Mitarbeiter für Möglichkeiten? Es gibt mehr Transparenz, ich weiß, was ich tue und was ich nicht tue. Ich weiß, welche Verantwortung ich in meiner Organisation trage.

Ich erlaube mir jetzt abschließend meine Fragen an Sie zu formulieren. Als aller erstes: Von welchem Leitbild lassen Sie sich tragen in der Familienpflege? Welches Leitbild hat die Familienpflege? Welches sind ihre Kernkompetenzen? Ist die Dienstleistung Familienpflege in einer Leistungsbeschreibung niedergelegt? Wie definiert sich die Familienpflege eigentlich innerhalb Ihrer eigenen Organisation und innerhalb Ihrer eigenen Verbandsstrukturen und, das ist aber heute schon, Sie sind ja da sehr kreativ habe ich gehört, was Vernetzung anbelangt, das hat mir sehr gut gefallen, welche Möglichkeiten der Vernetzung, auch innerhalb der eigenen Organisation sind möglich, sind machbar und sind denkbar? Mit meinen Fragen würde ich gerne schließen. Ich hoffe, ich habe Sie nicht zu sehr in die Enge getrieben mit meinen Ausführungen im Zusammenhang mit Qualitätssicherung und ich würde mich freuen, wenn wir noch zwei, drei Sätze dazu diskutieren könnten.

Frau Cyprian: Vielen Dank Frau Baur. Ich weiß, dass das Risiko jetzt hoch ist, sich zu melden, weil wenn die Referentin mit Fragen aufhört, dann hat man den Eindruck, wer sich jetzt meldet bietet die Antworten. Aber ich denke, so war es nicht gemeint. Es sind die Fragen, die jeder mit nach Hause nehmen kann. Von daher haben Sie keine Scheu Ihre Fragen an Frau Baur zu stellen.

Herr Lütke: Die Leistungsbeschreibung, so die Beschreibung der Arbeit die wir abgegeben haben, wird ja durch den Kostenträger geprägt. Wie sehen Sie denn die Möglichkeit mit einer sauberen Leistungsbeschreibung den Kunden für Zusatzleistungen zu gewinnen. Ist da ein Feld, wo zukünftig Familienpflege auch den Markt erobern kann, wo man sich Familienpflege einkauft. Ist es ein Instrument dahin?

Frau Baur: Ich denke ja. Alleine schon dadurch, dass Sie besser transparent machen und nachweisbar machen, was Sie genau tun und welche Dienstleistung Sie erbringen gegenüber den Nutzern. Und das ist eigentlich schon ein ganz wesentliches, fundamentales Instrument dazu, hier, ja letztendlich auch ein Stück weit lenkend und steuernd, damit umzugehen, als Organisationen.

Frau Cyprian: Wenn ich das ergänzen darf. Diese Leistungsbeschreibungen sind von daher auch besonders interessant, weil sie normalerweise ja auch sehr stark nach den Zielgruppen differenzieren. Das ist ja eine Frage, die wir in der Familienpflege unbedingt vorantreiben müssten, ob wir nicht die Zielgruppen bisher zu eng definiert haben, zu eng angelehnt an die Definitionen der Kassen. Und deshalb wollen wir ja auch morgen dann mit Herrn Maly oder wenn wir auch Morgen so Richtung Jugendamt schauen, eben einfach kucken, welche anderen Nutzergruppen gibt es, sind denkbar, auf die Familienpflege auch wirklich zielen kann. Und von daher denke ich, ist es noch einmal wirklich ein sinnvolles Instrument.

Herr Lütke: Bedeutet dann aber auch, dass wir als Familienpflege endgültig auch das akzeptieren, dass ein Teil unserer Arbeit aus Hauswirtschaft besteht oder wir so zumindest über die Krankenkassen definiert werden und aber in anderen Teilen auch sehr klare Regeln nach denen wir müssen. Aber es kann dann nicht mehr darum gehen, gegenüber dem Kostenträger die Leistung als Familienpflege zu verkaufen.

Frau Seizinger: Ich halte das schon für sehr wichtig, dass das sehr klar definiert wird. Ich bin hier berufsfremd und für mich ist das ein Buch mit sieben Siegeln. Familienpflege war für mich immer in der Vorstellung Hauswirtschaft und pädagogische Arbeit am Kind. Das sind zwei Kurzbeschreibungen, aber ich glaube das reicht nicht, um sie zu verkaufen. Und um eine Verhandlungsbasis gegenüber einer Kasse oder jetzt bei uns gegenüber dem Jugendhilfeträger zum haben. Also dies zwei Schlagworte würden bei uns sicher nicht ausreichen um eine Finanzierung zu bekommen. Es geht um eine detaillierte Auflistung meiner Arbeit, die ich erbringe, genauso wie wir das im Jugendhilferecht auch machen müssen.

Frau Bayer: Ich will eigentlich nicht, dass wir keine Leistungsbeschreibung für die Familienpflege haben und auch nicht, dass wir uns die von den Kassen diktieren lassen, weil genau deshalb sind wir in der Schwierigkeit mit den Kassen, die richtigen Sätze für unsere Arbeit zu kriegen und deshalb sind wir im Defizit, weil wir einfach keine andere Leistungsbeschreibung haben, als dass die Kassen bereit sind zu zahlen.

Herr Uhl: Ich denke wir sind eigentlich im Bereich der Familienpflege noch weit weg von der Qualitätssicherung zu sprechen. Da wir zur Zeit an einer Situation angekommen sind, wo wir definieren, was sind eigentlich spezifische Leistungen, wir setzen Strukturstandards fest, wir setzen Prozessstandards fest und können erst dann, im nächsten Schritt, schauen welche Ergebnisse kriegen wir. Deshalb denke ich, im Bereich der Familienpflege können wir jetzt von Qualitätsentwicklung sprechen, zu welcher Qualität möchten wir hinkommen. Und die auch zu gewährleisten, dass sie bezahlbar ist. Da kann jetzt auch diese Studie nämlich keine wirklichen Inhalte bringen. Welchen Nutzerkreis haben wir, von wem wird es in Anspruch genommen und wie reagieren die einzelnen Stationen darauf? Somit können wir Kriterien definieren, die dann wiederum die Qualität auch messbar machen können und ich denke, dass ist jetzt ein Prozess der in den nächsten Jahren sich entwickeln wird. Aber von Qualitätsmanagement auch in der Familienpflege zu sprechen, da sind wir noch weit, weit entfernt. Mein Standpunkt.

Frau Sieber: Als Vertreterin eines Jugendamtes wollte ich einfach auch mal so in den Raum hinein werfen, dass ja eigentlich die gemeinsame Arbeit darin liegt, die Herausnahme der Kinder erst einmal zu verhüten und zu verhindern, sprich nach § 1666 BGB ist es eine staatliche Aufgabe erst mal das zu verhüten, mit allen Mitteln. Ich habe bisher auch immer die Familienpflege als das Instrument gesehen, wenn die Mutter krank wird, dann ist der Kostenträger die Krankenkasse, es geht der Familienpflegerin um die Familie und betreut die Kinder. Ich habe aber festgestellt, gerade in der ländlichen Struktur, in Neustadt ist es so, ja, wenn es nur eine Familienpflegerin gibt, dann bleibt ja doch das irgendwo am Jugendamt kleben. Entweder mit Kurzzeitpflege, Tagespflege oder vielleicht Dauerpflege, man weiß ja oft nicht, wie lange der Krankenhausaufenthalt einer Mutter sein kann. Oder wir haben den Punkt gehabt, psychische Erkrankungen, Suchtkrankheiten, man muss das global sehen und nicht alles so einzeln auseinanderdividieren. Kann ja auch eine stationäre Aufnahme von einem viertel bis zu einem halben Jahr ausmachen. Wenn man jetzt relativ kleine Kinder hat, ist es natürlich ein schwierige Sache so ein Kind unterzubringen, wenn im Familienumkreis, im sozialen Umfeld natürlich alles ausfällt. Sprich, es gibt keine Oma, es gibt keine Patin, es gibt keine Tanten, die bereit sind, diese vielleicht auch verhaltensauffälligen Kinder aufzunehmen oder vielleicht zwei oder drei gebündelt. Bei einem Kind ist das immer relativ problemlos, organisiert

sich die Familie selber. Meistens wird es schwierig, was ich jetzt im Jugendamt oft erlebe, wenn Kinder vier, fünf, sechs Geschwister in einer Familie sind und das haben wir halt einfach in der ländlichen Gegend noch. Sprich, wird wieder unser Jugendamt, auch ich als sozialpädagogische Familienhelferin, angesprochen und dann heißt es, ja, sie sind ja ohnehin schon als sozialpädagogische Familienhelferin in der Familie drin, sollen wir jetzt die vier Kinder oder fünf Kinder in einer Heimeinrichtung unterbringen, was machen wir denn? Also ich könnte ich mir vorstellen als Modell für die Zukunft durchaus für Familienpflegerinnen, wenn sie sich denn auch ein bisschen umorganisieren, sozialpädagogischen und erzieherischen Aspekt noch mehr Gewicht verleihen, als den hauswirtschaftlichen Sachen, könnte ich mir vorstellen, da könnte man sich ein neues Arbeitsfeld erarbeiten. Eventuell auch die Kostenträger doch ein bisschen ausweiten. Das Jugendamt finanziert ja nach dem Kinder- und Jugendhilfegesetz. Es steht ja in dem Katalog auch drinnen, alles was verhindert, dass Kinder fremdplatziert werden. Warum nicht auch Familienpflege? Also ich denke, da muss man halt vielleicht auch ein bisschen innovativer an die Sache in Zukunft herangehen und sich das entwickeln lassen. Vorschlag von meiner Seite, ob man das nicht machen könnte.

Frau Cyprian: Vielen Dank, Sie werden morgen Unterstützung bekommen, in Nürnberg läuft es so.

Herr Herting: Berufsförderungszentrum Wesel. Ich möchte das noch einmal unterstreichen, was Frau Baur hier ausgeführt hat. Ich denke, dass die DIN ISO 9001 ff ein wichtiges Instrument ist, für die Qualität in Bereichen der Familienpflege ist. Man muss ja nicht so tun, als sei bei der Familienpflege und Sozialstationen, Fachschulen, Verbände etc. keine Qualität da. Aber diese Qualität bräuchte ich nun mal um mich zu positionieren und auch vergleichbar zu machen. Und zwar im Begriffe des Instrumentariums, um die Qualität deutlich zu machen, die bereits da ist. Um die Struktur, den Prozess und auch das Ergebnis zu reflektieren und gegebenenfalls zu verändern, wie Sie das eben auch ausführten, indem man gegebenenfalls auch andere Wege geht, zusätzliche Angebote ausschöpft. Ich denke, dass in Zukunft die Kassen oder auch andere Finanzierungsträger gar nicht mehr danach fragen werden, sondern sie werden voraussetzen, dass Sozialstation oder andere Formen der Familienpflege zusammenarbeiten. Denn wenn keine Zertifizierung vorliegt, dann werden bestimmte Aufträge nicht mehr vergeben werden. In Teilen der Automobilindustrie haben wir es bereits, wenn sie dort nicht zertifiziert sind nach DIN EN ISO 9001 bekommen sie keine Aufträge. Das wird sicher auch ein Aspekt sein, wo sich die einzelnen Sozialstationen und Verbände auch Gedanken machen müssen.

Herr Uhl: Ich wollte nur fragen, welche Bestrebung der Deutsche Caritasverband hat, gerade im Bereich der Familienpflege, dort Qualitätsentwicklung, Qualitätssicherung zu initiieren. Gibt es Arbeitsgruppen, die dort tätig sind?

Frau Feulner: Ich kann es jetzt nur für die Bundesebene verantworten, aber das war vielleicht eine Landesfrage?

Frau Cyprian: Ja, das habe ich mir auch überlegt, auf welcher Ebene? Landesverband, Bundesverband.

Frau Baur: Ich habe natürlich dem Bundesverband den Vortritt gelassen.

Frau Cyprian: Nein, nein, sie sind uns jetzt näher.

Frau Baur: Nein, also, wir haben diesbezüglich keine Aktivitäten spezifischer Art vor, aber ich denke, ich muss da mit meinem Kollegen, Herrn Kieser, der ist ja auch hier im Raum, noch einmal nachberaten, was diese Veranstaltung von den Ergebnissen her auch erzielt hat.

Frau Cyprian: Wir haben nicht nur Fragen, wir haben auch ein Versprechen geerntet aus diesem Vortrag. Vielen Dank. Frau Baur, ich weiß es gäbe noch einen gewaltigen Diskussionsbedarf, aber ich höre jetzt schon fast das Teller klappern und dabei haben wir noch einen ganz spannenden weiteren Vortrag. Frau Feulner, darf ich Sie bitten. Es ist ein Abendessen vorgesehen, es ist aber ein fränkisches kaltes. Es wird nicht kühl und von daher können Sie eine gewisse Gelassenheit entwickeln, dem nächsten Vortrag und der Diskussion gegenüber.

Frau M. Feulner (Deutscher Caritasverband e.V., Freiburg):

Ein neues Einsatzfeld und seine Anforderungen: Familienpflegeeinsätze mit systemveränderndem Auftrag.

Frau Feulner: Ich hatte schon die Befürchtung, dass das Ganze in fünfzehn Minuten über die Bühne gehen muss. Ich werde aber trotzdem versuchen mich knapp zu fassen. Mein Beitrag ist vielleicht auch ganz gut platziert nach dem allgemeinen Vortrag, der noch einmal deutlich gemacht hat, welche Anforderungen von Qualitätsmanagement an uns erwachsen. Denn dieser Blick so auf ein neues Einsatzfeld und seine Anforderungen, Familienpflegeeinsätze mit systemveränderndem Auftrag, ist bei uns letztendlich da heraus entstanden, dass wir beobachtet haben, es verändert sich einiges in den Einsätzen. Da entstehen neue Situationen und Konstellationen auf die wir reagieren sollten. Ich habe mir jetzt für heute vorgenommen, Ihnen die Punkte, an denen wir zur Zeit am arbeiten sind, in drei größeren Abschnitten deutlich zu machen. Einmal soll es ein Stück um die Ausgangslage gehen, dann ein zweiter Teil wird sich mit den Anforderungen an die Familienpflegeeinsätze mit systemveränderndem Auftrag beschäftigen und ein kurzer Ausblick ist dann die Zukunftsperspektive für familienpflegerisches Handeln.

Ich denke die Situation ist allgemein bekannt. Wenn wir uns die Familienpflegeeinsätze anschauen, so ist dort zunehmend ein Stück die Beobachtung, dass im Rahmen der klassischen Familienpflegeeinsätze immer mehr Einsätze in Familien in prekären Lebenslagen angesiedelt sind. Die Familienpflegerinnen treffen auf die Erkrankungen mehrerer Familienmitglieder, finanzielle Schwierigkeiten kommen mit hinzu oder auch mangelnde Fähigkeiten zur Haushaltsführung und zur Versorgung der Kinder in den Familien. In dieser Situation, so war unsere Feststellung, ist eigentlich das ursprüngliche, klassische Ziel der Familienpflege, nämlich den Erhalt des Lebens- und Versorgungsprofils einer Familie schlicht nicht mehr zu halten und auch nicht mehr zu verantworten. Es hat sich bei uns so eine zweite Perspektive herauskristallisiert, die ich jetzt hier mal genannt habe, Veränderung des Lebens- und Versorgungsprofils und Stabilisierung eines neuen Lebens- und Versorgungsprofils gemeinsam mit der Familie. Und da tauchen natürlich dann schnell verschiedene Dinge auf. Wir haben sehr schnell festgestellt, dass unsere klassischen Rechtsgrundlagen da zu eng sind. Ein § 38 Einsatz lässt eigentlich keine Veränderung zu oder auch ein BSHG-Einsatz sieht diese Dinge nicht vor. Das ist das eine, und die zweite Beobachtung, die dann sehr schnell da war, dass eben auch Familienpflege von ihrem ursprünglichen Handlungsansatz überhaupt nicht auf Veränderung ausgelegt ist. Da kommen vollkommen neue Kompetenzen mit hinzu, wenn ich nämlich gemeinsam mit der Familie, mit den Familienmitgliedern an deren Haushaltsführungssystem auch arbeiten möchte.

Wir haben aber weiterhin festgestellt, dass gerade die Familienpflege eigentlich hervorragende Kompetenzen hat, dies zu tun. Denn die Familienpflege ist in ihrem personen- und haushaltszentrierten Ansatz erst einmal mitten drin im Geschehen der Familie. Das Stück aufsuchende Sozialarbeit wird eigentlich bei der Familienpflege schon über Jahrzehnte auch praktiziert. Was eine weitere hervorragende Sache ist, dass auf dem Hintergrund dieser Kombination von hauswirtschaftlichen, pädagogischen und pflegerischen Wissen einfach die Hand-

lungsbereiche in einem Privathaushalt, in einem Familienhaushalt abgedeckt sind. Da ist das ganze Geschehen in der Familie mit im Blick und ich kann dementsprechend auch sehr gezielt ansetzen gemeinsam mit der Familie im praktischen Tun und das halte ich für die große Besonderheit der Familienpflege, dort auch Änderungen zu erreichen. Also es geht nicht über die Kopfebene und die Reflexionsebene, sondern es geht sehr um das Gemeinsame, Praktische und Handhabbare. Wir müssen hier sicherlich noch ein paar andere Vokabeln dafür finden, aber ich glaube wir sind hier ganz gut auf dem Weg. Denn wir hatten unverschämtes Glück, weil wir in ein Förderprojekt reingekommen sind. Das Familienministerium hat zur Zeit ein Armutspräventionsprogramm laufen, in dem es um die Stärkung von Haushaltsführungskompetenzen geht. Und in dieses Programm sind wir jetzt mit einem Projekt hineingekommen, was bei uns den Titel hat „Vermittlung von Haushaltsführungskompetenzen in prekären Lebenslagen. Entwicklung eines Handlungsansatzes für den Fachdienst Familie.“

Jetzt darf klassische Familienpflegerinnen das Wort Haushaltsführungskompetenzen nicht erschrecken, weil das heißt durchaus nicht, dass es hier um Kochen, Backen, Putzen, Nähen geht. Sondern es ist jetzt halt einfach so, dass jeder Bereich der in diesem Projekt mit dabei ist, diese Haushaltsführungskompetenzen mit seinen Inhalten füllen muss. Und von Seiten der Familienpflege möchte ich hier ganz deutlich sagen, wir sehen hierunter, unter den Haushaltsführungskompetenzen, die Haushaltsführung, die hauswirtschaftlichen Tätigkeiten, aber genauso die Pflege, Versorgung und Beschäftigung der Kinder. Diese Haushaltsführungskompetenz-Begriff kommt aus den Haushaltswissenschaften, die immer auch neben den reinen praktischen Tätigkeiten die Beziehungsseite, die Personen miteinsehen. Ja, und wir haben uns jetzt für diese Einsätze, wo es darum geht, mit den Familien in prekären Lebenslagen deren Haushaltsführungssituation zu stabilisieren. verschiedene Dinge überlegt, die Familienpflege leistet, auch jetzt schon in den Einsätzen. Ich möchte jetzt so die Elemente nennen, an denen wir weiter arbeiten möchten und ich glaube da decken wir so einiges ab, was vorhin auch im Bereich des Qualitätsmanagement-Vortrages uns aufgezeigt wurde.

Wir haben uns als erstes überlegt, ist denn die Art und Weise, wie derzeit Familienpflegeeinsätze angelegt sind, richtig? Also ich mache einen bestimmten Zeitraum aus, in dem ich mit meinem Dienst in der Familie drin bin und eben mit der Familie gemeinsam arbeite. Wir sind dann sehr schnell draufgekommen, dass es sicherlich sinnvoller ist da noch einmal zu kucken, stimmt die Form? Und wir sind hier auf ein Phasenmodell gekommen, das wir getauft haben sequenzielle Intervention. Also wir haben da ein Stück weit auch so gedacht, das sage ich ganz frei, in der SPFH gibt es so viele Modelle mit ganz tollen Namen und wir machen jetzt auch mal was mit einem tollen Namen. Dahinter verbirgt sich einfach die Idee den Einsatz in Phasen einzuteilen, in denen auch in unterschiedlicher Art und Weise mit der Familie gearbeitet wird. Und wir sind auf fünf Phasen gekommen, die ich jetzt kurz vorstelle. Ich wollte es ein bisschen länger machen, aber ich kürze es mal ab. Das ist das Kennenlernen der Familie, der Kontakt mit der Familie und der bekommt in einem Einsatz, wo ich mit der Familie deren Haushaltsstrukturen verändern und neu stabilisieren will, noch mal ein ganz neues Gewicht. Ich muss hier wirklich aushandeln, vorstellen, um was geht es hier. Die Familie muss bereit sein für diesen Prozess.

Wir wollen dann eine Intensivphase anschließen, wo die Familienpflegerin eben die Familie kennenlernt, wie wird dort gelebt, welche Kompetenzen sind vorhanden, wo sind auch Ressourcen vorhanden, die in der Vergangenheit nicht genutzt wurden? Diese Phase, so ist unsere Vorstellung, die wird sehr dicht an dem sein, was wir auch aus der klassischen Familienpflege kennen. Danach soll sich eine Stabilisierungsphase anschließen, das heißt die Familienpflegerin zieht sich etwas aus der Familie raus, ist nur noch zu einem relativ geringen Stundenkontingent in der Familie und kann dort an einzelnen Themen mit der Familie noch weiter arbeiten. Als vierte Phase soll sich eine Überprüfungsphase anschließen. Da stellen wir uns Haus-

besuche vor, wo ich also als Familienpflegerin immer noch mal in der Familie bin und kucke was hat geklappt, was hat nicht geklappt, wo muss man noch einmal nachbessern, wo muss ich eventuell noch einmal eine Vernetzung schaffen zu einem anderen Dienst. Wo kann ich auch mit Nachbarschaft oder anderen Dingen die Familie neu integrieren helfen. Und der fünfte Abschnitt wäre dann, ganz wichtig, der Abschluss des Einsatzes und gemeinsam mit der Familie die Auswertung.

Hier ist dieses Phasenmodell mit seinen fünf Stufen noch einmal aufgeführt. Ich möchte Sie auf zwei Zahlenwerte aufmerksam machen. Insgesamt haben wir für dieses Modell der sequenziellen Intervention zweihundert Stunden vorgesehen, also schon ein festes Kontingent vorgegeben. Wir werden aber nur 50% der Zeit in dieser Intensivphase, die sehr nahe an der klassischen Familienpflege dran ist, verbringen und die anderen 50% verteilen sich auf die Einführung und den Abschluss des ganzen und die gestaffelten Besuche dazwischen. Und wir denken, dass wir jetzt mit diesem Modell auch in der Praxis, in der Kooperation mit den Jugendämtern oder auch dem Sozialamt ein Stück struktureller und, so ist unsere Hoffnung, auch erfolgreiche Arbeit erbringen.

Auf eine zweite Sache legen wir ein Augenmerk. Aber hier kann ich jetzt noch keine Ergebnisse liefern, weil das Projekt erst im November angefangen hat, also wir sind da noch in den Startlöchern. Aber wir haben für die Projektteilnahme schon mal Anforderungen an die Einsatzstellen formuliert, die in dem Projekt sich beteiligen. Aus diesen Anforderungen der Einsatzstellen werden sich dann hinterher auch einige Dinge in der Evaluation des Ganzen bestätigen. Ich möchte hier einige Eckpunkte rausgreifen. Das ist die berufliche Qualifikation der Einsatzleiterin, die unabdingbar ist um den Prozess zu begleiten. Eine Mindestgröße der Einsatzstellen, wir haben den jetzt mal für das Projekt mit fünf Vollzeitstellen festgelegt, was dann hinterher dabei raus kommt, das ist noch offen. Was ganz wichtig ist, dass eine Kooperationsbeziehung zum Jugendamt vorhanden ist, um dort in den ganzen Duktus der Arbeitsweise auch mit eingebunden zu sein. Was unabdingbar ist als weiteres, ist die Vernetzung und Kooperation mit anderen familienorientierten Sozialdiensten in der Region und als letztes die Einsatzstelle muss in ihrer Ausrichtung familienorientiert arbeiten. Das sehen wir als eine Spezialität an, wirklich mit der gesamten Familie zu arbeiten und nicht nur auf einzelne Familienmitglieder konzentriert zu sein.

Ja, dann haben wir schon in unseren ersten Auseinandersetzungen festgestellt, dass wir an vielen Punkten erheblich an manchem Fachwissen rütteln müssen. Hier die nächste Folie zeigt auf, an welchen Bereichen jetzt auch während des Einsatzes in Richtung eben Systemveränderung gearbeitet werden soll. Das ist einmal die ganze Planung und Organisation des Alltags, Ernährung, Wohnungspflege, Kleider-, Wäschepflege, Einkauf, Grundversorgung von Säuglingen und Kindern, Gesundheit und Hygiene der Erwachsenen, Einkommen und Ausgaben und die gesamte Aufgabenverantwortung und Verteilung in der Familie. Und eine Geschichte, die wir jetzt in den vorbereitenden Workshops schon festgestellt haben, es ist besonders deutlich geworden im hauswirtschaftlichen Bereich, dass wir da sehr stark davon Abschied nehmen müssen, was bislang oft Standards sind. Also dieses vollwertige gesunde Essen mit drei Mahlzeiten am Tag, mit viel Obst und Gemüse wird in diesem Bereich des Arbeitens ein Stück nach hinten rücken, weil ich nämlich sehr deutlich bei der Familie kucken muss, was kann ich da überhaupt verändern. Unter Umständen ist es die Geschichte wirklich zu sagen, da sind Kinder im Haushalt und wenn diese Familie es schafft jeden Tag eine warme Mahlzeit für die Kinder zuzubereiten, also wirklich zu kochen und nicht nur die Pizza zu regenerieren, dann ist da wahnsinnig viel erreicht. Und dann wird man auch seine Vorstellungen in die Richtung verändern müssen, dass Gemüse in der Dose heute wirklich hochwertig und mit vielen Vitaminen versetzt ist und das ist vollkommen in Ordnung, wenn das verwendet wird. Und wir haben also auch solche Dinge in der Familie zu akzeptieren, dass viel Geld

für irgendwelche Fernsehprogramme ausgegeben wird oder dass ein Handy vorhanden sein muss, wo also jeder gut bürgerlich erzogene Mensch sagt: So ein Quatsch, wenn ich kein Geld habe kaufe ich mir kein Handy, aber zu wissen, dieses Handy ist da, ist erst einmal zu akzeptieren und zu integrieren. Das sind drei Bereiche, die ich beispielhaft herausgegriffen habe. An denen wird sehr gut deutlich, dass die Familienpflegeeinsätze mit systemverändernden Auftrag wirklich neue Anforderungen an die Dienste stellen. Wobei ich hier deutlich mit dazu sagen will, wir sehen das jetzt nicht als die generelle Lösung für alle Dienste, weil ich denke, ich muss hier sehr deutlich sehen, das ist eine Spezialisierung. Das wird in bestimmten Regionen höchst sinnvoll sein, auch je nachdem wo der Dienst angesiedelt ist, in welchem Stadtteil, mit wem er kooperiert. Es wird Dienste geben, die sagen, es ist überhaupt nichts für uns. Ich denke, das Schlimmste ist, wenn man in einem Familienpflegedienst anfängt alles machen zu wollen. Dann wird man nämlich keinen gerecht.

Dann komme ich zu meiner letzten Folie mit den Zukunftsperspektiven. Ich denke, dass wir in Zukunft in der Familienpflege mehr uns noch anschauen müssen in welchen Lebenslagen leben Familien und dass wir uns da auch bestimmte Konstellationen herausuchen, auf die wir uns dann spezialisieren mit einer Handlungsleitlinie, mit personellen Anforderungen, aber eben genauso mit entsprechenden Leistungsbeschreibungen. Ich habe die Bereiche, in denen wir glaube ich sehr gute Erfahrungen haben, schwarz umkringelt. Die Familie bestehend aus Vater, Mutter, Kinder oder auch die Familie mit landwirtschaftlichen Betrieben und genauso, denke ich, sind viele Erfahrungen und Qualifikationen in der Familienpflege vorhanden, wenn es um Geburt, Müttergenesungskur und kurzfristige Erkrankung geht. Was wir jetzt neu hinzu nehmen ist, dass wir auch in der Haushaltsführung differenzieren und sagen, wir setzen jetzt erst mal einen Schwerpunkt in dem Bereich, wo es um prekäre Haushaltsführung geht. Jetzt habe ich leider meinen grünen Stift vergessen. Ich wollte das so schon pädagogisch machen und das noch aufzeichnen. Ich kann mir nämlich genauso vorstellen, dass wir uns ein Stück darauf spezialisieren, was heißt das, wenn in einer Familie die Mutter stirbt. Ich denke aber auch genauso, dass wir uns noch näher damit beschäftigen müssen, was heißt es, wenn in der Familie eine schwerwiegende chronische Erkrankung da ist. Was uns zunehmend auf dem Hintergrund von Erfahrungen in der Müttergenesung deutlich wird, dass dieses Überforderungssyndrom, das bei Hausfrauen und Müttern in erster Linie angetroffen wird, auch ein Thema sein kann, mit dem wir uns gezielt auseinandersetzen sollten. Das könnte auch mit der Punkt sein, mit den Krankenkassen noch einmal neu ins Gespräch zu kommen. Gefühlsmäßige Rückmeldungen aus den Diensten zeigen sehr wohl, dass ein Familienpflegeeinsatz auch heilende Wirkung hat. Nur da müssten wir noch den Beweis erbringen, aber das wären die Zukunftsaufgaben.

Aber meine Überlegungen gehen doch sehr stark in die Richtung, dass wir doch noch einmal das Familien- und Haushaltsfeld ein Stück aufklappen und uns verschiedene Konstellationen herausuchen, in denen Familienpflege mit ihrer Art zu arbeiten wirklich gut ist, nämlich mit dem praxisorientierten Ansatz in der Familie. Wir haben jetzt im Rahmen dieses Projektes des Familienministeriums die Chance, das in einem Schonraum finanziell zu tun. Wir hoffen, dass wir da im Juni 2002 dann auch unsere Ergebnisse vorlegen können. Ja, soviel erst mal von meiner Seite. Ich danke Ihnen fürs Zuhören.

Frau Cyprian: Vielen Dank Frau Feulner. Es tut immer sehr gut, wenn mal so Perspektiven und Mut machende Äußerungen für die Zukunft kommen. Sie haben den Gong zum Abendessen dennoch gehört. Wer glaubt jetzt eine sehr dringende Frage stellen zu müssen und sie nicht in den Abend mit hineinnehmen kann, der möge sich jetzt tapfer melden, er hat mein volles Verständnis.

Herr Kieser: Nur ganz kurz. Mir scheint, damit rücken Sie gewaltig in die Nähe der sozialpädagogischen Familienhilfe und könnte auch bedeuten Wettbewerb, Konkurrenz zu dieser Form.

Frau Feulner: Dazu kann ich sehr direkt was sagen. Das haben wir wohl bedacht. Wir haben aber in der Praxis einfach folgende Erfahrung gemacht, Familienpflegerinnen arbeiten ja als Kooperationspartnerinnen von der SPFH, an vielen Orten. Ich kann jetzt für den Bereich der Caritas sagen, wir haben zwar ein Leitbild zur sozialpädagogischen Familienhilfe, was aber durchaus nicht heißt, dass jeder Dienst SPFH vor Ort haargenau das gleiche Profil hat. Ich kann mir vorstellen eine SPFH, die sehr wohl diesen ganzheitlichen Ansatz auch hat, der die Familie jetzt nicht nur von ihrer Beziehungsseite und von der Erziehungsseite auch, sondern von ihrer Alltagslebenswelt mit den Dingen, die dort passieren, im Blick hat, die kann gut mit unseren Ergebnissen arbeiten. Aber die Erfahrung vor Ort ist häufig, dass just die SPFH das Geschehen im Familienhaushalt ein Stück ausklammert und da auch auf die Familienpflege zurückgreift. In diesem Moment ist es der Bereich der Familienpflege für mich und die Praxis passiert ja auch so, dass teilweise Familienpflegerinnen angefragt werden diesen Part zu übernehmen und das Jugendamt rechnet sie über SPFH ab. Bei uns hat es schon einige Emotionen hervorgerufen, aber wir haben jetzt auch ein gemeinsames Papier, Familienpflege und SPFH. Wir haben es mal auseinander zu pflücken versucht, was ist die Spezialität von dem einen Dienst und was ist die Spezialität von dem anderen und da gibt es schon ein Miteinander. Ich sehe es auch nicht als Konkurrenz, zumal ich auch mitbekommen habe, dass just in der SPFH auch ein Stück Kritik erfolgt, dass der Dienst zu hoch angehängt ist, teilweise auch zu therapeutisierend angelegt ist und dieses grundständige Handeln fehlt.

Frau Cyprian: Vielen Dank Frau Feulner.

Teil 3: Berufsbilder und Aufgabendefinition

Frau Cyprian: Wir haben auch heute wieder ein interessantes Programm mit zwei Themenblöcke. Der erste Berufsbilder und Aufgabendefinitionen, schließt sehr gut an unsere Diskussion gestern Nachmittag an, ob und welche vielleicht auch neuen Aufgabendefinitionen für die Familienpflege von uns in den Blick genommen werden sollten. Und ab 11 Uhr wollen wir zum absoluten Top-Thema kommen, nämlich zur Finanzierung. Wir beginnen wie gestern mit einem kurzen Ausschnitt der Präsentation unserer Projektergebnisse aus dem Forschungsprojekt des Ifb's. Das Wort hat Frau Dallinger.

Frau U. Dallinger: Ergebnisse aus dem Projekt

In der Familienpflege hält die Diskussion um ihren Tätigkeitszuschnitt zwischen sozialpädagogischer Familienhilfe, hauswirtschaftlicher und krankenpflegerischer Versorgung an. Dies ist kein Nachteil, denn es ist normal und begrüßenswert, dass sich der Zuschnitt eines Berufes veränderten Umweltbedingungen und Anforderungen anpasst, sich Nischen sucht, in denen Bedarf vorhanden ist. Abgrenzungsprobleme als eigenständige Tätigkeit kommen in unseren Zahlen etwa darin zum Ausdruck, dass fast die Hälfte der befragten Familienpflegerinnen angab, auch ab und zu die Pflege alter Menschen zu übernehmen. Weitere 42% der Befragten bestätigten zumindest zum Teil kranken- und altenpflegerische Tätigkeiten. Allerdings sieht sich die Familienpflege eher für die jüngere Generation in der Familie, eben die Kinder zuständig und qualifiziert.

Es geht noch an einem anderen Punkt um Tätigkeitszuschnitte. Die Familienpflege muss sich immer wieder gegenüber den rein hauswirtschaftlichen und auch von Helferinnen auszuübenden Arbeit profilieren. Auch diese Ausdifferenzierung ist erwünscht, also die zwischen den staatlich anerkannten Familienpflegerinnen und den Helferinnen, um den unterschiedlichen Anforderungen der Einsatzfamilien gerecht zu werden und um Personal effektiv einzusetzen. Doch bei dieser Profilierung stößt die qualifizierte Familienpflege oft auf ein pauschales Fremdbild, nur Haushaltshilfe zu sein. Zu diesem Thema habe ich Ihnen eine Folie vorbereitet. Man kann deutlich sehen, dass es eine Diskrepanz zwischen einer eher negativen Einschätzung von außen und einem doch positiven beruflichen Selbstverständnis gibt. 84% der Familienpflegerinnen meinten, dass der Beruf kaum bekannt ist und daher die öffentliche Anerkennung gering bleibt, was sich dann auch in den Finanzierungsschwierigkeiten niederschlägt. Die Mehrheit der Befragten äußerte Bedenken, dass unter der Familienpflege meist nur Haushaltshilfe verstanden wird. Aber andererseits ist für lediglich ein Fünftel der Familienpflegerinnen diese negative Einschätzung von außen auch der Anlass, selbst darunter zu leiden. Was ja dann eher für ein positives berufliches Selbstverständnis spricht. Eine doch eher positive berufliche Identifikation bestätigt sich auch darin, dass nur wenige der Aussage zustimmen „keiner kümmert sich um die Familienpflege“. Dann aber wieder andererseits, trotz dieses doch positiven Selbstverständnisses, meinen 86%, dass der Beruf keine Aufstiegsmöglichkeiten bietet.

Die Rolle der Familienpflegerin in der Familie ist gekennzeichnet durch typische Reibungspunkte, Anforderungen und konfliktträchtige Situationen. Selbst in der Haushaltsversorgung stecken Konflikte oder Möglichkeiten, dass es zu Auseinandersetzungen kommt, die eben auch zu meistern sind. Und was man an Anforderung an Familienpflege nicht vergessen darf: Mit diesen konfliktträchtigen Situationen umzugehen. Ich möchte nur auf ein, zwei Bereiche exemplarisch eingehen. Ein erster typischer Rollenkonflikt ist die Interessensvielfalt in einer Familie oder die Interessensvielfalt bei den Einsätzen. Man muss sich vergegenwärtigen, dass Familienpflege im Rahmen eines Haushaltes mit einigen anderen Personen kooperieren muss

und dass es im Gegensatz zu einer Arbeit in einer Institution oder in einem Betrieb für diese Kooperation aber keine Regeln und keine Hierarchien gibt. Und das bedingt, dass die Familienpflegerin die impliziten Regeln erst mal rauskriegen muss. Wie läuft dieses System Familie? Es ist für die Familienpflegerin schwieriger und konfliktträchtiger sich in dieser Vielfalt an Interessen, an Personen mit ihren Definitionen zurechtzufinden. Man muss eingefahrene Gewohnheiten kennenlernen, Familienpflege muss die eigenen Arbeitsabläufe in eine komplexe Familie einbinden. Und Familienpflege muss die unterschiedlichsten Erwartungen und häuslichen Routinen zusammenfügen. Und das kommt in folgenden Antworten zum Ausdruck: Familienpflegerinnen sagten, dass unterschiedliche Ziele zwischen Familie und Familienpflegerin auftauchen; die meisten sagten, dass noch Großeltern oder Nachbarn „mitmischen“, also ihre Vorstellungen, wie so ein Einsatz auszusehen hat, reinbringen. Und 83% haben die Erfahrung gemacht, dass die Situation in der Familie oft anders ist, als vorher besprochen.

Eine zweite, typische Konfliktsituation für Familienpflege ist, dass zwei Haushaltsprofis aufeinandertreffen, sofern die Mutter im Haushalt verbleibt. Da können Konflikte entstehen aufgrund unterschiedlicher Weisen und Vorstellungen der Haushaltsführung, wenn die Familienpflegerin mit ihren professionellen Vorstellungen auf die eingespielten Routinen der Familienmitglieder trifft. Dann kann es auch bezüglich der Kinder zu Konflikten kommen, wenn die Kinder eher zur Familienpflegerin tendieren. Das kann Eifersuchtsprobleme mit der Mutter ergeben.

Das Rollenverständnis der von uns befragten Familienpflegerinnen ist nicht einheitlich. Man kann drei typische Haltungen herausfiltern, die Sie hier auf dieser Folie aufgezeigt sehen. Eine erste Gruppe – der traditionelle Typ – befürwortet ganz deutlich, dass Familienpflege die Mutter ersetzt. Sie vertritt weiterhin „das Familiensystem soll nicht verändert werden“, da erreicht sie auch noch relativ hohe Prozentwerte mit 65%. Eine weitere Frage, die wir gestellt haben zum Rollenverständnis der Familienpflegerin war, ob Familienpflegerinnen Regeln aushandeln müssen. Diesbezüglich bestätigte der traditionelle Typ nur ganz wenig, nämlich 10%, dass Familienpflege auch eine Sache des Aushandelns von Regeln mit den Familienmitgliedern sei. Diese Auffassung haben wir eher als traditionell bezeichnet wegen der Rollenauffassung „Familienpflegerin ist Mutterersatz“. Dann haben wir einen zweiten Typus als den modernen Typ bezeichnet. Denn keine befürwortete „Familienpflegerin ist Mutterersatz“, und die Rollenauffassung, dass Familienpflege Regeln aushandelt, wird relativ stark befürwortet.

Ein dritter Typus, der mit der grünen Linie, der vorsichtige Typ, zeichnet sich ganz besonders dadurch aus, dass 91% sagen, Familienpflege soll das System Familie nicht verändern. Bei den anderen Aussagen, Familienpflege als Mutterersatz oder Regeln aushandeln, da ist dieser Typ nicht weiter auffällig. Er zeichnet sich ganz stark durch das vorsichtige Herangehen an Veränderungen in der Familie aus.

Herr Kühnel: Darf ich da was fragen dazu? Nur weil wir gerade bei den Typen sind. Aber passt das denn zusammen, bei diesem vorsichtigem Typ einerseits Familiensystem nicht verändern und dann aber doch verhältnismäßig hoch der Prozentsatz, dass man Regeln aushandeln muss?

Frau Kleber: Ich kann mir es so erklären. Bei den anderen beiden Dingen ging es um die Familie. Aber bei dem dritten Punkt geht's auch ein Stück selber um die Familienpflegerin. Und damit sie in der Familie zurechtkommt und bestehen kann, muss sie bestimmte Regeln auch selber aushandeln und festlegen. So dass das sich jetzt nicht nur unbedingt sich auf die Familien hin orientiert, sondern ein Stück auch auf sie selber. Eben, deswegen ist der Wert auch so hoch.

Frau Zehnter: Ich hab da direkt dazu noch eine Frage. Sie haben doch 83 Familienpflegerinnen gesamt, wenn ich mich richtig erinnere. Wie gewichtet sich das dann zwischen diesen drei Typen.

Frau Dallinger: Es ist immer die Frage, wie groß sind die Typen. Weil es insgesamt 83 Befragte waren, sind dann auch die Gruppen entsprechend klein, wenn man in drei einteilt. Ich sage nicht so gern Zahlen, weil das eine Eindeutigkeit zeigt, wo es eher um Tendenzen geht. Gut, es können ein paar mehr oder weniger in den Gruppen sein, ohne dass sich die Grundaussage ändert.

Frau Cyprian: Diese drei Typen haben sich sehr klar ergeben. Nur über die Verteilung zu diskutieren, ist bei der Gruppengröße einfach schwierig

Frau Dallinger: Man kann jetzt weiterschauen, wodurch sich diese verschiedenen Typen auszeichnen. Auffällig war, dass der moderne Typ mit dem Verständnis, Familienpflege muss Regeln aushandeln, dass diese Familienpflegerinnen sich offensichtlich mit ihrem Berufsverständnis eher auch Mühe einhandeln. Dieser Typ von Familienpflegerinnen klagt häufiger über ungünstige Arbeitsbedingungen und berichtet häufiger über eine schwankende Zufriedenheit. Diese Gruppe hat es offensichtlich schwerer im Beruf.

Ich möchte als nächstes auf das *Anforderungsprofil* und auf die *Aufgabenschwerpunkte* der Familienpflege eingehen. Bekannt ist, dass Familienpflege hauswirtschaftliche, pädagogische und pflegerische Aufgaben wahrnimmt. Wie verteilt sich die Arbeitszeiten auf diese verschiedenen Aufgabengebiete? Für die Bereiche Haushaltsführung und Grundpflege der erkrankten Personen, falls diese im Haushalt ist, wird mit etwa 5 Stunden täglich die meiste Arbeitszeit verwandt. Die Kinderbetreuung erfordert den zweitgrößten Teil der Arbeitszeit, nämlich durchschnittlich 4 Stunden täglich. Der Aufgabenbereich, Gespräche mit Familienmitgliedern und weiteren in die Unterstützung einbezogenen Personen nimmt täglich etwa 1 ½ Stunden in Anspruch. Organisationsaufgaben wie Einsatzdokumentation oder der Kontakt mit der Einsatzleitung schlagen lediglich mit 42 Minuten im täglichen Zeitbudget einer Familienpflegerin zu Buche. Man muss allerdings bei diesen Zahlen bedenken, dass viele Tätigkeiten parallel ausgeübt werden, also Haushalt machen und sich um die Kinder kümmern.

Die *Bedeutung*, die Familienpflegerinnen den einzelnen Aufgaben subjektiv zuweisen, weicht allerdings von dieser objektiven Zeitverwendung nach Minuten oder Stunden ab. Als sehr wichtige Aufgabenbereiche gelten den meisten die Kinderbetreuung und die psychische sowie pflegerische Versorgung der erkrankten Mutter. Mit 87% werden Spiele und Beschäftigung mit den Kindern von den meisten als sehr wichtig eingeschätzt. An zweiter Stelle steht mit 72% bereits die Beaufsichtigung der Kinder. Die Gespräche mit der Mutter gelten fast ebenso vielen, 71% der Befragten, als sehr wichtiger Aufgabenbereich und die Versorgung der erkrankten Mutter erreicht Rang vier der wichtigen Aufgaben. Man sieht, dass von der subjektiven Aufgabenwahrnehmung Familienpflegerinnen auch keine reinen Haushaltskräfte sind, ein weiterer Beleg für eine andere Orientierung dieses Berufes.

Ich komme zu einem anderen Aspekt, nämlich der *Zufriedenheit* im Beruf. Die geringe Anerkennung des Berufes und die häufig auftretende problematisch familiäre Situation bei den Einsätzen der Familienpflegerin lassen einerseits eine geringe Zufriedenheit im Beruf erwarten. Andererseits kann die Tätigkeit in der Familienpflege durch den unmittelbaren Kontakt mit Menschen, durch das Erlebnis in einer Krisensituation geholfen zu haben und durch das Arbeiten insbesondere mit Kindern auch große Zufriedenheit vermitteln. Die Antworten der von uns befragten Familienpflegerinnen zeigen eine hohe berufliche Zufriedenheit. Die große Mehrheit der Befragten sagte, dass sie insgesamt zufrieden sind, und nur ein kleiner Teil von einem Drittel sagte, dass die Zufriedenheit je nach Einsatz schwankt. Das ist ein Anzeichen dafür, dass halt doch auch zum Teil Einsatzumstände vorliegen, die stärker belasten.

Wir haben weiter geschaut, von was die schwankende Zufriedenheit abhängt, welche Bedingungen dazu führen, dass die Familienpflegerinnen eher von einer labilen Zufriedenheit berichten. Objektive Bedingungen, wie das Alter der Familienpflegerinnen, die Dauer, mit der sie schon im Beruf steht, oder auch der Träger, bei der die Familienpflegerinnen angestellt sind, spielen keine Rolle dafür, also, wie zufrieden eine Familienpflegerin ist. Man könnte auch annehmen, dass die regelmäßige Teilnahme an Fortbildung und Supervision oder auch die regelmäßigen Dienstbesprechungen die Zufriedenheit stabilisieren, da frustrierende Erfahrungen und Belastungen in diesem Rahmen eben besser verarbeitet werden könnten. Aber auch das war keine Bedingung dafür, wie sehr Zufriedenheit schwankt. Es waren wiederum nur die beruflichen Erfahrungen und Einstellungen, die bedingen, dass die Zufriedenheit von den Familienpflegerinnen eher schwankt. Das war zunächst das Gefühl, abends nicht abschalten zu können und die Erfahrung, dass das Familiensystem ohnehin nicht veränderbar ist. Dies ist eine Einstellung oder Erfahrung, die auch für die Belastung wichtig war. Wenn erfahren wird, dass problematische Zustände in den Familien auch nach dem Einsatz wieder auftauchen, dann ist die berufliche Zufriedenheit nur instabil. Man kann also sagen, dass eine resignierte Haltung im Beruf und die Erfahrung von der eigenen Wirkungslosigkeit eher Unzufriedenheit fördern. Folglich müsste Aus- und Fortbildung auf die teils problematischen Veränderungsmöglichkeiten in den Familien vorbereiten und einen realistischen Blick für die Grenzen von Familienpflege vermitteln, das wäre die eine Option. Die andere Option ist, in die Richtung zu gehen, wie sie das von Frau Feulner vorgestellte Projekt einschlägt. Das eben Familienpflege dezidiert den Auftrag bekommt, in Familien auch verändernd einzugreifen. Dies kann den Eindruck der eigenen Wirkungslosigkeit wegnehmen.

Frau Seizinger: Auf der einen Seite haben Sie die Rollenbilder geschildert, dass zwischen 50 und fast 100% das System gar nicht verändern wollen. Und auf der anderen Seite steht die Unzufriedenheit im Raum, dass die Veränderung nicht möglich ist. Also das passt nicht zusammen.

Frau Dallinger: Diese 90%, die das Familiensystem nicht ändern wollen, das ist ja nur bei dem einen Typ der Fall.

Frau Seizinger: Ja, aber dann ist es bei dem anderen immerhin noch 46%. Also was stimmt jetzt?

Frau Dallinger: Ich spreche an dieser Stelle die Wahrnehmung, dass man das Familiensystem nicht ändern kann, nur als Grund für schwankende Berufszufriedenheit an, gar nicht den Anteil an Personen, die das tatsächlich so wahrnehmen. Der Widerspruch, den Sie sehen, spricht dafür, dass die Familienpflege in einer Zwickmühle steht. Also einerseits wird wahrgenommen, man kann ein Familiensystem nicht ändern, was ja zum Teil eine realistische Einschätzung ist, weil die Familienpflege zu kurz in der Familie drin ist und eben nicht mit veränderndem Auftrag arbeitet. Aber andererseits sehen Familienpflegerinnen, Veränderung wäre eigentlich nötig. Diskrepanz ist ein Faktor für die Unzufriedenheit, also das widerspricht sich nicht.

Herr X: Aber das haben Sie wissenschaftlich nicht erfasst? Sie haben jetzt diese Vermutung und das ist spekulativ.

Frau Dallinger. Nein, das ist nicht bloß spekulativ. Das lässt sich statistisch analysieren.

Frau Cyprian: Dass diese ambivalente Haltung da ist, das kommt in den Antworten der Familienpflegerinnen deutlich raus. Widersprüchlichkeiten sind ja Dinge, mit denen man täglich lebt, das ist jetzt nichts Außergewöhnliches. Und da kommt also sehr deutlich raus, wie stark die Familienpflegerinnen auf der einen Seite das Gefühl haben, sich zurücknehmen zu müssen und also wirklich dann auch sich einzupassen. Und auf der anderen Seite die Frustration, dann zu sehen und kaum bin ich aus der Familie herausen, läuft es dort wieder so wie vorher. Also

das denke ich, ist für mich absolut kein Widerspruch, sondern ist erklärlich in der Kombination und gibt halt die beruflichen Spannungsmoment von Familienpflege wieder.

Frau Dallinger: Noch mal zu dem Typ, der Veränderung nicht möchte. Es gibt ja auch die anderen vielleicht 50%, die gerne das Familiensystem auch ändern möchten. Für die das zur beruflichen Unzufriedenheit führt, weil sie es nicht können.

Frau Frey: Können Sie diese Aussagen auch in Beziehung setzen zur Trägerstruktur? Also wie die Familienpflegerin eingebunden ist? Weil ich denke, was Sie schildern, das ist einfach eine ganz normale Situation in jedem Feld der Sozialen Arbeit, wo ich einfach hinnehmen muss, dass dieser Mensch oder diese Menschengruppe einfach beharrlich erst mal an dem festhält, was sie kennen und was sie für sich als gut und lohnenswert anerkannt haben. Und da ist es wichtig, auch gemeinsam zu gucken, was ist realistisch. In vielen Dingen muß man schlicht Abstriche machen, weil der Mensch ein sehr eigenständiges Wesen ist. Und da wird es ja dann plötzlich sehr wichtig, was ist für eine Trägerstruktur da, ist da eine Einsatzleitung, die begleitet, also das Thema, das wir gestern hatten.

Frau Dallinger: Das hatte ich ja erwähnt, dass die Zufriedenheit nicht von den Trägern abhängt. Also nicht davon abhängt, bei welchem Träger die Familienpflegerin beschäftigt ist. Und auch nicht von berufsbegleitenden Maßnahmen, wie Supervision, wo man eigentlich annehmen sollte, dass die sich auswirkt, wie zufrieden eine Familienpflegerin ist.

Frau Bayer: Wenn Sie das so sagen, widerspricht das völlig den Erfahrungen, die wir in unserem Bereich als Familienpflegerin machen. Die 150 Familienpflegerinnen würden das völlig anders beantworten, meine ich. Da ist so für mich die Phantasie, dass sie ganz viele Ein-frau –Stellen in ihrer Befragung erfasst haben. Aber ich weiß es nicht.

Frau Dallinger: Wie würde das denn bei Ihnen ausfallen?

Frau Bayer: Ja, wirklich. Die Zufriedenheit hängt sehr vom System ab, von den Zusammenhänge. Wie sind sie eingebunden? Wie ist das, gibt es ein Team von Fachfrauen zum Austausch? Gibt es eine gute Einsatzleitung? Und dass dieses System in der Lage ist, die Unzufriedenheit in der Familie, wie Sie das auch beschreiben, was jetzt zum normalen Alltag gehört, sehr gut aufzufangen und sehr gut zu besprechen und das dann auch anders zu bewerten. Also das ist so das, was ich erlebe.

Frau Cyprian: Man muss einfach aufpassen bei der Interpretation dieses Ergebnisses „ich bin zufrieden“. Das ist denke ich nur ein Etikett. Auf der anderen Seite, wenn Sie sich erinnern, das haben wir auch gestern gezeigt, gibt es enorme Veränderungswünsche von Familienpflegerinnen, die genau in die Richtung gehen, die Sie jetzt aus Baden-Württemberg schildern. Nämlich diese Arbeitsbedingungen waren ja gerade bei den innovativeren Typen mit die wichtigsten Veränderungswünsche. Die möchten ein Team von Familienpflegerinnen als Rückhalt haben. Ich denke, es ist eine besondere Sache in einer Befragung zuzugeben, ich bin mit dem Beruf insgesamt nicht zufrieden, weil das sehr viel über die eigene subjektive Befindlichkeit aussagt. Von daher muss ich sagen, nehme ich diese Aussage nicht als sehr gewichtig an, das ist nur so eine Überschrift, bin ich zufrieden, oder nicht. Ich finde es sehr viel interessanter, und da haben wir ja auch viele detaillierte Ergebnisse, wo denn speziell die Veränderungswünsche bzw. die Klagen sind. Also allzu viel würde ich dieser Gesamtantwort, bin ich insgesamt zufrieden oder schwankt das arg, nicht zumuten, sondern mich wirklich auf die differenzierenden Ergebnisse konzentrieren. Dann sind wir glaube ich überhaupt nicht auseinander, sondern dann sehen wir genau das, was Sie sagen, bei den bayerischen Familienpflegerinnen genauso. Allerdings typenabhängig. Es gibt unterschiedliche Typen von Familienpflegerinnen in Bayern. Zu welchem Ergebnis sie kommen würden, weiß ich nicht.

Frau Dallinger: Ich denke auch die Rahmenbedingungen, die Arbeitsbedingungen wie Teambesprechungen und Supervision darf man auf keinen Fall vernachlässigen. Das sind ja Antworten, die die Familienpflegerinnen selbst gegeben haben und denen vielleicht unter Umständen selbst gar nicht bewußt ist, wie stark sie Rückhalt kriegen durch die Teambesprechungen und durch Supervision. Diese Bedingungen wirken und wir können es statistisch feststellen, aber das landet nicht im Bewusstsein, dass die Zufriedenheit eben auch von solchen Organisationsstrukturen abhängt.

Frau Cyprian: Jetzt sind wir schon mitten in der Diskussion. Ich würde vorschlagen, wir machen noch den einen Punkt fertig.

Frau Dallinger: Mit welchen Zielgruppen arbeitet Familienpflege derzeit? Das ist vor allem interessant vor dem Hintergrund der Frage: Hat Familienpflege es tatsächlich mit problematischen Familien zu tun. Und anknüpfend an das Thema von gestern, inwiefern tauchen neue Zielgruppen der Familienpflege jetzt bereits schon auf. Das Spektrum der verschiedenen Familien, mit denen Familienpflege zu tun hat, sehen Sie hier auf dieser Folie. Ich möchte beginnen mit denen, die selten vorkommen. Hier auf dem Schaubild sehen Sie Gruppen, die mehr oder aber weniger als $\frac{1}{4}$ der Fälle ausmachen, mit denen eine Familienpflegerin arbeitet. Ab einem Viertel kann man sagen, dass die Gruppe ein gewisses Gewicht hat.

Am seltensten tauchen ausländische Familien auf, dann folgen die Alleinerziehenden. An dritter Stelle steht die Familie mit besonderen Problemlagen und an vierter Stelle stehen die kinderreichen Familien. An fünfter Stelle kommen die Familien aus den höheren Sozialschichten und am häufigsten taucht die Familie aus den niederen Sozialschichten auf. Man sieht an der Verteilung der Zielgruppen, dass Alleinerziehende oder Familien mit besonderen Problemlagen momentan noch nicht ein starkes Klientel der Familienpflege ausmachen. Die beiden Gruppen, die den größten Teil des Klientels der Familienpflege ausmachen, nämlich die Familien aus den höheren oder niedrigeren Sozialschichten, sind die klassischen Einsatzanlässe und Einsatzfelder der Familienpflege. Das sind Familien mit krankheitsbedingtem Ausfall der Mutter.

Frau Huste: Familien aus niedrigeren Schichten. Meinen Sie da z.B. Sozialhilfeempfänger oder wie kann man sich eine niedrigere Schicht vorstellen.

Frau Dallinger: Niedrigere Schicht muss sich nicht am Empfang von Sozialhilfe festmachen, es kann auch einfach ein niedriges Einkommen sein.

Frau Grupe: Welches Datenmaterial liegt dem denn zugrunde. Ist das auf ein Jahr bezogen, eine quantitative Erfassung oder ist das mehr Selbsteinschätzung aus dem Bauch heraus? Weil ich das nicht so ganz nachvollziehen kann.

Frau Dallinger: Das ist eine Selbsteinschätzung der Familienpflegerinnen, weil es auch anders kaum zu erfassen ist. Auch wenn wir die Einsatzleitungen fragen würden, wäre das auch nur eine subjektive Einschätzung, welcher Schicht diese Einsatzfamilien angehören. Wir haben ja nicht die Familien selbst befragt und dabei direkt Einkommen, Berufsstatus etc. feststellen können.

Frau Grupe: Denn es gibt ja doch eine statistische Erfassung, die auf ein Jahr bezogen ist und klare Indikatoren von Einsatzanlässen hat, die man Familien zuordnet. Und nicht aus einem Interview mit der Familienpflegerin, die selber subjektiv einschätzt, in welchen Familien sie mehr oder weniger ist.

Frau Cyprian: Ja, das hatte ich mir auch gedacht. Wir haben vergleichbare Fragen auch in der Erhebung mit der Einsatzleitung gehabt. Dabei fiel eines ganz besonders auf, nämlich der schöne Satz, es gibt ja genaue Statistiken, da kann ich nur sagen, es ist nicht durchgängig so.

Deshalb mussten wir den anderen Weg gehen und Familienformen durch die Familienpflegerin einschätzen. Außerdem haben wir Einsatzleitungen gebeten, die einzelnen Einsatzanlässe oder –gründe anzugeben. Wir haben sie noch gefragt, sind das jetzt Schätzungen oder präzise Daten. Für mich war ein ganz interessantes Ergebnis. Immer wenn die Einsatzleitungen geschätzt haben, ist die Anzahl der problematischen Familien wesentlich höher ausgefallen, als wenn harten Daten aus Statistiken widergegeben worden ist. Das ist für mich einfach nur noch mal ein Hinweis darauf, wie notwendig es wäre, innerhalb der einzelnen Stationen wirklich auch gute Dokumentation vorzunehmen, wie sich denn die Zielgruppen möglicherweise verändern. Aufgrund mangelnden Materials ist es einfach nicht gelungen.

Herr Kieser: Ich blicke noch nicht ganz durch. Was ist denn hier 100%?

Frau Dallinger: Das dürfen Sie nicht zusammenzählen. Es wurde jeweils zu den einzelnen Familientypen geschätzt, in welchem Umfang sie vorkommen. Da konnte angekreuzt werden, machen sie ein Zehntel aus, machen bis zu einem Viertel aus, machen bis zur Hälfte aus. Die einzelne Gruppe gibt jeweils 100%. Ich habe Ihnen für die Folie immer nur das rausgegriffen, was über 25% geht.

Herr Lütke: Das ist eine wichtige Frage, die sich hier zeigt, weil hier spiegelt sich ja nicht der Einsatzgrund wieder. Also das wäre eine grundverkehrte Annahme. Das denke ich, ist schon eine zweite Schiene; das, was unsere Familienpflegerin in der Familie erlebt. Einsatzgrund ist nach wie vor immer Ausfall der Mutter und nicht diese Gewichtung, wie sie da auch ein Stück weit vorliegt. Wenn das jetzt eine Kasse hören würde, würde sie sagen, was haben wir jetzt damit zu tun, dass wir uns jetzt speziell für Alleinerziehende engagieren müssen.

Frau Cyprian: Nein, das hier sind nicht die Einsatzgründe, sondern in welcher spezifischen Familienform war der Einsatz. Die Einsatzgründe sind natürlich auch erhoben. Wir haben sie in unseren Berichten ausführlich dargestellt.

Frau Siebert: Also ich finde die Statistik auch recht merkwürdig. Dass die Alleinerziehenden nur 11% haben und die Familien aus höherer Schicht immerhin 33% und an zweiter Position stehen. Grad wo ich jetzt als Jugendamtsmitarbeiterin doch erlebe: jede dritte, vierte Ehe wird geschieden, rein statistisch, und ich hätte jetzt eigentlich mehr erwartet, dass die Alleinerziehenden da irgendwo höher anzusiedeln sind. Aber, gut, das hat sich jetzt durch die vorhergehende Fragen geklärt.

Frau Dallinger: Das zeigt einmal, dass durch die gesetzlichen Möglichkeiten für Einsätze, die durch die Krankenkassen finanziert werden, alle Familien quer durch die Sozialschichten hindurch Zugang zur Leistung nach dem §38 haben. Das ist ja auch klar. Der Anlass ist ja ein gesundheitsbedingter und kein sozial bedingter. Zum anderen zeigen sich hier soziale Familientypen. Die gesetzlichen Einsatzgründe schieben sich hier so ineinander. Hinter der großen Zahl der Familien aus den höheren und aus den niedrigeren Schichten stecken eigentlich die klassischen Einsätze nach dem §38, wo gesundheitliche Anlässe der Hintergrund sind. Familien quer durch die Schichten haben Zugang zu der Leistung. Familienpflegeeinsätze bewegen sich bisher überwiegend noch ganz in diesem klassischen Rahmen. Die anderen Typen von Familien kommen auch vor, aber nicht in dem Umfang wie die anderen Einsätze.

Frau Cyprian: Man kann einfach auch sehen, wie das ganze System mit seinen Filtern wirkt. Ich denke, es sieht doch so aus, dass Angehörige der höheren Schichten mit einem besseren Informationsniveau und einem besseren Durchsetzungsverhalten eher in den Genuss einer Leistung kommen als Familien, die dort über weniger Mittel verfügen. Und auf der anderen Seite eben wieder Familien, die Sie vom Jugendamt besonders gut kennen, über die Nähe zu den sozialen Hilfssystemen eben auch wieder eher die Chance haben. Wenn die Alleinerzie-

henden so wenige sind, dann muss man einfach sagen, da stimmt was nicht. Da sind offensichtlich Zugangswege nicht unbedingt in Ordnung.

Frau Bayer: Ja, ich dachte, dass die Überschrift irritierend ist. Wenn Sie das veröffentlichen, ob Sie sich nicht überlegen wollen, ob das eine andere Überschrift haben muss. Weil das ist bestimmt so ein Schnitt, wenn man daraus ableitet, das ist so die Gruppe der Familienpflege.

Frau Cyprian: Das sind die tatsächlich erreichten Gruppen.

Frau Bayer: Die Statistik weist sonst etwas anderes aus.

Frau Dallinger: Glaube ich nicht mal, dass das an der Statistik liegt. Wenn man Zielgruppen versteht als die Gruppen, die die Familienpflege gerne erreichen möchte, nämlich auch diese anderen, nur wenig erreichten Typen. Das stimmt dann nicht überein mit dem, was die Familienpflege de facto momentan erreichen kann. Die Finanzierungsbedingungen, die steuern ja. Einmal sind es die Finanzierungsbedingungen, die steuern, wo Familienpflegeeinsätze stattfinden und dann eben diese unterschiedlichen Durchsetzungsfähigkeiten von Familien. Das sind die de facto momentan von den Familienpflegerinnen erreichten Gruppen. Und die Statistik würde wahrscheinlich auch nicht...

Frau Bayer: ...aber das ist ja eine subjektive Bewertung der Familienpflegerin.

Frau Dallinger: Aber was macht die Statistik anderes? Sie wird geführt nach der Einschätzung von Familienpflegerinnen. Warum sollte die subjektive Einschätzung so falsch sein von den Familienpflegerinnen?

Frau Bayer: Also ich denke mal, dass die Fachebene noch hinzu gezogen werden sollte.

Frau Seizinger: Ich wollte noch mal auf die Alleinerziehenden eingehen, warum das in der Familienpflege nicht so häufig auftritt. Die Finanzierung, die Sie angesprochen haben. Ich erlebe das oft so, dass die Alleinerziehenden beim Jugendamt landen, weil die Familienpflege keinen Ganztageinsatz leisten kann. Dann heißt es „gehen Sie zum Jugendamt und schauen Sie, dass Sie eine befristete Dauerpflege bekommen“. Eine Bereitschaftspflege für die Kinder, weil die Familienpflege da nicht eingesetzt werden kann, weil die Alleinerziehende, die auswärtig tätig ist, ist halt den ganzen Tag weg und die Kinder haben niemanden. Das sind die sachlichen Gründe, warum das so abläuft und warum diese Gruppe so klein ist.

Frau Dallinger: Ja, denke ich auch.

Frau Schneider: Ich wollte mich dem eigentlich nur anschließen, also dass eben Tag- und Nachteinsätze eben schwer zu organisieren sind und das hängt mit der Finanzierung zusammen, also bei den Krankenkassen wird es einfach nicht so bezahlt und die Kosten bleiben beim Träger hängen. Also das ist ein Punkt, warum die Gruppe von den Alleinerziehenden vielleicht nicht so erreicht wird.

Herr Stocker: Beim vorigen Schaubild ist aufgefallen, dass Sie mit einem sehr behutsamen Ansatz in die Familie gehen wollen, sich doch dann mit den Familienregeln auseinandersetzen. Wenn ich jetzt dieses Schaubild anschau, dann finde ich eigentlich eine sehr schnelle Erklärung. Denn bei Familien aus niedriger Schicht ist es sehr häufig vorzufinden, dass überhaupt keine Regeln mehr da sind. Oder wenn, dann solche, mit denen die Familienhelferin kaum umgehen kann. Das ist unsere Erfahrung aus Jugendamtssicht. Das ist eine Situation, die dieses Bild und das andere für mich in einen guten Zusammenhang bringt. Daß also derjenige, der wenig verändern will, durchaus sich nach kurzer Zeit, sich in einer Situation wiederfindet, wo er sagt, so kann ich trotzdem nicht.

Herr Y: Ich denke, die Prozente, die hier angegeben worden sind, die werden ein bisschen anders interpretiert als sie tatsächlich sind. Wir haben in unserer Gesellschaft mehr Familien

mit einer niedrigen Schicht, drum sind auch die Prozente entsprechend hoch. Das gleiche läuft bei den anderen Schichten, bei den Alleinerziehenden genauso. Die Diskussion, die wir jetzt führen, ob jetzt die eine Prozentzahl dem entspricht, oder nicht, das ist eine ...(? unverständlich) Dass einfach unterschiedlich viele da sind bei den höheren oder niedrigeren Schichten.

Frau Dallinger: Die Annahme ist ja, dass sich das sozusagen filtert, dass es halt Familien gibt mit besonderen Bedarfen, die auch entsprechend häufig bei den Einsatzfamilien von Familienpflege landen.

Frau Pflaum: Wenn ich den Anteil von Alleinerziehenden in Nürnberg sehe, so würde ich spontan sagen wollen, da stimmen die Relationen sicherlich nicht. Aber aus Erfahrung weiß ich, es gibt viel mehr Alleinerziehende. Aus Erfahrung als Einsatzleitung weiß ich aber auch, ein Einsatz bei Alleinerziehenden kommt oft einfach nicht zustande. Oft ist es sehr schwierig. Die Frage ist, wann und warum kommt ein Einsatz nicht zustande. Und zwar immer, weil es, wie schon gesagt wurde, wenn eine komplette Familie da ist, viel eher möglich ist, auch noch andere Möglichkeiten zum Stützen der Familien heranzuziehen als bei einer Alleinerziehenden. Die ist ganz auf sich allein gestellt und unter Umständen ist ein Dauereinsatz erforderlich. Nicht weil die Alleinerziehenden weniger Probleme hätten, oder weniger Hilfe wollen oder weniger anfragen, sind sie so wenige. Sondern weil es einfach für den Träger schwieriger ist, die Hilfe zu geben, die erforderlich wäre.

Herr Uhl: Ich hab eine Frage zu den ausländischen Familien. Ich mache die Erfahrung, dass wir zunehmende Einsätze auch in diesen Familien haben. Wurden diese Zahlen zusammengebracht mit Indikationserfordernissen, die die einzelnen Familienpflegerinnen gegeben haben. Ich denke es ist ein Unterschied, ob ich in eine deutsche Familie hineinkomme oder ob ich in eine türkische Familie hineinkomme, wo bestimmte Verhältnisse vorherrschen. Sind da auch Anforderungen deutlich geworden?

Frau Dallinger: Nein, das haben wir nicht weiter ausdifferenziert, das sind ja nur wenige, die in ausländischen Familien arbeiten. Man könnte sonst als Sonderauswertung gucken, was haben die Familienpflegerinnen, die bei ausländischen Familien arbeiten, sonst noch angegeben. Aber es sind zu wenige.

Frau Cyprian: Aus der Praxis der sozialen Dienstleistung kann man insgesamt sagen, dass die Nachfrage zusammen mit dem Einsatz oder dem Vorhandensein ethnischer Profis steigt. Sobald beispielsweise eine Großstadt wie Nürnberg oder München eine türkische oder türkisch-sprechende oder eine deutsch-türkische Familienpflegerin einstellt, wird sich sprunghaft die Nachfrage erhöhen.

Frau Cyprian: Dann würde ich Frau Angelsperger bitten nach vorne zu kommen.

Frau E. Angelsperger:

Anforderungen und Belastungen – Erfahrungen aus der Praxis der Familienpflege

Ich möchte kurz vorausschicken, dass ich 15 Jahre schon als Familienpflegerin arbeite. Ich bin gefragt worden, über unsere Anforderungen und Belastungen aus der Praxis zu berichten. Was Familienpflege ist, brauche ich heute sicherlich nimmer zu erklären. Denn wir müssen so oft im Gespräch klarstellen, was Familienpflege ist. Durch das negative Image der Hausfrau und Mutter ist unsere Arbeit in der Öffentlichkeit weniger bekannt und als qualifizierter Fachberuf anerkannt. Nur durch die Aufwertung der Arbeit der Mütter in unserer Gesellschaft würde sich unsere vielseitige Tätigkeit einen höheren Stellenwert bekommen.

Die Aufgabenvielfalt ist der Charakter unseres Berufes. Die Anforderungen im pädagogischen, hauswirtschaftlichen, psychosozialen und pflegerischen Bereich, die in den Familien mit jeweils unterschiedlichen Schwerpunkten gefordert ist, setzt den Blick für Zusammenhänge voraus. Die Einstellung auf die Bedürfnisse der Familie und gleichzeitig die Gesamtsituation zu beachten verlangen Einfühlungsvermögen und Organisationstalent. Wir arbeiten mit einer Vielfalt von Menschen in unterschiedlichen Lebenslagen, aus allen sozialen Schichten, verschiedenen Kulturen und Konfessionen, mit unterschiedlichen Werthaltungen, Konsumgewohnheiten und Erziehungsstilen. Ich erinnere mich selber an eine Situation bei einer streng jüdischen Familie, wo ich große Schwierigkeiten hatte und mich umstellen musste auf die koschere Ernährung. In den vorgegebenen Strukturen arbeiten, laufende Prozesse weiterführen, gehört zum Alltag unseres Berufes. Wir Familienpflegerinnen finden ein bestimmtes Anspruchsdenken vor und sollen auf die Interessen und Wünsche der Familie eingehen. Ein festgelegter Tagesablauf, übliche Rituale und Arbeitsorganisation und der Umgang mit zur Verfügung gestellten Mitteln und Ausstattung beeinträchtigen unsere Arbeit. Z.B. hat mir eine Kollegin über den Umgang mit Geld erzählt: Sie musste am Montag die ganzen Lebensmittel einkaufen, weil am Dienstag der Vater das restliche Geld alles ausgegeben hat. Ich selbst habe nicht nur einmal Pfandflaschen gesucht, damit ich ein paar Mark habe um Lebensmittel einkaufen.

Unter *erschwert* Bedingungen müssen wir in der Lage sein, verschiedene Aufgaben effektiv und sinnvoll miteinander zu verbinden. Wir finden vielfältige Problematiken, wie psychisch kranke Frauen, schwere Erkrankungen, Sterben und Tod, körperliche und geistige Behinderung. Zu unserem Alltag gehören unter anderen Aggressivität, Essstörungen, Sprachauffälligkeiten und hyperaktive Kinder. Oft wird uns erst im Einsatz klar, wie vielfältig die Anforderung an uns ist. Der Einsatz erfolgt in Notlagen. Wir treffen auf überforderte Menschen, chaotische Situationen und verstörte Kinder. Hier ist *Krisenmanagement* gefordert. Die Kurzfristigkeit des Einsatzes erfordert schnelle Auffassungsgabe, große Flexibilität und Anpassungsfähigkeit an immer neue Situationen. Vor Ort auf uns allein gestellt ist eine weitere Charakterisierung unserer Tätigkeit. Ein Erstgespräch ist auch heute in vielen Stationen noch nicht selbstverständlich. Oft geht der Vater weg, wenn wir kommen, Entscheidungen sind zu treffen, die häufig keinen Aufschub zulassen. Hier sind Selbständigkeit gefragt, sowie Umsicht und Verantwortungsbewusstsein. Wir müssen in der Lage sein eigene Fähigkeiten und Grenzen zu erkennen und zu reflektieren.

Hier kann die *Dokumentation* und *Planung* hilfreich sein und sollte als Hilfsmittel selbstverständlich werden. Sie ist inzwischen zu einem Qualitätsmerkmal professionelle Familienpflege geworden. Und die Planung von Arbeitsabläufen und Lösung von Konflikten erleichtert die Transparenz unserer fachlichen Arbeit. Durch den Wandel in der Familienpflege müssen wir uns neuen Herausforderungen stellen.

Wir befinden uns in einer *Umbruchsituation*. Einsatzfelder verändern sich, vermehrt sind die Frauen zu Hause, durch Doppel- und Langzeiteinsätze entstehen zusätzlich Problematiken. Ich kenne aus der eigenen Erfahrung, dass man zwischen zwei Einsätzen im Auto isst, Pause macht, weil die Zeit das nicht zulässt noch länger Pause zu machen. Die andere Familie wartet schon. Durch die Langzeiteinsätze geraten die Familienpflegerinnen immer mehr in Gefahr, je länger sie drin sind, in den Familien, Nähe und Distanz nicht mehr zu unterscheiden und ein Familienmitglied zu werden. Diese veränderte Berufswirklichkeit erfordert immer wieder eine Reflexion und Wahrnehmung meiner Arbeit. Mit meinem eigenen Selbstverständnis und persönlichen Wertvorstellungen als Familienpflegerin.

Körperliche und psychische *Belastungen* sind häufig mit den geschilderten Bedingungen und Notlagen verbunden. Das Miterleben von Leiden unter oft schwierigen Bedingungen, Einsät-

ze in Multiproblemfamilien, die Verwahrlosung von Haushalt und Kindern sind oft schwer zu bewältigen. Gerade deshalb muss Supervision, Praxisanleitung und Teamgespräch selbstverständlich werden und von den qualifizierten Einsatzstellen gewährleistet werden. Auch regelmäßige berufliche Fortbildung ist zwingend notwendig. Trotz Weiterqualifizierung bestehen wenig Aufstiegsmöglichkeiten.

Der Beruf kann sich als Sackgasse erweisen, weil wir ja keiner sozialpädagogischen oder pflegerischen Berufsstruktur eindeutig zugeordnet werden. Und zusätzlich zu den Erwartungen der Familie, der Träger, Institutionen, wie z.B. Jugendamt, Krankenkassen, und unserer umfangreichen Arbeit kommt die Unsicherheit und die Zukunft der Familienpflege. Durch die unbefriedigende Finanzierung wurden Stellen abgebaut oder nicht mehr besetzt und der Weiterbestand von Planstellen ist gefährdet. Die Angst um den Arbeitsplatz beeinflusst viele von uns und beeinträchtigt unsere Arbeit. Vor kurzem hat mir eine Kollegin bei einem Treffen des Berufsverbandes erzählt, sie überlege sich, nicht zu kündigen, weil sie weiß, diese Planstelle wird nicht mehr besetzt. Auch solche Sorgen haben wir zu tragen. Darum ist es an der Zeit, dass sich alle, die im Arbeitsfeld Familienpflege Verantwortung tragen, zusammenschließen und diesen wichtigen Dienst an Familien für die Zukunft zu sichern. Die Überarbeitung des Lehrplans in Bayern und die wissenschaftliche Untersuchung mit ihrem jetzigen Abschluss ist ein erster Schritt dorthin und wir wünschen uns, dass weitere Schritte folgen, mit dem Ziel die Familienpflege auf Dauer qualifiziert zu erhalten.

Danke.

Frau Cyprian: Vielen Dank Frau Angelsperger für Ihren eindrucksvollen Bericht aus der Arbeitssituation. Ich hätte mir gewünscht, es sind schon alle Vertreter der Krankenkassen da. Aber Sie sehen ja, zumindest das Ministerium ist voll vertreten und hat die Botschaften mit Sicherheit sensibel wahrgenommen. Bestehen Fragen, Kommentare, Anmerkungen, möchten Sie Kommentare, Anmerkungen oder Fragen an Frau Angelsperger richten? Sie hat ja die Doppelfunktion als Familienpflegerin und gleichzeitig als Vertreterin des Berufsverbandes in Bayern.

Frau Sieber: Also ich möchte Ihnen schildern, dass es in der SPFH ähnlich ist. Es ist genauso vom Arbeitsfeld her, die selben Familien, die selben Probleme und auch da wird der Geldhahn immer mehr zugekehrt. Also ich denke, da sitzen wir so ziemlich im selben Boot. In sofern wäre es wünschenswert, wenn hier so eine Zusammenarbeit erfolgen würde und nicht das Konkurrenzdenken weiterbetrieben würde, in dem Moment, wo eine Familienpflegerin in der Familie ist, sei eine Sozialpädagogin überflüssig. Ich denke es nimmt niemand dem anderen die Butter vom Brot, in dem Sinn.

Frau Angelsperger: Ich möchte das auch nicht so sehen, wie Sie gesagt haben. Ich beobachte das ja, dass das auch langsam aufbricht und dass eine Zusammenarbeit da ist. Und ich denke mir hier kann man in der Zukunft auch viele Modelle....

Frau Sieber:...haben auch ähnliche Klientel oder die ähnlichen Kunden, modern ausgedrückt.

Frau Huste: In Nordrhein-Westfalen erleben wir es auch, was Sie beschrieben haben. Dass man zwischen zwei Einsätzen im Auto die Pause macht, unsere Familienpflegerinnen haben häufig drei/ vier Einsätze am Tag, so dass die psychische Belastung durch soviel Multiproblemfamilien durch eine kurzen Beziehung unerträglich wird. Und ich denke, dass darf nicht sein. Das kann nicht sein, meiner Meinung nach, dass man an der Stelle die Stunden kürzt im Einsatz.

Frau Angelsperger: Wir merken das auch verstärkt diese Doppeleinsätze, aber zwei, drei, sogar vier Einsätze. Das ist von den Stationen nicht gewünscht. Denn ich denk mir, man kann nicht mehr produktiv arbeiten.

Frau Huste: Aber wenn so wenig Stunden belegt sind! Man kann die Familienpflegerin ja nicht stehen lassen, wenn sie ihre Arbeitszeit nicht voll hat. Oder was Sie gestern sagten, diese Minderzeiten, zwischen den Einsätzen, die kommen automatisch zustande, das geht gar nicht anders. Ich kann sie gar nicht mehr zu 100% auslasten.

Frau Cyprian: Weitere Fragen, Kommentare, Anmerkungen?

Herr Kieser: Wie ist denn die Organisationsbereitschaft der Familienpflegerinnen? Ist da der Wille da, sich zu organisieren und damit auch selber was durchzusetzen?

Frau Angelsperger: Ja, schwierige Frage. Es ist halt wie überall das gleiche Problem auch bei uns im Berufsverband, die Bereitschaft sich selber überhaupt irgendeinem Verband anzuschließen. In Bayern, würde ich sagen, nicht ganz so die Hälfte.

Herr Kieser: Gibt es noch einen anderen Berufsverband.

Frau Angelsperger: Es gibt inzwischen einen evangelischen Fachverband. Der ist vor kurzem gegründet worden, ich glaub vom Hesselberg ausgehend, nein nicht?

Herr Kühnel: Ausgehend ja, aber nicht initiiert.

Frau Angelsperger: Wir haben uns mal kurz getroffen, aber sonst weiß ich nichts mehr in Bayern. Das ist jetzt der große katholische Berufsverband, für Familienpflege und Dorfhelferin und eben dieser evangelische Fachverband mit 29 oder 30 Mitgliedern.

Herr Kühnel: Wobei das eine direkte Reaktion der Mitarbeiterin war auf das Schicksal, das die Dorfhelferinnen erlitten haben mit dieser tariflichen Deregulierung, sag ich mal, im Zuschusswesen des Landwirtschaftsministeriums.

Frau Angelsperger: Wir arbeiten aber eng zusammen. Also der Kontakt ist da.

Herr Kühnel: Ihr arbeitet auch zusammen?

Frau Angelsperger: Ja, ja, ich denk mir, das muss man. Wir tauschen auch aus, was unternommen wird. Also der Kontakt ist da. Wir würden uns wünschen, das noch mehr Pflegerinnen bei uns Mitglied werden würden, aber...

Herr Kühnel: Aber das ist doch gerade der Vorteil dieser Berufsverbände, den sehe ich darin, dass auch Familienpflegerinnen, die bei anderen Trägern angestellt sind, sich da austauschen können. Also, Rotes Kreuz, Arbeiterwohlfahrt und so was. Halt ich für sehr wichtig, auch für die Qualifikation und Dokumentation, dass diese Gedanken da auch mit hineingetragen werden.

Frau Pflaum: Ich habe das so verstanden, dass vor allem im katholischen Berufsverband auch Familienpflegerinnen aus anderen Anstellungsträgern sind. Für mich, also die Frage hat mich gestern schon ein bisschen gedrückt, stellt sich die Frage, was spielen eigentlich Träger, die keinem Verband angehören, also private Träger z.B. für eine Rolle. Bekommen Sie das mit, oder? Ich kenne mittlerweile einige, die Familienpflege auch anbieten und auch eine Kassenanerkennung haben.

Frau Angelsperger: Ihre Frage geht darauf hinaus, wenn ich Sie richtig verstanden habe, ob die Mitglied bei uns werden können?

Frau Pflaum: Oder ob es welche gibt?

Frau Angelsperger: Wir haben auch evangelische Familienpflegerinnen, auch konfessionslose, sofern sie es gibt.

Frau Pflaum: Ich meine Träger, die eben privatwirtschaftlich tätig sind.

Frau Angelsperger: Ich geh jetzt nur von Bayern aus, es gibt sehr wenige. Ich weiß nur eine konkret. Die ist Mitglied bei uns, aber ich hab jetzt auch nicht jedes Mitglied in Bayern im Kopf.

Frau Pflaum: Ist das überhaupt schon in Ihrer Untersuchung präsent ?

Frau Cyprian: Es sind ganz wenige. Private Familienpflegestationen sind wirklich ein absolutes Minderheitenphänomen noch in Bayern. Frau Angelsperger, dann bedanke ich mich sehr herzlich, Sie bleiben ja weiter in der Diskussion.

Herr Stocker bitte.

Herr E. Stocker:

Familienpflege in der Jugendhilfe eines Landkreises: Ein Erfahrungsbericht.

Darf ich Ihnen allen ein Grüß Gott aus dem Unterallgäu sagen, wir liegen bei Bad Wörishofen. Vielleicht sagt das dem einen oder anderen ein bisschen mehr. Ich bin gebeten worden ein paar Erfahrungen zu übermitteln aus der Arbeit des Jugendamtes mit dem Familienpflegegewerk. Ich möchte mit ein paar grundsätzlichen Gedanken beginnen, bevor ich dann auf das eigentliche Thema komme. Dazu möchte ich Gedanken verwenden, die uns im Alltag immer wieder beschäftigen. Ich darf Ihnen eines versichern: Wir haben ein hervorragendes Miteinander. Und da möchte ich gleich die erste Gelegenheit nutzen der Frau Hupfermüller ein besonders herzliches Dankeschön zu sagen. Denn was ich hier erlebe, ist für mich schon etwas Besonderes, ich hab es ihr vorhin im Foyer schon gesagt, ich sehe in ihr die ideale Vereinigung von Fachlichkeit und Kosten. Und beide Dinge sind es, mit denen wir uns hier beschäftigen.

Unser Landkreis hat ungefähr 135 000 Einwohner, ist mittelständisch geprägt, auch natürlich noch stark von der Landwirtschaft her. Wir haben 52 Gemeinden, die größeren sind so 15000, 10000, 8000 Einwohner. Wir haben 1985 einen Jugendhilfeplan aufgestellt. Haben dabei uns auch schon mit den Fragen beschäftigt: Sozialpädagogische Familienhilfe; damals war das im Bundesgebiet noch sehr wenig verbreitet das Thema. In Berlin hat man sich darüber schon sehr viele Gedanken gemacht. Wir haben da auch einen Kollegen hingeschickt und es war sehr interessant Dinge zu erfahren. 1990 kam dann ein völlig neues Recht auf uns zu, das Kinder- und Jugendhilfegesetz, man nennt es auch Sozialgesetzbuch VIII. Das hat ein paar Leitgedanken für uns in die Arbeit des Jugendamtes hineingebracht, die denke ich sehr wichtig sind. Neben dem Artikel 6 des Grundgesetzes, der ja die Familie unter einen besonderen Schutz des Staates stellt, war ein ganzer Abschnitt für die Förderung der Erziehung in der Familie vorgesehen. Und ich denk, Familienpflege hat auch etwas mit Erziehung in der Familie zu tun.

So, im §1 steht, Eltern sind zu beraten und zu unterstützen. Ganz wichtiger Gedanke. Kinder- und jugendfreundliche Umwelt erhalten, da gehört die Familie auch mit dazu. Wunsch und Wahlrecht der Eltern bei Hilfen, heute als sehr wichtig zu betrachten. Beteiligung von Kindern und Jugendlichen entsprechend ihrer Entwicklung und dann natürlich allgemeine Förderung in der Erziehung. Also ich denk, diese Gedanken sind es, die in der Arbeit eines Jugendamtes mit Bedeutung haben, neben den sich natürlich auch ganz neu stellenden Fragen. Neuland war natürlich für uns auch zu sehen, in §20 des Kinder- und Jugendhilfegesetz, oder im

Sozialgesetzbuch VIII steht es drin: Fällt ein alleinerziehender Elternteil, beide Elternteile oder der Elternteil, der überwiegend betreut, in der Erziehung aus, dann hat das Jugendamt den Auftrag Versorgung und Betreuung im Haushalt sicherzustellen.

Bis dahin war ja unser Gedankenprozess sehr häufig von anderen Dingen begleitet. Wir brauchen jemand, der nun die Familien anderweitig fortführt. Also, Heimplatzierung oder andere Überlegungen. Da gab es natürlich schon mehrere Fragen, die uns beschäftigt haben. Abgesehen vom Vorrang von anderen Leistungsträgern, das Thema will ich hier überhaupt ausgrenzen. Es waren Bedenken da bei den Kollegen im ASD, ja kann das denn gut gehen. Wen haben wir denn da, wen tun wir denn da hinein. Wir haben zu dem Zeitpunkt zwar schon Erfahrungen gehabt mit Sozialpädagogischer Familienhilfe, aber die war ja nur partiell in der Familie drin, um bestimmte Situationen mit der Familien neu zu strukturieren und an Dingen zu arbeiten, die uns zunächst einmal als Außenstehenden aufgefallen sind. Aber sehr häufig hat sich herausgestellt: wenn der eigentliche Einsatz in der Familie stattfindet, erweitert sich das Wissen von vorher, das vielleicht vorher so groß war, innerhalb von Tagen so. Da sagt man, jetzt habe ich ein ganz anderes Arbeitsfeld vor mir, als ich's mir eigentlich vorstellte. Also das waren natürlich Fragen, neben der Haftung, die noch hinzukamen und kann denn das so funktionieren, wenn dann der Ehemann nach Hause kommt, usw. Wo also dann unsere Fragen waren, ja wer macht so was? Welche Qualität hat das ganze und wie rechnet sich es denn? Die Frage war natürlich auch immer wieder zu stellen.

Bei unserem ersten Einsatz sind wir dann auf die Frau Kleber gestoßen, der ich einfach auch bei der Gelegenheit sehr herzlich danken möchte. Denn es ist mir auch noch so in Erinnerung, ja das waren so unsere ersten Begegnungspunkte und sie waren in einem hohen Maße positiv. Wir haben viele Einsätze miteinander abgestimmt, direkt mit den Familienpflegerinnen oder mit den Familienpflegestationen. Was bei all denen aber sehr wichtig war, war ein ganz enger Kontakt der Familienhelferinnen zu unserem ASD. Und ich denke, da hat sich was entwickelt, von dem man zu Beginn eigentlich gar nicht sagen konnte, wie dieser Prozess weitergehen mag. Aber ich denke, wir sind heute an einem Punkt angelangt, wo man sagen muss, die Familienhelferinnen, und ich erlebe es immer wieder, weil wir mit unseren 24 Mitarbeitern ein relativ kleines Amt sind. Und da kommt man auch ab und zu in ein Zimmer rein und kriegt mit, da ist die Frau Ströbel oder die Frau Sowieso gerade drinnen und sucht einfach das Gespräch oder sucht eine Hilfestellung. Sie praktizieren schlicht und ergreifend Vernetzung. Sie tun das im Alltag. Und es ist für beide Seiten wichtig, diesen Austausch zu haben. Für meine Kollegen im ASD genauso, wie für die Familienhelferinnen, die sagt: „Mensch wie mache ich denn das, da habe ich ein Problem, ich kann das nicht organisieren.“ Und das ist völlig unabhängig von der Frage, ob nun wir als Jugendhilfeträger in einer Leistungspflicht stehen, oder nicht. Die Vernetzung läuft, zwischenzeitlich. Diesen Alltag erlebe ich.

Was wir dabei auch feststellen konnten war, dass Qualitäten vorhanden sind an persönlicher Kompetenz bei den Familienhelferinnen. Es kommt auf die Person an. Ich sage es sehr deutlich, auf die Person. Die beruflich erworbene Qualität ist eine für sich bestimmende Größe. Aber die zweite ist die persönliche Kompetenz und das sich persönlich mit einbringen können, den Menschen mit einzubinden, auf einen Menschen zugehen zu können, Kindern Liebe und Vertrauen entgegenzubringen. Und ich denke, wir haben noch weit mehr Kompetenzen erlebt, ich will sie jetzt gar nicht alle aufzählen. Das ist ein Gesichtspunkt, wo ich sage, da kann ich zwar schon ins Gesetz hineinschauen und mir überlegen, brauche ich dazu immer unbedingt eine Sozialpädagogin, oder kann es im Einzelfall denn nicht auch anders aussehen.

Und ich kann Ihnen versichern, wir haben hier ein sehr buntes Feld von Angebot, vom Ehrenamtlichen bis hin zu den Vollprofis, die Vollzeit arbeiten. Und auch da gab es sehr große Berührungsfragen im Kollegenkreis: Ja kann man das denn machen, ja ist denn das noch sinn-

voll und gibt's denn da nicht Probleme, halten die das durch. Natürlich muss man miteinander im Gespräch bleiben, sich austauschen und ich denke auch dabei Hilfestellungen leisten, wenn sie erforderlich sind, wenn sie angefordert werden.

Darf ich vielleicht zwei Beispiele, die wir selber erlebt haben, schildern. Ein Anruf im Jugendamt: Mutter von fünf Kindern ist in der JVH. Einer der Väter sollte den Haushalt führen. Der hat sich allerdings mehr mit der Gaststätte beschäftigt und daraufhin ist das der Nachbarschaft aufgefallen. Wir standen dann vor der Frage, so was tun wir denn nun? Es war halt zu Hause niemand mehr anzutreffen, außer den fünf Kindern und dem Hund und einer Katze. Und ja, wie gehen wir um. Fünf Kinder in eine Einrichtung, zum Planen hat man nicht sehr viel Zeit. In der Regel sieht das nicht so aus, dass wir großartig planen können. Manche Dinge können wir, manchmal müssen wir sofort handeln. Die weitere Situation war, Schulden gab es, Rechnungen wurden gar nicht mehr geöffnet, da waren in Kartons, die wir vorfanden. Mietschulden alle zwei Jahre, längstens, das war die Aufenthaltsdauer an einem Ort, dann an den anderen. Weil einfach die Schulden so hoch waren, dass das ganze zu einer Veränderung geführt hat. Die Frage war, Einrichtung bzw. Heim oder Familienhilfe. Fünf Kinder in ein Heim zu bringen, ist schlichtweg nicht möglich. Fünf Kinder auf fünf Heime aufzuteilen, heißt die absolute Unfähigkeit des Jugendamtes.

Das ist unter zwei Gesichtspunkten zu sehen. Der eine, es geht darum, in dieser Familie vielleicht einen Neuanfang zu machen und zu sehen, können wir gemeinsam die Schulden aufarbeiten, das war unser Job. Den hab ich mir als Freizeitjob, Samstag, Sonntag an den Hals gehängt und hab die Kartons mit nach Hause genommen und durchgeschaut, was können wir alles tun. Wir haben verhandelt und haben die Schulden runtergebracht und haben etwa 8-10000 DM gezahlt. Das war mit dem Landrat abgestimmt, war einverstanden mit dieser Lösung, auch der Jugendhilfeausschuss hat das mitgetragen ohne jetzt Namen oder Daten zu nennen. Und dann kam die nächste Überlegung. Wir haben dann gesunde finanzielle Verhältnisse, haben eine neue Wohnmöglichkeit gesucht und haben die Kosten gegenübergestellt. Fünf mal einen Heimplatz – unter 200 DM ist keiner zu kriegen, also 1000 DM am Tag – das sind runde 30000 DM im Monat. Und wenn ich die Kosten dann gegenrechne, die wir an das Familienpflegewerk gezahlt haben, dann lagen die um etliches drunter. Neben den Mietkosten, die auch noch aufzubringen waren.

Jetzt könnte man sogar sagen, es war ein finanzieller Gewinn. Den sehe ich aber im Moment gar nicht. Ich sehe den anderen Gewinn und zwar den, dass die Familie, vor allen Dingen die Kinder, durch den Familienpflegeinsatz etwas völlig Neues miterlebt haben. Sie konnten sich auf was verlassen, es wurden mit ihnen Dinge durchgesprochen, es wurden mit ihnen Angelegenheiten abgewickelt. Es war ein positives Bild einer Mutter plötzlich da, die in einem hohen Maße verlässlich war. Sie war aber auch über Tag und Nacht da und das hat natürlich schon bis in die Familienstruktur der Familienhelferin hineingewirkt. Es hat einen sehr engagierten Einsatz abgefordert und ich zieh immer noch meinen Hut, wenn ich der Frau Ströbel begegne. Es war für mich bedeutsam zu erleben, als wir im Büro miteinander ins Gespräch kamen und sie mir ihre Halskette zeigte. Ich fragte „Sie haben da nur fünf Kugeln dort“. Da sagt sie, „Von jedem der Kinder hab ich eine bekommen, als Zeichen, dass es mich mag.“

Eine andere Situation, die Sie vielleicht auch immer wieder erleben. Eine Mutter von zwei Kindern hat Krebs, die Kasse hat ausgesteuert. Es kommt die Aussage: „Tja, noch ein halbes Jahr, noch ein Jahr zu leben.“ Eine Aussage, von der man sich eigentlich sagt, sie kann aus der Sicht einer Familie eigentlich gar nicht mehr gemeiner sein. Und dann taucht die Frage auf, was soll nun passieren. Die Mutter kann die Kinder selber nicht mehr versorgen, sie ist körperlich nicht mehr stabil genug. Die Herausnahme der Kinder wäre die eine Möglichkeit.

Wir entscheiden uns im Regelfall für die andere, und zwar Einsatz des Familienpflegewerkes, um den Kindern die Mutter zu erhalten und umgekehrt aber auch, der Mutter ihre Kinder. Die letzte Montagszeitung, die ich aufschlug, hat wieder ein Kapitel dieser Art beendet und zwar die Todesanzeige, aber was uns wichtig war zu sagen. Es geht uns darum, die Familie in ihrer Gesamtheit so lange zu erhalten, wie es möglich ist. Man muss aber dabei manchmal sagen, es gibt auch Bereiche, in denen andere Hilfen notwendig werden. Und hier stelle ich fest, dass es auch des Zusammenwirkens bedarf.

Ich möchte Ihnen noch zwei Einsatzbereiche der Familienhelferinnen kurz darstellen. Ich kann sie mir vorstellen in der Erziehungsbeistandschaft, als Betreuungshelfer, in der Notversorgung, wie ich sie hier auch gerade an diesen zwei Beispielen benannt habe. Man kann noch abklären, ob das eine Hilfe nach §27 oder nach 20, nach 30 oder nach 31 ist. Das ist für mich als Jugendamtsleiter nicht bedeutsam. Die Hilfe muss geleistet werden. In welche Schachtel wir sie rein tun, das ist unser Job, das ist nach außen hin nicht wichtig. Wenn Sie reinschauen ins Gesetz, dann finden Sie bei §30 eine Aussage zu Kindern bei Entwicklungsproblemen und Einbeziehung des Sozialumfeldes. Das sind so die markanten Bereiche. Ich denke, Sie finden alle darin ein Stück Ihrer Arbeit wieder. Oder wenn ich zur Sozialpädagogischen Familienhilfe hinschaue, dann habe ich da auch ein paar Punkte, die heißen intensive Betreuung und Begleitung von Familien in ihren Erziehungsaufgaben, Bewältigung von Alltagsproblemen, Lösung von Konflikten und Krisen, Kontakt mit Ämtern und Institutionen unterstützen, Hilfe zur Selbsthilfe. Und ich glaube, da setzt die Alltagsarbeit der Familienhelferinnen an, ob sie es nun ehrenamtlich, professionell oder halbprofessionell machen.

Wichtig ist es, dass hier eine arbeitsmäßige Vernetzung stattfindet. Wir haben eine steigende Zahl von Fällen, in denen die Familienhelferin und eine zusätzliche sozialpädagogische Familienhilfe noch mit drin ist, um sich gegenseitig zu unterstützen und sich die Bälle zuzuspielen. Es kann nicht gut sein, wenn immer nur einer sagt, das sollte so und das sollte so sein. Wenn hier eine gegenseitige Befruchtung da ist, die dann in Form des Austauschs und der Unterstützung da ist, dann haben wir einen ganz wichtigen Punkt erreicht, dass sich diese Hilfen, die im Alltag ablaufen, wirklich ein Ergebnis darstellen, so dass wir am Ende einer solchen Leistung stehen und nicht gleich wieder am Neuanfang. Manches Mal müssen wir sagen, wir erreichen halt ein gewisses Niveau, darüber hinaus wird es aber schwierig. Das ist ja auch nicht das Ziel die Traumfamilie zu schaffen. Sondern eine einigermaßen den Alltagsbedürfnissen der Erziehung gerecht werdende Familiensituation, wo das Ziel bereits erreicht sein kann, wenn die Familie gelernt hat, die Probleme wahrzunehmen und vielleicht Hilfe durch dritte anzunehmen.

Zum letzten Gedanken, Hilfen durch Dritte. Unser Landkreis hat sich vor einem Jahr dazu durchgerungen, nach etlichen früheren Anläufen der Familienhelferin pro Vollzeitkraft 3000 DM als jährliches Kapital zur Verfügung zu stellen. Wenn die Frage der Finanzen wieder mal im Hinterkopf steht, könnte ein wichtiger Punkt sein zu sehen: die Bußgelder bei Gericht sind hier eine wichtige Quelle. Man muss seine Arbeit natürlich dort vorstellen. Denn die Richter haben seitenlange Listen von Adressen und dann natürlich auch gewohnheitsmäßige Übungen, ob die Bußgelder da oder dorthin verwiesen werden. Auch das ist eine Möglichkeit, das eine oder andere Problem zu lösen. Damit würde ich mein kleines Statement einfach abschließen. Wenn Sie Fragen, Rückfragen haben, stehe ich Ihnen gerne zur Verfügung. Ich bedanke mich herzlich für Ihre Aufmerksamkeit.

Frau Cyprian: Ihr Vortrag gehört zur Kategorie Mut machen und das ist denke ich sehr gefragt auch in dem Raum hier. Der Herr Stocker hat ja gerade angeboten Fragen und Kommentare

Frau Bayer: Wie finanzieren Sie die Familienpflege, was darf man mit Ihnen abrechnen?

Herr Stocker: Ich würde die Frage nicht so stellen, was dürfen Sie mit mir abrechnen. Ich glaube, Frau Hupfermüller weiß, dass wir über alles reden können. Es gibt Situationen, wo man sagen muss, gut jetzt suchen wir halt nach einem Weg, das zu lösen, wie wir das aushandeln können. Wir betrachten uns als Partner bei diesen Gesprächen. Also, mein Verständnis geht in Richtung einer partnerschaftliche Abwicklung. Wir haben keine feste Vereinbarung, sondern Einzelfallabwicklungen grundsätzlich. Aber der Landkreis gewährt dem Familienpflegewerk Unterallgäu mit dem Angebot - sind es 12 oder sind es 15 hauptamtliche Fachkräfte, Vollzeit ...?

Frau Hupfermüller: 11

Herr Stocker: 11, Entschuldigung. Offensichtlich gehe ich schon geistig ein Stück weiter in die Planung. Der Landkreis sichert mit 3000 DM schon mal einen ganz kleinen Ausfallbereich ab für den Fall, dass mal was nicht hundertprozentig abgedeckt werden kann. Frau Kleber hört vielleicht jetzt mal nicht ganz so genau zu. Aber das ist unsere Situation, wo wir sagen, das wollen wir mal als Grundsicherheit geben. Wir haben auch dann die Möglichkeit in Einzelfällen bis zu 2000.- DM – wir haben also einen Freibeschluss, den der Landrat abdecken kann – um einzuspringen. Wenn mal überhaupt nichts da ist, wie ich hörte z.B. der Einkauf nicht mehr stattfinden kann, weil kein Geld mehr vorhanden ist, dann können wir solche Dinge abfedern.

Frau Seizinger: Also die Finanzen interessieren mich jetzt auch noch etwas intensiver. Rechnet Ihr nach Stunden ab, nach dem Satz, den die Kasse zahlt? Wer zahlt dem Jugendamt oder wird primär geschaut, dass die Kasse einen Teil abdeckt, weil zumindest in dem einen Beispiel war ja die Krankheit der Mutter Einsatzursache, und das Jugendamt den Rest übernimmt.

Herr Stocker: Also, das ist gar keine Frage. Solange wir die Kasse in einer Leistungsverpflichtung sehen oder halten können, werden wir die Kasse natürlich auch in ihre Pflicht nehmen. Denn ich denke, soweit können wir nicht gehen. Weil das ist ja auch gegenüber anderen Leistungsträgern genauso, muss ich

Frau Seizinger: Jaja, das ist mir schon klar.

Herr Stocker: Wir rechnen im Einzelfall ab, das kann aber auch im Einzelfall durchaus heißen, dass die Kassenleistung den Bedarf, den wir als Jugendhilfeträger sehen, nicht abdeckt und dann stehen wir z.B. auch in gegenteiliger Auffassung zum Sozialministerium, ich sage das jetzt auch in Anwesenheit der Vertreter des Ministeriums. Wir sagen, der Bedarf ist notwendig, wir decken ihn ab. Denn da gibt es die unterschiedliche Auffassungen im Sozialministerium, dass darüber hinausgehend kein Bedarf abgedeckt werden sollte. Also wir sehen ihn und wenn wir ihn sehen, decken wir den im Einzelfall stundenmäßig ab. Unter Umständen auch bis hin zur Frage, wenn es um die Form der Einzelstundenabwicklung geht. Wenn also die Kasse sagt, der Satz liegt, jetzt hab ich die Sätze nicht im Kopf (*Einwurf*) bei 29 Mark und was an tatsächlichen Rechenbedarf da ist, sind 32 Mark. Über solche Dinge muss man im Gespräch bleiben. Es kann nicht sein, dass man Hilfen, die für die Familie wichtig sind, scheitern lässt. Denn wenn wir auf der einen Seite als Auftrag haben, die Familie zu unterstützen und das Kindeswohl sehr hoch hängen, dann müssen wir dann natürlich auch entsprechend in die Leistung gehen. Aber alles natürlich unter dem Gesichtspunkt, wenn andere Träger Leistungen zu erbringen haben, dann sind wir unter Umständen zeitlich draußen. Wir begleiten das zeitlich vielleicht auch, von der pädagogischen Seite mit noch, aber in der Leistungspflicht stehen wir dann in der zweiten Reihe, unter Umständen aber auch aufstockend.

Frau Ederhof: Wie ist das dann bei dem großen Loch, wenn die Mutter stirbt, die Krankenkasse ab dem Tag nicht mehr zahlt? Familienpflegerin muss raus aus der Familie, wie ist das dann möglich zu überwinden?

Herr Stocker: Ja gut, wenn die Mutter jetzt in dem Beispielsfall, die krebskranke Mutter verstorben ist, dann werden wir eine gewisse Zeit des Übergangs brauchen. Man weiß es ja, und dann bereitet man die Dinge vor gemeinsam mit der Mutter, damit die Mutter weiß, wie die Nachfolgesituation für sie aussieht. Damit man sagen kann, meine Kinder kommen dahin. Es kann im einen Fall ein kürzerer, im anderen Fall ein längerer Prozess des Begleitens sein. Aber wir müssen als Jugendhilfeträger natürlich dann in die Pflicht gehen und sagen die Kinder haben ein erzieherisches Defizit und aufgrund dieses Defizits müssen wir dann Hilfestellung erbringen.

Frau Schneider: Ich hätte noch eine Nachfrage. Sind Ihre Erziehungsbeistände und SPFH Festangestellte oder arbeiten sie auf Honorarbasis?

Herr Stocker: Wir haben beides. Wir haben ehrenamtliche Beistände, etwas 50 an der Zahl, 35 zur Zeit im Einsatz. Wir leisten ihnen auch Fortbildung, um sie in den neuen Problemlagen ein Stück weit sattelfester zu machen. Das haben wir nur bei der Erziehungsbeistandschaft. Bei den anderen haben wir hauptamtlich tätige sozialpädagogische Familienhilfen, die aber auch in der Regel mit hauptamtlichem Personal des Familienpflegewerkes zusammenarbeiten.

Herr Y: Herr Stocker, ich möchte Sie fragen, ist das in Ihrem Landkreis so, dass jeder Fall, auch der normale Familienpflegeeinsatz durch den Landkreis unterstützt wird, oder nur in dem Extremfall, wo also dann, ich sag jetzt, die Kasse nicht bezahlt oder der Tod der Mutter z.B. in Betracht kommt?

Herr Stocker: Wenn das Familienpflegewerk den Lösungsansatz selber finden kann und selber findet, dann werden wir damit zunächst nicht befasst. Wenn das nicht möglich ist, dann kommt das Familienpflegewerk auf uns zu und signalisiert uns den Bedarf, wir schauen uns den an und suchen gemeinsam nach Lösungsmöglichkeiten und müssen sehen, wer ihn dann zu finanzieren hat.

Herr Y: Also ich denke, 80% der Fälle sind ...

Herr Stocker: . weiterhin Kassenleistungen, gar keine Frage

Herr Y: ... Sie bekommen Kassenleistung, aber es entsteht trotzdem ein Defizit, für die Einrichtung.

Herr Stocker: Aus diesem Grunde gewährt der Landkreis 3000 DM pro Vollzeitkraft, als Pauschale. Damit wollen wir ein Stück Sicherheit geben, dass die schwarzen Zahlen bleiben und die roten möglichst weniger kommen. Also eine Pauschalfinanzierung.

Herr Wölfl: Diesen Dissens im Sozialministerium habe ich noch nicht so ganz verstanden. Ist das so, dass das Familienpflegewerk sagt, der Bedarf liegt bei sechs Stunden, dass ich aber meine der Bedarf liegt bei 8 Stunden. Oder hab ich das falsch verstanden.

Herr Stocker: Nein, ich habe es aus anderer Sicht versucht, darzustellen. Es ist so, dass die Auffassung, die uns gegenüber als Kostenträger bekannt geworden ist, immer wieder lautet. Versucht bitte nur das, was die Kassen leisten auch als Auftrag der Jugendhilfe zu sehen. Das heißt, wenn die Kasse einen Betrag mit 25 DM als okay ansieht, dann soll das auch als okay gelten für uns. Da muss ich sagen, das kann's nicht sein, denn ich kann nicht meiner Frau zehn Mark als Haushaltsgeld geben und sagen, aber dafür hätte ich gern jeden Tag ein Steak. Das geht nicht. Ich muss an den wirtschaftlichen Dingen mich orientieren und wenn die dann soviel mehr kosten, muss ich den tatsächlichen Bedarf unter Umständen abdecken. Und da haben wir auch diesen Betrag von 3000 DM zur Grundsicherheit mit drin. Das ist der erste Posten und im Einzelfall auch das Stundenmaß. Wenn wir sagen, wir kommen mit den sechs Stunden nicht hin, die die Kasse gewährt, dann müssen wir natürlich auch die Absicherung für die Familie treffen und das zusätzliche Stundenmaß finanzieren.

Herr Kieser: Da gibt's wohl kein Problem mit dem Ministerium?

Herr Stocker: Das weiß ich nicht. Ich hatte das als Statement gesagt, da gibt's kein Problem, das würde ich als sehr gut empfinden.

Herr Kieser: Also Jugendhilfe prüft den eigenen Bedarf.

Herr Stocker: Ja, das muss sie.

Frau Grupe: Sie hatten ja auch geschildert, dass Sie Teileinsätze sowohl von der SPFH sowie von der Familienpflege haben. Wie spielt diese Schnittstelle in der Arbeit zwischen SPFH und Familienpflege zusammen? Wie wird die kontrollierbar, wie von Ihrem Jugendamt und von der Verwaltung fachlich gestaltet? Oder überlassen Sie das den beiden Diensten?

Herr Stocker:

Ich halte mich solange raus, wie es funktioniert. Meine Kollegen wissen allesamt, erst dann, wenn es nicht funktioniert oder wenn es allgemeine Probleme gibt, dann schalte ich mich ein. D.h. die Familienhelferin und der Sozialpädagoge in unserem Jugendamt sprechen die Einzelproblematiken durch und dann wird versucht ein entsprechendes Hilfsangebot miteinander zu bündeln, da müssen wir das und das noch tun. Das kommt dann noch mal auf mich zu und dann bestätige ich, ob die Lösung passt, ob wir das so machen können, oder ich muss nach einer anderen Lösung Ausschau halten.

Frau Grupe: Gibt es regelmäßige Konferenzen, oder wird das den einzelnen Mitarbeitern selbst überlassen?

Herr Stocker: Also, wir wollen nicht soviel unnötige Struktur reinbringen. Hilfeplankonferenzen machen Sinn, wenn ein Bedarf dazu da ist. Denn ich kann alles in neuere Formen von Struktur wieder einpacken und sagen, die Zeit dazu muss ich aber auch haben. Das macht in so fern Sinn, wenn der unmittelbare, schnelle Rückkopplungsprozess stattfindet. Das ist für beide Seiten wichtig zu sagen, ich hab jetzt aktuell ein Problem. Kann ich zu dir Kollege im Jugendamt gehen und mich da auf deine Unterstützung verlassen, und sagen, wie können wir damit umgehen. Also diese Hilfeplankonferenzen begrenzen sich meist auf zwei Personen. Diese Schnittstelle muss funktionieren und die funktioniert auch, das darf ich signalisieren. Es ist angenehm zu sehen, wie problemlos das Miteinander läuft. Gut, vielleicht haben wir auch schon sehr viele Jahre miteinander sehr gut zusammengearbeitet und das trägt weitere Früchte. Das passiert bei meinen Kollegen genauso wie es bei den Mitarbeitern des Familienpflegewerks passiert.

Herr Kieser: Ich finde das alles sehr schön, sehr kooperativ. Eine Frage habe ich aber: Wenn ich Sie richtig verstanden habe, dann vergüten Sie die Familienpflegerinnen zu den gleichen Sätzen, wie die Krankenkasse auch. Warum ist das so? Wird nicht mehr verlangt oder dürfen sie nicht mehr?

Herr Stocker: Hier kommt die Auffassung des Sozialministerium rein, das uns über die entsprechende Fachabteilung dann signalisiert bis daher und nicht weiter. Das sind nicht sie. Ich will den Namen jetzt nicht nennen, wer nicht da ist, der soll nicht genannt werden.

Frau Weigand: Ich will nur ganz kurz dazu ergänzen. Soweit mir die Haltung der Jugendhilfe in unserem Haus bekannt ist, haben sie nichts dagegen, wenn z.B. zu soviel Stunden Einsatz durch die Krankenkasse noch zwei Stunden Einsatz der Jugendhilfe dazu kommen.

Herr Stocker: Das ist okay. Aber es geht um den Aufstockungsbetrag.

Frau Weigand: Die haben auch nichts dagegen, dass sie 2000 DM Grundsicherung zahlen, wo meines Wissens leicht Einwände besteht, wenn zum Stundensatz konkret aufgestockt wird.

Herr Stocker: Genau, das ist das Problem. Da ist die Diskrepanz da.

Herr Kieser: Das meine ich jetzt nicht, das ist sicher problematisch. Sondern wenn Sie allein in dem Einsatz sind, was ist dann?

Herr Stocker: Dann stehe ich im Grunde vor dem gleichen Problem.

Herr Wölfl: Dann könnte man nur 40 DM in der Stunde zahlen, wenn die Kassen bloß 32 DM bereitstellen.

Herr Stocker: Ich denke, wenn das Sozialministerium nach außen hin deutlich macht, dass es kein Problem darstellt, über diese Sätze hinauszugehen. Denn ich muss die Fälle ja gleich behandeln. Solange diese Haltung nicht da ist, habe ich die Möglichkeit nicht. Solange können wir uns nur allgemein sagen, okay der Landkreis gibt im Moment nur 3000 DM, vielleicht gibt er nächstes Jahr ein paar Mark mehr dazu. Vielleicht wird es über Bußgeld oder sonstiges abgedeckt. Das sind die Wege, aber ich kann nicht ungleich behandeln. Drum wäre es durchaus hilfreich, wenn aus Ihrem Hause in diesem Punkte ein anderer Gedanke an den Tag gelegt werden kann. Jetzt gehe ich noch einen Schritt weiter, dass die Krankenkassen tatsächlich kostendeckende Sätze zu bezahlen haben.

Frau Cyprian: Noch eine letzte Frage, Sie hatten sich gemeldet und dann würde ich gerne den Block beenden.

Frau Huste: Ich denke, man muss auch gucken welches Arbeitsfeld die Familienpflege an der Stelle abdeckt. Es ist ja nicht mehr nur die Familienpflege, die von den Krankenkassen abgedeckt werden, sondern sie übernimmt einen Teil der SPFH oder aus der Beistandschaft. Ich denke, da muss dann auch eine andere Stundensatzregelung getroffen werden, weil man ja nicht sagen kann, wenn ich SPFH einsetze zahle ich z.B. 100 DM die Stunde und für die gleiche Arbeit von der Familienpflegerin leiste ich 29 DM. Das kann ja nicht sein.

Herr Stocker: Ich gebe Ihnen im Grunde recht. Aber ich habe versucht, die Problemlage soweit zu verdeutlichen.

Frau Cyprian: Dann danke ich Ihnen sehr für diese engagierte Runde. Sie haben damit die Kaffeepause leider etwas verkürzt. Um 11 Uhr sollten wir sehr pünktlich wieder beginnen. Vielen Dank.

Podiumsdiskussion: Finanzierung der Familienpflege – rechtliche und politische Verantwortung für soziale Dienste zugunsten der Familie

Frau Cyprian: Meine Damen und Herren, lassen Sie uns zum vierten Themenblock unserer Tagung kommen, zur Frage der Finanzierung der Familienpflege. Wir werden diesen Themenblock etwas anders gestalten als die anderen. Der Einstieg mit einem nur kurzen Referat und ein paar Folien mit Ergebnissen unseres Begleitprojektes zur Familienpflege in Bayern bleibt. Dann werden wir an Stelle von weiteren Referaten eine Podiumsdiskussion führen über Finanzierung der Familienpflege. Und dazu dürfen wir zwei neu dazu gekommene Gäste begrüßen. Darf ich Ihnen vorstellen, einmal rechts außen Herr Maly, Leiter des Allgemeinen Sozialen Dienstes der Stadt Nürnberg. Herr Maly kann interessante Erfahrungen in der Zusammenarbeit von Jugendamt und Familienpflege in Nürnberg am Beispiel einer Großstadt vorstellen. Sehr herzlich begrüßen möchte ich an meiner rechten Seite Herrn Knoll, als Vertreter der AOK der Direktion Mittelfranken. Herr Knoll hat eine etwas schwierige Aufgabe, denn er hat erst heute früh per Fax die Nachricht bekommen, Herrn Engel zu vertreten, der eigentlich vom Landesverband in München kommen sollte. Herr Engel hat sich also kurzfristig entschuldigen lassen. Herrn Strele, der Vertreter des Verbandes der Angestelltenkrankenkassen, hat leider ein echtes Gesundheitsmalheur erwischt und kann auch nicht hier reden. Von daher wird sich auf Herrn Knoll, der so liebenswürdig war einzuspringen, unsere gesamten Fragen zum Thema Finanzierung der Familienpflege durch die Kasse konzentrieren. Dann darf ich Frau Dallinger bitten zu beginnen.

Frau Dallinger: Ergebnisse aus dem Projekt

Im Grunde genommen kann man die Verantwortung für die Finanzierung der Familienpflege durch Forschung nicht lösen. Das ist ein Problem, das durch Praxisakteure gelöst werden muss. Dennoch werde ich als Diskussionsanreiz und als Informationsgrundlage einige Ergebnisse aus unserem Projekt vorstellen. Das erste ist die Finanzierungsstruktur der Stationen. Sie sehen, dass der größte Anteil der Einnahmen der Stationen von den Kostenträgern, den Krankenkassen und der Jugendhilfe, stammt. Das sind 70% der Einnahmen, ein Durchschnitt, der für die einzelnen Stationen sehr schwanken mag. Beispielsweise gaben ein Zehntel der Einsatzleitungen an, dass sogar über 90% der Einnahmen von Kostenträgern kommen, während bei ebenfalls einem Zehntel der Stationen dieser Anteil nur bis zu 50% der Einnahmen der Stationen ausmacht. Hier sind sehr große Gestaltungsspielräume, die uns auch Frau Bayer verdeutlicht hat. Die meisten Stationen, nämlich zwei Drittel, bewegen sich aber in einem Bereich, wo der Anteil der Finanzierung durch Kostenträger zwischen 60 und 90% ausmacht.

Der Rest der Einnahmen kommt teils aus den Zuschüssen der Träger, das sind 12%, 6,5% kommt von den Kommunen und 5% der Einnahmen stammen aus Landeszuschüssen. Schließlich sind die Eigenbeteiligung der Familien zu nennen, die lediglich mit 1,8% zu Buche schlagen, und die Spenden mit 1,4%. Herr Stocker hat für den Bereich der Spenden gezeigt, das man den Bereich bei entsprechenden Bemühungen noch ausweiten kann. Auch hier gibt es Schwankungen zwischen den Stationen. Anders formuliert kann man sagen, dass ein Drittel der Stationen keine Zuschüsse der Träger erhält und ebenfalls ein gutes Drittel keine kommunalen Zuschüsse erhält. Im Zeitraum, auf den sich die Befragung bezog, das war das Jahr 1997, erhielt fast zwei Drittel keine Landeszuschüsse. Wir haben aber gesehen im Referat von Frau Feulner, dass sich die Situation mittlerweile verändert hat. Fazit ist, dass die Sta-

tionen sich sehr unterschiedlich stark auf die beiden Kostenträger Krankenkassen und Jugendhilfe stützen können und längst nicht alle von Kommunen und Trägern gestützt werden.

Zu den Krankenkassen im einzelnen: Wie stark sind die Krankenkassen an der Finanzierung von Familienpflege beteiligt? Auf dieser Folie sehen Sie, dass es die AOK ist, mit der die meisten Einsätze abgerechnet werden, danach kommt die DAK, die 18% der Einsätze finanziert. Mit der Barmer- Ersatzkasse und der Techniker-Krankenkasse werden 15% der Einsätze abgerechnet. Für die einzelnen Stationen bedeutet diese Struktur der Verteilung unter den Kassen, dass sie mit bestimmten Kassen eben hauptsächlich verhandeln und eben auch hauptsächlich von den Einsparbemühungen von bestimmten Kassen betroffen sind. Für die einzelnen Krankenkassen bedeutet diese Verteilung, dass sie ein unterschiedliches Ausgabevolumen für die Familienpflege haben. Für die IKKs und die LKKs macht Familienpflege so einen geringen Anteil aus, dass diese wenig Anstrengung machen brauchen in dem Bereich einzusparen. Während es für AOK oder DAK, bei denen mehr Geld in die Familienpflege fließt, lohnenswerter ist, sich um Einsparungen in diesem Bereiche zu bemühen.

Eine Fragestellung, die für die Familienpflege wichtig ist: Lässt sich das Finanzierungsproblem mit verstärkten Einsätzen im Rahmen der Jugendhilfe lösen? Lässt sich die systematisch auftretende Finanzierungslücke durch die von den Krankenkassen nicht ausreichend finanzierten Einsätze durch verstärkte Einsätze im Rahmen der Jugendhilfe beseitigen? Nach den Ergebnissen unserer Befragung ausgewählter Vertreter der Jugendhilfe ist zu berücksichtigen, dass es einerseits Kommunen und Landkreise gibt, die ein positives Modell des Einbezugs von Familienpflege in die Jugendhilfe in jeder Hinsicht vormachen. Da ist die Finanzierung und die Kooperation mit der sozialpädagogischen Familienhilfe geklärt. Da ist Familienpflege ein anerkanntes Instrument der niederschweligen Betreuung von Familien. Andererseits gibt es andere Kommunen, da überwiegen die Bedenken. Es wird geäußert, dass Familienpflege ein vom Aufgaben- und Zeitzuschnitt her nicht geeignetes Instrument sei, um Versorgungsprobleme in Familien aufzufangen. Dort wird befürchtet, dass Familienpflegeeinsätze höhere Kosten verursachen als die üblichen Instrument der Jugendhilfe wie Pflegefamilien. Hier könnten die Erfahrungen der Kommunen mit einem positiven Modell Aufklärung leisten. Gerade auch über den Kostenaspekt. Als drittes sind jene Kommunen zu nennen, die Familienpflege schlicht und einfach nicht kennen. Sie kennen weder die Kompetenzen, noch wissen sie, mit welchen Anbietern vor Ort sie kooperieren könnten. Hier ist es unseres Erachtens vor allem die Aufgabe der Familienpflege selbst, aktiv zu werden, die Kompetenzen und Möglichkeiten der Familienpflege zu propagieren und bekannt zu machen.

Wir haben die Einsatzleitungen gefragt, welche Probleme sie in der Kooperation mit den Krankenkassen sehen. Dazu zeige ich Ihnen diese Folie. Auf der linken Seite sehen Sie die Punkte, bei denen recht eindeutige Tendenzen da waren, weil alle in die gleiche Richtung geantwortet haben. Nämlich 80% haben gesagt, dass es ein Problem ist, dass die Kassen ihre Einsätze auf wenige Stunden pro Tag verkürzen. Drei Viertel antworteten, dass die präventive Funktion nicht berücksichtigt wird. 72% haben geantwortet, dass Kassen keine Vorstellung haben von den Leistungen von Familienpflege. Auf der rechten Seite ist ein Problem angesprochen, bei dem die Bewertung der Einsatzleitung auseinander geht. Deswegen habe ich beide Antwortmöglichkeiten hingeschrieben: für 48%, also für fast die Hälfte, ist es ein sehr wichtiges Problem, dass der Einsatz qualifizierter Kräfte nur dann, wenn keine Helferinnen zur Verfügung stehen, befürwortet wird. Es ist also offensichtlich nicht durchgängig die Praxis, dass die Kassen primär nur die Helferinnen bewilligen. Es gibt immer hin auch 30%, für die dieses Problem weniger wichtig ist, weil es offensichtlich die Kassen so nicht praktizieren. Man muss sehen, dass es unterschiedliche Tendenzen gibt. Unseres Erachtens ist natürlich nur dann der Einsatz der Helferinnen gerechtfertigt, wenn nach fachlichen Kriterien ent-

schieden wird; es dürfen nicht die finanziellen Kriterien, die die Kassen anlegen, den Ausschlag geben.

Einen letzten Punkt, den ich ansprechen möchte, sind unsere Ergebnisse, welche Hürden im „Bayerischen Netzwerk Pflege“ aus Sicht der Einsatzleitung bestehen. Auch da gibt es Probleme, die recht eindeutig so benannt wurden, aber auch einige, bei denen die Lager offensichtlich verschieden sind. Nämlich 83% der Einsatzleitungen verneinte, dass das Förderkriterium zwei weiterer Familienpflegestationen als Vernetzungspartner zu viel sei. Dieses Kriterium scheint also akzeptabel und handhabbar zu sein. Wenn man sich die Einschätzung dazu anschaut, ob es zu aufwendig sei, die gemeinsamen Einsätze auch zu koordinieren, dann sieht man, dass die Meinungen auseinander gehen. Es gibt Einsatzleitungen, für die dies kein Problem ist. Es gibt aber eine andere Gruppe, für die es doch zutrifft, dass die Koordination gemeinsamer Einsätze zu aufwendig ist. Ähnlich ist es mit dem Förderungskriterium einer Mindestzahl von drei Fachkräften. Wir haben gefragt, ob diese Mindestzahl zu hoch ist. Nach der Einschätzung von 44% trifft dies zu, aber nach der Einschätzung der anderen Hälfte ist das nicht der Fall. Die Stationen können demnach die Förderungskriterien sehr unterschiedlich gut erfüllen, so unser Fazit. Die Meinungen sind gespalten. So weit meine Einführung zum Thema.

Frau Cyprian: Vielen Dank Frau Dallinger. Mit den Ergebnissen haben Sie ja die wichtigsten Akteure genannt, die beim Thema der Finanzierung der Familienpflege von Bedeutung sind. Das sind natürlich auf der einen Seite in erster Linie die Krankenkassen. Bei unserer Tagung kam ja häufig die Möglichkeit ins Gespräch, unter welchen Bedingungen und in welcher Form auch die Kommunen über Leistungen nach dem KJHG ein neuer Partner der Familienpflege werden könnten. Zu unserer „bayerischen Spezialität“, dass nämlich das Sozialministerium die Familienpflege durch spezifische Förderungen, die an Bedingungen geknüpft ist, unterstützt, auch dazu wird es Fragen geben.

Entsprechend zusammengesetzt ist auch die Runde der Diskussionsteilnehmer. Sie kennen Herrn Wölfl bereits, ich habe Ihnen Herrn Maly und Herrn Knoll vorgestellt. Auf dem Podium sitzt auch Herr Lütke, der Vorsitzende des Fachverbandes für evangelische Familienpflege. Herr Lütke, ich würde gerne Ihnen als erstes die Möglichkeit geben aus der Sicht Ihres Verbandes – und ich glaube nicht nur Ihres Verbandes, sondern der Familienpflege in Bayern – zu formulieren, wo nach Ihrer Meinung ganz akut die Finanzierungsschwierigkeiten liegen und in welche Richtung Sie weiterdenken. Von allen Unterlagen die ich von Ihnen kenne, habe ich Sie als einen sehr vorandenkenden und kämpferischen Mann kennengelernt. Daher würde ich Sie gerne als erstes bitten, die Position der Familienpflege zusammenzufassen und zu pointieren.

Herr Lütke: Ja, vielen Dank auch für dieses Forum. Ich möchte auf einer Ebene anfangen, die vielleicht noch mal über unserem Problem liegt, die aber auf der gesellschaftlichen Ebene noch mal eine Fragestellung an die Kassen widerspiegelt. Ich bin verheiratet und habe zwei Kinder. Wenn ich krank werde, langfristig krank werde, habe ich die Möglichkeit, eine Gehaltsfortzahlung zu bekommen. Wird meine Frau krank, dann ist das äußerst schwierig. Sie versorgt den Haushalt, hat zwei Kinder, muss schauen, wie sie das aufrecht erhalten kann. Ich kann sie da mehr unterstützen eine gewisse Zeit. Ihr steht leider in unserer Gesellschaft die Möglichkeit einer Krankengeldfortzahlung trotz einer intensiven Arbeit und anspruchsvollen Beschäftigung daheim nicht zur Verfügung. Ich halte schon das für ein großes Problem, dass wir auch gesellschaftlich diskutieren sollten. Da werden Sie mir jetzt keine Antwort drauf geben können, Herr Knoll. Aber ich denke, das ist ein wichtiger Aspekt, den man mit diskutieren muss.

Ansonsten bin ich sehr betroffen von dem funktionalen Weltbild, das meines Erachtens in den Krankenkassen vorherrscht. Ich erlebe sie ganz stark im Denken eines Reparaturbetriebes. Wir fahren das Auto in eine Werkstatt und lassen es reparieren. Dann holen wir es wieder ab und dann geht es weiter. Ich glaube dieses Bild lässt sich schlichtweg auf Familie und die Situation von Familienpflege überhaupt nicht übertragen. Sondern da bedarf es ganz anderer Zusammenhänge. Unsere derzeitige Situation ist, um im Bild zu bleiben: Wir führen eine notdürftige Reparatur aus, weil wir nicht die entsprechenden Honorare von ihnen bekommen, um eine Fachkraft an diese Probleme heran zu lassen. Manchmal erleben wir sogar, dass sie uns den Lehrling für die Reparatur am Motor verordnen, sprich, dass sie hier nur die Hilfskraft bewilligen, obwohl wir der Meinung sind, hier bedarf es wirklich einer Fachkraft in der Familie. Das finden wir sehr bedauerlich.

Wenn wir das mal genauer analysieren, haben wir ohnehin ein Bild, das Sie uns schon mehrfach bestätigt haben: der Großteil von Familienpflege wird ja durch die selbstbeschaffte Kraft abgedeckt. Familienpflege, wie wir sie hier präsentieren, umfasst soweit ich weiß 10% dieser Kosten der Krankenkasse für Familienpflege. Und das hat doch auch eine Konsequenz. Diese 10%, die bei uns landen, sind problematische, schwierige Einsätze, die sich durch diesen anderen Bereich gar nicht lösen lassen. Da empfinde ich es einfach so, dass nicht die Bereitschaft da ist zu sagen, lasst uns mal genauer hinschauen und lasst uns dem auch ein Stück weit Rechnung tragen. Ich möchte diese Aussage belegen. Ich habe gestern ins Internet geschaut. Information zu AOK- Haushaltshilfe. Sie beziehen sich in der Haushaltshilfe lediglich auf das Angebot der Hilfskraft. Sie schreiben „Wenn Sie die Versorgung Ihrer Kinder selbst organisieren wollen, z.B. im Rahmen der Nachbarschaftshilfe, können wir Ihnen dadurch entstehende Kosten in angemessener Höhe erstatten.“ Ich vermisse hier in dem modernen Informationsmedium den Hinweis auf die Fachkraft, die Familien in einer solchen Situation auch brauchen. Das bedauere ich sehr. Es gibt andere Beispiele, ich hab ein solches auch mitgebracht. Ich sag jetzt keine Namen, um keine Werbung zu machen. Aber ich denke hier ist noch ein immenser Bedarf auf Ihrer Seite, das Angebot wirklich transparent zu machen. Wir leisten ja einen immensen Beitrag für Sie.

Ich weiß, dass Sie in Ihrem funktionalen Weltbild das Wort Prävention gar nicht kennen. Sie sagen das trifft uns nicht. Wir führen die Diskussionen im Bereich der ambulanten Pflege auf der Ebene der Prophylaxen. Ein Abbild davon sehe ich im Bereich der Familienpflege auch noch mal. Sie kriegen von uns eine super Leistung zu einem Spottpreis. Ich möchte es auch noch mal belegen. Ich denke, da muss man sich an einen Tisch setzen und miteinander überlegen, wie lange braucht es eine Fachkraft, wann braucht es wirklich auch nur eine Hilfskraft. Da müssen wir uns auf den Weg machen, miteinander in die Kommunikation einzutreten. Wir dürfen uns nicht nur zur Verhandlung treffen und sagen, wer ist jetzt der geschicktere Verhandler. Da prophezeie ich, dass Sie die besseren Partner haben als wir, weil wir im Verhandeln lange nicht so geübt sind. Sondern es bedarf fundierter Arbeit, die Spielregeln festzulegen. Wir in Bayern haben uns mit Unterstützung des Sozialministeriums auf den Weg gemacht und haben gesagt: dann reden wir über einen Leistungskatalog, Kriterienkatalog dafür, wann die Hilfskraft, wann die Fachkraft bewilligt wird. Dann entsteht meine weitere Frage an Sie. Wenn wir diesen Kriterienkatalog für gültig erklären, dann müssen Sie doch auch bitte die Fachkraft, die Sie in Ihrer Satzungsleistung im §38 definiert und bewilligt haben, bezahlen. Das kann doch nicht angehen, dass Sie vom Träger oder von anderen Kostenträgern ein übermäßiges Engagement verlangen für eine Leistung, die in Ihrer Satzung so drin steht.

Das war jetzt vielleicht auch viel Kritik an Ihre Stelle. Aber ich stehe dafür und auch der Fachverband steht dafür. Wir werden, wir haben das besprochen, auf sie zugehen. Wir werden für die anstehenden Gebührenverhandlungen schon jetzt im Februar/ März die Gespräche su-

chen, um eine vernünftige Entscheidungsgrundlage dann im Juni oder Anfang Juli zu haben. Das wäre das, was mir auf der Seele liegt, hier für diese Runde formuliert.

Frau Cyprian: Vielen Dank. Es war ganz klar, die Fragen vom Herrn Lütke waren an Sie gerichtet. Von daher würde ich Sie bitten, zumindest in einem ersten Statement Ihre Antwort auf die Fragen vom Herrn Lütke zu formulieren.

Herr Knoll: Ja, danke schön auch noch mal für die Einladung. Ich bin gerne gekommen, auch wenn es recht kurzfristig war. Ich gebe Ihnen in vielen Punkten recht. Ich kann das so sagen aus Sicht der Direktion vor Ort, weil wir letztlich auch oft Probleme in dem Bereich haben. Noch mal zusammenfassend: Wenn man die Leistung Familienpflege bzw. Haushaltshilfe, so wie sie im Gesetz beschrieben sind, betrachtet. Die ist genau festgelegt, der Rahmen ist abgesteckt. Darüber hinaus – Sie sagten, der Arbeitende hat Krankengeldfortzahlung – auch hier haben die Krankenkassen zum Teil vieles getan. Man hat Satzungsregelungen geschaffen, die über den Rahmen der im Gesetz normierten Dinge hinaus gehen. Dort hat man die Voraussetzungen für die Leistung Familienpflege relativ weit zurückgefahren. Der Rahmen als solches, würde ich sagen, der passt. Aber vielleicht stimmt die Ausschmückung dazu noch nicht ganz.

Es ist auch richtig, was Sie sagen, dass die selbst beschaffte Haushaltshilfe im Vordergrund steht. Das können wir auch bei der Direktion Mittelfranken feststellen. Von den rund 4,5 Mio. Ausgaben, die wir im Jahr 2000 bis November hatten, fallen ungefähr 420 000 bis 435 000 DM auf die selbst beschaffte Haushaltshilfe ab. In der Praxis, bitte das jetzt nicht mißzuverstehen, hat die gestellte Familienpflege eine untergeordnete Bedeutung gegenüber der selbst beschafften Kraft. Wobei die Krankenkassen als solches und auch wir sehr viel Probleme mit dieser selbst beschafften Haushaltshilfe haben. Denn es wird damit, ich sag' es jetzt mal offen, auch ein Geschäft gemacht. Letztlich muss man den Kunden, unseren Versicherten, auf die Finger schauen, das versuchen wir auch. Dass der Funke dann manchmal zu weit springt, wenn dann der 10 oder 11 Fall ein Fall der Familienpflege ist, und das vielleicht der Sachbearbeiter vor Ort nicht richtig einschätzt und er sagt: hoppla, da ist jetzt eine Fachkraft mit Ausbildung eingesetzt, eigentlich müsste doch da eine Helferin ausreichend sein, dann verstehe ich, dass dann Unzufriedenheit bei Ihnen und auch bei unseren Versicherten entsteht. Ich muss das jetzt allerdings als Vertreter der Direktion etwas entschärfen; denn vor Ort hat man immer die Möglichkeit, durch persönliche Kontakte zu den Verbänden in der Region über die Dinge zu sprechen.

Ich sehe das auch so: Wenn Familienpflege geleistet wird, dann sind das in der Regel Problemhaushalte. Und da muss ich wieder unterstützen, was Sie sagen. Wir für die Direktion haben auch schon 1994 angeregt und praktizieren das auch in der Regel, dass wir uns an der Qualität der Einsatzkraft orientieren. Wir bezahlen letztlich auch dann, wenn vielleicht der Problemfall nicht in dem Maße gegeben ist, die ausgebildete Kraft. Das ist die Praxis, das haben wir auch unserer Zentrale mitgeteilt und haben 1999 noch mal unterstrichen, dass es vor Ort immer wieder Probleme gibt. Ich werde Ihre Anregungen auch mitnehmen und weitergeben. Man sollte vielleicht bei der neuen Gebührenvereinbarung, die ja ansteht, die Problemfälle doch näher definieren, Regelungen schaffen, die auch in der Praxis einfacher zu handhaben sind. Denn unsere Mitarbeiter sind zum Teil, nachdem der Bereich Haushaltshilfe ja ein kleiner Teil des Gesamtgeschäftes ist, oft nicht so gut in der Materie drin und erkennen nicht unmittelbar, was sich vielleicht hinter einer „Problemfamilie“ verbirgt. Und da sollte man Kriterien schaffen, die für jeden nachvollziehbar sind, und vielleicht auch eine Mischkalkulation in den Gebührensätzen. Denn die jetzigen sind sicherlich nicht kostendeckend, das ist mir auch klar. Aber fehlt mir der Einblick, weil ich nicht der für Verhandlungen und Verträge Zuständige bin.

Aber ich meine auch, man muss das in der Praxis verträglich gestalten, für mich ist das das Wichtigste. Ich habe neulich schon bei einer Veranstaltung gesagt: Gerade vor Ort – und nicht nur mit der AOK, auch mit anderen – kann man sicherlich über die Dinge reden. Ich biete spontan auch an, dass wir bei der AOK einen Ansprechpartner für sie schaffen, der sich einsetzt und sich der Sache annimmt, wenn es Probleme gibt. Wir in Nürnberg sind bis jetzt immer ganz gut über die Runden gekommen. Ich nehme an, Sie werden das auch bestätigen können.

Frau Cyprian: Einen Hauptpunkt können wir ruhig noch ein bisschen vertiefen, bevor wir dann andere Leistungsträger mit dazu nehmen. Okay? Deshalb von Herrn Lütke eine Nachfrage sofort.

Herr Lütke: Ich möchte Sie nicht aus der Funktion lassen. Sie sagen, Sie sitzen nicht als Verhandlungspartner da. Aber ich habe niemand anderen, der heute da ist. Vielleicht könnten Sie das einfach in Ihrem Haus weiterdirigieren. Warum hat die AOK damals diese Höherstufung von 30 auf 35DM nicht mit vollzogen, die auch vom Sozialministerium dringend begründet war. Wir waren in dem Bereich so weit, dass wir diesen Satz schon hatten. Wir hätten in der Forderung gar nicht mehr über 35 DM treten müssen, wenn sie die Fachkraft bezahlen wollen, dann müssen sie für die Stunde 50 DM auf den Tisch legen. Da kommen wir nicht drum herum. Das werden wir als Spitzenverband und über die ökumenische Arbeitsgemeinschaft auch vehement mit einbringen, wenn wir vernünftige Arbeit machen wollen, und das wollen wir. Das haben wir mehrfach bewiesen, dann brauchen wir von Ihnen auch die Unterstützung. Wenn sie als Krankenkasse die Familie in den Blick nehmen, dann sind sie auch bezüglich ihrer Mitglieder bestimmt in der Situation, dass Familien auch danach entscheiden werden.

Und die KJHG-Einsätze sind keinesfalls für Familienpflege die Chance, Gelder zu erwirtschaften, um die Defizite im Bereich der Kosten der Krankenkassen auszugleichen. Da würden wir uns sicher auch wehren. Zu recht. Ich glaube, da müssen wir auf beiden Seiten zu vernünftigen Lösungen kommen und da brauchen wir sie. Aber wir erleben sie anders. Da erleben wir einen Herrn Haas als Verhandler ganz anders oder einen Herr Maindl, der sagt, die paar Mark hin und her, das sei wurscht. Ich denke nicht, dass das an unseren Spitzenverbänden liegt, die nicht verhandeln können. Ich denke, da ist eine Unstimmigkeit da. Denn ein Herr Haas tritt massiv auf und sagt: lineare Personalkostenerhöhung, das geht aber nicht. Wir sind Partner. Wir erbringen für Sie eine Dienstleistung für Ihre Versicherten. Und wenn Sie uns da nicht unterstützen und uns die Zukunft sichern ... Diese Veranstaltung zeigte das, Sie waren leider gestern nicht da, als es darum ging, dass uns die Basis fehlt. Wir stehen vor dem Aus. Das muß ich so nachdrücklich noch mal an dieser Stelle einbringen.

Frau Cyprian: Sie haben noch mal den Leidensdruck gehört, Herr Knoll.

Herr Knoll: Ich kann das nur mitnehmen. Ich weiß, das ist nicht nur in dem Bereich Familienpflege, Haushaltshilfe so, dass die Meinungen im Haus oder das Gebärden im Hause halt auseinander geht. Einmal habe ich natürlich die Vertragsseite und das Kostenmanagement. Andererseits habe ich die Situation und den Kunden vor Ort, letztlich noch die Familienpflege als die, die uns sehr wertvolle Hilfe leisten. Das auf einen Nenner zu bringen ist schwierig. Ich kann auch Ihre Frage, warum es nicht zu der Erhöhung gekommen ist, nicht beantworten, weil ich nur das fertige Ergebnis der Gebühren auf den Tisch bekommen habe. Aber die Diskussion wird häufiger in unserem Hause geführt, dass einmal die Direktionen oder die Krankenkassen vor Ort sind und andererseits letztlich die vertragliche Seite, die Verhandler, wo man vielleicht von unterschiedlichen Dingen ausgeht, und derjenige, der dann mit dem umgehen muss, auch nicht ganz zufrieden sein kann. Aber es hat natürlich beides seine Berechtigung. Der eine muss an der Front schauen, dass er zurecht kommt und der andere muss halt

schauen, dass er mit den Verhandlungen und mit den Gebühren usw. es so weit wie möglich aus seiner Sicht richtig macht. Aber Ihre Anregungen nehme ich mit.

Frau Cyprian: Diese „Zwei-Frontentheorie“, die Sie gerade aufmachen, kann ich aus Ihrer Sicht verstehen. Das kann ja nicht gut gehen, wenn zwischen diesen beiden Gruppen, also dem Gestaltungsraum der einzelnen AOK vor Ort und der Verhandlungsseite praktisch kein Austausch besteht. Dann stimmt was innerhalb der Kommunikationsstruktur der Kassen nicht.

Herr Knoll: Ich bitte mich nicht mißzuverstehen. Wir reden schon miteinander, das ist schon klar. Es geht ja auch nicht nur um die AOK, die AOK sitzt ja nicht allein als Verhandler am Tisch, da sind ja die anderen mit dabei. Aber das ist in jedem Unternehmen so, dass es letztlich einmal die gesetzgebende und die verhandlerische Basis gibt und einmal die, die an der Front tätig sind. Das ist bei Ihnen genauso. Sie, die vor Ort arbeiten, werden auch nicht mit allem glücklich sein, was in einem Gremium beschlossen wird. Das ist nichts außergewöhnliches. Vor Ort hat man letztlich die Gebühren auf dem Tisch und mit denen muss man schauen, dass man zurechtkommt. Aber natürlich gibt es immer Nischen, die man vor Ort besser sieht.

Frau Cyprian: Darf ich Sie bitten, dass wir im Moment noch beim Podium bleiben, in der ersten Runde. Dann nehme ich gerne Ihre Fragen mit dazu. Herr Wölfl, Sie wollten sich in die Diskussion einschalten.

Herr Wölfl: Herr Knoll verteidigt die AOK, wie sich das für einen Vertreter der AOK gehört. Aber für mich ist das Hauptproblem Folgendes: Es wäre sehr schön gewesen, wenn einer der Herren heute anwesend gewesen wäre, der bei den ganzen Vorgesprächen dabei war. Wir haben hauptsächlich mit Herrn Engel korrespondiert und gesprochen, beim letzten Mal war es Herr Meindl. Es wäre sehr sinnvoll gewesen, wenn der Herr Engel keine Zeit hat, Herrn Haas oder Herrn Meindl zu schicken. Also jemanden, der bei den ganzen Vorgesprächen beteiligt war. Toll wäre natürlich gewesen, wenn die Kassenvertreter gestern schon angereist wären, zumindest wenn Sie heute Vormittag den Vortrag von Frau Angelsperger gehört hätten. Denn dann, glaube ich, wäre den Kassenvertretern bewusst geworden, dass man in mindestens 2/3 aller Fälle mit der Erledigung des Haushaltes nicht mehr zurecht kommt und man jemanden braucht, der mehr macht als Einkaufen, Putzen, usw., also die Familienpflegerin. Was mich aber ganz besonders stört ist, dass die Kassen, wenn's um die Hauswirtschafterin geht, auch keinen vollen Kostenersatz gewährleisten. Sie bezahlen einen Satz von 21 DM, während sich die Kosten auf 30 DM belaufen. Ich glaube, soweit es um den Einsatz einer Hauswirtschafterin geht, ist das vollkommen unbestritten. Im Gesetz steht, dass die Fortführung des Haushaltes gewährleistet sein muss. Und wenn ich dann nur 21 oder 22 DM bezahle und nicht den vollen Kostenersatz übernehme, dann stimmt irgendwas nicht. Herr Lütke hat es auch auf den Punkt gebracht. Die Stationen der Familienpflege erbringen eine Leistung für die Kassen. Wenn ich jemand engagiere, der für mich eine Leistung erbringt, dann muss ich mindestens den vollen Kostenersatz gewähren. Mit der Hauswirtschafterin alleine ist es ja nicht getan. Wie ich schon gesagt habe, in vielen Fällen brauchen wir eine Familienpflegerin und die kriegen wir natürlich nicht mit etwa 30 DM. Da brauche ich mehr. Nach dem Vortrag, den wir gestern gehört haben, gibt es in Baden-Württemberg dafür 39 DM. Das wäre ein guter Anhaltspunkt für die AOK Bayern, den gleichen Satz zu zahlen.

Frau Cyprian:

Darf ich Ihnen noch mal das Wort geben, nach der Anfrage von Herrn Wölfl, dass man schwer nachvollziehen kann, wenn die AOK nicht mal ihrer gesetzlichen Verpflichtung nachkommt und im engeren Bereich Haushaltshilfen kostendeckend bezahlt.

Herr Knoll: Ich kann das auch wieder nur aus Sicht vor Ort beleuchten. Die gestaffelte Gebührenvereinbarung liegt vor, wo unterschieden wird zwischen den verschiedenen Einsatzkräften mit anerkannter Ausbildung oder Ausbildung zur Hauswirtschafterin. Da stecken diese 21,50 DM drin im Gegensatz zur Ersatzkraft mit staatlich anerkannter Ausbildung mit 32 DM. Weiter muss ich auch wieder passen, weil ich an den Verhandlungen nicht beteiligt war. Aber ich kann für Mittelfranken reden. Wir haben uns zwischenzeitlich geöffnet, weil es eben immer zu Diskussionen geführt hat. In Anbetracht dessen, dass das ja nur 10% der Gesamtausgaben ausmacht, halte ich das auch für vertretbar. Aber ich nehme den Hinweis von Ihnen, Herr Wöfl, dass in Baden-Württemberg die Kräfte mit Abschluss 39 DM erhalten, gerne mit. Man wird ja sicherlich auch von ihrer Seite das in die neuen Verhandlungen mit einbringen.

Herr Lütke: Wieviel Prozent geben Sie aus für Familienpflegegeld überhaupt im Teilbereich Krankenkassen. Was macht das aus, als Ausgabe?

Herr Knoll: Es ist nur ein kleiner Teil der Gesamtausgaben.

Herr Lütke: Wieviel?

Herr Knoll: Ich kann nur aus dem Stegreif heraus sagen, dass wir rund 4,5 Mio. bis jetzt heuer für Haushaltshilfe insgesamt ausgegeben haben. 10% davon, nach der Rahmenvereinbarung, bei einem Gesamtleistungsvolumen von 18 Milliarden, rund. Die Zahlen sind ja öffentlich zugänglich.

Frau Cyprian: Ich denke wir machen da mal einen kleinen Stopp, um unsere Perspektive etwas zu erweitern. Seit gestern war ja mehrfach die Überlegung im Raum, in wie weit nicht nur die Kassen, sondern ein anderer Leistungsträger für die Familienpflege in den Blick kommen sollte. Und deshalb haben wir Sie, Herr Maly, eingeladen, um zu hören, wie ganz konkret die Kommune Nürnberg sich für ihre Zusammenarbeit mit der Familienpflege entschieden hat. Ich würde Sie bitten zu schildern, wie im Moment die Kooperation läuft. Und dann wäre es für uns interessant die Motive zu erfahren, warum die Stadt Nürnberg sich entschieden hat, Familienpflege mit in ihren Katalog der Leistungen für Familien aufzunehmen.

Herr Maly: Ich habe jetzt schon mitbekommen, dass Sie mehrfach über die Möglichkeit gesprochen haben, aus Jugendhilfemitteln Familienpflegeeinsätze zu bezahlen. In sofern ist es natürlich schwer, jetzt am Ende der Tagung und nachdem das schon mehrfach Thema war, noch was Neues zu erzählen. Ich erzähl einfach, wie wir es in Nürnberg gemacht haben und was unserer Motive waren. Vor etwa 3 Jahren haben sich in Nürnberg die beiden Träger der Familienpflege, die wir haben, mit einem Hilferuf an die Stadt Nürnberg gewandt. Ein Hilferuf, den Inhalt dieses Hilferufs können Sie sich denken, die Finanzierungslücke der Familienpflege ist auch in Nürnberg, wie überall im Land, immer größer geworden. Die Ursachen können Sie sich auch denken. Die Ursachen waren schon vor drei Jahren die nicht kostendeckenden Sätze der Krankenkassen. Und die Folge in Nürnberg war damals, dass die Träger bereits begonnen haben, Personal abzubauen, weil die Deckungslücke für die Träger nicht mehr zu bewältigen war. Es sind Träger, die alle noch in anderen Bereichen tätig sind, die natürlich so eine Art Mischkalkulation haben, aber jeder Bereich muss seinen Deckungsbeitrag leisten zum Haushalt des Trägers.

Es wurde in den Anfängen zumindest, Personal abgebaut und freie Stellen für Familienpflegerinnen nicht mehr besetzt. Und das ist jetzt die erste Antwort auf die Frage der Motivation. Die Stadt Nürnberg war und ist nicht daran interessiert, dass das Angebot der Familienpflege zurückgefahren wird. Weil wir als allgemeiner Sozialdienst hautnah sehen, dass der Bedarf da ist. Über Bedarf und über die Einsätze haben Sie sich in den letzten beiden Tagen bisher schon unterhalten. Also, wir waren nicht daran interessiert, dass das Angebot zurückgefahren wird, auch wegen der Folgen. Denn wenn weniger Familienpflegerinnen zur Verfügung ste-

hen, wird es die Folge haben und hatte es auch zum Teil schon konkret, dass Jugendhilfeleistungen statt Familienpflege erbracht werden müssen. Sprich, dass die Kinder vorübergehend in Obhut genommen werden müssen, Inobhutnahmeeinrichtungen, die sehr teuer sind, in Heimen oder eben in Pflegeverhältnissen nach §§27 ff SGB VIII.

Diese Folge für die Jugendhilfeleistungen haben wir gesehen und egal wer die Kosten übernimmt, was ja in Einzelfällen auch die Krankenkasse macht. Es ist auf jeden Fall mit höheren Kosten zu rechnen, als wenn man ausreichend Familienpflege zur Verfügung hat. Wir haben uns also, nachdem sich diese Situation für uns vor drei Jahren so dargestellt hat, mit den beiden Nürnberger Trägern zusammengesetzt und überlegt, was müssen wir tun. Welche Möglichkeiten gibt es, die Familienpflege in Nürnberg erst mal zu erhalten und dann vielleicht auch sogar auszubauen. Denn unser Interesse war ein ausreichendes, bedarfsdeckendes Angebot an Familienpflege in Nürnberg zu haben. Und wir hatten den Eindruck, dass das noch nicht ganz erreicht war und heute auch noch nicht ganz erreicht ist. Es war in den Gesprächen ziemlich schnell klar, dass wir als Stadt und auch unsere Träger auf lokaler Ebene sicherlich nicht die Möglichkeit hatten, die Krankenkassen zu einer Änderung ihrer Politik zu bewegen. Dafür waren wir nicht die richtige Ebene, das war Sache der Spitzenverbände. Wissen Sie auch.

Also musste die Stadt sich auf ihre eigene Kraft besinnen, musste als Ausfallbürge eintreten, wie das im Sozialbereich öfter der Fall ist, wenn andere Leistungssysteme nicht ausreichend funktionieren, dann sind es immer die Kommunen, die letztlich als Ausfallbürge tätig werden müssen. Es ist aber auch eine eigene Zuständigkeit, natürlich, wenn's um Jugendhilfeleistungen geht. Wir verabredeten mit den beiden Trägern ein, vielleicht etwas hochtrabend, Nürnberger Modell genanntes Verfahren. Wir wollten ganz bewusst zweigleisig vorgehen. Erstens sollte der Pauschalzuschuss an die vorhandenen Träger erhöht werden. Es gab bereits einen Pauschalzuschuss von der Stadt Nürnberg, der aber absolut nicht ausreichend war, um die Deckungslücke auszugleichen. Es war eben dann die Absicht, den Pauschalzuschuss soweit das die Haushaltssituation zugelassen hat, zu erhöhen. Der Pauschalzuschuss an die Träger ist vor allem dazu gedacht die Overheadposten, die Verwaltungs- und Gemeinkosten abzudecken, die über den Krankenkassensatz ja nicht mit abgedeckt sind, und offensichtlich nicht in den Verhandlungen mit unterzubringen sind. Es war damals vor drei Jahren noch möglich, den Zuschuss für die beiden Träger ein bisschen durch Umschichtungen innerhalb des Haushaltes zu erhöhen. Es wurde im Bereich freiwilliger Zuschüsse ein Betrag genommen und auf den vorhanden Zuschussbetrag für die pauschale Bezuschussung draufgesattelt. Der Zuschuss orientiert sich an der Zahl der Familienpflegerinnen, bzw. an der Zahl der Einsätze, die die beiden Träger vorhalten. D.h. der kleinere Träger kriegt etwas weniger, der größere Träger kriegt etwas mehr von diesem Pauschalzuschuss. Beide aber in Nürnberg deutlich mehr, als der von Frau Dallinger genannte Durchschnitt von 6,5% des Etats. Ich denke, dass wir mit unserer Bezuschussung da drüber liegen. Dazu kommt natürlich noch der Staatszuschuss des Sozialministeriums, der ebenfalls für die Träger so wie überall im Lande fließt.

Das zweite Gleis ist das eigentlich neue gewesen. Wir haben uns nämlich darüber verständigt, dass wir eben durch die Jugendhilfe finanzierte Familienpflegeeinsätze ganz deutlich forcieren wollen. Es gab sie auch schon vorher, unregelmäßig, ungeklärt, im Einzelfall, das hing jeweils ab vom Geschick entweder des Trägers oder des Bezirkssozialpädagogen, der mit der Familie zu tun hatte, oder der betroffenen Familie selber, ob ein Fall beim Jugendhilfeträger angekommen ist. Wir haben gesagt, das sollte nicht so unregelmäßig sein und wir haben verabredet, es soll eben künftig regelmäßig Einsätze geben, die das Jugendamt als Hilfe nach §20 SGB VIII, also Betreuung und Versorgung des Kindes in Notsituationen finanziert. Das bedeutet z.B. wenn eine Mutter nach einem stationärem Aufenthalt oder nach einem Aufenthalt in der Psychiatrie zwar formell in der Familie wieder zur Verfügung steht, aber mit der Fami-

lienarbeit noch überfordert ist, oder langsam wieder an die Familienarbeit herangeführt werden muss, die Kasse aber nicht mehr leisten kann. Dann wäre so ein typischer Jugendhilfefall gegeben, wo man sagt über eine Begutachtung der Bezirkssozialarbeit werden hier die Kosten von der Jugendhilfe übernommen.

Wir haben auch ein relativ einfaches Verfahren, glaube ich, verabredet. Die Familie, beraten durch den Träger der Familienpflege, stellt einen Antrag, der sehr formlos sein kann. Die Bezirkssozialpädagogen des allgemeinen Sozialdienstes begutachten notfalls von einem Tag zum anderen und die Jugendhilfe bezahlt, wenn die Kriterien für einen Einsatz nach §20 KJHG vorliegen. Und zwar bezahlt die Jugendhilfe einen zwischen den Trägern und dem Jugendamt ausgehandeltem Stundensatz, der nach oben abweicht vom Stundensatz, den die Krankenkassen bezahlen. Das ist ein ganz wichtiger Aspekt dieser Finanzierungsvariante. Dieser Kostensatz wurde vor zwei Jahren zwischen den Trägern und der Jugendhilfe ausgehandelt und ist seit dem unsere Vertragsgrundlage, wenn man so will. Wir wollten damit sozusagen ein zweites Standbein der Familienpflege in Nürnberg aufbauen. Und wollten mit diesen hoffentlich kostendeckenden durch Jugendhilfe finanzierten Einsätzen einen ordentlichen Deckungsbeitrag in der Kostenrechnung der Träger beisteuern.

Ich will nicht verhehlen, dass das Wachstum dieses zweiten Standbeins für meine Begriffe sehr langsam vor sich geht. Die Regelung ist seit zwei Jahren in Kraft, die Kostensätze sind seit zwei Jahren vereinbart. Trotzdem haben wir nur sehr wenige durch die Jugendhilfe finanzierte Familienpflegeeinsätze. Sie sind nach meinen Erwartungen zurückgeblieben. Was mich zunächst überrascht hat, als ich mir das in Vorbereitung auf die heutige Veranstaltung überlegt habe, aber was eigentlich doch logisch ist. Denn die Kassenfinanzierung ist die Standardleistung und auch der Standardfall in der Familienpflege und sie haben natürlich aus Sicht der Jugendhilfe Vorrang. Die Jugendhilfe ist nachrangig in ihrer Leistung. Wie Sie gesagt haben, kann die Jugendhilfe auch nicht dazu da sein eine Finanzierungslücke zu reparieren. Sondern sie kann eigentlich nur dazu dienen, zusätzliche Kapazitäten aufzubauen, die wir aus unserer Sicht auch benötigen. Und so was dauert einfach seine Zeit. Ich denke, dass da einige Jahre ins Land gehen, bis die Träger wissen, wir haben die Sicherheit, so und so viele Einsätze in einer Großstadt wie Nürnberg kommen zustande in einem Jahr, und dann werden sich vielleicht zusätzliche Kapazitäten ergeben. Aber die große Lösung für die Nöte, die man bei den krankenkassenfinanzierten Einsätzen hat, kann es nicht darstellen, das ist ganz klar. Vielen Dank.

Frau Cyprian: Danke für die Klärung von Ihrer Seite, Herr Maly zur Position der Jugendhilfe und der Familienpflege. Um das abzurunden, sollten wir jetzt das Ministerium ins Auge nehmen. Herr Wölfl, die Frage geht an Sie. Sie haben ja jetzt etliche Jahre Erfahrungen mit dem Netzwerk Pflege und mit der Finanzierung der Unterstützung damit, der Familienpflege in Bayern. Uns interessiert einmal, welche Erfahrungen bei Ihnen ankommen, ob Sie im Ministerium überlegen, die Förderung zu verändern, ev. zu erhöhen. Darüber hinaus klang ja mehrfach an, dass die Haltung des Sozialministerium gegenüber der Familienpflege auch ein Signal gegenüber den Kassen und Jugendhilfeträgern bedeuten kann. Daher würde uns interessieren: Wo sehen Sie die Chancen des Ministeriums, die Familienpflege über das Netzwerk Pflege hinaus weiter zu unterstützen?

Herr Wölfl: Zum ersten Teil Ihrer Frage kann ich zurückgreifen auf das, was ich gestern schon erwähnt habe. Zur Zeit gibt es 10 000 DM pro Kraft und Jahr. Wir haben dem Finanzministerium vorgeschlagen, diesen Betrag zu erhöhen und jetzt warten wir, was der Finanzminister sagt. Ich gehe davon aus, dass wir erhöhen werden. Welchen Betrag, das lässt sich nicht vorhersagen. Denn das müssen die Verhandlungen mit dem Finanzministerium ergeben. Aber Sie können sicher sein, dass unsere Ministerin Frau Stamm, wenn es notwendig sein

sollte, dem Finanzministerium die Bedeutung der Familienpflege klar machen wird. Zum zweiten, was das Netzwerk Pflege anbelangt, da sind wir in der Diskussion, würde ich sagen, gut weggekommen. Nach der Übersicht zu den Hürden im Bayrischen Netzwerk Pflege, das schaut doch gar nicht so schlecht für uns aus. Bei der ersten Frage, ob es sinnvoll ist, zwei weitere Familienpflegestationen als Vernetzungspartner vor Ort zu haben, haben ja 83% der Befragten gesagt, es ist sinnvoll. Da sehen wir überhaupt keinen Handlungsbedarf. Auch bei der letzten Frage, ob die Mindestzahl von drei Fachkräften zu hoch ist oder nicht, haben 50% gesagt, diese Mindestzahl von drei Fachkräften wäre nicht zu hoch. 44% haben gemeint, das wäre zu hoch. Aber damit kann man noch leben. Eine Änderung scheint mir diesbezüglich nicht unbedingt notwendig zu sein. Beim dritten Komplex, ob eine gemeinsame Koordinierung der Einsätze zu verwaltungsaufwendig ist oder nicht, haben immerhin 58% der Befragten gemeint, das wäre zu verwaltungsaufwendig. Da es mehr als die Hälfte sind, werden wir darüber nachdenken, ob man vielleicht das eine oder andere vereinfachen könnte. Dass allerdings eine gewisse Koordination sinnvoll und notwendig ist, darüber sind wir uns einig.

Wie wir die Familienpflege als Ganzes vom Ministerium her aufwerten können, da sehe ich zwei Ansatzpunkte. Einmal komme ich auf das zurück, was Herr Stocker vorhin ausführte. Es scheint ein paar Problemchen zu geben im Verhältnis zwischen den Jugendämtern vor Ort und dem zuständigen Referat unseres Hauses. Da werden wir sicherlich gerne mal mit den Kolleginnen und Kollegen reden mit dem Ziel, noch mehr für die Familienpflege zu tun. Mit den Kassen sind wir seit Jahren im Gespräch. Dieses Jahr leider allerdings vergebens. Die Kassen konnten wir noch nicht davon überzeugen, wie wichtig die Familienpflege ist. Aber ich glaube, irgendwann gelingt es noch. Wenn es tatsächlich so ist, dass der für die Hauswirtschaftlerin gezahlte der Satz nicht kostendeckend ist, dann muss man mit den Kassen in ein intensiveres Gespräch eintreten und sie darauf hinweisen, dass der Versicherte ja einen Rechtsanspruch auf die Leistung hat. Die Kasse ist verpflichtet, die Familienpflegeersatzleistung zu erbringen. Da beißt die Maus keinen Faden ab. Die Kassen selber können es nicht erbringen, denn sie beschäftigen ja keine Hauswirtschaftlerinnen und keine Familienpflegerinnen. Also müssen sie sich der im Lande vorhandenen Stationen bedienen. Wer gute Arbeit erbringt, hat auch einen Anspruch auf eine angemessene Bezahlung. Das scheint mir bei den Gebührensätzen, die in der Vergangenheit vereinbart wurden und die zur Diskussion stehen, nicht der Fall zu sein. Wir sagen zu, mit den Kassen noch mal sehr intensiv zu reden.

Natürlich ist auch der Bundesgesetzgeber gefordert; der hält sich jedenfalls bisher vornehm zurück. Ich glaube, die Bestimmung des § 38 SGB V müsste man an die neueren Entwicklungen anpassen. Ich könnte mir gut vorstellen, dass man nicht mehr davon spricht, dass der Versicherte eine Haushaltshilfe erhält und auch nicht mehr davon spricht, dass die Weiterführung des Haushalts sichergestellt sein muss. Sondern man muss konkreter werden und sagen, dass kooperiert werden soll, dass der Versicherte einen Anspruch hat, dass der Haushalt durch eine Fachkraft weitergeführt werden muss. Auch muss Bezug auf die Hauswirtschaftlerin und die Familienpflegerin genommen werden. Das müsste man zumindest in die Begründung reinnehmen. Ich würde es für sinnvoll, ja sogar für notwendig halten, wenn man bei der Begründung des § 38 auch gewissermaßen als gedankliche Stütze für die Kassen reinbringt, dass die Fachkräfte adäquat vergütet werden müssen. Das wäre ganz hilfreich für diejenigen, die verhandeln.

Frau Cyprian: Sie haben jetzt sehr geduldig zugehört und erst mal die Herren hier vorne reden lassen. Jetzt sollten wir die Bühne frei machen für Ihre Fragen. Wir wollten nur noch eine Zahl, weil das ja vorhin Ihre Fragen waren, nachschieben. Die Frau Dallinger hat die Zahlen inzwischen herausgesucht. Es war die Frage, wie hoch die Ausgaben für Haushaltshilfe, also Sachleistung Familienpflege und Geldleistung für die selbstbeschaffte Hilfe und die Lohnausfallkosten für den Vater sind. Der Anteil dieser Ausgaben an den Gesamtausgaben der gesetz-

lichen Krankenkassen betrug im Jahre 1998 0,18%. Also nicht mal 0,2%. Peanuts würde man normalerweise im Finanzgeschäft dazu sagen. Das kann nicht zum Ruin der Krankenkassen führen, wenn kostendeckend Familienpflege bezahlt werden würde. Diese Zahl ist ein gutes Argument. Jetzt bitte ich, Ihre Fragen zu stellen. Sie können sie direkt an die einzelnen Diskutanten stellen.

Frau Feulner: Ja, ich möchte gerne bei diesen Peanuts ansetzen. Ich richte die Frage ein bisschen an die Krankenkasse, aber auch mit einem Blick auf das Ministerium. Aus der Beobachtung der Arbeit mit den Familien wird immer deutlicher, dass Krankheitssituationen wenn die Mutter mit all den Verantwortlichkeiten für das Familiengeschehen ausfällt ein ganz erheblicher Einschnitt für die Familien sind. Da gefällt mir auch immer der Vergleich, welche Leistungen angesetzt werden, wenn ein Berufstätiger ausfällt. Für mich ist die Frage, was so eine Familie, ev. eine krebskranke Mutter, wo ein ganzes Familiensystem betroffen ist, eigentlich braucht. In so einer Situation muß die Frau mit ihrer Krankheit klar kommen, aber auch die Familie muß mit dieser veränderten Situation zurecht kommen, die ja häufig auch durch den Tod der Mutter noch sehr extrem wird. Oder ein anderer Fall, die psychisch kranken Frauen. Unsere Beobachtung ist, dass Familienpflege eigentlich in vielen Fällen sehr viel leistet, was auch ein Stück weit in den behandelnden oder medizinisch-unterstützenden Bereich hinein geht. Für uns kam die Frage auf, gibt es einen Ansprechpartner bei den Krankenkassen, so was mal gemeinsam anzugucken. Unsere Vermutung ist nämlich, dass durch den fachlichen Einsatz eigentlich auch eine Menge Geld gespart wird. Unsere Beobachtung ist, dass die Vernetzung fehlt, gerade wenn ich an psychisch kranke Frauen denke. Es könnte intensiver gearbeitet werden, wenn die Familienpflegerin zu Hause im Haushalt in das Therapiekonzept eingebunden wird. Ich habe drei Beispiele vor Augen, wo Familienpflege ganz bewusst zur Entlastung der Mutter eingesetzt wird, aber was eigentlich miteinander verknüpft sein müsste. Wenn ich mir angucke, dass bei einem Gesamthaushalt von 18 Milliarden 420000 DM in Mittelfranken für Familienpflege ausgegeben wird, dann ist das jetzt ein relativ geringer Betrag im Gesamtvolumen. Wir würden da gerne mal fachlich hingucken, weil da steckt eine Menge mehr drin. Das ist keine Haushaltshilfe mehr im Sinne des § 38, da passiert wesentlich mehr. Und ich denke da kann Familienpflege sehr viel leisten. Aber für mich die Frage, gibt es den Ansprechpartner?

Herr Knoll: Ich habe ja schon anfangs gesagt. Der Umfang der Leistungen, der ist einmal im Gesetz festgelegt, da heißt es halt, Leistungen zur Fortführung des Haushalts. Viele Krankenkassen haben auch Satzungsregelungen getroffen, die über diese gesetzliche Regelungen hinaus gehen. Es ist also nicht immer der Krankenhausaufenthalt der Mutter erforderlich, sondern schon eine akute Verschlimmerung eines Leidens kann unter Umständen zur Haushaltshilfe führen. Vor Ort wird man immer Regelungen finden müssen im Rahmen der Gebührenvereinbarung. Das ist halt nun mal so. Die steht da drüber. Und ich habe auch angeboten, vor Ort Ansprechpartner zu benennen, wo man das eine oder andere besprechen kann. Das Angebot steht. Sie können sich da gerne, wenn es um Mittelfranken geht, an mich wenden.

Frau Sieber: An dem Punkt möchte ich als Mitarbeiterin eines Jugendamtes im Bereich SPFH nachhaken. Ich als Sozialpädagogin finde es zäh und mühselig, wenn ich eine Familie betreue und ich muss dann mit den Krankenkassen in eine zähe Verhandlung eintreten und abgrenzen, wann ist es noch Jugendhilfe, wann aber schon Krankenhilfe. Ich habe gerade eine Klientin, die jetzt für drei Monate zur Therapie weg muss. Und ich muss mich dann in die Gesetzestexte so gut einlesen, dass ich dann einen AOK Mitarbeiter oder auch einer anderen Krankenkasse plausibel mache, das ist jetzt aber Krankenhilfe. Da kommen Argumente von der Krankenkasse, da kriege ich dann wirklich Bauchweh, wenn es dann heißt: Aber schauen Sie, Frau Sieber, die Frau soll ein viertel Jahr auf Therapie. Wäre es dann nicht im Rahmen des KJHG's billiger die Familie in eine Kurzzeitpflege oder in eine Dauerpflege zu integrieren

und dann sind sie als Kostenträger gefragt. Da denke ich immer, das ist eine Jongliererei mit Geld und wer letztlich die Leistung zahlt. Denn auf der Strecke bleiben die Familien. Die Krankenkassen, ich schau auch ins Internet rein, wollen sich ja als Gesundheitskassen nicht als Krankenkasse verstanden wissen. Nach der WHO ist Suchterkrankung auch als Krankheit definiert, die Familie hat also Anspruch. Wenn ich mit solchen Sachen erst mal kommen muss und den Mitarbeiter überzeugen muss, ob eine Maßnahme notwendig und erforderlich ist, zweitrangig. Die Geldfrage steht erst ein mal im Raum und dann das Subsidiaritätsprinzip, wer vorrangig erst einmal in die Pflicht zu nehmen ist. Also muss ich sagen, es ist haarsträubend was da im mittelfränkischen Raum abläuft.

Herr Knoll: Wenn solche Dinge vorkommen, setzt ich mich gerne mit Ihnen und den entsprechenden Leuten von der Region an den Tisch. Unsere Mitarbeiter vor Ort bekommen täglich Haushaltshilfeanträge auf den Tisch. Aber von Familienpflege ist das in der Woche vielleicht einer. Das sind ganz wenige Fälle. Das wundert mich eigentlich auch immer. Ich bin schon sehr lange bei der AOK. Zu Beginn dieser Rahmenvereinbarung mussten wir die Fälle immer manuell statistieren, da war das noch ein größerer Posten. Aber das ist sehr rückläufig. Es war letztes Jahr rückläufig. Heuer haben die Fälle wieder zugenommen. Und vielleicht ist da auch eine gewisse Verunsicherung da, weil das nicht der tägliche Fall ist, der unseren Sachbearbeitern auf den Tisch kommt. Sondern der wird ständig konfrontiert mit den Quitungen von Nachbarn und dergleichen, wo Haushaltshilfe selbst beschafft wird. Mein Angebot an Sie aus dem Bereich Mittelfranken: Nehmen Sie mit mir Kontakt auf im konkreten Fall und dann kann man in der Region drüber reden. Ich sehe das auch so, für die Ausgabenseite ist das nur ein geringer Teil und ich weiß, dass Sie eine wertvolle Arbeit leisten. Die AOK und andere Krankenkassen haben sich ja in Satzungen geöffnet, weil man erkannt hat, dass das, was im Gesetz steht, eng ist. Das Gesetz gibt ja die Möglichkeit die Ansprüche zu erweitern und die Voraussetzung zurückzufahren. Sicherlich müssen bestimmte Kriterien vorliegen.

Frau Sieber: Ich möchte aber noch einmal nachschieben. Das liegt mir wirklich noch auf dem Herzen, nach dem, was Sie gesagt haben. Wenn Krankenkassen von vorne herein schon filtern und Familien bewusst ans Jugendamt vermitteln und sagen, geht zum Jugendamt und holt euch Kurzzeitpflege, Tagespflege oder sonst was dazu. Und ich höre auf der anderen Seite, dass Familienpflegerinnen Not haben und das Berufsbild allmählich finanziell ausgehungert wird. Da sträuben sich mir die Haare, weil ich da doch eine Kostenverlagerung in Richtung Jugendamt sehe. Sicherlich Vernetzung und Koordination, so wie es Herr Stocker und Herr Maly gesagt haben, sind eine gute Sache. Aber dass Krankenkassen Familien die Information geben, wir haben nichts, sucht euch in der Nachbarschaft jemand. Wenn es da niemanden gibt, geht zum Jugendamt. Also, das erlebe ich immer wieder und das finde ich nicht in Ordnung.

Herr Knoll: Ich glaube, dass wirklich im täglichen Geschäft die Familienpflege nicht so in den Köpfen drin ist. Aber ich nehme das mit aus dem Kreis und werde versuchen, insbesondere in Mittelfranken für das Thema Familienpflege zu sensibilisieren.

Frau Bayer: Ja, zwei Dinge. Wenn das wirklich so ist, dass das so wenig vorkommt, dann wäre ja auch zu wünschen übrig, dass die Kassen den Trägern, die ja ihre Partner sind, so viel Vertrauen entgegenbringen, dass ich mich nicht um jeden Satz für die Kraft streiten muss. Und da vermisse ich partnerschaftliches Verhalten. Wir haben ja gehört, es gibt die Diskussion, kommt jetzt die Fachkraft oder genügt die Hilfskraft. Da würde ich erwarten, dass die Kassen ihren Partner soviel an Fachlichkeit auch zutrauen, dass sie die richtige Kraft einsetzen. Also ich finde diese Unterscheidung in diese zwei Kategorien mit Kriterienkatalog schwierig. Da wünschte ich mir etwas anderes.

Das zweite geht an die Jugendhilfeträger. Wir hören immer wieder die positiven Beispiele der Zusammenarbeit, der Unterstützung seitens der Jugendhilfeträger. Ich erlebe aber nicht, dass es über die einzelnen Maßnahmen hinaus Schritte gibt, wo man wirklich auch mal auf Landesebene Vereinbarungen hinkriegt. Wir erleben immer wieder die positiven Träger, die Stadt Nürnberg, wie wir heute morgen gehört haben. Auch in unserem Bundesland ist das so. Aber es führt nicht weiter. Ich weiß nicht woran es hängt, dass positive Erfahrungen im Rahmen der Jugendhilfe dann weiterbetrieben auf Landesebene gescheite Vereinbarungen nach sich ziehen. Was ist da der Hintergrund?

Frau Cyprian: Sind Sie einverstanden, wenn wir ein paar Fragen sammeln und dann noch mal jedem die Chance geben zu all diesem Fragenpool zu antworten?

Herr Heimler: Mich würde interessieren, welche Vereinbarung es mit drei Verbänden in Nürnberg gibt, wie Ihre Leistungen von Verbänden in Nürnberg konkret aussehen? Honorar, Gleitkontingent, also den Rahmen noch mit Inhalt zu füllen, das wäre mir ein Anliegen.

Herr Stocker: Ich würde gerne an den Vertreter der AOK etwas richten. Auch wenn Sie jetzt das Pech haben, dass Sie ganz alleine hier sitzen müssen und die anderen Vertreter der Ersatzkassen, DAK und so weiter nicht da sind. Denn mir fällt auf, dass es ganz erhebliche Unterschiede im Leistungszeitraum gibt. Man muss sich vor Augen halten, dass sich gerade die jüngeren Menschen sehr häufig bei den billigeren Krankenkassen einkaufen und die AOK manches Risiko zusätzlich zu tragen hat. Aber ungeachtet dessen, sollten die Kassen natürlich auch schauen, dass sie eine einseitige Risikoverlagerung betreiben, und zwar deshalb. Sie können ja selbst die Fachleute dafür vorhalten und müssten ihr Gehalt bezahlen. Es ist einfach zu sagen, dann macht das ein Dritter und der wird schon schauen, wie er mit dem Risiko der Nicht-Beschäftigung und mit der Frage der nicht ausreichenden Finanzierung klar kommt. Wenn ich an das Beispiel der krebskranken Mutter anknüpfe, dann ist es eine immense Hilfe, wenn eine Frau zu ihren Kindern nach Hause möchte. Diese psychische Haltung trägt mit dazu bei, Leistungen stationärer Art zu verhindern. Ich brauche Ihnen nicht zu sagen, wie hoch die Kostensätze eines Tagesaufenthaltes sind gegenüber dem Aufenthalt im elterlichen Haushalt mit Hilfe der Familienpflege. Da sollten die Kassen noch mal neu nachdenken. Das sind wirklich nur Peanuts, wenn man die Gesamtsituation betrachtet.

Frau Cyprian: Danke Herr Stocker. Bitteschön.

Herr Y: Ich möchte auf einen Punkt hinweisen: Der ganze Bereich der Familienpflege ist ja heiß diskutiert worden. Ich habe die Erfahrung machen müssen, dass früher die Sozialstationen häufig diesen Dienst angeboten haben. Nachdem der Familienbereich als auch der ambulante Pflegedienst finanziell sehr schwierig abzudecken sind, ziehen sich die Stationen immer mehr zurück. Es ist so, dass die Krankenkassen bei ihren Verhandlungen eine solche restriktive Haltung einnehmen. Ich denke hier müssen andere Wege gegangen werden. Denn wenn diesbezüglich nicht bald was passiert, dann wird der Bereich der Familienpflege wahrscheinlich über kurz oder lang ganz eingestellt werden. Wenn ich die Krankenkassen ansehe; ob die eine Person mit 29 Mark oder mit 21,50 DM in der Stunde vergüten können, wenn diese Leute sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind, der Arbeitgeber also Beiträge bezahlt, die Leute haben einen Urlaubsanspruch, die können krank werden, usw. Das sind Sätze, muss ich sagen, die können nie kostendeckend sein. Warum versperrt sich Herr Engel oder der Haas bei den Verhandlungen dermaßen und sagen, die Gebühren dürfen über ein bestimmtes Limit nicht angehoben werden.

Ein zweiter Punkt noch, was die Förderung beim Netzwerk Pflege betrifft. Das gibt's jetzt seit drei Jahren. Damals sind die Verbände aufgefordert worden, Erläuterungen und Stellungnahmen einzubringen. Wir haben also Stellungnahmen eingebracht. Leider sind sie nicht berücksichtigt worden. Ich habe den Auftrag von den Stationen, dass die Förderrichtlinie auf die

Nicht-Fachkräfte ausgeweitet wird. Denn die Kassen akzeptieren einen Großteil an Einsätzen von Fachkräften nicht. Wir bekommen überhaupt keine Förderung. Ich denke, auch hier müsste auf der Landesebene überdacht werden, ob man nicht das ganze auf die Nicht-Fachkräfte ausweitet. Und ein dritter Punkt. Wir haben ja in Bayern diese neu gegründete Betriebsfeld der Dorfhelferinnen GmbH. Wenn ich mir die Förderung von denen durch das Landwirtschaftsministerium anschau und die Förderung der Familienpflegedienste über das „Bayerische Netzwerk Pflege“, da sind Welten dazwischen. Das sind Steuergelder, die den Einrichtungen vom Landwirtschaftsministerium als auch vom Sozialamtsministerium zur Verfügung gestellt werden. Ich kann es nicht gut heißen, dass hier eine total unterschiedliche Förderung läuft. Vielleicht kann der Herr Wölfl oder die Frau Weigand noch kurz dazu Stellung nehmen. Wir haben vor zwei Jahren die Frau Stamm angeschrieben. Ich habe den Brief mit dabei, die hat das widerlegt, dass hier ein großer Unterschied da ist. Herr Wölfl vielleicht können Sie ein paar Worte dazu sagen.

Herr Wölfl: Ich schau zur Frau Weigand rüber. Können Sie dazu was sagen?

Frau Weigand: Zum ersten Punkt, Ausdehnung auf Nicht-Fachkräfte. Das haben wir uns sehr gut überlegt und haben auch mit den Verbänden der Arbeitsgemeinschaft Familienpflege und mit den Verbänden der Wohlfahrtspflege eingehend diskutiert. Ein Grundsatz ist, das Geld wird nicht mehr. Man kann es also auf viele verteilen oder man kann es konzentrierter auf Stellen verteilen. Wir haben lange abgewogen. Uns war die Fachlichkeit ein ganz wichtiger Punkt. Wir wollen das Familienpflegeangebot ausweiten und verbessern und haben uns entschieden, die Förderung auf die Fachkraft zu konzentrieren. Weil die das größte Defizit einführt. Zum zweiten Punkt, Landwirtschaftsministerium. Die Förderung der Dorfhelferinnen war sehr weit von der Familienpflegeförderung entfernt. Nach der Rechnungsprüfung ist sie aber drastisch zurückgefahren worden und ist inzwischen nicht mehr so weit entfernt. Sie ist noch besser, wird auch als Landwirtschaftsförderung begründet, und dafür gibt es das Landwirtschaftsförderungsgesetz. Es ist richtig, wir können nicht ganz mithalten, aber bei unseren Verhandlungen mit dem Finanzministerium werden wir sicherlich auch auf diesen Punkt hinweisen.

Herr Y: Sonderbar ist allerdings, dass diese Dorfhelferinnen mehr als 50% der Einsätze in nicht landwirtschaftlichen Haushalten durchführen.

Frau Zehntner: Das stimmt nicht mehr.

Frau Weigand: Jetzt ist es wohl nur noch bis zu 30 % zulässig, so ist der offizielle Anspruch.

Herr Y: Nachdem die auch den Bereich der Betriebshelfer abdecken und da natürlich zu 100% in der Landwirtschaft zum Tragen kommt, heißt es, dass die Dorfhelferineinsätze insgesamt über 50% hinausgehen.

Herr Kühnel: Das stimmt so nicht, wenn ich was ergänzen darf. Die schauen sehr genau hin, diese Landwirtschaftsprüfung. Was sie mit der einen Hand geben, drehen sie mit der anderen Hand den Hals um. So kann man sich das mal vorstellen und so muss man sagen, dass die Dorfhelferin im BAT eine Tarifgruppe unter der Familienpflegerin eingruppiert ist. Danach orientiert sich neuerdings der Zuschuss. Das heißt, den Dorfhelferinnenorganisationen läuft der Nachwuchs im Grunde weg. Im Prinzip haben Sie natürlich recht. Bei den Dorfhelferinnen ist der einzige Unterschied zur Familienpflegerin, dass eben der Betrieb im Vordergrund steht. Das ist die Begründung für das Landwirtschaftsförderungsgesetz. Das ist eine besondere Zielrichtung. Aber bezogen auf die Dorfhelferin und die Familienpflegerinnen wäre schon anzustreben, dass die Familienpflegerin entsprechend angehoben werden.

Frau Cyprian: Ich würde jetzt gerne eine letzte Wortmeldung zulassen und dann zu einem abschließenden Punkt kommen.

Frau Pflaum: Ich möchte noch mal auf das Risiko der Träger eingehen. Ich war heute morgen in Nürnberg kurz im Büro. Auf meinem Tisch war ein Fax von der Nachbarstation. Da kommt ab nächste Woche eine Familienpflegerin rein. Und genau das ist der Punkt, der uns ja immer wieder trägt, die Vernetzung. Das läuft dann in der Regel schon, dass man dann eine Kraft einsetzen kann. Aber das ist genau die Sorge, die auch der Herr Maly angesprochen hat, die uns Träger drückt. Was ist, wenn dann eine Vollzeitfachkraft keinen Einsatz hat. Das ist ja ein großes Risiko und deshalb gehe ich noch mal auf das ein, was der Herr Maly gesagt hat. Wir gehören als Caritasverband dankenswerterweise zu der Organisation, die an den Verhandlungen teilgenommen hat und davon auch profitieren. Aber ich darf auch für meinen Träger sprechen, dass wir langsam, aber Tendenz steigend unsere Mitarbeiter aufstocken, aber für sie bestimmt noch nicht bemerkbar. Das ist das eine.

Das zweite ist sicherlich auch noch ein Novum, dass die Vergütung vom Jugendamt einen Vertrauensvorschuss an die Träger darstellt, nämlich sowohl für die Fachkraft als auch für die Nicht-Fachkraft, wobei ich eine gute, erfahrene Hauswirtschaftsmeisterin auch als Fachkraft einschätze. Es liegt im Ermessen des Trägers, wen er schickt und es werden gleiche Sätze bezahlt. Also das finde ich also besonders hervorzuheben.

Frau Cyprian: Ich danke Ihnen. Jetzt geht meine Bitte an Sie, Herr Maly, an Sie Herr Knoll und an Sie Herr Wölfl. Das Schlusswort würde ich gerne Ihnen geben, Herr Lütke. Ich habe drei Bitten an Sie. Das erste, dass Sie in Ihrem Schlusswort konkret auf einzelne Ihnen gestellte Fragen, die noch ohne Antwort sind, reagieren. Als zweites würde ich Sie bitten, dass Sie uns sagen, was Sie selber als Folgerungen aus dem, was Sie hier gehört haben, tun werden. Als drittes würde ich Sie bitten: Wenn wir als Ziel haben, die Situation der Familienpflege zu verbessern, was würden Sie den Experten und Expertinnen, den Verbänden und den Berufsverbänden der Familienpflegerinnen als wichtigen Schritt zur Verbesserung der Situation empfehlen. Herr Maly, darf ich Ihnen als erstes das Wort geben?

Herr Maly: Ja, vielen Dank. Zur Frage nach den Vereinbarungen auf Landesebene, um im Rahmen der Jugendhilfe finanzierte Einsätze überall durchzusetzen, um zumindest die Möglichkeit überall zu haben. Ich weiß nicht, welche Vereinbarungen auf Landesebene Sie meinen, weil ja die Zuständigkeit sachlich und örtlich für Jugendhilfeleistungen bei den Kommunen liegt. Und dort müssen die Vereinbarungen abgeschlossen werden, so wie wir es in Nürnberg mit den Trägern gemacht haben. Ganz konkrete Verhandlungen, an deren Ende dann ein Betrag steht für die Stunde. An deren Ende dann ein Verfahren steht, das man verabredet hat. Die Landesebene kann – das ist auch gleich eine Empfehlung – solche Vereinbarungen anstoßen. Die Landesebene sowohl der Jugendhilfe, die Landesjugendämter, die Ministerien, als auch die Spitzenverbände auf Länderebene der Träger die sollten diese Empfehlungen wirklich offensiv streuen, dass überall in den Kommunen und Landkreisen die Jugendämter – und auch die Sozialämter, denn auch da gibt's eine Finanzierungsmöglichkeit, wenn auch nur sehr marginal – die Träger miteinander reden und Normalität entwickeln. Ja, das wäre der Weg und auch die Empfehlung, die ich habe. Es kam die konkrete Frage, nach dem Honorar in Nürnberg, da muss ich leider passen, weil das verhandelt...

Frau Pflaum: 38

Herr Maly:... danke, weil das verhandelt wurde zwischen der Jugendhilfe und den Trägern, da war ich außen vor als allgemeiner Sozialdienst. Was die sonstige Ausgestaltung von Einsätzen in Nürnberg angeht, sind wir sicherlich sehr frei. D.h. es liegt im Ermessen des Bezirkssozialpädagogen etwa die benötigten Stunden und die benötigte Dauer zusammen mit der Familie und dem Träger festzulegen. Da gibt's keine Restriktionen. Die individuelle Gestaltung von Einsätzen ist im Rahmen der Jugendhilfe sehr frei. Wir haben für unsere Bezirkssozialpädagogen einen Vordruck, aus dem die Kriterien hervorgehen, die nach dem §20 KJHG

erfüllt werden müssen, damit die Finanzierung möglich wird. Das sind aber ganz einfache Kriterien, die man abprüfen kann. Das denke ich, ist so der konkretere Rahmen, den wir in Nürnberg haben.

Was ich selbst tun werde, war noch die Frage von Ihnen, als Konsequenz dieser Veranstaltung. Ich werde sicherlich in absehbarer Zeit noch mal auf unsere Nürnberger Träger zugehen um drüber zu reden, wie kann man vielleicht doch gezielter Jugendhilfe finanzierte Einsätze „produzieren“. Weil wir, das habe ich vorher in meinem Statement überhaupt nicht erwähnt, weil wir zusätzliche Bedarfe sehen, zunehmend. Das hat einen Hintergrund, der bei der Kasse natürlich auch immer mitschwingt. Das hat auch einen Kostendämpfungshintergrund. Wir sehen nämlich die Möglichkeit durch den gezielten Einsatz von Familienpflegerinnen möglicherweise die eine oder andere sehr teure, sehr intensive und sehr langandauernde ambulante erzieherische Hilfe zu ersetzen. Aber da möchte ich mit Ihnen erst noch ins Gespräch kommen.

Herr Knoll: Die Diskussion hat ja gezeigt, letztlich, dass die Gebührenvereinbarung, so wie sie jetzt steht und wie sie jetzt ausgestaltet ist, doch immer wieder zu Diskussionen führt, weil eben hier die Unterscheidung zwischen der Ausgebildeten und Nicht-Ausgebildeten vorhanden ist. Ich habe erwähnt, das wird von den Kassen sicherlich von den Krankenkassen unterschiedlich intensiv betrieben. Darauf genau zu schauen und auch was gezahlt wird, da gibt es sicherlich Unterschiede. Was den Einsatz der Familienpflege überhaupt im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten anbelangt, der ist festgelegt. Aber darüber hinaus haben viele Krankenkassen entsprechende Satzungsregelungen, in denen man auch, so wie der Herr Stocker schon angesprochen hatte, Sachverhalte abdecken kann, wo jemand in der Familie lebt und schwer erkrankt ist und der Hilfe bedarf, und bei denen man spart, indem man vielleicht Krankenhausaufenthalte vermeidet, das muss man sicher in Erwägung ziehen. Dass ich heute zu den Verhandlungen wenig sagen konnte, tut mir leid, da bin ich also nicht involviert. Aber ich gebe Ihnen mit, dass bei Verhandlungen vielleicht die Erkenntnisse, die heute bei dieser Veranstaltung gewonnen wurden, mit eingebracht werden. Ich für mich persönlich nehme mit und das sagte ich bereits, ich werde bei unserem nächsten Treffen für den Bereich Mittelfranken mit den Verantwortlichen aus den Regionen des Thema Familienpflege noch mal sensibilisieren und natürlich steht mein Angebot auch an Sie, soweit Sie aus Mittelfranken sind. Wenn es Probleme gibt rufen Sie mich an 218485. Ich werde mich der Sache annehmen. Für mich ist es wichtig, dass man gerade vor Ort versucht eine Regelung zu treffen und ins Reine zu kommen auch wenn es andere Hürden gibt. Vielen Dank.

Herr Wölfl: Ich hab mir vier bis fünf Punkte notiert. Erstens, wir werden bei jeder passenden Gelegenheit darauf hinweisen, dass das, was die Stadt Nürnberg und der Landkreis Unterallgäu tun, vorbildlich ist. Wir werden den übrigen Landkreisen empfehlen, dem Landkreis Unterallgäu nachzueifern. Das gleiche wollen wir bei den kreisfreien Städten machen, wenn wir die Gelegenheit finden. Das zweite ist, wie ich vorher schon sagte, wir werden mit dem Referat Jugendhilfe über die Dinge, die Sie vorhin angesprochen haben, reden. Drittens werden wir, wenn es gewünscht wird, den runden Tisch Familienpflege am Leben halten. Ich sehe Kopfnicken, dann werden wir das so machen. Viertens: Was die Verhandlungen mit den Kassen anbelangt, sehe ich mittelfristig nur eine Chance, nämlich dass wir das Gesetz ändern. Wir werden uns an die Gesundheitsministerin Frau Fischer wenden und anfragen bzw. darum bitten, dass § 38 in unserem Sinne geändert wird.

Frau Cyprian: Haben Sie noch eine Empfehlung an die Verbände, die Träger und an die Berufsverbände der Familienpflegerinnen?

Herr Wölfl: Wir wollen den runden Tisch am Leben erhalten und dort mit allen Beteiligten die Dinge besprechen, die sie bedrücken. Sie wissen, wenn alle Stricke reißen, haben wir immer noch Frau Stamm.

Frau Cyprian: Danke Herr Wölfl. Herr Lütke.

Herr Lütke: Für mich bleibt schon ein bisschen die Enttäuschung. Denn eigentlich wollten wir über die Finanzen reden. Ich hatte in Ihnen aber nicht so sehr den Gesprächspartner. Ich nehme aber mit, dass Sie gesagt haben, Sie wollen dafür Sorge tragen, dass noch mal so eine Ebene möglich wird. Sie haben ja wahrgenommen, der Deutsche Caritasverband war vertreten, das Katholische Hauspflegewerk, wir haben hier nicht nur Familienpflegerinnen gehabt, die aus ihrer persönlichen Notsituation kamen, sondern es war eine breite öffentliche Ebene. Ich erwarte, dass Sie uns einen Ansprechpartner nennen, der genau diesen Protest, den wir hier diskutiert haben, dann auch weiterführen kann an die entsprechende Ebene. Das wäre mein ganz großer Wunsch an Sie. Benennen Sie uns bitte den Partner, der uns als Fachmann Ihres Hauses in diesem Prozess begleitet.

Mein ganz großer Dank gilt an der Stelle auch Ihnen, Frau Prof. Cyprian, dass Sie uns dieses Forum geschaffen haben. Denn ich denke, Familienpflege hat das ganz dringend gebraucht und ich möchte das an dieser Stelle auch mal sagen. Das war für uns ganz wichtig. Ein ganz wichtiger Schritt, ja ein Meilenstein, an dem es auf alle Fälle anders weitergeht, als vorher. Das ist für mich die Erfahrung, die ich mitnehme. Ich kann nur allgemein sagen: Familienpflege ist ein bedrohter und vom Aussterben gefährdeter Arbeitsbereich, den es aber zu retten gilt. Ich denke, das haben alle Referenten mehrfach belegt, dass das ein Beitrag ist, der unserer Gesellschaft würdig ist.

Frau Cyprian: Vielen Dank Herr Lütke. Ich darf mich bei Ihnen allen bedanken, dass Sie so lange ausgeharrt haben. Ich darf mich dafür bedanken, dass wir ein partnerschaftliches Gespräch hatten, dass es gezeichnet war von der Sorge, die Schwierigkeiten auszubreiten, aber immer auch von der Suche nach konkreten Lösungen. Mein Wunsch für die Zukunft wäre, dann wäre die Tagung gelungen, dass jeder von uns raus geht und weiß, in welchen Schritten er oder sie weitermacht, um Familienpflege zu sichern. Ich danke Ihnen für Ihr Mitmachen. Ich wünsche Ihnen einen guten Nachhauseweg.