



EDITORIAL



Liebe Leser*innen der EAP-Assist life,

es ist schön zu wissen, dass ein lieber Angehöriger in guten Händen ist. Um dieses Gefühl zu gewährleisten, möchten viele Menschen eine Rund-um-die-Uhr-Betreuung für ihre Angehörigen organisieren. Allerdings muss dabei einiges bedacht werden. Häufig sollen Pflegekräfte aus dem (EU-)Ausland engagiert werden, um diese Aufgabe zu übernehmen. Um eine 24-Stunden-Betreuung zu ermöglichen, sind allerdings einige Regeln zu beachten, die Sie im Stadtgespräch genauer nachlesen können.

Im Sprechzimmer dieser Ausgabe geht es um ein Problem, das bis vor einigen Jahren nur wenigen bekannt war: Antibiotikaresistenz. Antibiotika, die medizinische Revolution des vergangenen Jahrhunderts, drohen an Wirksamkeit zu verlieren. Resistenzen sind auf dem Vormarsch – mit negativen Folgen für uns alle. Was Sie dagegen tun und worauf Sie achten können, erfahren Sie in dieser Ausgabe.

Viel Vergnügen und erhellende Einblicke bei der Lektüre wünschen Ihnen die Mitarbeiter*innen der EAP-Assist!



Nutzen Sie auch unsere Onlineberatung unter:

www.eap-assist.de



» PSYCHOTALK – AKTUELL IN DER PSYCHOLOGIE



INHALT

- » Psychotalk
Gesund(es) Führen – was steckt dahinter?..... 1
- » Das Sprechzimmer
Antibiotikaresistenz – eine der größten Herausforderungen der modernen Medizin 3
- » Stadtgespräch
Pflegefall – die häusliche Pflege durch ausländische Pflegekräfte ... 4
- » Gewinnspiel..... 6
- » Ausblick..... 6

Gesund(es) Führen – was steckt dahinter?

Führungskräfte sind „Multitasker“ in einem komplexen Umfeld. Sie fungieren als Repräsentanten des Arbeitgebers und steuern die Leistungserbringung in ihrem Verantwortungsbereich, damit die Gesamtorganisation ihre Ziele erreicht. Gleichzeitig haben sie eine Fürsorgepflicht gegenüber ihren Mitarbeiter*innen und tragen (hoffentlich!) zur Erhaltung der Gesundheit und Leistungsfähigkeit dieser bei.

Angesichts sich immer wieder ändernder Bedingungen und Aufgabenstellungen müssen Führungskräfte zudem nahezu täglich neue und passende Verhaltensweisen entwickeln. Ebenso gilt es, auch ihre Mitarbeiter*innen zu notwendigen Anpassungsleistungen zu befähigen. Es geht bei Führung also darum, auch bei unter Umständen gegenläufigen Interessen und Erwartungen aktiv immer wie-

der eine Balance zwischen Umfeld, Aufgaben und Ressourcen herzustellen. Wie auf einem beweglichen „Spielbrett“ mit vielen Kugeln ist immer wieder der Blick dafür gefragt, welche Bewegung notwendig ist, um alle Kugeln (möglichst sicher und entspannt) auf dem „Spielfeld“ zu halten. Der Begriff des „gesunden Führens“ kann in diesem Kontext eine hilfreiche Klammer bilden. Er steht, ganz allgemein gesagt, für den nachhaltigen und optimalen Einsatz von Mitarbeiter*innen-Ressourcen und deren Entwicklungspotenzialen.

Was braucht eine Führungskraft dafür?

Neben Fach- und Managementkompetenzen sind für eine „gesunde Führung“ v.a. Selbstreflexion und Selbststeuerung sowie Dialog- und Abstimmungsfähigkeit wesentlich. Dabei geht es übrigens nicht nur um „gesunde Führung“ gegenüber den Mitarbeiter*innen, sondern auch immer um den gesunden Umgang mit sich selbst.



Welche positiven Bedingungen kann eine Führungskraft für ihre Mitarbeiter*innen (und sich) schaffen, um in körperlicher, geistiger und sozialer Hinsicht ein gesundes Arbeitsumfeld sicherzustellen?

Dafür lassen sich drei grundlegende Ansatzpunkte identifizieren.

1. Allseitige Rollen- und Verantwortungsklarheit
2. Gesundheitsförderliche Arbeits- und Kommunikationsbedingungen
3. Qualität des konkreten Führungsverhaltens

Rollen- und Verantwortungsklarheit: Führungskräfte haben zwar eine gewisse „Macht“, sind aber nicht allein für die Verwirklichung gesunder Führung verantwortlich. Daher ist es wichtig, Eindeutigkeit, Transparenz und Stimmigkeit für alle Beteiligten herzustellen, also wer wofür und inwieweit verantwortlich ist. Das Unternehmen stellt dabei den Rahmen zur Verfügung – insbesondere anhand von Leitlinien, Personalinstrumenten und Unterstützungsangeboten. Diese markieren den „Spielraum“. Wenn die Regeln nicht klar sind oder wirkungslos bleiben, passiert es manchmal, dass Mitarbeiter*innen ein Gefühl entwickeln, das sagt: „Hier stimmt was nicht – ‚von oben‘ kommen Hochglanzbrochüren mit Gesundheitsangeboten und gleichzeitig gibt es mehr Druck und höhere Leistungserwartungen auf der Arbeitsebene.“ Nur wenn es dem Unternehmen gelingt, innerhalb dieses Rahmens auch ein stimmiges und verbindliches Gesamtbild abzugeben, wird gesunde Führung möglich.

Die Führungskraft verantwortet dann gesundheitsförderliche Arbeits- und Kommunikationsbedingungen auf Teamebene. Dies beinhaltet die spezifische Arbeitsgestaltung und das erlebbare Führungsverhalten. Die Mitarbeiter*innen übernehmen ihrerseits Verantwortung für ihre Gesundheit, indem sie aufmerksam sind für ihr persönliches Stresserleben und die aktive Förderung ihrer Ressourcen.

Damit diese Verantwortungsebenen gut und wirksam ineinandergreifen, ist ein kontinuierlicher Austausch zwischen den Akteuren notwendig. Die Führungskraft kann diesen Dialog unterstützen, indem sie selbst regelmäßig Feedbackangebote gegenüber den

Mitarbeiter*innen macht und etwaigen strukturellen Klärungs- und/oder Veränderungsbedarf „nach oben“ kommuniziert.

Bezüglich der bereits erwähnten gesundheitsförderlichen Arbeits- und Kommunikationsbedingungen kann eine Führungskraft auf ein breites Instrumentarium an „Stellschrauben“ zurückgreifen und dies situativ angepasst einsetzen. Hilfreiche Fragen für das Feintuning der Arbeitsgestaltung können sein: Sind die Arbeitsinhalte und -abläufe für alle Teammitglieder klar und verstehbar? Ist die Aufgabenverteilung adäquat und fair, die Arbeitsmenge leistbar? Gibt es Handlungsspielräume und können die Mitarbeiter*innen – innerhalb klarer Leitplanken – autonome Entscheidungen treffen? Wie steht es um die Möglichkeit und Förderung des sozialen Austauschs gemäß den Bedürfnissen der Teammitglieder und hinsichtlich der Aufgaben? Ist ein übergeordneter Sinn für alle Teammitglieder in der gemeinsamen Arbeit erkennbar und wird dieser geteilt?

Und schließlich trägt das alltägliche konkrete Führungsverhalten zur Gesunderhaltung der Mitarbeiter*innen bei: indem sich die Führungskraft verlässlich (und gleichzeitig flexibel) zeigt, authentisch (und offen), wertschätzend (und ermutigend) sowie vertrauensvoll (und auch bei Fehlern unterstützend) agiert. In einem solchen Klima können gesunde (Arbeits-)Beziehungen zwischen Führung und Mitarbeiter*innen und innerhalb des Teams gedeihen. Auch Fragen wie „Wie viel Kontrolle brauche ich, wie viel Freiraum und Selbstbestimmung gewähre ich?“ oder „Gestalte ich eine Kommunikation auf Augenhöhe?“ können für die Führungskraft eine gute Klärungsgrundlage bilden.

Alle diese Aspekte tragen im Zusammenspiel zu einer gesundheitsförderlichen Arbeitsgestaltung bei. Und schließlich entscheidet der sorgsame Blick auf sich selbst mit über gesunde Führung. Die Selbstfürsorge einer Führungskraft ist auch „Maßstab“ für ihre Mitarbeiter*innen. Wenn eine Führungskraft z.B. öfter am Wochenende oder aus dem Urlaub heraus E-Mails beantwortet, könnte bei den Mitarbeiter*innen unter Umständen das Gefühl entstehen, es ihr gleichtun zu müssen.

Übrigens ist es – gerade in Zeiten von Homeoffice und „Führung auf Distanz“ – sinnvoll, den Kontakt zu den Bedürfnissen der Einzelnen und des Teams nicht aus dem Blick zu verlieren. „Social Distancing“ meint eigentlich „Physical Distancing“ – die Ermöglichung des (virtuellen) sozialen Austauschs, insbesondere auch des informellen, ist aktuell wichtiger und „gesünder“ denn je.

Falls Sie Fragen zum Thema „gesundes Führen“ haben, können Sie sich jederzeit an die EAP-Assist wenden. Wir beraten Sie gern.

Von Dipl.-Psychologin Kristina Rasel

» DAS SPRECHZIMMER



Antibiotikaresistenz – eine der größten Herausforderungen der modernen Medizin

Wenn Antibiotika nicht mehr wirken

Antibiotika sind seit ihrer Entdeckung vor über 90 Jahren die wichtigste Waffe im Kampf gegen bakterielle Infektionskrankheiten. Schwere, zuvor zum Teil tödlich verlaufende Infektionen konnten nun durch diese medizinische Revolution behandelt werden. Viele Menschenleben wurden gerettet – ein Segen für die Menschheit. Doch durch den breiten und zum Teil verantwortungslosen Einsatz von Antibiotika bei Mensch und Tier ist diese Waffe zunehmend stumpf geworden. Die Zahl der Resistenzen gegen Antibiotika wächst stetig und somit können bakterielle Infektionen vermehrt nicht mehr in Schach gehalten werden. Gesundheitsexperten schlagen Alarm. Das weltweite Problem der Antibiotikaresistenz steht bei der Weltgesundheitsorganisation WHO und der EU ganz oben auf der Agenda.

Wie entstehen Resistenzen?

Bakterien sind anpassungsfähige Lebewesen. Um ihr Überleben zu sichern, entwickeln sie Abwehrmechanismen, um sich gegen Antibiotika zu schützen. Dies geschieht auf natür-

liche Weise bei der Zellteilung durch Kopierfehler des Erbmateri als. Es entstehen zufällige Mutationen im Erbgut der Bakterien, die unempfindlich gegen Antibiotika machen. Diese Widerstandsfähigkeit gegen Antibiotika bezeichnet man als Resistenz. Die Bakterienstämme, die eine Resistenz gegenüber dem Antibiotikum besitzen, haben einen Überlebensvorteil und können sich vermehren und weiter ausbreiten.

Mit jeder Antibiotikagabe wird der Selektionsdruck erhöht, denn je mehr Resistenzen ein Bakterienstamm aufweist, desto vorteilhafter ist dies für die weitere Ausbreitung. Bakterien können die Resistenzgene auch untereinander austauschen und dadurch weitergeben. Besitzen Bakterien verschiedene Resistenzgene, sind sie sogar gegen verschiedene Antibiotika geschützt. Es entstehen resistente oder sogar multiresistente Erreger (MRE), gegen die eine Vielzahl von Antibiotika dann unwirksam sind.

Gesundheitsrisiko durch Antibiotika

Der massive Einsatz von Antibiotika, der die Bildung von Resistenzen vorantreibt, geht mit hohen Gesundheitsrisiken für uns alle einher.

Infektionen mit resistenten oder sogar multiresistenten Bakterien sind oft schwer zu behandeln oder sogar nicht behandelbar und können dann tödlich enden.

Die Übertragung von resistenten Bakterien erfolgt in der Bevölkerung von Mensch zu Mensch. Aber auch in der Umwelt finden sich resistente Erreger. So werden in der industriellen Tierhaltung Tonnen von Antibiotika verfüttert, wodurch sich resistente Bakterien entwickeln. Mit den Ausscheidungen der Tiere gelangen diese resistenten Keime auch in die Böden und Gewässer. Durch den Verzehr von Fleisch nehmen wir sowohl resistente Erreger als auch Antibiotika in Spuren auf.

In medizinischen Einrichtungen wie Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen besteht ein erhöhtes Risiko, sich mit multiresistenten Erregern anzustecken. Durch die häufige Antibiotikaaanwendung im Medizinbetrieb ist das Auftreten resistenter Erreger wahrscheinlicher als außerhalb. Hinzu kommt, dass Patient*innen mit einem geschwächten Immunsystem oder nicht intakter Haut durch OP-Wunden ein erhöhtes Risiko für das Eindringen von Bakterien haben.



Verantwortungsvolles Handeln erforderlich

Wenn Antibiotika zu oft, über einen zu langen Zeitraum oder unsachgemäß angewandt werden, begünstigt das die Entstehung und Verbreitung von resistenten Erregern. Bei jeder Markteinführung einer neuen Klasse von Antibiotika zeigte sich, dass die Bakterien nur wenige Jahre brauchen, um sich anzupassen und sich durch Resistenzbildung zu schützen. Es muss dringend gehandelt werden, damit in Zukunft weiterhin wirksame Antibiotika zur Bekämpfung von lebensbedrohlichen bakteriellen Infektionen zur Verfügung stehen. Erforderlich ist daher der gezielte und verantwortungsvolle Einsatz von Antibiotika.

Das heißt, Antibiotika sollen nur dann eingenommen werden, wenn eine bakterielle Infektion vorliegt, die mit schwerwiegenden Symptomen einhergeht und mit der das eigene Abwehrsystem überfordert ist. Bei banalen Erkältungserkrankungen oder einer Grippe sind Antibiotika nicht hilfreich, sondern eher schädlich, denn diese Infekte werden durch

Viren verursacht, gegen die Antibiotika nicht wirksam sind. Das gilt auch für Infektionen mit dem Pandemievirus SARS-CoV-2. Ausnahmen sind zusätzliche bakterielle Infektionen, die eine Viruserkrankung verkomplizieren können.

Grundsätzlich bringt die Einnahme von Antibiotika bei Virusinfektionen keinen Nutzen, birgt aber Risiken wie Resistenzbildung und unerwünschte Arzneimittelwirkungen (z. B. Übelkeit, Durchfall oder Hautausschlag).

Gut zu wissen

- Die empfohlene Dauer der Antibiotikaeinnahme ist heute kürzer als früher: Infektionen sollen ausreichend lang, aber so kurz wie möglich behandelt werden. Auch das schützt vor Antibiotikaresistenzen.
- Antibiotika sollten nur nach ärztlicher Verordnung eingenommen werden. Kaufen Sie bitte keine Antibiotika ohne Rezept im Internet.

- Wenn der Arzt/die Ärztin Ihnen ein Antibiotikum in Reserve für das Wochenende verordnet (für den Fall, dass es schlimmer wird), fragen Sie ihn/sie bitte, was damit genau gemeint ist.
- Vorgeschriebene Einnahmezeiten beachten: Dreimal täglich bedeutet alle acht, zweimal täglich alle zwölf und einmal täglich alle 24 Stunden.
- Den richtigen Einnahmezeitpunkt beachten, wie auf dem Beipackzettel angegeben (vor, zu oder nach den Mahlzeiten).
- Nehmen Sie das Antibiotikum genau so lange ein, wie es verordnet wurde.
- Übrig gebliebene Antibiotika über den Hausmüll entsorgen oder in der Apotheke abgeben. Keinesfalls im Waschbecken oder in der Toilette wegsputzen. ■

Von Dr. Michaela Stein-Kreidelmeyer

Pflegefall – die häusliche Pflege durch ausländische Pflegekräfte

Ihre Eltern leben noch im eigenen Haushalt, benötigen aber zusehends mehr Unterstützung und Betreuung? Die Leistungen der Pflegekasse sind ausgereizt, ein ambulanter Pflegedienst kommt regelmäßig ins Haus und auch eine stationäre Tagesbetreuung reicht nicht mehr aus? Auch Ihnen ist es nicht möglich, rund um die Uhr für die Eltern da zu sein?

In ein Seniorenheim möchten Ihre Eltern aber noch nicht und auch Sie würden ihnen gern ein Verbleiben in den eigenen vier Wänden ermöglichen?

Da klingt die viel beworbene 24-Stunden-Betreuung durch Haushalts- und Pflegekräfte aus Osteuropa wie DIE Lösung!

Doch eine 24-Stunden-Betreuung durch nur eine Person ist arbeitsrechtlich in Deutschland nicht erlaubt. Für diese Rund-um-die-Uhr-Betreuung wären mindestens drei Vollzeitbeschäftigte nötig. Und die Pflegekasse übernimmt die Kosten für die Beschäftigung einer ausländischen Pflegekraft im Privathaushalt nicht.

Wie kann dann eine legale Beschäftigung ausländischer Kräfte im Privathaushalt ausse-

hen? Welche Beschäftigungsmodelle gibt es und welche Kosten kommen hierbei auf Sie zu?

Rechtliche Rahmenbedingungen für die Beschäftigung einer ausländischen Pflegekraft im Privathaushalt

Grundsätzlich können Arbeitskräfte aus EU-Staaten ohne Arbeitserlaubnis in Deutschland beschäftigt werden. Pflegekräfte aus Drittstaaten (= Ausländer aus Nicht-EU-Staaten) benötigen für die Arbeitsaufnahme hingegen eine Aufenthaltserlaubnis.

Für hierzulande beschäftigte Arbeitskräfte aus dem Ausland gilt – egal ob sie bei einer ausländischen Firma angestellt sind oder bei Ihnen im Privathaushalt – das deutsche Ar-

beits- und Tarifrecht. Somit sind sie zu denselben Bedingungen wie deutsche Arbeitskräfte zu beschäftigen.

Dies bedeutet, dass eine 24-Stunden-Betreuung durch nur eine Pflegekraft schon allein wegen der zulässigen täglichen Arbeitszeit rechtlich nicht möglich ist.

Zudem ist es wichtig, zwischen einer ausländischen Haushaltshilfe und einer ausländischen qualifizierten Pflegekraft zu unterscheiden, denn die Haushaltshilfe darf nur bestimmte Tätigkeiten ausüben.

Zu den Tätigkeiten, die eine Haushaltshilfe verrichten darf, gehören beispielsweise alle im Haushalt anfallenden Arbeiten wie Kochen und Putzen. Auch die Durchführung pflegerischer Alltagshilfen wie die Unterstüt-

» STADTGESPRÄCH



zung bei der Körperpflege und die soziale Betreuung (z. B. Spaziergehen und Vorlesen) ist erlaubt. Eine Haushaltshilfe darf aber keine Behandlungspflege durchführen! Verbandswechsel oder die Verabreichung von Medikamenten dürfen nur qualifizierte Pflegekräfte mit einer anerkannten Ausbildung vornehmen.

Die drei häufigsten Beschäftigungsmodelle

1. Selbständige Haushalts- und Betreuungskräfte aus der EU

Selbständige dürfen ihre Dienstleistungen im EU-Ausland anbieten. Der Kontakt wird häufig über entsprechende Agenturen hergestellt, der Vertrag dann aber direkt zwischen der selbständigen Betreuungskraft und der Familie bzw. der zu pflegenden Person geschlossen.

Aber Vorsicht: Sollte die selbständige Pflegeperson nur in Ihrer Familie tätig sein, könnte eine Scheinselbständigkeit vorliegen! Diese ist in Deutschland verboten und wird mit hohen Strafen auch für den Auftraggeber geahndet.

2. Das Entsendemodell

Bei diesem Modell wird mit einem ausländischen Unternehmen ein Vertrag abgeschlossen.

Dieses Unternehmen entsendet dann eine bei ihm angestellte Arbeitskraft in den Haushalt der pflegebedürftigen Person. Es kümmert sich auch um Urlaubs- und Krankheitsvertretung.

Weisungsbefugt gegenüber der Arbeitskraft sind nicht Sie als Auftraggeber, sondern

nur der Arbeitgeber im Ausland! Deshalb ist es wichtig, im Vertrag die Arbeitszeiten und -inhalte genau zu definieren.

3. Das Arbeitgebermodell

Beim Arbeitgebermodell werden Sie selbst zum Arbeitgeber und schließen einen Arbeitsvertrag mit der ausländischen Betreuungskraft ab. Als Arbeitgeber sind Sie dann der Betreuungskraft gegenüber auch weisungsbefugt.

Als Arbeitgeber müssen Sie sich selbstverständlich an das deutsche Arbeits- und

Tarifrecht halten, also z. B. auch Urlaub gewähren und die Ruhezeiten von mindestens elf Stunden zwischen zwei Arbeitseinsätzen einhalten. Außerdem müssen Sie als Arbeitgeber Steuern und Sozialabgaben für die Betreuungskraft abführen.

Kosten

Egal für welches Modell Sie sich entscheiden, Sie werden mit Kosten von monatlich ca. 2.500 bis 3.000 Euro rechnen müssen.

Die Pflegekasse kommt für die Kosten einer ausländischen Betreuungs-/Pflegekraft nicht auf. Allerdings können Sie bei anerkannter Pflegebedürftigkeit mit dem Pflegegeld und unter bestimmten Voraussetzungen auch mit dem Entlastungsbetrag der Pflegekasse zumindest einen Teil der Kosten abdecken.

Außerdem sind die Ausgaben für ausländische Haushalts- und Betreuungskräfte bis zu einem gewissen Betrag steuerlich absetzbar.

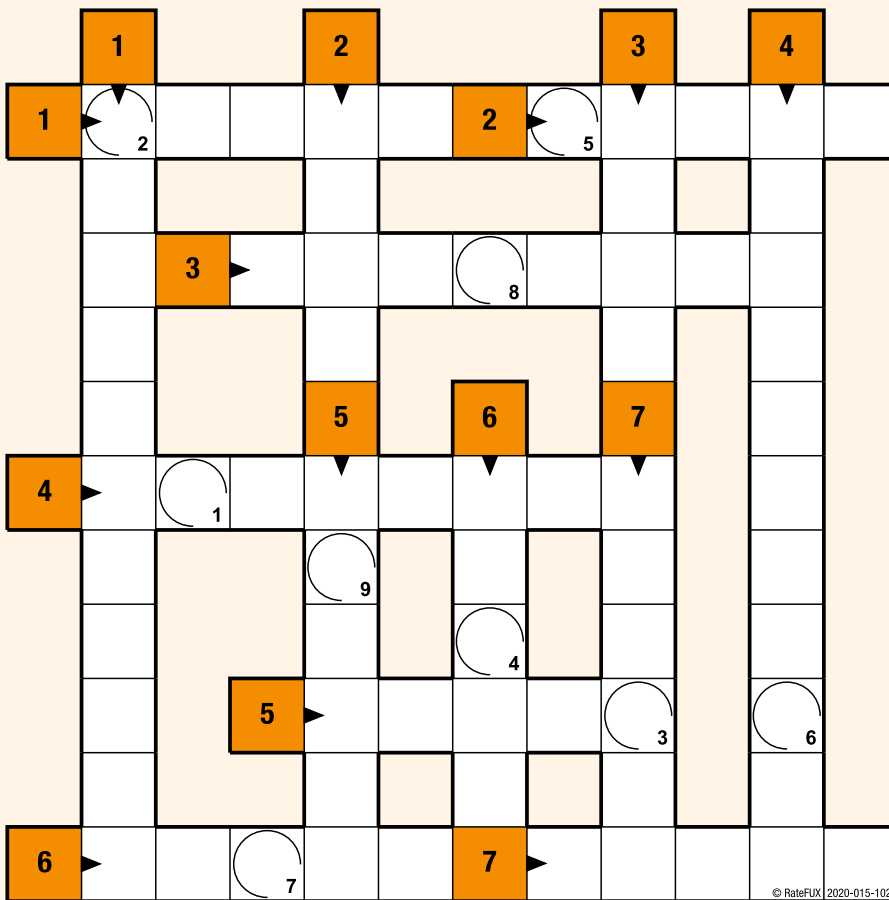
Auch wenn also eine Rund-um-die-Uhr-Betreuung kaum realisierbar ist und die Organisation einer Unterstützung durch eine ausländische Haushaltshilfe sich nicht ganz einfach gestaltet, kann die zusätzliche Präsenz einer solchen Arbeitskraft im Rahmen des Möglichen für viele trotzdem schon eine große Entlastung bedeuten.

Sollten Sie Fragen zu diesem Thema haben, steht Ihnen die EAP-Assist gern beratend zur Seite. ■

Von Dipl.-Sozialpädagogin Christina Bode



» GEWINNSPIEL

**Waagrecht**

1. Gesichtshautfarbe
2. Eiterbläschen
3. Vorsteherdrüse
4. spezialisierter Mediziner
5. Teil des Mundes
6. griech. Vorsilbe: Nerven
7. hinterer Teil des Fußes

Senkrecht

1. Blutübertragung
2. Reizleiter im Körper
3. med.: zum Munde gehörig
4. Hospital, Klinik
5. Gesundmacher
6. Körperpartie
7. Augenflüssigkeitropfen

Lösung

1	2	3	4	5	6	7	8	9
---	---	---	---	---	---	---	---	---

Impressum*Herausgeber:*

EAP-Assist
 Eine Marke der ife Gesundheits-GmbH
 Dr. Barbara Ruß-Thiel, Dr. Ekko Schrader
 Gut Nehmten, 24326 Nehmten
 Tel.: 04526 907400-0 · Fax: 04526 907400-9
 www.eap-assist.de

Layout:

Lürssen Brüggmann Werbeagentur GmbH

Bildnachweise:

S. 1: Editorial © ivan kmit, Balance © Andrey Popov ·
 S. 2: Besprechung © Jacob Lund · S. 3: Tabletten ©
 BillionPhotos.com · S. 4: Petrischale © analysis121980,
 Medizin © I Viewfinder, Schweine © Sonja Birkelbach,
 Schnupfen © LIGHTFIELD STUDIOS · S. 5: Pflegerin ©
 LIGHTFIELD STUDIOS, Vertrag © Ingo Bartussek · S. 6:
 Ergonomie © PORNCHAI SODA, Gelassenheit ©
 djononimo, Ablehnung © Wolfilser

Druck: oeding print GmbH

Fragen? Anmerkungen? Probleme?

Hier können Leser*innen ihre Fragen oder Anmerkungen loswerden, aber auch über Probleme im Beruf, in der Ehe oder mit den Kindern sprechen. Senden Sie einfach eine Nachricht an folgende E-Mail-Adresse:

kummerkasten@eap-assist.de

» AUSBLICK AUF DAS NÄCHSTE HEFT

**Ergonomie am Arbeitsplatz****Gelassenheit bei der Arbeit****Ablehnung von Reha-Maßnahmen**