

Pflege und Beruf vereinbaren: Wie Unternehmen effektiv unterstützen können

reingehört

*Im Gespräch mit **Christian Münch**, Leiter des Teams Arbeitsmarktpolitik und Fachkräfte bei der SIHK zu Hagen*

Wenn Beschäftigte Beruf und Pflegeverantwortung gleichzeitig bewältigen müssen, helfen gute Rahmenbedingungen am Arbeitsplatz - z. B. konkrete Informationen zu den gesetzlichen Leistungen oder handfeste Unterstützung durch betriebseigene Vertretungs-Regeln. Einige Unternehmen nutzen bereits solche effektiven Instrumente, auch um ihre Fachkräfte im Krisenfall nicht zu verlieren. Die Südwestfälischen Industrie- und Handelskammer zu Hagen (SIHK) setzt selbst auf eine Reihe von Unterstützungsmöglichkeiten für ihre Beschäftigten mit Pflegeverantwortung. Als Servicestelle für Unternehmen, trägt sie zugleich in die Region, welche Möglichkeiten Unternehmen haben, pflegende Beschäftigte von betrieblicher Seite aus zu unterstützen.

Herr Münch, welche Angebote machen Sie als SIHK für Ihre Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, wenn der Fall eintritt, dass sie Angehörige pflegen müssen?

CHRISTIAN MÜNCH: Also der grobe Überblick: Für uns bei der SIHK bedeutet das, dass wir erstens einfach Informationen zur Verfügung stellen, die unsere Mitarbeitenden schnell abgreifen können. Ein Angebot zu machen, was auch hilft, bevor es eigentlich so weit ist. Also im Sinne von Prävention zu sagen: Liebe Kolleginnen und Kollegen, aus Erfahrung heraus, gibt es Dinge, die solltet ihr jetzt vielleicht machen, damit, wenn diese Situation eintritt, ihr einfach gewappnet seid. Und das andere ist: Wir haben intern Ansprechpartner. Wir sind im Moment zu zweit, die wir als Pflegelotsen, als Ansprechpartner, zur Verfügung stehen. Damit im konkreten Fall der Mitarbeitende einfach schnell eine Ansprechstelle hat, wo man mal eben hingehen kann. Und das Dritte ist eine Kulturfrage im Unternehmen: Wie gehe ich als Unternehmen mit so einer Krisensituation um? Und da Regularien im Unternehmen zu finden, so wie wir es jetzt gemacht haben und zu sagen, in dem Moment, wo die Krisensituation da ist, ist geklärt, was ich als Mitarbeitender machen darf, oder wo ich nicht mehr fragen muss, sondern auch die Kulturfrage geklärt ist. Damit im konkreten Falle, die Mitarbeitenden wissen, dass sie hier gut aufgehoben sind und das hilft am Ende allen Kollegen, auch denen, die mich dann vertreten müssen.

Gehen wir da einmal kurz auf das Thema Prävention ein. Das ist für die SIHK zu Hagen ein wichtiges Thema. Wie genau sieht Prävention aus, für Menschen, die in die Situation geraten könnten, zu pflegen?

Das hat für mich zwei Aspekte. Das eine ist dieses Thema Resilienz. Zu gucken, wo sind meine Stressfaktoren und wie kann ich frühzeitig ein Stoppsignal senden und sagen: Ich merke, ich komme in eine Belastung, die ich nicht mehr bewältigen kann. Und das andere ist, dass ich Dinge bei-

„Regeln sind wichtig, damit die Mitarbeitenden wissen, dass sie im konkreten Fall in ihrem Unternehmen gut aufgehoben sind.“

zeiten vorbereite. So haben wir das auch in einer unserer Wochenrunden gemacht und haben Hinweise gegeben: Habt ihr eigentlich eine Vorsorgevollmacht? Weil den Leuten gar nicht klar ist, was in so einem Moment passieren kann. „Weißt du, wo die Unterlagen deiner Eltern liegen? Welche Medikamente die brauchen, oder wer der Hausarzt ist?“ Ganz einfache Dinge, die man im Vorfeld regeln sollte, damit man sich, wenn der Fall eintritt, darüber keine Gedanken mehr machen muss.

Um vielleicht auch mal so ein bisschen die Größenordnung klarzumachen: Wie viele pflegende Angehörige haben Sie im Unternehmen?

Das wissen wir tatsächlich nicht. Ich könnte natürlich bestimmt 10 Kollegen und Kolleginnen aufzählen, die uns konkret angesprochen haben. Tatsächlich gibt es aber bestimmt eine hohe Dunkelziffer, die das einfach nicht tun, weil sie vielleicht Beruf und Privatleben stärker trennen. Auch da war ja unsere Idee, auch diesen Mitarbeitenden etwas an die Hand zu geben, was sie im Zweifelsfall unterstützt, wenn sie diese Trennung haben wollen und diesen persönlichen Kontakt nicht suchen.

Also fragen Sie das tatsächlich auch nicht ab?

Nein, wir fragen das nicht ab. Wir wissen, dass der Bedarf da ist, durch die Kollegen, die wir kennen. Wir haben etwas mehr als 100 Mitarbeitende und wenn ich jetzt schon sage, ich habe schon mit 10 Kolleginnen oder Kollegen gesprochen, die mich angesprochen haben, dann wissen wir, das sind deutlich mehr als diese 10 Prozent.

Bei uns im Intranet gibt es eine Informationsseite, da kann ich natürlich gucken, wie viele Leute haben drauf geguckt und das werden deutlich mehr als 10 sein. Keine Frage.

Und bei den Mitarbeitenden, von denen Sie wissen, dass sie in der Pflegesituation zu Hause sind, sind das eher Frauen oder eher Männer?

Aktuell definitiv eher Frauen, aber ich muss dazu sagen, die letzten Anfragen kamen alle von Männern. Also da, wo vielleicht Trennungen waren, wo es dann Kollegen waren, die sich jetzt kümmern müssen. Noch überwiegt es, glaube ich, aber das könnte hier auch daran liegen, dass wir sowieso einen höheren Frauenanteil als Männeranteil in der Kammer haben.

„Wenn sich die Situation für die Pflegenden verschlechtert, ist die Gefahr größer, dass sie den Arbeitsplatz verlassen oder Arbeitszeiten reduzieren.“

Wenn man die Begriffe „Pflege, Angehörige und Rentenpunkte“ googelt, findet man bei der Deutschen Rentenversicherung die Information „Die Pflege von Angehörigen lohnt sich auch für die Rente“. In der aktuellen Gesundheitspolitik in Deutschland wird dagegen diskutiert, dass weniger Rentenpunkte angerechnet werden sollen, wenn man Angehörige pflegt. Wie haben Sie diese Pläne aufgenommen?

Mit Skepsis. Wenn eine Pflegesituation auftaucht, muss ich zwei Dinge übereinander bringen: mein eigenes berufliches Leben und die Pflege der Angehörigen. Da steht dann erstmal im Vordergrund, das zu organisieren. Und die Gefahr besteht – und jetzt setze ich die Fachkräftesicherungsbrille der SIHK auf – wenn sich die Situation für die Pflegenden grundsätzlich verschlechtert, dann ist die Gefahr größer, dass sie den Arbeitsplatz verlassen oder Arbeitszeiten reduzieren, weil man es nicht mehr organisieren kann. Da müssen wir gucken, wie sich das Thema entwickelt. Denn eigentlich wollen wir ja mit Hilfe der verbesserten Vereinbarkeit, dass eben das funktioniert: Dass Menschen weiter ihre Leistung in den Unternehmen bringen können, damit

wir nicht noch mehr in den Fachkräftemangel hineinkommen. Aber natürlich geht es auch darum, dass die Pflegenden, die schon eine Doppelbelastung haben, sich nicht auch noch finanziell Gedanken machen müssen.

Und wenn sich die Rahmenbedingungen politisch verschlechtern, fangen viele an zu überlegen, ob das funktionieren kann. Da sehen wir natürlich hin, weil wir in der Fachkräftesicherung sind. Bei allem, was da kontraproduktiv ist, versuchen wir zumindest anzumerken: „Das ist eine Entwicklung, die wir nicht gutheißen.“

Dazu muss man wissen: Hier geht es zunächst nur um den Referentenentwurf zum Pflegeneuordnungsgesetz. Da ist noch nichts in trockenen Tüchern. Bleiben wir also einfach mal konstruktiv. Liegt es jetzt auch in der Hand der Unternehmen, den pflegenden Menschen Perspektiven zu eröffnen?

Absolut. Ich glaube, dass Unternehmen eine Kultur schaffen müssen, dass so ein Fall in den betrieblichen Regularien abgebildet ist. Damit Betroffene Klarheit haben: Ich kann das aus eigener Erfahrung schildern: Wenn ich dann sage: „Mein Vater ist gestürzt, ich muss jetzt mal eben nach Münster fahren.“, und niemand sagt, „Das geht nicht oder dann müssen wir mal gucken, wie das mit der Arbeitszeit ist.“, sondern dass wir einfach sagen: „Stell dein Telefon um und fahr. Den Rest regeln wir schon.“ Es ist am Ende auch betriebswirtschaftlich sinnvoll, sich darüber Gedanken zu machen: Was brauchen meine Mitarbeitenden, um diese Situation mit den Möglichkeiten, die wir als Arbeitgeber bieten können, gut zu organisieren.

Bleiben wir bei diesem Punkt: Was brauchen ihre Mitarbeitenden, ganz konkret, an Hilfestellungen?

Das eine ist: Informationen zusammenzustellen. Das haben wir im Intranet gemacht mit einer eigenen Informationsplattform. Wir haben da zu verschiedenen Themen konkrete Informationen zusammengestellt. Dabei hat uns die Hochschule für Gesundheit in Bochum sehr unterstützt. Auch bei dem Thema Prävention. Also was sollte ich eigentlich im Vorfeld haben, damit es hinterher einfacher wird. Und das andere ist: Für uns war gleich klar, dass wir im Betrieb mindestens eine Person brauchen, die ich einfach ansprechen kann. Damit ich also eine konkrete Ansprechperson habe, der ich sagen kann: „Da ist jetzt was passiert und jetzt geht es mir wirklich nicht gut. Es überfordert mich gerade alles“.

Da sind wir ein Kollege, eine Kollegin, die immer ihre Tür offen haben, und dann ist auch alles andere erstmal egal. Dann können wir den Kollegen helfen, mal durchzuatmen, zu sortieren und zu gucken, dass man bei dieser Vielfalt dessen, was da auf einen einströmt, die helfende Hand ist, die Schulter, die dann einfach sagt: „Bleib mal ruhig, wir regeln das jetzt“.

Welche ganz konkreten Maßnahmen können dann ergriffen werden? Nehmen wir den Fall, den Sie genannt haben: Der Vater stürzt. Er lebt 50/60 Km mit dem Auto entfernt. Ich bin in einer Vollzeitanstellung. Wie regeln Sie das?

Das sind Dinge, die wir über eine Dienstvereinbarung, klassischerweise über Arbeitszeit- und Vertretungsregelungen festgelegt haben. Damit wenn so eine Krisensituation auftaucht, klar ist: Dann bin ich jetzt eben nicht da. Das muss man aber regeln. Denn es soll ja auch für alle gleich gelten: Wie sind die Arbeitszeitregeln, und was passiert wenn ich nicht da bin? Wer übernimmt meine Vertretung? Das hilft in dem Moment.

Wir reden hier bestimmt auch über solche Dinge wie angepasste Arbeitszeiten, flexiblere Freizeiten...

Genau. Auch wir haben flexible Arbeitszeiten und unsere Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeit, zur Abwesenheit, Urlaub und alles, was da ist, auch mit Sondertagen... Diese Dinge, die müssen halt in den Unternehmen geregelt sein, dass man flexibel sagt: Ich komme jetzt nicht um sieben Uhr, ich muss erst was regeln. Ich komme erst um 10 Uhr. Oder dann beantworte ich eine E-Mail auch mal abends um 10 Uhr. Da kann die Beschäftigte sehr gut mit leben, und es bleibt halt nichts liegen. So kann ich dann meine Arbeit und die Anforderung an mich, auch mit meiner Pflegesituation verbinden.

„So kann ich meine Arbeit mit meiner Pflegesituation verbinden.“

Jetzt ist das natürlich ein anstrengendes Leben: Ich habe zu Hause jemanden, den ich pflegen muss. Da häuft sich auch einiges an. Wie können Sie da supporten? Ihr Ziel kann ja nicht sein, dass die Kerze langfristig an beiden Enden brennt.

Das eine ist, dass wir auch rechtliche Regelungen ganz bewusst dargestellt haben, also welche Möglichkeiten habe ich als pflegende Person eine Pflegezeit zu nehmen. Damit gehen wir offen um. Genauso haben wir gesagt: Das Thema Resilienz ist bei uns ganz wichtig. Das heißt, wir bieten Resilienzseminare für unsere Beschäftigten an. Also wie gehe ich mit Stresssituationen grundsätzlich um. Wir haben bei uns auch eine externe psychologische Beratung. Wenn also

ein Mitarbeiter in eine psychische Belastung kommt, kann er kostenfrei über den Arbeitgeber finanziert eine Erstberatung bekommen – um zu gucken, wie wir gemeinschaftlich über eine Zeit eine Lösung hinkriegen. Dass wir im nächsten Schritt

INFO: Es gibt externe Angebote zur psychosozialen Beratung in Stress- und Krisensituationen für betriebliche Zwecke von verschiedenen Anbietern.

„Wenn man die Beratungsstrukturen außerhalb der Unternehmen kennt und mit ins Boot holt – das hilft beiden Seiten.“

dann aber auch den Kontakt zur Pflegeberatung herstellen, die es ja in den Städten und Kommunen gibt. Wir empfehlen: Nimm da auf jeden Fall Kontakt auf, das sind Leute, die sind viel intensiver geschult als wir das sind und die auch uns als Arbeitgeber mit unterstützen können. Dass man als Unternehmen die vorhandenen Beratungsstrukturen außerhalb der Unternehmen kennt und mit ins Boot holt. Das hilft am Ende beiden Seiten.

Damit kommen wir dann zu ihrer zweiten Rolle: Sie sind als SIHK auch beratend tätig für andere Unternehmen, die sich fragen, wie sie pflegende Mitarbeitende unterstützen, können. Wie leicht oder schwer ist es da manchmal, ihre Gesprächspartner in den Unternehmen zu überzeugen?

Dadurch, dass wir uns in der Region intensiv mit dem Thema „Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Pflege“ auseinandersetzen, ist es relativ einfach einen Zugang zu kriegen. Da geht es dann eher darum, wie schnell ich das konkret gefasst bekomme für das Unternehmen.

Da ist es als erstes wichtig, dass man den Unternehmen klar macht: Sucht euch mindestens einen, je nach Größe vielleicht auch mehrere Beschäftigte, die die Aufgabe „Pflegelotse“ freiwillig übernehmen. Das bedeutet, jemanden im Betrieb zu haben, der eine grundsätzliche Informationsquelle sein kann. Wo ich als Beschäftigte einfach hingehen kann, die für den Beschäftigten in dem Moment konkret da ist. Eine Person die, vielleicht auch mal eine Informationsveranstaltung organisieren kann. Denn eine Personalabteilung kann nicht alles wissen. Die können arbeitsrechtliche Dinge zur Verfügung stellen. Die kennen im Zweifelsfall auch die rechtlichen Grundlagen. Aber alles, was da sonst so dahinter ist, ist auch nicht Aufgabe einer Personalabteilung. Und da ist es sehr hilfreich noch jemand zu haben, der sich einfach auskennt, was so ein Unternehmen tatsächlich braucht.

Eine zweite Frage ist außerdem, ob Unternehmen das Thema Vereinbarkeit auf dem Schirm haben. Es ist eine gute Sache, das ganze Thema mit einer Befragung der Beschäftigten mal aufzuschlüsseln und mit Zahlen zu hinterlegen. Eine solche Befragung zur Pflegeverantwortung kann man an jede Mitarbeiterbefragung anhängen.

Angenommen, ein Unternehmen sagt: „Das ist eine super Idee. Wir würden gerne Pflegelotsinnen oder Lotsen bei

uns installieren und ausbilden.“ Können Sie da mit Expertise weiterhelfen?

Ja, weil wir die Kontakte haben. Jetzt bin ich ja für Hagen, Ennepe-Ruhr und im Märkischen Kreis zuständig. In allen Kreisen, gibt es Möglichkeiten, Pflegelotsen ausbilden zu lassen, z.B. im Ennepe-Ruhr-Kreis über Frau Beermann. Da bekommt man auch Informationen. Da können wir schnell auch an externe Unternehmen vermitteln. Wir kennen die öffentlichen Institutionen, die da weiterhelfen.

Ist es denkbar über etwas nachzudenken, wie aufsuchende, aufklärende Arbeit, also dass man Teams in die Unternehmen schickt? Die zum Beispiel mal einen halben Informationstag oder einen Kurzvortrag zu diesen Themen vorbereiten und damit proaktiv auf die Unternehmen zugehen und sagen: Ihr habt Möglichkeiten.

Im Grunde gibt es über die Städte, über die Kreise eben auch Ansprechpersonen, Pflegeberater, die auch in Unternehmen gehen, die ich als Unternehmer, im Zweifelsfalle auch kostenfrei, in Anspruch nehmen kann. Und da geht es für uns darum, diese Tür zu öffnen: Da ist ein Thema, das ist wichtig für euch und wenn ihr das für euch erkannt habt, dann lassen wir die Unternehmer nicht alleine, sondern sagen: So, jetzt kann ich die nächsten Kontakte besorgen, so dass du dieses Thema für dein Unternehmen weiter bearbeiten kannst.

Wie wird ihr Angebot wahrgenommen oder angenommen von den betroffenen Mitarbeitenden?

Erstmal finden das grundsätzlich alle gut, dass es das gibt. Und wir wissen bei denen, die eine konkrete Frage haben oder in der Situation sind, dass alle froh sind, dass sie da jemanden haben. Zu wissen, ich habe jetzt hier einen Ansprechpartner. Ich kann da mal eben hingehen. Das hilft halt wahnsinnig.

Und was diese grundsätzlichen Regelungen angeht: Ich bin zum Beispiel mit meiner Pflegesituation, die ich letztes Jahr hatte, offensiv umgegangen. Ich konnte es ohnehin nicht vermeiden, weil es mich halt extrem belastet hat. Aber ich habe es auch öffentlich gemacht, wie mein Arbeitgeber mit mir umgegangen ist. Ich hatte Freiheiten ohne sie auszu-

„Zu wissen, ich habe jetzt hier einen Ansprechpartner. Das hilft halt wahnsinnig.“

nutzen, aber es war für mich eine extreme Erleichterung in dieser Krisensituation, dass ich nicht den zusätzlichen Stress hatte, mir jetzt auch über meinen Job sozusagen noch Gedanken zu machen. Und das ist wichtig in solchen Situationen und diese Beispiele, wo das funktioniert hat,

und wie es funktioniert, kann man auch gut intern „vermarkten“.

Haben Sie das denn institutionalisiert? Also gibt es da bei Ihnen Fortbildungen zu dem Thema oder Informationsveranstaltungen oder wie genau läuft das bei Ihnen ab?

Bei der Einführung dieses Konzepts, das wir für die Mitarbeitenden zum Thema Vereinbarkeit und Pflege gemacht haben, haben wir es tatsächlich sehr persönlich gemacht. Wir sind bewusst auf alle Kollegen persönlich zugegangen, entweder im Einzelgespräch oder eben auch in den Abteilungen zusammen: Pass mal auf, wir, meine Kollegin und ich, wir sind die Ansprechpartner, wenn ihr was habt. Wir haben eine Informationsplattform für euch. Da könnt ihr euch informieren. Nutzt das bitte. Das machen wir auch bei neuen Kollegen, die da sind. Spätestens, wenn die in der Vorstellung bei mir am Schreibtisch sitzen, dann kriegen die genau die gleichen Infos. Also da muss Kontinuität rein. Da muss man auch immer wieder mal dran erinnern und es immer mal wieder ins Gedächtnis zurückrufen.

„Es macht einfach was mit einem, wenn man in einer Krisensituation im Unternehmen ernst genommen wird. Das behalte ich im Kopf ...“

Pflege ist natürlich in gewisser Hinsicht auch eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe. Sie haben das angesprochen: Grundsätzlich wird sich die Situation nicht verbessern – wir werden älter, der demografische Wandel in Deutschland... Welche Modelle könnten sie sich vorstellen in Zukunft? Was würden Sie sich wünschen?

Diese politische Begleitung, die Rahmenbedingungen zu schaffen, das ist ein Muss. Das sind ja diese gesetzlichen Rahmenbedingungen, mit Freistellung oder mit Pflegezeitgesetz. Denn das Problem ist ja da, und es wird nicht kleiner. Und da müssen wir eine Politik haben, die das so gut es geht flankiert. Und genauso sehe ich das für unsere Unternehmen: Das sind eure Mitarbeiter, das sind eure treibenden Arbeits- und Fachkräfte. Die kommen irgendwann in eine solche Situation und sind dann sehr froh, wenn sie in ein Unternehmen kommen und wissen: „Ich werde da aufgefangen. Die kennen das Thema und ich kann da offen jemanden ansprechen.“ Und ich habe als Unternehmen für mich sowohl

TIPP: Vereinbarkeit von Pflege und Beruf immer wieder auf die betriebliche Tagesordnung setzen und gleich beim Onboarding von neuen Mitarbeiter*innen thematisieren.

eine Kultur als auch eine Regelung, wie es dann praktisch geht. Das kann man betriebswirtschaftlich positiv rechnen. Denn es macht mit einem Mitarbeiter einfach was in der Bindung zu dem Arbeitgeber: Dass man mich in meiner Krisensituation ernst nimmt. Das behalte ich ja im Kopf.

IM INTERVIEW

Christian Münch

Südwestfälische Industrie und Handelskammer
zu Hagen – SIHK
Christian.Muench@hagen.ihk.de
www.sihk.de

EFFEKTIVE BETRIEBLICHE INSTRUMENTE

1. Die Beschäftigten zu Pflegeverantwortung befragen (aktuell oder in naher Zukunft)
2. Pflegelotsen als interne Ansprechpartner*innen im Unternehmen installieren
3. Informationen zu Beratung und Hilfe sowie zu rechtlichen Regelungen zur Verfügung stellen
4. Auf Prävention und vorsorgende Regelungen hinweisen
5. Unternehmens-Kultur klären: Wie unterstützen wir in der Krisensituation?
6. Die Regeln z.B. zu Freistellung oder flexiblem Arbeiten festlegen und publik machen
7. Mit dem regionalen Beratungs- und Hilfenetz zusammen arbeiten

HILFREICHES

- **Infos und Schulungen für Pflegelots*innen und betriebliche Ansprechpersonen:**
Christa Beermann, C.Beermann@en-kreis.de
- **Vortragsangebote für Unternehmen**
➤
- **Beratung im Ennepe-Ruhr-Kreis – regionale Anlaufstellen bei Hilfe- und Pflegebedarf oder Demenz**
➤
- **Pflege und Beruf vereinbaren**
Input und Infos für Unternehmen, FAQs und Themen-Podcasts gibt es hier:
www.arbeiten-pflegen-leben.de

Stand: 10/2026



Herausgeber:

Ennepe-Ruhr-Kreis, Christa Beermann,
Demografiebeauftragte und Koordinatorin
Netzwerk W(iedereinstieg) EN,
Hauptstr. 92, 58332 Schwelm
www.arbeiten-pflegen-leben.de