

Dr. Thomas Gesterkamp

“Zwischen Pflegebett und Büro”

Hattingen, 27. Oktober 2009

Workshop 1: Männer in der Pflege - Vereinbarkeit aus Männersicht

Thesen

1. Immer mehr Unternehmen verfolgen eine “lebenszyklusorientierte” Personalpolitik. In Befragungen zu Vereinbarkeit und Work-Life-Balance (die noch viel zu selten durchgeführt werden), stellt sich oft überraschend heraus, dass Mitarbeiter nicht nur “zwischen Kind und Karriere”, sondern auch zwischen ihrem Beruf und der Pflege von Angehörigen Probleme haben. Das gilt insbesondere für Betriebe mit einem hohem Altersdurchschnitt.
2. Die wenigen Untersuchungen zu pflegenden Männern stellen fest, dass deren Engagement zwar geringer ist als das der Frauen, aber auch nicht so gering wie häufig vermutet. Immerhin rund ein Drittel der Hauptpflegepersonen sind männlich. In der aktuellen Männerstudie der Kirchen geben zwei Drittel der Befragten an, sie würden Arbeitsstunden reduzieren, um sich um Angehörige zu kümmern. Jeder siebte würde seinen Job sogar kurzfristig ganz aufgeben. Nur 27 Prozent der Männer verweigern grundsätzlich die Pflege von Familienmitgliedern (Frauen 13 Prozent). Als Hauptgrund nennen sie die Sorge um das Haushaltseinkommen
3. “Verbale Aufgeschlossenheit bei weitgehender Verhaltensstarre” (Ulrich Beck, 1986)? Ein nettes Bonmot, das inzwischen etwas Staub angesetzt hat. Fakt ist: Zwischen Bereitschaft und Handeln gibt es eine Differenz. Das kann man, wie beim Thema Vaterschaft, negativ, aber auch positiv sehen: Mit neuem Denken wird neues Handeln vorbereitet.
4. Pflegeengagierte Männer stoßen am Arbeitsplatz auf ähnliche Hindernisse wie engagierte Väter. Die Flexibilisierung von starren Arbeitszeiten dient vorrangig wirtschaftlichen Interessen und nicht der persönlichen Zeitsouveränität. Anwesenheitskultur und “Dinosaurier-Vorgesetzte” blockieren der Vereinbarkeit förderliche Lösungen. Wichtiger als ökonomische sind dabei häufig psychologische Gründe.
5. Betriebs- und Personalräte sehen die Vereinbarkeit noch zu wenig als ihre Aufgabe an - obwohl die Reform Betriebsverfassungsgesetzes 2001 das Thema offiziell als Teil der Arbeit von Interessenvertretern festgeschrieben ist. Andere Probleme wie Personalabbau scheinen gerade in wirtschaftlich schwierigen Zeiten wichtiger.
6. Eine am Lebenslauf orientierte Personalpolitik kann nicht (mehr) davon ausgehen, dass nur Frauen berufsbiografische Brüche erleben. Es reicht deshalb nicht aus, sich ausschließlich um Mitarbeiterinnen mit Pflegepflichten zu kümmern. Wie beim Thema Elternschaft gehört der männliche Teil der Belegschaft auch in der “Elder care”-Debatte mit ins Boot.

zur Person des Referenten

Dr. Thomas Gesterkamp hat über “Männliche Arbeits- und Lebensstile in der Informationsgesellschaft” promoviert und ist Autor mehrerer Bücher zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie aus männlicher Perspektive, zuletzt “Gutesleben.de - Die neue Balance von Arbeit und Liebe” (Klett Cotta) und “Die neuen Väter zwischen Kind und Karriere (Herder). Kontakt: Theodor-Schwann-Straße. 13, 50735 Köln. Telefon/Fax: 0221-7604899. E-Mail: thomas.gesterkamp@t-online.de