

Gebildeten, die sich keine Festanstellung wünschen, als die Gerinqqualifizierten, die oft aus der Not heraus in einer befristeten Beschäftigung landen.

Über die Frage, ob nicht in Wahrheit auch die Hochqualifizierten in vielen Fällen nur aus der Not eine Tugend machen, wenn sie sich für befristete Beschäftigungsverhältnisse entscheiden, wurde in besagtem Workshop gestritten.

### Dem Kollektivismus ein Ende

Einig war man sich allerdings darin, dass das Personalmanagement – so oder so – vor einer neuen Herausforderung steht: In den Betrieben gibt es zwei Gruppen von Mitarbeitern: die prekär Beschäftigten und die Festangestellten. Und darin steckt jede Menge Konfliktpotenzial sowie die Gefahr mangelnder Integration, mangelnden Commitments und mangelnder Leistungsfähigkeit.

Daimler-Personalerin Titzrath-Grimm betonte daher: „Das Personalmanagement muss Wege finden, die allen ein erträgliches Atmen erlauben.“ Eine unguete Polarisierung zwischen Festangestellten und prekär Beschäftigten ließe sich vor allem durch eine zielgruppenspezifische Personalarbeit vermeiden, bei der befristete Beschäftigte nicht nur in den Genuss von Weiterbildung kommen, sondern auch weiterer, auf sie zugeschnittener Angebote, beispielsweise Coaching-Offerten und Karriereberatung. Auf diese Weise, meinten die Workshopleiterinnen, könnte die aus der

ungeschützten Beschäftigung erwachsende Benachteiligung bis zu einem gewissen Grad ausgeglichen werden.

Doch nicht nur die wachsende Gruppe der prekär Beschäftigten stellt das Personalmanagement vor neue Herausforderungen. Personalmanager müssen in Zukunft ihren Blick auch stärker auf eine Gruppe richten, für die sie bis dato völlig blind waren: jene Menschen nämlich, an die man landläufig denkt, wenn der Begriff „Prekariat“ fällt: Menschen am unteren Rand der Gesellschaft, die bislang wenig Chancen hatten, ihre Talente in die Unternehmen einzubringen: Hauptschüler und Migranten beispielsweise.

Nicht nur aus moralischen Gründen und – wie Thomas Sattelberger mehrfach betonte – aus Gründen staatsbürgerlicher Verantwortung sind diese Menschen für die Unternehmen von Interesse. Sie sollten, so der Tenor auf dem Kongress, vielmehr auch als bislang brachliegende, wertvolle Personalresource wahrgenommen werden, ohne die Unternehmen in Zeiten des sich verschärfenden Fachkräftemangels nicht mehr auskommen können.

### „Migranten sind nicht das Problem, sondern die Lösung“

Eine Erkenntnis, die sich bislang allerdings immer noch nicht durchgesetzt hat, wie im Workshop „Migranten: Strukturelle Unterschicht oder Begaubungsreservoir?“ deutlich wurde. „Wir verlieren die deutschen Lo-

ser und ignorieren die Migranten. Das ist einfach zu viel!“, brachte ein Teilnehmer die Misere auf den Punkt. Tatsächlich waren sich die Workshopteilnehmer einig: Weder die deutsche Gesellschaft noch die Unternehmen als Teil dieser Gesellschaft haben sich bislang ausreichend geöffnet, um Menschen mit Migrationshintergrund eine ernstzunehmende Chance zu bieten.

„Migranten sind nicht das Problem, sondern die Lösung“, appellierte daher auch Keynote-Speaker Stephan Jansen ans Publikum. Der Präsident der privaten Zeppelin University in Friedrichshafen geißelte in seinem Vortrag die mangelnde Durchlässigkeit des deutschen Bildungssystems, das Migranten, wie überhaupt Sprößlinge unterer Schichten, eklatant benachteiligt. „Unsere Pfadeabhängigkeit im Schulwesen produziert hinten Hartz IV“, klagte Jansen und forderte die Personaler auf, sich dafür stark zu machen, dass das dreigliedrige Schulsystem einem eingliedrigem System mit individueller Förderung weicht.

### Hehre Münchener Vorsätze

Die führenden Köpfe der HR-Alliance griffen den Vorschlag gerne auf. Wohl einerseits eingedenk des Selbstauftrages, den sie sich bei der Gründung ihres Netzwerkes vor zwei Jahren auf die Fahne geschrieben hatten: der Personalfunktion in Politik und Öffentlichkeit eine Stimme zu verleihen. Und andererseits auch auf Drängen einiger Teilnehmer, die den Personalkongress mit einem klaren Statement beendet wissen wollten.

Pflichtbewusst forderten die HR-Alliance-Vorstände zum Abschluss der Veranstaltung die Abschaffung des dreigliedrigen Schulsystems. Und außerdem erlegten sie sich die Verpflichtung auf, in ihren Unternehmen Hilfsinitiativen zur Unterstützung von Hauptschülern zu starten.

Die Inspiration dazu dürfte sie am Vorabend ereilt haben: Anlässlich der dapm-Gala zum Abschluss des ersten Kongresstages stach nämlich aus einer Flut von Preisen, die auf dem Event verliehen wurden, einer besonders hervor: der Goinger-Förderpreis, mit dem eine Hamburger Initiative ausgezeichnet wurde, bei der Unternehmen Hauptschüler im Übergang von der Schule in den Beruf unterstützen. Das Projekt rührte viele so sehr, dass es Standing Ovationen und feuchte Augen gab.

Sylvia Jumpertz