



Eher Gesten statt echter Gestaltungswille

Mit einem Appell an die Politik und einer Selbstverpflichtung beendete das Personalernetzwerk HR-Alliance sein zweites Zukunftsforum Personal Mitte September 2009 in München: „Schafft das dreigliedrige Schulsystem zugunsten eines eingliedrigen Systems ab“, legten die Personalprofis der Politik angesichts der vielen Bildungsverlierer ans Herz, die aus dem derzeitigen System hervorgehen (vgl. Bericht S. 10 bis 11). Sie selbst versprachen, Förderinitiativen für Migranten und Hauptschüler zu starten. Die HR-Alliance hat, so scheint es, nach zwei Jahren, in denen es um sie relativ still war, ihre Stimme wiedergefunden. Das ist gut. Zumal das Netzwerk mit dem Ziel angetreten war, Personalpositionen nach außen zu vertreten.

Dennoch: Der Münchener Aufruf hinterließ einen Beigeschmack. Entsprang er doch, wie dem Kongressbesucher nicht entgehen konnte, weniger einem vorangegangenen intensiven Diskurs als vielmehr recht spontan wirkenden Impulsen während der Veranstaltung. Stephan Jansen, Präsident der Zeppelin University, hatte mit seinem Vortrag über die Mängel des deutschen Bildungssystems beeindruckt – flugs, so schien es, machten sich die Personalers dessen Meinung zu eigen, das dreigliedrige Bildungssystem müsse weg. Am Gala-Abend des ersten Kongresstages hatte die Auszeichnung eines Förderprojektes für Hauptschüler enorm bewegt – da lag es nahe, aus moralischen Gründen und angesichts des Fachkräftemangels etwas für bislang brach liegende „Human Resources“ – Hauptschüler und Migranten – zu tun.

Natürlich ist es nicht verwerflich, sich Inspirationen zu holen. Das alles roch jedoch sehr nach

Geste, weniger nach echtem Gestaltungswillen. Letzterer hätte sich darin gezeigt, das Thema Berufschancen von Migranten nicht, wie geschehen, mit punktuellen Hilfsaktionen abzuhaken. Wünschenswert wäre vielmehr die kritische Innensicht auf die eigenen Prozesse gewesen, die Menschen mit Migrationshintergrund nach wie vor benachteiligen.

Auch der Umgang mit dem im Kongresstitel angekündigten Thema Prekariat erweckte nicht den Eindruck einer selbstkritischen Auseinandersetzung. Sicher: Prekäre, d.h. ungeschützte Beschäftigung, ist ein Faktum, mit dem Personalers konfrontiert sind. Doch hätte es sich nicht trotzdem gelohnt, zu diskutieren, bis zu welchem Ausmaß Personalers diese Arbeitsformen guten Gewissens mittragen können – wissend um die Bedeutung von Identifikation und Motivation?

Statt dessen galt das Wort von Trendguru Matthias Horx. Er zeichnete das Bild einer Zukunft, in der vielen Menschen ein fester Arbeitsplatz ohnehin schnuppe ist. Eine aus Personalersicht bequeme Sichtweise – in die dann das viel beschworene Bild des Mitarbeiters als eigenverantwortliche Ich-AG passte, der man – ihrer Bildung (ergo: Employability) sei Dank – prekäre Beschäftigung zumuten kann. Die Folge: Die Verantwortung dafür, ob aus der ungeschützten Beschäftigung eine wirtschaftlich-sozial prekäre Situation wird, liegt vor allem beim Einzelnen. Auch dies ein eigentlich diskussionswürdiges Konzept ...

Sylvia Jümpertz

Sylvia Jümpertz