

Sylvia Buchen

Gender & Diversity in der Wirtschaft unter Berücksichtigung des demografischen Wandels

Der demografische Wandel ist gekennzeichnet durch eine sinkende Geburtenrate bei steigender Lebenserwartung. Deutschland gehört zu den EU-Ländern, die eine Abweichung der Geburtenrate nach unten haben. Die Wirtschaft ist unmittelbar vom demografischen Wandel betroffen, weil die Zahl der Erwerbspersonen abnimmt; für Deutschland wird dies ab 2014 der Fall sein. Aufgrund des demografischen Wandels im Zusammenspiel mit den Herausforderungen der Globalisierung treten rohstoffarme Länder wie Deutschland zunehmend in weltweiten Wettbewerb zueinander. Ebenso werden infolge der internationalen Finanz- und Wirtschaftskrise Unternehmen zunehmend in Konkurrenz zueinander treten, wie dies das Wachstumsbeschleunigungsgesetz und die damit verbundenen Steuersenkungen zeigt (z.B. für die Hotelbranche). Deshalb müssen Schwerpunkte gesetzt werden, die das Ganze im Blick haben.

Dem demografischen Wandel muß durch arbeitsmarktpolitische Strategien, die eng mit bildungspolitischen Konzepten verknüpft sind, begegnet werden. Hierzu ist es notwendig, bislang nicht ausgeschöpfte Potentiale und Ressourcen zu nutzen, weil sich rohstoffarme Länder gar nicht mehr leisten können, Begabungspotenziale aufgrund von Chancenungleichheit und Benachteiligung zu verschenken. Die Verwirklichung von Chancengleichheit ist angesichts des demografischen Wandels absolut zwingend. Welche Potentiale liegen bislang brach oder können noch mehr gefördert werden? Die Antwort hierzu lautet:

- 1) Die Potentiale von Jungen und Mädchen mit Migrationshintergrund
- 2) Die Potentiale von Frauen
- 3) Die Potentiale und Erfahrungen der Generationen 60 +

ad 1)

Die Befunde von PISA haben gezeigt, dass die soziale Herkunft von Kindern und Jugendlichen maßgeblich über deren Bildungsverläufe entscheidet: Schüler(inne)n aus unteren sozialen Schichten und/oder mit Migrationshintergrund sind von sozialer Benachteiligung besonders stark betroffen. Insgesamt ist festzustellen, dass die Jungen im deutschen

Bildungssystem von den Mädchen überholt wurden. Trotz höherer Bildungsabschlüsse haben jedoch junge Frauen nach wie vor auf dem Arbeitsmarkt geringere Chancen als junge Männer, weil der Arbeitsmarkt stark geschlechtsspezifisch unterteilt ist: typische Frauenberufe (wie z.B. helfende und pflegende Berufe, Verkäuferin etc.) werden vergleichsweise schlecht bezahlt (pay gap), haben einen geringeren Status und geringere Aufstiegschancen. Die Bildungspotenziale junger Frauen, insbesondere mit Migrationshintergrund, werden also nicht hinreichend genutzt.

Die Erwerbschancen gering qualifizierter Arbeitskräfte waren noch nie so problematisch wie heute. Dies kann auf folgende Faktoren zurückgeführt werden:

erstens auf die Auslagerung von industriellen Einfacharbeitsplätzen in Billiglohnländer aufgrund der Globalisierung;

zweitens auf den Wandel von Industrie- in Dienstleistungsgesellschaften und

drittens auf die Entwicklung computerbasierter Arbeitsmittel, die eher zu Beschäftigungsabbau als zu Beschäftigungszuwächsen führen (vgl. Solga 2006: 126 f.).

Heute verfügen über die Hälfte der lernenden Industriearbeiter und ca. ein Drittel der lernenden Friseurinnen und Friseure über einen Realschulabschluss. Der Arbeitsplatzabbau im produzierenden und verarbeitenden Gewerbe könnte jedoch dazu führen, dass die Berufsorientierung der jungen Männer in „klassische Männerberufe“ zukünftig in die Sackgasse führt. Deshalb muss auch hier ein Umdenken stattfinden, bei dem geschlechterreflexive Unterstützungssysteme gefragt sind, so insbes. auch in der Berufsberatung (Bundesagentur für Arbeit u.a.). Verwehrte Zugänge zum Arbeitsmarkt werden bei beiden Geschlechtern subjektiv als Scheitern erlebt und führen zu unterschiedlichen, z.T. problematischen Verarbeitungsmustern.

ad 2) Die Potenziale von Frauen müssen gefördert werden

Die „Qualifizierungsoffensive“ wird durch eine „nachhaltige Familienpolitik“ unterstützt, bei der die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch mehr Kinderbetreuungseinrichtungen sowie steuerliche Entlastungen (Erhöhung der Kinderfreibeträge etc.) erreicht

werden soll. In den Jahren 2020 und 2030 erreichen die geburtenstarken Jahrgänge (der Babyboomer-Generation der 1950er und 60er Jahre) das Rentenzugangsalter. Hieraus wird ein erheblicher Akademiker(innen)mangel resultieren. Dieser Mangel bezieht sich ganz besonders auf die sog. MINT-Fächer (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik). Wird jetzt bereits ein Mangel an qualifizierten Facharbeitern und Ingenieuren beklagt, wird dieses Problem zunehmen: Bislang haben Versuche, hier das eingefahrene Geschlechterverhältnis in Bewegung zu bringen, nur wenig gefruchtet: Die Abbrüche von Frauen in den Ingenieurwissenschaften sind vergleichsweise hoch, was mit der Männer-dominierten Fachkultur zusammenhängt. Mit anderen Worten, hier liegen Potenziale junger Frauen nach wie vor brach.

3) Die Potentiale älterer Menschen müssen genutzt werden

Es besteht ein direkter Zusammenhang zwischen der Erhöhung der Lebensarbeitszeit auf 67 Jahre und dem Ausbau betrieblicher Weiterbildung sowie nachberuflicher Qualifizierungsprogramme. Die brennende soziale Frage nach der zukünftigen Verteilung des erwirtschafteten gesellschaftlichen Wohlstands darf nicht mit einer Krisenrhetorik verknüpft werden.

Einerseits müssen Arbeitnehmer(inne)n länger erwerbstätig sein, die von Altersarmut betroffen sind (Frauen, Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland). Auf der anderen Seite bleiben ältere Menschen heute länger aktiv, körperlich und geistig fit. Hier müssten innerbetriebliche Konzepte entwickelt werden, die intergenerationelles Lernen und Kooperieren in Teams ermöglichen: Mit Erfahrungsdifferenz muss bewusst umgegangen werden, um die Mannigfaltigkeit (diversity) von Teams zu nutzen. Nach wie vor wird von normativen Vorstellungen ausgegangen, wann ein `Generationenwechsel` notwendig sei: hier ist die Flexibilität eines Betriebs gefordert: Individualisierung (wer will und kann länger und in welchem Bereich arbeiten: Erfahrungspotenziale nutzen; junge Leute sind nicht per se innovativ; ältere Arbeitnehmer werden häufig durch unflexible Arbeitsverhältnisse aus den Betrieben vertrieben: „altersignorante“ Arbeitsplatzbedingungen). In alternden Gesellschaften müssen nicht nur die Jüngeren von den Älteren, sondern auch die Älteren von den Jüngeren lernen. In einer alternden Gesellschaft droht den Betrieben „doppelter Wissensabfluss“: wenn die Betriebserfahrung der Älteren wegfällt und jüngere qualifizierte Fachkräfte abgeworben werden (Loyalitätshaltungen zum Unternehmen wird hinfällig). Aus diesem Grund: Die Produktivität Älterer im Beruf hängt von den Arbeitsbedingungen des Betriebs ab!

Untersuchungen haben ergeben:

- Der Effizienzdruck steigt über alle Branchen hinweg: dies führt zum Verlust von Kreativität; Standardisierung wird begünstigt
- Der Druck wird häufig von der Führung an die Belegschaft (von oben nach unten) weitergegeben, dies führt zu einer Zunahme psychischer Probleme: Burn out; psychosomatische Erkrankungen; Depressionen: nachhaltige Problemlösungen entstehen unter dem Dauereffizienzdruck nicht.
- Hierunter leidet die Kollegialität: Mobbing nimmt zu; die Erwartung der Selbstfürsorge wird häufig zur Überforderung; „Die modische Rede von Work-Life-Balance zeigt das Problem zwar an, trägt aber kaum etwas zur Lösung bei“ (vgl. Haubl; Voß S.7).

Welche Konsequenzen sind daraus zu ziehen:

In einem Betrieb muss eine Vertrauensbasis geschaffen werden, um langfristig dem Konkurrenzdruck stand zu halten: Transparenz der Entscheidungen und Solidarität sind hierfür unentbehrlich. Um die Effektivität in einem Betrieb zu gewährleisten, sind Aushandlungsprozesse (Entschleunigung) notwendig: Gemischte Teams (gemischt nach Geschlecht, Alter, Ethnie etc.) brauchen Zeit, ihre Potenziale zu entfalten: Diese wechselseitigen Lernprozesse können durch Supervision, Coaching, Fortbildungsangebote begleitet werden. Eine alternde Gesellschaft kann sich brachliegende Potenziale und ein schlechtes Betriebsklima nicht (mehr) leisten, deshalb ist soziale Gerechtigkeit und Toleranz gegenüber anderen Erfahrungen das Gebot der Stunde: nur ein gutes Betriebsklima führt langfristig zu Effizienzsteigerung.

Literatur:

Sylvia Buchen; Maja S. Maier (Hrsg.)(2008): Älterwerden neu denken. Interdisziplinäre Perspektiven auf den demographischen Wandel. VS Verlag f. Sozialwissenschaften, Wiesbaden.

Rolf Haubl; G. Günter Voß: Psychosoziale Kosten turbulenter Veränderungen. Arbeit und Leben in Organisationen 2008, Heft 1 2009, Kassel university press GmbH, Kassel