

Zweites Zukunftsforum Personal: Personalprofis und das Prekariat

Vor allem waren es Dauerbrenner-Themen, die auf dem zweiten, von der HR-Alliance organisierten ZukunftsForum Personal Mitte September 2009 auf der Agenda standen: Demografischer Wandel, Globalisierung und Co. Aktuelles zur Krise kam eher am Rande vor. Dafür aber entdeckten die Personalprofis ihr Herz für das Thema Prekariat.

Unter einen herausfordernden Titel hatten die HR-Alliance (bestehend aus den Personalnetzwerken Selbst GmbH, Goinger-Kreis und dapm) und das Münchener Bildungsforum ihr zweites Zukunftsforum Personal vom 17. bis 18. September 2009 gestellt: „Zwischen Wissensavangarde und Prekariat: Herausforderungen für das System Arbeit gerade jetzt in der Krise!“ war der Kongress überschrieben. Über 400 Personalere hatte dieses Motto nach München gelockt.

Hatten sie angesichts des Krisenwortes im Veranstaltungstitel Tipps zur aktuellen Lage erwartet, so wurden sie indes eines Besseren belehrt. „Es gibt nur eine HR-Agenda – ob im Sonnenschein oder in der Krise“, gab HR-Alliance-Vorstandsmitglied und Telekom-Arbeitsdirektor Thomas Sattelberger die Linie vor. Der Kongress konzentrierte sich in weiten Teilen denn auch auf die großen, übergeordneten Dauerbrenner-Themen, die das HR-Management seit längerem bewegen und auch in Zukunft noch tangieren werden. Beispiel: der demografische Wandel. Ihm widmeten sich etwa Michael Hüther vom Institut der deutschen Wirtschaft in Köln und Patrick M. Liedtke von The Geneva Association for the Study of Insurance Economics in ihrem Vortrag über lebenszyklusorientierte Personalarbeit. Also eine Personalarbeit, die darauf abzielt, die Arbeitskraft bis ins hohe Alter zu erhalten, und die stärker berücksichtigt, dass sich die herkömmliche Abfolge von Ausbildung, Berufstätigkeit und Ruhestand zunehmend auflöst – zumindest bei den höher qualifizierten Mitarbeitern, jenen also, die auf dem Kongress unter das etwas hoch gestochene Schlagwort „Wissensavangarde“ fielen.

Dass die Wissensavangarde im Mittelpunkt des Personalinteresses steht, ist nichts Neues. Neu war in München dagegen durchaus das Bemühen darum, sich auch stärker dem anderen Pol moderner Personalarbeit zu widmen: jenen Menschen nämlich, die ungeschützt beschäftigt sind oder aufgrund ihrer Ausgangslage bislang gar

nicht erst die Chance auf eine Beschäftigung erhalten: dem so genannten Prekariat.

Peinliches Eingeständnis von Daimler-Personalchef Porth

Dass der Begriff tatsächlich einer ist, den Personalmanager nicht eben häufig im Munde führen, bewies Wilfried Porth: Der Daimler-Personalvorstand erklärte in einer Podiumsdiskussion zum Erschrecken manchen Zuhörers freundlich-freimütig, das Wort Prekariat noch nie gehört zu haben.

Andere waren da zwar etwas weiter als Porth. Allerdings gingen die Begrifflichkeiten ziemlich durcheinander, auch recht abenteuerliche Interpretationen des Prekariatbegriffs kamen aufs Tapet. Zukunftsforscher

Matthias Horx etwa sprach von einem „positiven Prekariat“. Was er meinte, waren Menschen (in der Regel Hochqualifizierte), die stärker an interessanten Projekten als an einem gesicherten Arbeitsplatz interessiert sind. Laut Horx könnte eine zukünftige Gesellschaft hauptsächlich aus solchen selbstverantwortlichen „Ich-AGs“ bestehen, die keinen Wert auf eine Festanstellung legen und mit Freuden von Job zu Job ziehen.

Auch im Workshop „Das Ende des Kollektivismus in der Personalarbeit“ meinten die beiden Referentinnen, Daimler-Personalerin Angela Titzrath-Grimm und Accenture-Personalerin Karen Hoyndorf, wenn sie von „prekär Beschäftigten“ sprachen, ähnlich wie Horx eher die hoch

Foto: Kerstin von der Lahr, München



Über 400 Besucher kamen Mitte September 2009 zum ZukunftsForum Personal in München. Wer von ihnen auf aktuelle Krisentipps hoffte, wurde allerdings eines Besseren belehrt.