

## Diversity als Kategorie in der Arbeitsmarktpolitik

Überlegungen zur Bedeutung von Vielfalt in Bremen

Vorweg: alles spricht für Vielfalt... oder?

1. Frohe Kunde am Arbeitsmarkt - und dennoch „gespaltenes Land“?
2. Hintergründe der deutschen Sehnsucht nach Homogenität: Leitbilder und bedrohter Gesellschaftsvertrag
3. Arbeitsmarktpolitik ist Teil der Lösung...
4. .... aber auch Teil des Problems

bremerarbeitgmbh : 1. Frohe Kunde am Arbeitsmarkt – und dennoch „gespaltenes Land“?

**Nachrichten - auf den ersten Blick:**

- „Niedrigste Arbeitslosigkeit seit 18 Jahren“
  - 2,93 Mio im November 2010
- „Fachkräftemangel!“
  - Aktuelle Umfrage unter 750 Führungskräften: Wachstumstreiber Nr. 1 = qualifizierte Belegschaft (90%)
- „Frauen vorn!“
  - Frauenbeschäftigungsquote auf 45,1 % gestiegen
- „Kaum noch unversorgte Ausbildungsplatzsuchende!“
  - Unbesetzte Lehrstellen weit höher als BewerberInnen
- „Ältere auf dem Vormarsch“
  - Arbeitslosigkeit der über 50 Jährigen zurückgegangen
- „Her mit den (qualifizierten) Einwanderern!“
  - Deutschland braucht 200.500 bis 500.000 ImmigrantInnen p.a.

**Fazit: Da ist doch Platz für Alle – Vorwärts mit der Vielfalt!?**

3

bremerarbeitgmbh : 1. Frohe Kunde am Arbeitsmarkt – und dennoch „gespaltenes Land“?

**Nachrichten – auf den zweiten Blick:**

- Arbeitsplatzmangel und Massenarbeitslosigkeit
  - Reale Arbeitslosigkeit mindestens bei 3,6 Mio; plus ungewollte TZ, geringfügige Beschäftigung...
- Mismatch
  - Wachstumsbremse Nr. 1: „derzeit genügend richtig Qualifizierte am Markt“ (nur 55%)
- Frauen vorn – in der prekären Beschäftigung
  - Anteil an sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung 43,3%; an TZ: 81%; an geringfügiger Beschäftigung: 65%; Anteil an Führungskräften: 23%
- Jugendliche im „statistischen Loch“
  - ca. 360.000 im Übergangssystem; mindestens 190.000 „nicht ausbildungsreif“ = in keiner Statistik
- Über 60?
  - Nur 43 % in Beschäftigung
- Wanderungsminus
  - 2008: minus 66.000; 2009: minus 13.000.

**Widersprüchlich, das Ganze.**

\*Arbeit in Vielfalt“, 18. Mai 2010; bag

4

Woher die aktuellen „Tabubrüche“, die Anti-Diversity Stimmung?  
(„Feminismus überholt“; „Türken sind dumm und faul“) – u.a. das:

- **Vom „Bürger im Betrieb“ (Leitbild 70er Jahre) zum Prekariat:**
  - 34% aller Beschäftigten sind prekär beschäftigt
  - 47% aller Neueinstellungen erfolgen befristet; in Betrieben ab 250 Beschäftigten sogar 67%
  - 20% aller Beschäftigten befinden sich unterhalb der Niedriglohngrenze (s. auch „AufstockerInnen“)= Prekäre Beschäftigung war Randphänomen, heute Massenphänomen
- **Dagegen stehen Leitbilder der Arbeitsgesellschaft:**
  - „Wer nicht arbeitet soll auch nicht essen“
  - „Wer arbeiten will, findet auch Arbeit“
  - „Arbeit muss sich lohnen“Arbeit = Einkommen und Status und sozialer Kontakt. DAS erodiert!

- **Fazit: „Angst essen Seele auf“:**

- Kehrseite des Aufschwungs:
  - Entkoppelung der Erwerbsarbeit von sozialer Sicherheit und Integration
  - *dieser* Gesellschaftsvertrag ist bedroht
  - Sorge der Vielen/der Mitte vor dem eigenen Abstieg
- Individualisierung gesellschaftlicher Probleme:
  - Spaltungstendenz statt Suche nach kollektiven Lösungen
  - Sündenböcke ausmachen („Migranten“, Roma, Frauen ohne Kinder, Frauen mit Kindern....)
- **Und** – bezogen auf Angst vor den „falschen Fremden“ – vielleicht auch das:

„Wir sind aufgewachsen in einer Bundesrepublik (*und einer DDR; die Verf.*), die so rein deutsch war wie noch nie ein Deutschland in der deutschen Geschichte. (...) Dieses Erbe der Nazis hielten wir für normal. Halten viele von uns noch immer für normal. Es war aber nichts anderes als das Resultat einer gewalttätigen ethnischen Säuberung.“ (A. Widmann, FR 2/10)

Noch mal von vorn:

Der Arbeitsmarkt und die Wirtschaft brauchen Vielfalt – objektiv und mehr denn je! Arbeitsmarktpolitik kann und muss dazu beitragen. Und das tut sie auch:

● Das **Beschäftigungspolitische Aktionsprogramm (BAP)** weist heute viele der Kernkategorien von Diversity auf:

- o Geschlecht (EU sei Dank!)
  - Gender Mainstreaming: Querschnittsaufgabe und Auftrag zur spezifischen Frauenförderung angesichts der geschlechtsspezifischen Segregation am Arbeitsmarkt (Zielsystem in allen Programmen, Frauenspezifische Projekte, inhaltliche Ziele)
- o Kulturelle Herkunft (auch hier: die EU pusht!)
  - Teilhabe von „Menschen mit Migrationshintergrund“: Querschnittsaufgabe und Auftrag für spezifische Förderung (siehe: 1980: Anteil an der ALo unterdurchschnittlich – heute doppelt so hoch); Zielsystem in fast allen Programmen, spezifische Projekte, insbesondere auch LOS/SvO)
- o Alter
  - Teilhabe von Älteren am Arbeitsmarkt (55plus)
  - U25 Programme (Ausbildung, Berufsorientierung, Übergangssystem)

- o Physische/psychische Fähigkeiten
  - Gesundheitsförderung/Gesundheitsmanagement, insbesondere in der Beschäftigungsförderung
  - Bremen integrativ: Förderung von Menschen mit besonderen „Vermittlungshemmnissen“

Auch in den präventiven Programmen, bezogen auf den Strukturwandel, werden zumindest Geschlechterkategorien berücksichtigt .

„Blind“ sind wir bezogen auf die Kategorie „sexuelle Orientierung“.

● **Bundesprogramme** spiegeln die Bedarfe nach Vielfalt inzwischen, z.B.:

- o Perspektive 50 plus
- o Gute Arbeit für Alleinerziehende
- o Perspektive Wiedereinstieg

**Fazit:** Wir machen Fortschritte. Auch bezogen auf die Ergebnisse bezüglich der Teilhabe an Programmen des BAP (Probleme: MmM in Beschäftigungsförderung und in der berufl. Qualifizierung).

Arbeitsmarktpolitik wird oft überfordert. Dennoch: auch wir selbst tragen zum Problem bei. Beispiele/Thesen:

● **Paternalismus**

- o Wir „weisen zu“, „beurteilen“, kategorisieren; wir wissen besser, was für die/den Einzelnen gut ist; nicht Suchbewegung ist angesagt durch die Menschen selbst, sondern Ansage „von oben“/von außen.
- o Wir „fördern“ und „fordern“; und das meint: „da fehlt was“, da hat jemand „ein Problem“, oder da „will jemand nicht“; statt „Reichtum“, Stärken und Potentialen (wie z.B. „Budgetverantwortliche“, „mehrsprachlich“, „Lebenserfahren“...) geraten Defizite in den Fokus.

Das wird nicht nur den Anforderungen der Wirtschaft nicht gerecht, sondern führt häufig zu zusätzlicher (ggf. ungewollter) Stigmatisierung.

● **Kategorisierung, Begriffe und ihr Subtext**

- o „Risikogruppe“, „Kundengruppe“ – danach sortieren sich nicht nur „Aktivierungsinstrumente“ und – intensität; sondern auch Selbst- und Fremdwahrnehmung

- o „Menschen mit Migrationshintergrund“: schon richtiger als „Ausländer“ oder „Migranten“ (1/3 der M.m.M. sind PostmigrantInnen), aber: „so neutral der Begriff auch im Entstehungsmoment definiert wurde, verbindet sich mit ihm durch den öffentlichen Diskurs eine Bezeichnungspraxis, der eine soziale Praxis folgt, die vorwiegend Differenz-Momente hervorhebt und die in der öffentlichen Wahrnehmung vor allem mit Defiziten und Problemen verbunden wird.“ (N. Foroutan, APuZ 46/10)
- o Anders gesagt: „Das größte Risiko für Kinder und Jugendliche ‚mit Migrationshintergrund‘ ist, als solche identifiziert zu werden. Sie werden dabei als verschieden, ‚anders‘ wahrgenommen, einer Kategorie zugeordnet und zukünftig nur noch – oder: vor allem – als Angehörige dieser Kategorie behandelt.“ (F. Hamburger, 2008)

Das Festhalten von Verschiedenheits-Kategorien aller Art ist richtig und notwendig, aber sie quer zu lesen und nicht einzelne davon hervorzuheben, das wäre der notwendige nächste Schritt, auch in der Arbeitsförderung. Ich bin gespannt auf die Ergebnisse des Versuches mit „anonymisierten Bewerbungsverfahren“...

- **output statt outcome**

- Schwächen im Monitoring bzw. der Arbeitsmarktforschung drücken sich u.a. darin aus, dass wir „Fliegenbeine“ zählen (Teilhabe an Programmen) – immerhin!!!! – und kaum klären können, was im Ergebnis dabei rauskommt. Dafür fehlen nach wie vor Kategorien (immer noch zählt fast ausschließlich die Vermittlung) .

- **Und: Arbeitsmarktpolitik ersetzt nicht kollektive Regelungen in Richtung „Freiheit und Gleichheit“**

- So wichtig wie das Handlungsfeld ist – Gesellschaftsverträge, die unter den Bedingungen von Globalität, demografischem Wandel und ökologischen Anforderungen neu auszuhandeln sind, können nicht von der Arbeitsmarktpolitik ersetzt oder gar gesetzt werden.
- „Gleichheit“ war aus der Mode gekommen – die neue Studie „Gleichheit macht glücklich“ weist nach, dass die Lebensbedingungen *Aller* schlechter werden, je weiter die soziale Schere auseinander klafft.
- **Vielfalt leben** geht dann am besten, wenn soziale Gleichheit als Voraussetzung für individuelle Freiheit angestrebt wird.

*Nicht nur das, aber eben auch das verbindet uns – oder?*