

In sozialer Schieflage

DIVERSITY: Die Debatte um Ungleichheit klammert den wichtigen Aspekt der sozialen Frage aus, meinen Praktiker wie Theoretiker.

VON WILFRIED URBE

Anders als in anderen Ländern sind soziale Herkunft oder sozioökonomischer Status bei Diversity kein Thema. In den Antidiskriminierungsgesetzen werden diese Bereiche nicht erwähnt. Könnte das Absicht sein? Wird mit dem Fokus auf Frauen, Behinderte, Menschen mit bestimmter sexueller Orientierung die soziale Frage umgangen? Manche Beobachter sehen das so.

„Personaler wie Politiker schauen auf viele Aspekte, aber nicht auf soziale Mobilität, das bescheinigt uns ja regelmäßig die OECD.“ Schon als Personalvorstand der Deutschen Telekom erlebte Thomas Sattelberger diese Situation. „Während Menschen aus sozial niedrigeren, oft nicht-akademischen Schichten überdurchschnittlich nicht

gerückt werden, etwa die Gender- oder Diversityfrage, die wirklich diskriminierenden Faktoren, die zur Ungleichheit beitragen, darstellen. „Die Antwort lautet Nein. Die Hauptmusik spielt in der alten Ungleichheitsdimension. Ich bin beileibe kein Marxist, aber die Klassenzugehörigkeit einer Person, ihre Bildung und ihre Verfügung über Einkommen und Vermögen ist weiterhin die entscheidende Ungleichheitsdimension.“

Das wurde in den 60er- und 70er-Jahren klar gesehen, betont Sattelberger: „Es gab damals eine hohe Sensibilität für dieses Thema. Die Klassengesellschaft der Bildung in Deutschland wurde mit einer hohen gesellschaftlichen Aufmerksamkeit infrage gestellt.“

Seinerzeit startete in der Bundesrepublik eine beispiellose Bildungsexpansion mit Universitätsneugründungen, verbesserten Zugangsmöglichkeiten zu Gymnasien und Förderungen für Kinder, die früher von dieser „höheren“ Schulbildung ausgeschlossen gewesen wären. Ein Paradigma: Aufstieg durch Bildung, aber auch eine größere Demokratisierung der Gesellschaft. Schon zu Beginn dieser Entwicklung versuchten konservative Kreise diese „Inflation von Bildung“ zurückzudrängen und parallel durch die Steigerung von „Bildungskapital“ ihren eigenen Sprösslingen den privilegierten Status zu erhalten – etwa durch Eliteinternate oder Auslandsstudiensemester an renommierten Hochschulen. Ein Trend, der sich in den letzten Jahren drastisch verstärkt hat, wie Gerhards bestätigt, der daraus folgert, dass sich die Ungleichheit weiter steigern wird.

Etwa 10 % der Schüler gingen auf Privatschulen, Tendenz nach oben. Gerhards: „In den letzten 20 Jahren ist zudem eine Nachhilfeindustrie entstanden, die nur finanzstarke Familien in Anspruch nehmen können. Und auch wenn Kinder freiwillig in die elfte Klasse zurückgehen, um eine bessere Abiturnote zu erreichen, ist das eine Frage der Ressourcen und eine Strategie der Bildungsbürger, um sich und ihren Kindern Vorteile zu verschaffen.“ Ebenso habe der Anteil von Gymnasiasten zugenommen, die ein Jahr ins Ausland gingen. Geht es in die USA, kostet das im Schnitt 10 000 €. „Auch im Bildungssektor können wir eine Privatisierung beobachten“, so der Soziologe, „wenn auch noch nicht so wie in den USA oder Großbritannien.“

In den vergangenen zehn Jahren, so ergänzt Sattelberger jedenfalls, habe sich die Anzahl beruflich qualifizierter Menschen auf Führungsstellen halbiert: „Die betrieblichen Karrieresysteme müssen sich deutlich stärker für beruflich qualifizierte Menschen öffnen oder ihnen über ein berufsbegleitendes Studium den Weg in die dispositiven Führungsebenen öffnen.“

Das sieht Personalberater Ralf Kreuzberg von Headsahead ähnlich. Für die Topetagen spiele die soziale Differenzierung über „großbürgerliche“ Herkunft und entsprechenden Habitus immer noch eine entscheidende Rolle. Für Kreuzberg ist die „Energie der Dialogpartner entscheidend, nicht deren Herkunft oder Background“.

Für Gerhards schließlich ist der Abbau von Ungleichheit eine entscheidende gesellschaftliche Dimension. Wenn Ungleichheit nicht legitimiert sei, zerstöre sie ein Gemeinwesen. „Wenn die Chancenstruktur immer stärker auseinanderdrifft, dann widerspricht dies den Gerechtigkeitsvorstellungen der Menschen.“

ws



Das Aufstiege in die Chefetage ist mühsam, vielen Menschen bleibt er aus sozialen Gründen verwehrt. Foto: panthermedia.net/alphaspirit

studieren, haben Akademikerkinder eine siebenmal höhere Wahrscheinlichkeit, zu studieren. Und Führungspositionen werden auch im Mittelstand seit Jahren zu zwei Dritteln von Akademikern besetzt“, weiß der Ex-Manager, der heute für die FDP im Bundestag sitzt. Viele jungen Menschen mit beruflicher Qualifikation hätten „akademisches Talent“, ihre Potenziale würden im Unternehmen jedoch nicht ausgeschöpft. Für ihn ist das Thema Diversity eine „Schaufensterpuppe“. Es werde in vielen Dimensionen nicht mit nachhaltigen Managementmaßnahmen unterlegt.

„Die Machtfrage, die durch die soziale Frage gestellt wird, wird so umgegangen, wenn man den Blick auf Frauen, Menschen Behinderungen etc. verlagert – das kann eine Art Herrschaftsinstrument sein“, mutmaßt Politik- und Organisationsberater Andreas Merx, der zu den Themen Diversity Management, Diversitätspolitik, Integration, Interkulturalität, Gleichbehandlung und Antidiskriminierung arbeitet.

Verschiedenheit kann eben auch etwas ganz anders heißen: eben Klassenunterschiede. So formuliert es Makrosoziologie Jürgen Gerhards. „Der aktuelle Diskurs ist eine Verengung der tatsächlichen Merkmale, die für die Ungleichheit einer Gesellschaft besonders relevant sind“, analysiert auch er. Der Hochschullehrer an der Freien Universität Berlin stellt sich die „Grundfrage“, ob die Merkmale, die im Diskurs in den Mittelpunkt

Unternehmen stellen aus – und Ingenieure ein.

In Zusammenarbeit mit:

brose
Excellence in Mechatronics

golem.de
IT-NEWS FÜR PROFIS

Bayerisches Staatsministerium für Wohnen, Bau und Verkehr

modis

BUNDESWEHR **Brunel** **ESG**

PACKSIZE
ON DEMAND PACKAGING

ISCUE
Embedded Projects

muRata
INNOVATOR IN ELECTRONICS

FERCHAU

TÜVRheinland
Genau. Richtig.

MEKRA LANG Germany

Deutsches Patent- und Markenamt

FRESENIUS MEDICAL CARE

MAX BÖGL
Fortschritt baut man aus Ideen.

Webasto
Feel the Drive

NÜRNBERG

NÜRNBERG, MEISTERSINGERHALLE – KLEINER SAAL
17. OKTOBER 2019, 11:00 – 17:00 UHR

Der VDI nachrichten Recruiting Tag, Deutschlands führende Karrieremesse für Ingenieure und IT-Ingenieure.
Für wechselwillige Fach- und Führungskräfte, Professionals und Young Professionals ein Muss. Knüpfen Sie Kontakte zu renommierten Unternehmen und sprechen Sie mit Entscheidern aus den Fachabteilungen. Zahlreiche Serviceangebote wie Karriereberatung und -vorträge unterstützen Sie bei Ihrem Wechselwunsch.

Jetzt anmelden, kostenfrei teilnehmen:
www.ingenieur.de/nuernberg

VDI nachrichten
recruiting tag