

Chefs sollten Lebensphasen ihrer Mitarbeiter im Blick haben

Stadt und Universität richteten gemeinsam einen Diversity-Tag aus

Von Michael Caspar

Göttingen. „Wenn Unternehmen auf die Lebensphasen von Mitarbeitern Rücksicht nehmen, kostet das Geld. Tun sie es nicht, wird es für sie noch teurer.“ Diese Einschätzung hat die Wirtschaftswissenschaftlerin Jutta Rump aus Ludwigshafen beim Diversity-Tag von Universität und Stadt Göttingen vertreten.

Firmen, die bei der Gestaltung der Arbeitszeiten auf die Bedürfnisse von Beschäftigten eingingen, erhöhten deren Identifikation mit dem Arbeitgeber, erläuterte die Professorin 120 Zuhörern im Tagungssaal der alten Sternwarte. Die Motivation steige. Der Krankenstand sinke. Die Beschäftigten brächten ihr Wissen und ihre Kompetenzen voll ein. Sie seien zudem bereit, sich auf jene unbequemen Transformationsprozesse mit offenem Ende einzulassen, die die Digitalisierung derzeit in vielen Branchen erzwingt.

Für Unternehmen, die nur forderten, würde es dagegen in Zukunft enger, warnte die Wissenschaftlerin. Das beginne beim Krankenstand. Das Risiko in diesem Bereich steige ohnehin. Das Durchschnittsalter der Beschäftigten liege in Deutschland bereits bei 48 Jahren. Es werde aufgrund des steigenden Renteneintrittsalters weiter zunehmen. Zudem erhöhte Digitalisierung und Globalisierung das Arbeitstempo. Nicht wenige überfordere das.

„Bei älteren Beschäftigten, die nicht für ihre Arbeit und ihre Firma brennen, ist zudem die Wahrscheinlichkeit eines vorzeitigen Ruhestands groß“, gab Rump zu bedenken. Da sie größere Gruppen innerhalb der Belegschaft bildeten, könne ein Unterneh-



Diskutieren miteinander: Moderator Jan Fragel mit Cordula Dankert, Sabine Banaschak, Doris Hayn, Katrin Wodzicki und Jutta Rump. Ganz links die Gebärdendolmetscherin. FOTO: HELLER

men so innerhalb kurzer Zeit viele Beschäftigte verlieren. Auf einem „leergefegten Arbeitsmarkt“ müsse es dann mit Firmen, die einen besseren Ruf als Arbeitgeber hätten, um rare Fachkräfte konkurrieren.

Rump benannte verschiedene Lebensphasen. Junge Eltern müssten sich um ihre Kinder kümmern. Ältere Arbeitnehmer versorgten vielfach ihre pflegebedürftig gewordenen Eltern. Andere seien aufgrund eines Todesfalls oder einer Scheidung zeitweise nicht voll einsetzbar. Manche absolvierten eine berufsbegleitende Aus-

bildung oder engagierten sich ehrenamtlich.

Solche Probleme solle der Vorgesetzte in Jahresgesprächen abfragen, regte Rump an. Wenn ein Mitarbeiter darüber mit dem Chef nicht sprechen wolle, sei das zu respektieren, erklärte die Wissenschaftlerin. In der Universität Göttingen, wo es solche Gespräche seit 2017 gebe, habe es anfangs „viele Befürchtungen“ gegeben, sagte die Gleichstellungsbeauftragte Doris Hayn während der Podiumsdiskussion, die auf Rumps Vortrag folgte. Bleibe der Inhalt der Gespräche ver-

traulich? Nehme sich der Vorgesetzte wirklich Zeit? Das Feedback sei aber bisher „extrem gut“.

Teilzeit kann andere Mitarbeiter „übermäßig“ belasten

Zugeständnisse bei Teilzeitarbeit dürften aber nicht „übertreiben“ werden, warnte Cordula Dankert, Referentin des Göttinger Oberbürgermeisters. Flexible Arbeitszeiten könnten dazu führen, dass andere im Team übermäßig belastet würden. Im Rathaus sei zudem sicherzustellen, dass der Bürger verlässlich Ansprechpart-

ner finde. Rump räumte ein, dass die 20 Mitarbeiter ihres Instituts heute so viel zu tun hätten, dass sich Teilzeit eigentlich verbiete. Sie würde mit Beschäftigten, die solche Wünsche äußerten, mittlerweile „wie auf dem Bazar“ um Wochenstunden feilschen.

Anlässlich des Diversity-Tages unterzeichneten 17 Firmen die „Charta der Vielfalt“, zu der sich zusammen mit Stadt und Universität nun 25 Unternehmen und Institutionen in Göttingen bekennen. Sie verpflichten sich Diskriminierungen zu unterbinden.