

Unternehmen im Wandel: Den kleinen Unterschied nutzen
Impulstagung 24. September 2002 im
Dienstleistungszentrum Erin (DIEZE)

Begrüßung durch Petra Kersting, Leiterin des Zentrums Frau in Beruf und Technik

Sehr geehrte Herren, sehr geehrte Damen,
ich freue mich, dass Sie unserer Einladung gefolgt sind, und begrüße Sie sehr herzlich zu unserer Tagung „Unternehmen im Wandel: Den kleinen Unterschied nutzen“. Sie könnte auch heißen „Ruhrgebietsregionen im Wandel – den kleinen Unterschied nutzen“. Denn wir setzen hiermit besonders Impulse für das Ruhrgebiet, der ehemaligen Kernregion von Kohle und Stahl, die sich in einem grundlegenden Veränderungsprozess befindet und mit ihr ihre Menschen und Unternehmen.

Das Land Nordrhein-Westfalen begleitet den Strukturwandel im Revier schon seit langem in besonderer Weise. Zusammen mit der Europäischen Union wurde für die Zeit bis 2006 ein neues Programm aufgelegt, das so genannte NRW-Ziel 2-Programm. Es unterstützt die Regionen und ihre Unternehmen, neue Arbeitsplätze zu schaffen und bestehende zu sichern und neue Unternehmen entstehen zu lassen. Und dieses soll Männern und Frauen in gleicher Weise zugute kommen. Das Prinzip, die Methode, mit der dies erreicht werden soll, ist die des Gender Mainstreaming. Dass beide, Männer und Frauen, von den Veränderungen profitieren sollen und auch können, ist somit grundlegender Bestandteil des Strukturwandels selber.

Wir, also das Zentrum Frau in Beruf und Technik, haben den Auftrag, die Umsetzung von „Chancengleichheit als Querschnittsaufgabe“, wie Gender Mainstreaming in NRW genannt wird, in der laufenden Förderphase des NRW-Ziel 2-Programms zu begleiten, anzuregen und zu unterstützen.

Und das nicht grundlos. Denn die Arbeitswelt ist immer noch durch männliche Standards geprägt. Dies galt zwar besonders für Kohle und Stahl, ist aber auch in anderen Wirtschaftsbereichen, zum Beispiel bei klassischen Dienstleistungen wie Versicherungen nicht deutlich anders. So wies erst kürzlich der Personalvorstand der Victoria Versicherungen darauf hin, dass auch in dieser eher traditionell geprägten Branche die Gleichstellung von Frauen und Männern noch nicht sehr weit gediehen sei. Nun gut, dort wird die Gleichstellung nun Programm mit einer ersten Gleichstellungsbeauftragten, die seit

Juli mit dieser Aufgabe betraut ist und eng mit den Bereichen Personal und Organisation zusammenarbeitet.

Unternehmen, besonders große Unternehmen, die global „spielen“, fühlen sich sicherlich bei ihren Entscheidungen auch gesellschaftspolitischen Zielsetzungen verpflichtet. Sie sind ein Bestandteil ihres Images. Aber sie erstellen auch Leistungen, Produkte, die sich verkaufen lassen müssen. Hierzu benötigen sie – und das in zunehmendem Maße – die Potentiale und Ressourcen all ihrer Beschäftigten. Und sie müssen – wenn teilweise noch nicht heute, so doch alsbald – um die Besten konkurrieren im nationalen wie internationalen „Krieg um Talente“. Und die Besten, das sind auch und gerade Frauen.

Ulrike Detmers, Professorin am Fachbereich Wirtschaft der Fachhochschule Bielefeld und gleichzeitig Miteigentümerin der Mestemacher Firmengruppe in Gütersloh, formulierte dies kürzlich in einem Interview für den Wirtschaftsspiegel der IHK Nord Westfalen so: „In einer Wirtschaftsmacht, deren Schlüsselrohstoff die fachlichen, sozialen und persönlichen Kompetenzen sind, sinkt das Wohlstandsniveau ohne die Erschließung des kompletten Kompetenzangebots. Das weibliche Qualifikationsniveau überflügelt mit steigender Tendenz das männliche. Es wäre unternehmerische Stümperhaftigkeit, diese hohe Kompetenz von Mädchen und Frauen nicht zum eigenen Vorteil zu nutzen.“

Doch dieses Ziel, den Wirtschafts- und – wie Detmers weiter sagt – „Wohlfaktor“ Frau voll auszuschöpfen, stehen falsche Anreize in der Familienpolitik und zu geringer „Entschärfungswille“ bei der Zeitbombe Demographie entgegen, wie kürzlich erst erschienene Studien der Bertelsmann-Stiftung belegen.

Es ist immer noch nicht selbstverständlich für Frauen, erwerbstätig zu sein, und fehlende Kinderbetreuung sind die hier allenthalben bekannten Phänomene, die in Deutschland im Vergleich mit anderen Nationen Frauenerwerbstätigkeit behindern.

Der Zukunftsforscher Matthias Horx sieht heute schon den „Megatrend Frauen“: einen stillen, aber dennoch triumphalen Siegeszug der Frauen in Sachen ökonomischer, politischer und vor allem kultureller Macht.

Wenngleich mit Blick auf deutsche Zahlen doch noch eher – im militärisch-kämpferischen Bild geblieben – die Etappe angesagt zu sein scheint, verändert der auch hierzulande steigende Anteil erwerbstätiger Frauen Verfahrens- und Verhaltensweisen in Unternehmen faktisch. Frauen arbeiten und managen anders, kommunizieren anders, sie kaufen anders. Auf allen Ebenen haben die oftmals unterschiedlichen Voraussetzungen und Bedingungen, mit denen Männer und Frauen in Unternehmen beschäftigt sind, Auswirkungen, und sie

bieten Chancen für Unternehmen, die hier nun in Diskussionen und Vorträgen mit Personal- und Organisationsfachleuten aus der Praxis erörtert werden. Sie sollen Impulse für Ihre weitere Arbeit bieten und uns einen anregenden Erfahrungsaustausch ermöglichen. Herzlichen Dank an Sie alle, die Sie uns mit Ihrem Sach- und Fachwissen heute zur Verfügung stehen.

Besonders Dank sagen möchte ich der Moderatorin, die Sie durch den heutigen Tag leiten wird. Mit Frau Ihlefeld-Bolesch haben wir eine erfahrene wie erprobte Gleichstellungspraktikerin gewonnen, sei es aus ihrer Zeit als Pressesprecherin der früheren Bundestagspräsidentin Annemarie Renger, sei es aus ihrer Zeit als Gleichstellungsbeauftragte eines Großunternehmens, das einen Umstrukturierungsprozess von einer Behörde zu einem börsennotierten Dienstleister bewältigen musste, der Telekom nämlich. Frau Ihlefeld-Bolesch ist auf den unterschiedlichsten Ebenen und in den differenziertesten Facetten mit Genderfragen und der dazu erforderlichen PR vertraut.

Ich wünsche uns nun einen Gewinn bringenden Tag, danke Ihnen für Ihre Aufmerksamkeit und begrüße mit Ihnen Heli Ihlefeld-Bolesch.