



INTERVIEWREIHE

VORBILDFRAUEN AUS DEM MÜNSTERLAND

Gefördert durch:

Ministerium für Heimat, Kommunales,
Bau und Gleichstellung
des Landes Nordrhein-Westfalen



EUROPÄISCHE UNION
Investition in unsere Zukunft
Europäischer Fonds
für regionale Entwicklung

Getragen von:

HWK
HANDWERKSKAMMER
MÜNSTER

In Kooperation mit:

FFP Forschungszentrum
Familienbewusste Personalpolitik

INHALT

Vorwort	4/5
Zum Kontext der Entstehung	7
Zum Thema: Unternehmen wandeln	8
Ramona Schwering und Janine Overhaus: Frauen in der IT-Branche	9
Anne Gerling und Katharina Hermann: Architektinnen und Unternehmerinnen	20
Zum Thema: Networking	30
Juana Bleker: Geschäftsführerin und UFH-Landesvorsitzende	31
Annika Ahlers: Blogging und Landwirtschaft	38
Zum Thema: Vereinbarkeit von Familie und Beruf	42
Melanie Caccavo: Selbstständigkeit und Vereinbarkeit	43
Melanie Volkmer: Personalentwicklung und Ehrenamt	48
Marisa Michels: Rechtsanwältin und Mutter	52
Zum Thema: Vorbilder	62
Cornelia Denz: Physikprofessorin und Gründerin des MExLab	63
Sophia Klein: Ingenieurin und Masterstudentin	74
Tabea Thier: KFZ-Lackiererin und Unternehmensnachfolgerin	82
Helene Steinberg: Raumausstatterin auf der Walz	88
Competentia Münsterland stellt sich vor	98
Impressum	99



VORWORT

Neue Perspektiven einbringen, Teamkompetenzen erweitern, Kreativität und Innovation voranbringen: Der Mehrwert geschlechtergemischter Teams ist groß. Unabhängig von Branche, Unternehmensgröße und Position sind diverse Stellenbesetzungen nötig, um die Herausforderungen dieser Zeit zu meistern. Wer zukunftsfähig bleiben möchte, darf das Potenzial von Mitarbeiterinnen nicht verpassen – auch um dem Fach- und Führungskräftemangel zu begegnen.

Die Handwerkskammer Münster möchte die berufliche Chancengleichheit von Frauen und Männern in unserer Region verbessern sowie die Leistung von Frauen stärker hervorheben. Mit dem Projekt „Kompetenzzentrum Frau und Beruf Münsterland“ gelingt es, Betriebe auf ihrem Weg zu unterstützen, gute Beispiele sichtbar zu machen und immer wieder Klischees und Rollenbilder aufzubrechen.

Die Interviewreihe „Vorbildfrauen im Münsterland“ zeigt, wie vielfältig Frauen in unserer Region tätig sind. Sie präsentiert Lebenswege von beeindruckenden Persönlichkeiten und regt immer wieder zum Nachdenken an. Die „Vorbildfrauen im Münsterland“ sind selbstständige Unternehmerinnen, Netzwerkerinnen, stehen in Personalverantwortung oder gehen ihren Weg in männerdominierten Berufen. Viele haben bereits Arbeitgeber im Rücken, die ihnen Möglichkeiten für gleichberechtigte Karrierechancen bieten. Ihre Beispiele machen deutlich, dass der richtige Weg bereits existiert. Nun gilt es, alle darauf mitzunehmen.

Wir hoffen, insbesondere Mädchen und junge Frauen ermutigen zu können, ihren persönlichen Interessen und Fähigkeiten uneingeschränkt nachzugehen. Wir wünschen ihnen, dass sie auf Betriebe treffen, die das Potential weiblicher Fachkräfte erkennen und sich für sie als Zielgruppe öffnen.

Beim Lesen dieser Broschüre wünschen wir Ihnen, liebe Leserinnen und Leser, viel Freude, interessante Gedanken und neue Erkenntnisse.

HWK 
HANDWERKSKAMMER
MÜNSTER

Hans Hund
Präsident

Thomas Banasiewicz
Hauptgeschäftsführer



VORWORT

Wir vom Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik setzen uns in der Unterstützung des Kompetenzzentrums Frau und Beruf Münsterland dafür ein, dass kleine und mittelständische Unternehmen die Potentiale erkennen und die Chancen ergreifen, die aus der Einstellung und Förderung weiblicher Fachkräfte erwachsen.

Viele Betriebe nehmen Frauen als Zielgruppe noch zu selten wahr. Sie ziehen beispielsweise für bestimmte Positionen im Betrieb weibliche Beschäftigte kaum in Betracht oder gestalten die Ansprache im Bewerbungsprozess oft noch mit männlichen Rollenklischees. Auch Führungspositionen werden häufiger von Männern besetzt, wie viele Studien darlegen.

Die vorliegende Broschüre zeigt, dass es auch anders geht. Die Vorbildfrauen setzen sich über festgefahrene Klischees hinweg und gehen ihren eigenen Weg. Hierzu gehören natürlich auch die Unternehmen, die dies möglich machen. Wir brauchen mehr davon.

Wir wünschen viel Freude und Erkenntnis bei der Lektüre!



ZUM KONTEXT DER ENTSTEHUNG...

Liebe Leserinnen und Leser,

mit dem Start des Kompetenzzentrums Frau und Beruf Münsterland im Januar 2020 näherte sich auch der Beginn der fortwährenden Corona-Pandemie. Viele Planungen, Konzepte und Veranstaltungsideen unserer Arbeit wurden eingeschränkt oder zum derzeitigen Zeitpunkt nicht umsetzbar. Neue Ideen und Formate, um unsere Projektziele in der Zielgruppe kleiner und mittelständischer Betriebe zu platzieren, mussten gefunden werden. Die Interviewreihe „Vorbildfrauen im Münsterland“ ermöglichte es uns, Frauen und ihre beruflichen Lebenswege sichtbar zu machen, ihren Gedanken einen Ausdruck zu verleihen und die Vielfalt im Münsterland zu zeigen.

Entstanden sind 11 Interviews mit interessanten Frauen aus der gesamten Region. Aufgrund der Corona-Situation wurden die Interviews über einen Zeitraum von Juli 2020 bis Februar 2022 unter den jeweils gelten Sicherheitsmaßnahmen geführt. So haben wir die Frauen nicht immer an ihrem gewohnten Arbeitsplatz getroffen, sondern auch Gespräche per Videokonferenz geführt oder uns auf einen gemeinsamen Spaziergang an einem der Lieblingsorte der Frauen getroffen.

Bitte beachten Sie beim Lesen dieser Broschüre, dass die Interviews thematisch sortiert sind und keinen chronologischen Ablauf widerspiegeln. Außerdem entsprechen die Altersangaben unserer Vorbildfrauen dem Entstehungszeitpunkt des Interviews.

Wir wünschen Ihnen viel Freude beim Lesen!



UNTERNEHMEN WANDELN

Generationenwandel, Fachkräftemangel, Wertewandel: Die Arbeitswelt steht nicht still und Unternehmen als Arbeitgebende sind immer wieder neuen Herausforderungen ausgesetzt. Auch sie müssen dynamisch bleiben und mit den Veränderungen gehen, um konkurrenzfähig zu bleiben.

*Wie steht es um die Chancengleichheit der Geschlechter?
Welche Leistungen verbessern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf?
Wie werden Mitarbeitende in ihren individuellen Belangen unterstützt?*

Fragen, die aktuelle wie auch potenzielle Mitarbeitende beschäftigen und die Antworten erfordern. Kommen diese Antworten zu kurz, zu unbefriedigend oder zu allgemeingültig, geht die Suche nach einem passenderen Arbeitgeber weiter. Ein Dreh- und Angelpunkt dieser Zeit ist die Unternehmenskultur.

*Wofür steht ein Unternehmen als Arbeitgeber?
Wofür stehen die Menschen, die die Kultur eines Unternehmens prägen?*

Unsere Vorbildfrauen Janine und Ramona haben mit dem Softwareunternehmen Shopware einen Arbeitgebenden gefunden, der ihnen eine Kultur- und Wertebasis liefert, mit der sie sich identifizieren können. Sie werden mit ihren Interessen und Fähigkeiten gesehen und wertgeschätzt, sie werden gefördert und unterstützt. Ihrem Arbeitgeber rechnen sie hoch an, dass die Unternehmenskultur keine leeren Worthülsen sind, sondern durch Taten und Handlungen geprägt wird. Authentizität und die Passung zwischen kommunizierten und gelebten Werten entscheiden über Bewerbungen und die Loyalität, die Mitarbeitende einem Arbeitgebenden schenken.

Auch die Unternehmerinnen der KAI Architekten Anne und Katharina wissen um die Bedeutung ihrer Identität und Kultur als Arbeitgeber. Diese klar nach außen zu transportieren ist ihr Weg, die geeigneten Mitarbeitenden zu finden. Unsere Vorbildfrauen zeigen, welchen Stellenwert Flexibilität, Arbeitgeberattraktivität und eine wertschätzende Unternehmenskultur in einer Arbeitswelt von heute und morgen haben sollten.



„WIR SIND ALLE SO UNTERSCHIEDLICH UND ZUGLEICH SO RICHTIG IN DIESEM BERUF.“

Janine Overhaus und Ramona Schwering räumen mit dem Klischee des nerdigen IT-Entwicklers auf und sprechen offen und ehrlich über Frauen in der IT, Selbstvertrauen, das Arbeiten bei Shopware und die Bedeutung von Vorbildern.



„Erfolg entsteht meist außerhalb der Komfortzone“. Janine Overhaus (links im Bild) ist Teamleiterin im technischen Support bei der Shopware AG in Schöppingen. Um diese Position zu erreichen, hat die junge Frau das ein oder andere Mal ihre Komfortzone verlassen müssen. Ihre Leistungen, Fähigkeiten und ihre Leidenschaft für Software und Daten zeigen eines ganz klar: Sie hat diese Position mehr als verdient.

Auch Ramona Schwering (rechts im Bild) hat sich ihren Weg in der IT-Branche erkämpft und mit großer Leidenschaft ihre Fähigkeiten in der Software-Entwicklung unter Beweis gestellt. Heute arbeitet sie als Frontend-Entwicklerin bei Shopware. Ihr Wissen und ihre Kenntnisse sowie ihre große Liebe zur Entwicklung und Gestaltung gibt sie als Speakerin auf großen Fachkonferenzen mit viel Power an andere weiter. Für sie zählt vor allem eines: „Ich hoffe sehr, dass ich dieses Vorbild werden kann, das ich mir selbst gewünscht hätte“.

Wir haben die beiden jungen Frauen getroffen und uns von ihrer Motivation und ihrem Handlungswillen anstecken lassen, mehr Frauen für die Arbeit in der IT zu begeistern. Wir sprechen über Vorurteile und Klischees, Vielfalt in der IT-Branche und ihre Gedanken zu Chancengleich und moderne Arbeitgeber. Voller Begeisterung berichten sie, wie die Unternehmenskultur und vielfältigen Werte von Shopware ihnen geholfen haben, ihr Selbstvertrauen als Frauen in der IT zu stärken.



Nehmt mich doch mal ein bisschen auf eurem Berufsweg mit. Janine, wie bist du hierher gekommen?

Janine: Nach meinem Abitur habe mich zunächst für eine Karriere bei der Bundeswehr entschieden, um dort Informatik zu studieren. Nach der Grundausbildung ist mir aber bewusst geworden, dass mir diese strikte Führung und das „Nicht-Selbst-Denken-Dürfen“ nicht liegt. Ich bin dann nach Mannheim gewechselt und habe angewandte Informatik im dualen System studiert. Aufgrund einer Erkrankung meiner Mutter bin ich nach drei Semestern in die Heimat zurückgekehrt. Dort habe ich eine Ausbildung zu IT-Systemkauffrau begonnen, um mein Fachwissen nutzen zu können. Meine Ausbildung habe ich als eine der besten in NRW abgeschlossen. Mir war schnell klar, dass ich nicht bei meinem Ausbildungsbetrieb bleiben wollte. Die fachliche Weiterbildung war mir aber schon immer sehr wichtig. In der Ausbildung bin ich dann über Ramona darauf aufmerksam geworden, dass Shopware wirklich ein gutes Unternehmen und Arbeitgeber ist. Ich habe mich dann zunächst auf eine 30 Stunden Stelle im Kundensupport beworben. Da ich zu dem Zeitpunkt noch meinen kleinen Bruder als Pflegekind betreut habe, hat Shopware mich bereits mit dem Einstieg im Bereich Vereinbarkeit von Familie und Beruf gut unterstützt. Ich habe hier fachliche Vorbilder gefunden, die mir noch einmal einen ganz neuen Blickwinkel ermöglicht und gezeigt haben, dass man in IT-Berufen auch aus sozialer und kommunikativer Sicht viel machen kann. Hier habe ich mich über die letzten Jahre immer weiterentwickelt. Ich habe zunächst den Enterprise-Support für große Kunden übernommen und im letzten Jahr schließlich die Position als Teamleiterin

im Entwicklungssupport. Hier darf ich nun mein eigenes Team aufbauen und bin sehr glücklich, dass ich nach diesen 6,5 Jahren bei Shopware immer weitere Schritte gehen, dazulernen und wachsen kann.

Also wusstest du schon immer, dass es beruflich in die IT-Branche gehen soll?

Janine: Ich hatte früher lange überlegt, Anwältin zu werden. Mir war schon immer klar, dass ich arbeiten will, denn das habe ich schon immer gerne getan. In der Informatik-AG habe ich meine ersten Erfahrungen mit Robotern gemacht und auch meine schulischen Leistungen haben gezeigt, dass meine Stärken und Fähigkeiten eher in den männerdominierten Bereichen liegen – sprich Mathe und Informatik. Schwarz-weiß Daten, 0 und 1 Codierungen, technologische Hintergründe – das hat mich schon immer begeistert. Lange hatte ich Bedenken, in diese Domäne einzusteigen. Insbesondere die Zeit bei der Bundeswehr hat mir gezeigt, dass Männerdomänen auch sehr toxisch sein können. Im Studium und durch die anderen Auszubildenden sowie meine Kolleginnen und Kollegen hier bei Shopware habe ich gesehen, dass es genau die richtige Entscheidung war.

Ramona, wie sah das bei dir aus?

Ramona: Nach dem Abitur kam die große Frage: Studium oder Ausbildung? Ich hab mich zunächst für ein Psychologie-Studium in den Niederlanden entschieden. Das Fach mag ich immer noch sehr gerne. Nicht zuletzt finanzielle Gründe des Auslandstudiums haben dann dazu geführt, mein Hobby zum Beruf zu machen. Im gestalterischen Sinne hatte ich mit der IT schon lange zu tun, ich habe sehr viel gezeichnet und um meine Werke zu präsentieren, habe ich meine eigenen Seiten ge-



baut. Ich habe dann eine Ausbildung zur Fachinformatikerin für die Anwendungsentwicklung begonnen. Wie auch Janine konnte ich meine Ausbildungszeit aufgrund meiner Leistungen verkürzen und nach der Ausbildung weiterziehen. Ich wurde immer wieder mit Klischees und Vorurteilen gegenüber Frauen in der IT konfrontiert und brauchte daher einen Wechsel. Außerdem hatte ich das Bedürfnis noch einmal mehr von anderen Berufserfahrenen und ihren Perspektiven in der IT zu lernen. Shopware kannte ich bereits, da ich hier in Schöppingen aufgewachsen bin. Aufgrund meiner negativen Vorerfahrungen in der Ausbildung habe ich mich zunächst nicht getraut, mich als Entwicklerin zu bewerben, sondern erst in der Qualitätssicherung. Man hat dann aber auch schnell festgestellt, dass ich mehr kann und meine Fähigkeiten insbesondere im gestalterischen der Frontend-Entwicklung liegen. Seit ein paar Jahren bin ich jetzt Frontend-Entwicklerin und das mit vollem Selbstbewusstsein, da Shopware mir gezeigt hat, dass ich es kann. Zudem ist der Bereich Public Learning ein wichtiges Thema für mich. Ich schreibe sehr viele Blogbeiträge, gehe auf Konferenzen und halte Vorträge.

Was motiviert dich dazu?

Ramona: Ich versuche das Thema Frauen in der Entwicklung durch meine Person etwas öffentlicher zu machen und nach Außen darzustellen. Ich möchte anderen Frauen zeigen, dass sie sich nichts einreden lassen sollen und auf ihre Fähigkeiten vertrauen sollen.

Was genau macht Shopware und was sind eure Aufgaben?

Janine: Shopware implementiert eine Software für Online-Shops als Baukastensystem, mit der Kundinnen und Kunden ihren eigenen Online-Shop erstellen können. Neben der Entwicklung supporten und vertreiben wir das System. Dabei haben wir ein riesiges Partnernetzwerk aus über 1.200 deutschland- und weltweiten Agenturen. Insbesondere in den USA und Großbritannien haben wir Fokusbereiche aufgebaut. Im deutschen Markt haben wir ein sehr gutes Standing. Das zeigt sich auch in dem großen Wachstum und Personalausbau unseres Unternehmens. Wir wollen einfach nicht stillstehen. Wir beschäftigen uns immer mit neuen Ansätzen und nehmen uns neuen Herausforderungen an. Im Gebäude



gegenüber haben wir ein kleines Lab, wo wir mit neuester Technologie arbeiten und daran tüfteln können. Sei das 3D-Druck oder Virtual Reality – dort gibt es alles, was das IT-Herz begehrt. Konferenzen und Meet-Ups, um mit der IT-Community in Kontakt zu treten, sind ebenfalls ein wichtiges Thema für uns. In diesem Feld ist Ramona sehr aktiv, ich nehme lieber teil und applaudiere von unten. Das ist unser Shopware-Alltag.

Für mich geht es speziell darum, den Kunden und Entwicklern zu helfen, die unsere Software noch weiter entwickeln wollen. Daneben ist es als Team Lead meine Aufgabe, mein Team zu motivieren und aufzubauen. Nicht immer ist die Arbeit mit Kunden erfüllend und einfach. Ich sehe meine Rolle auch darin, anderen beim Wachstum zu helfen. Ich möchte gerne das weitergeben, was ich selbst auch erfahren durfte. Die meiste Freude macht es mir, andere dabei zu motivieren, die bessere Form seiner oder ihrer Selbst zu werden und immer noch einen nächsten Schritt zu gehen.

Ramona: Meine Aufgabe ist es, die ganzen schönen Gedanken und Wünsche der Kunden und Entwickler wahr werden zu lassen. Da geht es einerseits um die Frage, wie diese Wünsche umgesetzt werden können und andererseits, wie das Produkt weiterhin gut nutzbar bleibt. In diesem Zusammenhang ist es für meine Arbeit ganz wesentlich darauf zu achten, dass auch Menschen, die beispielsweise durch eine Beeinträchtigung des Sehens oder Hörens nicht so zugänglich für Software sind, das Produkt nutzen können. Man lernt dabei natürlich ganz viele Dinge. Mir ist es wichtig, gerade Schülerinnen mitzugeben, dass sie immer lernen werden, immer neugierig sein müssen und immer in Bewegung sein werden. Wenn sie sich also nach einem routinierten immer gleich laufenden Arbeitsalltag sehnen, dann ist die IT vermutlich nicht der richtige Bereich. In der IT gleicht kein Tag dem anderen, du lernst stetig dazu. Diesen Lernaspekt und das damit verbundene Besserwerden der Technologie möchte ich in meinen Vorträgen nach draußen bringen.



Ihr seid in recht verschiedenen Bereichen der IT tätig. Spiegelt sich in euch die Vielfalt der Berufe wieder?

Ramona: Es ist sicherlich schön zu sehen, dass die IT auch für etwas kreativere Leute eine gute Anlaufstelle sein kann. Insbesondere die Entwicklung ist viel kreativer als man denkt und wenn man dann sieht, welche wunderschönen Welten entstehen, wenn man ganz unscheinbare Zeilen von Codes

schreibt. Das ist vielen nicht bewusst. Natürlich muss ein gewisses Maß an Logikkenntnissen da sein, das ist sehr wichtig, aber man kann sich dennoch auch kreativ austoben und gestalten. So ergänzen auch Janine und ich uns sehr gut. Man muss sich auch hier von den Klischees verabschieden.

Janine: Wir sind so verschiedene Menschen und dennoch beide so richtig in diesem Beruf. Es gibt hier im gesamten Unternehmen so viele verschiedene Menschen mit ganz unterschiedlichen Talenten und Ausprägungen. Alle können in ihren Berufen als Entwickler oder im IT-Support ihren Beitrag leisten. Ich finde es einfach schön zu sehen, wie unterschiedlich wir alle sind und zugleich ergänzen sich alle gut. Das Klischee des nerdigen Entwicklers, der im dunkelsten Kellerloch arbeitet, das ist absolut falsch.

Ramona: Ich nehme gerne an Veranstaltungen wie den Meet-Ups der Woman Tech Makers, dem Förderprogramm von Google, teil. Dort hört man sehr häufig von Schülerinnen, dass sie denken, in der IT seien nur männliche Nerds zu finden. Gerade darum ist es extrem wichtig zu zeigen, dass in der IT für jeden Platz ist und man sich auf viele verschiedene Menschen freuen darf.

Welche Erfahrungen habt ihr machen müssen, weil ihr Frauen in männerdominierten Berufen seid?

Janine: Ich glaube, eine der deutlichsten Erfahrungen ist es, dass man als Frau sehr schnell an seinen Fähigkeiten zweifelt, weil man auch sehr oft und sehr harsch kritisiert wird. Man muss doch immer erst beweisen, was

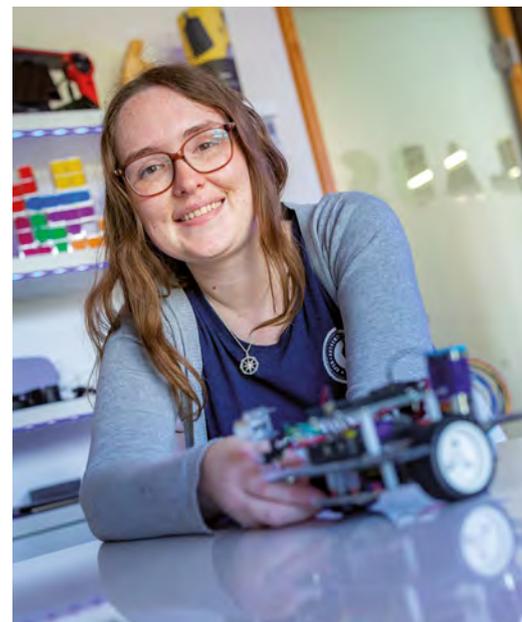


man kann, bevor einem geglaubt wird. Mein Eindruck ist, dass das bei den männlichen Kollegen etwas anders aussieht, die bekommen in unserer Branche eine Art Vertrauensvorschuss.

Ramona: Da habe ich leider auch sehr viele Beispiele. Wenn ich Vorträge halte, werde ich gewissermaßen zu einer öffentlichen Person. Der Rahmen der Vorträge wird auch durch die Remote-Kultur, die sich gerade aufbaut, immer größer. Ein Publikum von 1000 Zuhörenden ist nicht gerade selten, nächstes Jahr werde ich sogar vor dieser Größe in Präsenz sprechen. Man wird dann zu einer Zielscheibe. Ich habe mittlerweile den Bonus, dass mich die Shopware-Community mag, die sind sehr nett zu mir. Ich habe es aber sehr oft gesehen, dass neue weibliche Speakerinnen Kommentare über ihre Kleidung und das Aussehen bekommen und nicht über ihr fachliches Thema. Egal, was auf dem Namensschild steht und ob man als Speakerin im Programm steht, man wird in eine Schublade gesteckt. Man sollte sich als Frau nicht erklären müssen, dass man tatsächlich einen Fachvortrag hält.

Janine: Ich habe ganz ähnliche Erfahrungen gemacht. Hier im Shopware-Umfeld allerdings nicht. Die Kolleginnen und Kollegen sind sehr dazu angehalten, auf eine Gleichstellung und Fairness zu achten. Diese Kultur wird

hier vermittelt und vor allem auch gelebt. Im Kontakt mit Kunden habe ich jedoch schon ganz anderes erlebt. Da wurde man mit Aussagen konfrontiert wie: „Ich rede hier über Datenbanken, da möchte ich nicht mit der Sekretärin sprechen, sondern mit einem fachlichen Kollegen“. Was mir in diesen Situationen geholfen hat, Selbstvertrauen aufzubauen ist, dass mein damaliger Teamleiter dem Kunden vor mir am Telefon in deutlichen Worten klargemacht hat: „Sie haben sich gerade eine Chance verspielt, das war unsere Datenbankexpertin, wenn Sie ihr nicht zuhören wollen, dann können wir jetzt nichts mehr für Sie tun.“ Dass in diesen Situationen klare Kante gezeigt wird und dieses Verhalten hier bei Shopware nicht toleriert wird, ist wirklich klasse. Selbst wenn man es nicht selber lebt, ist es noch ein weiterer Schritt, offen dagegen vor zu gehen, denn das tun die wenigsten. Hier bei Shopware habe ich gelernt, dass man als Frau im IT-Bereich richtig sein kann und die Kolleginnen und Kollegen für einen einstehen. Das war eine neue Erfahrung für mich. Ich denke, da spricht es auch Bände, dass wir beide schon so lange hier sind. Die IT-Branche ist stark vom Fachkräftemangel betroffen, da mangelt es nie an Alternativen und Angeboten. Wenn man aber ein Unternehmen gefunden hat, dass diese Schritte mit einem geht, dann bildet man ein ganz anderes Vertrauen in sich selbst, die Kolleginnen und Kollegen und den Arbeitgeber.



Ihr sprecht damit, ein sehr verbreitetes Vorurteil gegenüber ITlern an. Mit welchen Vorurteilen seid ihr insbesondere in Berührung gekommen?

Janine: Als ich den Freund meiner Cousine auf einem Familientreffen kennenlernte, stellte ich mich vor und erzählte, dass ich bei Shopware im IT-Support arbeite. Er schaute mich an und sagte: Da siehst du ja gar nicht nach aus. Da war ich wieder mit diesem Thema „Entwickler-Klischee“ konfrontiert. Im Alltag wird man aber oft zurückgeholt und damit konfrontiert, wie die gesellschaftliche Vorstellung von Entwicklern und Frauen in der IT aussieht. Oft musste ich mir anhören, dass Frauen in der IT ungepflegt seien und Haare auf den Zähnen haben. Ich kann mir nicht erklären, woher diese Vorstellungen kommen. Gerade in einer Zeit, in der Informationen so offen sind und man im Internet mit jedem Kontakt aufnehmen kann, müsste man es doch eigentlich besser wissen.

Ramona: In diesem Zusammenhang kann ich das Buch „Unsichtbare Frauen“ von Caroline Cirado-Perez empfehlen. Es geht darum, wie unsere Welt von Vorurteilen ausgeht und wie sich dieses Denken in jeglichen Bereichen niederschlägt. Nimmt man einmal das Beispiel der Face-ID: Menschen mit dunklerer Hautfarbe haben es deutlich schwieriger ihr Smartphone oder Tablet zu entsperren, da der Algorithmus sie nicht erkennt. Anderes Beispiel: Frauen werden bei perfekter Bonität schlechter in der Kreditwürdigkeit eingeschätzt. Gerade in der IT haben wir die Verantwortung ein diverses Produkt zu entwickeln und dafür reicht es nicht aus, wenn nur „weiße Männer“ darüber entscheiden. Wir müssen vielmehr Menschen mit verschiedener Herkunft und unterschiedlichen Identitäten ins Boot holen, damit wir auch unsere Zielgruppe besser abdecken und erreichen können.

“ WIR MÜSSEN NOCH VIEL MEHR MACHEN. VERMUTLICH BIN ICH DADURCH AUCH SO ERPICHT DARAUF, SICHTBAR ZU SEIN, UM ALL DAS NACH AUSSEN ZU REPRÄSENTIEREN UND ZU ZEIGEN, DASS FRAUEN GENAUSO RICHTIG ALS SPEAKERIN AUF EINER KONFERENZ SIND WIE MÄNNLICHE KOLLEGEN. ICH MÖCHTE ZEIGEN UND REPRÄSENTIEREN, DASS ES IN DER IT VIELFALT GIBT UND VIELFALT WILLKOMMEN IST.

- RAMONA -

”

Janine: In diesem Kontext muss man auch klar sagen: Wir zwei können gute Vorbilder für junge Mädchen sein. Für uns gibt es immer die Option, junge Mädchen zu fördern über das private Umfeld oder Aktionen wie den Girls-Day. Hier können wir die Botschaft vermitteln: „Werde, was du werden willst und lass dich nicht von Klischees abhalten“. Aber Shopware geht da noch deutlich weiter, was Diversity und die Unterstützung von allen Kulturen, Hautfarben, Glaubensrichtungen und Geschlechtsidentitäten anbelangt.

Spürt ihr denn im Arbeitsalltag, dass ihr in einem männerdominierten Bereich tätig seid?

Ramona: Intern spürt man das eher weniger, da man hier menschlich und fachlich ernst genommen wird. Als Frau bringt man oft eine andere Perspektive in Prozesse ein, die hier gerne angenommen wird. Es gibt dennoch Momente in denen man anderes spürt. Ich habe den Eindruck, dass Frauen und Männer oft mit doppelten Standards gemessen werden. Frauen müssen sich dabei viel stärker beweisen und immer noch etwas mehr geben. Andersherum machen es sich manche aus Imagegründen zu Nutze, wenn sie eine erfolgreiche Frau im Team haben. Ich habe einmal einen Preis für den besten Vortrag auf einer Konferenz bekommen. Der Träger der Konferenz war ein Diversity-Träger. Ich weiß nun also nicht,

ob ich den Preis bekommen habe, weil ich wirklich die Beste war oder einfach nur, weil ich die einzige Frau war. Ich bin da in meiner Meinung sehr zwiespalten. Eines weiß ich aber: Wenn es auch nur einem Mädchen oder einer Frau gezeigt hat, dass Frauen willkommen sind, dann habe ich jemandem geholfen und das ist dann gut.

Janine: Ich glaube, das Thema doppelte Standards ist tatsächlich etwas sehr Präzises und kommt auch in diversen Kulturen noch immer vor. Wenn beispielsweise ein männlicher Teamleiter ein negatives Feedback gibt, dann ist er stark und fachlich kompetent. Als Frau dagegen wird man schnell als zickig oder emotional bezeichnet. Mein Gefühl ist, dass man im Kontakt mit Externen immer beweisen muss, dass man diese Stelle zu recht ausübt. Hier ist das anders. Wir spüren, dass die männlichen Kollegen über die Zeit der Zusammenarbeit mit Frauen schon viel sensibler für das Thema geworden sind.

Ramona: Da kann ich nur zustimmen, wir werden hier wirklich unterstützt. Oft sind es ja auch unbewusste Dinge. Ich habe beispielsweise mal Kollegen darauf aufmerksam gemacht, dass es nicht schön ist, bei einem Vortrag einer Speakerin Komplimente zu ihrem Aussehen zu machen. Das war keine böse Absicht, denn es war einfach nicht so im Bewusstsein.





Gibt es sonst noch Themen, mit denen ihr in dieser Hinsicht der doppelten Standards konfrontiert werdet?

Janine: Ein Punkt, der mich sehr stört, ist das Thema „Kinder“. Die Frage „Wann ist es denn bei dir soweit?“ würde man einem Mann nie stellen. Zudem ist es meine private Angelegenheit, ob ich mir überhaupt Kinder wünsche. Nicht zuletzt kann die Frage auch sehr verletzend sein. In Zeiten einer modernen Elternzeitregelung gehen so viele Männer in Elternzeit – das ist total gut, denn so können sie sich um ihre Kinder kümmern. Aber es verdeutlicht, dass es überhaupt keine Berechtigung gibt, nur Frauen die Frage nach Kindern zu stellen. Dieses Thema wurde auch hier bei Shopware schon einmal groß diskutiert, denn wir sind ein familienfreundliches Unternehmen. Aus der Diskussion und der Sensibilisierung aller für das Thema, ist wieder etwas entstanden. Bis es aber auch in der Branche und der Gesellschaft angekommen ist, ist noch ein weiter Weg. Mir ist bewusst, dass diese Fragen nicht in böser Absicht entstehen, sondern aus Interesse an der eigenen Person. Ich würde mir nur wünschen, dass man sich insbesondere im beruflichen Kontext für andere Aspekte meiner Person interessiert.



Welche Herausforderungen seht ihr für Frauen in männerdominierten Berufen?

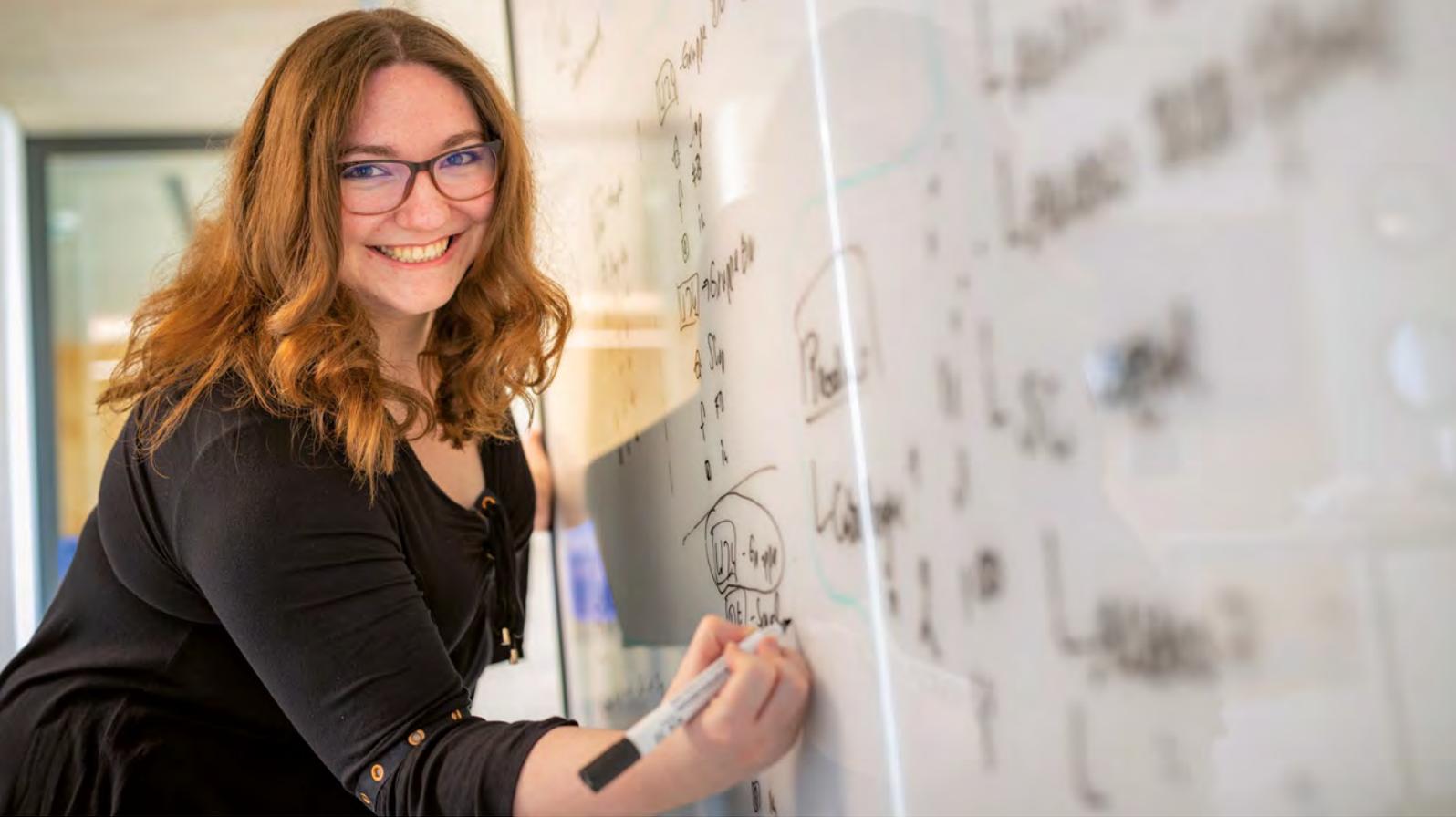
Janine: Das sind eindeutig diese doppelten Standards, dass man sich immer wieder beweisen und durchsetzen muss. Auch wenn man eine bestimmte Stelle bereits innehat, muss man immer wieder aufs Neue beweisen, dass man sie zu Recht hat. Mir liegt das, denn ich bin sehr ehrgeizig und kämpfe gerne mit all meiner Kraft. Manchmal wäre es jedoch einfacher, ein Mann zu sein und sein Können nicht ständig nach Außen spiegeln zu müssen.



Ramona: Ich finde es schade, dass es manchmal nicht reicht, gut zu sein mit seiner Leistung. Ich habe jemanden gehabt, der mich freiwilligerweise als Mentor unterstützt und gecoacht hat. Das war enorm wichtig – auch für mein Selbstvertrauen.

Ihr habt schon häufiger das Thema Selbstvertrauen angesprochen. Habt ihr dafür Tipps?

Janine: Ein guter Mentor – egal ob männlich oder weiblich – ist total wichtig und hilfreich. Gerade wenn im Anschluss an die Ausbildung das Selbstvertrauen erst einmal angeknackst ist, weil einem vermittelt wurde, dass man als Frauen in Meetings für das Servieren des Kaffees zuständig ist, dann ist diese Unterstützung



goldwert. Diese Art von Mentoring und Unterstützung brauchen Männer vielleicht weniger, da sie Erfahrungen dieser Art in ihrer Aufbauphase von Schule und Ausbildung nicht machen. Ich möchte nicht sagen, dass es Männer grundsätzlich immer einfacher haben, natürlich haben auch die mit Schwierigkeiten zu kämpfen, aber genau diese Erfahrungen machen Männer einfach seltener.

Welche Rahmenbedingungen sollte es in Unternehmen geben, um Frauen und Männern die gleichen Chancen zu ermöglichen?

Janine: Ich bin ein großer Fan von anonymisierten Bewerbungsverfahren. Name, Geschlecht, Herkunft, Religion oder ein Foto: All diese Merkmale haben in einer Bewerbung nichts zu suchen. Wer bin ich und was habe ich gemacht – das sind die Aspekte, auf die es ankommt. Ich möchte damit nicht sagen, dass Bewerbungen personalisiert werden sollten. Natürlich gehören persönliche Merkmale wie Team- oder Kommunikationsfähigkeit dazu. All das sollte aber unabhängig von der Geschlechterrolle betrachtet werden, das ist aktuell der beste Weg, um Klischees auszublenden. Zusätzlich ist wichtig, sensibel zu sein und jeder Kollegin und jedem Kollegen, egal ob es ein eher introvertierter oder

extrovertierter Mensch ist, die Chance zu geben, laut zu werden, sich zu beteiligen und zu wachsen. Das ist der wichtigste Weg zur Gleichberechtigung.

Ramona: Das Unternehmen kann dabei dazu beitragen, dass bestimmte Themen nicht totgeschwiegen werden, sondern ihnen eine Bühne geboten wird.

Janine: Unternehmen können das Ganze zudem unterstützen, indem sie eine Null-Toleranz-Politik führen. Wir haben das hier bereits erlebt. Ein Mitarbeiter hat sich in sehr negativer Weise gegenüber unseren Empfangsdamen geäußert, die hier mit ihrer Arbeit und Organisation den ganzen Laden zusammenhalten. Nach mehrmaligen Gesprächen hat sich der Mitarbeiter immer noch gesperrt, sein Verhalten anzupassen. Dieser Mitarbeiter hatte dann keine weitere Zukunft mehr bei Shopware, da er ganz wesentliche Wertevorstellungen unseres Unternehmens nicht übernehmen kann. Dieses Zeichen fand ich sehr wichtig, um klarzustellen, wofür Shopware steht.

Ramona: Und diese Zeichen sind so viel wichtiger, als einmal im Jahr sein Logo auf Regenbogenfarben zu stellen.

Was erwartet ihr von einem modernen Arbeitgeber?

Ramona: Gleiche Chancen, gleiches Gehalt, gleiche Perspektiven: Dass es für Frauen und Männer gleichermaßen die gleichen Möglichkeiten gibt, egal wie die privaten Vorstellungen und Wünsche hinsichtlich Lebensplanung und Familienbildung aussehen. Dass Toleranz und Rückendeckung für persönliche Situationen wie beispielsweise auch die Pflege von Angehörigen da ist, ist für mich eine wichtige Voraussetzung.

Janine: Gleiche Chancen und Möglichkeiten, das sehe ich genauso. Modern ist sicherlich der Aspekt, den Menschen hinter der Arbeitskraft zu sehen. Dass der Arbeitgeber den Menschen erkennt und ihm die Möglichkeiten bietet, sich selbst zu verwirklichen, ist ein wichtiger

Punkt. Natürlich ist es schön, dass wir hier Getränke und Obst gestellt und eine Fitnessstudiomitgliedschaft bekommen, aber viel wichtiger ist die intrinsische Motivation, dabei unterstützt zu werden, seinen persönlichen Drive nicht zu verlieren. Das kann man nur durch das Lebensgefühl bekommen, das im Unternehmen vermittelt wird. Genau da sehe ich den modernen Faktor. Vieles von dem, was wir gerade aufgezählt haben, haben wir hier. Wir arbeiten derzeit daran, Gehaltsbänder für Rollen festzulegen, damit jeder, der in einer gleichen Rolle arbeitet, ein faires, angemessenes und gleiches Gehalt bekommt. Zudem sind wir Full-Remote, wir können also jederzeit von zuhause arbeiten. Gerade den Kolleginnen und Kollegen mit größeren familiären Verpflichtungen, kommt diese Flexibilität sehr zu Gute.

Ramona: Aus meiner Sicht kann ich noch das Thema „Transparenz“ hinzufügen. Große Entscheidungen dürfen nicht im Hintertürchen getroffen und den Mitarbeitenden blind vorgesetzt werden. Themen müssen offen kommuniziert werden. Wir werden zum Beispiel über Status-Meetings auf dem Laufenden gehalten. Mit-

te. Vielleicht liest gerade jemand das Interview, dem ich bereits helfen konnte.

Janine: Das kann ich nur unterstützen. Wenn hier ein junges Mädchen oder eine Frau ist, die davon profitieren kann, was wir tun oder einfach nur mal einen Aus-

“ —
EIN UNTERNEHMEN KANN SICH NOCH SO GROSS
„DIVERSITÄT“ AUF DIE FAHNE SCHREIBEN UND
PASSENDE MASSNAHMEN ANBIETEN. AM ENDE
MUSS ES ABER VON JEDER KOLLEGIN UND JEDEM
KOLLEGEN VERSTANDEN UND GELEBT WERDEN.
- JANINE -

arbeitende aller Hierarchieebenen müssen eingebunden und ihr Feedback gehört werden. Natürlich müssen Entscheidungen getroffen werden, aber über die Transparenz haben Mitarbeitende die Möglichkeit, sie nachzuvollziehen.

Was würdet ihr anderen Frauen aus eurer Erfahrung mit auf den Weg geben wollen?

Janine: Seid mutig und entwickelt euch weiter! Es erfordert Kraft, aber wenn wir sie nicht aufwenden, wer dann? Wir Frauen haben so viel Power, dass wir alles schaffen können, was wir uns vornehmen. Ich habe schon so viele Dinge miteinander vereinbaren können, die zunächst schwierig erschienen. Ich habe daraus gelernt und bin daran gewachsen. Erfolg entsteht meist außerhalb der Komfortzone. Zudem möchte ich sagen: Wenn man ewig auf der Stelle treten möchte, ist die IT sicherlich der falsche Beruf. Man muss flexibel sein und sich weiterentwickeln wollen, aber dann ermöglicht einem diese Flexibilität enorm viel. Ich kann mir nur wünschen, dass mehr Frauen diesen Mut finden, die Branche zu betreten und sich für andere Frauen einsetzen.

Ramona: Wenn es einen Satz gibt, den ich sagen möchte, dann ist es folgender: Lasst euch nicht einschüchtern! Egal, was euch irgendjemand einreden möchte, ihr gehört hierhin. Und ihr seid genauso richtig, wie ihr seid. Das Verlassen der Komfortzone ist immer etwas unheimlich, aber es gibt dir enorm viel zurück. Unterstützung findet man immer und überall, man muss nur die Augen offenhalten. Wie gesagt: Ich hoffe sehr, dass ich dieses Vorbild werden kann, dass ich mir selbst gewünscht hät-

tauschpartner braucht, meldet euch. Meldet euch bei uns, meldet euch bei anderen Frauen aus eurem Umfeld. Ich denke, wir Frauen können da noch ein ganzes Stück mehr zusammenwachsen und einander unterstützen. Habt aber auch keine Angst, euch bei den Männern nach einem Mentor umzusehen. Auch dort gibt es viele, die euch unterstützen wollen.





ARCHITEKTINNEN. UNTERNEHMERINNEN.

Warum Anne Gerling (links) und Katharina Hermann (rechts) in jedem Fall den Weg in die Selbstständigkeit gehen wollten und was sie anderen Mädchen und Frauen mit auf den Weg geben wollen.

„Man ist nur dann am besten, wenn einem die Arbeit und Aufgaben Freude bereiten.“ Anne Gerling und Katharina Hermann haben mit ihrem Architekturbüro KAI die Weichen selbst gestellt und gehen mit großer Freude, Herzblut und Leidenschaft ihrer Berufung als Architektinnen und Unternehmerinnen nach. Unerschrocken und voller Energie – so durften wir unsere Vorbildfrauen Anne und Katharina kennenlernen.

Für die jungen Frauen war eines schon immer klar: Sie möchten selbstbestimmt arbeiten und sich mit ihren Ideen in der Architektur selbst verwirklichen. Als Katharina und Anne entschieden haben, ihr eigenes Architekturbüro zu gründen, war Katharina bereits Mutter von drei kleinen Kindern. Anne war noch in einem angestellten Beschäftigungsverhältnis eingespannt.

Wir sprechen mit den beiden Architektinnen über die Chancen und Herausforderungen der Selbstständigkeit über das Verlassen der Komfortzone und das Führen eines Unternehmens. Motivierend und ansteckend nehmen sie uns mit auf ihren beruflichen Lebensweg und berichten von Wünschen, Zielen und ihrer Liebe zur Architektur und dem Bauen im Altbau.

Wusstet ihr schon immer, wo es beruflich für euch hingehen sollte?

Katharina: Ich wollte schon immer etwas Kreatives machen und den Bereich Architektur fand ich auch sehr interessant. Nach dem Abitur habe ich zunächst eine Ausbildung zur Raumausstatterin gemacht, da ich eine Pause von der vielen Kopfarbeit und dem Lernen brauchte. Nach der Ausbildung wollte ich dann aber doch noch studieren und habe mich für das Studium Innenarchitektur an der Technischen Hochschule in Detmold entschieden. Für mich war schon immer klar, dass ich nicht dauerhaft in einem angestellten Beschäftigungsverhältnis arbeiten, sondern mein Berufsleben frei gestalten wollte.

Anne: Auch ich wollte zunächst eine Ausbildung zur Tischlerin oder Steinmetzin machen, habe allerdings keinen Ausbildungsplatz bekommen. Ich habe teils auch Absagen bekommen, die darauf beruhten, dass Betriebe nicht die Rahmenbedingungen für weibliche Auszubildende – Stichwort Sanitäranlagen – hätten. Ich habe dann zunächst mein Fachabitur gemacht. In meiner Freizeit war ich viel in der Jugendarbeit tätig, daher fand ich den sozialen Bereich sehr spannend für mich. Der Weg führte mich dann in ein Studium Kunsttherapie und Kunstpädagogik in Bremen. Ich habe dort recht schnell gemerkt, dass ich mich nicht wirklich weiterentwickeln konnte. Mir fehlte einfach das Potenzial, dass ich eigenständig arbeiten und mich selbst verwirklichen konnte. Die Frage war dann, wie es weitergehen sollte. Der Bereich Architektur stand schon immer auf meinem Plan. Ganz nach dem Motto „Ganz oder gar nicht“ bin ich dann ins Münsterland zurückgekehrt und habe an der FH Münster mein Architekturstudium aufgenommen.

Wie habt ihr euch dann kennengelernt?

Katharina: Meine Schwester Irina hat zusammen mit Anne studiert. Sie kannte unsere beiden Pläne und Ideen und hat uns dann einmal zusammengebracht.

Anne: Da hat sich dann das K mit dem A getroffen, weil das I uns zusammengeführt hat – und daraus entstanden ist das KAI. Seit unserem ersten Tag, dem 2. Juli 2014, heißen wir nun KAI. Mit dem Tag unseres ersten Treffens haben wir den Grundstein für unsere Gründung gelegt. Wir haben einfach losgelegt, ohne zu viel nachzudenken. Uns war klar: Wir haben dieselben Ideen, gleiche Interessen und wollen uns selbst verwirklichen. Katharina ist Innenarchitektin, ich Architektin und beide mögen wir den Bestand. Das war eine gute Grundlage für uns, um zu sehen, wo der Weg hingeht.



Wie lief der Prozess der Gründung dann weiter ab?

Katharina: Ich hatte zu diesem Zeitpunkt bereits drei Kinder, meine jüngste Tochter war anderthalb Jahre alt. Anne war noch in einer angestellten Beschäftigung tätig, sodass unsere Gründung im Grunde in Teilzeit ablief. Wir haben uns so oft es ging getroffen und überlegt, wo es hingehen soll. Die ersten Schritte schienen kompliziert, es wirkte wie ein riesiger Berg, der vor uns lag. Aber mit jedem Punkt, den wir bewältigen konnten, kamen wir einen Schritt weiter.

Anne: Es waren schon Herausforderungen, die wir zu bewältigen hatten, das kann man nicht anders sagen. Aber wir waren immer zu zweit, jeden schönen und jeden traurigen Moment konnten wir miteinander teilen. Ich glaube, alleine hätten wir das nicht in dieser Form gemacht, da hätte uns immer unser Pendant und Sparingpartnerin gefehlt. Es muss einfach passen, das ist wie in einer Beziehung. Vertrauen und sich aufeinander verlassen können, ist eine der wichtigsten Grundlagen. Wir haben wirklich ein blindes Vertrauen zueinander und verstehen uns total gut. Wir sind verschieden aber unsere Basis ist einfach gleich.

Seit wann habt ihr euer Büro hier in der Friedrich-Ebert-Straße?

Katharina: Unsere Gründung und die ersten Schritte haben wir zunächst bei mir zuhause gemacht. Da kam dann hinzu, dass meine Kinder auch mal da waren, wenn die

Anne: Am Anfang unseres Gründungsprozesses war ich noch drei Tage in einer Teilzeitbeschäftigung. Irgendwann nahm dann die Zeit, die für KAI nötig war, immer mehr zu und ich merkte, dass zwei Tage Selbstständigkeit zu wenig waren. Dann den Absprung zu nehmen, Komfortzone und Sicherheiten zu verlassen, war ein sehr aufregender Schritt. Man muss diesen Schritt aus der Komfortzone wagen, wenn man mit vollem Herzen und voller Leidenschaft dabei sein möchte. Und dann kam die Bürokratie mit dem Gründerkredit und Gründerzuschuss. Leider habe ich den Zuschuss nicht erhalten, obwohl eigentlich alle Bedingungen erfüllt waren. Die finale Entscheidung der Zuwendung ist immer Ermessenssache und mir wurde sie leider verwehrt. Ich wusste dann, dass ich es aus eigener Kraft stemmen muss. Finanziell waren das wirklich herausfordernde Zeiten aber mein Wille nach Selbstständigkeit war einfach größer als die finanzielle Sorge.

“ —
DIE UNTERNEHMEN MÜSSEN JETZT EINFACH ANFANGEN IN ZEITEN VON NACHWUCHSKRISE UND FACHKRÄFTEMANGEL. DER FOKUS DER WERBUNG MUSS VIELMEHR AUF DEN MITARBEITENDEN LIEGEN ALS AUF DEN KUNDEN. WIE OFT BEKOMMEN WIR MIT, DASS BETRIEBE AUFTRÄGE NICHT ANNEHMEN KÖNNEN, WEIL IHNEN DIE MITARBEITENDEN FEHLEN.
— KATHARINA —

Kita geschlossen oder ein Kind krank war. Jedoch sind wir auch hier immer flexibel gewesen und haben spontan auf die Situation reagiert. Im Oktober 2017 haben wir dann diese Räumlichkeiten gefunden.

Anne: Das war ein großer Berg, vor dem wir standen. Schließlich hatten wir noch keine großen finanziellen Kapazitäten, um alles machen zu lassen. Wir haben selbst viel Hand angelegt. Aber wir wussten auch: Nach jedem Berg, den man erklimmt und hinter sich lässt, geht es leichter voran und wir sehen, was wir wieder erreicht haben. So geht es immer weiter.

Welche besonderen Hürden hattet ihr im Kontext der Gründung zu meistern?

Katharina: Die größte Hürde, mit der wir zu kämpfen hatten, war das hohe Maß an Bürokratie. Da muss man sich einfach durchboxen.

Wie hat euer Umfeld reagiert?

Anne: Nicht alle konnten meine Entscheidung damals verstehen. Dennoch haben wir den Rückhalt von unseren Familien und Freunden bekommen.

Katharina: Viele unserer Freunde sagten uns, dass sie es sehr bewundernswert finden, dass wir das alles durchgehalten haben.

Was hat euch geholfen, am Ball zu bleiben?

Katharina: Unser Steuerberater hat immer gesagt, wenn das fünfte Jahr um ist und ihr immer noch am Markt seid, dann stehen die Zeichen gut. Das war 2019, eigentlich unser schlechtestes Jahr. Wir haben damals gesagt, dass wir uns das Ganze noch bis zum Sommer 2020 anschauen und dann entscheiden, ob und wie wir weitermachen. Und wir haben weitergemacht.



Anne: All das haben wir auch unserem guten Netzwerk zu verdanken. Wir sind von Anfang an netzwerken gegangen, haben Freunde und Bekannte gefunden und gute Gespräche geführt. Diese haben uns Ende 2019 richtig Mut zu gesprochen und uns viele hilfreiche Kontakte vermittelt.

Wo liegen als Architektinnen von KAI eure Schwerpunkte?

Anne: Wir wussten von Anfang an, dass wir ein Profil brauchten und wollten. Wir haben zunächst in der Gastronomie- und Hotellerie gearbeitet, uns aber noch nicht richtig gefunden. Durch unseren Mitarbeiter Max haben wir schließlich wieder zu unserer Leidenschaft gefunden.

Katharina: Max hat Kommunikationsdesign studiert und ist bei uns für das Marketing zuständig. Er blickt über den Tellerrand und erarbeitet uns ein tolles Marketing- und Kommunikationskonzept.

Anne: In vielen Gesprächen haben wir dann den Schwerpunkt ausgearbeitet, für den unsere Herzen schlagen: Bauen im Bestand und Gebäude aus Vorkriegszeiten.

Unser ältestes Gebäude ist von 1750 und liegt über dem münsterländischen Tellerrand hinaus in der Nähe von Lissabon in Portugal. Wir machen dort zusammen mit einem in Lissabon lebenden, deutschen Architekten die Architektur und Innenarchitektur. Wenn man in diese Quinta kommt, dann merkt man, dass das Gebäude bereits gelebt hat. Diesen besonderen Reiz und diesen Charakter wollen wir erleben und weiterleben lassen.

Warum habt ihr euch für einen Mitarbeiter im Marketing als erstem Mitarbeiter entschieden?

Anne: Natürlich hätten wir auch mehr Leute einstellen können, die mit uns an den fachlichen Themen arbeiten. Wir haben unseren Bedarf dann aber mehr darin gesehen, dass wir einen Mitarbeiter brauchten, der uns die richtigen Projekte an Land zieht. Unser Ziel ist es, Projekte zu machen, die uns Freude bringen. Da muss einfach die Kommunikation nach außen stimmen, damit wir diese auch bekommen.

Habt ihr noch weitere Mitarbeitende in eurem Team?

Anne: Wir haben eine Office Managerin und weitere studentische Mitarbeitende aus dem Bereich Archi-



tektur und Innenarchitektur sowie Designfreelancer an unserer Seite, die uns projektbezogen zuarbeiten. Wir stellen zudem regelmäßig Praktikant:innen ein. Uns ist es sehr wichtig, dem Nachwuchs etwas mitzugeben und zugleich auch frischen, neuen Input zu bekommen. Aus eigener Erfahrung wissen wir, dass bestimmte Aspekte im Studium zu kurz kommen. Bei uns können Praktikant:innen dann diese Einblicke in ein Unternehmen und in Projekte erhalten. Aktuell suchen wir noch eine:n Architekt:in oder Bauingenieur:in, der oder die uns inhaltlich noch mehr unterstützen kann. Anfangs haben wir uns gefragt, wann wir wohl merken, dass es richtig läuft. Im Alltagstrott merkt man manches so gar nicht. Wenn man nun aber anderen erzählt, was wir schon erreicht haben und wen wir schon alles eingestellt ha-

ben, dann sehen wir, welche Entwicklung schon hinter uns liegt. Diese kleinen und großen Schritte feiern wir gerne und sind stolz auf unsere Entwicklung und unser Team.

Katharina: Das ist uns sehr wichtig in der Zusammenarbeit. Wenn es mal schlecht läuft, dann schauen wir, was genau schlecht war und was wir daraus lernen können. Gerade passiert wieder sehr viel bei uns, wir müssen Weichen stellen und Anpassungen vornehmen, um dem Wachstum gerecht zu werden. Aus unserem Zwei-Frauen-Betrieb ist mittlerweile ein Unternehmen mit mehreren Mitarbeitenden geworden. Da müssen Anweisungen ausgearbeitet werden, damit Arbeitsergebnisse auch in einer Form erzielt werden, mit denen wir zufrieden sind. Anne und ich wissen unausgesprochen, was wir wollen und brauchen. Wenn wir nun aber Praktikant:innen, Student:innen oder auch Absolvent:innen beschäftigen, brauchen die viel genauere Arbeitsaufträge, Anweisungen und interne Strukturen.

Anne: Wenn wir weiter wachsen möchten, ist das ein zwingend notwendiger Schritt. Und wir möchten definitiv wachsen.

Was zeichnet das Arbeiten bei KAI aus?

Anne: Wir sind sehr wertschätzend miteinander. Alle sollen ehrlich zueinander sein und Spaß haben. Gerade die Wertschätzung ist ein wesentlicher Bestandteil unserer Kultur. Wenn man es mal kleinteilig betrachtet, findet sich das auch in unserer Arbeit im Bestand wieder. Mit Liebe zum Detail schätzen wir auch die Materialien, die verwendet wurden. Das alles spiegelt uns sehr gut wieder.

Was fasziniert euch an eurer Arbeit so sehr?

Anne: Es sitzt keiner über mir, für den ich arbeite und der mir sagt, was ich zu tun habe. Das ist ein gutes Gefühl. In meiner angestellten Beschäftigung hatte ich ein anderes Gefühl und das mochte ich nicht. Das selbstbestimmte Arbeiten mit einer Person auf Augenhöhe ist unglaublich toll. Ich wusste schon immer, dass ich selbstständig werde, die Frage war nur womit. Katharina und ich sind sehr kreativ und haben immer noch weitere Ideen, wo es hingehen kann. An der Architektur und dem Bauen im Bestand fasziniert mich die gesamte Materie und die ehrlichen Materialien, mit denen wir arbeiten. Ich kriege regelmäßig Gänsehaut, es ist wie Liebe auf den ersten Blick, man spürt einfach, dass es das richtige ist, ohne es genau beschreiben zu können. Dass ich jeden Tag

selbstbestimmt arbeiten darf, ist für mich eine Erfüllung. Auch die Arbeit mit den Menschen und Kunden ist sehr besonders. Die Projekte dauern eine gewisse Zeit, das heißt, man lernt die Menschen kennen, versetzt sich in sie hinein, um genau das zu schaffen, was sie sich wünschen. Das ist immer eine tolle Reise, die man gemeinsam erlebt.

Katharina: Wenn sich das alles so weiterentwickelt, wir KAI bleiben dürfen, KAI größer werden darf und wir Mitarbeitende finden, die genau diese Leidenschaft mitbringen, dann ist das etwas ganz Besonderes für uns.

Anne: Vor kurzem hat sich eine Praktikantin bei uns vorgestellt. Sie hat genau die gleiche Leidenschaft wie wir und darum hatte sie sich auch nur bei uns beworben. Wir haben gesehen, dass unsere Ansprache funktioniert und wir genau das nach außen vermitteln, wofür wir stehen. Das geschieht zum großen Teil natürlich über unsere Website, die unsere erste Visitenkarte ist. Wenn wir

es hier geschafft haben, uns so darzustellen, dass eine Bewerberin genau weiß, dass sie zu uns passt, weil wir so denken und arbeiten wie sie auch, dann ist das doch perfekt.

Wie sind die Aufgaben bei euch verteilt, hat jede ihre besonderen Steckenpferde?

Katharina: Wir räumen uns das Recht ein, dass jede die Aufgaben machen kann, die ihr Spaß machen. Man ist nur dann am besten, wenn man Freude an seinen Aufgaben hat. Das müssen wir bei unseren Mitarbeitenden genauso machen.

Anne: Wir versuchen die Leistungen und Qualitäten unserer Mitarbeitenden herauszufiltern und dann ein passendes Aufgabenpaket zu schnüren. In der Architektur geht das gut, da ein Projekt in verschiedene Leistungsphasen unterteilt ist – von der kreativen Arbeit des Entwurfs über die technische Arbeit der Konstruktion hin zur Umsetzung und Bauleitung. Hier müssen einfach un-



“ NETZWERKE SIND ENORM WERTVOLL, DIE MÜSSEN SEHR GUT GEPFLEGT UND STETIG AUSGEWEITET WERDEN. — KATHARINA — ”

“ GANZ WICHTIG IST ES, KEINE SCHRANKEN IM KOPF ZU HABEN. EINFACH AUSPROBIEREN UND DAS ZIEL NICHT AUS DEN AUGEN VERLIEREN! — ANNE — ”



terschiedlichste Charaktere beteiligt sein, diese müssen je nach Kompetenz verteilt sein.

Katharina, wie bist du das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf angegangen und was nehmt ihr daraus auch für euch als Arbeitgeberinnen mit?

Katharina: Als ich meine Kinder bekommen habe, war ich noch in einer angestellten Beschäftigung. Nach einigen Monaten zuhause ist mir bereits die Decke auf den Kopf gefallen, denn ich wollte arbeiten. Ich hatte damals einen sehr flexiblen Arbeitgeber, der es mir ermöglicht hat, auch nur wenige Stunden am Tag zu arbeiten. Mein Chef war froh darum, dass ich die Arbeit unterstützen konnte. Es war aber glücklicherweise auch eine Tätigkeit,

die das zugelassen hat. Das wäre natürlich nicht möglich für jemanden, der ein gesamtes Projekt leitet. Nicht jeder Beruf eignet sich gleichermaßen, so flexibel zu sein. Das ist eine große Herausforderung. Ich habe viel abends gearbeitet, wenn die Kinder geschlafen haben.

Anne: Da ermöglicht die Selbstständigkeit natürlich vieles. Dein Mann ist in seiner angestellten Tätigkeit viel mehr an feste Arbeitszeiten gebunden und konnte nicht so flexibel agieren. Unsere neue Mitarbeitende ist auch Mutter von einem dreijährigen Sohn, der in die Kita geht. Da müssen wir nun schauen, wie viel Flexibilität sie benötigen und wie wir ihr die ermöglichen können.

Katharina: Das ist auch davon abhängig, wie die Aufgabenteilung zuhause ist. Ist sie diejenige, die springen muss, wenn die Kita anruft, dann können wir ihr natürlich nur Aufgaben übertragen, die sie nicht zu exakt definierten Zeiten erledigen muss. Als Mutter möchte man da sein, wenn es dem Kind schlecht geht. Solange man kleine Kinder hat, fährt man einfach zweigleisig. Eine Flexibilität, die wir unseren neuen Mitarbeitenden in jedem Fall geben können, ist die Gleitzeit. Sie kann ihren Sohn morgens in die Kita bringen und ganz entspannt zur Arbeit kommen. Alles andere sind Fragen, für die wir Lösungen schaffen müssen. Das gilt aber nicht nur für Eltern. Auch andere Mitarbeitende erwarten Flexibilität. Max beispielsweise ist es wichtig, dass er auch mit seinem Van unterwegs sein kann. Solange er ins Internet kommt, seine Aufgaben erledigt und unter Umständen für ein Video-Meeting zur Verfügung steht, ist das für uns kein Problem.

Flexibilität scheint einer der entscheidenden Hebel zu sein oder?

Katharina: Ich war damals froh, aus dem Trott zuhause herauszukommen. Ich denke, dass Frauen, die sich in dieser Zeit entscheiden, zu arbeiten, sind auch bereit, etwas zu schaffen und gemeinsam Lösungen zu entwickeln. Generell kann man aber sagen, dass die Möglichkeiten mit zunehmender Unternehmensgröße steigen, weil Arbeit dann besser umverteilt werden kann. Ein kleines Unternehmen wie wir es sind, hat viel größere Einbußen, wenn eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter ausfällt.

Anne: Flexibel zu sein ist das A und O. Ich mag es sehr, strukturiert zu sein und Dinge vorzuplanen. In unserer Zusammenarbeit kam es natürlich das ein oder andere Mal vor, dass wir einen Tag geplant haben und dann kam



aber ein Krankheitsfall der Kinder dazwischen und die Pläne mussten über den Haufen geworfen werden. Da musste ich lernen, kurzfristig um zu planen.

Katharina: Man stellt dann häufig fest, dass manche Dinge gar nicht so dringend sind und sich gut anders regeln lassen. Man darf nicht stur sein und beharrlich an seinen Strukturen festhalten.

“ —
DAS ZIEL IST ES, DIE
BEDÜRFNISSE DER
MITARBEITENDEN ZU
KENNEN UND INDIVIDUAL-
LÖSUNGEN STATT
PAUSCHALLÖSUNGEN
ZU SCHAFFEN OHNE DIE
STRUKTUR ZU VERLIEREN.
- ANNE -

Noch immer wählen weniger Frauen den Weg in die Selbstständigkeit. Hat euch das eingeschüchtert?

Katharina: Mir ist dieser Fakt ehrlich gesagt gar nicht bewusst. Ich wollte für mich den Weg der Selbstständigkeit gehen. In meinem Kopf waren keinerlei Schranken, die mich hätten zweifeln lassen können. Mir hat aber auch nie jemand gesagt, dass es als Frau nicht geht oder ich das lieber lassen sollte. Ich konnte mich zu jeder Zeit so entwickeln, wie ich es wollte.

Anne: Mein Papa zog auch mal in Erwägung, sich selbstständig zu machen, es hat sich dann aber nicht ergeben. Vielleicht war das der Grund, warum es ihm so wichtig war, dass ich meinen Horizont erweitern konnte. Er hat mir die Welt als einen sehr offenen Ort vermittelt. Ich bin mit ihm als Kind gerne in die Werkstatt gegangen. Er hat

mir nie das Gefühl gegeben, dass ich das nicht könnte oder dürfte als Mädchen.

Katharina: Wir haben beide dieses Gefühl, etwas erschaffen zu wollen und das auch zu können. Ich habe mit 13 das erste Mal mein Zimmer renoviert, da ich wusste, dass ich es kann. Wenn man dieses Gefühl hat, dann weiß man auch, dass es funktionieren wird.

Anne: Die einzigen Momente, in denen es mir aufgefallen ist, war in den Netzwerken. In vielen Netzwerken, in

denen Männer und Frauen vertreten sind, überwiegen die Männer stark. Da fragt man sich schon, wo denn die ganzen Frauen sind.

Was muss geschehen, dass noch mehr Frauen sich auf diesen Weg machen?

Anne: Es muss einfach mehr als Selbstverständlichkeit angesehen werden. Die Frauen, die Angst haben, haben irgendwo ein Mindset erlebt, das diese Angst aufgebaut hat. Sei das die Frage, wie man das mit den Kindern vereinbaren würde oder ob man dem wirklich gewachsen



sei. Das sind Fragen, die ein Mann niemals gestellt bekommen würde. Das sind Stellschrauben, die sich ändern müssen.

Habt ihr in eurem Umfeld einmal negative Erfahrungen mit Vorurteilen machen müssen?

Anne: Ich habe mich nie von solchem Schubladendenken mitziehen lassen. Ich hatte von Anfang an alle Freiheiten und mir wurde ein offenes Denken mitgegeben. Dann sucht man sich auch die richtigen Freunde und Mitspieler:innen, die ebenso denken. Das Wichtigste ist: Schranken im Kopf aufmachen, denn alles ist möglich! Und dafür ist das persönliche Umfeld unglaublich wichtig. Meine Mutter hat mir immer vermittelt, dass ich das machen soll, was ich möchte und sie immer hinter mir steht. In Kombination mit dem Mindset meines Vaters, dass ich meinen Horizont erweitern soll und in die Welt gehen soll, standen mir da von Haus aus alle Möglichkeiten offen.

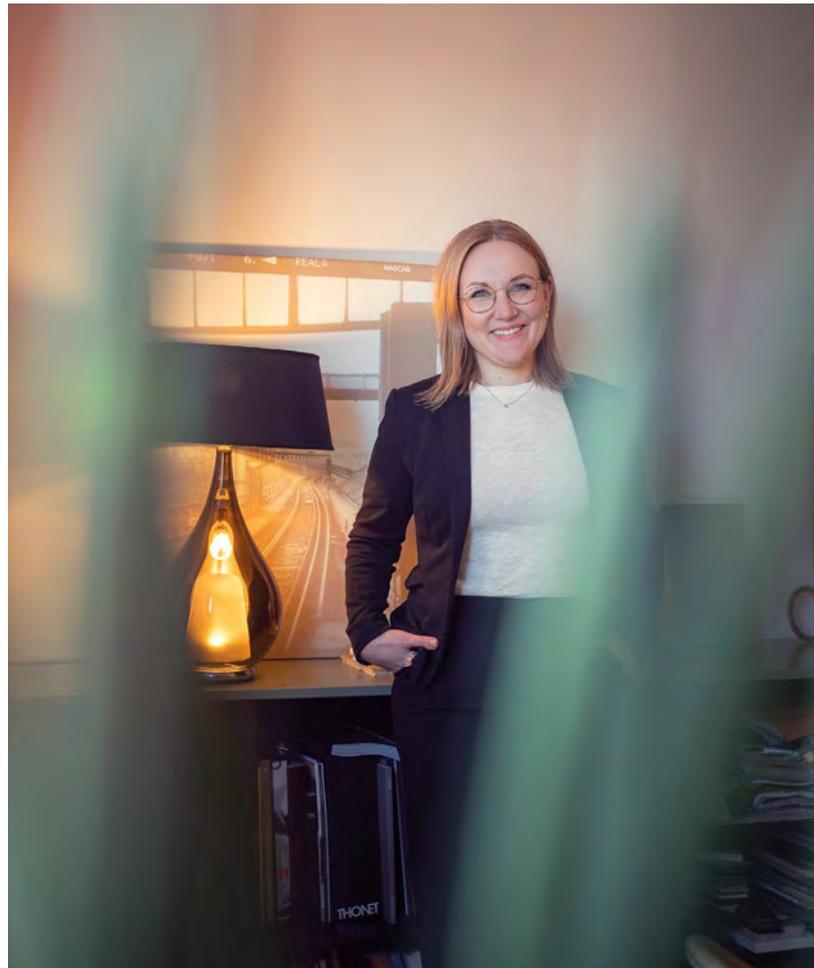
Was würdet ihr anderen Frauen, die gründen wollen, mit auf den Weg geben?

Anne: Auf jeden Fall loslegen! Schritt für Schritt gehen und nicht immer das große Ganze sehen. Außerdem rate ich jeder und jedem dazu, sich Austauschpersonen zu suchen und Gründerveranstaltungen zu besuchen.

Katharina: Im Grunde würde ich jeder Frau das gleich raten wie einem Mann: Einfach machen! Wenn es eine Frau ist, die bereits Kinder hat, kommen noch andere Aspekte dazu. Da ist ein stabiles soziales Umfeld enorm wichtig, das einem Rückhalt gibt. Generell glaube ich aber, dass man irgendwo auch der Typ sein muss für eine Selbstständigkeit. Die wichtigste Frage ist: „Will ich das wirklich oder nicht?“ Wenn eine Frau das wirklich will, dann schafft sie das auch und muss keinerlei Bedenken oder Ängste haben.

Anne: Entweder man hat es in sich und mag das gewisse Risiko oder eben nicht. Da gibt es einfach zwei Arten von Menschen. Natürlich nehme ich mir auch bewusst meine Auszeiten, aber ich mag es, auch am Wochenende mal an meine Arbeit zu denken, in Zeitschriften zu stöbern und ein paar Kreativaufgaben zu erledigen.

Katharina: Ein Tipp kann zudem sein, erstmal im Kleinen anzufangen und sich auszuprobieren. Wir haben auch nicht von Anfang an alles hingeschmissen und haben aus unserer Selbstständigkeit unser Vollzeiteinkommen bezogen.



Anne: Alle, die diese Leidenschaft und den Willen in sich tragen und das machen möchten, sollen die Chance bekommen, es auch zu tun. Wir können nur empfehlen, sich Unterstützung zu suchen wie beispielsweise bei den Wirtschaftsförderungen. Die sind eine tolle Anlaufstelle und immer mit Rat und Hilfe für einen da.

Ihr habt wirklich viele positive Erfahrungen machen dürfen. Was könnt ihr Jugendlichen mit auf den Weg geben?

Anne: Wir haben oft Anrufe von Eltern, die für ihre Kinder fragen, ob sie ein Praktikum machen dürfen. Ich gebe diesen Eltern dann gerne mit auf den Weg, dass es bei uns gut ankommt, wenn die Jugendlichen selber anrufen. Was ich damit sagen will: Viele Eltern geben sehr stark den Takt vor, wenn Jugendliche dann darin gefangen sind, dann können sie in ihren Wünschen und Vorstellungen schon stark eingeschränkt werden. Und das ist sehr schade. Jugendlichen sollten früh vermittelt bekommen, dass sie selbst etwas schaffen können und damit erfolgreich sein können – selbst wenn das „nur“ der Anruf bei uns ist mit der Frage nach einem Praktikumsplatz.

NETWORKING

Beziehungen, Empfehlungen und Kontakte über das eigene Unternehmen hinaus, halten die Arbeitswelt dynamisch, bringen Projekte voran und stärken branchenübergreifende Interessen. Netzwerke helfen dann, wenn man unbekanntes Terrain berührt, sich zurecht zu finden. Sie helfen, eine gemeinsame Idee voranzubringen und sie bieten Austausch.

In Zeiten, in denen insbesondere die Führungsetagen von Unternehmen zu großen Teilen noch immer männerdominiert sind, ermöglichen Wirtschaftsnetzwerke unter Frauen und Gleichgesinnten, die Interessen dieser gesellschaftlich zu vertreten. Zusammenhalten, den Rücken stärken, Tipps und Erfahrungen austauschen: Auch unsere Vorbildfrauen wissen um die Bedeutung von Netzwerken und ermutigen alle Frauen dazu, sich Gleichgesinnte und Wegbegleiterinnen zu suchen. Netzwerke bauen Brücken.

Unsere Vorbildfrau Juana Bleker ist wie ein Symbolbild für die Netzwerkarbeit. Auf der Suche nach Austausch und neuen Perspektiven ist sie Mitglied der Unternehmerfrauen im Handwerk geworden. Heute setzt sie sich als Landesvorsitzende für die Stärkung und Weiterentwicklung des Netzwerkes ein. Wissen generieren, weitergeben und Blickwinkel erweitern.

Neue Wege geht Annika Ahlers. Als „Erklärbauer“ verbindet die junge Landwirtin auf ihrem Instagram-Kanal die Perspektiven von Landwirten und Verbrauchern, gibt Einblicke in ihren Arbeitsalltag und vermittelt jungen Mädchen einen Eindruck von ihrem Beruf. „Tue Gutes und sprich darüber“, lautet ein bekanntes Sprichwort. „Sprich mit Gleichgesinnten über deine Erfahrungen und geht gemeinsam weiter“ kann es ergänzt werden.

GESCHÄFTSFÜHRERIN. UFH-LANDESVORSITZENDE. EHRENAMTLICHE RICHTERIN.

Wir sollten uns vernetzen und den Weg gemeinsam gehen: Juana Bleker ist engagierte Geschäftsführerin und Ehrenamtlerin und stets auf der Suche nach neuen Perspektiven.



„Ich wollte schon immer etwas kaufmännisches machen, das macht mir einfach Spaß“. So lautet die Antwort von Juana Bleker auf die Frage, ob sie schon immer wusste, wo es beruflich für sie hingehen soll. Dass sie aber einmal gemeinsam mit ihrem Mann ihr eigenes Unternehmen leiten wird, war dann vielmehr das Zusammenspiel vieler passender Situationen.

Heute ist Juana Bleker jedoch nicht nur die Mitgeschäftsführerin bei Bleker Haustechnik GmbH. Engagement, Vernetzung und Ehrenamt leiten sie durch ihren Alltag als Landesvorsitzende der Unternehmerfrauen im Handwerk (UFH), ehrenamtliche Finanzrichterin und Mitglied im Verwaltungsrat des Bundes der Steuerzahler. Mutig und neugierig, reflektiert und bescheiden: Das ist Juana Bleker, immer auf der Suche nach neuen Herausforderungen und Perspektiven, die ihr Wissen und Denken erweitern.

Wir haben sie getroffen und ein spannendes und inspirierendes Gespräch geführt – über ihren Berufsweg, über Frauen im Handwerk und wie mehr junge Mädchen für das Handwerk motiviert werden können.



Du bist Geschäftsführerin in eurem Familienunternehmen Bleker Haustechnik. Wie hat dich der Weg dorthin geführt?

Nach meinem Abitur habe ich von 1993 bis 1996 eine Ausbildung zur Kauffrau im Groß- und Einzelhandel bei einem Sanitär-, Heizungs- und Klima-Großhandel gemacht. Ich war damit von Anfang an handwerksnah in einem Bereich tätig, in dem ich noch immer arbeite. Im Anschluss arbeitete ich dort als Disponentin und bin alle Abteilungen durchlaufen. Im Bereich der Badausstellung habe ich beispielsweise die Badberatung durchgeführt. 2002 habe ich dann mein Wirtschaftsdiplom als Betriebswirtin (VWA) gemacht. Ende 2002 ist mein Sohn geboren, sodass ich erstmal in Elternzeit gegangen bin. 2006 folgte die erste Selbstständigkeit mit Bürodienstleistungen im Handwerk. Mein Mann war zu dieser Zeit

schon in einem Bauunternehmen tätig, für die ich Büroarbeiten erledigt habe. 2010 haben wir dann unsere heutige Firma gegründet, die wir 2015 in eine GmbH umgewandelt haben. Unser Unternehmen ist mittlerweile auf 8 Mitarbeiter gewachsen. Ich verantworte dabei den kaufmännischen Bereich von den Finanzen über die Eingangsrechnungen, den Kontakt zu Lieferanten bis hin zu den Personalthemen. Mein Mann dagegen kümmert sich vor allem um den Kundenkontakt und die Auftragsabwicklung.

Welche Qualitäten sollten moderne Führungskräfte aus deiner Sicht heutzutage mitbringen?

Neben der fachlichen Qualifikation sollte das Bewusstsein vorhanden sein, dass die Mitarbeitenden das höchste Gut des Unternehmens sind. Damit steht und fällt das

Unternehmen. Mit diesem Bewusstsein sollten alle Handlungen und Entscheidungen getroffen werden. Darüber hinaus ist Kommunikationsfähigkeit aus meiner Sicht das A und O und der Schlüssel zum Erfolg. Funktioniert die Kommunikation nicht richtig, kann so vieles falsch verstanden und interpretiert werden. Der Tonfall und die Körpersprache sind dabei natürlich auch enorm wichtig. Ich versuche immer eine positive und offene Ausstrahlung zu haben und mit meiner Kommunikation alle mitzunehmen – das ist schon fast mein persönliches Leitbild. Gerade in diesen Zeiten der Pandemie ist es noch einmal wichtiger geworden, richtig zu kommunizieren und alle im Boot sitzen zu haben. Dazu gehört es auch, sich als Führungskraft in der Verantwortung zu sehen, Konflikte zu lösen und damit ein positives Betriebsklima zu schaffen. Nicht zuletzt sollten Führungskräfte Motivation mitbringen und diese auf die Mitarbeitenden übertragen.

Welche Themen liegen dir beruflich besonders am Herzen?

Empathie und ein gutes soziales Miteinander sowie die Wertschätzung allen gegenüber sind mir sehr wichtig. Ich sehe mich nicht in einer Position, die über unseren Mitarbeitern steht. Ich bin mittendrin. Eine gute Fehlerkultur ist mir zudem ein wichtiges Anliegen. Denn Fehler passieren jedem, egal ob in einer stressigen Phase oder im routinierten Arbeitsalltag. Darum ist es mir wichtig, dass man diese Fehler zugeben kann und angemessen darauf reagiert. Allgemein möchte ich eine Atmosphäre im Unternehmen schaffen, mit der sich unsere Mitarbeiter identifizieren können.

Das Thema Arbeitgeberattraktivität spielt da also für dich eine wichtige Rolle?

Ja absolut. Wir kennen unsere Mitarbeiter und wissen, wie ihre privaten Situationen sind, da ist es einfach wichtig, darauf einzugehen und sie immer mitzunehmen. Das ist in einem kleinen Unternehmen wie unserem aber auch einfach ein Geben und Nehmen.

Im Rahmen unseres Projektes möchten wir Mädchen und Frauen die Berufe im gewerblich-technischen Bereich näherbringen. Wie sieht es bei euch im Unternehmen mit den Geschlechterverhältnissen aus?

Aktuell beschäftigen wir leider nur männliche Kollegen. Wir hatten aber bereits drei weibliche Praktikantinnen. Zweien hat es sehr gut gefallen. Die fanden es toll, etwas Handwerkliches zu machen und am Ende des Tages zu sehen, was sie mit ihren eigenen Händen geschafft haben. Sie haben nicht nur daneben gestanden, sondern konnten beispielsweise auch mithelfen, eine Fußbodenheizung zu verlegen. Das Praktikum war ein tolles Erlebnis für sie und sie waren gewissermaßen überrascht, dass ihnen das Handwerk so etwas bieten kann. Das zeigt uns: Es ist ganz wichtig, bei jungen Mäd-

MEILENSTEINE

1993 – 1996

Ausbildung zur Kauffrau im Groß- und Einzelhandel

2002

Wirtschaftsdiplom als Betriebswirtin (VMA)

2010

Gründung der Bleker Haustechnik

seit 2013

1. Vorsitzende UFH Arbeitskreis Borken

seit 2016

ehrenamtliche Richterin am Finanzgericht Münster

seit 2021

UFH-Landesvorsitzende NRW





chen das Interesse für handwerkliche Berufe zu wecken, Bewusstsein zu schaffen und die Möglichkeit zu geben, eigene Erfahrungen zu sammeln. In diesem Zusammenhang müssen Mädchen noch viel stärker angesprochen und aufmerksam gemacht werden.

Hast du konkrete Ideen dafür?

Ein wichtiger Faktor ist es, die Eltern und Schulen mit ins Boot zu holen. Mit Schulen meine ich nicht nur Haupt- und Realschulen, sondern genauso, wenn nicht sogar vor allem, die Gymnasien. Für diese Schulen ist das Handwerk viel zu wenig präsent. Mit den Unternehmerfrauen im Handwerk haben wir auch schon überlegt, wie wir dieses Thema angehen könnten. Da kam unter anderem der Ansatz von Kita-Projekten auf. Das Handwerk muss schon früh bekannt gemacht werden, sich in den Köpfen festsetzen und für Mädchen in der Berufsfindung eine attraktive Option darstellen. Generell muss noch einiges

bei der Außendarstellung des Handwerks passieren. Es müssen die Optionen nach der Gesellenprüfung aufgezeigt werden und eine Gleichstellung der handwerklichen Rollen mit den akademischen Titeln erfolgen. Auch die Möglichkeiten der beruflichen Weiterbildung im Handwerk durch Fortbildungslehrgänge oder Studiengänge sind zu wenig präsent. Ein Thema, das dabei natürlich auch aufkommt, sind die Verdienstmöglichkeiten. Es ist nicht unbedingt so, dass man Akademikern gegenüber grundsätzlich schlechter gestellt ist. Wie heißt es so schön „Handwerk hat goldenen Boden“, das ist noch immer so und wird sich in Zukunft eher noch positiver entwickeln.

Welche Herausforderungen siehst du für Frauen in männerdominierten Berufen?

Die größte Herausforderung ist aus meiner Sicht, Mut zu haben. Wenn man seine Stärken und Talente erkannt

hat, dann muss man auch mutig sein, seinen Weg zu gehen. Frauen müssen sich heutzutage leider immer noch durchsetzen und nach vorne gehen. Bei Männern hingegen ist es vielmehr eine Selbstverständlichkeit, dass sie einen bestimmten Beruf im Handwerk wählen. Frauen müssen sich zeigen und beweisen, dass sie diesen Beruf genauso gut ausüben können. Also: Mut haben und die Ziele verfolgen. Frauen, die sich für einen Beruf in einem „männerrdominierten“ Bereich entscheiden, die entscheiden sich bewusst und wissen genau, was auf sie zu kommt. Sie haben ein Ziel vor Augen, sind wahrscheinlich sogar schon handwerklich geprägt und haben ihren Weg gut durchdacht. Leider kommt es immer wieder

genau sind die Unternehmerfrauen im Handwerk und was macht ihr?

Wir sind mit über 100 Arbeitskreisen ein bundesweit aktives Netzwerk von engagierten und bildungsinteressierten Frauen im Handwerk. Wir wollen Wissen vermitteln, Kompetenz zeigen und Kommunikation leben. Das sind unsere Leitworte, die sich wie folgt ergänzen: Mit Dynamik, Leidenschaft und Feingefühl zum Erfolg. Allgemein kann man sagen, dass wir unseren Mitgliedern in monatlichen Veranstaltungen Weiterbildungsthemen anbieten. Das können betriebswirtschaftliche Themen sein, wie zum Beispiel Personalführung, Kassenführung, steuerliche Neuerungen oder wie man eine Bilanz

“MÄDCHEN GEHEN IHREN WEG IM HANDWERK MEIST SEHR BEWUSST. SIE WISSEN, WORAUF SIE SICH EINLASSEN UND MÜSSEN SICH DANN DURCHSETZEN. BEI JUNGS HINGEGEN IST ES DOCH HÄUFIGER SO, DASS SIE EINFACH ETWAS AUSPROBIEREN ODER VON DEN ELTERN IN EINEN BERUF GESTUPST WERDEN. WICHTIG IST DIESES AUSPROBIEREN UND DIE UNTERSTÜTZUNG VON ELTERN UND SCHULE ABER AUCH FÜR MÄDCHEN.”

zu Vorurteilen hinsichtlich der körperlichen Stärke von Frauen. Als Frau in unserem Gewerk kann ich natürlich keinen Heizkessel allein tragen, aber das müssen auch die männlichen Kollegen zu zweit machen. Zudem wird auch das Handwerk moderner und digitaler, da steht die körperliche Anstrengung gar nicht mehr unbedingt im Vordergrund.

Welche Chancen siehst du für Frauen im Handwerk und für die Betriebe, die Frauen beschäftigen?

Allgemein kann man sagen, dass Frauen sehr gute Chancen haben. Der Fachkräftemangel ist real und wird auch in den nächsten Jahren tendenziell größer. Dadurch haben Frauen natürlich auch gute Chancen, dass sie von den Betrieben eingestellt werden, wenn sie sich bewerben. Der Fachkräftemangel wird den Weg ebnen, dass Frauen es leichter haben, in den Betrieb zu kommen. Den Betrieben bietet die Beschäftigung von weiblichen Fachkräften ebenfalls viele Chancen: Sie bereichern das Team, indem sie ganz andere Fähigkeiten und Perspektiven und kreativere Ansätze in die Arbeit einbringen.

An einigen Stellen in unserem Gespräch fiel bereits das Stichwort Unternehmerfrauen im Handwerk. Wer

liest. Ganz besonders profitieren wir aber von dem Erfahrungsaustausch untereinander. Wir wollen natürlich auch die Frauen im Handwerk sichtbar machen und sie vertreten.

Seit einem halben Jahr bist du die Landesvorsitzende in NRW. Nimm uns doch mal mit auf deinem Weg im Verein. Wie bist du zu dieser Position gekommen?

Ich bin seit 2007 Mitglied im Arbeitskreis Borken. Angefangen hat das im Grunde mit einer ersten Veranstaltung zum Thema Steuern in Bocholt. Es hat mir sofort gut gefallen, ein Netzwerk aus Gleichgesinnten zu treffen. 2010 bin ich dann in den Vorstand des Arbeitskreises gewählt worden, seit 2013 bin ich dort die erste Vorsitzende. Im Jahr 2017 bin ich in den Landesvorstand gewählt worden und bei den Neuwahlen im Jahr 2021 wurde ich dann zur ersten Vorsitzenden gewählt. Meine Vorgängerin, Tatjana Lanvermann, die ebenfalls aus dem Arbeitskreis Borken kommt, hat sich im gleichen Jahr für den Bundesvorstand aufstellen lassen. Sie ist nun Bundesvorsitzende der UFH. Deine Frage war ja auch, wie es dazu gekommen ist. Da kann ich im Grunde nur eines sagen: Ich habe es einfach gemacht und zum Teil gar nicht so viel darüber nachgedacht. Das Schöne ist,



dass mich die Aufgaben auch immer wieder vor neue Herausforderungen stellen, die ich dann gerne annehme und meistere.

Was bedeutet dir die Aufgabe und Position?

Mir ist diese Aufgabe sehr wichtig, da ich damit das Handwerk und die Frauen, die im Handwerk tätig sind, stärken kann. Damit verbunden sind es weitere Themen, die wir gerade schon besprochen haben: Wie können wir mehr Frauen ins Handwerk bekommen und wie können wir sie schon frühzeitig ermutigen? Die andere Seite ist, dass ich mich gerne weiterbilde und engagiere. Man muss auch ganz ehrlich sagen, dass das natürlich nicht uneigennützig ist. Ich profitiere selbst auch von diesem

meine eigene Wertung in die Verhandlung und Beratung einbringen. Ich finde die Aufgabe sehr spannend und lerne viel dazu. Für mich ist das eine riesige Bereicherung, Gesetz und Recht zu verstehen und zu hinterfragen. Natürlich habe ich auch eine Verantwortung. Neben mir sind weitere ehrenamtliche Richter dort, die durch ihre individuellen Erfahrungen wieder eine andere Denke haben und andere Perspektiven einbringen. Das fasziniert mich.

Neben dieser Arbeit hat mich meine Neugierde noch zu meiner ehrenamtlichen Arbeit beim Bund der Steuerzahler gebracht. Auch dort bin ich schon lange Mitglied. Ich interessiere mich sehr für Steuerrecht und wollte

“
MEIN MOTTO:
ICH GEHE MEINEN
WEG, STELLE MICH DEN
HERAUSFORDERUNGEN UND
BLEIBE IMMER NEUGIERIG
UND MUTIG. MITGEBEN
MÖCHTE ICH FOLGENDES:
DAS HANDWERK BRAUCHT
FRAUEN, WIR SOLLTEN UNS
VERNETZEN, UM STÄRKER
ZU WERDEN UND DEN WEG
GEMEINSAM ZU GEHEN.
DAZU KANN ICH ALLE
NUR HERAUSFORDERN,
DENN DAS MACHT SPASS.
”

Austausch und nutze das Wissen und das Netzwerk, das die Unternehmerfrauen mir bieten, für meinen persönlichen Berufsalltag. Ich bin nun in einer Position, in der ich ein Gespür dafür habe, welche Themen interessant und hilfreich sein können. Das Ganze dann in Veranstaltungen zu verpacken, zu planen und durchzuführen, macht mir großen Spaß.

Du hast neben deiner Arbeit bei den Unternehmerfrauen noch ein weiteres Ehrenamt am Finanzgericht Münster. Was genau machst du da?

Als ehrenamtliche Richterin nehme ich an den Gerichtsverfahren teil. Ich kann dort meine Erfahrungen und mein Wissen aus dem alltäglichen Leben sowie

die Arbeit gerne unterstützen. Hineingekommen bin ich über das Netzwerk der Unternehmerfrauen. Ich konnte mich für den Verwaltungsrat NRW bewerben und bin in diesem seit 2018 tätig. Der Verwaltungsrat wählt den Vorstand und überwacht dessen Tätigkeiten, prüft den Jahresabschluss und Haushaltsplan. Auch das ist eine große Bereicherung, die mir Wissen und hilfreiche Kontakte schenkt. In meinem Arbeitsalltag spüre ich immer wieder, wie gut ich durch meine ehrenamtlichen Arbeiten wichtige Kontakte beispielsweise auch zu der Handwerkskammer Münster oder den Kreishandwerkerschaften aufbauen konnte. Bei Fragen im Beruf weiß ich nun schneller, von wem ich vielleicht eine Antwort bekommen könnte.



BLOGGERIN. LANDWIRTIN. UNTERNEHMERIN.

Warum Annika Ahlers sich gegen Pumps und für die Gummistiefel entschieden hat.

Diese Berufskombination ist ungewöhnlich, aber bringt auf den Punkt, wie vielseitig und inspirierend der Lebenslauf von Annika Ahlers ist. Wir hatten die Möglichkeit, die junge Münsteranerin auf dem Hof in Hilstrup kennenzulernen und Einblicke in ihren Alltag auf dem Hof und ihr Unternehmertum zu bekommen. In Schulen wird sie häufig als „Erklärbäuerin“ zu Vorträgen zum Thema Nachhaltigkeit und Landwirtschaft eingeladen, sie ist aber auch international auf Messen oder Exkursionen unterwegs. Positives Feedback bekommt sie in Schulen von vielen Schülerinnen, die beeindruckt davon sind, dass Annika Landwirtin geworden ist.

Wenn gefragt wird, wie sich die Schülerinnen und Schüler eine Landwirtin vorstellen, kommt meistens die Antwort „Mit Forke, Gummistiefeln und im grünen Overall“ – das Klischee ist weit verbreitet, aber dass es auch anders geht, zeigt Annika Ahlers sehr eindrucksvoll.

MEILENSTEINE

2012

Auslandsjahr auf einer Pferderanch in Amerika

2013

Agrarstudium in Soest (ohne Abschluss)

2015 – 2017

Ausbildung zur Landwirtin & Start Erklärbäuerin

2017

Nährstoffberatung & Marketing im Maschinenring Warendorf-Münster

2019

Gründung der Bauernbox

Du kommst ursprünglich aus der Stadt. Wie bist du auf die Landwirtschaft gekommen?

Während meines Auslandsjahres auf einer Ranch in den USA, auf der Therapiepferde für Menschen mit Handicap ausgebildet wurden, hat mich die Natur sehr fasziniert. Besonders hat mich der 72-jährige Santiago beeindruckt. Ein indigener Mann auf einer Ranch, der so ein großes Wissen hatte – zum Beispiel wie man aus Wüste wieder fruchtbares Land gewinnen kann oder welche Bodenschätze dort existieren. Danach war mir klar, ich möchte etwas Naturverbundenes machen!

Wie ging es dann weiter?

Ich wollte mehr über den Anbau erfahren, Getreidearten voneinander unterscheiden können und startete mit meinem Agrarstudium in Soest. Hier lag der Anteil von Frauen und Männern sogar bei 50:50 würde ich sagen. Viele hatten dort durch den elterlichen Betrieb einen Bezug zur Landwirtschaft oder kamen aus der Wirtschaft und wollten später den Hof weiterführen. Irgendwann habe ich dann aber für mich festgestellt, dass mir die Praxis fehlte.

Meine Ausbildung habe ich auf einem Schweinemastbetrieb in Steinfurt begonnen. Dort beschäftigten mich viele Fragen und Themen und ich hatte das Bedürfnis, diese mit anderen zu teilen. So ist mein Blog „Erklärbauer“ auf Instagram entstanden. Ich wollte meinen Kanal als Sprachrohr zwischen Landwirten und Verbrauchern verwenden, denn da ist so viel aufzuholen! Meine Ausbildung nutze ich unter anderem dazu, um immer mehr

Antworten für mich und auch meine „Community“ zu finden. Ich wollte die Leute mitnehmen und zeigen, wie es wirklich auf dem Hof ist. Zum „Nachhaltigkeitstag“ meldeten sich dadurch besonders viele Mädchen an, weil sie sich mit mir und meiner Arbeit identifizieren konnten.

Meine Ausbildung habe ich auf drei verschiedenen Betrieben gemacht: Auf einem Schweinemastbetrieb, einem Hof mit Biogasanlage und zuletzt auf einem Milchviehbetrieb. Hier arbeite ich auch heute noch einige Stunden pro Monat.

Welche Klischees und Sprüche hast du dir schon oft anhören müssen?

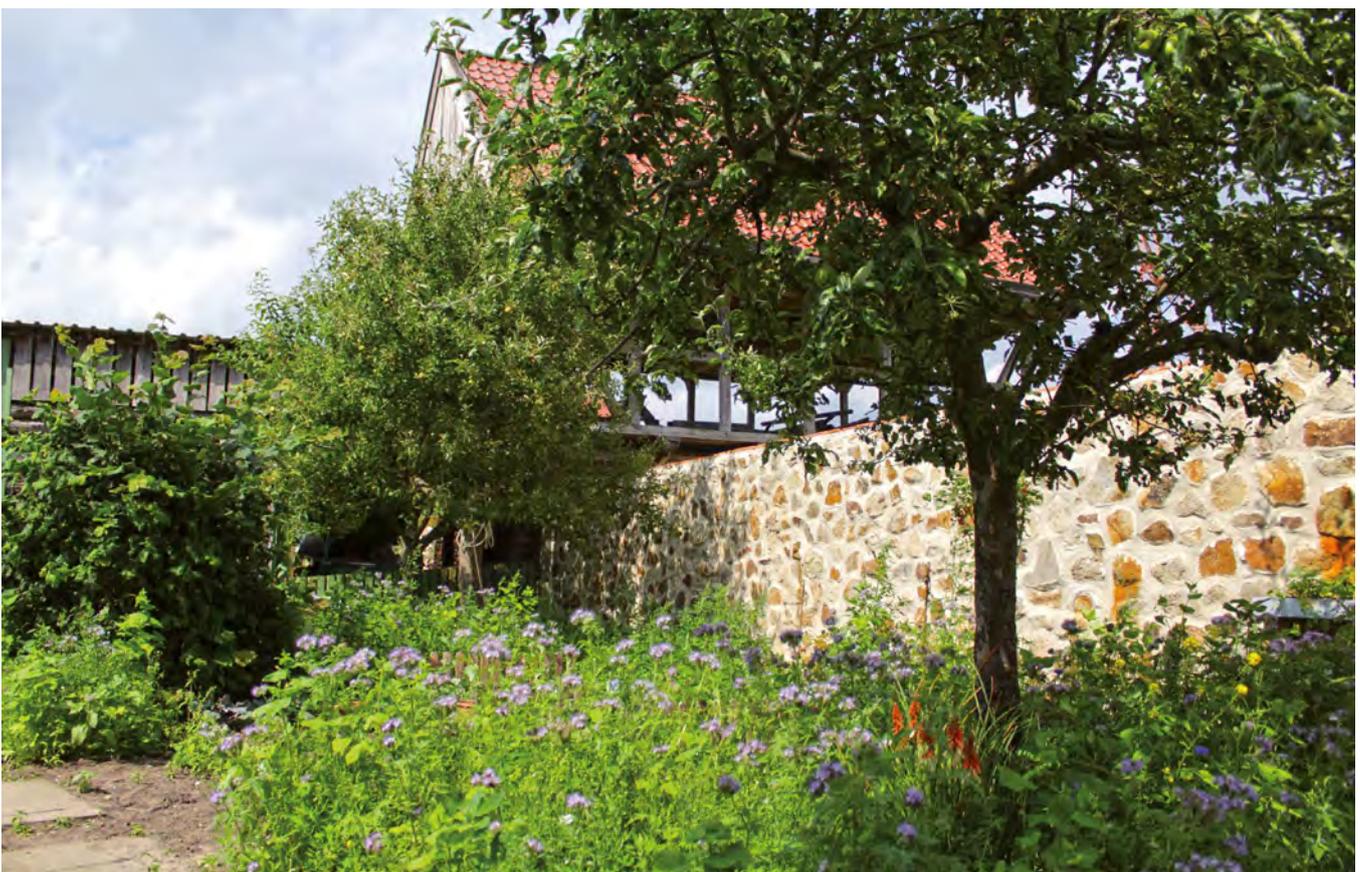
Häufig wurde ich in der Vergangenheit für die Sekretärin gehalten oder gefragt, was ich mit der Landwirtschaft zu tun habe. Der Klassiker ist auch „Wie viele Hektar hast du? Was hast du denn – Kühe, Schweine?“ Meistens werde ich zuerst unterschätzt oder von den Männern gefragt, ob sie mir etwas abnehmen können. Mit skeptischen Blicken und Fragen habe ich gelernt umzugehen.



Auf ihrem Instagramkanal @Erklärbauer hat Annika inzwischen

mehr als **8.800**

Abonnenten.





DIE BAUERNBOX

Die Bauernbox basiert auf einem Online-Shop, in dem man regionale Produkte von Bauernhöfen aus dem Münsterland auswählen und im Warenkorb zusammenstellen kann. Von Käse über Eier und Milchprodukte bis hin zu Salatdressings oder Backmischungen. Mittlerweile ist ein breites Produktsortiment entstanden. Die Bauernbox kann man sich aktuell entweder bequem und münstertypisch mit der „Leeze“ nach Hause liefern lassen oder an einem der Abholorte in der Stadt selbst einsammeln.

www.bauernbox.com

Wie reagierst du darauf und was würdest du anderen Frauen mit auf den Weg geben?

Mit der Zeit habe ich mir einen „Kommunikationsschatz“ angeeignet und kontere gerne. Man muss sich als Frau immer wieder beweisen und doppelt so viel leisten. Aber mittlerweile kenne ich die Sprüche und weiß, wie ich darauf reagieren kann. Häufig trage ich sogar gerne und absichtlich Nagellack und zeige, dass ich trotzdem gut mit anpacken kann. Ich will mich nicht verstellen, sondern so sein wie ich bin. Mein Fazit: Sich selbst treu bleiben, auf bestimmte und wiederkehrende Sprüche die passende Antwort parat haben, aber auch durch Taten überzeugen – damit kann man sich Respekt und Anerkennung verschaffen.

Wie bist du auf die Idee gekommen, „Anni's Bauernbox“ ins Leben zu rufen?

Ich stellte fest, dass viele Bauern Schwierigkeiten haben, ihre tollen regionalen Produkte an den Mann oder die Frau zu bringen und entwickelte die Idee, einen Marktplatz für diese Erzeugnisse ins Leben zu rufen.

Was hat dir auf dem Weg zur Unternehmerin und als Frau mit Verantwortung sehr geholfen?

Ich bin im Digital Hub Münsterland hier am Hafen in Münster dabei. Dort habe ich viele wertvolle Tipps und Impulse im Hinblick auf Unternehmensführung und Digitalisierung bekommen und ein Netzwerk aufgebaut. Darüber hinaus schätze ich den Austausch im BNI-Netz-

PUMPS & GUMMISTIEFEL - WIE PASST DAS ZUSAMMEN?

Annika macht sich schon immer gerne mal „chic“. Zu Feiern und auch in ihrer Freizeit trägt sie gerne hin und wieder Pumps. Früher hätte sie sich nicht vorstellen können, dass sich das ändert und diese doch mehr und mehr gegen Gummistiefel eingetauscht werden.

werk (Business Network International). Hier bin ich Mitglied und nehme jeden Freitag von 6:30 Uhr bis 8:30 Uhr am Corona bedingten Online-Frühstück teil.

Wie läuft es mittlerweile mit der Bauernbox?

Inzwischen nimmt die Bauernbox den größten Teil meiner Zeit ein. Vor Corona hatte ich 60–80 Bestellungen pro Woche. Durch Corona gab es einen riesigen Schub und die Nachfrage stieg auf bis zu 200 Boxen pro Woche. Das war wirklich Wahnsinn! Entsprechend viel habe ich gearbeitet. Über 30 Betriebe stehen auf meiner Liste, die auch gerne in die Bauernbox möchten. Ich merke allerdings, dass nun der nächste Schritt folgen muss, da ich an meine Grenzen komme. Nebenbei mache ich aktuell noch die Weiterbildung „Bauernhof- und Erlebnispädagogik“.

Wie sehen deine weiteren Pläne aus?

Momentan entsteht hier auf dem Hof der zukünftige Hofladen, der gerade noch gebaut wird. Demnächst zieht hier die Bauernbox ein. Dieser Ort soll dann auch zur Begegnungsstätte für Konsument:innen und Landwirt:innen werden. Natürlich dürfen dann auch ein paar Tiere nicht fehlen: Alte Nutztierassen wie Wollschweine, Rinder und Hühner sollen ebenfalls auf dem Hof einziehen. Dabei soll es aber nicht bleiben. Im Sommer 2020 findet in der hofeigenen Wiese das erste „Sundowner Yoga Picknick“ mit Paula Menninghaus von Strong Partners statt und weitere Veranstaltungsideen liegen schon in der Schublade.

Und zum Abschluss: Wie lautet deine Mission?

Mein Ziel ist es, Brücken zwischen Stadt und Land zu bauen und so den Dialog zwischen Bauern und Verbrauchern zu verbessern. Früher kannte jeder einen Bauern von nebenan, heute ist vieles anonym geworden. Das wollen wir wieder ändern!



VEREINBARKEIT

Die Bedeutung einer gelingenden Vereinbarkeit von Familie und Beruf wurde in den letzten Jahren nicht zuletzt vor dem Hintergrund der Corona-Krise deutlich. Viele Führungskräfte haben mittlerweile erkannt: Wenn die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen nicht gesichert ist bzw. die Vereinbarkeit von Familie und Beruf nicht gelingt, können die Mitarbeitenden nicht arbeiten. Familienbewusste Maßnahmen bieten Flexibilität, die sich besonders in Krisenzeiten bewährt hat (z.B. in Form von flexiblen Arbeitszeit- und Arbeitsortmaßnahmen). Unternehmen, die vor der Krise schon flexible Maßnahmen und Kommunikationsformen etabliert haben (mobiles Arbeiten, team- und ergebnisorientiertes Arbeiten, agiles Führen), sind in der Corona-Krise aktuell und langfristig im Vorteil.

Wie diese Flexibilität auch auf Seiten der Geschäftsführung gelingen und vorgelebt werden kann und warum es hierbei auch wichtig ist, eigene Grenzen zu setzen, schildert Melanie Caccavo eindrucksvoll. Aber auch eine entsprechende Kommunikation zwischen Führungskräften und Beschäftigten ist wichtig, wie Melanie Volkmer von der Volkmer Messing Manufaktur darstellt. Welche Wünsche und Bedürfnisse treiben die Mitarbeitenden um und wie kann das Unternehmen auch zukünftig darauf reagieren? Viele Betriebe haben sich hier in den letzten Jahren deutlich verbessert. Unternehmen können mit vielfältigen Instrumenten dafür sorgen, dass die Vereinbarkeit für Männer UND Frauen gelingt. Viele Maßnahmen können – auch mit geringem Aufwand – umgesetzt werden und dabei sehr effektiv wirken. Studien des FFP zeigen, dass sich eine familienbewusste Personalpolitik auch betriebswirtschaftlich rechnet. Es braucht aber nach wie vor Vorbilder, damit „festgefahrene“ Klischees überwunden und neue Wertvorstellungen gelebt werden können. Für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gilt dies im Besonderen, da die Verantwortung für die Familienarbeit häufig Frauen zugeschrieben wird, während bestimmte Berufsbilder und -karrieren oft männerdominiert sind.

Noch ist es auch bei hochqualifizierten jungen Frauen oft selbstverständlich, dass sie nach der Geburt eines Kindes längere Zeit zu Hause bleiben und dass Führungskräfte dies auf der anderen Seite in Bewerbungssituationen auch eher bei Frauen erwarten, wie Dr. Marisa Michels, Rechtsanwältin und Mutter, unterstreicht.

LACKLABORANTIN. MUTTER. UNTERNEHMERIN.

Von der Lacklaborantin zur Unternehmerin und welche Rolle die Vereinbarkeit von Beruf und Familie hierbei spielt.

MEILENSTEINE

1998 – 2002

Ausbildung zur Lacklaborantin

2002 – 2018

Forschung & Entwicklung in der chemischen Industrie

2014 – 2016

Berufsbegleitende Weiterbildung zur geprüften kaufmännischen Fachwirtin nach Handwerksordnung

2016 – 2019

Weiterbildung zur Betriebswirtin

2019

Start in die Selbstständigkeit

Zwanzig Jahre in der chemischen Industrie, die Gründung der eigenen Familie und seit 2019 die Selbstständigkeit: Melanie Caccavo aus Senden ist erfahrene Lacklaborantin, Betriebswirtin, Mutter und eine Powerfrau durch und durch.

Wir haben sie in ihrer Wahlheimat Senden getroffen und coronabedingt einen Spaziergang an ihren Lieblingsorten in Senden, dem Schloss und dem Dortmund-Ems-Kanal gemacht.

In den letzten Jahren ist unter anderem hier der Wunsch und später auch die Entscheidung der 39-jährigen gereift, eine neue Herausforderung einzugehen, in der sie ihre persönlichen und beruflichen Ziele verfolgen, aber auch Beruf und Familie besser vereinbaren kann.



Zwanzig Jahre haben Sie in der chemischen Industrie gearbeitet. Was war Ihre Funktion und was hat Sie jahrelang an Ihrer Tätigkeit begeistert?

Ich habe zuerst eine Ausbildung zur Lacklaborantin in einem großen Konzern im Münsterland gemacht. Anschließend habe ich lange Zeit in der Forschung und Entwicklung von Autolacken und Anstrichstoffen gearbeitet. Im Laufe der Zeit hat sich mein Schwerpunkt auf das Qualitätsmanagement und die Farbmeterik verlagert. Später habe ich mich dann nochmal beruflich verändert und bin zu einem anderen großen Familienunternehmen gewechselt, wo ich 9 Jahre lang als Lacklaborantin und ebenfalls in der Forschung und Entwicklung von Anstrichstoffen tätig war. Die chemische Industrie war für mich lange Zeit ein spannendes Fachgebiet, weil mich die Forschung und Entwicklung neuer Produkte an dem Beruf fasziniert hat. Hier konnte ich immer mit viel Kreativität an der Entstehung neuer Produkte und Technologien arbeiten.

Wann entstand der Wunsch, in die Selbstständigkeit zu gehen?

Als ich nach meiner Elternzeit zurück in eine Teilzeitstelle ging, stellte ich immer mehr fest, dass ich mir selbst und meiner Funktion im Unternehmen nicht gerecht werden konnte. Ich habe einen großen Anspruch an mich selbst

“ —
HOMEOFFICE UND MOBILES, FLEXIBLES ARBEITEN HABEN UNS IN ZEITEN VON CORONA SEHR DABEI GEHOLFEN, BERUF UND FAMILIE UNTER EINEN HUT ZU BRINGEN. — ”



CACCAVO CONCEPTS

„Erfolg lässt sich kalkulieren.“

Melanie Caccavo führt Unternehmen durch ihre Zahlen und fungiert als Lotsin für kleine und mittlere Unternehmen. Caccavo Concepts unterstützt Firmen bei der Analyse und Kalkulation von Kosten, Liquidität und Rentabilität. In enger Zusammenarbeit mit der Kreishandwerkerschaft Coesfeld unterstützt sie Handwerksunternehmen bei der kontinuierlichen Kontrolle ihrer Liquidität und bei der Übersicht ihrer Geschäftsentwicklung.

www.caccavo-concepts.com

und wenn ich etwas mache, dann mit voller Begeisterung und Ehrgeiz. Schon länger ist in mir der Wunsch nach einer Vertiefung meiner Kenntnisse im kaufmännischen und unternehmerischen Bereich gewachsen, weshalb ich nebenberuflich nach einer Dauer von insgesamt fünf Jahren den kaufmännischen Fachwirt und das Fortbildungsstudium zur „Geprüften Betriebswirtin nach der Handwerksordnung (HwO)“ beim Handwerkskammer Bildungszentrum in Münster erfolgreich abgeschlossen habe.

Schließlich habe ich mich dann, nach einem Zwischenstopp in einem Startup in der Region, dazu entschlossen, mein eigenes „Ding“ zu machen und mir eine neue persönliche Herausforderung gesucht: Mein eigenes Unternehmen Caccavo Concepts. Meine Kinder (Sohn 12 Jahre alt, Tochter 9 Jahre alt) und insbesondere mein Mann, der auch in der chemischen Industrie tätig ist, haben mich immer ganz besonders unterstützt.

Was schätzen Sie an Ihrer beruflichen Entwicklung?

Flexibilität, Freiheit und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bedeuten mir persönlich sehr viel. Gleichzeitig begeistert mich die Kundenvielfalt und das gemeinsame „Anpacken“ mit den Verantwortlichen in den Betrieben. Mir ist es wichtig, mir immer wieder neue Ziele zu stecken. Nach 20 Jahren in der Chemie war es Zeit für etwas Neues: Kleine und und mittlere Unternehmen bei ihren unternehmerischen und strategischen Entscheidungen

NETZWERKERIN

„Im Unternehmensverband Aktive Unternehmen im Westmünsterland (AIW) bin ich aktiv und nehme hier zwei Mal pro Monat am Business-Frühstück teil.

Dieses Netzwerk ermöglicht mir, auf verschiedenen Ebenen neue Kontakte zu knüpfen: Mögliche Neukundenkontakte ergeben sich, aber auch neue Sparringspartner und -partnerinnen kann man hier finden. Ich schätze vor allem den persönlichen Austausch im branchenübergreifenden Unternehmensnetzwerk.“



zu unterstützen war so eins und macht mich gerade sehr glücklich. Caccavo Concepts bietet mir eine sehr erfüllende Chance, meine Kompetenz einzusetzen für den Erfolg von Unternehmen aus Handel, Gesundheit, Handwerk, Kultur und Dienstleistung. Das Feedback meiner Kunden ist sehr positiv und bestärkt mich immer wieder in meiner Entscheidung.

Wie gelingt Ihnen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie?

Als Familie hat uns die Coronazeit und das Homeschooling ganz besonders gefordert. Viele meiner Kunden haben selbst Kinder und zeigen Verständnis, aber dennoch ist es mir wichtig, meinen Job sehr gut zu machen und vor allem zuverlässig zu sein. Im Lockdown lief für mich auf beruflicher Ebene alles weiter und meine Kunden hatten Unterstützungsbedarf.

Mein Mann und ich haben uns bei der Aufsicht unserer Kinder gut absprechen können, weil auch er von zuhause aus arbeiten konnte. Trotzdem gibt es Tage, an denen wir plötzlich und flexibel auf Änderungen in der Schule reagieren müssen – solche Tage können dann auch sehr nervenaufreibend sein. Homeoffice und mobiles, flexibles Arbeiten haben uns in Zeiten von Corona sehr dabei geholfen, Beruf und Familie unter einen Hut zu bringen.

Was ist Ihr aktuelles Erfolgsrezept, um Kinder und Selbstständigkeit in Einklang zu bringen?

Grenzen zu setzen zwischen Beruf und Privatem gehört für mich dazu. Ich achte bewusst auf meine Freiräume und Wochenenden sind mir heilig – sie gehören meiner Familie. Hier kann ich Kraft tanken, um unter der Woche einhundert Prozent für meine Kundinnen und Kunden geben zu können.

Welche Chancen sehen Sie im Unternehmertum für Frauen und was ist die größte Herausforderung?

Mehr Frauen sollten sich trauen, ihren eigenen Weg zu gehen und ihre Ziele selbstsicher zu verfolgen. Ich glaube, dass viele Frauen häufiger zurückstecken und unter anderem die Kindererziehung als ihre Hauptaufgabe sehen. Die größte Herausforderung in meiner Selbstständigkeit ist für mich der Spagat, eine gute Mutter und eine erfolgreiche Unternehmerin zu sein. Nichtsdestotrotz macht mich diese Aufgabe sehr zufrieden.

Und noch ein persönliches Statement zum Schluss:

Mir war schon immer wichtig, mein Leben leben und finanzieren zu können und mein eigenes Geld zu verdienen. Ich denke, die Rolle der Frau in unserer Gesellschaft hindert uns manchmal daran, unsere beruflichen Ziele zu verfolgen, weil wir glauben, andere Verpflichtungen zu haben. Wenn wir es schaffen, unsere Rolle und die damit verbundenen Verpflichtungen zu durchbrechen, haben wir großartige Möglichkeiten.





PERSONAL- FACHWIRTIN. BETRIEBSWIRTIN HWK. EHRENAMTLICHE SCHÖFFIN.

Melanie Volkmer spricht über Wertschätzung, Mut und Offenheit in Personal, Führung und der Förderung von Frauen.

Als gelernte Kauffrau im Eisenbahndienst und Straßenverkehr mit Weiterbildung zur Bundesbahnassistentin stieg Melanie Volkmer vor nun 25 Jahren als Lohnbuchhalterin bei Volkmer Messing Manufaktur, dem Familienunternehmen ihres Mannes Stefan Volkmer, ein. Nach dem Ausstieg ihres Schwiegervaters, Seniorchef Norbert Volkmer, aus dem Unternehmen in Rheine übernahm sie wenige Jahre später die gesamte Buchhaltung. Schon immer wissbegierig und bedacht, ihren Erfahrungshorizont zu erweitern, folgten diverse Fort- und Weiterbildungen. Nun kann sich Melanie Volkmer Fachfrau für Personal und Buchhaltung sowie Betriebswirtin HWK nennen. Sie hat zudem den AdA-Schein zur Ausbilderin gemacht. Heute liegt der gesamte Bereich Personal und Buchhaltung des Familienunternehmens in ihrer Verantwortung. Das Unternehmen mit dem gesamten Team sind ihre Herzenthemen.

Wir haben uns an einem regnerischen Nachmittag zu einem digitalen Gespräch getroffen. Mit ihrer offenen und motivierenden Einstellung sowie positiven Art hat sie diesen Tag direkt erhellt und uns angesteckt. Im Anschluss durften wir Melanie Volkmer dann noch im Unternehmen in Rheine besuchen.

Was genau macht Volkmer Messing Manufaktur?

Wir sind ein kleines familiengeführtes Unternehmen, das mit Messing und Edelstahl arbeitet. Zu unseren Kunden zählt beispielsweise der gehobene Ladeninnenausbau. Wir wirken auch am Innenausbau großer Objekte bzw. Hotels mit, indem wir beispielsweise die Fronten einer Küche mit Messingblech gestalten und auslegen. Zudem sind wir auch für den Privatkunden tätig. Hier sind zum Beispiel Treppengeländer Teil unseres Produktportfolios. Derzeit in der Corona-Pandemie ist mein Mann sehr kreativ tätig. Er entwirft Tische, Feuerschalen und weitere Wohnaccessoires. Wir lassen unserer Kreativität freien Lauf.

Was schätzen Sie an ihrem Job?

Ich liebe die Arbeit mit den Kolleginnen und Kollegen. Zurzeit kann ich gar nicht sagen, dass ich eine Tätigkeit lieber mache als die andere. Es ist die Mischung aus allem. Ich bin wissbegierig, höre gerne zu und versuche neue Themen umzusetzen. Ich arbeite gerne in und mit unserem Team.

Und was schätzt Ihr Team an Ihnen?

Ich hoffe meine Aufrichtigkeit, Ehrlichkeit, Offenheit und Klarheit. Selbstverständlich spielt Vertrauen auch eine wichtige Rolle.

Wie sieht ein perfekter Arbeitstag für Sie aus?

Bei dieser Frage überlege ich zuerst, was überhaupt perfekt heißt: Dass die Kasse passt (lacht)? Nein, perfekt ist für mich, wenn ich mit Spaß bei der Arbeit bin, mit Freude hingehe und mit Freude nach Hause gehe. Wenn ich nicht sagen muss: „Was war das nur für ein schrecklicher Tag?“ Ich kann nicht genau sagen, was perfekt ist, aber es gibt einige Situationen, die einen Tag dahin bringen: Schöne Gespräche, gutes Feedback vom Kunden, eine nette Mail oder das gemeinsame Lachen mit der Kollegin am Arbeitsplatz. Für mich ist ein Tag dann perfekt, wenn ich mit einem Lächeln nach Hause gehe.

Was treibt Sie an und motiviert Sie, wenn ein Tag mal nicht so läuft wie geplant?

Die Motivation aufrecht zu halten, ist in der aktuellen Lage der Corona-Pandemie teilweise wirklich schwer. Die Belastung durch die Kurzarbeit ist noch immer präsent. Es ist wünschenswert, wieder eine Regelmäßigkeit in unserem Betriebsablauf schaffen zu können. Dieser Wunsch ist auch von unseren Mitarbeitenden geäußert worden und somit sehr wichtig für uns alle. Trotz alledem bin ich immer motiviert. Denn meine Motivation ist das Team um mich herum.

MEILENSTEINE

1984 – 1987

Ausbildung zur Kauffrau im Eisenbahndienst und Straßenverkehr

1987 – 1988

Bundesbahnassistentin

seit 1996

Integration in die Bereiche Buchhaltung und Personal der Volkmer Messing Manufaktur

2011 – 2013

Weiterbildung zur Bürofachwirtin für Personal- und Rechnungswesen

2013 – 2014

Weiterbildung zur Betriebswirtin HWK



Wenn Sie einen Tag lang in eine andere berufliche Rolle schlüpfen könnten, gäbe es etwas, das sie mal ausprobieren wollen würden?

Ich kann es aktuell gar nicht sagen. Früher wollte ich sehr gerne Krankenschwester werden. Dann hatte ich das Angebot, in einem Unternehmen eine kaufmännische Ausbildung zu absolvieren. Dieses Wissen konnte ich dann in unserer Unternehmung einbringen und weiter ausbauen. 2011 bildete ich mich weiter zur Bürofachwirtin für Personal- und Rechnungswesen und 2014 absolvierte ich die Weiterbildung zur Betriebswirtin HWK. Jetzt bin ich stolz, mit diesem Wissen unser Unternehmen zu bereichern. Es ist schön zu sehen, was mein Mann und ich gemeinsam aufgebaut haben und wie sich das Team unserer Mitarbeitenden um uns herum gebildet hat. Das macht mich glücklich.

Welche Qualitäten sollten moderne Führungskräfte mitbringen?

Einen wertschätzenden Umgang mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern: Zuhören, Kritik annehmen, Kritik auch kommunizieren und ganz wichtig Selbstreflexion. Kritik anzunehmen und zu reflektieren trägt dazu bei, dass man nicht nur selber wächst, sondern auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

“
WENN FRAUEN EINE HERZENSANGELEGENHEIT HABEN, DANN SOLLTEN SIE MUTIG SEIN, ES AUCH WIRKLICH ANZUGEHEN UND SICH SELBST ZU VERWIRKLICHEN.

ES STECKT SO VIEL POTENZIAL IN UNS FRAUEN, DAS SOLLTE GENUTZT WERDEN.”

Welche Chancen und Herausforderungen sehen Sie im Unternehmertum für Frauen?

Ich glaube, dass viele Frauen – und da darf ich mich auch zu zählen – gar nicht wissen, wie stark sie sind und wie viel Energie und Kraft sie aufbringen können, wenn sie etwas durchsetzen möchten. Manchmal ist dies, so empfinde ich das, in den Frauen versteckt. Eine Herausforderung ist, Mut zu haben. Mu-

tig zu sein, um das, wofür man brennt, herauszukitzeln. Wir Frauen haben ein riesiges Potential, wir wissen es nur nicht immer.

Welche Fähigkeiten sollten Unternehmerinnen dann mitbringen?

Mutig, wissbegierig, selbstreflektierend, offen für etwas Neues und ehrlich sein. Und ganz wichtig: Eine Herzensangelegenheit daraus machen.

Welche Potenziale sehen Sie in der Ausbildung und Beschäftigung von weiblichen Fachkräften?

Es ist schlichtweg ein schöneres Arbeiten. Auch im Werkstattbereich entspannt sich vieles, wenn in ge-

NACHWUCHSFÖRDERUNG

„Um dem Fachkräftemangel entgegenzutreten, hilft vor allem eines: Dass wir ausbilden! Wir sichern unsere Fachkräfte in unserem Handwerk vor allem über die Ausbildung. Ein weiterer Ansatz ist es, Mitarbeitende aus dem Metallbereich mit weiteren Fachkompetenzen zu versehen und weiterzubilden. Die Arbeit mit Messing erfordert andere Umgangsweisen als das Arbeiten mit Stahl. Darum sind diese besonderen Fachkompetenzen sehr wichtig.

Wir haben beispielsweise einen Altgesellen, der in wenigen Jahren in den Ruhestand geht. Durch seine langjährige Erfahrung hat er so viel kostbares Wissen gesammelt, das es zu sichern und weiterzugeben gilt. Da werden wir zeitnah einen jungen Gesellen mit in die Verantwortung nehmen und an die Aufgaben und Kompetenzen heranzuführen.“



ENGAGEMENT. EHRENAMT.

„Auch neben Beruf, Familie und Freizeit ist Melanie Volkmer aktiv und engagiert. Gerne besucht sie Vorträge, Seminare und Workshops von lokalen Netzwerken oder dem Bundesverband des Mittelstandes, in dem Volkmer Messing Manufaktur organisiert ist.

„Ich höre mir gerne Dinge an und lasse mich davon beflügeln. Ich ziehe mir Impulse für unseren Betrieb heraus, was wir umsetzen können und was uns gut tun könnte“.

Seit zwei Legislaturperioden ist sie zudem ehrenamtliche Jugendschöffin am Amtsgericht in Rheine. Sie ist eine sogenannte Hilfsschöffin, das heißt, sie wird dann gerufen, wenn die anderen Schöffen nicht zugegen sind.

„Dieses Ehrenamt ist sehr interessant und fördert den eigenen Perspektivwechsel. Der Wunsch, dieser Tätigkeit nachzugehen, kam auf, als ich damals meinen Schein zur Ausbilderin gemacht habe. Es ist ein Bereich, in den ich schon immer gerne reinhören wollte.“

gemischten Teams gearbeitet wird. Die Potenziale und Fähigkeiten ergänzen sich so sehr. Natürlich kommt es dabei auch mal zu Streitigkeiten. Aber grundsätzlich ist es eine Win-Win-Situation, wenn in gemischten Teams gearbeitet wird. Auch für die männlichen Fachkräfte ist es eine große Bereicherung, mit Frauen im Handwerk zu arbeiten.

Welche Rahmenbedingungen müsste es in Betrieben geben, um Frauen und Männern gleiche Chancen zu ermöglichen?

Der größte Rahmen überhaupt ist zunächst die generelle Gleichberechtigung von Frau und Mann im Betrieb. Als ich damals bei uns im Handwerksbetrieb eingestiegen bin und wir immer nur männliche und leider keine weiblichen Auszubildenden hatten, glaubten wir, es würden ganz banale Strukturen wie getrennte Umkleiden und Toiletten fehlen. Darum haben wir damals nie die Chance genutzt, auch weibliche Fachkräfte auszubilden. Das hat sich zum Glück geändert und wir haben mittlerweile drei Frauen ausgebildet, zudem beschäftigen wir eine weibliche Metallbildnermeisterin. Frauen wie Männer werden dabei je nach Tätigkeitsbereich und Entgeltgruppe bezahlt, da gibt es keine Unterschiede.

Wie gelingt es Ihnen, Familie und Beruf unter einen Hut zu bekommen?

Da meine drei Kinder bereits aus dem Haus sind, betrifft

mich dieses Thema aktuell nicht mehr. Für uns als Unternehmen ist es natürlich eine wichtige Frage, zu schauen, wie wir unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in dieser Hinsicht unterstützen und ihre Bedürfnisse berücksichtigen können. Dieses Thema wird in der nahen Zukunft auch auf uns verstärkt zukommen. Die Herausforderung von Familie und Beruf werden wir in unserem Unternehmen annehmen und sicherlich gut meistern. Ich finde es wichtig, denn es zeichnet ein familiengeführtes Unternehmen aus, die Vereinbarkeit flexibel umzusetzen. Wichtig ist es, mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Gespräch zu bleiben und auf die Bedürfnisse und Wünsche einzugehen.

Und ein letztes persönliches Statement zum Abschluss?

Als Frauen in besonderen Rollen im Unternehmen sollten wir versuchen, Vorbilder zu sein. Wertschätzung, Offenheit und Klarheit sind in jeglichen Lebensbereichen wichtige Eigenschaften, die ich leben und weitergeben möchte.

RECHTSANWÄLTIN. GESELLSCHAFTERIN. MUTTER.

Zwischen Kita und Kanzlei sprechen wir mit Rechtsanwältin Dr. Marisa Michels über weibliche Karrieren und das Aufbrechen von Strukturen.

MEILENSTEINE

2001

Abitur

2001 – 2010

Studium der Rechtswissenschaften an der WWU Münster und der Radboud Universität Nijmegen mit Abschluss Promotion, Refendariat

seit 2010

bei der Kanzlei ALPMANN FRÖHLICH Münster als Referendarin, Rechtsanwältin und seit 2017 auch als Gesellschafterin

seit 2016

Mutter

seit 2017

Mitglied bei den Wirtschaftsunioren NordWestfalen und den Working Moms e. V.

„Das geht nicht!“ Diesen Satz kann Marisa Michels nur schwer hinnehmen. Lösungen finden, Vereinbarungen treffen und die Zusammenarbeit stärken – das sind nicht nur die Ziele ihres juristischen Handelns. Als ambitionierte und erfolgreiche Rechtsanwältin ist sie an einem wichtigen Punkt ihrer Karriere Mutter geworden. Eines ist für sie klar: Ein Kind zu bekommen ist kein Ausschlusskriterium für ein erfülltes Berufsleben. Und so fand sie Lösungen für die Vereinbarkeit ihres jungen Familienlebens und ihren Beruf.

Nun ist Marisa Michels glückliche Zweifach-Mama und Gesellschafterin in der Kanzlei ALPMANN FRÖHLICH im Herzen von Münster. Ihr Leben hat viel Geschwindigkeit. Gut, dass die Promenade und der Alltagshelfer Lastenfahrrad sie schnell von der Kanzlei zur Kita oder nach Hause bringen.

Wir durften Marisa Michels kennenlernen und ein ganz besonderes und spannendes Interview mit ihr führen. Motivierend für alle jungen Frauen, die sich nicht zwischen Beruf und Familie entscheiden möchten, berichtet sie von ihrem Modell. Welche Stereotypen und Rollenbilder noch immer vorherrschen? Warum Arbeitgeber die Elternzeit von Vätern unterstützen sollten? Und wie berufstätige Frauen sich gegenseitig stützen und bestärken können? Das lesen Sie im Gespräch mit Marisa Michels.

Beschreiben Sie doch einmal mit auf Ihren beruflichen Lebensweg.

Nach meinem Abitur, das ich 2001 in meiner Heimat im Rheinland abgelegt habe, bin ich zum Studium nach Münster gekommen. Grund dafür war, dass es hier eine wunderbare Kombination aus Rechtswissenschaften und Sprachen gab. Ich bin eine große Sprachenliebhaberin und liebe fremde Kulturen. Neben meinem Studium der Rechtswissenschaften konnte ich Kurse der fachspezifischen Fremdsprachenausbildung in Französisch und Englisch besuchen. Während des Studiums habe ich dann ein Erasmus-Semester in Nijmegen verbracht. Das erste Staatsexamen war schließlich ein großer und wichtiger Wendepunkt in meinem Leben. Bis dato habe ich immer ordentliche, aber eher durchschnittliche Leistungen erbracht und damit bin ich auch gut zurechtgekommen.

Im ersten Staatsexamen gehörte ich dann zu den besten 3 Prozent meines Durchgangs. Da habe ich plötzlich eine ganz andere Wertschätzung für mich selbst erlebt. Mein Selbstwertgefühl ist sehr gestiegen, ich bin ganz anders aufgetreten und konnte mir auf einmal noch viel mehr vorstellen. Meine Eltern haben mir immer gesagt, dass ich fast alles erreichen kann, wenn ich nur will. Das hatte ich zwar immer geglaubt, aber mit dem Staatsexamen

kam dann eben dieser Moment für mich. Ich habe mich informiert und überlegt, wie es zunächst weitergehen soll. Meine Entscheidung fiel dann auf eine Promotion, die ich im deutsch-niederländischen Recht rechtsvergleichend ablegte. Ich habe mir bewusst eine Doktor-mutter gesucht. Mir war es sehr wichtig, bei einer Frau zu promovieren. Hier an der WWU habe ich sie dann gefunden: Eine Mutter von drei Kindern, die ihre Verantwortungen mit viel Ruhe und Souveränität zu vereinbaren scheint. Sie ist für mich einfach eine bewundernswerte Frau.

Nach der Promotion und während meines Referendariats habe ich hier in der Kanzlei eine Station gemacht, die mir so gut gefallen hat, dass ich mich trotz guter Alternativangebote nach dem zweiten Staatsexamen für diese Stelle entschieden habe.

Wie ging es dann für Sie hier in der Kanzlei ALPMANN FRÖHLICH weiter?

Ich bin seit 10 Jahren in der Kanzlei als Rechtsanwältin tätig. Bereits nach einem halben Jahr bin ich Prokuristin geworden und habe noch einen Fachanwaltskurs für gewerblichen Rechtsschutz absolviert. Das Markenrecht ist heute mein Schwerpunkt. Das ist eine sehr internationale Ausrichtung und ich komme damit meinem





Interesse für Sprachen und Kulturen nach. Wenn man Anwältin wird, kommt man irgendwann an den Punkt der Entscheidung: Möchte ich Mitinhaberin der Kanzlei werden oder bleibe ich angestellte Anwältin? Das ist natürlich eine ganz persönliche Entscheidung. Für mich war von Anfang an klar, ich möchte Unternehmerin und Gesellschafterin werden. Damals gab es keinerlei Möglichkeit, den sogenannten Partner-Track in Teilzeit zu durchlaufen. Ich war also an eine Vollzeitätigkeit gebunden. Ich hatte mit dem mir zugehörigen Gesellschafter in der Kanzlei Gespräche geführt und meine kanzleiinterne Weiterentwicklung durchgeplant.

Bevor es wirklich losgehen sollte, stellte sich heraus, dass ich schwanger war. Für mich war klar: Ich wollte

Mutter und Unternehmerin werden. Ich wollte diese Hürde zu diesem Zeitpunkt auf mich nehmen. Mein zuständiger Gesellschafter war bereits davon ausgegangen, dass ich die Pläne sicherlich schieben wollen würde. Das wäre wahrscheinlich auch der einfachere Weg gewesen, denn als angestellte Anwältin hätte ich eine große Sicherheit gehabt, hätte einfacher in Teilzeit gehen oder mich rausziehen können. All das wäre aber nicht Ich gewesen. Ich habe mich dann viel mit meinem Netzwerk, den Working Moms, ausgetauscht. Die Frauen haben mich ebenso wie mein Ehemann sehr in meinem Vorhaben bestärkt.

Es wird immer Aspekte geben, die nicht perfekt sind und die Ausgangssituation würde wahrscheinlich nie opti-

“ —
EIN KIND
IST KEIN
AUSSCHLUSS-
KRITERIUM
FÜR EIN
ERFÜLLTES
BERUFSLEBEN |
— ”

mal sein. Da ich aber für meine Pläne brannte, sagten mir alle, dass ich es auch hinbekommen würde. Zieht man nun einmal den Geschlechtervergleich, würde kein Mann sagen, dass er auf seine Karriere verzichtet, weil er ein Kind bekommt. Im Gegenteil: Die meisten Männer würden es als Karriere-Pusher sehen, da sie sich noch mehr in der Verantwortung für ihre Familie sehen. Ich habe meinem Gesellschafter klar gesagt, dass ich weiter an dem Plan festhalten möchte. Und so haben sie mich zur Gesellschafterin gemacht.

Und als dann die Geburt Ihres Kindes anstand?

Ich habe wie von Anfang an geplant ein halbes Jahr Elternzeit genommen. In dieser Zeit habe ich weiterhin viel Kontakt zur Kanzlei gehalten, habe mit Mandant:innen

telefoniert und stand im engen Austausch mit meiner Vertretung. Nach einem halben Jahr hat mein Mann übernommen und ist in Elternzeit gegangen, bevor unsere Tochter dann mit einem Jahr in eine Großtagespflege gegangen ist.

Wo stehen Sie als Anwältin und als Kanzlei heute?

Ich bin sehr glücklich, meinen Schritt gegangen zu sein. Wir waren damals zwei Gesellschafterinnen, ich war die zweite. Neben uns standen 22 männliche Kollegen, mein Einstieg hat die Quote also gut erhöht. Mittlerweile haben wir ein neues Modell entwickelt, dass es erleichtert, qualifizierte Frauen in verantwortungsvolle Positionen zu bringen. Denn auch wir haben mit dem Fachkräftemangel zu kämpfen und wollen explizit Frauen in unserer

Kanzlei beschäftigen. Mandant:innen erwarten schlichtweg, dass wir gemischte Teams bereithalten, Fähigkeiten und Kompetenzen jeglicher Art anbieten und Gedanken zusammenbringen können, um die beste Lösung zu entwickeln. Dafür sind viele vermeintlich weibliche Fähigkeiten gewinnbringend. Wir dürfen nicht zulassen, dass talentierte, gut ausgebildete Frauen uns verlassen, weil wir keine attraktive Lösung für die Zukunft anbieten. Darum haben wir ein Partner-Programm entwickelt, das auch in Teilzeit funktioniert.

War die erste Gesellschafterin dann in gewisser Weise ein Vorbild für Sie?

Ja, sie war von Anfang an eine sehr intensive Austauschpartnerin für mich. Ich hatte bereits mein Bewerbungsgespräch mit ihr. Als ich sagte, dass ich eine Frau bin und alles erreichen kann, erwiderte sie nur: „Der Anwaltsberuf ist eine Männerdomäne. Sie werden noch sehen.“ Sie war anfangs tatsächlich auch ein realistischer Dämpfer für mich, hat mich aber sehr darin bestärkt, Gesellschafterin zu werden. Auch weiterhin unterstützt sie mich viel. Gemeinsam versuchen wir die Interessen unserer Kolleg:innen zu vertreten und in gewisser Weise auch ein Vorbild zu sein. Ich nutze das Wort Vorbild allerdings eher ungern. Ich bin auch nicht die Vorständin eines DAX-Unternehmens. Ich habe einfach einen guten, normalen Job, in dem ich eine gute, stabile Karriere hingelegt habe.

Was mich in gewisser Weise auszeichnet oder eine Ausnahme darstellt, ist der Fakt, dass ich Vollzeit arbeite und Mutter von zwei kleinen Kindern bin. Meine Kollegin hat das aber genauso gehandhabt. Wir können das aber beide nur, da wir einerseits eine gewisse Flexibilität genießen und andererseits auch zuhause die richtigen Partner an unserer Seite haben. Im Gespräch mit Freundinnen oder ehemaligen Kommilitoninnen, die wie wir für ihre Jobs brennen, höre ich immer wieder, dass sie mit einer Selbstverständlichkeit zuhause bleiben, sobald das Kind da ist. Ich möchte niemanden kritisieren, der sich bewusst dafür entscheidet, aber bei vielen ist es einfach eine zu wenig reflektierte Selbstverständlichkeit.

Was war anders, als Ihre zweite Tochter geboren wurde?

Es war im Sommer 2019 als ich bereits Gesellschafterin der Kanzlei war. Wir hatten damals vier Anwälte im Team, zwei angestellte Anwältinnen, wovon eine noch in Elternzeit war, meinen Kollegen und mich. Ein großer Pitch um ein neues Mandat stand an. Meine Kollegin und ich saßen zusammen und sie bat mich um ein Gespräch

bevor es in den Pitch ging. Da erzählte sie mir, dass sie schwanger ist. Meine Antwort darauf war: „Ich auch“. Ich bekomme immer noch Gänsehaut, wenn ich daran zurückdenke. Da meine Kollegin Zwillinge erwartete, war sofort klar, wer von uns beiden durchziehen würde. Das hieß dann für mich, dass ich im Kreissaal noch E-Mails geschrieben und montags nach der Geburt am Freitag wieder gearbeitet habe. Ich habe zunächst aus dem Home Office gearbeitet, denn wir hatten mittlerweile auch den Beginn der Corona-Pandemie.

Als sich die Situation etwas entspannte und ich ein sicheres Gefühl hatte, habe ich meine Tochter dann mit ins Büro genommen. Und das bis zu ihrem ersten Geburtstag. Sie war ein unglaublich glückliches und zufriedenes Kind, das mir immer sofort mitgeteilt hat, was es braucht. Meine Mandant:innen wussten von der gesamten Situation und haben sich gefreut, wenn sie meine Tochter hörten oder sahen. Mir wurde viel Offenheit, Wertschätzung und Verständnis entgegen gebracht. Dieser persönliche Fakt hat meine Beziehung zu vielen Mandant:innen gestärkt. Sie wissen, dass ich meine Arbeit mache und sie auf mich zählen können. Aber meine Familie kann eben auch auf mich zählen.

All das hat wunderbar funktioniert – beruflich und privat. Das war eine schöne Bestätigung, dass ich den richtigen Weg gegangen bin. Es war natürlich auch eine sehr anstrengende Zeit, das will ich nicht verschweigen. Aber es war auch sehr erfüllend. Anderen Kolleginnen hier in der Kanzlei konnte ich damit auch ein Modell vorleben. Unsere Marken- und Designreferentin hat im letzten Jahr ebenfalls ein Kind bekommen. Fünf Monate nach der Geburt ist sie nun mit einigen Stunden am Tag wieder eingestiegen, was für uns goldwert ist. Sie sagt: Ich bin gerne Mutter, aber ich arbeite auch sehr gerne und darum ziehe ich das jetzt durch. Oft sind wir nun in Videokonferenzen und sie hat ihren kleinen Sohn auf dem Arm. Das macht mich sehr glücklich, denn vielleicht konnte ich ein paar Strukturen aufbrechen und ihr ein Vorbild sein.

Was motiviert Sie, wenn die Tage stressiger oder die Fälle komplizierter sind?

Das hört sich total verkitscht und altmodisch an, aber ich habe tatsächlich Bilder von meiner Familie auf meinem Fensterbrett stehen. Wie stressig ein Tag auch sein mag, wenn meine Kinder an der Tür auf mich zu rennen und auf meinen Arm wollen, dann ist alles sofort weg. Meine Kinder sind einfach der beste Anti-Stress-Faktor,

den ich habe. Sie holen mich so schnell runter. Kinder sind auf eine wunderbare Art so einnehmend, dass man an gar nichts anderes mehr denken kann. Deshalb ist es mir auch sehr wichtig, dass ich die Kinder wenn irgendwie möglich zweimal wöchentlich aus der Kita abhole, Zeit mit ihnen verbringe und dann am Abend noch einmal weiterarbeite. Die Möglichkeit und Flexibilität habe ich. Ich arbeite dann mit einer großen Motivation, weil meine Familie mich so bereichert und mir viel Energie zurückgibt.

Spüren Sie in Ihrem Alltag, dass unsere Gesellschaft in vielen Punkten noch in Schubladen denkt?

Ich sage immer: Für mehr offene Diskriminierung! Diese Schubladen, die in vielen Köpfen unserer Gesellschaft existieren, sind unterbewusst. Wenn so etwas verstärkt ausgedrückt werden würde, dann könnte man auch besser etwas dagegen tun. Wenn ich mit anderen im Gespräch bin, fordere ich gerne dazu auf, sich selbst zu reflektieren. Ich frage beispielsweise offen: Rechnet ihr in einer Bewerbungssituation nicht aus, wann eine



weibliche Bewerberin potenziell schwanger werden könnte und wie lange sie ausfallen würde? Stellt ihr euch diese Frage bei männlichen Bewerbern? Die Frage ist doch, warum eine Reaktion anders ist, wenn ein Mann erzählt, dass seine Frau schwanger ist. Nur weil automatisch davon ausgegangen wird, dass er weniger ausfällt? Sollte man ihn nicht dazu motivieren, Elternzeit zu nehmen?

Meine Erfahrung ist, dass die Leute so unfassbar erfüllt aus dieser Zeit wiederkommen. Durch die Aufgabe, ein kleines Wesen zu erziehen, haben sie viel dazu gelernt. Verantwortungsgefühl, Multitasking, effektives Arbeiten – all das lernt man, wenn Kinder da sind. Das sind wichtige Softskills, die einen dann im Job voranbringen. Mal ganz abgesehen davon, dass es auch das Teamgefühl stärkt, einen Kollegen oder eine Kollegin zu vertreten und den Rücken frei zu halten. Ich hoffe sehr, dass es sich weiterentwickelt und die Elternzeit gleichberechtigter durch beide Elternteile genommen wird, wie mein Mann und ich es gehandhabt haben.

Mit welchen Vorurteilen sind Sie selbst schon in Berührung gekommen?

Ich wurde in meinen Bewerbungsgesprächen nicht auf die „klassische“ Kinderfrage angesprochen, das wäre für mich auch ein absolutes No-Go gewesen. Aber ich bin direkt informiert worden. Über Teilzeitangebote, eine Betriebskita, über Mutter-Kind-Sport und diverse Ideen und Angebote, die Arbeitgeber insbesondere für Frauen und Mütter bereithalten und die Stelle damit attraktiver gestalten wollen. Ich habe damals schon gedacht, dass diese Angebote männlichen Bewerbern vermutlich nicht unterbreitet werden. Die meisten gehen einfach immer noch davon aus, dass die Frau diejenige sein wird, die sich um das Kind kümmert. In diesen Momenten wurden mir die Augen etwas geöffnet und ich habe schon darüber nachgedacht, ob ich wirklich die gleichen Chancen habe. Gerade bei abendlichen Netzwerkveranstaltungen ist die erste Frage oft, wer die Kinder gerade betreut.

Ich erinnere mich zudem an ein Gespräch während einer Zugfahrt zum Bundespatentgericht nach München. Ich

habe erwähnt, dass ich vor einem halben Jahr ein Kind bekommen habe und gerade wieder frisch im Job bin. Die Reaktion meiner Gesprächspartnerin war nahezu panisch. Sie fragte, wo denn das Kind jetzt sei. Als ich ihr sagte, dass ich das große Glück habe, dass der Vater in Elternzeit ist und das Kind betreut, war sie völlig erschrocken.

“ —
|
**ICH BIN
EINE FRAU.
ICH KANN
ALLES
ERREICHEN.** |
— ”

Eine andere Situation ereignete sich direkt in meinem ersten Jahr. Wir hatten ein großes, neues Mandat übernommen und hatten dort eine Frist an Heiligabend im Oman einzuhalten. Ich entschied, im Oman anzurufen. Die Kommunikation war generell schon etwas schwieriger, da mein Gegenüber kaum Englisch verstand. Entscheidender war dann

jedoch, dass sie lediglich mit meinem Chef sprechen wollten. Ich sagte, dass ich die zuständige Rechtsanwältin bin, die diese Frist einhalten muss. Nach langen Diskussionen und weiteren Mails, die meinen Status bestätigten, konnte ich dann mit einer Kollegin sprechen, die mir freundlich weiterhelfen konnte. Dennoch war es, als würde man in eine andere Welt eintauchen.

Welche Rahmenbedingungen sollten Unternehmen schaffen, um Frauen und Männern die gleichen Chancen zu ermöglichen?

Zunächst einmal müssen Arbeitgebende auf die jeweiligen Mitarbeitenden eingehen und individuell Lösungen finden, flexibel reagieren und offen für neue Ideen sein. Eine Kollegin in Teilzeit wollte gerne fünf Stunden mehr arbeiten, muss aber mittags ihre Kinder abholen. Es war kein Problem, dass sie ihre weiteren Stunden von zuhause aus flexibel arbeitet. Für andere ist Zeit wertvoller als Geld – auch hier gilt es, individuelle Lösungen zu finden. Als der erste männliche Kollege Elternzeit eingereicht hat, gab es viel positiven Zuspruch. Vor wenigen Tagen ist er ebenso wohlverdient in den Gesellschafterkreis aufgenommen worden wie die erste in Teilzeit arbeitende Partnerin der Kanzlei.

Flexibilität, sich Entgegenkommen und gegenseitiges Vertrauen müssen vorhanden sein, dann findet man gute individuelle Lösungen und erhält dafür eine loyale und wertvolle Zusammenarbeit. Jeder Mitarbeitende



ist anders, hat andere Bedürfnisse und Vorstellungen, da müssen Arbeitgebende dran bleiben, sich informieren, nachfragen, begleiten und fördern. Wichtig ist es, die persönlichen Entscheidungen der Mitarbeitenden zu akzeptieren. Nicht jedes Modell ist für alle das passende.

Worin sehen Sie die wesentliche Voraussetzung für eine gelingende Vereinbarkeit von Familie und Beruf?

Zum einen muss es seitens des Arbeitgebenden genügend Angebote geben, die eben diese Flexibilität ermöglichen. Natürlich muss auch zuhause alles stimmen, sodass zwischen den beiden Partnern die gleichen Vorstellungen herrschen. Zum anderen müssen aber auch die politischen Rahmenbedingungen geschaffen werden. Elternzeit für Männer muss auch finanziell attrak-

tiver werden. So sind wechselnde Gehälter im System nicht vorgesehen und die Regelungen insgesamt unnötig kompliziert. Auch ist es beispielsweise nach wie vor schwer, in Münster einen Betreuungsplatz für Kinder ab einem Jahr zu finden. Wir mussten bei unserer Kleinen nach dem ersten Geburtstag ein halbes Jahr auf den Betreuungsplatz warten. In dieser Hinsicht und im Hinblick auf flexible Betreuungsangebote muss viel mehr gemacht werden.

Genauso ist die politische Unterstützung der Care-Arbeit ein wichtiger Faktor. Hier in Münster gibt es beispielsweise private Dienstleister, die dann in „Notfällen“ eingreifen. Eine Förderung dieser Angebote oder auch der Angebote, die Arbeitgebende schaffen können, wären wichtige Schritte. Nicht zu unterschätzen sind zu-



dem Netzwerke, die positive Beispiele bekannt machen und zeigen, dass Karriere und Kinder sich nicht im Wege stehen.

Ein gutes Stichwort: Sind die Working Moms, die Sie bereits angesprochen haben, ein solches Netzwerk?

Absolut. Bei den Working Moms sind derzeit ca. 600 Mitglieder bundesweit organisiert. Wir haben Verbandstreffen auf Bundesebene ebenso wie lokale monatliche Treffen an unserem Standort Münster mit engagiert berufstätigen Frauen. Das ist die Grundvoraussetzung für die Aufnahme in den Verein. Wir sind einfach ein großartiges Netzwerk. Wenn jemand ein Störgefühl, eine Idee oder das Bedürfnis nach Unterstützung hat, dann kann sie direkt aus diesem Netzwerk jemanden anrufen. Wir können auf kurzfristige und engagierte Unterstützung zählen. Man bekommt zudem den Rücken gestärkt.

Als junge Mutter wird man in den diversen Babykursen oft schief angeschaut, wenn man erzählt, dass man wieder arbeiten geht. Da sind Kommentare wie „Gut, dass wir uns das leisten können, dass ich als Mutter zuhause bleiben kann“ keine Seltenheit. Man zweifelt dann auch mal an sich und hinterfragt, ob man selbst vielleicht doch einen Fehler macht. Tun wir unserem Kind gerade wirklich Gewalt an, wenn wir arbeiten gehen oder ist das okay? Da sind andere Positivbeispiele so wertvoll und aufbauend. Ich habe diese Beispiele in vielfältiger Zahl bei den Working Moms gefunden. Da gibt es viele tolle berufstätige Mütter, die berichten, wie sie Modelle gefunden haben, die beide Elternteile glücklich machen. Es ist ein Topf vieler toller Ideen, die einem den eigenen Weg massiv erleichtern.

An dieser Stelle auch ein kleiner Buchtipps von einer Working Mom. „Mut zu Kindern und Karriere“ von Stefanie

Bilen. Ich habe das Buch nach der Geburt meiner ersten Tochter verschlungen und empfehle es gerne weiter.

Sie haben gerade schon angesprochen, dass Sie neben den Working Moms auch bei den Wirtschaftsjuniorinnen aktiv sind. Was sind dort Ihre Aufgaben?

Ich war jahrelang im Beirat tätig, in dem zum Beispiel Entscheidungen über Veranstaltungen und Netzwerktreffen getroffen werden. Die Wirtschaftsjuniorinnen sind ebenfalls lokal wie auch bundesweit organisiert. Bei den Netzwerktreffen kommen engagiert Berufstätige in lockerer Atmosphäre zum Austausch zusammen, die über ihren Beruf hinaus etwas bewegen wollen. Das Bereichernde dabei ist, dass man sehr persönlich zusammenkommt, intensive Fragen stellen darf und offene und ehrliche Antworten erhält. Wir haben zudem regelmäßige Treffen mit den Handwerksjuniorinnen. Hier kommen noch mehr Köpfe aus den unterschiedlichsten Branchen zusammen. Irgendwo sind es ja doch die gleichen Fragen, die uns alle umtreiben, sei das der Fachkräftemangel, Nachwuchsförderung oder die Frage nach den richtigen Karrierewegen.

Haben Sie einen gesellschaftlichen Wunsch für die zukünftige Arbeitswelt?

Dass man niemals sagt: Das geht nicht! Offenbleiben, Dogmen hinterfragen und Lösungen schaffen. Genau so wie wir es geschafft haben, das Dogma zu brechen, Gesellschafter:in zu sein geht immer mit einer Vollzeitstelle einher, sollten sich Modelle, bei denen Eltern- und Arbeitszeit geteilt wird, viel stärker etablieren.

Wenn Sie einmal auf Ihr bisheriges Berufsleben blicken, welche Erfahrungen möchten Sie Berufseinsteigerinnen mit auf den Weg geben?

Ganz wichtig ist, dass man sich klar darüber wird, was man will und sich nicht beirren lässt. Wenn man zweifelt, dann sollte man sich bestärken lassen und sich dafür die passenden Ansprechpersonen suchen. Es gibt ganz tolle Angebote, seien das Coaches, Netzwerke oder Angebote der Kammern wie die Handwerksjuniorinnen oder Wirtschaftsjuniorinnen. Hier findet man mit allen Sorgen jemanden, der oder die auch solche Sorgen mal hatte und helfen, bestärken und unterstützen kann.

Ich hoffe, dass jede junge Frau, die vielleicht noch unsicher ist oder Zweifel hat, diesen Schub an Bestärkung bekommt, um ihr Vorhaben durchzuziehen. In vielen Frauen steckt noch so viel mehr als sie sich trauen, zu zeigen.



VORBILDER

Marie Curie, Lise Meitner, Ada Lovelace: Sie alle sind Frauen, die in vermeintlichen Männerdomänen beachtliche Arbeit geleistet haben. Sie sind Vorbilder, Vorreiterinnen und Wegbereiterinnen.

Vorbilder haben einen wichtigen Einfluss, wenn es darum geht, einen Weg zu gehen, der zunächst unkomfortabel und steinig wirkt. Sie motivieren, ermutigen und zeigen Perspektiven auf. Doch sind es meist nicht die großen Vorbilder der Geschichte, die so wichtig und einflussreich für den Nachwuchs dieser Zeit sind. Es sind die Frauen von Nebenan, die greifbar sind und Identifikationspotenzial bieten. Frauen aus der Region, Frauen, die gleiche Hobbys haben und Frauen, die die gleiche Schule oder Universität besucht haben. Sie sind es, die interessierte und talentierte junge Frauen ermutigen und motivieren.

In diversen Projekten und Studien hat sich Vorbildfrau Prof. Dr. Cornelia Denz mit der Bedeutung von Vorbildern für MINT-Interessierte Mädchen beschäftigt. Als Physikerin und Professorin ist auch sie in einer männerdominierten Branche tätig. Sie weiß daher, wie wichtig es insbesondere für Berufseinsteigerinnen ist, Vielfalt und ein Zugehörigkeitsgefühl zu vermitteln.

So sind es Maschinenbauingenieurin Sophia Klein, KFZ-Lackiererinnen Tabea Thier und Wandergesellin Helene Steinberg, die junge Frauen im Münsterland motivieren und ermutigen. Ihre Sichtbarkeit in der Region sagt eines ganz deutlich: Ob Handwerk, Technik, oder Ingenieurwesen – alle, die sie sich für diesen Weg entscheiden, werden Wegbegleiterinnen und Mitstreiterinnen treffen.

PHYSIKERIN. PROFESSORIN. GRÜNDERIN DES MEXLAB.

Strukturen neu gestalten,
Vielfalt fördern,
Zusammenarbeit stärken
und die Physik
weiterentwickeln.

„Wir können nicht immer sagen, dass sich die Strukturen ändern müssen. Wir müssen auch aufstehen und selbst etwas ändern.“ Worte, die sich wie ein Leitsatz durch Prof. Dr. Cornelia Denz Berufsalltag ziehen. Nach ihrem Studium der Physik, der Promotion und Habilitation führte ihr Weg sie an die Westfälische Wilhelms Universität Münster. Dort leitet sie nicht nur einen Lehrstuhl in Experimentalphysik mit Schwerpunkt Photonik. Ein weiteres Herzenthema von Cornelia Denz ist die Geschlechterforschung in der Physik. Warum kennen wir mehr berühmte Physiker als Physikerinnen? Warum wählen weniger Mädchen Physik als Studienfach? Und wie können Schülerinnen für die Physik begeistert werden? Diesen Fragen widmet sich Prof. Dr. Cornelia Denz nicht nur wissenschaftlich, sondern auch ganz praktisch. Gemeinsam mit Kolleg:innen ihres Fachbereichs gründete sie vor 20 Jahren Münsters Experimentierlabor, kurz MExLab Physik. Jugendlichen die Physik praktisch näher bringen, Berufsfelder aufzeigen und das naturwissenschaftlich-technische Selbstbewusstsein stärken – diese Ziele werden seit Jahren mit Erfolg verfolgt.

Zwischen Hörsaal, Labor und ihrem zukünftigen Amt als erste weibliche Präsidentin der Physikalisch-Technischen Bundesanstalt haben wir Prof. Dr. Cornelia Denz getroffen und ihren spannenden Gedanken zugehört. Viele Erfahrungen lassen sie reflektiert über Diversität und Vielfalt, Rollenbilder und Vorurteile, die Sichtbarkeit von Frauen und die Bedeutung der Pubertät für das naturwissenschaftliche Interesse von Jugendlichen sprechen.

Wussten Sie schon immer, wo es beruflich für Sie hingehen sollte?

Ich habe bereits in der Grundschule sehr gerne gerechnet. Später haben mir auch alle Naturwissenschaften sehr viel Spaß gemacht, genauso mochte ich aber auch Sprachen. Meine Entscheidungen für die Leistungskurse sind mir darum nicht leicht gefallen. Nach langem Überlegen habe ich mich dann für Mathematik und Physik entschieden. Das war ein großer Glücksfall, da unser Physiklehrer uns ungeachtet des Lehrplans aktuelle Themen mit großer Liebe zur Physik nahegebracht hat. So konnten wir beispielsweise bereits Effekte aus der Quantenphysik kennenlernen und verstehen. Das hat mich sehr begeistert. Da ich als Kind sehr gerne technischen Geräten auf den Grund gegangen bin, habe ich nach dem Abitur auch ein Studium der Elektrotechnik für mich in Erwägung gezogen. Am Ende habe ich mich dann mit dem damals neuen Studiengang Physik-Ingenieurin für einen Mittelweg entschieden, den es zu dieser Zeit nur an der TU Darmstadt gab. Mir hat das zunächst sehr gut gefallen, aber nach wenigen Semestern hat mich die grundlagenorientierte Physik immer mehr fasziniert, denn auch diese hat eine Anwendungsperspektive, aber eben auf mögliche und neue, zukünftige Anwendungen. Daran mitzuwirken, fand ich hoch spannend.

Wie wurden Sie während Ihrer Berufsorientierung unterstützt?

Als ich als Teenager anfang zu überlegen, was mein späterer Beruf sein könnte und ob ich überhaupt studieren sollte, habe ich nach vielen Gesprächen mit meinen Eltern Rat im Arbeitsamt gesucht. Aufgrund der vermeintlich besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf empfahl mir der Berater, eine Ausbildung zur physikalisch-technischen Assistentin zu absolvieren. In der entsprechenden Informationsbroschüre erfuhr ich, dass der physikalisch-technische Assistent den Physiker bei seiner Arbeit unterstützt und ihm zuarbeitet. Ich dachte sofort, dass ich selbst die Person sein könnte, der zugearbeitet wird. Also bat ich um die Informationsbroschüre für den Beruf des Physikers. Dass dort nur die männliche Form des Berufs genannt wurde, für den Assistenzberuf jedoch auch die weibliche Form, ist mir damals nicht aufgefallen. Heute sehe ich solche selektiven geschlechtszugeordneten Beschreibungen sehr kritisch. Das, was ich dort las, wie das Entwickeln eigener Ideen und das Lösen von naturwissenschaftlich-technischen Fragestellungen, hat mich überzeugt. Meine Eltern haben mich in dieser Entscheidung sehr unterstützt. Dennoch hat mir diese Situation beim Arbeitsamt eines gezeigt: Solange

man als junges Mädchen nicht reflektiert, was man kann und wirklich möchte, können uns stereotype Vorstellungen in bestimmte Rollen drängen. Auch heute sind es, wie vor dreißig Jahren, besonders die Eltern, die eine große Rolle bei der Berufswahlentscheidung spielen. Wenn diese aber neue, spannende Berufe selbst nicht kennen, und dazu externe Beratung suchen, dann kann es so gehen wie es mir gegangen ist. Daher ist es ganz wichtig, moderne Berufe und die Entscheidungsvielfalt junger Menschen ganz präsent und sichtbar zu machen.

Wie ging es nach Ihrem Studium weiter?

Vom Studium zur Professur ist es ein längerer Weg, auf dem neben Spaß und Begabung auch eine Portion Glück dazu gehört. Während meiner ersten wissenschaftlichen Arbeit, der Diplomarbeit, habe ich festgestellt, dass mir die experimentelle Forschung sehr viel Spaß macht. Neben der Befriedigung, in einem Experiment neuen physikalischen Entdeckungen auf die Spur zu kommen, machten mir die Teamarbeit und das Verfassen englischer Publikationen viel Freude. Plötzlich waren die Themen Sprache und Teamarbeit, die mir bereits zu Schulzeiten gut gefallen hatten, auch in der wissenschaftlichen Arbeit präsent. Für meine Diplomarbeit hatte ich mir ein wissenschaftliches Thema aus der Optik ausgesucht, genauer, wie Licht mit verschiedenen Materialien wechselwirkt und welche neuen Effekte dabei entstehen. Das hat mir auch deshalb so gut gefallen, da daraus viele neue Fragen entstanden sind, die es noch zu erforschen galt. Besonders dankbar bin ich dem Arbeitsgruppenleiter, einem sehr aufgeschlossenen Professor. Wir durften bereits als junge Studierende auf Tagungen unsere Resultate vortragen, in Interaktion mit anderen Wissenschaftler:innen treten, und als Mitautor:innen Publikationen veröffentlichen. Ich durfte auch bereits als junge Wissenschaftlerin Studierende im Labor unterrichten. Ich habe gemerkt, wie viel Freude mir all diese unterschiedlichen Facetten der wissenschaftlichen Arbeit in der Physik bereiten. Ein Glücksfall am Ende meiner Diplomarbeit unterstützte mich dann bei meiner weiteren wissenschaftlichen Entwicklung. Mein Professor hatte ein großes Projekt eingeworben, das in Kooperation mit Wissenschaftler:innen aus Marburg und Frankfurt stattfinden sollte. Rund um dieses Projekt gab es Promotionsstellen, und mein Professor bot mir eine Anstellung an, die Themen aus dem Projekt mit Lehraufgaben verbindet. Für mich war es ein idealer Weg, um noch tiefer in die Forschung einzutauchen und gleichzeitig weiter mit Studierenden in Kontakt zu bleiben. Für meine Promotion habe ich mich dann intensiv mit dem

Thema der optischen Datenspeicherung beschäftigt. Während dieser Zeit durfte ich für fast ein Jahr in Frankreich forschen. Ich habe hier viele wertvolle Erfahrungen gemacht und mich letztlich entschieden, meine akademische Karriere weiter zu verfolgen. Während in der Promotion die Forschung im Vordergrund stand, ist der Weg danach auf eine Professur ausgerichtet. Daher standen für mich dann selbständige eigene Forschungsarbeit in Publikationen und eigenständige Lehre im Vordergrund. Ich habe mich in dieser Zeit mit Chaos und Selbstorganisation in der Optik beschäftigt. Dies war wiederum ein Glücksfall. Denn dieses aktuelle Forschungsthema war auch ein Schwerpunkt hier in Münster. Daher war meine Bewerbung zum rechten Zeitpunkt am rechten Ort, und ich bin 2001 hier in Münster mit meinen fachlichen Erfahrungen sehr gut als junge Professorin aufgenommen worden.

Sie sind in der Zwischenzeit Mutter geworden. War die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein besonderes Thema für sie?

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist für alle Eltern eine Herausforderung. Man muss einen Weg finden, sich so zu organisieren, dass die Erwachsenen selbst aber auch die junge Familie zu ihrem Recht kommen. Meine beiden Kinder sind während meiner Promotionszeit geboren. Dies hat viele in meinem Umfeld überrascht, war aber im Nachhinein für uns der beste Weg. Wie angesprochen, arbeitete ich während meiner Promotion in Frankreich. Zu dieser Zeit war mein erster Sohn gerade ein halbes Jahr alt. Ich bin also gemeinsam mit meinem Mann und meinem kleinen Sohn nach Paris gezogen. In Frankreich waren bereits zu Beginn der 90er Jahre Mütter auch kleiner Kinder viel häufiger berufstätig und die Kinderbetreuung in Kinderkrippen oder Kitas selbstverständlich. Sie galten als der richtige Weg, Kinder pädagogisch zu betreu-

MEILENSTEINE

1988

Diplom in Physik
TU Darmstadt

1990 – 1991

Forschungsaufenthalt
in Paris

1992

Promotion zum
Thema Optische
Datenspeicherung
TU Darmstadt

seit 2001

Professorin für
Experimentalphysik
WWU Münster

2007 und 2011

Gründung von
MExLab Physik und
MExLab ExperIMINte

seit 2022

Präsidentin der
Physikalisch-Technischen
Bundesanstalt (PTB)



en. Und das war für mich eine sehr glückliche Situation. Denn wir konnten von einer Kinderkrippe profitieren, die zeitlich flexibel Kinder mit sehr modernen und professionellen Betreuungsideen aufgenommen hat. Solche Strukturen gibt es heute, 30 Jahre später, in Deutschland noch immer nicht überall, und flexible, jede Woche individuell buchbare Betreuung gar nicht. Wir fanden dieses Modell optimal, denn auch mein Mann hat teilweise in Paris gearbeitet. Es war schön zu sehen, wie sich eine Gesellschaft organisiert und Frauen gleichberechtigt Arbeit und Familie ermöglicht. Ich habe in dieser Zeit noch eine besondere Erfahrung machen dürfen. Damals wurde man als berufstätige Mutter in Deutschland häufig mit der Auffassung konfrontiert, dass es für die Entwicklung eines Kleinkindes wichtig sei, dass es zu Hause – am besten von der Mutter – betreut wird. Natürlich wünschen wir uns alle nichts mehr, als dass sich unsere Kinder sehr gut entwickeln. In Frankreich ist die Haltung eine andere: Schon kleine Kinder sollen lernen, gemeinsam mit anderen Kindern in einer Gruppe zu interagieren. Nur mit einer solchen frühen Sozialisation könne eine verantwortliche und friedliche Gesellschaft von morgen entstehen. Mir hat diese Situation gezeigt, dass die Kultur eines Landes das Denken und Handeln in der Gesellschaft mehr beeinflusst als wir glauben. Dies hat mich ermutigt, mit meiner Familie unseren eigenen Weg zu finden, Beruf und Familienleben zu vereinbaren.

Schauen wir doch mal auf die Arbeit hier an der Universität Münster. Welche Schwerpunktthemen bearbeiten Sie an Ihrem Lehrstuhl?

Ich habe einen Lehrstuhl für Experimentalphysik und Geschlechterforschung in der Physik inne. Das sind zwei sehr breite Themen. Auf der einen Seite beschäftige ich mich in der Experimentalphysik mit Themen der Photonik. Diese nutzt Licht, um es für Anwendungen in vielen technologischen Gebieten einzusetzen. Das hängt einerseits mit Fragen zusammen, wie beispielsweise die nächste Generation von Computern realisiert werden oder wie Licht zur schnelleren Datenübertragung beitragen kann. Andererseits beschäftigen wir uns auch mit der Frage, wie Licht in der Biomedizin genutzt werden kann, um die Beobachtung und Analyse von Krankheiten, die auf Zellveränderungen basieren, zu verbessern. In der Biomedizin kann Licht nicht nur im Mikroskop helfen, Zellen hoch aufgelöst zu sehen. Kleinste Lichtpartikel können beispielsweise auch dafür genutzt werden, um Vermessungen in Zellen vorzunehmen. Wir arbeiten im ersten Bereich viel mit Mathematiker:innen und Informatiker:innen zusammen. Im letzteren Feld sind

“ —
WIR KÖNNEN
NICHT IMMER SAGEN,
DASS SICH DIE
STRUKTUREN
ÄNDERN MÜSSEN.

WIR MÜSSEN
AUCH AUFSTEHEN
UND SELBST ETWAS
ÄNDERN. — ”

Wissenschaftler:innen aus Medizin und Biologie wichtige Kooperationspartner:innen für uns. Diese interdisziplinäre Arbeit mit anderen Fachkulturen befruchtet die Arbeit enorm, macht sehr viel Spaß und führt zu ganz vielen neuen gemeinsamen Resultaten.

Wie kam es zu dem Schwerpunkt der Geschlechterforschung?

Es war für mich immer schon ein Herzensthema, meine Begeisterung an der Physik zu teilen und Mädchen für physikalische Themen zu interessieren. Dieses Anliegen hat sich bereits während meiner Zeit in Darmstadt entwickelt. Dort habe ich als Studentin in den 80er Jahren viele Angebote genutzt, die sich mit der beruflichen Entwicklung von Frauen beschäftigen. Die TU Darmstadt war auch in den Sozial- und Gesellschaftswissenschaften aktiv und hat Rednerinnen aus Deutschland und Europa eingeladen, die über Frauenrechte, Feminismus und ähnliche Themen referiert haben. So konnte ich die Situation von Frauen in der Physik reflektieren und mit



anderen Ideen zur Gleichstellung entwickeln. Eine Erste war es, Frauen in der Physik sichtbarer zu machen. Dass dies wichtig ist, zeigt ein kleiner Test, den alle in ihrem Umfeld machen können. Fragt man, welche berühmten Persönlichkeiten jemand aus der Physik kennt, denken die meisten Menschen sofort an Newton, Einstein oder Heisenberg. Fragt man explizit nach Frauen, dann fällt den meisten nur Marie Curie ein. Überlegt man nun einmal wie Physik funktioniert – man stellt Thesen auf, überprüft sie mit mathematischen Berechnungen und Experimenten und schließt daraus Folgerungen – fällt auf, dass immer viele kluge Köpfe an diesem Prozess beteiligt sind. In einem Seminar unter meiner Leitung haben wir recherchiert, welche Errungenschaften Frauen zur Physik beigetragen haben. Wir wurden in allen Gebieten über die Jahrhunderte bis heute fündig. Daraus entstand eine Ausstellung, die die Physikerinnen in den verschiedenen Zeitaltern von der Antike bis zur Neuzeit vorstellte. Das Thema ist enorm gut angekommen und aus unserer Ausstellung an der TU Darmstadt ist damals

eine deutschlandweite Wanderausstellung geworden. Aus dieser Initiative haben wir ein ganz anderes Verständnis über die Leistungen von Frauen in der Physik gewonnen: Frauen sind nicht sichtbar, weil sie entweder im Lauf der Geschichte schlichtweg vergessen wurden, ihr Anteil an Arbeiten verleugnet wurde oder sich Männer die Arbeiten von Frauen angeeignet haben.

Schauen wir doch mal auf die Arbeit hier an der Universität Münster. Welche Schwerpunktthemen bearbeiten Sie an Ihrem Lehrstuhl?

Ich habe einen Lehrstuhl für Experimentalphysik und Geschlechterforschung in der Physik inne. Das sind zwei sehr breite Themen. Auf der einen Seite beschäftige ich mich in der Experimentalphysik mit Themen der Photonik. Diese nutzt Licht, um es für Anwendungen in vielen technologischen Gebieten einzusetzen. Das hängt einerseits mit Fragen zusammen, wie beispielsweise die nächste Generation von Computern realisiert werden oder wie Licht zur schnelleren Datenübertragung bei-

tragen kann. Andererseits beschäftigen wir uns auch mit der Frage, wie Licht in der Biomedizin genutzt werden kann, um die Beobachtung und Analyse von Krankheiten, die auf Zellveränderungen basieren, zu verbessern. In der Biomedizin kann Licht nicht nur im Mikroskop helfen, Zellen hoch aufgelöst zu sehen. Kleinste Lichtpartikel können beispielsweise auch dafür genutzt werden, um Vermessungen in Zellen vorzunehmen. Wir arbeiten im ersten Bereich viel mit Mathematiker:innen und Informatiker:innen zusammen. Im letzteren Feld sind Wissenschaftler:innen aus Medizin und Biologie wichtige Kooperationspartner:innen für uns. Diese interdisziplinäre Arbeit mit anderen Fachkulturen befruchtet die Arbeit enorm, macht sehr viel Spaß und führt zu ganz vielen neuen gemeinsamen Resultaten.

Hier in Münster haben Sie das Thema verstärkt fortgeführt. Wie genau?

Es kam dann schnell die Idee, dieses Thema größer zu machen und selbst aktiv zu werden. Der Fachbereich Physik und die Universität haben uns dazu ermutigt und dabei unterstützt, ein Hands-on Experimentierlabor zu gründen, das in seiner Ausrichtung ein besonderes Augenmerk auf Mädchen hat. Entstanden ist Münsters Experimentierlabor Physik, die Keimzelle für das heute immer noch bestehende MExLab. Wir sind mit einem Programm gestartet, um Mädchen zu fördern. Unsere ersten Kurse hatten das Ziel, gemeinsam mit Mädchen zu experimentieren, ihnen die Teamarbeit in der Physik zu zeigen und ein modernes Bild der Physik zu vermitteln. Mittlerweile hat sich das MExLab weiterentwickelt und ausgeweitet, aber der ursprüngliche Gedanke ist geblieben: Mädchen und Jungs mit viel Spaß zu zeigen, dass die Physik interdisziplinär, vielfältig und zukunfts-trächtig ist, und für Frauen genauso geeignet und offen ist wie für Männer.

Ihre Arbeit hier an der Uni klingt total vielseitig. Was bereitet Ihnen am meisten Freude?

Das sind tatsächlich sehr viele Aspekte. Als Naturwissenschaftlerin bereitet mir die Arbeitsweise große Freude. Ich stehe vor einer Fragestellung, die zunächst Rätsel aufwirft. Dann überlege ich mit meinem Team, wie wir das Problem lösen könnten. Aus der Lösung entsteht wieder eine neue Idee, die man mit anderen Wissenschaftler:innen bearbeitet. Das alles sind sehr befriedigende Momente. Es macht mir zudem sehr viel Spaß, ein Team so zu strukturieren, dass alle ihren Platz finden und etwas zum Gelingen der Arbeit beitragen können. Genau in diesem Sinne hat mir auch die Tätigkeit als Prorektorin für Internationales und Wissenschaftlichen Nachwuchs an der Universität Münster Freude gemacht. Besonders zufriedenstellend ist dabei, zur Weiterentwicklung und Gestaltung einer großen Einrichtung beizutragen.

Mittlerweile ist das MExLab kein Angebot mehr, das sich ausschließlich an Mädchen richtet. Gibt es aber weiterhin einzelne Programme nur für Mädchen?

Wir haben bei unseren ersten Angeboten wie dem Girls Day festgestellt, dass die Mädchen zunächst sehr begeistert waren, wenn sie an Workshops teilgenommen und eigenständig und erfolgreich experimentiert hatten. Nach einigen Monaten haben jedoch viele das Interesse wieder verloren. Für uns war das frustrierend und wir haben nach Alternativen gesucht. Durch Untersuchungen mit Soziolog:innen haben wir festgestellt, dass die Pubertät eine Phase ist, in der sich für Mädchen viel ändert: Die eigene Geschlechtsrolle und eine Berufsperspektive zu finden, führt oft zu Entscheidungen für klassische Frauenberufe. Wir haben uns daher entschieden, ein erstes Projekt anzubieten, um explizit Mädchen in dieser Altersgruppe mit spannenden Angeboten aus der Physik und Berufsperspektiven anzusprechen. Entstan-

“

MEIN TIPP AN JUNGE FRAUEN: LASST NICHT DURCH DIE MEINUNG EURES UMFELDS EURE EIGENEN ZIELE IM LEBEN BESTIMMEN. SCHAUT IN DIE WELT, HINTERFRAGT SITUATIONEN IN EUREM UMFELD UND LEBT EUREN LEBENSENTWURF. OFT SEHE ICH BEI JUNGEN MÜTTERN, DASS SIE LEICHT IN ÄUSSERE ZWÄNGE GERATEN. HIER BEI SICH SELBST ZU BLEIBEN UND ZU ÜBERLEGEN, WAS MAN MÖCHTE, IST ENORM WICHTIG.

”



den ist ein Programm, das längerfristig von der 8. bis zur 10. Klasse ging. Wir wollten dabei zwei Dinge beibehalten: Vorbilder zeigen und Selbstbewusstsein stärken. Bei den Vorbildern war es uns wichtig, zu zeigen, wie viele junge Frauen und Studentinnen sich mit verschiedenen Lebensentwürfen für die Physik begeistern. Außerdem wollten wir den Mädchen zeigen, welche Chancen sie mit der Physik auf dem Arbeitsmarkt haben. Darum haben wir mit Unternehmen aus der Region zusammengearbeitet. Das Projekt wurde schließlich unter dem Namen „Light up your Life“ vom Bundesministerium für Bildung und Forschung gefördert. Das Thema Licht zog sich dabei in seinen verschiedenen Facetten „Licht im Alltag“, „Licht in Naturwissenschaft und Technik“, „Licht in Kunst“ durch alle Angebote. Insgesamt haben fast 200 Mädchen teilgenommen. Es war toll, die Mädchen über den längeren Zeitraum zu begleiten und ihre wachsende Begeisterung sowie ihre Vernetzung untereinander zu sehen. Eine begleitende Studie hat einen frappierenden Effekt aufgezeigt: Obwohl das Interesse an Physik während der Pubertät bei Jungen und Mädchen abnimmt, hatten die Mädchen nicht nur mehr Interesse an Physik als die Mädchen in der Kontrollgruppe, sondern auch mehr Interesse als die Jungs. Dies haben uns auch die Lehrer:innen an unseren Partnerschulen bestätigt. Die Beschäftigung über die Pubertät hinweg ermöglicht einen ganz anderen Blick auf das Fach. Wir haben das Projekt inzwischen auf andere Themen wie zum Beispiel Umwelt und Klima oder Nanotechnologien adaptiert. Aktuell haben wir ein Projekt im Bereich Nachhaltigkeit, bei dem wir mit Organisationen der Region kooperieren. In diesem Projekt lassen wir die Teilnehmenden – nicht nur Mädchen – nicht nur forschen, sondern ihre Ergebnisse auch in Form von Kampagnen der Öffentlichkeit präsentieren. Diese Verantwortungsübernahme für ihre Forschungsergebnisse gibt den Jugendlichen einen enormen Schub für die Übernahme eigener und gesellschaftlicher Verantwortung und macht ihnen und uns nebenbei enormen Spaß.

Sicherlich gab es auf Ihrem Berufsweg einige Momente, wo Sie eine von wenigen oder auch die einzige Frau im Arbeitsumfeld waren. Wie empfinden Sie das?

Zunächst einmal habe ich es meist nicht als dramatisch empfunden, eine unter Wenigen zu sein. Solange dies mit Akzeptanz und Wertschätzung einhergeht, ist es erst einmal kein Problem. Es gibt immer Situationen, in denen Menschen in der Minderheit sind. Kritisch wird es aber dann, wenn Kompetenzen aufgrund der Zugehörigkeit zu einer Gruppe in Frage gestellt werden oder abwer-



tende Bemerkungen fallen. Diese Situationen passieren immer mal wieder auf allen Karrierestufen und auf verschiedene Weise – mal subtiler, mal offensiver.

Ich habe über die Zeit gemerkt, dass Männer und Frauen in Konkurrenzsituationen mit verschiedenen Mitteln und Methoden kämpfen. Da kommt es vor, dass auch sexistische Bemerkungen fallen. Die Frage, die sich alle Personen in solchen diskriminierenden Situationen stellen müssen, ist, wie man damit umgeht. Hier muss im Grunde jede Person ihren eigenen Weg finden. Über die Jahre bin ich in dieser Hinsicht direkter und mutiger geworden. Wenn Beleidigungen im Raum stehen wie „Eine Frau kann das nicht“ oder wenn Frauen abschätzend behandelt werden, dann reagiere ich direkt drauf. Ich bin nicht die Schlagfertigste, aber ich habe mir angewöhnt, direkt zu sagen, was nicht geht. Ein Weg für mich ist es auch, Humor einzusetzen. Humor kann helfen, dass die Person selbst oder auch das Umfeld merkt, dass eine - oft ungewollte, aber dennoch missachtende - Diskriminierung erfolgt ist. Natürlich gibt es viel ernsthaftere Situationen, die auch heute noch viel zu häufig vorkommen. Wir bemerken, dass Frauen in Führungspositionen viel eher stark kritisiert oder sogar schnell-

er entlassen werden und männliche Führungskräfte geringere Konsequenzen bei Fehltritten erfahren. Hier sind selbstverständlich ernsthafte Antworten gefordert. In Alltagssituationen ermöglicht meiner Meinung nach aber eine humorvolle Antwort meist mehr Einsichten aller Beteiligten ohne zu sehr den mahnenden Finger zu heben.

Wie können sich Frauen hierbei gegenseitig unterstützen?

In vielen Alltagssituationen merken auch andere, dass etwas unangemessen ist. Die wenigsten sagen aber etwas. Für die diskriminierte Person – das gilt nicht nur für Frauen – fühlt es sich dann so an, als würden alle Anwesenden sie oder ihn diskriminieren. Dieses Gefühl ist beschämend und ausgrenzend. Hier muss dringend Veränderung her. Beistehende Personen müssen aktiv und laut werden und der diskriminierten Person zeigen, dass sie nicht alleine ist. Es ist auch ein gutes Gefühl, sich solidarisch beizustehen und sich füreinander einzusetzen. Darum rate ich auch allen Frauen, sich zu vernetzen. Am Anfang einer Karriere zweifelt man oft an sich als Person. In den meisten Fällen ist das leider situationsbedingt und geschieht vielen Frauen, weil sub-

tile Diskriminierungen – die Forschung nennt dies auch Mikroaggressionen – kaum greifbar sind, aber ein Gefühl der Ausgrenzung und Zweifel an den eigenen Fähigkeiten erzeugen. Diese Erfahrungen in Netzwerken auszutauschen, um sich gegenseitig zu stärken, ist unglaublich wichtig.

Welche Gründe gibt es, dass es weniger Frauen in der Physik gibt?

Zunächst ist offensichtlich, dass nur wenige Mädchen den Weg in MINT-Bereiche finden. In einer Reihe von Untersuchungen haben wir verschiedene Einflussfaktoren ausgemacht, die die Berufswahl von Mädchen bestimmen. Es sind zum einen die Mütter aber insbesondere die Väter und eher die männlichen Freunde, die eine größere Rolle bei der nicht einfachen Suche nach einem Beruf und einer eigenen Vorstellung, wie man leben will, spielen. Mädchen schauen sehr genau auf die Berufe und deren Frauenanteil, denn sie wollen sicher sein, einen Beruf zu finden, in dem sie wertgeschätzt werden und „ankommen“ können. Und in den Berufen besonders mit Bezug zur Physik – ob in der Ausbildung oder im Studium - ist der Frauenanteil nicht hoch. Die Mädchen sehen deutlich, dass es zwar beispielsweise mit ca. 25% gar nicht so wenige Studentinnen in der Physik gibt, aber auf dem weiteren Karriereweg immer weniger Frauen. Diese „gläserne Decke“ sehen junge Frauen heute und betrachten die entsprechenden Karrieren kritisch. Für viele Frauen ist es zudem der Lebensentwurf, der sich nur schwer mit dem Beruf vereinbaren lässt. Hier muss sich die Fachkultur überlegen, wie es gelingen kann, alle Personen mit ihren unterschiedlichen Lebensentwürfen und Bedürfnissen zu erreichen. Zusätzlich sind es Aspekte, die wir eben bereits besprochen haben. Kleine Mikroaggressionen, kleine Spitzen, die im Alltag so oft vorkommen, dass Frauen das Gefühl bekommen, nicht dazu zu gehören. In den Gremien der Universität müssen solche Themen präsent sein, denn in diesen Gruppen kann dazu beigetragen werden, dass sich Dinge verändern. Die Frage, wie Diskriminierung in einer eigentlich aufgeschlossenen Gesellschaft heute noch passieren kann, stellen wir uns auch in meiner Arbeitsgruppe Geschlechterforschung in der Physik. Wir untersuchen Fragestellungen zu Geschlechtergerechtigkeit und der Rolle von Geschlechtszugehörigkeit in den naturwissenschaftlichen Fachkulturen, und schauen uns dabei besonders die Physik an. Aus den Ergebnissen leiten wir dann Maßnahmen und Lösungen ab, die in die Arbeit mit Mädchen einfließen. Wir entwickeln konkrete Projekte, in denen Mädchen an gesellschaftlich rele-

vanten Themen mit Bezug zur Physik selbst erforschen und sich als kompetente Frauen erleben können. Unsere Untersuchung des Bildes von Frauen in den Naturwissenschaften in den Medien zeigt beispielsweise, dass es oft als besonders und außergewöhnlich dargestellt wird, wenn Frauen in MINT-Berufen erfolgreich sind. Ich glaube, dass Mädchen sehr sensible Antennen haben. Sie spüren, ob sie wirklich gemeint sind oder ob mit einer Aussage bestimmte arbeitsmarktpolitische Ziele verfolgt werden. Darum ist es wichtig zu zeigen, dass es schon jetzt Frauen mit ganz verschiedenen Lebensentwürfen gibt, die erfolgreich in Naturwissenschaft und Technik ihren Weg gegangen sind. Wenn Unternehmen positive Beispiele der Karriereentwicklung von Mitarbeiterinnen präsentieren, sollten sie auch die Botschaft vermitteln, dass ihnen die Interessen und Belange von Mitarbeiterinnen wichtig sind. Die Mädchen müssen erkennen, dass sie unabhängig von ihren Einstellungen und Vorlieben Physik studieren können. In der Physik ist Vielfalt möglich, jede kann ihren Platz finden.

Braucht es mehr Frauen in der Physik, um bestimmte Kompetenzen und Qualitäten verstärkt einsetzen zu können?

Ich würde nicht sagen, dass es Eigenschaften gibt, die Frauen oder Männern aufgrund ihres Geschlechts zugeschrieben werden können. Jede Person hat verschiedene Eigenschaften, und gemeinsam führen diese ein Team zum Erfolg. Darum bin ich der Überzeugung, dass Personen mit unterschiedlichsten Hintergründen unerlässlich sind, um eine Frage aus verschiedenen Blickrichtungen zu betrachten. Das gilt besonders für die Forschung an vorderster Front in den Naturwissenschaften. Hier sind neue, kreative Ideen und mutige Lösungen gefragt, die mit Offenheit und Diversität im Team leichter entstehen. Nichts ist schlimmer als unreflektiert Dinge weiter wie bisher zu tun, nur weil man sie schon immer so getan hat. Und nichts ist dagegen besser als eine Person im Team, die eine andere Herangehensweise vorstellt. Führt man beide Perspektiven zusammen, entwickelt man sich viel schneller weiter. Aus diesem Grund brauchen wir möglichst heterogene Teams: Frauen genauso wie Männer, Teamplayer genauso wie Bastler:innen und Denker:innen genauso wie Networker:innen. Nicht alle Teammitglieder sind gleich, aber alle sind gleichberechtigt. Unsere Aufgabe als Führungskräfte ist es, die Teammitglieder nach ihren Qualitäten einzusetzen und Chancen zur Weiterentwicklung anzubieten. Dann wird ein Team gemeinsam erfolgreich an den technologischen Herausforderungen der Zukunft arbeiten können.

Im Mai dieses Jahres werden Sie Präsidentin der Physikalisch-Technischen Bundesanstalt, kurz PTB. Was genau macht die PTB?

Die PTB ist eine einzigartige Institution in Deutschland. Sie setzt präzise und hochgenaue Standards für alle Bereiche der Messtechnik – der Metrologie. Dies ist für unseren Alltag von großer Wichtigkeit. Eines der bekanntesten Beispiele ist die Definition der Zeit, die heute über eine Naturkonstante, die Schwingung eines Cäsium-Atoms, bestimmt wird. Die PTB hat so genaue Uhren, dass sie die Zeit in ganz Deutschland auf das genaueste bestimmt. So hat eine Atomuhr in der PTB im Laufe eines Jahres nur eine Abweichung von we-



nigen Milliardstel Sekunden relativ zu einer idealen Uhr. Selbst beste Quarzarmbanduhren irren sich dagegen pro Monat um ein paar Sekunden. Die Atomuhr wird dann mit vielen Uhren beispielsweise in unseren Städten, mit Bahnhöfen und Flughäfen gekoppelt, damit diese exakt die Zeit anzeigen. All das gilt auch für Längen, Gewichte, elektrische Felder, Temperaturen und viele andere Messgrößen unserer modernen Welt. Auch digitale Computerdaten gehören dazu. Daher ist ein großer Bereich in der internationalen Metrologie die Forschung, um neue Messverfahren für die wichtigen Präzisionsmessungen der Zukunft zu entwickeln. Wie aktuell die Metrologie ist, sieht man am Beispiel von intelligenten „Smart Cities“, in denen viele Daten der Infrastruktur vernetzt sind oder auch ganz plakativ am autonomen Fahren. Ein selbstfahrendes Auto kann die Welt um uns herum „sehen“, da es Detektoren, Kameras, Wärmesensoren und Bildverarbeitungsverfahren besitzt, die Daten liefern, welche wiederum von künstlich intelligenter Software analysiert werden. Die Herausforderung der Zukunft ist es, nicht nur die Messung der Daten zu standardisieren und die entsprechenden Geräte zu kalibrieren, sondern auch zu schauen, wie der Computeralgorithmus diese Daten verarbeitet. Der Softwarecode eines Algorithmus ist ein sehr mächtiges System und kann beeinflussen, was eine Messung letztlich ergibt. Dies ist ein weltweites Problem, und wir müssen dafür sorgen, dass wir auch für solche Szenarien weltweit verlässliche Standards definieren. Die PTB forscht einerseits gemeinsam mit anderen Metrologieeinrichtungen weltweit an der Lösung dieser Aufgaben. Sie stellt aber auch Messverfahren für Abgleiche von Geräten für Unternehmen und Behörden bereit. Die PTB hat damit ein spannendes Portfolio von Aufgaben, von exzellenter Forschung an neuen gesellschaftlich wichtigen technologischen Herausforderungen bis hin zu den gesetzlichen Aufgaben der Weitergabe verlässlicher Messungen. Ich freue mich besonders, dass in hervorragenden Fachabteilungen engagierte Teams gemeinsam an der nächsten Generation präziser und genauer Messtechnik arbeiten – und das mit viel Leidenschaft.

Sie sind die erste weibliche Präsidentin dieser Bundesanstalt. Was bedeutet das für Sie?

Zunächst einmal freue ich mich persönlich sehr, eine Einrichtung, die so forschungsstark ist und gleichzeitig zu wichtigen Themen der Gesellschaft von ganz konkret morgen beiträgt, leiten zu dürfen. Ich hätte mir keine schönere Aufgabe für die nächsten Jahre wünschen kön-

nen, in der ich meine Begeisterung für Physik mit dem Management einer großen Einrichtung verbinden kann. Meine Ernennung zeigt aber auch, dass Behörden wie das Bundeswirtschaftsministerium, das mich benannt hat, Frauen in diesen Führungsrollen sehen. Dass vermehrt Frauen in leitende Funktionen in naturwissenschaftlich-technischen Einrichtungen berufen werden, ist ein schönes Signal. „Die Erste“ zu sein, bedeutet aber auch, dass man genauer beobachtet und an den Handlungen gemessen wird. Ich erlebe bislang viel Zuspruch und sehe, dass meine Ernennung auch nach innen in die PTB eine positive Wirkung hat. Es gibt schon heute exzellente Abteilungs- und Fachbereichsleiterinnen in der PTB, und viele junge Frauen, die in Zukunft eine Karriereentwicklung dort sehen. Diese will ich gerne unterstützen. Für mich bedeutet daher meine Berufung auch, zu zeigen, dass die PTB für alle offen ist und Entfaltungsmöglichkeiten für alle bietet. Dieses Bild möchte ich verstärken und die PTB weiter als vielfältigen Ort entwickeln, der gemeinsam mit den weltweit besten Köpfen mit Genauigkeit, Objektivität und Leidenschaft die Messkunst von morgen gestaltet.

Das Thema Gleichstellung wird für Sie also auch ein zentrales Führungsthema sein?

Ich denke, alle großen Forschungseinrichtungen in Deutschland haben sich bisher zu wenig mit dem Thema Gleichstellung und Diversität auseinandergesetzt. Wir müssen dafür Sorge tragen, dass Menschen verschiedenster nationaler Herkunft und Hautfarben, verschiedener geschlechtlicher Identitäten oder sexueller Orientierung genauso wie verschiedener Alter, körperlicher und psychischer Fähigkeiten, religiöser Anschauungen oder sozialer Herkunft einen Platz in unseren Einrichtungen finden und alle gemeinsam die Aufgaben vorbringen. Wir können aber aus vielen internationalen Beispielen lernen und unsere interne Kultur verändern. Schließlich brauchen wir die besten Köpfe, um weltweit konkurrieren zu können.

Was würden Sie, aus all den vielen Erfahrungen, die Sie gesammelt haben, anderen Frauen und Mädchen mit auf den Weg geben?

Jedes Mädchen und jede junge Frau sollte mutig sein, das zu tun, was sie wirklich mag. Sie sollte sich mit denen vernetzen, die ähnliche Interessen haben und Verbündete suchen, die sie unterstützen. Wir alle fühlen uns in einem Umfeld wohler, in dem wir Bestätigung erfahren. Und nur in einem solchen Umfeld können wir uns auch hervorragend entwickeln.



INGENIEURIN. FRAU IM MINT-BERUF. MASTERSTUDENTIN.

Welche Vielfalt technische Berufe für Frauen bieten und warum die Berufsorientierung in der Schule gefördert werden sollte.

Technische Produktdesignerin, Maschinenbau- und Vertriebsingenieurin, Masterstudentin: Sophia Klein ist gerade einmal 24 Jahre jung und kann bereits auf einen spannenden und erfahrungsreichen beruflichen Lebensweg blicken.

Begonnen mit einer Ausbildung in Kombination mit einem dualen Studium, arbeitet sie heute im technischen Vertrieb des Unternehmens Bernd Münstermann GmbH & Co. KG in Telgte-Westbevern. Motiviert, begeisterungsfähig und stets in Bewegung absolviert die gebürtige Münsteranerin derzeit ihren Master in Business Administration, um die Blickwinkel auf ihre tägliche Arbeit zu erweitern und sich persönlich weiterzuentwickeln.

Wir haben Sophia Klein an ihrem Arbeitsplatz besucht und ein interessantes Gespräch mit ihr geführt. Was sie zum Maschinenbaustudium geführt hat, welche Möglichkeiten und Chancen Frauen in technischen Berufen haben, welche Klischees und Vorbehalte noch immer existieren und dazu führen, dass wir in den MINT-Berufen von männerdominierten Bereichen sprechen. Die Themen unseres Interviews sind vielfältig. Offen und ehrlich, ansteckend und durchdacht: Das sind die Antworten von Sophia Klein.

MEILENSTEINE

2014

Abitur an der Marienschule in Münster

2014 – 2018

Ausbildung zur technischen Produktdesignerin und duales Studium Maschinenbau bei Bernd Münstermann GmbH & Co. KG in Telgte-Westbevern und der FH Münster

seit 2019

Mitarbeiterin im technischen Vertrieb bei Münstermann GmbH & Co. KG

2019 – 2022

Studium MBA, Schwerpunkt Marketing an der WWU Münster

Du hast dich nach dem Abitur für die technische Ausbildung in Kombination mit einem dualen Studium entschieden. Was hat dich dazu geführt?

Ich war schon immer technisch und handwerklich sehr interessiert. Früher habe ich viel mit meinem Vater im Garten gebaut. Da fing es schon an, dass ich mehr Interesse an diesen Bereichen habe als zum Beispiel meine Geschwister. Während der Schulzeit hatten wir zum Glück viele Möglichkeiten, Einblicke in unterschiedliche Bereiche zu bekommen. An meiner Schule wurde es auch sehr gefördert, sich naturwissenschaftlich zu engagieren. Als es in Richtung Berufsfindung ging, habe ich im Rahmen des Girls´Days beispielsweise ein Tagespraktikum beim Elektriker absolviert, welches mich sehr begeistert hat. Wir hatten zudem ein duales Praktikum. Dabei haben wir eine Woche an einem Praktikum im Betrieb teilgenommen und eine Woche waren wir in der Uni und haben uns verschiedene Vorlesungen angeschaut. In diesem Rahmen bin ich das erste Mal mit Ingenieurberufen in Berührung gekommen.

Es gab nie diesen einen Moment, in dem ich gesagt habe, dass ich unbedingt Ingenieurin werden möchte. Es hat sich vielmehr so herauskristallisiert und aus meiner Sicht sprach nichts dagegen. Ich habe dann überlegt, ob ich eine Ausbildung mache oder ob ich nur studiere. Über eine Schulkameradin habe ich erfahren, dass bei der Firma Münstermann ein Informationsabend zum dualen Studium Maschinenbau stattfindet. Ich habe daran teilgenommen und war begeistert von dem Unternehmen und dem dualen Studium. Die Kombination des Studiums Maschinenbau mit der Ausbildung klang für mich gut.

Mich hat es schon immer interessiert, warum die Dinge so sind, wie sie sind. Darum hat es mich fasziniert und auch angespornt, das Praktische, das man im Beruf lernt, mit der Theorie zu untermauern. Das duale Studium war dann der ideale Weg für mich. Es war natürlich auch eine anstrengende Zeit, samstags zur Uni zu fahren und zusätzlich die Ausbildung mit den Prüfungen parallel zu den Klausuren im Studium. Aber dennoch bin ich froh, diesen berufsbegleitenden Weg gewählt zu haben. Dadurch hatte ich nicht diese Fragen nach dem „Wofür?“. Insbesondere in den Ingenieurbereichen ist es sehr schwer vorstellbar, welche Aufgaben letztendlich im Arbeitsalltag zu bewältigen sind. Das ging mir genauso, das möchte ich gar nicht leugnen. Als Ingenieur:in kann man in diversen Bereichen arbeiten. Ich bin im technischen Vertrieb tätig und habe ganz andere Arbeitsbe-

reiche als ich zum Beispiel während der Ausbildung in der Konstruktion hatte. Durch ein Praktikum bekommt man einen ersten Eindruck und eine erste Idee, was alles möglich ist und in welche Richtung es mal gehen könnte. Ich habe schon ein paar Mal den Girls´Day bei uns im Unternehmen begleitet und habe dann die Schülerinnen durch das Unternehmen geführt. Man merkt, dass das für die meisten komplett neu ist.

Was macht das Unternehmen Münstermann und was sind konkret deine Aufgaben?

Münstermann ist ein Maschinen- und Anlagenhersteller. Bei uns ist es so, dass jede Maschine als Sonderanlage individuell geplant wird. Ein:e Kund:in hat zum Beispiel ein Produkt, das getrocknet werden muss. Wir überlegen dann, wie wir das am besten hinbekommen und sind da der kompetente Partner. Denn der:die Kund:in kennt das Produkt gut und wir kennen den Prozess der Trocknung gut. Der Trocknungsbereich ist ein Baustein, wir sind aber auch im Bereich Fördertechnik und Luftreinhaltung tätig. Ich arbeite jedoch im Trocknungsbereich und bin dort seit 1,5 Jahren im Vertrieb.

Letztendlich bin ich dann mit meinen Kolleg:innen dafür verantwortlich, Konzepte zu entwickeln, den Prozess festzulegen und das Angebot zu erstellen. Da gehört ganz viel Kundenkommunikation zu, um erst einmal herauszufinden, was der:die Kund:in wirklich benötigt. Das wird dann in ein Konzept umgesetzt und muss mit dem Unternehmen abgestimmt werden, um die passenden technischen Lösungen zu finden. Zu unseren Aufgaben gehört es aber auch, die Verträge zu prüfen und Verhandlungen zu führen. Es ist ein sehr breit gefächertes Aufgabengebiet und immer etwas Neues, da auch die Anlagen immer unterschiedlich sind.

Für den verfahrenstechnischen Hintergrund meiner Arbeit hilft mir mein Maschinenbaustudium einfach extrem. Der Master of Business Administration dagegen ist für den ganzen Kundenkontakt wichtig. Das ist wirklich eine gute Kombination. Früher habe ich nie wahrgenommen, dass es so ein vielseitiger Tätigkeitsbereich ist. Das macht die gesamte Arbeit natürlich sehr spannend. Am Anfang musste ich viel lernen und habe mich gefragt, wie ich das jemals alles können soll. Die vertriebliche Arbeit ist eine große Herausforderung, wenn man das vorher so nicht gemacht hat. Nachdem ich den Vertrieb jedoch zuvor bereits aus dem Backoffice unterstützt hatte, wollte ich gerne noch mehr erreichen und mich neuen Herausforderungen stellen.



Wieso hast du dich für den Master of Business Administration entschieden?

Nach meinem Bachelor wusste ich, dass ich den Master nicht so spezialisiert in Maschinenbau machen möchte. Mich hat der Management-Bereich interessiert und ich wollte gerne verstehen, wie ein Unternehmen funktioniert. Gerade im Vertrieb ist es extrem wichtig, zu verstehen, wie ein Markt funktioniert und wie man Kunden gegenübertritt. Mein Master hat nun den Schwerpunkt Marketing. Die Inhalte rund um die marktorientierte Unternehmensführung haben mich total angesprochen.

Als ich angefangen habe, wusste ich nicht so richtig, ob das zu meinem Job passt. Inzwischen weiß ich, dass es genau die richtige Entscheidung war. Es hilft mir sehr für meine Arbeit und die Betreuung der Kunden. Mich hat es gereizt, meine Tätigkeitsbereiche von einer ganz anderen Seite zu beleuchten, den Kopf zu heben und

ein bisschen rechts und links zu schauen. Viele meiner Kolleg:innen haben auch einen Master of Business Administration gemacht. Ein Kollege hatte mir dann den Flyer von dem Master an der WWU Münster auf den Tisch gelegt und mich darauf aufmerksam gemacht. Dann ging im Endeffekt alles sehr schnell. Ich hatte entweder die Möglichkeit, direkt zwei Wochen später anzufangen oder aber erst im nächsten Jahr. Wenn ich etwas machen möchte, bin ich nicht der Typ, zu warten. Darum habe ich mir gedacht, wenn ich mich jetzt dafür entscheide, dann mache ich das auch sofort. Das war die richtige Entscheidung, die ich keinen Tag bereut habe.

Was macht dir besonders viel Spaß?

Sich immer wieder vor neuen Herausforderungen zu sehen und diese zu meistern. Früher ist es mir schwergefallen, mit Kunden oder Lieferanten zu telefonieren.



Irgendwann ist das dann ganz normal geworden. Wir haben viele internationale Kunden und da war dann die nächste Herausforderung, Englisch zu sprechen. Ich hatte durch mein Schulenglisch eine gute Grundlage, aber natürlich ist es etwas anderes, die Sprache anzuwenden und über technische Details zu sprechen. Das fällt mir mittlerweile viel leichter und ich denke nicht mehr darüber nach. Außerdem mag ich es, im Workflow zu sein und mich Hals-über-Kopf in die Projekte reinzustürzen.

Obwohl alles so technisch ist, arbeiten wir auch ganz viel mit Menschen. Das war so schön, als wir nun seit Langem wieder auf Dienstreise waren: Der ganze Prozess und alle Verhandlungen liefen coronabedingt online ab. Nun waren wir vor Ort, um uns die bestehenden Anlagen noch einmal anzusehen und da haben wir dann auch zum ersten Mal die Kunden richtig kennengelernt. Das ist dann nicht mehr nur rein technisch, sondern vor al-

lem auch menschlich. Das alles zusammen macht wirklich viel Spaß.

Gibt es für dich einen perfekten Arbeitstag?

Wenn ich interessante Projekte habe, in die ich mich richtig tief einarbeiten kann und viel zu tun habe. Wenn die To-Do-Liste zu lang für einen Tag ist, und ich den Ehrgeiz habe, doch alles abzuarbeiten. Diese Tage, an denen ich richtig zu Hochtouren auflaufe, machen mir viel Spaß. Und natürlich die Abwechslung, wenn wir an einer neuen technischen Lösung arbeiten und ich mich tief reindenken und mit verschiedenen Kolleg:innen abstimmen muss. Die liebsten Tage sind mir, wenn ich morgens um 7:00 Uhr anfrage, dann auf die Uhr schaue und es 16:00 Uhr ist. Spannend finde ich es auch auf Dienstreise zu sein und die Produktionshallen beim Kunden anzusehen, auch wenn das bedeutet, den ganzen Tag dafür im Auto zu sitzen.

Was treibt dich an und motiviert dich?

Das große Ganze zu sehen! Ich arbeite bei uns im Unternehmen mit vielen Menschen zusammen, mit denen die Teamarbeit wirklich gut läuft. Das nicht zu vergessen und sich daran festzuhalten, wenn Dinge mal nicht so gut laufen und zu sehen, dass diese Tage Ausnahmen sind, motiviert mich.

Hast du berufliche Ziele?

Mein nächstes Ziel ist es, die Masterarbeit abzuschließen. Ich denke eher Step-by-Step und habe kein langfristiges Ziel, sodass ich jetzt sagen könnte, ich möchte unbedingt noch einmal die eine Position ausüben. Ich versuche immer alle Möglichkeiten, die sich mir bieten, wahrzunehmen und das zu machen, was für mich der nächste richtige Schritt sein könnte. Ganz wichtig ist mir meine persönliche Weiterentwicklung. Mich zu fordern, zu fördern und weiterzuentwickeln, ist mein Ziel. Ich kann mir jedoch gut vorstellen, langfristig mehr in eine strategische Richtung zu gehen. Das ist ein großer Bestandteil des Masters, der mir viel Spaß macht und gut liegt. Das alles später einmal zu verbinden, reizt mich sehr. Ein kleiner Traum ist es zudem, für eine zeitlang mehr im Ausland zu arbeiten.

Würdest du gerne mal etwas komplett anderes ausprobieren?

Als ich während der Ausbildung in der Fertigung gearbeitet habe, habe ich kurzzeitig überlegt, den Ausbildungsberuf zur Metallbauerin zu wechseln, weil mir die Arbeit dort so viel Spaß gemacht hat. Wenn ich für einen Tag wechseln könnte, wäre es das wahrscheinlich.

Was denken deine Familie und Freunde über deinen beruflichen Weg?

Mein Opa war auch Ingenieur, leider hatte ich nicht mehr die Möglichkeit, mich mit ihm darüber auszutauschen, als ich mich entschieden hatte, diesen Weg zu gehen. Für meine Eltern war es aber absolut kein Wunder. Für sie war sofort klar, dass das ein guter Weg für mich ist. Auch das duale Studium haben sie sehr unterstützt. Meine Freunde waren ebenso unterstützend. Ich habe den Eindruck, dass die individuelle Förderung an meiner Schule

auch dafür gesorgt hat, dass es für alle normal war, dass ich zum Beispiel diesen Weg eingeschlagen habe. Heutzutage kennen mich meine Freunde gar nicht anders. Die sind dann vielleicht einfach überrascht, wenn ich erzähle, was ich täglich mache, weil man sich das zum Teil ja auch gar nicht so vorstellt.

Siehst du Herausforderungen für dich als Frau in einem männerdominierten Beruf?

Zuerst muss ich sagen, dass ich bislang nur in einem Unternehmen gearbeitet habe und das bietet eine wirklich sehr positive Arbeitsatmosphäre. Ich persönlich

habe bisher noch nie gedacht, dass ich einen Nachteil habe, weil ich eine Frau bin. Das ändert sich aber sicher dann, wenn man über Familienplanung nachdenkt. Spätestens dann ist man ja gezwungen, eine Zeit lang nicht zu arbeiten. Das ist ein Thema, das natürlich mal auf mich zu kommen wird. Für die Karriereplanung muss man im Kopf behalten, dass es irgendwann eine Zeit gibt, wo einem ein paar Jahre

Berufserfahrung fehlen werden. Ich glaube, die größte Herausforderung ist es, beidem gerecht zu werden. Für Frauen ist es dann wichtig, die Flexibilität zu haben, es so zu handhaben, wie man es gerne möchte. Wenn man einen Job hat, in dem man auch mal auf Dienstreise muss, muss die Kinderbetreuung trotzdem gesichert sein. Da spreche ich jetzt nicht aus Erfahrung. Es sind einfach meine Ängste, dass das in Zukunft schwierig zu vereinbaren sein könnte. Im Bewerbungsgespräch hatte ich damals die Frage, ob ich wohl körperliche Nachteile haben könnte. Da war dann aber der große allgemeine Tenor, dass das absolut kein Nachteil ist. Es gibt ja auch einfach diverse Hebewerkzeuge, wenn doch mal etwas Schweres zu heben ist.

Welche Rahmenbedingungen sollten Unternehmen dann bieten?

Ein riesiger Vorteil ist es natürlich, wenn man flexibel arbeiten kann. Hier im Unternehmen gibt es sogenannte flexible Verträge. Diesen habe ich schon genutzt, als ich damals im Bachelor-Studium war. Da hatte ich im Grunde die Möglichkeit, so viel zu arbeiten, wie ich es geschafft habe und der Vertrag war dann auf diese

“ —
**EIN GROSSES PROBLEM,
DAS EXISTIERT:
VIELEN SCHÜLERINNEN
FEHLT DER BEZUG,
WAS MAN MIT EINEM
INGENIEURSTUDIUM
ALLES MACHEN KANN.** — ”

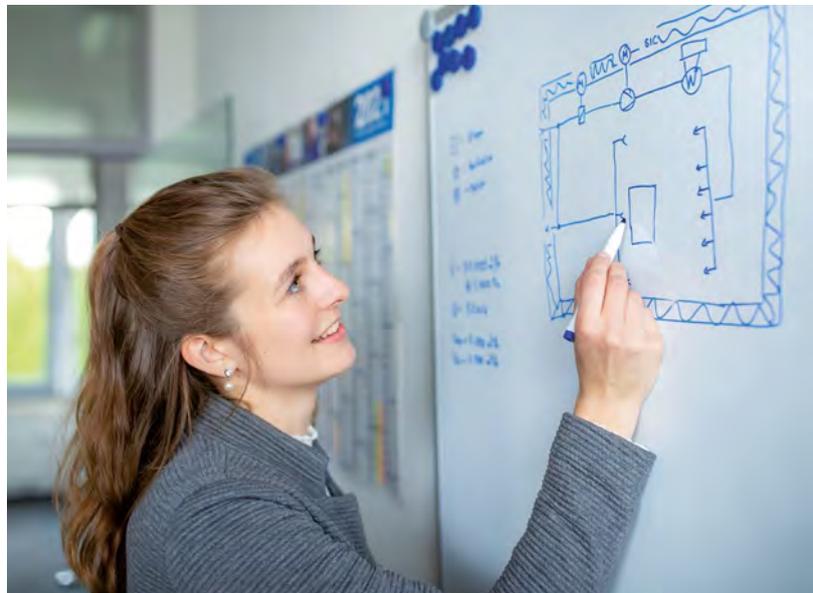
Stundenzahl festgelegt. Ich weiß, dass es diese Vertragsoption auch gibt, wenn man Kinder betreuen muss oder bspw. eine:n Angehörige:n pflegt. Das ist natürlich schon mal ein wichtiger und hilfreicher Vorteil. Je flexibler ein Unternehmen auf die individuellen Bedürfnisse der Mitarbeitenden eingehen kann, desto besser sind auch die Rahmenbedingungen für Frauen.

Wie sieht es bei euch im Team von den Geschlechterverhältnissen aus?

Der gesamte Bereich Maschinenbau ist noch immer stark männerlastig. Im Unternehmen generell haben wir auch viele Frauen. Diese finden sich jedoch verstärkt in kaufmännischen Bereichen. Wir haben auch Frauen in technischen Berufen, die sind dort aber deutlich unterrepräsentiert. Im Vertrieb sind wir zwei Frauen. Man spürt das vor allem, wenn man zum Kunden fährt. In 99% der Fälle bin ich die einzige Frau im Meeting. Während der Ausbildung in der Fertigung war ich auch die einzige Frau. In den Köpfen vieler Menschen ist noch etwas verankert, das sie staunen lässt, wenn ich erzähle, dass ich Maschinenbau studiert habe. Sie gucken mich mit großen Augen an, weil sie es nicht erwarten. Dabei sehe ich nicht einen einzigen Punkt, an dem man sagen könnte, dass eine Frau etwas weniger gut als ein Mann kann. Solange die Neugierde und das technische Interesse da ist, kann es jede:r schaffen. Ich würde nicht einmal sagen, dass ich in der Schule gut in Physik oder Mathe war. Im Studium hatte ich aber wirklich den Biss, auch da durchzukommen. Leider wird immer noch vermittelt, dass man in Mathe und Physik überdurchschnittlich gut sein muss. Das schreckt viele ab, ist aber ein Trugschluss. Es gibt Bereiche wie das Projektmanagement, in denen man später arbeiten kann, ohne den ganzen Tag mit tiefen mathematischen Berechnungen zu verbringen.

Bist du selbst schon mit Klischees in Berührung gekommen?

Ich habe das Gefühl, dass Kunden teilweise überrascht sind und mich unterschätzen. Ganz plakativ habe ich das auf einer Messe erlebt. Ein Besucher wollte mit jemandem sprechen, der sich technisch auskennt und konnte nicht verstehen, dass ich ihm diese Informationen geben kann. In einer anderen Situation habe ich einem Messebesucher etwas erklärt und irgendwann schaute er mich mit großen Augen an und fragte mich, woher ich das denn alles wissen würde. Durch das duale Studium war ich natürlich auch schon sehr früh in der Lage, tiefe Einblicke in technische Details geben zu können. Trotzdem habe ich nicht das Gefühl, benachteiligt zu werden.





Wenn Kunden merken, dass das Gegenüber Interesse hat, ein Projekt gut abzuwickeln, und auch das technische Wissen dahintersteckt, habe ich bislang keine Probleme gehabt.

Was braucht es in der Gesellschaft, um klischeehaftes Denken zu überwinden?

Es braucht Frauen, die den Weg vorgehen, um andere zu inspirieren. Ich erinnere mich da immer wieder gerne an eine ehemalige Schülerin, die zu meinen Schulzeiten ihren Beruf im Technologieunternehmen vorgestellt hat. Daran habe ich gesehen, dass man es einfach machen sollte. Es ist aber auch eine Frage der Zeit. Diese Rollenbilder haben über eine so lange Zeit existiert, dass es sich natürlich nicht von heute auf morgen einfach ändert. Je mehr Menschen Beispiele gezeigt bekommen, dass Vorurteile und Stereotype nicht berechtigt sind, desto mehr Effekt hat das auch für die gesamte Gesellschaft. Es ist ein langer Prozess. Aber man sieht schon, dass sich etwas ändert. Je jünger die Mitarbeitenden sind, desto offener sind sie und desto mehr Frauen findet man unter ihnen.

Was würdest du anderen Frauen und jungen Mädchen mit auf den Weg geben?

Einfach ausprobieren, persönliche Gespräche mit Menschen suchen, die sich in dem Beruf auskennen und berichten können, wie der Alltag aussieht und welche Möglichkeiten bestehen. Natürlich ist es auch ein Sprung ins kalte Wasser, da man vorher nicht genau weiß, was einen erwartet, aber das ist ja in jedem Beruf so. Wenn man das Interesse hat, sollte es keine Hemmnisse geben, es bringt nur Vorteile, wenn man sich dann auch wirklich auf den Weg macht. Es ist natürlich auch ein Bereich, in dem man später einmal gut verdienen kann, das kann ein zusätzlicher Ansporn sein.

Du bist den Weg auch einfach gegangen und zeigst damit, dass es geht. Würdest du dich selbst auch als Vorbild sehen?

Ich bin natürlich stolz darauf, es einfach gemacht zu haben. Es ist zeitweise auch ein steiniger Weg gewesen, neben der Arbeit noch Klausuren zu schreiben. Da bin ich einfach stolz auf mich, dass ich mich durchgekämpft habe. Aber ich glaube, dass jede:r, die:der diesen Weg geht, als Vorbild für junge Mädchen gesehen werden kann. Es wäre natürlich schön, wenn ich gar nicht ein Vorbild sein müsste, weil ich eine Frau bin, die diesen Weg geht. Wenn es einfach normal wäre, dass Frauen so einen Weg gehen. Es bietet so viele Möglichkeiten,

die genutzt werden sollten. Aber natürlich kann jede:r, die:der sich engagiert und für einen Beruf einsetzt, als Vorbild gesehen werden.

Platz für dein letztes Statement:

Das wichtigste ist, das zu finden, was einen interessiert. Nicht alles bis ins letzte Detail durchplanen, sondern einfach mal den ersten Schritt gehen. Auch mal außergewöhnliche Wege gehen, um zu sehen, wo man rauskommt. Dabei keine Angst vor falschen Entscheidungen zu haben. Denn wenn ein Weg nicht der richtige ist, werden sich neue Möglichkeiten ergeben. Ich kann nur jede:n ermutigen, die Chancen von technischen Berufen wahrzunehmen und die Vielfalt, die sie bieten, zu entdecken.



KFZ-LACKIERERIN. UNTERNEHMENSNACHFOLGERIN. FRAU IM HANDWERK.

Was bedeutet es, als junge Frau in der Unternehmensnachfolge zu stehen und wie eigentlich ein Arbeitstag als Lackiererin im männerdominierten Kfz-Handwerk aussieht.



MEILENSTEINE

2015

Schulabschluss

2015 – 2018

Ausbildung zur
KFZ-Lackiererin

2019

Meistertitel
im Fahrzeug-
lackiererhandwerk
am HBZ Münster

seit 2019

Unternehmens-
nachfolgerin bei der
ASB Thier GmbH
Münster

Sie ist gerade einmal 22 Jahre jung und weiß bereits genau, wo ihr beruflicher Lebensweg sie einmal hinführen wird. Als gelernte Kfz-Lackiererin hat Tabea Thier nicht lange überlegt und bereits mit 20 Jahren die Meisterprüfung abgeschlossen.

Ein großes Ziel ihrer Pläne hat sie damit bereits erreicht, doch auf die junge Münsteranerin warten noch weitere spannende berufliche Schritte. In wenigen Jahren wird sie das Familienunternehmen, die Kfz-Werkstatt ASB Thier GmbH in Münster, fortführen. In dritter Generation ist Tabea dann die erste weibliche Nachfolgerin. Das macht sie stolz, denn auch sie weiß, dass sie mit ihrem Weg als Frau im männerdominierten Handwerk ein Vorbild für viele junge Mädchen und Frauen sein kann, die sich noch immer von Klischees und Rollenbildern abschrecken lassen.

Was hat dich zu der Entscheidung geführt, eine Ausbildung als Fahrzeuglackiererin zu machen?

Mein ursprünglicher Plan war, etwas komplett anderes Handwerkliches zu machen. Ich wollte gerne Schneiderin werden, aber leider habe ich in dem Bereich keine Möglichkeit gehabt, einen Praktikumsplatz zu bekommen. Ich habe dann überlegt, was ich gerne mag und mache. Ich mag Farben sehr gerne, egal ob schwarz, blau, rot, grün – ich mag alle. Schnell wusste ich dann, dass ich gerne etwas mit Farben machen wollte. Da mein Vater die Kfz-Werkstatt mit Fahrzeuglackiererei hat, bin ich auf diese Ausbildung gekommen. Autos mochte ich auch schon immer gerne, darum war das absolut der richtige Weg für mich. Ich konnte mein Interesse für Fahrzeuge mit den Farben verbinden.

Dass es für dich in eine handwerkliche Richtung gehen soll, stand also schon immer fest?

Ja auf jeden Fall. Einerseits lagen meine Interessen einfach in diesen Bereichen, andererseits hat es mich auch gereizt, als Frau ein Statement zu setzen. Es macht mir Spaß, zu zeigen, dass man auch als Frau in einem handwerklichen Beruf arbeiten kann. Auch wenn mein ursprünglicher Plan ein anderer war: Ich bin heute sehr zufrieden, in der Kfz-Branche gelandet zu sein.

Wurdest du denn zu Schulzeiten gut in der Berufsfindung unterstützt?

Grundsätzlich gab es schon gute Maßnahmen zur Berufsorientierung wie zum Beispiel mehrwöchige Praktika. Ich hätte mir gewünscht, dass es noch mehr Angebo-

te gegeben hätte, um uns Mädchen auch technische und handwerkliche Berufe näher zu bringen. Die Angebote haben die geschlechterdominierten Bereiche eher noch unterstützt. Mädchen wurden demnach beispielsweise etwas mehr in Richtung des Friseurhandwerks oder ähnlichem „gedrängt“ als die Jungs. Eine breitere Orientierung hätte mir deutlich besser gefallen. Ich war froh, dass ich mein Schulpraktikum bereits durch Kontakte meines Vaters in der Lackiererei eines Automobilhändlers machen konnte. Das hat mir gut gefallen und dafür gesorgt, dass ich dort direkt meine Ausbildung absolviert habe.

Mit 22 Jahren bist du noch sehr jung im Beruf, dennoch bist du bereits Meisterin. Das klingt nach einem guten Durchmarsch. Gab es auch Herausforderungen auf dem Weg?

Große Hindernisse hatte ich auf diesem Weg nicht. Ganz wichtig ist es auch meiner Sicht nur, keine Angst zu haben, seine eigenen Pläne durchzuziehen und umzusetzen. Frauen oder junge Mädchen sollten auch keine Scheu davor haben, als Frau einen Beruf in einem männerdominierten Bereich auszuüben. Hier sollte man sich nicht von anderen Leuten beirren lassen, die vielleicht skeptisch sind oder Vorbehalte gegenüber Frauen im Handwerk haben. Mit dieser Einstellung bin ich meinen Weg gegangen und das hat gut funktioniert.

Wie sieht denn dein Arbeitsalltag so aus?

Das ist tatsächlich ein bisschen davon abhängig, ob mein Vater vor Ort ist oder nicht. Wenn er nicht da ist, kommen auf mich zusätzliche Aufgaben zu. Vom



Annehmen der Kundenaufträge über die Planung und Koordinierung dieser bis zur Ausführung der Aufträge. Dazu kommen meine regulären Aufgaben, Fahrzeuge auseinander zu nehmen, beschädigte Autoteile zu reparieren und zu lackieren. Ich übernehme mittlerweile aber auch andere Aufgaben, wie zum Beispiel

cherung und dann natürlich das Fahrzeug auseinanderzuschrauben, zu lackieren und wieder Instand zu setzen. Die Rückübergabe an den Kunden und zu sehen, dass er glücklich und zufrieden mit unserer Arbeit ist, macht mich auch glücklich.

“

ICH WÜRDTE MIR WÜNSCHEN, DASS HANDWERKSPRAKTIKA IN SCHULEN EINFACH FESTER ETABLIERT WERDEN.

WENN JUNGE MÄDCHEN SICH WIRKLICH MAL IM HANDWERK AUSPROBIEREN KÖNNEN, SELBER ETWAS SCHAFFEN UND IM PRAKTIKUM ERFOLGSERLEBNISSE VERZEICHNEN KÖNNEN, KÖNNTE DAS MEINER ANSICHT NACH EIN GUTER SCHRITT SEIN.

”

einen Reifenwechsel oder Inspektionen und Ölwechsel durchzuführen. Mein Alltag reicht von entspannten, ruhigen Tagen bis hin zu stressigen Phasen und wie es in einem Familienunternehmen ist, übernimmt man auch Aufgaben, in denen man ursprünglich nicht ausgebildet wurde (lacht). Aber natürlich helfe ich da gerne aus, ich bin schließlich damit schon groß geworden. Man lernt wirklich nie aus.

Was macht dir besonders viel Spaß an deinem Job?

Das kann ich einfach beantworten: Alles. Vom ersten Kundenkontakt, wenn dieser auf den Hof gefahren kommt und beschreibt, was sein Anliegen ist, bis hin zum Schreiben des Kostenvoranschlages für die Versi-

Gibt es Themen, die dir beruflich sehr am Herzen liegen?

Im Großen und Ganzen geht es darum, den Kunden oder die Kundin glücklich zu machen. Das ist jederzeit mein oberstes Ziel, das ich mit meiner Arbeit erreichen möchte. Ein anderes Thema, das mir sehr wichtig ist, bezieht sich eher auf das Image des Handwerks. Ich finde es schade, dass es immer wieder Leute gibt, für die Handwerk schmutzige Arbeit ist. Es gibt immer noch Jugendliche, die sich durch Vorurteile davon abhalten lassen, einen Beruf im Handwerk auszuüben. Unsere Arbeit in jeglichen Branchen ist so wichtig für unsere Gesellschaft. Das zu vermitteln und dafür zu stehen, ist mir ein besonderes Anliegen.

Du bist nun die dritte Generation in eurem Familienunternehmen. Was bedeutet das für dich?

Für mich bedeutet das vor allem Tradition. Ich bin sehr stolz darauf, unser Familienunternehmen in Zukunft weiterführen zu dürfen. Ich habe große Freude an der Arbeit, mit allem, was dazu gehört und was noch auf mich zukommen wird. Ich kenne unsere Kolleginnen und Kollegen zum Teil schon seitdem ich klein bin, ich bin mit ihnen aufgewachsen. Auch viele Lieferanten und Kunden kenne ich schon sehr lange. Unser Betrieb bedeutet mir sehr viel und ist einfach ein Teil von mir. Das ist sehr schön.

Bist du stolz darauf, dass du als Frau diese Tradition in Zukunft fortführen darfst und damit in die Fußstapfen von deinem Opa und Vater trittst?

Ich bin absolut stolz darauf. Es setzt vielleicht noch einmal einen oben drauf als Frau im Handwerk, diesen Weg





von der Ausbildung zur Unternehmensführung gemischt zu haben.

Hast du den Eindruck, dass du als Frau auch neue Sichtweisen in das Unternehmen einbringst?

Ich hoffe sehr, dass ich ein paar neue Ansichten mit in unser Unternehmen einbringen kann. Ich möchte einfach einen guten Mittelweg finden. Mein Opa und mein Vater haben viele gute Gedanken und Sichtweisen in unser Unternehmen gebracht, die ich auch gerne übernehme. Ich möchte einfach reflektiert darangehen und nicht sagen, weil wir etwas schon immer so gemacht haben, ändern wir Dinge nicht. Ich denke, wenn man mit einer anderen Herangehensweise gleich gute oder bes-

sere Arbeit erzielen kann, sollte man auch einmal neue Wege gehen. Mein Ziel ist für unsere Kolleginnen und Kollegen, unsere Kunden aber auch für unsere Lieferanten gute Bedingungen zu schaffen.

Welche anderen beruflichen Ziele oder Pläne hast du noch?

Eigentlich habe ich mit der Meisterprüfung mein größtes Ziel bereits erreicht. Aber natürlich ist es mein nächstes größeres Ziel, die Unternehmensführung gut zu übernehmen, wenn mein Vater in Rente geht. Bis dahin möchte ich einfach noch viele Erfahrungen sammeln und alles Wissen, das er mir auch vermitteln kann, aufnehmen.

Spürst du in deinem Arbeitsalltag, das du in einem männerdominierten Bereich arbeitest?

Ich spüre das schon manchmal. Es können ganz banale Dinge sein, wenn mal etwas Schweres zu tragen ist, was mein Kollege alleine schaffen würde, ich jedoch um Hilfe beim Anpacken bitte. Ansonsten ist die Arbeit wirklich ausnahmslos die gleiche. Natürlich merkt man es aber auch einfach, wenn man sich umsieht. Im Werkstattbereich bin ich tatsächlich die einzige Frau. Im Betrieb selbst sind mit meiner Mutter und zwei weiteren Angestellten zwar vier Frauen, jedoch übernehme ich als einzige die handwerklichen Aufgaben.



Bist du schon einmal mit Vorurteilen und Klischees konfrontiert worden?

Nein, richtig konfrontiert wurde ich damit noch nicht. Klar bekommt man ab und zu mal ein paar blöde Sprüche mit aber meine Art damit umzugehen ist einfach: Ins eine Ohr rein, durchs andere Ohr wieder raus. Man darf sowas nicht an sich heranlassen. Wir leben im 21. Jahrhundert, da gehören Vorurteile und Sprüche gegenüber Frauen in handwerklichen oder technischen Berufen einfach nicht mehr hin.

Welche Rahmenbedingungen sollte es dann für gleiche Chancen von Frauen und Männern geben?

Da kann ich direkt wieder auf das Gehalt anspielen. Das ist einfach eine grundlegende Rahmenbedingung, die gewährleistet werden muss.

Was würdest du anderen Frauen oder Mädchen mit auf den Weg geben, die mit dem Gedanken spielen, eine Ausbildung als Fahrzeuglackiererin zu machen?

Man sollte keine Angst davor haben, in einem männerdominierten Beruf tätig zu werden. Es sind Berufe wie jede anderen auch. Als Fahrzeuglackiererin arbeitet man viel mit den Händen und kann etwas gestalten. Es gibt viele Möglichkeiten zur persönlichen, individuellen Weiterentwicklung. Eine Weiterbildungsoption wäre zum Beispiel die Technik Air-Brush. Das Handwerk ist sehr vielseitig, das sollte genutzt werden.

Siehst du dich selbst auch als Vorbild?

Ja in gewisser Weise schon. Ich bin natürlich nicht die erste und einzige Frau, die so einen Weg geht. Ich denke aber, dass je mehr Frauen in männerdominierten Berufen arbeiten, desto leichter fällt es jungen Mädchen, so eine berufliche Richtung einzuschlagen. Darum sehe ich mich mit all diesen anderen Frauen als kleines Vorbild.

Und dein persönliches Abschlussstatement?

Das Handwerk ist sehr vielseitig. Als Frau sollte man keine Scheu haben. Oft weisen Frauen ein höheres Kreativitätspotenzial auf als männliche Kollegen, davon können alle profitieren. Dieses Potenzial sollte nicht ungenutzt bleiben.



“

DIE GRÖSSTE HERAUSFORDERUNG IN MÄNNERDOMINIERTEN BERUFEN IST EIGENTLICH, DIE ANERKENNUNG DAFÜR ZU BEKOMMEN, DASS MAN ALS FRAU DIESEN BERUF AUSÜBT. EIN GROSSES THEMA IST DANN ABER AUCH IMMER WIEDER DAS GEHALT.

GLEICHE ARBEIT, DIE GLEICH GUT AUSGEÜBT WIRD, MUSS EINFACH MIT DEM GLEICHEN LOHN BEZAHLT WERDEN. DA DARF ES HEUTZUTAGE WIRKLICH KEINE UNTERSCHIEDE MEHR GEBEN.

”

RAUMAUSSTATTERIN. FRAU AUF DER WALZ. STUDENTIN ZUR GESTALTERIN IM HANDWERK.

Von Hameln über Portugal und Schweden nach Münster: Wir sprechen mit Helene Steinberg über vier Jahre auf der Walz, Frauen im Handwerk und warum diese unbedingt ihren Weg gehen sollten.



MEILENSTEINE

2013

Abitur

2014 – 2017

Ausbildung zur
Raumausstatterin

2017 – 2021

Wanderjahre

seit 2021

Studentin zur Gestalterin
im Handwerk an der
Akademie für Gestaltung
der Handwerkskammer
Münster

„Ich wollte einfach alle Facetten meines Gewerks kennenlernen und intensiver ergründen“. Mit diesem Gedanken entschloss sich Helene Steinberg im Sommer 2017, auf Wanderschaft zu gehen. Obwohl diese Tradition eine lange Geschichte im Handwerk hat, gehen noch immer weniger Frauen im Handwerk diesen Weg. Die junge Raumausstatterin Helene wusste aber schnell, dass das für sie kein Hindernis sein soll. Vier Jahre war sie als Fremdgeschriebene, wie man die reisenden Gesellinnen und Gesellen bezeichnet, in Deutschland und Europa unterwegs und sammelte dabei nicht nur fachliche Erfahrungen. Für die nächsten Jahre ist Helene nun erstmal in Münster sesshaft geworden. An der Akademie für Gestaltung der Handwerkskammer Münster bildet sie sich zur Gestalterin im Handwerk fort. Wir haben Helene kennengelernt und uns von ihrer inspirierenden Art und ihren spannenden Erzählungen packen lassen. Vollkommen reflektiert und ehrlich spricht sie über ihre Erlebnisse, über Klischees und Rollenbilder sowie ihren Weg als Frau im Handwerk.

Du hast nach dem Abitur eine Ausbildung zur Raumausstatterin absolviert. War für dich schon immer klar, dass es beruflich ins Handwerk gehen soll?

Nein, das war für mich noch nicht immer klar. Ursprünglich hatte ich den Plan, etwas mit Musik zu machen und habe auch mit einem Studium begonnen. Mir ist dann bewusstgeworden, dass es sehr schwierig ist, damit Geld zu verdienen. Das hat mir dann auch ein wenig die Leidenschaft an der Musik genommen. Ich habe mich schließlich dafür entschieden, etwas ganz anderes zu machen. Da meine Eltern im weitesten Sinne im Handwerk tätig sind, bin ich auf diesen Weg gekommen. Ein Praktikum hat mich dazu gebracht, eine Ausbildung zur Raumausstatterin in Hameln zu beginnen. Damit Geld zu verdienen und es anderen Menschen zuhause schön zu machen, gefällt mir. Meinem Wunsch, einen kreativen Job zu machen, konnte ich damit treu bleiben. Eine Ausbildung zu machen, war für mich der richtige Weg, da ich mit der Gesellenprüfung einen handfesten Abschluss machen konnte und die Option im Nachgang noch zu studieren, blieb mir auch erhalten. Ich habe keine Nachteile darin gesehen.

Was waren dann deine Gedanken nach der Gesellenprüfung?

Zu dem Zeitpunkt war für mich schon klar, dass ich nach der Ausbildung auf Wanderschaft gehen möchte. So Leid es mir tut, habe ich mich zudem auch gefreut, aus meinem Lehrbetrieb wegzukommen. Ich habe mich danach gesehnt, noch mehr aus meinem Handwerk aufzusaugen. Denn ich wollte einfach alle Facetten meines Gewerks kennenlernen und intensiver ergründen. Mein Lehrbetrieb hat nur Polsterei und Gardinenausstattung angeboten. Die Polsterei war zudem so klein, dass man sich zu zweit schon sehr arrangieren musste mit der Arbeit. Darum war für mich klar, dass ich in jedem Arbeitsbereich noch mehr Erfahrungen sammeln möchte. Und das geht aus meiner Sicht auf Wanderschaft sehr gut.

Dann war der Grund, deinen Lehrbetrieb zu verlassen vor allem die Größe und inhaltliche Ausrichtung des Betriebes?

Ich hatte das Gefühl, noch mehr von anderen lernen zu können und lernen zu wollen. Meine Chefin hat mir damals wenig Hilfestellungen gegeben und mich häufig mir selbst überlassen mit neuen Aufgaben. Ich habe es dann auch einfach gemacht, wie ich glaubte, dass es richtig ist und habe dann oft harsche Kritik erhalten. Mit 19 wusste ich damals noch nicht richtig, mich zur Wehr zu setzen, heute würde ich das so nicht mehr hinnehmen





und um einen anderen Umgangston bitten. Zum anderen hatte sie in vielen Bereichen nicht das tiefere Fachwissen und konnte mir meine Fragen teils nicht ausreichend beantworten, weshalb ich vieles im Lehrbuch nachschlagen musste. Jeden Freitag habe ich zwei Stunden früher Feierabend von meiner Arbeit gemacht, um den Betrieb zu putzen. Mir war natürlich bewusst, dass man als Lehrling auch Aufgaben erledigen muss, die weniger schön sind, das ist auch vollkommen in Ordnung. Aber wenn ich im 3. Lehrjahr grundlegende Aufgaben nicht allein machen durfte, weil ein Auszubildender vor vielen Jahren dabei einen Fehler gemacht hat, dann ist das für mich nicht fair. Mein Kollege hat mir in dieser Zeit viel geholfen und mich unterstützt, wir hatten und haben immer einen sehr guten Draht zu einander. Dennoch hatte ich damals das dringende Bedürfnis, raus zu kommen und in der Ferne Neues zu lernen.

Wann und wo ging es denn dann los auf Wanderschaft?

Ich war insgesamt knapp vier Jahre unterwegs. Nachdem ich im Januar 2017 ausgelernt hatte, habe ich noch einige Monate gebraucht, um mich zu strukturieren, zu sortieren und alles vorzubereiten. Im Juli 2017 ging es dann richtig los. Ich war im Grunde kreuz und quer in Europa unterwegs – von der Algarve in Südportugal bis in den Norden Schwedens oberhalb des Polarkreises. Ich wäre gerne noch weiter östlich unterwegs gewesen. Gerade wollte ich aufbrechen in Richtung des Schwarzen Meeres, da kam dann Corona mit Lockdown und Grenzschließung. Da brach dann für mich eine Zeit an, in der ich weniger gereist bin und dafür mehr gearbeitet habe. Ich habe in der Zeit mehr in diversen Berufsgruppen gearbeitet, ich habe Zimmerer- und Dachdeckerarbeiten gemacht, habe an einem Fachwerkschnitzkurs teilgenommen, habe mich an Tischlerarbeiten versucht und zwei alte Bauernschränke aufgearbeitet.

Sicherlich ist es schwer, zu sagen, welches die schönsten Erfahrungen waren. Ich kann mir vorstellen, dass du viele große und kleine Erlebnisse hattest, die dich sehr prägen. Aber kannst du uns einen kleinen Einblick geben?

Am Anfang meiner Reise war ich sehr beeindruckt davon, wie hilfsbereit Menschen eigentlich sind. Das ist sicherlich auch auf die Kluft zurückzuführen. Dieses blinde Vertrauen hat mich einfach umgehauen. Mich haben Menschen gesehen, die mich überhaupt nicht kannten und mir angeboten, dass ich bei ihnen schlafen kann, sie haben mir ihren Haustürschlüssel geben und mir offen gelassen, wie lange ich bleiben möchte. Mir wurde ein-



fach eine extreme Gastfreundschaft und ein hohes Maß an Grundvertrauen entgegengebracht. Gleichzeitig ist eine sehr persönliche Erfahrung, die ich gemacht habe, dass ich mich sehr gut auf mich selbst verlassen kann. Meine inneren Stimmen und mein Bauchgefühl funktionieren. Mich auch mal geschickt herausreden können, ohne mein Gegenüber zu verletzen und trotzdem eine direkte Ansprache zu wählen, das habe ich für mich gelernt. Genauso wie die Fähigkeit, Konflikte anzusprechen und mit Kompromissen Lösungen zu finden. Lernen musste ich zudem, nicht alles an mich ranzulassen und in gewisser Weise bei mir zu bleiben. Auf Wanderschaft begegnen dir einerseits viele Geschichten und andererseits viele Versuchungen, sich treiben zu lassen. An dieser Stelle bei sich zu bleiben, auf sich zu achten und sich nicht von allem Mitreißen zu lassen, ist eine wichtige Lehre für mich gewesen, die auch im Nachhinein noch gut für mich behalten konnte.

Und die andere Seite Medaille: Welche Herausforderungen musstest du meistern? Gab es Situationen, in denen du deine Komfortzone verlassen musstest?

Anfangs habe ich noch versucht, mir einen Plan zu machen und zu überlegen, wo ich Essen und einen Schlafplatz bekommen könnte, da schaltet sich schlichtweg der Überlebensmodus ein. Irgendwann wird all das zum Alltag, man wird viel entspannter und lässt die Dinge geschehen und auf sich zukommen. Gerade in Deutschland ist alles so zivilisiert, man kommt extrem schnell von A nach B und durch die dichte Besiedelung sind überall Menschen anzutreffen.

„Eine Frage ist keine Klage“: Das musste ich erst einmal lernen, denn anfangs hat es natürlich Überwindung gekostet nach einer Dusche zu fragen. Aber man lernt es, denn sonst kommt man nicht voran. Ich würde gar nicht sagen, dass ich meine Komfortzone verlassen habe, vielmehr bin ich mit ihr gewachsen. Ich habe gemerkt, dass da einfach sehr viel Potenzial ist, einmal mit ganz wenig Materiellem loszuziehen. Viele Dinge sind mir mittlerweile total unwichtig geworden, an wenigen einzelnen Dingen hänge ich dafür nun viel stärker. Das Wertesystem und Definitionen von Dingen wie Freundschaft verschiebt sich total. Ich habe generell viel mehr unterschiedliche Lebensperspektiven kennengelernt. Als Wandergesellin kommt man aus diesem ganz normalen Alltag einfach raus, und darauf muss man sich einlassen. Zum Beispiel für einen Monat auf einem Hippiebauernhof im Bauwagen zu leben oder bei Punkern in Berlin-Friedrichshain neben der französischen Bulldogge auf

dem schwarzen Ledersofa aufzuwachen – das hätte ich vor zehn Jahren niemals gedacht. Aber diese extremeren Lebensformen einfach mitzubekommen und ausprobieren, ist enorm spannend.

Wie uns alle hat dich Corona sicherlich auch ausgebremst und neue Herausforderungen eröffnet. Wie hast du die Zeit erlebt?

Natürlich war auch für mich das Reisen nicht mehr so möglich und hätte sich auch nicht gut für mich angefühlt. Denn wenn die Bundesregierung einen Lockdown beschließt und die Gesellschaft darum bittet, zuhause zu bleiben, dann möchte ich natürlich nicht mit meinem herausgestreckten Daumen an der Straße stehen und versuchen, zu trampen. Deswegen habe ich angefangen, meine Reisen zu planen. Ich habe mir feste Ziele gesetzt und habe die Leute vorher angerufen und gefragt, ob ich vorbeikommen kann. Natürlich war aber auch dieses Abwarten, was als nächstes passiert und die Unkenntnis darüber, wie gefährlich dieses Virus ist, mit einer großen Unsicherheit verbunden. Darum habe ich dann viel mehr gearbeitet, zum Teil auch für mich privat beziehungsweise selbstständige Arbeiten. So habe ich zum Beispiel für die Großeltern der Schneiderin, die meine Kluft genäht hat, ein riesiges Sofa neu bezogen. Das war für mich noch einmal besonders schön, da ich sehen konnte, was ich bereits alles gelernt hatte und nun anwenden konnte. Projekte dieser Art hatte ich einige.

Weibliche Wandergesellinnen sind noch immer eher ungewöhnlich. Hast du das Gefühl als Frau besondere Erfahrungen gemacht zu haben, gab es beispielsweise Überraschungsmomente oder Ähnliches?

Ich bin in einer Vereinigung gereist, die sich der Freie Begegnungsschacht (FBS) nennt. Bei uns ist es so, dass Frauen und Männer in allen früher traditionell reisenden Gewerken reisen dürfen. Insgesamt gibt es deutschlandweit acht Vereinigungen, lediglich in dreien ist das Reisen als Frau möglich. Zu meiner Reisezeit waren wir in meiner Vereinigung tatsächlich in gleichen Teilen Männer und Frauen unterwegs. Aus diesem Grund war ich während meiner Wanderschaft auch immer von anderen weiblichen Wandergesellinnen umgeben, da ich in meiner Vereinigung viele guten Reisekameraden und Reisekameradinnen hatte.

Einen richtigen Vergleich der Männer- und Frauenperspektive kann ich natürlich nicht geben, da ich nur meine weibliche Helene-Sicht habe. Im Gespräch mit männlichen Kameraden habe ich aber oft die Reaktion



erhalten, dass es mit weiblichen Kameradinnen etwas strukturierter abläuft oder Mitmenschen offener sind, uns mitzunehmen. Andererseits habe ich aber auch die Erfahrung gemacht, dass uns jemand nicht mitnehmen wollte aus Angst, wir Frauen könnten ihm etwas nachsagen. Darum habe ich die Kombi aus Männern und Frauen für das Reisen sehr positiv empfunden. Grundsätzlich muss ich aber sagen, dass ich größtenteils mit Männern unterwegs war, da generell tatsächlich mehr Männer auf Wanderschaft sind.

Eine sehr spannende Erfahrung war aber eine Reisegruppe, mit der ich zeitweise unterwegs war, die nur aus Frauen bestand. Wir waren eine Konditorin, eine Zimmerin und eine Polsterin – drei unterschiedliche Frauen, mit drei unterschiedlichen Kluftfarben. Neben mir hatte auch die Konditorin lange Haare, weshalb wir eher als

Was haben denn deine Familie und deine Freunde dazu gesagt, als du ihnen von deinen Plänen der Wanderschaft erzählt hast? Und wie haben sie die Zeit wahrgenommen?

Meine Mama fand es von Anfang an total toll, mein Papa dagegen war anfangs nicht sehr begeistert von meiner Idee. Er hatte Sorge, dass ich eine so lange Zeit nicht nach Hause kommen darf und schwer zu erreichen sein kann. Für meine Schwester war es der Albtraum. Ich bin die große Schwester und war immer für sie da. Meine Freunde fanden meine Pläne und dass ich sie in die Tat umgesetzt habe, ziemlich cool. Von ihnen konnte es sich niemand selbst vorstellen, abgesehen davon, dass ohnehin nur einer meiner Kumpels überhaupt im Handwerk tätig ist. Alle waren von Anfang an sehr beeindruckt und haben gesagt: „Wenn nicht du auf Tipselei gehst, wer denn bitte dann?“

“
SELBSTSICHERHEIT UND SELBSTFÜRSORGE HABE ICH ALS STÄRKEN AUF DER WANDERSCHAFT DAZU GEWONNEN. ICH HABE GELERNT, SCHNELLER KONSEQUENZEN ZU ZIEHEN UND MENSCHEN ANZUSPRECHEN, OFFEN ZU SAGEN, WAS MIR NICHT PASST UND GENAUSO AUCH KOMPLIMENTE ZU GEBEN. ICH BIN ENTSPANNTER UND GELASSENER GEWORDEN BIN, WENN DINGE MAL NICHT WIE GEPLANT FUNKTIONIEREN.

Frauen wahrgenommen wurden. Die Zimmerin dagegen wurde in ihrer schwarzen Kluft immer für einen Mann gehalten. Solche Situationen hatten wir dennoch alle des Öfteren. Wir sind in ein Auto gestiegen und erst nach einigen Metern wurden wir als Frauen erkannt. Das waren dann häufig sehr überraschte Blicke unserer Mitmenschen. Auf einer öffentlichen Toilette hatte ich sogar mal die Situation, dass mich die Toilettendame zurückgerufen und auf die Herrentoilette verwiesen hat, bis sie gesehen hat, dass ich eine Frau bin.

In den Köpfen der Gesellschaft hängt stark das Bild des männlichen Wandergesellen, der in der Kluft steckt. Viele Frauen schneiden sich aus Gründen der einfacheren Pflege die Haare auf Wanderschaft kurz und da die Kluft auch nicht gerade auf den weiblichen Körper zugeschnitten ist, hat man wenig äußerliche Indizien, die auch das Geschlecht schließen lassen. Da muss man also schon ein wenig genauer hinsehen.

In meiner Großfamilie waren die Meinungen sehr zweigeteilt. Ich erinnere mich an die Reaktion einer meiner Tanten. Ich hatte ihr auf der Hochzeit meines Cousins davon erzählt. Ich habe diesen Tag als Anlass genommen, mich noch einmal richtig schick anzuziehen mit Pumps, Schminke und allem, was dazu gehört. Die erste Reaktion meiner Tante war dann: „Und wie machst du das dann mit Mascara?“ Ich dachte da nur, dass ich sicherlich größere Probleme haben werde als meine Mascara, zum Beispiel die Suche nach einem Schlafplatz oder den Überlebensmodus einzuschalten. Aber grundsätzlich standen alle hinter mir und haben an mich geglaubt. Das war natürlich schön und wichtig für mich. Ich hatte zudem das Glück, dass viele meiner Freunde gar nicht mehr in meiner Heimatstadt leben, die ich aufgrund der Bannmeile nicht betreten durfte. Viele waren weit weg und in Deutschland verteilt, sodass ich sie teilweise besuchen konnte. Das war sehr angenehm, da ich so auch mal ein entspanntes Wochenende bei Freunden verbringen konnte, um einfach mal Helene sein zu dürfen

und nicht schon wieder einen neuen Ort und neue Leute kennenlernen zu müssen. So konnte ich all die Erlebnisse der letzten Zeit auch mal sacken lassen und über andere Themen sprechen. Während der Corona-Zeit konnte ich beispielsweise auch meine Oma, die in der Nähe von Stuttgart lebt, viel unterstützen. Ich habe tatsächlich zu den Menschen aus meiner Heimat, die ich während der Wanderschaft getroffen habe, noch einmal eine ganz neue Beziehung und Innigkeit aufgebaut.

Wie war es für dich im Frühjahr 2021 wieder zurückzukehren?

Ich habe für mich gemerkt, dass es gut war, nach Hause zu gehen auch wenn es noch im Lockdown war. Ich habe

auch schon, dass ich im Sommer nach Münster gehen werde. Das hat in gewisser Weise auch Stress in mir ausgelöst, da ich mich um die Wohnungssuche und einige organisatorische Dinge kümmern musste. Aber tatsächlich war es gar nicht so einfach, nach Hause zu kommen. Ich habe der Wanderschaft nicht unbedingt nachgetrauert, aber diese unendlichen Möglichkeiten, die man wieder hat, haben mich völlig überrumpelt.

Ich habe viel aufarbeiten müssen, welche gesellschaftlichen Werte ich beispielsweise habe. Wandergesellinnen und -gesellen leben in ihrer ganz eigenen Welt mit bestimmten Werten, es geht viel um Kameradschaft, Verbindlichkeit und Zusagen. Auch Medien haben sich



einfach gespürt, dass es der richtige Zeitpunkt war, wieder in einen anderen Alltag überzugehen. Mir hat es sehr geholfen, dass ich mir bei einem Bekannten eine kleine Werkstatt einrichten konnte, in der ich für mich etwas arbeiten konnte. Beispielsweise habe ich auf Wanderschaft einen Sessel geschenkt bekommen, den ich dann in aller Ruhe neu beziehen konnte. Das hat mir für das Ankommen sehr geholfen. Daneben habe ich aber auch viel ausgemistet und mich damit beschäftigt, wer ich eigentlich bin. Ich wusste zu dem Zeitpunkt allerdings

rasant weiterentwickelt in der Zeit. Der technische Fortschritt überfordert mich noch heute zum Teil und ich frage mich, was ich von all dem halte. Ich muss mich einfach noch viel sortieren. Man kann ich Grunde sagen, dass es bessere und schlechtere Tage gab. Tage, die mich sehr zum Grübeln gebracht haben und Tage, die vollkommen leicht waren, da ich mich auf andere Stärken meiner Wanderschaftsjahre konzentrieren konnte. Das Wiedererleben braucht einfach Zeit, Geduld mit sich selber und Geduld vom Umfeld.

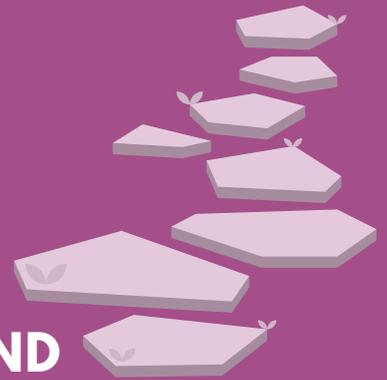
Wann und wie ist deine Entscheidung gefallen, nach Münster an die Akademie für Gestaltung der Handwerkskammer Münster zu kommen, um den Lehrgang „Gestalter im Handwerk“ zu absolvieren?

Ich konnte mir auf Wanderschaft sehr viel ansehen und ausprobieren – verschiedene Lebens- und Firmenmodelle, Wertigkeiten und Umgangsarten von Chefinnen und Chefs in Bezug auf Kosten, Personalführung, Werkstattausstattung und Philosophie. Ich konnte sehen, welche Möglichkeiten es gibt, zu studieren oder fachlich aufzubauen. Für mich war klar: Ich möchte noch mehr daraus machen. Ich habe jedoch nicht so richtig etwas gefunden, das mich angesprochen hat. Vieles fand ich zwar interessant, aber ich selbst konnte mich nicht damit identifizieren.

Irgendwann habe ich dann von der Akademie für Gestaltung hier in Münster gehört, aber niemand konnte mir so richtig erzählen, was der Gestalter im Handwerk ist. Dann habe ich jemanden getroffen, der hier in Münster an der Akademie diesen Abschluss gemacht hat. Der konnte mir dann natürlich genau erzählen, wie sich der Lehrgang aufbaut und welche Schwerpunkte es gibt. Da habe ich gemerkt, dass das genau die Dinge sind, die mir im Handwerk fehlen und ich gerne schon viel früher gelernt hätte. Das waren teilweise Dinge, die mich während der Ausbildung schon fasziniert haben und von denen ich dachte, dass sie mich sehr viel weiterbringen. Ganz plakativ: Ich möchte beispielsweise ein Sofa, das ich neu bezogen habe, gut in Szene setzen oder einem Kunden meine Vorstellungen schön aufzeichnen und veranschaulichen können. Mein Beruf bietet so vieles an, da möchte ich einfach noch mehr rausholen. Die Akademie für Gestaltung hat genau das angeboten, wonach ich gesucht habe. Für mich standen dann im Grunde zwei Wege zur Option: Entweder ich gehe an die Akademie, mache die Weiterbildung und lerne noch mehr dazu oder ich gehe ins Allgäu, wo einer meiner Lieblingsbetriebe ist, zu dem ich jederzeit wieder zurückkehren würde.

Für mich war dann aber schnell klar, dass zu diesem Zeitpunkt die Option des Lernens und der Weiterbildung die richtige ist. Ich finde die Idee sehr spannend, die bewusste Gestaltung, das Design, mit dem Handwerk zu verknüpfen und sehe darin viel Potenzial. Im Grunde ist es hier ein bisschen wie auf Wanderschaft. Ich habe viele tolle Dozentinnen und Dozenten, die mir unterschiedliche Blickwinkel auf die Welt und Perspektiven eröffnen. Sie erklären mir viel und fordern mich heraus, bestimmte

ZUM HINTERGRUND



Die Wanderschaft, auch Tippelei genannt, bezeichnet die alte Tradition zünftiger Handwerksgezell:innen, die nach Abschluss ihrer Lehrzeit aufbrechen, um an fremden Orten neue Arbeitspraktiken und Lebenserfahrungen zu sammeln. Die Wanderschaft ist Part des immateriellen Weltkulturerbes der UNESCO. Mit der Wanderschaft sind einige Regelungen verbunden. Denn auf Wanderschaft gehen darf nur, wer unter 30, ledig, kinderlos, schuldenfrei, nicht vorbestraft ist und einen Gesellenbrief in einem vorindustriellen Handwerk mit Reisetradition hat. Die Mindestzeit der Wanderjahre beträgt 3 Jahre und 1 Tag. Wandergesell:innen dürfen in dieser Zeit eine Bannmeile von 50 Kilometern um ihren Heimatort nicht betreten.

Für die Fortbewegung und Unterkunft darf während der Reise kein Geld ausgegeben werden. Aus diesem Grund reisen Wandergesell:innen in Regel per Anhalter oder zu Fuß. Das wichtigste Reiseutensil der Fremdgeschriebenen ist das Wanderbuch. In diesem werden alle wichtigen Dokumente, Arbeitszeugnisse und Stadtstempel gesammelt. Auch das letzte Hemd ist darin zu finden. Das sind die einzigen 5 Euro, mit denen die Wandergesell:innen als Notgroschen ihre Reise beginnen. Während einer Arbeit sind die Gesell:innen dann normal angestellt und verdienen einen Lohn wie andere Kolleg:innen auch. Zu erkennen sind Wandergesell:innen an ihrer Kluft, die sie in der Öffentlichkeit stets tragen.

Übrigens gibt die Farbe der Kluft Aufschluss über das Gewerk, in dem die Gesell:innen tätig sind. Helene rote Farbe zeigt, dass sie einem textil-, farb- und formgebenden Gewerk angehört. Das wenige Hab und Gut, das sie auf der Reise mit sich führen dürfen, tragen Wandergesell:innen in einem Stofftuch, das Charlottenburger genannt wird. Für viele heutzutage kaum vorstellbar, dürfen die Wandergesell:innen auch kein Smartphone, Tablet, Laptop oder andere multimediale, portable Kommunikationsgeräte besitzen.



Dinge zu betrachten wie beispielsweise Formen und Farben in der Natur abstrakter zu sehen.

Wie nimmst du generell die Situation von Frauen im Handwerk wahr? Welche Herausforderungen siehst du, die dazu führen, dass Frauen im Handwerk unterrepräsentiert sind?

Die Einstellung ist hier zum Teil sehr zweigeteilt. Es gibt viele männliche Kollegen, die sehr stolz darauf sind, Frauen im Betrieb zu haben. Aber auf der anderen Seite gibt es auch Kollegen, die fast schon beleidigt sind, wenn eine weibliche Kollegin einen guten, wenn nicht sogar besseren Job macht. Ich kann mir nicht erklären, woran das liegt, aber hier muss sich einfach etwas an der Einstellung ändern. Gerade in den Baubetrieben herrscht ein sehr schroffer Tonfall, das kann auch sehr abschreckend sein. In vielen Köpfen herrscht dann noch das Bild der Frau als zartes Geschöpf, die mit dem rauen Umgang oder der anstrengenden und teils schweren Arbeit nicht umgehen kann. Das ist schlichtweg falsch. Auch wir Frauen sind so taff und können so gut anpacken. Es kann so viel Spaß machen und man kann so viel erreichen, wenn man gemeinsam mit Frauen und Männern im Team arbeitet. Das sollte im Fokus stehen und sich in den Köpfen festsetzen.

Sollte es bestimmte Rahmenbedingungen geben, um gleiche Chancen zu ermöglichen oder mehr Frauen in handwerkliche Berufe zu bekommen?

Ein großer Punkt ist natürlich die gleiche faire Bezahlung, das ist eine ganz grundlegende Sache. Es fällt mir etwas schwer, konkret zu antworten. Ich glaube nämlich, dass es vielmehr um einen ganz allgemeinen Imagewandel des Handwerks geht. Im Handwerk sind so viele pfiffige Menschen unterwegs, viele haben große Lust auf Weiterbildungen. Ich habe am Wochenende mit einem Bäckermeister gesprochen, der große Stücke auf Ausbildung legt und aktuell fast 10 Auszubildende beschäftigt. Drei davon haben zuvor studiert, zum Teil sogar bis zum Abschluss. Es sind hochqualifizierte Menschen, die aber gemerkt haben, dass sie viel lieber etwas mit den Händen machen wollen und darum auf das Handwerk umgestiegen sind.

Das braucht einfach so viel mehr Anerkennung und die Möglichkeiten im Handwerk müssen so viel sichtbarer gemacht werden und mit einem positiven Image belegt werden. Wenn wir all das, was damit im Zusammenhang steht, erreichen können, dann erreichen wir auch zwangsläufig mehr Frauen. Zum anderen muss sich das



“ ICH BIN EINE FRAU, DIE SICH DRECKIG MACHEN KANN UND MIT ANPACKEN KANN UND ICH BIN EINE FRAU, DIE SICH GERNE SCHICK MACHT UND FEIERN GEHT. ICH BIN GERNE PRAKTISCH ABER ICH BIN AUCH GERNE STILVOLL. ICH MÖCHTE NICHT AUF DAS KLISCHEE „DIE FRAU“ REDUZIERT WERDEN. ICH BIN EINE FRAU MIT ALL DIESEN EIGENSCHAFTEN. ”

Bild des „typischen“ Handwerkers in den Köpfen der Gesellschaft verändern. Wenn ich beispielsweise als Frau auf der Leiter stehe, dann ist das für meinen Kollegen normal, das ist der Alltag, aber mein Kunde sieht vielleicht zum ersten Mal eine weibliche Handwerkerin. Für ihn ist das etwas komplett Ungewohntes, das nicht in seine Vorstellung passt. Wir müssen als Gesellschaft daran arbeiten, diese alten Klischees und Rollenbilder aufzubrechen und der Realität, der Diversität in unserer Welt mehr Raum und Verständnis geben. Ich kann auch am Wochenende mit lackierten Fingernägeln und hochhackigen Schuhen feiern gehen und am Montag meine dreckige Arbeitshose anziehen und bin voller Farbe, weil ich etwas streichen muss. Das ist total normal und so sollte es auch gesehen werden.

Was würdest du aus all diesen Erfahrungen, die du gemacht hast, anderen Frauen und Mädchen mit auf den Weg geben?

Seid stark und traut euch! Lasst euch nicht unterkriegen von irgendwelchen Sprüchen. Ihr könnt genau dasselbe schaffen wie die Jungs und Männer, vielleicht auf eine andere Art und Weise, aber ihr kommt zum Ziel. Lasst euch nicht unterkriegen von einer männerdominierten Welt, bleibt euch treu und macht euch groß. Wenn ihr Hilfe braucht, dann fragt, das ist total in Ordnung. Versucht Klischees auszublenden und euch dem nicht zu unterstellen. Ihr müsst euch nichts gefallen lassen, „nur“ weil ihr Frauen seid.

KOMPETENZZENTRUM FRAU & BERUF MÜNSTERLAND

WIR STÄRKEN KMU & FRAUEN IN UNSERER REGION.



www.competentia.nrw.de

Zum Jahresbeginn 2020 ist das neue Kompetenzzentrum Frau & Beruf für die Region Münsterland gestartet. Das Projekt steht in Trägerschaft der Handwerkskammer Münster, arbeitet in Kooperation mit dem Forschungszentrum für Familienbewusste Personalpolitik (FFP) und wird bis zum 31. Oktober 2022 tätig sein.

Unser Ziel ist es, kleine und mittlere Unternehmen (KMU) aus dem Münsterland dabei zu unterstützen, eine familien- und frauenfreundliche Personalpolitik zu etablieren. Wir sensibilisieren dafür, sich attraktiv für weibliche Auszubildende und Arbeitnehmerinnen aufzustellen. Unsere Arbeit steht damit unter dem Fokus, dem Fachkräftemangel mit Lösungen entgegenzuwirken.

Vier Teilprojekte sollten im persönlichen Kontakt durch Workshops und andere Veranstaltungsformate umgesetzt werden. Und dann kam Corona...

Nun konzipieren wir moderne Online-Seminare, sowie Info- und Videomaterial und versuchen, kreativ auf die Situation zu reagieren, damit wir den KMU und Partnern mit unserem Know-how zur Seite stehen können.

UNSER TEAM



Claudia von
Diepenbroick-Grüter
*Leitung und Talentpool
Akademikerinnen*



Julia Wedderkopf
Öffentlichkeitsarbeit



Nina Salthammer
Projektassistenz



Henning Stroers
*Vereinbarkeit
Familie & Beruf*

DIE TEILPROJEKTE

- 1 Bilder ändern – Unternehmen wandeln
- 2 MINT 4 Mädchen
- 3 Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf
- 4 Talentpool Akademikerinnen

Impressum

Herausgeber

Kompetenzzentrum Frau & Beruf Münsterland
Handwerkskammer Münster
Bismarckallee 1, 48151 Münster
Telefon 0251 5203-112, Telefax 0251 5203-114
competentia.info@hwk-muenster.de
www.competentia.nrw.de

Redaktion und Gestaltung

Julia Wedderkopf, Nina Salthammer

Druck

VaKo-Druck GmbH, Dülmen

Prepress

Jürgen Maier-Glaremin AGD, Reken

Fotos

www.canva.com (Seite 4, 5, 8, 30, 42, 62)
Peter Lessmann, Münster – Portraitfoto Claudia von Diepenbroick-Grüter (Seite 98)
Teamfoto Marquardt, Lüdinghausen – Portraits- und Personenfotos der Vorbildfrauen (Seite 6–37, 43–97)
Lena Muckermann – Portrait und Personenfotos von Annika Ahlers (Seite 38–41)
Peter Wiegel, Münster – Portraitfoto Henning Stroers (Seite 98)

Mit freundlicher Unterstützung von

Annika Ahlers – Münsterländer Bauernbox eG
Juana Bleker – Bleker Haustechnik GmbH
Melanie Caccavo – Caccavo Concepts
Prof. Dr. Cornelia Denz – Westfälische Wilhelms-Universität Münster
Katharina Hermann und Anne Gerling – KAI Architekten
Sophia Klein – Bernd Münstermann GmbH & Co. KG
Dr. Marisa Michels – Alpmann Fröhlich Rechtsanwalts-gesellschaft mbH
Ramona Schwing und Janine Overhaus – shopware AG
Helene Steinberg
Tabea Thier – ASB Thier GmbH
Melanie Volkmer – Volkmer Messing Manufaktur GmbH

Interviewreihe: Vorbildfrauen aus dem Münsterland

Stand Mai 2022

Gefördert durch:

Ministerium für Heimat, Kommunales,
Bau und Gleichstellung
des Landes Nordrhein-Westfalen



EUROPÄISCHE UNION
Investition in unsere Zukunft
Europäischer Fonds
für regionale Entwicklung

Getragen von:



In Kooperation mit:



Gefördert durch:

Ministerium für Heimat, Kommunales,
Bau und Gleichstellung
des Landes Nordrhein-Westfalen



EUROPÄISCHE UNION
Investition in unsere Zukunft
Europäischer Fonds
für regionale Entwicklung

Getragen von:



In Kooperation mit:

