

Frauen in der Logistik

Logistik - ein Männerberuf?

Um zuerst die Frage in der Überschrift zu beantworten: Nein, im Logistikbereich gibt es nicht nur Männer, aber die Branche ist immer noch von ihnen dominiert. Dies heißt aber nicht zwangsläufig, dass Frauen in diesem Berufsfeld nicht vertreten sind oder es für sie ungeeignet wäre. Aber die Vorurteile über Tätigkeiten in der Logistikbranche sind alt und zudem tief verankert.

„In der Logistikbranche sind nur hart gesottene Männer gefragt, die technisch versiert sind, notfalls den LKW unterwegs reparieren und anpacken können.“

Das Prekäre an dieser zugegeben etwas provokanten Aussage ist, dass diese sich anhand von Daten und in Studien für Teilbereiche der Logistik eher bestätigt. Aber die genauere Betrachtung wird zeigen, dass allen Vorurteilen zum Trotz eine große Anzahl von Frauen im Logistikbereich tätig ist, wobei in diesem Kapitel - im Gegensatz zu allen anderen - nicht nur der Bereich Gütertransport in die Betrachtung einbezogen wird, sondern bei einigen Sachverhalten auch die Bereiche Personenverkehr und (Versand-)Handel berücksichtigt werden.

Dieses Kapitel ist in zwei Teile unterteilt:

1. Ist-Zustand

- Bildung und Ausbildung von Frauen
- Frauenerwerbstätigkeit
- Frauen in Führungspositionen
- Frauenerwerbseinkommen
- Resümee
- Artikel von „LOGISTIK HEUTE“ zu „Frauen in der Logistik“
- Geschlechtertrennung in der Logistik - Entwicklung

2. Frauen in Logistikberufen

- Lebensläufe von Frauen,
- Zeitungsartikel über Frauen und
- Interviews mit Frauen

Datenmaterial

Beschäftigt „frau“ sich mit dem Thema „Frauenbeschäftigung in der Logistik“, muss sie feststellen, dass sie sich hier (fast) auf Neuland begibt. Weder Wissenschaft und Gewerkschaft noch Logistikunternehmen selbst scheint dieses Thema wirklich zu interessieren. Studien zu Frauen in der Logistik gibt es kaum und die Daten des Statistischen Bundesamtes sind für diesen Bereich auch nicht sehr ergiebig.

Aus diesem Grund wird sich dieses Kapitel mit dem wenigen Datenmaterial, das vorhanden ist, begnügen müssen. Hierzu gehören:

- Die Frauenkonferenz der Europäischen Transportarbeiter-Föderation (ETF) am 24.05.2005 in Mariehamn,
- die Studie „Chancen und Perspektiven für die Logistik- und Transportbranche in Österreich und insbesondere in Wien“ von Prof. (FH) Mag. Andreas Breinbauer und Mag. Gabriele Bech an der Fachhochschule des BFI in Wien,

- Daten des Statistischen Bundesamts und
- des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB).

Außerdem fließen Ergebnisse der **Expertengespräche** mit Personalverantwortlichen der Logistikbranche, die im Rahmen des Projektes „Berufs- und Beschäftigungsguide Logistik“ geführt wurden, und eigene Einschätzungen aufgrund von Branchenkenntnissen ein.

Zur allgemeinen Ausbildungs- und Erwerbssituation von Frauen gibt es sehr viel Datenmaterial, so dass eine Auswahl getroffen werden musste. Um einen möglichst guten Einblick zu geben, wurde auf folgendes Material zurückgegriffen:

- Gender-Datenreport¹
- Daten der Bundesagentur für Arbeit
- Analysen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB)

Leider konnte trotz eingehender Recherchen kein Datenmaterial gefunden werden, das sich bei den ausgewählten Themen ausschließlich auf einen Jahrgang bezieht und auch noch möglichst aktuell ist, so dass bei einigen Sachverhalten auf älteres und zum Teil unterschiedliches Material zurückgegriffen werden musste.

¹ Datenreport zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesrepublik Deutschland 2005, im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Ist-Zustand

Die Betrachtung, wie viele Frauen in der Logistikbranche tätig sind, ergibt nur einen Sinn, wenn eine Vergleichsmöglichkeit besteht. Nur hierdurch lassen sich Rückschlüsse ziehen, ob Frauen in dieser Branche gleichberechtigt vertreten oder unterrepräsentiert sind. Aus diesem Grund wird in diesem 1. Teil bei den Punkten:

- Bildung und Ausbildung,
- Erwerbstätigkeit,
- Führungspositionen und
- Erwerbseinkommen von Frauen

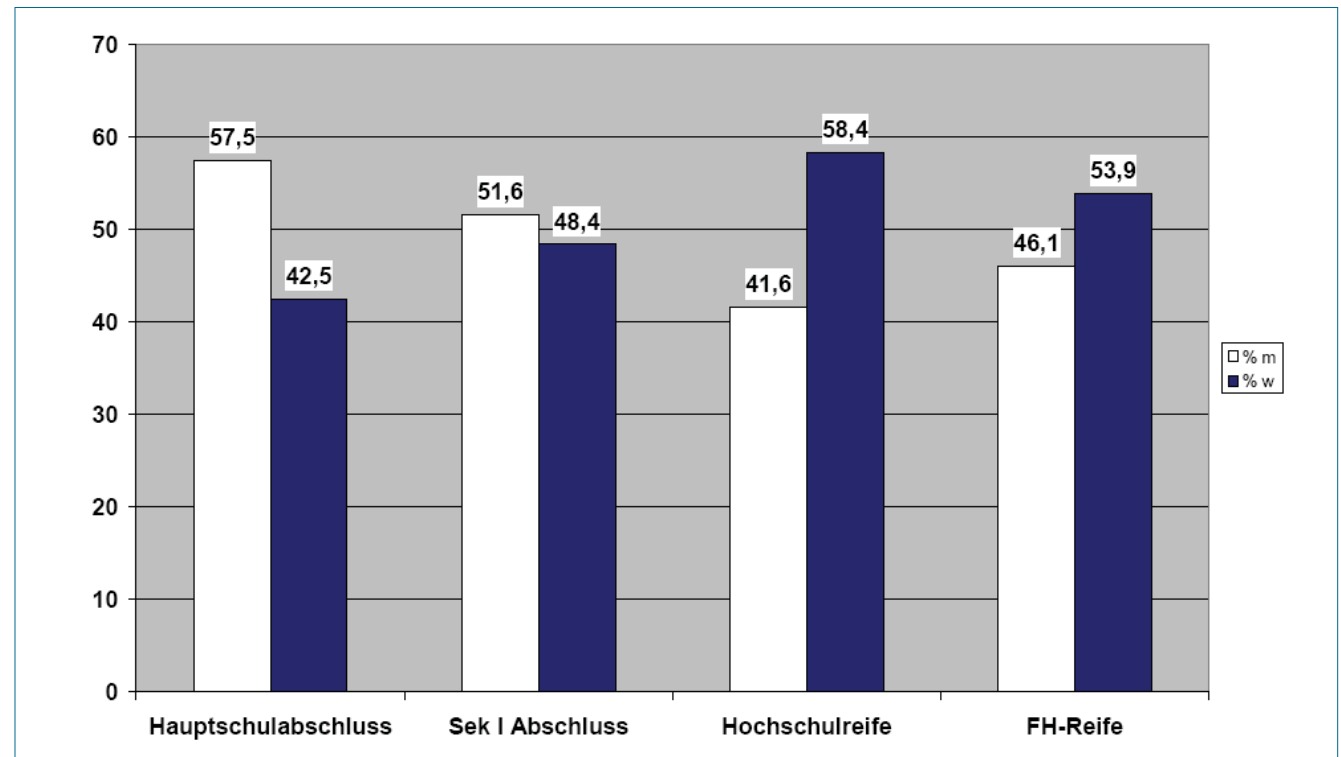
immer erst ein kurzer Überblick zur allgemeinen Situation von Frauen in Deutschland gegeben und die Situation in der Logistik angefügt, sofern Daten bzw. Informationen vorliegen.

Bildung und Ausbildung

Die Bildungs- und Ausbildungssituation von Frauen steht nicht hinter denen der Männer zurück. Im Gegenteil in vielen Bereichen haben Frauen die Nase vorn, insbesondere im Bereich Bildung.

Die Grafik zu Schulabschlüssen 2006/2007 zeigt, dass die jungen Frauen die jungen Männer im Hinblick auf ihre Schulbildung mittlerweile überholt haben. Sie schließen im Vergleich zu den jungen Männern mit einem höheren Bildungsabschluss die Schule ab.

Schulabschlüsse nach Geschlecht 2006/2007 (in %)



Quelle: Amtliche Schulstatistik

Ein guter Schulabschluss ist wichtig für eine Ausbildung im Logistikbereich

Die jungen Frauen würden für eine Ausbildung im Logistikbereich eine Schulbildung bzw. einen Schulabschluss mitbringen, den Logistikunternehmen voraussetzen, denn diese erwarten mindestens einen guten Hauptschulabschluss, eher einen Realschulabschluss und für einige hochqualifizierte Ausbildungen das Abitur.

Ob die jungen Frauen diesen Vorteil nutzen und einen Ausbildungsplatz im Logistikbereich anstreben, zeigen die Daten zu Ausbildungswegen.

Die **Ausbildungswege** von jungen Frauen und Männern sind sehr unterschiedlich, wie die folgende Tabelle zeigt.

Realisierte Ausbildungswege im Schuljahr 2005/2006

	Frauen (in %)	Männer (in %)
duale Ausbildung	27,4	37,9
Berufsfachschulen	15,1	5,6
Studium	11,4	7,7
allgemein bildende und berufliche Schulen ¹	12,5	9,0
Berufliche Vollzeitschulen ²	12,8	15,5
arbeitslos, ohne Beschäftigung	5,2	6,0
sonstige ³	15,5	18,4

¹ Haupt-, Realschule, Integrierte Gesamtschule, Gymnasium, Fachoberschule, Fachgymnasium
² Ein- oder zweijährige Berufsfachschule, die nicht zu einem Berufsabschluss führt, Berufsgrundbildungsjahr, Berufsvorbereitungsjahr.
³ Arbeit, Praktikum, Wehr-, Zivildienst, freiw.-soz./ök. Jahr, sonstiges

Quellen: BIBB-Schulabgängerbefragung 2006, gewichtete Daten; Berufsbildungsbericht 2007

Junge Frauen beginnen deutlich seltener eine Ausbildung, dafür besuchen sie häufiger eine Berufsfachschule als Männer und sie absolvieren zu fast 50 % weniger als junge Männer ein „Orientierungsjahr“, um nur drei Unterschiede zu nennen. Pauschal kann auch gesagt werden, dass Frauen versuchen, einen höheren Bildungsstand zu erreichen.

Es gibt über **420 Möglichkeiten zur Berufsausbildung** (Ausbildungsberufe und Ausbildungen in Berufsfachschulen/Akademien), die fast alle auch jungen Frauen offen stehen. Trotzdem entscheiden sich viele junge Frauen für wenige Ausbildungsberufe und auch häufig noch für solche, die zum Teil gering bezahlt werden und kaum Aufstiegschancen bieten, obwohl sie häufig über einen besseren Schulabschluss verfügen als Männer.

Die 20 häufigsten Ausbildungsberufe junger Frauen 2006

Ausbildungsberuf	Rang	Anzahl
Kauffrau im Einzelhandel	1	17.388
Bürokauffrau	2	16.351
Medizinische Fachangestellte	3	13.737
Verkäuferin	4	13.662
Friseurin	5	13.433
Industriekauffrau	6	11.764
Fachverkäuferin im Nahrungsmittelhandwerk	7	11.202
Zahnmedizinische Fachangestellte	8	11.087
Kauffrau für Bürokommunikation	9	10.575
Hotelfachfrau	10	10.078
Bankkauffrau	11	7.298
Kauffrau im Groß- und Außenhandel	12	6.445
Restaurantfachfrau	13	5.264
Rechtsanwaltsfachangestellte	14	4.997
Steuerfachangestellte	15	4.240
Köchin	16	4.183
Verwaltungsfachangestellte	17	3.644
Fachkraft für Gastgewerbe	18	3.171
Floristin	19	2.489
Hauswirtschaftlerin	20	2.346

Quelle: Berufsausbildungsbericht 2007

Frauen in einer Logistikausbildung

Außer der Ausbildung zur Bürokauffrau, die auch in vielen Logistikunternehmen absolviert werden kann, befindet sich unter den o.g. Berufen keiner aus dem direkten Logistikbereich. Erst auf **Rang 21** ist laut „Berufsbildungsbericht 2007“ eine Logistikausbildung zu finden, die Ausbildung zur Kauffrau für Spedition und Logistikdienstleistung mit 2.181 neu begonnenen Ausbildungen im Jahr 2006. Aber es gibt eine stattliche Anzahl von jungen Frauen, die eine Logistikausbildung absolvieren, wie die nächste Tabelle zeigt.

Anteile junger Frauen in Logistikausbildungen bei neu abgeschlossenen und bestehenden Ausbildungsverhältnissen 2006

	neue Ausbildungsverhältnisse Frauen (in %)	bestehende Ausbildungsverhältnisse		
		Frauen absolut	Männer absolut	Frauen (in %)
Reiseverkehrskauffrau/Reiseverkehrskaufmann	85,5	5.262	1.018	83,8
Kauffrau/Kaufmann für Tourismus und Freizeit	77,9	666	193	77,5
Servicekauffrau/Servicekaufmann im Luftverkehr	76,1	251	89	73,8
Kauffrau/Kaufmann für Verkehrsservice	66,4	917	425	68,3
Luftverkehrskauffrau/Luftverkehrskaufmann	63,9	61	32	65,6
Kauffrau/Kaufmann im Eisenbahn- und Straßenverkehr ¹	50,0	12	13	48,0

Schifffahrtskauffrau/Schifffahrtskaufmann	47,3	429	483	47,0
Kauffrau/Kaufmann für Spedition- und Logistikdienstleistung	42,5	5.612	7.499	42,8
Hafenschifferin/Hafenschiffer	38,7	176	311	36,1
Kauffrau/Kaufmann für Kurier-, Express-, Postdienste ²	37,1	66	112	37,1
Fachkraft für Kurier-, Express, Postdienste ²	32,1	461	977	32,1
Fachkraft im Fahrbetrieb	24,7	35	112	23,8
Fachkraft Kreislauf- und Abfallwirtschaft	10,5	51	507	9,1
Fachkraft für Lagerlogistik	10,2	1.737	15.140	10,3
Eisenbahnerinnen/Eisenbahner im Betriebsdienst	8,5	97	1.083	8,2
Fachlageristin/Fachlagerist	7,9	668	7.914	7,8
Binnenschifferin/Binnenschiffer	7,2	24	332	6,7
Servicefahrer/Servicefahrer	5,8	15	193	7,2
Fachkraft für Hafenlogistik	3,3	2	87	2,2
Berufskraftfahrer/berufskraftfahrer	2,7	46	2.135	2,1
Insgesamt		16.588	38.655	30,0

¹ Dieser Beruf scheint vom Aussterben bedroht zu sein – 2005 wurden 2 neue Ausbildungsverhältnisse geschlossen (mit einer Frau und einem Mann), 2006 wurde gar kein Ausbildungsverhältnis geschlossen.

² Daten von 2005 – für 2006 liegen noch keine vor.

Datenquelle: BIBB – Datenblätter, eigene Darstellung

Die Daten der Tabelle zeigen mehr als deutlich,

- dass Frauen in den **kaufmännischen Ausbildungsberufen** des Logistikbereichs gut bis sehr gut vertreten sind, zum Teil sogar dominieren. Dies ist auch darauf zurückzuführen, dass die Berufe im Bereich Personenverkehr mit berücksichtigt wurden. Hierzu gehören die ersten drei aufgeführten Berufe und der vierte zum Teil, weil in diesem Beruf auch die Personenbeförderung und nicht nur die Luftfracht eine Rolle spielt.
- In den etwas „handfesteren“ Ausbildungsberufen der **Lager- und Fahrbereiche** sind Frauen eher wenig bis selten zu finden. Bis auf den Bereich Lagerlogistik sind die Frauenanteile ziemlich gering.
- Die Betrachtung der **bestehenden und der neu abgeschlossenen Ausbildungsverhältnisse** zeigt keine wirkliche Tendenz hin zu höheren Frauenanteilen, eher einen gleich bleibenden Anteil.

Zum Abschluss dieses Abschnitts werden noch kurz die Anzahl der **Studienanfängerinnen** und Studienanfänger sowie die gewählten Fächer dargestellt.

Studienanfänger nach Geschlecht

Wintersemester	2004/05	2005/06	2006/07 ¹
Deutschland	1.963.108	1.985.765	1.974.932
Frauen	936.909	948.622	944.673
Nordrhein-Westfalen	466.302	478.023	476.409

¹ Vorläufiges Ergebnis Quelle: Statistisches Bundesamt

Die obige Tabelle zeigt deutlich, dass junge Frauen und Männer heutzutage fast gleich häufig ein **Studium** aufnehmen.

Nicht sehr viele Frauen entscheiden sich allerdings für ein naturwissenschaftliches Studium oder den Bereich Ingenieurwissenschaften, aber dafür sind die Sprach- und Kulturwissenschaften fest in Frauenhand wie die nachfolgende Tabelle zeigt.

Frauenanteile an Studienfächern im Wintersemester 2004/05 (in %)

Fachbereich	Frauen	Männer
Sprach- und Kulturwissenschaften	69,8	30,2
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	48,2	51,8
Mathematik- und Naturwissenschaften	36,3	63,7
Ingenieurwissenschaften	20,9	79,1
Humanmedizin	58,8	41,2

Quellen: WSI-FrauenDatenReport, Statistisches Bundesamt

Im Bereich Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sind Frauen fast zu 50 % vertreten und könnten mit einem derartigen Studiengang auch in **Logistikunternehmen Karriere** machen.

Erwerbstätigkeit von Frauen

Obwohl Frauen immer besser ausgebildet sind, haben sie es nach wie vor nicht leicht, im Berufsleben ihren Weg zu gehen - sei es beim Zugang zu qualifizierten Positionen oder beim Wiedereinstieg nach einer Familienphase. Wie es um die Erwerbstätigkeit von Frauen steht und in welchen Arbeitsverhältnissen sie häufig zu finden sind, zeigen die folgenden Ausführungen.

Erwerbsbeteiligung der 15- bis 64-jährigen

	1991	1997	2004
Erwerbstätige			
Frauen (in 1.000)	15.437	15.117	15.812
Männer (in 1.000)	21.689	20.322	19.397
Erwerbstätigenquote Frauen (%)	57	55,2	58,4
Erwerbstätigenquote Männer (%)	78,4	71,9	70,1
Erwerbslose			
Frauen (in 1.000)	1.389	2.091	2.100
Männer (in 1.000)	1.247	2.377	2.842
Erwerbstätigenquote Frauen (%)	8,3	12,2	11,7
Erwerbstätigenquote Männer (%)	5,4	10,4	12,8
Erwerbstätige und Erwerbslose			
Frauen (in 1.000)	16.825	17.208	17.911
Männer (in 1.000)	22.936	22.699	22.239
Erwerbstätigenquote Frauen (%)	62,1	62,8	66,1
Erwerbstätigenquote Männer (%)	82,9	80,3	80,3

Quellen: Statistisches Bundesamt Sonderauswertung des Mikrozensus, Gender-Datenreport

- Bei der Betrachtung der **Erwerbsquote**² von Frauen zeigt sich für die Jahre 1991 und 2004, dass diese nur ganz geringfügig um 1,4 % gestiegen ist.
- Dagegen stieg die **Arbeitslosenquote** bei Frauen um 3,4 %, die aber geringer als bei den Männern mit 7,4 % ausgefallen ist.

Aber die Betrachtung der Erwerbsquote von Frauen stellt nur die Beteiligung von Frauen am Arbeitsleben dar, sie sagt nichts über Arbeitszeiten (Voll- und Teilzeit) oder die Stellung im Berufsleben aus. Durch die Betrachtung von Teilzeitbeschäftigung und geringfügiger Beschäftigung ergibt sich ein weiterer Aspekt zur Frauenerwerbstätigkeit.

Teilzeit

In der Broschüre „Situation von Frauen und Männern auf dem Arbeits- und Ausbildungsmarkt / Lage und Entwicklung 2004/2005“ der Bundesagentur für Arbeit (BAA) werden folgende Daten zur Teilbeschäftigung genannt:

- Im Juni 2005 waren 4,36 Millionen Menschen teilzeitbeschäftigt, davon waren 3,7 Millionen Frauen (84,9 %).
- Nur 657.000 Männer gingen einer Teilzeitbeschäftigung nach.
- Lediglich 4,8 % aller sozialversicherungspflichtig beschäftigten Männer arbeiten somit weniger als die branchentypische Vollzeit.
- Frauen arbeiten zu 31,2 % in Teilzeitmodellen.

Geringfügige Beschäftigung

Laut der o.g. Broschüre der BAA gingen 6,49 Mio. Personen im Jahr 2005 einer geringfügigen Beschäftigung nach. Folgende Einzelheiten wurden hierzu genannt:

- 64,4 % (ca. 4,2 Mio.) der geringfügig Beschäftigten sind Frauen und 35,6 % (ca. 2,3 Mio.) Männer.
- Der Frauenanteil ist zwischen 2003 und 2005 kaum nennenswert von 66,4 % auf 64,4 % zurückgegangen.
- 4,75 Millionen Personen sind ausschließlich geringfügig beschäftigt. Von dieser Gruppe sind 67,1 % weiblich.
- Für 1,75 Millionen Personen ist die geringfügige Beschäftigung ein Nebenjob. In dieser Gruppe stellen Frauen immerhin 56,8 % dar, das heißt, dass fast 1 Millionen Frauen in einer dreifach Belastung stecken: Haupt- und Nebenjob sowie Haushalt (eventuell Kinder).

² Erwerbsquote: Prozentualer Anteil der Erwerbspersonen (Erwerbstätige und Erwerbslose) an der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter von 15 bis 64 Jahren. Kurzfristig für den Arbeitsmarkt nicht verfügbare Erwerbslose werden berücksichtigt.

Frauenerwerbstätigkeit in Logistikbereichen

Laut Bundesagentur für Arbeit gab es im Dezember 2005 insgesamt 26.205.969 sozialversicherungspflichtige Beschäftigte (ohne geringfügige Beschäftigung), davon waren 11.955.060 Frauen. Dies entspricht einem Frauenerwerbsanteil von 45 %. Wie viele dieser Frauen im Logistikbereich beschäftigt sind, zeigt die folgende Tabelle.

Frauenanteile in unterschiedlichen Logistikbereichen 2005

Logistikbereich	Frauenanteil		Beschäftigte insgesamt
	in %	Anzahl	
Reisebüros und Reiseveranstalter	66,1	31.872	48.203
Linienflugverkehr	55,3	29.327	53.047
Gelegenheitsflugverkehr	45,3	2.490	5.500
Private Post- und Kurierdienste	44,5	174.026	391.162
Sonstige Personenbeförderung im Landverkehr	29,5	8.231	27.866
Fracht- und Umschlag	27,5	9.309	33.876
Binnenschifffahrt	24,8	1.749	7.064
Spedition, sonstige Verkehrsvermittlung	24,5	69.528	284.127
Hilfs- und Nebentätigkeiten für den Verkehr	21,7	25.707	118.721
Betrieb von Taxis und Mietwagen mit Fahrer	20,4	7.764	38.511
Personenbeförderung im Linienverkehr zu Land	17,8	26.018	146.329
Eisenbahnverkehr	13,7	11.068	80.343
See- und Küstenschifffahrt	13,0	2.989	22.930
Güterbeförderung im Straßenverkehr	12,8	30.118	235.025
Insgesamt	28,8	430.196	1.492.704

Quelle: Statistisches Bundesamt, eigene Berechnungen

Im Verhältnis zu allen sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen sind zwar nur 3,6 % in einem Logistikbereich tätig, aber eine Gesamtquote von 28,8 % in der vermeintlichen Männerdomäne ist gar nicht üblich. Diese Quote liegt leicht über der Frauenbeschäftigung in der Logistikbranche in Europa, die laut Frauenkonferenz der ETF mit durchschnittlich 25 % angegeben wird.

Werden die Daten in der Tabelle einzeln betrachtet, wird bei der prozentualen Quote ziemlich deutlich,

- dass Frauen im Luftfahrt- und Reisebereich sowie bei den Post- und Kurierdiensten gut vertreten sind,
- aber bei den etwas handfesteren Bereichen teilweise erheblich unter dem Durchschnitt von 28,8 % liegen.

Werden die absoluten Zahlen betrachtet, so ist ein großer Teil von Frauen (über die Hälfte der Gesamtbeschäftigten) in den Bereichen Post- und Kurierdienste sowie Spedition und sonstige Verkehrsvermittlung beschäftigt.

In **Nordrhein-Westfalen** waren laut Statistischem Jahrbuch NRW 2007 im Jahr 2006 im Bereich „Verkehr“ 57.599 Frauen sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Dies entspricht einer Frauenquote von 23 %, die somit 5,8 % unter der bundesweiten Quote liegt.

Leider kann der Bereich (Versand-) **Handel** hier nicht dargestellt werden, weil die vorliegenden Daten keine Rückschlüsse zulassen, wie viele Frauen hier in logistikaffinen Bereichen tätig sind.

Frauen in Führungspositionen

Weibliche Eigenschaften sind in den Chefetagen deutscher Unternehmen unerwünscht. Dies ergab 2005 eine repräsentative Befragung der Unternehmensberatung German Consulting Group unter 220 männlichen Führungskräften. Hier einige Aussagen der befragten Männer:

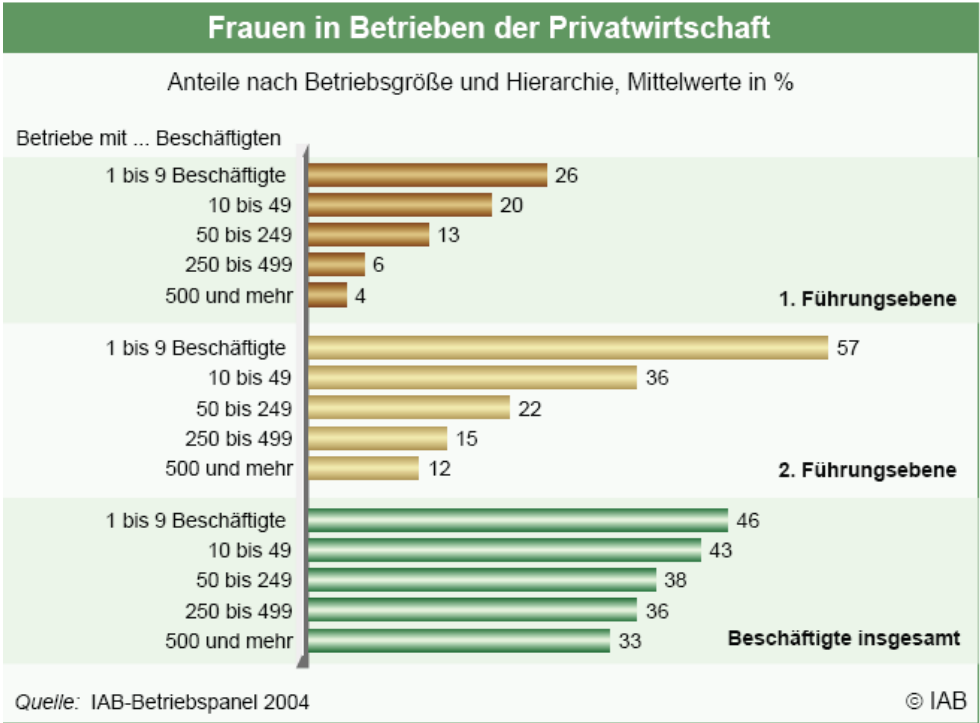
- 94 % der befragten Manager sind sich sicher, dass „weibliche Talente“ im Topmanagement keinerlei Mehrwert für ein Unternehmen bringen.
- Nach Karrieretipps für Frauen gefragt, sind sich 100 % der Befragten einig, dass eine Frau auf jeden Fall überdurchschnittliche Leistungen erbringen muss, um die Chefetage zu erklimmen.
- 3 % finden einschlägige Quotenregelungen förderlich, 26 % einen akademischen Titel, 58 % spezielle Förderprogramme und 62 % halten ein gutes Netzwerk für sinnvoll.
- 73 % der männlichen Führungskräfte halten zudem „Mentorship“ für das Instrument der weiblichen Karriereförderung. Aber gleichzeitig geben 91 % an, noch nie Mentor einer Kollegin gewesen zu sein.

Dr. Boris Liffers, Geschäftsführer der German Consulting Group, erklärt in der Pressemitteilung bei der Veröffentlichung der Studie, warum auch zukünftig nur wenige Frauen den Karrieresprung in den Vorstand schaffen werden: „Es ist das „Closed Shop Prinzip“. Rund 96 % aller Vorstandsposten sind von Männern besetzt. Männer fördern wiederum Männer. Frauen haben somit wenig Chancen nachzurücken.“ Warum? „Es ist wissenschaftlich erwiesen, dass Frauen völlig anders Business machen. Männer können ihre Vorgehensweise oft nicht nachvollziehen. Das macht ihnen Angst. Die logische Konsequenz: Sie bleiben ganz einfach unter sich.“

So bewerten also Männer das Thema und wie sieht die Wirklichkeit aus? Der Kurzbericht „An der Spitze ist die Luft dünn“ des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB) betrachtet das Thema zwar neutral, zeigt aber deutlich,

- dass in den obersten Führungsetagen³ von Großbetrieben Frauen Seltenheitswert haben.

- Ihre Präsenz in der Leitung von Kleinbetrieben ist dagegen deutlich größer.
- In der zweiten Führungsebene von Betrieben unterschiedlicher Größe und Branchen sind Frauen stärker vertreten als in der ersten Ebene.



Quelle: IAB-Kurzbericht „An der Spitze ist die Luft dünn“

Die Grafik zeigt deutlich, dass eher kleinere Betriebe von Frauen geführt werden, dies hat wahrscheinlich u.a. damit zu tun, dass Frauen in Familienbetrieben - und

³ **Definition der Führungspositionen aus dem IAB-Kurzbericht „An der Spitze ist die Luft dünn“**
 In der Studie wurden Vorgesetztenfunktionen auf der obersten, d.h. ersten, sowie auf der darunter liegenden zweiten Führungsebene berücksichtigt. Eine Vorgesetztenfunktion auf der obersten Ebene besitzen gewöhnlich Geschäftsführer(innen), Eigentümer(innen), Vorstände, Filial- und Betriebsleiter(innen).

kleinere Betriebe sind häufig Familienbetriebe - die Chefin sind oder zumindest in der Hierarchie direkt nach ihrem Mann kommen.

Außerdem wird deutlich, je größer ein Betrieb ist, desto weniger Frauen sind in den Führungsebenen vertreten. Von der 2. zur 1. Führungsebene verringert sich der Frauenanteil enorm.

Die Betrachtung, in welchen Branchen Frauen mit welchem Führungsanteil vertreten sind, verbessert zwar nicht das oben aufgezeigte Gesamtergebnis, aber verdeutlicht, in welchen Branchen sie mehr und in welchen sie weniger in Führungspositionen vertreten sind.

Frauenanteile in Betrieben der Privatwirtschaft nach Branche und Region						
	1. Führungsebene		2. Führungsebene		Beschäftigte gesamt	
	West	Ost	West	Ost	West	Ost
Mittelwerte in %						
Land- u. Forstwirtschaft, Gartenbau, Tierzucht u. -haltung	18	21	39	52	32	31
Bergbau / Energie	15	12	3	38	27	28
verarbeitendes Gewerbe	14	16	21	30	32	32
Baugewerbe	10	8	20	13	17	12
Kfz-Handel / Reparatur	12	9	26	24	23	22
Groß- und Einzelhandel	30	39	52	60	54	57
Verkehr / Nachrichten	24	30	38	28	32	29
Kredit / Versicherung	8	18	30	40	53	53
Dienste für Unternehmen	17	24	40	44	48	42
Gesundheitswesen / sonst. private Dienstleistungen	37	48	70	68	67	68
Gesamt	23	28	42	41	46	43

Quelle: IAB-Kurzbericht

Es ist nicht verwunderlich, dass weibliche Chefs vorwiegend in Betrieben des Gesundheits- und Sozialwesens, des Groß- und Einzelhandels und in privaten

Dienstleistungen (laut IAB: Gastronomie, Wäscherei, Kosmetik usw.) anzutreffen sind. Aber dass im Gesundheits- und Sozialwesen trotz hohem Frauenbeschäftigungsanteil und noch sehr hohem Anteil in der 2. Führungsebene, der Anteil in der 1. Führungsebene zumindest in Westdeutschland so gering ist, verwundert schon.

Dies ist im Bereich des Groß- und Einzelhandels anders. Dieser ragt durch einen hohen Frauenanteil in Führungspositionen gemessen am Gesamtbeschäftigungsanteil heraus.

Das genaue Gegenteil zeigt sich im Kredit- und Versicherungswesen. Obwohl der Anteil der beschäftigten Frauen mit 53 % relativ hoch ist, sind vor allem in den alten Bundesländern vergleichsweise wenige Frauen in Führungspositionen zu finden.

Frauen in Führungspositionen in der Logistikbranche

Leider lassen sich aus der vorigen Tabelle nur schwer Frauen in Führungspositionen in der Logistikbranche herausfiltern, weil die Logistikdaten mindestens in den zwei Bereichen „Verkehr/Nachrichtenübermittlung“ und „Dienste für Unternehmen“ verborgen sind. Aus diesem Grund, und weil kein weiteres verwertbares Datenmaterial vorliegt, können nur bedingt Aussagen zu diesem Thema gemacht werden.

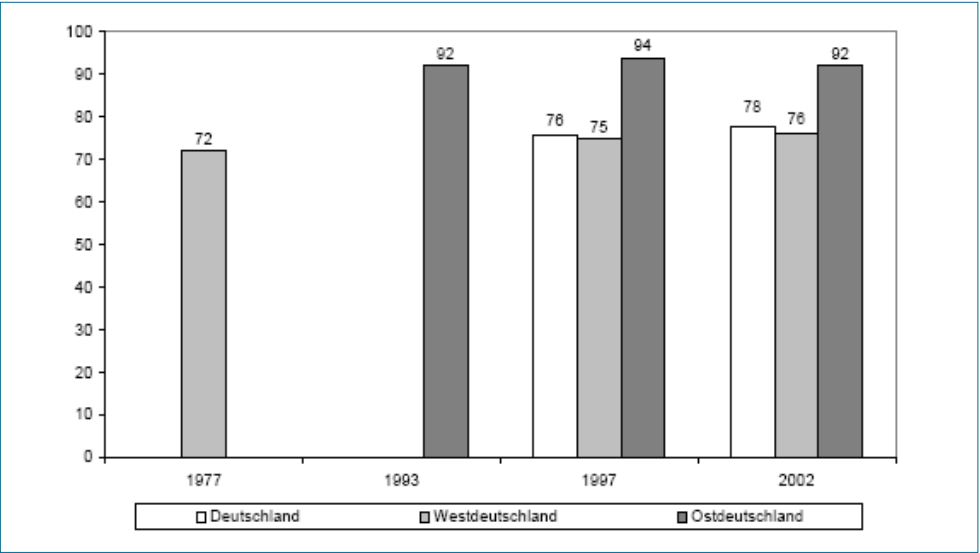
Im Bereich **„Verkehr und Nachrichtenübermittlung“**, in dem die meisten Logistikunternehmen erfasst werden, ist die Besetzung von Führungspositionen gemessen am Gesamtbeschäftigungsanteil der Frauen sehr ausgewogen, selbst in der 1. Führungsebene.

Ob die Frauen in Führungspositionen im Bereich Verkehr oder doch eher im Bereich Nachrichtenübermittlung beschäftigt sind, geben die Daten nicht wieder. Die konkrete Anzahl von Frauenbeschäftigung in diesen beiden Bereichen (Verkehr: ca. 430.000 und Nachrichtenübermittlung ca. 60.000) lässt die Vermutung zu, dass die in der Tabelle genannten prozentualen Anteile auf die Logistikbranche so zutreffen könnten. Allerdings zeigt die Realität und Erfahrung nur wenige Frauen in der 1. Führungsebene.

Erwerbseinkommen von Frauen und Männern

Laut Gender-Datenreport liegt das Einkommen von Frauen in Deutschland bei ungefähr gleicher Arbeitszeit mit über 20 % unter dem von Männern. Bei der Betrachtung der Teilzeitbeschäftigung ist dies allerdings umgekehrt, hier verdienen Frauen mehr als Männer. Da aber Männer sehr viel seltener nur teilzeitbeschäftigt sind, hinkt dieser Vergleich. Es ist also sinnvoll, das Einkommen von Frauen und Männern gemessen an einer Vollzeittätigkeit zu vergleichen, um die Unterschiede aufzuzeigen.

Anteile der Fraueneinkommen an den Männereinkommen (Vollzeit in %)¹

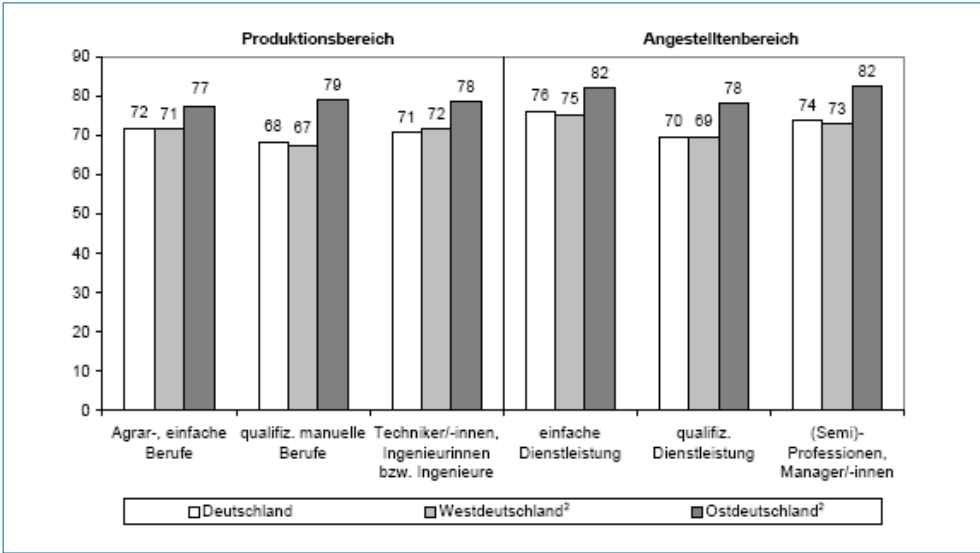


¹ Für 2002 hochgerechnetes sozialversicherungspflichtiges Bruttojahresentgelt auf der Basis der quartalsweise erhobenen sozialversicherungspflichtigen Bruttojahresentgelte. Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte ohne Auszubildende, Werkstudentinnen und -studenten, Praktikantinnen und Praktikanten, Beschäftigte in Altersteilzeit und geringfügig Entlohnte
 Datenbasis: IAB-Beschäftigtenstichprobe; BA-Beschäftigtenpanel

Datenquellen: Deutscher Bundestag 2002a: 99 Tabelle 2.5; BA-Beschäftigtenpanel; Berechnungen Gender-Datenreport

- Das Einkommen der Frauen in Ostdeutschland war 2002 mit 92 % wesentlich näher an den Einkommen der Männer als das der Frauen in Westdeutschland.
- Das Einkommen der Frauen in Westdeutschland war 2002 sogar 2 % niedriger als in Deutschland gesamt.

Anteil der Fraueneinkommen an den Männereinkommen nach beruflichen Tätigkeiten und Tätigkeitshierarchien (Vollzeit in %)¹



¹ Hochgerechnetes sozialversicherungspflichtiges Bruttojahresentgelt der Frauen bezogen auf das hochgerechnete sozialversicherungspflichtige Bruttojahresentgelt der Männer, beides auf Basis der quartalsweise erhobenen sozialversicherungspflichtigen Bruttomonatsentgelte ermittelt. Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte ohne Auszubildende, Werkstudentinnen bzw. -studenten, Praktikantinnen bzw. Praktikanten, Beschäftigte in Altersteilzeit und geringfügig Entlohnte.
 Datenbasis: BA-Beschäftigtenpanel 2002

Quellen: BA-Beschäftigtenpanel; Berechnungen Gender-Datenreport

- Die Betrachtung der Tätigkeiten und Tätigkeitshierarchien zeigt, dass Frauen auf der gleichen Stufe der Tätigkeitshierarchie deutlich schlechter als Männer bezahlt werden.

- Es ist allerdings offensichtlich, dass die weiblichen Beschäftigten auf allen Tätigkeitsstufen in ostdeutschen Betrieben weniger Einkommensnachteile hinzunehmen haben als in westdeutschen Betrieben.
- Besonders günstig sind in Ostdeutschland die Einkommensrelationen für weibliche Beschäftigte im Angestelltenbereich.

Wenn stets nur die Einkommensrelationen von vollzeitbeschäftigten oder nur die von teilzeitbeschäftigten Frauen und Männern verglichen werden, verliert man leicht aus dem Blick, dass die **Verdienstrelation zwischen weiblichen und männlichen Beschäftigten** de facto vor allem im Westen deutlich ungünstiger ist, weil Frauen häufiger nur Teilzeit oder geringfügig beschäftigt sind, während Männer ganz überwiegend Vollzeitarbeitsplätze innehaben. Deshalb soll zum Schluss dieses Abschnitts noch aufgezeigt werden, wie gering die Einkommensanteile weiblicher Beschäftigter gemessen an den Einkommen der männlichen sozialversicherungspflichtig

Beschäftigten sind, wenn die Einkommen der Vollzeit- und der Teilzeitkräfte zusammengefasst werden.

Anteil der Fraueneinkommen an den Männereinkommen (Vollzeit und Teilzeit)¹ in Deutschland insgesamt sowie in West- und Ostdeutschland 2002 (in %)

	in %
Deutschland	62,4
Westdeutschland ²	58,8
Ostdeutschland ²	84,3

¹ Datenbasis: hochgerechnetes sozialversicherungspflichtiges Bruttojahresentgelt auf Basis der quartalsweise erhobenen sozialversicherungspflichtigen Bruttomonatsentgelte. Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte ohne Auszubildende, Werkstudentinnen bzw. -studenten, Praktikantinnen bzw. Praktikanten, Beschäftigte in Altersteilzeit

² Standort des Betriebes, Ostdeutschland einschl. Berlin
Datenbasis: BA-Beschäftigtenpanel 2002

Quellen: BA-Beschäftigtenpanel; Berechnungen Gender-Datenreport

Logistik: Frauen verdienen halb so viel wie Männer

Laut einer in 2008 veröffentlichten Kienbaum-Umfrage ist der Befund eindeutig: Egal in welcher Branche, welche Unternehmensgröße, auf welcher Hierarchieebene, in welchem Lebensalter oder mit welchem Bildungsabschluss – Frauen verdienen im Durchschnitt deutlich weniger als Männer. In der Bankbranche verdienen demnach männliche Führungskräfte beispielsweise durchschnittlich 104.000 Euro pro Jahr, während die jährliche Gesamtvergütung der Frauen lediglich 77.000 Euro beträgt. **Noch größer ist der Unterschied in der Logistikbranche:** Mit 77.000 Euro im Vergleich zu 147.000 Euro erhalten Frauen auf der gleichen Führungsebene nur rund die Hälfte des Salärs ihrer männlichen Kollegen.

Resümee

Die Berufschancen von Frauen und Männern sind nach wie vor ungleich verteilt, auch wenn Frauen aufgeholt bzw. zum Teil die Männer sogar überholt haben. Diese Ungleichheit zeigt sich heute zwar anders als noch vor einigen Jahren, aber es gibt sie und zwar insbesondere beim zeitlichen Umfang der Berufstätigkeit, bei der Besetzung von Führungspositionen und beim Einkommen. Eine geringere Arbeitszeit und ein geringeres Einkommen sind verbunden mit negativen Konsequenzen für die eigenständige soziale Absicherung von Frauen.

Aber in diesem Teil sollte keine Wertung der Arbeitssituation von Frauen vorgenommen werden, sondern anhand der vier ausgewählten Aspekte – Bildung und Ausbildung von Frauen, Frauenerwerbstätigkeit, Frauen in Führungspositionen sowie Frauenerwerbseinkommen – der Ist-Zustand aufgezeigt werden, den die folgenden sechs Punkte noch einmal zusammenfassend wiedergeben:

1. Bei den schulischen Abschlüssen sind die jungen Frauen nicht nur gleichgezogen, sondern haben die Männer überholt.
2. Bei den beruflichen Ausbildungen gehen junge Frauen andere Wege als Männer. Trotz guter Schulabschlüsse und einem hohen Anteil an Ausbildungen in Berufsfachschulen suchen sie sich Berufe aus, die keine oder nur geringe Aufstiegschancen bieten und häufig nicht gut bezahlt werden.
3. Die Erwerbstätigenquote von Frauen ist in den letzten Jahren nur unwesentlich gestiegen.
4. Frauen arbeiten zu einem hohen Anteil in Teilzeit oder als geringfügig Beschäftigte.
5. In Führungspositionen und in akademischen Laufbahnen sind Frauen nach wie vor unterrepräsentiert.
6. Das Einkommen von Frauen liegt nach wie vor bei gleicher Tätigkeit und Arbeitszeit unter dem der Männer.

Artikel von „LOGISTIK HEUTE“ zum Thema „Frauen in der Logistik“

Das Fachmagazin „LOGISTIK HEUTE“ hat auf seiner Website www.logistik-heute.de unter „Karrieremotivation in der Logistik“ in sieben Rubriken Artikel abgestellt. Ein Artikel der Rubrik „Karrieremotivation“ beschäftigt sich ausschließlich mit Frauen in der Logistik. Dieser Artikel fügt sich nahtlos an den vorigen Datenteil an, denn viele, der oben vorgestellten Sachverhalte werden auch in diesem Artikel wiedergeben und durch Umfragen ergänzt.

Mit freundlicher Genehmigung der Redaktion von „LOGISTIK HEUTE“ darf der Artikel in den Logistikguide übernommen werden.

LOGISTIK HEUTE und Europhia Consulting befragten gemeinsam mit weiteren Partnern über 1.000 Logistiker weltweit zu ihrer Karrieremotivation. Lesen Sie im vierten Teil der Logistik-HR-Umfragenreihe über die Perspektiven von Frauen in der Logistik.

In vielen entwickelten Märkten sind nur 21 % aller Arbeitnehmer in der Logistik Frauen. Was kann die Logistikbranche tun, um in der heutigen Zeit, in der die Arbeitslosigkeit in der Branche ein Rekordtief erreicht hat, für Frauen attraktiver zu werden?

Einige der Ergebnisse zeigen, dass weniger als 20 % der Management Positionen in dem Sektor von Frauen besetzt sind. Des Weiteren sind laut der Umfrageergebnisse in der Mehrheit der Logistikunternehmen mehr als 70 % aller Beschäftigten männlich. Die große Mehrheit der Befragten ist der Meinung, dass

sowohl Hochschulen als auch die Branche insgesamt viel mehr tun könnten und müssten, um Frauen dazu zu ermutigen, eine Karriere in der Logistik aufzunehmen. Allerdings berichten die Befragten beider Geschlechter, dass die Karrierechancen für Frauen in der Logistik- und Supply-Chain-Branche nie besser waren.

An dem vierten Modul aus Europhia Consultings Internationaler HR Logistik Umfragereihe nahmen weltweit über 1.100 Fach- und Führungskräfte aus der Logistik und Supply-Chain-Branche teil. Zwei Drittel der Teilnehmer sind weiblich, was das enorme Interesse von Frauen an diesem Thema demonstriert. 49 % der Befragten arbeiten zurzeit in Europa, 41 % in Asien und 10 % in Amerika.

Die Logistikbranche - weiterhin eine Männerdomäne?

Verschiedene Publikationen der letzten Monate und Jahre bestätigen, dass Frauen in der Branche weiterhin unterrepräsentiert sind. Eine Studie der European Transport Federation zeigt, dass nur 20,5 % der Arbeitnehmer in der Logistik weiblich sind. Die Fachzeitschrift „Logistics Today“ berichtete, dass es eine der größten Herausforderungen für die Branche sein werde, die Kluft zwischen den Geschlechtern zu überbrücken. Von den ca. 2.000 Mitgliedern des Logistics Institutes in Kanada seien zum Beispiel nur 286 weiblich. Eine Studie der Ohio State University fand jedoch heraus, dass die Karrieremöglichkeiten von Frauen in der Logistik heute besser seien als je zuvor.

Europhas Online-Umfrage bestätigt, dass in der Mehrheit der Unternehmen weniger als 30 % der Arbeitnehmer weiblich sind. Es besteht diesbezüglich kein signifikanter Unterschied zwischen den betrachteten Ländern und Regionen. Die Mehrheit der Befragten gab an, dass weniger als 10 % der Management Positionen in ihren Unternehmen von Frauen besetzt sind.

Laut einer globalen McKinsey Studie bestehen derzeit einige wesentliche Risiken für Unternehmen. Unter diesen Risiken seien die Verfügbarkeit und Qualität von Arbeitern und Angestellten eine große Sorge von Unternehmen weltweit. Obwohl die Arbeitsmärkte weltweit zunehmend enger werden, sind Frauen in der Branche weiterhin stark unterrepräsentiert. Folglich könnte und müsste die Branche viel mehr tun, um Frauen für die Branche zu gewinnen, sie zu unterstützen und in der Branche zu halten. Dies scheint unerlässlich für ein erfolgreiches Personalmanagement.

Möglichkeiten und Chancen für Frauen in der Logistik

Obwohl die bisher beschriebenen Ergebnisse die Situation von Frauen in der Logistik eher negativ aussehen lassen, sind die meisten Logistiker optimistisch bezüglich aktueller und zukünftiger Entwicklungen. Fast drei Viertel der Teilnehmer glauben, dass die Karrierechancen für Frauen heute besser sind als je zuvor.

Sind die Karrieremöglichkeiten für Frauen in der Logistik heute besser als je zuvor?

Heute bessere Möglichkeiten als je zuvor	ja	nein	weiß nicht
insgesamt	72 %	14 %	14 %
weiblich	70 %	15 %	15 %

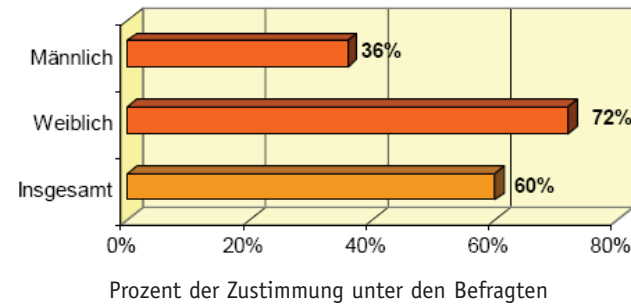
Des Weiteren sind 70 % der Befragten überzeugt, dass sich die Karrieremöglichkeiten für Frauen in den nächsten Jahren weiter verbessern werden. Männer sind diesbezüglich in allen Regionen optimistischer als Frauen (siehe Tabellen 1 und 2).

Möglichkeiten werden sich weiter verbessern	ja	nein	weiß nicht
insgesamt	70 %	11 %	19 %
weiblich	64 %	11 %	22 %
männlich	74 %	13 %	13 %

Fast die Hälfte aller Logistiker ist jedoch weiterhin der Meinung, dass eine Tätigkeit in der Logistikindustrie für Frauen schwieriger ist als für Männer. Darüber hinaus sind 60 % davon überzeugt, dass Frauen höhere Leistung zeigen müssen, um dasselbe Maß an Anerkennung zu bekommen. Interessanterweise besteht hier ein signifikanter Unterschied zwischen den Antworten männlicher und weiblicher Teilnehmer. Zwei Drittel der weiblichen Befragten

meinen, dass Frauen mehr Leistung zeigen müssen, während nur ein Drittel der männlichen Befragten dem zustimmen (siehe Abbildung).

Frauen müssen mehr Leistung zeigen, um dieselbe Anerkennung zu erhalten wie Männer.

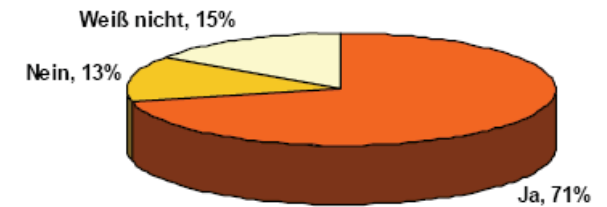


Des Weiteren glauben 60 % der Fach- und Führungskräfte in der Logistik, dass Frauen bei gleicher Qualifikation weniger häufig für Management-Positionen in Betracht gezogen werden als ihre männlichen Kollegen. Hier sind ähnliche Unterschiede zwischen männlichen (40 %) und weiblichen Teilnehmenden (69 %) zu beobachten.

Geschlechterunterschiede in der Arbeitsweise

In diesem Kontext stellt sich eine interessante Frage: Gibt es Unterschiede zwischen den Geschlechtern in der Art und Weise des Supply-Chain-Managements? Etwa zwei Drittel sind der Meinung, dass Frauen einen anderen Stil des Supply-Chain-Management haben als Männer.

Sind die Geschlechterunterschiede in der Art und Weise des Supply-Chain-Managements für Unternehmen von Vorteil?



Fehlende Unterstützung von Hochschulen und der Logistikbranche

Nur 27 % der Logistiker sind überzeugt, dass Hochschulen dazu beitragen, Frauen für eine Karriere in der Logistikbranche zu gewinnen und nur 21 % glauben, dass die Branche insgesamt genug dafür tut, um Logistikkarrieren für Frauen interessanter zu machen. Des Weiteren zeigt sich, dass fast die Hälfte der Befragten aussagt, sie wüsste nicht, ob es eine ausreichende Unterstützung seitens dieser Institutionen gebe. Dies könnte darauf hinweisen, dass der Einfluss von Hochschulen und der Branche insgesamt auf die langfristige Entwicklung der Karriereentscheidungen von Frauen bei strategischen Entscheidungen für den Sektor nicht genügend bedacht bzw. berücksichtigt werden. Die wichtigste Frage, die sich in diesem Zusammenhang stellt, lautet: Was kann getan werden, um mehr Frauen für die Branche zu gewinnen?

Und ebenso wichtig: Wer sollte hierbei eine führende Rolle übernehmen? Die Verantwortlichkeiten müssen geklärt sein, um effektive Maßnahmen durchführen zu können.

Steigerung der Attraktivität des Sektors für Frauen

Mehr Programme, die eine Balance zwischen Arbeit und Freizeit sicherstellen, Gleichberechtigung der Geschlechter im Arbeitsalltag und bessere Karrieremöglichkeiten für Frauen werden als wichtigste Faktoren zur Steigerung der Attraktivität der Logistik- und Supply-Chain-Branche angesehen.

Maßnahmen zur Steigerung der Attraktivität der Branche für Frauen

Rang	insgesamt	Asien	Europa	Amerika
1	Work-Life Balance Programme 58 %	Work-Life Balance Programme 58 %	Work-Life Balance Programme 60 %	Mehr Karrieremöglichkeiten 50 %
2	Mehr Karrieremöglichkeiten 45 %	Mehr Karrieremöglichkeiten 54 %	Gleichberechtigung der Geschlechter 44 %	Mehr weibliche Vorbilder 44 %
3	Gleichberechtigung der Geschlechter 41 %	Gleichberechtigung der Geschlechter 39 %	Mehr Karrieremöglichkeiten 39 %	Work-Life Balance Programme 31 %

Diesbezüglich liegen keine signifikanten Unterschiede zwischen männlichen und weiblichen Befragten vor. Die oben abgebildete Tabelle illustriert, dass die Vor-

stellungen darüber, was getan werden könnte, um mehr Frauen für die Branche zu gewinnen, international sehr ähnlich sind. Fehlender Ausgleich zwischen Arbeit und Freizeit scheint bisher das größte Problem zu sein, gefolgt von unzureichenden Karrieremöglichkeiten.

Die unterschiedlichen Akteure in der Logistikbranche, nämlich Unternehmen, Organisationen, Hochschulen etc. sollten, wie bereits erwähnt, das Thema „Frauen in der Logistik“ stärker fokussieren. Es gibt bereits heute einige Initiativen, die sich dem Problem annehmen, wie z.B. die Initiative “Women in Logistics” (Frauen in der Logistik) des Canadian Logistics Institutes. Diese hat es sich zur Aufgabe gemacht, auf das Thema aufmerksam zu machen sowie Programme und Prozesse zu entwickeln, um mehr Frauen für die Branche zu gewinnen.

Allerdings werden zur Herstellung eines ausgeglichenen Verhältnisses zwischen den Geschlechtern wesentlich mehr Maßnahmen benötigt. Die Verantwortlichkeiten für solche Maßnahmen scheinen jedoch nicht geklärt. Wer sollte die Leitung übernehmen? Was kann getan werden und wer sollte in welche Maßnahmen involviert sein? „Es wird Zeit, dass das Thema „Frauen in der Logistik“ offener diskutiert und mehr Initiativen gestartet werden. Nur so kann in Zukunft ein ausreichendes Angebot qualifizierter Fach- und Führungskräfte sichergestellt werden. Unternehmen sollten einerseits ihre Personalstrategien darauf ausrichten, mehr Frauen für eine Logistik- oder Supply-Chain-Karriere zu gewinnen und andererseits weiblichen Mitarbeitern mehr Unterstützung anbieten. Hochschulen sollten mehr dazu beitragen, die Logistikbranche für Frauen attraktiver zu machen, da sie einen großen Einfluss auf die Karriereentscheidungen der nächsten Arbeitnehmergeneration haben können. Organisationen sollten sicher stellen, dass Initiativen zur Förderung von Frauen angestoßen werden, dass Diskussionen stattfinden und Taten folgen“, sagt Eelco Dijkstra, Geschäftsführer von Europhia Consulting.

Quellen: LOGISTIK HEUTE, Europhia Consulting Global Work-Life-Balance Survey, April, 2008

Geschlechtertrennung in der Logistik

Die Transportwirtschaft belegt laut Frauenkonferenz der ETF Platz 4 unter den Branchen mit beruflicher Trennung in Europa. Ein Grund hierfür liegt sicher direkt im Anfangsstadium der Berufswahl, denn die Berufswahl wird immer noch stark durch die Art und Weise beeinflusst, wie die Gesellschaft die traditionellen Rollen der Geschlechter wahrnimmt.

Aufgrund eingangs genannter Vorurteile glauben selbst Frauen, dass Männer durch körperliche Überlegenheit und bei Sicherheitsproblemen auf bestimmten Arbeitsplätzen oder für bestimmte Berufe eher geeignet sind. Dies wird auch in den durchgeführten Expertengesprächen bestätigt. Die Mehrzahl der Personalverantwortlichen gaben an, sehr wohl auch Frauen für gewerblich-technische Berufe in der Auswahl zu berücksichtigen, allerdings finden sich kaum Bewerberinnen z.B. als Berufskraftfahrerin oder Fachlageristin.

Einige Experten betonten allerdings auch die in Studien festgestellte Trennung, die sich in den oben aufgezeigten Daten wieder spiegelt, von mobilem und nicht-mobilem Personal, wobei Frauen überwiegend in der zweiten Kategorie zu finden sind. Männer sind überwiegend in mobilen Tätigkeiten, technischen Berufen und Berufen mit hoher körperlicher Belastung konzentriert. Frauen beherrschen überwiegend die Dienstleistungs- und Verwaltungstätigkeiten (Personalabteilung, Buchhaltung, Sekretärin, Disponentin). Frauen sind also überwiegend in den wenig sichtbaren Berufen tätig.

Die Einführung neuer Technologien erlaubt es zumindest theoretisch, dass Frauen und Männer gleichermaßen Arbeitsplätze in Bereichen übernehmen können, in denen es traditionell eine große körperliche Belastung gab. Dies gilt auch für die Berufskraftfahrerin. Viele Unternehmen würden gerne auch auf weibliche Auszubildende zurückgreifen, nur es finden sich keine. Interessant an diesem Beispiel ist, dass der demographische Wandel nicht nur Probleme bei der Besetzung der zukünftigen Fach- und Führungskräfte verursacht, sondern sich ebenfalls in den unteren Ebenen bemerkbar machen wird.

Entwicklung

Ob die berufliche Trennung und die damit scheinbar verbundene Diskriminierung in Zukunft in der Logistikbranche aufgelöst werden, ist schwer zu prognostizieren. Bei den „Global Playern“ in der Branche, hat sich die Einsicht bereits durchgesetzt, dass aufgrund der demographischen Entwicklung keine andere Möglichkeit besteht, frauenfreundliche Rahmenbedingungen zu schaffen, um in Zukunft wettbewerbsfähig zu sein. Der Anteil der weiblichen Beschäftigten wird wahrscheinlich in diesen Unternehmen weiter zunehmen, da die neuen Aufgabenfelder der Logistikunternehmen, solche Anforderungen mitbringen, wo selbst oben beschriebene tradierte Unterschiede der beruflichen Trennung keinen Platz mehr haben werden.

Ob die klein- und mittelständisch strukturierten Unternehmen der Branche die Themen wie „gender mainstreaming“ und „Work-Life-Balance“ in naher Zukunft in ihr Unternehmensleitbild aufnehmen,

hängt „vom Leidensdruck“ der Unternehmen ab. Die Branche ist pragmatisch veranlagt. Solange es genügend Bewerbungen für ihre Arbeitsplätze gibt, wird sich wohl nichts verändern. Es würde überraschen, dass hier strategisch pro-aktiv gehandelt wird. Es wird zumeist erst dann reagiert, wenn es teilweise schon zu spät ist. Bestes Beispiel ist der akute Fahrermangel in der Branche. Gerade die klein- und mittelständischen Unternehmen, deren Haupttätigkeit weiterhin im Transport liegt, betrifft dieses Problem am stärksten. Wollen diese Unternehmen in Zukunft wettbewerbsfähig sein, müssen sie Signale erkennen und entsprechend handeln.

Frauen in Logistikberufen

Der vorige Datenteil dieses Kapitels zeigt, dass Frauen in der Logistik zwar immer noch unterrepräsentiert sind, aber er zeigt auch, dass mittlerweile einige Tausend Frauen in den unterschiedlichsten Logistikberufen tätig sind und allen Voraussagen nach, werden es zukünftig mehr sein.

Wie Frauen zur Logistik gekommen sind, sich ihre Wege in Logistikberufen gestalten oder auch noch gestalten können, ist Inhalt dieses Teils. Stellvertretend für die vielen tausend in der Logistik tätigen Frauen, werden in diesem Teil acht Frauen mit ihren logistischen Tätigkeiten vorgestellt und zwar durch Lebensläufe mit zum Teil sehr detaillierten Ausführungen über den Werdegang und die Tätigkeiten bzw. einen kurzen Bericht über eine „außergewöhnliche„ Studentin, zwei Zeitungsartikel und zwei Interviews.

Lebensläufe von:

- **Sahra Rechenberg**
Auszubildende zur Berufskraftfahrerin
- **Kathrin Ullrich**
Auszubildende zur Kauffrau Spedition und Logistikdienstleistung
- **Andrea Reckmann**
Abteilungsleiterin und „frisch gebackene“ Absolventin der SRH Fachschule Hamm
- **Iris Greil**
Berufskraftfahrerin

- **Ilka Göke**
Personalreferentin

- **Susanne Schildknecht**
Niederlassungsleiterin

Zeitungsartikel über

- „Nachwuchsspediteure in Top-Form“ sowie
- „Steffes gewinnt Nachwuchspreis“

Interviews mit:

1. **Alexandra Steffes**
Gewinnerin des Nachwuchspreises Spedition und Logistik 2007 sowie
2. **Marion von der Hand**
Global Supply Management Director der Leoni Bordnetz-Systeme GmbH & Co. KG in Kitzingen.

An dieser Stelle einen **herzlichen Dank**

- an die fünf **Frauen**, die ihre Lebensläufe für diese Veröffentlichung zur Verfügung gestellt haben,
- an die **Deutsche Logistik-Zeitung**, Hamburg, für die Übernahmemöglichkeit der Artikel und des Interviews sowie
- an **LOGISTIK HEUTE**, München, für die Übernahmemöglichkeit des Interviews.

Lebensläufe von Frauen

Die folgenden fünf Lebensläufe und der kurze Bericht über eine Studentin zeigen, dass Frauen – bis auf eine – eher zufällig oder aufgrund von Neigungen einen Beruf in der Logistikbranche erlernen oder ergriffen haben.

Sahra Rechenberg

Auszubildende zur Berufskraftfahrerin bei der Wandt Spedition Transportberatung GmbH in Braunschweig

Sahra Rechenberg ist eine der wenigen Frauen, die eine Ausbildung zur Berufskraftfahrerin absolviert und es scheint, als sei für sie ein „Kindheitswunsch“ in Erfüllung gegangen.



Sahra Rechenberg

geboren 1990 in Gifhorn

1997 – 2007

Besuch der Realschule mit Abschluss

seit 01.08.2007

Ausbildung zur Berufskraftfahrerin bei der Wandt Spedition

Bereits als Kind entwickelte ich eine Vorliebe für Technik und laut der Aussage meiner Mutter soll mein erstes gesprochenes Wort sogar „LKW“ gewesen sein. In der Schule hatten es mir die Naturwissenschaften angetan. Diese Technikliebe gepaart mit meinen Hobbys: Autos, LKW und LKW-Modelle und bestärkt durch Erfahrungsberichte von Berufskraftfahrern aus meiner Familie und aus dem Freundeskreis führten mich zu meiner Ausbildung als Berufskraftfahrerin.

Im Moment mache ich mir noch keine weiteren Gedanken über meine Zukunft, denn ich habe meinen Traumberuf gefunden und ich möchte gar nichts anderes machen als Fahren. Dies sehen anscheinend auch meine Kolleginnen und Kollegen so, denn sie sagen über mich, dass ich die geborene Berufskraftfahrerin bin.

Kathrin Ullrich

Auszubildende zur Kauffrau Spedition und Logistikdienstleistung bei der HTF Logistics AG in Kerpen

Obwohl Kathrin Ullrich eher durch einen Zufall mit der Logistikbranche in Kontakt kam, hat sie großen Gefallen an der Arbeit in diesem Bereich gefunden und möchte auch weiterhin in der Speditions- und Logistikbranche tätig sein.

Kathrin Ullrich

geboren 1986 in Frechen

1992 – 1996

Johannisschule Kleinkönigsdorf / Frechen

1996 – 2004

Abtei-Gymnasium Brauweiler / Pulheim

2005 – Juli 2005

Praktikum bei HTF Logistics AG, Kerpen

2005

Ausbildung zur Kauffrau für Spedition- und Logistikdienstleistung bei HTF Logistics AG, Kerpen

Der Wunsch, eine Ausbildung zu beginnen, wurde im 12. Schuljahr zunehmend größer, so dass ich im Dezember 2004 den Entschluss fasste, die Schule mit meinem bereits erreichten Fachabitur zu verlassen. Da zu diesem Zeitpunkt der Ausbildungsplatzmarkt sehr schlecht aussah und ich mir noch nicht im Klaren darüber war, in welche Richtung meine Ausbildung gehen sollte, bemühte ich mich zunächst um

eine Praktikumsstelle, um die Zeit bis zu den nächsten Bewerbungsterminen sinnvoll zu nutzen und mich für einen Berufszweig zu entscheiden.

Durch einen guten Bekannten meiner Familie wurde ein Kontakt zur HTF Logistics AG hergestellt. Nach einem Vorstellungsgespräch wurde mir ein sechsmo-natiges Praktikum angeboten, das ich angenommen habe. Mein Praktikum bereitete mir viel Freude und der Einblick in den Beruf der Kauffrau für Spedition- und Logistikdienstleistungen war sehr interessant.

HTF Logistics AG stellt seit 2004 Auszubildende ein und hatte 2005 erneut Ausbildungsplätze zu vergeben. Ich bemühte mich um eine Stelle und wurde zum 01.09.2005 als Auszubildende in selbigem Betrieb eingestellt.

Inzwischen habe ich meine Lehrzeit aufgrund guter Leistungen verkürzen können und werde meine Ausbildung voraussichtlich im Januar 2008 vorzeitig abschließen.

Während meiner Ausbildung arbeitete ich in unterschiedlichen Bereichen. Nach ca. einem Jahr in der Abteilung Import/Export wechselte ich in die Verkaufsabteilung/Qualitätsmanagement und wurde dort ca. sechs Monate ausgebildet. Kurzzeitig wurde mir der Bereich des Empfangs und der Zentrale zugewiesen. Anschließend wechselte ich in die Abrechnungsabteilung, in der ich bis heute tätig bin.

Andrea Reckmann

Abteilungsleiterin bei der Thiel & Hoche GmbH in Erkrath und Absolventin der SRH Fachschule Hamm

Andrea Reckmann ist eine Powerfrau pur, denn sie hat als erste Absolventin an der SRH Fachhochschule Hamm neben ihrer beruflichen Tätigkeit ihr Studium mit dem „Logistik-Bachelor“ abgeschlossen.



Foto: Prof. Dr. Ulrich Franke, Prof. Dr. Markus Fittinghoff, Andrea Reckmann B.Sc., Andreas Buchloh

Mit der erfolgreichen Verteidigung ihrer Bachelor-Thesis war es am 28.08.2008 soweit. Andrea Reckmann konnte als erste Absolventin der 2005 gegründeten privaten FH Hamm Gratulationen entgegennehmen. Neben dem Dekan des Fachbereiches Logistik, Prof. Dr. Markus Fittinghoff, gratulierte auch ihr an-

wesender Chef zum Prädikatsexamen. Denn Andrea Reckmann ist voll berufstätig und studiert „eigentlich“ berufsbegleitend. Dass die sympathische Powerfrau ihr anspruchsvolles Logistik-Studium allerdings in nur sechs Semestern, der Zeit für Vollzeit-Studenten, absolvierte, erstaunt an der Fachhochschule Hamm heute niemanden mehr.

„Das fachliche Engagement in den Vorlesungen, ihre Disziplin und ihre Leistungen waren für uns alle in Hamm – Studierende wie Dozenten – ein großer Ansporn“, resümiert Prof. Fittinghoff.

Bei der Frage nach ihren nächsten Zielen schmunzelt Andrea Reckmann. Die junge Frau ist im Gedanken schon wieder ein klein wenig bei ihren beiden Abteilungen – Logistik und Materialwirtschaft – die sie in Erkrath führt - eben eine Powerfrau.

Andreas Buchloh, Geschäftsführer der in Erkrath ansässigen Thiel & Hoche GmbH, ließ es sich dann auch nicht nehmen, seine erfolgreiche Mitarbeiterin zur mündlichen Abschlussprüfung zu begleiten.

(Quelle: SRH Fachhochschule Hamm)

Iris Greil

Berufskraftfahrerin bei Wandt Spedition Transportberatung GmbH in Braunschweig

Iris Greil ist nach einer Familienphase durch eine Umschulung Berufskraftfahrerin geworden und mit diesem Berufswechsel sehr zufrieden.



Iris Greil

geboren 1957 in Braunschweig

1973 - 1976

Ausbildung zur Kfz-Mechanikerin

1976 - 1983

bei verschiedenen Arbeitgebern u.a. als Mechanikerin, FahrerIn, Betriebschlosserin und GabelstaplerfahrerIn gearbeitet

1983 – 1995

Mutter geworden und zwölf Jahre in einem Blumengeschäft tätig

1995 – 1999

wieder als FahrerIn tätig

1999 – 2000

Umschulung zur Berufskraftfahrerin

seit 2000

Berufskraftfahrerin bei der Wandt Spedition

Wie an meinen beruflichen Tätigkeiten zu erkennen ist, hatte ich schon immer eine Vorliebe für technische Tätigkeiten. Kurz vor meiner Umschulung war ich 14 Tage arbeitslos und beim Arbeitsamt wurde mir die Frage gestellt, was ich am besten könne und am liebsten mache. Meine Antwort lautete: „fahren“. Somit entschied ich mich für die Umschulung zur Berufskraftfahrerin, die ich sehr erfolgreich abgeschlossen habe.

Bei meiner jetzigen Tätigkeit reizt mich am meisten, dass ich nicht eingesperrt bin und viel herum komme. Ich bin die ganze Woche unterwegs – heute hier und morgen da, das kann auch gerne so weitergehen. Ob ich noch einmal etwas anderes machen möchte als Fahren, z.B. eine Lager- oder Bürotätigkeit übernehmen, kann ich zurzeit gar nicht sagen, denn ich fühle mich als Berufskraftfahrerin rundum wohl.

Ilka Göke

Personalreferentin bei der DACHSER GmbH & Co. KG in Dortmund

Ilka Göke ist auf Umwegen zur Logistik gekommen und wusste nach eigener Aussage nicht wirklich, was Logistik alles beinhaltet, als sie eine Anzeige für eine Personalreferentin eines großen Logistikdienstleister in einer Zeitung las. Sie hat den Schritt in die Logistik nie bereut und fühlt sich hier „pudelwohl“. Insbesondere hat sie gemeinsam mit ihrem Arbeitgeber eine vorbildliche Lösung für die Familienphase/Kinderbetreuung mit Teilzeittätigkeiten oder ganz wenig Arbeiten realisieren können und ist somit ein gutes Beispiel, wie „Mutter sein“ und Karriere unter einen Hut zu bringen sind.

Ilka Göke

geboren 1972 in Unna

1991 – 1994

Ausbildung zur Bankkauffrau Sparkasse Unna

1994 – 1995

Bankkauffrau Sparkasse Unna

1995 – 1999

Studium der Wirtschaftswissenschaften FH Bochum

1999 – 2000

Abteilungsleiterin persona service GmbH & Co. KG

seit 2000

Personalreferentin bei DACHSER GmbH & Co. KG, ZN Dortmund

Nach meinen Abitur 1991 machte ich eine Ausbildung zur Bankkauffrau, da mir schon früh klar war, dass ich einen kaufmännischen Beruf ausüben möchte, der viel mit Menschen zu tun hat.

Nach der Ausbildung wurde ich in ein Angestelltenverhältnis übernommen. Nach gut anderthalb Jahren kam bei mir allerdings der Wunsch auf, mich weiterzubilden und natürlich damit verbunden auch weiterzukommen. Da mein damaliger Arbeitgeber kein besonderes Interesse daran hatte, beschloss ich die Sicherheit der Sparkasse zu verlassen und absolvierte ein Studium der Wirtschaftswissenschaften an der Fachhochschule Bochum.

Dabei kristallisierte sich sehr schnell heraus, dass ich mein Interesse an kaufmännischen Tätigkeiten in Verbindung mit meiner hohen Kundenorientierung mit meinen Neigungen und Fähigkeiten am sinnvollsten in der Personalarbeit, insbesondere im Trainingsbereich, verbinden kann. Daher richtete ich mein Hauptstudium in erster Linie auf Personal und Unternehmensführung aus. Begleitend dazu hielt ich Tutorien und hatte das große Glück, zwei sehr interessante Praktika durchführen zu können – das eine im Bereich Human Resources Training and Development bei Kraft (damals Kraft Jacobs Suchard) in Bremen, das andere bei Kienbaum Management Consultants in Gummersbach.

Nach erfolgreichem Abschluss meines Studiums begann ich bei persona service GmbH & Co. KG als Trainerin für die internen Mitarbeiter. Um das Geschäft zu erlernen, begann meine Tätigkeit in einer

Niederlassung als Trainee. Nach bereits sechs Wochen wurde ich zur Abteilungsleiterin der Kaufmännischen Abteilungen ernannt. Leider ergab es sich daher, dass der nach einem Jahr geplante Wechsel in die Zentralverwaltung zur Aufnahme meiner ursprünglich geplanten Tätigkeit als Trainerin nicht stattfand. Aus diesem Grunde entschloss ich mich zu einem Arbeitgeberwechsel.

Als ich die Anzeige für eine/n Personalreferent/in der DACHSER GmbH & Co. KG in der Zeitung las, wusste ich nicht wirklich, was die Logistikbranche alles beinhaltet. Daher informierte ich mich zunächst eingehend über die Branche und natürlich über DACHSER. Da das, was ich im Zuge meiner Recherche herausfand, sehr interessant klang, habe ich mich dann beworben. Aber das, was mich dann wirklich erwartete, übertraf meine Erwartungen bei weitem. Ich erhielt mit meinen damals gerade mal 28 Jahren die Chance, in der Niederlassung in Dortmund die Personalarbeit mitzugestalten und eigenverantwortlich zu tragen. Meine Begeisterung, die Mitarbeiter und insbesondere die Auszubildenden zu fördern, damit sie in dieser derart spannenden, abwechslungsreichen und flexiblen Branche ihre Tätigkeit mit Freude und Elan ausüben, ist bis heute ungebrochen.

Im Jahre 2002 wurde ich das erste Mal schwanger. Meinen Job wollte ich dennoch nicht aufgeben. Glücklicherweise wollte mich mein Niederlassungsleiter auch nicht gehen lassen. So einigten wir uns darauf, dass ich meine Tätigkeit direkt nach dem Mutterschutz wieder aufnahm, allerdings habe ich

meine Arbeitszeit auf 25 Wochenstunden reduziert. Um mich zu entlasten und eine optimale Betreuung der Mitarbeiter zu gewährleisten, wurde eigens eine Assistentin eingestellt, die mich in allen Bereichen unterstützt und nach einer gewissen Zeit einige Bereiche eigenständig bearbeitete. Zusätzlich erhielt ich ein Homeoffice, um Tätigkeiten, die keine Anwesenheit erfordern, von zu Hause ausüben zu können.

2006 kam mein zweiter Sohn zur Welt. Leider bedeutete dies für mich, meine Position doch zunächst abzugeben, da ich für zwei Kinder keine optimale Betreuung gewährleisten konnte. So übernahm meine Assistentin meine Position. Aber der Wunsch, nicht ganz zu Hause zu bleiben, war bei mir immer noch da. So trafen mein Chef und ich die Vereinbarung, dass ich auf Abruf zur Verfügung stehe. Ich kann weiterhin Schulungen und den innerbetrieblichen Unterricht halten, teilweise Vorstellungsgespräche führen, an Messen teilnehmen etc. Die Vorbereitung dafür und weitere Tätigkeiten, mit denen ich meine Nachfolgerin unterstützen kann, mache ich weiterhin von zu Hause aus. So kann ich in meiner derzeitigen Situation meine Familie mit meiner Arbeit optimal miteinander verbinden und ich hoffe sehr, in absehbarer Zeit meinem Arbeitgeber wieder verstärkt zur Verfügung stehen zu dürfen.

(Anmerkung: Der o.g. Wunsch von Frau Göke ist mittlerweile in Erfüllung gegangen, seit dem 1. Dezember 2008 ist sie wieder an ihrem alten Arbeitsplatz tätig.)

Susanne Schildknecht

Niederlassungsleiterin der Briefniederlassung Magdeburg der Deutsche Post World Net

Susanne Schildknecht gehört zu den wenigen Frauen, die sich bereits bei der Auswahl des Studiums für die Logistik entschieden hat und eine Führungsposition in der „Männerdomäne“ einnimmt. Ihr Beruf als Logistikerin macht ihr nach eigener Aussage sehr viel Freude. „Er ist abwechslungsreich und die Zusammenarbeit mit den Menschen aus der Praxis macht Spaß und die Arbeit ist mit vielen Herausforderungen verbunden“.



Susanne Schildknecht

geboren 1963 in Ulm/Donau

1983 – 1987

Studium an der Fachhochschule für Wirtschaft in Pforzheim mit dem Studienschwerpunkt: Logistik /

*Beschaffung und Wertanalyse und dem Abschluss:
Dipl. Betriebswirtin (FH)*

1991 – 1999

Verlagsgruppe Weltbild; Betriebsleiterin

1988 – 1991

Versandhaus Klingel, Assistentin der Betriebsleitung

seit 2000

*heute unterschiedliche Aufgabenstellungen im
Konzern Deutsche Post World Net*

Als Niederlassungsleiterin der Briefniederlassung Magdeburg der Deutschen Post World Net bin ich verantwortlich für die operative Führung von ca. 1.600 Beschäftigten. Die Niederlassung ist in sechs Abteilungen gegliedert, darunter die drei Betriebsabteilungen – Briefzentrum, Auslieferung und Verkehr. In der Abteilung Briefzentrum werden die Briefe aus der Region Postzeitzahl 39 abends auf die abgehenden anderen 48 Briefniederlassungen sortiert und morgens die eingehenden Briefe auf die Zustellstützpunkte in unserem Auslieferungsbereich.

In der Abteilung Auslieferung werden die Briefe zugestellt, wir haben 39 Zustellstützpunkte auf einer Fläche von ca. 9000 qkm.

In der Abteilung Verkehr werden nachmittags die Fahrten für die Briefkastenleerungen durchgeführt, in der Nacht fahren wir die Ausgangspost in die anderen Briefniederlassungen und morgens werden die Zustellstützpunkte versorgt.

In der Niederlassung Magdeburg sind ca. 60 Fahrer fest angestellt, für die weiteren Fahrten, ca. 50 % unseres

Transportaufkommens, werden Transportunternehmen beauftragt.

In unserer Niederlassung haben wir einen Fahrzeugbestand von ca. 500 Fahrzeugen, der überwiegende Teil wird natürlich in der Zustellung eingesetzt und hat unter 2,8 t Gesamtgewicht. In der Abteilung Verkehr haben wir Fahrzeuge zwischen 3,5 t und 18 t Gesamtgewicht im Einsatz.

Bei dieser Aufgabe war es für mich notwendig, die fachliche Eignung zum Führen eines Güterkraftunternehmens zu erlangen. Die Ausbildung absolvierte ich in einer siebentägigen Schulung bei IGS in Köln und konnte eine Woche später meine Prüfung bei der IHK Magdeburg erfolgreich absolvieren.

Mein beruflicher Werdegang führte mich jedoch nicht direkt in die Transportlogistik. In meinem Studium der Betriebswirtschaftslehre spezialisierte ich mich zwar auf Logistik, aber hauptsächlich auf die innerbetriebliche Logistik.

Nach meinem Studium (1987) war ich drei Jahre beim Versandhaus Klingel/Pforzheim als Assistentin der Betriebsleitung tätig (01/88 – 02/91). Das Versandhaus Klingel ist drittgrößter Warenversender in Deutschland. Dort lernte ich in kurzer Zeit die gesamte Abwicklungslogistik eines Versandhauses kennen. Darunter fallen die Wareneingangsprozesse, die Nachschubprozesse, die Kommissionierung, die Packerei und die Postauflieferung inkl. Verzollung und natürlich die Retourenprozesse für Rücklieferungen vom

Kunden. In einem Versandhaus sind fast alle Prozesse IT- und Technik gestützt, so dass umfangreiche Konzept- und Planungsphasen notwendig sind, um die Prozesse sicher zu installieren. Die größte Herausforderung war, ein komplettes Versandhaus in der Schweiz in Betrieb zu nehmen, eine Aufgabe bei der ich fachlich und auch persönlich viel lernen konnte.

In 03/91 wechselte ich als Betriebsleiterin zur Verlagsgruppe Weltbild in Augsburg. Zur Verlagsgruppe gehören Buchverlage, Zeitschriften, Buchhandlungen und der größte clubfreie Versandhandel im deutschsprachigen Raum. Ich war verantwortlich für die Führung von ca. 600 Beschäftigten in Lager und Versand. Das Auslieferungsvolumen betrug ca. 40.000 bis 100.000 Pakete pro Tag, das Lagervolumen umfasste ca. 50.000 Palettenstellplätze, die in sieben Außenlagern untergebracht waren. Der Transport von den Lagern an die Versandstätten wurde über Transportunternehmer organisiert.

In die Verantwortung als Betriebsleiterin fiel nicht nur die operative Führung, sondern auch die permanente Entwicklung und Installation der innerbetrieblichen Logistik und deren Optimierung.

Im Januar 2000 wechselte ich zur Deutschen Post AG in Bonn als Projektleiterin „Produktion Philatelie“. Die Philatelie verschickt an Sammler (Abonnenten und Einzelbesteller) die postfrischen Briefmarken, sobald sie ausgegeben werden. Zu dem erweiterten Sortiment gehören Sammlerprodukte rund um die Post und seit kurzem auch Münzen.

Die Aufgabenstellung war, drei historisch gewachsene Auslieferstätten (Frankfurt/Main, Berlin und Weiden/Oberpfalz) mit einem Aufliefervolumen von ca. 20.000 Sendungen/Tag so zu optimieren, dass die Auslieferungsgeschwindigkeit deutlich gesteigert und Rationalisierungseffekte von über 50 % erreicht werden können.

Mit dem Projektteam gelang es, in nur zwei Jahren ein Logistikzentrum in Weiden/Oberpfalz zu errichten. Dabei wurden die IT-Systeme komplett abgelöst und die Prozesse werden heute vom Wareneingang bis über die Lagerung, den Nachschub, die Kommissionierung und Auslieferung durchgängig IT- und Technik gestützt. In der Kommissionierung wurde die Kommissioniertechnik – Pick by light⁴ – eingeführt, d. h. Kommissionierende werden über Leuchtanzeigen geführt. Die Sendungen werden nun am Tag nach der Bestellung postalisch ausgeliefert, die Qualität ist deutlich gestiegen und die Rationalisierungsziele konnten noch übertroffen werden.

In einem zweiten Schritt wurde das Kundenservicecenter der Philatelie auch von Frankfurt/Main nach Weiden verlagert, auch dort wurden wesentliche Prozessoptimierungen durchgeführt.

⁴ Pick-to-Light - "Kommissionieren nach Licht"

Bei diesem Kommissioniersystem ist an jedem Lagerfach eine Signallampe mit z.B. einem Zifferndisplay, einer Quittierungs- und Korrekturtaste angebracht. Steht der Packbehälter an der "Pickposition" leuchtet an demjenigen Lagerfach, aus welchem Ware zu entnehmen ist, die Signallampe auf und auf dem Display erscheint die zu entnehmende Anzahl. Die Entnahme wird mittels der Quittiertaste bestätigt und die Bestandsänderung wird an das Lagerverwaltungssystem zurückgemeldet.

Nach dem Projekt Philatelie übernahm ich innerhalb der Deutschen Post noch zwei Projektaufgaben und nach deren Abschluss bekam ich die Aufgabenstellung „Niederlassungsleitung Brief“ – das eigentliche Kerngeschäft der Post.

Die Aufgabenstellung ist umfangreich – im Briefzentrum werden hochleistungsfähige Sortiermaschinen eingesetzt – die tägliche Tourenplanung ist umfangreich und wird durch moderne Scanntechnik unterstützt und die Zustellung muss täglich pünktlich und qualitativ hochwertig sichergestellt werden.

Artikel aus der Deutschen Logistik-Zeitung

In den nachfolgenden Artikeln aus der Deutschen Logistik-Zeitung (DVZ) zeigt sich eindrucksvoll, wie zielstrebig und gut ausgebildet junge Frauen heutzutage ihr Berufsleben gestalten.

Nachwuchsspediteure in Top-Form

Siegerehrung für Nachwuchspreis Spedition und Logistik am 10. November



Die Spitze der deutschen Nachwuchsspediteure (von links): Philipp Holtgreve, Julia Zurlutter, Sandra Götz, Claudia Graul, Alexandra Steffes und Tania Hailer lösten ihre knifflige Aufgabe mit Bravour.

Quelle: Deutsche Logistik-Zeitung

Die Jury war beeindruckt: Abgeklärt und gekonnt präsentierten die sechs Finalisten im Wettbewerb um

den Nachwuchspreis Spedition und Logistik 2007 ihren Lösungsansatz für eine knifflige Aufgabe. Sie sollten einen Schwertransport von Deutschland in den brasilianischen Urwald organisieren. „Sie haben ein tolles Niveau gezeigt und es uns mit der Entscheidung nicht leicht gemacht“, sagte Juryvorsitzender und Fiata-Präsident Manfred F. Boes nach dem Wettbewerb.

Die starken Leistungen waren nicht erstaunlich, denn bei den Teilnehmern handelte es sich ausschließlich um Nachwuchsspediteure, die ihre Abschlussprüfung in diesem Jahr mit der Note 1 bestanden hatten. Für das Finale hatten sich Philipp Holtgreve (TNT), Julia Zurlutter (Hellmann), Sandra Götz (Donau Speditionsgesellschaft Kiessling), Claudia Graul (Schenker), Alexandra Steffes (Kühne + Nagel) und Tania Hailer (Panalpina) qualifiziert. In einer hauchdünnen Entscheidung setzten sich schließlich Hailer, Graul und Steffes durch. Sie werden zum Unternehmertag des DSLV am 9. und 10. November nach Köln eingeladen und dort von Bundesverkehrsminister Wolfgang Tiefensee geehrt. Dort wird auch der Sieger bekannt gegeben, der Deutschland im Nachwuchswettbewerb des Weltspediteursverbandes Fiata vertritt.

Der Nachwuchspreis Spedition und Logistik ist eine gemeinsame Aktion des Deutschen Speditions- und Logistikverbandes (DSLV), der DVZ Deutsche Logistik-Zeitung und der Aktiv Assekuranz.

Quelle: Deutsche Logistik-Zeitung

Steffes gewinnt Nachwuchspreis

Verkehrsminister Tiefensee ehrt Sieger des DSLV- und DVZ-Wettbewerbs



Vertritt als deutsche Siegerin ihr Land beim weltweiten Fiata-Wettbewerb 2008: Alexandra Steffes.

Quelle: Deutsche Logistik-Zeitung

Alexandra Steffes (22) aus Mannheim hat den Nachwuchspreis Spedition und Logistik 2007 gewonnen. Bundesverkehrsminister Wolfgang Tiefensee und Juryvorsitzender Manfred F. Boes überreichten die Auszeichnung während des DSLV-Unternehmertags in Köln an die bei Kühne + Nagel ausgebildete Kauffrau für Spedition und Logistikdienstleistung. Der Preis wurde gemeinsam vom Deutschen Speditions- und Logistikverband und der DVZ ausgeschrieben. Sponsor ist die Aktiv Assekuranz. Die Siegerin wird Deutschland im kommenden Jahr beim „Young Forwarders of the Year Award“ des Weltspeditionsverbandes Fiata vertreten.

Teilnehmen durften nur Speditionskaufleute, die ihre Ausbildung mit der Note „sehr gut“ abgeschlossen

hatten. Im Finale setzte sich die Seefracht-Spezialistin knapp vor Tanja Hailer (Panalpina Weltransport, Stuttgart) durch. Dritte wurde Claudia Graul (Schenker Deutschland AG, Bremen/Leipzig). Damit war der Triumph der Frauen in der oft von Männern geprägten Speditionswelt perfekt.

Die Jury war beeindruckt von den Leistungen aller Finalisten, die einen komplizierten Transport aus dem Berliner Umland in den brasilianischen Urwald organisieren mussten. „Alle Kandidaten waren hervorragend. Das beweist, auf welchem hohem Niveau die Ausbildung in unserer Branche inzwischen angekommen ist“, lobte Jury-Vorsitzender und DSLV-Vizepräsident Manfred F. Boes.

Quelle: Deutsche Logistik-Zeitung

Anmerkung:

Alexandra Steffes ist 2008 Europameisterin beim Nachwuchswettbewerb „International Young Freight Forwarder Award of the Year“ des Weltspeditionsverbandes Fiata geworden und hat Europa im September beim Fiata-Weltkongress in kanadischen Vancouver vertreten.

2008 hat wieder eine Frau, Alina Wenzel, den Nachwuchspreis Spedition und Logistik gewonnen und wird 2009 Deutschland auf europäischer Ebene vertreten.

Interviews mit Frauen

Die nachfolgenden zwei Interviews aus der Deutschen Logistik Zeitung und aus LOGITIK HEUTE stellen zwei unterschiedliche Frauen vor:

- Eine junge, aufstrebende Kauffrau für Spedition und Logistikdienstleistung bei einem großen Logistikdienstleister und
- eine „gestandene“, erfahrene Logistikerin bei einem Automobilzulieferer.

DVZ-Interview: Man sollte stressresistent und offen sein

Nachwuchspreisträgerin Alexandra Steffes über ihre Erfahrungen in der Speditionsbranche



*Strahlende Siegerin:
Alexandra Steffes
(Kühne + Nagel).*

*Quelle: Deutsche
Logistik-Zeitung*

Note „sehr gut“ in der Abschlussprüfung zum Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistungen; dann ein erstklassiger Auftritt vor einer Expertenjury: Alexandra Steffes (Kühne + Nagel) hat den „Nachwuchspreis Spedition und Logistik 2007“ gewonnen. Über ihre Erfahrungen während der Ausbildung und die Perspektiven in der Speditionsbranche sprach die 22-jährige mit DVZ-Chefredakteur Björn Helmke.

Frau Steffes, herzlichen Glückwunsch zum Sieg beim Nachwuchspreis Spedition und Logistik. Was hat Sie dazu bewogen, eine Berufsausbildung in der Speditionsbranche anzufangen?

Ich habe mich immer für Organisationsaufgaben interessiert und wollte auch beruflich etwas in dieser Richtung machen. Mein Vater gab mir den Ratschlag, ich solle es mal in einer Spedition probieren. Daraufhin habe ich ein Praktikum bei der Spedition Späth, einer kleinen Lkw-Spedition in Pfungstadt, absolviert. Das hat mir gefallen und ich habe dort auch nach Ende des Praktikums nebenher gearbeitet. Da war für mich klar, dass ich auf jeden Fall in die Speditionsbranche will.

Was ist das Besondere an einer Spedition gegenüber Banken oder Industrie?

Der positive Stress, das Leben. Es ist immer etwas los. Man muss schnell agieren und reagieren. Und Spedition ist relativ bodenständig und nicht so abgehoben wie zum Beispiel Banken. Die Arbeitsatmosphäre ist angenehm locker. Es macht einfach Spaß.

Sie haben sich mit Kühne + Nagel für ein großes Unternehmen als Ausbildungsbetrieb entschieden. Warum?

Ich habe viele Bewerbungen geschrieben und hatte auch relativ viele Zusagen. Für K+N habe ich mich dann bewusst entschieden, weil es ein großes Unternehmen ist, aber auch Tradition hat, eine Familientradition. Die Mannheimer Niederlassung, in

der ich gelernt habe, ist sehr familiär. Trotzdem hatte ich die Möglichkeit, alles zu lernen und in alle Bereiche reinzuschauen: Seefracht, Luftfracht, Landverkehr und auch die Kontraktlogistik.

Haben sich Ihre Erwartungen an die Ausbildung erfüllt?

Ja.

Was hat Ihnen in der Ausbildung besonders viel Spaß gemacht und was weniger?

Die Berufsschule war zwar nicht langweilig, aber sehr langwierig. Es wurde Lernstoff sehr langsam durchgekaut, den man uns viel schneller hätte beibringen können. Kopieren, Telefondienst und andere typischen Azubiaufgaben gehörten nicht zu meinen Lieblingsbeschäftigungen, aber auch damit konnte ich leben, weil ich auf der anderen Seite auch anspruchsvollere Ausgaben selbstständig bearbeiten durfte. Besonders in der Seefracht, wo ich jetzt auch tätig bin, hat es mir sehr gut gefallen. In der Kontraktlogistik hatte ich sehr viele Möglichkeiten, Einblick in das Lagermanagement zu bekommen. Das hat sehr viel Spaß gemacht.

Hat man früh angefangen, Ihnen als Azubi im Rahmen der Möglichkeiten verantwortliche Aufgaben zu übertragen?

Ja, das wurde bei uns allen gemacht, wann immer sich die Möglichkeit dazu ergab. Es wurde natürlich kontrolliert, was wir machen. Aber wir konnten in vielen Bereichen selbstständig agieren, auch als

Urlaubsvertretung.

Hat Sie die Ausbildung insgesamt genügend auf die Praxis vorbereitet, die Sie jetzt als Mitarbeiterin im Bereich Seefracht kennen lernen?

Auf jeden Fall. Natürlich ist es noch mal etwas ganz anderes, wenn man als eigenverantwortlicher Ansprechpartner für die Kunden agiert. Da lernt man natürlich auch im Berufsleben jeden Tag dazu. Aber ich wurde in der Ausbildung soweit vorbereitet, dass ich anfangen konnte und dass ich die Aufgaben meistern konnte, die auf mich zugekommen sind.

Welche Eigenschaften muss man haben, um in Ihrem Job richtig gut zu sein?

Man sollte stressresistent und offen sein. Ich verbringe die Hälfte der Zeit in der Kommunikation mit Kunden, Reedereien oder mit Kollegen. Als Spediteur fungieren wir als Bindeglied zwischen allen Parteien.

Welche Aufstiegsmöglichkeiten gibt es in einer Spedition für junge und gut ausgebildete Speditionskaufleute?

Das ist unterschiedlich. Ich denke, die Logistik ist noch eine Branche, wo man nicht unbedingt ein BWL-Studium haben muss, um irgendwo einsteigen zu können. Man kann sich auch so hocharbeiten. Es gibt auch die Möglichkeit, ins Ausland zu gehen.

Wenn man den Willen und die Flexibilität zeigt, ist das auf jeden Fall eine Option, die auch gern gefördert und gefordert wird. Man muss eben Einsatzbereitschaft zeigen.

Frau Steffes, vielen Dank für das Gespräch und viel Erfolg bei Ihrer weiteren beruflichen Entwicklung.

Quelle: Deutsche Logistik-Zeitung

„Zur Person **Alexandra Steffes**: Die 22-jährige Alexandra Steffes wurde in Darmstadt geboren, wo sie auch ihr Abitur machte. Ihre Neigung zum Speditionsberuf entdeckte sie während eines Praktikums bei der Spedition Späth in Pfungstadt. Die Ausbildung zur Kauffrau für Spedition und Logistikdienstleistungen absolvierte sie in der Mannheimer Niederlassung von Kühne + Nagel. Dort arbeitet sie jetzt als Expedientin im Bereich Seefracht Export.“

Quelle: Deutsche Logistik-Zeitung

Interview LOGISTIK HEUTE: Frauen in der Logistik - „Die Luft wird sehr dünn“

Frauen sitzen in der Logistik nur selten in der Chefetage. **Marion von der Hand**, verantwortliche Logistikerin beim Automobilzulieferer Leoni, hat es geschafft. Axel de Schmidt, stellv. Chefredakteur LOGISTIK HEUTE, hat sie zu ihren Erfahrungen als „Bunter Vogel“ in der Männerbranche befragt.



Marion von der Hand und Axel de Schmidt, stellv. Chefredakteur LOGISTIK HEUTE

Quelle: LOGISTIK HEUTE

LOGISTIK HEUTE: Fühlen Sie sich gelegentlich einsam?

Marion von der Hand: Ich kenne keine Führungskraft, die sich nicht einsam fühlt. Die Luft wird sehr dünn.

Dann dürfte der Sauerstoffgehalt für eine weibliche Führungskraft in der Männerdomäne Logistik, noch dazu in der Automobilindustrie, doch kaum

noch messbar sein.

Wenn eine Frau mit in der Führungsmannschaft sitzt, meistens sind es nur eine oder zwei, ist sofort eine andere Atmosphäre da. Das werden Ihnen die meisten Männer bestätigen. Es soll angeblich eine bessere Atmosphäre sein. Die meisten Männer behaupten von sich, sie würden sich dann auch ordentlicher benehmen, als wenn keine Frau dabei wäre. Einsam, da haben Sie eindeutig Recht, ging es im Einkauf zu, wo ich eigentlich herkomme. Denn da gibt es in Führungspositionen in Deutschland kaum eine Frau. Da war ich in den letzten 15 Jahren schon ein Novum. Das Thema Logistik ist dann nur noch ein „Add-on“ gewesen.

Dann sind Sie, mit Verlaub, wohl eher so eine Art „Bunter Vogel“?

Ja, man fällt überall auf und steht, ohne dass man es will, teilweise dann auch im Mittelpunkt. Damit muss man lernen, umzugehen.

Hat denn dieser Status mehr Vor- oder Nachteile?

Er ist lästig.

Müssen Frauen in Führungspositionen mehr leisten, um die selbe Anerkennung wie ihre männlichen Kollegen zu bekommen?

In jungen Jahren ist das zweifelsohne meine Erfahrung gewesen. Ich gehöre hoffentlich zu der Generation, die da den Weg etwas geebnet hat. Wenn heute eine Frau mit Mitte 30 eine Führungsposition erhält, hoffe ich, dass sie nicht mehr so viel kämpfen muss. Ich habe immer zu der Kategorie gehört, 120prozentig

sein zu müssen, damit 100 Prozent anerkannt werden.

Nützt Ihnen inzwischen Ihre enorme Berufserfahrung in Einkauf und Logistik?

Ja, Lebens- und Berufserfahrung! Heute zählt die Leistung, da ist das uninteressant.

Unter welchen besonderen Bedingungen sind Sie in der Automobilzulieferindustrie tätig?

An einer Einkaufsleiterin eines Kosmetikkonzerns würde kein Mann Anstoß nehmen. Oder in der Mode. Aber bei einem Automobilzulieferer? Das kann nicht sein, das geht nicht. Da muss sich das Gegenüber erst daran gewöhnen. Bei mir gilt nicht, aha, eine Frau, da habe ich leichtes Spiel. In jungen Jahren habe ich das quasi körperlich gespürt.

Mit welchen Strategien haben Sie sich darauf eingestellt?

Durch "Learning by doing". Immer wieder. Sie fangen an, an sich selbst zu arbeiten. Da kann es auch verbal einmal brutaler zugehen. Ich habe es offen angesprochen, dann war das Eis gebrochen. Heute habe ich in der Branche einen Namen. Die meisten Lieferanten können mit dem etwas anfangen.

Wie sehen denn heute aus Ihrer Sicht die Perspektiven jüngerer Frauen in der Logistik aus?

Ich glaube nicht, dass sich da in den nächsten ein, zwei Generationen viel ändern wird. Auch dann wird man nicht sagen, Frauen in Führungspositionen in der Logistik sind etwas völlig Normales. Dazu müsste sich unsere gesamte Gesellschaft verändern.

Was sind die Grundvoraussetzungen für den Erfolg weiblicher Führungskräfte, auch in der Logistik?

Sie müssen rhetorisch gut sein. Daran müssen die meisten Frauen arbeiten.

...dabei gelten Frauen doch als ausgeprägt kommunikationsstark.

Sie können auch ganz viel reden, ohne etwas zu sagen. Es geht um Gestik, Mimik, Gesprächsführung usw. Das kann man lernen – am besten so früh wie möglich im Berufsleben.

Also aktiv in Form von Rhetorikkursen?

Ja, Frauen und Männer. Ich habe die Erfahrung gemacht, dass Männer versuchen, sich ab einer bestimmten Führungsebene sehr diplomatisch zu verhalten, niemandem auf die Füße zu treten und bloß mit heiler Haut herauszukommen. Ich glaube dagegen, dass man sehr viel weiter kommt, wenn man ganz offen miteinander kommuniziert. Damit bringe ich einen Gesprächspartner zwar kurzzeitig aus der Fassung, aber er kann mich besser einschätzen und zeigt sich mir gegenüber dann auch offener. Hinzu kommt, dass die wenigsten Männer in Führungspositionen kommen, wenn sie kein Selbstbewusstsein haben. Demzufolge brauche ich das als Frau auch. Sonst bleibt man die graue Maus in der dritten Reihe.

Normiert diese angelernte Rhetorik nicht den individuellen Charakter? Oder überspitzt gesagt, werden aus Frauen Roboter?

Man darf nie den Kontakt zur Basis verlieren. Ich muss

in der Lage sein, auf meinen Versandarbeiter zuzugehen und mich über seinen Job unterhalten können. Dann kommt keine „Norm“ in den Charakter. Bei jüngeren Universitätsabsolventen gibt es allerdings bedenkliche Tendenzen in dieser Richtung.

Welche Beobachtungen haben Sie da gemacht?

Viele kommen nach dem Prinzip „veni, vidi, vici“ und wollen ganz schnell Karriere machen. Die sind zu vor geprägt und nicht wirklich offen und breit interessiert. Es geht aber darum, über den eigenen Tellerrand zu schauen.

Es gibt also zu früh zu viele Fachidioten?

Ein klares Ja. Das liegt auch an der Schulausbildung. Es fehlt dem Führungsnachwuchs schon am Allgemeinwissen. Allerdings muss man auch sagen, dass bei der heutigen wirtschaftlichen Lage Risiken und Fehltritte nicht gefragt sind.

Gehören Sie in dieser Hinsicht zu einer begünstigten Generation?

Ja. Ich habe am Anfang meines Berufslebens einen Chef gehabt, der mein Vater hätte sein können und der mich in jeder Beziehung gefördert hat. Zu der Zeit kochten Frauen in seiner Abteilung den Kaffee und tippten auf der Schreibmaschine. Als er später in Rente ging, hat er gesagt, er hätte nie eine so komplizierte Mitarbeiterin wie mich gehabt. Ich habe eben immer alles hinterfragt. Aber, das war das Schöne, ich habe immer eine Antwort bekommen. Da klappte das Zusammenspiel. Jeder, auch jeder Mann, braucht einen

Förderer, sonst strampeln Sie sich ab, können aber nichts erreichen. Da können Sie noch so gut sein.

Welche Erwartungen haben Sie an das logistische Führungspersonal bei Leoni?

In allen Firmen merken Sie, insbesondere in denen, wo die Produktion nicht mehr dort ist, wo Sie Ihren Job machen, dass die jungen Leute heute keinen Bezug mehr zu dem haben, was sie im Prinzip machen. Wenn ich für ein komplettes logistisches Konzept von der Logistikplanung durch die ganze Kette bis zum Endkunden verantwortlich bin und die Produktion nicht kenne, also nicht weiß, wie ein Kabelsatz produziert wird, dann habe ich null Chance. Ich lege allergrößten Wert darauf, dass unsere Logistikplaner in die Werke gehen, wo die Musik spielt. Die müssen zum Lieferanten und sich mit den Materialien auseinandersetzen. Ich kann nicht in der blanken Theorie am grünen Tisch etwas machen und dann der operativen Ebene sagen: Mach' mal! Das funktioniert nicht.

Frau von der Hand, vielen Dank für das Gespräch.

Quelle: LOGISTIK HEUTE

Marion von der Hand, Jahrgang 1952, startete nach dem Abitur ihre berufliche Laufbahn in der Exportabteilung eines Glasflaschenherstellers in Düsseldorf.

- Als erste Frau in ihrer Geburtsstadt Wuppertal absolvierte sie die IHK-Ausbildung zur „Fachkauffrau Einkaufs- und Materialwirtschaft“.
- Anschließend trat sie in die Einkaufsabteilung des Automobilzulieferers Kromberg & Schubert ein. In den folgenden drei Jahrzehnten sollten Bordnetze und Kabel ihr Thema bleiben. In dieser Zeit war sie als Leiterin Einkauf und Logistik sowie in der Geschäftsführung tätig.
- Seit 2002 ist Marion von der Hand, verantwortliche Logistikerin beim Automobilzulieferer Leoni bei Würzburg. In dieser Funktion ist sie für den Serieneinkauf und die Logistik zuständig.

Quelle: LOGISTIK HEUTE