

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.

Dies zeigt sich deutlich bei der Veröffentlichung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach der ausgeübten Tätigkeit zum 31. März 2022 des Statistischen Bundesamtes. Hiernach waren im Bereich Verkehr, Logistik, Schutz und Sicherheit insgesamt 4.605.460 Personen tätig davon 1.417.162 Frauen. Dies entspricht einem Anteil von gut 30 %.

Diese Kapitel ist in 3 Teile aufgeteilt und zeigt die Tätigkeit von Frauen in der Logistik auf unterschiedliche Weisen auf. Durch

1. einen älteren Artikel von „LOGISTIK HEUTE“,
2. eine begleitende Publikation der Bundesvereinigung Logistik e.V. bei den Transport Logistic Fachforen 2019 und
3. Lebensläufe bzw. Interviews mit Frauen.

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. Auch wenn dieser Artikel bereits auf dem Jahr 2008 stammt, spiegelt er die Realität doch noch gut wider.

„Frauen in der Logistik

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 Umfrage-reihe 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.

Europias 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.

Heute bessere Möglichkeiten als je zuvor	Ja	Nein	Weiß nicht
Insgesamt	72 %	14 %	14 %
Weiblich	70 %	15 %	15 %

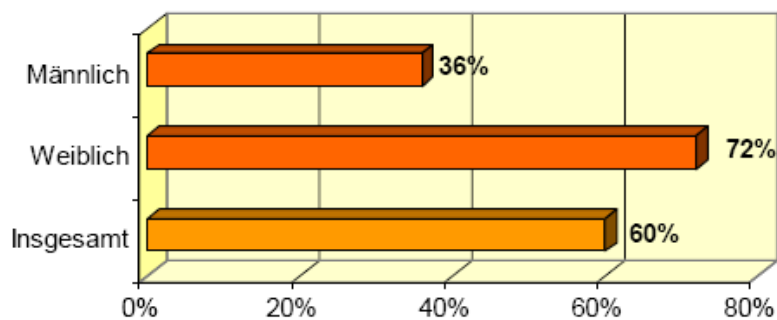
Tabelle 1: Sind die Karrieremöglichkeiten für Frauen in der Logistik heute besser als je zuvor?

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	67 %	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.



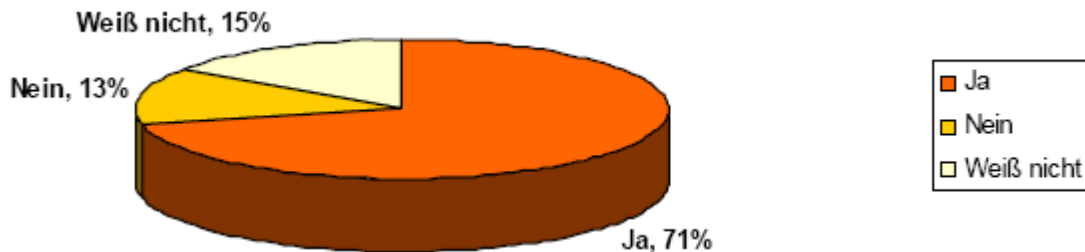
Prozent der Zustimmung unter den Befragten

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 Management 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.

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

Tabelle 3: Maßnahmen zur Steigerung der Attraktivität der Branche für Frauen

Diesbezüglich liegen keine signifikanten Unterschiede zwischen männlichen und weiblichen Befragten vor. Die oben abgebildete Tabelle illustriert, dass die Vorstellungen 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 Arbeitnehmergeeneration haben können. „Organisationen sollten sicherstellen, 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

Männerdomäne?! Chancen für und mit Frauen in der Logistik

Der Wirtschaftsbereich Logistik hat alle Chancen, beide Geschlechter für sich zu begeistern. Dennoch wird oft von der „Männerdomäne Logistik“ gesprochen. Anlässlich der Session „Männerdomäne?! Chancen für und mit Frauen in der Logistik“ auf der transport logistic 2019 in München wagt die Bundesvereinigung Logistik (BVL) e. V. einen Blick auf Tatsachen und Meinungen: Wir beleuchten, wie vielfältig der Wirtschaftsbereich Logistik ist und in welchen Berufen Frauen tätig sind.

Mit freundlicher Genehmigung der BVL dürfen Auszüge der begleitenden Publikation zur Session „Männerdomäne?! Chancen für und mit Frauen in der Logistik“ der Transport Logistic Fachforen 2019 verwendet werden. Die komplette Publikation finden Sie bei der BVL unter <https://t1p.de/sge8m>.

Ist die Logistik eine Männerdomäne?

In Logistik, Transport und Verkehr lag der Frauenanteil 2017 bei 20,7 %, ohne Berücksichtigung von Fahrzeugführer/-innen liegt der Frauenanteil bei 28,7 %. Unterstützung erfahren Frauen in der Logistik vor allem durch Netzwerke, Fördermaßnahmen wie das Förderprogramm „MentorMe“⁷, veränderte und ermutigende Stellenausschreibungen sowie erste ergonomische Anpassungen an den Arbeitsplätzen und im Arbeitsumfeld. In der öffentlichen Wahrnehmung wird die Logistik häufig mit körperlicher Arbeit in Verbindung gebracht und ist deshalb in den Berufswünschen von Frauen weit abgeschlagen.

Durch Digitalisierung wandeln sich die Tätigkeiten, und körperliche Kraft ist auch im gewerblichen Bereich keine Einstellungs Voraussetzung mehr. Der Wirtschaftsbereich Logistik bietet durch sein stetiges Wachstum und die verstärkte Einbindung hochwertiger Logistikdienstleistungen in die Wertschöpfung von Industrie und Handel vielfältige Karrieremöglichkeiten für Frauen und Männer.

Heutzutage finden sich Frauen in der Logistik überwiegend in klassischen Bürojobs, etwa im Controlling, im Einkauf oder in der Personalabteilung. Dies zeigt sich deutlich im Gehaltsreport des Logistik-Jobportals Birdiematch. Der Report berichtet unter anderem, dass der Frauenanteil im Vertriebsinnendienst doppelt so hoch ist wie im Vertriebsaußendienst.

Vergleicht man die Struktur bei den Auszubildenden 2006 und 2016, so ist der Frauenanteil in den Berufen wie Speditions-, Schiff-/Luftverkehrskauffrau oder Kauffrau für

Kurier-, Express- und Postdienstleistungen in diesem Zeitraum gesunken; bei den traditionell männlichen Ausbildungsberufen (Berufskraftfahrer, Fachkräfte für Hafenlogistik oder Lagerlogistik etc.) stieg er leicht an.

Eine eigene Auswertung der aktuellen Absolventen- und Studierendenzahlen der Deutschen Außenhandels- und Verkehrs-Akademie (DAV) zeigt, dass der Frauenanteil im Bachelor-Studiengang Logistikmanagement innerhalb der vergangenen zehn Jahre von ca. 25 % auf etwas über 30 % leicht angestiegen ist. Darüber hinaus stieg der Anteil der mit dem BVL Thesis Award prämierten Absolventinnen von 26,4 % (2011) auf 45,6 % (2018).

Ebenso ist der Frauenanteil auf Karriereveranstaltungen wie der Jobmesse „Vitamin BVL“ mit 40,2 % überdurchschnittlich und spricht für ein generelles Interesse beider Geschlechter an einem Berufseinstieg in der Logistik.

Für die Top-Führungspositionen ist das Bild jedoch differenzierter. Analysiert man die Top 100 der deutschen Logistikunternehmen, findet sich bei 18,6 % eine Frau in der Geschäftsführung – immerhin ein deutlicher Unterschied zu börsennotierten Unternehmen (DAX, MDAX, SDX und TecDAX), bei denen nur 8,6 % der Vorstandspositionen von Frauen besetzt sind. Selbst die Spitzenreiter unter den Indizes, die DAX-Unternehmen, haben auf der Führungsebene nur einen Frauenanteil von 14,5 %.¹⁰ Die Männerdomäne Logistik ist demnach bereits offener für qualifizierte Frauen, als ihr Ruf es vermuten lässt.

Die Tatsache, dass auch in der Logistik nur wenige Führungspositionen mit Frauen besetzt sind, wird kaum hinterfragt und oft mit einer fehlenden Durchsetzungsstärke begründet. Neben einem vermeintlich geringeren Selbstbewusstsein der Frauen könnte ein Grund darin liegen, dass die Arbeitgeber ausgeprägte rhetorische und steuernde Fähigkeiten erwarten, die immer noch eher Männern zugeschrieben werden. Auch klare und zum Teil umstrittene Entscheidungen trauen viele Personalverantwortliche Frauen nur in geringerem Maße zu als Männern. Dabei sind die „weiblichen“ Fähigkeiten und Eigenschaften wie Flexibilität, Serviceorientierung, konsequente Umsetzung von Zielen, Teamwork, Effizienz, Entscheidungs- und Konfliktmanagement ideal, um strategisch und federführend in Organisationen zu arbeiten.¹⁷ Studien belegen, dass sich eine höhere Diversität zudem positiv auf den Unternehmenserfolg auswirkt.

Exemplarische Erfahrungen von Frauen in der Logistik

Die Bundesvereinigung Logistik hat exemplarisch mit fünf Frauen in Fach- und Führungspositionen gesprochen. Diese drei Young Professionals und zwei erfahrene Führungskräfte schätzen die Logistik als Wirtschaftsbereich, der immer in Bewegung ist und sich dynamisch entwickelt, und engagieren sich in verschiedenen Rollen für die BVL. Bei

ihnen war der Funke übergesprungen, als sie sich in der Praxis mit logistischen Aufgabenstellungen beschäftigt hatten. Einen klaren Berufswunsch „Logistikerin“ gab es dabei nicht.

Die fünf Gesprächspartnerinnen sind:

- Sabrina Bouchenak (SB), Management Consultant, A.T. Kearney GmbH, Netzwerk Young Professionals, BVL
- Nina Rehschuh (NR), Key Account Managerin, LGI Logistics Group International GmbH, Netzwerk Young Professionals, BVL
- Eva Treu (ET), Projektlogistikingenieurin, Liebherr-Logistics GmbH, Studentische Sprecherin, BVL
- Klaudia Vollmer (KV), Head of Sales Germany, Nagel Group, stellvertretende Regionalgruppensprecherin, BVL
- Prof. Dr.-Ing. Katja Windt (KW), Mitglied der Geschäftsführung, SMS group GmbH, Vorstand, BVL

„Interessant an der Logistik finde ich, dass sie sehr greifbar ist und man sie eigentlich überall sehen kann. Logistik hat einen Impact auf jedermanns Leben, jedermann braucht Logistik, jeder nutzt sie. (SB)

„In der Ersatzteillistik ist es so: Da steht eine Maschine still, und man weiß, sie braucht dringend Teile, damit sie wieder läuft. Und genau dieses Bewusstsein, dass man was am Laufen halten kann, das ist es, was mich immer fasziniert hat. (ET)

Der Einstieg in die Logistik fiel den Frauen fachlich nicht schwerer als männlichen Absolventen. Alle berichten von einem guten Start in das Arbeitsleben, wenngleich die Männerdomäne ein Umdenken erforderte.

Als ich im Berufseinstieg war, habe ich auch gemerkt, dass man erst einmal damit umgehen muss, seine Meinung zu äußern – gerade in einer großen Männerrunde. Doch es ist für beide Seiten ein Lernprozess, der mit dem Selbstbewusstsein der Frau und der Akzeptanz aller untereinander sehr schnell erfolgreich sein kann. (NR)

Grundsätzlich fehlen der Logistik trotz ihrer entscheidenden Rolle im Unternehmen die Sichtbarkeit und die Vernetzung, sodass in den verschiedenen Abteilungen noch viel für sich und nicht im Sinne des gesamten Unternehmens gearbeitet wird. Vernetzung und positive Effekte von Vielfalt wirken sich in der Regel jedoch sehr vorteilhaft aus.

Um die vorhandene Vielfalt positiv zu nutzen, vermissen die Interviewpartnerinnen vor allem an Kolleginnen an ihrer Seite.

Ich bin überzeugt, dass die Logistik ein Wirtschaftsbereich ist, in dem einfach die Leistung zählt. Auch ich habe wahrgenommen, dass sich mit zunehmendem Alter und Karriereschritten der Anteil der mich umgebenden Frauen reduziert hat. Objektiv gibt es keine Gründe hierfür; es zu ändern, ist eine gemeinsame Aufgabe. (KV)

Logistikkompetenz zeichnet gleichermaßen sich sowohl durch die ingenieurwissenschaftliche als auch durch die kaufmännische Expertise aus. Zudem sind Menschen gefragt, die diese Expertise aufweisen und gleichzeitig mit Überzeugung dabei sind. Daher ist es erforderlich, frühzeitig auch Frauen für die Technikwissenschaften zu begeistern. Hierzu zählen neben den reinen Ingenieurwissenschaften wie Maschinenbau oder Elektrotechnik insbesondere Data Engineering und Mechatronik. (KW)

Diese Einschätzung wird durch Studien zur Berufswahl untermauert. Von Abiturientinnen mit sehr guten Leistungen im Fach Mathematik wählt nur etwa ein Viertel ein Studium in den technischen Fächern. Doch auch dort fehlt es der Logistik noch an Präsenz.

Es ist notwendig gerade jungen Menschen, die die Berufsausbildung oder das Studium starten, zu vermitteln, dass man insbesondere mit einer technischen Ausrichtung – z.B. im Rahmen des Studiums Produktionstechnik – in die Logistikbranche einsteigen kann. (KW)

Ebenso betonen alle Interviewpartnerinnen, dass die Kompetenzen und die Qualifikation der Frauen in der Logistik nicht angezweifelt werden können und ein Aufstieg, soweit es ein klares Karriereziel gibt, ohne weiteres möglich sein sollte.

Dass es wenige Frauen in Führungspositionen gibt, das liegt auf jeden Fall nicht an der Qualifikation der Frauen. Da stehen sie den Männern in nichts nach. Oft habe ich jedoch erlebt, dass Frauen nicht das notwendige Selbstbewusstsein zeigen und dass sie sich in dieser Männerdomäne selten entsprechend ihrer Qualifikation positionieren. (KV)

Neben der zu entfachenden Begeisterung identifizieren die Befragten drei große Aufgabenfelder. Zum einen: die Erwartungshaltung an die Frau in den Unternehmen. Hier müsse sie gewissermaßen Frau und Mann in einem sein.

Es ist für Frauen immer eine Gratwanderung, zu zeigen „ich habe die Fähigkeit“ Fähigkeit“, dabei aber nicht arrogant und angeberisch zu wirken. Und gerade diese Gratwanderung ist eine Fähigkeit, die muss man haben. (ET)

Zum Zweiten: die ungleiche Belastung mit Haushalt und Kindern, die eine strukturelle Benachteiligung im Beruf zur Folge hat. Auch Männern wird gesellschaftlich sehr wenig Handlungsspielraum eingeräumt.

Am Ende ist es eine Sache von Angebot und Nachfrage. Solange die Unternehmen auf genauso kompetente, aber flexiblere Mitarbeiter zurückgreifen können, werden sie sich wahrscheinlich für diesen bequemeren Weg entscheiden. Doch heute gilt es, das Potenzial

der Frauen noch stärker als Chance zur Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit zu begreifen. Es ist viel erreicht, wenn noch bessere Rahmenbedingungen bereitgestellt werden, sodass die weiblichen Fach- und Führungskräfte sich ohne schlechtes Gewissen dem Job widmen können. Für mich entscheidend ist jedoch ein Umdenken auf beiden Seiten – bei den Frauen und bei den Arbeitgebern. (KV)

Frauen haben in der Regel weniger Zeit, sich auf die Karriere zu konzentrieren, vor allem wenn Kinder da sind. Eine der Ursachen ist, dass die Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern im Haushalt noch nicht hälftig aufgeteilt ist. Dies liegt auch daran, dass für den Mann eine längere Elternzeit heute immer noch ein Karrierehemmnis darstellt, bzw. er braucht wahrscheinlich sogar mehr Zeit, um Engagement für Familie und Haushalt im Beruf wieder auszugleichen. Die Grundhaltung in unserer Gesellschaft und in den Unternehmen ist auch heute noch überwiegend schwer zu vereinbaren mit einer Familienplanung, in der sich sowohl Frau als auch Mann engagieren können. (KW)

Als dritten Punkt kritisieren die Interviewten die fehlende Einbeziehung der Männer in die Debatte. Gerade mit der Diskussion um die Frauenquote wird offenbar mehr Schaden angerichtet als Nutzen gestiftet. Man wünscht sich sowohl gemeinsames Arbeiten über Geschlechter- und Abteilungsgrenzen hinweg als auch die Einbeziehung der Männer anstelle einer starren Frauenquote.

Gerade wenn die Männer beim Thema Frauen in Führungspositionen nicht abgeholt werden, kann es leicht zu Missverständnissen kommen. Männer haben zum Teil noch nicht den Blick für all die Herausforderungen, die Frauen in ihrer Karriere und vor allem in höheren Positionen zu bewältigen haben. Ohne dieses Verständnis gestaltet sich auch eine Frauenquote sehr schwer, denn die Frau weiß dann häufig nicht, ob sie gerade nur aufgrund der Quote in ihrer Position geduldet oder für ihre Leistungen im Bereich akzeptiert und respektiert wird. Grundsätzlich ist ein Umdenken erforderlich, um die Chancen mit Frauen in der Logistik auch nutzen zu können. (NR)

Die Debatte kommt alle zwei Monate wieder, und es wird halt einfach nur geredet. Man meint immer, dass es diese zwei Lager gibt: Männer und Frauen. Aber man ist ja miteinander in den Unternehmen und muss auf Augenhöhe miteinander reden und arbeiten. Es sollte kein Gegeneinander sein, denn Frauen können nicht ohne Männer und Männer nicht ohne Frauen. (ET)

Als positiv sehen die befragten Frauen Maßnahmen, die gleiche Voraussetzungen schaffen, etwa die Anonymisierung von Bewerbungen. Darüber hinaus kann und sollte aktiv der Weg in die Logistik-Community gesucht werden, um mehr Sichtbarkeit und Informationen zu erhalten.

Die Anonymisierung von Bewerbungen finde ich tatsächlich eine gute Idee. Ich glaube, dass Frauen auf dem Papier gleichwertig oder besser sind, dass es aber zu oft noch voreingenommene männliche Führungskräfte gibt, die die Frau nicht einladen. (SB)

Eine meiner größten Chancen war das Ehrenamt bei der BVL. Meine Rolle als studentische Sprecherin bot mir ein vollständiges Netzwerk, und das hat mir unglaublich geholfen. Jetzt möchte ich diese Möglichkeit auch anderen Frauen näherbringen. Denn es wird oft unterschätzt, dass es sehr wichtig ist, sich als Frau in der Branche zu zeigen und präsent zu sein. (NR)

Essenziell ist es für die weiblichen Young Professionals, passende Vorbilder zu haben. Die Sichtbarkeit und positiven Beispiele spornen dazu an, sich ebenso in die Branche zu orientieren.

Hilfreich finde ich das Zitat ‚If she can see it, she can be it‘. Es ist wichtig, das Thema deutlich präsenter zu machen, mit Kampagnen wie den Logistik-Heldinnen, und so zu zeigen: Da gibt es Frauen, die haben ganz tolle Karrieren in der Logistik gemacht und haben sehr viel Vertrauen in sich und ihre Kompetenzen. Damit ermutigt man die jungen Frauen, mehr daran zu glauben, dass sie ebenso Karriere in diesem Bereich machen können. (SB)

Frauen in Logistikberufen

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 sieben Frauen mit ihren logistischen Tätigkeiten vorgestellt und zwar durch Lebensläufe mit zum Teil sehr detaillierten Ausführungen über den Werdegang und die Tätigkeiten sowie 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
- **Ilka Göke** – Personalreferentin
- **Susanne Schildknecht** – Niederlassungsleiterin

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 erlernten oder ergriffen haben.

Sahra Rechenberg – hat die Ausbildung zur Berufskraftfahrerin bei der Wandt Spedition Transportberatung GmbH in Braunschweig absolviert

Sarah 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.

(Anmerkung: Ob Sahra Rechenberg weiterhin als Berufskraftfahrerin tätig ist, ist leider nicht zu recherchieren.)

Kathrin Ullrich – hat eine Ausbildung zur Kauffrau Spedition und Logistikdienstleistung bei der HTF Logistics AG in Kerpen absoviert

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 Herrn Holger Burckart, einem guten Bekannten meiner Familie und Aufsichtsratsvorsitzender der Firma HTF Logistics AG, wurde der Kontakt zu Herrn Bormann, Vorstandsvorsitzender der genannten Firma, hergestellt.

Herr Bormann lud mich zu einem Vorstellungsgespräch ein und bot mir daraufhin ein sechsmonatiges Praktikum an.

Mein Praktikum bereitete mir viel Freude und der Einblick in den Beruf der Kauffrau für Spedition- und Logistikdienstleistungen war sehr interessant.

Die Firma 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.

(Anmerkung: Heute ist Kathrin Ullrich Ausbildungskoordinatorin bei der Lidl Vertriebs GmbH & Co. KG Kerpen.)

Andrea Reckmann – 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.



Prof. Dr. Ulrich Franke, Prof. Dr. Markus Fittinghoff, Frau Andrea Reckmann B.Sc., Herr 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 anwesender 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. 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.

„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.

(Quelle: Pressemitteilung der SRH Fachhochschule Hamm)

(Anmerkung: Heute ist Andrea Reckmann Geschäftsführerin, STC GmbH & Co. KG (ein Unternehmen der Thiel & Hoche Gruppe))

Ilka Göke – ehemalige 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 Logistikdienstleisters 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 meinem 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: Heute heißt Sie Ilka Gahr-Göke und ist Personalleiterin GÜLICH GRUPPE, Prokurist GÜLICH GRUPPE Gebäudedienste GmbH & Co. KG.)

Susanne Schildknecht – ehemalige 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

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 Mitarbeitern. 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 (= Vorläufe), in der Nacht fahren wir die Ausgangspost in die anderen Briefniederlassungen (= Hauptläufe) und morgens werden die Zustellstützpunkte versorgt (= Nachläufe). In der Niederlassung Magdeburg sind ca. 60 Fahrer fest angestellt, die weiteren Fahrten, ca. 50 % unseres Transportaufkommens, werden an Transportunternehmer 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 aber Fahrzeuge zwischen 3,5 t und 18 t Gesamtgewicht im Einsatz.

In 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 der Fa. IGS und konnte dann 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 meine 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 incl. 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 Mitarbeitern 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 light¹ – eingeführt, d. h. der Kommissionier wird über Leuchtanzeigen geführt. Die Sendungen werden nun am Tag

¹ Pick-to-Light - "Kommissionieren nach Licht"

Bei diesem Kommissioniersystem ist an jedem Lagerfach eine Signallampe mit z.B. einem Zifferndisplay, einer Quittierungstaste und einer 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 der Bestellung postalisch aufgeliefert, 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.

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 Scantechnik unterstützt und die Zustellung muss täglich pünktlich und qualitativ hochwertig sichergestellt werden.

(Anmerkung: Heute ist Susanne Schildknecht in Bonn bei der VP Solutions Design MLEMEA, Deutsche Post DHL - DHL Supply Chain tätig.)

Interviews mit 2 Frauen

Die nachfolgenden zwei Interviews aus der Deutschen Logistik Zeitung und aus LOGITIK HEUTE stellen zwei unterschiedliche Frauen vor. Auch wenn diese Interviews älter sind, zeigen Sie die Tätigkeit von Frauen in der Logistik nach wie vor gut auf.

- 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 Speditiionsbranche



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 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 stress-resistent 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

(Anmerkung: Heute ist Alexandra Steffes Key Account & Sales Support Manager bei APL Logistics in Hamburg.)

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 vorgeprägt 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 gehabt, wie mich. 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 auseinander setzen. 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.

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 zum „Fachkaufmann 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*

(Anmerkung: Marion von der Hand ist nach über drei Jahrzehnten in der Automobilzuliefererbranche 2014 in den Ruhestand getreten.)