

HEULEN NÜTZT NIX!



TIPPS FÜR DIE KARRIEREPLANUNG | ERFOLGREICHE VORBILDER

GENDER FACTS | ERZIEHUNGSSACHE | RAN AN DIE TECHNIK

Im Mai 1957 verabschiedete der Deutsche Bundestag das Gesetz über die Gleichberechtigung von Mann und Frau auf dem Gebiet des bürgerlichen Rechts. Ein Jahr später trat es in Kraft. Laut Artikel 3 Abs. 2 des Grundgesetzes sind Männer und Frauen seither gleichberechtigt. Jedenfalls auf dem Papier.

Um es geschönt zu sagen: In der Praxis lief natürlich anfangs nicht alles rund. Das Bollwerk der historisch gewachsenen patriarchalen Gesellschaft musste Stück für Stück abgetragen werden. Dazu bedurfte es starker Frauen, wie Simone de Beauvoir und Alice Schwarzer, die als Ikonen des Feminismus für die Gleichberechtigung der Frauen im Alltag kämpften und vielen Mut machten, es ihnen gleich zu tun.

Heute, 60 Jahre später, sind diese Kämpfe vermeintlich ausgestanden, schließlich lenkt seit Jahren eine Frau die Geschicke der Bundesrepublik und an der Spitze des Internationalen Währungsfonds steht ebenfalls eine Frau. Selbst rechtspopulistische Parteien kommen nicht mehr ohne sie in Führungspositionen aus.

Daher ist es nicht verwunderlich, dass junge, erfolgreiche Frauen unter dreißig von den Fragen nach Gleichberechtigung und Feminismus peinlich berührt zuweilen auch genervt sind. Ihnen sagen die Bücher und Texte Schwarzers und Beauvoirs nichts. Ganz im Gegenteil, sie wirken wie aus der Zeit gefallen, waren die Umstände doch damals vermeintlich ganz andere. Die meisten jungen Frauen fühlen sich heute längst als gleichberechtigt.

Und wer sich gleichberechtigt fühlt, braucht keinen Feminismus. Klappe zu, Affe tot. Doch ganz so einfach ist es nicht, wie eine Studie der Friedrich-Ebert-Stiftung aus dem Jahr 2016 deutlich zeigt: Sobald Kinder da sind, beginnt die Ungleichheit der Geschlechter. Frauen – egal, ob hoch- oder geringqualifiziert – ziehen sich nach der Familiengründung ganz oder teilweise aus der Berufswelt zurück. Dies hat nicht nur Auswirkungen auf die häusliche Rollenverteilung, sondern auch auf die berufliche und wirtschaftliche Zukunft der Frauen. Ungerecht? Ja! Und jetzt? Einfach losheulen, weil das Leben so unfair ist?

Nein, damit wird das Problem nicht gelöst. Rückendeckung gibt es von der Weltbank. Diese veröffentlichte 2012 einen Report, der nahelegt: Wer eine Gesellschaft insgesamt verbessern, die Wirtschaft stärken und die Politik zukunftssicher machen will, tut gut daran bei der Geschlechtergerechtigkeit zu beginnen.

Viele Unternehmen haben bereits erkannt, wie wichtig ihr weibliches Humankapital ist, und treffen Maßnahmen ihre Mitarbeiterinnen

zu halten und zu unterstützen. Flexible Arbeitszeiten, Jobsharing und Homeoffice werden gelebt und gefördert. Einige dieser Unternehmen möchten wir Ihnen in dieser Beilage gerne vorstellen. Genauer gesagt, einige Mitarbeiterinnen dieser Unternehmen, deren inspirierende Berufswege insbesondere jungen Frauen Mut machen sollen, ihren eigenen Weg – auch abseits des weiblichen Mainstreams – zu gehen.

Darüber hinaus möchten wir in diesem Blatt aber auch bestehende Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern aufzeigen und zu mehr feministischem Denken anregen. Dabei geht es nicht darum, mit dem Finger auf „die Männer“ im Allgemeinen zu zeigen, sondern darum Probleme und Ursachen zu benennen.

Viel Spaß bei der Lektüre wünscht
Ihre Redaktion



Studien zur Geschlechtergerechtigkeit belegen es immer wieder: Theorie und Praxis klaffen beim Thema Gleichberechtigung von Männern und Frauen eklatant auseinander.

Am sichtbarsten wird diese Ungleichheit am sogenannten „Equal Pay Day“. Dieser Tag markiert symbolisch den geschlechtsspezifischen Entgeltunterschied. Derzeit liegt er laut Statistischem Bundesamt bei 21 Prozent in Deutschland. Umgerechnet ergeben sich daraus 77 Tage, die Frauen – statistisch gesehen pro Jahr – umsonst arbeiten. Der Vorwurf, es sei eine selbstverschuldete Ungleichheit, weil Frauen schlechter bezahlte Berufe bevorzugen, ist nicht haltbar. Denn auch bei exakt gleicher Arbeit verdienen Frauen nachweislich weniger.

Rolle rückwärts

Aus finanzieller Sicht nimmt die Ungleichheit zwischen den Geschlechtern zu, sobald Kinder ins Spiel kommen. Dies wird auch durch die im vergangenen Sommer veröffentlichte Studie „Was junge Frauen wollen“ von Prof. Dr. Carsten Wippermann im Auftrag der Friedrich-Ebert-Stiftung belegt. Die Gründung einer Familie bedeutet für die große Mehrheit der Frauen eine Rückkehr in die klassische Rollenverteilung, auch wenn dies persönlich nicht gewünscht ist.

DER GRÖSSTE TEIL UNBEZAHLTER HAUSARBEIT, KINDERBETREUUNG UND PFLEGE WIRD IN DEUTSCHLAND VON FRAUEN GELEISTET. SIE BRINGEN RUND 60 PROZENT MEHR ZEIT FÜR UNENTLOHNTHE HAUSARBEIT AUF ALS MÄNNER. (WSI GENDERDATENPORTAL)

„Obwohl sie es eigentlich nicht wollen, ist es heute aus finanziellen Gründen sinnvoll und vernünftig so zu handeln (...) Es geht derjenige zur Arbeit, der im Job mehr Geld nach Hause bringt – in der Regel der Mann“, heißt es in der Studie.

Die Frauen reduzieren ihre Arbeitszeit. Die überwiegende Mehrheit geht einer Teilzeitbeschäftigung nach. So ist es nicht verwunderlich, dass rund 8,8 Millionen der 11,1 Millionen Teilzeitbeschäftigten in Deutschland weiblich sind. Für viele berufstätige Mütter bedeutet verkürztes Arbeiten das Karriere-Ende oder zumindest einen beruflichen Rückschlag. Die viel zitierte Teilzeitfalle hat zugeschnappt.

Alles beim Alten



















Für Männer hingegen ändert sich wenig nach der Geburt eines Kindes wie die Zahlen des Statistischen Bundesamtes für das Jahr 2015 belegen. Rund 83 Prozent der

Väter von Kindern unter drei Jahren gehen einer Vollzeitbeschäftigung nach. Der Geschlechterunterschied wird noch deutlicher, wenn die Erwerbstätigkeit von Vätern und Müttern miteinander verglichen wird. Bei über 50 Prozent der Paare mit Kindern unter drei Jahren geht der Vater voll arbeiten, während die Mutter daheim bleibt. Bei einem weiteren Viertel arbeitet der Vater voll und die Mutter geht einer Teilzeitbeschäftigung nach. Bei lediglich zwei Prozent der Eltern war die Mutter der Hauptverdiener und der Vater in Teilzeit erwerbstätig oder zu Hause.

Und wer zu Hause bleibt oder in Teilzeit arbeitet, hat natürlich auch mehr Zeit für unbezahlte Hausarbeit und Kinderbetreuung. Laut Studie des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts der Hans-Böckler-Stiftung leisten Frauen 60 Prozent mehr unbezahlte Arbeit als Männer.

ERHEBLICHE UNTERSCHIEDE IN DER BEZAHLUNG

Durchschnittliche Bruttomonatsverdienste ohne Sonderzahlungen in ausgewählten Berufen (Auf Basis von 38 Stunden pro Woche)

 Industriekaufmann 3.395 Euro	 Industriekauffrau 2.885 Euro	 - 15%
 Lagerarbeiter 2.036 Euro	 Lagerarbeiterin 1.737 Euro	 - 15%
 Verwaltung Angestellter 3.165 Euro	 Verwaltung Angestellte 2.769 Euro	 - 13%
 Ingenieur Maschinenbau 4.849 Euro	 Ingenieurin Maschinenbau 4.383 Euro	 - 10%
 Bürokaufmann 2.470 Euro	 Bürokauffrau 2.261 Euro	 - 8%
 IT-Berater 4.499 Euro	 IT-Beraterin 4.230 Euro	 - 6%

Zwar unterscheidet sich die Gesamtarbeitszeit pro Woche zwischen Männern (7:40 Stunden täglich) und Frauen (7:44 Stunden täglich) nur wenig, so die Studie, aber Männer in Vollzeit bekämen 73 Prozent ihrer Gesamtarbeitszeit bezahlt, teilzeitbeschäftigte Frauen aber nur 43 Prozent.

Wenn die Kinder größer werden, können Frauen endlich beruflich wieder voll durchstarten – jedenfalls in der Theorie. In der Praxis sieht es anders aus, wie eine 2015

veröffentlichte Studie des Instituts für Demoskopie Allensbach verdeutlicht. Zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie gesellt sich für die Frauen zwischen 40 und 60 Jahren die Sorge um die Eltern bzw. Schwiegereltern hinzu. Sie übernehmen die Pflege von Angehörigen.

Die Studien zeigen, die Unterschiede – wenn sie auch von allen nicht gewünscht sind – sind real vorhanden und wirken sich auf die finanzielle Situation von Frauen ne-

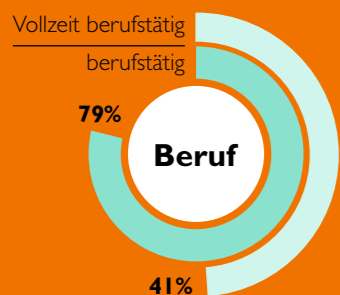
gativ aus. Denn wer wenig verdient, zahlt auch wenig in die Rentenkasse und wird später auch in die nächste Falle – die sogenannte Rentenlücke – tappen: Altersarmut ist weiblich.

Studie: Frauen zwischen 40 und 59 Jahren

15%

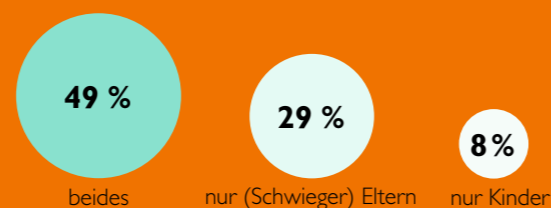
der Frauen finden ihr Leben zu wenig abwechslungsreich

Sind Sie berufstätig?



Beruf

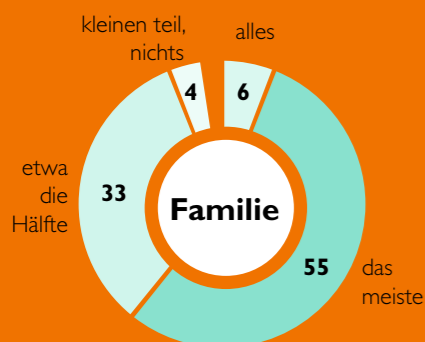
Haben Sie Kinder in Ausbildung zu Hause bzw. Eltern oder Schwiegereltern, die von Ihnen unterstützt werden?



84%

der Frauen mit pflegebedürftigen Eltern beteiligen sich an der Pflege

Wie viel Familienarbeit machen Sie selbst? (nur berufstätige Frauen)

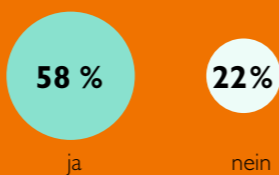


Familie

Haben Sie pflegebedürftige Angehörige?



Sehen Sie sich moralisch in der Pflicht, Ihre Eltern zu pflegen?



53%

der Frauen haben eigene Kinder im Haushalt

Quelle: IFO Allensbach

ORGANISATION IST ALLES

Sandra Sollmann ist Fachbereichsleiterin für Bildung, Jugendarbeit und Sport bei der Stadt Lingen. Die Göttingerin hat zwei Kinder im Alter von sechs und neun Jahren, ist verheiratet und arbeitet Vollzeit in einer Führungsposition.

Warum haben Sie sich für eine Laufbahn bei der Stadt Lingen entschieden?

Ich habe 2002

eine Ausschreibung für die Rechtsamtsleitung bei der Stadt Lingen gesehen und wollte die Stelle unbedingt haben, weil ich hier als gelernte Diplomverwaltungswirtin und Volljuristin in ein breit gefächertes Aufgabengebiet einsteigen konnte und mich nicht zu früh auf eine Fachrichtung festlegen musste. Heute gefällt mir an meiner Arbeit im Bildungsbereich vor allem, dass ich mit allen anderen Akteuren in diesem Bereich – wie beispielsweise Leitungen in Kita und Schule – Bildung aktiv gestalten kann. Schön ist auch, dass ich von meinem eigenen privaten Hintergrundwissen – dank zweier eigener Kinder – profitiere. Die konstruktive Arbeit gemeinsam mit Ehrenamtlichen – sei es heute im Sportbereich oder früher im Bereich der Gefahrenabwehr – hat für mich einen besonderen Stellenwert.

Wie schaffen Sie es Karriere und Familie miteinander zu vereinbaren?

Das A und O ist eine gleichberechtigte Partnerschaft. Mein Mann und ich teilen uns alle

Aufgaben im Alltag. Wir besprechen unsere beruflichen Termine regelmäßig und stimmen sie so aufeinander ab, dass jeder von uns wichtige Termine, die auch mal in den Abend hineinreichen, wahrnehmen kann. Ohne das sehr gute Kindertagesstättenangebot in Lingen ginge dies alles aber nicht. Unsere Kinder sind bis mindestens 17 Uhr bestens betreut und werden anschließend von mir oder meinem Mann abgeholt.



STADT LINGEN EMS

Kontaktdaten:

Stadt Lingen (Ems)
Elisabethstraße 14-16
49808 Lingen (Ems)

Telefon: 0591 9144-0
www.lingen.de

AUS LIEBE ZUR DEUTSCHEN SPRACHE

Seit zehn Jahren ist Kerstin Freese im Medienhaus Emsland beschäftigt. Das Tochterunternehmen der NOZ Medien mit Sitz in Lingen ist eine moderne PR-Agentur.

Wie sind Sie zum Unternehmen gekommen?

Ich hatte immer schon eine sehr hohe Affinität zur deutschen Sprache. Folglich habe ich Germanistik studiert. Public Relations – oder wie es auf Deutsch heißt Presse- und Öffentlichkeitsarbeit – ist ja nichts anderes als Arbeit mit Sprache. Daher war es für mich naheliegend in diesem Bereich beruflich tätig zu werden.

Mittlerweile sind es zehn Jahre, in denen Sie für das Medienhaus tätig sind. Was macht die Arbeit dort so reizvoll?

Die abwechslungsreichen Aufgaben, ganz klar. Da wir für jeden Kunden neue kommunikative Lösungen erarbeiten müssen, wird es nie langweilig. Hinzu kommen die guten Entwicklungsmöglichkeiten. Ich habe als PR-Beraterin angefangen und seit nunmehr vier Jahren obliegt mir auch die Personalverantwortung. Schließlich habe ich das Glück, dass ich ehrlich sagen kann: Ich arbeite in einem ganz tollen Team. Diese drei Faktoren tragen entscheidend dazu bei, dass ich gerne hier arbeite.

Sie selbst sind Mutter einer zweijährigen Tochter. Wie sieht es im Medienhaus Emsland mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie aus?

Da unsere Chefin selbst zweifache Mutter ist, weiß sie aus eigener Erfahrung wie schwer der Spagat zwischen Beruf und Familie manchmal sein kann. Bei uns gibt es deshalb großzügige Arbeitszeitregelungen auf Vertrauensbasis. Wann und wo ich arbeite, kann ich selbst entscheiden – Homeoffice ist bei uns selbstverständlich. Flexibilität wird großgeschrieben im Medienhaus.

Das Medienhaus^{EL}
KOMMUNIKATIONS MANUFAKTUR

Kontaktdaten:

Medienhaus Emsland GmbH
Schlachterstraße 6-8
49808 Lingen (Ems)

Tel.: 0591 964954-0
www.medienhaus-emsland.de



Bürokauffrau, Arzthelferin oder Frisörin – typische Berufe, die Frauen wählen. Junge Männer lernen Autos zu reparieren, Maschinen und Computer zu warten. Dumme Rollenklischees, denken Sie? Leider nein – das zeigen sowohl die Daten des Bundesinstituts für Berufsbildung als auch die Zahlen des Statistischen Bundesamts.

Demnach konzentrieren sich Frauen auf eine begrenzte Anzahl an Ausbildungsberufen vornehmlich im Dienstleistungs- und Gesundheitsbereich. Handwerkliche Berufe ergreifen Frauen hingegen eher selten, mit Ausnahme der Berufe Köchin und Augenoptikerin. Ganz anders die jungen Männer: Sie wählen schwerpunktmäßig Fertigungsberufe im Handwerk wie Kraftfahrzeug- oder Industriemechaniker. Auch bei der Studienfachwahl gibt es eklatante Unterschiede: Frauen dominieren die sogenannten Geisteswissenschaften wie beispielsweise Sprach- und Kulturwissenschaften. Männer sind in den mathematisch-naturwissenschaftlichen Studiengängen und den Ingenieurwissenschaften in der deutlichen Überzahl. Nur 25 Prozent der Studierenden, die sich im Wintersemester 2014/2015 in ein ingenieurwissenschaftliches Fach eingeschrieben haben, waren Frauen.

Frauen sind in technischen Berufen unterrepräsentiert

Obwohl die Jobaussichten im technischen Bereich glänzend sind und der Verdienst stimmt, machen viele junge Frauen immer noch einen Bogen um diese Berufe. Die entscheidende Frage: Warum sind Frauen in technischen

FRAUEN KONZENTRIEREN SICH SEHR STARK AUF EINE BEGRENZTE ANZAHL VON AUSBILDUNGSBERUFEN, SO WERDEN IN DEN 25 POPULÄRSTEN AUSBILDUNGSBERUFEN MEHR ALS 75 PROZENT ALLER NEUEN AUSBILDUNGSVERTRÄGE VON FRAUEN ABGESCHLOSSEN.

(WSI GENDERDATENPORTAL 2016)

Ausbildungsberufen als auch in den Studiengängen stark unterrepräsentiert? Eine Möglichkeit: sie können es einfach nicht. Die andere: sie wollen nicht. Ein Blick in die deutsche Pisa-Statistik bestätigt: Jungen schneiden in Mathe besser ab als Mädchen. Daraus schlussfolgert Mathias Binswanger, Professor für Volkswirtschaftslehre, in der Wochenzeitung Zeit: „Die Versuche, Schülerinnen für Algebra und Naturwissenschaften zu begeistern, bringen nichts.“ Mädchen können es also einfach nicht.

Ein genauerer Blick in die Pisa-Studie zeigt jedoch, dass beispielsweise Mädchen in Finnland besser in Mathematik abschneiden als ihre männlichen Altersgenossen. Und betrachtet man die Ergebnisse aller Länder, lässt sich kein Unterschied der Geschlechter in den mathematischen und naturwissenschaftlichen Fähigkeiten ausmachen.

Das geringere technische Interesse deutscher Mädchen ist also kein biologisches Problem, sondern offensichtlich ein gesellschaftliches. Bestätigt wird diese Vermutung durch die Geschlechter-Studie der OECD aus dem Jahr 2015. Mathematik und Naturwissenschaften

sind in Deutschland extrem männlich stereotypisiert. Die Annahme, Jungs seien besser in Mathe und Mädchen stärker in Deutsch, habe sich tief ins kollektive Bewusstsein gegraben. Daher, so die Studie, fehle es den Mädchen an Selbstvertrauen. Dabei seien sie fachlich gesehen genauso gut wie Jungs. Sie sähen es nur nicht.

MINT-Projekte sollen Mädchen für Technik begeistern

Politik und Wirtschaft haben das Problem längst erkannt. Seit 2005 bietet der sogenannte Girls Day jungen Mädchen einen Tag lang die Möglichkeit, technische Berufe kennen zu lernen. Außerdem gibt es zahlreiche weitere MINT-Initiativen, die das Interesse von Mädchen und jungen Frauen an naturwissenschaftlich-technischen Berufen stärken sollen. MINT steht für Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik.

Auch im Emsland gibt es ein solches Projekt: „MinT – Mädchen in Technik“. Es wurde 2012 vom Wirtschaftsverband Emsland, der Agentur für Arbeit und der BBS Lingen in enger Kooperation mit den allgemeinbildenden Schulen initiiert.

Das emsländische Projekt zielt darauf ab, die Einstellung von Schülerinnen zu technischen Berufen zu ändern und so das Berufswahlspektrum der Mädchen zu erweitern. Sie sollen langfristig in sogenannten typischen „Männnerdomänen“ Fuß fassen. So könne auch dem sich abzeichnenden Fachkräftemangel in technischen Berufen entgegengewirkt werden, betont Maria Borgmann, Vorsitzende des Wirtschaftsverbandes Emsland.

An dem Projekt unter der Leitung des Wirtschaftsverbandes sind mittlerweile sieben Schulen involviert: aus Lingen die Gesamtschule und die Friedensschule, außerdem das Schulzentrum Lohne, die Oberschule Twist, die Oberschule Geeste/Dalum, die Oberschule Dörpen und die Oberschule in Sögel. Aktuell nehmen 264 Mädchen der Schuljahrgänge 7 bis 10 der genannten Schulen an dem Projekt teil. „Die Tendenz ist steigend, da die teilnehmenden Schülerinnen selbst über-

zeugende Werbung an ihren Schulen für das Projekt machen“, führt Borgmann aus. Außerdem haben drei weitere Schulen ihr Interesse an einer Teilnahme ab dem kommenden Schuljahr bekundet.

Im Rahmen des Projektes nehmen die Mädchen an einer MinT-AG oder einem entsprechenden Wahlpflichtkurs teil. Innerhalb des Schuljahres finden zusätzliche Aktionen statt, wie beispielsweise ein zweitägiger Logistik-Workshop in der DEULA, Betriebsbesichtigungen oder Workshops in den Berufsbildenden Schulen, in denen die Mädchen erste Erfahrungen mit dem Löten, Schweißen oder der Bearbeitung von Holz sammeln können. Außerdem findet für die Siebt- und Achtklässlerinnen ein zweitägiges MinT-Camp auf dem THW-Übungsgelände in Nordhorn statt. Dort können sie unterschiedliche Berufe im gewerblich-technischen Bereich wie beispielsweise Elektro- und Kraft-

fahrzeugtechnik kennenlernen. Die Projekt-evaluation gibt den Initiatoren Recht. Es findet ein Umdenken bei den Teilnehmerinnen statt. „Die Hemmschwelle und die Vorbehalte gegenüber gewerblich-technischen Berufen sinkt deutlich“, führt Borgmann aus und weiter: „Vielleicht auch, weil die Mädchen selbst erleben, dass das gängige Vorurteil, Technik sei dreckig, laut und erfordere harte körperliche Arbeit, längst nicht mehr stimmt.“ Mittlerweile nehmen rund 30 Prozent der Projekt-Teilnehmerinnen entweder eine gewerblich-technische Ausbildung auf oder streben eine weitere schulische Ausbildung im technischen Bereich an. Ein erster Erfolg.

ANZEIGE

EIN GESUNDES SELBSTVERTRAUEN IST SEHR WICHTIG

„Schon als Kind habe ich lieber mit Lego als mit Puppen gespielt, eher Zeit mit Jungen als mit Mädchen verbracht und in der Schule Mathe und Physik favorisiert.“ Christina Frimming arbeitet als Statikerin (Tragwerksplanerin) in Vollzeit beim Ingenieurbüro Többen.

Die studierte Bauingenieurin fühlt sich rundum Wohl in ihrem Beruf, der noch immer eher von Männern dominiert wird. „Um als Frau in der Branche ernst genommen zu werden, ist ein gesundes Selbstvertrauen sehr wichtig“, so die 29-jährige. Darin bestätigt sie auch ihr Chef Stephan Többen: „Unsere Branche ist keine einfache. Wir haben es teilweise mit hochkomplexen Bauvorhaben und Berechnungen zu tun, es ist

wichtig, den Überblick zu behalten.“ Többen beschäftigt 18 Männer und 13 Frauen. Als eine von fünf Statikerinnen berechnet Christina Frimming, wie stark die Wände und Decken eines Bauwerkes sein müssen, wie viel Bewehrungsstahl in Betonbauteile kommt oder welchen Holzquerschnitt die Firstpfette ganz oben im Dach haben muss. „Für meinen Arbeitsalltag ist es immens wichtig, immer gut vorbereitet zu sein. Gerade als Frau muss ich bei Baustellenbesprechungen, wo ich häufig ausschließlich mit Männern konfrontiert bin, Zahlen, Daten und Fakten stets parat haben und ein ausgeprägtes Sachverständnis mitbringen.“

Frauen, die sich bei Többen für eine längere Elternzeit entscheiden, haben es nicht ganz leicht: „Eine Auszeit von einem Jahr ist kein Problem, ein Wiedereinstieg nach drei Jahren wird allerdings sehr schwierig“, so Christina Frimming, die verheiratet ist und die Familienplanung noch vor sich hat. Das Problem: Programme, Richtlinien und DIN-Normen verändern bzw. entwickeln sich rasant weiter. Többen bietet Müttern dennoch ein sehr flexibles Arbeitszeitmodell an. Ein

Wiedereinstieg in Teilzeit sei im Prinzip kein Problem. Die eigenständig zu bearbeitenden Projekte würden dann allerdings eher kleiner ausfallen ...



Kontaktdaten:

Többen Statik und Baukonstruktion GmbH & Co. KG

Büro Haselünne

Im Westersch 7
49740 Haselünne

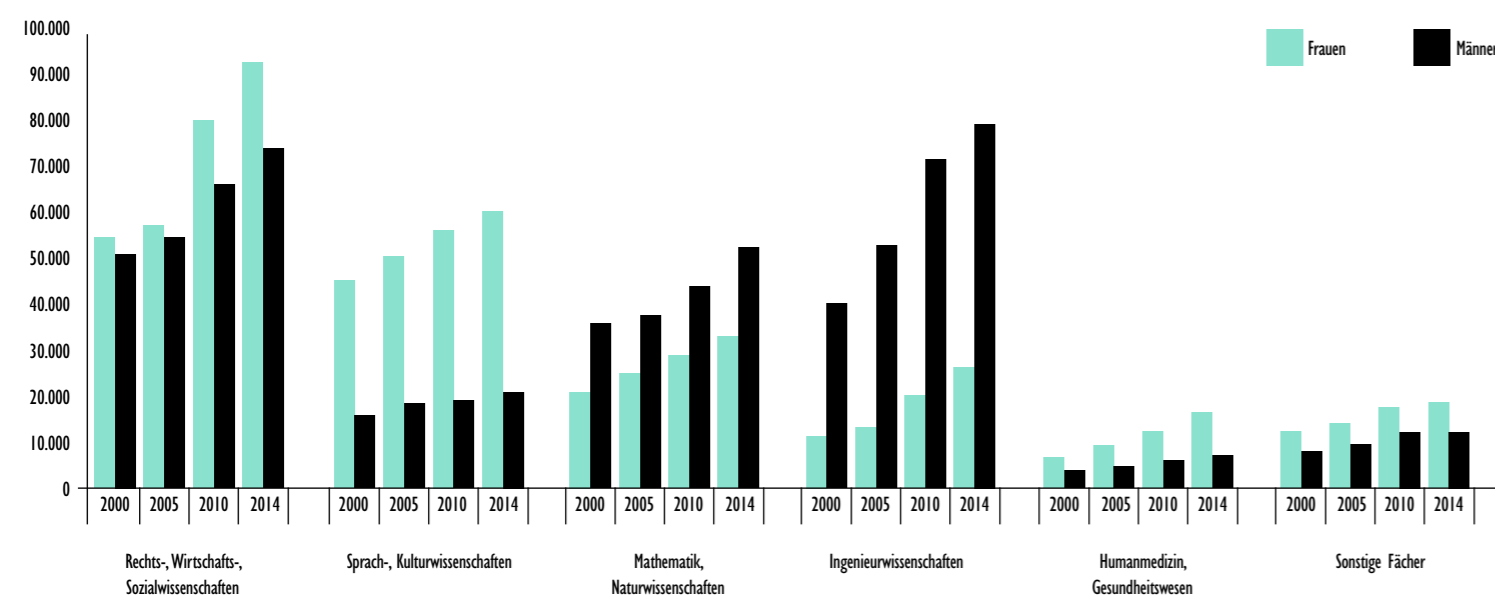
Telefon: 05961 91616-00
info@statik-toebben.de
www.statik-toebben.de

Büro Meppen

Auf der Herrschwiese 15A
49716 Meppen

Telefon: 05931 409822
meppen@statik-toebben.de
www.statik-toebben.de

ANZAHL DER STUDIENANFÄNGERINNEN UND STUDIENANFÄNGER NACH FÄCHERGRUPPEN IN DEUTSCHLAND (2000-2014)



FRAUEN STEHEN IHREN MANN

Inga Thiemann (23 Jahre)
angehende Wirtschaftsingenieurin
Sandra Reker (21 Jahre)
Auszubildende Feinwerkmechanikerin

Was fasziniert Sie an Ihrer Ausbildung?

IT: Besonders spannend ist der Theorie- und Praxistransfer, da ich immer zwischen Hochschule und Betrieb pendel. Bei Storm werde ich in jedem Bereich eingesetzt und erhalte überall einen guten Einblick. Da geht's schon mal eine Woche lang mit auf Montage.

SR: Es wird nie langweilig, denn kein Motor ist wie der andere.

Man erlebt immer wieder Neues, was man vorher noch nicht gesehen hat.

Warum sollten mehr Frauen in technischen Berufen arbeiten?

SR: Frauen bringen frischen Wind ins Geschehen. In einem männlich geprägten Beruf bringt das Abwechslung und neue Ideen.

IT: Es ist wichtig, um Vorurteile abzubauen. Frauen können genauso mit anpacken.

Was schätzen Sie besonders aus Sicht einer Frau an STORM?

IT: Auch als Frau muss man hier ‚seinem Mann stehen‘. Man wird nicht anders oder besser behandelt und muss genauso im Öl wühlen wie die Kollegen. Außerdem gibt es keine Unterteilung in typische Frauen- und Männerberufe. Alle haben die gleichen Rechte und Pflichten, der Umgang ist sehr freundschaftlich. Daher arbeite ich gerne hier.

Haben Sie das Gefühl, dass bei STORM Gleichberechtigung gelebt wird?

SR: Auf jeden Fall. Das Miteinander ist respektvoll. Außerdem sind in unseren

Unternehmensgrundsätzen der Aufruf zur gegenseitigen Wertschätzung und ein Diskriminierungsverbot festgehalten. Zudem starte ich dieses Jahr als erste Frau bei STORM in die Zweitausbildung zur Elektronikerin für Betriebstechnik. Diese wird jährlich nur zwei ausgebildeten Feinwerkmechanikern angeboten.

Bei der Firma STORM sind Frauen auch in Führungspositionen kein Novum. Bereits 1969 stand mit Maria Storm eine Frau an der Spitze der Geschäftsleitung. Das war damals noch sehr ungewöhnlich, gerade im ländlichen Bereich. Zehn Jahre später übernahm ihre Schwiegertochter Anita Storm die Position.

STORM

Kontaktdaten:

August Storm GmbH & Co. KG
August-Storm-Straße 6
48480 Spelle

Tel.: 05977 73-0
www.a-storm.com

ANZEIGE

ERSTE ANLAUFSTELLE FÜR FRAUEN

Die Koordinierungsstelle Frauen und Wirtschaft beim Landkreis Emsland bietet Frauen Unterstützung, hilfreiche Tipps und Informationen zu Fragen rund um Beruf und Karriere – egal, ob sie arbeitssuchend sind, sich zurzeit in Elternzeit befinden oder sich beruflich neu orientieren möchten. Neben der persönlichen und kostenlosen Beratung offeriert die Koordinierungsstelle eine Vielzahl von Kursen und Veranstaltungen, um

Frauen zu qualifizieren und weiterzubilden. Darüber hinaus wird den ratsuchenden Frauen auch in puncto Fördermöglichkeiten der Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen weitergeholfen. Jährlich erhalten so rund 200 Frauen einen finanziellen Zuschuss zu ihren beruflichen Anpassungsqualifizierungen. Ursula Voß, Leiterin der Koordinierungsstelle, betont: „Jede Ratsuchende wird bei uns individuell betreut. Daher gibt es bei uns auch keine Standard-Lösungen, sondern jede Frau erhält ein für ihre Anforderungen passgenaues Angebot.“

Nicht nur Frauen, auch Unternehmen können sich an die Koordinierungsstelle wenden. Die Fachstelle zielt neben Förderung der beruflichen Integration von Frauen auch darauf ab, regionale Unternehmen beim Thema Familienfreundlichkeit zu beraten und zu unterstützen. Insbesondere vor dem Hintergrund zunehmenden Fachkräftemangels gilt es, das vorhandene Potenzial von weiblichen Fachkräften besser zu nutzen und zu binden.

Seit mittlerweile 25 Jahren gibt es die Koordinierungsstelle im Emsland. Damals war sie die landesweit zweite Beratungsstelle speziell für Frauen. Sie hatte somit eine Vorreiterrolle innerhalb Niedersachsens. Ihr gute Arbeit und der daraus resultierende Erfolg hat sich herumgesprochen: Mittlerweile gibt es 25 weitere Koordinierungsstellen im Land.

Emsland

Kontaktdaten:

Landkreis Emsland
Koordinierungsstelle
Frauen und Wirtschaft
Ursula Voß
Ordenniederung 1
49716 Meppen

ursula.voss@emsland.de
Tel.: 05931 44-4070

ANZEIGE

DU HAST DIE HOSEN AN

Laura Demmer ist bei der BP Lingen Chemikantin und einzige Frau in ihrer Schichtgruppe. Ihre männlichen Kollegen sagen oft im Spaß zu ihr: „Du hast hier die Hosen an.“

Schon in der Schule hat sich Laura Demmer für die Fächer Biologie und Chemie interessiert. Auch die Raffinerie war ihr nicht unbekannt, denn ihre Mutter arbeitet hier als Assistentin im Labor. Dies waren neben ihrer Technikaffinität Gründe für Demmer, sich für eine Ausbildung bei BP Lingen zu entscheiden. In der Raffinerie werden aus Rohöl verschiedene Kraftstoffe, Heizöl und Grundstoffe für die chemische Industrie hergestellt.

Nach der Ausbildung wurde Demmer als Chemikantin übernommen, jetzt hat sie viele verantwortungsvolle Aufgaben. Zur täglichen Routine gehört vor allem die Steuerung und Optimierung verfahrenstechnischer Anlagen. Aber auch Rundgänge, bei denen sie und ihr Team die Anlagen, auf Drücke und Temperaturen überprüfen oder auch Probeentnahmen direkt am Tank, sind Teil der Arbeit. Eine verantwortungsvolle Aufgabe, denn schließlich lagern in

den Tanks Gefahrenstoffe, die teilweise leicht entflammbar sind. Aber gerade das ist es, was den Beruf für die Bippenerin so interessant macht. „Man erlebt jeden Tag etwas Neues. Es ist sehr abwechslungsreich und eben nicht die Eintönigkeit, die man vielleicht in einem Bürojob hätte“, erzählt die 22-Jährige.

Gleiche Bezahlung

Die Chemikantin schätzt in ihrer Abteilung besonders die Teamarbeit. Dass dort nur Männer arbeiten, hat sie nicht abgeschreckt. „Als einzige Frau in meiner Schichtgruppe wurde ich hier gut aufgenommen. Ich habe noch nie einen blöden Spruch zu hören bekommen, weil ich eine Frau bin.“ Auch bei der Bezahlung wird Gleichberechtigung bei der BP Lingen gelebt: Alle Mitarbeiter, egal ob weiblich oder männlich, werden nach ihrer Qualifikation und Leistung bezahlt.

Berufe zu selten bekannt

Ihrer Meinung nach wagen sich viele Frauen noch immer viel zu selten in technische Berufe, weil sie diese oftmals gar nicht kennen oder nicht mit den verschiedenen Möglichkeiten in Kontakt kommen. Frauen würden zudem in diesem Bereich nicht speziell gefördert und auch die gelebten Vorbilder fehlten häufig. Ihr Rat daher: „Wenn man sich als Frau für Technik interessiert, ist es genau das Richtige, einen Beruf in dieser Richtung zu wählen. Man wird wertgeschätzt und nie allein gelassen.“ Außerdem sollte man einen starken Willen bekunden und sich gegen Zweifler durchsetzen: „Man muss auf jeden Fall

weitermachen und darf sich auf seinem Weg nicht ablenken lassen – auch nicht von der Familie oder den Freunden.“ Aufgrund ihres Durchsetzungsvermögens bekommt Demmer manchmal von ihren Kollegen den Spruch zu hören: „Du hast hier die Hosen an“, immer mit einem Augenzwinkern. In ihrem persönlichen Umfeld hat sie neben einigen wenigen Reaktionen wie „das ist untypisch für Frauen“, viel positives Feedback für ihre Berufswahl bekommen.

Unterstützung für Frauen

Laura Demmer fühlt sich in der Raffinerie gut aufgehoben. Bereits seit zehn Jahren werden dort Chemikantinnen ausgebildet und der Anteil von weiblichen Azubis beträgt heute über 20 Prozent. Die Raffinerie bietet sogar ein Teilzeit-Schichtmodell an, um gerade Müttern eine leichte Rückkehr in diesen Beruf zu ermöglichen. Außerdem hält BP Lingen Kindergarten- und Krippenplätze in Kooperation mit der Kindertagesstätte Trinitatis für Mitarbeiterkinder vor. Nicht zuletzt deshalb wurde BP 2017 zum vierzehnten Mal in Folge als einer der Top Arbeitgeber in Deutschland ausgezeichnet.



BP Lingen

Kontaktdaten:

BP Lingen
Raffineriestraße 1
49808 Lingen (Ems)

Tel.: 0591 611-0
volkersuresch@bp.com
www.bplingen.de



ROSA EINHORN-BRATWURST

GENDERMARKETING UND SEINE FOLGEN

len ihr technisches Verständnis, während die Mädchen mit Pflegen, Sorgen, Kümmern beschäftigt sind – ach so, außerdem lernen sie dank der Beauty-Produkte, dass Äußerlichkeiten sehr wichtig sind.

Während in der Erwachsenenwelt die Gleichberechtigung der Geschlechter in den vergangenen Jahren auch dank politischer Initiativen stark vorangetrieben wurde, scheinen sich die Uhren in der Spielzeugwelt zurückzudrehen: Hier werden tradierte Rollenklischees zementiert.

Wieso, frage ich mich, zwingt die Spielzeugindustrie unsere Kinder in Rollen, die wir Erwachsenen mehrheitlich ablehnen und geglaubt überwunden zu haben?

Kommentar

Spielzeuggläden sind ein Ort des Grauens. Jedenfalls heute. Jedenfalls für mich. In meiner Kindheit war das anders: Gott, war das schön, wenn ich bei Adelman in Lingen durch die Regale streifen durfte. Meine Augen glänzten – ergriffen von den bunten Farben, dem Glitzer der Verpackungen und den vielen neuen Spielzeugen, die es zu entdecken galt.

Heute als Mutter zweier Grundschulkinde erlebe ich Spielzeuggläden als eine zweigeteilte Welt. Auf der einen Seite markieren rosa, pink und lila die Mädchenabteilung, auf der anderen Seite dominieren blau, schwarz, grau und olive die Jungsabteilung. Bei den Mädchen sind die Regale gefüllt mit Pferden, glitzernden Einhörnern, niedlichen Puppen, flauschigen Kuschtieren, Mini-Küchen und immer mehr Raum einnehmendem Beauty-Spielzeug. Bei den Jungs hingegen gibt es wilde Monster, Technikkras, coole Science-Fiction-Figuren, Schwerter, Fahrzeuge und Maschinen.

Überspitzt formuliert, lernen die Jungs Kämpfen, Schießen, Konstruieren und schu-

Der Grund ist simpel: Umsatz. Denn ein Produkt für alle spült einfach nicht so viel Geld in die Konzernkassen. Dank Gender-Marketing hat es die Spielzeugindustrie geschafft, trotz sinkender Kinderzahlen ihren Umsatz von 2,2 Milliarden Euro im Jahr 2006 auf über drei Milliarden Euro im vergangenen Jahr zu steigern. Logisch, denn schließlich kann der kleine Bruder zwar genauso mit Playmobil spielen wie seine große Schwester, aber doch nicht mit dem Playmobil Märchen-Schloss in rosa, gold und creme. Also muss was Neues her: Die Verfestigung von Rollenklischees ist aber nicht nur auf die Spielzeugindustrie beschränkt. Inzwischen gibt es kaum einen Produktbereich, in dem Unternehmen nicht versuchen, ihren Umsatz

mit Hilfe des Gender-Marketings zu steigern. Kleidung, Schreibwaren, Drogerieprodukte, ja sogar Lebensmittel gibt es für Mädchen oder für Jungen.

Die schlimmsten Absurditäten dieser Art werden seit Jüngstem zu Recht mit dem „Goldenen Zaunpfahl für absurdes Gendermarketing“ ausgezeichnet. Denn mal ganz ehrlich, wer um Himmelswillen braucht rosa Einhorn-Bratwürstchen, Wasser speziell für weibliche oder männliche Konsumenten oder Tütensuppe in zwei Versionen: Prinzessinnen- und Feuerwehrmannsuppe?

Jetzt könnte man einfach drüber schmunzeln und denken, ist doch lustig gemeint. Wer's nicht möchte, braucht es ja nicht zu kaufen. Bei genauerer Betrachtung ist eine solch gleichgültige Einstellung aber fahrlässig.

Denn, so bringt es die Politikwissenschaftlerin Antje Schupp auf den Punkt: „Stellen Sie sich das mal vor: Sie stehen vor einem Regal und haben die Auswahl zwischen verschiedenen Tütensuppen, nämlich Brokkolisuppe für Menschen mit Englischkenntnissen und Erbsensuppe für Menschen ohne Englischkenntnisse. Was tun Sie? Sie überlegen unwillkürlich, ob Sie eigentlich Englisch können. Anstatt, wie es vernünftig wäre, darüber nachzudenken, ob Sie lieber Brokkoli oder Erbsen mögen.“ Und genauso folgert sie zu Recht, sei es bei unseren Kindern, wenn sie zwischen

einer rosa Puppenküche und einem blauen Piratenschiff wählen sollen. Es geht nicht mehr um die Frage, womit sie lieber spielen möchten, sondern darum, ob sie Mädchen oder Jungen sind. Die Produkte verfestigen Rollenerwartungen.

Wie gesagt, man muss es ja nicht kaufen. Es ist ja kein Zwang. Wenn meine Tochter gerne das Piratenshampoo möchte, bekommt sie es auch. Und wenn mein Sohn gerne die Feenzahnpasta möchte ebenso. Aber mal ehrlich, wenn ein Mädchen Jungssachen möchte, ist das irgendwie ok. Tomboy nennt man im Englischen, Mädchen, die sich wie Jungs geben – auf Bäume klettern, Fußballspielen und Dinos mögen. So ein bisschen wie Pippi Langstrumpf, die ebenfalls ihren eigenen, unabhängigen Weg gegangen ist. Aber was ist mit den Jungs? Wenn ein Junge gerne mit rosa Rucksack in den Kindergarten gehen und mit Puppen spielen möchte – auch noch cool? Eher nicht.

Festzuhalten bleibt: Kinder, die sich über das Gendermarketing hinwegsetzen, bezahlen einen Preis dafür: Nämlich den, in ihrer Geschlechtszugehörigkeit verunsichert zu sein. Warum sollte ein Mädchen mit Star Wars Figuren spielen,

obwohl es ein Mädchen ist. Nicht aber, und das ist entscheidend: weil es ein Mädchen ist. Indem wir Gendermarketing tolerieren, verfestigen wir Rollen und behindern unsere Kinder in ihrer freien Entfaltung. Weil wir unsere Kinder schon im Kleinkindalter dazu zwingen, dies als Mädchen und jenes als Junge zu mögen und zu wertschätzen, machen wir es ihnen unnötig schwer, ihre eigenen Vorlieben und Stärken zu entwickeln. Wenn man diesen Ansatz weiterdenkt, erscheint es auch geradezu absurd, zunächst die Mädchen in ihrem klassischen Mädchen-dasein – hübsch, harmlos und niedlich – zu fördern, um anschließend, wenn sie zu Teenagern herangewachsen sind, Projekte zu initiieren, um aus ihnen doch noch Ingenieurinnen zu machen. Oder anders: zu jammern, dass so wenig Männer heutzutage Erzieher oder Grundschullehrer werden wollen.

Astrid Tönnis



KIND UND KARRIERE – KEIN PROBLEM



Als ihr Vater sie im Jahr 1997 fragte, ob sie Geschäftsführerin der DUHA Fertigteilebau GmbH werden möchte, war Heike Kestel gerade mit ihrer Tochter schwanger. 17 Jahre später berichtet die erfolgreiche Haselünnerin, wie sie Familie und Karriere unter einen Hut bekommt.

„Eine Familie zu gründen war immer mein größter Wunsch.“ so Kestel. „Gleichzeitig wollte ich mich aber auch beruflich verwirklichen. Beides kann ich bis heute problemlos miteinander in Einklang bringen, dazu bedarf es lediglich einer guten, straffen Organisation und der Kooperation des Partners.“

Haben Sie das Gefühl, dass Kunden und Geschäftspartner anders auf Sie reagieren, weil Sie eine Frau in einer Führungsposition sind?

Spontan fällt mir hierzu eine kleine Geschichte ein. Während einer langen Verhandlung mit einem potenziellen Kunden musste ich unterbrechen, um meinen Sohn zu stillen. Der Herr grinste und entgegnete mir: „Wunderbar, dann kann ich ja jetzt meine Zigarre rauchen.“ Nach der Pause verlief die Verhandlung plötzlich ganz schnell. Der Kunde spürte offensichtlich, dass wir die Werte Ehrlichkeit und Familie bei uns im Unternehmen leben, statt sie nur zu propagieren.

Wie gehen Sie als Geschäftsführerin mit der Frage um, ob Frauen Karriere machen können?

Zunächst einmal: nicht das Geschlecht, sondern Fähigkeiten und Wille sollten darüber entscheiden, ob jemand beruflich erfolgreich ist. Eine Schwangerschaft spricht bei uns nie gegen eine berufliche Veränderung. Wir richten uns zum Beispiel flexibel da-

nach, wie unsere Mitarbeiterinnen sich organisieren, um ihnen den Wiedereinstieg bei uns zu erleichtern. Es ist uns wichtig, eine Basis für die Lebenszufriedenheit all unserer Mitarbeiter zu schaffen. Wenn alle gemeinsam an einem Strang ziehen, profitiert jeder – egal, ob Mann oder Frau.



Kontaktdaten:

DUHA Fertigteilebau GmbH
Meppener Straße 70/72
49740 Haselünne

Tel.: 05961 5001-01
www.duha.de

ANZEIGE

WEIBLICHE PERSPEKTIVE UND HERANGEHENSWEISE



VANESSA GRUNEWALD, 26, IST PRODUKTVEREDLERIN TEXTIL BEI DER EMCO GROUP IN LINGEN

Warum sind Sie Produktveredlerin Textil im Bereich Teppichmatten geworden?

Ich habe als Leiharbeiterin bei der emco Group angefangen, was mir großen Spaß gemacht hat. Meine Arbeitsergebnisse haben überzeugt, so dass mir angeboten wurde, eine Ausbildung zur Produktveredlerin Textil zu machen. Die Chance habe ich gerne ergriffen.

War es schwierig in einem von Männern dominierten Beruf Fuß zu fassen?

Nein, gar nicht. Ich mache da keinen Unterschied zwischen Mann oder Frau – genauso wie die Kollegen hier. Männer sind manchmal sehr direkt, damit muss man umgehen können. Ich finde eine solche direkte Ansprache aber von Vorteil, da die Aussage keinen Interpretationsspielraum zulässt und klar ist, was zu tun ist. Es gibt folglich weniger Missverständnisse.

Wie hat Ihr persönliches Umfeld auf die Berufswahl reagiert?

Die meisten wussten gar nicht was ein Produktveredler ist und waren deshalb sehr interessiert. Also musste ich häufig erklären, was ich eigentlich mache. Die anschließenden Reaktionen waren durchweg positiv. Kritik habe ich keine erlebt.

Sie haben eine sechsjährige Tochter. Wie vereinen Sie Beruf und Familie?

Ich arbeite Vollzeit. Daher geht meine Tochter ganztags in den Kindergarten. Das gab noch nie Probleme und wird auch von allen hier akzeptiert.

Warum sollten mehr Frauen in technischen Berufen arbeiten?

Leider werden die technischen Berufe häufig noch mit harter körperlicher Arbeit verbunden. Aber das stimmt längst nicht mehr. Köpfcchen ist gefragt. Gerade in technischen Berufen ist die weibliche Perspektive und Herangehensweise manchmal sogar von Vorteil.

Kontaktdaten:

emco Group
Breslauer Str. 34-38
49808 Lingen (Ems)

Tel.: 0591 9140-0
www.emco-group.de



ANZEIGE

DIE VORREITERIN

Stephanie Geerdes ist Chemikantin. Sie hat sich nie groß Gedanken gemacht, ob es ein typischer Männerberuf ist oder nicht. In der Schule mochte sie die naturwissenschaftlichen Fächer: Mathematik, Chemie, Physik. Was also lag näher, als einen Beruf zu ergreifen, in dem diese Fächer eine zentrale Rolle spielen?

Ihr Berufsberater griff kurzerhand zum Telefon, als sie ihm 1996 ihren Berufswunsch mitteilte, erinnert sich Geerdes. Er rief bei einer Raffinerie im südlichen Emsland an und fragte nach, ob Frauen überhaupt eine Ausbildung zur Chemikantin machen könnten. Sie konnten. Also bewarb sie sich und wurde von der H&R ChemPharm GmbH in Salzbergen, einer der ältesten und zugleich modernsten Spezialraffinerien weltweit, als Auszubildende eingestellt.

Die Raffinerie gehört zum börsennotierten H&R GmbH & Co. KGaA, welche mit einem Jahresumsatz von ungefähr einer Milliarde Euro zu den führenden Spezialchemieunternehmen in Europa zählt und weltweit mehr als 1.600 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt.

„Ich war eine von vier neuen Azubis“, so Geerdes. Natürlich die einzige Frau. Auch in ihrer Berufsschulklasse war sie allein unter Männern. „Ich war aber nicht die erste Auszubildende Chemikantin in Salzbergen“, betont Geerdes: „Bereits vor mir hatte eine Kollegin angefangen.“ Heute seien immerhin fünf Chemikantinnen in der Raffinerie beschäftigt. Die Auszubildenden nicht mitgerechnet.

Aufgrund ihrer sehr guten Leistungen konnte Geerdes ihre Ausbildung bereits nach drei statt der erforderlichen 3 ½ Jahren Lehrzeit beenden. Seitdem arbeitet sie im Schichtdienst in der Hydrierenden Raffination. Das ist ein Anlagenkomplex, in dem unter Einsatz von Wasserstoff, Katalysatoren und hohem Druck aus Grundölen technische und medizinische Weißöle und Paraffine hergestellt werden. Die Chemikanten sorgen für den reibungslosen Ablauf in den Anlagen. Je nach Funktion steuern, warten, kontrollieren sie die Maschinen, Kompressoren und Armaturen, ziehen Proben und überwachen das Tanklager.

Der Schichtdienst in Salzbergen ist klar geregelt: Anfänger beginnen als Pumper. Mit einigen Jahren Berufserfahrung und der entsprechenden theoretischen Qualifikation arbeiten sich die Chemikanten hoch zum Maschinisten und schließlich zum Schichtführer.

Geerdes ist bereits seit über zehn Jahren Schichtführer. „Ich habe direkt nach meiner Ausbildung mit meiner Weiterbildung begonnen und berufsbegleitend meinen Meister gemacht“, führt die 36-jährige aus. Die Arbeit mache ihr einfach Spaß. So sehr, dass sie nach der Geburt ihres ersten Sohnes nach Mutterschutz und Elternzeit wieder voll eingestiegen ist. Da ihr Mann auch im Schichtdienst tätig

sei, sei die Koordination von Familien- und Arbeitszeiten eine echte Herausforderung gewesen, erklärt die Chemikantin rückblickend. Als sie dann zwei Jahre später erneut Mutter wurde – diesmal von Zwillingen, war klar: beide voll berufstätig würde nicht länger funktionieren.

„MEIN ARBEITGEBER GAB MIR DIE CHANCE, ALS TEILZEITKRAFT IN DEN SCHICHTDIENST ZURÜCKZUKEHREN. DAS GALT BIS DAHIN ALS UNMÖGLICH.“

Geerdes ging in die Offensive und suchte das Gespräch mit dem Arbeitgeber. Sie wollte gerne wieder arbeiten, allerdings in Teilzeit. Das gab es bis dato in der Raffinerie nicht. „Meine Vorgesetzten hatten vollstes Verständnis für die Situation und haben mir diesen Schritt ermöglicht“, sagt Geerdes dankbar. Zunächst war das Modell für ein Jahr befristet. „Wir wussten ja nicht, ob es funktionieren würde“, erläutert sie weiter. Auch einige Kollegen seien anfangs skeptisch gewesen. „Das konnte ich in gewisser Weise sogar nachvollziehen, schließlich arbeiten wir in einem sicherheitssensiblen Bereich.“ Da müsse sich jeder jederzeit auf den anderen verlassen können. Doch die Bedenken erwiesen sich als unbegründet. Mittlerweile arbeitet Geerdes seit fünf Jahren in Teilzeit. „Derzeit bin ich noch die einzige, aber die Möglichkeit besteht grundsätzlich für alle Schichtdienstmitarbeiter“, führt sie aus. Die Kollegen profitieren sogar direkt von ihrem Arbeitszeitmodell. Da sie als Springerin arbeitet, das heißt, keiner Schicht direkt eingeteilt ist, kann sie die einzelnen Schichtgruppen entlasten und einspringen, wenn Not am Mann ist.

Auf die Frage, ob sie das Gefühl habe sich als Frau für den Beruf rechtfertigen zu müssen, muss sie nicht lange überlegen. Nein, keinesfalls! Das liege aber auch daran, dass viele gar nicht wüssten, was eine Chemikantin genau mache. Da ergehe es ihr wie ihren männlichen Kollegen, schmunzelt Geerdes: „Als Chemikanten müssen wir immer erklären, was wir tun, da unsere Aufgaben und Verantwortungsbereiche so komplex sind.“



Kontaktdaten:

H&R ChemPharm GmbH
Neuenkirchner Straße 8
48499 Salzbergen

Tel.: 05976 945-0
www.hur.com



Kultur, Erziehung und Erfahrung als Karrierebremsen – und was dagegen hilft. Alle wollen es und doch scheitert die Gleichberechtigung im Berufsleben, wie die Diskussion um die Frauenquote immer wieder deutlich macht, im Alltag. Doch wo klemmt's? Es sind die unsichtbaren Schranken im Kopf, die mehr Geschlechtergerechtigkeit zumeist unbewusst verhindern.

Kopf hoch, Brust raus!

„Oh nein, das kann ich, glaub ich, gar nicht“ – ein typisch weiblicher Satz im Berufsleben. Frauen sprechen rund 20 Mal häufiger von ihren vermeintlichen Unzulänglichkeiten als über ihre Stärken und beruflichen Erfolge. Kaum ein psychologisches Konzept zum Thema Mann-Frau-Unterschied lässt sich so gut nachweisen: Männer überschätzen, Frauen unterschätzen ihre Fähigkeiten. Es beginnt bereits in der Bewerbungsphase: Frauen lesen Stellenanzeigen sehr viel sorgfältiger und lassen sich von vermeintlich männlichen Stellentiteln und Qualifikationsanforderungen beeindrucken oder mehr noch abschrecken, wie eine Untersuchung der TU München ergab. Außerdem neigen Frauen dazu, jede Anforderung als unerlässlich einzustufen. Bevor Frau sich bewirbt, muss sie das Gefühl haben, alles passt. Männern ist die Ansprache übrigens egal, sie bewerben sich auf „männlich“, „weiblich“ und „neutral“ formulierte Stellenanzeigen.

Mangelndes Selbstvertrauen führt aber auch im Job zu Problemen. Denn es schlägt sich negativ auf die eigene Leistungsfähigkeit nieder: Frauen schneiden schlechter in Wissens- und Konzentrationstests ab, wie eine Studie der Universität Tübingen belegt. Der Grund: Nicht weil sie tatsächlich weniger wissen oder sich schlechter konzentrieren können, sondern weil sie einzelne Aufgaben auslassen oder abbrechen im Glauben, sie würden sowieso versagen.

Und nun? Nichts ist so wichtig für den Erfolg wie das Selbstvertrauen – gerade im Sport kann man diesen Effekt immer wieder beobachten. Frauen haben zwar die besseren Noten in Schule und Studium, aber was nützt das, wenn man sich keine Aufgabe zutraut, in der man seine fachliche Kompetenz ausspielen kann? Also: Kopf hoch, Brust raus!

TIPP FÜR FRAUEN: NICHT LANGE NACHDENKEN. EINFACH MAL MACHEN. EIN GELUNGENES PROJEKT BEFLÜGELT DAS SELBSTVERTRAUEN UND DIESE ERFAHRUNG HILFT, SICH NEUEN HERAUSFORDERUNGEN ERFOLGREICH ZU STELLEN.

TIPP FÜR UNTERNEHMEN: WENN SIE FRAUEN UND MÄNNER MIT EINER STELLENANZEIGE ERREICHEN WOLLEN, FORMULIEREN SIE DIESE GESCHLECHTS-NEUTRAL UND VERZICHTEN SIE AUF MÄNNLICHE ADJEKTIVE WIE „ZIELORIENTIERT“ ODER „DURCHSETZUNGSSTARK“.

Rauf auf die Karriereleiter

Frauen haben häufig mehr Potenzial als Männer: Sie haben die besseren Schulnoten und die besseren Studienabschlüsse, trotzdem streben sie nicht automatisch eine steile Karriere an, zeigt eine Studie der Universität Hamburg. Ganz im Gegenteil: Sie haben häufiger Bedenken, eine Führungsposition nicht kompetent ausfüllen zu können und zu versagen. Außerdem befürchten sie, Arbeit und Familie nicht vereinbaren zu können. Deshalb planen Sie ihre Karriere nicht so ambitioniert wie ihre männlichen Kollegen.

Sie drängen daher zu wenig auf Beförderungen. Frauen bewerben sich erst auf eine höhere Position, wenn sie alle Anforderungen erfüllen, Männern bewerben sich viel früher – so das Ergebnis einer Auswertung von internen Bewerberdaten bei Hewlett Packard. Organisationspsychologin Karen Lyness bestätigt diesen Befund mit ihrer Langzeitstudie bei einem US-Finanzkonzern. Frauen, die dort aufgestiegen waren, hatten zuvor eine wesentlich bessere Bewertung von ihren Vorgesetzten erhalten als beförderte männliche Kollegen. Mit anderen Worten: Sie mussten mehr leisten als Männer, um die Karriereleiter zu erklimmen. Offenbar drängten sie zu wenig auf eine Beförderung und warteten einfach ab, bis sie endlich entdeckt wurden.

TIPP FÜR FRAUEN: SIE DENKEN, SIE SIND MAL DRAN MIT EINER BEFÖRDERUNG? DANN LOS, WARTEN SIE NICHT, SONDERN ERGREIFEN SIE DIE INITIATIVE UND MACHEN SIE IHRE VORGESETZTEN AUF IHRE STÄRKEN UND ERFOLGE AUFMERKSAM. KEINE SORGE: DAS IST NICHT UNVERSCHÄMT, ALLE ANDEREN TUN DAS AUCH!

Typisch weiblich, typisch männlich

Ein Grundübel im Leben heißt Klischee. Es ist eine vorgefertigte, verkürzende und unreflektierte auf eine bestimmte Personengruppe bezogene Ansicht, die der schnellen Einordnung dient. Ein Beispiel: Brillenträgern wird Intelligenz unterstellt.

Insbesondere am Arbeitsplatz sind Rollenbilder stark verbreitet. So ergab eine Umfrage der Personalberatung Intersearch Executive Consultants, dass Manager als machtbewusst, durchsetzungsstark und selbstbewusst wahrgenommen werden, während Managerinnen wiederum die Attribute kommunikativ, diplomatisch und sensibel zugeschrieben werden.

Diese Rollenbilder sind tief verankert und führen dazu, dass identisches Verhalten bei Männern und Frauen anders wahrgenommen wird. Ein Beispiel: Ergreift ein Mann häufig das Wort und macht klare Ansagen, wird das als kompetent und souverän wahrgenommen. Anders bei einer Frau. Sie wird als vorlaut und dominant eingeschätzt. Und zwar von beiden Geschlechtern. So ist es auch kaum verwunderlich, dass nicht nur Männer keine Chefin möchten, sondern auch weibliche Arbeitnehmerinnen laut einer Forsa-Umfrage von Frauen in Führungspositionen wenig überzeugt sind. Diese Klischees sind für Frauen im Berufsleben ein echtes Hindernis. Zum Beispiel wird männliche Durchsetzungsfähigkeit bei Frauen als Zickigkeit, männliches Selbstvertrauen bei Frauen als Arroganz ausgelegt. Fordert ein Mann ein hohes Gehalt, wirkt das selbstbewusst, fordert eine Frau das gleiche Geld, wirkt es anmaßend.

TIPP FÜR FRAUEN: SO TRAUIG ES IST, EIN RICHTIGES MITTEL GIBT ES NICHT. TRADIERTE KLISCHEES LASSEN SICH NUR LANGSAM ÄNDERN. DEN KOPF HÄNGEN ZU LASSEN, HILFT ABER AUCH NICHT WEITER. ALSO AM BESTEN BEI SICH SELBST ANFANGEN UND DIE EIGENEN KLISCHEES UND ROLLENBILDER IM KOPF IMMER WIEDER KRITISCH HINTERFRAGEN.

Ellenbogen raus

Frauen scheuen den Wettbewerb – schon im Kindesalter, wie eine Studie der Universität Innsbruck belegt. Diese zeigt, nur halb so viele Mädchen wie Jungen stellen sich freiwillig einem Wettbewerb. Sie gehen lieber auf Nummer sicher: So bewerben sie sich tendenziell eher auf eine Stelle, bei der das Gehalt nicht verhandelbar ist. Und apropos Gehalt: Frauen sind schneller zufrieden. So ergab eine Langzeitstudie mit mehr als 10.000 Teilnehmern der Universität Bielefeld, dass jeder dritte Befragte sein Einkommen als zu niedrig empfand. Doch das Einkommen, das Frauen als gerecht empfanden, lag noch unter dem tatsächlichen Gehalt der Männer: Egal, ob Putzfrau oder Akademikerin: Frauen haben geringere finanzielle Ansprüche. Woran liegt's?

Sicherlich sind die oben erwähnten Geschlechterrollen mitentscheidend für dieses unterschiedliche Verhalten von Mann und Frau. Aber es spielt auch eine biologische Komponente eine entscheidende Rolle: die Hormone. Testosteron sorgt dafür, dass man risikofreudiger und wettbewerbsorientierter wird. Man muss sich messen ähnlich wie die Platzhirsche im Herbst. Das weibliche Pendant Östrogen erhöht die Bindungsfähigkeit, befördert Empathie und Sozialkompetenz. Das Problem: die heutige Arbeitswelt ist auf Wettbewerb ausgerichtet.

TIPP FÜR FRAUEN: ÜBERWINDEN SIE IHREN INNEREN SCHWEINEHUND UND STELLEN SIE SICH DEM WETTBEWERB. DENN WER NICHTS WAGT, DER GEWINNT AUCH NICHTS. IM BERUFSLEBEN HEISST DAS, EGAL, WIE GUT SIE SIND, SIE TRETEN AUF DER STELLE.

TIPP FÜR UNTERNEHMEN: NUR AUF WETTBEWERB ZU SETZEN, IST NICHT GUT FÜR DAS INNERBETRIEBLICHE KLIMA. DAHER SETZEN SIE AUF GEMISCHTE TEAMS, IN DENEN DIE NATÜRLICHEN STÄRKEN SOWOHL VON MÄNNERN ALS AUCH VON FRAUEN ZUM TRAGEN KOMMEN. SIE WERDEN SEHEN, ES LOHNT SICH.

Mehr Pippi Langstrumpf

Jungs sind die großen Bildungsverlierer, heißt es derzeit landauf und landab. Mädchen schreiben die besseren Noten, sind leise, lieb und ordentlich. Trotzdem haben die Jungs später in der Regel die bessern Jobs, wieso? Ein Grund: Jungen und Mädchen nehmen aus entwicklungspsychologischer Sicht sehr unterschiedliche Lektionen aus der Schulzeit mit.

Während Mädchen lernen, dass es Fleißsternchen für besonders schöne Hausarbeiten gibt und die Lehrerin sie lieb hat, wenn sie leise und artig sind, nehmen Jungs mit, dass es wichtig für das eigene Standing ist, sich auf dem Schulhof durchzusetzen und eine Fünf oder der Eintrag ins Klassenbuch nicht das Ende der Welt bedeuten.

Artig, lieb und angepasst sind sicher nicht entscheidend für späteren beruflichen Erfolg. Durchsetzungsstärke, eine Konfrontation aushalten zu können und das Verarbeiten von Rückschlägen schon.

TIPP FÜR FRAUEN: SCHULE UND BERUF SIND UNTERSCHIEDLICHE PAAR SCHUHE. IN BEIDEN GELTEN DAHER AUCH VERSCHIEDENE REGELN. SICHER IST ES GUT, MIT HINTERGRUNDWISSEN PUNKTEN ZU KÖNNEN. ENTSCHEIDENDER FÜR DIE EIGENE KARRIERE DÜRFTE ES SEIN, IM RICHTIGEN MOMENT PAROLI BIETEN ZU KÖNNEN. ALSO SEIEN SIE ZUM RICHTIGEN ZEITPUNKT MEHR PIPPI LANGSTRUMPF UND WENIGER ANNIKA.



WENN CHAUVINISTEN ÜBER FRAUEN REDEN

EINE KLEINES SPRÜCHEQUIZ BEKANNTER PERSONEN, DIE SICH ÜBER DIE FRAUENWELT AUSLASSEN.

1. „... dass eine Frau als Mathematikprofessor eine schädliche und unangenehme Erscheinung sei, ja, dass man sie sogar ein Scheusal nennen könnte. Die Einladung dieser Frau nach Schweden, das an und für sich männliche Professoren genug habe, die sie an Kenntnissen bei weitem überträfen, sei nur durch die Höflichkeit der Schweden dem weiblichen Geschlecht gegenüber zu erklären.“

August Strindberg, Schriftsteller (1849 – 1912)
Stefan Edberg, Tennisspieler (*1966)
Max von Sydow, Schauspieler (*1929)

2. „Womit verhüten Emanzen - mit dem Gesicht.“

Oskar Lafontaine, SPD-Kanzlerkandidat (*1943)
Helmut Kohl, Bundeskanzler (*1930)
Helmut Schmidt, Bundeskanzler (1918 – 2015)

3. „Eine komplette Gleichstellung der Geschlechter ist gegen die Natur.“

Recep Tayyip Erdogan, türkischer Präsident (*1954)
Silvio Berlusconi, ehemaliger italienischer Ministerpräsident (*1936)
Boris Johnson, britischer Außenminister (*1964)

4. „Natürlich müssen Frauen weniger verdienen als Männer, denn Frauen sind schwächer, sie sind kleiner und sie sind weniger intelligent.“

Janusz Korwin-Mikke, polnischer EU-Politiker (*1942)
Humphrey Bogart, Schauspieler (1899 – 1957)
Björn Höcke, AFD-Politiker (*1972)

5. „Es gibt drei Arten von Frauen: die Schönen, die Intelligenten und die Mehrheit.“

Rainer Werner Fassbinder, Regisseur (1945-1982)
Rolf Eden, Playboy (*1930)
Bushido, Musiker (*1978)

Die Lösung finden Sie auf Seite 19.

ANZEIGE

CHANCEN IM HANDWERK



MAREEN KUIPER, 20, IST AUSZUBILDENDE ZUR FEINWERKMECHANIKERIN BEI HÖLSCHER WASSERBAU

Warum wurde die Ausbildung gewählt?

Nachdem ich mein Abitur erfolgreich abgeschlossen hatte und ich mir bei meiner Berufswahl noch nicht sicher war, entschied ich mich erst einmal für das Niedersachsen-Technikum. Hölischer Wasserbau gab mir die Chance mich in den handwerklichen Berufen auszuprobieren. Besonders das Arbeiten in der Werkstatt hat mir gefallen sodass ich mich für eine Ausbildung zur Feinwerkmechanikerin entschied.

Wie hat das persönliche Umfeld auf die Berufswahl reagiert?

Für meine Familie und Freunde war es nicht sonderlich überraschend, dass ich mich für einen Job, welcher häufiger von Männern ausgeübt wird, entschieden habe, da ich mich auch in meiner Freizeit häufig mit handwerklichen Tätigkeiten beschäftige. Sie unterstützen mich auch heute noch bei meiner Entscheidung.

War es schwierig in einem Männerberuf Fuß zu fassen?

Nein! Meine Kollegen haben mich sehr positiv aufgenommen und mich direkt einbezogen, ohne auf das Geschlecht zu achten. Dies hat es mir sehr leicht gemacht in dem Beruf Fuß zu fassen. Natürlich gibt es hin und wieder auch einen neckischen Spruch, aber man lernt auch zu kontern und man weiß auch wann man die Kollegen ernst nehmen muss.



Kontaktdaten:

Hölischer Wasserbau GmbH
Hinterm Busch 23
49733 Haren

Tel.: 05934 707-0
www.hoelscher-wasserbau.de

ANZEIGE

FÜHREN IN TEILZEIT? GEHT DOCH!

Die Stadtwerke in Lingen machen das möglich. Jutta Möller ist dort Abteilungsleiterin für Marketing und Öffentlichkeitsarbeit. Sie ist verheiratet, hat drei Kinder im Grundschulalter und übt ihre Führungsposition in Teilzeit aus.

Warum haben Sie sich für eine Laufbahn bei den Stadtwerken in Lingen entschieden?

Die Stelle hat mich sehr gereizt! Ich habe 2003 hier in der Marketingabteilung angefangen und mich d a n n bis in d i e



Führungsposition, die ich heute inne habe, hochgearbeitet. Das war zwar nicht unbedingt mein Plan, aber ich habe die Herausforderung gerne angenommen und bin heute sehr zufrieden in meiner Position. Besonders spannend an meiner Arbeit finde ich die Abwechslung, die Vielfalt der Aufgaben und das sehr umfangreiche Aufgabensfeld. Dadurch, dass wir eine relativ kleine Abteilung mit insgesamt vier Mitarbeitern sind, begleiten wir alle Bereiche, die das Marketing und die Öffentlichkeitsarbeit zu bieten haben.

Wie schaffen Sie es Karriere und Familie miteinander zu vereinbaren?

Das Wichtigste ist, dass alle in der Familie an einem Strang ziehen und dass man sich ein gutes Betreuungsnetzwerk aufbaut. An den Tagen, an denen ich lange arbeite, passen beispielsweise meine Eltern auf die Kinder auf, aber auch Nachbarn und Freunde helfen gerne. Mein Mann und ich unterstützen uns ebenfalls gegenseitig, sodass beide sowohl Zeit für die Karriere als auch für die Familie haben. Mit der Zeit habe ich aber

auch gelernt etwas ruhiger und entspannter an die Sache heran zu gehen, um mir nicht selbst unnützen Stress zu machen. Für mich persönlich liegt der Schlüssel, um Karriere und Familie zu vereinbaren, in einer guten Planung, verlässlichen Absprachen und der Unterstützung durch die Familie.



STADTWERKE LINGEN

Kontaktdaten:

Stadtwerke Lingen GmbH
Waldstraße 31
49808 Lingen (Ems)

Tel.: 0591 91200-0
www.stadtwerke-lingen.de

ANZEIGE

KARRIEREPLANUNG FÜR FRAUEN

Mit dem Projekt „Chancen nutzen – sich weiterbilden“ möchte die VHS Papenburg in enger Kooperation mit dem Wirtschaftsforum Papenburg e.V. die beruflichen Aufstiegschancen von Frauen in kleinen und mittleren Unternehmen fördern. Das Angebot richtet sich an alle, die mit Hilfe von Beratung, Coaching, Mentoring und beruflicher Qualifizierung Ihre Aufstiegsperspektiven verbessern möchten.

In einem ersten Schritt werden mittels individuellem Coaching die persönlichen Potenziale und die beruflichen Ziele der Teilnehmerinnen ermittelt. Anschließend erfolgt die Beratung über mögliche Karrierewege inklusive der Klärung der erforderlichen Weiterbildungen sowie von Finanzierungsmöglichkeiten. Neben dieser persönlichen Karriereplanung bietet das Projekt

ganzzjährig offene Seminare wie beispielsweise Telefon-, Persönlichkeitstrainings oder Leitungskompetenzschulungen. Ein besonderes Angebot in diesem Jahr ist das Seminar „Erfolgreich Gehalt verhandeln“.

Insbesondere Frauen tun sich schwer bei dem Thema. Doch verhandeln kann man lernen. Die Schulung möchte den Teilnehmerinnen Argumentationsstrategien nahebringen, mit denen sie zukünftig ihre Gehaltsvorstellungen wirksam vertreten.



Selbstverständlich können auch Betriebe mit weniger als 50 Mitarbeitern direkt von dem VHS-Projekt profitieren und eine auf ihre Bedürfnisse zugeschnittene Weiterbildung erhalten: Team- und Kommunikationsschulungen ebenso wie die gemeinsame Entwicklung von frauenförderlichen Personal- und Organisationskonzepten.

Das Besondere: alle mit diesem Projekt verbundenen Seminare und Coachings sind für Teilnehmende und Betriebe kostenlos, da das Bundesministerium für Arbeit und Soziales das Projekt im Rahmen des Bundesprogramms „Fachkräfte sichern: weiterbilden und Gleichstellung fördern“ unterstützt.



Kontaktdaten:

VHS Papenburg gGmbH
Hauptkanal rechts 72
26871 Papenburg

Tel.: 04961 9223-0
www.vhs-papenburg.de

TRAUMJOB: BAULEITERIN

Wenn Verena Hackmann erzählt, was sie beruflich macht, ist die Reaktion häufig ein überraschtes Staunen. Bauleiterin ist einfach noch immer die Ausnahme. Bei ihrem Arbeitgeber Günter Terfehr Bautechniker GmbH & Co. KG in Rhede ist sie zwar die einzige Bauleiterin, aber natürlich nicht die einzige Frau. Rund 30 Prozent der Belegschaft ist weiblich, darunter auch Architektinnen und Kauffrauen. „Frauen auf dem Bau

sind zwar noch die Ausnahme, aber wir werden mehr“, erläutert die Bauleiterin. So seien Elektrikerinnen oder Gas-Wasser-Installateurinnen immer öfter in Bauvorhaben involviert.

Sie selbst ist seit drei Jahren beim Bauunternehmen und Planungsbüro Terfehr. Zuvor hatte sie eine Ausbildung zur Bauzeichnerin, ein Architekturstudium sowie ein Masterstudium „Energieeffizientes und nachhaltiges Bauen“ absolviert. „Ich bin froh, hier die Chance bekommen zu haben, in der Bauleitung zu arbeiten“, so Hackmann. Der Beruf sei sehr abwechslungsreich und herausfordernd. „Ich bin für ein komplettes Bauvorhaben zuständig, das heißt ich kümmere mich um die Organisation aller Gewerke, lege Zeit-, Personal- und Budgetpläne fest und koordiniere die Baustelle, so dass alles reibungslos funktioniert“, erläutert die 28-Jährige. Ohne strukturierte Vorgehensweise und ein gewisses Organisationstalent sei es unmöglich, den Beruf erfolgreich ausüben zu können. Bei Unklarheiten könne

sie jederzeit auf ihre Kollegen zählen. „Ich nehme gerne ihre Anregungen an, schließlich verfügen sie über mehr Erfahrung“, erläutert Hackmann. Die Geschlechterrollen spiele im Betrieb übrigens überhaupt keine Rolle. „Jeder wird akzeptiert, so wie er ist. Einzig die Kompetenz ist entscheidend.“ Das Vorurteil, gerade auf Baustellen müssten Frauen sich chauvinistische Sprüche anhören, kann die junge Frau nicht bestätigen. Ganz und gar nicht.



Kontaktdaten:

Günter Terfehr Bautechniker GmbH & Co. KG
Industriestraße 2
26899 Rhede (Ems)

Tel.: 04964 60420-0
www.terfehr.de

ANZEIGE

REIZVOLLE AUFGABEN

ISABEL BRUNS, 23 JAHRE, SOZIALVERSICHERUNGSFACHANGESTELLTE

Das erste Karriereziel hat Isabel Bruns erreicht. Sie ist seit drei Wochen AOK-Kundenberaterin in der Linger AOK-Serviceestelle. Was jetzt noch kommt?

Sicher ist, dass ich Ende dieses Jahres meinen Abschluss zur Krankenkassen-Fachwirtin machen werde. Um die zwölfmonatige Weiterbildung absolvieren zu können, habe ich selbst die Initiative ergriffen und meinen Vorgesetzten direkt darauf angesprochen. Mit Erfolg. Ich bin in meinem Vorhaben sofort unterstützt worden. Für mich ist die Weiterbildung eine zusätzliche Qualifizierung und sicher förderlich für meinen weiteren Weg bei der AOK – wohin auch immer er führt.

Vor fünf Jahren haben Sie mit Ihrer Ausbildung als Sozialversicherungsfachangestellte bei der AOK begonnen. Warum?

Jeder erwartet, dass Abiturienten ein Studium aufnehmen. Fast alle Freunde und Bekannte haben das auch gemacht. Das kam für mich irgendwie nie in Frage. Ich wollte immer schon eine kaufmännische Ausbildung machen. Da mir das Schülerpraktikum bei der AOK sehr gut in Erinnerung geblieben ist, habe ich mich dort kurzerhand beworben und bin genommen worden.

Was genau sind Ihre Aufgaben als Kundenberaterin?

Ich bin Ansprechpartner für AOK-Versicherte und berate sie in allen Fragen rund um ihre Krankenversicherung.

Was macht Ihren Beruf spannend?

Speziell als Kundenberaterin? Ganz klar die Vielseitigkeit der Herausforderungen und der direkte Kontakt mit den Kunden. Zuvor war ich als Sachbearbeiterin Pflege nur telefonisch erreichbar. Dort hatte ich es häufig mit menschlichen Ausnahmesituationen zu tun, schließlich bedeutet das Thema Pflege immer einen tiefen Lebenschnitt für die Betroffenen. Was mich an der Arbeit bei der AOK also insgesamt reizt, sind die Abwechslung und die anspruchsvollen Aufgaben, denen man sich stellen muss.



Kontaktdaten:

AOK – Die Gesundheitskasse für Niedersachsen
Servicezentrum Lingen
Bernd-Rosemeyer-Str. 14-15
49808 Lingen (Ems)

Tel.: 0591 9134-0
www.aok.de

WAS MÄNNER WOLLEN

Was denken eigentlich Männer über das Thema Gleichberechtigung? Die am 29. März im Auftrag des Bundesfamilienministeriums veröffentlichte Studie „Männer-Perspektiven – Auf dem Weg zu mehr Gleichstellung?“ gibt Auskunft.

Bundesfamilienministerin Manuela Schwesig fasst die Ergebnisse so zusammen: „Es hat ein gesellschaftlicher Wandel stattgefunden. Die Mehrheit der Männer ist der Überzeugung, dass in einer Partnerschaft beide berufstätig sein sollten – dieser Anteil ist in den letzten zehn Jahren deutlich gestiegen. Vor allem jüngere Männer finden das Modell des männlichen Hauptverdieners nicht mehr attraktiv. Die meisten Paare heute möchten eine gleichberechtigte Partnerschaft auf Augenhöhe und immer mehr Männer sind der Überzeugung, dass der Vater seine Berufstätigkeit reduzieren sollte, solange die Kinder noch klein sind.“

In Zahlen gesprochen: 79 Prozent der Männer sind der Auffassung, dass Gleichstellung sehr wichtig für den Zusammenhalt der Gesellschaft ist und 82 Prozent der Männer befürworten es, wenn ihre Partnerinnen arbeiten geht. Es gibt aber auch Widerstand: Rund 18 Prozent aller Männer sind nach wie vor der Überzeugung, dass es grundsätzlich nicht gut sei, wenn beide Partner arbeiten – fünf Prozent der Männer vertreten diese Position sogar mit Nachdruck.

Die jüngere Generation

Männer unter dreißig Jahren streben heute ein gleichgestelltes Lebensmodell an – also eine Partnerschaft in der beide erwerbstätig sind und sich beide etwa gleich viel um Haushalt und Kinder kümmern. Solange die Kinder noch klein sind, möchten 59 Prozent ihre Arbeitszeit reduzieren.

Im Alltag sieht es anders aus: 85 Prozent der Männer gehen einer Vollerwerbstätigkeit nach. Teilzeit ist in der Regel noch keine Option. Sie ist, in

WENN DEIN MANN SAGT, ER ERLEDIGT ETWAS IM HAUSHALT, DANN MACHT ER DAS AUCH. DANN MUSST DU IHN NICHT ALLE HALBE JAHR DARAN ERINNERN.

den Augen der Mehrheit, zwar theoretisch möglich, aber finanziell riskant und mit Mangel verbunden.

Aber auch wenn Vollzeit weiterhin das Standardnormalmodell männlicher Erwerbstätigkeit ist: Bei einem – noch geringen – Teil der Männer beginnen die Vorbehalte gegen Teilzeit zu bröckeln. Langsam geht bei einigen von Ihnen die Sorge zurück, dass Teilzeit die Berufskarriere gefährdet oder man bei diesem Arbeitszeitmodell keine verantwortungsvollen Aufgaben erhält. Ein allmählicher Imagewandel der Teilzeiterwerbstätigkeit bei Männern hat begonnen.

Mehr Infos unter:
www.bmfsfj.de



Herausgeber

Verlag Neue Osnabrücker Zeitung GmbH & Co. KG
Breiter Gang 10-16
49074 Osnabrück
Telefon 0541 310-0

Redaktion

Neue Osnabrücker Zeitung GmbH & Co. KG
Verantwortlich i.S.d.P.:
Ralf Geisenhanslüke

Konzeption und Umsetzung:

Medienhaus Emsland GmbH
Schlachterstraße 6-8
49808 Lingen
Astrid Tönnis

Grafische Gestaltung

MSO Medien-Service GmbH & Co. KG
Grafik: Melanie Otte

Fotos

Unternehmensfotos, wikipedia.de, freepik.de, fotolia.de, Simon Feldker

ANZEIGEN-/WERBEVERKAUF

MSO Medien-Service GmbH & Co. KG
Große Straße 17 - 19
49074 Osnabrück
Geschäftsführer:
Sven Balzer
Sebastian Knoch (V.i.S.d.P.)
Verantwortlich für Anzeigen-/Werbeverkauf:
Dirk Riedesel
Hubert Bosse
E-Mail: anzeigen@mso-medien.de

Technische Herstellung

NOZ Druckzentrum
Weiße Breite 4
49084 Osnabrück

Lösungen von Seite 16:

1. August Strindberg
2. Oskar Lafontaine, ehemaliger Bundesfinanzminister
3. Recep Tayyip Erdogan
4. Der polnische EU-Parlamentarier Janusz Korwin-Mikke äußerte diese Meinung am 03.03.2017 in einer Sitzung des EU-Parlaments
5. Rainer Werner Fassbinder

Frauen haben in Naturwissenschaft und Technik stets eine wesentliche Rolle gespielt. Obwohl es für sie ungleich schwerer war, als für ihre männlichen Kollegen – da ihnen lange Zeit der Zugang zum Studium verwehrt war: Ihre Geschichte ist bis heute kaum bekannt, obwohl viele ihrer Leistungen genauso bewegend oder bahnbrechend waren wie die ihrer männlichen Kollegen. Hier eine kleine Auswahl bedeutender Naturwissenschaftlerinnen:



Tu Youyou (Tu YouYou) ist eine chinesische Pharmakologin. Sie entdeckte in einem alten Rezept der traditionellen chinesischen Medizin den aus „Einjährigem Beifuß“ gewonnenen Wirkstoff „Artemisinin“. Anfang der 1970er entwickelte sie eine neue Therapie gegen Malaria und wurde dafür 2015 mit dem Nobelpreis für Medizin geehrt. Sie wurde am 30. Dezember 1930 in Ningbo in China geboren.



Frances Elizabeth „Fran“ Allen wurde am 4. August 1932 in den USA geboren. Sie ist eine Informatikerin und Pionierin der Compiler-technik. Ihre Verdienste umfassen einflussreiche Arbeiten über Programmoptimierung und Parallelisierung. Sie ist die erste Frau, der der Turing Award, die höchste Auszeichnung für Informatik, vergleichbar mit dem Nobelpreis, verliehen wurde, und auch der erste weibliche IBM Fellow.

Sofja Wassiljewna Kowalewskaja

Sie war eine russische Mathematikerin und die erste Mathematikprofessorin der Welt. Kowalewskaja wurde am 3. Januar 1850 in Moskau geboren. Damals galt die Beschäftigung mit Mathematik als unweiblich. Daher musste sie sich ihre Ausbildung erkämpfen. Sie wanderte nach Deutschland aus und nahm als Gasthörerin am Studium teil. Nur dank einer Ausnahmegenehmigung konnte sie promovieren und erhielt 1874 ihren Titel mit Summa cum laude. 1883 trat sie eine Stelle als Privatdozentin an und später gegen den massiven Widerstand vieler Kollegen und der Öffentlichkeit eine ordentliche Professur in Stockholm. Dort starb Sofja Wassiljewna Kowalewskaja im Alter von 41 Jahren an einer Lungenentzündung.



Grace Hopper wurde am 9. Dezember 1906 in New York geboren. Sie programmierte für die US-Marine den Ur-Computer Mark I. Außerdem verfasste sie das erste Benutzerhandbuch, baute den ersten Compiler namens A-O und schuf die Programmiersprache Flow-Matic. Weltruhm erlangte sie mit der Entwicklung von COBOL (Common Business-Oriented Language). Schließlich hat sie als erster weiblicher Konteradmiral einen der höchsten Ränge der amerikanischen Marine erreicht - ohne jemals auf einem Kriegsschiff gedient zu haben.



Marie Curie war eine bedeutende polnisch-französische Naturwissenschaftlerin. Sie wurde für die Erforschung der radioaktiven Strahlung und die Mitentdeckung der Elemente Polonium und Radium 1903 mit dem Physik-Nobelpreis und acht Jahre später, 1911, mit dem Chemie-Nobelpreis geehrt. Sie ist die erste weibliche Nobelpreisträgerin und zugleich der einzige Mensch, der zwei Nobelpreise entgegen nehmen durfte. Sie wurde am 7. November 1867 in Warschau geboren und starb im Alter von 66 Jahren in Frankreich.



Ada Lovelace, die erste Programmiererin der Welt, wurde am 10. Dezember 1815 in London geboren. Sie gilt heute als bedeutende Pionierin und Visionärin des Computerzeitalters. Für einen nie fertiggestellten mechanischen Computer, die „Analytical Engine“ veröffentlichte sie ein komplexes Programm: Es nahm wesentliche Aspekte moderner Programmiersprachen vorweg. Sie starb im Alter von 35 Jahren in London. Erst hundert Jahre nach ihrem Tod wurde ihre Arbeit gewürdigt. Später wurden zwei Programmiersprachen Ada und Lovelace Medal nach ihr benannt.