

Myrle Dziak-Mahler ist seit knapp fünf Wochen neue Alanus-Kanzlerin. Die erste Frau in diesem Job.

In unserem Interview erzählt sie, warum sie Alanus anziehend fand, welche Gefahren für Frauen in Männerwelten lauern, was es mit ihrem Neoprenanzug auf sich hat und wie sie entspannt.

» ICH BIN NICHT IMMER EIN PUSCHELSCHAF «

Liebe Myrle, vielen Dank, dass du dir Zeit nimmst für uns und unsere Fragen. Die 1. Kanzlerin der Alanus Hochschule. Wow. Was reizt dich ganz besonders an deiner neuen Aufgabe nach vielen Jahren „Zentrum für LehrerInnenbildung“?

Es reizte mich, an die Alanus Hochschule zu kommen und nach 2,5 Wochen fühle ich mich darin auch sehr bestätigt. Ich habe mich an der Uni Köln wohlfühlt, auch mit dem Thema Lehrer*innenbildung. Für irgendeinen Job als

am einzelnen Menschen orientiertes Bildungsverständnis vertritt ich seit jeher, auch als ich noch an der Gesamtschule unterrichtete. Jetzt habe ich mich für einen Ort entschieden, an dem ich viele Verbündete vorfinde: Eine ganze Hochschule, die Interesse hat, Bildung anders zu denken.

Mein Ziel ist es, Alanus auch zu einer Hochschule werden zu lassen, die Vorbild ist für das ganzheitliche Menschenbild, das wir haben. In der Art und Weise, wie wir miteinander umgehen und miteinander arbeiten. Mein Wunsch ist, dass wir das authentisch leben, was wir als Bildungsziel im Profil der Hochschule formuliert haben.

Damit hängt mein zweites Herzensthema Personal- und Organisationsentwicklung eng zusammen. Mir wurde irgendwann klar, dass ich Personal- und Organisationsentwicklung gezielt und reflektiert gestalten muss, um eine Einrichtung mitgestalten zu können, die glaubwürdig lebt, was sie nach außen weitergibt.

Du setzt dich für Female Leadership ein. Klasse! Du bist unsere Kanzlerin und Geschäftsführerin, der 1. Schritt ist getan. Wie geht es weiter?

Die erste Maßnahme, die getroffen wurde, indem man mich gewählt hat, ist ja auch schon so etwas wie die erste Intervention. In dem Moment, in dem Frauen in Führung sind, verändert sich etwas in der Organisation. Das zeigen alle Studien, aber auch meine Lebenserfahrung.

Für mich ist es aber nicht damit getan, dass eine Frau da ist. Das allein reicht nicht. Frauen benötigen viel Empowerment, denn dass es so etwas wie gläserne Decken gibt, ist Fakt. Frauen allen Alters und jeder Lebenslage zu fördern, die sich Führung zutrauen wird eins meiner zentralen Handlungsziele sein.

Es ist vielleicht ein Vorteil, dass ich selber erlebt habe, wie es ist, zu arbeiten und gleichzeitig Familie, Kinder

Kanzlerin habe ich mich nie interessiert; die Alanus Hochschule hat mich interessiert – Kanzlerin zu werden war dann ein berufsbiografisch logischer Schritt für mich.

Es hat vielleicht auch etwas mit meinen Erfahrungen im Bildungssystem zu tun. Ich habe mich immer ein bisschen als Kämpferin für andere Bildung verstanden. Ein stärker



und zu versorgende Eltern zu haben. Mein Anspruch war, nicht die dazuverdienende nebenerwerbliche Teilzeitkraft zu sein. Häufig haben die Männer die Jobs, die die Haushaltseinkommen sichern und die Frauen maximal die Teilzeitjobs. Den Blick würde ich gerne mit verändern.

Wie genau könnte das gehen?

Zum Beispiel könnten sich zwei Menschen in Teilzeit eine Führungsposition teilen: eine Doppelspitze. Dass Führung nur in Vollzeit geht, ist ein Denken des Industriezeitalters, das sich gerade auflöst und ein Denken in alten Geschlechterrollen, die sich auch gerade auflösen.

Wir müssen kreative Lösungen finden. Aber: Die Frauen müssen auch wollen. Frauen wollen oft nicht in Führung, weil Führung anstrengend ist, weil Führung bedeutet, sich in Männerwelten durchzusetzen. Das hat dann nichts mehr mit Arbeitszeit zu tun. Das hat mit der Fragestellung zu tun: Möchte ich führen? Und Fakt ist: Mehr Männer als Frauen wollen. Viele Frauen wollen nicht. Daran zu arbeiten, dass mehr Frauen wollen und sich das zutrauen, das ist ein wichtiges Ziel meiner Arbeit.

Was ist anders in einer männerdominierten Welt?

Es gibt eine Krux im männerdominierten System: Frau muss sich in einer Welt durchsetzen, in der bestimmte männergemachte Machtregeln bestehen. Die Kunst ist nun, sich durchzusetzen, ohne die Regeln der Männer zu internalisieren. Ich habe mich bewusst dafür entschieden, mich in einer Welt durchsetzen zu wollen, in der Regeln gelten, die nicht meine sind, derer ich mich aber gleichzeitig bedienen muss, wenn ich erfolgreich sein möchte.

Darin liegt eine Gefahr: Geht man in diesen Prozess nicht sehr bewusst, dann geht das System durch einen durch. Es verändert. Die Folge ist, dass man selbst zu dem Machtmenschen wird, der sich all der Regeln bedient. Zum Beispiel ist es als Frau megaleicht, andere Frauen einfach „wegzukicken“. Es ist ein Machtspiel – und Frauen lassen sich leichter wegkicken als Männer.

Es gab eine Phase in meinen Leben, in der ich sehr gehadert habe und meine Führungsrolle nicht mehr haben wollte. Ich habe mich sehr, sehr unwohl gefühlt. Und habe verrückte Dinge getan. Ich habe mich beispielsweise nicht mehr ans Kopfende gesetzt bei Meetings (lacht) – alle mussten immer den Kopf verdrehen, das war total absurd. Wir waren damals ungefähr 50 Menschen im ZfL und ich merkte, ich kann nicht mehr regelmäßig mit allen sprechen. Meine Rolle veränderte sich sehr stark und ich hatte eine Abwehrhaltung dagegen. Ich habe dann einen längeren Prozess für mich



durchlaufen, in dem ich sehr stark reflektiert habe – auch mit externer Hilfe durch Coaching –, ob und wie ich eine Rolle für mich finde in dieser Führungswelt.

Wie hat sich dein Verhalten als Führungsfrau verändert?

Gehe ich zum Beispiel in bestimmte Sitzungen, ziehe ich einen nicht sichtbaren Neoprenanzug an. Damit das, was passiert, nicht an mich als Mensch geht und mich in meiner Seele berührt. Damit ich mich als Mensch, als Myrle, nicht verändere.

Wenn ich merke, es geht um Machtspiele, sage ich mir, okay, es geht darum zu spielen. Ich bin eine Spielfigur auf diesem Brett – und ich spiele dieses Spiel, um zu gewinnen. Und wenn das Spiel zu Ende ist und ich habe gewonnen oder verloren – beides kann sein und passiert eben beim Spiel –, gehe ich wieder raus und bin Myrle geblieben. Das hilft mir mein Ich, meine Persönlichkeit nicht zu verändern. Und manchmal passiert es eben, dass Frauen froh sind, die einzige Frau zu sein. Weil sie dadurch ein Alleinstellungsmerkmal haben. Und dann werden andere Frauen nicht gefördert. Klar, auch Männer fördern gerne Männer, von denen sie glauben, dass sie schlechter sind als sie selbst – und sie deshalb nicht bedrohen. Das nivelliert aber die ganze Organisation nach unten. Solche Mechanismen möchte ich für die Alanus nicht, wir sollten keine „Wolfsgrube“ sein, in der das Gesetz des Stärkeren gilt. Ich wünsche mir, und dafür arbeite ich gerne, dass wir ein ehrliches Miteinander leben können. Das ist nicht trivial. Das wird anstrengend. Das wird uns auch manches Mal an unsere Grenzen bringen.

Was macht deinen Führungsstil aus, was macht ihn besonders oder anders? Was können wir Alaner*innen Neues von dir lernen?

Ob ihr viel Neues lernen könnt, weiß ich nicht. Es wäre auch vermessen, das zu beurteilen. Ihr wisst sehr viel und ihr könnt sehr viel – und ihr seid eine Einrichtung, die große Reputation in der Hochschullandschaft genießt.

Was mich interessiert ist, mit euch gemeinsam den nächsten Schritt zu gehen. Und vielleicht habe ich die ein oder andere Idee, die ich beitragen kann. Ich freue mich in einer Rolle bei euch zu sein, in der ich viel gestalten kann. Da sind wir schnell wieder bei Macht und Hierarchien: Es macht einen Unterschied, in welcher Rolle und Funktion man tätig ist. Ich habe als Kanzlerin Gestaltungsspielräume; aber mir ist wichtig, mit euch zusammen die Schritte zu gehen, gemeinsam zu überlegen, wo es hingehet.

Ein kleiner Vorteil ist vielleicht die viele Erfahrung, die ich habe sammeln dürfen. Ich habe eine zentrale Einrichtung in einer Uni aufgebaut, bin schon lange im Hochschulsystem unterwegs und habe immer versucht, meine Entscheidungen zu kollektivieren und mein Handeln zu reflektieren. Das von mir entwickelte Modell von Personal- und Organisationsentwicklung, „Vier gewinnt“ heißt es, möchte ich auf gar keinen Fall der Alanus Hochschule überstülpen. Aber vielleicht kann es der Anfang sein für unser gemeinsames Spiel: Lass uns mal mit „Vier Gewinnt“ anfangen und ausprobieren welche der Ideen, die Myrle da entwickelt und erprobt hat, können wir gebrauchen. Welche können wir aber auch nicht gebrauchen – und welche anderen

Zutaten brauchen wir vielleicht. Und dann schauen wir, was für uns raus kommt, wenn die Alanus sich spielend bewegt.

Wir sind der Betriebsrat – am meisten interessieren uns Themen, die unsere Kolleginnen und Kollegen betreffen. Was sind für dich diesbezüglich – Stichwort Personalentwicklung – die wichtigsten und drängendsten Themen in den nächsten Monaten an der Alanus Hochschule? Was sollte in einem Jahr anders sein?

Alanus hat keine richtige Personalentwicklungsstrategie. Das müssen wir ändern. Wie schnell wir das ändern, werde ich nicht alleine entscheiden, sondern wir gemeinsam. Ich habe das ganz oben auf meiner Agenda.

Personalentwicklung ist Führungsaufgabe. Eine der vornehmsten und wichtigsten Führungsaufgaben. Das heißt erst mal, dass das Thema Personalentwicklung bei mir angesiedelt ist. Es ist nicht schlau, dieses Thema in eine Abteilung oder an eine*n HR Officer zu delegieren. Weil diese*r HR Officer oder Personalentwickler*innen, wie auch immer wie sie nennen, können sich einen Ast arbeiten: Wenn die Führungskräfte nicht mitziehen, passiert gar nichts. Es heißt ja gerne, der Fisch fängt vom Kopf an zu stinken und in dem Fall stimmt das. Wir müssen die Köpfe und Bäuche der Führungskräfte mit dem Thema erreichen, sonst ändert sich in der Gesamtorganisation nicht wirklich etwas.

Wenn wir in einem Jahr drauf schauen, werden wir eine Personalentwicklung haben. Vielleicht nur in Ansätzen, vielleicht aber auch schon etwas elaborierter.

Wie sollte sich PE nach deiner Meinung sinnvollerweise entwickeln?

„Wir wollen, dass Menschen bei uns größer werden.“ Das ist für meine bisherige Arbeit eine Überschrift, die mir aus der Seele spricht: Ich interessiere mich für das Wachstum von Menschen.

Allerdings bin ich auch eine – wenn man so will – schonungslose Führungskraft. Ich habe Erwartungen und Ansprüche und halte es für einen Akt der Fairness, diese auch klar auszusprechen. Es gehört dazu, dass die Führung darauf achtet, dass die Arbeit so verteilt ist, dass es nicht Menschen gibt, die ganz viel und Menschen, die ganz wenig arbeiten.

Dieses Phänomen findet man in jeder Organisation. Mein Interesse ist es, diejenigen, die im Moment ganz wenig machen zu motivieren, Spaß daran zu haben mitzutun – und damit auch mitzugestalten. Und die, die zu viel machen, auf die schaue ich und frage auch mal: Ist das gut für dich?

Sollte die Arbeit überfordernd werden, weil der Druck zu hoch ist, dann müssen wir den Druck rausnehmen. Wir haben aber auch Menschen, die – aus welchen Erfahrungen auch immer, die ich nicht bewerte – sich nicht so engagieren, wie sie es laut Arbeitsvertrag tun müssten. Da sage ich ganz offen: Da werde ich hingucken. Und es nicht stillschweigend dulden.

Es gibt Teams, da bilden sich Dinge heraus, wie „die darf man nicht belasten“, „dem gebe ich das nicht, der macht das sowieso nicht“. Da gucke ich hin.

Ich bin nicht immer nur ein Puschelschaf. Meiner Erfahrung nach gibt es immer Prozesse, die nicht effizient sind, die dann Menschen viel Arbeit machen. Verbessern wir das, haben wir weniger Arbeit. Es ist nicht immer die Lösung, mehr Personal einzustellen. Wir müssen die Probleme zielscharf lösen: Ist das Problem zu wenig Personal, dann müssen wir da ran. Sind die Probleme andere, weil wir ineffektiv arbeiten oder weil wir Menschen haben, die fast gar nicht arbeiten, dann müssen wir da ran.

„Bei uns sollen Menschen größer werden“ – dafür stehst du, sagst du. Was heißt das für dich konkret? Welche Erfolgsgeschichten werden wir uns in einem Jahr erzählen?

Wir werden vielleicht den Einen oder die Andere finden, die sagt, Myrles Weg hat mir eine Chance eröffnet. Und ich konnte die Chance ergreifen und tun, was ich schon lange wollte oder etwas tun, von dem ich noch gar nicht wusste, dass ich es wollte. Und jetzt macht es Spaß. Und es wird Menschen geben, die sagen, das ist nichts für mich, die hadern vielleicht – und vielleicht verabschieden sie sich auch von uns.

Transformation ist megaanstrengend und wir stehen inmitten eines Transformationsprozesses. Das heißt, wir werden uns alle drehen müssen, und das nicht wie ein Brummkreisel auf der Stelle, sondern in einer Vorwärtsbewegung, also nach vorne.

Ich würde verstehen, wenn jemand sagt, dass ist nicht das, was zu mir und zu meinem Leben passt. Ich suche mir woanders einen Job, bei dem ich ganz sicher weiß, da brauche ich mir diese Gedanken und diese Arbeit nicht machen. Das ist weniger anstrengend für mich. Wichtig ist, dass solche Prozesse sauber und offen ablaufen und dass er reflektiert auf allen Seiten von Statten geht.

Augenhöhe – ein Buzzword – aber eins, das du für sehr wichtig hältst. Was heißt das konkret für dich? Woran spüren Menschen, dass du

ihnen auf Augenhöhe begegnest, dass du es ernst meinst?

Ich habe lange mit diesem Begriff gehadert und ich fand ihn wirklich ein Buzzword. Aber er hat eine schöne Füllung, finde ich. Wenn man ihn nämlich eingedenk der Unterschiede wie z.B. Hierarchie, Alter, Geschlecht usw. definiert und sagt: Wir begegnen uns fachlich auf Augenhöhe.

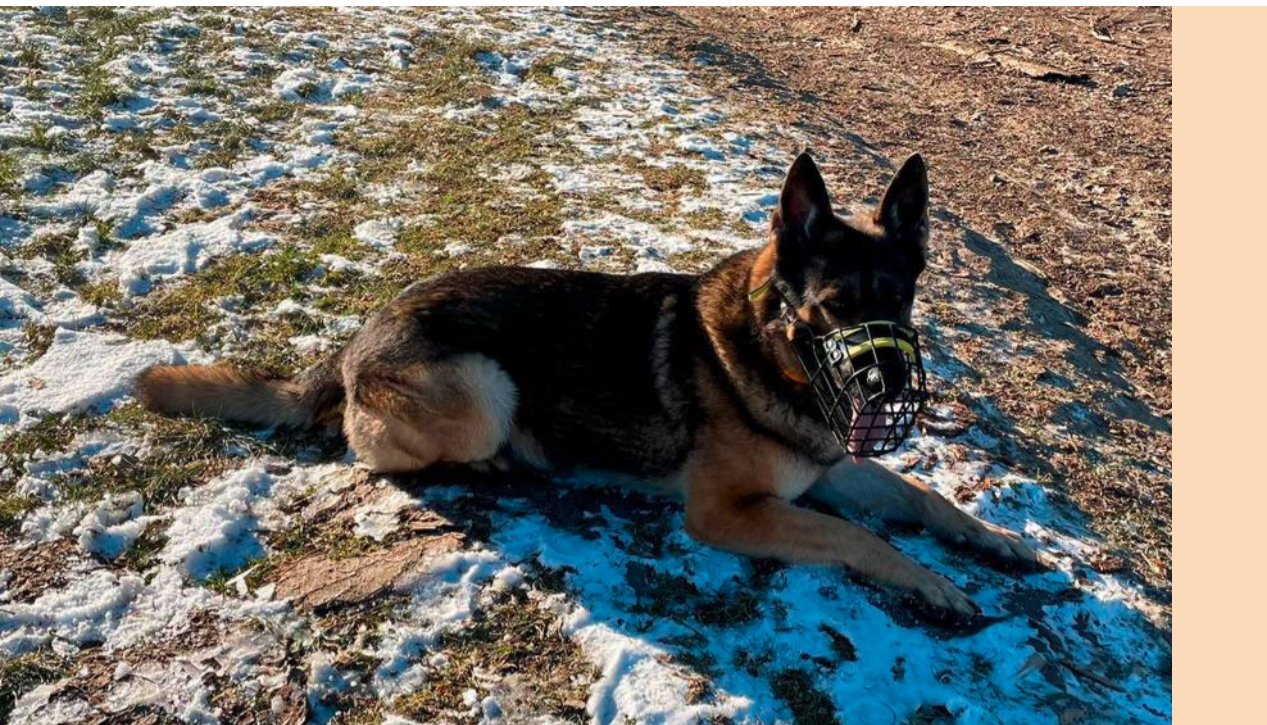
Man kann mich gerne daran messen, aber egal was für einen Status, Alter, Funktion ein Mensch in dieser Organisation hat, wenn wir über ein fachliches Thema sprechen, nehme ich jeden und jede gleichermaßen ernst. Wenn wir z.B. über Prozesse reden und wir sitzen zusammen, dann ist es nicht wichtig, ob die Bereichsleiterin eine Idee hat oder der Sachbearbeiter. Es nicht wichtiger, was jemand sagt, nur weil sie Geschäftsführerin ist. Oder weil er älter ist oder weil er ein Mann ist oder weil er einen Hund hat ... oder was weiß ich. Wenn wir das erreicht haben und uns mit Respekt und Achtung als Menschen begegnen, sind wir einen großen Schritt gegangen.

Ich gehe davon aus, Menschen handeln per se in einer für sie positiven Absicht. Diese Sichtweise ermöglicht mir, bereit zu sein, mich in die Schuhe des anderen zu stellen. Also einen bewussten Perspektivwechsel vorzunehmen. Auszuprobieren, wie ist das denn, wenn ich in der Rolle des anderen bin. Wie fühlt sich das an?

Augenhöhe kann nur durch den hierarchisch höher Stehenden hergestellt werden. Ich kann nicht zu einer 20jährigen studentischen Hilfskraft sagen, sprich doch mal mit mir auf Augenhöhe. Das ist absurd. Der ranghöhere Mensch kann aber die Augenhöhe herstellen. Es geht darum, sich der Unterschiede bewusst zu sein: Ich bin mir bewusst, ich bin älter als die meisten am Campus, ich bin in einer bestimmten Rolle und Funktion als Kanzlerin unterwegs. Das heißt, ich begegne wenig Menschen, bei denen es nicht meine Vorschussleistung sein muss, deutlich zu machen: Ich möchte mit dir auf Augenhöhe sprechen. Auch die informellen „Ordnungen der Macht“ spielen eine große Rolle. Es sind nicht nur die auf dem Papier bestehenden Hierarchien, es sind auch die informellen Hierarchien.

Vertrauen ist essentiell für gute Zusammenarbeit. Wie siehst du das?

Vertrauen ist eine Vorschussleistung von Führung. Das heißt, ich vertraue jeder und jedem. Natürlich wird auch mein Vertrauen mal erschüttert und es wird auch mal missbraucht, das habe ich erlebt und ich weiß, ich werde das wieder erleben. Das wird aber meine Grundhaltung, dass ich allen



Menschen mit Vertrauen begegne, nicht erschüttern. Weil ich weiß, wenn ich kein Vertrauen in die Organisation hineingebe, wird das Misstrauen sich breit machen. Also gehe ich mit Vertrauen in die Einrichtung und ich nehme phänomenologisch auf, was ich sehe und erlebe. Und bemühe mich, „Bewertungsdetox“ anzuwenden. Das heißt, ich nehme wahr und bewerte bewusst nicht. Bewertungen führen zu Schubladen und daran bin ich nicht interessiert.

Stichwort BR. Wir, der BR, legen ja schon mal den Finger in die Wunde, machen aufmerksam, regen an und fordern, Dinge anders zu machen. Wir verhindern öfter mal das „Durchregieren“, das findet die Geschäftsführung nicht immer angenehm. Was macht für dich als Geschäftsführerin und Kanzlerin eine konstruktive und wertschätzende Zusammenarbeit mit dem BR aus?

Der BR ist ein gesetzlich vorgesehenes starkes Gremien. Ich befürworte ganz klar Personalräte und Betriebsräte. Muss aber sagen, dass ich die Zusammenarbeit nicht immer als einfach empfand, häufig als Herausforderung.

Die ganze Gesellschaft transformiert sich und wir haben ein Mitbestimmungsmodell, das aus den 1950ern kommt, also ein Mitbestimmungsmodell des Industriezeitalters. Wir machen uns als Gesellschaft aber gerade auf den Weg, das Industriezeitalter zu verlassen. Das heißt, wir werden als Gesellschaft überlegen müssen, wie wir die Instrumente, die dem berechtigten Schutz der Arbeitnehmenden dienen, in Zukunft entwickeln. Mir wäre es am liebsten, wir hier bei Alanus tun das zusammen: BR und Geschäftsführung.

Wie in jeder anderen Organisation einer bestimmten Größe gibt es einen Betriebsrat, und das zu Recht! Ich glaube aber auch, dass wir neue Formen finden

müssen zusammenzuarbeiten. Ich könnte mir auch vorstellen, so wie ich meine Rolle als Geschäftsführerin und Kanzlerin überdenke, dass auch der Betriebsrat seine Rolle überdenkt. Wenn der BR nur das Durchregieren verhindert, ist mir das zu wenig. Mir wäre lieber, wir suchen gemeinsam Lösungen zum Besten aller Beteiligten.

Che Guevara begleitet dich seit vielen Jahren durch deine Büros, hast du erzählt. Ein Revolutzler. Durchaus umstritten. Ein Vorbild, sagst du. Gesetz den Fall, es wäre möglich – welche Frage würdest du ihm gerne stellen?

(LACHT) Ich guck ihn gerade an. Das ist schwer mit historischen Persönlichkeiten. Sagen wir mal so: Che war ja eigentlich Arzt. Er war ähnlich wie Engels ein „individueller Klassenverräter“. Er hätte ein ganz anderes Leben leben können. Er war aber von seiner Mission getrieben.

Gab es vielleicht irgendwann so Situationen, in denen er sich gefragt hat: warum habe ich nicht einfach als Arzt in der Oberschicht ein gutes Leben gelebt, warum mach ich das jetzt hier? Und ich

glaube, dass ich ihn gefragt hätte, wo er immer wieder seine Kraft hergenommen hat.

Und was würdest du ihm gerne sagen?

Gerne etwas weniger Macho, das würde uns allen helfen. Das Foto von ihm in meinem Büro ist ja auch so eine Mega-Macho-Bild. Es bricht sich ja schon mit meinen feministischen Anliegen. Aber so widersprüchlich wie die Welt ist, so widersprüchlich bin wahrscheinlich auch ich.

Myrle persönlich – was macht dich aus?

Weiß ich nicht. Ich bin schon jemand, der gerne und viel arbeitet. Ich bin kein Mensch für Work-Life-Balance, weil für mich Work ein Teil von Life ist. Deswegen kann ich da nichts in Balance bringen. Ich kann nur gucken, dass meine verschiedenen Lebensbereiche so um Klingen kommen, wie ich es für mein Wohlbefinden brauche.

Und ich bin ein Hundemensch. Ich kann versinken in dieses Hundethema. Mit Menschen, die auch Hunde haben, kann ich stundenlang über Hunde sprechen. Und meistens bin in vielfacher Hinsicht ganz normal. Glaube ich. Hoffe ich.

Was mich noch ausmacht? Ich habe einen Mann, Martin, der mich sehr unterstützt. Ich weiß auch nicht, ob ich ohne meinen Mann als Ratgeber und Unterstützer den Weg beruflich gegangen wäre, den ich gegangen bin. Ich glaube schon, dass es eine Menge mit mir macht, Martin seit über 30 Jahre an meiner Seite zu wissen. Ich fühle mich in meinem „So-Sein“ sicher und geborgen. Das ist eine gute Voraussetzung um jeden Tag auf Neue rauszugehen.

Witzigerweise denken viele, die mich kennenlernen, dass ich einen Mann hätte, der so eine Mischung aus Hausmann und Pantoffelheld sei. Das ist bei uns aber überhaupt nicht so, mein Mann hat als





Informatiker eine ausgesprochen erfolgreiche Karriere gemacht in Bereichen, in die ich z.B. nie wollte.

Du scheinst eine starke Frau zu sein. Wann zweifelst du?

Jeden Tag. Ich halte den Zweifel für einen guten und ständigen Begleiter. Der Zweifel bringt mich dazu, zu reflektieren. Dieses kleine Störgefühl. Sie sind der Beginn des Zweifels. Damit es aber nicht beim Zweifeln bleibt, sondern damit ich eine gute Entscheidung treffen kann, nehme ich den kleinen aufkeimenden Zweifel schon mal an die Hand und sage, komm' wir gehen rüber in den Reflexionsraum und dann finden wir auch für dich eine Lösung.

Dein größtes Vorbild? Ist es Che?

Nee. Das ist kein Vorbild. Che erinnert mich nur daran, dass ohne revolutionäre Gedanken, keine Innovationen entstehen.

Meine Mutter! Meine Mutter ist mein Vorbild in vielen Hinsichten – und gleichzeitig musste ich mich an ihr abarbeiten, wie so viele an ihren Eltern. Meine Mutter hat sich in den 1960er selbstständig gemacht. Sie hat als Verkäuferin ein eigenes Lebensmittel Einzelhandelsgeschäft aufgemacht in einer Zeit, in der das so gut wie keine Frau in der BRD machte, in einer Zeit nämlich, in der man die Genehmigung des Ehemannes brauchte, wollten man als Frau arbeiten.

Mein Vater hingegen war Zeit seines Berufslebens angestellt und war sehr glücklich damit. Er hat den Rest seiner Zeit – als jemand der eher 9 to 5 gearbeitet hat – damit verbracht, meine Mutter

in ihrem Geschäft zu unterstützen. Immer im Hintergrund.

Und meine Mutter hat alles durchgezogen. Auch als an ihre Fensterscheibe „Polennutte“ gesprüht wurde, weil sie den polnischen Namen meines Vaters „Dziak“ trug. Den Namen, den ich deswegen niemals ablegen werde.

Welche fiktive Figur (aus einem Buch oder Film) hat dich am meisten beeindruckt und beeinflusst? Wie hat sie das geschafft?

Wie so viele, finde ich Pipi Langstrumpf toll. Das ist einfach eine gelungene Figur, diese kleine widerständige Deern, die so verrückte Dinge macht. Sie dachte alles einfach anders. Heute würde man sagen „out of the box“.

Ansonsten: Ich habe gerade das Buch „Das achte Leben“ gelesen. Da sind Frauenfiguren geschaffen worden, die mich sehr beeindruckt haben. Eine Reihe starker Frauen durch die Geschichte. Das ist schon etwas, das mich sehr interessiert: starke Frauen.

Welche Schlagzeile würdest du gerne in der Zeitung lesen?

Bis letztens hätte ich gesagt „Trump ist weg“. Heute würde ich gerne lesen: „Haushalt umgestellt. Höchste Ausgaben in Deutschland ab sofort für Bildung.“

Wofür lässt du alles stehen und liegen?

Für meinen Hund. Und für meine Familie. Aber auch wenn irgendetwas Wichtiges ist und man mich braucht, das hat für mich immer Prio – im Sinne

von „Störungen haben Vorrang“. Ergo: Für meinen Hund. Für Schokolade. Und Kaffee. In dieser Reihenfolge.

Was tust du, wenn du „nichts“ tust? Wobei entspannst du?

Ich entspanne mit meinem Hund. Und das ist ein kleines Heiligtum für mich. Ich gehe viel und jeden Tag mit dem Hund.

Ich wohne direkt am Wald. Das ist klasse. Das ist Bewegung an wahnsinnig toller frischer Luft. Es gibt meiner Meinung nach keine schönere frische Luft als morgens im Wald. Und das hat auch etwas Mediatives für mich.

Es bringt für mich die Komponenten zusammen, die ich brauche. Ein ganz wichtiges Ritual für mich.

Vielen Dank fürs Gespräch, liebe Myrle!

BUCH-TIPP

„Nino Haratischwilis »DAS ACHTE LEBEN« erzählt auf prächtige Weise von Liebe und Hass, Aufstieg und Fall des Kommunismus – und von einem Geheimrezept für Kakao, das nur die Frauen in der Familie kennen.“ – so Der Spiegel über das von Myrle genannte Buch, in der sie viele beeindruckende Frauenpersönlichkeiten entdeckt hat.

Es lohnt sich reinzulesen, sagen wir!