

# Eine Frau zertifiziert sie alle

Ursula Günster-Schöning ist Unternehmenscoach

VON HERMANN-JOSEF MAMMES

**MEPPEN. Der Landkreis Emsland wirbt mit dem Slogan „Zuhause bei den Machern“. Wenn es nach dem Willen von Ursula Günster-Schöning geht, müsste der Spruch um einen zweiten „Zuhause bei den Macherinnen“ ergänzt werden. Sie leitet als Unternehmenscoach seit elf Jahren die Emsländische Stiftung Beruf und Familie.**

Nach ihrer Einschätzung gibt es im Emsland durchaus Macherinnen in Führungspositionen, wenn auch noch zu wenige. Die meisten kennt sie aus ihrer Arbeit persönlich. Schnell fallen ihr Namen ein: Maria Borgmann leitet das Familienunternehmen Holscher Wasserbau in Haren, Heike Ganseforth das gleichnamige Bäckerunternehmen in Kluse bei Dörpen, Claudia Bröker die Spedition Többe in Meppen oder Andrea Lindemann die Gebäudereinigung GmbH Picobello aus Papenburg. Trotz weiterer Beispiele sei die Liste durchaus noch überschaubar und ausbaubar. „Das sind für mich Macherinnen und tolle Frauen, die wir aber noch nicht entsprechend genug herausstellen“, kritisiert sie.

Zur Wahrheit gehöre aber auch, dass Frauen, wenn überhaupt, oftmals nur im schulischen und sozialen Bereich Verantwortung übernehmen. Hier seien sie akzeptiert

und etabliert. „Grundschulen und Kindertagesstätten werden fast ausschließlich von Frauen geleitet“, sagt die Trainerin und Prozessbegleiterin. Auch in Altenpflegeeinrichtungen und Krankenhäusern übernehmen viele Frauen Verantwortung, wenn auch nicht an der Spitze. In der Industrie und selbst im Dienstleistungsbereich stehen Frauen fast immer in der zweiten Führungsriege „ihren Mann“. Dies gilt auch für die ganz großen emsländischen Unternehmen wie die Meyer Werft in Papenburg, Krone in Spelle oder Rosen in Lingen.

Im Finanz- und Bankenwesen gebe es nicht eine Vorstandsfrau im Emsland, „maximal eine Filialleiterin“. Und selbst in der Riege der 19 hauptamtlichen Bürgermeister sucht man vergeblich nach nur einer einzigen Amtsinhaberin. Ehrenamt ja, hauptamtlich nein. Die Kreisverwaltung werde ebenfalls wie selbstverständlich von einem Landrat, nämlich Reinhard Winter, angeführt. Erst auf der zweiten Ebene, der Dezernentenriege, finde sich mit Dr. Sigrid Kraujutis eine Frau, und wie selbstverständlich ist sie für das Sozialwesen verantwortlich. Dieses Szenario setze sich bei der Industrie- und Handelskammer sowie Handwerkskammer und den Kreishandwerkerschaften in der Region in bedrückender Art und Weise fort.

Günster-Schöning gibt jedoch nicht nur den Männern Schuld an dieser Entwicklung: „Das ist auch



Mehr Frauen in Führungspositionen wünscht sich Unternehmenscoach Ursula Günster-Schöning. Foto: Stefan Schöning

eine Frage von Einstellung, persönlichem Willen, Haltung und Unternehmenskultur. Viele Frauen wollen keine Führungsposition, tun sich durchaus schwer, diese anzustreben.“ Das sei leider auch ein Stück „gelernter Biografie“. Das Klischee einer „guten Frau“ vornehmlich als Ehefrau, Hausfrau und Mutter sei leider immer noch in vielen Köpfen manifestiert. Mit dem Blick auf die junge Frauengeneration bahne sich ein Umdenken an, aber nur langsam. Mit dem Mutterwunsch ist daher oftmals die Karriereleiter beendet.

Führung ist wie selbstverständlich männlich. Die Männerdomäne lebt zudem noch vor, dass dies auch nur Männer erfolgreich können. Auch die Arbeitsbedingungen sind oftmals nur auf Männer in Vollzeit ausgerichtet. Viele Frauen können sich deshalb nur schwer vorstellen,

dass sie diese Rolle ausfüllen können. „Ich habe im Emsland noch kein wirkliches Modell und Beispiel entdeckt, dass Führung an oberster Stelle in Teilzeit oder Jobsharing zulässt“, sagt Günster-Schöning. Unabhängig von Führungsaufgaben, ist Jobsharing nach wie vor selten möglich. Als Folge gebe es oftmals den Automatismus, dass bei gleicher oder sogar besserer Qualifikation die Frau erst einmal zu Hause bleibt und dann mit deutlich weniger Stunden wieder zurückkehrt. Teilzeit für Frauen ist anerkannt und normal. Damit verbunden sei künftig die große Gefahr der weiblichen Altersarmut. Leider hat das Emsland traditionell bereits eine niedrige Frauenerwerbsquote. Auch deshalb und wegen des Fachkräftemangels habe die Familienstiftung und vorrangig die Koordinierungsstelle mit dem Landkreis Emsland die Wiedereingliederung von Frauen nach der Kinderphase intensiviert.

„Ein Teil der Frauen zwischen 40 und 55 Jahren konnte vermittelt werden“, sagt Günster-Schöning. Hier gab es spezielle Förder- und Eingliederungsprogramme des Landkreises. Nach ihrer Wahrnehmung war es für viele aber auch eine große Umstellung, nach 20 oder 25 Jahren plötzlich wieder 40 Stunden nach vorgegebenen Zeiten arbeiten zu müssen. Auch deshalb sei die Rückkehr ins Berufsleben nicht immer unkompliziert möglich.

Zugleich gebe es aber gerade bei jungen Fachkräften häufig ein Umdenken. „Das Modewort heißt Zeitsouveränität“, sagt die Beraterin. So sei das Gehalt nicht unbedingt das Wichtigste, sondern auch für immer mehr Männer werde der Freizeitaspekt wichtiger. „Zeitsouveränität ist

die neue Lohnerhöhung.“ In vielen Unternehmen im Emsland haben sich daher höchst unterschiedliche und flexible Arbeitszeitmodelle etabliert und bieten Raum für Individualität sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. In der Zukunft wird für die vielen sehr gut ausgebildeten Frauen und Männern die Entwicklung der gleichberechtigten Karriere wichtig.

Das bedeutet, dass beide Ehepartner als Spitzenkräfte nur noch 25 oder 30 Stunden arbeiten. „Beide wollen Karriere machen, aber auch beide wollen sich um die Kinder kümmern“, so Günster-Schöning. Solch ein Modell – beide arbeiten 30 Stunden – setze die Anerkennung beider Kompetenzpartner und auch deren Bezahlung auf Augenhöhe voraus. Im Landkreis Emsland kenne sie allerdings nur wenige positive Beispiele für ein solches Mo-

dell, und wenn dann nur in der zweiten Führungsreihe. Sie fordert deshalb „ein Umdenken in Richtung zukunftsfähiger Unternehmenskultur“.

In einigen Lingener Unternehmen gab und gibt es die Initiative „Look-and-See-Trip“. Dabei werden auswärtige Fachkräfte nach Lingen eingeladen, um ihnen die Vorteile des Emslands wie die „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ oder auch die guten Wohn- und Lebensbedingungen vorzustellen. Dabei kommt oft die Frage nach „Doppelkarriere“. „Wenn ich den Ingenieur überzeugen will, brauche ich auch Angebote für seine gut ausgebildete Ehefrau“, sagt die Beraterin. Dabei sei es manchmal einfacher, das Wohnhaus für die Familie zu finden. „Zu selten gibt es diese Jobs bei uns, oder sie sind bereits von Männern dominiert.“ Dennoch gibt es auch viele interessante und gute Jobmöglichkeiten für Frauen, die beides wollen: Kind und Karriere. Nur manchmal muss man etwas länger danach Ausschau halten.

Um als Landkreis für Frauen und Männer gleichermaßen attraktiv zu sein, bedarf es verschiedener Strategien. Zum einen müsse das Bild der „Karrierefrauen“ in der Öffentlichkeit positiv verändert werden. Sowohl in der Wirtschaft als auch in der Politik gibt es selten Podiumsdiskussionen, auf denen Frauen in gleicher Anzahl wie die Männer sichtbar vertreten sind und Rede und Antwort stehen. „Wenn Frauen in Führung nicht öffentlich wahrgenommen werden, ist es nicht verwunderlich, dass Frauen Führungsrollen auch generell nicht zugeordnet werden. Sie bleibt dann die Exotin“, sagt Günster-Schöning.

**„Wenn ich den Ingenieur überzeugen will, brauche ich auch Angebote für seine gut ausgebildete Ehefrau.“**

Ursula Günster-Schöning

## EMSLÄNDISCHE STIFTUNG BERUF UND FAMILIE

### 80 Firmen hat Ursula Günster-Schöning zertifiziert

Im Rahmen ihrer Tätigkeit als Unternehmenscoach bei der Emsländischen Stiftung Beruf und Familie hat Ursula Günster-Schöning inzwischen 80 Firmen zertifiziert. Sie erhalten das „Emsländische Gütesiegel für Familienfreundlichkeit“. Vorab mussten sich die Firmen einem Workshop unterziehen. Dabei deckt die Auditorin mit den Mitarbeitern Schwächen, aber auch Stärken in den Betriebsabläufen mit Blick

auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Chancengleichheit auf. Mit dem Zertifikat verpflichtet sich der Arbeitgeber, die Zielvereinbarungen für eine „bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ umzusetzen. Weiter muss er familienfreundliche Strukturen stärken und fördern. Ein wichtiges Thema ist dabei die lebensphasenorientierte Personalentwicklung. „Ein Auszubildender hat andere Bedürfnisse und

Ansprüche als ein älterer Arbeitnehmer, eine junge Mutter andere als eine Frau mittleren Alters ohne Kinder.“ Doch alle gilt es, gleichermaßen in den Blick zu nehmen. Dabei werden Themen wie die Vereinbarkeit mit den Kleinkindern, Schulkindern, aber auch die Versorgung erkrankter Eltern oder Ehepartner immer wichtiger. Auch Beratungsangebote bei Überlastung, Stress oder Alkoholsucht und Eheprob-

leme gelangen mehr in den Fokus. Allerdings dürfen sich die Firmen nicht auf ihren Lorbeeren ausruhen. Nach drei Jahren nimmt der Unternehmenscoach der Familienstiftung sie erneut unter die Augen. Für die 80 zertifizierten Betriebe ist die Urkunde auch ein starkes Argument im Wettbewerb um Fachkräfte. Damit können sie bei Frauen und Männern gleichermaßen punkten.