



# Fachkräfte finden und halten

Von Arbeitszeiten, Elternzeiten, Fachkräften und  
Remscheider Unternehmen, die ihre Zukunft gestalten

gefördert vom:

Ministerium für Gesundheit,  
Emanzipation, Pflege und Alter  
des Landes Nordrhein-Westfalen



## Inhalt

<b>Vorwort</b>	<b>3</b>
<hr/>	
<b>Teil I: Eckdaten zur Arbeitsmarktsituation von Frauen in Remscheid</b>	
<b>1. Einleitung</b>	<b>4</b>
<b>2. Beschäftigtenanteile nach Geschlecht im Dienstleistungs- und Produktionssektor in Remscheid</b>	<b>4</b>
<b>3. Beschäftigtenanteile nach Geschlecht und Branchen</b>	<b>5</b>
<b>4. Fachkräftesicherung durch erleichternde Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der betrieblichen Praxis</b>	<b>5</b>
<b>5. Geschlechterspezifische Beschäftigung im Bergischen Städtedreieck</b>	<b>6</b>
a) Potenziale: Teilzeitbeschäftigung	6
b) Potenziale: Geringfügig entlohnte Beschäftigte	6
c) Potenziale: Arbeitslose und arbeitssuchende Frauen sowie Stille Reserve	7
<b>6. Betreuungsinfrastruktur in Remscheid</b>	<b>7</b>
<b>7. Profile von Wiedereinsteigerinnen</b>	<b>8</b>
<hr/>	
<b>Teil II: Gelungener Wiedereinstieg: Beispiele guter Praxis in Remscheid</b>	
<b>1. Herbert Flesche GmbH &amp; Co. KG, Spedition Remscheid – Hamburg – Bremen</b>	<b>9</b>
<b>2. Paul Schulten GmbH &amp; Co. KG, Gebäudereinigungsdienstleister</b>	<b>10</b>
<b>3. Ludwig Feldhoff e. K., ElektrolötKolben</b>	<b>11</b>
<b>4. Sana-Klinikum Remscheid, Krankenhaus</b>	<b>12</b>
<hr/>	
<b>Teil III: Sicherung des Wiedereinstiegs durch ein verlässliches Elternzeitmanagement</b>	
<b>Impressum</b>	<b>15</b>
<hr/>	

## Vorwort

Der Remscheider Arbeitsmarkt für Frauen unterscheidet sich deutlich von der Situation für Wiedereinsteigerinnen in Solingen und Wuppertal. Die Wirtschaftsstruktur bietet eher Arbeitsplätze in männerdominierten Bereichen, der Dienstleistungssektor ist unterrepräsentiert. Dementsprechend liegt die Frauenerwerbsbeteiligung in Remscheid traditionell signifikant unter dem Bundesdurchschnitt. Dieses zeigt deutlich die Veröffentlichung „Es ist ein Geben und ein Nehmen. Wiedereinsteigerinnen als Fachkräfte wahrnehmen. Eine Studie im Bergischen Städtedreieck“ des Fachdienstes Gleichstellung von Frau und Mann der Stadt Remscheid aus dem Jahr 2012.

Der Befund machte es erforderlich, die spezifische Remscheider Situation gezielt zu betrachten. Vor dem Hintergrund der Fragestellung, was zur Verbesserung der Erwerbssituation der Frauen in Remscheid getan werden kann, wurden Arbeitsmarktdaten aktualisiert und neu gewertet. Die Zusammenstellung bringt verblüffende Ergebnisse und zeigt Handlungsbedarfe auf.

Die geschlechtsspezifisch traditionelle Orientierung kleiner und mittlerer Unternehmen im gewerblichen Bereich in Remscheid stellt eine besondere Herausforderung für die Förderung von Wiedereinsteigerinnen dar. Anhand der „Beispiele guter Praxis“ aus Remscheid sollen Betrieben Möglichkeiten aufgezeigt werden, durch eine familienfreundliche Personalpolitik weibliche Fachkräfte zu gewinnen und zu halten. Dazu gehört ein gezieltes Wiedereinstiegsmanagement ebenso wie die Erkenntnis, dass die Lösung der Fachkräfteproblematik zu 50 % in den Händen der Frauen liegt.

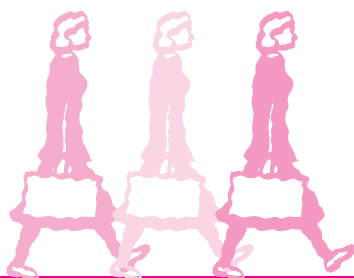
Auch diese Studie wurde ermöglicht durch die Förderung des Ministeriums für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter im Rahmen der Landesinitiative Netzwerk W. Ich danke allen Beteiligten, insbesondere den Unternehmen, die sich für die erneuten Porträts zur Verfügung gestellt haben, sowie dem Kompetenzzentrum Frau und Beruf für das Bergische Städtedreieck, das die Ergebnisse praxisnah weitertragen wird.

### Christel Steylaers

Leiterin des Fachdienstes Gleichstellung von Frau und Mann  
Remscheid

Informationen zum Wiedereinstieg  
in Wuppertal-Solingen-Remscheid

[www.bergisch-wiedereinsteigen.de](http://www.bergisch-wiedereinsteigen.de)



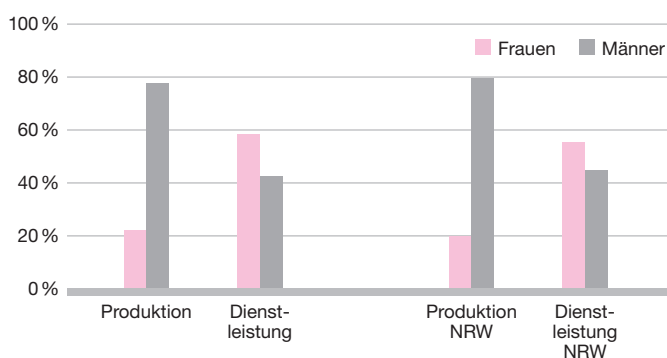
# Teil I: Eckdaten zur Arbeitsmarktsituation von Frauen in Remscheid

## 1. Einleitung

Die Stadt Remscheid ist, als einer der ältesten Industriestandorte der Bundesrepublik, geprägt durch einen hohen Anteil an produzierendem Gewerbe, insbesondere in der Metallverarbeitung, mit einem traditionell hohen Anteil männlicher Beschäftigter. Daneben spielt der Dienstleistungsbereich eine entscheidende Bedeutung für die Innovationskraft und -fähigkeit einer Region. Hier haben wir einen hohen Anteil weiblicher Beschäftigter. Die Stärkung der Zukunftsfähigkeit einer Region im Umbruch wie Remscheid wird davon abhängen, wie die Anteile der produzierenden Wirtschaft gehalten werden können und gleichzeitig der Umbruch durch innovative Anbieter im Dienstleistungsbereich gestützt werden kann. Hierzu gilt es, die Region für Produktion und potenzielle Dienstleistungsanbieter attraktiv zu gestalten und interessante Angebote für die Beschäftigten dieser Branchen zu machen.

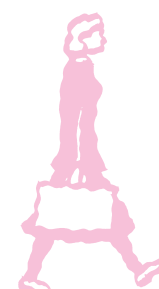
Die Frage der Fachkräftesicherung und des Fachkräftemangels ist in Remscheid bedeutsam für die Einschätzung der Unternehmen zur Konjunkturentwicklung. Obwohl ein gutes Konjunkturklima für die bergische Wirtschaft besteht und die Erwartungen positiv sind, beklagen ca. ein Drittel aller von der IHK Wuppertal-Solingen-Remscheid befragten Unternehmen einen Arbeitskräftemangel, der in der Industrie sogar auf 36 Prozent angestiegen ist. Aber auch in der Dienstleistungsbranche, die zu den boomenden Wirtschaftszweigen im Bergischen Städtedreieck gehört, geht das Wirtschaftswachstum mit einem spürbaren Mangel an Arbeitskräften einher.<sup>1</sup>

## 2. Beschäftigtenanteile nach Geschlecht im Dienstleistungs- und Produktionssektor in Remscheid<sup>2</sup>



Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Düsseldorf, Februar 2014, eigene Berechnungen Vornmoor-Consult.

In der Grafik wird deutlich, dass der Frauenanteil bei den Beschäftigten im Produktionssektor in Remscheid mit 22,5 Prozent (4273 Frauen) höher ist, als in anderen Regionen in Nordrhein-Westfalen mit 20,3 Prozent. Damit ist **fast jede vierte Beschäftigte im Bereich Produktion und Industrie in Remscheid weiblich**. Im Dienstleistungsbereich ist traditionell der Anteil der weiblichen Beschäftigten hoch. Auf Remscheid bezogen ist er allerdings mit 57,7 Prozent auch noch höher als im Landesdurchschnitt mit 54,9 Prozent.

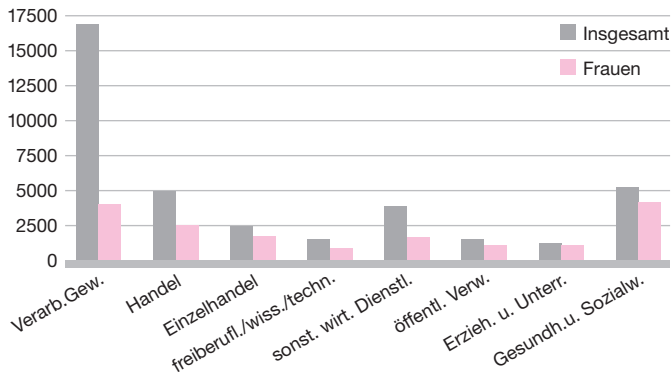


1 Vgl. IHK Wuppertal-Solingen-Remscheid, Konjunkturbericht Herbst 2013 zur Konjunkturumfrage, an der sich 400 Unternehmen mit gut 26.000 Beschäftigten beteiligt haben.  
2 Statistik der Bundesagentur für Arbeit. Arbeitsmarkt in Zahlen, Sozialversicherungspflichtige Beschäftigte (SvB) am Arbeitsort (AO), Düsseldorf, Februar 2014.

### 3. Beschäftigtenanteile nach Geschlecht und Branchen

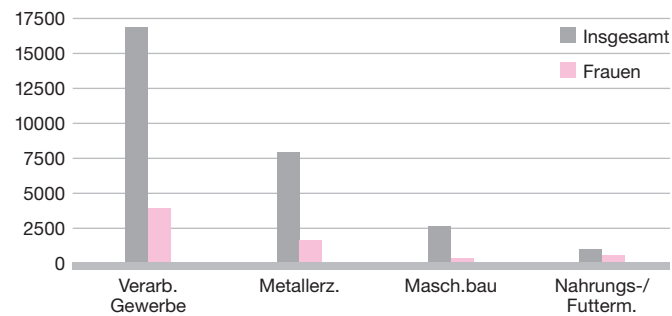
Die nachfolgenden Tabellen<sup>3</sup> zeigen die Branchen mit den meisten weiblichen Beschäftigten in Remscheid:

#### Branchen mit den meisten weiblichen Beschäftigten in Remscheid



Die Tabelle zeigt, dass die meisten weiblichen Beschäftigten in Remscheid im Gesundheits- und Sozialwesen beschäftigt sind. Das ist nicht überraschend. Dass aber fast genauso viele Frauen im verarbeitenden Gewerbe tätig sind und hier auch ein großer Anteil in der Herstellung von Metallerezeugnissen, wird erst in der vergleichenden Darstellung der Beschäftigtenzahlen sichtbar.

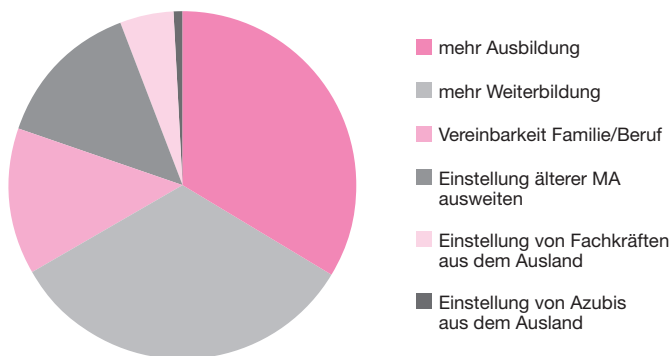
#### Der weibliche Beschäftigtenanteil im Bereich des verarbeitenden Gewerbes



Hier wird deutlich, dass der Frauenbeschäftigtenanteil im verarbeitenden Gewerbe mit fast 4000 Frauen bei 23,5 Prozent liegt. 1630 Frauen davon arbeiten im Bereich der Herstellung von Metallerezeugnissen. **Das sind 20,6 Prozent Frauenanteil** in dieser Branche. Damit sind fast so viele Frauen in Remscheid im Bereich der Metallerezeugung beschäftigt, wie im Einzelhandel (1730).

### 4. Fachkräftesicherung durch erleichternde Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der betrieblichen Praxis

#### Wie wollen regionale Unternehmen zukünftig auf Fachkräftengpässe reagieren?<sup>4</sup>



Vor diesem Hintergrund ist interessant zu sehen, dass viele Unternehmen nicht nur durch mehr Ausbildung und mehr Weiterbildung der eigenen Beschäftigten dem Thema Fachkräftesicherung begegnen, sondern auch durch Angebote zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf ihre Arbeitgeberattraktivität steigern. Ein Vergleich zwischen 2011 und 2013 zeigt zudem, dass das Thema, die Vereinbarkeit zwischen Familie und Beruf zu erleichtern, für die Fachkräftesicherung der Unternehmen eine steigende Bedeutung erfahren hat.

	2011	2013
Weiterbildung der eigenen Beschäftigten	59 %	70 %
Mehr Ausbildung	58 %	71 %
Beschäftigung älterer ausweiten	28 %	30 %
Vereinbarkeit Familie Beruf erleichtern	15 %	29 %
Fachkräfte aus dem Ausland	8 %	11 %

<sup>3</sup> Vgl. Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Düsseldorf, Feb. 2014

<sup>4</sup> Vgl. Konjunkturumfrage Okt. 2011 und Okt. 2013 IHK Wuppertal-Solingen-Remscheid.

## 5. Geschlechterspezifische Beschäftigung im Bergischen Städtedreieck

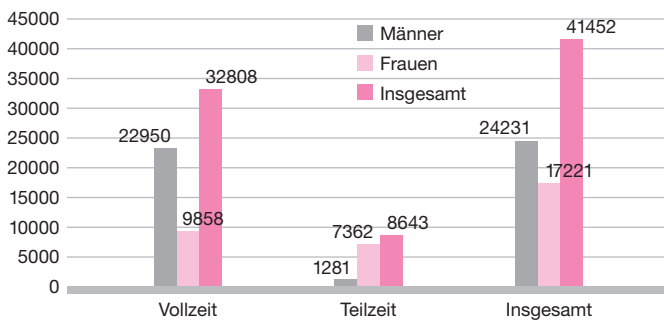
Obwohl das Qualifikationsniveau und der Migrationshintergrund der Bevölkerung in Remscheid im Vergleich mit den anderen beiden bergischen Städten ähnlich profiliert ist<sup>5</sup>, gibt es in Remscheid eine signifikant niedrigere weibliche Beschäftigung.<sup>6</sup>

Beschäftigung in Prozent	W	SG	RS	NRW	Bund
Frauen	46,2	46,3	41,2	44,2	45,9
Männer	53,8	53,7	58,9	55,8	54,1
Differenz	7,6	7,4	17,7	11,6	8,2

Wenn Empfehlungen von führenden Forschungsinstituten<sup>7</sup> ernst genommen werden, demgemäß die Lösung des Fachkräftemangels zu fünfzig Prozent in den Händen der Frauen liegt, ist ein zentrales Thema für die bergische Region und insbesondere für Remscheid, die **vergleichsweise niedrige Frauenbeschäftigung in den Blick zu nehmen** und im Zusammenhang verschiedener Kontextvariablen, wie Kinderbetreuung, Qualifikation, Migrationshintergrund und flexiblen Teilzeit- und Vollzeitmodellen, geeignete Steuerungsmöglichkeiten für eine Erhöhung der Frauenerwerbstätigkeit zu ergreifen.

Im weiteren Verlauf werden Beschäftigungspotenziale für Remscheid im Bereich der Teilzeit, der geringfügig entlohnten Beschäftigung, in den Arbeitslosenzahlen und in der sogenannten Stillen Reserve dargestellt.

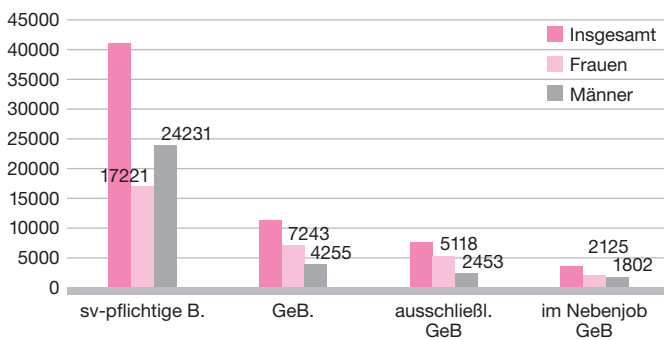
### a) Potenziale zur Fachkräftesicherung in der Teilzeitbeschäftigung



Statistik der Bundesagentur für Arbeit. Arbeitsmarkt in Zahlen, Sozialversicherungspflichtige Beschäftigte am Arbeitsort (AO), Düsseldorf, Februar 2014.

Die grafische Übersicht verdeutlicht, dass von 8643 Teilzeitbeschäftigten in Remscheid **85,2 Prozent Frauen** sind. Studien verdeutlichen, dass ca. die Hälfte aller teilzeitbeschäftigten Frauen Interesse daran haben, ihre Tätigkeit aufzustocken. Der Vergleich im Bergischen Städtedreieck zeigt zudem, dass auch in Solingen (82,4 Prozent) und in Wuppertal (79,4 Prozent) Teilzeitbeschäftigung überwiegend weiblich ist. Im nordrhein-westfälischen Durchschnitt liegt der Wert bei 80,4 Prozent.

### b) Potenziale zur Fachkräftesicherung in der geringfügig entlohnten Beschäftigung



Statistik der Bundesagentur für Arbeit. Arbeitsmarkt in Zahlen, Sozialversicherungspflichtige Beschäftigte (SvB) und geringfügig entlohnte Beschäftigte (GeB) am Arbeitsort (AO), Düsseldorf, Februar 2014.

Bei den geringfügig entlohnten Beschäftigten in Remscheid zeigen sich ebenfalls noch Beschäftigungspotenziale bei den weiblichen Beschäftigten, die **63 Prozent der geringfügig entlohnten Beschäftigten** ausmachen: Deutlich mehr Frauen als Männer haben neben ihrer Beschäftigung noch zusätzlich eine geringfügig entlohnte Beschäftigung im Nebenjob. Unter den ausschließlich geringfügig entlohnten Beschäftigten gibt es mehr als doppelt so viele Frauen wie Männer.



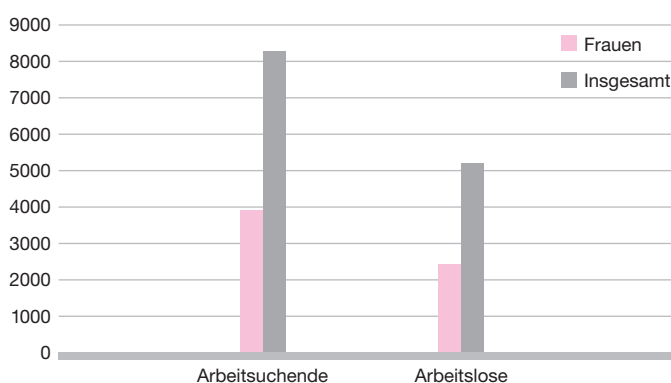
5 Vgl. Statistische Ämter des Bundes und der Länder, 2013, Regionalatlas Deutschland. Anteil Ausländer an der Gesamtbevölkerung in Prozent. Jahr 2011. Wuppertal (15,6 Prozent), Remscheid (13,9 Prozent), Solingen (12,8 Prozent); Regionalatlas Deutschland. Anteil Schulabgänger mit allg. Hochschulreife, Jahr:2012: (Solingen 38 Prozent), Wuppertal (37,8 Prozent) und Remscheid (33,2 Prozent)  
 6 Vgl. Zahlenspiegel Wirtschaftsregion Bergisches Städtedreieck 2013. Hrsg.v. Industrie- und Handelskammer Wuppertal-Solingen-Remscheid.  
 7 Vgl. Prognos AG (2011): Studie Arbeitslandschaft 2030, hrsg.v. d. Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e.V., München. „Die Lösung des Fachkräftemangels liegt zu 50 Prozent in den Händen der Frauen“ (Prognos 2011)

### c) Potenziale zur Fachkräftesicherung bei Arbeitslosen und Arbeitssuchenden Frauen sowie in der sogenannten Stillen Reserve.

Die Frauenarbeitslosenquote liegt 2013 in Remscheid mit 9,3 Prozent über der Arbeitslosenquote der Männer (8,6 Prozent) und ist seit dem Vorjahr noch um 0,3 Prozent gestiegen.<sup>8</sup> Von den im Januar 2014 in Remscheid arbeitslos gemeldeten Frauen (2486) suchen ca. ein Drittel (37 Prozent) eine Teilzeitstelle.<sup>9</sup> Ca. 40 Prozent der arbeitslos gemeldeten Frauen haben eine abgeschlossene Berufsausbildung.<sup>10</sup> Daneben sind 26,8 Prozent der

arbeitslos gemeldeten Frauen Ausländerinnen und 21 Prozent alleinerziehende Frauen. Insbesondere bei den letzten beiden Personengruppen spielen die vor Ort gegebenen Möglichkeiten der Kinderbetreuung eine entscheidende Rolle zur Erwerbsaufnahme, da die Väter der zu versorgenden Kinder nicht oder nur sehr begrenzt für die Kinderbetreuung zur Verfügung stehen.

#### Arbeitslose und arbeitssuchende Frauen in Remscheid

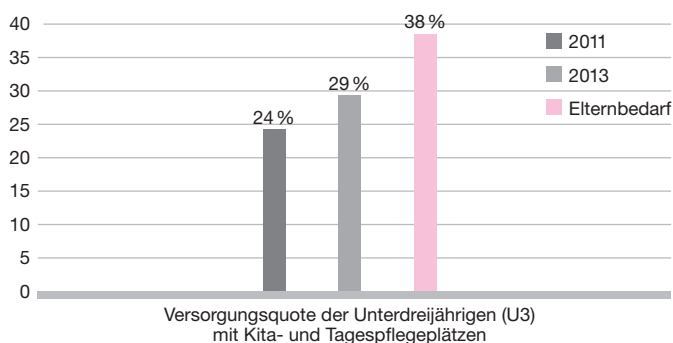


Bei arbeitssuchenden Frauen stehen für die Arbeitsuche betriebliche Ursachen im Vordergrund, wie beispielsweise Entlassungen oder auslaufende befristete Arbeitsverträge.

Aussagen zur sogenannten **Stillen Reserve** zu machen, ist nicht einfach, da nicht alle nicht-erwerbstätigen Frauen an der Aufnahme einer Erwerbstätigkeit interessiert sind, oder die Rahmenbedingungen haben, um ihr Erwerbsinteresse mit der Verantwortung, die sie für die Betreuung von Kindern oder die Versorgung älterer Familienangehöriger übernommen haben, vereinbaren können. Dennoch kann festgehalten werden, dass nicht-erwerbstätige Frauen in der sogenannten Stillen Reserve hauptsächlich aus familiären oder gesundheitlichen Gründen nicht am Arbeitsmarkt präsent sind.<sup>11</sup>

Über Hochrechnungen zu Mikrozensusdaten sind bundesweit 5,6 Millionen Frauen zwischen 25 und 59 Jahren ermittelt worden, die nicht erwerbstätig sind. Dies entspricht einem Anteil von 28 Prozent aller Frauen dieses Alters.<sup>12</sup> Auf Remscheid bezogen wären das ca. 9800 Frauen im erwerbsfähigen Alter in der Stillen Reserve.<sup>13</sup>

## 6. Betreuungsinfrastruktur in Remscheid



Die Rahmenbedingungen einer qualitativ und quantitativ ausreichenden Betreuungsinfrastruktur sind entscheidend für die Möglichkeiten von Beschäftigten, Erwerbsarbeit und Familienverantwortung gut zu vereinbaren. Obwohl in Remscheid die Betreuungssituation sowohl hinsichtlich der Unterdreijährigen (U3) und Überdreijährigen (Ü3) Betreuung als auch hinsichtlich der Betreuung von Schulkindern in den letzten Jahren spürbar ausgeweitet wurde, bleibt sie doch beispielsweise hinsichtlich der Versorgung der Unterdreijährigen mit 29 Prozent hinter den Bedarfen der Eltern mit 38,5 Prozent zurück.<sup>14</sup>

<sup>8</sup> Statistik der Bundesagentur für Arbeit. Arbeitsmarkt in Zahlen, Frauen und Männer. Nürnberg, Juni 2013.

<sup>9</sup> Bei 21,2 Prozent der arbeitslos gemeldeten Frauen (527) wurde die gewünschte Arbeitszeit bei den zugelassenen kommunalen Trägern nicht erfasst. Damit kann vermutet werden, dass der Anteil der arbeitslos gemeldeten Frauen mit Teilzeitwunsch höher ist als 37 Prozent. Vgl. Bundesagentur für Arbeit. Bestand an Arbeitslosen. Ausgewählte Regionen (Gebietsstand Jan 2014).

<sup>10</sup> Vgl. Statistik der Bundesagentur für Arbeit. Arbeitsmarkt in Zahlen, Frauen und Männer. Nürnberg, Juni 2013.

<sup>11</sup> Vgl. Jutta Allmendinger: Verschenkte Potenziale? Lebensläufe nicht erwerbstätiger Frauen. 2010, Campus Verlag, Frankfurt a.M., S.48.

<sup>12</sup> Vgl. ebd., S.45.

<sup>13</sup> Genau sind es 9.821 Frauen. Die eigenen Berechnungen sind erfolgt auf der Basis eines weiblichen Bevölkerungsanteils von 61,8 Prozent der weiblichen Bevölkerung in Remscheid (insgesamt 56.760) zwischen 18 – 64 Jahre (das sind 35.077) gemäß Mikrozensus 2011. Vgl. Industrie- und Handelskammer Wuppertal-Solingen-Remscheid. Zahlenspiegel Wirtschaftsregion Bergisches Städtedreieck. Stand: August 2013. Da sich die von Jutta Allmendinger berechneten 28 Prozent auf Gesamtdeutschland beziehen und die Zahl der nicht-erwerbstätigen Frauen in Westdeutschland erheblich höher als in Ostdeutschland ist, ist davon auszugehen, dass die Stille Reserve in Remscheid noch höher ist als die berechneten 28 Prozent.

<sup>14</sup> Vgl. Stadt Remscheid, Drucksache 14/2789 v. 16.01.2013. Beschlussvorlage zur Bedarfsplanung von Betreuungsplätzen in Kindertageseinrichtungen gemäß § 1 Kinderbildungsgesetz NRW für das Kindergartenjahr 2013/2014, S.5f.

Für Remscheid als kleine Großstadt mit rund 110 Tausend Einwohnerinnen und Einwohnern wird zukünftig entscheidend sein, ob es gelingt, die mit 41,1 Prozent im nordrheinwestfälischen Landesvergleich und im Vergleich der drei bergischen Städte **auffällig niedrige Frauenbeschäftigung** zu erhöhen und dafür

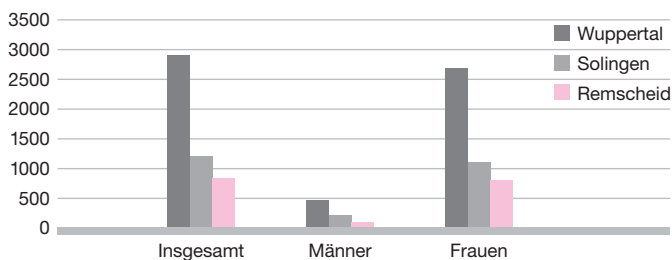
a) zum einen **mehr junge Frauen in Ausbildung** zu bringen, **bevor** die Familienphase beginnt. Hier gilt es insbesondere auch für typisch männlich konnotierte Berufsausbildungen junge Frauen anzusprechen und durch attraktive Arbeitsbedingungen zu gewinnen.

b) zum anderen mehr Frauen mit Kindern den **Wiedereinstieg** nach oder in der Familienphase zu erleichtern und durch gute kommunale oder betriebliche Kinderbetreuungsmöglichkeiten und flexible und familienbewusste Arbeits(teil)zeitangebote bei der Vereinbarkeit zu unterstützen.

## 7. Profile von Wiedereinsteigerinnen im Bergischen Städtedreieck

Jedes Jahr gibt es in der Region des Bergischen Städtedreiecks fast 5000 Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger.<sup>15</sup>

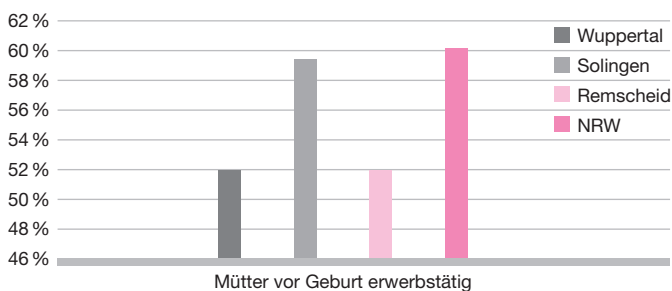
### Wiedereinsteiger/-innen im Bergischen Städtedreieck



Die Tabelle macht deutlich, dass für in 2011 geborene Kinder in Remscheid, Solingen und Wuppertal überwiegend Frauen in Elternzeit gegangen sind.

Die nachfolgende Tabelle zeigt eine Übersicht zur Beschäftigungssituation von Wiedereinsteigerinnen vor der Geburt ihres Kindes, für das sie Elterngeld beziehen:<sup>16</sup>

### Vor der Geburt erwerbstätige Wiedereinsteigerinnen



Von den Frauen, die 2011 Elterngeld bezogen haben, waren in Remscheid und Wuppertal mit 51,9 Prozent etwas über die Hälfte vor dem Eintritt in die Elternschaft erwerbstätig. Das sind deutlich weniger als in NRW im Durchschnitt mit 60,1 Prozent. Nur in Solingen waren mit 59,5 Prozent knapp annähernd so viele Mütter vor dem Eintritt in die Elternschaft erwerbstätig wie im nordrheinwestfälischen Durchschnitt.

Der Anteil der Väter, die Elterngeld beziehen, liegt nach den vorliegenden Daten für 2011 bei 20,2 Prozent. Obwohl es auch in den drei Bergischen Städten einen **Anstieg der Väterbeteiligung** gegeben hat, liegen Remscheid (12,4 Prozent), Wuppertal (16,8 Prozent) und Solingen (17,7 Prozent) noch deutlich unter dem Landesdurchschnitt.<sup>17</sup>

Die Dauer der Erwerbsunterbrechung liegt laut Studie zum Wiedereinstieg der Stadt Remscheid in 2012 bei Wiedereinsteigerinnen des Bergischen Städtedreiecks tendenziell bei **ein bis drei Jahren pro Kind**.<sup>18</sup> Die Wiedereinsteigerinnen dieser untersuchten Region weisen überwiegend eine abgeschlossene Berufsausbildung sowie mehrere Jahre Berufserfahrung auf und sind damit gut qualifizierte Beschäftigte.

Die Rückkehr in das Erwerbsleben suchen Wiedereinsteigerinnen in Remscheid, Solingen und Wuppertal zu 75 Prozent über eine Teilzeitstelle, um so Erwerbsarbeit und Familienverantwortung zu vereinbaren. Die bei der Agentur für Arbeit gemeldeten offenen Stellen sind demgegenüber zu 75 Prozent Vollzeitstellen.

<sup>15</sup> Genau sind es 4919 Wiedereinsteiger/-innen für im Jahr 2011 geborene Kinder. Vgl. Statistisches Bundesamt, Elterngeld für Geburten 2011 nach Kreisen. Wiesbaden 2013.

<sup>16</sup> Ebd.

<sup>17</sup> Laut Pressemitteilung des Statistischen Bundesamt vom 6. Dezember 2013 beziehen Väter 2012 mit 29,3 Prozent für 3,2 Monate insgesamt „immer häufiger, aber auch immer kürzer Elterngeld“. In NRW sind es durchschnittlich 22,0 Prozent der Väter, die Elterngeld beziehen für 3,8 Monate.

<sup>18</sup> Vgl. Vornmoor-Consult: Es ist ein Geben und ein Nehmen. Wiedereinsteigerinnen als Fachkräfte wahrnehmen. Eine Studie im Bergischen Städtedreieck. Hrsg. v. Stadt Remscheid, Fachdienst Gleichstellung von Frau und Mann. Remscheid, 2012.



# Teil II: Gelungener Wiedereinstieg: Beispiele Guter Praxis aus Remscheid

## Gute Beispiele familienbewusster Personalführung in Remscheid

**Herbert Flesche GmbH & Co. KG,**  
Spedition  
Remscheid – Hamburg – Bremen

**76 Beschäftigte am Standort Remscheid**  
**47 im gewerblichen Bereich**  
**29 im Bürobereich**



**Karl-Josef Dudenhausen,**  
Niederlassungsleiter am  
Standort Remscheid

**Fachkräftebedarfe** werden fast ausschließlich durch eigene Ausbildung gedeckt.

Der Niederlassungsleiter bildet junge Frauen überwiegend als Kauffrauen für Speditions- und Logistikdienstleistungen aus, daneben aber auch als Berufskraftfahrerinnen und Fachlageristinnen.

Wiedereinsteigerinnen schätzt er als verlässliche Fachkräfte im Jobsharing.

Zur **Fachkräftesicherung** spielen **individuelle vollzeitnahe Teilzeitmodelle** bei beschäftigten Müttern und Vätern eine wichtige Rolle.

Das familienfreundliche Profil bei der Flesche GmbH&Co.KG:

### Offenheit für Teilzeitbeschäftigung:

- Klassisch: Als Halbtagsbeschäftigung im kaufmännischen Bereich täglich 4 Stunden.
- Als 4-Tagewoche mit täglich 5 Stunden plus Freitagsarbeit nach Absprache.
- Innovativ: als individuelles Arbeitszeitmodell, das sich als Einzelfall in die betrieblichen Abläufe einordnen lässt. Z.B.
  - Teilzeitausbildung als Kauffrau für Spedition und Logistikdienstleistung für junge Mütter.
  - Vollzeitnahe Teilzeit für einen alleinerziehenden Berufskraftfahrer mit Arbeitszeiten von frühmorgens bis frühnachmittags.
  - Vollzeitnahe Teilzeit für Familienvater dessen Frau tagsüber arbeitet und der deshalb nur abends und nachts fährt.
  - Verkürzte Vollzeit für alleinerziehende Mutter in der Disposition von 7:30 Uhr bis 15 Uhr.

### Wiedereinstieg:

- Jobsharing bei Wiedereinsteigerinnen, die vor der Familienphase nicht im Unternehmen waren. In der Spätdienstabfertigung von 15 bis spätestens 21 Uhr an zwei oder drei Tagen die Woche im Wechsel.

### Elternzeit:

- Es wird erwartet, dass die Beschäftigte in der Elternzeit Kontakt zum Unternehmen hält. Wenn dies gegeben ist, sind Weiterbildungsangebote und Urlaubsvertretungen möglich.
- Für einen Vater, dessen Frau wesentlich mehr Geld verdient als er, ist die Umsetzung der Elternzeit problemlos erfolgt.

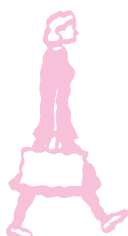
### Karriere:

- Eine Teilzeitkraft mit 25-Stundenmodell arbeitet in der Buchhaltung eigenständig wie eine Führungskraft und hat Aussicht, Hauptverantwortliche für einen Teilbereich dieser Abteilung zu werden.

### Unternehmenskultur:

- Der Personalverantwortliche prägt mit seiner Offenheit für neue Arbeitszeitmodelle das familienfreundliche Profil seines Unternehmens. Gleichzeitig hat er auch die Akzeptanz bei den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen, um ungewöhnliche, individuelle Arbeitszeiten von beschäftigten Müttern und Vätern mit zu tragen.

**Fazit:** „Junge Frauen sind in der Speditionsbranche nicht mehr weg zu denken!“ (Dudenhausen) Geschlechter- und altersgemischte Abteilungen steigern die Qualität der Arbeit im Unternehmen. Individuelle Arbeitszeiten im vollzeitnahen Teilzeitbereich sind als Einzelfälle in die betrieblichen Abläufe eines Speditionsbetriebs integrierbar und insofern zukunftsfähige Arbeitszeitmodelle zur Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familienverantwortung.



## Gute Beispiele familienbewusster Personalführung in Remscheid

### Paul Schulten GmbH&Co.KG, Gebäudereinigungsdienstleister

39 kaufmännische Angestellte,  
33 Objektleiter/innen,  
20 gewerbliche Azubis,  
9 kaufmännische Azubis,  
25 gewerblich oder technisch ausgebildete Gebäudereiniger,  
1300 geringfügig Beschäftigte in der Innenreinigung.  
Insgesamt hoher Frauenanteil.



**Geschäftsführer und  
Mitinhaber  
Oliver Knedlich**

Die **Fachkräftebedarfe** werden bei der Firma Schulten überwiegend durch eigene Ausbildung und Weiterbildung gedeckt.

Das familienfreundliche Profil der Firma Schulten:

#### Offenheit für flexible Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung im Bürobereich:

- Z. B.: Reduzierte 7-Stunden-Vollzeit bei einer Beschäftigten mit Leitungsfunktion. Wichtig: Der zeitlich angepasste Aufgabenzuschnitt.
- Flexible Vollzeittätigkeit im Innendienst in Verbindung mit Vertrauensarbeitszeit.
- Im kaufmännischen Bereich Aufteilung von einigen Vollzeitstellen in mehrere flexible Teilzeitstellen abhängig von der Einsatzbereitschaft der Teilzeitbeschäftigten.
- Das Angebot eines Home-Office Arbeitsplatzes für leichtere Bürotätigkeiten wird wenig genutzt, weil Mütter lieber im Büro arbeiten.
- Im Außendienst ist auch ein verkürzter Arbeitstag mit 4–6-Stunden Teilzeit täglich denkbar.

#### Wiedereinstieg:

- Wiedereinstieg für Mütter nach zwei Jahren Elternzeit wird positiv gesehen, „weil sie gut sind. Nach vier Wochen Einarbeitungszeit sind die Mütter wieder in der Materie.“

#### Elternzeit:

- Mütter halten Kontakt zu Kolleginnen und Kollegen in der Elternzeit und kommen mit ihrem Kind ins Büro.
- Zu Reinigungskräften, die in Elternzeit gehen, wird über die jeweiligen Objektleiter der Kontakt gehalten.
- Reinigungskräfte kehren früher zurück zum Betrieb, weil sie mit 2-Stunden Tätigkeiten wieder einsteigen können.

#### Karriere:

- Auch mit reduzierter Vollzeit besteht noch die Option auf einen späteren Karrieresprung.
- 30-Stunden Teilzeit für einen Vater in der Elternzeit über zwei Jahre. Anschließend besteht Aussicht auf Karriere in Vollzeit.

#### Unternehmenskultur:

- Teilzeitkräfte sind gegenüber Vollzeitkräften gleichberechtigt akzeptiert und fester Bestandteil des Betriebs.
- Insbesondere weibliche Teilzeitkräfte werden geschätzt, weil sie „länger im Betrieb sind, alle Bereiche kennen und auch mehr Lebenserfahrung haben“ (Knedlich).
- Familiäres Klima.
- Durch den hohen Frauenanteil unter den Beschäftigten und die Möglichkeiten eines Dienstleisters in der Gebäudereinigung sind flexible Arbeitszeitangebote machbar und zunehmend selbstverständlich bis auf wenige Ausnahmen.

**Fazit:** Knedlich bietet **Flexibilität**, damit Beschäftigte Familienaufgaben und Berufstätigkeit vereinbaren können. Er wünscht sich aber im Gegenzug auch, dass Beschäftigte flexibel länger arbeiten, wenn das Tagesgeschäft dies fordert oder generell, wenn die Kinder älter geworden sind.

Wichtig sei die Möglichkeit einer Notfallbetreuung im Kindergarten oder durch die Familie der Beschäftigten.

## Gute Beispiele familienbewusster Personalführung in der betrieblichen Praxis

**Ludwig Feldhoff e.K.,**  
Produktion und Vertrieb von Elektrolötkolben

Sechs Mitarbeiterinnen



**Inhaberin Uta Feldhoff (erste von links)**  
und ihre Mitarbeiterinnen

Das familienfreundliche Profil bei Ludwig Feldhoff e.K.:

### Flexible Teilzeit:

- Alle Mitarbeiterinnen sind Mütter und arbeiten von 8–12 Uhr oder flexibel zu anderen Zeiten, wenn sie aus familiären Gründen vormittags nicht kommen können.

### Flexible Vollzeit:

- Die Chefin arbeitet von acht bis zwölf Uhr im Betrieb und erfüllt darüber hinaus alle anfallenden Aufgaben von zu Hause abends und am Wochenende.

### Wiedereinstieg:

- Es besteht eine große Wertschätzung für Wiedereinsteigerinnen: „Mütter mit kleinen Kindern, die arbeiten wollen oder müssen, sind die flexibelsten und spontansten Mitarbeiter“.

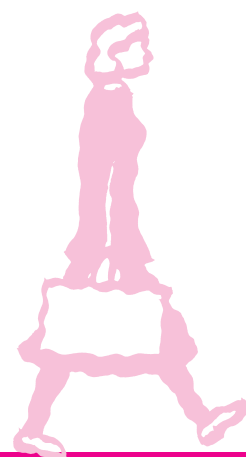
### Karriere:

- Frau Feldhoff hat sich als Firmenchefin eine Führungsposition geschaffen, die zu ihrem Lebensentwurf mit Kindern und ihren Vorstellungen von einer inhaltlich und finanziell interessanten Tätigkeit mit flexiblen Arbeitszeiten passt.

### Unternehmenskultur:

- Firmenchefin und Mitarbeiterinnen sehen sich als Mütter in einer Schicksalsgemeinschaft und unterstützen sich gegenseitig, um Beruf und Familie zu vereinbaren.
- Flache Hierarchien.
- Flexibilität geben und fordern.

**Fazit:** „Wir passen unser Unternehmen an unsere Bedürfnisse an. An die Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen.“



## Gute Beispiele familienbewusster Personalführung in Remscheid

### Sana-Klinikum Remscheid

- ca. 1000 Beschäftigte, davon
  - ca. 600 in der Pflege,
  - ca. 180 Ärzte und
  - ca. 220 in übrigen Berufsgruppen,
  - 76 Prozent Frauenanteil,
  - durchschnittlich ca. 50 Mütter gleichzeitig in Elternzeit



**Irmgard Klug**  
Personalleiterin



**Susanne Hochburger**  
Koordinatorin Beruf und  
Familie/Betriebliches  
Gesundheitsmanagement

Durch den bundesweiten **Fachkräftemangel** in den Gesundheitsberufen und den in den letzten Jahren stark ansteigenden Anteil weiblicher Medizinstudenten stellt sich das Thema der **Fachkräftesicherung** in der Ärzteschaft, dem Pflegedienst und allen anderen Berufsgruppen in engem Zusammenhang mit dem Thema der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Das familienfreundliche Profil beim Sana Klinikum Remscheid:

#### Insgesamt über 150 verschiedene Arbeitszeitmodelle, je nach Berufsgruppe und Dienstmodell im Büro oder patientennahen Bereich:

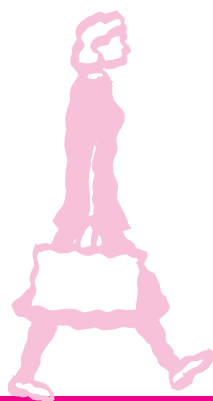
- Gleitzeit von 7:15 Uhr bis 18:15 Uhr mit Kernarbeitszeit von 9 bis 15 Uhr von Montag bis Freitag (Verwaltung).
- Drei-Schicht-Modelle (Früh, Spät, Nacht) im Pflegedienst oder im ärztlichen Dienst von einigen medizinischen Fachabteilungen.
- Teilzeit mit verkürzten Arbeitstagen.
- Teilzeit mit einer verminderten Anzahl von Arbeitstagen pro Woche.
- Teamabsprachen innerhalb der Gruppe und im Rahmen der Besetzungsvorgaben.
- Jobsharing in verschiedenen Ausprägungen, z. B. bei Ärztinnen: wochenweise wechselnd von donnerstags bis mittwochs.

#### Wiedereinstieg:

- Nach einem Jahr Elternzeit z. B. in der Pflege mit 10 Stunden pro Woche an 5 Tagen pro Monat, z. B. 2 Wochenenden und ein Freitag.
- Übernahme von Nachtschichten.
- Bei Assistenzärztinnen in der Weiterbildung muss eine Rückkehr mit mind. 20 Stunden wöchentlich erfolgen, da sonst die Facharztanerkennung nicht gewährleistet ist.
- Ausbildung für Wiedereinsteigerinnen zur Gesundheits- und Pflegeassistentin oder zur Gesundheits- und Krankenpflegerin.

#### Elternzeit:

- Durchschnittlich sind 50 Mütter meist für ca. 1 – 3 Jahre in Elternzeit.
- Väter gehen i.d.R. nur für wenige Monate in Elternzeit.
- Kontakthalteprogramm in der Elternzeit, um Wissenstransfer zu gewährleisten (Einladungen zu Fortbildungen im klinikeigenen Bildungszentrum, zu Betriebsfeiern, Gesundheitstagen, Abfrage bezüglich Betreuungsbedarf, Weitergabe wichtiger aktueller Informationen, Mitarbeiterzeitung).
- Das medizinische und pflegerische Wissen ist einem ständigen Wandel unterworfen. Nach mehreren Jahren Abwesenheit aus dem Beruf ist das Wissen einer Fachkraft mitunter geringer als bei einer Berufsanfängerin. Deswegen gibt es ein strukturiertes Einarbeitungskonzept mit Patenschaft einer berufserfahrenen Kraft.



**Karriere:**

- Eine Dreiviertelstelle in einer Leitungsfunktion mit verkürzter Tageszeit ist denkbar. Die tägliche Ansprechbarkeit für Patienten ist hier wichtig.

**Betriebliche Kinderbetreuung:**

- U3 Betreuungsangebot oder Kooperationsvereinbarung mit bestehenden Einrichtungen wird geprüft.

**Vereinbarkeit von Beruf und Pflege:**

- Pflegezeit wird punktuell von Beschäftigten genommen.
- Teilweise wird Teilzeit beantragt, um Angehörige zu pflegen.

**Unternehmenskultur:**

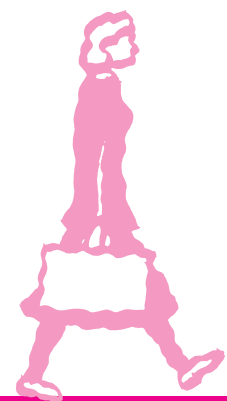
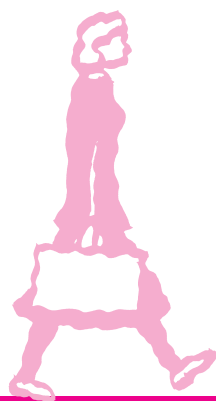
Bedingt durch einen sehr hohen weiblichen Beschäftigtenanteil und der Anforderung der Patientenversorgung rund um die Uhr, stellt sich das Thema der Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familienverantwortung in besonderer Weise. Nicht zuletzt aus diesem Grund nimmt das Sana-Klinikum Remscheid seit 2012 am **Auditierungsprozess „Familie und Beruf“ der Hertie-Stiftung** teil.

Um die Mitarbeiter/-innen bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu unterstützen, wurde zum Thema **Beruf und Familie eine Koordinatorinnenstelle** eingerichtet. Sie betreut auch das Thema „Betriebliches Gesundheitsmanagement“.

Zu ihren Aufgaben gehören unter anderem:

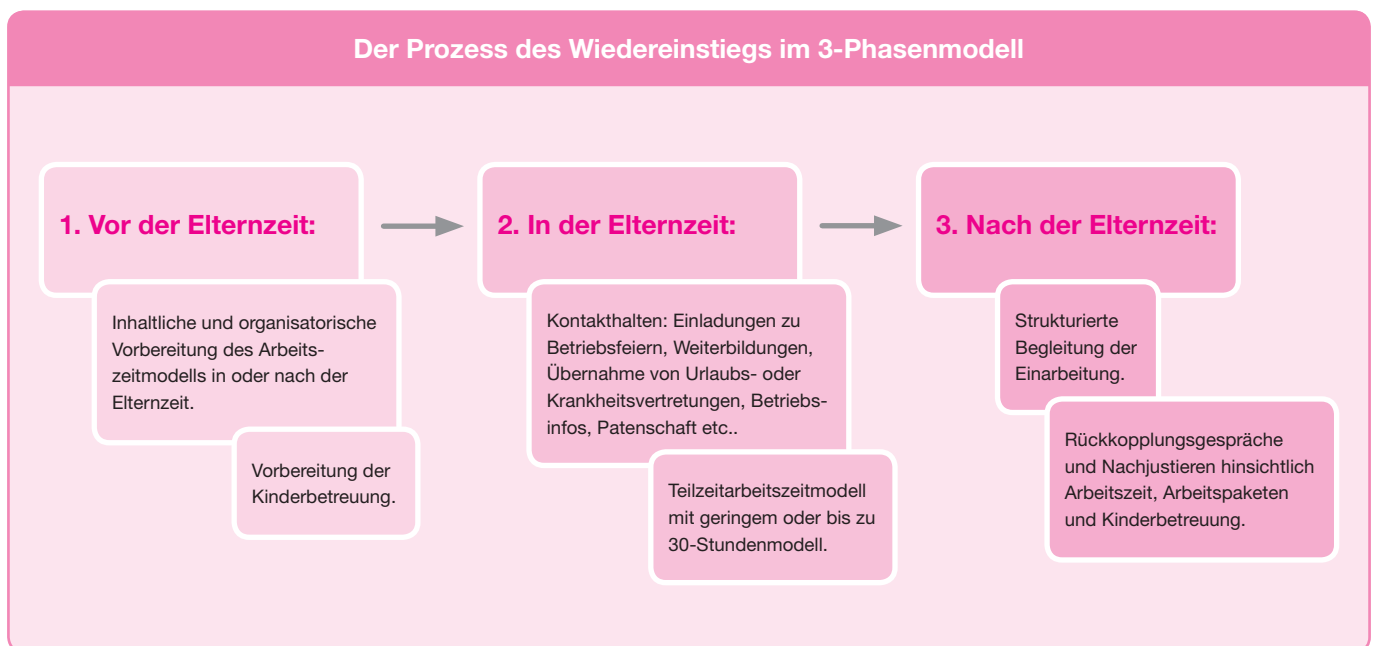
- Unterstützung bei der Suche nach Betreuungsplätzen.
- Beratung bei Fragestellungen zu allen Lebensphasen.
- Pflege des Beruf und Familien-Handbuchs im internen Netz (aktuelle Informationen zu allen Themen – einschließlich Kontaktadressen – von der Geburt bis zur Trauer).
- Kontakthalteprogramm für Mitarbeiter in Eltern- und Pflegezeit.
- Informationsveranstaltungen und Fortbildungen zum Thema Beruf und Familie.
- Aktionstage rund um das Thema Gesundheit.
- Etablierung von Kursen zum Erhalt der Gesundheit (z. B. Entspannungskurse).
- Teilnahme an der Aktion „Mein Papa liest vor, meine Mama auch ...“ von der „Stiftung Lesen“.

**Fazit:** Die Feminisierung des Ärzteberufs und der hohe weibliche Beschäftigtenanteil in der Pflege im Krankenhaus bringen vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und der Fachkräftesicherung die Notwendigkeit mit sich, das Thema der Vereinbarkeit von Beruf und Familie mehrdimensional und strukturell über geeignete Arbeitszeitmodelle sowie ein stringentes **Elternzeitmanagement** zu erfassen.



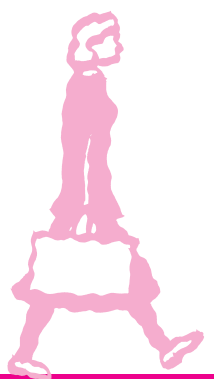
# Teil III: Sicherung des Wiedereinstiegs durch ein verlässliches Elternzeitmanagement

Ein wesentliches Ergebnis unserer Studie zur Wahrnehmung von Wiedereinsteigerinnen als Fachkräfte im Bergischen Städtedreieck ist die Bedeutung eines gut geplanten Übergangs in die Elternzeit und zurück in die Erwerbsarbeit.<sup>19</sup> Dabei spielt auch das Kontakthalten zu den Beschäftigten in der Elternzeit sowie eine gute Begleitung der Rückkehr der Beschäftigten eine entscheidende Rolle für die Nachhaltigkeit des Wiedereinstiegs. Das nachfolgende Phasenmodell zeigt die Prozesshaftigkeit des Wiedereinstiegs im Überblick:



Wertvolle Informationen zum Wiedereinstieg für Beschäftigte und Unternehmen finden Sie unter [www.bergisch-wiedereinsteigen.de](http://www.bergisch-wiedereinsteigen.de)

<sup>19</sup> Eine sehr gute Handreichung für Unternehmen für die gezielte Unterstützung des Wiedereinstiegs ist auch die Broschüre „Beschäftigte werden Eltern. Ein Praxis-Leitfaden für Unternehmen. Hrsg.v. der Wirtschaftsförderung des Kreises Mettmann Oktober 2013.



## Impressum

**Herausgeberin:**

Stadt Remscheid  
Fachdienst Gleichstellung von Frau und Mann  
Theodor-Heuss-Platz 1  
42853 Remscheid  
Telefon: 0 21 91 - 16 39 59  
Telefax: 0 21 91 - 16 22 42  
E-Mail: Frauenbuero@remscheid.de

**Inhaltliche Bearbeitung:**

Mag. Phil. Astrid Vornmoor  
Vornmoor-Consult  
Sozialwissenschaftlicher Transfer  
für Wirtschaft und Verwaltung.  
Hammertalweg 14  
42859 Remscheid  
Telefon: 0 21 91 - 46 01 60 18  
E-Mail: info@vornmoor-consult.de

**Gestaltung:**

Ingrid Stobbe Grafik Design, Köln  
Titelgrafik:  
nach einem Motiv von Ute Seifert  
Stadt Wuppertal, Stadtbetrieb Schulen,  
Medienzentrum

**Druck:**

Karl Müller Druck & Medien GmbH & Co. KG  
Remscheid

**Auflage:**

1. Auflage März 2014, 500 Stück

Gefördert durch das Ministerium für Gesundheit,  
Emanzipation, Pflege und Alter, NRW

im Rahmen der

LANDESINITIATIVE  
**netzwerk**   
[www.netzwerkW-expertinnen.de](http://www.netzwerkW-expertinnen.de)

