

5.3 Vollzeitnah und flexibel arbeiten bei Schulten Gebäudedienste in Remscheid



Oliver Knedlich

Im Bürobereich
alles machbar
an flexiblen
Arbeitszeiten

Die Firma Paul Schulten GmbH & Co. KG in Remscheid ist ein Dienstleister der Gebäudereinigungsbranche und hat 725 Beschäftigte in Remscheid (Summe 2280 Beschäftigte), so der Geschäftsführer und Mitinhaber Oliver Knedlich. Davon seien überwiegend angelernte Kräfte mit oder ohne Ausbildung als geringfügig Beschäftigte angestellt sowie 46 Büroangestellte mit kaufmännischer Ausbildung und 30 Angestellte im gewerblichen Bereich mit dreijähriger Ausbildung als Gebäudereiniger oder mit technischer Ausbildung.

Auf der ersten Führungsebene der Abteilungsleiter sind 2 Frauen und 7 Männer. Auf der mittleren Führungsebene der Objektleiter seien 15 Frauen und 6 Männer. Der Migrationsanteil aller Mitarbeiter liege bei ca. 50 Prozent, ohne dass hier Beschäftigte mit russischem Migrationshintergrund einbezogen wären. Insgesamt sind 48 Nationen bei Schulten beschäftigt. Die meisten aus der Türkei, Italien, Polen, Spanien, Portugal und Griechenland. Die Beschäftigtenstruktur im Reinigungsbereich ist geschlechterspezifisch geprägt durch ausschließlich männliche Beschäftigte in Vollzeit in der Außenreinigung als Gebäudereiniger (ca. 30 Mitarbeiter) mit einer dreijährigen Ausbildung und überwiegend weiblichen Beschäftigten als geringfügig Beschäftigte oder Teilzeitbeschäftigte angelernte Reinigungskräfte im Innenbereich.

Die **Fachkräftebedarfe** werden, so Oliver Knedlich, durch Ausbildung und Weiterbildung hauptsächlich aus den eigenen Reihen gedeckt. Zurzeit hätten sie noch genügend gute Bewerbungen für den gewerblichen und kaufmännischen Bereich. Noch würden Sie keinen Fachkräftemangel spüren, aber **perspektivisch** erwarte er **Engpässe auf dem Hilfskräftemarkt** in Remscheid. Im Düsseldorfer und Kölner Raum, wo sie auch tätig seien, bestünden diese Engpässe bereits jetzt.

Mütter sollten ihre
Arbeitszeit aus-
weiten, wenn die
Kinder nicht mehr
ganz klein sind

Im Bürobereich sei, so Knedlich **„alles machbar an flexiblen Arbeitszeiten“**. Die aus der Elternzeit nach durchschnittlich 2,5 Jahren zurückkehrenden Mütter im Verwaltungsbereich wollten aber fast alle nur halbtags von 8:00 Uhr bis 12:00 Uhr arbeiten und seien nicht interessiert an einem höheren Erwerbsanteil. Knedlich: „Der Mann arbeitet Vollzeit, die Frau verdient dazu“. Der Geschäftsführer formuliert hier die Wahrnehmung eines Vereinbarkeitsmodells, das er bei der Mehrzahl der bei ihm beschäftigten Mütter erkennt: Das sogenannte modernisierte bürgerliche Familienmodell oder Versorgermodell⁴ des männlichen Familienernährers und der weiblichen Zuverdienerin. Dieses Modell prägt sowohl das Paararrangement als auch das auf die Vormittage beschränkte Erwerbsmodell der erwerbstätigen Mütter.

Die Teilzeitkräfte seien bei Ihnen **„voll akzeptiert und fester Bestandteil unseres Betriebs“** und **„oft die besseren Kräfte, weil sie länger im Betrieb sind, alle Bereiche kennen und auch mehr Lebenserfahrung haben“**, so Oliver Knedlich. Er würde sich aber wünschen, dass die aus familiären Gründen halbtags arbeitenden Mütter bei Bedarf auch **flexibler länger arbeiten** könnten, über Mittag oder generell ihre Arbeitszeiten ausweiten, wenn die Kinder nicht mehr ganz so klein sind. Oliver Knedlich ist selbst Vater und meint, dass man **„ein zehn- oder elfjähriges Kind durchaus auch mal eine Stunde allein lassen kann. Die Mütter sollten da gelassener sein und auch mal einen ganzen Tag arbeiten, wenn Not beim Kunden ist.“** Voraussetzung dafür wäre im Bedarfsfall eine Notfallbetreuung, entweder durch den Kindergarten oder die Familie der Beschäftigten.



⁴ Vgl. Pfau-Effinger, Birgit, (2000): Kultur und Frauenerwerbstätigkeit in Europa. Opladen:Leske & Budrich.

Es gäbe eine Mitarbeiterin im Betrieb, die trotz kleinem Kind Karriere mache und durchaus Leitungsaufgaben übernommen habe. *„Diese Mitarbeiterin arbeitet knapp 7 Stunden und kriegt das ganz gut zusammen mit ihrem Mann und der Kindertagesstätte hin. Dies ist aber nicht die Regel. Wenn bei dieser Kollegin das Kind krank ist, bleibt eher der Mann zuhause oder die Schwiegereltern kümmern sich ums Kind.“*

Oliver Knedlich macht hier deutlich, dass ohne die Unterstützung des Ehemannes und weiterer Familienangehöriger seine Mitarbeiterin nicht in dem skizzierten zeitlichen Rahmen einer reduzierten Vollzeit erwerbstätig sein könnte. Damit kommt zum Ausdruck, wie wichtig für eine erwerbstätige Mutter mit vollzeitnaher Teilzeit die Unterstützung des Ehemannes und anderer Familienangehöriger ist.⁵

Die zitierte Kollegin habe eine kaufmännische Ausbildung und dann diverse Weiterbildungen gemacht und auch in der Elternzeit Kontakt zum Arbeitgeber gehalten. Nach der Elternzeit konnte die Mitarbeiterin ihre frühere Vollzeitstelle etwas reduzieren. Oliver Knedlich dazu: *„Das geht, weil wir von der Vollzeitstelle etwas an Aufgaben weggeschnitten haben, damit das in der Zeit machbar ist und das geht sehr gut. Künftig wird die Kollegin gegebenenfalls weitere Leitungsaufgaben übernehmen können.“*

Hier wird deutlich, dass Herr Knedlich nicht nur eine **Führungsaufgabe mit einer reduzierten Arbeitszeit** hinsichtlich der Arbeitspakete praktikabel umgesetzt hat, sondern dass er diese Kraft trotz reduzierter Arbeitszeit auch noch perspektivisch für einen Karrieresprung weiter im Blick hat. Im Gegensatz zu Beschäftigtererfahrungen in anderen Unternehmen, die von einer Arbeitsverdichtung und extremer Zeitverknappung auf einer vollzeitnahen Teilzeitstelle berichten, da die Arbeitspakete nicht entsprechend angepasst wurden, ist hier nach Aussage des Personalverantwortlichen ein zeitlich angepasster Aufgabenzuschnitt erfolgt.⁶

Aber auch **Männer wollen nicht immer nur Vollzeit arbeiten, wenn sie Väter werden**. Der Geschäftsführer berichtet im Interview von einem Beschäftigten in seinem Unternehmen, der zwei Jahre in Elternzeit war, um sich um sein Kind zu kümmern, während die Mutter weiter in einer Führungstätigkeit bei einem anderen Arbeitgeber Vollzeit gearbeitet habe. Der Beschäftigte sei auch in der Elternzeit mit einem 30-Stunden-Teilzeitvertrag bei Schulten tätig gewesen. Nach der Elternzeit könne der beschäftigte Vater als Führungskraft auch noch Karriereperspektiven verfolgen. Er habe nun einen 39-Stunden-Vertrag und sei wochentags ca. 35 bis 36 Stunden flexibel im Büro, weil er manchmal morgens später käme oder nachmittags früher ginge, um Familienaufgaben zu übernehmen. Wenn das Kind krank sei, bliebe der Mitarbeiter auch schon mal zu Hause. Dafür würde er die Zeit samstags oder abends nacharbeiten, um seine Aufgaben zu erledigen. *„Da habe ich großes Vertrauen“*, so Oliver Knedlich. Das sei zwar *„eine exotische Variante“*, aber das ginge, weil der Mitarbeiter im Innendienst arbeite. Insgesamt könne sich der Geschäftsführer im Innendienst alles relativ flexibel vorstellen: *„In den kaufmännischen Abteilungen lassen sich aus einigen Vollzeitstellen bei Bedarf mehrere flexible Teilzeitstellen machen – je nach Einsatzbereitschaft der (Teilzeit-)Belegschaft. Das würde alles gehen. Im Innenbereich ist alles möglich.“*

Aus diesem Zitat wird deutlich, dass der Personalverantwortliche auf der Basis eines guten Vertrauensverhältnisses eine hohe Flexibilität im vollzeitnahen Teilzeitbereich in Bezug auf leitende Tätigkeiten für Mütter und Väter ermöglicht. Er ist insgesamt sehr offen für flexible Teilzeit- und Vollzeitmodelle.

Home-Office Arbeitsplätze könne er auch **für die leichteren Tätigkeiten** ermöglichen. Da die Mütter aber lieber ins Büro kommen, um zu arbeiten, habe er zurzeit nur eine Mutter im Home-Office. Trotzdem biete die Firma diese Möglichkeit an. Oliver Knedlich weist darauf hin, dass für ihn nicht relevant sei, wann gearbeitet werde, sondern Hauptsache sei, dass die Arbeit erledigt werde.

30-Stunden-Teilzeit in der Elternzeit auch für Väter

In der Elternzeit Kontakt zum Arbeitgeber halten

nach der Elternzeit Rückkehr auf reduzierte Vollzeitstelle

⁵ Zur bedeutsamen Rolle der Väter für die Erwerbstätigkeit von Müttern vgl.

⁶ Zum Thema der Arbeitsverdichtung bei vollzeitnaher Teilzeit vgl. Bäcker, Gerhard, Koch, Angelika, Vornmoor, Astrid: Projektbericht zum Forschungsprojekt Chancengleichheitsorientierte Arbeitszeitpolitik in der betrieblichen Praxis: Eine Wirkungsanalyse des Bundeserziehungsgeldgesetzes und des Teilzeit- und Befristungsgesetzes. Duisburg 2007. Universität Duisburg-Essen, Fakultät für Gesellschaftswissenschaften Institut für Soziologie. www.boeckler.de/pdf_fof/S-2004-695-3-2.pdf

Für den Außendienst sieht Knedlich Möglichkeiten einer eingeschränkten Flexibilität bei den Arbeitszeiten: „Für Termine bei den Kunden müssen die Außendienstler flexibel sein. Da haben die Kunden kein Verständnis, wenn ein Außendienstler aus familiären Gründen nur vormittags Termine machen kann. Wenn die tägliche Arbeitszeit aber z.B. 6 Stunden beträgt, ginge das auch.“

Wiedereinsteigerinnen werden nach ca. 2 Jahren Elternzeit gerne gesehen, weil die gut sind

Frauen, die nach ca. 2 Jahren Elternzeit wiederkommen wollen ins Unternehmen „werden gerne genommen, weil die gut sind. Im kaufmännischen Bereich sind die Mütter auch nach 4 Wochen Einarbeitungszeit wieder voll drin. Wenn die Frauen aber schon 7, 8 Jahre raus sind, ist das wie eine Neueinstellung“, so Knedlich.

Hier wird deutlich, dass die Dauer des familienbedingten Ausstiegs für Knedlich entscheidend ist. Eine 2-jährige Familienzeit ist aus seiner Sicht unproblematisch für den Wiedereinstieg im kaufmännischen Bereich.

Im Bürobereich hätten sie ein sehr familiäres Klima und die Mütter würden auch in der Elternzeit den Kontakt zu den Kolleginnen und Kollegen halten und mit ihren Kindern ins Büro kommen.

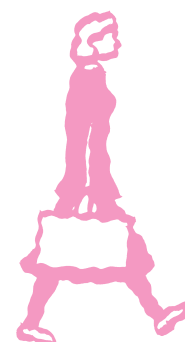
Zu den Reinigungskräften, die in Elternzeit gehen, würde der Kontakt über die jeweiligen Objektleiter oder Objektleiterinnen gehalten. Bei den Reinigungskräften kämen die Mütter schneller wieder zurück, weil sie mit 2 Stunden morgens sehr früh oder abends spät wieder einsteigen könnten und zu diesen Zeiten die Väter die Kinder versorgen. Insgesamt strebt Knedlich an, noch mehr türkische Mitarbeiter zu gewinnen, sowohl im kaufmännischen Bereich und bei den Azubis als auch im Bereich der Objektleiter. Hier habe er bereits einen türkischen stellvertretenden Ausbildungsleiter im gewerblichen Bereich im Blick, den er in Leitungsfunktion haben möchte. Der Anteil der türkischen Beschäftigten sei insgesamt hoch und perspektivisch auch noch zunehmend wichtig für die Firma, weshalb Knedlich auch **Kontakte halte zu gut vernetzten Multiplikatoren in der türkischen Gesellschaft** in Remscheid.

Kreative Ansätze zur Mitarbeitergewinnung in der türkischen Gesellschaft

Das Unternehmen sei „familienfreundlich durch die vielen Frauen, die bei Schulten arbeiten und die vielen Teilzeitstellen und durch die Auftragsstruktur als Dienstleister in der Gebäudereinigung. Im Büro und im Reinigungsbereich sind wir megaflexibel. Da wir so viele Frauen haben, sind wir automatisch familienfreundlich. Es gibt wenig Jobs, die in Vollzeit gemacht werden müssen. Dadurch können wir mundgerechte Jobs anbieten, geografisch und von der Uhrzeit her und der Dauer. Das passt für Mütter gut.“ Hier wird deutlich, dass es für Herrn Knedlich selbstverständlich ist, dass in Bereichen, in denen viele Frauen arbeiten, wie bei Schulten in der Verwaltung und im Innenreinigungsbereich, auch zeitlich flexible Angebote gemacht werden, damit Mütter Familien- und Erwerbsarbeit miteinander vereinbaren können. Die betrieblichen Rahmenbedingungen eines Gebäudedienstleisters, der vergleichsweise kurze Dienstleistungen im Innenreinigungsbereich anbietet, sind aus Knedlichs Sicht mit den jeweiligen Familienaufgaben der beschäftigten Mütter gut vereinbar.

Allerdings sei für ihn auch kritikwürdig, dass unter den 9 Abteilungsleitern nur 2 Frauen seien: „Dies ist verbesserungswürdig, das sehe ich selber“, so Knedlich. „Aber nicht selten ist hier die Notwendigkeit einer Vollzeitstelle gegeben. Dies lässt sich bei jungen Müttern nur dann bewerkstelligen, wenn die Kinderbetreuung entsprechend gewährleistet ist. Viele junge Mütter suchen nach der Geburt jedoch nur eine Teilzeitstelle.“

Aus diesem Zitat wird deutlich, dass mit der Geburt des Kindes sowohl für den Geschäftsführer als auch für die Beschäftigte eine Zäsur entstanden ist, die die Karriere der Mitarbeiterin zunächst beendet hat. Ohne ausreichende Kinderbetreuungsmöglichkeiten einerseits und die Bereitschaft der jungen Mutter zur Vollzeittätigkeit andererseits sieht der Personalverantwortliche keine Spielräume für eine Leitungstätigkeit auf der ersten Managementebene.



LANDESINITIATIVE

netzwerk 



Gleichstellungsstellen/Frauenbüros
Remscheid · Solingen · Wuppertal

STADT  REMSCHEID



Es ist ein Geben und ein Nehmen

Wiedereinsteigerinnen als Fachkräfte wahrnehmen.
Eine Studie im Bergischen Städtedreieck.

gefördert vom:

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

