

INHALTSÜBERSICHT

1. Kapitel: Problemstellung

1. Einleitung und Zielsetzung der Studie
2. Historische Hintergründe der Teilzeitarbeit
3. Angebots- und Nachfragesituation der Teilzeitarbeit im Führungskräftebereich
4. Zusammenfassung

2. Kapitel: Theoretische Grundlagen zur Teilzeitarbeit im Führungskräftebereich

1. Arbeit von Führungskräften
2. Teilzeitarbeitsmodelle
3. Akzeptanzproblematik
4. Zusammenfassung und aktueller Forschungsstand

3. Kapitel: Empirische Analyse von geteilten Leitungspositionen

1. Untersuchungsdesign
2. Teilzeit-Komponenten
3. Zusammenfassung

4. Kapitel: Kriterienkatalog zur Teilbarkeit von Leitungspositionen

1. PositionsinhaberInbezogene Kriterien
2. Positionsumfeldbezogene Kriterien
3. Aufgabenbezogene Kriterien (Arbeitsinhalte)
4. Prozeßbezogene Kriterien (Arbeitsabläufe)
5. Strukturbezogene Kriterien (Arbeitsstrukturen)
6. Zusammenfassung

5. Kapitel: Analyse von Leitungspositionen auf ihre Teilzeiteignung

1. Untersuchungsdesign
2. Analyseergebnisse
3. Übersicht über die Teilbarkeit der untersuchten Positionen
4. Analyse der Hauptwiderstände gegen Teilzeitarbeit in Führungspositionen
5. Zusammenfassung

6. Kapitel: Implikationen für Wissenschaft und Praxis

1. Kritische Reflexion
2. Entwicklung einer Akzeptanzstrategie
3. Ausblick

INHALTSVERZEICHNIS

Abkürzungsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis

Tabellenverzeichnis

1. Kapitel: Problemstellung	1
1. Einleitung und Zielsetzung der Untersuchung	1
2. Historische Hintergründe der Teilzeitarbeit	4
2.1. Gesamtwirtschaftlicher Vergleich der Entwicklung in Europa (insb. Deutschland)	4
2.1.1. Quantitative Entwicklung	4
2.1.2. Qualitative Entwicklung	7
2.2. Quantitative und qualitative Entwicklung im öffentlichen Dienst	9
2.2.1. Entwicklung im öffentlichen Dienst in Deutschland	9
2.2.2. Regionalentwicklung in Hamburg	14
3. Angebots- und Nachfragesituation der Teilzeitarbeit im Führungskräftebereich	16
4. Zusammenfassung	17
2. Kapitel: Theoretische Grundlagen zur Teilzeitarbeit im Führungskräftebereich	21
1. Arbeit von Führungskräften	21
1.1. Aufgabeninhalte	21
1.1.1. Differenzierung nach ausführenden und dispositiven Tätigkeiten	22
1.1.2. Differenzierung nach Personal- und Sachfunktion	23
1.1.2.1. Einflußfaktoren auf den Umfang der Personalfunktion	26
1.1.2.1.1. MitarbeiterInnen	27
1.1.2.1.2. Bürokratische Strukturen	28
1.1.2.1.3. Mikropolitik	29
1.1.2.2. Einflußfaktoren auf den Umfang der Sachfunktionen	31
1.2. Arbeitszeit	32
2. Teilzeitarbeitsmodelle	34
2.1. Systematisierung der Teilzeitarbeit	34
2.2. Starre und flexible Teilzeitarbeitsmodelle	35
2.2.1. Starre Modelle	36
2.2.2. Flexibles Modell auf Basis der Jahresarbeitszeit	38
2.2.3. Kritische Aspekte der Modelle auf hochqualifizierten Positionen	40
2.3. PartnerInnen-Teilzeitarbeit (Arbeitsplatzteilung) als Sonderform	43
2.3.1. Begriff	43
2.3.2. Formen und Regelungen der Arbeitsteilung	44

2.3.2.1. Aufteilung der Arbeitszeiteile und Wechselrhythmen	45
2.3.2.2. Zeitliche Arbeitsteilung	47
2.3.2.3. Inhaltliche Arbeitsteilung	47
2.3.2.4. Kombination mit anderen Modellen	50
2.3.3. Chancen und Risiken der PartnerInnen-Teilzeitarbeit in Führungspositionen	52
2.3.3.1. Risiken	52
2.3.3.2. Chancen	55
2.3.3.2.1. Generelle Chancen der Teilzeitarbeit	56
2.3.3.2.2. Chancen der PartnerInnen-Teilzeitarbeit	57
2.4. Vereinbarkeit der Modelle mit Familie und Beruf	58
3. Akzeptanzproblematik	61
3.1. Tradierte Arbeitszeit- und Karrieremuster	61
3.2. Input- versus Output-Kontrolle	63
3.3. Interdependenzen zwischen Akzeptanzproblematik und Teilzeitnachfrage	64
4. Zusammenfassung und aktueller Forschungsstand	66
3. Kapitel: Empirische Analyse von geteilten Leitungspositionen	69
1. Untersuchungsdesign	69
2. Teilzeit-Komponenten	71
2.1. Einführung von PartnerInnen-Teilzeitarbeit	71
2.1.1. Untersuchte Positionen	71
2.1.2. Motive	72
2.1.3. Initiative	73
2.1.4. Mitwirkende	74
2.1.5. Einführungsprozeß	76
2.1.5.1. Mitwirkung der Betroffenen	77
2.1.5.2. Beurteilung der Mitwirkungsmöglichkeiten	80
2.1.6. Probleme der Einführung	81
2.2. Arbeitsteilung	83
2.2.1. Zeitliche Aspekte der Teilzeitarbeit	84
2.2.1.1. Arbeitsbelastung	84
2.2.1.2. Aufteilung der Arbeitszeit	85
2.2.1.3. Stellvertretungsregelungen	86
2.2.2. Aufteilung der Position	87
2.2.2.1. Teilung nach Aufgabengebieten	88
2.2.2.2. Zeitliche Aufteilung der Aufgaben	88
2.2.2.3. Ungleiche Aufgabengebiete	89
2.2.3. Zufriedenheit mit der Teilung	90

2.2.4. Charakteristika der Position	91
2.2.4.1. Aussagen über die gesamte Position	92
2.2.4.2. Aussagen über die geteilte Position	94
2.2.4.3. Bewertung der Aussagen	94
2.2.5. Probleme der Arbeitsteilung	96
2.3. PartnerInnen-Teilzeitarbeit und direktes Umfeld	97
2.3.1. Auswirkungen der PartnerInnen-Teilzeitarbeit	97
2.3.2. Bewertung der Aussagen	102
2.4. Beurteilung der PartnerInnen -Teilzeit	105
2.4.1. Aussagen der Betroffenen über Vor- und Nachteile	105
2.4.1.1. Vorgesetzte	106
2.4.1.2. TeilzeitpartnerInnen	107
2.4.1.3. MitarbeiterInnen	108
2.4.2. Teilbarkeit der Vorgesetzten-Position	109
2.4.3. Akzeptanz und Möglichkeiten zur Förderung	111
2.5. Führung in Teilzeit	112
2.5.1. Führung der TeilzeitpartnerInnen	112
2.5.2. Führungsverhalten der TeilzeitpartnerInnen	113
2.5.2.1. Führungsstile	114
2.5.2.2. Urteil der Vorgesetzten	115
2.6. Karriereplanung	116
3. Zusammenfassung	118
4. Kapitel: Kriterienkatalog zur Teilbarkeit von Leitungspositionen	121
1. PositionsinhaberInbezogene Kriterien	125
1.1. Allgemeine Qualifikationen	126
1.1.1. Soziale Kompetenz	126
1.1.2. Flexibilität	129
1.1.3. (Teilzeit-)Arbeitseinstellung/Teilzeit-Erfahrung	129
1.1.4. (Lebens-)Karriereorientierung	130
1.2. Formale Qualifikation	131
1.2.1. Formaler Abschluß, Berufsausbildung	131
1.2.2. Berufserfahrung	132
1.2.3. Führungserfahrung und Führungsstil	132
1.2.4. Komplementäre Qualifikationen	134
2. Positionsumfeldbezogene Kriterien	134
2.1. Soziale Qualifikation	135
2.2. Formale Qualifikation	136

3. Aufgabenbezogene Kriterien (Arbeitsinhalte)	136
3.1. Sach- und Personalfunktion (hier synonym: Fach- und Führungsaufgaben)	137
3.2. Übergeordnete Aufgabeninhalte	138
3.3. Aufgabencharakteristika	138
4. Prozeßbezogene Kriterien (Arbeitsabläufe)	139
4.1. Vorhersehbarkeit	139
4.2. Termindruck	140
4.3. Persönliche Verfügbarkeit	141
4.4. Zeitliche Geschlossenheit	142
4.5. Stellvertretungsregelungen	143
5. Strukturbezogene Kriterien (Arbeitsstrukturen)	144
5.1. Behördenstruktur	144
5.2. Informationsstrukturen	145
5.3. Aufgabenstruktur	147
6. Zusammenfassung	149
5. Kapitel: Analyse von Leitungspositionen auf ihre Teilzeiteignung	151
1. Untersuchungsdesign	151
2. Analyseergebnisse	153
2.1. Unterabteilungsleitung, BAT I	154
2.2. Abteilungsleitung, BAT I	159
2.3. Referatsleitung, A 13	165
2.4. Abteilungsleitung, A 13	170
2.5. Beauftragte/r für Wirtschaftsförderung, A 14	175
2.6. Referatsleitung, A 15	180
2.7. Referatsleitung, A 15	186
2.8. Abschnittsleitung, A 15	191
2.9. Referatsleitung, A 15	196
2.10. Referatsleitung, A 15	202
2.11. Abschnittsleitung, A 15	207
2.12. Abteilungsleitung, A 15	214
2.13. Abteilungsleitung, A 16	221
2.14. Amtsleitung, A 16	226
2.15. Abteilungsleitung, A 16	232
2.16. Abteilungsleitung, A 16	237
2.17. Amtsleitung, A 16	244
2.18. Abteilungsleitung, A 16	250
2.19. Amtsleitung, B 3	255

2.20. Amtsleitung, B 4	260
3. Übersicht über die Teilbarkeit der untersuchten Positionen	265
4. Analyse der Hauptwiderstände gegen Teilzeitarbeit in Führungspositionen	267
5. Zusammenfassung	276
5.1. Ausprägung der Kriterien bei zeitlicher Teilung	278
5.2. Ausprägung der Kriterien bei inhaltlicher Teilung	279
6. Kapitel: Implikationen für Wissenschaft und Praxis	283
1. Kritische Reflexion	283
2. Entwicklung einer Akzeptanzstrategie	284
2.1. Informationskampagne	286
2.2. Einführungsphasenkonzept	288
2.3. Anreizsysteme	292
2.4. Strukturwandel	293
3. Ausblick	294
Literaturverzeichnis	297
Index	319