

Inhaltsübersicht

I	Lebensgestaltung und Arbeitszeit	17
II	Teilzeitarbeit und Gleichstellung von Frau und Mann als Forschungsthema	23
1.	Das Forschungsthema	23
2.	Die aktuelle gesellschaftliche Realität	25
III	Der Forschungsprozess im Überblick	31
1.	Die Befragung der Unternehmen	31
2.	Die Befragung der Angestellten	35
3.	Die qualitative Analyse	39
IV	Frauen und Männer in qualifizierten Teilzeitstellen: Die Fakten	43
1.	Qualifizierte Teilzeitarbeit und Geschlecht	43
2.	Die Vereinbarkeit verschiedener Lebensbereiche	53
V	Qualifizierte Teilzeitarbeit im personalpolitischen Spannungsfeld	63
1.	Die Beurteilung der qualifizierten Teilzeitarbeit durch die Unternehmen	63
2.	Die Einstellungen der Angestellten zur qualifizierten Teilzeitarbeit	65
3.	Die personalpolitische Realität	74
4.	Welche qualifizierten Stellen eignen sich für Teilzeitarbeit?	83
VI	Die Bedeutung der Erwerbsarbeit	87
1.	Die gesellschaftliche Wertung von Arbeit	87
2.	Wie wird Erwerbsarbeit erlebt?	95
3.	Arbeitsteilung in der Partnerschaft	101
VII	Die Bedeutung von Karriere	109
1.	Teilzeitarbeit und Karriere	109
2.	Frauen und Karriere	119
VIII	Das Führungsverständnis	131
1.	Volle Präsenz ist erforderlich ...	131
2.	Verantwortung und Kontrolle	137
3.	Selbstwert der Führungskräfte	143
IX	Effizienz und Effektivität von Teilzeitarbeit	151
1.	Die Arbeitsproduktivität	151
2.	Die organisatorischen Kosten	155
3.	Die Qualität der Arbeit im Teilzeitverhältnis	158
X	Die Umsetzung von qualifizierter Teilzeitarbeit	165
1.	Barrieren	166
2.	Wo müssen Veränderungen ansetzen?	173
3.	Schlussbemerkung	178

Inhaltsverzeichnis

	Zu diesem Buch	5
	Geleitwort des Basler Volkswirtschaftsbundes	9
	Inhaltsübersicht	11
	Inhaltsverzeichnis	13
I	Lebensgestaltung und Arbeitszeit	17
II	Teilzeitarbeit und Gleichstellung von Frau und Mann als Forschungsthema	23
1.	Das Forschungsthema	23
2.	Die aktuelle gesellschaftliche Realität	25
2.1.	Hausarbeit	25
2.2	Kinderbetreuung	26
2.3	Erwerbstätigkeit und Kinder	27
2.4	Berufliche Stellung	28
2.5	Die Verbreitung von Teilzeitarbeit	28
2.6	Fazit	29
III	Der Forschungsprozess im Überblick	31
1.	Die Befragung der Unternehmen	31
2.	Die Befragung der Angestellten	35
2.1	Altersstruktur	36
2.2	Aus- und Weiterbildung	37
2.3	Erlerner Beruf	37
2.4	Berufliche Position	38
3.	Die qualitative Analyse	39
3.1	Erkenntnistheoretische und methodische Voraussetzungen	39
3.2	Der Workshop	40
3.3	Die Auswertung	41
IV	Frauen und Männer in qualifizierten Teilzeitstellen: Die Fakten	43
1.	Qualifizierte Teilzeitarbeit und Geschlecht	43
1.1	Teilzeitarbeit in qualifizierten Stellen	46
1.2	Frauen und Männer in Teilzeitstellen	49
1.3	Frauen und Männer in qualifizierten Stellen	49
1.4	Fazit	52
2.	Die Vereinbarkeit verschiedener Lebensbereiche	53
2.1	Familiensituation	53
2.2	Nebentätigkeiten	58
2.3	Arbeitszeitflexibilität	59
2.4	Fazit	61

V	Qualifizierte Teilzeitarbeit im personalpolitischen Spannungsfeld	63
1.	Die Beurteilung der qualifizierten Teilzeitarbeit durch die Unternehmen	63
2.	Die Einstellungen der Angestellten zur qualifizierten Teilzeitarbeit	65
2.1.	Die Erfahrungen der Teilzeitangestellten mit qualifizierter Teilzeitarbeit	65
2.2	Teilzeitarbeit ist keine Verlegenheitslösung	66
2.3	Teilzeitarbeit ist ein verbreiteter Wunsch	69
2.4	Was die Vollzeitangestellten zur vollzeitlichen Arbeit bewegt	72
3.	Die personalpolitische Realität	74
3.1	Restriktive Zubilligung von qualifizierten Teilzeitstellen	74
3.2	Einschneidende Bedingungen	76
3.3	Teilzeitkonzepte sind nicht vorhanden	78
3.4	Prognose aus Sicht der Unternehmen	80
4.	Welche qualifizierten Stellen eignen sich für Teilzeitarbeit?	83
5.	Fazit	85
VI	Die Bedeutung der Erwerbsarbeit	87
1.	Die gesellschaftliche Wertung von Arbeit	87
1.1	Wer nicht voll arbeitet, ist nicht vollwertig	87
1.2	Teilzeitarbeit ist Frauenarbeit	90
1.3	Fazit	94
2.	Wie wird Erwerbsarbeit erlebt?	95
2.1	Arbeit als Mittelpunkt	95
2.2	Arbeit ist nur das halbe Leben	97
2.3	Ernst der Arbeit – Spass bei der Arbeit	99
2.4	Fazit	101
3.	Arbeitsteilung in der Partnerschaft	101
3.1	Faire Aufgabenteilung durch Teilzeitarbeit	102
3.2	Teilzeitarbeit verhindert die Gleichstellung	103
3.3	Die Verantwortung der Mütter	105
3.4	Die Rolle der Väter	107
3.5	Fazit	108
VII	Die Bedeutung von Karriere	109
1.	Teilzeitarbeit und Karriere	109
1.1	Teilzeitarbeit ist ein Karrierekiller	109
1.2	Teilzeitarbeit bedeutet Degradierung und Disqualifizierung	110
1.3	Teilzeitarbeit erst nach Aufstieg	112
1.4	Teilzeitangestellte sind nicht engagiert	112
1.5	Die Beförderung von Teilzeitangestellten ist unfair	114
1.6	Teilzeitangestellte sind leistungsfähiger	115
1.7	Das persönliche Karriereverständnis	115
1.8	Fazit	118

2.	Frauen und Karriere	119
2.1	Frau kann, wenn sie nur will	120
2.2	Man lässt Frauen nicht	122
2.3	Frauen wollen unter den gegebenen Umständen nicht	124
2.4	Fazit	129
VIII	Das Führungsverständnis	131
1.	Volle Präsenz ist erforderlich ...	131
1.1	... für die Vorgesetzten	131
1.2	... und für die eigenen Mitarbeiter/innen	132
1.3	Vorbild sein	132
1.4	Oberste Vorgesetzte sind auch 'da', wenn sie nicht da sind	134
1.5	Teilzeitarbeit und Engagement im Widerspruch	136
2.	Verantwortung und Kontrolle	137
2.1	Die Sache im Griff haben	137
2.2	(Un)mündige Mitarbeiter/innen	139
2.3	Jemand muss die Verantwortung übernehmen	140
2.4	Verantwortung übergeben	142
3.	Selbstwert der Führungskräfte	143
3.1	Unentbehrlich sein	143
3.2	Sich Einfluss, Status und Prestige erhalten	145
3.3	Eine 'weibliche' Sichtweise	147
4.	Fazit	149
IX	Effizienz und Effektivität von Teilzeitarbeit	151
1.	Die Arbeitsproduktivität	151
1.1	Höhere Personalkosten	151
1.2	Bessere Arbeitsplanung	153
1.3	Höhere Arbeitsintensität	154
2.	Die organisatorischen Kosten	155
2.1	Gestörter Informationsfluss	155
2.2	Schwerfälligkeit der Organisation	156
2.3	Die Angst vor dem Chaos	157
3.	Die Qualität der Arbeit im Teilzeitverhältnis	158
3.1	Zwei Köpfe denken mehr als einer	158
3.2	Zufriedene Mitarbeiter/innen	159
3.3	Weniger dazugehören	160
4.	Fazit	162
X	Die Umsetzung von qualifizierter Teilzeitarbeit	165
1.	Barrieren	166
1.1	Fehlt der Mut zu Neuem?	166
1.2	Keine Chance für positive Erfahrungen	168
1.3	Die Rezession ist personalpolitischer Innovation nicht förderlich	169
1.4	Fazit	172

2.	Wo müssen Veränderungen ansetzen?	173
2.1	Der zwangsläufigen Entwicklung vertrauen	173
2.2	Dem 'gesunden Menschenverstand' auf die Sprünge helfen	174
2.3	Initiative (und mutige) Angestellte sind gefordert	175
2.4	Personalverantwortliche als Promotoren	177
3.	Schlussbemerkung	178
Anhang		181
1.	Verzeichnis der Diskussionsteilnehmer/innen	181
2.	Die rechtlichen Rahmenbedingungen in der Schweiz	183
2.1	Privatrecht (Obligationenrecht - OR)	183
2.2	Öffentliches Recht	184
2.3	Fazit	185
3.	Ergänzende Tabellen	187
Literaturverzeichnis		201
	Zitierte Literatur	201
	Weitere Literaturhinweise	203