
Vorwort

Führen in Teilzeit ist kein neues, aber noch immer ein vernachlässigtes Thema. Zwar ist es in den letzten Jahren in der wissenschaftlichen und personalpraktischen Literatur verstärkt aufgegriffen worden. Auch experimentieren mittlerweile viele Großunternehmen mit entsprechenden Formaten und Konzepten. Im Vergleich zu den Teilzeitquoten unter Belegschaften erscheint der Anteil von Führungskräften mit reduzierten Arbeitszeiteinbarungen indes noch immer verschwindend gering. Dies hat seine Gründe, muss aber keineswegs so bleiben – und beides wird in diesem Buch sehr deutlich.

Der erste Teil unseres Herausgeberwerkes beschäftigt sich mit den Grundlagen und Rahmenbedingungen der Teilzeitführung. In Kap. 1 geben wir selbst einen Überblick über das Themenfeld und skizzieren den Stand der Forschung sowie der betriebswirtschaftlichen Praxis. Lena Hipp und Stefan Stuth legen in Kap. 2 das empirische Fundament für eine faktenbasierte Diskussion von Teilzeitführung und prüfen statistische Zusammenhänge zwischen dem Phänomen Teilzeitführung und verschiedenen möglichen Einflussgrößen. Den Aspekt der familienpolitischen Bedeutung von Teilzeitführung beleuchten Dilek Kolat und Andrea Schirmacher in Kap. 3. Dabei bewerten sie die Arbeitszeit als eine entscheidende Komponente zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, sowohl für Frauen als auch für Männer und mahnen Kulturveränderungen an. Kara Preedy zeigt in Kap. 4 den arbeitsrechtlichen Rahmen der Teilzeitführung auf und gibt einen Überblick über die relevanten Rechtsvorschriften sowie die aktuelle Rechtsprechung. In Kap. 5 analysieren Günther und Margit Vedder den Aspekt der Chancengleichheit zwischen Teilzeit- und Vollzeitführungskräften. Sie definieren grundlegende Begrifflichkeiten, beschreiben relevante Befunde der Karriereforschung und berücksichtigen dabei qualitative Forschungsergebnisse. Das Autorentrio Nina Bessing, Marc Gärtner und Katharina Schiederig stellt im nachfolgenden Kap. 6 die empirischen Ergebnisse seines öffentlich geförderten Forschungs-Praxis-Projekts „Flexship“ vor. Die Autorinnen und der Autor beschreiben die Verbreitung verschiedener Teilzeitführungsmodelle, Nutzungsarten und relevante Erfolgsfaktoren, aber auch mögliche strukturelle und organisationskulturelle Hemmnisse. Sodann wird in Kap. 7 von Angela Fauth-Herkner und Stefanie Wiebrock ein idealtypischer Implementierungsprozess von Teilzeitführung in Organisationen aufgezeigt. Dabei werden Checklisten präsentiert und Lösungsansätze für potenzielle Hinderungsgründe vorgestellt. Der darauf folgende Beitrag von Désirée Ladwig und Michael Domsch, die sich schon seit

über 20 Jahren mit der Thematik Teilzeitführung auseinandersetzen, stellt Chancen und Risiken einer Implementierung von Teilzeitführung einander gegenüber (Kap. 8). Dabei versteht das Autorenduo die Einführung von Teilzeitführung als Change-Management-Prozess und skizziert ein detailliertes Phasenmodell, welches von der Planung über die Implementierung bis hin zur Evaluierung reicht. Eine andere Perspektive nimmt Gerd Köster in Kap. 9 ein, indem sie aus Sicht der betroffenen Teilzeitführungskräfte die Bedeutung relevanter persönlicher Kompetenzen für eine gelungene Umsetzung eines Teilzeitarangements betont. Der erste Teil des vorliegenden Buches endet mit einer kritischen Betrachtung des Phänomens Teilzeitführung durch Oliver Stettes in Kap. 10. Auf Basis einer ökonomischen Betrachtung und Analyse verdeutlicht er, welche Grenzen Teilzeitführung als Vereinbarkeitsinstrument haben mag.

Der zweite Teil des Buches enthält Organisationsbeispiele aus der Praxis. In Kap. 11 beschreibt Ulrike Rüß den Einführungsprozess von Teilzeitführung bei der Barmenia Versicherung. Sie betont die Notwendigkeit der aktiven Einbindung aller beteiligten Akteure und Akteurinnen im Konzern und stellt bewährte Checklisten zur Verfügung. Am Beispiel der Commerzbank legen Angelika Bauernfeind, Sabine Pröhl und Alexandra Warkus in Kap. 12 die Teilzeitführungsvarianten „Top Sharing“ und „Vertretermodell“ dar, welche zum Ziel haben, die Führungskräfte von einem Teil ihrer Aufgaben zu entlasten, um die gewünschte Arbeitszeitreduktion und das Arbeitspensum einer Führungskraft miteinander zu vereinbaren. Im folgenden Kap. 13 stellt Angela Lechner Teilzeitführung bei der Daimler AG als Bestandteil eines umfassenden Diversity-Management-Ansatzes dar. In diesem Zusammenhang wird insbesondere auf eine ergebnisorientierte Arbeitszeitkultur eingegangen, die eine flexible Gestaltung und Vereinbarung von Beruf und Privatleben erlaubt. Flexibilität und individuelle Ausgestaltungsmöglichkeiten sehen auch Isabell Galvagni und Eva Voß als die zentralen Erfolgsvoraussetzungen für Teilzeitführung bei Ernst & Young, mittels derer der Heterogenität der Arbeitsbereiche Rechnung getragen werden kann (Kap. 14). Dabei gehen sie u. a. auf vorbereitende Karrieremaßnahmen und unternehmenskulturelle Voraussetzungen ein, die sie an unternehmenseigenen Beispielen verdeutlichen. Sarah Rössler und Grit Renning schildern Teilzeitführung bei der HUK-Coburg als Bestandteil einer familienbewussten Unternehmens- und Personalpolitik (Kap. 15), mittels welcher sich das Unternehmen als attraktiver Arbeitgeber – auch und gerade für jüngere Generationen – präsentieren kann. Im folgenden Kap. 16 wird aufgezeigt, dass Teilzeitarbeit auch bei Führungskräften im öffentlichen Bereich möglich ist und bereits praktiziert wird. Andrea Jochmann-Döll diskutiert auf Basis einer im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung erstellten Studie die Chancen und Risiken von Teilzeitführungskonzepten im Polizeivollzugsdienst und benennt unterstützende Maßnahmen einer gelungenen Einführung. In Kap. 17 schließlich zeigt Christine Kronenberg am Beispiel der Stadt Köln auf, wie Teilzeitführung speziell als Instrument zur Förderung der Gender-Gerechtigkeit eingesetzt wird. Vor dem Hintergrund der Förderung egalitärer Partnerschaften stehen dabei vollzeitnahe Beschäftigungsformen im Mittelpunkt. Der zweite Teil des Buches endet mit einem Praxisbeispiel der TUI Deutschland GmbH. Christian Meyenberg und Christoph Schinner beschreiben in Kap. 18 den Weg ihres Unternehmens von der

Anwesenheits- zur Leistungskultur und beleuchten dabei rund um den Schlüsselbegriff „Arbeitszeitsouveränität“ mögliche Erfolgsfaktoren von Teilzeitführungsmodellen.

Unser herzlicher Dank gilt an dieser Stelle zunächst den Autorinnen und Autoren, deren Beiträge wir hier aufgenommen haben, weil sie uns in besonderem Maße relevant und veröffentlichungswert erscheinen. Des Weiteren danken wir Jana Grzegorz von der Cologne Business School für ihre hilfreiche Unterstützung bei der Textaufbereitung, Juliane Wagner von Springer Gabler für die hervorragende verlagsseitige Betreuung und Katharina Harsdorf für das professionelle Lektorat. Ohne sie wäre das Buch nicht zu realisieren gewesen.

Führen in Teilzeit stellt Organisationen, Führungskräfte und Mitarbeitende gleichermaßen vor besondere Herausforderungen, bietet ihnen aber auch großartige Möglichkeiten im Hinblick auf eine nachhaltige und produktive Arbeitsgestaltung. Ganz sicher wird Teilzeitführung in der Arbeitswelt der Zukunft selbstverständlicher und akzeptierter sein als heute. Mit diesem Buch und mit unserer Website teilzeitfuehrung.info möchten wir dazu beitragen.

Köln/Berlin im Oktober 2016

Anja Karlshaus und Boris Kaehler

Teilzeitführung

Rahmenbedingungen und Gestaltungsmöglichkeiten in
Organisationen

Karlshaus, A.; Kaehler, B. (Hrsg.)

2017, XXIV, 250 S. 37 Abb., Softcover

ISBN: 978-3-658-07054-0