

Das Dilemma zwischen Teilzeitarbeit und männlicher Identität



Eine Untersuchung
aus identitätstheoretischer Perspektive:
**Die Befreiung durch
eine veränderte Selbstideologie**

Martina Megert
Muristrasse 52
3006 Bern
martina.megert@gmx.ch

Bachelor-Arbeit
Universität St. Gallen
Prof. Dr. Annette Kluge
22. Januar 2004
überarbeitet Januar 2006

Bei dieser Untersuchung handelt es sich um eine an der Universität St. Gallen eingereichte und angenommene Bachelor-Arbeit. Die vorliegende Fassung wurde von der Referentin, Prof. Dr. Annette Kluge, begutachtet, eine anschliessende Korrektur durch die Bearbeiterin erfolgte jedoch nicht. Für die Publikation wurden jedoch einige kleinere Anpassung vorgenommen.

Vorwort

Arbeit ist eine zentrale Instanz der Identitätsstiftung für Männer. Bevor Teilzeitarbeit für Männer attraktiv wird, müssen wir die absolute Priorität von Beruf, Arbeit, Leistung und Einkommen im männlichen Wertesystem relativieren. Dies ist nicht ganz einfach und erfordert viel Mut von jedem Einzelnen, der Teilzeit arbeiten möchte, Mut gegenüber den Vorgesetzten, aber noch viel mehr Mut sich selbst gegenüber.

Teilzeitarbeit?? „Das ist bei uns nicht möglich, gerade in Kaderpositionen wird das bestimmt nicht geduldet!!“ - Haben sie schon mal konkret gefragt?“ „Nein, das ist sowieso sinnlos.“

Dialoge in dieser Form höre ich immer wieder. Es stellt sich die Frage, ob die Situation wirklich so hoffnungslos ist. Nimmt man beispielsweise die Bundesverwaltung näher unter die Lupe, sieht man, dass es einige Ämter gibt die Teilzeitarbeit auch auf Kaderstufe propagieren und bewilligen. Woran liegt es denn, dass trotzdem so wenige Männer Teilzeit arbeiten?

Martina Megert gibt in ihrer Bachelor-Arbeit die Antwort: Teilzeitarbeit steht im Konflikt mit der männlichen Identität. Beruf ist ein zentrales Bestimmungsmerkmal männlicher Identität. Dies kann zum Schluss führen, je weniger ich arbeite, umso weniger bin ich wert.

Identitätswürfe entstehen auf der Basis von Überlegungen zu den Fragen „Wer will ich sein?“ oder „Wie will ich mich entwickeln?“. Männer müssen sich diesen Fragen bewusst stellen, damit bei der Reduktion der Arbeit nicht ein Identitätsvakuum entsteht.

Daneben zeigt die Autorin die vielen Vor- und Nachteile arbeitgeber- und arbeitnehmerseitig auf. Für den Arbeitgeber überwiegen die Vorteile deutlich, für den Arbeitnehmer können sich neben gesteigerter Lebensqualität auch gewichtige Nachteile ergeben. Aber auch hier scheinen die Vorteile zu überwiegen. Dies zeigt die Tatsache, dass kaum jemand der Teilzeit gearbeitet hat, ohne Zwang wieder eine Vollzeitstelle antritt.

Waldemir Burgener
Gleichstellungskoordinator

Dezember 2005

„Männer reduzieren sich selbst, wenn sie den eindimensionalen männlichen Lebensweg beschreiten. Diese Beschränkung auf Arbeit, Karriere, Status und Leistung führt zu Frust, zur Unterdrückung der eigenen Empfindung, zu familiären und sozialen Problemen – kurz: zu einer generellen Entfremdung“¹

¹ Hollstein, 2001, S. 5

Inhaltsverzeichnis

| | |
|---|-----------|
| 1. Einleitung | 7 |
| 1.1 Problemstellung | 7 |
| 1.2 Zielsetzung | 7 |
| 1.3 Vorgehensweise | 8 |
| 1.4 Abgrenzung des Forschungsgegenstandes | 8 |
| 1.4.1 Die Altersgrenze | 8 |
| 1.4.2 Örtliche Abgrenzung..... | 9 |
| 1.4.3 Arbeitsrechtliche und sozialrechtliche Normen..... | 9 |
| 1.4.4 Der Begriff Dilemma | 9 |
| 2. Das Dilemma | 11 |
| 2.1 Der Wunsch | 11 |
| 2.2 Die Realität | 11 |
| 2.3 Die Konsequenz | 14 |
| 3. Teilzeitarbeit | 15 |
| 3.1 Definition | 15 |
| 3.2 Strukturierungskriterien | 16 |
| 3.3 Formen der Teilzeitarbeit | 16 |
| 3.3.1 Variable Lage und Dauer | 17 |
| 3.3.1.1 Reduzierte Heimarbeit oder Telearbeit..... | 17 |
| 3.3.2 Variable Lage und feste Dauer | 17 |
| 3.3.2.1 Reduzierte Jahresarbeitszeit..... | 17 |
| 3.3.2.2 Reduzierte Lebensarbeitszeit | 18 |
| 3.3.3 Feste Lage und Dauer | 18 |
| 3.3.3.1 Die Halbtagesarbeit..... | 18 |
| 3.3.3.2 Job Sharing | 18 |
| 3.3.3.2.1 Job Pairing | 19 |
| 3.3.3.2.2 Job Splitting | 19 |
| 3.3.3.2.3 Split Level Sharing | 19 |
| 3.3.3.3 Fünf für vier oder das Kadermodell..... | 19 |
| 3.4 Diskussion der unterschiedlichen Modelle | 20 |

| | |
|---|-----------|
| 4. Vorteile und Nachteile der Teilzeitarbeit | 23 |
| 4.1 Vorteile der Teilzeitarbeit | 23 |
| 4.1.1 Vorteile der Teilzeitarbeit aus Arbeitgebersicht | 23 |
| 4.1.1.1 Produktivitäts- und Qualitätssteigerung | 23 |
| 4.1.1.2 Höhere Motivation und Arbeitszufriedenheit | 24 |
| 4.1.1.3 Abnahme von Fehlzeiten | 24 |
| 4.1.1.4 Kreativere Lösungen | 25 |
| 4.1.1.5 Finanzielle Einsparungen | 25 |
| 4.1.1.6 Bewahrung von betrieblichem Know-how | 25 |
| 4.1.1.7 Grössere Attraktivität des Arbeitgebers auf dem Arbeitsmarkt | 25 |
| 4.1.2 Vorteile der Teilzeitarbeit aus Arbeitnehmersicht | 26 |
| 4.1.2.1 Erwerb von Zusatzqualifikationen | 26 |
| 4.1.2.2 Möglichkeit der Kombination von Erwerbs- und Familienarbeit | 26 |
| 4.1.2.3 Erhöhte Flexibilität | 27 |
| 4.2 Nachteile der Teilzeitarbeit | 27 |
| 4.2.1 Nachteile der Teilzeitarbeit aus Arbeitgebersicht | 27 |
| 4.2.1.1 Fehlende Präsenz | 27 |
| 4.2.1.2 Trägheit im Arbeitsablauf | 28 |
| 4.2.1.3 Höhere Führungsanforderungen | 28 |
| 4.2.1.4 Zunahme der Arbeitsintensität | 28 |
| 4.2.1.5 Finanzielle Nachteile | 28 |
| 4.2.2 Nachteile der Teilzeitarbeit aus Arbeitnehmersicht | 29 |
| 4.2.2.1 Erschwerte Aufstiegschancen | 29 |
| 4.2.2.2 Weniger qualifizierte Stellen | 30 |
| 4.2.2.3 Zunahme der Arbeitsintensität | 30 |
| 4.2.2.4 Finanzielle Nachteile | 30 |
| 4.3 Diskussion der Vorteile und der Nachteile der Teilzeitarbeit | 31 |
| 5. Die männliche Identität | 35 |
| 5.1 Männliche Rollen | 35 |
| 5.1.1 Die Ernährerrolle | 35 |
| 5.1.2 Der Berufs- und Karrieremann | 36 |
| 5.1.3 Der Machtmann | 37 |
| 5.1.4 Diskussion | 37 |

| | |
|---|-----------|
| 5.2 Identitätskonstruktionen in der Spätmoderne..... | 39 |
| 5.2.1 Auswirkungen der Spätmoderne auf das Verständnis von Identität | 39 |
| 5.2.2 Der Prozessgedanke..... | 40 |
| 5.2.3 Die Genese der Identität | 41 |
| 5.2.3.1 Der relationale Grundmodus der Identität | 41 |
| 5.2.3.1.1 Die retro- und prospektive Identitätsarbeit | 41 |
| 5.2.3.1.2 Identitätsarbeit als Konfliktaushandlung | 43 |
| 5.2.3.2 Der Passungsprozess an der Schnittstelle von Innen und Aussen | 43 |
| 5.2.3.2.1 Identitätsarbeit als Ressourcenarbeit..... | 43 |
| 5.2.3.2.2 Identitätsarbeit als Narrationsarbeit | 45 |
| 5.2.4 Produkte der Identitätsarbeit | 45 |
| 5.2.4.1 Teilidentitäten | 46 |
| 5.2.4.2 Identitätsgefühl | 46 |
| 5.2.4.3 Biographische Kernnarrationen | 47 |
| 5.2.4.4 Handlungsfähigkeit | 47 |
| 5.2.5 Diskussion..... | 48 |
| 5.2.5.1 Auswirkungen des Identitätsverständnis der Spätmoderne | 48 |
| 5.2.5.2 Anknüpfungspunkt bei der Identitätsbildung..... | 48 |
| | |
| 6. Fazit..... | 53 |

1. Einleitung

1.1 Problemstellung

Diese Arbeit entstand aus der Frage, welche Voraussetzungen erfüllt sein müssen, damit eine egalitäre Rollenteilung gelebt werden kann. Dabei geht es um jene egalitäre Rollenteilung, wie sie bei Bürgisser (1998) beschrieben wird: „Unter <egalitärer Rollenteilung> verstehe ich ... eine Form familiärer Organisation, bei der zwei Elternteile mit Kind(ern) zusammenleben, wobei beide in annähernd gleichen Teilzeitpensen erwerbstätig sind und sich daneben Hausarbeit und Kinderbetreuung nach eigenem Ermessen zeitgleich und gleichverantwortlich teilen“ (S. 26-27). Diese Definition macht deutlich, dass Teilzeitpensen für Paare, welche eine egalitäre Rollenteilung anstreben, keine Alternative, sondern eine Notwendigkeit darstellen. Es muss sowohl für die Frau, als auch für den Mann möglich sein, teilzeitlich zu arbeiten. Die Realität zeigt aber ein anderes Bild. Teilzeitarbeit bei Frauen ist sehr verbreitet, bei Männern dagegen finden sich nur sehr wenige Arbeitnehmer, welche einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen.² Gleichzeitig gibt im Jahr 2001 jeder sechste (16%) vollzeitlich Erwerbstätige in der Schweiz an, dass er lieber in einer Teilzeitstelle arbeiten würde. Wunsch und Realität stimmen offensichtlich nicht überein. Wir müssen uns fragen: Was führt Männer ins Dilemma, sich nicht für Teilzeitarbeit zu entscheiden, obwohl sie es eigentlich gerne täten?

1.2 Zielsetzung

Ziel dieser Arbeit ist es, der Ursache für oben erwähntes Dilemma auf den Grund zu gehen und gleichzeitig Lösungsansätze aufzuzeigen. Die Arbeit geht davon aus, dass der Ursprung des Dilemmas in den Bedingungen der männlichen Rollenbilder zu finden ist. Die Auseinandersetzung mit der männlichen Identität bildet daher den Ausgangspunkt für Veränderungen. Dies wird möglich, weil Identität nicht mehr länger als unveränderlicher Kern eines Menschen angesehen werden kann und somit eine veränderte Selbstideologie zulässt. Es geht also darum, Männern eine Basis zur Reflexion zu bieten und dadurch zu einem alternativen männlichen Selbstverständnis beizutragen. Männern soll bewusst gemacht werden, dass sie selbst Baumeister ihrer Identität sind.

Weiter soll mit dieser Arbeit auch die Basis für eine fruchtbare Diskussion über die Teilzeitarbeit gelegt werden. Dies beinhaltet zum einen die Darstellung der Vielfältigkeit von Teilzeitarbeit. In Diskussionen über das Thema Teilzeitarbeit ist der Autorin aufgefallen, dass Teilzeitarbeit oftmals mit einem Arbeitspensum von 30 bis 40 Prozent gleichgesetzt

² Vgl. dazu 2.2 Die Realität

wird und oft von „der Teilzeitarbeit“ gesprochen wird, ohne dass die Betroffenen selbst wissen, was sie damit eigentlich meinen. Zum anderen müssen im Sinne einer ganzheitlichen Betrachtungsweise auch die Vor- und Nachteile der Teilzeitarbeit in die Diskussion einbezogen werden.

1.3 Vorgehensweise

Als erster Schritt wird näher auf das Dilemma zwischen männlicher Identität und Teilzeitarbeit eingegangen, indem Wunsch und Realität beschrieben und verglichen werden. Anschliessend folgt eine Definition der Teilzeitarbeit. Danach werden anhand der beiden Bewertungskriterien der Lage und der Dauer der Arbeitszeit die unterschiedlichen Formen der Teilzeitarbeit aufgeführt und in der Folge diskutiert. Mit der Darstellung der Vor- und Nachteile der Teilzeitarbeit aus Sicht der Arbeitgeberinnen und aus Arbeitnehmersicht schliesst der erste Teil der Arbeit.³

Der zweite Teil widmet sich der Auseinandersetzung mit der männlichen Identität. Zunächst wird untersucht, welche traditionellen männlichen Rollen im Zusammenhang mit der Erwerbsarbeit existieren. Anschliessend wird das in der Arbeit vertretene spätmoderne Verständnis von Identität vorgestellt und begründet.⁴ Anhand der Genese der Identität, wie sie dieser Ansatz vertritt, wird schliesslich erläutert, wie und an welcher Stelle die Veränderung der männlichen Identität und somit die Befreiung aus dem Dilemma stattfinden kann.

1.4 Abgrenzung des Forschungsgegenstandes

1.4.1 Die Altersgrenze

In der vorliegenden Arbeit wird die Situation derjenigen Männer betrachtet, die sich mit der Frage, wie sie Familie und Arbeit vereinen sollen, beschäftigen. Da sich diese Frage heute Männern unterschiedlichen Alters stellt, kann nicht von einer bestimmten Altersstufe ausgegangen werden. Bei der vorliegenden Untersuchung sollen jedoch sowohl die ganz jungen Arbeitskräfte wie auch diejenigen, die kurz vor dem Ruhestand stehen, ausgeschlossen werden. Erstere stehen am Anfang ihres beruflichen Werdegangs und

³ In dieser Arbeit wird zwischen männlichen und weiblichen Formen abgewechselt, gemeint sind aber jeweils beide Geschlechter. Dabei wird darauf hingewiesen, dass es sich bei der Diskussion zur Teilzeitarbeit um eine allgemeine Diskussion handelt und deshalb bewusst beide Geschlechter dargestellt werden.

⁴ Dabei werden in der vorliegenden Arbeit die beiden Epochenbegriffe der Spätmoderne und der Postmoderne in Anlehnung an Kraus, 2000, S. 29 gleichbedeutend verwendet.

müssen sich noch nicht mit Fragen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf beschäftigen; für Letztere ist diese Frage nicht mehr relevant.⁵

1.4.2 Örtliche Abgrenzung

Bei der Beschreibung des Dilemmas wird auf den Wunsch und die Realität der Erwerbstätigen in der Schweiz Bezug genommen. Sicherlich wird man in anderen Industrieländern dasselbe Phänomen antreffen, jedoch gibt es, etwa aufgrund der unterschiedlichen Kinderbetreuungsangebote oder des Systems der Sozialversicherung, nationale Unterschiede. Diese sollen hier nicht diskutiert werden.

1.4.3 Arbeitsrechtliche und sozialrechtliche Normen

Beim Aufzeigen der Vor- und Nachteile der Teilzeitarbeit wird nicht auf rechtliche Problemstellungen eingegangen.⁶ Zum einen würde es zu weit führen, die Komplexität der arbeits- und sozialrechtlichen Regelungen verständlich darzustellen. Zum anderen soll die vorliegende Arbeit die Diskussion der Vor- und Nachteile der Teilzeitarbeit auf einer supranationalen, allgemeingültigen Basis ermöglichen.

1.4.4 Der Begriff Dilemma

Basler und Schulz (1999) definieren Dilemma wie folgt: „Zwangslage, die sich aus der Entscheidung zwischen zwei gleich unangenehmen Alternativen ergibt“. Auch nach dem WordNet Dictionary beinhaltet das Dilemma: „... a choice between equally unfavorable options“ (<<Dilemma>>). Dagegen verstehen Grimm und Grimm (1983) unter einem Dilemma: „Schwierigkeit der Wahl zwischen zwei gleich bewerteten Dingen und die daraus entstehende Zwangslage“. Das in der vorliegenden Arbeit dargestellte Dilemma bezieht sich nicht auf die Wahl zwischen zwei unangenehmen Dingen. Teilzeitarbeit bringt neben den später aufgeführten Nachteilen viele Vorteile mit sich, weshalb Teilzeitarbeit nicht als unangenehmer als Vollzeitarbeit betrachtet werden kann.⁷ Bei der Frage, ob ein Mann teilszeitlich arbeiten will, stehen sich die Teilzeitarbeit und die männliche Identität gleichwertig gegenüber. Aus diesem Grund stützt sich diese Arbeit auf die Definition des Dilemmas als die Wahl zwischen zwei gleich bewerteten Dingen.

⁵ Deshalb wird beispielsweise bei den Formen der Teilzeitarbeit nicht auf die Form der gleitenden Pensionierung eingegangen. Zudem wird bei der Beschreibung der aktuellen Situation darauf verzichtet, die Alterskategorien der 15 bis 25 Jährigen, der 55 bis 64 Jährigen und der älter als 64 Jährigen anzuschauen.

⁶ Vgl. dazu Straumann, Hirt & Müller, 1996, S. 183-185; Kilchenmann, 1992, S. 74-76 oder Erdös, 2002, S. 157-175.

⁷ Zu den Vor- und Nachteilen der Teilzeitarbeit siehe Kapitel 4. Vorteile und Nachteile der Teilzeitarbeit

2. Das Dilemma

2.1 Der Wunsch

Im Jahr 2001 wünschte sich in der Schweiz jeder sechste (16%) männliche vollzeitlich Erwerbstätige eine Teilzeitstelle (Strub, 2003, S. 14). Diese 16 Prozent entsprechen 290'000 Männern, die lieber einer Teilzeitarbeit statt einer Vollzeitarbeit nachgehen würden (Strub, S. 14). Auf 300'000 Männer, die ihre Vollzeitpensen reduzieren möchten, kommt laut Born und Hertach (2003) eine Umfrage des Bundesamtes für Statistik (S. 80).⁸ Straumann, Hirt und Müller (1996) haben die Wünsche von insgesamt 264 vollzeitlich in qualifizierten Stellen tätigen Arbeitnehmern analysiert und stellen fest: „... 45.1% der vollzeitlich arbeitenden Männer würden eine Teilzeitstelle einer Vollzeitstelle vorziehen“ (S. 69). Davon möchten die meisten ein Arbeitspensum von 75% bis 80% absolvieren.

2.2 Die Realität

Die Teilzeitarbeit ist in der Schweiz immer noch eine Frauendomäne (Haldimann, 1996, S. 47). Die Zahlen der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (SAKE) 2004 belegen dies. Danach arbeiteten im Jahre 2004 88.96% aller männlichen Erwerbstätigen vollzeitlich (Bundesamt für Statistik, 2004, S. 41).⁹ Von den teilzeitlich arbeitenden Männern hatten 6.49% einen Beschäftigungsgrad von 50% bis 89% und 4.55% waren weniger als 50% beschäftigt, was einen Gesamtanteil der Teilzeitbeschäftigung bei den erwerbstätigen Männern von 11.04 % ausmacht (Bundesamt für Statistik, S. 41).

Bei den Frauen dagegen waren im Jahr 2004 56.89% teilzeitlich beschäftigt (Bundesamt für Statistik, S. 42). Davon arbeiteten 29.4% 50% bis 89 % und 27.49% gingen einer Beschäftigung von weniger als 50% nach (Bundesamt für Statistik, S. 42). Bei den Frauen

⁸ Die in Deutschland durchgeführte Studie „Zusammenhänge. Teilen und Gewinnen“ von McKinsey (1994) kommt auf 38 % der Vollzeitarbeitnehmer, die sich einen Teilzeitarbeitsplatz wünschen (S. 7). Dabei sind die Ergebnisse dieser Studie nach Haldimann „mit gewissen Abweichungen – durchaus auf die Schweiz übertragbar“ (S. 52). Auch die von McKinsey (1996) durchgeführte Untersuchung „Gemeinsam gestalten Gemeinsam gewinnen“ zeigt anhand von firmeninternen Umfragen auf, dass „ein grundsätzliches Interesse an Teilzeitarbeit von 30 bis 45 Prozent besteht“ (S. 17). Die Untersuchung des Projekts SCHATZ (SCHaffung von Anreizen für TeilZeitarbeit) zeigt ebenfalls, dass über ein Drittel der vollzeitlich angestellten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen gerne teilzeitlich arbeiten würden (<<Das Projekt SCHATZ>>). Bei diesen Zahlen wurden aber sowohl die Wünsche der Arbeitnehmer als auch der Arbeitnehmerinnen erfasst, weshalb es zu einer Abweichung mit den oben dargestellten Zahlen kommt.

⁹ Unter Vollzeiterwerbstätigen werden jene Erwerbstätigen verstanden, die einen Beschäftigungsgrad von 90 oder mehr Prozent haben (Bundesamt für Statistik, S. 41). Wer in der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung unter Erwerbstätige fällt, siehe Bundesamt für Statistik, S. 23.

sind somit mehr als die Hälfte der Erwerbstätigen teilzeitlich beschäftigt. Im Vergleich zu den erwerbstätigen Männern, wo nur jeder Zehnte teilzeitlich arbeitet, ist es bei den erwerbstätigen Frauen somit jede Zweite. Dabei variieren die Anteile an Voll- und Teilzeitarbeit je nach Altersstufe (Abb. 1).

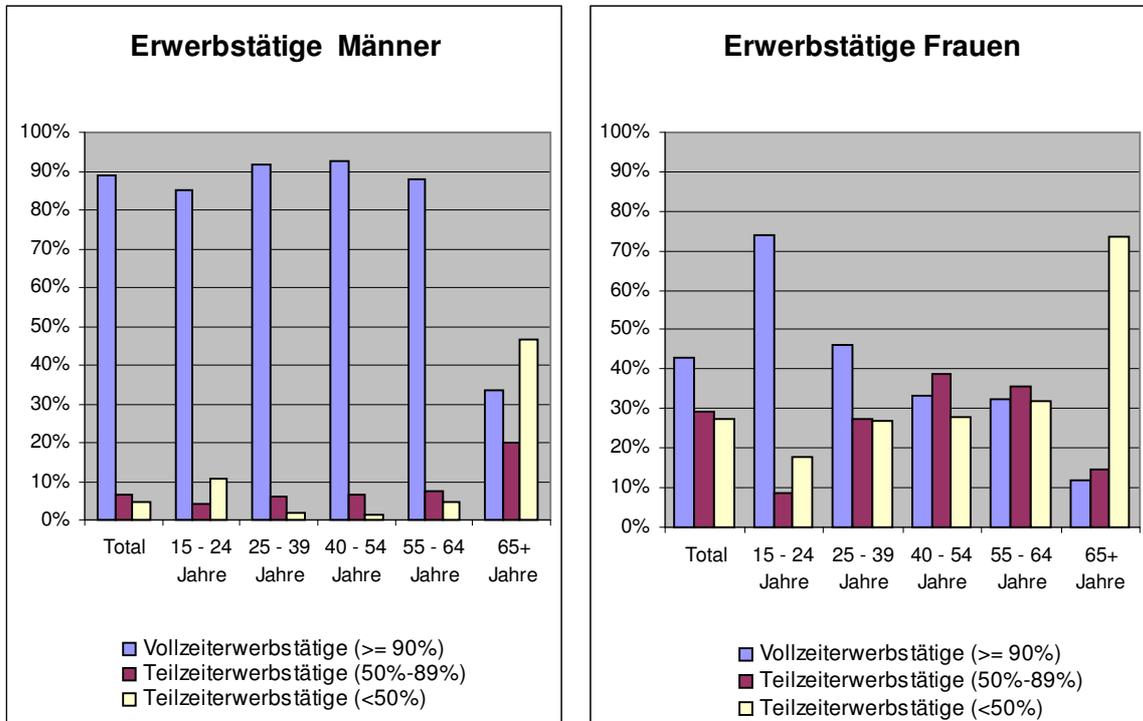


Abbildung 1: Erwerbstätige Männer und Frauen im Jahr 2004

Quelle: Bundesamt für Statistik, 2004, S. 41-42

Auffallend ist, dass bei den Männern in den beiden Alterskategorien von 25 bis 39 Jahren und von 40 bis 54 Jahren der Anteil an Vollzeiterwerbstätigen am höchsten ist und über dem Durchschnitt aller erwerbstätigen Männer liegt. Diese beiden Altersphasen beinhalten aber gerade jene Kategorie von Männern, die sich der Frage der Vereinbarkeit von Familie und Beruf stellen müssen. Dies zeigt sich auch dadurch, dass bei den erwerbstätigen Frauen in diesen beiden Alterkategorien die Vollzeiterwerbstätigkeit deutlich abnimmt und zugleich der Anteil der Frauen, welche einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen, steigt. Für die Frauen bedeutet die Gründung einer Familie die Reduktion der Arbeitszeit, für die Männer scheint dies jedoch offensichtlich eher die Ausnahme als die Regel zu sein. Die werktätigen Väter werden durch die Familienarbeit kaum berührt (Kant. Stelle für die Gleichstellung von Frauen und Männern, 1995, S. 12). Diese Tatsache unterstreicht folgende Graphik (Abb. 2), die eine gesonderte Betrachtung der Situation bei den Erwerbstätigen zwischen 25 und 54 Jahren darstellt.

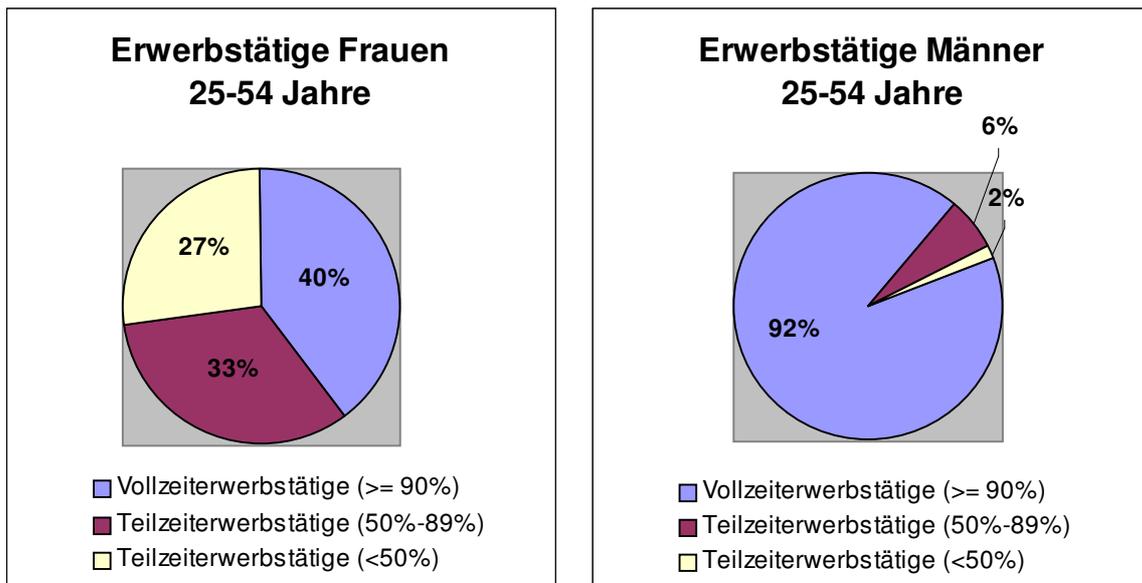


Abbildung 2: Erwerbstätige Frauen und Männer im Alter von 25-54 Jahren im Jahr 2004

Quelle: Bundesamt für Statistik, 2004, S. 41-42

Es ist nicht zu übersehen, dass gerade in der für die Familienplanung wichtigsten Phase deutlich weniger Männer teilzeitlich erwerbstätig sind als Frauen.

Die Tatsache, dass in der Schweiz die Männer bei den teilzeitlich Arbeitenden stark untervertreten sind, verdeutlicht eine Studie von Straumann, Hirt und Müller. Diese Studie führten Straumann et al. (1996) mit 53'165 privatwirtschaftlichen Stellen in der Nordwestschweiz durch (S. 43). Von den 5'408 in der Studie erfassten Teilzeitstellen werden 87% von Frauen besetzt und lediglich 13% entfallen auf teilzeitlich arbeitende Männer (Straumann et al., S. 49). Weiter wird in der Studie dargelegt, dass Teilzeitarbeit nicht nur in einer von Hierarchiestufen unabhängigen Betrachtung eine Frauendomäne darstellt, sondern dass dies auch bei den qualifizierten Teilzeitstellen der Fall ist. Denn es zeigt sich, dass die qualifizierten Teilzeitstellen zu 69.3% mit Frauen besetzt sind und auf die Männer ein Anteil von 30.7% entfällt (Straumann et al., S. 50). Im Vergleich zu allen in der Studie untersuchten Teilzeitstellen, von denen nur 13% von Männern besetzt sind, ist der Anteil von 30.7% zwar überproportional hoch (Straumann et al., S. 49-50). Dies ist aber auf die starke Übervertretung der Männer in qualifizierten Stellen zurückzuführen.¹⁰

Allerdings weist der Anteil der Teilzeitarbeit bei Männern in den Jahren 1991 bis 2001 eine steigende Tendenz auf. So arbeiteten 1991 7.76% der Männer teilzeitlich (Bundesamt für Statistik, S. 13). 2001 war dieser Anteil auf 11.1% gestiegen (Bundesamt für Statistik, S. 13). Auch der Frauen- und Gleichstellungsatlas Schweiz weist auf diese Entwicklung hin: „Auch Männer arbeiten immer öfter Teilzeit“ (Bühler, 2001, S. 44). In den Jahren 2002 bis 2004

¹⁰ Von den 16'361 in der Studie untersuchten qualifizierten Stellen sind 13.8% von Frauen und 86.2% von Männern besetzt (Straumann et al., S. 49).

ging der Anteil der Teilzeitarbeit bei Männern indes von 11.1% im 2001 auf 10.34% im 2002, 10.93% im 2003 und 11.04% im 2004 leicht zurück (Bundesamt für Statistik, S. 13).

2.3 Die Konsequenz

Jeder sechste männliche vollzeitlich Erwerbstätige hätte lieber eine Teilzeitstelle. Die Ursachen sind unterschiedlicher Natur. Die einen möchten mehr Freizeit, damit sie sich besser von den Herausforderungen im Beruf erholen können. Andere möchten sich in ihrer freien Zeit ausserberuflichen Tätigkeiten wie der Familienarbeit widmen. Die Zahlen zeigen aber, dass die Männer gerade bei der Beteiligung an der Familienarbeit gegenüber den Frauen deutlich zurückliegen. Während bei den Frauen die Gründung einer Familie oftmals eine Reduktion der Arbeitszeit zur Folge hat, arbeiten die Männer auch mit einer Familie vollzeitlich weiter. Es zeigt sich also, dass Männer ihrem Wunsch nach Teilzeitarbeit nicht nachgehen können, obwohl sie es eigentlich möchten – sie befinden sich in einem Dilemma. Dieses gilt es in der Folge zu erforschen.

Zunächst soll hier aber noch auf die möglichen realen Konsequenzen eingegangen werden, die sich aus diesem Dilemma ergeben können. Wenn der Wunsch nach mehr Zeit ausserhalb der Erwerbsarbeit nicht erfüllt wird, hat das negative Folgen (Schär Moser, 2002, S. 142). Durch die Konzentration auf die Erwerbsarbeit können ausserberufliche Lebensziele nicht verwirklicht werden, was die psychische und physische Gesundheit beeinträchtigen kann. Die Männer sind dann gestresst, unzufrieden und krankheitsanfälliger (Born & Hertach, S. 81). Die für die betroffenen Männer unbefriedigende Situation kann sogar zu Burnout oder Depressionen führen (Schär Moser, S. 143). Weiter können sich auch Probleme in der Partnerschaft und in der Familie ergeben. Bründel und Hurrelmann (1999) fassen die Konsequenz, die sich aus der Abweichung von Wunsch und Realität ergibt, gut zusammen: „Es gibt viele im Beruf erfolgreiche Männer, die im Privatleben unglücklich und einsam sind. (...) Nicht wenige von ihnen fühlen unter der glitzernden Oberfläche von Erfolg und Ruhm Anzeichen von Desillusionierung, und sie merken mit zunehmenden Alter – spätestens mit der Pensionierung – , wie bedeutungslos ihr Leben eigentlich war und dass die wahren Dinge wie Familie, Freunde, Freizeitinteressen, Glück und Authentizität an ihnen vorübergegangen sind“ (S. 57).

3. Teilzeitarbeit

Oftmals wird über Teilzeitarbeit diskutiert, ohne dass man sich darüber im Klaren ist, was Teilzeitarbeit überhaupt bedeutet. Deshalb soll in einem ersten Schritt definiert werden, was man unter Teilzeitarbeit – im Gegensatz zur Vollzeitarbeit – versteht. In einem weiteren Schritt werden die beiden Kriterien der Lage und der Dauer der Arbeitszeit erarbeitet, sie dienen in der Folge der Strukturierung der verschiedenen Formen der Teilzeitarbeit. Diese werden beschrieben und zum Schluss in Bezug auf ihre Nützlichkeit für den Arbeitnehmer und die Arbeitgeber diskutiert. Dabei zeigt sich insbesondere, dass durch die unterschiedlichen Modelle die Teilzeitarbeit an die Bedürfnisse von Arbeitgeberin und Arbeitnehmerin angepasst werden kann. Aus diesem Grunde kann es nicht am fehlenden Angebot von Teilzeitarbeitsmodellen liegen, dass Männern nicht vermehrt teilzeitlich arbeiten.

3.1 Definition

Nach Kilchenmann (1992) wird unter einem Normalarbeitsverhältnis „ein Arbeitsverhältnis, das auf Dauer angelegt ist, zu einem gewissen Teil rechtlich geschützt ist und sich auf eine regelmässige Vollzeitbeschäftigung bezieht“ (S. 65) verstanden. Die Normalarbeitszeit bezieht sich auf den Achtstundentag und die Fünftagewoche, in welcher die Arbeit normalerweise tagsüber und von Montag bis Freitag geleistet wird (Breu, 1999, S. 31). Vollzeitlich beschäftigt zu sein heisst somit, täglich während acht Stunden zu arbeiten und dies an fünf Tagen in der Woche. Auf diese Normalarbeitszeit bezieht sich in der Folge die Definition der Teilzeitarbeit. Linnenkohl und Rauschenberg (1996) stützen sich bei ihrer Definition von Teilzeitarbeit auf den Artikel 2 Abs. 2 Satz 1 des Deutschen Beschäftigungsförderungsgesetz (BeschFG), welches Arbeitnehmer dann als teilzeitbeschäftigt betrachtet, „wenn deren regelmässige Wochenarbeitszeit kürzer ist als die regelmässige Wochenarbeitszeit vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer [und Arbeitnehmerinnen]“ (S. 27). Teilzeitarbeit bedeutet somit eine Arbeitszeitverkürzung und zwar ohne Lohnausgleich (Linnenkohl & Rauschenberg, S. 27).¹¹ Die Teilzeitarbeit darf nicht mit der flexiblen Arbeitszeit verwechselt werden. So sind Linnenkohl und Rauschenberg der Meinung: „Teilzeitarbeit wird zwar oft als flexible Form der Arbeitszeitgestaltung bezeichnet. Dies ist jedoch nicht zutreffend“ (S. 27). Teilzeitarbeit hat nicht automatisch zur Folge, dass

¹¹ Aufgrund des Definitionsmerkmals der Arbeitszeitverkürzung wird beispielsweise das Modell der Gleitzeit nicht als Teilzeitarbeit betrachtet. Zwar kann die Arbeitnehmerin bei der Gleitzeit nach Linnenkohl und Rauschenberg „sowohl über die Lage wie auch die Dauer der täglichen Arbeitszeit entscheiden“ (S. 102). Dies zieht aber nicht zwingend eine Verkürzung der Arbeitszeit nach sich.

die Lage oder die Dauer der Arbeitszeit einseitig veränderbar ist (Linnenkohl & Rauschenberg, S. 27).¹²

3.2 Strukturierungskriterien

Nach Olschok-Tautenhahn (1990) lässt sich die Teilzeitarbeit von der Vollzeitarbeit hinsichtlich zweier Dimensionen abgrenzen (S. 20). Dies sind die chronologische und die chronometrische Dimension. Auch Blum (1999) bezeichnet die Parameter der Chronologie und Chronometrie als „<klassische Kriterien> zur Strukturierung und Beschreibung von Arbeitszeitsystemen“ (S. 53). „Die sogenannte chronometrische Dimension bezieht sich auf verschiedene Zeiteinheiten. Es geht dabei um die Dauer der ununterbrochenen Arbeitszeit innerhalb eines Tages, die Dauer der täglichen Arbeitszeit sowie um die Wochen-, Jahres-, bzw. Lebensarbeitszeit“ (Breu, S. 24). Mit der chronologischen Dimension ist die Lage, die Platzierung der geleisteten Arbeit in einer Zeitperiode gemeint (Blum, 1999, S. 48). Als weiteres Kriterium führt Blum (1999) noch den Ort der erbrachten Arbeit auf (S. 48). Dagegen brauchen Domsch, Kleiminger, Ladwig und Strasser (1994) neben den beiden erwähnten Dimensionen auch noch den Flexibilisierungsgrad, um den Begriff der Arbeitszeit zu systematisieren (S. 34). Nach Baillod, Davatz, Luchsinger, Stamatiadis und Ulich (1997) können Analyse und Bewertung von Arbeitszeitregelungen neben der Dauer und der Lage der Arbeitszeit auch noch nach der Autonomieorientierung und der Intensität der Nutzung erfolgen (S. 47). Nach Breu können aber nur die Lage und die Dauer der Arbeit bewusst und willentlich verändert werden, die anderen Dimensionen verändern sich entsprechend der Veränderung der Lage und der Dauer der Arbeit (S. 20). Deshalb erfolgt die Systematisierung im Folgenden nur anhand der Kriterien der Dauer und der Lage der Arbeitszeit.

3.3 Formen der Teilzeitarbeit

In Diskussionen ist der Autorin aufgefallen, dass Teilzeitarbeit oft mit einem Arbeitspensum von 20 bis 30 Prozent gleichgesetzt wird. Deshalb scheint es wichtig, an dieser Stelle die unterschiedlichen Formen der Teilzeitarbeit zu erläutern.¹³ Dabei werden nur die für diese Arbeit relevanten Formen aufgezeigt. Es muss sich also um eine Form der Teilzeitarbeit

¹² Linnenkohl und Rauschenberg sprechen nur dann von flexibler Arbeitszeit, wenn mindestens die Lage oder die Dauer der Arbeitszeit permanent veränderbar sind, wobei „die Veränderbarkeit einseitig durch Arbeitgeber oder Arbeitnehmer oder durch beide Seiten möglich sein muss“ (S.18).

¹³ Aufgrund der Einschränkung des Alters (siehe Kapitel 1.4.1) wird auf die Erläuterung des gleitenden Übergangs in den Ruhestand verzichtet. Informationen zum gleitenden Übergang in den Ruhestand findet man bei Linnenkohl und Rauschenberg, S. 96-101; Blum, 1999, S. 42-43 oder Domsch et al., S. 50-51.

handeln, welche die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglichen kann. Deshalb wird die kapazitätsorientierte variable Teilzeitarbeit (KAPOVAZ) und die Arbeit auf Abruf hier nicht diskutiert.¹⁴ Diese beiden Arbeitsformen machen eine Planung der Arbeitszeit für den Arbeitnehmer unmöglich. Weiter wird auch nicht auf die Aushilfsarbeit und die Temporärarbeit eingegangen. Sicher können diese beiden Arbeitsverhältnisse auch teilzeitlich eingegangen werden, doch stellen sie für einen erwerbstätigen Vater keine Alternative zu einer Vollzeitstelle dar.

3.3.1 Variable Lage und Dauer

3.3.1.1 Reduzierte Heimarbeit oder Telearbeit

Heimarbeit wird bei Linnenkohl und Rosenberg folgendermassen definiert: „Der Heimarbeiter erbringt seine Arbeit in einer von ihm selber gewählten Betriebsstätte“ (S. 148). Auch bei der Telearbeit erledigt der Arbeitnehmer bestimmte Leistungen ausserhalb des Betriebes, ist dabei aber durch eine telekommunikative Verbindung mit dem Arbeitgeber verbunden (Linnenkohl & Rauschenberg, S. 148). Zur Abgrenzung der Telearbeit von der Heimarbeit verwendet Blum (1999) Merkmale wie „Einsatz von Telekommunikation als Mittel zur Raumüberbrückung, Verwendung computergestützter Arbeitsplätze sowie Informationsarbeit als Hauptaufgabe“ (S. 44).¹⁵ Sowohl die Heimarbeit als auch die Telearbeit kann vollzeitlich oder teilzeitlich geleistet werden (Baillod, 2002, S. 13).

3.3.2 Variable Lage und feste Dauer

3.3.2.1 Reduzierte Jahresarbeitszeit

Als Grundlage der reduzierten Jahresarbeitszeit gilt die in einem Jahr zu leistende reduzierte Arbeitszeit. Die reduzierte Jahresarbeitszeit oder Jahresteilzeitarbeit, wie Baillod (2002, S. 22) sie nennt, kann mit sämtlichen Beschäftigungsgraden durchgeführt werden. Das höchstzulässige Arbeitszeitvolumen wird dabei nicht auf einer Wochen- sondern auf einer Jahresbasis festgelegt (Linnenkohl & Rauschenberg, S. 22). Das Arbeitszeitvolumen kann somit in unterschiedlichem Umfang auf die einzelnen Wochen oder Monate aufgeteilt werden (Haldimann, S. 57). Damit wird die Lage der Arbeitszeit erst während des Jahres in

¹⁴ Zur kapazitätsorientierten variablen Arbeitszeit siehe Linnenkohl und Rauschenberg, S. 121-127; Blum, 1999, S. 37 oder Kilchenmann, S. 73. Die Arbeit auf Abruf wird von Kilchenmann, S. 72 behandelt.

¹⁵ Weiter unterscheidet Blum (1999) auch noch zwischen Teleheimarbeit, alternierender Telearbeit, kollektiver Telearbeit und mobiler Telearbeit (S. 44). Da diese Unterscheidung für die vorliegende Arbeit als zu ausführlich erscheint, wird nicht näher darauf eingegangen.

Abhängigkeit vom Arbeitsanfall festgelegt (Blum, 1999, S. 41). Dabei wird zumeist der Lohn unabhängig von der bisher geleisteten Arbeitszeit monatlich fix ausbezahlt. Voraussetzung für das Funktionieren der reduzierten Jahresarbeitszeit ist, dass sich die individuellen und betrieblichen Erwartungen an die Flexibilität in etwa decken.

3.3.2.2 Reduzierte Lebensarbeitszeit

Bei der reduzierten Lebensarbeitszeit bezieht sich die zu leistende, reduzierte Arbeitszeit auf das gesamte Erwerbsleben eines Menschen (Blum, 1999, S. 41). Aufgrund fehlender Beschäftigungsgarantien sind in der Praxis zumeist aber nur Teilkonzepte einer reduzierten Lebensarbeitszeit anzutreffen.

3.3.3 Feste Lage und Dauer

3.3.3.1 Die Halbtagesarbeit

Bei der Halbtagesarbeit ist die tägliche Arbeitszeit halbiert (Olschok-Tautenhahn, S. 20). Bezüglich der Lage stehen entweder der Vormittag oder der Nachmittag zur Verfügung (Domsch et al., S. 36).

3.3.3.2 Job Sharing

Auf das Job Sharing wird an dieser Stelle vertieft eingegangen, da Job Sharing es ermöglicht, typische Vollzeitstellen dauernd, aber mit Teilzeitbeschäftigten zu besetzen.¹⁶ Gewisse Definitionen des Job Sharing beschränken sich auf die Aufteilung der Arbeit auf zwei Personen. Dies ist beispielsweise bei Olmsted (1977) der Fall, der Job Sharing als „< a voluntary work arrangement in which two people hold responsibility for what was formerly one full-time position>“ (1977, S. 78, zit. in Baillod, 2001, S. 288) definiert. Die neueren deutschsprachigen Versionen nehmen die Definition von Olmsted auf, diese wird aber erweitert und präzisiert (Baillod, 2001, S. 290). So etwa von Ley: „Job Sharing bedeutet die Aufteilung eines Arbeitsplatzes auf mindestens zwei Personen Die beteiligten Arbeitnehmer/innen erfüllen ihre Aufgabe zeitlich und inhaltlich nach Absprache. Sie sind gemeinsam für die Erfüllung ihrer Aufgabe verantwortlich“ (Ley, 1993b, S. 111). Je nach individuellem Gestaltungsspielraum des Job Sharing, d.h. nach dem Ausmass der gemeinsamen Verantwortung, differenziert man zwischen dem Job-Pairing und dem Job-

¹⁶ Die Arbeitsplatzteilung wurde ursprünglich in den USA entwickelt und wurde unter dem Begriff „Job Sharing“ bekannt (Olschok-Tautenhahn, S. 21). Deshalb werden in dieser Arbeit Arbeitsplatzteilung und Job Sharing synonym verwendet.

Splitting.¹⁷ Zudem gibt es auch noch eine dritte Form des Job Sharing, nämlich diejenige des Split Level Sharing. Auf diese drei Formen wird nachstehend genauer eingegangen.

3.3.3.2.1 Job Pairing

Job Pairing wird von Linnenkohl und Rauschenberg folgendermassen definiert: „Eine Arbeitsplatzteilung in Form des Job Pairing liegt vor, wenn sich die Arbeitnehmer verpflichtet haben, die Arbeit zusammen zu erledigen, sich, soweit als erforderlich zu informieren und die wesentlichen Entscheidungen gemeinsam zu treffen“ (S. 129). Das Job-Pairing entspricht somit einer Teamarbeit, bei der die Partner die Aufgaben der Stelle gemeinsam planen und erfüllen (Blum, 1999, S. 40).¹⁸ Dabei liegt auch die Verantwortung für die Erfüllung der Gesamtaufgabe gemeinsam bei den Job Pairing Partnerinnen.

3.3.3.2.2 Job Splitting

Beim Job Splitting wird eine Vollzeitstelle in zwei voneinander unabhängige Teilzeitstellen aufgeteilt (Linnenkohl & Rauschenberg, S. 129). Jede Person ist nur für den ihr zugeteilten Aufgabenbereich verantwortlich (Baillod, 2002, S. 31).

3.3.3.2.3 Split Level Sharing

Das Split Level Sharing stellt eine funktionale Arbeitsteilung dar. Die Arbeitsinhalte werden funktional, d.h. nach Arbeitsinhalten, aufgeteilt. Diese Form des Job Sharing unterscheidet nach Ley (1993a) „bei zwei Personen ein bewusst unterschiedliches Qualifikationsniveau“ (S. 102).

3.3.3.3 Fünf für vier oder das Kadermodell

Beim Kadermodell reduzieren Angestellte im Kader ihre Arbeitszeit und „ermöglichen die Einstellung von z.B. FührungsassistentInnen, Kadernachwuchs im Umfang der frei werdenden Mittel“ (Peter & Strohm, 2001, S. 135). Beim Modell „fünf für vier“ geben vier Vollzeitbeschäftigte je 20 Prozent ihrer Stelle ab, wodurch eine neue 80%-Stelle geschaffen werden kann. Dieses Modell findet sich auch bei Peter und Strohm, jedoch sprechen sie vom Solidaritätsmodell, welches sie folgendermassen definieren: „3, 4 oder mehr Personen reduzieren ihre Arbeitszeit und integrieren eine erwerbslose Person in ihren Arbeitsbereich“ (S. 135).

¹⁷ Ob die Job Sharing Partner sich gegenseitig vertreten müssen wird hier nicht besprochen, da diese Frage arbeitsrechtlicher Natur ist. Zu den rechtlichen Vertretungsregelungen siehe Olschok-Tautenhahn, S. 22; Linnenkohl und Rauschenberg, S. 133-134 oder Baillod, 2001, S. 291-292.

¹⁸ Blum (1999) spricht beim Job Pairing von „der <echten> Form des Job Sharing“ (S. 40).

3.4 Diskussion der unterschiedlichen Modelle

Die durch die variable Lage und Dauer gekennzeichnete reduzierte Heim- oder Telearbeit scheint für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sehr geeignet. Es besteht eine hohe Zeitflexibilität, wodurch die Arbeitszeit optimal auf die Familie abgestimmt werden kann. Weiter kann auch die Zeit für den Arbeitsweg gespart werden. Andererseits kann aber der fehlende soziale Kontakt zu den Arbeitskollegen, den Arbeitskolleginnen als störend empfunden werden. Die reduzierte Telearbeit und die reduzierte Heimarbeit bringen dem Arbeitgeber den Vorteil, dass er dem Arbeitnehmer keinen Arbeitsplatz zur Verfügung stellen muss. Fraglich ist aber, wie hoch hinauf in der Hierarchiestufe die reduzierte Heim- oder Telearbeit möglich ist.

Die reduzierte Jahresarbeitszeit hat den Vorteil, dass der Lohn unabhängig von der bisher geleisteten Arbeitszeit monatlich fix ausbezahlt wird. Dies ist ein wichtiger Faktor für eine zuvor vollzeitlich tätige Arbeitnehmerin. So lässt sich die Arbeitszeit den persönlichen und betrieblichen Anforderungen anpassen, ohne dass dies eine finanzielle Unsicherheit zur Folge hat.

Das Modell der reduzierten Lebensarbeitszeit klingt sehr viel versprechend. Durch dieses Modell können die während den verschiedenen Lebensphasen verfolgten Schwerpunkte optimal mit der Erwerbsarbeit verknüpft werden. Während der Familienphase kann die Erwerbsarbeit reduziert werden und gleichzeitig ist gewährleistet, dass man in Phasen, in denen man voll erwerbstätig ist, mit der zu leistenden Zeit nicht überfordert ist. Wie bereits festgestellt wurde, tritt dieses Konzept in der Praxis aber aufgrund fehlender Beschäftigungsgarantien nur in Teilkonzepten auf. Wenn man zudem den Wunsch vieler Arbeitnehmerinnen betrachtet, nicht ein Leben lang am selben Arbeitsplatz tätig zu sein, scheint es fragwürdig, ob dieses Modell überhaupt einmal verwirklicht werden kann.

Die Halbtagesarbeit soll an dieser Stelle nicht diskutiert werden, treffen auf sie die nachfolgend erwähnten allgemeinen Vor- und Nachteile der Teilzeitarbeit zu.

Wie bereits erwähnt, eignet sich das Modell des Job Sharing speziell für typische Vollzeitstellen. Durch die drei verschiedenen Varianten des Job Sharing kann dieses Modell sehr gut an die betrieblichen Gegebenheiten und die individuellen Bedürfnisse des Arbeitnehmers angepasst werden. Auch Kaderstellen, welche oftmals vollzeitlich besetzt sind, können dadurch von Teilzeitbeschäftigten übernommen werden. Dank der Möglichkeit der inhaltlichen Aufgabenteilung „überwindet Job Sharing eine qualitative Schwäche von traditioneller Teilzeitarbeit, die sich meist auf relativ unqualifizierte, routinemässig zu erledigende und zeitlich gut aufteilbare Tätigkeiten beschränkt“ (Baillod, 2001, S. 289-290). Dabei ist es aber unerlässlich, dass sich die Arbeitszeiten der beiden Job Sharing Partner überschneiden. Nur so wird es möglich sein, einen optimalen Informationsaustausch zu

garantieren. Ein weiterer Vorteil des Job Sharing liegt darin, dass die Verantwortung für die Erledigung der Aufgaben bei den Arbeitnehmern liegt. So kann die Aufgabenerledigung nach den persönlichen Stärken und Schwächen sowie nach den Erfahrungen und Kenntnissen der jeweiligen Job Sharing Partnerinnen aufgeteilt werden (Baillod, 1986, S. 159). Zudem muss sich die Arbeitgeberin nicht mehr mit der Koordinierung der Arbeitszeitverteilung zwischen den Arbeitnehmern befassen (Linnenkohl & Rauschenberg, S. 137). Gleichzeitig gewinnen die Arbeitnehmerinnen an Zeitsouveränität, wenn sie untereinander persönliche Arbeitszeiten vereinbaren können. Weiter ergibt sich beim Job Sharing laut Friedel-Howe (1993) ein „<Zwang> zur stärkeren Reflexion ... des eigenen Handelns“ (S. 422). Die Tatsache, dass Ausbildung und Erfahrung immer doppelt vorhanden sind, kann zu einer Steigerung des Outputs von Job Sharing Partnern führen, denn „vier Augen sehen mehr als zwei“ (Baillod, 2001, S. 295). Durch das Job Sharing ergeben sich bessere Stellvertretungsmöglichkeiten. Dies ist auch dann der Fall, wenn keine Stellvertretungspflicht besteht, da die Stelle ja zumindest teilweise durch die verbleibende Person besetzt ist.

Als ein Problem des Job Sharing sehen Domsch et al. die Wahrung einer einheitlichen Aufgabenerfüllung, da die für eine einheitliche Aufgabenerfüllung notwendige exakte Absprache zwischen den betreffenden Personen nur schwer erfüllbar scheint (S. 52). Gerade in Leitungspositionen, wo oft nur die Ziele vorgegeben sind und der Weg dorthin individuell gestaltet werden kann, können sich solche Probleme ergeben. Durch eine Überschneidung der Arbeitszeiten kann diesem Problem aber entgegengewirkt werden. Die Schwierigkeit aus Arbeitnehmersicht liegt darin, eine geeignete Job Sharing Partnerin zu finden. Auch wenn diese einmal gefunden ist, steht noch lange nicht fest, dass die beiden Partner auch harmonisieren. Dies stellt bei einer Neuanstellung für den Arbeitgeber ein Risiko dar.

Das Kadermodell oder das Modell „fünf für vier“ ist für den Arbeitgeber sicher sehr vorteilhaft. Diese Modelle bringen den Vorteil mit sich, dass das Know-how im Unternehmen bestehen bleibt, mit der Anstellung von neuen Leuten aber neues Wissen dazu gewonnen werden kann. Andererseits entstehen aufgrund der zusätzlich geschaffenen Arbeitsplätze neue Kosten für den Arbeitgeber (Haldimann, S. 58). Für die Arbeitnehmerin stellt sich die Frage, wie flexibel diese Modelle tatsächlich sind. So muss man sich fragen, wie die Vorgesetzten beispielsweise beim Kadermodell reagieren, wenn ein Kadermitglied seine Arbeitszeit reduzieren möchte. Dann stösst man nämlich auf dieselben Probleme wie man sie bei der Teilzeitarbeit allgemein antrifft.¹⁹

Bei der Betrachtung der verschiedenen Modelle zeigt sich, dass es die einzig optimale Form der Teilzeitarbeit nicht gibt. Eine Beurteilung ist immer abhängig von den Bedürfnissen der Arbeitnehmer und der Arbeitgeberin. Für die einen stellt die reduzierte Telearbeit eine

¹⁹ Vgl. dazu z.B. 4.2.1.1 Fehlende Präsenz

optimale Lösung dar, andere fühlen sich in einem Job Sharing sehr wohl. Dies kann dazu führen, dass zuerst ein paar Modelle ausprobiert werden müssen, bevor man das für sich optimale Modell findet und es ist zu hoffen, dass dieses Ausprobieren in der Praxis ermöglicht wird.

4. Vorteile und Nachteile der Teilzeitarbeit

Die Teilzeitarbeit bringt eine Reihe von Vorteilen als auch Nachteilen mit sich. Die Wichtigsten sollen in der Folge dargelegt werden. Dabei wird zwischen der Arbeitnehmersicht und der Arbeitgebersicht differenziert. Eine Gewichtung soll nicht vorgenommen werden, da jeder Betroffene diese anders vornehmen würde. Die Diskussion soll insbesondere aufzeigen, dass Teilzeitarbeit nicht weniger attraktiv ist als Vollzeitarbeit und eine echte Alternative zu dieser darstellt.

4.1 Vorteile der Teilzeitarbeit

Zuerst wird auf die Vorteile der Teilzeitarbeit eingegangen. Dabei erfolgt zunächst eine Betrachtung der Vorteile der Teilzeitarbeit aus der Sicht des Arbeitgebers. Darauf werden die Vorteile der Teilzeitarbeit aus der Arbeitnehmersicht dargestellt.

4.1.1 Vorteile der Teilzeitarbeit aus Arbeitgebersicht

Aus der Sicht des Arbeitgebers ergeben sich durch Teilzeitarbeit sehr unterschiedliche Vorteile.²⁰ Zum einen bringt die Teilzeitarbeit Produktivitäts- und Qualitätssteigerungen mit sich. Weiter sind Teilzeitmitarbeitende motivierter und zufriedener als ihre vollzeitig tätigen Kollegen, gleichzeitig erarbeiten sie oft kreativere Lösungen. Die Abnahme von Fehlzeiten ist ein weiterer aus der Teilzeitarbeit fließender Vorteil. Durch die Teilzeitarbeit können Personalkosten eingespart werden und betriebliches Know-how kann im Unternehmen gehalten werden. Nicht zuletzt erhöht die Ermöglichung von Teilzeitarbeit die Attraktivität des Arbeitgebers auf dem Arbeitsmarkt.

4.1.1.1 Produktivitäts- und Qualitätssteigerung

Aufgrund der kürzeren Arbeitszeiten kann man sich bei der Arbeit besser konzentrieren, wodurch Produktionsfehler vermieden und Produktivität sowie Qualität gesteigert werden können.²¹ Begründet wird diese Steigerung auch damit, dass „bei kürzeren Arbeitszeiten die physischen und psychischen Belastungsfaktoren eine relativ geringere Wirkung auf die Mitarbeiter zeitigen“ (Gaugler, 1982, S. 300). Ähnlich sehen es Baillod et al. (1997): „Mit zunehmender Dauer der Arbeitszeit pro Tag nimmt nicht nur die relative Leistung ab,

²⁰ Auf den Vorteil des flexiblen Arbeitseinsatzes für den Arbeitgeber wird nicht eingegangen, da dieser wesentlich auf dem Modell der kapazitätsorientierten variablen Teilzeitarbeit (KAPOVAZ) und der Arbeit auf Abruf beruht.

²¹ Unter Produktivität wird die Leistung pro Zeiteinheit verstanden (Haldimann, S. 53).

sondern auch die Ermüdung nimmt überproportional zu. Dieser Leistungsabbau ist nicht nur physiologisch begründet, sondern auch motivational. In Erwartung eines langen Arbeitstages wird die Anstrengung schon zu Beginn der Arbeit und während des ganzen Tages kleiner gehalten“ (S. 48).²² Weiter wird die Produktivität durch die Verdichtung der Arbeit und das Unterlassen von Pausen erhöht (Kilchenmann, S. 84).²³

4.1.1.2 Höhere Motivation und Arbeitszufriedenheit

Da Teilzeitangestellte aufgrund des reduzierten Arbeitspensums die Möglichkeit haben, sich durch die Betätigung in ausserberuflichen Bereichen einen besseren Ausgleich zum Beruf zu verschaffen, wird vermutet, dass die Arbeitszufriedenheit zunimmt (Straumann et al., S. 159). Teilzeitarbeitnehmer sind nicht nur zufriedener, sondern auch motivierter als ihre vollzeitlich angestellten Kollegen. Dies belegt eine von McKinsey (1996) durchgeführte Studie, welche die höhere Motivation von teilzeitlich angestellten Arbeitnehmerinnen hervorhebt und der Meinung ist, dass diese „oft einen besseren Ausgleich zwischen Arbeit und Privatleben“ finden (S. 9). Die Erfahrungen von Teilzeitarbeitenden in qualifizierten Stellen zeigen in einer Studie von Straumann et al. dasselbe Bild auf. Aufgrund der teilzeitlichen Anstellung bleibt mehr Zeit für Familie und den Freundeskreis, was sich positiv auf die Befindlichkeit am Arbeitsplatz auswirkt. So beschreiben sich die betreffenden Arbeitnehmer als motivierter, engagierter und leistungsfähiger (Straumann et al., S. 65). Daraus folgern Straumann et al.: „In diesem Sinne [im Sinne einer ausgewogenen Kombination von Berufs- und Familienarbeit] hat Teilzeitarbeit nichts mit mangelndem beruflichem Engagement oder mangelnder Freude an der Arbeit zu tun – man ist sich im Gegenteil einig, dass diese Lebensform [die der Teilzeitarbeit] oft eine höhere Arbeitsmotivation und insgesamt mehr Lebensqualität mit sich bringt“ (S. 101).

4.1.1.3 Abnahme von Fehlzeiten

Hoff und Weidinger stellen fest, dass bei Teilzeitarbeitskräften die Fehlzeiten geringer sind als bei ihren vollzeitlich angestellten Kollegen (1985, S. 34 zit. in Olschok-Tautenhahn, S. 38). So können Teilzeitarbeitskräfte beispielsweise ihre Termine (Arzttermine etc.) in ihre Freizeit verlagern. Zudem gehen nach Domsch et al. auch die krankheitsbedingten Fehlzeiten zurück, da die teilzeitlich Beschäftigten geringeren physischen und psychischen

²² Es ist aber auch möglich, dass müde Personen ihr Leistungsniveau halten können. Dies gelingt aber nur unter entsprechender Anstrengung, wodurch sich die Gefahr chronischer Übermüdung mit entsprechendem Leistungsabfall ergibt (Blum, 2002, S. 52).

²³ Die Verdichtung der Arbeit kann aber auch dazu führen, dass aufgrund der fehlenden Pausen die Konzentrationsfähigkeit abnimmt, wodurch vermehrt Fehler passieren (vgl. dazu 4.2.1.4 und 4.2.2.3 Zunahme der Arbeitsintensität).

Belastungen ausgesetzt sind (S. 57). Die Teilzeitarbeitnehmer können sich durch das Mehr an Zeit besser von den Belastungen im Beruf erholen.

4.1.1.4 Kreativere Lösungen

Bereits bei der Beurteilung des Job Sharing wurde festgestellt, dass der doppelt vorhandene Erfahrungsschatz zu kreativeren Lösungen führen kann. Dies ist aber nicht nur beim Job Sharing, sondern auch bei anderen Teilzeitarbeitsverhältnissen der Fall. So schreiben Straumann et al. bei der Beurteilung der Teilzeitarbeit: „Die unterschiedlichen Perspektiven und Ideen ergänzen und bereichern sich, durch gegenseitige Inspiration werden kreativere Lösungen gefunden“ (S. 159). Zudem helfen den Teilzeitarbeitnehmenden die ausserberuflichen Erfahrungen bei der Lösung von Problemen im Beruf.

4.1.1.5 Finanzielle Einsparungen

Eine Teilzeitstelle bringt einen vermehrten Aufwand für die Kommunikation, die Führung und die Verwaltung mit sich. Doch liegen die durch die Teilzeitarbeit bedingten Einsparungen nach einer Studie von McKinsey (1994) deutlich über dem Zusatzaufwand (S. 8).²⁴ Dieser Studie zufolge können „20% der Personalkosten der in Teilzeit wechselnden Mitarbeiter“ (McKinsey, 1994, S. 8) eingespart werden.²⁵ Diese Einsparung ergibt sich aus geringeren Fehlzeiten, einer höheren Arbeitsleistung, reduzierten Personalleerzeiten, Produktivitäts- und Qualitätssteigerungen und verringerten Fluktuationskosten.

4.1.1.6 Bewahrung von betrieblichem Know-how

Wenn auf den Wunsch eines Arbeitnehmers, teilzeitlich zu arbeiten, von der Arbeitgeberin nicht eingegangen wird, besteht die Gefahr, dass der betreffende Arbeitnehmer das Unternehmen verlässt. Dadurch entsteht ein Verlust an betrieblichem Know-how. Die Ermöglichung von Teilzeitarbeit kann somit dazu beitragen, Mitarbeitende und somit wertvolles betriebliches Wissen im Unternehmen zu behalten.

4.1.1.7 Grössere Attraktivität des Arbeitgebers auf dem Arbeitsmarkt

Durch das Anbieten von Teilzeitarbeitsplätzen steigt die Attraktivität des Arbeitgebers auf dem Arbeitsmarkt. Er kann auch Teilzeitarbeitenden Arbeitsplätze anbieten und erschliesst

²⁴ Dabei wurden nur jene Arbeitsplätze als teilzeitgeeignet eingestuft, deren Teilung aus Unternehmenssicht wirtschaftlich vorteilhaft ist (McKinsey, 1994, S. 8).

²⁵ Diese Studie ist von McKinsey zwar in Deutschland durchgeführt worden, ist aber laut Haldimann auf die Schweiz übertragbar (S. 52).

sich somit ein grösseres Arbeitskräfteangebot. Zudem kann sich das Unternehmen durch das Anbieten von Teilzeitarbeitsplätzen als fortschrittlichen Arbeitgeber profilieren.

4.1.2 Vorteile der Teilzeitarbeit aus Arbeitnehmersicht

Nachdem die Vorteile der Teilzeitarbeit für die Arbeitgeber aufgezeigt wurden, folgen nun die Vorteile aus Arbeitnehmersicht. Diese sind weniger breit gestreut als die Vorteile des Arbeitgebers, sondern zeigen sich vor allem in der Möglichkeit, einerseits Lebensqualität zu gewinnen, indem Erwerbs- und Familienarbeit vereint und die Arbeitszeit den persönlichen Bedürfnissen angepasst werden kann, sowie andererseits in ausserberuflichen Tätigkeitsfeldern Zusatzqualifikationen zu erwerben.

4.1.2.1 Erwerb von Zusatzqualifikationen

Die aufgrund der teilzeitlich besetzten Stelle frei gewordene Zeit kann in ausserberufliche Tätigkeiten, beispielsweise in die Haushaltarbeit oder die Kinderbetreuung, investiert werden. Davon profitieren sowohl Arbeitnehmer, als auch Arbeitgeber, denn zwischen den beiden Bereichen des Berufs- und Familienlebens bestehen vielfältige Verknüpfungen und Interferenzen (Bürgisser, 1998, S. 45).²⁶ So gilt es auch bei der Haus- und Familienarbeit oftmals unter Zeitdruck Entscheidungen zu fällen, ohne alle Einzelheiten zu kennen. Die Arbeitsplanung ist bereits für einen kurzen Vormittag komplex (Haldimann, S. 63). Auch die Kommunikations- und Teamfähigkeit kann in der Familien- und Hausarbeit trainiert werden (Haldimann, S. 64): gemeinschaftliche Haushaltungsaufgaben wie der gemeinsame Einkauf werden „in Interaktion mit anderen Arbeitenden erledigt“ (Eyer, 2001, S. 132).

Zudem gibt es neben der Haus- und Familienarbeit noch viele weitere ausserberufliche Tätigkeitsfelder, in denen es Zusatzqualifikationen zu erwerben gibt. Etwa in dem man sich um die Führung eines Vereins kümmert und sich dadurch organisatorisches Wissen und Führungskompetenzen aneignet.

4.1.2.2 Möglichkeit der Kombination von Erwerbs- und Familienarbeit

Die Teilzeitarbeit ermöglicht dem Arbeitnehmenden, Familienarbeit und Erwerbsarbeit parallel zu verfolgen. Dadurch wird die Lebens- und Beziehungsqualität sowohl für die erwerbstätigen Väter, als auch für die ganze Familie erheblich verbessert.²⁷ So kann die Halbtagesarbeit beispielsweise an den Schulbetrieb der Kinder angepasst werden. Die

²⁶ An dieser Stelle wird darauf hingewiesen, dass die Meinungen bezüglich der Qualität des „Arbeitsplatzes Haushalt“ auseinandergehen (vgl. Resch, 2001, S. 33 oder Straumann et al., S. 94).

²⁷ Gonser und Helbrecht-Jordan (1994) berichten beispielsweise davon, dass den Vätern durch die aktive Beteiligung am Alltag des Kindes eine besondere Qualität von Sehen und Fühlen eröffnet wird (S. 41).

reduzierte Telearbeit ermöglicht das Arbeiten von zu Hause aus, wodurch der Arbeitsweg entfällt. Zudem kann die Arbeit frei eingeteilt werden und auch am Abend stattfinden. Durch das Job Sharing wird gerade hochqualifizierten Arbeitnehmern eine anspruchsvolle Arbeitsstelle ermöglicht, ohne dass sie deswegen auf das Zusammensein mit der Familie verzichten müssten.

4.1.2.3 Erhöhte Flexibilität

Die Teilzeitarbeit ermöglicht es dem Arbeitnehmer, die Arbeitszeit flexibel an seine Bedürfnisse anzupassen. Dadurch wird nicht nur die Vereinbarung von Beruf und Familie ermöglicht, sondern es können neben dem Beruf auch noch andere Tätigkeiten verfolgt werden.

4.2 Nachteile der Teilzeitarbeit

Nachdem die Vorteile der Teilzeitarbeit aufgezeigt wurden, geht es jetzt in einem nächsten Schritt um die Betrachtung der Nachteile, um damit die Diskussion zu vervollständigen. Auch hier wird zunächst die Sicht des Arbeitgebers aufgezeigt. Darauf folgt die Darstellung der Nachteile, die sich für die Arbeitnehmerin ergeben.

4.2.1 Nachteile der Teilzeitarbeit aus Arbeitgebersicht

Für den Arbeitgeber ergeben sich durch die Teilzeitarbeit unterschiedliche Probleme. Aufgrund der fehlenden Präsenz der Teilzeitarbeitnehmer können organisatorische Probleme auftreten. Weiter führt die Teilzeitarbeit zu einem trägeren Arbeitsablauf. Daneben kann sich die Führung von Teilzeitarbeitenden aufwändiger gestalten als von Vollzeitangestellten. Ferner kann sich die für den Arbeitnehmer erhöhte Arbeitsintensität für die Arbeitgeberin beispielsweise in der Form von vernachlässigter Kommunikation, einer Verschlechterung der Arbeitsqualität oder einer Belastung des Arbeitsklimas negativ bemerkbar machen. Schliesslich kann Teilzeitarbeit auch finanzielle Nachteile mit sich bringen.

4.2.1.1 Fehlende Präsenz

Die fehlende Präsenz von Teilzeitmitarbeitenden wird von der Arbeitgeberseite immer wieder als Nachteil der Teilzeitarbeit hervorgehoben. So können etwa bei der Planung von Sitzungen oder bei der Weitergabe von Informationen aufgrund der beschränkten Anwesenheit von Teilzeitbeschäftigten Probleme auftreten. Auch Haldimann schreibt von einem erhöhten Aufwand für die Sicherung des Informationsflusses (S. 55). Den teilszeitlich

Angestellten kann in der Folge die optimale Grundlage zum Fällen von Entscheidungen fehlen.²⁸

4.2.1.2 Trägheit im Arbeitsablauf

Straumann et al. führen auf, dass die Trägheit im Arbeitsablauf und komplizierte Entscheidungswege negative Konsequenzen der Teilzeitarbeit sind (S. 156). Dies wird damit begründet, dass durch die Aufteilung einer Stelle auf mehrere Teilzeitarbeitende bei einer Entscheidungsfindung mehr Meinungen angehört und integriert werden müssen, als wenn die Stelle vollzeitlich besetzt ist.

4.2.1.3 Höhere Führungsanforderungen

In der Führung von Teilzeitmitarbeitenden gestalten sich sowohl Planung als auch Kontrolle oftmals aufwändiger. So steigen besonders beim Job Sharing die Führungsanforderungen, weil die Partner sowohl individuell als auch als Team geführt werden müssen (Baillod, 2001, S. 297).

4.2.1.4 Zunahme der Arbeitsintensität

Haldimann stellt fest, dass Teilzeitarbeitende oftmals denselben Arbeitsumfang bewältigen müssen wie vor der Arbeitszeitreduktion (S. 48). Dadurch kommt es zu einer Arbeitsverdichtung. Laut Baillod et al. führt diese Verdichtung der Arbeitszeit „(1) zu einer erhöhten Wahrscheinlichkeit von Fehlern, also insbesondere einer Verschlechterung der Arbeitsqualität, (2) zu einer beschleunigten Ermüdung, rascheren Verschleisserscheinungen und Abnutzungserkrankungen, ..., zu einer Behinderung optimaler Tätigkeitsstrukturen (z.B. Vernachlässigung der Informationssuche, mangelnde Antizipation möglicher Fehler, Vernachlässigung mittelfristig wichtiger (informeller) Kommunikation) ...“ (S. 56). Daneben kann die Zunahme der Arbeitsintensität eine Belastung des Arbeitsklimas zur Folge haben (Domsch et al., S. 41). Dies geschieht etwa dann, wenn aufgrund der Arbeitsverdichtung die Zeit für Pausen oder für informelle Gespräche, für zwischenmenschliche Kontakte, fehlt.

4.2.1.5 Finanzielle Nachteile

Wenn sich zwei Teilzeitbeschäftigte eine Stelle teilen, kann dies zu höheren Lohnnebenkosten und höheren Kosten bei der Einstellung und Verwaltung führen (Kilchenmann, S. 83). So müssen beispielsweise doppelt so viele Einstellungsgespräche

²⁸ Andererseits muss aber bedacht werden, dass nicht alle im Betrieb verfügbaren Informationen für eine Entscheidung wesentlich sind.

geführt werden und gewisse Sozialleistungen und Gratifikationen werden unabhängig von der geleisteten Arbeitszeit voll ausbezahlt (Kilchenmann, S. 83).²⁹ Weiter ist Kilchenmann der Meinung, dass bei Teilzeitarbeitenden höhere Einarbeitungs- und Anlernkosten entstehen, da nach ihr die Personalfuktuation bei Teilzeitbeschäftigten höher ist (S. 83). Wenn der Arbeitsplatz nicht voll ausgelastet ist, führt dies ausserdem zu erhöhten Arbeitsplatzkosten.³⁰ Jedoch können diese Kosten auch verhindert werden, indem sich zwei Teilzeitarbeitnehmer beispielsweise einen Arbeitsplatz teilen. Möglich ist auch, den Arbeitsplatz mit individuellen Arbeitsboxen auszustatten (Straumann et al., S. 152).

4.2.2 Nachteile der Teilzeitarbeit aus Arbeitnehmersicht

Nachdem die Nachteile der Teilzeitarbeit für die Arbeitgeberin aufgezeigt wurden, wird nun noch die Arbeitnehmerseite beleuchtet. So sind Teilzeitarbeitnehmer mit erschwerten Aufstiegschancen konfrontiert. Zudem müssen sie sich meist mit weniger qualifizierten Stellen zufrieden geben. Auch wird die Zunahme der Arbeitsintensität und ihre Auswirkungen auf den Arbeitnehmer betrachtet. Zum Schluss werden erneut die finanziellen Nachteile erläutert, welche die Teilzeitarbeit mit sich bringen kann.

4.2.2.1 Erschwerte Aufstiegschancen

Arbeitgeber verknüpfen Teilzeitarbeit oftmals mit erschwerten Aufstiegschancen (Haldimann, S. 48). So hat in einer von Straumann et al. durchgeführten Studie ein sehr hoher Prozentsatz von Teilzeitangestellten in qualifizierten Stellen eine Beeinträchtigung der Karrieremöglichkeiten aufgrund der Arbeitszeitreduktion erlebt (S. 65). Auch für Mitarbeitende im Job Sharing sinken die Karrierechancen, wenn auch nicht in gleichem Masse wie bei anderen Teilzeitmodellen (von Rosenstiel, 1982, S. 292).

Von jemandem, der Karriere machen will, wird erwartet, dass die Arbeit den Lebensmittelpunkt darstellt (Straumann et al., S. 112). Daraus wird eine uneingeschränkte Verfügbarkeit und Präsenz im Unternehmen abgeleitet. Dies zeigt, dass die Unternehmen aufgrund der Arbeitszeitreduktion eines Angestellten viel weniger bereit sind, diesen zu fördern und in ihn zu investieren. Neben den erschwerten Aufstiegschancen bringt die Teilzeitarbeit deshalb auch verminderte Chancen in Bezug auf Weiterbildung mit sich (Bürgisser, 1998, S. 37).

²⁹ Andererseits findet man bei Kilchenmann die Einsparung von Sozialleistungen wie Gratifikationen bei den möglichen Vorteilen von Teilzeitarbeit (S. 84). Da Kilchenmann aber nicht näher auf diese Einsparung eingeht, kann dieser Widerspruch hier nicht geklärt werden.

³⁰ Blum (2002) spricht dabei von Infrastrukturkosten (S. 57).

4.2.2.2 Weniger qualifizierte Stellen

Häufig müssen sich teilzeitarbeitende Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit weniger qualifizierten Stellen abfinden (Haldimann, S. 48). Dies macht deutlich, dass Teilzeitarbeit in der Praxis immer noch als minderwertiger als Vollzeitarbeit angesehen wird. Domsch et al. wissen von einigen Fällen in der Verwaltung zu berichten, in denen durch die Einführung von Teilzeitarbeit die Wertigkeit des Dienstpostens abnahm und die Betroffenen in eine niedrigere Bezahlungsgruppe eingestuft wurden (S. 40).

4.2.2.3 Zunahme der Arbeitsintensität

Wie bereits festgestellt wurde, führt die Reduktion der Arbeitszeit oftmals zu einer Arbeitsverdichtung. Häufig wird nur die Arbeitszeit reduziert, das Aufgabenspektrum aber bleibt dasselbe.³¹ Diese Tatsache kann in der Folge bei den Teilzeitarbeitenden ein Gefühl der Selbstausschöpfung hervorrufen (Domsch et al., S. 41). Die Intensivierung der Arbeit birgt zudem die Gefahr, dass Teilzeitarbeitnehmende an Überforderungsgefühlen oder Versagensängsten leiden (Baillod et al., S. 56). Die psychische Belastung der Teilzeitarbeitnehmer nimmt dadurch zu. Da oft die Zeit für Pausen und informelle Gespräche fehlt, wird weiter das Arbeitsklima belastet und zwischenmenschliche Kontakte kommen zu kurz.

4.2.2.4 Finanzielle Nachteile

Teilzeitarbeit bedeutet meistens die Erfüllung derselben Aufgaben in weniger Zeit und zu weniger Lohn (Straumann et al., S. 162). Der Lohn wird dabei im Verhältnis zum Lohn einer vergleichbaren Vollzeitstelle berechnet (Blum, 2002, S. 62). Zudem ist es oft so, dass Männer im Durchschnitt mehr verdienen als Frauen.³² Dies hat zur Folge, dass die Teilzeiteinkommen beider Partner zusammen niedriger sind als das Vollzeiteinkommen des Mannes (Resch, 2001, S. 28). Weiter kann sich die finanzielle Situation dadurch verschärfen, dass sich teils arbeitende mit weniger qualifizierten Stellen zufrieden geben müssen. Zudem muss auch die virtuelle Lohninbusse aufgrund der erschwerten Aufstiegschancen eingerechnet werden.

³¹ Vgl. 4.2.1.4 Zunahme der Arbeitsintensität

³² Dies rührt zu einem wesentlichen Teil daher, dass frauentypische und männertypische Arbeiten anders bewertet werden (Resch, 2001, S. 27).

4.3 Diskussion der Vorteile und der Nachteile der Teilzeitarbeit

Zunächst kann festgestellt werden, dass die Literatur die Vorteile der Teilzeitarbeit aus Arbeitgebersicht sehr ausführlich darlegt. Dagegen sind die Vorteile der Teilzeitarbeit für den Arbeitnehmer nur spärlich beschrieben. So wird etwa darauf hingewiesen, dass sich durch die Teilzeitarbeit Familie und Beruf besser vereinbaren lassen. Welche Vorteile daraus aber konkret für den Arbeitnehmer resultieren, wird nicht erwähnt.

In den nachfolgenden Abschnitten werden nun die Vor- und Nachteile von Teilzeitarbeit einander gegenüber gestellt und diskutiert.

Produktivitäts- und Qualitätssteigerungen aufgrund von Teilzeitarbeit können nur so lange erzielt werden, wie sich die Teilzeitarbeitnehmer nicht durch die Verdichtung der Arbeit überfordert fühlen. Wenn sich die teilszeitlich angestellten Mitarbeiter ausgebeutet fühlen, lässt ihre Leistung nach. Da sich die Arbeitsverdichtung nicht nur auf das psychische, sondern auch auf das physische Wohlbefinden negativ auswirkt, können die krankheitsbedingten Fehlzeiten von Teilzeitbeschäftigten steigen. Damit würden die bei den Teilzeitarbeitenden sonst geringeren Fehlzeiten wieder aufgehoben. Weiter können auch die Motivation und Arbeitszufriedenheit leiden. Die Verdichtung hat zudem zur Folge, dass weniger Zeit für Pausen und informelle Gespräche übrig bleibt. Dabei kommt es zu dem von den Arbeitgebern oft befürchteten Informationsverlust. Aus diesen Gründen ist es sehr wichtig, dass bei einer Arbeitszeitreduktion zugleich auch das Arbeitspensum an den neuen Beschäftigungsgrad angepasst und allenfalls eine neue Stelle geschaffen wird.

Die fehlende Präsenz der Teilzeitarbeitenden scheint für die Arbeitgeberinnen ein schwerwiegendes Problem darzustellen. Sicher stellt die fehlende Präsenz eine Schwierigkeit dar, diese darf aber nicht überbewertet werden. Es gilt nämlich zu beachten, dass Arbeitgeber dazu neigen, „aus der geringeren Präsenz der MitarbeiterInnen auch eine geringere Leistungsbereitschaft und -fähigkeit abzuleiten“ (Bürgisser, 1998, S. 37). Gegen die Gültigkeit des Einwandes fehlender Präsenz spricht unter anderem auch die Tatsache, dass die in qualifizierten Stellen vollzeitlich angestellten Männer am aktivsten in nebenberufliche Tätigkeiten involviert sind (Straumann et al., S. 58). Straumann et al. erklären sich diese Tatsache folgendermassen: „Zu einer typischen Karriere, wie sie vorwiegend von vollzeitlich arbeitenden Männern gemacht wird, gehören die oben aufgelisteten Nebentätigkeiten [öffentliches Amt, Lehrtätigkeit, längere Militärdienste etc.] häufig dazu. Die Vermutung liegt nahe, ... dass viele dieser Nebentätigkeiten während der regulären Arbeitszeit für das Unternehmen ausgeführt werden (können)“ (S. 58). Dies hat zur Folge, „dass viele vollzeitlich angestellte Männer in qualifizierten Stellen bezüglich ihrer betrieblichen Funktion faktisch teilszeitlich arbeiten“ (Straumann et al., S. 58). Deshalb können auch vollzeitig tätige Arbeitnehmer ihre Aufgaben nur dann bewältigen, wenn sie

einen Teil ihrer Aufgaben (z.B. an eine Stellvertreterin oder an die Sekretariatsmitarbeitenden) delegieren (Thom & Schüpbach-Brönnimann, 2003, S. 20). Das Argument, die verminderte Präsenz von Teilzeitarbeitenden sei an sich ein negativer Leistungsfaktor, wird somit entkräftet. Dies ist besonders für Teilzeitarbeitnehmer, die nach einer höheren Position streben, von grosser Bedeutung.

Was die finanzielle Seite der Teilzeitarbeit betrifft, scheint es vom Betrieb abhängig zu sein, ob die Einsparungen oder die zusätzlichen Aufwendungen überwiegen. So ergeben sich einerseits aufgrund der geringeren Fehlzeiten und der höheren Arbeitsleistungen finanzielle Einsparungen. Andererseits werden diese Einsparungen aber durch höhere Arbeitsplatzkosten und höhere Lohnnebenkosten geschmälert. Eine generelle Aussage kann an dieser Stelle deshalb nicht gemacht werden.

Umstritten ist auch, ob die Möglichkeit der Teilzeitarbeit die Personalfuktuation verringert, oder sie im Gegenteil erhöht. Kilchenmann nimmt an, dass die Personalfuktuation bei den Teilzeiterwerbenden höher ist als bei Vollzeiterwerbenden (S. 83). Sie geht aber nicht genauer darauf ein, weshalb sie dies vermutet. Gegenteiliger Meinung ist Blum (2002), da nach ihm die unterschiedlichen Teilzeitarbeitsformen „einen Beitrag zur Senkung der Fluktuationsraten leisten“ (S. 49) können.

Wie aufgezeigt wurde, können durch die Beteiligung an der Haus- und Familienarbeit verschiedene Zusatzqualifikationen erworben werden. Diese Tatsache scheint unbestritten, doch wird deren effektiver Nutzen in der Arbeitswelt von verschiedenen Seiten unterschiedlich beurteilt. Eine eindeutige Bewertung kann deshalb an dieser Stelle nicht vorgenommen werden.

Durch Teilzeitarbeit wird den Arbeitnehmenden ermöglicht, Erwerbs- und Familienarbeit miteinander zu vereinen. Diesem Aspekt wird in der Literatur, wie bereits festgestellt, nur bedingt Beachtung geschenkt. Ein Grund dafür dürfte sein, dass sich die durch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ergebende verbesserte Lebensqualität nur schwer quantitativ erfassen lässt. Diesem Aspekt deshalb weniger Gewicht beizumessen wäre aber falsch. Der hohe Anteil an Teilzeitarbeit bei den Frauen sowie der Wunsch der Männer, vermehrt teilszeitlich berufstätig zu sein, zeugen nämlich vom hohen Stellenwert, der einer verbesserten Lebensqualität beigemessen wird.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass auf der Arbeitgeberseite die Vorteile der Teilzeitarbeit die Nachteile überwiegen können. Voraussetzung für erfolgreiche Teilzeitarbeit ist, dass die Arbeitgeberin mit einer durchdachten Planung potenzielle Schwierigkeiten wie mangelnden Informationsfluss oder Überlastung der Arbeitnehmerin vermeidet. Dies kann zu einem zusätzlichen Führungsaufwand führen. Dieser scheint aber die Produktivitäts- und Qualitätssteigerungen, die höhere Motivation und Arbeitszufriedenheit und die Abnahme von

Fehlzeiten, die mehrfach dokumentiert worden sind, nicht aufzuheben. Dennoch werden in der Praxis die Nachteile von Teilzeitarbeit seitens der Arbeitgeber höher gewertet. Dies liegt wohl daran, dass der Präsenzzeit als Leistungsfaktor nach wie vor zu viel Gewicht verliehen wird.

Für die Arbeitnehmer bringt die Teilzeitarbeit insbesondere eine höhere Lebensqualität mit sich. Dagegen resultieren für die Arbeitnehmerin aufgrund der Teilzeitarbeit aber auch heute noch eine Reihe gewichtiger Nachteile, namentlich erschwerte Karriereemöglichkeiten. Deshalb ist schlussendlich entscheidend, welche Wertvorstellungen der betreffende Arbeitnehmer hat, um zu beurteilen, ob für ihn die Vorteile oder die Nachteile überwiegen. Der Wunsch vieler Männer nach Teilzeitarbeit spricht jedoch dafür, dass sie die Vorteile höher bewerten. Zudem sind auch die Teilzeitarbeitnehmerinnen mit den genannten Nachteilen konfrontiert und dennoch gehen sie einer Teilzeitbeschäftigung nach. Der Grund für die spärliche Verbreitung der Teilzeitarbeit unter Männern kann somit nicht in der fehlenden Attraktivität der Teilzeitarbeit liegen.

5. Die männliche Identität

In einem ersten Schritt wird bei der Darstellung der männlichen Identität die beschreibende Perspektive eingenommen und es werden männliche Rollenbilder, die mit der Erwerbsarbeit in Zusammenhang stehen, dargelegt. Die Betrachtung dieser Rollenbilder führt sodann zum Schluss, dass sich die in der Gesellschaft verankerten männlichen Rollen nicht mit der Teilzeitarbeit vereinbaren lassen. Daher folgt in einem weiteren Schritt die Auseinandersetzung mit der Entstehung der männlichen Identität, um dadurch einen Anknüpfungspunkt für die Veränderung der bestehenden männlichen Rollenbilder zu bieten.

5.1 Männliche Rollen

In diesem Teil der Arbeit werden die in unserer Gesellschaft bestehenden männlichen Rollen beschrieben. Dabei wird unter einer Rolle „ein gesellschaftlich bereitgestelltes Verhaltensmuster, das erlernt und von einer Person in einer bestimmten Situation gewählt und ausgeführt werden kann bzw. muss“ (Meyers Dudenredaktion, 1996) verstanden, wobei es sich bei männlichen Rollenbildern spezifisch um Geschlechtsrollen handelt. Bei diesen werden die durch die Gesellschaft bereitgestellten Verhaltensmuster an das Geschlecht geknüpft (Connell, 1995/2000, S. 44).³³

Bei der nachfolgenden Erläuterung von männlichen Rollenbildern wird nur auf diejenigen eingegangen, die einen direkten Bezug zur Thematik des geringen Anteils an teilzeitlich erwerbstätigen Männern herstellen. Dabei wird zuerst die Rolle des Familienernährers aufgezeigt, worauf die Beschreibung des Berufs- und Karrieremannes folgt. Zum Schluss wird der Blick noch auf die Rolle des Mannes als Machtmann gerichtet.

5.1.1 Die Ernährerrolle

Während sich die Frau um den Haushalt und die Kinderbetreuung kümmert, übernimmt der Mann die Ernährerrolle. Die Rolle des Mannes als Familienversorger ist Teil des Selbstverständnis der traditionellen Männlichkeit (Arn & Violi, 2001) und macht den Mann für die Existenzsicherung und die Vertretung der Familie nach aussen verantwortlich (Bürgisser, 1999, S. 56). Zwar sind heutzutage viele Frauen auch nach der Familiengründung weiterhin erwerbstätig und tragen damit zur Existenzsicherung der Familie bei, doch ist der Mann in der Regel immer noch der Besserverdienende (Kasten, 2003, S. 137).³⁴ Das höhere

³³ Männlichkeit ist dabei aber nicht ein Objekt, sondern „eine Position im Geschlechterverhältnis“ (Connell, S. 91).

³⁴ Hollstein (1989) spricht deshalb nicht vom Familienernährer sondern vom „Haupternährer“ (S. 13).

Einkommen wird denn auch von den Männern oft als Legitimation für die Ernährerrolle verwendet (Gonser & Helbrecht-Jordan, 1994, S. 33).

5.1.2 Der Berufs- und Karrieremann

Viele Männer definieren sich gesellschaftlich vor allem über Arbeit und Karriere (Born & Hertach, S. 81). Arn und Violi betrachten den Beruf als „ein zentrales Bestimmungsmerkmal männlicher Identität“ und für Beck-Gernsheim (1989) stellt die Berufsarbeit gar das „Kernstück der Männerrolle“ (S. 91) dar.³⁵ So führt dann beispielsweise eine Entlassung bei Männern zu einem vollständigen Gesichtsverlust (Morgenthaler, 2000, S. 23) und gefühlsmässig zum Verlust dessen, was für sie „bis dahin ihren Lebensinhalt ausmachte“ (Bründel & Hurrelmann, S. 62).³⁶ Ein Scheitern im Beruf kann somit ein Scheitern im Leben bedeuten und verdeutlicht die hohe Identifikation, die der Beruf für Männer mit sich bringt.

Neben dem Beruf ist auch die Karriere ein wichtiges Bestimmungsmerkmal männlicher Identität. Collinson und Hearn sind der Meinung: „Competition for career progress comes to be synonymous with conventional masculinity. Upward mobility can therefore become a key objective in the search to secure a stable masculine identity“ (1994, S. 15, zit. in Döge, 2001, S. 74). Beruflicher Erfolg wird damit zum Garant für Männlichkeit (Schär Moser, S. 141). Männer planen deshalb ihre Karriere „bewusst und gezielt“ (Bründel & Hurrelmann, S. 56) und denken bei der Berufswahl „tendenziell doch in erster Linie an die Karrieremöglichkeiten“ (Morgenthaler, 1999, S.1).³⁷

Durch das Anstreben von beruflichem Erfolg und der damit verbundenen Karriere wird Erwerbsarbeit, so Hollstein (1989), zur „konkurrenzorientierten Erwerbsarbeit“ (S. 81). Um im Konkurrenzkampf um die Karriere mithalten zu können, wird in der Folge dem Beruf und der Karriere alles untergeordnet. Eine derartige Konzentration auf das berufliche Weiterkommen kann sodann dazu führen, dass sich der Mann innerlich von der Familie entfernt und der Partnerin die Familien- und Beziehungsarbeit überlässt (Bründel & Hurrelmann, S. 70).³⁸ Diese Aufteilung der Lebenswelt in Erwerbsarbeit und Familienarbeit macht sich auch in der männlichen bzw. weiblichen Normalbiographie bemerkbar (Beck-Gernsheim, S. 24), gehört

³⁵ Auch für Frauen ist das Erlernen und die Ausübung eines Berufes sehr wichtig. Doch ob und in welchem zeitlichen Ausmass sie ihren Beruf ausüben, ist von einer Vielzahl an Faktoren abhängig (Bründel & Hurrelmann, S. 52).

³⁶ Da sich Männer innerlich stärker mit ihrer Arbeit identifizieren als Frauen, fällt ihnen auch der Übergang ins Rentenalter oft schwerer als den Frauen (Kasten, S. 184).

³⁷ So treten Männer beispielsweise in Studentenverbindungen ein und schaffen sich dadurch Netzwerke (Bründel & Hurrelmann, S. 56).

³⁸ Somit herrschen in der öffentlichen Sphäre des Berufslebens die Männer, während sich die Frauen um die privaten Angelegenheiten kümmern (Badinter, 1992/1993, S 111).

die Erwerbsarbeit „noch immer zur Normalbiographie des Mannes, nicht aber notwendigerweise zu jener der Frau“ (Hollstein, 1999, S. 23).

5.1.3 Der Machtmann

Nach Hollstein (1992b) ist die männliche Rolle definiert als „Ausübung von Macht, wobei diese Machstellung erst einmal errungen werden muss und dann erhalten sein will, ...“ (S. 99 f. zit. in Schirra-Weirich, 1995, S. 72). Die Macht-Männlichkeit muss deshalb ständig demonstriert und reproduziert werden (Döge, S. 46), ein Mann muss sich kämpferisch geben, sich behaupten und durchsetzen können.

Die Ausübung von Macht ist deshalb erstrebenswert, weil sie den Betroffenen Privilegien verschafft: „Es ist besser zu bestimmen als bestimmt zu werden; es ist viel angenehmer zu befehlen als Befehle zu erhalten Es ist um einiges befriedigender, auf den höheren Stufen der Hierarchieleiter zu stehen und von dort stolz auf die anderen herabzublicken; es lohnt sich auch materiell, denn wer oben ist, verdient mehr. Macht beinhaltet also Verfügungsgewalt, ..., Anerkennung, Gratifikation, Geld, Prestige und Status; Macht bedeutet zudem emotional Selbstsicherheit, Stärke, <power>, Unabhängigkeit und soziale Potenz“ (Hollstein, 1999, S. 22). Macht muss somit einerseits erkämpft und verteidigt werden, andererseits werden durch Macht sowohl physische als auch psychische Bedürfnisse befriedigt.

5.1.4 Diskussion

Die beschriebenen Rollen des Familienernährers, des Berufs- und Karrieremannes und des Machtmannes lassen sich offensichtlich nicht mit Teilzeitarbeit vereinbaren. So hat Teilzeitarbeit beispielsweise oftmals eine Einkommenseinbusse zur Folge. Männer können sich dadurch in ihrer Rolle als Familien- bzw. Haupternährer gefährdet fühlen und es kann für einen Mann mit seiner männlichen Rolle schwierig vereinbar sein, wenn die Frau im Sinne einer egalitären Rollenteilung zu gleichen Teilen zur materiellen Versorgung der Familie beiträgt.

Dabei ist das Bild des Mannes als Haupternährer in sich fragwürdig. So wird in unserer Gesellschaft, im Gegensatz zur Wahrnehmung des Mannes als Haupternährer, die Familie als Einheit betrachtet und es scheint deshalb unlogisch, diese Einheit dann aufzubrechen, wenn es um die materielle Versorgung der Familie geht. Erstens bedingen Mann und Frau einander in einer Familie und zweitens kann der Rolle des Haupternährers nur dann optimal nachkommen werden, wenn das familiäre Umfeld stimmt. Damit tragen beide Elternteile

gemeinsam zur Versorgung der Familie bei und sind gemeinschaftlich dafür verantwortlich.³⁹ Weiter drängt sich im Hinblick auf die Ernährerrolle die Suche nach dem Grund dafür auf, dass Männer in der Regel die Besserverdienenden sind. Sicherlich liegt dies einerseits daran, dass Männer ihre Karriere sehr gezielt planen und dann auch verfolgen, wodurch sie oftmals höher auf der Hierarchieleiter stehen als ihre Partnerinnen. Andererseits darf aber nicht vergessen werden, dass die Lohndiskriminierung zwischen Frauen und Männern, trotz allen Bemühungen, dieser auf gesetzlichem Weg entgegenzuwirken, nicht vollständig beseitigt werden konnte.

Aufgrund der Identifikation mit der Berufstätigkeit ergeben sich nach Schär Moser bei Männern Fragen wie „Bin ich noch ein Mann, wenn ich teilzeitlich arbeite?“ oder „Werden mich meine Arbeitskolleg/innen noch ernst nehmen, wenn ich meine Arbeitszeit reduziere?“ (S. 141). Diese Fragen haben mit dem Gefühl, „im Beruf ersetzbar zu sein“, zu tun. Es entsteht die Angst, nicht mehr gebraucht zu werden. Um dieser Angst begegnen zu können, scheint es wichtig, dass sich die betroffenen Männer bewusst werden, dass es neben den beiden Bereichen des Berufes und der Karriere noch andere sehr wertvolle Lebensbereiche gibt, in denen einem das Gefühl vermittelt werden kann, geschätzt zu sein und gebraucht zu werden. Wo man dabei in der Identitätsbildung ansetzen kann, wird später diskutiert.

Männer verbinden Teilzeitarbeit oft mit dem Gefühl, Macht abgeben zu müssen. Durch den teilzeitlichen Beschäftigungsgrad können sich die Aufstiegschancen verkleinern oder die Teilzeitbeschäftigung bedeutet eine weniger qualifizierte Stelle.⁴⁰ Zudem wird Präsenz immer noch mit Kontrolle gleichgesetzt, weshalb eine kürzere Präsenzzeit scheinbar weniger Kontrolle mit sich bringt. Auch bedeutet Macht Privilegien zu haben und ein Machtverlust führt somit zu einem Verlust von Privilegien. Man verliert an Anerkennung und sozialem Status und die auf der Basis von Macht aufgebaute emotionale Selbstsicherheit ist gefährdet.

Hier stellen sich zwei zentrale Fragen. Zum einen ist es danach fragwürdig, wie stabil und sicher eine auf Macht aufbauende emotionale Sicherheit oder soziale Potenz ist. Kommt es beispielsweise zu einer Entlassung oder muss die berufliche Tätigkeit aus gesundheitlichen Gründen aufgegeben werden, dann fällt das stützende Gerüst der Macht in sich zusammen. Aus diesem Grund scheint es effektiver, Selbstsicherheit statt auf Macht auf der Grundlage eines gleichberechtigten Umgangs mit anderen aufzubauen, wodurch dann auch das Selbstwertgefühl bei einer Arbeitszeitreduktion nicht gefährdet wäre. Zum anderen ist fraglich, was Macht einer Person bringt, wenn diese hart erkämpft und ständig verteidigt

³⁹ Hier könnte man noch anfügen, dass die Versorgung der Familie nicht nur aus einer materiellen, sondern auch aus einer immateriellen Versorgung besteht. Darauf soll hier aber nicht weiter eingegangen werden.

⁴⁰ Vgl. dazu 4.2.2 Nachteile der Teilzeitarbeit aus Arbeitnehmersicht

werden muss. Schliesslich sollte aus einer rationalen Betrachtungsweise im Endeffekt ein Ertrag resultieren.

Wie die Diskussion zeigt, sind es bestimmte männliche Rollenbilder, die Männer daran hindern, vermehrt teilzeitlich zu arbeiten. Aufgrund der Vorstellungen, wie sie sich zu verhalten haben, geraten Männer deshalb in das Dilemma, dass sie möglicherweise gerne teilzeitlich arbeiten würden, ihre männliche Identität ihnen dies aber nicht erlaubt. Wo man bei der Identitätsbildung ansetzen kann, um die in den Männern verankerten Ideologien ihrer selbst zu verändern, wird deshalb im nächsten Kapitel aufgezeigt.

5.2 Identitätskonstruktionen in der Spätmoderne

In dieser Arbeit wird zur Erklärung der Identitätsbildung der Ansatz der alltäglichen Identitätsarbeit von Keupp, Ahbe, Gmür, Höfer, Mitzscherlich, Kraus und Straus (2002) gewählt. Der Ansatz der alltäglichen Identitätsarbeit vermag zum einen die Entstehung und Entwicklung der Identität auch unter den Umständen der Spätmoderne zu erklären. Zum anderen versteht dieser Ansatz die Identitätsbildung als unabgeschlossenen, lebenslangen Prozess. Die Identitätsarbeit als einen nie endenden Prozess darzustellen ist für die vorliegende Arbeit deshalb zentral, weil dadurch eine Entwicklung und Veränderung der Identität zugelassen wird.⁴¹ Nur so ist es möglich, bei Männern aller Alterstufen in den Prozess der Identitätsbildung einzugreifen und die im oberen Kapitel beschriebenen männlichen Rollenbilder zu verändern.

5.2.1 Auswirkungen der Spätmoderne auf das Verständnis von Identität

„An Erikson kommt niemand vorbei, der sich aus sozialpsychologischer Sicht mit der Frage von Identitätskonstruktionen beschäftigt“ (Keupp et al., 2002, S. 25). Das Konzept Eriksons erfasst „den komplexen Prozess der Selbstverortung von Menschen in ihrer sozialen Welt“ (Keupp et al., S. 26). Dabei ist die Leistung von Erikson unbestritten (Keupp et al., S. 26), doch ergeben sich, für die Autoren, Zweifel am Eriksonschen Stufenmodell. Nach Erikson erreicht man nach dem Durchlaufen der Stufen bis zur Adoleszenz eine Identitätsplattform, im Sinne eines stabilen Kerns, welche einem für das weitere Erwachsenenleben eine erfolgreiche Lebensbewältigung garantiert. Dies zeigt, dass Erikson von der Annahme der „Irreversibilität einmal erfolgter Krisenlösungen“ (Hausser, 1997, S. 123) ausgeht. Damit wird in der Jugendphase die Antwort auf die Identitätsfrage „Wer bin ich?“ beantwortet und in der Folge, d.h. im Erwachsenenalter, nur noch gelebt.

⁴¹ Vgl. 1.2 Zielsetzung

Daraus ergibt sich, dass das Konzept von Erikson „unauflöslich mit dem Projekt der Moderne“ (Keupp, 2001, S. 44) verbunden ist. So unterstellt das Stufenmodell nach Keupp et al. „eine gesellschaftliche Kontinuität und Berechenbarkeit, in die sich die subjektive Selbstbindung verlässlich einbinden lässt“ (S. 30). Dies erstaunt nicht, wenn man Eriksons empirische Realität betrachtet, welche die USA der 50er und 60er Jahre darstellte (Keupp et al., S. 33). Erikson untersuchte nordamerikanische Jugendliche, deren Aufgabe es war, sich in eine wohlgeordnete Gesellschaft hineinzufinden. Zwar veränderte sich das Leben des Einzelnen, jedoch geschah dies immer im wohlgeordneten gesellschaftlichen Kontext.

Dieses Verständnis der Moderne ist nun aber durch gesellschaftliche Prozesse wie Pluralisierung, Globalisierung und Individualisierung ins Wanken geraten. Die zunehmende Pluralität, Mobilität und Ambiguität der Spätmoderne widerspiegelt sich als Folge auch in den Identitäten (Keupp et al., S. 61-62). Die Identitätsdiskussion in der Postmoderne verabschiedet sich deshalb von einer gesicherten und stabilen Identität und so gehört laut Hall (1994) „jede gesicherte oder essentialistische Konzeption der Identität, ..., der Vergangenheit“ (S. 181) an. Dies führt gleichzeitig dazu, „eher die alltägliche <Identitätsarbeit> ins Zentrum zu rücken, in der Subjekte ihr Gefühl für beziehungsweise Verständnis von sich selbst suchen und konstruieren“ (Keupp, 1997, S. 12). Während sich die Postmoderne von einer gesicherten und stabilen Identität abwendet, wird Identität zu einem Prozess: „Es ist jetzt [in der Postmoderne] nur zu leicht, Identität zu wählen, aber nicht mehr möglich, sie festzuhalten“ (Baumann, 1998, S. 295). Was der Prozessgedanke der Identitätsarbeit der Spätmoderne mit sich bringt, wird im nachfolgenden Abschnitt erläutert.

5.2.2 Der Prozessgedanke

Identität in der Spätmoderne ist ein Entwicklungs- und Entfaltungsbegriff, „ein Projekt, das den Menschen zu sich selbst führt“ (Keupp et al., S. 65). Der Prozess der Identitätsbildung läuft als subjektiver Konstruktionsprozess ab, in welchem eine Passung von der inneren und äusseren Welt gesucht wird (Keupp et al., S. 7). Keupp et al. verwenden dafür den Begriff „<alltägliche Identitätsarbeit>“ (Keupp et al., S. 30). Identität muss jeden Tag von neuem konstruiert werden und wird deshalb als alltäglich bezeichnet. Bei der Identitätsarbeit müssen die Individuen die verschiedenen Erfahrungen, die sie in ihren inneren und äusseren Welten, der inneren Welt des Subjekts und der äusseren Welt der gesellschaftlichen Struktur, machen, in einen sinnstiftenden Zusammenhang bringen. Der Arbeitscharakter ergibt sich dabei daraus, als sich das Subjekt aktiv um sein Selbst- und Weltverhältnis bemühen muss. Zugleich beinhaltet Identität damit auch einen reflexiven Prozess (Kraus, 2000, S. 161). In der Identitätsarbeit versucht das Subjekt neben dem Verknüpfen von inneren und äusseren Erfahrungen zudem auch unterschiedliche Teilidentitäten zu verknüpfen (Keupp et al., S. 60).

Zusammenfassend lässt sich somit feststellen, dass Identität nicht etwas ist, das man von Geburt an besitzt, sondern etwas, das es täglich von neuem zu konstruieren gilt, eine nie endende Konstruktionsleistung, welche losgelöst von einer spezifischen Lebensphase stattfindet – wodurch Identitätsarbeit zu einem lebenslangen und nicht abschliessbaren Prozess wird.

5.2.3 Die Genese der Identität

Die Genese der Identität lässt sich anhand von zwei Grundprämissen erklären. Die erste Grundprämisse beschreibt „den relationalen Grundmodus der Identität“ (Keupp et al., S. 190). Damit ist eine permanente Verknüpfungsarbeit gemeint, „die dem Subjekt hilft, sich im Strom der eigenen Erfahrungen selbst zu begreifen“ (Keupp et al., S. 190). Die zweite Grundprämisse lautet: „Identität entsteht als Passungsprozess an der Schnittstelle von Innen und Aussen“ (Keupp et al., S. 191). Aus diesen beiden Grundprämissen fließen die vier prozessualen Leistungen der Identitätsarbeit, welche auch die „zentralen Koordinationsleistungen“ (Keupp et al., S. 189) der Identitätsarbeit genannt werden. Dies sind die relationale Verknüpfungsarbeit, die Konfliktaushandlung, die Ressourcenarbeit und die Narrationsarbeit. In den folgenden Abschnitten werden diese zentralen Koordinationsleistungen der Identitätsarbeit vertieft erläutert.

5.2.3.1 Der relationale Grundmodus der Identität

Der relationale Grundmodus der Identitätsarbeit beinhaltet eine permanente Verknüpfungsarbeit und lässt sich als „ein komplexes Gefüge des Verknüpfens und des In-Beziehung-Setzens“ (Keupp et al., S. 196) umschreiben. Es wird Vergangenes mit Gegenwärtigem und Zukünftigem verknüpft, es finden Verknüpfungen nach lebensweltlichen Gesichtspunkten statt und es wird nach Ähnlichkeit bzw. Unterschiedlichkeit verknüpft (Keupp et al., S.190). Dabei sind insbesondere die beiden Aspekte der retro- und prospektiven Identitätsarbeit und der Identitätsarbeit als Konfliktaushandlung von Interesse. Deshalb wird in der Folge anhand der retro- und prospektiven Identitätsarbeit aufgezeigt, wie die Verknüpfungsarbeit aus einer zeitanalytischen Perspektive vor sich geht. Die Identitätsarbeit als Konfliktaushandlung beschreibt dann den Verknüpfungsprozess von verschiedenen, teilweise auch widersprüchlichen Erfahrungen.

5.2.3.1.1 Die retro- und prospektive Identitätsarbeit

Die Identitätsarbeit besteht in der zeitanalytischen Perspektive aus dem retrospektiv-reflexiven Prozess und dem prospektiv-reflexiven Prozess (Keupp et al., S. 192).

Der retrospektiv-reflexive Prozess „geht von den jeweiligen Selbsterfahrungen aus und bildet den eher reaktiven, Erfahrungen verarbeitenden und bewertenden Teil der Identitätsarbeit ab“ (Keupp et al., S. 192). Aus dem retrospektiv-reflexiven Prozess ergeben sich situationale Selbstthematizierungen, welches „Erfahrungen die in bezug auf das eigene Selbst gemacht wurden und die von den Fragen <Wer bin ich?> und <Woher komme ich?> geleitet werden“ (Keupp et al., S. 192) darstellen. Diese werden vom Subjekt anhand bestimmter Identitätsperspektiven, durch eine Fokussierung der Sicht auf die eigene Person unter bestimmte Rollen, lebensphasische Themen oder übergreifende Sichtweisen, sortiert und zusammengefasst (Keupp et al., S. 193). In einem weiteren Reflexionsschritt werden aktuelle Erfahrungen innerhalb dieser Identitätsperspektiven mit vergangenen Erfahrungen verglichen. Die unter den Identitätsperspektiven gebündelten und sortierten Erfahrungen werden schliesslich zu verschiedenen Identitätskonstrukten verdichtet.⁴² Die retrospektive Selbstreflexion dient somit dazu, die vom Subjekt gemachten Erfahrungen in eine gewisse Ordnung zu bringen.

Beim prospektiv-reflexiven Prozess geht es um die Zukunft des Subjekts, welches sich neben den Fragen „Wer bin ich?“ und „Woher komme ich?“ auch mit den Fragen „Wer will ich sein?“ oder „Wie will ich mich entwickeln?“ auseinandersetzt (Keupp et al., S. 193). Der prospektiv-reflexive Prozess ist damit der eher aktive und zukunftsorientierte Teil der Identitätsarbeit, der Erfahrungen herstellt. Dabei macht sich das Ich selbst „zum Gegenstand zukunftsbezogener Reflexionen“ (Keupp et al., S. 194). Durch diesen Prozess entwickelt das Subjekt Identitätsentwürfe, wovon Einzelne zu Identitätsprojekten konkretisiert werden.⁴³ Diese werden „vor dem Hintergrund der gedanklichen Vorstellungen über Zukunft“ (Kraus, S. 165) entworfen und bilden jene Teile einer Teilidentität, „in der die Erwartungen eines Menschen im Hinblick auf seine zukünftige Identität selbst zu einem Bestandteil seiner Lebensbiographie werden“(Harré, 1983 zit. in Keupp et al., S. 194).⁴⁴ Bei der Abarbeitung des Identitätsprojektes findet sodann eine ständige Neupositionierung des Subjekts statt und die Beziehung zwischen Selbstrepräsentationen und kognitiven Repräsentationen des Projekts werden evaluiert (Kraus, S. 167).

Der prospektiv-reflexive Prozess dient also des Entwurfes eines möglichen zukünftigen Selbst und es ist für die vorliegende Arbeit wichtig festzuhalten, dass die den konkreten Identitätsprojekten vorausgehenden Identitätsentwürfe nicht zwingend der Realität entsprechen müssen.

⁴² Zu den Identitätskonstrukten vgl. 5.2.4 Produkte der Identitätsarbeit

⁴³ Keupp et al. sprechen von Identitätsentwürfen (S. 194) , Selbstentwürfen (S. 192) oder optionalen Selbst (S. 194).

⁴⁴ Der Begriff der Teilidentität wird unter 5.2.4.1 Teilidentitäten beschrieben.

5.2.3.1.2 Identitätsarbeit als Konfliktaushandlung

Aufgrund unterschiedlicher und teilweise widersprüchlicher Erfahrungen gelangt das Subjekt nicht immer zu einheitlichen Selbstthematizierungen.⁴⁵ In der Identitätsarbeit als Konfliktaushandlung geht es in der Folge aber nicht darum, die Widersprüchlichkeit auszuräumen und einen spannungsfreien Balancezustand herzustellen. Vielmehr wird durch die Identitätsarbeit ein für das Subjekt aushaltbarer, konfliktorientierter Spannungszustand angestrebt.⁴⁶ „Verallgemeinert heisst dies, ..., dass die Konstante des Selbst nicht in der Auflösung jeglicher Differenzen besteht, sondern darin, die daraus resultierenden Spannungen zu ertragen und immer wiederkehrende Krisen zu meistern“ (Keupp et al., S. 196). Der konfliktorientierte Spannungszustand bildet damit den Motor für neue Handlungen und Identitätsentwürfe, und ist die Quelle der Dynamik im Identitätsprozess.

5.2.3.2 Der Passungsprozess an der Schnittstelle von Innen und Aussen

Die zweite Grundprämisse des Prozesses der Identitätsentwicklung beschreibt den Passungsprozess an der Schnittstelle von Innen und Aussen. So ist Identitätsentwicklung nach Keupp et al. immer ein „Aushandlungsprozess des Subjekts mit seiner Umwelt“ (S. 191). Anhand der Beschreibung der Ressourcenarbeit soll deshalb aufgezeigt werden, wie das Subjekt die in seiner Person und in seiner Umwelt vorhandenen Ressourcen in subjektive Identitätsprozesse transferiert. Bei der Beschreibung der Narrationsarbeit wird die Selbstnarration als Mittel zur Identitätsbildung bestimmt und der dabei stattfindende soziale Aushandlungsprozess erläutert.

5.2.3.2.1 Identitätsarbeit als Ressourcenarbeit

Bei der Ressourcenarbeit vollzieht das Subjekt zwei zentrale Transformationsleistungen. So werden zum einen bestimmte Kapitalsorten in andere Kapitalien umgewandelt. Zum anderen können identitätsirrelevante Kapitalien in identitätsrelevante, d.h. für die Identitätsentwicklung brauchbare Ressourcen übersetzt werden. Dabei wird deutlich, dass der Aushandlungsprozess des Subjekts mit seiner gesellschaftlichen Umwelt wesentlich von den vom Subjekt zu mobilisierenden und damit nicht von objektiv vorhandenen Ressourcen geprägt ist.

⁴⁵ Die Nichtübereinstimmung von Selbst- und Fremdbewertung ist ein klassisches Beispiel dafür (Keupp et al., S. 196).

⁴⁶ Zu einem Spannungszustand kann es neben uneinheitlichen Selbstthematizierungen auch kommen, wenn durch den Einbezug der Zukunftsperspektive die geltenden Standards durch neue Entwürfe und Projekte modifiziert werden oder wenn das bisher Erreichte nicht dem entspricht, was man noch erreichen möchte (Keupp et al., S. 196-197).

Um die beiden Transformationsleistungen der Ressourcenarbeit noch ausführlicher zu erklären, werden in einem nächsten Schritt die einem Subjekt zur Verfügung stehenden Ressourcen näher betrachtet. Keupp et al. unterteilen, in Anlehnung an Bourdieu, die einem Subjekt zur Verfügung stehenden Ressourcen in die Kategorien ökonomische Ressourcen, kulturelle Ressourcen und soziale Ressourcen (S. 199-200).⁴⁷ Ökonomische Ressourcen sind „unmittelbar und direkt in Geld konvertierbar“ (Bourdieu, 1983, S. 185 zit. in Keupp et al., S. 199). Die ökonomischen Ressourcen sind für die Identitätsarbeit insofern relevant, als sie einen Wahrscheinlichkeitsrahmen für die Akkumulation von anderen Ressourcen bilden. Die kulturellen Ressourcen beinhalten drei Formen von Kulturkapital. Inkorporiertes Kulturkapital besteht aus verinnerlichten Fertigkeiten und Haltungen, objektiviertes Kulturkapital umfasst unter anderem Bücher und Tonträger und institutionalisiertes Kulturkapital setzt sich aus staatlich anerkannten Abschlüssen und Titeln zusammen (Keupp et al., S. 199). Das Sozialkapital beinhaltet all jene Ressourcen, „die auf der Zugehörigkeit zu anderen Personen beruhen“ (Keupp et al., S. 200) und wird von Bourdieu als „die Gesamtheit der aktuellen und potentiellen Ressourcen, die mit dem Besitz eines dauerhaften Netzes von mehr oder weniger institutionalisierten Beziehungen gegenseitigen Kennens oder Anerkennens verbunden sind ...“ (S. 190 f. zit. in Keupp et al., S. 200) umschrieben.

Bei der Ressourcenarbeit findet als eine der beiden Transformationsleistungen eine Umwandlung bestimmter Kapitalsorten in eine andere Ressourcenart statt. Die Nutzung von Freizeitkontakten zur Arbeitsvermittlung kann dabei als Beispiel für die Umwandlung von sozialem Kapital in eine ökonomische Ressource herbeigezogen werden (Keupp et al., S. 202). Die zweite Transformationsleistung der Ressourcenarbeit bezieht sich auf die Übersetzung von identitätsirrelevanten Kapitalien in für die Identitätsentwicklung brauchbare Ressourcen. Bei diesem Prozess wirken drei Übersetzungskategorien, die am Beispiel der sozialen Ressource erklärt werden sollen. Zunächst stellt das soziale Kapital für das Subjekt einen Optionsraum dar. Die im sozialen Netzwerk des Subjekts vorhandenen Personen zeigen eine Fülle an möglichen Identitätsentwürfen und -projekten auf. Weiter fungiert das soziale Kapital als soziale Relevanzstruktur. So erfolgt die Entscheidung, welche identitätsrelevanten Perspektiven eine Person für sich zulässt, stets in einem Aushandlungsprozess im sozialen Netzwerk (Keupp et al., S. 203).⁴⁸ Gleichzeitig bietet das soziale Netzwerk dabei auch eine Vorstellung von Normalität an. In der dritten Übersetzungskategorie werden Ressourcen als Bewältigungsressourcen genutzt. Sie bieten Rückhalt und sind eine emotionale Stütze in Orientierungskrisen (Keupp et al., S. 203).

⁴⁷ In dieser Arbeit werden soziale Ressourcen und Sozialkapital und die beiden Terme kulturelles Kapital und kulturelle Ressourcen synonym verwendet (vgl. dazu Keupp et al., S. 199-200).

⁴⁸ Zu den Identitätsperspektiven vgl. 5.2.3.1.1 Die retro- und prospektive Identitätsarbeit

5.2.3.2 Identitätsarbeit als Narrationsarbeit

Das Mittel zur Identitätsbildung findet sich in der Selbstnarration (Kraus, S. 169).⁴⁹ „Ich erzähle mich anderen, also bin ich“ (Keupp et al., S. 68). Oder wie es Carr ausdrückt: „Was wir tun, ist, uns und anderen wieder und wieder die Geschichte davon zu erzählen, was uns beschäftigt und wer wir sind“ (1986, S. 97 zit. in Kraus, S. 169). Mit dem Mittel der Selbstnarration versucht das Individuum „kohärente Verbindungen zwischen einzelnen Lebensereignissen herzustellen“ (Kohli, 1981, zit. in Kraus, S. 171) und ordnet damit sein eigenes Erleben. Dabei erzählt sich das Subjekt immer wieder um und schreibt sich dadurch fort: „Selbstnarrationen bleiben [somit] nicht stabil, sondern bilden und verändern sich in sozialen Aushandlungsprozessen“ (Keupp et al., S. 208).

Keupp et al. betten die Selbstnarration in einen sozialen Aushandlungsprozess und machen damit deutlich, dass Narrationsarbeit im sozialen Kontext stattfindet. Die Geschichten, die wir uns erzählen sind nicht die autonomen Produkte des Einzelnen, sondern stellen Produkte des sozialen Austausches dar (Kraus, S. 170). Das Subjekt muss deshalb in einem permanenten Prozess zwischen inneren und äusseren Ansprüchen vermitteln (Keupp, 1998, S. 273). „Insofern stellt sie [die Identität] immer eine Kompromisslösung zwischen <Eigensinn> und Anpassung dar“ (Keupp, 2001, S. 43).

Die in die Erzählung verwobenen Handlungen umfassen zudem nicht nur diejenigen des Subjekts, sondern auch die Handlungen von anderen. Deshalb kann Selbstnarration nur so lange bestehen und fortgeschrieben werden, als „die handlungsstützenden Rollenträger bereit sind, die Darstellungen der Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft mitzutragen“ (Keupp et al., S. 213). Es muss deshalb über die gegenseitige Bedeutung von Ereignissen mit anderen verhandelt werden (Keupp et al., S. 213). Letzteres geschieht indem „ich sie [die Identität] durch den teils offen, teils verinnerlichten Dialog mit anderen aushandle“ (Taylor, 1991/1995, S. 57). Dabei kann der grösste Teil dieser Verhandlungen antizipatorisch und vor einem imaginären Publikum stattfinden (Kraus, S. 180).

5.2.4 Produkte der Identitätsarbeit

Wie bei der retrospektiven Identitätsarbeit aufgezeigt, werden die unter den Identitätsperspektiven gebündelten und sortierten Erfahrungen zu verschiedenen Identitätskonstrukten verdichtet. Keupp et al. schreiben von vier Identitätskonstruktionen, welche sich neben den situationalen Selbstthematisierungen aus der Identitätsarbeit ergeben (S. 217). Dies sind die lebensbereichs- bzw. lebensphasisch spezifischen Teilidentitäten, das Identitätsgefühl und die biographischen Kernnarrationen. Aus diesen drei Identitäts-

⁴⁹ Kraus bezeichnet Selbstnarration nach Gergen & Gergen (1984) als „die Art und Weise, in der das Individuum selbstrelevante Ereignisse auf der Zeitachse aufeinander bezieht“ (S. 171).

konstrukten ergibt sich das vierte Konstrukt, jenes der Handlungsfähigkeit. Auf diese Identitätskonstruktionen wird nun vertieft eingegangen.

5.2.4.1 Teilidentitäten

Die Identitätsdiskussion in der Postmoderne hat sich von der Vorstellung einer Identität als innerem Kern des Menschen verabschiedet und sich damit gleichzeitig davon entfernt, das Subjekt als aus einer einzigen einheitlichen Identität bestehend zu begreifen. Heutzutage bilden sich aufgrund der disparaten lebensweltlichen Erfahrungen Patchwork-Identitäten. Das Ich hat sich in „ein nachgiebiges Ich, eine Collage aus Fragmenten, die sich ständig wandelt, sich immer neuen Erfahrungen öffnet ... (Sennett, 1998/1998, S. 182) gewandelt. Das Subjekt ist damit „nicht aus einer einzigen, sondern aus mehreren, sich manchmal widersprechenden oder ungelösten Identitäten zusammengesetzt“ (Hall, S. 182). Keupp et al. bezeichnen diese als „Teilidentitäten“ (S. 217). Teilidentitäten repräsentieren ein Bild des Subjekts über sich selbst und sind das Ergebnis der Reflexion und der Integration situationaler Selbsterfahrungen (Keupp et al., S. 217). Teilidentitäten sind nicht fix, sondern können sich substantiell verändern. Es können neue Teilidentitäten hinzukommen und andere sich auflösen (Keupp et al., S. 225). Oft ist es auch so, dass Teilidentitäten nicht nebeneinander stehen, sondern sich eine Unter- bzw. Überordnung ergibt (Keupp et al., S. 224). Diese Hierarchie ist jedoch flexibel und kann sich im Laufe des Lebens ändern.

5.2.4.2 Identitätsgefühl

Keupp et al. gehen davon aus, „dass Subjekte bestimmte Aspekte situationaler Selbsterfahrungen nicht nur im Rahmen einer Teilidentität verarbeiten, sondern zusätzlich auch in ihrem Kerngehalt im <Identitätsgefühl> abspeichern“ (S. 225). So werden die gesamten biographischen Erfahrungen und Bewertungen der eigenen Person auf der Grundlage einer zunehmenden Generalisierung der Teilidentitäten sowie der Selbstthematizierungen zu einem Identitätsgefühl verdichtet (Keupp et al., S. 225). Dieser Verdichtungsprozess verläuft entlang zentraler Identitätsziele, wie beispielsweise dem Identitätsziel der Anerkennung.

Das Identitätsgefühl setzt sich aus dem Selbstgefühl und dem Kohärenzgefühl zusammen. Das Selbstgefühl ergibt sich aus verdichteten Bewertungen über die Qualität und die Art der Beziehung des Subjekts zu sich selbst. Aus diesen verdichteten Bewertungen entsteht das Gefühl wie gut, wie stimmig und nützlich sich das Subjekt allgemein fühlt (Keupp et al., S. 226). Je besser es dem Subjekt gelingt, seine individuellen Identitätsbedürfnisse zu befriedigen, umso positiver ist der Bezug, den es zu sich selbst entwickelt.

Das Kohärenzgefühl enthält Bewertungen darüber, wie das Subjekt die Anforderungen des Alltags bewältigt. Dies beinhaltet zum einen, wie es dem Subjekt gelingt, Entwürfe zu Projekten zu machen. Zum anderen entwickelt das Subjekt „ein Gefühl [dafür], inwieweit es versteht, was mit ihm passiert“ (Keupp et al., S. 227).

5.2.4.3 Biographische Kernnarrationen

Bei den biographischen Kernnarrationen handelt es sich um die Ideologie eines Subjekts von sich selbst (Keupp et al., S.232). Biographische Kernnarrationen bieten Lesarten des eigenen Selbst und es handelt sich „um den Versuch, sich und seinem Leben einen – anderen mitteilbaren – Sinn zu geben“ (Keupp et al., S. 229). Mit Hilfe der biographischen Kernnarrationen erklärt das Subjekt, wie es sich selbst sieht, aber auch wie es gesehen werden möchte und richtet seine Erklärungen deshalb sowohl an sich selbst als auch an andere. Damit sind Kernnarrationen auch der Verständigung mit anderen dienlich. Biographische Kernnarrationen repräsentieren zudem „die persönliche Bedeutung von Identitätsbereichen oder Selbstschemata (ich als Sohn, Mann...)„ (Keupp et al., S. 234). Dabei widerspiegeln sich dominierende Teilidentitäten in der Regel in den biographischen Kernnarrationen (Keupp et al., S. 234). Biographische Kernnarrationen können in einem Spannungsverhältnis zueinander stehen, und dadurch als Spannungsquelle für den Entwurf von neuen Identitätsprojekten wirken.

5.2.4.4 Handlungsfähigkeit

Die drei vorgestellten Konstrukte der Identitätsarbeit – die Teilidentitäten, das Identitätsgefühl und die biographischen Kernnarrationen – bilden die Basis für das Gefühl der Handlungsfähigkeit.

Im Gefühl der Handlungsfähigkeit drückt sich „die Einschätzung einer Person aus, wie souverän sie sich fühlt, die eigenen Lebensbedingungen zu gestalten“ (Keupp et al., S. 242). Dabei geht es zum einen um die individuelle Befähigung des Subjekts, von der Gesellschaft begründete Verhaltenserfordernisse zu erkennen und mit diesen umzugehen. Zum anderen geht es um die Frage, wie gut es dem Subjekt gelingt, seine Ziele im aktuellen und zukünftigen Handeln darzustellen und diese zu realisieren. (Keupp et al., S. 242) Die für die Realisierung der Identitätsziele notwendigen Identitätsentwürfe und Identitätsprojekte sind deshalb zentral für die Funktionalität der Handlungsfähigkeit und das Spielen mit möglichen Identitätsentwürfen wird „zum Grundbestandteil des Gefühls der Handlungsfähigkeit“ (Keupp et al., S. 239). Gleichzeitig können sich daraus aber auch Gefährdungen für die Handlungsfähigkeit ergeben. So kann das Subjekt zu wenig oder gar keine Identitätsentwürfe entwickeln. Eine zu seltene Transformation von Entwürfen in Projekte

stellt eine weitere Gefährdung der Handlungsfähigkeit dar. Eine dritte Gefahrenquelle ergibt sich, wenn Projekte zu oft kurz vor der Realisierung scheitern (Keupp et al., S. 239).

5.2.5 Diskussion

In einem ersten Schritt soll nun diskutiert werden, welche Chancen sich aus dem Verständnis von Identität in der Spätmoderne ergeben. Auf dieser Grundlage wird dann darauf eingegangen, wie Männer sich aus dem Dilemma befreien können, in welches sie aufgrund der vermeintlichen Unvereinbarkeit ihrer männlichen Identität mit Teilzeitarbeit hineingeraten können. Es wird beschrieben, wo man im Prozess der Identitätsbildung ansetzen muss, damit es Männern möglich wird, sich von denjenigen männlichen Rollenbildern zu lösen, welche der Verwirklichung ihres Wunsches nach Teilzeitarbeit entgegen stehen.

5.2.5.1 Auswirkungen des Identitätsverständnis der Spätmoderne

Das Verständnis von Identität in der Spätmoderne ermöglicht „das Ende des Identitätszwanges“ (Adorno, 1966, S. 275). Das Verständnis von Identität als einen subjektiven Konstruktionsprozess verleiht dem Subjekt einen „aktiv-gestaltenden Status“ (Keupp, 2001, S. 47) und es fällt ihm die Rolle zu, Architektin und Baumeister des eigenen Lebensgehäuses zu sein.

Die Möglichkeit der eigenen, fortwährenden Konstruktion von Identität erlaubt damit auch die Überwindung traditioneller Geschlechtsrollen. Zwar werden für Frauen und Männer auf der Suche nach Identität „einerseits schmerzlich die tief eingeschliffenen traditionellen Muster spürbar; andererseits eröffnen sich offene Horizonte der Konstruktion neuer und weniger starrer Identitäten“ (Keupp et al., S. 51). Das Verständnis der Identitätsbildung als alltägliche Identitätsarbeit ermöglicht überdies ein lebenslanges Schaffen an der eigenen Identität, womit es niemals zu spät ist, sich von herkömmlichen Rollenvorstellungen zu lösen und neue Wege zu gehen.

5.2.5.2 Anknüpfungspunkt bei der Identitätsbildung

Damit sich Männer aus dem Dilemma zwischen ihrer männlichen Identität und dem Wunsch nach Teilzeitarbeit befreien können, muss bei den biographischen Kernnarrationen angesetzt werden. In den biographischen Kernnarrationen findet sich die Ideologie des Subjekts von sich selbst. Das Subjekt erklärt damit sich selbst und den anderen, wie es gesehen werden möchte. Die oben beschriebenen männlichen Rollen sind nun genau als solche Selbstideologien in den Identitäten der Männer verankert. Männer denken, ihr Leben voll und ganz dem Beruf und der Karriere widmen zu müssen. Sie verstehen sich immer noch als

Haupternährer und meinen, Macht nicht abgeben zu können. Diese Vorstellungen hindern Männer in der Folge daran, ihrem Wunsch nach Teilzeitarbeit nachzugehen und sie geraten in das aufgezeigte Dilemma.⁵⁰

Um aus dem Dilemma zwischen ihrer männlichen Identität und Teilzeitarbeit hinauszufinden, müssen sich Männer deshalb trauen, auch andere Ideologien ihrer selbst zuzulassen. Nur so wird es gelingen, ein anderes Bild ihrer selbst zu entwerfen, und nur so kann der Wunsch, der in ihrem Innern keimt, auch nach aussen getragen werden.

Es stellt sich nun die Frage, wie denn ein Mann seine Ideologie von sich selbst verändern kann. Um diese Frage zu beantworten, wenden wir uns der retro- und prospektiven Identitätsarbeit zu.

Beim retrospektiv-reflexiven Prozess der Identitätsarbeit stehen die Fragen „Wer bin ich?“ und „Woher komme ich?“ (Keupp et al., S. 192) im Zentrum, von denen die situationalen Selbstthematierungen geleitet werden. Diese stehen am Anfang des retrospektiv-reflexiven Prozesses und bilden damit die Grundlage für die Entstehung der Selbstideologie des Subjekts. Die Selbstthematierungen werden, wie aufgezeigt wurde, unter verschiedenen Identitätsperspektiven gebündelt und schliesslich zu den beschriebenen Identitätskonstrukten, darunter sich auch die biographischen Kernnarrationen befinden, verdichtet.

Wenn die Selbstideologie verändert werden will, müssen somit die Selbstthematierungen anders entwickelt werden. Aus diesem Grund müssen die Fragen „Wer bin ich?“ und „Woher komme ich?“ von Männern bewusst reflektiert werden, wenn sie nicht mehr länger den traditionellen Vorstellungen von Männern und Erwerbsarbeit folgen wollen. Sie müssen sich fragen, wer eigentlich hinter dem Karrieremann steckt oder aufgrund welcher Wertvorstellungen sie eine Familie gegründet haben. Männer müssen sich mit den Fragen und Ungereimtheiten auseinandersetzen, die sich aufgrund der traditionellen männlichen Rollen ergeben.⁵¹ Eine wichtige Rolle spielt dabei auch das soziale Netzwerk, da die Entscheidung, welche identitätsrelevanten Perspektiven für das Selbst zugelassen werden, stets in einem Aushandlungsprozess im sozialen Netzwerk erfolgt.

Wenn durch Reflexion neben die alten Ideologien des Familienernährers oder des Karrieremannes neue Ideologien wie etwa die des Familienmannes treten, führt dies zu einem Spannungsverhältnis zwischen den biographischen Kernnarrationen. Dieses wirkt in der Folge als Spannungsquelle für neue Identitätsprojekte. An dieser Stelle setzt die prospektive Identitätsarbeit ein.

Am Anfang des prospektiv-reflexiven Prozesses stehen die Identitätswürfe. Diese werden auf der Basis von Überlegungen zu den Fragen „Wer will ich sein?“ oder „Wie will ich mich

⁵⁰ Vgl. 2.3 Die Konsequenz

⁵¹ Vgl. dazu 5.1.4 Diskussion

entwickeln?“ gebildet. Dabei ist es wichtig zu wissen, dass Identitätsentwürfe nicht der Realität entsprechen müssen, es können also auch völlig neue Entwürfe des eigenen Selbst entstehen. Wenn sich Männer nun nachhaltig aus dem Dilemma zwischen Teilzeitarbeit und ihrer männlichen Identität befreien wollen, müssen sie auch diesen Fragen bewusst begegnen. Sie müssen sich fragen, ob sie weiterhin den eindimensionalen Weg von Beruf und Karriere gehen wollen und dabei andere Bereiche wie die Familie oder den Freundeskreis vernachlässigen wollen. Männer müssen sich überlegen, was sie einmal ihren Enkelkindern erzählen möchten, wenn diese sie fragen, was ihr Leben wertvoll gemacht habe. Einzelne dieser Identitätsentwürfe werden dann, wie oben aufgezeigt, zu Identitätsprojekten konkretisiert. Grundlegend ist in der Folge, dass die Identitätsprojekte, welche auf neuen, anderen Selbstideologien beruhen, dann auch tatsächlich umgesetzt werden können.

Diese Überlegung führt zum Konstrukt der Handlungsfähigkeit, bei welcher es unter anderem um die Fähigkeit des Subjekts geht, seine Identitätsziele im aktuellen und zukünftigen Handeln darzustellen und zu realisieren. Die Handlungsfähigkeit eines Subjekts muss somit gegeben sein, wenn veränderte Selbstideologien in die Tat umgesetzt werden sollen. Aus diesem Grund scheint es an dieser Stelle sinnvoll, auf einen wichtigen, die Handlungsfähigkeit eines Subjekts gefährdenden Punkt, einzugehen. Dieser kann sich dann einstellen, wenn das Subjekt zu wenige oder gar keine Identitätsentwürfe entwickelt. Um dem entgegen zu wirken, kann auf die sozialen Ressourcen zurückgegriffen werden. Dabei geht es insbesondere darum, das soziale Netzwerk als einen Optionsraum von möglichen Identitätsentwürfen und -projekten zu nutzen. Die Menschen im sozialen Netzwerk können dem Subjekt nämlich unterschiedlichste Identitätsentwürfe und -projekte aufzeigen und ihm gleichzeitig eine Vorstellung von Normalität anbieten. Damit kann mit Hilfe des entsprechenden sozialen Netzwerkes eine Vorstellung von einem Lebensentwurf ausserhalb der traditionellen männlichen Rollen gewonnen werden. Nicht zu vergessen ist dabei auch, dass die sozialen Ressourcen auch als Bewältigungsressourcen dienen können, indem sie Rückhalt und eine emotionale Stütze in Orientierungskrisen bieten (Keupp et al., S. 203). Bezieht man an dieser Stelle zudem die Tatsache mit ein, dass beim retrospektiv-reflexiven Prozess das Subjekt in seinem sozialen Netzwerk aushandeln muss, welche identitätsrelevanten Perspektiven es für sich zulässt, so zeigt sich wie wichtig es ist, dass jemand, der seine Selbstideologie verändern will, sich ein Umfeld von Ähnlichdenkenden schafft. Eine entsprechende Demonstration dieses Aspekts findet sich bei Keupp et al.: „Die traditionellen Rollenverteilungen für Männer und Frauen werden im wesentlichen über solche [sozialen] Netzwerke aufrechterhalten. Nicht nur die Modelle der Herkunftsfamilie, auch die Kommentare der Verwandtschaft, das Naserümpfen von Nachbarn oder Kollegen, wenn der Mann die Treppe putzt oder seine Hemden selber bügelt ... tragen dazu bei“ (S. 187).

Ein weiterer Ansatzpunkt ergibt sich aus der Hierarchie der Teilidentitäten. Wie aufgezeigt wurde, stehen Teilidentitäten oftmals nicht nebeneinander, sondern unter- bzw. übereinander. Die daraus entstehenden dominierenden Teilidentitäten spiegeln sich in der Regel in den biographischen Kernnarrationen wider (Keupp et al., S. 234). Diese Hierarchie ist jedoch flexibel und kann sich im Laufe des Lebens verändern. Dies zeigt, dass bei einer Veränderung der biographischen Kernnarrationen auch andere Teilidentitäten in den Vordergrund gerückt werden müssen. So dürfen nicht mehr diejenigen Teilidentitäten zuoberst in der Rangfolge stehen, welche die traditionellen Männerbilder verkörpern. Vielmehr müssen die bisher unterdrückten Teilidentitäten gefördert werden.

Durch die Veränderung biographischer Kernnarrationen kann sich auch das Selbstgefühl eines Mannes verbessern. Je besser es einem Mann nämlich gelingt, seine individuellen Identitätsbedürfnisse zu befriedigen, umso positiver ist der Bezug, den er zu sich selbst entwickelt. Dadurch kann es einem Arbeitnehmer möglicherweise leichter fallen, eine Arbeitszeitreduktion vor seinen Kollegen zu vertreten.

Durch eine veränderte Selbstideologie können zudem schon lange nur im Verborgenen gehegte Identitätsentwürfe zu Identitätsprojekten konkretisiert werden, was sich positiv auf das Kohärenzgefühl auswirkt.

Schliesslich gilt es noch zu beachten, dass sich der Prozess der Identitätsbildung im Modus der Selbstnarrationen vollzieht. Kraus stellt diesbezüglich fest, dass Selbstnarrationen nicht einfach Ergebnisse kommunikativer Prozesse sind (S. 181): „Indem sie [die Selbstnarrationen] sich auf das gesellschaftlich verfügbare Formenpotential stützen, schreiben sich die darin eingewobenen Machtstrukturen auch ein in die Ausgestaltung individueller Selbstnarrationen“ (Kraus, S. 181). So ist es zwar möglich „alte Geschichten neu- oder umzuerzählen, doch müssen die Freiheitsgrade der Neugestaltung und Weiterentwicklung von Selbstnarrationen erkämpft werden“ (Kraus, S. 182). Sich anderen Subjekten anders, als sie es gewohnt sind, zu erzählen, kann deshalb ein nicht zu unterschätzendes Mass an Kraft und Anstrengung kosten und es zeigt sich auch hier wieder die Wichtigkeit, auf ein gutes soziales Netzwerk zurückgreifen zu können.

Zusammenfassend wird somit festgestellt, dass, wenn bei Männern ein Umdenken bezüglich ihrer Vorstellungen von Männlichkeit und Erwerbsarbeit stattfinden soll, sie ihre Selbstideologien verändern müssen. Nur dann geraten Männer, die teilzeitlich arbeiten wollen, nicht mehr in ein Dilemma mit ihrer männlichen Identität. Insofern nützt es nichts, Männer mit den Vorteilen, die ihnen Teilzeitarbeit bringt, überzeugen zu wollen. Der Gesinnungswandel muss von innen, aus einem neuen Selbstverständnis heraus, kommen und solange die alten Selbstideologien vom Berufs- und Karrieremann oder vom

Familienernährer Bestand haben, werden sich Männer nicht nachhaltig aus dem Dilemma zwischen Teilzeitarbeit und ihrer Identität befreien können.

6. Fazit

Die Realität zeigt, dass obschon der Wunsch der Männer nach vermehrter Teilzeitarbeit besteht, der Anteil teilzeitlich erwerbstätiger Männer im Vergleich zu den Frauen immer noch sehr gering ist. Es muss also einen Grund geben, der Männer davon abhält, ihrem Wunsch nach vermehrter Teilzeitarbeit nachzukommen.

Die Analyse der unterschiedlichen Modelle von Teilzeitarbeit zeigt eine grosse Bandbreite an Möglichkeiten auf. Zwar wird deutlich, dass es „die optimale Form der Teilzeitarbeit“ (noch) nicht gibt. Doch lassen die verschiedenen Varianten von Teilzeitarbeit eine Anpassung an die individuellen Bedürfnisse von Arbeitnehmern und Arbeitgeberinnen zu. Somit kann es nicht am fehlenden Angebot an Teilzeitarbeitsmodellen liegen, das Männer davon abhält, vermehrt teilzeitlich zu arbeiten.

Die Untersuchung der Vor- und Nachteile der Teilzeitarbeit zeigt, dass auf der Arbeitgeberseite die Gewinne aus der Teilzeitarbeit gewichtiger sein dürften als deren Nachteile. Viele der sich für den Arbeitgeber ergebenden Nachteile sind zudem durch diesen mitverursacht, ein höheres Engagement von Arbeitgeberseite könnte sich also lohnen. Bei den Arbeitnehmern bringt Teilzeitarbeit im Wesentlichen eine höhere Lebensqualität mit sich, wenn auch aufgezeigt werden kann, dass sich für den Arbeitnehmer aus der Teilzeitarbeit gleichzeitig gewichtige Nachteile ergeben können. Dies darf jedoch nicht darüber hinwegtäuschen, dass der Wunsch der Männer nach vermehrter Teilzeitarbeit besteht. Zudem gilt es zu beachten, dass teilzeitlich arbeitende Frauen mit denselben Nachteilen konfrontiert sind, und trotzdem gehen viel mehr Frauen als Männer einer Teilzeitbeschäftigung nach.

Wenn es nicht äussere Faktoren sind, die Männer davon abhalten, teilzeitlich zu arbeiten, muss mit dem Blick nach innen, auf das männliche Wesen selbst und damit auf die männliche Identität, nach einer Erklärung gesucht werden. Dabei werden in einem ersten Schritt die männlichen Rollen, die im Zusammenhang mit der Erwerbsarbeit stehen, betrachtet. Diese Untersuchung ergibt drei zentrale männliche Rollenbilder, welche möglicherweise die Zurückhaltung der Männer bei der Teilzeitarbeit erklären können. Dies sind die Rollen des Familienernährers, des Berufs- und Karrieremannes und des Machtmannes. Es zeigt sich in der Folge, dass sich diese Rollen nur schwer mit der Rolle des teilzeitlich arbeitenden Mannes vereinen lassen.

Anhand der Darstellung der Identitätsbildung wurde versucht herauszuarbeiten, wo die traditionellen männlichen Rollen in der Identität verankert sind. Diese Analyse zeigte, dass die beschriebenen Rollenbilder Teil der biographischen Kernnarrationen und damit Teil der Selbstideologie von Männern sind. Männer möchten zwar gerne teilzeitlich arbeiten, jedoch

lässt dies ihre Selbstideologie nicht zu und sie geraten dadurch in ein Dilemma zwischen Teilzeitarbeit und ihrer männlichen Identität. Um sich aus diesem Dilemma befreien zu können, muss ein Mann deshalb seine Selbstideologie verändern. Dies gelingt ihm nur dann, wenn er seine Vorstellungen von sich selbst bewusst reflektiert und die Ergebnisse dieses Reflexionsprozesses umsetzen kann. Die Ideologie von sich selbst zu überdenken und das Umsetzen der Schlüsse daraus, kann jedoch sehr viel Energie abverlangen.

Aus diesem Grund ist es wichtig, dass sich betroffene Männer ein soziales Netzwerk schaffen, in dem dieser Reflexionsprozess mitgetragen und die Ergebnisse daraus unterstützt werden. Durch ein entsprechendes soziales Netzwerk können Männer ihre Selbstideologie in einem geschützten äusseren Rahmen und damit nachhaltiger verändern. Ein Umfeld von Ähnlichdenkenden ist auch für das Aufzeigen von möglichen Lebensentwürfen ausserhalb der traditionellen männlichen Rollen sehr wichtig.

Zum Abschluss dieser Arbeit wünsche ich möglichst vielen Männern – zu ihrem eigenen Wohl und zum Wohle unserer Gesellschaft – den Mut und die Kraft, ihren eigenen Weg abseits von irgendwelchen Rollenvorstellungen, zu verfolgen.

Literaturverzeichnis

- Adorno, T. W. (1966). *Negative Dialektik*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Badinter, E. (1993). *XY. Die Identität des Mannes* (I. Leipold, Übers.). München; Zürich: Piper. (Originalwerk publiziert 1992)
- Baillod, J. (1986). *Arbeitszeit. Humanisierung der Arbeit durch Arbeitszeitgestaltung*. Unterägeri: Wirtschafts- und Handels-Verlag; Stuttgart: Poeschel.
- Baillod, J. (2001). Teilzeitarbeit und Job Sharing in Führungspositionen. In E. Ulich (Hrsg.), *Beschäftigungswirksame Arbeitszeitmodelle* (S. 287-330). Zürich: vdf.
- Baillod, J. (2002). Formen von Teilzeitarbeit. In Baillod, J. (Hrsg.), *Chance Teilzeitarbeit. Argumente und Materialien für Verantwortliche* (S. 9-34). Zürich: vdf.
- Baillod, J., Davatz, F., Luchsinger, Ch., Stamatiadis, M. & Ulich, E. (1997). *Zeitenwende Arbeitszeit. Wie Unternehmen die Arbeitszeit flexibilisieren*. Zürich: vdf.
- Basler, O. & Schulz, H. (1999). *Deutsches Fremdwörterbuch. Band 4*. (2. Aufl.). Berlin; New York: Walter de Gruyter.
- Baumann, Z. (1998). Vom Pilger zum Touristen – Postmoderne Identitätsprojekte. In H. Keupp (Hrsg.), *Der Mensch als soziales Wesen. Sozialpsychologisches Denken im 20. Jahrhundert* (2. Aufl.) (S. 295-300). München; Zürich: Piper.
- Beck-Gernsheim, E. (1989). *Das halbierte Leben. Männerwelt Beruf, Frauenwelt Familie*. Frankfurt am Main: Fischer Taschenbuch.
- Blum, A. (1999). *Integriertes Arbeitszeitmanagement. Ausgewählte personalwirtschaftliche Massnahmen zur Entwicklung und Umsetzung flexibler Arbeitszeitsysteme*. Bern; Stuttgart; Wien: Haupt.
- Blum, A. (2002). Strategische Bedeutung von Teilzeitarbeit. In Baillod, J. (Hrsg.), *Chance Teilzeitarbeit. Argumente und Materialien für Verantwortliche* (S. 35-78). Zürich: vdf.

- Born, J. & Hertach, D. (2003, März). Zufriedene Väter leisten mehr. *KMU. Das Magazin für den Unternehmer*, 03, S. 80-81.
- Breu, M. (1999). *Arbeitszeitflexibilisierung und gesellschaftlicher Wandel. Eine soziologische Analyse der Ursachen und Wirkungen der Arbeitszeitflexibilisierung*. Dissertation, Universität Zürich. Zürich: Studentendruckerei.
- Bründel, H. & Hurrelmann, K. (1999). *Konkurrenz, Karriere, Kollaps. Männerforschung und der Abschied vom Mythos Mann*. Stuttgart; Berlin; Köln: Kohlhammer.
- Bühler, E. (2001). *Frauen- und Gleichstellungsatlas Schweiz*. Zürich: Seismo.
- Bürgisser, M. (1998). *Wie du mir, so ich dir... . Bedingungen und Grenzen egalitärer Rollenteilung in der Familie*. Chur; Zürich: Rüegger.
- Bürgisser, M. (1999). *Wer teilt, gewinnt. Partnerschaftliche Rollenteilung in Familie und Beruf*. Aarau: Sauerländer.
- Bundesamt für Statistik (Hrsg.). (2004). *Die Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE) 2004*. Neuchâtel: Bundesamt für Statistik.
- Connell, R. W. (2000). *Der gemachte Mann. Konstruktion und Krise von Männlichkeiten*. (Ch. Stahl, Übers.) (2. Aufl.). Opladen: Leske & Budrich. (Originalwerk publiziert 1995)
- Döge, P. (2001). *Geschlechterdemokratie als Männlichkeitskritik. Blockaden und Perspektiven einer Neugestaltung des Geschlechtsverhältnisses*. Bielefeld: Kleine.
- Domsch, M. E., Kleiminger, K., Ladwig, D. H. & Strasser, Ch. (1994). *Teilzeitarbeit für Führungskräfte. Eine empirische Analyse am Beispiel des hamburgischen öffentlichen Dienstes*. München; Mering: Rainer Hampp.
- Erdös, S. (2002). Rechtliche Aspekte von Teilzeitarbeit. In Baillod, J. (Hrsg.), *Chance Teilzeitarbeit. Argumente und Materialien für Verantwortliche* (S. 155-176). Zürich: vdf.

- Eyer, B. (2001). Der Erwerb von Schlüsselkompetenzen in der Haus- und Familienarbeit und dessen Bedeutung für den Arbeitsmarkt. In B. Kadishi (Hrsg.), *Schlüsselkompetenzen wirksam erfassen. Personalselektion ohne Diskriminierung* (S. 129-141). Altstätten: Tobler.
- Friedel-Howe, H. (1993). Arbeitszeitflexibilisierung bei Führungskräften. In R. Marr (Hrsg.), *Arbeitszeitmanagement. Grundlagen und Perspektiven der Gestaltung flexibler Arbeitszeitsysteme* (2. Aufl.) (S. 413-424). Berlin: Erich Schmidt.
- Gaugler, E. (1982). Kosten- und Nutzeneffekte der Teilzeitarbeit. In H. Heymann & L. Seiwert (Hrsg.), *Job Sharing. Flexible Arbeitszeit durch Arbeitsplatzteilung* (S. 295-303). Grafenau: expert.
- Gonser, U. & Helbrecht-Jordan, I. (1994). „... Vater sein dagegen sehr!“ Wege zur erweiterten Familienorientierung von Männern. *Materialien zur Väter- und Männerarbeit in der Familien- und Erwachsenenbildung*. Bielefeld: Kleine.
- Grimm, J. & Grimm, W. (1983). *Deutsches Wörterbuch. Neubearbeitung. Band 6*. Leipzig: S. Hirzel.
- Haldimann, U. (Hrsg.) (1996). *Männer zwischen Karriere, Küche und Kinderzimmer*. Zürich: Beobachter.
- Hall, S. (1994). Die Frage der kulturellen Identität. In U. Mehlem (Hrsg.), *Rassismus und kulturelle Identität* (U. Mehlem, Übers.) (S. 180-222). Hamburg: Argument-Verlag.
- Hausser, K. (1997). Identitätsentwicklung – vom Phasenuniversalismus zur Erfahrungsverarbeitung. In H. Keupp & R. Höfer (Hrsg.), *Identitätsarbeit heute. Klassische und aktuelle Perspektiven der Identitätsforschung* (S. 120-134). Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Hollstein, W. (1989). *Nicht Herrscher, aber kräftig. Die Zukunft der Männer* (2. Aufl.). Hamburg: Hoffmann und Campe.
- Hollstein, W. (1999). *Männerdämmerung. Von Tätern, Opfern, Schurken und Helden*. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.

- Hollstein, W. (2001). Lächeln statt hecheln. Wege zur männlichen Entfaltung. Interview. *männer.be*, 01, 4-7.
- Kant. Stelle für die Gleichstellung von Frauen und Männern. (1995). *Fakten und Meinungen zum Thema Männer und Gleichstellung. Einstellungen positiv – Verhalten weitgehend unverändert* (Bulletin Nr. 10). Bern: Kant. Stelle für die Gleichstellung von Frauen und Männern.
- Kasten, H. (2003). *Weiblich – Männlich. Geschlechterrollen durchschauen* (2. Aufl.). München; Basel: Ernst Reinhardt.
- Keupp, H. (1997). Diskussionsarena Identität: Lernprozesse in der Identitätsforschung. In H. Keupp & R. Höfer (Hrsg.), *Identitätsarbeit heute. Klassische und aktuelle Perspektiven der Identitätsforschung* (S. 11-39). Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Keupp, H. (1998). Identitätsarbeit als riskanter Balanceakt zwischen individuellen Bedürfnissen und gesellschaftlichen Anforderungen. Einleitung. In H. Keupp (Hrsg.), *Der Mensch als soziales Wesen. Sozialpsychologisches Denken im 20. Jahrhundert* (S. 273-275). München; Zürich: Piper.
- Keupp, H. (2001). Das Subjekt als Konstrukteur seiner selbst und seiner Welt. In H. Keupp & K. Weber (Hrsg.), *Psychologie. Ein Grundkurs* (S. 35-54). Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.
- Keupp, H., Ahbe, T., Gmür, W., Höfer, R., Mitzscherlich, B., Kraus, W. & Straus, F. (2002). *Identitätskonstruktionen. Das Patchwork der Identitäten in der Spätmoderne* (2. Aufl.). Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.
- Kilchenmann, U. (Hrsg.). (1992). *Flexibel oder flexibilisiert? Chancen und Fallen der Teilzeitarbeit von Frauen*. Zürich: eFeF.
- Kraus, W. (2000). *Das erzählte Selbst. Die narrative Konstruktion von Identität in der Spätmoderne* (2. Aufl.). Herbolzheim: Centaurus.
- Ley, K. (1993a). Teilzeitarbeit. In J. Baillod, T. Holenweger, K. Ley & P. Saxenhofer (Hrsg.), *Handbuch Arbeitszeit. Perspektiven, Probleme, Praxisbeispiele* (2.Aufl.) (S. 97-106). Zürich: vdf.

- Ley, K. (1993b). Job Sharing – eine spezielle Form von Teilzeitarbeit. In J. Baillod, T. Holenweger, K. Ley & P. Saxenhofer (Hrsg.), *Handbuch Arbeitszeit. Perspektiven, Probleme, Praxisbeispiele* (2. Aufl.) (S. 111-116). Zürich: vdf.
- Linnenkohl, K. & Rauschenberg, H.-J. (1996). *Arbeitszeitflexibilisierung. 140 Unternehmen und ihre Modelle* (3. Aufl.). Heidelberg: Verlag Recht und Wirtschaft.
- McKinsey & Company (1994). *Zusammenhänge. Teilen und Gewinnen. Das Potential der flexiblen Arbeitszeitverkürzung*. München: McKinsey.
- McKinsey & Company (1996). *Individuelle Arbeitszeitmodelle. Gemeinsam gestalten. Gemeinsam gewinnen*. Zürich: McKinsey.
- Meyers Lexikonredaktion (Hrsg.). (1996). *Schüler Duden. Psychologie. Ein Sachlexikon für die Schule*. Mannheim; Leipzig; Wien; Zürich: Dudenverlag.
- Morgenthaler, M. (1999, 31. Dezember). Wenn die Familie auch für den Manager ein Kriterium wird. *Stellen Bund*, S. 1.
- Morgenthaler, M. (2000, 6. September). Gefangene im Käfig der Macht. *Der Bund*, S. 23.
- Olschok-Tautenhahn, H. (1990). *Möglichkeiten und Grenzen einer öffentlichen Förderung der Teilzeitarbeit*. Pfaffenweiler: Centaurus.
- Peter, S. & Strohm, O. (2001). Beschäftigungswirksame Arbeitszeitmodelle – Erfahrungen aus dem Gesundheitsbereich. In E. Ulich (Hrsg.), *Beschäftigungswirksame Arbeitszeitmodelle* (S. 129-164). Zürich: vdf.
- Resch, M. (2001). Kürzer arbeiten – anders leben? In E. Ulich (Hrsg.), *Beschäftigungswirksame Arbeitszeitmodelle* (S. 23-40). Zürich: vdf.
- Schär Moser, M. (2002). Teilzeitarbeit für Männer. In J. Baillod (Hrsg.), *Chance Teilzeitarbeit. Argumente und Materialien für Verantwortliche* (S. 133-154). Zürich: vdf.

- Schirra-Weirich, L. (1995). *Karriere versus Familie? Ein Beitrag zur Diskussion um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie am Beispiel individueller Deutungsmuster*. Alsbach: LTV.
- Sennett, R. (1998). *Der flexible Mensch. Die Kultur des neuen Kapitalismus* (M. Richter, Übers.). Berlin: Berlin. (Originalwerk publiziert 1998)
- Straumann, L.D., Hirt, M. & Müller, W.R. (1996). *Teilzeitarbeit in der Führung. Perspektiven für Frauen und Männer in qualifizierten Berufen*. Zürich: vdf.
- Strub, S. (2003). *Teilzeitarbeit in der Schweiz. Eine Untersuchung mit Fokus auf der Geschlechterverteilung und der familiären Situation der Erwerbstätigen*. Bern: Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann.
- Taylor, Ch. (1995). *Das Unbehagen an der Moderne* (J. Schulte, Übers.) (2. Aufl.). Frankfurt am Main: Suhrkamp. (Originalwerk publiziert 1991).
- Thom, N. & Schüpbach-Brönnimann, C. (2003). *Motivierte und produktive Mitarbeitende dank flexiblen Arbeitszeiten. Wie Unternehmen von der Work-Life-Balance profitieren*. In Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (Hrsg.), *Work-Life-Balance. Familie und Beruf im Einklang* (S. 16-21). Bern: Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann.
- Von Rosenstiel, L. (1982). *Job Sharing – In psychologischer Perspektive*. In H. Heymann & L. Seiwert (Hrsg.), *Job Sharing. Flexible Arbeitszeit durch Arbeitsplatzteilung* (S. 282-294). Stuttgart: expert.

Internetquellen-Verzeichnis

Arn, Ch. & Violi, E. (2001): *Berufliche Karriere – Lebensqualität – Familie: Problemwahrnehmung aus Männersicht*. [Online].

<http://www.ethikprojekte.ch/iamug/texte/texte.htm> (22.11.2003)

Das Projekt SCHATZ. [Online]. <http://www.teilzeitprojekt-bern.ch/frameset.htm> (21.11.2003)

Dilemma. [Online]. <http://www.hyperdictionary.com/dictionary/dilemma> (17.11. 2003)

Herausgeber: Eidg. Volkswirtschaftsdepartement EVD

Kontakt: Martina Megert
Muristrasse 52
3006 Bern
martina.megert@gmx.ch

Titelseite: Werbeagentur Casalini AG

Bilder: zefa visual media GmbH

Copyright: Martina Megert, Bern

Januar 2006