

Kim Oelgart

Flexible, internationale Arbeitszeitmodelle für Führungskräfte als Antwort auf die Anforderungen der modernen Arbeitswelt

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek:

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek: Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de/> abrufbar.

Dieses Werk sowie alle darin enthaltenen einzelnen Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsschutz zugelassen ist, bedarf der vorherigen Zustimmung des Verlags. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Bearbeitungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen, Auswertungen durch Datenbanken und für die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronische Systeme. Alle Rechte, auch die des auszugsweisen Nachdrucks, der fotomechanischen Wiedergabe (einschließlich Mikrokopie) sowie der Auswertung durch Datenbanken oder ähnliche Einrichtungen, vorbehalten.

Copyright © 2011 Diplom.de
ISBN: 9783842821934

Flexible, internationale Arbeitszeitmodelle für Führungskräfte als Antwort auf die Anforderungen der modernen Arbeitswelt

Kim Oelgart

Flexible, internationale Arbeitszeitmodelle für Führungskräfte als Antwort auf die Anforderungen der modernen Arbeitswelt

Kim Oelgart

Flexible, internationale Arbeitszeitmodelle für Führungskräfte als Antwort auf die Anforderungen der modernen Arbeitswelt

ISBN: 978-3-8428-2193-4

Herstellung: Diplomica® Verlag GmbH, Hamburg, 2011

Zugl. BiTS Business and Information Technology School, Iserlohn, Deutschland,
Bachelorarbeit, 2011

Dieses Werk ist urheberrechtlich geschützt. Die dadurch begründeten Rechte, insbesondere die der Übersetzung, des Nachdrucks, des Vortrags, der Entnahme von Abbildungen und Tabellen, der Funksendung, der Mikroverfilmung oder der Vervielfältigung auf anderen Wegen und der Speicherung in Datenverarbeitungsanlagen, bleiben, auch bei nur auszugsweiser Verwertung, vorbehalten. Eine Vervielfältigung dieses Werkes oder von Teilen dieses Werkes ist auch im Einzelfall nur in den Grenzen der gesetzlichen Bestimmungen des Urheberrechtsgesetzes der Bundesrepublik Deutschland in der jeweils geltenden Fassung zulässig. Sie ist grundsätzlich vergütungspflichtig. Zuwiderhandlungen unterliegen den Strafbestimmungen des Urheberrechtes.

Die Wiedergabe von Gebrauchsnamen, Handelsnamen, Warenbezeichnungen usw. in diesem Werk berechtigt auch ohne besondere Kennzeichnung nicht zu der Annahme, dass solche Namen im Sinne der Warenzeichen- und Markenschutz-Gesetzgebung als frei zu betrachten wären und daher von jedermann benutzt werden dürften.

Die Informationen in diesem Werk wurden mit Sorgfalt erarbeitet. Dennoch können Fehler nicht vollständig ausgeschlossen werden und der Verlag, die Autoren oder Übersetzer übernehmen keine juristische Verantwortung oder irgendeine Haftung für evtl. verbliebene fehlerhafte Angaben und deren Folgen.

© Diplomica Verlag GmbH

<http://www.diplomica.de>, Hamburg 2011

Abstract

Unternehmen sind heutzutage darauf angewiesen ihre qualifizierten Fachkräfte dauerhaft zu binden. Um den Anforderungen der modernen Arbeitswelt gerecht zu werden, sollten Gesellschaft, Unternehmen und die Politik ihre öffentliche Meinung und gängige Arbeitspraktiken bezüglich flexibler Arbeitszeitmodelle in Deutschland überdenken. Im Rahmen dieser Arbeit wird geprüft, ob flexible Arbeitszeitmodelle speziell für Führungskräfte eine Lösung für die gestiegenen Anforderungen bieten. Diese These wird durch internationale Beispiele gestützt und kritisch reflektiert. Als Ergebnis wird herausgearbeitet, dass Teilzeitmodelle und Arbeitszeitflexibilisierungen nicht allein die Lösung aller Probleme darstellen, aber einen sinnvollen und zugleich ökonomischen Ansatz bieten, um den gestiegenen Ansprüchen gerecht zu werden. Die herausgearbeiteten Erkenntnisse sollen Personalverantwortliche, Führungskräfte und Geschäftsführer bei der strategischen Personal- und Unternehmensplanung unterstützen, um den Bedarf und die Unternehmensstrategien mit den Präferenzen ihrer Beschäftigten zu synchronisieren.

Inhaltsverzeichnis

1.	Einleitung.....	1
2.	Die moderne Arbeitswelt des 21. Jahrhunderts.....	3
	2.1 Veränderung der Umwelt.....	3
	2.2 Wertewandel.....	6
	2.3 Arbeitsbedingte Psychopathologien	13
3.	Gesetzliche Rahmenbedingungen	15
	3.1 Rechtliche Rahmenbedingungen in Deutschland.....	15
	3.2 Rechtliche Bedingungen in Schweden	18
4.	Zeitgemäße Arbeitszeitmodelle im Bereich der Führung	21
	4.1 Klassifikation der Arbeitszeitmodelle	22
	4.1.1 Amorphe Arbeitszeitmodelle.....	23
	4.1.2 Teilzeitmodelle.....	27
	4.1.3 Jobsharing	29
	4.1.4 Individuelle Arbeitszeiten.....	31
	4.2 Vorbildhafte Beispiele für Arbeitszeitmodelle im Ländervergleich	33
	4.2.1 Schweden	33
	4.2.2 Niederlande	36
	4.2.3 Finnland	38
	4.3 Best Practice anhand von Unternehmensbeispielen.....	41
5.	Modifikationsmöglichkeiten für Deutschland	44
6.	Beweggründe und Bewertung der wirtschaftlichen Kosten-Nutzen- Funktion von flexiblen Arbeitszeitmodellen	48
	6.1 Vorteile der modernen Arbeitszeitmodelle.....	49
	6.2 Nachteile der modernen Arbeitszeitmodelle	54
7.	Implikationen für Wissenschaft und Praxis.....	59
8.	Abbildungsverzeichnis.....	60