
Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	1
1.1	Hintergrund und Relevanz des Forschungsgegenstands	2
1.2	Erkenntnisinteresse und Forschungsfragen	7
1.3	Bestimmung des Forschungsgegenstands und Begriffsdefinition	10
1.4	Aufbau der Arbeit	14
2	Theoretischer Hintergrund	15
2.1	Grundlegendes zum interdisziplinären Forschungsansatz	15
2.2	Organisationssoziologischer Ansatz	16
2.2.1	Erklärungsansätze aus der neoinstitutionalistischen Organisationstheorie	17
2.2.2	Formelle und informelle Organisationsstruktur	21
3	Teil I: Vereinbarkeit von Beruf und privater Sorgearbeit aus Unternehmensperspektive	25
3.1	Grundlegendes	26
3.1.1	Zunehmende Bedeutung der Vereinbarkeit von Beruf und privater Sorgearbeit	26
3.1.2	Wesentliche Merkmale der wissenschaftlichen, gesellschaftlichen und politischen Debatte um Vereinbarkeit	28
3.1.3	Quantitative Bedeutung des Vereinbarkeitsthemas	30
3.1.4	Potenzziale einer gelingenden Vereinbarkeit für Betroffene	32

3.2	Anreize und Motive zum betrieblichen Engagement für eine verbesserte Vereinbarkeit in Unternehmen	33
3.2.1	Betriebswirtschaftliche Anreize	34
3.2.2	Soziale und gesellschaftliche Motive	42
3.2.3	Weitere Anreize und Motive	44
3.3	Quantitatives Ausmaß des betrieblichen Engagements von Unternehmen in Deutschland	48
3.4	Betriebliche Maßnahmen für eine verbesserte Vereinbarkeit in Unternehmen	49
3.4.1	Maßnahmen für die Vereinbarkeit von Beruf und privater Sorgearbeit	51
3.4.2	Maßnahmen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie	52
3.4.3	Maßnahmen für die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege	54
3.4.4	Die Bedeutung der Unternehmenskultur, Rolle der Führungskräfte und Notwendigkeit gelingender Kommunikation	56
3.5	Widerstände beim betrieblichen Engagement von Unternehmen	61
3.6	Betriebliches Engagement und Organisationsstruktur in Unternehmen	65
3.6.1	Formelle und informelle Organisationsstruktur	65
3.6.2	Rollen und Verantwortlichkeiten beim Vereinbarkeitsthema	68
3.7	Die Bedeutung von gesetzlichen Regelungen beim betrieblichen Engagement von Unternehmen	70
3.7.1	Gesetzliche Regelungen für (berufstätige) Eltern	71
3.7.2	Gesetzliche Regelungen für (berufstätige) informell Pflegende	76
3.8	Branchenfaktoren beim betrieblichen Engagement von Unternehmen	85
3.8.1	Förderliche Branchenfaktoren	86
3.8.2	Hinderliche Branchenfaktoren	87
3.9	Vergleich der Vereinbarkeitsaspekte aus Unternehmensperspektive	89
3.10	Vereinbarkeit im Kontext der Digitalisierung und Flexibilisierung der Arbeitswelt	96

3.11	Vereinbarkeit im Kontext der Coronavirus-Pandemie	102
3.12	Zwischenfazit: Unternehmensperspektive auf die Vereinbarkeit von Beruf und privater Sorgearbeit	105
3.13	Einordnung der Erkenntnisse in den theoretischen Hintergrund	110
3.13.1	Erklärungsansätze aus der neoinstitutionalistischen Organisationstheorie	110
3.13.2	Formelle und informelle Organisationsstruktur	113
4	Teil II: Kleine und Kleinstunternehmen (KKU)	117
4.1	Grundlegendes	117
4.2	Quantitative Kriterien von KKU	119
4.3	Qualitative Kriterien: Charakteristika von KKU	120
4.3.1	Bedeutung der Geschäftsführung	121
4.3.2	Hierarchie und weitere Organisationsstrukturen	123
4.3.3	Personal und Personalmanagement	124
4.3.4	Unternehmenskultur und Kommunikation	125
4.3.5	Finanzielle Rahmenbedingungen	126
4.3.6	(Marktliche) Orientierung in der Region	127
4.4	Zwischenfazit: Kleine und Kleinstunternehmen	128
4.5	Einordnung der Erkenntnisse in den theoretischen Hintergrund	129
4.5.1	Erklärungsansätze aus der neoinstitutionalistischen Organisationstheorie	130
4.5.2	Formelle und informelle Organisationsstruktur	131
5	Teil III: Vereinbarkeit von Beruf und privater Sorgearbeit in kleinen und Kleinstunternehmen (KKU)	133
5.1	Charakteristika von KKU im Kontext des Vereinbarkeitsthemas	135
5.2	Anreize und Motive zum betrieblichen Engagement für eine verbesserte Vereinbarkeit in KKU	136
5.3	Quantitatives Ausmaß des betrieblichen Engagements von KKU in Deutschland	140
5.4	Betriebliche Maßnahmen für eine verbesserte Vereinbarkeit in KKU	144
5.5	Widerstände beim betrieblichen Engagement von KKU	148
5.6	Betriebliches Engagement und Organisationsstruktur in KKU	150

5.7	Die Bedeutung von gesetzlichen Regelungen beim betrieblichen Engagement von KKU	153
5.8	Branchenfaktoren beim betrieblichen Engagement von KKU	159
5.9	Vergleich der Vereinbarkeitsaspekte aus der Perspektive von KKU	159
5.10	Vereinbarkeit im Kontext der Digitalisierung und Flexibilisierung in KKU	160
5.11	Vereinbarkeit im Kontext der Coronavirus-Pandemie in KKU	161
5.12	Zwischenfazit: Vereinbarkeit von Beruf und privater Sorgearbeit in KKU	163
5.13	Einordnung der Erkenntnisse in den theoretischen Hintergrund	168
5.13.1	Erklärungsansätze aus der neoinstitutionalistischen Organisationstheorie	169
5.13.2	Formelle und informelle Organisationsstruktur	171
6	Forschungsdesign der eigenen empirischen Studie	175
6.1	Empirische Forschungsfragen	175
6.2	Begründung des Forschungsansatzes	179
6.3	Begründung der Erhebungsmethode	182
6.4	Begründung der Auswertungsmethode	183
7	Methodisches Vorgehen	187
7.1	Vorgehen im Rahmen der Literaturanalyse	187
7.2	Empirische Studie	189
7.2.1	Datenerhebung	189
7.2.2	Datenaufbereitung	201
7.2.3	Datenauswertung	202
8	Empirische Befunde	223
8.1	1. Oberkategorie: Charakteristika von KKU	223
8.1.1	Bedeutung der Geschäftsführung	224
8.1.2	Hierarchie und weitere Organisationsstrukturen	225
8.1.3	Personal und Personalmanagement	227
8.1.4	Unternehmenskultur	228
8.1.5	Kommunikation	230
8.1.6	Finanzielle und ressourcenseitige Restriktionen	231

8.1.7	Vergleich von K KU mit anderen Unternehmensgrößenklassen	232
8.1.8	Zusammenfassung der Kategorie als explorative Hypothesen	233
8.2	2. Oberkategorie: Prozess der befragten K KU zum vereinbarkeitsorientierten Arbeitgeber	234
8.2.1	Zusammenfassung der Kategorie als explorative Hypothesen	237
8.3	3. Oberkategorie: Anreize und Motive zum betrieblichen Engagement für eine verbesserte Vereinbarkeit in K KU	237
8.3.1	Betriebswirtschaftliche Anreize	239
8.3.2	Soziale, gesellschaftliche und weitere Motive	241
8.3.3	Zusammenfassung der Kategorie als explorative Hypothesen	243
8.4	4. Oberkategorie: Umsetzung des betrieblichen Engagements in K KU	243
8.4.1	Grundprinzipien des betrieblichen Engagements	244
8.4.2	Formalisierte betriebliche Maßnahmen für eine verbesserte Vereinbarkeit	245
8.4.3	Unterschiedliche Inanspruchnahme von Maßnahmen	248
8.4.4	Betriebliches Engagement der befragten K KU im Vergleich zur Konkurrenz	248
8.4.5	Zusammenfassung der Kategorie als explorative Hypothesen	249
8.5	5. Oberkategorie: Widerstände beim betrieblichen Engagement von K KU	250
8.5.1	Zusammenfassung der Kategorie als explorative Hypothesen	252
8.6	6. Oberkategorie: Verortung des betrieblichen Engagements in K KU	252
8.6.1	Zusammenfassung der Kategorie als explorative Hypothesen	254
8.7	7. Oberkategorie: Verantwortlichkeiten und Rollen beim Vereinbarkeitsthema in K KU	255
8.7.1	Zusammenfassung der Kategorie als explorative Hypothesen	257

8.8	8. Oberkategorie: Die Bedeutung gesetzlicher Regelungen beim betrieblichen Engagement von KKU	257
8.8.1	Zusammenfassung der Kategorie als explorative Hypothese	259
8.9	9. Oberkategorie: Branchenfaktoren beim betrieblichen Engagement von KKU	259
8.9.1	Hinderliche Branchenfaktoren	260
8.9.2	Förderliche Branchenfaktoren	261
8.9.3	Zusammenfassung der Kategorie als explorative Hypothesen	262
8.10	10. Oberkategorie: Vergleich der Vereinbarkeitsaspekte aus der Perspektive von KKU	263
8.10.1	Unterschiede zwischen den Vereinbarkeitsaspekten	263
8.10.2	Gemeinsamkeiten zwischen den Vereinbarkeitsaspekten	265
8.10.3	Zusammenfassung der Kategorie als explorative Hypothesen	266
8.11	11. Oberkategorie: Wirkungen des betrieblichen Engagements von KKU	267
8.11.1	Arbeitszufriedenheit und Produktivität	268
8.11.2	Image und Außenwirkung auf (potenzielle) Mitarbeitende	269
8.11.3	Image und Außenwirkung auf Kund*innen	269
8.11.4	Recruiting	270
8.11.5	Mitarbeitendenbindung	271
8.11.6	Betriebliche Folgekosten	271
8.11.7	Zusammenfassung der Kategorie als explorative Hypothesen	272
8.12	12. Oberkategorie: Vereinbarkeit im Kontext der Digitalisierung in KKU	272
8.12.1	Zusammenfassung der Kategorie als explorative Hypothese	273
8.13	13. Oberkategorie: Vereinbarkeit und die Auswirkungen der Coronavirus-Pandemie in KKU	273
8.13.1	Erhöhte Akzeptanz für Vereinbarkeitsbedarfe	274
8.13.2	Flexibleres Arbeiten und Auflockerung von Präsenzpflchten	275

8.13.3	Coronavirus-Pandemie als Treiber für die Digitalisierung in K KU	276
8.13.4	Zusammenfassung der Kategorie als explorative Hypothesen	276
9	Einordnung der empirischen Befunde in die Erkenntnisse der Literaturanalyse	279
9.1	Charakteristika von K KU	279
9.2	Anreize und Motive zum betrieblichen Engagement für eine verbesserte Vereinbarkeit in K KU	285
9.3	Umsetzung des betrieblichen Engagements in K KU	288
9.4	Widerstände beim betrieblichen Engagement von K KU	291
9.5	Betriebliches Engagement und Organisationsstruktur in K KU	292
9.6	Die Bedeutung gesetzlicher Regelungen beim betrieblichen Engagement von K KU	294
9.7	Branchenfaktoren beim betrieblichen Engagement von K KU	295
9.8	Vergleich der Vereinbarkeitsaspekte aus der Perspektive von K KU	297
9.9	Wirkungen des betrieblichen Engagements von K KU	299
9.10	Vereinbarkeit im Kontext der Digitalisierung und Flexibilisierung in K KU	300
9.11	Vereinbarkeit im Kontext der Coronavirus-Pandemie in K KU	301
10	Einordnung der empirischen Befunde in den theoretischen Hintergrund	303
10.1	Erklärungsansätze aus der neoinstitutionalistischen Organisationstheorie	303
10.1.1	Betriebliches Engagement als Reaktion auf die Anforderungen aus technischen Umwelten	304
10.1.2	Betriebliches Engagement als Reaktion auf die Anforderungen aus institutionellen Umwelten	305
10.1.3	Die Rolle von Zertifizierungen und Wettbewerben zur formellen Kennzeichnung bzw. Auszeichnung vereinbarkeitsorientierter Arbeitgeber	308
10.2	Formelle und informelle Organisationsstruktur	311

11	Kritische Würdigung und Limitationen	317
12	Zukünftiger Forschungsbedarf	321
13	Fazit: Vereinbarkeit von Beruf und privater Sorgearbeit in KKV	325
13.1	Die besondere Bedeutung von Zertifizierungen und Wettbewerben zur formellen Kennzeichnung bzw. Auszeichnung vereinbarkeitsorientierter Arbeitgeber	332
13.2	Organisationssoziologische Interpretation des betrieblichen Engagements für eine verbesserte Vereinbarkeit von KKV	334
13.3	Förderliche und hinderliche Charakteristika von KKV in Bezug auf eine gelingende Vereinbarkeit	338
13.4	Betriebliche Handlungsempfehlungen	340
13.5	Politische Handlungsempfehlungen	340
	Literaturverzeichnis	343