

Inhaltsverzeichnis

I	Abkürzungsverzeichnis	v
II	Abbildungs- und Tabellenverzeichnis	vii
1.	Einführung und Überblick	1
1.1	Thematische Einführung	1
1.2	Zielsetzung und Vorgehensweise	4
1.3	Aktualität des Themas	7
1.3.1	Einführung in die Aktualität des Themas	7
1.3.2	Demografische Entwicklung	8
1.3.3	Wandel der Rollenbilder	9
1.3.4	Soziostrukturelle Veränderungen	11
1.3.5	Struktureller Wandel der Arbeitswelt	12
1.3.6	Betriebswirtschaftliche Vorteile von Work-Life-Balance	13
1.3.7	Resümee	16
2.	Work-Life-Balance – Die Problematik einer eindeutigen Begriffsabgrenzung	17
2.1	Die Bedeutung von „Work“ „Life“ und „Balance“ im Kontext der Work-Life-Balance	17
2.2	Definition von Work-Life-Balance	18
2.3	Forschungsbereiche von Work-Life-Balance	20
2.4	Betriebswirtschaftliche Bedeutung von Work-Life-Balance	23
2.5	Gesellschaftliche Relevanz von Work-Life-Balance	24
2.6	Wirkungsweise von Work-Life-Balance Konzepten	26
2.7	Ziele von Work-Life-Balance	28
2.8	Das Vier-Felder-Schema nach Kastner	28
2.9	Work-Life-Balance Prozess nach Rockrohr	30

3.Work-Life-Balance durch familienfreundliche Maßnahmen	31
3.1 Betriebliche Familienpolitik, betriebliches Familienbewusstsein und Familienfreundlichkeit	31
3.2 Familienfreundlichkeit in deutschen Unternehmen	33
3.2.1 Ziele familienbewusster Personalpolitik	33
3.2.2 Handlungsfelder familienfreundlicher Maßnahmen	34
3.2.3 Leitbilder familienfreundlichen Handelns	38
3.3 Instrumente der berufundfamilie gGmbH	39
3.3.1 Das berufundfamilie audit	39
3.3.2 Der berufundfamilie Index	43
3.4 Familienfreundliche Maßnahmen	45
4.Theoretische Einordnung von Work-Life-Balance	46
4.1 Klassische Modelle von Arbeit und Privatleben	46
4.1.1 Segmentationsmodell	47
4.1.2 Spillovermodell	49
4.1.3 Kompensationsmodell	50
4.1.4 Border Theory nach Clark	52
4.2 Kritik an den Theorien	59
5. Mitarbeiterbindung und Arbeitszufriedenheit	61
5.1 Arbeitszufriedenheit	61
5.1.1 Definition der Arbeitszufriedenheit	61
5.1.2 Messung der Arbeitszufriedenheit	63
5.1.3 Determinanten der Arbeitszufriedenheit	64
5.2 Theoretische Einordnung der Arbeitszufriedenheit	65
5.2.1 Zwei-Faktoren-Theorie nach Herzberg, Mausner & Snyderman	65
5.2.2 Job Characteristics Modell nach Hackman und Oldham	67

5.2.3 Prozessmodell der Arbeitszufriedenheit nach Bruggemann	68
5.3 Organisationales Commitment	73
5.3.1 Definition von Commitment	73
5.3.2 Messung von Commitment	75
5.4 Theoretische Einordnung des Commitment nach dem Drei-Komponenten Modell von Meyer und Allen	75
5.5 Zusammenhang von Arbeitszufriedenheit und Commitment	77
6. Empirische Hinweise auf den Zusammenhang von familienfreundlichen Maßnahmen, Arbeitszufriedenheit und Commitment	82
6.1 Empirische Befunde familienbewusster Personalpolitik	82
6.2 Wie familienfreundlich ist die deutsche Wirtschaft?	85
6.3 Familienfreundlichkeit im Mittelstand	87
6.4 Betriebswirtschaftliche Effekte familienfreundlicher Maßnahmen	89
6.5 Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2006	92
6.6 Betriebswirtschaftliche Ziele und Effekte einer familienbewussten Personalpolitik	93
6.7 Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2010	97
6.8 Resümee der empirischen Befunde	98
7. Work-Life-Balance als Zukunftsaufgabe	99
7.1 Reduktion von Work-Life-Balance auf Work	100
7.2 Integration von Work und Life	105
7.3 Resümee	108
8. Fazit	109
Literaturverzeichnis	116
Glossar	127