

Bielefelder Schriften zur wirtschaftswissenschaftlichen Praxis

herausgegeben vom  
Dekan des Fachbereichs Wirtschaft  
der Fachhochschule Bielefeld  
Prof. Dr. Axel Benning

Band 3

**Stefanie Toman**

**Work-Life-Balance  
als ein Aspekt der Mitarbeitermotivation**

Familienfreundliche Maßnahmen im Betrieb  
unter Berücksichtigung rechtlicher Rahmenbedingungen

Shaker Verlag  
Aachen 2006

**Bibliografische Information der Deutschen Bibliothek**

Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.ddb.de> abrufbar.

Copyright Shaker Verlag 2006

Alle Rechte, auch das des auszugsweisen Nachdruckes, der auszugsweisen oder vollständigen Wiedergabe, der Speicherung in Datenverarbeitungsanlagen und der Übersetzung, vorbehalten.

Printed in Germany.

ISBN-10: 3-8322-5066-2

ISBN-13: 978-3-8322-5066-9

ISSN 1860-3874

Shaker Verlag GmbH • Postfach 101818 • 52018 Aachen

Telefon: 02407 / 95 96 - 0 • Telefax: 02407 / 95 96 - 9

Internet: [www.shaker.de](http://www.shaker.de) • eMail: [info@shaker.de](mailto:info@shaker.de)

## **Work-Life-Balance als ein Aspekt der Mitarbeitermotivation**

Familienfreundliche Maßnahmen im Betrieb  
unter Berücksichtigung rechtlicher Rahmenbedingungen

---

### *Inhaltsangabe*

Die Veröffentlichung *Work-Life-Balance als ein Aspekt der Mitarbeitermotivation* greift ein aktuelles personalwirtschaftliches Thema auf, dem seit einiger Zeit in der betrieblichen Praxis – vor allem in größeren Unternehmen – besondere Aufmerksamkeit geschenkt wird. Unter dem Leitbegriff „Work-Life-Balance“ beschreibt, analysiert und bewertet die Autorin praxisrelevante Konzepte und Modelle zur Vereinbarung von privaten und beruflichen Lebensbereichen. Durch die zunehmende Globalisierung und die Entwicklung von einer Industrie- zu einer Dienstleistungsgesellschaft haben sich die Anforderungen an die Beschäftigten in der Arbeitswelt stark verändert. Flexibilität, Mobilität und ständige Erreichbarkeit gehören zu den Voraussetzungen für Erfolg im Beruf, der zunehmend zum Mittelpunkt des Lebens vieler Arbeitnehmer wird. Daraus resultiert ein Spannungsverhältnis zwischen den Lebensbereichen Beruf einerseits und Familie, Freunde und Freizeit andererseits, das es zu gestalten und darüber hinaus unter ökonomischen Belangen abzumildern gilt. Eine steigende Unzufriedenheit der Mitarbeiter wirkt sich negativ auf ihre Motivation und Produktivität und damit auch auf die Identifikation mit ihrem Unternehmen aus. Ziel dieser Arbeit ist es, ebendiese Zusammenhänge aufzuzeigen und die Möglichkeiten der Work-Life-Balance als Instrument der Mitarbeitermotivation durch eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf darzustellen. Einen besonderen Schwerpunkt bilden hierbei unterschiedliche Arbeitszeitmodelle, die dem Anspruch an betriebliche Flexibilität einerseits und individueller Zeitsouveränität andererseits gleichermaßen gerecht werden.

Nach einführenden Hinweisen zur Problemstellung, Zielsetzung und zum Bearbeitungsgang (*Kapitel 1*) setzt sich die Autorin zunächst allgemein mit den motivationstheoretischen Grundlagen auseinander (*Kapitel 2*). Sie definiert wesentliche Fachtermini (Bedürfnis, Motiv, Anreiz und Motivation), um sich dann den einschlägigen Inhalts- (Bedürfnistheorie von Maslow, Zwei-Faktoren-Theorie von Herzberg) und Prozesstheorien (VIE-Theorie von Vroom, Motivationsmodell von Porter & Lawler, Gleichheits- oder Equity-Theorie von Adams) der Motivationsforschung zuzuwenden und die Ziele der Mitarbeitermotivation herauszustellen. *Kapitel 3* stellt das Work-Life-Balance-Konzept in seinen Grundüberlegungen vor, indem auch hier grundlegende Begriffserklärungen vorgenommen und anschließend Gründe für entsprechende Aktivitäten bzw. Folgen deren Nichteinleitung beleuchtet werden. Den Schwerpunkt der Arbeit bildet *Kapitel 4* mit einer umfassenden Beschreibung gängiger, flexibler Arbeitszeitmodelle und ihren jeweiligen Implikationen für den Ausgleich beruflicher und privater Lebenssituationen. Im Einzelnen werden Arbeitszeitkonten, gleitende Arbeitszeit, Teilzeitbeschäftigung, Vertrauensarbeitszeit, Sabbatical und Telearbeit erläutert, wobei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein besonderes Augenmerk geschenkt wird. Ferner geht die Autorin in diesem Kontext auf Servicemaßnahmen für Familien, Personalentwicklung sowie flankierende Maßnahmen ein. Die Darstellung der ausgewählten Maßnahmen erfolgt stets unter Berücksichtigung rechtlicher Rahmenbedingungen. Die Arbeit endet mit einer Zusammenfassung der wesentlichen Erkenntnisse sowie einem kurzen Ausblick (*Kapitel 5*).