

## **Inhalt**

<b>1 Familienorientierte Personalpolitik im Organisationswandel</b>	<b>1</b>
1.1 Zur Anlage der Studie	2
1.2 Handlungsbedarf und Lösungsansätze	3
<b>2 Familienpolitik und familienorientierte Personalpolitik: Instrumente im Überblick</b>	<b>7</b>
2.1 Familienpolitik	7
2.2 Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der Arbeitswelt	11
<b>3 Der Handlungskorridor familienorientierter Personalpolitik</b>	<b>14</b>
3.1 Innerbetriebliche Handlungskonstellationen	15
3.2 Organisatorische Mikropolitiken	18
3.3 Externe Rahmenbedingungen	22
<b>4 Ergebnisse aus drei Fallstudien</b>	<b>24</b>
4.1 Einzelhandel (Unternehmen A)	25
4.1.1 Strukturwandel im Einzelhandel	25
4.1.2 Organisationaler Strukturwandel	27
4.1.3 Eine neue Unternehmenskultur	30
4.1.4 Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung	35
4.2 Versicherungswirtschaft (Unternehmen B)	48
4.2.1 Branchenbezogene Entwicklungen: Neue Rahmenbedingungen für die Personalpolitik?	48
4.2.2 Familienorientierte Personalpolitik im Unternehmen	52
4.2.3 Telearbeit als Lösungsansatz familienorientierter Personalpolitik?	56
4.3 Kreditgewerbe (Unternehmen C)	64
4.3.1 Die Neuordnung der Finanzbranche	64
4.3.2 Personalpolitik, Chancengleichheit, Beruf und Familie	68
4.3.3 Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung	71

4.4	Zur besonderen Rolle der Führungskräfte	79
4.4.1	Manager als betriebliche Akteure und lebensweltlich verankerte Subjekte	80
4.4.2	Führungskräfte zwischen Beruf und Familie	84
<b>5</b>	<b>Zwischen Effizienzorientierung und symbolischer Politik</b>	91
5.1	Spannungsfelder im Handlungskorridor	91
5.2	Komplementäre Rationalitäten als Lösungsansatz	96
<b>6</b>	<b>Fazit: Organisationswandel als Kontext familienorientierter Personalpolitik</b>	104
<b>7</b>	<b>Literatur</b>	111
<b>8</b>	<b>Anhang</b>	118
8.1	Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie	118
8.2	Abbildungen (Unternehmen A)	125
8.3	Abbildungen (Unternehmen C)	128