



Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben im Wandel der Arbeitswelt

Seit einigen Jahren besitzt die Thematik Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben, insbesondere die Wechselwirkung zwischen Arbeit und Familie, unter der Bezeichnung *Work-Family-Conflict* hohe öffentliche sowie wissenschaftliche Aufmerksamkeit. Diese Tatsache fußt auf den aktuellen gesellschaftlichen, demographischen und strukturellen Veränderungen, die sowohl einen Einfluss auf die Arbeitswelt als auch auf das Privatleben haben können [27, 34]. Zu diesen Veränderungen zählt u. a., dass sich Arbeits- und Privatleben immer stärker annähern, sich sogar teilweise aufgrund der technischen Entwicklung, der Globalisierung und Veränderungen in der Arbeitswelt (z. B. Flexibilität in der Arbeitszeitgestaltung) überschneiden [46].

Als weitere Entwicklung ist der Anstieg der Frauenerwerbstätigkeit [22, 54] und damit die steigende Anzahl an Doppelverdiener-Haushalten zu nennen, die höheren Arbeitsanforderungen sowie gesellschaftliche Einstellungsänderungen in Bezug auf die Rolle von Frau und Mann [4, 15]. Immer mehr Paare gestalten die Verantwortung für familiäre Verpflichtungen, wie Kindererziehung oder Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen, gemeinsam [6, 32]. Allgemein feststellbar ist zudem, dass der Anteil an Berufstätigen, die parallel zur Arbeitstätigkeit private Verpflichtungen übernehmen, gestiegen ist [42].

Diese Entwicklung fordert Erwerbstätige heraus, Berufs- und Privatleben zu balancieren, um den zahlreichen Anforderungen gerecht werden zu können. Ist dies nicht möglich, können Konflikte

zwischen den unterschiedlichen Lebensbereichen entstehen [2].

In der Vergangenheit ist die Problematik der Vereinbarkeit von Beruf und Familie oftmals auf die Weise gelöst worden, dass Frauen ihre berufliche Tätigkeit zugunsten der Familie verringert oder gänzlich beendet haben [8]. Auch hier zeigen sich aktuell einschneidende Veränderungen. Immer häufiger wünschen Frauen und Männer, dass die Ausübung des Berufs und die Erfüllung von Verpflichtungen im Privatleben (z. B. familienbezogene Aufgaben) zeitlich und organisatorisch miteinander in Einklang gebracht und koordiniert werden können [20, 39].

Der größte Anteil der aktuellen Forschung bezieht sich bislang vorwiegend auf Vereinbarkeitsprobleme zwischen der Erwerbsarbeit und der Familie. Daher wird das Kernkonzept als *Work-Family-Conflict* (WFC) bezeichnet [2]. Die vorliegende Übersicht erweitert diesen Fokus um relevante soziale Aspekte außerhalb der Kernfamilie und betrachtet den sog. *Work-Privacy-Conflict* (WPC). Dieses erweiterte Forschungsfeld um die Problematik „Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben“ ist relativ jung. Obwohl bereits von führenden Forschern [48, 49] auf die Dringlichkeit der Untersuchung dieser Thematik hingewiesen worden ist, gibt es hierzu im deutschsprachigen Raum bislang immer noch wenig Forschung mit dem Fokus auf aktuelle Veränderungen in der Arbeitswelt.

Veränderungsprozesse in der Arbeitswelt

Wie bereits eingangs aufgeworfen, befindet sich die Arbeitswelt in einem Wandel. Veränderungsprozesse beziehen sich dabei u. a. auf die Arbeitszeitgestaltung, das Tätigkeitsspektrum, die Quantität an Arbeitsaufgaben sowie das Anforderungsprofil der Erwerbstätigen [61]. Wissenschaftliche Studien zeigen, dass aus diesen Veränderungsprozessen entsprechende Belastungen und Beanspruchungen im Privat- und Berufsleben der Beschäftigten entstehen können [44, 58]. Diese umfassen, neben physischen Belastungen, die tendenziell ansteigenden psychischen Belastungen, wie z. B. Arbeitsverdichtung und Zeit- und Leistungsdruck [25]. Entsprechende Beanspruchungsfolgen sind ein möglicher Leistungsabfall oder sogar ein krankheitsbedingter Arbeitsausfall des Erwerbstätigen [13]. Studien zeigen in diesem Kontext eindeutige Zusammenhänge zwischen der Problematik der Unvereinbarkeit von verschiedenen Lebensbereichen und physischen sowie psychischen Gesundheits- bzw. Krankheitsfolgen [47]. Als Konsequenz sind darüber hinaus hohe Kosten für Unternehmen zu erwarten (z. B. aufgrund von Arbeitsausfällen; [45]).

Es kann davon ausgegangen werden, dass entsprechende arbeitnehmerfreundliche Arbeitsbedingungen zu einer besseren Vereinbarkeit von Aufgaben und Bedürfnissen im Berufs- und Privatleben führen können. Hierbei ist beispielsweise die Einführung von flexiblen Arbeitszeiten angedacht, die z. B.

eine Betreuungs- und/oder Pflegetätigkeit neben dem Beruf ermöglichen.

» Traditionelle Familienmodelle werden immer mehr infrage gestellt

Zudem werden traditionelle Familienmodelle auf gesellschaftspolitischer Ebene immer mehr infrage gestellt, und es ist eine zunehmende Integration in die familiären Abläufe zu verzeichnen – allerdings nicht nur extrinsisch motiviert aufgrund der Berufstätigkeit der Partnerin, sondern auch intrinsisch motiviert durch den eigenen Wunsch, eine aktive Rolle in der Familie, z. B. der Kindererziehung, einzunehmen [21]. Eine entsprechende Unterstützung der Mitarbeiter durch den Arbeitgeber gewinnt auch für Unternehmen an Bedeutung, da diese zukünftig einem steigenden Wettbewerb um qualifizierte Mitarbeiter unterliegen. Prognosen weisen auf einen Mangel an gut ausgebildeten Fachkräften in Deutschland hin [12, 36]. Neben klassischen Mitarbeiteranreizen, wie z. B. die Gestaltung finanzieller Rahmenbedingungen, werden weitere Maßnahmen wie die Arbeitszeitgestaltung eine große Bedeutung haben, um sich am Bewerbermarkt profilieren und Mitarbeiter binden zu können [9].

Work-Family-Conflict

Theorien und Modelle der aktuellen Forschung

Die in den letzten Jahrzehnten zu verzeichnende Zunahme an entsprechenden Studien, Modellen und Theorien verdeutlicht, wie sehr der Forschungsbereich *Work-Family-Conflict* immer mehr an Bedeutung gewonnen hat.

Im Rahmen der vorliegenden Arbeit sollen exemplarisch relevante theoretische Modelle und Ansätze näher dargestellt werden. Für eine detaillierte Darstellung wird auf die Übersichtsarbeit von Frone (2003) verwiesen [26].

Theorien und Modelle in der WFC-Forschung können allgemein in nicht-kausale, kausale und interaktive Modelle differenziert werden [26]. Die nicht-kausalen Modelle nehmen an, dass trotz

möglicher Wechselwirkungen zwischen den Einzelvariablen kein kausaler Zusammenhang zwischen den Bereichen Beruf und Familie besteht [26]. Als Vertreter der nicht-kausalen Modelle können das Segmentationsmodell und das Kongruenzmodell aufgeführt werden, welche die Grundannahme beinhalten, dass Beruf und Familie zwei voneinander unabhängige Bereiche darstellen, die sich nicht gegenseitig beeinflussen [43].

» In der WFC-Forschung wird zwischen nicht-kausalen, kausalen und interaktiven Modellen differenziert

Empirische Studien haben jedoch eindeutig aufgezeigt, dass Wechselwirkungen zwischen den Bereichen Beruf und Familie bestehen [21]. Aus dieser Erkenntnis ist geschlussfolgert worden, dass die ursprünglichen Modelle die komplexe Variablenvielfalt der Work-Family-Interaktion nicht hinreichend abbilden und kausale Modelle Beachtung finden müssen [30]. Exemplarisch für die kausalen Modelle ist das Kompensationsmodell zu nennen. Dieses stellt einen negativen Zusammenhang zwischen Beruf und Familie dar, d. h. Unzufriedenheit in einem Bereich wird durch aktiv angestrebte Zufriedenheit in einem anderen Bereich kompensiert [21].

Ein starker Einfluss gebührt auch dem Spillover-Modell, welches eine positive Korrelation zwischen Beruf und Familie annimmt. Positive oder negative Änderungen der Einstellungen, Emotionen und/oder Verhalten in einem Bereich führen zu einer entsprechenden Veränderung im jeweils anderen Bereich [26, 43].

Alle genannten Modelle sind jedoch hinsichtlich der limitierten Betrachtungsweise kritisiert worden. Eine starre Trennung in einen beruflichen und einen familiären Bereich ist mit Bezug auf die Komplexität der heutigen Arbeitswelt und gesamtgesellschaftlichen Situation nicht realistisch.

Es wird darauf hingewiesen, dass eine verstärkte Interaktion beruflicher und privater Bereiche und die dadurch

bedingte abnehmende Grenzstärke in den genannten Konzepten nur unzureichende Berücksichtigung finden [26]. Derartig komplexe Mechanismen zwischen den Bereichen Beruf und Familie können nur valide vorhergesagt werden, wenn Modelle die bilateralen und interaktiven Zusammenhänge zwischen den beiden Bereichen insgesamt berücksichtigen [26].

Trotz der Kritik haben die genannten Modelle für die WFC-Forschung wertvolle und grundlegende Ansatzpunkte zur Entwicklung der darauffolgenden integrativen Modelle geleistet. Als Beispiel dieser Ansätze kann das Modell der inkompatiblen Rollenanforderungen vorgestellt werden [31]. Da ein Großteil der WFC-Studien diesen Rollentheorie-Ansatz übernimmt, soll dieser näher dargestellt werden [3, 37, 38, 41, 53].

Ausgangspunkt ist, dass Individuen im Laufe des Lebens verschiedene Rollen in verschiedenen Gruppen (z. B. Unternehmen, Familie etc.) einnehmen [40]. Eine Rolle umfasst dabei eine Reihe von Aktivitäten oder Verhalten, die andere Personen von einem Individuum erwarten [31]. Wenn unterschiedliche Rollenerwartungen von verschiedenen Gruppen auftreten, kann daraus ein möglicher Rollenkonflikt entstehen [40]. Dieses ursprüngliche Konzept des „interrole conflict“ von Kahn et al. wurde später von der Forschergruppe Greenhaus und Beutell aufgenommen und als Modell der inkompatiblen Rollenanforderungen weiterentwickelt. In diesem werden die Rollenanforderungen der Bereiche Beruf und Familie aufgrund unterschiedlicher Anforderungen und Normen/Erwartungen als in gewisser Weise unvereinbar dargestellt [31, 62].

Aufgrund der Annahme, dass Zeitressourcen begrenzt sind, können Konflikte im jeweils anderen Bereich entstehen [31]. Das Modell weist ferner darauf hin, dass diese Konflikte durch u. a. zwei Einflussfaktoren bestimmt sind:

1. Rollensalienz und
2. zu erwartende negative Konsequenzen bei Nichterfüllung der Anforderungen [21].

Einflussfaktoren

Der aktuelle Forschungsstand zeigt, dass sich eine Vielzahl an Studien mit möglichen Einflussfaktoren auf den WFC [15] beschäftigt. Einigkeit besteht in vielen Studien darin, dass dieser sehr stark von Eigenschaften der Organisation und der beruflichen Tätigkeit beeinflusst wird. Beispielfähig genannt sind die wöchentlichen Arbeitsstunden und -zeiten, der Grad der Arbeitsflexibilität, die quantitativen Arbeitsanforderungen, Gestaltung der Arbeitszeiten sowie auch das Vorhandensein von Arbeitsressourcen wie z. B. Unterstützung durch Kollegen und Vorgesetzte sowie ein verständnisvoller Umgang in der Vereinbarkeit verschiedener Lebensbereiche [53].

» Die emotionale Bedeutung der Arbeit und/oder Familie hat Einfluss auf den WFC

Ferner haben Untersuchungen gezeigt, dass die emotionale Bedeutung der Arbeit und/oder Familie (z. B. Involvement) als einflussgebend für WFC gesehen wird [1]. Als zusätzliche Einflussfaktoren wird der wahrgenommene Stress durch die Arbeit oder Familie sowie eine potenzielle Unzufriedenheit mit dem Berufs- und/oder Privatleben aufgeführt. Jedoch ist in diesem Bereich die Kausalitätsrelation unklar, denn umgekehrt kann auch der WFC auf beide Faktoren einflussgebend sein [3, 28, 29].

Auf persönlicher Ebene liegen in Bezug auf Geschlechterunterschiede umfangreiche Studien vor. Die Mehrheit der Studien stellt eine höhere Konfliktwahrnehmung in der Vereinbarkeit der Lebensbereiche bei Frauen als bei Männern fest [19, 27].

Es ist zudem belegt, dass individuelle Charaktereigenschaften und persönliche Einstellungen einen möglichen Einfluss auf den WFC haben können. Darunter fällt, dass ein gutes Zeitmanagement und Organisationstalent eines Erwerbstätigen, verbunden mit einer besseren Koordination der Arbeitsanforderungen, mit einem geringeren WFC korreliert [3, 15, 26]. Hinsichtlich der Charaktereigenschaften zeigt sich, dass Personen mit ei-

ner Tendenz zur positiven Affektivität, Extraversion oder hohem Selbstwertgefühl geringere WFC-Ausprägungen berichten. Neurotizismus und emotionale Instabilität korrelieren dagegen positiv mit dem WFC [5, 26, 29].

In Ergänzung wird an dieser Stelle auch auf die Forschungsergebnisse zu individuellen Bewältigungsressourcen hingewiesen. Hierbei sei insbesondere die Forschungsarbeit von Schaarschmidt und Fischer genannt, die Persönlichkeitsunterschiede in der Auseinandersetzung/Bewältigung mit/von arbeitsbezogenen Belastungen empirisch untersucht haben. Die Forscher belegen, dass z. B. eine hohe Widerstandskraft und Distanzierungsfähigkeit im Beruf einen positiven Einfluss auf die Bewältigung von (arbeitsbedingten) Stressoren haben. Personen, die über stärkere Bewältigungsressourcen verfügen, berichten eine niedrigere Konfliktwahrnehmung [24, 51, 52, 59].

Konsequenzen

Mehrere Studien haben sich mit möglichen Konsequenzen des WFC beschäftigt [15]. Signifikante Zusammenhänge sind zwischen WFC und möglichen gesundheitlichen Auswirkungen (z. B. körperliche Beschwerden und eine schlechtere psychische Gesundheit) veröffentlicht worden [27, 35]. Darunter fallen insbesondere ein vermehrter Substanzmissbrauch und häufigeres Auftreten von Depression, psychosomatische Symptome, wie gastrointestinale Beschwerden, Schlafstörungen oder vermehrte Kopfschmerzen [33, 57, 60]. Weitere Konsequenzen beziehen sich auf ein schlechteres Wohlbefinden, geringere Bewertung der Lebensqualität und -zufriedenheit [23, 50] sowie stärkere Kündigungsabsichten [16, 56]. Kritisch anzumerken ist jedoch, dass viele Untersuchungen ein Querschnittsstudiendesign aufzeigen und hierbei Kausalitäten nicht uneingeschränkt interpretiert werden können [17]. Vereinzelt liegen jedoch auch Längsschnittstudien vor, die vergleichbare Ergebnisse präsentieren [15].

Zbl Arbeitsmed 2017 · 67:179–184
DOI 10.1007/s40664-017-0174-4
© Springer Medizin Verlag GmbH 2017

S. Mache · V. Harth

Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben im Wandel der Arbeitswelt

Zusammenfassung

Die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben kann eine große Herausforderung in der aktuellen Arbeitswelt für Beschäftigte darstellen. Die vorliegende Arbeit fokussiert diese Thematik und gibt zunächst einen Überblick über die theoretischen Grundlagen der Konfliktforschung im Kontext Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Darüber hinaus werden der aktuelle Forschungsstand mit Bezug auf Einflussfaktoren und mögliche gesundheitsrelevante Konsequenzen vorgestellt. Praktische Implikationen und Handlungsmöglichkeiten für Unternehmen werden aufgezeigt.

Schlüsselwörter

Arbeitswelt · Flexibilität · Konflikt · Privatleben · Vereinbarkeit

Compatibility of work and private life in the changing working world

Abstract

Finding a balance between working life and personal life can represent a great challenge for employees in the current working world. The following article focuses on this and gives an overview of the theoretical principles of conflict research in the context of compatibility of work and private life. Furthermore, the current state of research with respect to influencing factors and possible consequences relevant for health is presented. Practical implications and possibilities for actions by employers are demonstrated.

Keywords

Balance · Flexibility · Conflict · Private life · Working conditions

Infobox 1 Gestaltungsmöglichkeiten für eine Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben. (Nach [18])

Gestaltungsmöglichkeiten auf der Verhältnisebene

1. Arbeitszeitgestaltung und Arbeitsorganisation
2. Möglichkeit zur Teilzeitarbeit, Arbeit mit Zeitkonten
3. Schicht- und Dienstplangestaltung
4. Einführung von Telearbeit
5. Betreuungsangebote für Kinder (Unternehmenskindergarten)

Gestaltungsmöglichkeiten auf der Verhaltensebene

1. Gesundheitsprogramme (Bewegungsprogramme, Massage etc.)
2. Entspannungs- und Anti-Stress-Training (Yoga, Autogenes Training)
3. Kursangebot für Zeit- und Selbstmanagement
4. Pflegekurse zur Betreuung von Angehörigen, Mütter- und Väterseminare
5. Führungsseminare

Implikationen für die Praxis

Handlungs- und Gestaltungsempfehlungen

Im Folgenden werden Handlungs- und Gestaltungsempfehlungen auf der Verhältnis- und Verhaltensebene näher dargestellt.

Zunächst ist auf der Verhältnisebene die gezielte Optimierung der Prozesse und der Arbeitsorganisation zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu nennen. Studien haben gezeigt, dass effiziente Organisationen zudem eine höhere Arbeitsqualität und eine Entlastung der Beschäftigten mit sich führen, die unmittelbar auch zu besseren betriebswirtschaftlichen Ergebnissen führen könnten.

» Zentrales Thema für die Vereinbarkeitsproblematik ist die Arbeitszeitgestaltung

Zentrales Thema für die Vereinbarkeitsproblematik ist darüber hinaus die Arbeitszeitgestaltung. Unternehmen können diesbezüglich entsprechend Arbeitszeitmodelle entwickeln. Hier sind zum

einen strukturierte Dienstpläne und flexible Arbeitszeitmodelle (z. B. Teilzeit- und Gleitzeitmodelle) zu nennen. Auf diese Weise soll es Mitarbeitern ermöglicht werden, individuelle Wünsche für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie anzubringen.

Übergeordnete Unternehmensmöglichkeiten bestehen darin, eine bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben als Unternehmensziel zu fokussieren und als Managementaufgabe zu kommunizieren. In Rahmen dessen sollte in internen Veranstaltungen, Seminaren und Betriebsversammlungen für dieses Thema sensibilisiert werden.

Bedeutsam ist ebenso, einen zentralen Ansprechpartner im Unternehmen fest einzusetzen (z. B. Familienbeauftragte), der für die allgemeine Informationsvermittlung und Kommunikation sowie persönliche Beratung (z. B. Mütter- und Väterberatung) zur Verfügung steht. Unternehmensinterne Kommunikationsmedien (z. B. Mitarbeiterzeitung, Intranet) können darüber hinaus zur Informationsvermittlung hilfreich sein, um die Thematik stärker publik zu machen und um Informationen, z. B. Angebote für Beschäftigte weiterzugeben.

Eine zentrale Rolle für eine erfolgreiche Umsetzung einer vereinbarkeitsbewussten Personalpolitik kommt den Führungskräften zu. Entsprechende Interventionen sind nur dann erfolgreich, wenn sie von den Führungskräften aktiv unterstützt und getragen werden. Sie haben einen maßgeblichen Einfluss auf die Gesamtorganisation entsprechender Maßnahmen, Entscheidungen sowie deren Umsetzung. Sie haben ferner die verantwortungsvolle Aufgabe, die Relevanz der Thematik zu kommunizieren und Mitarbeiter zu ermutigen, derartige Angebote wahrzunehmen [10].

Auf der Verhaltensebene wäre die Etablierung von unterstützenden Angeboten, wie z. B. Kurse zu den Themen Entspannung, Bewegung, Stressabbau und Zeitmanagement denkbar.

In diesem Zusammenhang nimmt auch die betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) mit ihren vielfältigen Gesundheitsangeboten eine entscheidende Position für die Erhaltung von Leistungsfähigkeit und Produktivität im

Erwerbsleben ein [55]. Im Rahmen der BGF können Beschäftigte umfangreiche Unterstützung erhalten, um berufliche und private Anforderungen zu bewältigen und ihre Gesundheit, ihr Wohlbefinden und ihre Arbeitsfähigkeit zu erhalten bzw. zu verbessern.

In **Infobox 1** sind abschließend allgemeine Gestaltungs- und Handlungsempfehlungen als Übersicht exemplarisch aufgeführt.

Die dargestellten Erkenntnisse liefern einen Beitrag für allgemeine Gestaltungsempfehlungen im Umgang mit Mitarbeitern und somit die Möglichkeit, mitarbeiterbezogene Arbeitsbedingungen und Führungsaspekte zu optimieren.

Unterstützung in der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben kann idealerweise die Arbeitszufriedenheit und langfristig die gemeinsame Zusammenarbeit verbessern. Daraus kann wiederum eine Erhöhung der Leistungsbereitschaft folgen, die idealerweise zur Ausschöpfung vorhandener Leistungspotenziale führen sollte [14].

Fazit für die Praxis

- Veränderungsprozesse in der heutigen Arbeitswelt können Belastungen im Privat- und Berufsleben der Beschäftigten beeinflussen.
- Der Forschungsbereich *Work-Family-Conflict* gewinnt immer mehr an Bedeutung.
- Um eine Verbesserung dieser Problematik zu erreichen, ist eine Optimierung der Prozesse und der Arbeitsorganisation erstrebenswert.
- Unterstützende Angebote, wie z. B. Gesundheits- und Präventionsprogramme, sind für die Erhaltung der Leistungsfähigkeit und Produktivität sinnvoll.
- Trotz traditioneller Verwurzelung der Unternehmensstrukturen sind erste Anzeichen eines Umdenkens zu verzeichnen [7, 11].
- Die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben sollte eine Selbstverständlichkeit sein.
- Zukünftige und sicherlich spannende Entwicklungen in diesem Bereich sollten weiterhin wissenschaftlich begleitet werden.

Korrespondenzadresse

Dr. S. Mache

Arbeitsgruppe Psychische Gesundheit,
Zentralinstitut für Arbeitsmedizin und
Maritime Medizin (ZfAM), Universitätsklinikum
Hamburg-Eppendorf
Seewartenstraße 10, Haus 1, 20459 Hamburg,
Deutschland
s.mache@uke.de

Einhaltung ethischer Richtlinien

Interessenkonflikt. S. Mache und V. Harth geben an, dass kein Interessenkonflikt besteht.

Dieser Beitrag beinhaltet keine von den Autoren durchgeführten Studien an Menschen oder Tieren.

Literatur

- Adams GA, King LA, King DW (1996) Relationships of job and family involvement, family social support, and work-family conflict with job and life satisfaction. *J Appl Psychol* 81(4):411–420
- Allen TD, Herst DEL, Bruck CS, Sutton M (2000) Consequences associated with work-to-family conflict: a review and agenda for future research. *J Occup Health Psychol* 5:278–308
- Bellavia G, Frone M (2005) Work-family conflict. In: Barling J, Kelloway EK, Frone M (Hrsg) *Handbook of work stress*. Sage Publication, Thousand Oaks, S 113–147
- Bianchi S, Milkie M (2010) Work and family research in the first decade of the 21st century. *J Marriage Fam* 72(3):705–725. doi:10.1111/j.1741-3737.2010.00726.x
- Blanch A, Aluja A (2009) Work, family and personality: a study of work-family conflict. *Pers Individ Dif* 46(4):520–524
- Bond JT, Galinsky E, Swanberg JE (1998) *The 1997 national study of the changing workforce*. Families and Work Institute, Columbia University, New York
- Bundesministerium für Familie S, Frauen und Jugend Erfolgreich Für Mehr Vereinbarkeit Von Familie Und Beruf: Wie Familienbewusste Kooperation Von Unternehmen Und Anderen Akteuren Vor Ort Aussehen Kann. 2011
- Bundesministerium für Familie S, Frauen und Jugend Familie Zwischen Flexibilität Und Verlässlichkeit: Perspektiven Für Eine Lebenslaufbezogene Familienpolitik. 2006
- Bundesministerium für Familie S, Frauen und Jugend Familienfreundlichkeit Als Erfolgsfaktor Für Die Rekrutierung Und Bindung Von Fachkräften Ergebnisse Einer Repräsentativen Umfrage Unter Arbeitgebern Und Beschäftigten. 2013
- Bundesministerium für Familie S, Frauen und Jugend Führungskräfte Und Familie: Wie Unternehmen Work-Life-Balance Fördern Können. Ein Leitfaden Für Die Praxis. 2011
- Bundesministerium für Familie S, Frauen und Jugend Vereinbarkeit Von Beruf Und Familie Im Krankenhaus. 2013
- Bundestag D Fachkräftemangel in Deutschland Statistiken, Studien Und Strategien. 2011
- Bundesverband der Unfallkassen B Psychische Belastungen Am Arbeits- Und Ausbildungsplatz – Ein Handbuch. Phänomene, Ursachen, Prävention, 2005
- Bungard W, Kohnke O (2002) Zielvereinbarungen Erfolgreich Umsetzen – Konzepte, Ideen und Praxisbeispiele auf Gruppen- und Organisations-ebene. Gabler, Wiesbaden
- Byron K (2005) A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *J Vocat Behav* 67:169–198
- Coomber B, Barriball KL (2007) Impact of job satisfaction components on intent to leave and turnover for hospital-based nurses: a review of the research literature. *Int J Nurs Stud* 44(2):297–314
- Demerouti E, Bakker AB, Bulters AJ (2004) The loss spiral of work pressure, work-home interference and exhaustion: reciprocal relations in a three-wave study. *J Vocat Behav* 64:131–149
- DGB Bundesvorstand D (2010) Vereinbarkeit Von Familie Und Beruf Als Handlungsfeld Der Betrieblichen Gesundheitsförderung. Vereinbarkeit Von Familie Und Beruf Gestalten! https://dgb-bestellservice.de/besys_dgb/pdf/DGB301004.pdf. Zugegriffen: 19.12.2016
- Dilworth JEL (2004) Predictors of negative spillover from family to work. *J Fam Issues* 25:241–261
- Dressel C, Cornelissen W, Wolf K (2013) Datenreport. Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Edwards JR, Rothbard NP (2000) Mechanisms linking work and family: clarifying the relationship between work and family constructs. *Acad Manage Rev* 25(1):178–199
- Engstler H, Menning S (2003) Die Familie im Spiegel der amtlichen Statistik. Lebensformen, Familienstrukturen, Wirtschaftliche Situation der Familien und Familien-demographischen Entwicklung in Deutschland. Bundesministerium für Familie S, Frauen und Jugend, Berlin
- Ensher EA, Grant-Vallone EJ (2011) Opting in between: strategies used by professional women with children to balance work and family. *J Career Dev* 4(1):23–30
- Fischer AW, Schaarschmidt U (2003) Beanspruchungsmuster im Pflegeberuf. In: Ulich E (Hrsg) *Arbeitspsychologie in Krankenhaus und Arztpraxis*. Hans Huber, Bern, S 169–194
- Flake C (2001) Psychische Belastungen in der Arbeitswelt erkennen und bewerten. In: Flake C, Freigang-Bauer I, Groben F (Hrsg) *Psychischer Stress in der Arbeitswelt. Erkennen – mindern – bewältigen*. RKW, Eschborn, S 15–28
- Frone M (2003) Work-family balance. In: Quick J, Tetrick LE (Hrsg) *Handbook of occupational health psychology*. American Psychological Association, Washington
- Frone MR, Russell M, Cooper ML (1997) Relation of work-family conflict to health outcomes: a four-year longitudinal study of employed parents. *J Occup Organ Psychol* 70:325–335
- Frone MR, Yardley JK, Markel KS (1997) Developing and testing an integrative model of the work-family interface. *J Vocat Behav* 50:145–167
- Grandey A, Cropanzano R (1999) The conservation of resources model applied to work-family conflict and strain. *J Vocat Behav* 54(2):350–370
- Greenhaus GH, Allen TD (2010) Work-family balance: a review and extension of the literature. In: Tetrick L, Quick CJ (Hrsg) *Handbook of occupational health psychology*. American Psychological Association, Washington, S 165–183
- Greenhaus J, Beutell N (1985) Sources of conflict between work and family roles. *Acad Manage Rev* 10(1):76–88
- Greenhaus JH, Callanan GA, Godshalk VM (2010) *Career Management Bd. 4*. Sage Publications, Thousand Oaks
- Grzywacz JG, Bass BL (2003) Work, family, and mental health: testing different models of work-family fit. *J Marriage Fam* 65:248–261
- Grzywacz JG, Marks NF (2000) Reconceptualizing the work-family interface: an ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *J Occup Health Psychol* 5:111–126
- Hämmig O, Bauer GF (2009) Work-life imbalance and mental health among male and female employees in Switzerland. *Int J Public Health* 54:88–95
- Heidemann W (2012) Zukünftiger Qualifikations- und Fachkräftebedarf, Handlungsfelder und Handlungsmöglichkeiten
- Hill J, Märtinson VK, Ferris M, Baker RZ (2004) Beyond the mommy track: the influence of new-concept part-time work for professional women on work and family. *J Fam Econ Issues* 25(1):121–136
- Hill M, Davis J, Prout A, Tidsall K (2004) Moving the participation agenda forward. *Child Soc* 18:77–96
- Janus K, Amelung VE, Gaitanides M, Schwartz FW (2007) German physicians “on strike” – shedding light on the roots of physician dissatisfaction. *Health Policy (New York)* 82(3):357–365
- Kahn RL, Wolfe DM, Quinn RP, Snoek JD, Rosenthal RA (1964) Organizational stress: studies in role conflict and ambiguity. John Wiley, Oxford
- Kinnunen U, Mauno S (1998) Antecedents and outcomes of work-family conflict among employed women and men in Finland. *Hum Relat* 51(2):157–177
- Kümmerling A (2012) Arbeiten und Leben in Europa. Arbeitszeit und Work-Life-Balance aus einer Lebensphasenperspektive
- Lambert SJ (1990) Process linking work and family: a critical review and research agenda. *Hum Relat* 43(3):239–257
- Mache S, Bernburg M, Vitzthum K, Groneberg DA, Klapp BF, Danzer G (2015) Managing work-family conflict in the medical profession: working conditions and individual resources as related factors. *BMJ Open* 5(4):e006871
- Nawrath C (2005) Psychische Belastungen und Beanspruchungen
- Olson-Buchanan JB, Boswell WR (2006) Blurring boundaries: correlates of integration and segmentation between work and nonwork. *J Vocat Behav* 68:432–445
- Oppolzer A (2010) Psychische Belastungsrisiken aus Sicht der Arbeitswissenschaft und Ansätze für die Prävention. In: Badura B, Schröder H, Klose J, Macco K (Hrsg) *Fehlzeiten-Report 2009 – Arbeit und Psyche: Belastungen reduzieren – Wohlbefinden fördern*. Springer Medizin, Berlin, S 13–22
- Resch M, Bamberg E (2005) Work-Life-Balance – Ein neuer Blick auf die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben? *Z Arb Organisationspsychol* 49:171–175
- Resch M, Bamberg E, Mohr G (1997) Von der Erwerbsarbeitspsychologie zur Arbeitspsychologie. In: Udris I (Hrsg) *Arbeitspsychologie für morgen. Herausforderungen und Perspektiven*. Asanger, Heidelberg, S 37–52
- Rice RW, Frone M, McFarlin DB (1992) Work-nonwork conflict and the perceived quality of life. *J Organ Behav* 13:155–168
- Schaarschmidt U (2006) Avem – Ein persönlichkeitsdiagnostisches Instrument für die berufsbezogene Rehabilitation. In: BDP AKPIDR (Hrsg)

Psychologische Diagnostik – Weichenstellung für den Reha-Verlauf. Deutscher Psychologen Verlag GmbH, Bonn, S 59–82

52. Schaarschmidt U, Fischer AW (2006) Diagnostik des beruflichen Bewältigungsverhaltens. *Sich Arb* 3(4):32–35
53. Scherer S, Steiber N (2007) Work and family in conflict? The impact of work demands on family life in six European countries. In: Gallie D (Hrsg) *Employment regimes and the quality of work*. Oxford University Press, Oxford, S 137–178
54. Statistisches Bundesamt (2003): *Leben und Arbeiten in Deutschland - Ergebnisse des Mikrozensus 2002*, Presseexemplar, Statistisches Bundesamt, Wiesbaden
55. Staudinger UM (2007) Dynamisches Personalmanagement als eine Antwort auf den demografischen Wandel. In: Ballweiser W, Börsig C (Hrsg) *Demografischer Wandel als unternehmerische Herausforderung*. Kongressdokumentation zum 60. Deutschen Betriebswirtschaftstag. Schäffer-Poeschel, Stuttgart, S 35–48
56. Tett RP, Meyer JP (1993) Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention and turnover: path analyses based on meta-analytic findings. *Pers Psychol* 46(2):259–293
57. Tiedje LB, Downey G, Wortman CB (1990) Women with multiple roles: role-compatibility perceptions, satisfaction, and mental health. *J Marriage Fam* 52:63–72
58. Volkholz V (2000) Entwicklung und Verbreitung von Belastungen in der Arbeitswelt. In: Teske U, Witte B (Hrsg) *Prävention arbeitsbedingter Erkrankungen*. VSA, Hamburg
59. Voltmer E, Kieschke U, Schwappach P, Wirsching M, Spahn C (2008) Psychosocial health risk factors and resources of medical students and physicians: a cross sectional study. *BMC Med Educ* 8(46):1–9
60. Westman M, Etzion D, Gortler E (2004) The work-family interface and burnout. *Int J Stress Manag* 11(1):413–428
61. Wieland R (2000) Arbeits- und Organisationsformen der Zukunft. In: Wieland R, Scherrer K (Hrsg) *Arbeitswelten von morgen*. Westdeutscher Verlag, Opladen, S 17–40
62. Zedeck S, Mosier KL (1990) Work in the family and employing organizations. *Am Psychol* 45(2):240–251

Adipositas – ein zunehmendes Problem



Die Adipositas ist weltweit und auch in Deutschland auf dem Vormarsch. Laut statistischem Bundesamt waren im Jahr 2013 insgesamt 52 %

der erwachsenen Bevölkerung (62 % der Männer und 43 % der Frauen) hierzulande übergewichtig. Damit ist der Anteil im Vergleich zu 1999 (insgesamt 48 %, 56 % der Männer, 40 % der Frauen) gestiegen.

Im Praxisalltag werden wir täglich mit dem Problem der Übergewichtigkeit und ihren Begleit- und Folgeerkrankungen wie Typ-II-Diabetes, Herz-Kreislauf- und Krebserkrankungen, sowie Leber- und Gallenleiden konfrontiert. Kenntnisse über mögliche Therapiestrategien und Empfehlungen für unsere Patienten sind daher essenziell.

Das Schwerpunktthema „Adipositas“ in *Der Gynäkologe* (Ausgabe 2/2017) befasst sich aus verschiedenen Blickwinkeln mit diesem immer wichtiger werdenden Thema (Auswahl):

- Stellenwert der bariatrischen Chirurgie
- Gibt es sinnvolle medikamentöse Therapieansätze?
- Adipositas und Krebsrisiko
- Bedeutung des Mikrobioms

Bestellen Sie diese Ausgabe zum Preis von 40,- EUR zzgl. Versandkosten bei Springer Customer Service Center Kundenservice Zeitschriften
Tel.: +49 (0)6221-345-4303
E-Mail: leserservice@springer.com

Suchen Sie noch mehr zum Thema?

Mit e.Med – dem Kombi-Abo von Springer Medizin – können Sie schnell und komfortabel in über 600 medizinischen Fachzeitschriften recherchieren und auf alle Inhalte im Volltext zugreifen.

Weitere Infos unter springermedizin.de/eMed

Gerald Schneider Die Gefährdungsbeurteilung Planung - Organisation - Umsetzung

Berlin: **ESV – Erich Schmidt Verlag** 2017, 1. Auflage, 170 S., 20 Abb., 14 Tab., (ISBN: 978-3-503-17114-9), Kartoniert 29,90 EUR



Bei den vielen, zu dem Thema Gefährdungsbeurteilung erschienen Büchern beschleicht den Leser beim ersten Kontakt mit dem Buch von

Herrn Dr. rer. nat. Gerald Schneider, „Die Gefährdungsbeurteilung“ die Frage, ob ein weiteres Buch über dieses Thema zu einem Erkenntnisgewinn führen kann. Der Autor nähert sich diesem zentralen Thema aber mit einem anderen Schwerpunkt. Anders als viele frühere Werke liegt der Fokus nicht auf der Darstellung von unterschiedlichen Gefährdungsfaktoren, sondern auf der Beschreibung der Integration der Gefährdungsbeurteilung in innerbetriebliche Organisationsstrukturen. Dabei unternimmt der Autor eine Neubewertung einzelner Elemente der Gefährdungsbeurteilung, wie der Vorbereitung und der personellen und fachlichen Anforderungen an die beteiligten Personen. Dem Autor, der seit 1998 als Fachkraft für Arbeitssicherheit bei einem großen überbetrieblichen Dienst tätig ist, gelingt es die theoretischen Erwägungen mit der betrieblichen Praxis zusammenbringen. Das Buch ist flüssig geschrieben und bietet dem Laien eine kurze Orientierung, dem Spezialisten neue Perspektiven auf ein wichtiges Thema des Arbeitsschutzes.

D.A. Groneberg (Frankfurt am Main)