

Darmstädter Studien zu Arbeit, Technik und Gesellschaft

Schriftenreihe des Instituts für Soziologie
der Technischen Universität Darmstadt

herausgegeben von
Prof. Dr. Rudi Schmiede

Band 1

Mario Stephan Seger

Alternierende Telearbeit - Flexible Grenzen

Charakter, Konditionen und Effekte
eines modernisierenden Arbeits(zeit)modells

Shaker Verlag
Aachen 2006

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.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: 3-8322-5667-9

ISBN-13: 978-3-8322-5667-8

ISSN 1863-8643

Shaker Verlag GmbH • Postfach 101818 • 52018 Aachen

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

Internet: www.shaker.de • E-Mail: info@shaker.de

Die Zukunft einer stabilen gesellschaftlichen Struktur im Blick: Es wird immer notwendiger die Entwicklung von Familien-, Arbeitsmarkt-, Wirtschafts- und Sozialpolitik sowie Geschlechter-Arrangements und der im digitalen Zeitalter gegebenen Gestaltungsmöglichkeiten von Erwerbsarbeit zusammenzuführen. Eine wichtige gesellschaftspolitische Herausforderung wird in diesem Sinne in der Entwicklung von orts- sowie zeitflexiblen und damit familien- wie gleichsam karrierefrendlichen Arbeits(zeit)modellen liegen – die nebenbei noch in einer vielversprechenden Win-Win-Situation für Arbeitgeber und abhängig Beschäftigte münden.

Alternierende Telearbeit ist ein Arbeits(zeit)modell das diese Perspektiven bieten kann. Das belegt diese detaillierte und quantitativ wie qualitativ umfangreiche Studie, die auf dem europaweit bislang größten Modellversuch im Bereich der Öffentlichen Verwaltung gründet.

Eine interessante und aufschlussreiche Lektüre insbesondere für alternierend und sonstig Beschäftigte, Unternehmer und Vorgesetzte, Sozialpartner und Politik.

Inhalt

| | |
|--|-----------|
| 1. Einführung | 1 |
| 2. Telearbeit: Begriff – Geschichte – Ausbreitung | 5 |
| 2.1 Die begrifflichen Dimension | 5 |
| 2.2 Formen der Telearbeit | 7 |
| 2.2.1 Teleheimarbeit | 8 |
| 2.2.2 Mobile Telearbeit | 9 |
| 2.2.3 Zentrierte Telearbeit | 10 |
| 2.2.4 Telearbeit vor Ort | 11 |
| 2.2.5 Alternierende Telearbeit | 12 |
| 2.2.6 Supplementäre Telearbeit | 14 |
| 2.3 Die historische Perspektive | 15 |
| 2.3.1 Der Ursprung von Telearbeit | 15 |
| 2.3.2 Die USA in der Vorreiterrolle | 16 |
| 2.3.3 Die Entwicklung in Deutschland | 17 |
| 2.4 Die quantitative Entwicklung | 20 |
| 2.4.1 Das Empirica-Projekt | 20 |
| 2.4.2 Telearbeit in Europa und Deutschland | 22 |
| 3. Alternierende Telearbeit: Eine Reengineering-Methode? ... | 31 |
| 3.1 Was ist Reengineering? | 31 |
| 3.2 Kongruenz und Divergenz: Alternierende Telearbeit – Reengineering | 37 |

| | |
|--|-----------|
| 4. Technik und Kultur als Faktoren der Destruktion und Re-Konstruktion der Vereinbarkeit | 43 |
| 4.1 Einfluss der technologischen Entwicklung auf das Arrangement von Beruf und Familie | 43 |
| 4.2 Re-Konstruktion gleichwertiger kultureller Geschlechter und die Notwendigkeit moderner Arbeits(zeit)modelle | 49 |
| 5. Alternierende Telearbeit: Das hessische Forschungsprojekt | 59 |
| 5.1 Auftrag und Basis der wissenschaftlichen Begleitung | 59 |
| 5.2 Design der Untersuchung | 62 |
| 5.2.1 Erkenntnisinteressen | 65 |
| 5.2.2 Methoden | 70 |
| 5.2.3 Methodenakzeptanz | 76 |
| 5.2.4 Pretest und Auswertung | 78 |
| 5.2.5 Zeitplan | 79 |
| 5.3 Untersuchungsfeld | 80 |
| 5.3.1 Verwaltungsbereiche und Dienststellen | 80 |
| 5.3.2 Gruppe der Alternierenden | 82 |
| 5.3.3 Gruppe der Vorgesetzten | 89 |
| 5.3.4 Vergleichsgruppe | 90 |
| 5.3.5 Gruppe der Beschäftigtenvertretungen, Frauenbeauftragten und Schwerbehindertenbeauftragten | 93 |
| 5.3.6 Personenkreis der Workshops | 94 |
| 5.3.7 Kostenanalyse | 96 |
| 5.3.8 Rücklaufquoten | 97 |
| 5.3.9 Exkurs: Kontakt und Vertrauen | 98 |

| | |
|---|------------|
| 6. Die Praxis der alternierenden Telearbeit in der hessischen Landesverwaltung – Ergebnisse und Analysen | 103 |
| 6.1 Signifikante Homogenität | 103 |
| 6.2 Alternierende Telearbeit: Motivation, Bewertung und Perspektive | 110 |
| 6.2.1 Motivationen und Hoffnungen | 110 |
| 6.2.2 Allgemeine Bewertung | 112 |
| 6.2.3 Potentielle praktische Relevanz | 115 |
| 6.3 Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer ... | 117 |
| 6.3.1 Entwicklung der Belastung und Flexibilität | 119 |
| 6.3.2 Entwicklung der familiären Situation | 125 |
| 6.3.3 Lebensqualität und Qualität der Arbeitssituation | 130 |
| 6.3.4 Gefahr der sozialen Isolation? | 132 |
| 6.3.5 Abgrenzung zwischen Beruf und Familie | 135 |
| 6.3.6 Die Betreuungssituation | 140 |
| 6.3.7 Erziehungsurlauber/innen und schwerbehinderte Mitarbeiter/innen | 147 |
| 6.3.8 Alternierende Telearbeit und berufliche Entwicklung | 151 |
| 6.3.9 Geschlechterdemokratische Potentiale des Hessischen Modellversuchs | 154 |
| 6.4 Funktionsübergreifende Zusammenarbeit, Effizienz und Kosten ... | 156 |
| 6.4.1 Akzeptanz im beruflichen Umfeld | 157 |
| 6.4.2 Einfluss der alternierenden Telearbeit auf die Zusammenarbeit | 166 |
| 6.4.3 Entwicklung der Effizienz und die Frage der Selbstausbeutung ... | 171 |
| 6.4.4 Perspektive: Kostenreduktion / Beurteilung der Wirtschaftlichkeit | 177 |
| 6.5 Arbeitszufriedenheit der Alternierenden und im Arbeitsumfeld . | 189 |
| 6.5.1 Allgemeine Arbeitszufriedenheit | 190 |
| 6.5.2 Spezifische Aspekte der Arbeitszufriedenheit | 193 |
| 6.5.3 Faktoren der Arbeitsmotivation | 199 |
| 6.5.4 Entgelt und leistungsbezogene Entlohnung | 202 |

| | |
|--|-----|
| 6.5.5 Profil der Dienststelle – Veränderungsbereitschaft | 205 |
| 6.5.6 Exkurs: Zufriedenheit – Beschäftigtenvertretung | 209 |
| 6.6 Arbeitsplatzausstattung unter technischen, räumlichen und Kostenaspekten | 214 |
| 6.6.1 Umfeld und Standard des häuslichen Arbeitsplatzes | 215 |
| 6.6.2 Funktionsfähigkeit des häuslichen Arbeitsplatzes | 219 |
| 6.6.3 Ergonomie des häuslichen Arbeitsplatzes | 225 |
| 6.6.4 Kostenaspekte seitens der Alternierenden | 227 |
| 6.7 Entwicklung von Kommunikationsbeziehungen | 231 |
| 6.7.1 Kommunikationsvoraussetzungen | 233 |
| 6.7.2 Kommunikations- und Informationsverhalten | 237 |
| 6.7.3 Kommunikationsformen und Kommunikationshäufigkeit | 243 |
| 6.8 Neue Formen der Arbeitszeitgestaltung | 248 |
| 6.8.1 Das Bild im Untersuchungsfeld | 249 |
| 6.8.2 Variabilitätspotential | 255 |
| 6.8.3 Exkurs: Gängige Modelle der Arbeitszeitgestaltung | 260 |
| 6.8.4 Arbeits(zeit)modell – Alternierende Telearbeit | 273 |
| 6.9 Weiterbildung und alternierende Telearbeit | 275 |
| 6.9.1 Weiterbildung im Vorfeld | 276 |
| 6.9.2 Weiterbildung – Einstellungen | 277 |
| 6.9.3 Zukünftige Weiterbildungsbedarfe | 278 |
| 6.10 Zuschnitt der häuslichen bzw. alternierenden Arbeitsplätze ... | 281 |
| 6.10.1 Allgemeines zum Aufgabenspektrum | 283 |
| 6.10.2 Aufgabenspektrum der Alternierenden | 285 |
| 6.10.3 Eignung von Aufgaben für die alternierende Telearbeit | 287 |
| 6.10.4 Anforderungsprofil – alternierende(r) Telearbeiter/in | 293 |
| 6.10.5 Dequalifizierungsgefahr? | 295 |
| 6.11 Vorgesetztenverhalten und Zielvereinbarung als neue Form der Ergebniskontrolle | 296 |
| 6.11.1 Führungsverhalten und der besondere Aspekt der Zielorientierung | 298 |
| 6.11.2 Praxis der Ergebniskontrolle bzw. Leistungsbeurteilung | 303 |

| | |
|--|------------|
| 7. Resümee und Ausblick: Alternierende Telearbeit – Charakter, Konditionen und Effekte | 309 |
| 7.1 Alternierende Telearbeit – Arbeit und Familie | 314 |
| 7.2 Alternierende Telearbeit – Arbeit und berufliches Umfeld | 317 |
| 7.3 Alternierende Telearbeit – Arbeit und alternative Prinzipien des ökonomischen Handelns | 326 |
| 7.4 Alternierende Telearbeit – Arbeit, Geschlechter-Arrangement, gesellschaftliche und ökonomische Entwicklung | 331 |
| 8. Epilog | 341 |
| | |
| Anlage 1: Anschlussvereinbarung zum Tarifvertrag zur Umsetzung des Modellversuchs der alternierenden Telearbeit im Bereich der Hessischen Landesverwaltung | 343 |
| Anlage 2: Teilnahmevereinbarung | 351 |
| Anlage 3: Für die alternierende Telearbeit geeignete Aufgaben aus Sicht der Vorgesetzten und Beschäftigtenvertreter/innen | 355 |
| Anlage 4: Aufgaben, die im Untersuchungsfeld als ungeeignet für die Ausübung am häuslichen Arbeitsplatz betrachtet werden – Einfachnennungen | 361 |
| Anlage 5: Bewertung von Arbeitsaufgaben hinsichtlich ihrer Eignung für alternierende Telearbeit – am Beispiel: RP DA, Staatliche Umweltämter | 365 |
| Anlage 6: Hessische Landesverwaltung 2000; Handlungsvorschläge zur Modernisierung der Hessischen Landesverwaltung; Kabinettsbeschluss vom 12. März 1996 | 379 |
| Anlage 7: Anschlussvereinbarung zum Tarifvertrag über die Einführung der alternierenden Telearbeit in der Hessischen Landesverwaltung | 393 |
| | |
| Tabellen und Abbildungen | 401 |
| Abkürzungen | 413 |
| Literatur | 415 |