

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

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 Selbstaussbeutung ...	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 DÄ, 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

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