

Darmstädter Studien zu Arbeit, Technik und Gesellschaft

Schriftenreihe des Instituts für Soziologie
der Technischen Universität Darmstadt

herausgegeben von
Prof. Dr. Rudi Schmiede

Band 7

Mario Stephan Seger

Alternierende Telearbeit
-
Flexible Grenzen

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

R e - E v a l u a t i o n 2 0 0 7

Bilanz nach 7 Jahren Praxis + detailliertes Befragungsdesign

Shaker Verlag
Aachen 2009

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 2009

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

Printed in Germany.

ISBN 978-3-8322-7902-8

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

Optimierte Mitarbeiterbindung durch verbesserte Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie gleichzeitige Sicherung von Wirtschaftlichkeit und Unternehmenserfolg.

In diesem Kontext ist alternierende Telearbeit für Beschäftigte wie für das Management ein zunehmend an Bedeutung gewinnendes Arbeitsorganisations- und Arbeitszeitmodell. Dabei kann über die vergangenen Jahre nicht nur ein kontinuierlicher Anstieg der in diese Arbeitsform eingebundenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter festgestellt werden. Alternierende Telearbeit wird bei immer mehr Menschen auch zu einer längerfristigeren Form des etwas anderen Arrangements von Beruf und Familie.

Mit Blick auf die Beschäftigten und ebenso auf die Arbeitgeber stellt sich damit die Frage nach den sozialen und ökonomischen Auswirkungen dieses Arbeits(zeit)modells bei einer quantitativ bzw. personell breiteren und weitgehend dauerhafteren Praxis. Die Möglichkeit, alternierende Telearbeit in der Hessischen Landesverwaltung vom Start des Modellversuchs Anfang 2001 und der Einführung des Arbeits(zeit)modells Mitte 2003 bis zum Re-Evaluationsprojekt 2007, d. h. über einen Betrachtungszeitraum von mehr als 7 Jahren zu untersuchen, bot Mario Stephan Seger vom Institut für Soziologie der TU Darmstadt zur detaillierten Analyse und Klärung dieser Frage einen einmalig geeigneten Rahmen.

Inhalt

1. Forschungsziele der Re-Evaluation 2007	1
2. Forschungsdesign 2007	7
2.1 Erkenntnisinteressen	7
2.2 Methodisches Vorgehen	9
Exkurs: Gleichartige Meinungstendenzen bei Vorgesetzten sowie Kolleginnen und Kollegen vor und ab 2003	11
2.3 Methodenakzeptanz	14
2.4 Pretest und Auswertung	16
2.5 Zeitplan	17
3. Untersuchungsfeld 2007	19
3.1 Rücklaufquoten	19
3.2 Verwaltungsbereiche und Dienststellen	21
3.3 Alternierend Beschäftigte	22
3.3.1 Geschlecht / Altersklassen / Schulabschluss	24
3.3.2 Haushaltsform / Personen im Haushalt / Einkommensstruktur / Soziale Indikation	26
3.3.3 Pendler	28
3.3.4 Umfang der Berufstätigkeit: Alternierende – Lebenspartner/innen ...	29
3.3.5 Beamte – Angestellte / Ministerium – nachgeordnete Behörde	31
3.3.6 Dienstjahre / Leitende Funktion	32
3.4 Vorgesetzte von alternierend Beschäftigten	33
3.4.1 Geschlecht / Altersklassen / Schulabschluss	34
3.4.2 Haushaltsform / Personen im Haushalt / Einkommensstruktur / Umfang der Berufstätigkeit von Lebenspartner/innen	35
3.4.3 Beamte – Angestellte / Ministerium – nachgeordnete Behörde	36
3.4.4 Dienstjahre / Leitende Funktion	36

3.5 Kolleginnen und Kollegen von alternierend Beschäftigten	38
3.5.1 Geschlecht / Altersklassen / Schulabschluss	38
3.5.2 Haushaltsform / Personen im Haushalt / Soziale Indikation	39
3.5.3 Einkommensstruktur / Umfang der Berufstätigkeit: Kolleginnen und Kollegen – Lebenspartner/innen	41
3.5.4 Beamte – Angestellte / Ministerium – nachgeordnete Behörde / Dienstjahre	42
4. Alternierende Telearbeit in der Hessischen Landesverwaltung	
7 Jahre Praxis – Ergebnisse und Analysen 2007	45
4.1 Ursprüngliche Motivation – Wunsch wird Realität	45
4.2 Alternierende Telearbeit – Allgemeine Einstellung	48
4.3 Alternierende Telearbeit – Praktische Relevanz	49
4.4 Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer	52
4.4.1 Entwicklung der Belastung und Flexibilität von Alternierenden	54
4.4.2 Entwicklung der familiären Situation	60
4.4.3 Lebensqualität und Qualität der Arbeitssituation	65
4.4.4 Gefahren der sozialen Isolation	67
4.4.5 Abgrenzungsmöglichkeit zwischen Beruf und Familie	71
4.4.6 Kinder, Pflege, Handicap und Karriere	75
4.5 Arbeitszufriedenheit von Alternierenden und ihrem Umfeld	82
4.5.1 Allgemeine Arbeitszufriedenheit	82
4.5.2 Spezifische Aspekte der Arbeitszufriedenheit	86
4.6 Arbeitszeitgestaltung	94
4.6.1 Veränderungen gegenüber 2001 / 2002	94
4.6.2 Arbeitszeitorganisation und Zufriedenheit damit	100
4.6.3 Entwicklung der Überstundenquote	102
4.7 Alternierende Telearbeit und Effizienz	104
4.7.1 Effizienzfaktoren 2002 und 2007	104
4.7.2 Kosten- und Rentabilitätsschätzung	115

4.8 Entwicklung der Kommunikationsbeziehungen	122
4.8.1 Allgemeines Kommunikations- und Informationsverhalten	122
4.8.2 Spezifisches zum Kommunikationsverhalten	127
4.9 Entwicklung der Zusammenarbeit	133
4.9.1 Qualität und Funktionalität der Zusammenarbeit	133
4.9.2 Ein ausschlaggebender Faktor	139
4.10 Führung, Zielvereinbarung und Kontrolle	146
4.10.1 Führungsverhalten	146
4.10.2 Stellenwert der Zielvereinbarung	162
4.11 Arbeitsinhalte und Arbeitsplatzausstattung	167
4.11.1 Aufgabenspektrum und Dequalifizierungsgefahr?	167
4.11.2 Ausstattungsqualität und Kostenbeteiligung	176
5. Alternierende Telearbeit in der Hessischen Landesverwaltung	
7 Jahre Praxis – Bilanz 2007 und Ausblick	187
5.1 Verändern sich die (positiven) Auswirkungen von alternierender Telearbeit auf Arbeitnehmer und Arbeitgeber in der Hessischen Landesverwaltung bei längerfristiger Umsetzung dieses Arbeits(zeit)modells?	192
5.2 Bestätigen sich die (positiven) Erfahrungen aus dem Modellversuch 2001 / 2002 auch im Rahmen der breiteren Einführung von alternierender Telearbeit in der Hessischen Landesverwaltung?	196
5.3 Epilog	201
Anlagen	203
Anlage 1: Vereinbarung der Sozialpartner über die <u>Umsetzung des Modellversuchs</u> der alternierenden Telearbeit im Bereich der Hessischen Landesverwaltung in Form einer Anschlussvereinbarung zur Ausgestaltung von § 12 Abs. 1 und 2 des Tarifvertrags über die Arbeitsbedingungen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern an Arbeitsplätzen mit Geräten der Informationstechnik von 1987	205

Anlage 2: Vereinbarung der Sozialpartner über die <u>Einführung des Arbeits(zeit)modells</u> der alternierenden Telearbeit im Bereich der Hessischen Landesverwaltung in Form einer Anschlussvereinbarung zur Ausgestaltung von § 12 Abs. 1 und 2 des Tarifvertrags über die Arbeitsbedingungen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern an Arbeitsplätzen mit Geräten der Informationstechnik von 1987	213
Anlage 3: Mittelwertvergleich: Vorgesetzte(r) von alternierend Beschäftigten vor und ab 2003	221
Anlage 4: Mittelwertvergleich: Kolleginnen und Kollegen von alternierend Beschäftigten vor und ab 2003	231
Anlage 5: Zusammenfassende Übersicht zu den Designs der Befragungen von Alternierenden, Kolleginnen / Kollegen und Vorgesetzten orientiert an der Relevanz der Erkenntnisinteressengebiete	247
Tabellen und Abbildungen	279
Abkürzungen	285
Literatur	287