

Thomas Großmann

Telearbeit

Situationsanalyse und Entwicklung von Hypothesen zur
Verbreitung dieser Arbeitsform

Diplomarbeit

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek:

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek: Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de/> abrufbar.

Dieses Werk sowie alle darin enthaltenen einzelnen Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsschutz zugelassen ist, bedarf der vorherigen Zustimmung des Verlags. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Bearbeitungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen, Auswertungen durch Datenbanken und für die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronische Systeme. Alle Rechte, auch die des auszugsweisen Nachdrucks, der fotomechanischen Wiedergabe (einschließlich Mikrokopie) sowie der Auswertung durch Datenbanken oder ähnliche Einrichtungen, vorbehalten.

Copyright © 1997 Diplom.de
ISBN: 9783832417659

Thomas Großmann

Telearbeit

Situationsanalyse und Entwicklung von Hypothesen zur Verbreitung dieser Arbeitsform

Thomas Großmann

Telearbeit

*Situationsanalyse und Entwicklung von Hypothesen
zur Verbreitung dieser Arbeitsform*

Diplomarbeit
an der Fachhochschule Gießen-Friedberg
Juni 1997 Abgabe



Diplomarbeiten Agentur
Dipl. Kfm. Dipl. Hdl. Björn Bedey
Dipl. Wi.-Ing. Martin Haschke
und Guido Meyer GbR

Hermannstal 119 k
22119 Hamburg

agentur@diplom.de
www.diplom.de

ID 1765

Großmann, Thomas: Telearbeit: Situationsanalyse und Entwicklung von Hypothesen zur Verbreitung dieser Arbeitsform / Thomas Großmann - Hamburg: Diplomarbeiten Agentur, 1999

Zugl.: Gießen, Fachhochschule, Diplom, 1997

Dieses Werk ist urheberrechtlich geschützt. Die dadurch begründeten Rechte, insbesondere die der Übersetzung, des Nachrucks, des Vortrags, der Entnahme von Abbildungen und Tabellen, der Funksendung, der Mikroverfilmung oder der Vervielfältigung auf anderen Wegen und der Speicherung in Datenverarbeitungsanlagen, bleiben, auch bei nur auszugsweiser Verwertung, vorbehalten. Eine Vervielfältigung dieses Werkes oder von Teilen dieses Werkes ist auch im Einzelfall nur in den Grenzen der gesetzlichen Bestimmungen des Urheberrechtsgesetzes der Bundesrepublik Deutschland in der jeweils geltenden Fassung zulässig. Sie ist grundsätzlich vergütungspflichtig. Zuwiderhandlungen unterliegen den Strafbestimmungen des Urheberrechtes.

Die Wiedergabe von Gebrauchsnamen, Handelsnamen, Warenbezeichnungen usw. in diesem Werk berechtigt auch ohne besondere Kennzeichnung nicht zu der Annahme, daß solche Namen im Sinne der Warenzeichen- und Markenschutz-Gesetzgebung als frei zu betrachten wären und daher von jedermann benutzt werden dürften.

Die Informationen in diesem Werk wurden mit Sorgfalt erarbeitet. Dennoch können Fehler nicht vollständig ausgeschlossen werden, und die Diplomarbeiten Agentur, die Autoren oder Übersetzer übernehmen keine juristische Verantwortung oder irgendeine Haftung für evtl. verbliebene fehlerhafte Angaben und deren Folgen.

Dipl. Kfm. Dipl. Hdl. Björn Bedey, Dipl. Wi.-Ing. Martin Haschke & Guido Meyer GbR
Diplomarbeiten Agentur, <http://www.diplom.de>, Hamburg
Printed in Germany



Diplomarbeiten Agentur

Wissensquellen gewinnbringend nutzen

Qualität, Praxisrelevanz und Aktualität zeichnen unsere Studien aus. Wir bieten Ihnen im Auftrag unserer Autorinnen und Autoren Wirtschaftsstudien und wissenschaftliche Abschlussarbeiten – Dissertationen, Diplomarbeiten, Masterarbeiten, Staatsexamensarbeiten und Studienarbeiten zum Kauf. Sie wurden an deutschen Universitäten, Fachhochschulen, Akademien oder vergleichbaren Institutionen der Europäischen Union geschrieben. Der Notendurchschnitt liegt bei 1,5.

Wettbewerbsvorteile verschaffen – Vergleichen Sie den Preis unserer Studien mit den Honoraren externer Berater. Um dieses Wissen selbst zusammenzutragen, müssten Sie viel Zeit und Geld aufbringen.

<http://www.diplom.de> bietet Ihnen unser vollständiges Lieferprogramm mit mehreren tausend Studien im Internet. Neben dem Online-Katalog und der Online-Suchmaschine für Ihre Recherche steht Ihnen auch eine Online-Bestellfunktion zur Verfügung. Inhaltliche Zusammenfassungen und Inhaltsverzeichnisse zu jeder Studie sind im Internet einsehbar.

Individueller Service – Gerne senden wir Ihnen auch unseren Papierkatalog zu. Bitte fordern Sie Ihr individuelles Exemplar bei uns an. Für Fragen, Anregungen und individuelle Anfragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung. Wir freuen uns auf eine gute Zusammenarbeit

Ihr Team der Diplomarbeiten Agentur

Dipl. Kfm. Dipl. Hdl. Björn Bedey –
Dipl. Wi.-Ing. Martin Haschke —
und Guido Meyer GbR —

Hermannstal 119 k —
22119 Hamburg —

Fon: 040 / 655 99 20 —
Fax: 040 / 655 99 222 —

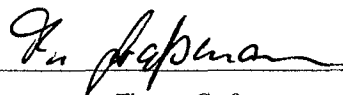
agentur@diplom.de —
www.diplom.de —

Eidesstattliche Erklärung

Hiermit erkläre ich an Eides statt, daß diese vorliegende Diplomarbeit ausschließlich von mir selbst und ohne Zutun eines Dritten erstellt wurde.

Sämtliche hierzu verwendete Literatur wurde an geeigneter Stelle im Text und zusammengefaßt im Literaturverzeichnis aufgeführt. Eventuelle Ähnlichkeiten nicht gekennzeichnete Textstellen mit ähnlichen oder gleichlautenden Formulierungen anderer Literatur sind rein zufällig. Fehlende oder falsche Textstellenkennzeichnungen sind nicht beabsichtigt.

Gießen, im Sommersemester 1997


Thomas Großmann

Inhaltsverzeichnis

	Seite
1. Einleitung	1
2. Aufgabenstellung	4
3. Definitionen und Begriffe	6
3.1 Telearbeit	6
3.2 Netzwerktechnologie	13
3.3 CAD - Computer Aided Design	22
3.4 Das nonterritoriale Büro	25
4. Analyse der hypothesenrelevanten Aspekte	30
4.1 Technische Rahmenbedingungen	30
4.2 Organisatorische Voraussetzungen	42
4.2.1 Einleitung	42
4.2.2 Unternehmensstruktur und Arbeitsorganisation	43
4.2.3 Führungskonzepte	53
4.2.4 Zur Dezentralisierung geeignete Arbeitsplätze	57
4.2.5 Zur Dezentralisierung geeignete Arbeitnehmer	62
4.3 Wirtschaftliche Betrachtung	66
4.4 Juristische Betrachtung	78
4.4.1 Einleitung	78
4.4.2 Rechtlicher Status von Telearbeitern	80
4.4.3 Vertragsformen	85
4.5 Soziologische Aspekte	91
5. Entwicklung des Fragebogens	96
5.1 Einleitung	96
5.2 Entwicklung der Hypothesen	97
5.3 Erstellung des Fragebogens	106
6. Resümee und Ausblick	115
7. Literaturverzeichnis	118
8. Anhang	122

1. Einleitung [6]

Die heutige Umwelt ist durch eine zunehmende Dynamik, Komplexität und Diskontinuität gekennzeichnet. Sie befindet sich laufend im Umbruch. Strukturwandel, technologischer Fortschritt, Internationalisierung, Globalisierung usw. zeugen von den tiefgreifenden Veränderungen. Es wird deutlich, daß sich differenzierende Markterfordernisse ergeben und dabei Flexibilität eine entscheidende Rolle spielt. Angesprochen ist aber nicht eine ausschließliche Flexibilität der Unternehmen, sondern auch der Mitarbeiter. Das unternehmerische Denken und Handeln bzw. Unternehmung und Mitarbeiter sehen sich wachsenden Veränderungen gegenüber und sind herausgefordert, sich Diesen in ökonomischer, rechtlicher, sozialer und technischer Hinsicht zu stellen. Dabei unterliegt ein Unternehmen nicht nur externen Einflußfaktoren wie wirtschaftlichen Rahmenbedingungen, Konkurrenzverhalten, verstärkter Kunden- und Dienstleistungsorientierung, Änderungen des Konsumenten- und Kaufverhaltens, der Bedürfnisstruktur usw., sondern ebenso internen Faktoren. Als Folge dieser Veränderungen ergeben sich für die Unternehmen neue Aufgaben, sei das beispielsweise in Form von neuen Technologien, im Beobachten von Werte- und Bedürfnisverhalten von Mitarbeitern und Konsumenten oder Ökologie und Ökonomie als Verbindendes und nicht Trennendes zu sehen.

Veränderungen führen immer wieder zu einem Umbruch, zu einer Polarisierung von Widerstand und Aufbruch zu Neuem. Hier bietet sich dem Unternehmen die Chance, sinnvoll mit dem Neuen umzugehen und so auf dem Zukunftsmarkt nicht nur in technisch-ökonomischer, sondern vor Allem auch in sozialer Hinsicht wettbewerbsfähig zu sein. Diese Veränderungen betreffen aber nicht nur den Beschaffungs- und Absatzmarkt für Produkte und Dienstleistungen, sondern insbesondere auch den Arbeitsmarkt, der vor besonderen Herausforderungen steht. Dabei wären unter Anderem der Abbau von Stellen, verbesserte Arbeitsbedingungen eine vermehrte Flexibilität bei

der Arbeitszeit- und Arbeitsplatzgestaltung usw. zu nennen, ganz allgemein eine Flexibilisierung der Arbeit, um ein Gegengewicht zum ausgetrockneten Arbeitsmarkt zu schaffen.

Vor Allem der Arbeitsmarkt steht heute unter Anderem im Zentrum der Diskussionen, wenn man an den Mangel qualifizierter Arbeitskräfte denkt, aber auch an die Arbeitslosen in den verschiedenen Ländern. Die Ausführungen machen immer wieder deutlich, daß dem Menschen eine ganz entscheidende Bedeutung zukommt. Er ist nicht Produktionsfaktor, wie in der herkömmlichen Betriebswirtschaftslehre, sondern strategischer Erfolgsfaktor, wodurch ihm erste Priorität zukommt. Der Erfolg eines Unternehmens ist von der Einsatzbereitschaft, vom Know-How, von der Leistungsfähigkeit und der Leistungsbereitschaft, vom Wissen und Können, von der Persönlichkeit ihrer Mitarbeiter abhängig. Zum Erfolg gehört mitunter der verstärkte Einbezug und die Berücksichtigung der Mitarbeiter. Damit sich der Mensch entwickeln und entfalten kann (eine Voraussetzung für den unternehmerischen Erfolg), müssen ihm Freiräume gewährt werden (Dezentralisation). Nur so kann er in seiner Arbeit Motivation und Selbstbestätigung finden, die schließlich Auswirkungen auf seine Leistungsfähigkeit und Leistungsbereitschaft - innerhalb wie außerhalb der Unternehmung - haben. Bleibt ihm dieser Freiraum aber versperrt bzw. wird ihm dieser nicht gewährt, so verharrt er in seiner bis dahin gelebten Form (keine Motivation, kein dynamischer Lernprozeß, weiterhin starre Arbeitszeiten u.a.m.). Für das Unternehmen unterbleibt so die Chance zum Umbruch und damit Aufbruch aus einem mehr oder weniger rigiden, starren System. Deshalb ist es wichtig, neue Kräfte und Impulse zu initiieren. Angesprochen sind viele Bereiche eines Unternehmens (Technik, Forschung und Entwicklung, Personal-Management usw.). Für uns von Interesse ist vor Allem der Bereich der flexiblen Gestaltung des Arbeitsplatzes. Das bedingt zwar oft ein Maß an Risiko, denken wir nur an die Einführung von flexiblen Arbeitszeitmodellen, indem man etwas von der gegenwärtigen Norm abweicht bzw. einen unorthodoxen Weg einschlägt, verbunden mit der Option, bei Mißerfolg wieder zum angestammten Geschäft zurückkehren zu können. Dazu braucht es den Blick für das Ganze, ein ganzheitliches Denken und Handeln ist daher erforderlich.

1. Einleitung

Da ein Unternehmen nicht für sich allein besteht, sondern eingeordnet ist in seine Umwelt stellt es ein offenes System dar. Damit wird deutlich, daß eine Vielzahl von Anspruchsgruppen mit ihren Erwartungen und Ansprüchen fungieren; ihre Erwartungen werden immer größer, umfangreicher, komplexer und dadurch auch kontroverser. Jedes Segment und noch mehr jedes Individuum hat seine eigenen Wünsche, Bedürfnisse und Vorstellungen. Daß sich daraus eine Polarität ergibt, ist weiter nicht erstaunlich, doch gilt es, in einem Konsens diese Divergenzen abzubauen. Anzustreben wäre eine ausgewogene Berücksichtigung der jeweiligen Interessengruppen, nicht aber eine einseitige Verfolgung irgendwelcher Ziele. Ziel sollte das Anstreben eines Konsens sein, um einen erkennbaren Nutzen für beide Parteien zu erreichen. Ein solcher Konsens stellt sich ein, wenn das Unternehmen eine ganzheitliche Denk- und Verhaltensweise berücksichtigt, die Mitarbeiter dagegen den betrieblichen Gegebenheiten und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen ebenso Rechnung tragen, wie den eigenen Zielen und Wünschen.

2. Aufgabenstellung

Das zentrale Thema, welches in dieser vorliegenden Diplomarbeit untersucht und bearbeitet werden soll, ist die Telearbeit, speziell die Auslagerung von Bildschirm- bzw. CAD-Arbeitsplätzen in Verbindung mit der Entwicklung sogenannter nonterritorialer Büros.

Dieses, seit wenigen Jahren verstärkt behandelte Gebiet der Auslagerung von Arbeitsplätzen ist nicht nur von steigendem Interesse für Politik und Industrie, sondern auch Juristen, Handwerks- und Gewerbebetriebe, Banken, Versicherungen, öffentliche Verwaltungen, Verkehr, Dienstleistungen, Privatpersonen u.a. interessieren sich in zunehmenden Maße dafür.

Das spezialisierte Ziel dieser Arbeit soll es nun sein, eine Analyse einzelner Aspekte dahingehend durchzuführen, die Akzeptanz und Bereitwilligkeit der Beteiligten, sowie die Bedingungen und begünstigenden Voraussetzungen für die Verbreitung der Telearbeit zu ermitteln. Aufbauend auf bereits existierende Studien und Erkenntnisse, welche die Telearbeit generell als akzeptiertes, aber dennoch (wieder) neuartiges Medium zur Verrichtung diverser Arbeitsaufgaben darstellen, ist ein, auf Hypothesen gestützter Fragenkatalog aufzustellen. Mit Hilfe dieses Fragenkataloges soll es möglich sein, die Haltung der Unternehmen bezüglich oben erwähnter Bedingungen und Voraussetzungen zu ermitteln.

Die formulierten Thesen, sowie weitere, für die Informationsgewinnung erforderliche Fragen werden sodann als Kontextfragestellung oder Matrix aufbereitet und zur Erstellung eines entsprechenden Fragebogens verwendet.

2. Aufgabenstellung

Die entwickelten Hypothesen sollten möglichst mit Hilfe der bisherigen Erkenntnisse aus dem Stand der Forschung, mit plausiblen Vermutungen oder anderweitigen logischen Denkansätzen begründet werden.

Die Gesichtspunkte, aus denen sich die hypothetischen Fragen ableiten, erörtern neben den technischen, organisatorischen, juristischen und personellen Voraussetzungen auch wirtschaftliche und soziologische Aspekte. Es erscheint hier nicht sinnvoll, die in der Literatur dargestellten Telearbeitsstrategien und -Pilotprojekte nochmals in beschreibender Art und Weise wiederzugeben. Die gewonnenen Erkenntnisse finden sich ebenso in den begleitend durchgeführten Studien und somit auch in den Kapiteln dieser Arbeit bzw. im Fragenkatalog.

3. Definitionen und Begriffe

3.1 Telearbeit

Die Computertechnologie und die moderne Informationstechnik haben in den letzten Jahren geradezu rasante Fortschritte gemacht, die nicht nur gesellschaftliche Strukturen und Verkehrsformen im Privatbereich verändert haben, sondern auch im Bezug auf die Arbeitswelt völlig neue Möglichkeiten eröffnen. Im Bereich der Wirtschaft und damit des Arbeitslebens sind die neuen Technologien längst dem Stadium der ersten Generationen entwachsen. In vielen Bereichen werden Computer mit immer größerem Erfolg zur Rationalisierung eingesetzt. In gleichem Maße hat auch die Informations- und Nachrichtentechnik Fortschritte gemacht, was sich in größerem Umfang bereits in der Verbreitung von Teletex, Telefax, ISDN, Videokonferenz- u.ä. Systeme durch die Telekom und die seit Januar 1998 anbietenden TK-Dienstleister manifestiert hat. Im Zuge dieses technologischen Aufschwungs hat auch die Telearbeit eine Weiterentwicklung erfahren. [7]

Zunächst ist zu definieren, was man allgemein unter Telearbeit zu verstehen hat. Das Wort "tele" kommt aus dem Griechischen und bedeutet fern bzw. aus der Ferne. Telearbeit ist also eine Arbeit, die man aus der Ferne verrichtet, indem man sich eines Kommunikationssystems bedient. In einiger Literatur wird als Telearbeit die informationstechnisch gestützte Arbeit zu Hause mit Hilfe eines in der Regel als Bildschirmarbeitsplatz ausgestatteten Arbeitsplatzes bezeichnet. Diese Definition läßt allerdings außer Acht, daß Telearbeit nicht zwingend zu Hause erbracht werden muß, sondern durchaus auch in sogenannten Nachbarschafts- oder Satellitenbüros verrichtet