



KATHARINA FEIGL



ARBEITSZEITERFASSUNG IN ZEITEN DES MOBILEN ARBEITENS

WIE UNTERNEHMEN UND BESCHÄFTIGTE MIT ARBEITSZEIT
IM HOMEOFFICE UMGEHEN

Katharina Feigl

**Arbeitszeiterfassung in Zeiten
des mobilen Arbeitens**

**Wie Unternehmen und Beschäftigte
mit Arbeitszeit im Homeoffice umgehen**

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.

Impressum:

Copyright © Science Factory 2021

Ein Imprint der GRIN Publishing GmbH, München

Druck und Bindung: Books on Demand GmbH, Norderstedt, Germany

Covergestaltung: GRIN Publishing GmbH

Kurzzusammenfassung

Die vorliegende Masterarbeit untersucht, ob sich in Österreich Unterschiede in der Arbeitsmotivation, der Arbeitsautonomie, der Freiheit in der Arbeitszeitgestaltung und den genutzten wie präferierten Formen der Zeiterfassung zwischen den verschiedenen Bildungsniveaus der im Home Office tätigen Beschäftigten feststellen lassen. Zu Beginn wurden Einblicke in die Forschungslücke, das Ziel der Untersuchung und die Relevanz des Themas gegeben. Im Anschluss daran wurde in sechs Themenbereichen – Digitalisierung der Arbeitswelt, Arbeitszeit, Zeiterfassung, Home Office, Motivation und Autonomie sowie Bildungsniveau – auf etliche wichtige Grundbegriffe, dahinterliegende Theorien und relevante Studien eingegangen. Danach fand eine Verknüpfung der zuvor behandelten Literatur mit den fünf Hypothesen statt, um diese literaturgeleitet zu erklären. Anschließend erfolgte eine umfassende Beschreibung des Forschungsdesigns, bevor die Ergebnisse der Online-Umfrage präsentiert wurden. Hier wurde in einem ersten Schritt die deskriptive Ergebnisdarstellung – inkl. einer Korrelationsanalyse – vorgenommen, bevor die interferenzstatistische Datenanalyse erfolgte. Mithilfe des Kruskal-Wallis-Tests konnte gezeigt werden, dass bei den österreichischen Beschäftigten im Home Office keine signifikanten Unterschiede in der Arbeitsmotivation, der Arbeitsautonomie, der Freiheit in der Arbeitszeitgestaltung, dem aktuellen Zeiterfassungssystem und dem präferierten Zeiterfassungssystem zwischen niedrigem, mittlerem und hohem Bildungsniveau feststellbar sind. Die Masterarbeit basiert auf der verwendeten Literatur in den sechs genannten Themenbereichen sowie den ausgewerteten Ergebnissen der Online-Umfrage. Die Ergebnisse sind sowohl für Studierende und Lehrende der Wirtschaft, in Österreich ansässige Unternehmen, und ArbeitgeberInnen- wie ArbeitnehmerInnenvertretungen interessant.

Schlagworte

Home Office, Bildungsniveau, Arbeitsmotivation, Arbeitsautonomie, Arbeitszeitgestaltung, Zeiterfassungssystem

Abstract

This master thesis examines whether differences in work motivation, work autonomy, freedom in the organization of working time and the current time recording system as well as the preferred time recording system can be determined in Austria between the different educational levels of the employees working from home. At the beginning, insights were given into the research gap, the aim of the investigation and the relevance of the topic. Subsequently, a number of important basic terms, underlying theories and relevant studies were dealt with in six thematic areas - digitization of the working world, working hours, time recording, home office, motivation and autonomy as well as educational level. This was followed by linking the previously discussed literature with the five hypotheses in order to explain them in a literature-based manner. A comprehensive description of the research design then took place, before the results of the online survey were displayed. In a first step, the descriptive results – including a correlation analysis – were presented, before the interference statistical data analysis was carried out. Using the Kruskal-Wallis test, it could be shown that no significant differences in work motivation, work autonomy, freedom in the organization of working time, the current time recording system and the preferred time recording system between low, medium and high education levels have been found for Austrian employees working from home. The master's thesis is based on literature used in the six thematic areas mentioned above as well as the evaluated results of the online survey. The results are interesting for students and teachers of business and economics, companies based in Austria, as well as employer and employee representatives.

Keywords

home office, level of education, work motivation, work autonomy, organization of working time, time recording system

Inhaltsverzeichnis

Kurzzusammenfassung	III
Abstract.....	IV
Abkürzungsverzeichnis.....	VII
1 Einleitung.....	1
1.1 Forschungskontext und Forschungslücke	2
1.2 Forschungsfrage und Hypothesen	4
1.3 Ziel der Untersuchung.....	5
1.4 Relevanz	7
1.5 Struktur der Arbeit.....	8
2 Stand der Forschung	10
2.1 Digitalisierung der Arbeitswelt.....	10
2.2 Arbeitszeit	13
2.3 Zeiterfassung.....	17
2.4 Home Office	24
2.5 Motivation und Autonomie	29
2.6 Bildungsniveau.....	34
3 Erklärung der literaturgeleiteten Alternativhypothesen	42
4 Forschungsdesign	45
4.1 Grundgesamtheit und Stichprobe.....	45
4.2 Datenerhebungsmethode	46
4.3 Datenerhebungsinstrument.....	47
4.4 Skalen und Variablen.....	47
4.5 Pre-Test und Erhebungszeitraum.....	50
4.6 Datenauswertung.....	51

5 Ergebnisse	55
5.1 Deskriptive Ergebnisdarstellung.....	55
5.2 Ergebnisse der inferenzstatistischen Datenanalyse.....	63
6 Diskussion	71
6.1 Interpretation und Diskussion.....	71
6.2 Handlungsempfehlungen.....	76
7 Conclusio	77
Literaturverzeichnis	80
Abbildungsverzeichnis	87
Tabellenverzeichnis	88
Anhang	89

Abkürzungsverzeichnis

Abkürzungen	Bedeutung / Erläuterungen
Abb.	Abbildung
Abs.	Absatz
AHS	Allgemeinbildende höhere Schulen
α	Signifikanzniveau; Wahrscheinlichkeit für Fehler 1. Art
ANOVA	einfaktorieller Varianzanalyse
ArbVG	Arbeitsverfassungsgesetz
Aufl.	Auflage
AZG	Arbeitszeitgesetz
BAuA	Bundesministerium für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin
β	Wahrscheinlichkeit für Fehler 2. Art
BHS	Berufsbildende höhere Schulen
BMS	Berufsbildende mittlere Schulen
bzw.	beziehungsweise
CPS	cyber-physical systems
doi	digital object identifier; digitaler Objektbezeichner
ε	Effektgröße
etc.	et cetera; und so weiter
et al.	unter anderem
evt.	eventuell
EU	Europäische Union
f.	folgende Seite
ff.	folgende Seiten
FH	Fachhochschule
H	Kruskal-Wallis H
H_0	Nullhypothese
H_1	Alternativhypothese

HR	Human Resource; Humankapital
IAB	Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
IKT	Informations- und Kommunikationstechnologien
INES	Indicators of Education Systems
inkl.	inklusive
K-S-Test	Kolmogorow-Smirnow-Test
LPP	Linked Personnel Panel
max.	maximal
μ	Mittelwert
n	Stichprobengröße
OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development
ORF	Österreichischer Rundfunk
p	Wahrscheinlichkeitswert
r_s	Korrelationskoeffizient nach Spearman
s^2	Varianz
SD	Standardabweichung
S.E.	Standardfehler
VPN	Virtual Private Network
WDQ	Work Design Questionnaire
Z	Ziffer
z.B.	zum Beispiel
ZES	Zeiterfassungssystem
ZEW	Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung
zit.	zitiert

1 Einleitung

Aktuell wird im deutschsprachigen Raum immer wieder von der *Industrie 4.0* und *Arbeit 4.0* gesprochen, wohingegen im anglosächsischen Raum der Begriff *cyber-physical systems* (CPS) verwendet wird. Während mit dem anglosächsischen Begriff eher die technische Komponente betont wird (Flecker, Schönauer und Riesenecker-Caba 2016, 18), akzentuieren die deutschen Begriffe die Veränderung in der Organisation von Arbeit, da es um Umbrüche in der Produktionsweise, in der gesellschaftlichen wie beruflichen Arbeitsteilung und in den Arbeitsverhältnissen geht. Dabei werden nicht nur industrielle Sektoren diversen Veränderungen unterliegen sondern auch etliche Dienstleistungsbereiche (Matuschek 2016, 5f.). Ein Wandel der Arbeitswelt ist jedoch nichts Ungewöhnliches, unterlag sie doch seit jeher einer Veränderung, welche vom Einsatz neuer Technologien geprägt war. Neu ist hingegen die digitale Vernetzung, welche sämtliche Lebensbereiche durchdringt und mitunter zu einer Entgrenzung dieser führt. Die Digitalisierung bewirkt, dass räumliche Entfernungen und organisatorische Grenzen an Bedeutung verlieren, wodurch wiederum die Arbeitswelt und das Privatleben in einem erheblichen Umfang geprägt werden (Flecker, Schönauer und Riesenecker-Caba 2016, 18). Der technologische Wandel führt dabei zu einer ständigen, mitunter auch beschleunigten, Veränderung bestehender Arbeitsplätze und -prozesse. Weiters lässt sich eine gesteigerte Flexibilität des Arbeitsmarktes beobachten, was unter anderem an einer wachsenden Flexibilisierung der Arbeitszeiten erkenntlich wird. In diesem Zusammenhang wird daher auch von institutionellen Veränderungen, welche einen erheblichen Einfluss auf den Arbeitsmarkt haben, gesprochen (Eichhorst 2015, 2f.).

Die Arbeitsorganisation der Zukunft wird folglich flexibler, vorangetrieben durch die technischen Möglichkeiten. Aufgrund dessen werden daher auch individuell passende Arbeitsmodelle entstehen (Eichhorst 2015, 4f.), wobei besonders jene zukunftsträchtig sein werden, welche die Autonomie und Selbstständigkeit der MitarbeiterInnen fördern. Für den Erfolg solcher Arbeitsmodelle benötigt es aber auch ausreichende Kenntnisse und Professionalität seitens der ArbeitnehmerInnen. Zudem setzt die gesteigerte Autonomie in der Aufgabenbearbeitung Vertrauen und Freiräume voraus, weshalb eine Abwendung von zu strikten Vorgaben und Kontrollen erfolgen muss. Die Technik bietet in diesem Zusammenhang zwar neue Chancen und Wege (z.B. mobiles Arbeiten) für die Arbeitsgestaltung, kann aber auch zu weiteren Zumutungen und Belastungen (z.B. erhöhte Erreichbarkeit, neue Formen der Kontrolle) führen (Eichhorst 2015, 8f.).

Neue technische Innovationen wie Smartphones, Tablets, Cloud-Systeme und VPN-Zugänge erhöhen zwar die Flexibilität der Beschäftigten, lassen aber eben auch die Grenzen von Arbeit und Privatleben zunehmend verschwimmen (Flecker, Schönauer und Riesenecker-Caba 2016, 30; Hammermann und Klös 2016, 7). Die zu beobachtende Entgrenzung wird dabei durch die schrittweise Aufhebung der Kernarbeitszeiten, zugunsten flexibler Vertrauens- oder Wahlarbeitszeiten, weiter voranschreiten (Hammermann und Klös 2016, 7). Bereits heute können schon viele Tätigkeiten mit Hilfe mobiler Geräte orts- und zeitunabhängig erledigt werden. Die Verantwortung, Grenzen bezüglich der Arbeitszeit bzw. Erreichbarkeit zu ziehen, liegt zunehmend bei den ArbeitnehmerInnen. Ein zentrales, zukünftiges Handlungsfeld wird daher die Regelung und Begrenzung der Arbeitszeit sein, um Verstöße gegen das geltende Arbeitsrecht zu vermeiden (Flecker, Schönauer und Riesenecker-Caba 2016, 31).

Dabei ist eine stationäre Erfassung der Arbeitszeit (z.B. über Terminals am Werkstor) bei dezentralen Arbeitsorten nicht oder nur schwer möglich und vor allem unpassend. Ein kompletter Verzicht auf die elektronische Arbeitszeiterfassung ist jedoch aufgrund der gesetzlichen Aufzeichnungspflichten des/der ArbeitgeberIn, der automatischen Überleitung korrekt erfasster Krankheits-, Mehrarbeits-, Nacht-, Sonn- und Feiertagszeiten an ein Entgeltabrechnungsprogramm sowie der bestehenden Tarifverträge – welche im Normalfall die geleisteten Arbeitsstunden als Maßstab für eine Vergütung ansehen – nicht zulässig (Mülder 2016, 774).

In der gegenständlichen Masterarbeit soll daher der Frage nachgegangen werden, wie mit der Arbeitszeit beim Home Office im Zeitalter der Digitalisierung in Österreich umgegangen wird bzw. werden soll. Der Fokus wird insbesondere darauf liegen, ob sich in Österreich – im Zeitalter der Digitalisierung – Unterschiede in der Arbeitsmotivation, der Arbeitsautonomie, der Freiheit in der Arbeitszeitgestaltung und den genutzten wie präferierten Formen der Zeiterfassung zwischen den verschiedenen Bildungsniveaus der im Home Office tätigen Beschäftigten feststellen lassen.

1.1 Forschungskontext und Forschungslücke

Das deutsche Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) hat eine Studie vorgelegt, die den Einfluss der Nutzung digitaler Informations- und Kommunikationstechnik für geschäftliche Zwecke auf die tatsächlich geleistete Arbeitszeit untersucht hat. Die Studie basiert auf der zweiten Welle des Linked Personnel Panels (LPP) des IAB – einer Befragung in Unternehmen mit über 50 ArbeitnehmerInnen,

welche bereits zuvor im Rahmen der Haupterhebung des IAB-Betriebspanels befragt worden sind (Grunau et al. 2017, 359f.). Im Zuge der Auswertung konnte festgestellt werden, dass die tatsächlich gearbeitete Arbeitszeit bei den IKT-NutzerInnen im Durchschnitt bei 41 Stunden lag, und damit um 2 Stunden länger war als bei den Nicht-NutzerInnen mit nur durchschnittlich 39 Stunden. Der Unterschied war hochsignifikant. Die Studie kam überdies auch zu dem Ergebnis, dass IKT-NutzerInnen tendenziell eher Angestellte, ManagerInnen und Höherqualifizierte sind (Grunau et al. 2017, 364f.).

In einer anderen deutschen Studie wurde weiters erhoben, dass 40% der Personen, die Home Office teilweise während der normalen Arbeitszeit betrieben haben, eine längere Wochenarbeitszeit realisierten. Auch 39% der Personen, die Home Office ausschließlich außerhalb der normalen Arbeitszeit betrieben haben, stimmten dieser Aussage zu (Arnold, Steffes und Wolter 2015, 14).

Ein weiterer Befund kam außerdem zu dem Ergebnis, dass gerade Hochqualifizierte in entgrenzten Arbeitsverhältnissen (z.B. Home Office, selbstbestimmte Arbeitszeiten) zu Selbstausbeutung neigen, da jene erreichbar sind, als sie es sein müssten. Dabei konnte unter anderem ein statistischer Zusammenhang mit dem Ausmaß, in dem die Personen selbstverantwortlich für die Erledigung von Aufgaben zuständig sind – also autonom arbeiten – festgestellt werden (Ahlers 2016, zit. nach Klammer 2017, 462). Weiters gibt es etliche Arbeiten, die zu dem Schluss gekommen sind, dass Autonomie und Motivation miteinander in Zusammenhang stehen. Bereits 1985 konnte beispielsweise gezeigt werden, dass intrinsische Motivation entsteht, sobald eine Handlung als autonom erlebt wird (Deci und Ryan 1985). Jedoch wurde in einer weiteren Studie im Jahr 1996 auch erkannt, dass es umgekehrt sein könnte, sodass Motivation der Vorläufer von Autonomie ist (Littlewood 1996).

Es lässt sich daher zusammenfassen, dass die Erreichbarkeit bzw. die geleisteten Arbeitsstunden bei Home Office bzw. IKT-NutzerInnen in Zusammenhang mit dem Bildungsniveau steht, wobei das Bildungsniveau wiederum in Bezug zur Arbeitsautonomie sowie der Arbeitsmotivation stehen dürfte. Aufgrund dessen müssten Höherqualifizierte beim Arbeiten von Zuhause aus auch weniger strikte Formen der Zeiterfassung haben bzw. präferieren, da sie tendenziell sowieso mehr Stunden arbeiten – und damit auf ihre vertraglich geschuldeten Arbeitsstunden kommen – was wiederum auf deren Arbeitsautonomie und Arbeitsmotivation zurückzuführen wäre.