

discussion paper

57

Simone Strauf, Barbara Nägele

Telearbeit - eine Chance für Frauen? Der Diskussionsstand zu Risiken, Chancen und Interessen von Unternehmen und Arbeitnehmerinnen

EURES discussion paper dp-57
ISSN 0938-1805

1996

EURES
Institut für Regionale Studien in Europa
Schleicher-Tappeser KG
Basler Straße 19, D-79100 FREIBURG
Tel. 0049/ 761/ 70 44 1-0
Fax 0049/ 761/ 70 44 1-44

Das EURES-Institut

Ökonomie und Ökologie gehören für uns zusammen.

Eine nachhaltige Entwicklung braucht eigenständigere regionale Strukturen und intensivere europäische Zusammenarbeit.

Wir helfen, Perspektiven zu entwickeln und Ideen in die Tat umzusetzen.

Wir vermitteln. Zwischen Wissenschaft und Praxis, zwischen Ansprüchen und Interessen, zwischen unterschiedlichen Kulturen.

Unser Anliegen

Das EURES-Institut für regionale Studien in Europa ist ein unabhängiges Unternehmen für Beratung und Forschung. Es arbeitet mit vorwiegend sozial- und wirtschaftswissenschaftlichen Methoden für öffentliche und private Auftraggeber. Alle Arbeiten und Ansätze des EURES-Instituts sind durch drei wesentliche Anliegen geprägt:

- Nachhaltige Entwicklung
- Europäische Zusammenarbeit
- Demokratie

Eine verstärkte Beachtung regionaler Strukturen und Besonderheiten in Verbindung mit einer europäischen Perspektive ist in vielen Bereichen die Voraussetzung, um diesen Zielen näher zu kommen.

Unsere Arbeitsbereiche

Das EURES-Institut gliedert sich in zwei Arbeitsbereiche, die sich in diesem Sinne ergänzen:

- Arbeitsbereich Regionalentwicklung
 - Integrierte Regionalentwicklung
 - Tourismus
 - Wirtschaft/ Arbeitsmarkt/ Weiterbildung
 - Unternehmenskooperation und Logistik
- Arbeitsbereich Europäische Umweltpolitik
 - Europäische Umweltpolitik allgemein
 - Güterverkehr
 - Grenzüberschreitende Zusammenarbeit

Telearbeit - eine Chance für Frauen?

Der Diskussionsstand zu Risiken, Chancen und Interessen von Unternehmen und Arbeitnehmerinnen

Simone Strauf
Barbara Nägele

1996

EURES
Institut für Regionale Studien in Europa
Schleicher-Tappeser KG
Basler Straße 19, D-79100 FREIBURG
Tel. 0049/ 761/ 70 44 1-0
Fax 0049/ 761/ 70 44 1-44

Das vorliegende discussion paper wurde erstellt im Rahmen des Projektes "Verbesserung der Chancen für Frauen auf dem Arbeitsmarkt durch angepaßte Qualifizierung und Beratung im Vogtland". Dieses wird durchgeführt vom EURES-Institut und dem Institut für Aus- und Weiterbildung Dr. Weiss & Partner GmbH. Finanziert wird es von

- der EU bzw. ihrem Programm NOW (New Opportunities for Women) über den Europäischen Sozialfonds,
- der Bundesanstalt für Arbeit,
- dem Sächsischen Staatsministerium für Wirtschaft und Arbeit.

Simone Strauf,
geb. 1968, Studium der Geographie und Volkswirtschaftslehre an der Universität Freiburg. Studienschwerpunkte Wirtschaftsgeographie, Tourismus und Entwicklungsländerforschung. Seit 1994 Mitarbeiterin beim EURES-Institut in den Bereichen Tourismus und Arbeitsmarkt/ Weiterbildung und mit dem EU-Projekt "Verbesserung der Chancen für Frauen auf dem Arbeitsmarkt durch angepaßte Qualifizierung und Beratung im Vogtland" befaßt.

Barbara Nägele,
geb. 1966, Studium der Sozialwissenschaften an der Universität Göttingen. Thema der Diplomarbeit: "Twice abused: Zur Situation von mißhandelten straffälligen Frauen in den USA". 1990-1992 Arbeit im Göttinger Frauenhaus mit mißhandelten Frauen und ihren Kindern, 1995/96 wiss. Gutachten: "Fallstudie zum Geschlechterverhältnis am Fachbereich Chemie der Universität Göttingen" im Auftrag des Frauenbüros der Universität Göttingen. Seit 1996 am Pädagogischen Seminar der Universität Göttingen.

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	1
1 Einführung zu Telearbeit	4
1.1 Entwicklung der Diskussion um Telearbeit	4
1.2 Der Begriff der Telearbeit	6
1.3 Verschiedene Formen von Telearbeit	9
1.3.1 Teleheimarbeit	10
1.3.2 Alternierende Telearbeit	10
1.3.3 Satellitenbüros	11
1.3.4 Nachbarschaftsbüros	12
1.3.5 Telehäuser, Telecottages, Telecenter	13
1.3.6 Teleservicecenter	14
1.4 Diskussionsstand in den Gewerkschaften	15
2 Verbreitung von Telearbeit	17
2.1 Auslagernde Branchen	18
2.2 Ausgelagerte Tätigkeiten	20
2.3 Polarisierung der Tätigkeiten	22
2.4 Perspektiven der zukünftigen Entwicklung von Telearbeit	22
3 Telearbeit aus Sicht der Unternehmen	25
3.1 Rahmenbedingungen der Telearbeit	25
3.1.1 Organisatorische Rahmenbedingungen	25
3.1.2 Technische Rahmenbedingungen	28
3.1.3 Wirtschaftliche Rahmenbedingungen	29
3.1.4 Soziale Aspekte	33
3.1.5 Rechtliche Rahmenbedingungen	33
3.1.6 Vor- und Nachteile von Telearbeit aus Sicht der Unternehmen	34
3.1.7 Motivation der Unternehmen zur Einführung von Telearbeit	35
3.1.8 Probleme bei der Einführung von Telearbeit	36
3.2 Fazit	38
4 Telearbeit und Frauen	40
4.1 Einführung	40
4.2 Literaturrecherche und Auswertung	43
4.2.1 Staatlich geförderte Modellprojekte zu Beschäftigungsmöglichkeiten in Telearbeit	44
4.2.2 Telearbeit in der freien Wirtschaft	46
4.3 Sektoren, Berufe und Tätigkeiten, in denen Telearbeiterinnen tätig sind	49
4.3.1 Sektoren	49
4.3.2 Tätigkeiten	50

4.4	Qualifikation und Telearbeit	52
4.4.1	Tätigkeitsbezogene Grundqualifikationen	53
4.4.2	Anforderungen an technische Qualifizierungsmaßnahmen für Frauen	53
4.4.3	Für Telearbeit notwendige (Aufbau-)Qualifikationen	55
4.4.4	Verhältnis von mitgebrachter und abgerufener Qualifikation bei Telearbeit	57
4.4.5	Innerbetriebliche Weiterqualifizierung und Telearbeit	58
4.4.6	Fazit	58
4.5	Telearbeitsformen, die von Frauen ausgeübt werden	59
4.6	Arbeitszeit und Telearbeit	61
4.7	Rechtliche Situation der Telearbeiterinnen	62
4.8	Gewerkschaftliche Organisation der TelearbeiterInnen	65
4.9	Arbeitsbedingungen	67
4.9.1	Gesundheitliche Aspekte	67
4.9.2	Sozialversicherungsrechtliche Aspekte	68
4.9.3	Ökonomische Aspekte	69
4.9.4	Psychische Aspekte	70
4.10	Motivation und Interesse an Telearbeit - Vorteile aus Sicht der TelearbeiterInnen	73
4.11	Telearbeit: Zwischen Beruf und Familie	77
4.11.1	Vereinbarkeitsdiskussion	77
4.11.2	Telearbeit und Gleichberechtigung in der Partnerschaft	79
4.12	Fazit: Risiken und Chancen von Telearbeit für Frauen	80
5	Fazit	84
5.1	Rahmenbedingungen	85
5.2	Polarisierung	88
6	Literatur	92

Verzeichnis der Tabellen

Tabelle 1	Formen der Telearbeit und ihre Merkmale	15
Tabelle 2	Interesse an Telearbeit 1994	18
Tabelle 3	Tätigkeitsfelder in Telearbeit 1994	21
Tabelle 4	Gründe für die Einführung von Telearbeit in Unternehmen	35
Tabelle 5	Rangfolge der Hinderungsgründe für Telearbeit 1985/ 1994	37
Tabelle 6	Interesse an Telearbeit nach sozialer Stellung und Ge- schlecht	74

Einleitung

Das Thema Telearbeit ist nach einer ersten Welle in den achtziger Jahren heute wieder in wissenschaftlichen, politischen und öffentlichen Diskussionen präsent. Die Motive und Rahmenbedingungen zur Einführung von Telearbeit haben sich in den letzten Jahren gewandelt. Während in den achtziger Jahren der Tenor vieler Untersuchungen und Publikationen eher kritisch war, bestimmen heute die Befürworter das Meinungsbild. Gerade von politischer Seite wird Telearbeit massiv gefördert. Ausschlaggebend dafür ist ein Aspekt, der die Diskussion um Telearbeit erst seit Anfang der neunziger Jahre mitprägt. Telearbeit wird mittlerweile im Zusammenhang mit Multimedia und dem Einstieg ins Informationszeitalter als wichtiges Instrument zur Schaffung neuer Arbeitsplätze gesehen.

Ausgangspunkt der Diskussion um Telearbeit in den achtziger Jahren war die Teleheimarbeit, die durch Arbeit ausschließlich am Arbeitsplatz zu Hause, charakterisiert ist. Im Verlauf der letzten 15 Jahre haben sich jedoch die unter dem Begriff der Telearbeit diskutierten Arbeitsformen verändert. Zu den individuellen Formen der Telearbeit, wie z.B. Teleheimarbeit, sind kollektive Formen, wie z.B. Satellitenbüros, hinzugekommen. Im Bereich der Unternehmenskommunikation sind, ausgehend von den weiter entwickelten technischen Möglichkeiten, neue Formen der Telekooperation entstanden. Mit einer Veränderung der Unternehmensstrukturen und den erweiterten Formen der Telearbeit ist eine immer größere Zahl von Selbständigen verbunden, die aus einer abhängigen Beschäftigung herausgedrängt werden oder als Existenzgründer mit innovativen Dienstleistungen die Telekommunikationsmöglichkeiten nutzen. Der Begriff der Telearbeit umfaßt heute einen immer größeren Bereich von möglichen Arbeitsorganisationen und Tätigkeiten, die eine Definition und klare Abgrenzung schwer handhabbar, aber auch zunehmend unwichtig erscheinen lassen. Vielmehr interessiert das sich durch Anwendung der Telekommunikationstechnologien ausweitende Spektrum der möglichen Telekooperationen und die sich dadurch verändernden Bedingungen der Arbeitswelt. Zum einen betrachtet man hier die Kommunikation auf der individuellen Ebene, d.h. zwischen Auftragnehmer und Auftraggeber, wobei hier zwischen abhängiger und selbständiger Beschäftigung sowie zwischen individuellen und kollektiven Formen der Arbeitsorganisation unterschieden werden kann. Zum anderen die Kommunikation auf der Unternehmensebene, d.h. zwischen den Unternehmen, wobei es sich hierbei um Einzelunternehmen, um eine Telekooperation in einem Unternehmensverbund oder um ein virtuelles Unternehmen handeln kann.

Um Telearbeit dennoch in einem greifbaren Zusammenhang diskutieren zu können, möchten wir uns in den folgenden Ausführungen auf den Bereich der abhängigen Beschäftigung konzentrieren, ohne jedoch die Formen der Selbständigkeit aus dem Blick zu verlieren. Telearbeit in abhängiger Beschäftigung spielt nach wie vor in der Diskussion und auch in Unternehmen eine wichtige Rolle. Telearbeit in Selbständigkeit ist schwer faßbar und im Einzelfall kaum

abgrenzbar von der Scheinselbständigkeit einerseits und vom klassischen Outsourcing andererseits.

Ein Argument, das immer wieder für Telearbeit angeführt wird, ist, daß diese Arbeitsform besonders familien- und frauenfreundlich sei. Jenseits starrer betrieblicher Arbeitszeiten und langer Anfahrtswege in Büros könnten Frauen endlich ihre familiären Aufgaben mit Berufstätigkeit verbinden. Frauen scheinen also doppelt von Telearbeit profitieren zu können: Sie ermöglicht ihnen scheinbar eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie und sie könnte - folgt man den allgemeinen Prognosen - arbeitslosen Frauen, als besonderer Problemgruppe des Arbeitsmarktes, möglicherweise in Zukunft zusätzliche Beschäftigungschancen verschaffen.

Die angeführten Argumente für Telearbeit bilden den Ausgangspunkt dieser Untersuchung. Zum einen soll die Frage beantwortet werden, wie verbreitet Telearbeit ist und wie sich die Entwicklung in naher Zukunft gestalten wird, um die tatsächlichen Beschäftigungseffekte von Telearbeit abschätzen zu können. Zum anderen interessiert uns Telearbeit aus der Sicht der Frauen, d.h. ob sich ihre Anforderungen an Erwerbstätigkeit in Telearbeit überhaupt realisieren lassen.

Die vorliegende Studie ist Teil eines Projektes im Rahmen der Gemeinschaftsinitiative NOW (New Opportunities for Women) der Europäischen Union, das vom EURES-Institut für regionale Studien in Europa gemeinsam mit dem Institut für Aus- und Weiterbildung, Dr. Weiss & Partner GmbH, durchgeführt wird. Das Projekt "Verbesserung der Chancen für Frauen auf dem Arbeitsmarkt durch angepaßte Qualifizierung und Beratung im Vogtland" wird vom Europäischen Sozialfond, der Bundesanstalt für Arbeit und dem Sächsischen Staatsministerium für Wirtschaft und Arbeit finanziert. Ziel des Projektes ist es, durch Qualifizierung und Beratung die Chancen auf eine Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt zu erhöhen. In diesem Zusammenhang wurde untersucht, ob Telearbeit eine neue Beschäftigungschance für Frauen sein kann und inwieweit Telearbeit im Vogtland realistische Möglichkeiten bietet. Hierzu wurden Anforderungen und Planungen der Unternehmen den Qualifikationen und Erwartungen von (potentiellen) Telearbeiterinnen gegenübergestellt. Dazu dienten eine Bestandsaufnahme der wissenschaftlichen Diskussion und eine empirische Untersuchung im sächsischen Vogtland. Die Ergebnisse beider Teile der Studie wurden in der Konzeption einer Qualifizierungsmaßnahme "Telearbeit" berücksichtigt, die im Rahmen des o.g. Projektes durchgeführt wurde.

Der erste - hier vorliegende - Teil der Studie, "Telearbeit - eine Chance für Frauen?", skizziert die aktuelle Diskussion und untersucht verschiedene Formen der Telearbeit auf ihre Verbreitung und Attraktivität für Unternehmen und Telearbeiterinnen. In der Literatur wird meist entweder nur aus Sicht der Unternehmen anhand von Einzelbeispielen oder aus Sicht der Arbeitnehmer argumentiert. Im Gegensatz dazu werden hier durch die direkte Gegenüberstellung beider Seiten

die jeweiligen Interessen verglichen und anschließend überprüft, ob die Einführung von Telearbeit auch den Interessen der Arbeitnehmerinnen entspricht.

Dabei stehen folgende Fragen im Vordergrund:

- Inwieweit kann Telearbeit Frauen neue Beschäftigungschancen auf dem Arbeitsmarkt eröffnen?
- Ist Telearbeit ein geeignetes Mittel, um die strukturelle Benachteiligung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt zu vermindern?
- Welche Motive und Erwartungen verknüpfen Unternehmen und Arbeitnehmerinnen mit der Arbeitsform der Telearbeit?
- Inwieweit stimmen die Anforderungen der Unternehmen und der Arbeitnehmerinnen an Telearbeitsplätze überein?
- Wie verhält es sich mit den geforderten und vorhandenen Qualifikationen zur Ausübung von Tätigkeiten in Telearbeit?
- Welche zukünftigen Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt sind mit Telearbeit verbunden und inwiefern sind Frauen von diesen Auswirkungen betroffen?

In einem zweiten Teil der Studie, "Möglichkeiten und Grenzen der Telearbeit im Vogtland/ Sachsen", werden die theoretisch gewonnenen Erkenntnisse auf die Situation im sächsischen Vogtland bezogen. Hierzu wurden eine schriftliche Unternehmensbefragung und Einzelinterviews mit potentiellen Telearbeiterinnen durchgeführt. Mit Hilfe dieser empirischen Ergebnisse wurde versucht, eine Aussage über die Bedeutung der Telearbeit als Instrument der regionalen Entwicklung zu treffen. Dieser Teil findet sich in discussion paper 58 (Strauf/ Nägele 1996b).

1

Einführung zu Telearbeit

1.1 Entwicklung der Diskussion um Telearbeit

Die Möglichkeiten der Breitbandkommunikation eröffnen dem Nutzer neue Möglichkeiten der Kommunikation und Übertragung von Texten, Daten und anderen Informationen. Durch die Erweiterung des Kommunikationsnetzes wird die Übermittlung von Informationen und die Kommunikation mittels dieser Netze orts- und zeitunabhängig. Besonders auf Unternehmensebene sind diese Entwicklungen verbunden mit betrieblichen und überbetrieblichen Veränderungen der Kommunikationsstrukturen. Die Anwendung der Informations- und Kommunikationstechniken (IuK-Techniken) erleichtert eine Dezentralisierung von Tätigkeiten. Ihre Anwendung ermöglicht flexiblere Formen der Arbeitsorganisation. Telekommunikation ist also nicht Ursache für neue Unternehmenskonzepte und Arbeitsformen, sondern ist nur Trendverstärker für sich ohnehin abzeichnende Unternehmensstrategien (vgl. Schulz/ Staiger 1993, S. 12).

Die Diskussion zum Thema "Telearbeit" wird schon seit etwa 20 Jahren in den USA geführt. Ausgangspunkt war die Entwicklung der IuK-Techniken, die die Dezentralisierung von Arbeitsplätzen erst ermöglichte. In den USA setzte die Diskussion vor dem Hintergrund der Ölkrise und der Energieknappheit ein, bei der verkehrs- und energiepolitische Probleme im Vordergrund standen. 1981 wurden bereits erste Pilotprojekte in den USA gestartet, bei denen zwar immer noch die Kostenreduzierung Schwerpunkt der Untersuchung war, jedoch auch zunehmend unternehmens- und mitarbeiterbezogene Gründe und Auswirkungen von Telearbeit betrachtet wurden.

In Deutschland setzte die Diskussion erst später ein, im Jahre 1980. Ausgangspunkt bildete eine Studie des Bundesministeriums für Forschung und Technologie über die Auswahl, Eignung und Auswirkungen von informationstechnisch ausgestatteten Heimarbeitsplätzen (zitiert in Godehardt 1994, S. 24). Es wurde davon ausgegangen, daß die Dezentralisierung von Arbeitsplätzen bereits technisch möglich war und daher sollte nun die Zahl der in Deutschland bereits vorhandenen Telearbeitsplätze ermittelt werden. Die Studie kam zu dem Ergebnis, daß diese Form der Arbeitsorganisation noch wenig verbreitet war, während in den USA und in England schon auf erste Erfahrungen zurückgeblickt werden konnte. Insgesamt zeichnete die Studie ein eher pessimistisches Bild der Entwicklung der

Telearbeit, jedoch bedingt durch technische Restriktionen in bezug auf die verfügbaren Kommunikationsdienste und Endgeräte.

Die Diskussion der achtziger Jahre in Deutschland konzentrierte sich im wesentlichen auf die Betrachtung der rein räumlichen Dezentralisierung von Tätigkeiten, die technische und wirtschaftliche Aspekte in den Vordergrund stellten. Die Gewerkschaften brachten allerdings schon sehr früh soziale Aspekte in die Diskussion ein.

Die umfassende Modernisierung und Umgestaltung der technischen Netze für den Informations- und Datenaustausch führt zu einer immer schnelleren Entwicklung von Informations- und Kommunikationsdienstleistungen. Die technischen Möglichkeiten erleichtern heute die Verbreitung von Telearbeit. Die Anwendung dieser Technologien schaffen auch zusätzliche Freiräume in der organisatorischen Gestaltung der Unternehmen. Die produktive Umsetzung dieser organisatorischen Potentiale wird mittelfristig zu neuen Organisationsstrukturen führen, wie sie unter dem Schlagwort "virtual organizations" bereits diskutiert werden (Kreilkamp 1994, S. 57). Auch der Begriff der "Telekooperation"¹ beschreibt Weiterentwicklungen der Arbeitswelt, die basierend auf der Anwendung der Telekommunikationstechnologien zu neuen Organisationsformen führen. Wichtigstes Merkmal dieser neuen Formen ist die Flexibilität, bei der Teamarbeit durch Experten immer größere Bedeutung gewinnt. Wesentliche Kennzeichen virtueller Unternehmen sind ein klar definiertes Ziel, das Experten erfordert, eine zeitlich begrenzte Aufgabe, die hochkonzentrierte Arbeiten ermöglicht und ein schnelles Vernetzen der einzelnen Unternehmen. Diese Art von Organisation wird dann eingegangen, wenn ein einzelnes Unternehmen nicht das Know-How oder die Kosten für ein Projekt alleine aufbringen kann. Unternehmen können dadurch schnell auf Anforderungen reagieren, ohne längerfristige Arbeitsverträge eingehen zu müssen. Bei den Experten handelt es sich um Selbständige, die für die Projektlaufzeit in einem Team zusammenarbeiten und sich anschließend wieder trennen. Ein physischer Kontakt innerhalb des Teams ist nicht unbedingt nötig, man vertraut auf die Kompetenz und Zuverlässigkeit jedes einzelnen, Hierarchien gibt es nicht. Dennoch bedarf es gerade aufgrund der Komplexität Führungskräfte, die Leitbilder, Strategien und Visionen entwickeln (vgl. Handelsblatt vom 3.10.1996).

Telearbeit muß vor dem Hintergrund dieser Entwicklungen betrachtet werden. Telearbeit selber ist dabei nicht Ursache der Veränderungen, sondern Symptom und Ausdruck der sich mit der Anwendung der Technologien verändernden Arbeitswelt.

¹ Telekooperation bezeichnet die mediengestützte arbeitsteilige Leistungserstellung von individuellen Aufgabenträgern, Organisationseinheiten und Organisationen, die über mehrere Standorte verteilt sind (Reichwald/ Möslein/ Oldenburg 1996).

Im folgenden sollen verschiedene Aspekte räumlicher und organisatorischer Dezentralisierung betrachtet werden, die im Zusammenhang mit Telearbeit diskutiert werden.

1.2 Der Begriff der Telearbeit

Mit dem Begriff der Telearbeit sind in der Literatur eine Vielzahl von Modellen der Arbeitsorganisation verbunden. Eine einheitliche Definition des Begriffs Telearbeit hat sich bisher nicht durchsetzen können. Vielmehr werden neben der Bezeichnung "Telearbeit" auch Begriffe wie "Teleheimarbeit", "elektronische Heim- und Fernarbeit", "Büroheimarbeit" u.ä. verwandt. Eine Abgrenzung der mit dem Begriff der Telearbeit bezeichneten Arbeitsformen von anderen ist im Einzelfall schwierig. Wichtiger scheint eine Charakterisierung und Bewertung der mit den Merkmalen der Telearbeit verbundenen Arbeitsformen. Hierzu sollen im folgenden Kennzeichen vorgestellt werden, die auf verschiedene Ausprägungen der Telearbeit zutreffen. Zu nennen wären hier

- der räumliche Aspekt,
- die zeitliche Dimension,
- die verwendete Technologie.

Räumlicher Aspekt und Arbeitsort

Ein erstes Kriterium zur Abgrenzung von Telearbeit ist der Arbeitsort. Telearbeit findet demnach nicht in den Räumen des Auftrag- oder Arbeitgebers statt. Als Arbeitsorte werden statt dessen die Privatwohnung des Arbeitnehmers, von mehreren Arbeitnehmern gemeinsam genutzte Nachbarschaftsbüros und Filial-, Außen- oder Satellitenbüros der Arbeitgeber eingerichtet. Bei der ausschließlichen Nutzung der Privatwohnung als Arbeitsort spricht man von Teleheimarbeit.

Zeitliche Dimension

Die zweite wichtige Dimension ist der Umfang der nicht in den Räumen des Auftrag- oder Arbeitgebers verbrachten Arbeitszeit. Telearbeit kann ständig an einem dezentralen Ort verrichtet werden oder nur stunden- bzw. tageweise im Unternehmen und zeitweise an einem dezentralen Ort. Bei einem Wechsel des Arbeitsortes zwischen einem dezentralen Ort und dem Unternehmen spricht man von alternierender Telearbeit.

Verwendete Technologie

Die dritte entscheidende Dimension ist die Ausstattung der Arbeitsstätte außerhalb des Betriebs mit Informations- und Kommunikationstechnik. Die Definitionen der Telearbeit setzen größtenteils voraus, daß die Tätigkeiten mit Hilfe von Informationstechniken durchgeführt und die dezentralen Arbeitsplätze über Kommunikationstechniken mit dem Unternehmen verbunden sind. Dabei können der Austausch der Arbeitsaufträge oder die Übermittlung der Arbeitsergebnisse über Telekommunikationsnetze erfolgen. Bei der Bearbeitung der Arbeitsaufgaben wird unterschieden zwischen online (d.h. Bearbeitung im direkten Dialog mit einem zentralen Rechner) und offline (d.h. die Bearbeitung wird mittels dezentraler Informationstechnik durchgeführt und die anschließende Übermittlung erfolgt per Stapelübertragung oder Speichermedium).

Häufig werden auch rechtliche Aspekte in Zusammenhang mit der Begriffsbestimmung von Telearbeit betrachtet. Die Rechtsform der Arbeitsverhältnisse stellt jedoch nur ein Unterscheidungskriterium für die verschiedenen Ausgestaltungsformen der Telearbeit dar. Bei der Vertragsgestaltung zwischen dem Unternehmen und dem Telearbeiter kann es sich um ein festes Arbeitnehmerverhältnis, ein Heimarbeitsverhältnis, eine freie Mitarbeitertätigkeit auf der Basis eines Dienst- oder Werkvertrags oder um eine selbständige Tätigkeit handeln. Es sind also grundsätzlich sämtliche Rechtsformen der Arbeitsverhältnisse in Telearbeit möglich, sie können deshalb nicht als Abgrenzungskriterium von Telearbeit herangezogen werden. Besonders bei selbständigen Telearbeitern ist es z.T. schwierig, sie als Telearbeiter anhand der o.g. Merkmale zu charakterisieren und entsprechend als Telearbeiter zu erfassen.

Im Einzelfall ist die Entscheidung schwierig, ob es sich anhand der o.g. Kriterien um Telearbeit handelt oder nicht. Abgrenzungsprobleme entstehen je nach Art der Definition und der zu betrachtenden Tätigkeit. Um möglichst viele Aspekte der Telearbeit zu berücksichtigen, orientieren sich die meisten Definitionen an einer recht weitgefaßten Begriffsbestimmung. Dennoch zeigen sich in den einzelnen Definitionen unterschiedliche Gewichtungen der o.g. Kriterien. Die im folgenden vorgestellten Definitionen zeigen die Breite der Diskussion um den Begriff der Telearbeit auf:

- “Unter Telearbeit ist die Arbeit zu verstehen, die Mitarbeiter außerhalb der Firmenräume, in der Wohnung, in Nachbarschaft- oder Satellitenbüros, unter Nutzung von öffentlichen Kommunikationsmitteln und entsprechenden technischen Geräten zur Erledigung ihres Arbeitsvertrages verrichten” (Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie 1995, S. 2).
- Telearbeit läßt sich definieren als Tätigkeit, “bei der zumindest die Hälfte der Arbeitszeit dezentral erbracht wird, wobei die dezentrale Lage durch

Informations- und Kommunikationstechnik ermöglicht wird, welche insbesondere den physischen Transport des Arbeitsergebnisses wegfallen läßt, um ihn durch telekommunikative Übermittlung zu ersetzen" (Sauer 1993, S. 7).

- "Alternierende Telearbeit... Unter dieser Arbeitsform ist der gelegentliche oder regelmäßige Wechsel zwischen zwei oder mehreren festen Arbeitsorten zu verstehen. In der Regel handelt es sich dabei um die Arbeit abwechselnd in der Zentrale oder in der Zweigstelle und zu Hause" (Schulz/Staiger 1993, S. 189).
- Telearbeit wird definiert als "jegliche Arbeit, die an einem Ort weit von den zentralen Verwaltungsgebäuden oder Werkhallen verrichtet wird, und bei der der persönliche Kontakt mit Kollegen entfällt bzw. durch die Nutzung neuer Kommunikationstechnologien ersetzt wird" (di Martino/ Wirth, nach Gbezo 1995, S. 5)

Die Vielzahl der unterschiedlichen Definitionen zeigt das Spektrum der unter dem Begriff der Telearbeit verstandenen Arbeitsformen auf. Mit den erweiterten technischen Möglichkeiten der Anwendung der Kommunikationstechnologien steigt auch die Zahl der denkbaren und realisierten Arbeitsformen. Je nach Sichtweise von Unternehmen oder Arbeitnehmern bzw. Auftragnehmern läßt sich Telearbeit kaum unterscheiden vom klassischen Outsourcing, wenn ein Unternehmen einen Auftrag vergibt, der früher im eigenen Betrieb erledigt wurde oder wenn neue Dienstleistungen angeboten werden. Auch im Bereich der Mobilarbeit ist die Grenze fließend. Wesentlich scheint uns bei der Definition der Telearbeit der Aspekt der Dezentralisierung, wobei die Auslagerung von Tätigkeiten für das Unternehmen mit organisatorischen und technischen Veränderungen verbunden sein kann. Allerdings sollte auch der Bereich der kommunikationsgestützten Dienstleistungen eingeschlossen werden, der sich nicht unbedingt auf eine Dezentralisierung bezieht, sondern auch ein völlig neues Angebot beinhalten kann. Für die folgenden Ausführungen werden wir uns auf die Definition von Heilmann stützen, die den Begriff der Telearbeit sehr weit faßt und so die Möglichkeit bietet, sämtliche Arbeitsformen in die Betrachtung einzubeziehen: Telearbeit ist "informationstechnisch gestützte Arbeit in oder in der Nähe der Wohnung des Mitarbeites" (Heilmann 1987, S. 2).

In der Literatur werden verschiedene Formen der Telearbeit diskutiert. Hierbei werden in der Regel aber nur Ausschnitte der möglichen Telearbeitsformen betrachtet. Im folgenden werden die am häufigsten genannten und auch realisierten Formen der Telearbeit vorgestellt.

1.3 Verschiedene Formen von Telearbeit

Die einzelnen Formen der Telearbeit variieren nach ihrer Organisationsform und der Form der Vertragsgestaltung. Ausgehend von den Erfahrungen in der Praxis werden folgende Ausgestaltungsformen unterschieden:

- Teleheimarbeit,
- Alternierende Telearbeit,
- Satellitenbüro,
- Nachbarschaftsbüro,
- Telehäuser, Telecottages, Telecenter,
- Teleservicecenter (Elektronische Dienstleistungsbüros).

Mittlerweile werden in fast allen Publikationen verschiedene Formen der Telearbeit in die Diskussion einbezogen, und Teleheimarbeit als eine unter verschiedenen Arbeitsformen benannt. Die Diskussion konzentriert sich nicht mehr auf die Wohnung der ArbeitnehmerInnen als einzigen alternativen Arbeitsort, vielmehr wird in der Regel jegliche Dezentralisierung, vermittelt über Telekommunikation, als Telearbeit gefaßt. War der Begriff Teleheimarbeit in den achtziger Jahren offenbar häufig zu eng gefaßt, um ein neues Arbeitsphänomen befriedigend zu beschreiben, so droht durch die umfassenderen Definitionen des Begriffes Telearbeit das Phänomen kaum mehr handhabbar zu werden; zu viele verschiedene Arbeitsformen sind zusammengefaßt, deren Merkmale und Spezifika so unterschiedlich sind, daß eine gemeinsame Analyse schwer möglich erscheint. Eine Analyse von Telearbeit muß diese Vielfalt berücksichtigen.

Im folgenden soll auf die einzelnen Formen der Telearbeit eingegangen und ihre Abgrenzungsmöglichkeiten und Charakteristika herausgearbeitet werden.

1.3.1 Teleheimarbeit

Teleheimarbeit umfaßt die Arbeit zu Hause in der eigenen Wohnung, die ausschließlich oder zum Teil an vernetzten Computern bzw. Telekommunikationsendgeräten verrichtet wird (Schulz/ Staiger 1993, S. 186). Der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin arbeitet also permanent und ausschließlich an einem Arbeitsplatz in der eigenen Wohnung.

Die Teleheimarbeit, oft auch mit dem Begriff "isolierte Telearbeit" bezeichnet, zählt zu den ersten Formen der in Deutschland diskutierten und auch realisierten Telearbeit. Für diese Form der Telearbeit sind nur Tätigkeiten geeignet, bei denen sich Aufgaben klar definieren lassen, die eindeutig abgrenzbar sind und die ohne Rückgriff auf zentrale Ressourcen oder Unterlagen erledigt werden können. Die

Tätigkeitsbereiche sind somit sehr eingeschränkt und konzentrieren sich in erster Linie auf die Daten- und Texterfassung bzw. -bearbeitung (Godehardt 1994, S. 43). Als Tätigkeiten in Teleheimarbeit eignen sich weiterhin die Kundenbetreuung, das Telefonmarketing oder auch Übersetzungstätigkeiten. Auf diese hauptsächlich von Frauen ausgeübten Tätigkeiten in Teleheimarbeit wird in Kap. 4.3 und 4.5 näher eingegangen.

1.3.2 Alternierende Telearbeit

Unter alternierender Telearbeit wird eine Organisationsform verstanden, bei der Beschäftigte gelegentlich oder regelmäßig zwischen dem Arbeitsort zu Hause und dem Arbeitsort im Betrieb wechseln. Bei der alternierenden Telearbeit handelt es sich nicht nur um eine Mischform einzelner Arbeitsformen, sondern sie setzt neuartige Arbeitsorganisationen und entsprechende tarifvertragliche und arbeitsrechtliche Vereinbarungen voraus. Arbeitsplätze dieser Art sind nichts Neues und werden von einigen Berufsgruppen, wie z.B. Journalist/innen, Lehrer/innen oder Handelsvertreter/innen schon seit langem praktiziert. Für Beschäftigte, die bisher in traditionellen Hierarchieformen und Arbeitszeitmodellen tätig waren, müssen bei der Einführung von alternierender Telearbeit im Unternehmen jedoch neue Arbeitszeitregelungen und Entlohnungsmodalitäten gefunden werden.

Diese Form der Telearbeit bietet sich für einen weitaus größeren Bereich von Tätigkeiten an als die Teleheimarbeit. Auch komplexere Aufgaben, die die Zusammenarbeit mit Kollegen und den Rückgriff auf zentrale Unterlagen und Informationen erfordern, können in alternierender Telearbeit erledigt werden. Aus Arbeitgebersicht ist die alternierende Telearbeit dann sinnvoll, wenn größere Arbeitsabschnitte von den Arbeitnehmern alleine bewältigt werden können. In den Arbeitsphasen, bei denen ein hoher Kooperationsbedarf besteht, kann die Kommunikation mit den Kollegen und Vorgesetzten und die Koordination der Aufgaben im Unternehmen erfolgen. In den Phasen, in denen hoher Konzentrationsbedarf des Arbeitnehmers besteht, kann er die Atmosphäre in häuslicher Umgebung nutzen.

Alternierende Telearbeit kommt dem Trend zur Flexibilität von Arbeits-, Hierarchie- und Organisationsstrukturen in Unternehmen entgegen und geht einher mit der Differenzierung der Lebensstile, dem Wunsch der ArbeitnehmerInnen nach Selbstgestaltung räumlicher und zeitlicher Aspekte der Arbeit, aber auch mit dem Bedarf an flexiblen Arbeitskräften seitens der Unternehmen (Schulz/ Staiger 1993, S. 189).

Die bisher vorgestellten Formen der Telearbeit gingen von einer - zumindest einer zeitlich begrenzten - Isolation des Arbeitnehmers aus. Es gibt jedoch noch weitere Formen der Telearbeit, bei denen Arbeitnehmer zwar räumlich entfernt vom Unternehmen tätig sind, aber dennoch eine kollektive Arbeitsform gewahrt bleibt.

1.3.3 Satellitenbüros

Bei einem Satellitenbüro handelt es sich um eine kollektive Organisationsform, bei der Funktionseinheiten eines Unternehmens aus der Zentrale herausgelöst und räumlich dezentralisiert werden (Godehardt 1994, S. 44). Diese Organisationsform ist der von Zweigstellen und Filialen sehr ähnlich, doch spielt bei der Einrichtung eines Satellitenbüros weniger die Nähe zum Kunden als die Wohnortnähe zu den Mitarbeitern eine Rolle. Mittels Telekommunikationseinrichtungen kann der Austausch mit der Zentrale beschleunigt und besser organisiert werden.

Das Tätigkeitsspektrum in den Satellitenbüros kann grundsätzlich alle Aufgabebereiche und Qualifikationsstufen umfassen. Nicht nur Tätigkeiten mit geringen Qualifikationsanforderungen können ausgelagert werden, vor allem auch für mittel- und hochqualifizierte Mitarbeiter bieten Satellitenbüros geeignete Arbeitsbereiche. Gegenüber der Teleheimarbeit hat das Satellitenbüro den Vorteil, die Möglichkeiten der Kommunikation und der sozialen Kontakte zu den Mitarbeitern sowie den Arbeitnehmerstatus der Beschäftigten aufrechtzuerhalten. Die bisherigen Erfahrungen in Pilotprojekten haben gezeigt, daß die Arbeitszufriedenheit und damit die Produktivität in Satellitenbüros besonders hoch ist. Um als wirkliche Alternative gelten zu können, sollten Satellitenbüros folgende Bedingungen erfüllen (vgl. Fuchs 1994, S. 82):

- Satellitenbüros müssen betriebsfähige Einheiten sein,
- Funktionen innerhalb des Büros sollten so strukturiert sein, daß Mitarbeiter/innen ganzheitliche und qualifizierte Tätigkeiten ausüben können,
- für Beschäftigte in Satellitenbüros muß die Möglichkeit des betrieblichen Aufstiegs und die Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen gegeben sein,
- die Arbeiten im Satellitenbüro und in der Zentrale sollten eng miteinander vermischt sein.

Anlaß für die Einrichtung eines Satellitenbüros kann die Bürosituation des Unternehmens in den Ballungszentren sein (hohe Mieten, hohe Verkehrsdichte, lange Fahrzeiten) oder die Situation des regionalen Arbeitsmarktes oder der Wunsch seitens der Mitarbeiter. Satellitenbüros können so das Arbeitskräftepotential in den ländlichen Regionen erschließen und als regionalpolitisches Instrument zur Ansiedlung von Arbeitsplätzen genutzt werden.

1.3.4 Nachbarschaftsbüros

Bei einem Nachbarschaftsbüro oder einer Nachbarschaftszentrale handelt es sich um eine Betriebsstätte, in der Personen oder Arbeitsgruppen *verschiedener* Unternehmen nebeneinander unter einem Dach zusammenarbeiten und die sich in räumlicher Nähe zu den Wohnungen der Arbeitskräfte befindet (Schulz/ Staiger

1993, S. 184). Die Standortwahl orientiert sich, ähnlich wie bei den Satellitenbüros, an der Wohnortnähe der Mitarbeiter und nicht an der Kundennähe. Telearbeit bietet den Nutzern von Nachbarschaftsbüros die Möglichkeit, auf eine gemeinsame Infrastruktur zurückzugreifen und sich die Kosten zu teilen. Die dezentralen Arbeitsplätze im Nachbarschaftsbüro sind zentralen Einheiten in den Unternehmen zugeordnet, und nicht, wie in Satellitenbüros, selbständige Einheiten.

Verglichen mit Satellitenbüros sind die Nachbarschaftsbüros für die Arbeitnehmer die ungünstigere Alternative, da (vgl. Fuchs 1994, S. 82)

- sie in der Regel keine betriebsratsfähigen Einheiten sind,
- es aufgrund der Tätigkeiten für verschiedene Arbeitgeber/innen schwierig sein wird, ein gemeinsames Interessenbewußtsein zu schaffen.

Als eine Weiterentwicklung der Nachbarschaftsbüros können die sog. *Nachbarschaftszentren* angesehen werden. Hierunter versteht man Einrichtungen, die neben den dezentralen Arbeitsplätzen der verschiedenen Unternehmen auch soziale, kulturelle und gastronomische Einrichtungen umfassen. Ziel dieser Nachbarschaftszentren ist es, die sozialen Kontakte in den Vororten der Ballungszentren zu fördern.

Bisher wurden sowohl die Nachbarschaftsbüros und als die Nachbarschaftszentren als Pilotprojekte weitestgehend von öffentlichen Institutionen finanziell unterstützt.

1.3.5 Telehäuser, Telecottages, Telecenter

Bei Telehäusern handelt es sich im Gegensatz zu den zuvor genannten Formen weniger um eine organisatorische Dezentralisierung als vielmehr um eine Verbesserung der Infrastruktureinrichtungen. Bei der Definition dieser Form der Telearbeit gehen die Begrifflichkeiten weit auseinander. Besonders im internationalen Vergleich werden mit den gleichen Bezeichnungen oft unterschiedliche Inhalte verbunden.

Im engeren Sinne sind Telehäuser Einrichtungen in strukturschwachen ländlichen Gebieten, die kleinen und mittelständischen Unternehmen sowie der Kommune, aber auch der breiten Öffentlichkeit, neben telekommunikativen Grunddienstleistungen wie Telefon- und Telefaxdienste eine Vielzahl von Telematikdienstleistungen anbieten (Szafran/ Lange 1992, S. 16). Diese Telehäuser können von einzelnen Unternehmen als Büro-Service-Unternehmen oder von öffentlichen Trägern als regionale Einrichtung realisiert werden. Die Idee bei der Planung von Telehäusern war es, Standortnachteile peripherer Regionen zu mindern. Die Telehäuser sind mit modernsten Telekommunikationseinrichtungen ausgestattet, die von den Unternehmen in der Region genutzt werden können. Gerade kleine und mittlere Unternehmen, für die vergleichbare Investitionen nicht möglich sind, stellen für die Telehäuser eine wichtige Zielgruppe dar.

Erste Erfahrungen mit Telehäusern wurden zuerst in Frankreich und Schweden gemacht, später auch in Deutschland, vor allem in den neuen Bundesländern. Nach einer Anlaufphase von drei Jahren sollen sich die Telehäuser selber tragen. Die laufenden Kosten und die Erstausrüstung können meist durch die ortsansässigen Unternehmen aufgebracht werden. Als Rechtsform der Telehäuser bietet sich eine GmbH an. Der Erfolg in bezug auf die finanzielle Tragfähigkeit dieser Einrichtungen ist bisher jedoch relativ gering, so daß viele Telehäuser bisher kaum über die Startphase hinaus gekommen sind.

1.3.6 Teleservicecenter

Die Teleservicecenter oder elektronischen Dienstleistungsunternehmen sind "von der Organisationsform her traditionelle Unternehmen mit einem festen Stammsitz, die sich von anderen jedoch in den angebotenen Dienstleistungen und Arbeitsverfahren unterscheiden" (DGB 1988, S. 29). Beim Teleservicecenter handelt es sich also um ein selbständiges Unternehmen, das informations- und kommunikationstechnisch gestützte Dienstleistungen für räumlich entfernte Unternehmen anbietet. Ein besonderes Kennzeichen dieser Betriebsform ist es, daß die Dienstleistungen ausschließlich mit Hilfe der Informationstechnik erbracht werden und die Kommunikation über Telekommunikationsmedien erfolgt. Als Dienstleistungen, die so angeboten werden, eignen sich besonders die Softwareentwicklung, die Auftragsdatenverarbeitung, Buchhaltung, Datenbankrecherchen u.ä. Die Motivation von Unternehmen, Aufträge an Teleservicecenter zu vergeben oder ganze Tätigkeitsbereiche so zu dezentralisieren, ist meist eine ökonomische. Durch die Inanspruchnahme der Teleservicecenter können im eigenen Unternehmen Kosten eingespart werden, wenn die Dienstleistung der Servicecenter günstiger angeboten wird. Durch Teleservicecenter ist aber auch das Angebot von innovativen Dienstleistungen möglich, die besonders für ländliche Regionen eine neue Nachfrage schaffen können. Aus Sicht der Unternehmen handelt es sich bei einer Auftragsvergabe an ein Teleservicecenter meist nicht um Telearbeit, da sie als eigenständige Unternehmen tätig sind. Die Mitarbeiter dieser Teleservicecenter arbeiten in der zentralen Organisation, bearbeiten aber Aufträge für unterschiedliche, auch räumlich verteilte Unternehmen.

In Tabelle 1 werden die o.g. Formen der Telearbeit systematisch mit ihren einzelnen Merkmalen dargestellt.

Ausprägungsformen	Organisation	Auslagerung von:	Ort	Technik-Ausstattung	Datenaustausch	Zeitliche Komponente	Vertragsform
Isolierte Telearbeit	individuell	einzelnen Arbeitsplätzen	Wohnung des Mitarbeiters	Informations- und Kommunikationstechnik	online oder offline	permanent oder zeitweise, alternierend	Arbeitnehmer, Heimarbeiter, Selbständige
Satellitenbüro	kollektiv	einzelnen/mehreren Funktionseinheiten	dezentrale Betriebsstätte eines Unternehmens				Arbeitsnehmer
Nachbarschaftsbüro		einzelnen Arbeitsplätzen	gemeinschaftliche Betriebsstätte mehrerer Unternehmen				
Telehäuser, Telecenter, Telecottages	kollektiv	Angebot von Büroräumen mit IuK-Ausstattung für Telearbeit durch Dienstleistungsunternehmen oder öff. Institutionen			Arbeitsnehmer		
Teleservicecenter	kollektiv	Angebot von Dienstleistungen für dezentrale Unternehmen durch ein Unternehmen				Selbständige	

Quelle: Godehardt 1994, S. 43

Tabelle 1 Formen der Telearbeit und ihre Merkmale

1.4 Diskussionsstand in den Gewerkschaften

Seit Beginn der achtziger Jahre beteiligen sich die Gewerkschaften in Deutschland an der öffentlichen Diskussion um Telearbeit. Auch innerhalb der Gewerkschaften wurde Telearbeit kontrovers diskutiert, wobei anfänglich der Schwerpunkt der Diskussion auf Teleheimarbeit lag. Nach damaliger Ansicht der Gewerkschaften werden durch die elektronische Heimarbeit "soziale Bindungen zerstört oder unmöglich gemacht, die Einhaltung von Arbeitnehmerschutzrechten kann nicht sichergestellt werden, das Familienleben wird erheblich beeinträchtigt und die betriebliche und gesellschaftliche Interessenvertretung wird nahezu unmöglich gemacht" (DGB 1988, S. 7). Die Ablehnung der Gewerkschaften ging soweit, daß der DGB-Bundeskongreß 1986 ein gesetzliches Verbot für Telearbeit forderte.

Inzwischen vertritt der DGB eine offenere Position. Die Widerstände gegen Telearbeit kommen nicht mehr in erster Linie von den Gewerkschaften, sondern von seiten des Managements in den Unternehmen selber. Es wird befürchtet, daß die flexible Arbeitsform mit einem Kontrollverlust des Managements verbunden ist. Für die Gewerkschaften liegt dagegen genau in einem ergebnisorientierten Arbeiten und der Eigenverantwortung der Arbeitnehmer die Chance der Telearbeit. Es stehen nicht mehr Fragen der Isolation, Selbstausbeutung und fehlender Trennung zwischen Beruf und Privatleben im Vordergrund, vielmehr werden die Vorteile der Telearbeit in mehr Zeitsouveränität, weniger Streß und einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf gesehen. Ein wichtiger Aufgabenschwerpunkt seitens der Gewerkschaft wird darin gesehen, in den Betrieben, die Telearbeit durchführen, Betriebsvereinbarungen bzw. Tarifverträge abzuschließen, die die Rechte des Arbeitnehmers sichert. Die Deutsche Postgewerkschaft hat als erste deutsche Einzelgewerkschaft im Oktober 1995 mit der Deutschen Telekom einen bundesweiten Tarifvertrag über alternierende Telearbeit abgeschlossen. Arbeitsschutz, Arbeitszeiten, Weitergelten der Tarifverträge, Rückkehrrecht an den Arbeitsplatz im Betrieb und gleiche Aufstiegschancen sind die wesentlichen Forderungen der Gewerkschaft, die im Tarifvertrag berücksichtigt wurden. Ziel der Gewerkschaften in bezug auf Telearbeit ist es weiterhin, das sog. "outsourcing" zu verhindern und Scheinselbständigkeit von Arbeitnehmern zu vermeiden, die ein Abdrängen in ungesicherte Einkommen und soziale Unsicherheit zu Folge hätte.

Die früher ablehnende und defensive Haltung der Gewerkschaften gegenüber Telearbeit hat sich gewandelt, sie haben nunmehr die Notwendigkeit einer aktiven Gestaltung der Rahmenbedingungen für eine soziale Ausgestaltungsmöglichkeit erkannt.

Die mit Telearbeit verbundenen Veränderungen in der Arbeitsorganisation, besonders die z.T. mit Telearbeit verbundene Selbständigkeit, stellen auch neue Anforderungen an die Organisation der Gewerkschaften. Durch die Verbreitung von Telearbeit stehen die Gewerkschaften vor enormen Vertretungsproblemen. Der DGB und die Einzelgewerkschaften müssen sich der Herausforderungen stellen, die sich durch die neuen Arbeitsform ergeben, wenn sie weiterhin die Interessen der Arbeitnehmer vertreten und nicht ins politische Abseits gedrängt werden wollen.

2

Verbreitung von Telearbeit

Die Schätzungen über die Verbreitung von Telearbeit gehen in der Literatur weit auseinander. Die Datenlage zur Bestimmung der Zahl der Telearbeiter ist sehr schwierig und hängt je nach Autor von der für Telearbeit verwendeten Definition ab. Ein besonderes Problem hierbei stellen die selbständigen Telearbeiter dar, die statistisch kaum erfaßbar sind. Die künftige Entwicklung der Telearbeit läßt sich heute nur schwer prognostizieren. Dennoch wird meist eine steigende Bedeutung der Telearbeit für die Zukunft angenommen. Oftmals wird von politischer Seite mit Telearbeit die Hoffnung auf Schaffung neuer Arbeitsplätze verbunden. Es ist die Rede davon, daß sich die Zahl der Telearbeiter in der EU bis zum Jahr 2000 auf 2 Mio. erhöhen würde, alleine in der Bundesrepublik rechnet man bis dahin mit etwa 800.000 Telearbeitsplätzen (Handelsblatt vom 12./13.4.96). Die in den achtziger Jahren getroffenen Voraussagen gingen größtenteils sogar von einer noch größeren Verbreitung von Telearbeit aus. Weitgehend Einigkeit besteht in der wissenschaftlichen Einschätzung bezüglich der Notwendigkeit einer Korrektur der quantitativen Prognosen der achtziger Jahre, aber auch der Prognosen hinsichtlich der Art der durch Telearbeit ausgelagerten und auslagerbaren Tätigkeiten und Berufe sowie hinsichtlich der räumlichen Dimension der Auslagerung. Tatsächlich ist festzustellen, daß zwar - zumindest in Deutschland - mit verschiedenen Formen der Telearbeit experimentiert wurde, aber bisher nur wenige tragfähige Modelle entwickelt wurden. Gerade in Hinblick auf die von politischer Seite prognostizierten Beschäftigungswirkungen der Telearbeit konnten gerade auf betrieblicher Ebene kaum Erfolge erzielt werden, da wenig zusätzliche Arbeitsplätze geschaffen wurden. Die bei Arbeitslosen geweckten Hoffnungen auf neue Beschäftigungschancen wurden vielfach enttäuscht. So schätzen Fischer, Späker, Weißbach, Beyer die Zahl der wohnortnahen Telearbeitsplätze im engeren Sinne z.Z. auf etwa 3.000, das Bundesforschungsministerium auf ca. 30.000. Allerdings ist hierbei zu berücksichtigen, daß viele Unternehmen die Möglichkeit der Dezentralisierung mit Hilfe der Telekommunikation nutzen, indem eine Verlagerung auf Tochterfirmen, Unterauftragnehmer oder bestehende Filialen stattfindet, ohne daß dabei von Telearbeit gesprochen wird. Quantitativ werden die von dieser Art der Dezentralisierung betroffenen Personen, die meist selbständig arbeiten, gegenüber den "echten" Telearbeitern vermutlich deutlich in der Mehrzahl sein.

Telearbeit hat sich in Deutschland im Gegensatz zu anderen europäischen Ländern und den USA bisher weniger als erwartet durchsetzen können. Das Interesse der Unternehmen an Telearbeit ist dennoch groß. Nach einer Umfrage

von empirica waren 1994 40,4% aller befragten Entscheidungsträger generell an Telearbeit interessiert. Besonderes Interesse zeigten die Unternehmen an alternierender Telearbeit. Telearbeitszentren und Teleheimarbeit rangierten erst hinter der Beschäftigung freier Mitarbeiter und dem Outsourcing (empirica 1994, S. 8, vgl. Tabelle 2). Das Interesse der Bevölkerung an Telearbeit ist ebenfalls groß. Etwa 36% der befragten Personen machten ihr Interesse an alternierender Telearbeit deutlich, mit etwa jeweils 30% lag das Interesse der Bevölkerung an Teleheimarbeit und Telearbeitszentren deutlich höher als bei den Unternehmen.

	Bevölkerungs- befragung (in %)	Befragung von Entscheidungsträgern (in %)
Teleheimarbeit	29,2	6,8
alternierende Telearbeit	36,3	25,0
Telearbeitszentren	30,2	6,2
freie Mitarbeiter		15,2
Outsourcing		16,8
insgesamt	40,5	40,4
Quelle: empirica 1994, S. 8		

Tabelle 2 Interesse an Telearbeit 1994

Im folgenden sollen die Branchen und Tätigkeiten vorgestellt werden, in denen Telearbeit schon realisiert wurde und die sich besonders hierfür eignen.

2.1 Auslagernde Branchen

Für die Einführung von Telearbeit eignen sich im besonderen Branchen, die aufgrund ihrer Funktionen und Tätigkeitsbereiche ohnehin schon dezentral organisiert sind. In Branchen also, in denen Außendiensttätigkeiten bzw. Mischungen von Büro- und mobiler Arbeit wesentliche Bestimmungsmerkmale sind, kann der Einsatz dieser Techniken die Arbeit optimieren und die Kommunikation effizienter gestalten. Telearbeit wird auch in Branchen angeboten, die mit starken Informationsflüssen arbeiten, insbesondere Dienstleistungsunternehmen. In einer vom IZT durchgeführten Befragung konnten daher folgende Branchen als besonders geeignet für Telearbeit identifiziert werden (vgl. Kreibich 1987, S. 26):

- Medien (Nachrichtenagenturen, Rundfunkanstalten, Zeitungsverlage),
- Versicherungen,

- Handel.

Aufgrund der angewandten Technik eignen sich auch Branchen, die sich direkt mit diesen neuen Medien beschäftigen. Zu nennen wären hier:

- Datenverarbeitungsindustrie (Computerhersteller, Softwarefirmen etc.),
- Druckindustrie,
- Banken/ Sparkassen.

Das Interesse an Telearbeit ist auch in anderen Branchen vorhanden, auch wenn hier bisher eher selten Telearbeitsplätze realisiert worden sind:

- Industrie/ Bau,
- Öffentliche Verwaltung,
- produzierendes Gewerbe,
- Elektroindustrie,
- Energie,
- Verkehr.

Die größte Verbreitung hat Telearbeit in den Dienstleistungsbranchen gefunden, d.h. Branchen des tertiären Sektors haben bis jetzt die meisten Erfahrungen mit Telearbeit gesammelt. Die Branchen des produzierenden und verarbeitenden Gewerbes zeigen sich zwar interessiert an Telearbeit, doch wurden hier nur wenige Projekte realisiert.

Im Zusammenhang mit der Veränderung der Arbeit durch Multimediaanwendungen und Telearbeit prognostiziert Welsch längerfristige Veränderungen bei den Branchen. Zu den Branchengewinnern in bezug auf Beschäftigungszuwächse gehören demnach die Softwareindustrie, der Versandhandel, die Informationslieferanten und die Unterhaltungsindustrie. Zu den Verlierern gehören die Banken, Versicherungen, Buchverlage, Zeitungen, Printmedien und der herkömmliche Handel (Welsch 1995, S. 878).

Generell läßt sich jedoch kaum eine Branche als für Telearbeit ungeeignet einstufen, da im wesentlichen die Merkmale der ausgelagerten Tätigkeiten von Bedeutung sind und diese Tätigkeiten in einer Vielzahl von Branchen ausgeübt werden.

2.2 Ausgelagerte Tätigkeiten

Betrachtet man die in der Praxis realisierten Beispiele, so lassen sich folgende Tätigkeiten herausstellen, die sich abhängig von der Form der Telearbeit für eine Auslagerung eignen:

- Tätigkeiten im Datenverarbeitungsumfeld (Softwareentwicklung, Programmieren, Softwarewartung, sonstige EDV-Tätigkeiten),
- Daten- und Texterfassung,
- Sekretariatsarbeiten,
- Mobile Tätigkeiten (Kundenbetreuung, Handels- und Versicherungsvertreter),
- Übersetzen,
- Rechnungswesen,
- Schreiben, Redigieren,
- Bestellungen, Auftragsannahme,
- Vertrieb, Marketing,
- Sachbearbeitung,
- Forschung, Beratung,
- Design, Architektur,
- Training, Ausbildung,
- Management,
- Reparaturarbeiten.

Die Einschätzung der Eignung von Tätigkeiten hat sich mit der Entwicklung der unterschiedlichen Formen der Telearbeit gewandelt. Mit Blick auf die Teleheimarbeit wurden in den achtziger Jahren hauptsächlich Tätigkeiten wie Programmieren, Schreibarbeiten, Datenerfassung und Sachbearbeitungsaufgaben als für Telearbeit geeignet eingestuft. In den neunziger Jahren hat sich diese Einschätzung durch die gesammelten Erfahrungen insoweit verändert, daß heute auch andere hochqualifizierte Beschäftigte mit Managementaufgaben in Telearbeit tätig sein können.

Besonders im Zusammenhang mit der Selbständigkeit von Telearbeitern hat sich das Spektrum der in Telearbeit ausgeübten Tätigkeiten erheblich geweitet. Im Dienstleistungssektor sind sehr viele unternehmensbezogene Tätigkeiten auch über Kommunikationsmedien auszuführen.

Ob sich eine Tätigkeit zur Ausübung in Telearbeit eignet, kann auch je nach Einschätzung der Befragten variieren. So hat eine Befragung durch empirica (1994, S. 13, vgl. Tabelle 3) ergeben, daß die Erwerbstätigen eine deutlich andere Einschätzung über die für Telearbeit geeigneten Tätigkeiten haben als die Unternehmen. Allerdings ist bei dieser Darstellung zu beachten, daß das Interesse an einer Tätigkeit und eine als geeignet angesehene Tätigkeit in Telearbeit nur bedingt vergleichbar sind. Dennoch lassen sich aus dieser Aufstellung Tendenzen erkennen.

Befragung von Erwerbstätigen			Befragung von Entscheidungsträgern		
Interesse an Telearbeit nach Tätigkeitsfeldern in %			Für Telearbeit geeignete Tätigkeitsfelder in %		
1.	Schreiben, Redigieren	78,5	1.	Daten- und Textverarbeitung	44,6
2.	Programmieren	75,2	2.	Programmieren	31,6
3.	Daten- und Textverarbeitung	69,5	3.	Sekretariatsarbeiten	29,3
4.	Bestellungen	65,9	4.	Übersetzen	27,9
5.	Design, Architektur	65,2	5.	Rechnungswesen	25,8
6.	Übersetzen	62,4	6.	Bestellungen	24,8
7.	Management	61,6	7.	Vertrieb, Marketing	22,3
8.	Rechnungswesen	61,1	8.	Schreiben, Redigieren	21,3
9.	Forschung, Beratung	60,9	9.	Forschung, Beratung	19,7
10.	Vertrieb, Marketing	60,6	10.	Design, Architektur	16,5
11.	Sekretariatsarbeiten	58,6	11.	Training, Ausbildung	14,2
12.	Training, Ausbildung	57,1	12.	Management	10,4
13.	Reparaturarbeiten	49,5	13.	Reparaturarbeiten	10,0

Quelle: empirica 1994

Tabelle 3 Tätigkeitsfelder in Telearbeit 1994

Insgesamt zeigt diese Darstellung, daß das Interesse an Tätigkeiten in Telearbeit von seiten der Erwerbstätigen weitaus höher ist als von seiten der Unternehmen. Prozentual liegen die Nennungen bei den Erwerbstätigen um bis zu 50% über denen der Entscheidungsträger. Am deutlichsten zeigt sich die Diskrepanz der Einschätzung bei qualitativ anspruchsvollen Tätigkeiten wie z.B. Management oder Design und Architektur. Hier liegt das Interesse der Erwerbstätigen an diesen Tätigkeiten wesentlich höher als die Einschätzung der Eignung durch die Entscheidungsträger. Werden von Unternehmen nur die von ihnen als geeignet angesehenen Tätigkeiten in Telearbeit praktiziert, würde das nicht unbedingt den Mitarbeiterwünschen bzw. den Interessen der Erwerbstätigen an Tätigkeitsfeldern in Telearbeit entsprechen (vgl. hierzu Kap. 4.3).

2.3 Polarisierung der Tätigkeiten

Häufig wird eine Polarisierung der für Telearbeit in Frage kommenden Aufgaben verzeichnet. So finden sich auf der einen Seite einfach strukturierte Tätigkeiten mit niedrigem Qualifikationsgrad und geringen kreativen Anforderungen (z.B. Daten- und Texterfassung, Satzerstellung) und auf der anderen Seite Tätigkeiten in hochqualifizierten Arbeitsbereichen (Saner 1993, S. 25; Godehardt 1994, S. 39f.). Die in der Literatur genannten Beispiele decken einen großen Bereich der höherqualifizierten Berufe ab. Mittlerweile wird von einer quantitativen Verschiebung der ausgelagerten Aufgaben von einfachen Tätigkeiten zu qualifizierten Tätigkeiten in privilegierten Positionen ausgegangen (Kreibich 1987, S. 25, Der Personalrat 1996, S. 60). Diese weisen einen hohen Autonomiegrad auf und sind im dispositiven und kreativen Bereichen angesiedelt (Rüttgers o.J., S. 5). Zunehmende Bedeutung wird der Auslagerung von Sachbearbeitungs- und Managementtätigkeiten zugesprochen (Godehardt 1994, S. 51).

2.4 Perspektiven der zukünftigen Entwicklung von Telearbeit

Auch wenn sich die Einführung von Telearbeit in den deutschen Unternehmen nicht so schnell entwickelt hat wie ursprünglich angenommen, so sind doch mit der Verbreitung der Telekommunikationstechnologien nicht nur technische, vielmehr auch organisatorische Umstrukturierungen im Gange, die langfristig zu veränderten Unternehmensstrukturen führen werden. Viele Unternehmen praktizieren bereits eine Auslagerung von Tätigkeiten, die vielleicht nicht unter dem Begriff der Telearbeit gefaßt wird, aber dennoch dieselben Merkmale aufweist. Und dieser Trend wird sich weiter fortsetzen. Mobile Telearbeit und Telearbeit in Selbständigkeit wird in Zukunft eine immer größere Rolle spielen. Die traditionelle Unterscheidung zwischen Arbeitnehmerverhältnis und Selbständigkeit wird in dieser Form nicht mehr haltbar sein, da bereits jetzt schon, besonders im Medienbereich, eine so breite Palette von Beschäftigungsformen existiert, die sich nicht mit diesem Schema fassen lassen. Mit neuen Formen der Beschäftigung verbunden ist eine grundlegende Umstrukturierung im Unternehmensbereich, bei der eine Auftragsvergabe an Selbständige gegenüber der Anstellung von eigenen Mitarbeitern immer größere Bedeutung gewinnen wird. Die Zahl der Existenzgründungen wird dadurch rapide ansteigen und ein 'Heer' von Selbständigen herausbilden, die zu einer völlig neuen 'Unternehmenskultur' beitragen werden. Die Anwendung der Telekommunikationstechnologien bzw. Telearbeit ist ein

Symbol für diese Entwicklung. Sie ist jedoch nicht Ursache, sondern nur Trendverstärker und spiegelt einen gesamtgesellschaftlichen Wandel wieder.

Das Forum Soziale Technikgestaltung beim DGB Landesbezirk Baden-Württemberg hat folgende Thesen zur Bedeutung und zukünftigen Entwicklung von Telearbeit formuliert:

- These 1: Telearbeit ist Teil eines zunehmenden Prozesses der De-Industrialisierung. Die Arbeitsplätze in der industriellen Produktion nehmen ab. Innerhalb derer nimmt die Anzahl der Arbeitsplätze im Bereich produktionsnaher Dienstleistungen, die zur industriellen Produktion gerechnet werden, zu.
- These 2: Das Aufkommen neuer Formen von Telearbeit ist Ausdruck eines tiefgreifenden wirtschaftlichen Strukturwandels in Produktion, Dienstleistung und Verwaltung.
- These 3: Telearbeit verstärkt die tendenzielle Auflösung des Normalarbeitsverhältnisses und begünstigt den Trend zu verschiedenen Formen der Selbständigkeit.
- These 4: Telearbeit wird in wenigen Jahren nicht mehr ein gesondertes Berufsprofil darstellen, sondern Telearbeit wird Teil fast aller Berufe und Beschäftigungsformen sein.
- These 5: Telearbeit in gewählten selbständigen Formen wird - für die Akteure wie für den Standort - eher dann ökonomisch nachhaltig sein, wenn sich die Rahmenbedingungen an den sozialen Rahmenbedingungen der alternierenden Telearbeit orientieren.
- These 6: Die Bedingungen für Telearbeit werden mehr und mehr von globalen Entwicklungen bestimmt. Nationale und regionale Rahmensetzungen versuchen, globale Einflüsse zu begrenzen.
- These 7: Telearbeit stellt für die Gewerkschaften eine zentrale Herausforderung dar. Erforderlich sind Formen virtueller Gewerkschafts- und Betriebsratsarbeit sowie neue Formen des Umgang mit der Zielgruppe der Telearbeitenden.

Aus diesen Thesen wird deutlich, daß sich die Diskussion um Telearbeit mehr an den Symptomen des Wandels orientiert als an seinen Ursachen. Um so wichtiger wird es sein, Rahmenbedingungen der Entwicklung zu definieren, um eine sozialverträgliche Technikgestaltung zu ermöglichen.

Im folgenden soll auf die aktuelle Situation der Unternehmen eingegangen und ihre Motive und Voraussetzungen beleuchtet werden, die zur Einführung von Telearbeit beitragen. Der sich entwickelnde Bereich der Selbständigen ist in der Literatur und auch in der Praxis schwer zu fassen. Die folgenden Darstellungen

orientieren sich daher meist an der Beibehaltung eines Arbeitnehmerverhältnisses bei der Einführung von Telearbeit.

3

Telearbeit aus Sicht der Unternehmen

3.1 Rahmenbedingungen der Telearbeit

Für die Realisierung von Telearbeit in Unternehmen sind einige Rahmenbedingungen zu klären, die die Einführung von Telearbeit beeinflussen. Zu nennen wären hier die

- organisatorischen Rahmenbedingungen, d.h. welche Tätigkeiten in dem jeweiligen Unternehmen überhaupt für Telearbeit geeignet sind, welche Formen der Telearbeit in Frage kommen, wie die Arbeitsteilung im Unternehmen bei Telearbeit organisiert wird und wie die Kommunikation innerhalb des Unternehmens und mit den in Telearbeit tätigen Mitarbeitern erfolgt,
- technischen Rahmenbedingungen, d.h. die technische Ausstattung der Telearbeitsplätze,
- wirtschaftlichen Rahmenbedingungen, d.h. welche Kosten auf das Unternehmen bei der Einrichtung von Telearbeitsplätzen zukommen und ob sich die Einrichtung von Telearbeitsplätzen für das Unternehmen aus wirtschaftlichen Gesichtspunkten lohnt,
- sozialen Aspekte, d.h. welche Auswirkungen Telearbeit auf das soziale und berufliche Umfeld des Mitarbeiters hat,
- rechtlichen Rahmenbedingungen, d.h. wie die Arbeitsverträge zwischen dem Unternehmen und den Telearbeitern gestaltet werden.

3.1.1 Organisatorische Rahmenbedingungen

Ob die Einrichtung von Telearbeitsplätzen für ein Unternehmen interessant ist, hängt wesentlich mit den im Unternehmen ausgeübten Tätigkeiten zusammen.

Tätigkeiten, die sich für Telearbeit eignen, weisen in der Regel folgende Merkmale auf:

- sie erfordern nur wenig spontane persönliche Kommunikation,
- sie erfordern nicht die permanente Anwesenheit des Mitarbeiters im Unternehmen,
- sie sind ohne den ständigen Rückgriff auf schriftliche Dokumente aus der Zentrale zu erledigen,
- die Arbeitsergebnisse lassen sich relativ einfach messen und bewerten.

Anhand dieser Merkmale lassen sich grob die Aufgaben im Unternehmen kennzeichnen, die grundsätzlich von Telearbeitern dezentral erfüllt werden können. Die o.g. Merkmale beziehen sich nicht ausschließlich auf bestimmte Tätigkeitsfelder. Vielmehr sollten Unternehmen, die Telearbeit planen, nicht schon im Vorfeld bestimmte Aufgaben ausschließen, sondern die einzelnen Aufgaben in bezug auf die Tätigkeit und deren Informations- und Kommunikationsbedarf analysieren (vgl. Godehardt 1994, S. 121).

Bei der Einführung von Telearbeit muß sich das Unternehmen außerdem entscheiden, welche Form der Telearbeit für die Art der Tätigkeiten und die Organisation des Unternehmens geeignet ist. Die überwiegend erprobte Form der Telearbeit ist die der alternierenden Telearbeit, die Einrichtung von Satellitenbüros wurde bisher in Deutschland nur selten realisiert. Auch die übrigen in Kap. 1.3 genannten Formen der Telearbeit haben bis heute nur geringe Verbreitung gefunden.

Die Dezentralisierung von Arbeitsplätzen wirft die Frage der Koordination und Arbeitsteilung zwischen der Zentrale des Unternehmens und den als Telearbeiter tätigen Mitarbeitern auf. Der Grad der Arbeitsteilung und die Anbindung der Telearbeiter an das Unternehmen kann je nach Art der Tätigkeit und der Organisationsstruktur des Unternehmens unterschiedlich stark ausgeprägt sein. So wird z.B. bei geringer Abhängigkeit der einzelnen Aufgabenbereiche untereinander der Koordinierungsbedarf geringer sein als bei ausgeprägt teamorientierten Tätigkeiten. Grundsätzlich kann unterschieden werden zwischen folgenden Koordinierungsinstrumenten (vgl. Godehardt 1994, S. 124):

- Persönliche Weisungen,
- Vorgabe von Verfahrensregeln (Programme),
- Planung,
- Selbstabstimmung.

Die Wahl des jeweiligen Koordinierungsinstruments hängt von der Art der in Telearbeit ausgeübten Tätigkeiten und der gewählten Form der Telearbeit ab. Die Koordinierung durch persönliche Weisungen z.B. setzt voraus, daß zwischen

Vorgesetztem und Mitarbeitern die Möglichkeit der persönlichen Kommunikation besteht und es sich bei der gewählten Form der Telearbeit z.B. nicht um Teleheimarbeit handelt. Verfahrensregeln eignen sich als Orientierungshilfe dann, wenn es sich um gleiche, sich wiederholende Tätigkeiten handelt. Die Selbstabstimmung ist das Instrument der Koordination, das den Mitarbeitern die größten Freiheiten einräumt und am flexibelsten gehandhabt werden kann. Dieses Instrument eignet sich besonders für unstrukturierte und hoch qualifizierte Aufgaben, bei denen ein hoher Kommunikationsbedarf erforderlich ist. Selten wird ein Unternehmen bei der Einrichtung von Telearbeitsplätzen nur ein Instrument der Koordination verwenden, sondern oft erweisen sich Kombinationen der o.g. Instrumente als am besten geeignet. In der Praxis hat sich gezeigt, daß die Koordination über persönliche oder mündliche Abstimmungen den größten Stellenwert einnimmt.

Eng mit den Koordinationsinstrumenten verbunden ist die Frage, wie Unternehmen die Kontrolle und Führung der Telearbeiter gestalten sollen. Durch die Dezentralisierung von Arbeitsplätzen und Tätigkeiten entfällt für den Vorgesetzten die Möglichkeit der ständigen persönlichen Kontrolle. Die Einrichtung von Telearbeitsplätzen im Unternehmen setzt voraus, daß eine objektive ergebnisorientierte Kontrolle des Telearbeiters möglich ist. Diese ergebnisorientierte Kontrolle ist jedoch nur dann möglich, wenn die Leistungen des Mitarbeiters meßbar sind. Die Art der Kontrolle, die das Unternehmen gegenüber den Mitarbeitern anwendet, ist Ausdruck des gesamten Führungsstils, der im Unternehmen praktiziert wird. Die Führung der Mitarbeiter ist zum einen auf die Koordination und Kontrolle des Arbeitsprozesses im Unternehmen, zum anderen auf die Motivation der Mitarbeiter gerichtet. Folgende Faktoren können die Führung von Telearbeitern beeinflussen (vgl. Godehardt 1994, S. 134):

- regelmäßige Mitarbeitergespräche,
- gemeinsame Festlegung der fachlichen und persönlichen Ziele,
- regelmäßige Qualifizierungsmaßnahmen,
- Festlegung von Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten,
- Vertrauensbasis zwischen Vorgesetzten und Mitarbeiter,
- Motivationsstruktur des Mitarbeiters,
- Erfahrungen und Qualifikationen des Mitarbeiters,
- Planung und Strukturierung der Aufgaben.

Welche Führungsinstrumente das Unternehmen bei Telearbeit einsetzt, ist weniger abhängig von der realisierten Form der Telearbeit, sondern von der Art der ausgelagerten Tätigkeiten. Bei stark standardisierten Tätigkeiten können quantitative Indikatoren herangezogen werden, in Satellitenbüros ist eine direkte Führung und Kontrolle durch den Vorgesetzten möglich. Wichtig ist aber bei allen

in Telearbeit ausgeführten Tätigkeiten, daß die Arbeitsleistung objektiv und ergebnisorientiert kontrolliert werden kann.

Ob Telearbeit in einem Unternehmen eingeführt wird, hängt nur z.T. davon ab, ob dies zu Umstrukturierungen des Unternehmens führen würde oder ob sich die notwendigen organisatorischen Rahmenbedingungen bereits im Unternehmen etabliert haben. Vielmehr hängt von der Entscheidung des Managements ab, ob sich ein ergebnisorientierter Führungsstil (Management by objectives) mit der Unternehmensphilosophie vereinbaren läßt und den Mitarbeitern hohe Eigenverantwortung übertragen wird. Eine ablehnende Haltung der Führungskräfte gegenüber Telearbeit läßt sich vielfach damit erklären, daß dem unmittelbaren Kontakt zum Mitarbeiter große Bedeutung beigemessen wird und durch Telearbeit die persönliche Kontrolle der Mitarbeiter wegfällt. Dies führt bei vielen Vorgesetzten zu Vorurteilen gegenüber Telearbeit, da sie ihre eigenen Kontroll- und Einflußmöglichkeiten gefährdet sehen.

3.1.2 Technische Rahmenbedingungen

Telearbeit ist u.a. durch die Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnologien gekennzeichnet. Die Einrichtung von Telearbeitsplätzen erfordert also, daß am dezentralen Arbeitsplatz wie in der Zentrale Informations- und Kommunikationstechnik zur Verfügung steht, um die Bearbeitung der Arbeitsaufgabe, die Übermittlung von Ergebnissen und die Kommunikation zu ermöglichen. Bei den ersten realisierten Telearbeitsprojekten basierte die Technik auf den klassischen Diensten der Sprach-, Text- und Datenkommunikation wie z.B. Telefondienst, Teletex, Telex etc. Diese Technik war jedoch noch verbunden mit hohen Telekommunikationskosten und eignete sich nur bedingt für Telearbeit, da die Aufgaben mit Hilfe dieser Technik nur bedingt dezentralisiert werden konnten.

Durch die Weiterentwicklung leistungsfähiger PC- und Datentransfersysteme bietet sich heute ein breites Spektrum von multifunktionalen Arbeitsplatzsystemen für die Dezentralisierung von Tätigkeiten an. Ungelöste technische Probleme gibt es (heute) für die Einführung der Telearbeit nicht mehr (Rüttgers o.J., S. 7).

Bei der Einführung von Telearbeit in Unternehmen ist bei der Wahl der technischen Ausstattung zu beachten

- welche Informations- und Kommunikationstechnik im Unternehmen bereits vorhanden ist,
- welchen Kommunikationsbedarf die Telearbeitsplätze erfordern,
- welche Organisationsform der Telearbeit gewählt wird.

Die Vielzahl der Anwendungsmöglichkeiten und Tätigkeitsprofile sowie die unterschiedlichen Gestaltungsmöglichkeiten der Telearbeit schreiben keine bestimmte technische Ausstattung vor, sondern ermöglichen eine bedarfsgerechte Auswahl

der zur Verfügung stehenden Techniken nach den spezifischen Bedürfnissen der Unternehmen.

3.1.3 Wirtschaftliche Rahmenbedingungen

Bei der Einführung von Telearbeit spielt neben organisatorischen und technischen Überlegungen die Frage der Wirtschaftlichkeit aus Sicht der Unternehmen eine entscheidende Rolle. Der Vergleich der Kosten zwischen dem traditionellen Büroarbeitsplatz und dem Telearbeitsplatz wird oft zum Kriterium dafür, ob sich die Einführung von Telearbeit in einem Unternehmen aus wirtschaftlicher Sicht "rechnet". Schwierigkeiten bei einem umfassenden Kosten-Nutzen-Vergleich ergeben sich dadurch, daß es sich bei den anfallenden Kosten nicht nur um in Geldwerten meßbare Größen handelt, sondern auch eine Vielzahl von Faktoren berücksichtigt werden muß, die lediglich qualitativ bewertet werden können. Auch lassen sich die Kosten der Einführung von Telearbeit nicht allgemeinen Nutzen gegenüberstellen, da sich Wirtschaftlichkeitsbetrachtungen immer an den individuellen Gegebenheiten im jeweiligen Unternehmen orientieren.

Kostenbetrachtung

Die wichtigsten Kosten, die bei einem Vergleich zwischen dem Büroarbeitsplatz und dem Telearbeitsplatz berücksichtigt werden müssen sind (vgl. Godehardt 1994, S. 165):

- Personalkosten und Sozialleistungen,
- Arbeitsplatz-, Raum- und Mietkosten,
- Schulungs- und Einweisungskosten,
- Kosten für die Organisation und das Management der Telearbeit,
- Kosten für die Einrichtung eines Telearbeitsplatzes (Endgerätekosten),
- Kosten für die laufende Unterhaltung des Telearbeitsplatzes (Telekommunikationskosten, Aufwandsentschädigung für Strom und Arbeitszimmer des Mitarbeiters).

Die Personalkosten stellen bei der Bewertung des Telearbeitsplatzes den größten Kostenblock dar. Eine Veränderung der Kosten im Vergleich zum Büroarbeitsplatz fällt aber nur dann ins Gewicht, wenn sich die Rechtsform des Arbeitsvertrages ändert. Bleibt das Angestelltenverhältnis des Telearbeiters bestehen, ändert sich nichts an den Gehaltskosten des Mitarbeiters. Bei der Wahl einer anderen Rechtsform, d.h. wenn der Telearbeiter selbständig ist oder in Form eines Werkvertrages angestellt ist, können sich aus Sicht der Unternehmen durchaus Kosteneinsparungen ergeben. Der Weg vom selbständigen Telearbeiter zum klassischen "Outsourcing" ist aus Sicht der Unternehmen nicht mehr weit, so daß

Rationalisierungsmaßnahmen in Unternehmen nicht selten mit der Auftragsvergabe an Selbständige und ehemals angestellte Mitarbeiter einhergehen. Eine Reduzierung der Personalkosten ist für das Unternehmen auch durch die Berücksichtigung von überregionalen Arbeitsmärkten denkbar, so daß regionale Lohn- und Gehaltsunterschiede genutzt werden können.

Je nach Standort des Unternehmens stellen auch die Kosten für Büroräume in der Zentrale einen wesentlichen Faktor dar. Die Verlagerung von Arbeitsplätzen aus den Ballungszentren in weniger dicht besiedelte Regionen kann für das Unternehmen zu Kostenreduzierungen führen. Ob in der Zentrale durch die Dezentralisierung von Tätigkeiten Kosten eingespart werden können, hängt davon ab, ob dem Telearbeiter bei alternierenden Formen der Telearbeit weiterhin alleine ein Arbeitsplatz in der Zentrale zur Verfügung steht, ob ein Arbeitsplatz jetzt von mehreren Personen genutzt wird (sog. desk sharing) oder auch ganz aufgelöst wird. Durch die Einrichtung von Satelliten- oder Nachbarschaftsbüros ergeben sich für das Unternehmen keine Einsparungsmöglichkeiten.

Bei den Schulungs- und Einweisungskosten ergeben sich für Büromitarbeiter und Telearbeiter keine Unterschiede, wenn grundsätzlich die Aus- und Weiterbildung für alle Mitarbeiter geregelt ist. Ein Einsparungspotential entsteht dann, wenn Telearbeiter von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen ausgeschlossen sind. Dies würde aber für die Mitarbeiter in Telearbeit langfristig eine Dequalifizierung bedeuten (Godehardt 1994, S. 169).

Zusätzliche Kosten können für das Unternehmen durch die einmaligen Vorbereitungen und Einweisungen der Telearbeiter entstehen. Diese einmaligen Kosten beziehen sich im wesentlichen auf Kosten für Vorbereitungs- und Planungsmaßnahmen, wie z.B. die Auswahl der Arbeitsplätze oder die Abstimmung der vertraglichen Regelungen. Die Höhe der anfallenden Kosten für die Organisation und das Management der Telearbeit hängen von den schon im Unternehmen vorhandenen Strukturen ab. Wird bereits ein ziel- und ergebnisorientierter Führungsstil verwendet, wird die Einführung von Telearbeit mit deutlich weniger Umstrukturierungen und Kosten verbunden sein als bei stark hierarchisch organisierten Unternehmen.

Bei den Kosten für die Ausstattung des Telearbeitsplatzes mit den dafür erforderlichen Endgeräten handelt es sich um einmalige Anschaffungskosten. Wie hoch diese Kosten sind, hängt von der im Unternehmen zur Verfügung stehenden und der für den Telearbeitsplatz benötigten Ausstattung zusammen. Mit der Weiterentwicklung der Geräte hat sich der Preis für die Endgeräte jedoch schon stark reduziert und die Kosten für die Einrichtung eines Telearbeitsplatzes werden zur Zeit je nach Bedarf auf 3.000-10.000 DM geschätzt.

Zu den Kosten für die Unterhaltung des Telearbeitsplatzes zählen auch die laufenden Kosten, die sich zusammensetzen aus den Kosten für die Telekommunikation und den Kosten für die eventuell zu zahlende Entschädigung des Mit-

arbeiters für Strom und Arbeitszimmer. Bei den Kosten der Telekommunikation sind die Kosten für den monatlichen Grundpreis und die nutzungsabhängigen Kosten zu berücksichtigen.

Ein genereller Kostenvergleich scheint an dieser Stelle nicht möglich und auch nicht sinnvoll, da sich eine Gegenüberstellung der Kosten für einen Büroarbeitsplatz und einen Telearbeitsplatz immer an den individuellen Gegebenheiten im Unternehmen orientieren muß. Beispielrechnungen haben aber gezeigt, daß die Höhe der Zusatzkosten für einen Telearbeitsplatz relativ gering ist. Bei der Einführung von Telearbeit in einem Unternehmen spielen wirtschaftliche Aspekte sicherlich eine große Rolle, doch wird sich die Entscheidung nicht ausschließlich an den Kosten orientieren, sondern erst ein Vergleich mit dem zu erwartenden Nutzen, der nicht nur quantitativ meßbar ist, kann dem Unternehmen eine Entscheidungsgrundlage bieten.

Nutzenbetrachtung

Die zu erwartenden Nutzenpotentiale der Telearbeit für das Unternehmen lassen sich unterscheiden in quantitative und qualitative Nutzenbetrachtungen. Die quantitativen Nutzenerwartungen der Telearbeit korrespondieren eng mit den o.g. Darstellungen der Kostenbetrachtungen. Im einzelnen wären hier u.a. zu nennen:

- Einsparungen bei Bürokosten in der Zentrale durch Reduzierung der Bürofläche für den Telearbeiter,
- Reduzierung von Personalkosten bei Aufgabe eines Angestelltenverhältnisses durch den Mitarbeiter,
- Geringere Fahrtkosten bei Außen- und Kundendienst der Mitarbeiter.

Für die Unternehmen können sich neben quantitativem Nutzen auch eine Reihe von qualitativen Nutzenaspekten ergeben, die bei der Einführung von Telearbeit eine erhebliche Rolle spielen. Qualitative Nutzenaspekte können sein:

- Erhöhung der Produktivität durch z.B. geringere Mehrarbeit, erhöhte Arbeitsleistung oder effizientere Organisation,
- Erhöhung der Flexibilität z.B. in bezug auf Arbeitszeiten, zur Erfüllung von Kundenwünschen oder des Personalbestandes,
- Verbesserung der Dienstleistungen z.B. durch schnellere Reaktionsmöglichkeiten oder erweiterte Servicezeiten,
- Gewinnung und Erhaltung qualifizierter Mitarbeiter,
- Steigerung der Zufriedenheit und Motivation der Mitarbeiter,
- Verbesserte Arbeitsqualität.

In empirischen Untersuchungen hat sich gezeigt, daß sich Telearbeit in bestimmten Formen besonders positiv auf die Produktivität der Mitarbeiter auswirkt. Eine Produktivitätssteigerung ist meist auf die ungestörte Arbeitsatmosphäre zu Hause, das Nutzen von "kreativen Phasen" und die bessere Organisation zurückzuführen. Auch in bezug auf die Flexibilität des Unternehmens und der Mitarbeiter kann sich Telearbeit positiv auswirken. Flexibilität kann sich dabei auf verschiedene Bereiche beziehen (Godehardt 1994, S. 190):

- Flexibilität der Arbeitszeiten,
- Flexibilität in bezug auf einen größeren Arbeitsmarkt,
- Flexibilität in bezug auf die räumliche Expansion des Unternehmens,
- Flexibilität in bezug auf das Arbeitskräftepotential.

Die Flexibilität der Arbeitszeiten ist dabei für das Unternehmen von Vorteil, das so seine Geschäftstätigkeit zeitlich ausdehnen kann. Weitere Vorteile von Telearbeit für das Unternehmen liegen in der Möglichkeit, flexibel Unternehmenserweiterungen vorzunehmen und sich dabei räumlich an der Wohnortnähe der Mitarbeiter zu orientieren. Die Flexibilität in bezug auf den Personalbestand ist zwar aus Sicht der Unternehmen von Vorteil, bedeutet jedoch für den Mitarbeiter eine größere Arbeitsplatzunsicherheit.

Eine Verbesserung der Dienstleistungsfähigkeit des Unternehmens durch Telearbeit läßt sich durch spezielle Serviceleistungen erreichen, die dem Kunden eine orts- und zeitunabhängige Leistung anbieten können. So kann z.B. ein 24-Stunden-Service aufrecht erhalten werden oder dem Kunden ein preisgünstiger Tarif bei der telefonischen Antragsannahme gewährt werden.

Daß Telearbeit auch eine Möglichkeit sein kann, qualifizierte Mitarbeiter zu gewinnen bzw. zu erhalten, wird durch eine Flexibilität der Arbeitszeiten und einen wohnortnahen Arbeitsort deutlich. Eine Steigerung der Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiter in Telearbeit drückt sich zum einen in einer höheren Produktivität, zum anderen aber auch in Kosten- und Zeiteinsparungen aus, die aufgrund kürzerer oder weniger Arbeitswege für den Mitarbeiter von Bedeutung sind.

Diese Aufstellung der Kosten- und Nutzenaspekte, die für das Unternehmen bei der Einführung von Telearbeit eine Rolle spielen, weist darauf hin, daß zu Beginn der Telearbeitsprojekte die Kosten der Telekommunikation die Wirtschaftlichkeit der Telearbeit noch wesentlich bestimmt haben. Heute verlieren die Kosten an Bedeutung, da die qualitativen Aspekte der Wirtschaftlichkeit zunehmend an Gewicht gewinnen.

3.1.4 Soziale Aspekte

Die sozialen Aspekte der Einführung von Telearbeit wirken sich nicht nur auf das berufliche, sondern auch auf das private Umfeld des Mitarbeiters aus. Die mit Telearbeit verbundenen Veränderungen, die Arbeitsbedingungen und die Anforderungen von Frauen an Telearbeitsplätze werden ausführlich in Kap. 4 diskutiert.

3.1.5 Rechtliche Rahmenbedingungen

Die Einführung von Telearbeit ist für das Unternehmen zunächst nicht mit einer bestimmten Vertragsform verbunden. Je nach der gewählten Form der Telearbeit bieten sich bestimmte vertragliche Gestaltungsmöglichkeiten an, doch sind sie nicht zwingend.

Üblicherweise werden folgende Vertragsformen gewählt:

- Telearbeit im Rahmen eines Arbeitnehmerverhältnisses,
- Telearbeit als Selbständige/r.

Bei der Vertragsgrundlage kann es sich um einen Arbeitsvertrag, einen Dienst- oder Werkvertrag oder um einen Franchisevertrag handeln. Die Abgrenzung zwischen den Formen ist nicht immer eindeutig, so daß die Übergänge fließend sind.

Steht der Arbeitnehmer in einem Angestelltenverhältnis und wird dieses Verhältnis bei der Einführung von Telearbeit beibehalten, so besteht arbeitsrechtlich kein Unterschied zwischen einem Telearbeiter und anderen Mitarbeitern. Oftmals wird von seiten der Unternehmen der Telearbeiter jedoch in die Selbständigkeit gedrängt, um für den Auftraggeber kostengünstiger arbeiten zu können. Für Unternehmen ist die Selbständigkeit des Telearbeiter mit Einsparungspotentialen und geringeren Risiken verbunden. Die Gefahren der z.T. rechtlich ungeklärten Situation der Telearbeiter werden in Kap. 4.7 erläutert.

3.1.6 Vor- und Nachteile von Telearbeit aus Sicht der Unternehmen

Ob sich ein Unternehmen zur Einführung von Telearbeit entscheidet, hängt wesentlich von den o.g. Rahmenbedingungen ab. Je nach der bestehenden Struktur und Organisation des Unternehmens haben einige der genannten Aspekte stärkere Bedeutung als andere. Eine Frage, die sich alle Betriebe bei der Einführung von Telearbeit stellen, ist die der Wirtschaftlichkeit. Unternehmen werden nur dann Telearbeit realisieren, wenn sie sich davon wirtschaftliche Vorteile versprechen. Ob zur Einführung von Telearbeit Investitionen getätigt werden müssen, hängt von den Voraussetzungen innerhalb des Unternehmens ab. Die Aspekte der Organisation, der technischen Ausstattung, der sozialen

Gestaltung und der rechtlichen Rahmenbedingungen stehen für die meisten Unternehmen erst an zweiter Stelle, entscheidend sind die Kosten- und Nutzenbetrachtungen.

Vorausgesetzt, die Einführung von Telearbeit "rechnet" sich für ein Unternehmen, so ist es immer noch eine unternehmenspolitische Entscheidung, die mit Telearbeit verbundenen Veränderungen der Organisation und Struktur herbeizuführen. Der Abbau von Hierarchiestufen, der Übergang zu einer ergebnisorientierten Arbeitsweise, die fehlende oder verringerte persönliche Kontrolle der Telearbeiter und neue Arten der Kommunikation bedeuten für einige Unternehmen so gravierende Veränderungen innerhalb des Unternehmens, daß die Einführung von Telearbeit verhindert wird. Die Initiative seitens der Unternehmen, Telearbeit einzuführen, war bisher eher selten, da Mitarbeiterwünsche und die Zufriedenheit der Mitarbeiter gegenüber wirtschaftlichen Betrachtungen für die Unternehmen oft geringere Bedeutung haben. Gerade diese Aspekte jedoch sind es, die zukünftig für die Unternehmen wichtig sein werden, um Mitarbeiter auch in höher qualifizierten Positionen langfristig an das Unternehmen zu binden, was eine offensichtliche wirtschaftliche Bedeutung hat.

3.1.7 Motivation der Unternehmen zur Einführung von Telearbeit

Die Gründe für die Einführung von Telearbeit in einem Unternehmen sind vielfältig. Wie bereits dargestellt, muß ein Unternehmen eine Reihe von Rahmenbedingungen und Kriterien in die Entscheidung mit einbeziehen. Die Entscheidung zur Einführung von Telearbeit basiert in der Regel auf einem Bündel von Einzelkriterien und kann selten auf einen einzigen Grund zurückgeführt werden. Eine Umfrage unter Unternehmen in NRW hat gezeigt, daß die erhöhte Flexibilität, der verbesserte Kundenservice und die schnellere Reaktionsfähigkeit seitens des Unternehmens sowie die Flexibilisierung der Arbeitszeit und die Einsparung von Strukturkosten zentrale Motive zur Einführung von Telearbeit darstellen. Die Berücksichtigung von Mitarbeiterwünschen in bezug auf mehr Zeitautonomie und verbesserte Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf nehmen ebenfalls einen wichtigen Stellenwert ein. Die Möglichkeit der Deckung kurzfristigen Personalbedarfs spielte dagegen nur eine untergeordnete Rolle (vgl. Godehardt 1994, S. 61f., vgl. Tabelle 4).

Ursprung des Telearbeitprojektes (n=22, Mehrfachnennungen möglich)	
Service/ Flexibilität/ Reaktionszeiten	40,9%
Flexibilisierung der Arbeitszeit	40,9%
Einsparung Strukturkosten	31,8%
Vereinbarkeit Familie/ Beruf	27,3%
Mitarbeiterwunsch	22,7%
Kurzfristiger Personalbedarf	4,5%
Quelle: Godehardt 1994, S. 62	

Tabelle 4 Gründe für die Einführung von Telearbeit in Unternehmen

Betriebliche Gründe spielen bei den meisten Unternehmen bei der Einführung von Telearbeit eine entscheidende Rolle. Genauso bedeutend ist in vielen Unternehmen der Wunsch der Mitarbeiter nach Flexibilisierung der Arbeitszeit und des Arbeitsortes. Nur in wenigen Fällen handelte es sich bei der Entscheidung zur Einführung von Telearbeit im Unternehmen um eine Grundsatzentscheidung. Bei der Wahl der Mitarbeiter für Telearbeit wurde besonderer Wert auf die Erfahrung und die Vertrauensbasis zwischen Mitarbeiter und Vorgesetzten gelegt. Es wurden also bei der Auslagerung von Tätigkeiten langjährige Mitarbeiter bevorzugt, da sie hinsichtlich ihrer Leistung von den Vorgesetzten eingeschätzt werden können und so auf die persönliche Kontrolle verzichtet werden kann. Diese Erfahrungen machen deutlich, daß im Unternehmen mit der Einführung von Telearbeit keine neuen Arbeitsplätze geschaffen werden und nur Mitarbeiter mit einem ausreichenden Erfahrungshintergrund als Telearbeiter eingesetzt werden. Die Neueinstellung eines Mitarbeiters wird daher auch nicht als Telearbeiter erfolgen; erst wenn nach einiger Zeit der Beschäftigung im Unternehmen ein Vertrauensverhältnis zwischen Mitarbeiter und Vorgesetzten entstanden ist, kann ein betrieblicher Arbeitsplatz in einen Telearbeitsplatz umgewandelt werden.

Mit der Einführung von Telearbeit ist also keine Schaffung neuer Arbeitsplätze verbunden. Im Gegenteil wird die Dezentralisierung von Tätigkeiten von seiten der Unternehmen z.T. genutzt, um Stellen abzubauen. Die Auslagerung von Tätigkeiten kann dazu führen, daß die Aufgaben ganzer Abteilungen oder auch einzelner Mitarbeiter nicht mehr von Angestellten des Unternehmens ausgeführt werden, sondern daß diese Leistung nun von anderen selbständigen Anbietern erbracht wird, die dem Unternehmen Kostenvorteile bringen. So kann z.B. ein Versandhaus seine Abteilung der Auftragsannahme und Bearbeitung auflösen, die Mitarbeiter entlassen und diese Aufgaben einem dezentralen Anbieter übertragen. Bei diesem Anbieter handelt es sich um ein Telecenter, in dem die Mitarbeiter, z.T. ehemalige Mitarbeiter des Versandhauses, in Telearbeit die Dienst-

leistungen ausführen. Für das Unternehmen hat diese Lösung den Vorteil nun Kosten für Mitarbeiter, Büroräume etc. einsparen zu können und die Fixkosten zu senken, wenn ein Anbieter die gleiche Leistung kostengünstiger erbringt.

Die Liste der Beispiele ist lang, doch liegen die Gründe der Unternehmen, Leistungen dezentral anzufordern, fast immer in dem Wunsch oder der Notwendigkeit, Personalkosten zu reduzieren und durch die Auftrags erledigung durch Selbständige oder andere Unternehmen flexibler reagieren zu können.

3.1.8 Probleme bei der Einführung von Telearbeit

Die relativ geringe Bedeutung von Telearbeit in Deutschland macht deutlich, daß der Einführung von Telearbeit in Unternehmen einige Hemmnisse entgegenstehen. Je nach Branche und Tätigkeiten bietet sich Telearbeit nicht für alle Unternehmen an, doch gibt es eine Reihe weiterer Hemmnisse für die Einführung von Telearbeit. Die Befragung der Entscheidungsträger durch empirica ergab für die Jahre 1985 und 1994 das in Tabelle 5 gezeigte Bild.

Rangfolge der Hinderungsgründe für Telearbeit 1985/1994 - Befragung der Entscheidungsträger aus Unternehmen -					
1985			1994		
1.	kein Veränderungsdruck	52,9%	1.	Kenntnis unzureichend	51,4%
2.	zu hoher finanzieller Aufwand	32,4%	2.	Führungsprobleme	45,7%
3.	zu hoher organisatorischer Aufwand	30,7%	3.	Kommunikationsprobleme	38,9%
4.	mangelnde Aufsicht und Kontrolle	26,3%	4.	zu hohe Kosten für Technik	36,7%
5.	nicht vorhandene technische Ausstattung	16,7%	5.	kein Veränderungsdruck	35,2%
6.	aufwendige Schulungen notwendig	13,5%	6.	fragliche Produktivität und Arbeitsqualität	31,3%
7.	fehlende Mitarbeiterakzeptanz	10,5%	7.	juristische Probleme	19,7%
8.	gewerkschaftlicher Widerstand	3,9%	8.	Widerstand seitens der Gewerkschaft	17,8%

Quelle: empirica 1994, S. 24

Tabelle 5 Rangfolge der Hinderungsgründe für Telearbeit 1985/ 1994

1985 wurde mit Abstand der fehlende Druck als wichtigster Hinderungsgrund der Einführung von Telearbeit genannt, daneben auch finanzielle und organisatorische Aspekte. 1994 wurden die Hinderungsgründe für die Einführung von Telearbeit in den Unternehmen hauptsächlich auf der Führungsebene gesehen, da die Kenntnisse im Management des Unternehmens unzureichend sind und sich bei

der Einführung von Telearbeit Führungsprobleme ergeben. Der Vergleich zwischen den Angaben von 1985 und 1994 macht deutlich, daß in den Unternehmen zwar der Veränderungsdruck vorhanden ist und der Wille zur Innovation anscheinend auch, doch liegen die Problemfelder heute auf der Managementebene. Seitens der Unternehmen besteht erheblicher Informations- und Beratungsbedarf, der Antworten auf die Fragen der Aufrechterhaltung der Kommunikation, Führungsprobleme und Organisation geben soll.

3.2 Fazit

Die Anwendung und Verbreitung neuer Informations- und Kommunikationstechnologien wurde und wird weiterhin von politischer Seite forciert. Auch die Europäische Union hat die Förderung von Telearbeit und die Anwendung von Telematikdiensten für kleine und mittlere Unternehmen zum Ziel erklärt (EU-Kommission 1994). Es sollen mehr Arbeitsplätze und neue Arbeitsplätze für eine mobile Gesellschaft geschaffen werden. Die Umsetzung dieser Forderung gestaltet sich in der Praxis jedoch zunehmend schwieriger. Obwohl besonders die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen eine Reihe von Vorteilen aufzeigen, stehen einige Probleme der Einführung von Telearbeit entgegen.

Der Optimismus über das Potential für Wachstum und neue Arbeitsplätze steht immer stärker im Gegensatz zu Warnungen vor einer Zerteilung der Gesellschaft in "Informierte" und "Habenichtse", die mit der Entwicklung nicht Schritt halten können. Unternehmen, die jetzt nicht die Zeichen der Zeit erkennen und die Vorteile der Telearbeit zu nutzen wissen, werden vielleicht später den Anschluß verlieren. Das Hauptproblem bei der Einführung der Telearbeit ist heute allerdings in den Unternehmen selber und nicht in der unzureichenden Technik zu sehen, da das Management der Unternehmen Kontrollverluste befürchtet.

Das Grünbuch der EU-Kommission nennt als einen wichtigen Grund dafür, daß die neuen Kommunikationstechnologien bislang noch nicht zu mehr Produktivität geführt hätten, die mangelnde Fähigkeit der Europäer zur "organisatorischen Umsetzung" von Errungenschaften im Bereich Forschung und Entwicklung. Notwendig sei daher ein "integrierter Ansatz"; die Vernetzung müsse anfangen in den Schulen, über die Betriebe bis hin zu den ländlichen Regionen (Handelsblatt, 24.7.96, S.11).

Die politische Forderung alleine bewirkt noch keine Umsetzung auf betrieblicher Ebene. Die Diskussion um Telearbeit bewegte sich bisher größtenteils auf politischer und wissenschaftlicher Ebene. In den Medien wird Telearbeit in Zusammenhang mit dem Schlagwort Multimedia diskutiert. Für viele Unternehmen ist Telearbeit noch ein Fremdwort, obwohl einige bereits Dezentralisierungen reali-

siert haben oder traditionell durchführen. Die erwarteten Beschäftigungseffekte der Telearbeit sind jedoch nicht absehbar, vielmehr sind die hohen Erwartungen realistischeren Einschätzungen gewichen. Bis sich Telearbeit in den Unternehmen und besonders in ländlichen Regionen durchgesetzt hat, wird es noch einige Zeit und vor allem Information brauchen. Die Tendenz zur Selbständigkeit und das von Unternehmen betriebene Outsourcing wird durch Telearbeit jedoch weiter verstärkt. Auch wenn sich Telearbeit auf der innerbetrieblichen Ebene in Form von abhängiger Beschäftigung nur langsam durchsetzt, so haben die mit Anwendung der Telekommunikationstechnologien forcierten Formen der Selbständigkeit bzw. Scheinselbständigkeit bereits jetzt schon deutlich an Bedeutung gewonnen.

Telearbeit wird aus zwei zentralen Gründen von der Politik mittlerweile massiv gefördert. Zum einen bezieht sich diese Förderung, wie oben ausgeführt, auf die prognostizierten quantitativen Beschäftigungseffekte von Telearbeit, zum anderen korrespondiert sie mit Vorstellungen und Leitbildern über die Flexibilisierung der Arbeitsorganisation und Arbeitsbeziehungen sowie die von diesen erwarteten positiven ökonomischen Effekte in Zeiten des verschärften internationalen Wettbewerbs. Eine Flexibilisierung der Arbeit - z.B. durch Telearbeit - komme dabei insbesondere Frauen zugute, weil diese durch die Möglichkeiten einer freieren Zeiteinteilung Familie und Berufstätigkeit besser vereinbaren können. Entsprechend wird die These vertreten, daß Tele(heim)arbeit die Situation von Frauen auf dem Arbeitsmarkt allgemein verbessern würde. Ob dieser Standpunkt die Bedeutung von Telearbeit für Frauenerwerbstätigkeit richtig beschreibt, ist jedoch sehr umstritten. KritikerInnen sehen vor allem die Risiken und Gefahren dieser neuen Arbeitsform für die Situation von Frauen auf dem Arbeitsmarkt.

Im folgenden soll anhand vorliegender Untersuchungen der Frage nachgegangen werden, wie sich für Frauen Telearbeit im Spannungsfeld unternehmerischer Interessen und eigener Flexibilisierungswünsche tatsächlich realisiert. Es interessiert also, welche Tätigkeiten in welchen Telearbeitsformen häufig von Frauen ausgeübt werden, ob die vorgefundenen Arbeitsbedingungen den Vorstellungen und Bedürfnissen der Frauen entsprechen und welche spezifischen Probleme sich für Frauen stellen, die ihre Berufe in Telearbeit ausüben. Dabei müssen die besondere Situation von Frauen auf dem Arbeitsmarkt und die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen von weiblicher Erwerbstätigkeit allgemein berücksichtigt werden.

4

Telearbeit und Frauen

4.1 Einführung

Ein wichtiges Merkmal der Diskussion und Forschung zu Telearbeit in den achtziger Jahren war, daß Telearbeit sowohl von ihren VerfechterInnen als auch von ihren GegnerInnen als potentielle Arbeitsform insbesondere für Frauen identifiziert wurde (vgl. DGB 1988, Goldmann/ Richter 1991, S. 11). Diese Perspektive gründete auf Überlegungen, die sich einerseits auf die geschlechtsspezifische Segregation der auslagerbaren Tätigkeiten und andererseits auf die Zuweisung der Reproduktionsarbeit an Frauen und den damit verbundenen Bedarf an zeitlicher und räumlicher Flexibilität bezogen.

So wurde zum einen davon ausgegangen, daß insbesondere solche Tätigkeiten von einer Auslagerung im größeren Maßstab betroffen sein würden, die mehrheitlich von Frauen ausgeübt werden. Es wurde angenommen, daß in erster Linie typische Frauenberufe wie Datenerfassungs- und einfache Datenverarbeitungstätigkeiten sowie andere routinierbaren Tätigkeiten im kaufmännisch-administrativen Bereich ausgelagert würden. Zwar wurden auch größere Telearbeitspotentiale im Bereich Programmierung und anderen höherqualifizierten Tätigkeiten gesehen, doch angesichts der quantitativen Unterschiede in der Anzahl der im Schreibdienst und Büro und in der Programmierung Beschäftigten wurden standardisier- und routinierbare Schreib- und Büroarbeiten als zukünftig bedeutendster Bereich von Telearbeit gesehen (z.B. Kappus 1986, S. 24). Da allgemein davon ausgegangen wurde, daß im Rahmen einer Auslagerung diese niedrig qualifizierten Routinetätigkeiten in erster Linie zuhause durchgeführt würden, bezogen sich die meisten Untersuchungen auf Teleheimarbeit und reduzierten das Phänomen der Auslagerung von Tätigkeiten damit auf seine extremste Form (vgl. z.B. Kappus 1986, S. 1, kritisch dazu Pfarr/ Drüke 1989, S. 22).

Die Prognosen hinsichtlich der Art der ausgelagerten Tätigkeiten und der Bedeutung der Arbeitsform Teleheimarbeit trafen jedoch nur zum Teil ein. So werden zwar auch typische Frauenberufe in Teleheimarbeit ausgelagert, aber ihre quantitative Bedeutung ist nicht so groß wie angenommen. Um bei größeren Auftragsvolumina die Lohnkosten zu senken, werden routinierbare Datenerfassungs- und Datenverarbeitungstätigkeiten - ein typischer Arbeitsbereich von Frauen - mittlerweile häufiger international ausgelagert. Auf nationaler Ebene hingegen -

so die empirischen Befunde verschiedener Studien - werden eher mittel- und höherqualifizierte Tätigkeiten und Berufe ausgelagert. In diesem Qualifikationsbereich - so die Erwartungen - wird auch in Zukunft eine Umwandlung von festen betriebsgebundenen Arbeitsplätzen in Telearbeitsplätze in den verschiedensten Formen verstärkt stattfinden. Entsprechend kommen auch eher langjährige MitarbeiterInnen in zumindest mittleren oder gehobenen Positionen als potentielle TelearbeiterInnen in Frage. Frauen bringen seltener als Männer diese Voraussetzungen mit.

Typische Frauenarbeitsplätze, so läßt sich vermuten, sind aufgrund der geschilderten Merkmale der Beschäftigten und der ausgelagerten Tätigkeiten möglicherweise nicht vorrangig von einer nationalen Auslagerung von Arbeitsplätzen betroffen. Andererseits läßt sich von der geschlechtsspezifischen Segregation der ausgelagerten Tätigkeiten nicht unbedingt auf die geschlechtsspezifische Verteilung von Telearbeitsplätzen schließen. So ist es durchaus denkbar, daß selbst wenn in einem Tätigkeitsbereich nur relativ wenig Frauen arbeiten, sie doch den größten Anteil an Telearbeitsplätzen innehaben. Hier ist die Motivation für die Einführung von Telearbeit entscheidend. Folgt diese der Maßgabe, den beschäftigten Frauen Mutterschaft und Berufstätigkeit gleichzeitig zu ermöglichen, so ist der geschilderte Fall durchaus denkbar.

Denn auf der anderen Seite wird aufgrund der primären Zuständigkeit der Frauen für die Reproduktionsaufgaben innerhalb der Familien davon ausgegangen, daß sie insbesondere auf Teleheimarbeit als mögliches Modell der leichteren Vereinbarkeit von Mutterschaft und Beruf gerne zurückgreifen würden. Sowohl die Möglichkeit, zuhause zu arbeiten, als auch die Möglichkeit einer flexiblen Einteilung der Arbeitszeit scheinen insbesondere für junge Mütter eine Möglichkeit der Berufstätigkeit jenseits von streng geregelten Arbeitszeiten und langen Anfahrtswegen in Büros zu eröffnen. Personen, die aufgrund häuslicher Verpflichtungen (Pflege Angehöriger, Kinderbetreuung) oder körperlicher Einschränkungen bislang nicht erwerbstätig sein könnten - so das zentrale Argument - hätten nunmehr endlich die Gelegenheit dazu.

Die geschilderten Faktoren ließen Frauen als prädestiniert für Telearbeit erscheinen. Und sie riefen die KritikerInnen auf den Plan: denn die auf dem Arbeitsmarkt strukturell ohnehin schon benachteiligten Frauen schienen ebenfalls prädestiniert für ungeschützte, schlecht entlohnte, in die Interessenvertretung nicht eingebundene und isolierte Arbeitsplätze, die sich insbesondere durch Dequalifizierung und das Ausscheren aus betriebsinternen Karriere- und Weiterbildungsmöglichkeiten auszeichnen. Teleheimarbeit wurde und wird deshalb im Zusammenhang mit anderen Formen der Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsformen gesehen. Flexibilisierte Arbeitsformen werden vor allem von ArbeitnehmerInnen ausgeübt, die einer der Problemgruppen des Arbeitsmarktes angehören, wie z.B. Frauen oder ausländische ArbeitnehmerInnen (vgl. z.B. Keller/ Seifert 1993, Möller 1988, Oppolzer/ Wegener/ Zachert 1986). Der Frauen-

anteil an den deregulierten Arbeitsformen ist überdurchschnittlich hoch, der Männeranteil ist nur in Teilbereichen hoch, die sich durch gute Bezahlung, hohes Prestige und höherqualifizierte Tätigkeiten auszeichnen. Einige Analysen kommen zu dem Schluß, daß Frauen aufgrund der familialen geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung im Erwerbssystem benachteiligt sind und in ungeschützte Arbeitsverhältnisse und Arbeitsformen gedrängt werden, Männer hingegen tendenziell in den geschützteren Beschäftigungsformen zu finden sind. Viele Publikationen teilen die Einschätzung, daß diese Entwicklung sich durch Teleheimarbeit fortsetzen und verstärken wird. Entscheidend scheint der Ausgangspunkt von Tele(heim)arbeit: Das zeitlich - und im Falle von Telearbeit auch räumlich - eingeschränkte Arbeitsangebot von Frauen wird zwar nicht als Ursache, aber als ein Einfallstor für die strukturelle Benachteiligung von Frauen im Erwerbsbereich identifiziert. Zur Illustration kann beispielhaft auf das Phänomen der Teilzeitarbeit verwiesen werden. Die familiale Arbeitsteilung und staatliche familienpolitische Maßnahmen (Steuerrecht, Ausstattung mit Kinderbetreuungseinrichtungen etc.) drängen Frauen in Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse, die häufig verschiedene negative Merkmale auf sich vereinigen. Häufig wird vermutet, daß Telearbeit als eine Arbeitsform, die auf das begrenzte Arbeitsangebot der Frauen abgestimmt ist, ebenfalls die negativen Merkmale von ungeschützten Beschäftigungsformen aufweisen könnte.

Möglicherweise sind also Frauen und Männer von Telearbeit unterschiedlich betroffen. Diese unterschiedliche Betroffenheit könnte zum einen auf der geschlechtsspezifischen Segregation im Berufsbereich gründen. Dies würde bedeuten, daß der Frauenanteil an den niedrigqualifizierten und unsicheren Telearbeitsplätzen relativ hoch ist, und mit Qualifikationsgrad und Prestige der Telearbeitsplätze abnimmt. Zum anderen könnte eine wichtige Rolle spielen, daß Männer und Frauen häufig Telearbeit aus unterschiedlichen Motiven ausüben. Frauen üben Telearbeit wahrscheinlich häufiger aus Gründen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie aus, bei Männern stehen dagegen möglicherweise tätigkeits- oder freizeitbezogene Gründe im Vordergrund. Die Aufnahme von Telearbeit würde dann bei Frauen eher aus einer Zwangssituation heraus erfolgen - als Alternative zur Erwerbsunterbrechung oder Erwerbslosigkeit.

Zunächst ist also wichtig, zu klären, welche Berufe und Tätigkeiten im Moment (und evtl. in Zukunft) in Form von Telearbeit ausgeübt werden, wie Frauen in diesen Berufs- bzw. Tätigkeitsfeldern vertreten sind und wie stark die jeweiligen Tätigkeiten geschlechtsspezifisch segregiert (horizontal und vertikal) sind. Weiter ist die Frage interessant, ob sich aus der Segregation der Tätigkeiten auf die geschlechtsspezifische Verteilung der Telearbeitsplätze schließen läßt, oder ob die Verteilung der Telearbeitsplätze anderen, z.B. familialen, Kriterien entspricht. Eng damit verknüpft ist die Bedeutung, die die Motivation zur Ausübung von Telearbeit für die Art der Arbeitsplätze hat. So läßt sich die zentrale Frage beantworten, inwieweit Frauen von Telearbeit betroffen sind und welche Gefahren und

Möglichkeiten Telearbeit für die angestrebte gleichberechtigte Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt mit sich bringt.

4.2 Literaturrecherche und Auswertung

Es gibt nur einige wenige empirische Untersuchungen zum Thema Telearbeit und Frauen (insbesondere Goldmann/ Richter 1988: Untersuchung zu Frauen und Teleheimarbeit in ausgewählten Berufen und Tätigkeitsfeldern). Die Anzahl der Veröffentlichungen zum Thema war jedoch zumindest in den achtziger Jahren beachtlich (vgl. z.B. Lux 1985a, Klein/ Fröschle 1988 und weiter die Literaturhinweise in DGB 1988). Die Untersuchungen der letzten Jahre, die versuchten, anhand von repräsentativen Unternehmensbefragungen und/oder Fallstudien Informationen über Verbreitung und Ausgestaltungsformen der Telearbeit in der BRD zu erfassen, beziehen leider nur am Rande geschlechtsspezifische Fragestellungen ein. In den meisten Fällen läßt sich anhand der Untersuchungen nicht ersehen, wieviele Frauen in einem Betrieb in welchen Tätigkeiten dezentral arbeiten. Informationen über die Qualifikationen der so beschäftigten Frauen, die Art der Telearbeit und ihre vertragliche Ausgestaltung sowie die jeweiligen Arbeitsbedingungen sind ebenfalls in den seltensten Fällen geschlechtsspezifisch aufgeschlüsselt. Läßt sich aufgrund der verschiedenen, den Untersuchungen zugrundeliegenden Definitionen und den unterschiedlichen Erhebungsmethoden schon keine gesicherte Erkenntnis über die allgemeine Verbreitung von Telearbeit abgeben (vgl. Empirica 1994, S. 5), so gibt es überhaupt keine Aussagen zur Anzahl der Telearbeiterinnen in der BRD.

Neben den wenigen Untersuchungen zu Telearbeit und Frauen läßt sich jedoch in begrenztem Rahmen auf die allgemeinen Untersuchungen zu Telearbeit zurückgreifen (vgl. u.a. Godehardt 1994, Saner 1993, Huws 1995, Conditions of Work Digest 1990). In einigen Untersuchungen wurde im Zusammenhang mit der Organisationsform der Telearbeit und der Motivation für die Einführung der Telearbeit auf geschlechtsspezifische Fragestellungen zurückgegriffen, in anderen Untersuchungen (insbesondere bei Fallstudien und wenn betriebliche Beispiele zur Illustration der verschiedenen Telearbeitsformen herangezogen wurden) wurde vermerkt, wenn in den vorgestellten Betrieben vor allem weibliche Beschäftigte dezentral arbeiteten (vgl. insbesondere Huws 1995 und Godehardt 1994). Diese Informationen liegen den folgenden Ausführungen zugrunde. Hier liegt die Ursache für ein methodisches Problem bzw. eine Vereinfachung, die nur aufgrund der schwierigen Datenlage vertretbar ist: Die Beispiele für Telearbeit von Frauen beziehen sich vor allem auf Betriebe, die ausschließlich oder zum größten Teil Frauen beschäftigen, über die Frauenanteile an den TelearbeiterInnen in anderen Betrieben lassen sich nur selten Aussagen machen. Mit Si-

cherheit läßt sich jedoch sagen, daß Frauen auch in hier nicht aufgeführten Berufsgruppen und Branchen als Telearbeiterinnen vertreten sind. Am sinnvollsten scheint es in diesen Fällen, die Frauenanteile an den jeweiligen Berufsgruppen als groben Orientierungsrahmen zu nehmen, und anhand der genannten Motivation (z.B. arbeits- versus familienzentrierte Motivation) für die Einführung von Telearbeit Rückschlüsse auf die geschlechtsspezifische Verteilung von Telearbeitsplätzen zu ziehen.

Beispiele: Telearbeit und Frauen

Mittlerweile sind viele Firmen und Projekte bekannt, in denen ausschließlich oder vor allem Frauen in Telearbeit beschäftigt sind. Im folgenden werden einige Beschäftigungsformen von Frauen in Telearbeit beispielhaft oder zusammenfassend dargestellt. Sie geben einen groben Überblick über die am häufigsten vorkommenden Beschäftigungsverhältnisse von Frauen in Telearbeit. Aufgrund der Angleichung der Arbeitsbedingungen innerhalb der EU, der Internationalisierungstendenzen bei der Einrichtung von Telearbeitsplätzen und der damit zum Teil einhergehenden direkten Konkurrenz der Beschäftigten verschiedener Länder werden auch Beispiele für Telearbeit von Frauen außerhalb der BRD aufgeführt.

4.2.1 Staatlich geförderte Modellprojekte zu Beschäftigungsmöglichkeiten in Telearbeit

Diese unterscheiden sich von privatwirtschaftlich arbeitenden vor allem durch bessere Arbeitsbedingungen. So sind die Beschäftigten häufiger weiterhin fest angestellt und meist wird ihnen das Recht eingeräumt, zum betrieblichen Arbeitsplatz zurückzukehren. In diesem Zusammenhang wurden Teleheimarbeit, alternierende Telearbeit und Arbeit in Satellitenbüros und Teleservicecentern ausprobiert.

In den frühen Modellprojekten wurden zumeist niedrigqualifizierte routinisierbare Bürotätigkeiten ausgelagert. Vor allem aufgrund mangelnden Interesses von Männern beteiligten sich fast nur Frauen an diesen Modellprojekten. Die Modellprojekte, die häufig eng mit Firmen zusammenarbeiteten, konnten nicht in dauerhafte Beschäftigungsmodelle umgewandelt werden, da diese Arbeitsverhältnisse Wirtschaftlichkeitskriterien nicht genügten (vgl. vor allem das Stuttgarter Modellprojekt "Schaffung dezentraler Arbeitsplätze unter Einsatz von Teletex") (vgl. Saner 1993, S. 29; Waniorek 1989, S. 30).

Anders verhält es sich, wenn aus politischen Gründen diese Arbeitsform forciert in öffentlichen Verwaltungen angeboten wird. Die Bundesregierung geht davon aus, daß Telearbeit die Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft stärken wird und die angestrebte Flexibilisierung im Beschäftigungsbereich fördert. Durch die Einführung von Telearbeit in den Bundesministerien soll die Glaubwürdigkeit

der Bundesregierung in Bezug auf die Praktikabilität von Telearbeit unterstrichen werden. Auf dieser Grundlage hat 1995 das Bundesministerium für Arbeit und Soziales den zweijährigen Modellversuch Telearbeit begonnen. Im BMA wird Telearbeit als Maßnahme zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und damit als Maßnahme der Frauenförderung verstanden. Entsprechend können auch nur Personen mit häuslichen Betreuungsaufgaben dieses Angebot in Anspruch nehmen. Die abgeschlossene Dienstvereinbarung macht deutlich, daß es sich hier um eine sehr sozialverträgliche Form von alternierender Telearbeit handelt. Die betrieblichen Büros bleiben erhalten, die Arbeitsaufteilung soll im Verhältnis 50:50 zuhause und am betrieblichen Arbeitsplatz erfolgen, die Bezahlung erfolgt weiterhin arbeitszeitbezogen und nicht ergebnisbezogen, die Haftungsfrage ist weitgehend zugunsten der Beschäftigten gelöst etc. Insgesamt werden damit keine Kosten gespart - was ja auch nicht Ziel der Einführung von Telearbeit sein sollte. Inzwischen arbeiten zehn Personen in Telearbeit, zwei Männer und eine Frauen als ReferentInnen und SachbearbeiterInnen und fünf Frauen im Schreibdienst. Nach einem Jahr Laufzeit wird das Projekt als insgesamt positiv bewertet. Seit Juni 1996 existiert auch im Ministerium für Bildung und Forschung ein Telearbeitsprojekt (Vortrag Bettina Schattat, Frauenbeauftragte des BMA 28.6.1996; Luithlen 1995, S. 519).

Weitere öffentlich geförderte Pilotprojekte basieren auf der Idee von Teleservicecentern. Soweit bekannt, arbeiten in diesen Projekten ausschließlich Frauen. Beispielhaft sei ein Pilotprojekt in einer strukturschwachen Region Süddeutschlands aufgeführt, das nur in der ersten Phase öffentlich gefördert wurde. Das Teleservicecenter wurde 1994 gegründet und muß sich mittlerweile selbst finanzieren. Sechs Frauen bieten hier Dienstleistungen für Firmen an. Das Angebot an Tätigkeiten reicht von der Erstellung von Präsentationsunterlagen über Konferenz- und Telefonservice sowie der Erstellung und Pflege von Datenbanken zu computergestützten Schreib- und Verwaltungsarbeiten. Nach anfänglich nur geringer Akzeptanz scheinen die Dienstleistungsangebote des Teleservicecenters mittlerweile für eilige bzw. umfangreiche Aufträge genutzt zu werden. Entsprechend müssen die Frauen weitgehend flexibel auf die Arbeitsanforderungen reagieren und danach ihre Zeit einteilen. Die Umstellung von staatlicher Förderung auf privatwirtschaftliche Finanzierung brachte massive Umstellungen in der Arbeitsorganisation mit sich (Telehaus Oberfranken 1995, S. 20).

4.2.2 Telearbeit in der freien Wirtschaft

Teleservicecenter

Privatwirtschaftlichen Teleservicecentern wird bezogen auf wirtschaftliche Kapazitäten und Arbeitsplatzzuwächse wachsende Bedeutung zugeschrieben. Beispielhaft sei eine Firma in einer ländlichen Region in Süddeutschland angeführt,

die seit ca. fünf Jahren Dienstleistungen für Unternehmen anbietet, wie zum Beispiel telefonische Kundenbetreuung, Auftragsannahme, Fakturierung, Mailing-service, Bestellungen per Telefon (Telefonservice, z.B. für ein großes Versandhaus), Daten- und Texterfassung sowie Sachbearbeitung. Die Arbeit wird entweder im Service-Zentrum oder beim Kunden/ bei der Kundin ausgeführt. Ende 1994 beschäftigte die Firma ca. 300 Personen in Teilzeitarbeit, dies waren fast ausschließlich Frauen, viele mit kleineren Kindern. Die meisten Angestellten sind zwar fest angestellt, aber geringfügig Beschäftigte, wodurch die Firma Lohnnebenkosten senkt und die Betriebsratspflicht umgeht. In dieser Firma richtet sich die Lage der Arbeitszeiten der Beschäftigten nach den Aufträgen (Jahresbericht Telehaus Oberfranken 1994/1995, mündliche Auskunft Telehaus Oberfranken).

Texteingabe in selbständiger Teleheimarbeit

Das in den achtziger Jahren prognostizierte typische Telearbeitsverhältnis von Frauen - die Ausführung routinisierbarer Bürotätigkeiten in selbständiger Teleheimarbeit - wird häufig in Schreibbüros und Druckereien praktiziert. So vergibt z.B. ein Schreibbüro in einer ländlichen Region Aufträge an über 30 weibliche Schreibkräfte in Teleheimarbeit (Huws 1995, S. 17). Die Bezahlung der formal selbständigen Teilzeitkräfte ist abhängig von der jeweils geleisteten Arbeit. Nach dem gleichen Prinzip arbeitet eine Druckerei in einer westdeutschen Kleinstadt. Dort sind zehn Teleheimarbeiterinnen beschäftigt, die als Selbständige an eigenen Geräten zuhause Texte eingeben. Die Frauen sind für die Druckerei ständig abrufbar, auch am Wochenende müssen sie zur Erledigung von Auftragsspitzen zur Verfügung stehen (Saner 1993, S. 30). Die ohnehin niedrige Bezahlung und die Bezahlung nach Arbeitsanfall bedeutet für die beschäftigten Frauen in beiden Betrieben eine sozial unsichere Situation. In einigen Fällen müssen sich die formal selbständigen Teleheimarbeiterinnen auch die Geräte selbst anschaffen oder diese werden ihnen gegen eine monatliche Nutzungsgebühr vom Auftraggeber überlassen. Die so beschäftigten Frauen sind in aller Regel Mütter kleinerer Kinder (vgl. auch Goldmann/ Richter 1991).

Telefonische Bestellannahme in nichtselbständiger Teleheimarbeit

Insbesondere die telefonische Bestellannahme wird von vielen Firmen ausgelagert. So nehmen für ein großes Versandhaus in den Niederlanden über 150 Frauen telefonische Bestellungen auf, davon ca. zwei Drittel in Teleheimarbeit auf Teilzeitbasis. Die Anrufe werden von der Firmenzentrale automatisch nach Hause umgestellt. Die so beschäftigten Frauen arbeiten auf der Grundlage von Min-Max-Zeitverträgen, das heißt für die Vertragsdauer wird ihnen eine monatliche Mindestarbeitszeit von 20 Stunden zugesichert, dafür müssen sie jedoch 5 Stunden pro Tag verfügbar sein, im Einsatzplan sind auch Nacht- und Wochenendschichten. Erwartet werden Bereitschaftsdienste für Spitzenzeiten (meist Mittags und

am Ende eines Arbeitstages). Bei minimalem Arbeitsanfall erhalten die Beschäftigten entsprechend wenig Arbeit und Einkommen. Die Einstellung erfolgt jeweils nur für eine Saison, die Gehälter sind sehr niedrig (Huws 1995, S. 18f.; vgl. auch Godehardt 1994, S. 59).

Globale Auslagerung von Dateneingabetätigkeiten

Die "off shore"-Auslagerung von niedrigqualifizierten Tätigkeiten bekommt immer mehr Bedeutung. Dabei arbeiten besonders viele Frauen in der Dateneingabe. Die Tätigkeiten werden von Firmen in den Industrienationen meist in Schwellenländer ausgelagert. In der Montego-Bay-Freihandelszone in Jamaika bieten beispielsweise zehn Datenverarbeitungsfirmen mit ca. 600 Telearbeiterinnen Dateneingabetätigkeiten für US-amerikanische Firmen an. Die Preise liegen um 25 bis 40% unter dem US-Preisniveau. Durch Satellitenstationen und digitale Übertragungstechnik können mittlerweile auch kurzfristige Aufträge vergeben werden. Die Telearbeiterinnen sind vollzeitbeschäftigt und beziehen jamaikanische Mindestlöhne (Huws 1995, S. 31).

Höherqualifizierte Tätigkeiten in alternierender Telearbeit

In höherqualifizierten Tätigkeiten sind die Arbeitsbedingungen zum Teil sehr viel besser. So bieten insbesondere Banken und Versicherungen in den letzten Jahren ihren MitarbeiterInnen vor allem in den Bereichen Programmierung und Sachbearbeitung verstärkt die Möglichkeit von alternierender Telearbeit an. Zum Teil sind diese Maßnahmen als Maßnahmen zur Frauenförderung konzipiert. Das Interesse der Betriebe ist es, das Know-How von qualifizierten Frauen zu halten und auch während des Erziehungsurlaubes zu nutzen. Seit Anfang 1994 wurden z.B. in der Zentrale einer großen deutschen Bank für neun qualifizierte DV-Fachkräfte aus den Bereichen System- und Anwendungsentwicklung Telearbeitsplätze eingerichtet. Die Kriterien für die Auswahl der Mitarbeiterinnen, die während des Erziehungsurlaubs Telearbeit ausüben durften, waren die fachliche und persönliche Eignung der Mitarbeiterinnen, langjährige Erfahrungen im jeweiligen Arbeitsgebiet und ein ausgeprägtes Vertrauensverhältnis zu den Vorgesetzten. Die Mitarbeiterinnen arbeiten alle zwei Wochen einen Tag im Büro. Ihre wöchentliche Arbeitszeit liegt bei 19 Stunden (Godehardt 1994, S. 86ff.). Gemeinsam ist den Betrieben, daß die Arbeitsbedingungen der eingerichteten Telearbeitsplätze mit den betrieblichen Arbeitsplätzen vergleichbar sind und insgesamt positiv bewertet werden können. Der Arbeitnehmerstatus bleibt erhalten, die Vergütung ist weiterhin arbeitszeitbezogen und die Gesamtarbeitszeit ist festgelegt, kann jedoch von den ArbeitnehmerInnen flexibel eingeteilt werden. Die Einkommen sind also kalkulierbar. Die meisten Firmen bieten Telearbeit vor allem in Verbindung mit dem Erziehungsurlaub von MitarbeiterInnen an. Unterschiede bestehen hinsichtlich der Frage, ob eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen wird, ob der Arbeits-

platz im Büro voll erhalten wird und ob diese Regelung auch für Männer bzw. Frauen ohne familiäre Betreuungsaufgaben gelten (vgl. Godehardt 1994, S. 90; Heintze 1996).

Höherqualifizierte Tätigkeiten in Teleheimarbeit

Ein Bereich, in dem viele Frauen in Teleheimarbeit beschäftigt sind, ist die Programmierung. So ist das Konzept einer größeren Softwarefirma in England, Frauen mit Teleheimarbeit die Chance zu geben, während der Zeit der Kindererziehung ihre beruflichen Qualifikationen weiter zu nutzen. Die Firma hatte Ende der achtziger Jahre ca. 1000 Beschäftigte, davon waren 95% Frauen. Die Programmiererinnen, deren Wohnsitze über ganz Großbritannien verteilt sind, werden für die Dauer eines Programmierauftrags im Zeitlohn angestellt. Die Beschäftigungsdauer ist also auftragsbezogen und damit befristet, die Entlohnung erfolgt nach geleisteter Arbeitszeit (Saner 1993, S. 26).

Häufig werden auch Übersetzungsarbeiten an Teleheimarbeiterinnen vergeben. Diese arbeiten als formal Selbständige für zum Teil mehrere, zum Teil nur jeweils einen Auftraggeber (vgl. insbes. Goldmann/ Richter 1991; Huws 1995, S. 23).

4.3 Sektoren, Berufe und Tätigkeiten, in denen Telearbeiterinnen tätig sind

4.3.1 Sektoren

Die meisten Telearbeitsplätze wurden in der Bundesrepublik im Dienstleistungssektor geschaffen und in diesem Sektor werden auch große zukünftige Telearbeitspotentiale gesehen.

Der Dienstleistungssektor ist der wichtigste Beschäftigungsbereich für Frauen. So waren 1980 63,4% aller erwerbstätigen Frauen und 1989 schon 70,7% aller erwerbstätigen Frauen im Dienstleistungssektor beschäftigt (Schmitt 1995, S. 23). Dieser Anteil lag in den neuen Bundesländern 1991 mit 74% sogar noch höher (Schmitt 1995, S. 18). Trotz des Abbaus von Frauenarbeitsplätzen im produzierenden Sektor seit Anfang der achtziger Jahre stieg die Frauenerwerbsquote insgesamt in den letzten zehn Jahren in den alten Bundesländern an. Dies hängt in erster Linie mit der Expansion des Dienstleistungssektors und der Dienstleistungstätigkeiten in den übrigen Wirtschaftssektoren zusammen und damit, daß in diesem Bereich Frauen überproportional Beschäftigungsanteile gewinnen konnten (Schmitt 1995, S. 19).

Vor dem Hintergrund einer prognostizierten weiteren Expansion des Dienstleistungssektors liegt die Vermutung nahe, daß Frauenarbeitsplätze in besonde-

rem Maße von Telearbeit betroffen sein könnten. So wird davon ausgegangen, daß in der BRD in zwanzig Jahren 75% aller Arbeitsplätze im Dienstleistungsbereich angesiedelt sein werden (Welsch 1995, S. 879), wobei zu Recht darauf verwiesen wird, daß eine Tertiärisierung nicht unbedingt eine Verbesserung der Beschäftigungschancen für Frauen bewirkt (vgl. die Entwicklung in den neuen Bundesländern nach der Vereinigung).

Die sektorale Verteilung der Telearbeitsplätze gibt jedoch kaum Anhaltspunkte für die Bedeutung von Telearbeit für Frauenerwerbstätigkeit. Wichtiger sind diesbezüglich die ausgeführten Tätigkeiten.

4.3.2 Tätigkeiten

Hinweise auf die Qualifikationsanforderungen der Tätigkeiten (vgl. Kap. 2.2), die in der Regel in Telearbeit ausgeführt werden, gibt die Unternehmensbefragung von Birgit Godehardt (1994, S. 65). Die Beschäftigten in den befragten Unternehmen und ihre Tätigkeiten sind nicht durchgängig geschlechtsspezifisch aufgeschlüsselt. Wo diesbezüglich Informationen vorliegen, ergibt sich folgendes Bild: Betriebe, in denen ausschließlich oder vor allem Frauen in Telearbeit tätig sind, lagern neben Programmierarbeiten vor allem Büroarbeiten aus. Die ausgelagerten Bürotätigkeiten lassen sich grob in mittel- und höherqualifizierte Sachbearbeitungstätigkeiten (Versicherungen, Banken) und niedrigqualifizierte routinierbare Büroarbeiten wie z.B. Schreibarbeiten, Dateneingabe und telefonische Auftragsannahme gliedern. Ein wichtiges Merkmal von Telearbeit von Frauen scheint damit eine Konzentration auf die Büroberufe auf verschiedenen Qualifikationsebenen zu sein. Diese Konzentration der Frauntelearbeitsplätze in Büroberufen korrespondiert mit einer generellen Konzentration von Frauenarbeitsplätzen in Büroberufen. In der BRD konzentrieren sich seit 1980 unverändert mehr als 50% der erwerbstätigen Frauen auf lediglich fünf Berufe, die Büroberufe stellen dabei den größten Anteil. So waren in den alten Bundesländern 1991 fast ein Viertel der 8 Millionen erwerbstätigen Frauen im Dienstleistungssektor in Büroberufen tätig, in der ehemaligen DDR waren zum selben Zeitpunkt 18,6% aller erwerbstätigen Frauen als Bürofach- und -hilfskräfte tätig (Schmitt 1995, S. 14, 18).

Ein Bereich, in dem schon relativ viele Telearbeitsplätze existieren und Pilotprojekte zu Telearbeit forciert werden (z.B. Kühner 1995; Luithlen 1995, S. 519f.; für Beispiele in Europa vgl. Huws 1995, S. 19, 30), sind die öffentlichen Verwaltungen. Auch in diesem Bereich sind vor allem Frauen in Bürofunktionen beschäftigt (Gärtner/ Krebsbach-Gnath 1987, S. 24) und somit möglicherweise besonders von Telearbeit betroffen.

Die beschriebene Korrelation von Geschlecht und Tätigkeitsfeldern bestätigt auch die Untersuchung von Kordey (1996). So werden einfache Daten- und Texterfassungstätigkeiten ebenso wie Sachbearbeitungstätigkeiten in der Regel von

Frauen ausgeführt, während ein höherer Männeranteil in Fachaufgaben wie Softwareentwicklung, Übersetzungstätigkeiten etc. arbeitet (vgl. auch Conditions of Work Digest 1990, S. 8). Der Frauenanteil an Managementtätigkeiten schließlich, die z.T. von zuhause aus durchgeführt werden, ist minimal (Kordey 1996). Mit zunehmenden Qualifikationsanforderungen der Tätigkeiten nimmt der Frauenanteil an den TelearbeiterInnen möglicherweise kontinuierlich ab. Die Frauenanteile entsprechen jedoch nicht den Beschäftigungsanteilen von Frauen in den jeweiligen Berufen und Tätigkeitsbereichen, sondern sind wahrscheinlich jeweils sehr viel höher.

Bei reinen Sekretariatstätigkeiten spricht der hohe Abstimmungs- und persönliche Kommunikationsbedarf gegen eine Auslagerung im größeren Maßstab (Godehardt 1994, S. 63f., Saner 1993, S. 21). So besteht Sekretariatsarbeit nur zu ca. 20% aus Schreibvorgängen, die anderen Zeitanteile sind für Planung und Vorbereitung von Gesprächen und Tagungen, Empfang von Gästen und ähnliches verplant - Tätigkeiten, bei denen der persönliche Kontakt entscheidend ist und die somit nicht auslagerbar sind. Isolierte Dateneingabe hingegen scheint aber durchaus für Telearbeit geeignet zu sein. Es handelt sich hier jedoch um ein Tätigkeitsfeld, das möglicherweise in absehbarer Zukunft teilweise oder ganz von Maschinen ausgeführt werden kann. Aus diesem Grunde wird auch Tätigkeiten wie Satzerstellung, Text- und Datenverarbeitung sowie routinisierbarer Sachbearbeitung in Zukunft wenig quantitative Bedeutung als Telearbeit zugeschrieben (Kreibich 1987, S. 29f.). Weitere Argumente, die für eine abnehmende Bedeutung der niedrigqualifizierten Tätigkeiten sprechen, sind die Tendenzen zur internationalen Auslagerung (z.B. Huws 1995, S. 18, Gbezo 1995, S. 6) und arbeitsorganisatorischen Veränderungen, in deren Zuge Schreibearbeiten zunehmend in die Sachbearbeitungstätigkeiten integriert werden und damit längerfristig als eigene Tätigkeitsbereiche wegfallen. Wurde früher davon ausgegangen, daß dieser große Beschäftigungsbereich von Frauen vor allem in ungeschützte Teleheimarbeit ausgelagert wird, so ist mittlerweile eher die Einschätzung, daß dieser Bereich für Telearbeit von Frauen in der Bundesrepublik wenig Perspektive hat und generell von größeren Rationalisierungsschüben betroffen sein wird.

Im Moment ist allerdings noch ein bedeutender Anteil der Telearbeiterinnen mit niedrigqualifizierten Bürotätigkeiten befaßt. Sachbearbeitung auf der mittleren Ebene, im Moment noch kein quantitativ bedeutender Bereich für Telearbeit von Frauen, wird hingegen zunehmend geeigneter für Telearbeit. Dies ist für Frauenerwerbsarbeit umso bedeutender, als es sich hier um einen qualifizierten Beschäftigungsbereich handelt, in dem Frauen in den alten Bundesländern in den letzten Jahren Beschäftigungsanteile gewinnen konnten. Im Zuge der Transformationsprozesse in den neuen Bundesländern war jedoch dort eine gegenläufige Entwicklung zu verzeichnen. Die Frauenanteile gingen dort auch in diesem Bereich stark zurück.

Neben der niedrigqualifizierten, monotonen, bürobezogenen Tätigkeiten in Teleheimarbeit bildet sich ein Arbeitsbereich heraus, der vor allem von Teleservicecentern, auch Elektronische Dienstleistungsbüros genannt, angeboten wird. Hier wird häufig eine ganze Palette von Tätigkeiten angeboten, wie beispielsweise Buchhaltung, Fakturierung, Erstellung von Präsentationsmaterial, Telefonservice, Messeservice, Mailing-Service, Erstellung von Web-Seiten und vieles mehr (vgl. Kap. 1.3.6).

Viele erwerbstätige Frauen, die in Telearbeit tätig sind, sind höherqualifizierte Arbeitskräfte: sie arbeiten zum größten Teil als Programmierinnen, einige aber auch beispielsweise als Übersetzerinnen oder Journalistinnen. Für den Bereich der Datenverarbeitungsspezialistinnen sind verschiedene Aspekte von Bedeutung. Während einerseits die Beschäftigungschancen generell in diesem Bereich noch als relativ positiv eingeschätzt werden können, sind die Beschäftigungsanteile von Frauen nach wie vor gering und Frauen beruflich stark benachteiligt (vgl. Roloff/ Metz-Göckel/ Koch/ Holzrichter 1987). Längerfristige Prognosen bezüglich der Beschäftigungschancen für Informatik in Telearbeit gehen auseinander. Einerseits wird angenommen, daß in diesem Bereich möglicherweise weiterhin gute Beschäftigungschancen bestehen (expandierende Branche), andererseits wird davon ausgegangen, daß sich die globale Konkurrenz zuungunsten bundesdeutscher DV-SpezialistInnen verschärfen wird (Dostal 1995, S. 535).

Zusammenfassend läßt sich sagen, daß Telearbeit von Frauen vor allem in den Bereichen Programmierung und mittel- bzw. höherqualifizierter Sachbearbeitung einerseits und niedrigqualifizierter routinisierbarer Büroarbeit andererseits ausgeübt wird. Der Schwerpunkt liegt dabei eindeutig auf Büroarbeiten auf den verschiedenen Qualifikationsebenen - einem Bereich, der traditionell hohe Frauenanteile aufweist -, wobei den höherqualifizierten Sachbearbeitungstätigkeiten wachsende Bedeutung zugeschrieben wird. Die verzeichnete Polarisierung der Tätigkeiten, die in Telearbeit ausgeübt werden, korreliert mit dem Geschlecht der Beschäftigten. Während die einfach strukturierten Tätigkeiten mit niedrigem Qualifikationsgrad und geringen kreativen Anforderungen einen sehr hohen Frauenanteil aufweisen, nimmt dieser mit den Qualifikationsanforderungen der Tätigkeiten ab.

4.4 Qualifikation und Telearbeit

Unter dem Gesichtspunkt Telearbeit und Qualifikation sind verschiedene Aspekte von Bedeutung. Zunächst ist noch einmal festzuhalten, daß Telearbeit kein eigenständiger Beruf und keine Tätigkeit, sondern lediglich eine Form der Ausübung eines Berufes oder einer Tätigkeit ist. Insofern muß zwischen der Grundqualifikation für die Ausübung des Berufes/ der Tätigkeit und den notwendigen

Zusatzqualifikationen für die Ausübung dieses Berufes in Telearbeit unterschieden werden.

Im einzelnen betrachtet werden sollen Fragen nach den beruflichen Grundqualifikationen, den generellen Anforderungen an technische Qualifizierungsmaßnahmen für Frauen und nach den für Telearbeit notwendigen (Aufbau-)Qualifikationen. Weiter von Interesse ist das Verhältnis von mitgebrachter und abgerufener Qualifikation sowie die Einbindung der TelearbeiterInnen in die innerbetriebliche Weiterqualifizierung.

4.4.1 Tätigkeitsbezogene Grundqualifikationen

Die Frage nach den tätigkeitsbezogenen Grundqualifikationen wurde zum Teil im vorangegangenen Kapitel durch die Auflistung der in Telearbeit ausgeübten Tätigkeiten beantwortet. Die im Kapitel 4.2 aufgeführten Telearbeiterinnen verfügten vor allem über Basisqualifikationen im DV-Bereich, im Sachbearbeitungsbereich oder Qualifikationen für routinisierbare Büroarbeiten, wie z.B. Eingabetätigkeiten. Aber auch die Grundqualifikationen in den im folgenden aufgeführten auch für Frauen relevanten Bereichen, ermöglichen die Auslagerung eines Arbeitsplatzes in Telearbeit (vgl. auch Kapitel 2.3): Übersetzung, Journalismus, Public Relation, Vorbereitung für Fort- und Weiterbildung, Forschung, Konstruktion, Zeichnung, Design, Architektur, Rechnungswesen, Vertrieb, Marketing, Kundenbetreuung, Managementtätigkeiten, Beratung, Kontrolle und Überwachung von Anlagen (vgl. Kreibich 1987, Saner 1993, Goldmann/ Richter 1988, Rosenthal 1995, Empirica 1994, Baumgärtner 1995, Kordey 1994).

4.4.2 Anforderungen an technische Qualifizierungsmaßnahmen für Frauen

Obwohl mittlerweile in der BRD einige Weiterbildungsträger über die Arbeitsämter und z.T. EU-Mittel finanzierte Qualifizierungsmaßnahmen zu Telearbeit anbieten, gibt es keine spezielle Literatur und keine empirischen Untersuchungen zu den für Telearbeit notwendigen Aufbauqualifikationen. Die umfangreiche Literatur zur Thematik Frauenförderung durch informationstechnische Bildung (z.B. Gärtner/ Krebsbach-Gnath 1987; vgl. Literaturhinweise bei Gensior/ Lappe 1990) bezieht den Themenbereich Telearbeit nur am Rande mit ein. Dennoch sind diese Studien in Bezug auf Theorie, Konzeption und Methodik einer geschlechterdifferenzierten Technikqualifizierung auch für diese Untersuchung aufschlußreich.

Demnach sollte Technikqualifizierung von Frauen drei generellen Anforderungen genügen. Die Maßnahmen sollten auf die Gleichstellung der Frau im Arbeitsleben, humanen Technikeinsatz und eine zukunftsorientierte berufliche Qualifizierung abzielen, wobei diese Zielsetzungen nicht isoliert, sondern nur in dieser Kombination erreicht werden können (Gärtner/ Krebsbach-Gnath 1987, S. 49). Bezüglich Inhalt und Methodik der berufsbegleitenden informationstechnischen Qualifizie-

rung von Frauen stellten Gärtner/ Krebsbach-Gnath folgende Maximalforderungen auf: Neben der Vermittlung betriebswirtschaftlicher Inhalte sollte eine Aufarbeitung der gegenwärtigen persönlichen Situation der Teilnehmerinnen erfolgen, das Selbstbewußtsein der Frauen gestärkt werden und diese in die Lage versetzt werden, die Verbindungen der eigenen Arbeit mit anderen Arbeitsplätzen erkennen und die zukünftigen technischen und betrieblichen Entwicklungen und deren Auswirkungen auf den eigenen Arbeitsplatz beurteilen zu können (Gärtner/ Krebsbach-Gnath 1987, S. 57). Damit wenden sie sich gezielt gegen enge, ausschließlich themenzentrierte Bildungskonzepte und fordern eine Orientierung an emanzipatorischen Bildungskonzepten, deren Wurzeln in der Frauenbewegung und der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit liegen. Diese Konzepte sehen übereinstimmend die Notwendigkeit, die Lebenssituation der Teilnehmenden, also hier der Frauen, in ihrer gesellschaftlichen Bestimmtheit als Ausgangspunkt der Bildungsarbeit zu nehmen und an den Alltagserfahrungen der Teilnehmerinnen anzuknüpfen. Die Betonung liegt also auf einer teilnehmerorientierten Arbeitsweise (Gärtner/ Krebsbach-Gnath 1987, S. 30ff.).

Die Frage nach der Legitimation einer geschlechterdifferenten Technikqualifikation ist zwiespältig. Kritik riefen insbesondere Ansätze hervor, die diese Legitimation aus einem angeblich anderen Technikbezug von Frauen herleiteten, wie zum Beispiel einer anderen Herangehensweise von Frauen an Computer (weiblicher Technikbezug; vgl. Schiersmann 1988, zur Kritik vgl. Knapp 1988). Im allgemeinen wird übereinstimmend nicht auf diese, die Geschlechterdifferenz betonenden Ansätze zurückgegriffen, sondern allein die berufliche Schlechterstellung von Frauen, also die Perspektive auf die Hierarchie als Strukturmoment im Geschlechterverhältnis, stellt den Legitimationsrahmen für spezielle Qualifizierungsmaßnahmen für Frauen dar (vgl. z.B. Gensior/ Lappe 1990).

Eine zukunftsorientierte berufliche Qualifizierung setzt eine Einschätzung voraus, in welchen Bereichen Frauen in Zukunft berufliche Chancen haben werden. Eine der wenigen Studien, die darüber eine grobe Einschätzung abgeben, ist die Untersuchung von Gärtner/ Krebsbach-Gnath (1987). Zukunftsträchtige Berufsbereiche für Frauen sehen die AutorInnen insbesondere dort, wo sich mit der Einführung neuer Techniken neue Berufsfelder entwickeln können. Die Einengung von Frauen auf wenige Berufe bedingt eine "mehr oder minder starke Verengung der beruflichen Flexibilitäts- und Substitutionspotentiale"; genau diese Flexibilität ist jedoch bei beschleunigtem technisch-organisatorischem Wandel eine wichtige Voraussetzung für berufliche Perspektiven. Aus diesem Grunde ist das Eindringen in traditionell von Männern besetzte Berufsbereiche sinnvoll. Einige der aufgeführten Berufe sind Informationsmakler, Medienmakler, Dienstleistende für ausgelagerte Funktionen, CAD-Assistenz, Softwareberatung, -verkauf, -entwicklung, Systemdesign und -implementation, Teachwareentwicklung, Trainer, Wartung/ Reparatur für Software (Gärtner/ Krebsbach-Gnath 1987, S. 47f.). Die aufgeführten Tätigkeitsfelder decken sich zum größten Teil mit denen, die auch in Publikationen jüngerer Datums genannt werden. Neue Berufsbilder und Tätig-

keitsfelder, die im Zusammenhang mit Telearbeit und Multimedia entstehen werden, sind demnach beispielsweise Telelehrer, Telemediziner (Der Personalrat 1996, S. 60), Infomanager, Bildschirmdesigner und Medienrechercheur. So wird zum Beispiel möglicherweise im Bereich Telemedizin ein neues Berufsbild entstehen: InformatikerInnen, die auf medizinische Anwendungen spezialisiert sind. Auch durch die Möglichkeit des Teleteaching werden sich neue didaktische Kenntnisse und eine neue Arbeitsweise entwickeln müssen. Der "Agent im Netz" wird als Informationsrechercheur Informationen suchen, vorsortieren und aufbereiten (Kalt 1995). Es wird zwar auch mit der Ausprägung neuer und veränderter Aufgaben und Tätigkeiten, aber nicht mit der Entstehung neuer Berufe gerechnet. Die bestehenden Berufe, so die Einschätzung, sind flexibel genug, um veränderte Arbeitsinhalte und -methoden zu integrieren (Dostal 1995, S. 541). Inwiefern Frauen hier Tätigkeitsbereiche besetzen werden, hängt auch mit dem Angebot an Qualifizierungsmaßnahmen zusammen.

4.4.3 Für Telearbeit notwendige (Aufbau-)Qualifikationen

Einige der Untersuchungen über Telearbeit geben Auskunft über die speziellen Anforderungen, die diese Arbeitsform an die Beschäftigten stellt. Dabei werden die für Telearbeit notwendigen Fähigkeiten weniger im technischen als im psychologischen und organisatorischen Bereich gesehen. So erfordert Telearbeit, zumindest für den Teil der Arbeitszeit, der in der eigenen Wohnung geleistet wird (vgl. u.a. Goldmann/ Richter 1988; Der Personalrat 1996; Godehardt 1994):

- ein schnelles Umschalten zwischen den verschiedenen Arbeitsanforderungen: Familie und Beruf, aber auch Freizeit und Beruf,
- die Bewältigung beider Arbeitsanforderungen,
- aktive Zeitgestaltung und die Fähigkeit zur eigenständigen Strukturierung des Tagesablaufs,
- Beharrlichkeit bei der Planung und Durchführung der Berufsarbeitszeit,
- Selbstdisziplin,
- Flexibilität,
- Eigenverantwortlichkeit und Selbständigkeit.

Deshalb sind neue Konzepte und Inhalte von Mitarbeiterschulungen und anderen Qualifizierungsmaßnahmen für Telearbeit notwendig. Neben den Anwendungsmöglichkeiten von IuK-technologien und Kenntnissen in Gesundheits- und Sicherheitsfragen (Huws 1995, S. 51) müssen "Zeiteinteilung, Projektplanung und -einschätzung, Selbständigkeit, Vertragsaushandlung und effektive Kommunikationsmethoden" (Huws 1995, S. 47f.) sowie die Fähigkeit, ohne Unterstützung durch technische Bürokräfte zu arbeiten, vermittelt werden. Bei allen Qualifizierungsmaßnahmen muß berücksichtigt werden, daß die tägliche Aneignung, d.h.

das Lernen nebenbei von älteren erfahreneren KollegInnen im Betrieb, bei Telearbeit wegfällt (Huws 1995, S. 15). Forderungen für eine sinnvolle Unterstützung der Ansiedlung von Telearbeit mit hoher Wertschöpfung in strukturschwachen Regionen sind nach Huws (1995, S. 46) umfassende Ausbildungsprogramme, die zunächst eine Grundausbildung für die Anwendung der Informationstechnologie beinhalten und in späteren Ausbildungsschritten - evtl. durch Fernunterricht - höhere berufliche Qualifikationen vermitteln, die in der Folge zu höherqualifizierter Telearbeit befähigen sollen. Ebenso sollten Ausbildung und Eigenentwicklungsprogramme für TelearbeiterInnen mit geringer Qualifikation, wie etwa DatenerfasserInnen, angeboten werden, um sie für die Übernahme höherqualifizierter Tätigkeiten zu befähigen und ihre beruflichen Möglichkeiten zu erweitern. Ausbildung und Eigenentwicklungsprogramme fordert sie ebenfalls für Selbständige und verweist dabei auf die Möglichkeit, daß diese von Selbsthilfeinitiativen angeboten werden könnten (vgl. beispielhaft die Aktivitäten der British National Union of Journalists, Huws 1995, S. 49).

Ausgehend von der Einschätzung, daß die Fähigkeit zur Ausübung von Telearbeit für immer mehr Beschäftigte potentiell wichtig sein wird, wird die Notwendigkeit der Integration bestimmter telearbeitsbezogener Ausbildungsinhalte in die allgemeine berufliche Bildung gesehen. Durch den Erwerb telearbeitsspezifischer Fähigkeiten im berufsbezogenen Kontext wird den TeilnehmerInnen ermöglicht, den Anforderungen der Informationsgesellschaft bei Bedarf gerecht zu werden (Huws 1995, S. 51). Damit könnte auch der generellen Gefahr einer Polarisierung der Gesellschaft in Menschen, die mit den neuen IuK-Technologien umgehen können und solchen, denen die Fähigkeiten dazu nicht vermittelt werden, begegnet werden. Deshalb ist die Vermittlung von Grundkenntnissen über die neuen IuK-Technologien an auf dem Arbeitsmarkt benachteiligte Gruppen (wie z.B. Frauen) besonders wichtig (Huws 1995, S. 47) - ohne damit ausdrücklich auf eine Beschäftigung in Telearbeit abzielen.

Über die Notwendigkeit der Vermittlung von technikbezogenen Grundqualifikationen herrscht weitgehend Konsens. Wichtig jedoch ist ebenfalls - und hier wird deutlich, wie sehr die Frage der notwendigen Qualifikationen mit Prognosen der zukünftigen Entwicklung auf dem Telearbeitssektor zusammenhängt - die Fähigkeit zur Existenzgründung zu fördern und dadurch den Schritt in die Selbständigkeit zu erleichtern. Diese Einschätzung gründet auf der Prognose, daß Telearbeit in Zukunft in erster Linie in Selbständigkeit ausgeübt werden wird. Die Vermittlung von betriebswirtschaftlichen und rechtlichen Grundkenntnissen sowie von "weichen" Qualifikationen wie Selbstbehauptung, Verhandlungsfähigkeiten, Zeitmanagement u.a. wird die Grundvoraussetzung für das erfolgreiche Ausüben von Telearbeit sein (vgl. Dostal 1995).

4.4.4 Verhältnis von mitgebrachter und abgerufener Qualifikation bei Telearbeit

Die Frage nach dem Zusammenhang von Telearbeit von Frauen und Qualifikation rückt auch das Verhältnis von mitgebrachter und abgerufener Qualifikation in das Blickfeld. Wird, wie in der Einleitung kurz geschildert, Telearbeit von Frauen (insbesondere Teleheimarbeit) als eine Form flexibilisierter Beschäftigungsverhältnisse gesehen, die die berufliche Schlechterstellung von bestimmten Beschäftigtengruppen zum einen nutzen, zum anderen verstärken, so muß überprüft werden, ob für Telearbeit von Frauen ebenfalls die für andere Formen flexibler Beschäftigungsverhältnisse konstatierte berufliche Dequalifizierung zutrifft (vgl. zu Teilzeitarbeit z.B. Quack/ Maier/ Schuldt 1993, S. 30ff.). Das häufige Zusammentreffen von Teilzeit- und Telearbeit insbesondere bei Frauen (vgl. Kapitel 4.6) läßt vermuten, daß hier negative Strukturmerkmale von Beschäftigungsverhältnissen zusammentreffen und damit zu einer doppelten Benachteiligung von Frauen führen. Diesbezüglich finden sich in der verfügbaren Literatur jedoch kaum Aussagen.

Lediglich die Befragung von TelearbeiterInnen in ausgewählten Berufsgruppen von Goldmann/ Richter (1988) behandelte diesen Aspekt. Sie ergab, daß die Qualifikationen der in Telearbeit beschäftigten Frauen in der Regel höher waren, als für die ausgeübte Tätigkeit notwendig. Meistens, so die Studie, ging der Teleheimarbeit eine längere Phase intensiver Arbeitssuche voran, die an den reduzierten Arbeitszeitwünschen der Frauen, einer Nachfrage nach zu niedrigqualifizierten Tätigkeiten bzw. an fehlenden oder unzureichenden Möglichkeiten der Kinderbetreuung scheiterte (Goldmann/ Richter 1988, S. 14, 21). Die Aufnahme von Teleheimarbeit war für diese Frauen mit einer Entwertung der erworbenen beruflichen Qualifikationen verbunden, die nicht ohne weiteres rückgängig gemacht werden kann. Der Zusammenhang mit Telearbeit als Arbeitsform ist hier nicht eindeutig, wichtigeres Kriterium für die Dequalifizierung ist das fehlende Angebot an qualifizierten Teilzeitstellen für Frauen. Dieses Defizit existiert insbesondere bei qualifizierten Angestelltenberufen - einem Bereich, der wie oben gezeigt, für Telearbeit besonders geeignet ist. Es ist aber mittlerweile davon auszugehen, daß die Betriebe langsam umdenken, und Frauen verstärkt qualifizierte Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse in Telearbeit anbieten.

Bei höher qualifizierten Telearbeiterinnen, wie z.B. Programmiererinnen, ist die Telearbeit die einzige Möglichkeit, für kleine Kinder zu sorgen und gleichzeitig ihre beruflichen Qualifikationen nicht durch eine längere Erwerbspause zu mindern. Insofern entspricht diese Arbeitsform häufig dem Interesse der Frauen (Goldmann/ Richter 1988, S. 10f.). Diese Möglichkeit der Aufrechterhaltung der beruflichen Qualifikationen wird insbesondere bei Tätigkeiten, die durch schnelle technologische Veränderungen geprägt sind, immer wieder als Vorteil von Telearbeit gesehen, der vor allem Frauen mit kleinen Kindern zugute kommt (z.B. Kordey 1996).

4.4.5 Innerbetriebliche Weiterqualifizierung und Telearbeit

Qualifikation und Lernen im Betrieb ist durch die Einführung von Telearbeit großen Veränderungen unterworfen. Eine Gefahr wird häufig in einer geringeren oder fehlenden Einbindung der Beschäftigten in die innerbetrieblichen Weiterqualifizierungsangebote gesehen. Auch die Möglichkeit, von KollegInnen informell durch Zusammenarbeit zu lernen, besteht für Telearbeiterinnen je nach Arbeitsform nur noch vermindert oder überhaupt nicht mehr (Rüttgers o.J., S. 5). Bei einer weiteren Ausbreitung von Telearbeit muß mit Veränderungen der Berufsbildungsstrukturen in Bereichen gerechnet werden, in denen die Berufsbildung traditionell an den Arbeitsplatz gebunden ist (betriebliche Ausbildung) (Huws 1995, S. 4).

4.4.6 Fazit

Insbesondere Qualifikationen in Büroberufen als Grundqualifikationen eröffnen größere Chancen für beschäftigte Frauen, die gerne Telearbeit ausüben wollen. In den letzten Jahren wurden allerdings immer mehr Tätigkeiten in Telearbeit durchführbar und damit fächern sich die telearbeitsfähigen Grundqualifikationen auf. Bezüglich der notwendigen Aufbauqualifikationen ist zum einen zu beachten, daß diese den generellen Anforderungen an technische Qualifizierungsmaßnahmen für Frauen entsprechen sollten, zum anderen sollten sie die Einengung von Frauen auf wenige Tätigkeitsfelder vermeiden und auf der Grundlage einer klaren Einschätzung bezüglich zukünftiger Beschäftigungschancen in Telearbeit konzipiert sein. Darüber hinaus ist insbesondere die Vermittlung sog. "weicher" Qualifikationen wie z.B. Zeitmanagement und Selbständigkeit sowie betriebswirtschaftlicher und rechtlicher Kenntnisse für die Ausübung von Telearbeit relevant, der technische Aspekt hingegen sollte nicht überbewertet werden. Generell ist zu beachten, daß es nur wenige verallgemeinerbare Ausbildungsinhalte für Qualifizierungsmaßnahmen zu Telearbeit geben kann. Diese hängen immer von den Grundqualifikationen der Beschäftigten und der Arbeitsform, in der Telearbeit ausgeübt werden soll, ab. Die Firmen und öffentlichen Verwaltungen, die Telearbeit durchführen, bieten unseres Wissens bislang noch keine betriebsinternen Qualifizierungsmaßnahmen speziell für die Ausübung von Telearbeit an - wobei anzumerken ist, daß insbesondere bezüglich der sog. "weichen" Qualifikationen MitarbeiterInnenschulungen sicher sinnvoll wären. Bei einer weiteren Verbreitung von Telearbeit sind Konsequenzen für die betriebliche und außerbetriebliche Ausbildung und Weiterbildung vorauszusehen. Zu nennen wären hier auf längere Sicht die Notwendigkeit, telearbeitsbezogene Ausbildungsinhalte in die meisten Ausbildungsgänge zu integrieren sowie eine angemessene Berücksichtigung der Tatsache, daß TelearbeiterInnen aus dem gegenseitigen Lernen im Arbeitsprozeß ausscheiden. In diesem Zusammenhang ist es ebenfalls wichtig, TelearbeiterInnen zusätzlich zu fördern und in die betriebliche Weiterqualifizierung einzubinden. Besonders Frauen betrifft der Aspekt der Diskrepanz zwischen

mitgebrachten und in Telearbeit abgerufenen Qualifikationen. Dies trifft in besonderem Maße zu, wenn Frauen Telearbeit aufgrund ihres begrenzten Arbeitsangebotes aufnehmen - vergleichbar der Problematik von Teilzeitarbeitsplätzen - und dabei nur unterqualifizierte Beschäftigung finden. Doch Telearbeit bietet einigen Frauen auch die Möglichkeit, der Dequalifizierung während der Familienphase zu entgehen, indem sie so ihre Berufstätigkeit - meist zeitlich reduziert - mit der Betreuung der Kinder vereinbaren können.

4.5 Telearbeitsformen, die von Frauen ausgeübt werden

Mit der beschriebenen Polarisierung der Tätigkeiten, die von Frauen in Telearbeit ausgeübt werden (vgl. Kap. 2.3), sind offensichtlich je verschiedene Formen von Telearbeit verknüpft. So findet sich die Arbeitsform isolierte Telearbeit häufiger bei der Text- und Datenerfassung sowie Satzerstellung - bei hochqualifizierten "Knowledge Workern" (z.B. DV-Spezialisten) hingegen eher alternierende Telearbeitsformen (Godehardt 1994, S. 39f.). So sind es vor allem Frauen, die in Teleheimarbeit tätig sind, während vor allem Männer in alternierenden Telearbeitsformen bzw. mobiler Telearbeit arbeiten (Goldmann/ Richter 1991, S. 41; Huws 1995, S. 20, 28). Die Studie von Godehardt (1994, S. 66f.) ergab, daß diese beiden Arbeitsformen im untersuchten Sample am häufigsten vorkamen, dabei war aber alternierende Telearbeit doppelt so häufig (72,7% der Unternehmen) wie isolierte Telearbeit (36,2% der Unternehmen) vorfindbar. Dagegen arbeitete kein einziges der befragten Unternehmen mit Telearbeit in Form eines Nachbarschaftsbüros und nur 18,2% der Unternehmen mit Satellitenbüros. Typische Anwendungsfelder für Satellitenbüros waren die Auslagerung von Organisationseinheiten, die weitgehend autark von der Unternehmenszentrale arbeiten, so z.B. die telefonische Auftragsannahme im Versandhandel und telefonische Dienstleistungen (Telefonmarketing) sowie der Kunden- und Außendienst. Die aufgeführten Tätigkeiten lassen darauf schließen, daß hier - ausgenommen der Kunden- und Außendienst sowie der Programmierbereich (Beispiele von SKA und STR bei Saner 1993, S. 34f.) - ein typischer Beschäftigungsbereich für Frauen vorliegen könnte.

Alternierende Telearbeit, dies bestätigen viele Studien, wird vor allem für mittel- und höherqualifizierte Tätigkeiten favorisiert. Dies hängt zum einen damit zusammen, daß die Notwendigkeit der betrieblichen Abstimmung relativ hoch ist. Eine wichtige Rolle spielt jedoch in diesem Zusammenhang auch die ursprüngliche Motivation bei der Einführung von Telearbeit. Wurde Telearbeit als eine Form des Outsourcing eingeführt, um betriebliche Lohnkosten zu senken, so ist selbständige Telearbeit häufig die Konsequenz - entweder in Form von Teleheimarbeit oder von Teleservicecentern. Geht die Einführung jedoch auf tätigkeits-

bezogene Gründe oder das Interesse der MitarbeiterInnen zurück, wie Beispiele aus der Versicherungsbranche und dem Bankgewerbe zeigen, und trifft es sich mit der betrieblichen Notwendigkeit, qualifizierte Beschäftigte zu halten, die ohne das Angebot von Telearbeit möglicherweise ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen würden (dies trifft vor allem auf Mütter im Erziehungsurlaub zu), so ist alternierende Telearbeit die häufigste Arbeitsform.

Die gängigen Arbeitsformen der Telearbeit von Frauen sind somit Teleheimarbeit, wobei häufig niedrigqualifizierte, z.T. auch höherqualifizierte Tätigkeiten ausgeübt werden, und alternierende Telearbeit in mittel- und höherqualifizierten Tätigkeiten. Was für Telearbeit im allgemeinen zutrifft, gilt somit auch für Telearbeit von Frauen. Dabei sind jedoch Frauen deutlich häufiger als Männer in niedrigqualifizierter Teleheimarbeit tätig. Generell kann davon ausgegangen werden, daß Frauen häufiger aus familienbezogenen Gründen Telearbeit ausüben und deshalb eher in Teleheimarbeit beschäftigt sind. Auch in Teleservicecentern und Satellitenbüros arbeiten in erster Linie Frauen.

4.6 Arbeitszeit und Telearbeit

Das Thema Arbeitszeit und Telearbeit umfaßt mehrere Aspekte. Zum einen ist bedeutsam, wie lange die Arbeitszeit in Telearbeit insgesamt ist, zum anderen wie die Arbeitszeit zwischen betrieblicher und außerbetrieblicher Arbeitsstätte verteilt ist und ob die TelearbeiterInnen die Lage der Arbeitszeit selbst einteilen können oder dabei arbeitsbedingte Vorgaben berücksichtigen müssen.

In den vorangegangenen Kapiteln und anhand der Beispiele wurde deutlich, daß Frauen häufig Telearbeit in Teilzeit ausüben (vgl. auch Huws 1995, S. 28; Goldmann/ Richter 1988, S. 8). Viele Frauen, die parallel zum Erziehungsurlaub Telearbeit ausüben, arbeiten aufgrund der gesetzlichen Vorschriften maximal 19 Stunden wöchentlich, andere bleiben mit ihrem Lohn und ihrer Arbeitszeit unterhalb der Grenzen für die Sozialversicherungspflicht und sind geringfügig Beschäftigte.

Wird aus familienbezogenen Gründen Telearbeit angenommen, so in aller Regel nur dann, wenn die Frauen zumindest einen Teil der Arbeit zuhause leisten können, zeitlich flexibel sind und/oder wenn die Arbeitsform in Teilzeit ausgeübt werden kann. Aufgrund der für den Haushalt und die Kinder notwendigen Arbeitszeit - dies ergab eine Befragung von Teleheimarbeiterinnen (Goldmann/ Richter 1991) - bleiben Müttern von kleineren Kindern als tatsächlich disponible Arbeitszeit 3-4 Stunden am Vormittag, begrenzt durch Kindergarten oder Schulzeit, evtl. 1-2 Stunden am Nachmittag. Bei längeren täglichen Arbeitszeiten wird die Arbeit deshalb oft in die Abend- oder frühen Morgenstunden verlagert. Familie und

Haushalt stellen dann am wenigsten Anforderungen an die Frauen, die Kinder sind im Bett und konzentriertes Arbeiten ist möglich. Dadurch verringert sich jedoch die verfügbare Zeit für die notwendige Erholung (vgl. auch Kapitel 4.11).

Viele Frauen sehen es als Vorteil, die erwerbsbezogenen Arbeitsanforderungen den familienbezogenen Arbeitsanforderungen unterordnen bzw. anpassen zu können. Die Möglichkeit der familienbezogenen Zeiteinteilung ist jedoch nicht immer gegeben. Muß die Arbeitszeit sich nach dem Arbeitsanfall im auftraggebenden Betrieb richten, werden die familiären Zeitbedürfnisse zweitrangig. Der Arbeitsalltag ist dann durch generell unregelmäßige Arbeitszeiten und Arbeitszeiten, die das Familienleben stark beeinträchtigen können, geprägt. So liegen, um ein Beispiel zu nennen, die Spitzenzeiten für die telefonische Auftragsannahme für Versandhäuser (angeboten z.B. von Teleservicecentern oder Satellitenbüros) am Spätnachmittag bzw. frühen Abend und am Wochenende, d.h. in der normalerweise arbeitsfreien Zeit. Für die beschäftigten Frauen bedeutet dies, daß sie häufig während der Freizeit der übrigen Familienmitglieder arbeiten müssen (vgl. Kap. 4.11).

In einigen Fällen von Teleheimarbeit gehen die Firmen davon aus, daß die beschäftigten Frauen ohnehin einen großen Teil des Tages zuhause verbringen, und fordern deshalb längere Bereitschaftsdienste außerhalb der normalen Arbeitszeit. Diese werden zum Teil nicht, zum Teil nur geringfügig vergütet. Verbreitung findet diese Art der Arbeitsorganisation im Zusammenhang mit der zunehmenden Bedeutung telefonischer Bestellungen und der Ausweitung von Telefonservice auf einen 24-Stunden-Service (Huws 1995, S. 62).

Die Aufteilung der zu leistenden Arbeitszeit zwischen betrieblicher und außerbetrieblicher Arbeitsstätte bei alternierender Telearbeit ist primär von der Motivation zur Auslagerung - und damit auch vom Geschlecht und der familiären Situation der TelearbeiterInnen abhängig. Erfolgt die Auslagerung aus familienbezogenen Gründen - und diese Gründe sind für Frauen häufiger ausschlaggebend als für Männern -, so ist die zuhause verbrachte Arbeitszeit deutlich länger als die im Betrieb verbrachte Arbeitszeit (IBM-Studie, Glaser/ Glaser 1995, S. 29).

4.7 Rechtliche Situation der Telearbeiterinnen

Telearbeit in Selbständigkeit und alternierende Telearbeit sind die beiden von Unternehmensseite favorisierten Arbeitsformen für Telearbeit (Kordey 1996). Damit sind die bedeutendsten rechtlichen Ausgestaltungsformen von Telearbeit die selbständige Teleheimarbeit und die alternierende Telearbeit im Angestelltenverhältnis. Die große Mehrheit der bekannten Telearbeitsanwendungen findet nach Kordey (1996) heute wahrscheinlich in festangestellten Arbeitnehmer-

verhältnissen statt. Die Datenlage ist diesbezüglich jedoch schwierig, weil über Telearbeit in Selbständigkeit weniger offen berichtet wird und eine einheitliche Definition von Telearbeit nicht existiert. Demnach sehen sich Selbständige häufig nicht als TelearbeiterInnen. Die größere quantitative Relevanz von Arbeitnehmerverhältnissen bestätigte auch die Studie von Godehardt (1994, S. 71). Dabei gibt es in der Studie keine Hinweise auf geschlechtsspezifische Unterschiede des Beschäftigtenstatus der TelearbeiterInnen.

Die Verbreitung der unterschiedlichen Rechtsformen von Telearbeit bewerteten Goldmann/ Richter (1988, S. 7) abweichend. Sie ergab, daß die befragten Teleheimarbeiterinnen in der Druckindustrie in den seltensten Fällen angestellte Mitarbeiterinnen waren. In der Regel hatten sie ein Gewerbe angemeldet und wurden auf Werkvertragsbasis von meist nur einem Auftraggeber beschäftigt. Die erfaßten Teleheimarbeiterinnen in der Softwarebranche arbeiteten entweder ebenfalls als freie Mitarbeiterinnen oder waren mit halbjährlich befristeten Arbeitsverträgen angestellt (Goldmann/ Richter 1988, S. 10). Auch die in der Untersuchung befragten Übersetzerinnen waren zum größten Teil selbständig tätig (Goldmann/ Richter 1988, S. 12).

Echte Selbständigkeit im Sinne des Arbeitsrechtes liegt nur vor, wenn die Arbeitskraft selbstgesteckten Zielen unterliegt, die Betreffenden selbstbestimmt, unter eigenem Risiko und eigener Verantwortung und in persönlicher Unabhängigkeit vom Arbeitgeber arbeiten und keiner fremdgeleiteten Arbeitsorganisation unterstehen (Goldmann/ Richter 1988, S. 20). Insbesondere die Unabhängigkeit vom Auftraggeber traf auf die wenigsten der von Goldmann/ Richter befragten, formal selbständigen Frauen zu. Vielmehr erfüllten die meisten die Tatbestandsmerkmale der Arbeitnehmereigenschaft, d.h. sie standen in persönlicher Abhängigkeit vom Auftraggeber und waren diesem gegenüber weisungsgebunden (Pfarr/ Drüke 1989, S. 30ff.). Auf die meisten dieser Frauen trifft somit die Bezeichnung Scheinselbständige zu, also Personen, "die faktisch als abhängig Beschäftigte tätig sind, aber den Status eines Selbständigen oder freien Mitarbeiters zugewiesen erhalten" (Dostal 1995, S. 534). Selbst wenn jedoch der Rechtslage nach ein Arbeitnehmerverhältnis vorliegt, müssen die Betreffenden zunächst über diese Information verfügen, um im zweiten Schritt versuchen zu können, diesen Rechtsanspruch durchzusetzen. Nur in den seltensten Fällen werden die betroffenen Frauen allein aktiv und versuchen geschützte Beschäftigungsverhältnisse einzuklagen (Goldmann/ Richter 1988, S. 20).

Selbständige in Teleheimarbeit finden sich häufig in Berufsgruppen, in denen der Anteil von FreiberuflerInnen traditionell hoch ist, wie z.B. JournalistInnen, RedakteurInnen, ÜbersetzerInnen, DesignerInnen und Beschäftigte in Beraterberufen, sowie in neu entstandenen Berufen wie z.B. DeskTopPublishing (DTP), Entwicklung von Datenbanken für Direktmarketing, Datensuche und ComputerAidedDesign (CAD). Mittels Telekommunikation wird die Auslagerung von Tätigkeiten in Selbständigkeit bzw. Scheinselbständigkeit, aber auch die Neugründung von

Kleinstbetrieben erheblich erleichtert. So ist eine Zunahme der Zahl der Selbständigen von 1990 bis 1994 um 10% zu verzeichnen (Dostal 1995, S. 534).

Die geschlechtsspezifische Polarisierung der in Telearbeit ausgeführten Tätigkeiten sowie die unterschiedlichen Motivationen von Männern und Frauen sind die Ursache dafür, daß Männer eher als echte Selbständige Telearbeit ausführen, während sich insbesondere für Frauen mit Kindern häufiger Telearbeit in Selbständigkeit als Übergangslösung bzw. Zwangslage darstellt und als Scheinselbständigkeit realisiert (vgl. Goldmann/ Richter 1988, S. 12; Kreibich 1987, S. 25). Daraus kann gefolgert werden, daß sich Selbständigkeit bei Männern meist auf hohem Niveau des Prestiges und der finanziellen Situation, bei Frauen eher in sozial ungesicherten Abhängigkeitsverhältnissen realisiert. Die "selbständigen" Telearbeiterinnen arbeiten zu niedrigen Kosten und mit erheblichen sozialen Risiken, haben aber keine Alternative zu dieser Beschäftigungsform (Saner 1993, S. 32). Dies gilt in erster Linie für Telearbeit in niedrigqualifizierten Tätigkeitsfeldern, aber auch höherqualifizierte Telearbeiterinnen sind häufig in einer vergleichbaren Situation. Wie die Beispiele von in den Untersuchungen von Goldmann/ Richter (1988) und Stanworth/ Stanworth/ Purdy (zit.n. Huws 1995, S. 24) zeigen, ist eine beträchtliche Anzahl von hochqualifizierten selbständigen Telearbeiterinnen im Verlagswesen bzw. als Übersetzerinnen tätig. Beide Untersuchungen kamen zu dem Ergebnis, daß diese Arbeitsform in erster Linie von Nachteil für Frauen ist. Rund die Hälfte der 400 größtenteils weiblichen Beschäftigten im britischen Verlagswesen konnten mit dem erzielten Einkommen ihren Lebensunterhalt nicht sichern, darüber hinaus klagten die Befragten über schlechte Zahlungsmoral der Auftraggeber, unregelmäßige Arbeitsintensitäten und soziale Isolation. Waren die Übersetzerinnen aus Gründen einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie selbständige Telearbeiterinnen geworden, konnten auch sie kein ausreichendes Einkommen erzielen. Aufgrund ihrer begrenzten zeitlichen Disponibilität gehörten sie nicht zu der Gruppe der erfolgreich und offensiv Selbständigen, deren wöchentliche Arbeitszeiten 40 Stunden und zum Teil weit mehr betragen.

Die Beispiele von Frauen in Telearbeit in der BRD ergeben bezüglich der vertraglichen Ausgestaltung der Telearbeit kein einheitliches Bild. Ein großer Teil der Frauen ist in geschützten Arbeitnehmerverhältnissen beschäftigt. Dies trifft insbesondere auf die Frauen zu, die qualifizierte Sachbearbeitungstätigkeiten und Systementwicklungs- und Programmierstätigkeiten ausführen, und die Telearbeit im Rahmen von familienfördernden Maßnahmen von Großbetrieben im Dienstleistungssektor (Banken, Versicherungen) ausführen. Andere Beispiele deuten daraufhin, daß die Art der ausgeführten Tätigkeiten ein wichtiger Indikator auch für die Form der vertraglichen Ausgestaltung der Telearbeitsplätze ist. Die aufgeführten Beispiele, in denen niedrigqualifizierte Tätigkeiten (wie z.B. Dateneingabe, Schreibearbeiten) in Form von Teleheimarbeit oder in Telearbeitszentren ausgeführt werden, sind häufiger durch Selbständigkeit gekennzeichnet.

Die umfangreiche juristische Diskussion zum Thema (vgl. z.B. Brandes 1993, Kappus 1986, Lenk 1989, Saner 1993, Waniorek 1989, Pfarr/ Drücke 1989, Wedde 1994) soll hier nicht wiedergegeben werden. Einige Aspekte sind jedoch hier relevant. So ist die anfänglich vermutete weite Verbreitung von Teleheimarbeit als Heimarbeit im Sinne des HAG (Heimarbeitsgesetz) nicht eingetreten. Diese Vertragsform wird lediglich teilweise für Telearbeit im Verlagswesen angewandt (Kordey 1996) und könnte damit für die dort beschäftigten Frauen relevant sein. Hier bedarf es genauerer Untersuchungen. Eine Einschätzung diesbezüglich ist, daß das HAG in seiner jetzigen Form kaum auf Telearbeit angewendet werden kann, weil es für einfache Fertigungsaufgaben gilt (Dostal 1995, S. 540).

Frauen in Telearbeit arbeiten sowohl als Selbständige in Teleheimarbeit als auch als festangestellte Mitarbeiterinnen in alternierender Telearbeit und Teleservicecentern. Aus arbeitsrechtlicher Perspektive relevant ist die Tatsache, daß Frauen sehr viel häufiger als Männer zwar formal selbständig sind, aber faktisch aufgrund der engen Bindung an zumeist einen Auftraggeber die Kriterien für abhängig Beschäftigte erfüllen. Diese Diskrepanz hängt mit der Motivation für die Aufnahme von Telearbeit zusammen. Ist diese aus familienbezogenen Gründen erfolgt, sehen die Frauen ihre Selbständigkeit nur als Übergangslösung für die Zeit, bis sie wieder eine betriebliche Arbeitsstelle finden und können nur selten die notwendige Zeit und Energie für den Aufbau einer auch dauerhaft existenzsichernden "echten" Selbständigkeit aufbringen.

4.8 Gewerkschaftliche Organisation der TelearbeiterInnen

Der Standpunkt der Gewerkschaften Anfang der achtziger Jahre zu Teleheimarbeit war, aus den aufgeführten Gründen und Gründen der Möglichkeiten der betrieblichen und überbetrieblichen Interessenvertretung Telearbeit als "Angriff auf das Normalarbeitsverhältnis" einhellig zu verurteilen und ihr Verbot bzw. eine rigide rechtliche Ausgestaltung von Telearbeitsverhältnissen zu fordern (vgl. Kap. 1.4). Die gewerkschaftliche Position zu dieser wie zu anderen Flexibilisierungsformen war von dem Versuch geprägt, an einem männlich orientierten Erwerbsmodell (männlicher vollzeitbeschäftigter Familienvater in unbefristetem Arbeitsverhältnis mit vollständiger tarif- und arbeitsrechtlicher Absicherung) festzuhalten, das für einen großen Teil der Frauen in Westdeutschland noch nie gegolten hatte, und somit deren spezielle Situation und Interessenlage nur begrenzt berücksichtigte. Seit einigen Jahren ist eine Veränderung in der gewerkschaftlichen Diskussion zu verzeichnen. Angesichts verstärkter Forderungen der Gewerkschaftsfrauen nach Vertretung ihrer Interessen, zunehmender Verbreitung ungeschützter Beschäftigungsverhältnisse und der Einsicht, daß das propagierte "Normalarbeitsverhältnis" auch für den größten Teil der männlichen Beschäftigten in

absehbarer Zukunft nicht mehr gelten wird - sei es weil diese es nicht mehr wünschen, sei es weil die schwache Verhandlungsposition der Gewerkschaften den Erhalt dieses Modells ohnehin hinfällig werden läßt - fordern die Gewerkschaften eine sozialverträgliche Gestaltung der Arbeitsverhältnisse und beteiligen sich aktiv am Aushandlungsprozeß um die Arbeitsbedingungen.

Die kollektivrechtlichen Aspekte werden nach wie vor als zentrales Problem von Telearbeit gesehen (vgl. insbesondere Pfarr/ Drüke 1989). Damit verbunden sind Fragen und Probleme wie Gültigkeit des Betriebsverfassungsgesetzes, Möglichkeiten des Abschlusses von Rationalisierungsschutzverträgen, Mitwirkungsrechte bezüglich der Einrichtung der Arbeitsplätze, der Lage von Arbeitszeit und Pausen, des Arbeitsschutzes und der Gestaltung von Arbeitsplatz, Arbeitsablauf und Arbeitsumgebung (Dostal 1995, S. 540, Pfarr/ Drüke, S. 68f., Kappus 1986, S. 59ff.). Von grundlegender Bedeutung ist jedoch, nach Kappus (1986, S. 60f.), daß bei zunehmender Auslagerung der Arbeitsplätze und Vereinzelung der Beschäftigten die kollektiven Regelungsinstrumente ihre Grundvoraussetzung verlieren, d.h. "die Fähigkeit der Arbeitnehmer, ihre gemeinsam am Arbeitsplatz gemachten Erfahrungen in einen gemeinsamen Willensbildungsprozeß und gemeinsame Forderungen umzusetzen" (Kappus 1986, S. 60f.). Mögliche Folgen dieser Entwicklung sind die Lockerung des Verhältnisses der ArbeitnehmerInnen zu betrieblichen Interessenvertretungen, die Herausbildung von Partialinteressenvertretungen, möglicherweise die Herausbildung einer Zwei-Klassen-Belegschaft, also letztlich die Aushöhlung der betrieblichen Mitbestimmung und eine Verschiebung der gesellschaftlichen Machtbalance zuungunsten der Gewerkschaften (Kreibich 1987, S. 30ff).

So erklärt sich auch die Diskrepanz zwischen Beschäftigten- und Betriebsratsinteressen, die in der Godehardt-Studie teilweise festgestellt wurden. In ca. einem Viertel der Betriebe stieß die Einführung von Telearbeit auf heftige Widerstände von seiten des Betriebsrates, obwohl die Initiative für diese Beschäftigungsform in einigen Fällen sogar von den Beschäftigten selbst ausging. In 6 der 22 befragten Unternehmen existierten Betriebsvereinbarungen zu Telearbeit, drei weitere planten den Abschluß von Betriebsvereinbarungen (Godehardt 1994, S. 72).

Die geschilderten Probleme bezüglich der kollektiven Interessenvertretung betreffen grundsätzlich alle TelearbeiterInnen. Unterschiede in der Intensität der Anbindung an den Betrieb gibt es natürlich bezüglich der Arbeitsform, d.h. je nach dem, ob die Tätigkeit in einem Satellitenbüro, einem Nachbarschaftsbüro, in isolierter oder alternierender Telearbeit ausgeführt wird. Dabei ist zu beachten, daß Frauen in stärkerem Maße von isolierter Telearbeit betroffen sind und damit einer besonderen Einbindung in gewerkschaftliche Interessenvertretung bedürfen (Huws 1995, S. 60f).

Unterschiede bestehen auch bezüglich des rechtlichen Status der ArbeitnehmerInnen. So besteht bei Auslagerung in selbständige Teleheimarbeit keine Möglichkeit zur gewerkschaftlichen Interessenvertretung mehr (Ausnahme Medien-

bereich), bei Auslagerung in unselbständige Telearbeit zumindest noch die theoretische Möglichkeit dazu. Aufgrund der häufigen Kombination von Teilzeitarbeit und Telearbeit bei Frauen verschärft sich die Schwierigkeit einer angemessenen betrieblichen Interessenvertretung. Betriebe, die vor allem mit geringfügig Beschäftigten arbeiten, können z.B. die Betriebsratspflicht umgehen. Ein anderer Punkt ist, daß in alternierender Telearbeit beschäftigte Frauen offensichtlich im Vergleich zu Männern den größeren Teil der Arbeitszeit zuhause verbringen (vgl. Glaser/ Glaser 1995) und damit über weniger betriebliche Kontakte verfügen und weniger in den innerbetrieblichen Informationsfluß eingebunden sind. Auch dies erschwert die kollektive Interessenvertretung und erfordert eine besondere Berücksichtigung der Interessen von Telearbeiterinnen.

4.9 Arbeitsbedingungen

4.9.1 Gesundheitliche Aspekte

Ein Aspekt von Telearbeit betrifft die ergonomische Gestaltung der heimischen Arbeitsplätze und den Gesundheitsschutz. Gesundheitliche Probleme im Zusammenhang mit Bildschirmarbeit allgemein führten 1990 zur Verabschiedung von EU-Bildschirmrichtlinien und Empfehlungen zu Bildschirmarbeit, deren Einhaltung bei Telearbeit zuhause jedoch jeglicher Kontrolle entzogen ist (Saner 1993, S. 45ff, zur fehlenden juristischen Handhabe bezüglich des Zutritts von Arbeitnehmervertretern vgl. z.B. Pfarr/ Drüke 1989) und von der Bundesregierung noch nicht in erforderliche Rechts- und Verwaltungsvorschriften umgesetzt wurden (Richenhagen 1996, S. 118). Die Gefahr der Umgehung von ergonomischen Mindeststandards hängt jedoch nur zum Teil mit der rechtlich unzulänglichen Verankerung der Schutzbestimmungen zusammen. Zum Teil hängt sie mit Nachlässigkeiten seitens des Managements (Bundesanstalt für Arbeit 1996, S. 415) und mangelnder Information der TelearbeiterInnen, zum Teil jedoch auch mit den begrenzten Möglichkeiten in den Wohnungen zusammen.

Mögliche gesundheitliche Beeinträchtigungen bei ergonomisch ungünstiger Arbeitsplatzgestaltung und Nichteinhaltung von Höchstarbeitszeiten und Pausenvorschriften sind Kopf- und Nackenschmerzen, brennende Augen, zunehmende Kurzsichtigkeit, evtl. auch Gefährdungen bei Schwangerschaften. Eine britische Untersuchung ergab, daß leitende Beamte mit Fachausbildung in alternierender Telearbeit besonders häufig an gesundheitlichen Problemen leiden. 43% hatten Probleme mit den Augen, 29% Rückenschmerzen, 21% Nackenverspannung und 10% Schmerzen in Handgelenken und Armen. Diese gesundheitlichen Probleme traten aufgrund ungenügender Schulung, Termindruck sowie

räumlich beschränkten und ungeeigneten Arbeitsbedingungen auf (Huws 1995, S. 14f.).

Das Problem der ergonomisch mangelhaften Ausgestaltung von Heimarbeitsplätzen und der fehlenden Kontrollmöglichkeiten bzgl. Höchstarbeitszeiten am Bildschirm trifft Frauen im besonderen. Zum einen, weil Frauen häufiger als Männer Teleheimarbeit ausüben, zum anderen, weil bei alternierender Telearbeit die Zeitanteile, die Frauen am heimischen Arbeitsplatz arbeiten, größer sind als die von Männern. Auch die z.T. prekäre finanzielle Situation vieler Telearbeiterinnen verstärkt die Gefahr einer bzgl. Gesundheitsschutz unzureichenden Arbeitsplatzgestaltung. Andererseits achten auch viele Firmen auf eine ergonomisch einwandfreie Ausstattung der heimischen Arbeitsplätze, z.T. ist sogar das Vorhandensein eines separaten Arbeitszimmers Bedingung für die Aufnahme von Telearbeit. Firmen, die diesbezüglich investieren, tun dies jedoch eher bei der Auslagerung mittel- und höherqualifizierter Tätigkeiten in alternierende Telearbeit.

4.9.2 Sozialversicherungsrechtliche Aspekte

Das Problem fehlender oder mangelhafter sozialversicherungsrechtlicher Absicherung bei Telearbeit hängt von den zugrundeliegenden arbeitsvertraglichen Regelungen des Beschäftigtenstatus und der zu leistenden Arbeitszeit ab. Während für Telearbeit in Selbständigkeit und freier Mitarbeit keine Sozialversicherungspflicht besteht, ist die Sozialversicherungspflicht bei vollbeschäftigten festangestellten TelearbeiterInnen im gleichen Maße wie bei betrieblichen Arbeitsplätzen gegeben. Bei Teilzeitarbeit dagegen ist die Sozialversicherungspflicht eingeschränkt. Probleme der sozialen Absicherung stellen sich je nach Stundenzahl bzw. erzieltm Einkommen in unterschiedlichem Maße. Arbeitslosenversicherungspflicht besteht nur bei einer Arbeitszeit von 18 und mehr Wochenstunden und Renten- und Krankenversicherungspflicht bei einer Arbeitszeit von 15 und mehr Wochenstunden und/oder monatlichen Einkommen über 590 DM in den alten Bundesländern und 500 DM in den neuen Bundesländern. Die Konsequenzen im Risikofall sind problematisch und sie treffen Frauen weit häufiger als Männer - sind doch 90% aller Beschäftigten in Teilzeitarbeit Frauen. Zu nennen sind hier geringe Altersrente, geringes Arbeitslosengeld bzw. -hilfe und z.T. keine Krankenversicherung (Huws 1995, S. 62). Aufgrund des Äquivalenzprinzips sind auch bei sozialversicherungsrechtlicher Einbindung (geschützter Teilzeitarbeit) im Risikofall nur geringe Leistungen durch Arbeitslosen- und Rentenversicherungen zu erwarten. Verstärkt wird diese Tendenz durch häufig qualifikationsinadäquaten Einsatz von Frauen in gering bezahlten Tätigkeitsfeldern. Der sozialversicherungsrechtliche Leistungsanspruch verringert sich so zusätzlich. Eine Folge ist der Anstieg des Verarmungsrisikos mit der Konsequenz einer Abhängigkeit von anderen Versorgungsquellen wie Ehemann oder Sozialhilfe. Frauen, so wurde gezeigt, üben Telearbeit häufig in Teilzeitarbeit aus. Sie

sind also von der fehlenden oder ungenügenden Absicherung im Risikofall im besonderen Maße betroffen.

4.9.3 Ökonomische Aspekte

Als Vorteil der Telearbeit gilt allgemein, daß die TelearbeiterInnen Kosten für Arbeitswege einsparen können (Kappus 1986, S. 1f). Diesen sicher teilweise bedeutenden Einsparungen stehen jedoch häufig zusätzliche Kosten in anderen Bereichen gegenüber. Zu nennen sind hier bei Selbständigen alle tätigkeitsbezogenen Kosten, insbesondere die Kosten für die Arbeitsplatzgestaltung, die Geräte und die Kommunikationskosten (Saner 1993, S. 44). Häufig werden bei Telearbeit in abhängiger Beschäftigung die Geräte gestellt und zum Teil werden Kosten für Wohnraum, Heizung, Strom und Telefon aufwandsentsprechend vergütet (Luithlen 1995, S. 520). Zum Teil müssen jedoch auch abhängig beschäftigte TelearbeiterInnen diese Kosten übernehmen. Ein anderes praktiziertes Modell bei Teleheimarbeit in Selbständigkeit ist, daß der Auftraggeber die technische Grundausstattung zur Verfügung stellt, dafür jedoch Nutzungsgebühren erhebt (Goldmann/ Richter 1988, S. 7) (vgl. aus Unternehmenssicht Kap. 3.1.3).

Insbesondere bei Telearbeit in niedrigqualifizierten Tätigkeiten sind die Einkommen relativ gering. Telearbeit in Selbständigkeit und Telearbeit mit auftragsbezogenen Entlohnungssystemen führt zusätzlich zu einer unsicheren finanziellen Situation (Huws 1995, S. 62). Die von Goldmann/ Richter befragten Teleheimarbeiterinnen in der Druckindustrie beispielsweise arbeiteten z.T. auf der Grundlage von Verträgen, die ihnen zwar Mindestleistungen auferlegten, ihnen jedoch in den seltensten Fällen ein Mindestauftragsvolumen zugestanden. So entstanden belastende Auftragslücken und damit finanzielle Schwierigkeiten.

4.9.4 Psychische Aspekte

4.9.4.1 Allgemein

Wird in der Literatur auf psychische Aspekte von Telearbeit eingegangen, so meist nur im Zusammenhang mit der Arbeit am heimischen Arbeitsplatz. Diese Einschränkung ist sinnvoll, weil bei den Arbeitsformen Satellitenbüro, Nachbarschaftsbüro und Teleservicecenter aus Sicht der TelearbeiterInnen zunächst einmal wenig Unterschiede zu betrieblichen Arbeitsstätten bestehen. Neuartig, und damit eben auch möglicherweise schwierig, ist die isolierte Arbeit am heimischen Arbeitsplatz, sowohl bei Teleheimarbeit als auch bei alternierender Telearbeit. Dies gilt für Männer und Frauen gleichermaßen. Es herrscht weitgehend Einigkeit bezüglich der Einschätzung, daß diese Arbeitsformen besondere

Anforderungen an die MitarbeiterInnen stellt (vgl. auch Kap. 4.4). Diese liegen meist weniger im technischen, als im psychologischen und arbeitsorganisatorischen Bereich. Die hohen Anforderungen, die in Bezug auf Selbstdisziplin und Zeitgestaltung gestellt werden (Goldmann/ Richter 1988, S. 9; die Notwendigkeit der höheren Selbstdisziplin sahen 90% der Befragten in der IBM-Studie, Rüttgers o.J., S. 5) können zu Selbstüberlastung, Selbstüberforderung und zu erheblichen Motivationsproblemen führen (Scholz 1994, S. 1348). Andererseits werden die zugestandene Autonomie, Flexibilität und Gestaltungsfreiheit von vielen, insbesondere von höherqualifizierten TelearbeiterInnen als Vorzüge der Arbeitsform genannt. Zum Teil haben andere MitarbeiterInnen aber auch erhebliche Schwierigkeiten bei der Umstellung auf die Arbeitsweise und Arbeitsorganisation. Ist in Betrieben die Aufnahme von Telearbeit zwingend, so kann dies dazu führen, daß sich einige MitarbeiterInnen umorientieren und neue Erwerbsmöglichkeiten suchen müssen (Huws 1995, S. 14). Durch eine ergebnisbezogene Arbeitsweise (Leistungskontrolle und zum Teil auch Bezahlung) entsteht zusätzlicher Streß, mit dem die Betroffenen erst lernen müssen umzugehen (Huws 1995, S. 4).

Diese verschiedenen Faktoren beeinflussen die Arbeitszufriedenheit der TelearbeiterInnen. Die Befragung höherqualifizierter TelearbeiterInnen bei IBM ergab, daß Telearbeit in den meisten Fällen Leistungssteigerungen - aufgrund der geringeren Ablenkung -, damit verbunden eine Zunahme der Arbeitszufriedenheit und eine höhere Motivation und Identifikation mit dem Betrieb bewirkte. Positiv wurde auch eingeschätzt, daß bei Telearbeit Einfälle oder Kommunikationsanforderungen auch außerhalb der Arbeit aufgegriffen werden können (Scholz 1994, S. 1348). Besonders in höherqualifizierten Tätigkeiten wird die ungestörte Arbeitsatmosphäre zuhause wichtig (Kordey 1994, S. 89f.). 82% der Befragten arbeiteten zuhause ungestörter als im Betrieb (Baumgärtner 1995). Viele der in den außerbetrieblichen Arbeitsstätten Tätigen sahen die Auslagerung als Vertrauensbeweis und - wie die Studie von Birgit Godehardt ergab - eine höhere Arbeitsmotivation der MitarbeiterInnen hängt damit zusammen, daß ihnen erweiterte Freiräume in Bezug auf Arbeitszeit und Arbeitsort zugestanden werden (Godehardt 1994, S. 74) (vgl. zu Nutzungspotential aus Unternehmenssicht Kap. 3.1.3).

Das hohe Prestige der TelearbeiterInnen bei IBM hing natürlich maßgeblich mit der Konzeption, Art und Begründung der Einführung von Telearbeit als Pilotprojekt sowie mit dem hohen Qualifikationsniveau der ausgelagerten Tätigkeiten zusammen. Es beeinflusst die Arbeitszufriedenheit maßgeblich, ob die TelearbeiterInnen Telearbeit ausüben "dürfen" oder ob sie das Gefühl haben, aus dem Betrieb abgeschoben zu werden, beispielsweise in die Scheinselbständigkeit. Anhand der bisherigen Analyse läßt sich vermuten, daß der Frauenanteil an der letztgenannten Beschäftigtengruppe höher ist als an der erstgenannten. Insbesondere bei Teleheimarbeit kann das niedrige Prestige der "Heimarbeit" den beruflichen Status der vorrangig in diesem Bereich beschäftigten Frauen bestimmen und damit das Selbstwertgefühl beeinträchtigen. Dieses kann darunter

leiden, keinen "richtigen" Arbeitsplatz zu haben. Ein Prestigegefälle berichteten auch die bei Goldmann/ Richter befragten Telearbeiterinnen in der Softwarebranche. Dies hing damit zusammen, daß die Aufträge, die sie zuhause erhielten, nicht sehr interessant waren, sie von der betrieblichen Kommunikation ausgeschlossen waren und "ihre Akzeptanz als gleichwertige Kollegin" sank (Goldmann/ Richter 1988 S. 10). Entscheidend ist also einerseits das Prestige von Telearbeit in einem Betrieb und andererseits der Umgang der Betriebe mit den TelearbeiterInnen. Ist dieser darauf ausgerichtet, die außerbetrieblich Arbeitenden mit den betrieblichen Beschäftigten gleichzustellen, so steigert dies mit Sicherheit die Arbeitszufriedenheit der TelearbeiterInnen.

4.9.4.2 Kommunikation, Kontakte und Isolation

Eines der zentralen Probleme von Telearbeit ist die Isolation der Arbeitenden (Kappus 1986, S. 1f.). Dies trifft natürlich nur auf Telearbeitsformen zu, bei denen die Arbeit ganz oder zum Teil in der Wohnung der Beschäftigten ausgeübt wird. Diese Gefahr besteht weder in Satellitenbüros noch in Nachbarschaftszentren. Im Gegenteil ergab ein Schweizer Pilotprojekt, daß im Rahmen eines Nachbarschaftszentrums der Kontakt zu Personen, die in anderen Betrieben arbeiten, die eigene Arbeit bereichert und karrierefördernd wirken kann (Saner 1993, S. 28). Auch in Teleservicecentern besteht keine Gefahr einer sozialen Isolierung - es sei denn, eine Person betreibt das Center allein. Ausschlaggebend dafür, ob Isolation, Kommunikationsarmut, Fehlen beruflich bedingter sozialer Kontakte bei TelearbeiterInnen als Probleme auftreten, ist also der Grad der betrieblichen Einbindung der TelearbeiterInnen. Die in der IBM-Studie befragten alternierenden TelearbeiterInnen sahen keine Probleme bezüglich sozialer Isolation und verringertem Informationsaustausch mit KollegInnen - aber unter der Prämisse, daß ihnen im Büro noch ein eigener Arbeitsplatz zur Verfügung steht. Auf ihn wollten 70% der Befragten nicht verzichten (Rüttgers o.J., S. 5). Dagegen ergab die betriebsinterne Untersuchung der alternierenden Telearbeit bei der Integrata AG, daß immerhin über ein Drittel der TelearbeiterInnen die Isolation am heimischen Arbeitsplatz und weitere 5% das damit verknüpfte Einzelkämpferdasein als Nachteil der Telearbeit beurteilten (Dostal 1995, Tabelle 11, S. 539).

Untersuchungen ergaben, daß das soziale Leben am Arbeitsplatz besonders wichtig ist und nicht durch nachbarschaftliche und sonstige außerberufliche Aktivitäten ersetzt werden kann. Die befragten TelearbeiterInnen fühlten sich isoliert, unabhängig davon, ob sie über viel oder wenig außerbetriebliche Kontakte verfügten. Deutlich sind auch die Ergebnisse einer Studie über die Isolation von Behinderten, die Telearbeit ausführen. Behinderte, die einer Arbeit von zuhause aus nachgingen, fühlten sich stärker isoliert als Behinderte, die nicht über eine Beschäftigung ans Haus gefesselt waren und verschiedene Möglichkeiten von außerhäusigem Kontakt nutzten (Huws 1995, S. 57). Vielfach wird vertreten, daß die technische Entwicklung Möglichkeiten der Kommunikation für

TeleheimarbeiterInnen eröffnet, die Isolation und fehlende betriebliche Kontakte auffangen können (z.B. Videokonferenzen). Ob die technikgestützte Kommunikation jedoch im subjektiven Empfinden der Beschäftigten ein akzeptabler Ersatz für die nicht technisch vermittelten persönlichen Kontakte sein kann, ist nach wie vor fraglich.

Eines der im Zusammenhang mit Telearbeit am häufigsten genannten Argumente ist die Arbeitsmöglichkeit für Personen, die nicht oder nur eingeschränkt außerhalb ihrer Erwerbsarbeit nachgehen können. Genannt werden hier Personen, die mit der Pflege Angehöriger betraut sind, Mütter von kleineren Kindern und Behinderte. Die Mobilität dieser Personen ist jedoch nicht per se eingeschränkt, sie ist es in Abhängigkeit von gesellschaftlichen Unterstützungsleistungen, hier z.B. Kinderbetreuungseinrichtungen, häuslichen Pflegeangeboten und Infrastruktur für Behinderte. Aus der Perspektive der Betroffenen wird die eingeschränkte Mobilität ohnehin häufig als Problem gesehen, das ein Gefühl von Isolation hervorrufen kann. Wird dieser Isolation nicht durch gesellschaftliche Unterstützungsleistungen im beschriebenen Sinne begegnet, sondern die Zwangslage der Betroffenen verstärkt, indem die Arbeitsform an ihre Lebenssituation angepaßt wird, so kann eine verstärkte Isolation der Betroffenen die Folge sein. Dies gilt natürlich nicht generell. Telearbeiterinnen, die für die erste Zeit des Erziehungsurlaubs zuhause arbeiten, trotzdem weiterhin in den Betrieb integriert sind, evtl. feste Arbeitstage oder Besprechungstermine im Betrieb haben, denen die sichere Rückkehrmöglichkeit an den betrieblichen Arbeitsplatz offensteht und die aufgrund der Selbständigkeit der Tätigkeit ohnehin eigenständig und autonom arbeiten können, erleben die beschriebene Isolation weit weniger als Problem.

Für die in ihrer Mobilität eingeschränkten Personen ist die Möglichkeit der Einrichtung von Arbeitsplätzen in Wohnortnähe, z.B. in Nachbarschaftsbüros, Dienstleistungszentren und Satellitenbüros sicher ein Vorteil. Diese Möglichkeit kommt insbesondere ArbeitnehmerInnen in strukturschwachen Regionen zugute, die z.B. aufgrund der Öffnungszeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen nicht auspendeln können. In diesem Sinne könnte Telearbeit auch gemeinsame Arbeitsmöglichkeiten schaffen, wo zunächst keine sind - und damit der Isolation, die mit Erwerbslosigkeit verbunden ist, entgegenwirken. Dies könnte Frauen und Männern, die sich familiären Aufgaben widmen, zugute kommen.

4.10 Motivation und Interesse an Telearbeit - Vorteile aus Sicht der TelearbeiterInnen

Die Motivation für die Ausübung von Telearbeit wirkt sich auf den Status der TelearbeiterInnen aus und beeinflusst maßgeblich die Arbeitsbedingungen. Es

kann grob zwischen berufsbezogenen bzw. tätigkeitsbezogenen Motiven und familiären bzw. privaten Motiven unterschieden werden. Arbeitsbezogene Motive sind z.B. effizientere Arbeitsmöglichkeiten durch ungestörte Arbeitsatmosphäre und damit bessere Konzentrationsfähigkeit; private Motive sind z.B. Fahrzeitreduzierungen, freie Wohnortwahl und flexible Arbeitseinteilung und mehr Freizeit zu selbstgewählten Zeiten. Familiäre Motive beziehen sich auf eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Ein anderes Motiv der Ausübung von Telearbeit kann jedoch einfach die fehlende Wahlmöglichkeit bezüglich des Arbeitsplatzes sein. Dies trifft auf viele Frauen zu, deren Arbeitsangebot sowohl räumlich als auch zeitlich eingeschränkt ist. Den Motiven entspricht ein je unterschiedliches Interesse an Telearbeit. Insbesondere vor dem Hintergrund des prognostizierten Beschäftigungszuwachses im Bereich Telearbeit und der anhaltenden Beschäftigungskrise wird verständlich, warum sich in erster Linie Personen, die keiner Erwerbstätigkeit nachgehen, für Telearbeit interessieren, also SchülerInnen, StudentInnen, Arbeitslose, Auszubildende und jüngere Hausfrauen. Unter SchülerInnen, StudentInnen, Azubis und RentnerInnen ist das Interesse von Frauen höher als von Männern. Jüngere Hausfrauen (unter 40) und jüngere Teilzeitkräfte sind zu etwas mehr als zwei Dritteln an Telearbeit interessiert. Auch weibliche Selbständige und Arbeiterinnen sind an Telearbeit interessiert, dagegen ist das Interesse bei weiblichen Führungskräften und Angestellten eher gering (Kordey 1996). Tabelle 6 schlüsselt das Interesse an Telearbeit geschlechtsspezifisch auf.

(n=22; in Klammern die Reihenfolge)	Frauen	Männer
	in Ausbildung	73,7% (1)
Arbeitslose	68,4% (2)	57,1% (2)
Selbständige	60,2% (3)	19,5% (6)
Arbeiter	56,7% (4)	29,0% (5)
Angestellte	49,8% (5)	50,8% (3)
Führungskräfte	38,3% (6)	41,1% (4)
Hausfrauen	32,9% (7)	
Rentner	22,3% (8)	19,5% (6)
Quelle: empirica 1994, in: Kordey 1996		

Tabelle 6 Interesse an Telearbeit nach sozialer Stellung und Geschlecht

Zunächst fällt auf, daß bei Frauen der Anteil der Telearbeitsinteressierten an fast allen Gruppen höher ist als bei Männern. Lediglich die männlichen Angestellten und Führungskräfte zeigten mehr Interesse an Telearbeit als die weiblichen. Dies könnte ein Hinweis darauf sein, daß das Interesse von Frauen an Telearbeit nicht nur von der familiären, sondern auch maßgeblich von der beruflichen Lebenssituation abhängt. Daß die familiäre Situation ein wichtiger Indikator ist, bestätigt die Tatsache, daß Bewohner von Drei- und -mehr -Personen -Haushalten überdurchschnittliches Interesse bekundeten und daß sich viele in Teilzeit beschäftigte Frauen für Telearbeit interessierten.

Andererseits deutet das vergleichsweise geringe Interesse von weiblichen Angestellten und Führungskräften darauf hin, daß das Interesse an Telearbeit mit steigendem Status und zunehmender Arbeitsplatzsicherheit abnimmt - daran ändern auch die familienbezogenen Motive nichts (Empirica 1994, S. 8f.). Eine Interpretation dieser unterschiedlichen Interessenlagen ist schwierig. Der Widerspruch ist deutlich: Folgt man gängigen Argumentationen, so müßte der Anteil gerade in diesen Berufsgruppen am höchsten sein: denn die Notwendigkeit, die Qualifikation trotz Mutterschaft zu erhalten, dürfte relativ dringend sein (bei Führungskräften und mittel- bzw. höherqualifizierten Angestellten), dazu ist die Verhandlungsposition der Frauen relativ gut und ermöglicht eher qualitativ hochwertige Telearbeitsplätze. Trotz ihrer verhältnismäßig guten Ausgangsposition rechnen diese Frauen jedoch möglicherweise weniger mit einer beruflichen Verbesserung durch Telearbeit als die anderen befragten Gruppen. Sollte diese Interpretation zutreffen, ist davon auszugehen, daß die familienbezogene Situation für die befragten Frauen weniger Bedeutung hat als die Motivation einer verbesserten beruflichen Situation, oder daß Telearbeit nur in der Zeit, in der die Kinder sehr klein sind, interessant für die erwerbstätigen Frauen ist, und auch dann nur für eine kurze Phase in Frage kommt.

Eine betriebsinterne Untersuchung bei der Integrata AG gibt Aufschlüsse über die Vor- und Nachteile von Telearbeit aus Sicht der TelearbeiterInnen (Dostal 1995, Tabelle 11, S. 539):

- Vorteile: 95% Effizientes Arbeiten, Ruhe
40% Reduzierte Fahrtzeiten
30% Flexibilität
9% Vereinbarkeit Beruf/ Familie
- Nachteile: 34% Isolation
13% Unterlagen fehlen
12% Private Störungen
8% Längere Arbeitszeiten
5% Einzelkämpferdasein

Hier fällt insbesondere auf, daß nur wenig TelearbeiterInnen (9%) die verbesserte Vereinbarkeit von Familie und Beruf als Vorteil empfinden. Im Gegenteil ist es sogar so, daß ein größerer Anteil (12%) der TelearbeiterInnen die Störungen im privaten Bereich als Nachteil empfindet. Als vorteilhaft empfanden die Beschäftigten vielmehr die Möglichkeit des konzentrierten, effizienten Arbeitens, die reduzierten Fahrtzeiten und die gesteigerte Flexibilität.

Die für Männer und Frauen oft unterschiedlichen Motivationslagen untersuchten Goldmann/ Richter genauer auch im Hinblick auf selbständige Teleheimarbeit. Während Männer - und immer mehr alleinstehende Frauen - Teleheimarbeit in Selbständigkeit als Möglichkeit der Flexibilisierung ihrer Arbeitszeit unter dem Aspekt der persönlichen Zeitgestaltung sehen, sie somit Teleheimarbeit auch als dauerhafte Arbeitsform in Betracht ziehen und ein positives Selbstverständnis als Selbständige entwickeln, beginnen Mütter von kleinen Kindern Teleheimarbeit, weil sie in dieser Arbeitsform die einzige Möglichkeit einer Vereinbarkeit von Beruf und Familie sehen. So ist für sie Teleheimarbeit und die damit verknüpfte Selbständigkeit kein Wunsch, sondern ein ungeliebter Kompromiß. Entsprechend entwickeln nur wenige Frauen ein Selbstbewußtsein als Selbständige und sehen ihre Arbeitsform als selbstgewählt, die meisten wünschen sich, nach einer Übergangszeit in die betriebliche Arbeit zurückkehren zu können (Goldmann/ Richter 1988, S. 21).

Einige Betriebe haben die familienbezogenen Motive zur Aufnahme von Telearbeit von Frauen gezielt in ihre Konzeptionen meist alternierender Telearbeit einbezogen. In einigen Fällen wurde die Einführung von Telearbeit sogar als Frauenfördermaßnahme verstanden und ist erst aufgrund der Initiative von MitarbeiterInnen eingeführt worden. Sie soll der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie dienen und qualifizierte Mitarbeiterinnen ans Unternehmen binden. Die Initiative der Einführung von Telearbeit gründete sich bei 6 der 28 von Birgit Godehardt untersuchten Firmen, die Telearbeit anbieten, auf Überlegungen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf und wurde bei fünf der sechs Betriebe auf ausdrücklichen Wunsch der MitarbeiterInnen eingerichtet (Godehardt 1994, S. 62).

Die Interessen von Beschäftigten an der Arbeitsform Telearbeit sind vielschichtig. Berufsbezogene, tätigkeitsbezogene, familienbezogene oder freizeitbezogene Motive spielen in diesem Zusammenhang eine Rolle. Die Gewichtung der verschiedenen Motivationen ist dabei schwierig einzuschätzen und auch abhängig vom Beschäftigtenstatus der Männer und Frauen. Generell interessieren sich Frauen häufiger als Männer für Telearbeit und dieses Interesse folgt häufiger familienbezogenen Gründen. Dabei nimmt aber das Interesse der Frauen mit steigendem beruflichen Prestige und Arbeitsplatzsicherheit ab. Daraus läßt sich schließen, daß das große Interesse von Frauen an Telearbeit auch eng mit der Hoffnung auf berufliche Einstiegschancen oder Verbesserungen verknüpft ist.

4.11 Telearbeit: Zwischen Beruf und Familie

4.11.1 Vereinbarkeitsdiskussion

Die familienbezogene Dimension von Telearbeit wurde an verschiedenen anderen Stellen schon diskutiert (vgl. insbes. Kap. 4.6). Die Argumente sollen noch einmal zusammengefaßt werden: Telearbeit bietet familiäre Vorteile besonders für teilzeitarbeitsuchende Frauen (Kappus 1986, S. 1f.), aufgrund ihrer Zuständigkeit für die Familienarbeit und der Möglichkeiten, Familie und Beruf miteinander zu vereinbaren (vgl. Saner 1993, S. 47). Dieses Argument gilt sowohl für Teleheimarbeit und alternierende Telearbeit als auch für Telearbeit in Satellitenbüros, Nachbarschaftsbüros und Teleservicecenter. Die größere Nähe zur Familie und die Möglichkeit zur selbständigen und flexiblen Einteilung der Arbeitszeit jenseits der starren Zeitstrukturen betrieblicher Arbeit erleichtern es Frauen, die berufliche Arbeitszeit auf die Zeitstrukturen der Familienarbeit und die vorhersehbaren Anforderungen der Familienmitglieder abzustimmen und damit die Berufsarbeitszeiten um die Familienarbeitszeiten herumzugruppieren (Huws 1995, S. 55). Diese Flexibilität macht insbesondere bei sehr kleinen Kindern eine Vereinbarkeit häufig erst möglich. Bei der Krankheit von Kindern und zur Lösung aktueller Probleme kann die direkte Erreichbarkeit besonders wichtig sein (Goldmann/Richter 1988, S. 16f). Die größere Nähe zur Familie bietet außerdem die Möglichkeit, die Kinder mit dem elterlichen Arbeitsplatz vertraut zu machen und gleichzeitig die Notwendigkeit und Chance, diese für die Arbeit und die Bedürfnisse der Eltern zu sensibilisieren (Saner 1993, S. 32, 43; Godehardt 1994, S. 81). Insgesamt steht durch Telearbeit natürlich nicht mehr Zeit für die Familie zur Verfügung - es sei denn lange Arbeitswege fallen weg - dafür aber zum richtigen Zeitpunkt (Rüttgers o.J., S. 5).

Die ständige Präsenz der Arbeit im häuslichen Umfeld kann jedoch auch erhebliche Probleme hervorrufen. Die häufig zitierte Doppel- und Mehrfachbelastung für Frauen entsteht, weil Privatleben und Arbeit verschwimmen (ibv S. 415) und die Abgrenzung der beiden Lebensbereiche nicht mehr durch räumliche und zeitliche Bedingungen vorgegeben wird, sondern immer wieder zur Disposition steht. Sie muß von den TelearbeiterInnen selbst mit den anderen Familienmitgliedern ausgehandelt und durchgesetzt werden. Dabei kommt es zu Konflikten, wenn Privatleben und Arbeit in einem direkten Konkurrenzverhältnis zueinander stehen. Dieses Konkurrenzverhältnis entsteht zum Beispiel, wenn TelearbeiterInnen versuchen, die Kinder zu betreuen und gleichzeitig zu arbeiten (Kordey 1996). Eine Untersuchung unter 175 Heimarbeiterinnen ergab, daß Streß und Depressionen vor allem in der doppelten und gleichzeitigen Anforderung begründet sind, die Kinder und Arbeit stellen. Über 50% der Befragten können sich aufgrund der Ablenkung durch die Kinder schlecht konzentrieren und sind dadurch psychisch

stark belastet. Gleichzeitig entwickeln die Frauen Schuldgefühle, weil die berufliche Situation es ihnen verbietet, den Kindern die für notwendig erachtete Aufmerksamkeit zu widmen. Beide Aufgaben können, wird versucht sie gleichzeitig zu erfüllen, nur zur Unzufriedenheit aller Beteiligten gelöst werden. Im Wissen um die Beeinträchtigung der Arbeit verlangen so einige Arbeitgeber bei der Vergabe von Teleheimarbeit den Nachweis über eine ausreichende Kinderbetreuung während der Arbeitsphasen (Huws 1995, S. 55). Sind kleinere Kinder nur zu den üblichen Kindergartenöffnungszeiten und Schulzeiten außer Haus und gibt es darüberhinaus keine Möglichkeit der Kinderbetreuung, so kann Teleheimarbeit eigentlich nur als Teilzeitarbeit ausgeführt werden.

Generell besteht die Einschätzung, daß es für zuhause arbeitende Frauen mindestens ebenso notwendig ist wie für betrieblich arbeitende Frauen, eine Kinderbetreuung zu organisieren, um konzentriert arbeiten zu können. Hier zeigt sich allerdings der Grundwiderspruch des Vereinbarkeitsdiskurses - ist doch gerade das Fehlen von adäquaten Kinderbetreuungseinrichtungen häufig die Motivation für Frauen, Teleheimarbeit auch unter schlechten Arbeitsbedingungen auszuüben (Huws 1995, S. 20, 56). Haben die Frauen nur bei Anwesenheit der Väter die Möglichkeit ungestört zu arbeiten, entsteht wieder ein direktes Konkurrenzverhältnis zwischen Privatleben und Beruf. Der Zwiespalt, daß erst die Freizeit des Partners die Berufstätigkeit ermöglicht, kann auf die Dauer zermürend sein und hat negative Auswirkungen auf das Familienleben. Die von Goldmann/ Richter befragten Telearbeiterinnen in höherqualifizierten Tätigkeiten lehnten Telearbeit unter anderem aus diesem Grund häufig ab und versuchten möglichst bald wieder auf betrieblichen Arbeitsplätzen zu arbeiten (Goldmann/ Richter 1988, S. 11).

Noch schwieriger gestaltet sich die Vereinbarkeit, wenn die Teleheimarbeiterinnen nicht zeitlich flexibel sind, sondern für den Auftraggeber ständig abrufbar sein müssen. Die Teleheimarbeiterinnen für eine Druckerei in einer westdeutschen Kleinstadt z.B. empfanden die Arbeit zuhause als sehr viel anstrengender als in der Zentrale. Für sie stand insbesondere die ständige Abrufbarkeit einer familienbezogenen Zeitplanung im Wege (Saner 1993, S. 30). Die nur teilweise gegebene Möglichkeit der Zeitplanung bei Telearbeit kann so ein enormer Streßfaktor für die Frauen sein, sowohl bei Schwankungen des Auftragsvolumens als auch aufgrund der häufig unvorhersehbaren Zeitbedürfnisse der Familienmitglieder (Goldmann/ Richter 1988, S. 17). Die Auffassung vieler Arbeitgeber, die Frauen seien zeitlich verfügbar, verweist auf eine generelle Unterbewertung der Reproduktionsarbeit. Diese wird als "disponibel, aufschiebbar und zeitlich nicht limitiert angesehen" (Goldmann/ Richter 1988, S. 19).

4.11.2 Telearbeit und Gleichberechtigung in der Partnerschaft

Die aufgezeigten Vor- und Nachteile der Telearbeit für eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie beeinflussen auch die innerfamiliären Beziehungen, insbesondere zwischen Mann und Frau. Die Einschätzungen gehen diesbezüglich stark auseinander. Wird einerseits davon ausgegangen, daß die partnerschaftliche Rollenteilung zwischen Mann und Frau durch Telearbeit gefördert wird, weil diese Müttern einen Wiedereinstieg in ein Beschäftigungsverhältnis erleichtert (Kordey 1994, S. 90), so gehen andere Studien davon aus, daß die Ausübung von Telearbeit von Frauen die traditionelle Arbeitsteilung in Familien eher festigt als auflöst. So resümiert beispielsweise Hans-Jörg Bullinger, Leiter des Frauenhoferinstituts IAO in Stuttgart, eines der Ergebnisse der wissenschaftlichen Begleitung des baden-württembergischen Teletex-Modellversuchs, daß sich durch den Arbeitsort Zuhause die traditionelle Arbeitsverteilung in den Familien manifestiert und Veränderungen für die Frauen aus dieser Position heraus schwerer durchsetzbar sind als bei betrieblichen Arbeitsplätzen. Der häusliche Bereich wird noch stärker zur weiblichen Domäne und Männer stellen höhere Ansprüche an die Haushaltsführung bei Teleheimarbeiterinnen und tragen selbst noch weniger dazu bei als vor Aufnahme der Telearbeit durch die Frauen. So wird "Frauenerwerbstätigkeit nicht ernst genommen, sondern behält den Charakter des Beiläufigen, des 'Zusatzverdienstes' zur häuslichen Kasse" (Interview mit Hans-Jörg Bullinger, Sendung MTW vom 7.11.1986 im Fernsehen DRS, zit.n. Saner 1993, S. 29, 47).

Die Ehemänner der von Goldmann/ Richter (1988, S. 15) befragten Frauen haben in der Regel eine positive Einstellung zur Teleheimarbeit ihrer Frauen. Dem liegen vor allem finanzielle Erwägungen zugrunde, sie sehen aber auch, daß ihren Frauen eine Berufstätigkeit aus persönlichen Gründen wichtig ist. Trotzdem haben diese Männer die gleichen Erwartungen an die Haushaltsführung und im Interesse der Kinder lehnen sie häufig die Aufnahme einer betrieblichen Arbeit durch ihre Frau ab. Das Vereinbarkeitsproblem wälzen sie allein auf die Frauen ab und sehen es durch Teleheimarbeit als gelöst. Sie beteiligen sich nach wie vor nur geringfügig an den Haushalts- und Familienpflichten sowie der Kinderbetreuung. Die Frauen, so die Autorinnen, akzeptieren dies aber auch und versuchen die Vereinbarkeit zu organisieren, und dabei ihre Familie so wenig wie möglich mit ihrer Arbeit zu belasten (Goldmann/ Richter 1988, S. 15).

Der Umgang von Frauen mit der Berufstätigkeit des Mannes in Teleheimarbeit dagegen entspricht einem anderen Muster. Dieses folgt der Logik geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung und der ursprünglichen Motivation für die Ausübung der Telearbeit - und diese ist in der Regel nicht familien-, sondern berufsbezogen. Schwierigkeiten mit Selbstdisziplin und Zeiteinteilung hängen nur in seltenen Fällen mit Hausarbeit und der Beanspruchung durch die Familie zusammen. Wenn Männer Telearbeit zuhause ausüben, ist es vollkommen klar, daß "Vater arbeitet" und nicht gestört werden darf (Goldmann/ Richter 1988, S. 9). Teleheimarbeit von Männern bedeutet also nicht, daß sie sich mehr im Haushalt und in der

Familie engagieren, "im Gegenteil haben die Ehefrauen zudem noch für eine störungsfreie Atmosphäre in der Privatwohnung zu sorgen" (Goldmann/ Richter 1988, S. 21).

Die Ergebnisse der angeführten Untersuchungen deuten daraufhin, daß Telearbeit die Gleichberechtigung in der Partnerschaft nicht fördert, sondern die Zuweisung der Reproduktionsarbeit an Frauen verstärkt. Die Lösung des Vereinbarkeitsproblems bleibt in der Regel die Aufgabe der Frauen und wird damit nicht langfristig gelöst.

4.12 Fazit: Risiken und Chancen von Telearbeit für Frauen

Während in den achtziger Jahren davon ausgegangen wurde, daß sich für Frauen Telearbeit in erster Linie als ungeschützte Teleheimarbeit in niedrigqualifizierten Berufen realisieren würde, muß diese Einschätzung mittlerweile modifiziert werden. Teleheimarbeit ist zwar eine Arbeitsform, in der viele Frauen beschäftigt sind - und zwar sowohl als abhängig Beschäftigte als auch als Selbständige - und auf die Arbeitsbedingungen treffen meist die Kriterien ungeschützter Beschäftigung zu, jedoch scheinen sich besonders in mittel- und höherqualifizierten Tätigkeitsfeldern auch alternierende Telearbeitsformen durchzusetzen, die sich durch gute Arbeitsbedingungen auszeichnen und die zum Teil als frauen- bzw. familienfreundliche Maßnahmen konzipiert sind. Dagegen sind die Arbeitsbedingungen in Teleservicecentern und Satellitenbüros, einem Bereich, in dem ebenfalls viele Frauen beschäftigt sind, als weniger günstig einzuschätzen. Generell gilt, daß Frauen eher in niedrigqualifizierten Tätigkeitsbereichen vertreten sind und daß der Frauenanteil mit Qualifikationsgrad, Prestige, Bezahlung, Arbeitsplatzsicherheit und/ oder Aufstiegschancen der Telearbeitsplätze abnimmt.

Die zentralen Probleme von Telearbeit betreffen aufgrund der geschlechtsspezifischen Verteilung der Telearbeitsplätze Frauen in stärkerem Maße als Männer. In diesem Zusammenhang relevant sind Schwierigkeiten der kollektiven Interessenvertretung, die sich mit zunehmender Auslagerung aus den Betrieben verschärfen, ergonomisch häufig mangelhaft ausgestattete Teleheimarbeitsplätze, eine in vielen Fällen eingeschränkte oder fehlende sozialrechtliche Absicherung der Beschäftigten, vor allem wenn Teleheimarbeit in (Schein-)Selbständigkeit vorliegt, geringe und/oder unregelmäßige Einkommen, unkalkulierbare Arbeitszeiten, Ausscheren aus betrieblichen Qualifizierungsmaßnahmen und Aufstiegschancen sowie häufig unterqualifizierte Beschäftigung. Zu nennen sind weiterhin psychische Faktoren wie verstärkte Isolation am heimischen Arbeitsplatz, dadurch schlechtere innerbetriebliche Kommunikationsmöglichkeiten, geringere Arbeitszufriedenheit und die Schwierigkeit, Arbeit und

Privatleben zu trennen. Diese Nachteile - so wurde deutlich - treffen natürlich nicht immer zu, doch sind Frauen häufiger davon betroffen.

Die Vorteile von Telearbeit, wie höhere Arbeitszufriedenheit, besseres Konzentrationsvermögen zuhause, höhere Produktivität dagegen sind in der Regel mit höherqualifizierten Tätigkeiten verbunden und kommen Frauen seltener zugute.

Insbesondere der Vorteil der konzentrierteren Arbeitsatmosphäre am heimischen Arbeitsplatz widerspricht dem im Zusammenhang mit Frauen genannten zentralen Vorteil der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch Telearbeit. So wird immer wieder angeführt, daß Telearbeit familiäre Vorteile insbesondere für teilzeitarbeitende Mütter von kleineren Kindern bietet. Diese können durch Telearbeit - und hier ist zumeist Teleheimarbeit oder alternierende Telearbeit gemeint - ihre familiären Aufgaben mit einer Berufstätigkeit leichter verbinden. Dabei haben sie die Möglichkeit, ihre beruflichen Qualifikationen aufrechtzuerhalten und teilweise bessere Chancen, später wieder einen betrieblichen Arbeitsplatz zu finden. Doch ist diese Vereinbarkeitslösung auch mit vielen Nachteilen für die Telearbeiterinnen verknüpft. So kann aus der Unmöglichkeit, Kinderbetreuung und Arbeit gleichzeitig befriedigend zu erfüllen, eine nervenaufreibende Doppelbelastung, Unzufriedenheit mit beiden Aufgaben und dadurch ein ständig schlechtes Gewissen resultieren. Es wird deshalb davon ausgegangen, daß es für zuhause arbeitende Frauen ebenfalls wichtig ist, eine Kinderbetreuung für die Arbeitsphasen zu organisieren, damit die konzentrierte Arbeit nicht an die Stelle der notwendigen Freizeit und Erholung an Wochenenden und Abends tritt. Die fehlenden Kinderbetreuungsmöglichkeiten sind jedoch einer der wesentlichen Gründe, warum Frauen Telearbeit aufnehmen. Somit ist Telearbeit in vielen Fällen nur eine scheinbare Lösung des Vereinbarkeitsproblems, die letztlich auf Kosten der Frauen geht. Es gibt jedoch auch Formen der alternierenden Telearbeit, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für die betroffenen Frauen tatsächlich erheblich erleichtern und bezüglich der Arbeitsbedingungen mit betrieblichen Arbeitsplätzen vergleichbar sind. Verschiedene Telearbeitsplätze im Öffentlichen Dienst, in der Versicherungsbranche und im Bankgewerbe entsprechen diesen Anforderungen.

Bezüglich der Frage nach den Chancen und Risiken von Telearbeit für die Situation von Frauen auf dem Arbeitsmarkt muß der normative Standpunkt geklärt werden. Soll das Ziel sein, Frauen unter den jetzigen Bedingungen eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu ermöglichen, so sind diese Maßnahmen zur Frauenförderung als erfolgreich zu bewerten. Wenn jedoch die berufliche Gleichstellung von Männern und Frauen das übergeordnete Ziel von arbeitsmarktpolitischer Frauenförderung ist, so müssen andere Maßstäbe angelegt werden und der analytische Rahmen um die geschlechtsspezifische familiäre Arbeitsteilung erweitert werden. Und hier ist bedeutsam, daß Telearbeit von Frauen - wie auch Teilzeitarbeit - in der Regel das eingeschränkte Arbeitsangebot von Müttern kleinerer Kinder zum Ausgangspunkt hat. Dieses begrenzte Arbeitsangebot stellt

das Einfallstor für die strukturelle Benachteiligung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt dar.

Um längerfristige Verbesserungen für Frauen auf dem Arbeitsmarkt zu erzielen, reicht es nicht aus, wenn Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie auf Frauen beschränkt bleiben - im Gegenteil: sie schreiben deren Zuständigkeit für die Reproduktionsarbeit zusätzlich fest. Die Zwangslage, in der sich Frauen mit familiären Betreuungsaufgaben befinden, bleibt immer Legitimation und Ansatzpunkt beruflicher Benachteiligung von Frauen und sie ist meist das Bestimmungsmerkmal der Telearbeit von Frauen. Die positiven Aspekte von Telearbeit sind somit - und dieser Punkt ist entscheidend - in der Regel relativer Art.

Ein weiterer wichtiger Aspekt ist, daß die Diskussion um Telearbeit häufig die zeitliche und räumliche Ebene der Flexibilisierung nicht trennt. Das Interesse von Frauen an Telearbeit bezieht sich in erster Linie auf die zeitliche Dimension. Frauen nehmen die räumliche Flexibilisierung zum Teil in Kauf, um zeitlich flexibel sein zu können. Was also häufig als Interesse von Frauen an Telearbeit ausgegeben wird, ist häufig ein verdecktes Interesse an wohnortnahen Teilzeitarbeitsplätzen mit Möglichkeiten einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung bei ausreichenden Kinderbetreuungsmöglichkeiten. Diese Interessen sollten berücksichtigt werden und es sollte versucht werden, entsprechende Arbeitsformen zu entwickeln - aber auch hier gilt: nur wenn Männer und Frauen gleichermaßen Teilzeitarbeit nutzen, gibt es Chancen, die negativen Strukturmerkmale der Arbeitsform zu verändern.

In diesem Zusammenhang sei auf die ersten Erfahrungen des Modellversuch im Bundesministerium für Arbeit und Soziales verwiesen. Von zehn Telearbeitsplätzen, die ausdrücklich für Personen mit familiärem Betreuungsbedarf angeboten wurden, sind immerhin zwei von Männern besetzt, die die Möglichkeit zum risikolosen Rollenwechsel gerne nutzten. Dies hängt maßgeblich mit den guten Arbeitsbedingungen zusammen, wie z.B. den gegebenen Rückkehrmöglichkeiten an den betrieblichen Arbeitsplatz. Alternierende Telearbeitsplätze, die sowohl für Männer als auch Frauen attraktiv sind, eröffnen so möglicherweise längerfristig Chancen für eine gleichberechtigte Verteilung der familiären Aufgaben.

5

Fazit

Die Dynamik in der Technikentwicklung und die Anwendung der Telekommunikationsmedien führt zu Veränderungen in der Arbeitswelt. Die Dezentralisierung von Produktionen und Dienstleistungen auf kleine Einheiten und das Entstehen neuer Sektoren der Informationsverarbeitung bedeuten erhebliche Umstrukturierungen der Arbeitsorganisation. Telearbeit ist ein Ausdruck dieser Veränderungen.

Die Präsenz der Telearbeit in den Medien ist in jüngster Zeit wieder gestiegen. "Telearbeit als Katalysator für mehr Arbeitsplätze" und ein "Rezept gegen die Arbeitslosigkeit", so wird von der Deutschen Telekom für Telearbeit geworben. Bei einer Erhöhung der Zahl von Telearbeitern wird mit einem Investitionsschub von 15.000 DM pro Telearbeitsplatz durch den Einsatz neuer Hard- und Software gerechnet. Hochgerechnet würde dieses Investitionsvolumen auch zu neuen Arbeitsplätzen führen, allerdings vermutlich hauptsächlich in der Computerbranche und nicht branchenübergreifend. Und ob diese neuen Arbeitsplätze Telearbeitsplätze sein werden, ist zudem fraglich.

Betrachtet man die aktuelle Verbreitung von Telearbeit, so ist der große Schub bisher ausgeblieben. Gerade auf betrieblicher Ebene hat sich die Zahl der Arbeitsplätze durch Telearbeit kaum erhöhen können, vielmehr werden langjährigen Mitarbeitern Telearbeitsplätze in hochqualifizierten Tätigkeiten oft als Privileg angeboten. Die Zahl der in Selbständigkeit tätigen TelearbeiterInnen liegt demgegenüber wahrscheinlich um einiges höher, doch läßt sich deren Zahl schwer ermitteln. Telearbeit in Selbständigkeit wird eine Arbeitsform sein, die in Zukunft immer größere Bedeutung gewinnt. Ein wichtiger Aspekt ist - unabhängig von der momentanen quantitativen Verbreitung von Telearbeit - die qualitative Veränderungen in der Struktur und Organisation von Unternehmen. Durch Telearbeit forcierte Veränderungen können längerfristig Management- und Arbeitsteilungsstrukturen beeinflussen.

Ein wichtiges Kriterium für die Sozialverträglichkeit von Telearbeitsplätzen ist die Motivation zur Einführung von Unternehmensseite bzw. die Motivation zur Ausübung von Telearbeit auf Seite der Beschäftigten. Die jeweiligen Anforderungen an Telearbeit bestimmen maßgeblich die Arbeitsbedingungen und die Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten. Bei den Motiven zur Einführung von Telearbeit in Unternehmen spielen die Rahmenbedingungen der Telearbeit und die Art der ausgelagerten Tätigkeit eine entscheidende Rolle. Auch auf Seiten der Telearbeiterinnen lassen sich je nach Form der Telearbeit, den Arbeitsbedingungen und der ausgeübten Tätigkeit unterschiedliche Motive und Interessen ausmachen.

Verbunden mit der Art der ausgelagerten Tätigkeit sind unterschiedliche Qualifikationsanforderungen, die entscheidend die Arbeitsanforderungen und die Sozialverträglichkeit der Arbeitsplätze bestimmen.

Im folgenden soll zuerst auf die unterschiedlichen Interessen und Anforderungen der Unternehmen und der Telearbeiterinnen in bezug auf die Rahmenbedingungen und die sich daraus ergebenden Auswirkungen eingegangen werden. Anschließend werden die Motive der Unternehmen und die Interessen der Telearbeiterinnen nach der Art der ausgelagerten Tätigkeit und den damit verbundenen Qualifikationsanforderungen betrachtet.

5.1 Rahmenbedingungen

Bei der Betrachtung von Rahmenbedingungen zur Einführung von Telearbeit sind wirtschaftliche, organisatorische und rechtliche Aspekte zu berücksichtigen. Die einzelnen Rahmenbedingungen bekommen je nach Art der ausgelagerten Tätigkeit unterschiedliches Gewicht. Bei der Auslagerung niedrigqualifizierter Tätigkeiten spielen andere Motive von Seiten der Unternehmen und auch der Arbeitnehmer/innen bzw. Auftragnehmer/innen eine Rolle als bei der Auslagerung höher qualifizierter Tätigkeiten. Diese Motive werden im Kap. 5.2 eingehender beleuchtet.

Wirtschaftliche Aspekte

In Unternehmen wird Telearbeit in der Regel eingeführt, um entweder Kosten zu senken, oder die Wirtschaftlichkeit über erhöhte Produktivität zu verbessern.

Strategien, die allein auf Einsparungen abzielen, stehen in aller Regel den Interessen der Beschäftigten entgegen. Die ökonomischen und sozialrechtlichen Nachteile für die Betroffenen, insbesondere bei einer Auslagerung von Betriebs- teilen und -aufgaben und in die (Schein)-Selbständigkeit, sind zum Teil beträchtlich.

Die größten Einsparungspotentiale ergeben sich bei den Personal- und Büro- kosten. Personalkosten können vor allem dann eingespart werden, wenn Mitarbeiter/innen entlassen oder zu geringeren Teilen beschäftigt werden. Aus ArbeitnehmerInnenperspektive bedeutet die Auslagerung von Tätigkeiten in die Auftragsvergabe an formal Selbständige die Umwandlung fester Arbeitsplätze in ungeschützte Beschäftigungsverhältnisse mit häufigen Einkommenseinbußen und anderen sozialen Risiken. Ebenfalls mit finanziellen Risiken behaftet ist es für ArbeitnehmerInnen, wenn Unternehmen Lohn- und Lohnnebenkosten durch die Reduzierung der Arbeitszeit und den Einsatz von zeitlich flexiblen geringfügig

Beschäftigten als Telearbeiterinnen einsparen. Ausschlaggebend ist, daß die Tendenz zur Deregulierung von Beschäftigungsverhältnissen durch die mit Hilfe von Telearbeit erweiterten Möglichkeiten einer räumlichen Entkoppelung von Arbeitsplatz und Betrieb verstärkt wird.

Ein anderer relevanter Aspekt für Unternehmen ist die Möglichkeit, durch Telearbeit die Produktivität der MitarbeiterInnen zu erhöhen. Dies hängt unter anderem mit der gesteigerten Motivation und Selbstverantwortung der ArbeitnehmerInnen zusammen, wenn die Arbeitsorganisation den individuellen Flexibilisierungsinteressen entgegenkommt und die Arbeitsbedingungen insgesamt attraktiv sind. Hier stimmen die Interessen von Unternehmen und ArbeitnehmerInnen überein.

Die Einsparungspotentiale bei den Bürokosten ergeben sich durch eine Verringerung der Anzahl der Arbeitsplätze oder eine Verlagerung in Regionen mit niedrigerem Preisniveau. Für Mitarbeiter in Teleheimarbeit wird ganz auf einen Arbeitsplatz im Unternehmen verzichtet, Mitarbeiter in alternierender Telearbeit können sich einen Arbeitsplatz teilen. Bei den sozialverträglichsten Formen von Telearbeit werden allerdings in der Regel keine Bürokosten eingespart, weil den MitarbeiterInnen das Rückkehrrecht an den betrieblichen Arbeitsplatz zugestanden wird. Wird Teleheimarbeit in Selbständigkeit ausgeübt, trägt der Auftragnehmer sämtliche Bürokosten, bei Telearbeit in abhängigen Beschäftigungsverhältnissen ist dies abhängig von der gewählten Vertragsform, kann aber auch für die Mitarbeiter eine zusätzliche finanzielle Belastung bedeuten. Geht die Reduzierung der Bürokosten damit einher, die Arbeitsplätze der TelearbeiterInnen in den Büros zu reduzieren oder abzuschaffen, so sind negative Auswirkungen auf die Arbeitszufriedenheit der TelearbeiterInnen abzusehen. Diese sehen zwar verschiedene Vorteile von einem heimischen Arbeitsplatz, jedoch häufig nur unter der Prämisse des Erhalts des betrieblichen Arbeitsplatzes.

Organisatorische Aspekte

In bezug auf die Veränderungen der Arbeitsorganisation ist die Möglichkeit zur flexiblen Arbeitszeit und Reaktion auf Kundenwünsche ein Argument der Unternehmen zur Einführung von Telearbeit. Diese Motive für Flexibilisierungen in den Unternehmen entsprechen jedoch in der Regel nicht den Interessen von Telearbeiterinnen. Die Unternehmen haben das Interesse, die Arbeitszeiten dem Arbeitsanfall anzupassen. Insbesondere wenn Frauen aus familienbezogenen Motiven Telearbeit ausüben, schätzen sie daran die Möglichkeiten, die Arbeitszeit auf die familiären Bedürfnisse abzustimmen. Das primäre Interesse der Arbeitnehmerinnen ist also ein Zugewinn an Zeitsouveränität. Dieses Interesse deckt sich nicht mit dem meist kunden- oder betriebsbezogenen Interesse der Betriebe, die Arbeitszeiten nach ihren Vorstellungen auszudehnen oder zu verlagern. So können die Arbeitszeiten beispielweise für Kundenbetreuung oder Auftrags-

annahme in den Abendstunden oder am Wochenende liegen, wenn die übrigen Familienmitglieder ihre Freizeit haben. Werden vom Arbeit- oder Auftraggeber 24-Stunden-Dienste angeboten, so kann das für Frauen in Teleheimarbeit mit Bereitschaftsdiensten weit über die normale Arbeitszeit hinaus verbunden sein.

Rechtliche Rahmenbedingungen

Mit Telearbeit ist keine bestimmte Rechtsform verbunden. Wird die Rechtsform des Angestelltenverhältnisses beibehalten, so sind für das Unternehmen damit in der Regel keine Kosteneinsparungen verbunden. Werden aber ganze Abteilungen in Unternehmen geschlossen oder einzelne Aufgaben ausgelagert, so bedeutet dies für den Arbeitnehmer meist eine ungewollte Selbständigkeit bzw. Scheinselbständigkeit und bewirkt für den Arbeitgeber Kosteneinsparungen. Die geschlechtsspezifische Polarisierung der Tätigkeiten und die unterschiedliche Motivation von Männern und Frauen Telearbeit auszuüben, führt dazu, daß Männer häufiger als "echte" Selbständige in Telearbeit tätig sind, während Frauen häufiger in Scheinselbständigkeit arbeiten. Besonders Frauen mit kleinen Kindern sehen die Selbständigkeit oft als ungeliebten Kompromiß und als Übergangslösung, die verbunden ist mit niedrigqualifizierten Tätigkeiten, geringerem Einkommen und hohem sozialen Risiko. Als Alternative zur Erwerbslosigkeit wird diese Arbeitsform aber dennoch in Kauf genommen.

Neben den o.g. Bedingungen der Telearbeit aus Sicht von Unternehmen und Arbeitnehmerinnen beeinflußt die Art der ausgelagerten Tätigkeit die Sozialverträglichkeit der Telearbeitsplätze. Ausgehend von einer Polarisierung der Tätigkeiten liegt der folgenden Betrachtung die Hypothese zugrunde, daß Telearbeit die Polarisierung von Tätigkeiten für Frauen auf dem Arbeitsmarkt verstärkt und dadurch die Frauen von den negativen Auswirkungen der Telearbeit stärker betroffen sind als Männer.

5.2 Polarisierung

Mit Veränderungen der Arbeitsorganisation und den gestiegenen Qualifikationsanforderungen an Arbeitnehmer bzw. Auftragnehmer ist eine Polarisierung der ausgeübten Tätigkeiten verbunden. Auf der einen Seite sind Tätigkeiten mit relativ geringen Qualifikationsanforderungen zu sehen, auf der anderen Seite entwickeln sich immer mehr Bereiche zu spezialisierten Aufgabengebieten, die hohe Qualifikationsanforderungen stellen. Diese Polarisierung der Qualifikations-

anforderungen zeigt sich auch bei den in Telearbeit realisierten Tätigkeiten. Allerdings hat die Auslagerung hoch qualifizierter Tätigkeiten in den vergangenen Jahren weiter zugenommen. Mit der Dezentralisierung von Tätigkeiten mit unterschiedlichen Qualifikationsanforderungen sind meist verschiedene Formen der Telearbeit verknüpft. Auch die Motive der Unternehmen, Tätigkeiten auszulagern, sind je nach Qualifikationsgrad der Mitarbeiter unterschiedlich.

Die Polarisierung der Tätigkeiten, verbunden mit unterschiedlichen Qualifikationsanforderungen betrifft Männer und Frauen unterschiedlich. Der Anteil von Frauen in niedrig qualifizierten Tätigkeiten ist sehr hoch, während er mit steigender Qualifikation abnimmt und Frauen in Führungspositionen nur noch selten zu finden sind. Telearbeit als neue Arbeitsform kann sich auf die Arbeitsmarktchancen von Frauen negativ auswirken. Die "Gefahr der Umkehr des Prozesses der Gleichberechtigung durch zunehmende Polarisierung der Arbeitskraft in relativ sichere und gutbezahlte Stammebelegschaften und eine Peripherie unterbezahlter (überwiegend weiblicher) Beschäftigter auf unsicheren Arbeitsplätzen" wird von Telearbeit gefördert (Bundesanstalt für Arbeit 1996, S. 415; vgl. auch Huws 1995, S. 3), denn, so die Einschätzung, Telearbeit als Arbeitsform der Zukunft und mit Zukunft wird nur für eine vergleichsweise geringe, relativ qualifizierte und (ohnehin) privilegierte Schicht von ArbeitnehmerInnen Wirklichkeit (Der Personalrat 1996, S. 60). Eine Ausnahme und gleichzeitig eine sinnvolle Perspektive sind hier die im Zusammenhang mit Familienförderungskonzepten eingerichteten Telearbeitsplätze, die sowohl Männer als auch Frauen mit Betreuungsaufgaben nutzen können. Sind die Telearbeitsplätze jedoch nur für Frauen konzipiert, so wird sich die Benachteiligung von Frauen im Erwerbsbereich dadurch nicht verringern, sie wird vielmehr zementiert, weil der besondere, d.h. defizitäre Charakter von Frauenerwerbstätigkeit im Unterschied zu Männererwerbstätigkeit gestützt wird.

Bei Telearbeitsplätzen ist eine Auslagerung von **niedrigqualifizierten** Tätigkeiten oft gekoppelt an die Form der Teleheimarbeit. Bei einem Arbeitsplatz zu Hause besteht die Gefahr der mangelnden Kontakte und sozialen Isolation am Arbeitsplatz. Ebenfalls ein Problem ist für viele TeleheimarbeiterInnen die schwierigere Trennung von Privatleben und Erwerbsarbeit. Für Frauen kann die scheinbare Lösung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch Telearbeit letztlich das Gegenteil bewirken und die Doppelbelastung und die Zuständigkeit der Frauen für die Familienarbeit verstärken.

Weitere Probleme bestehen in häufig unterqualifiziertem Einsatz von Frauen in Telearbeit sowie der z.T. unzureichenden Einbindung von Mitarbeiterinnen in betriebliche Weiterbildungsmöglichkeiten. Durch den fehlenden Kontakt am Arbeitsplatz fällt ebenfalls die tägliche Aneignung weg, d.h. das Lernen von erfahreneren Kollegen nebenbei.

Die Motive von Frauen, niedrigqualifizierte Tätigkeiten in Teleheimarbeit auszuüben, folgt meist familienbezogenen Motiven. Die Aufnahme von Telearbeit erfolgt dann oft als Alternative zur Erwerbslosigkeit oder Erwerbsunterbrechung.

Für Unternehmen bietet jedoch gerade diese Form der Telearbeit enorme Einsparungspotentiale bei den Personal- und Bürokosten. Teleheimarbeit in Selbständigkeit ist dabei für das Unternehmen die kostengünstigste Alternative. Personalkosten können durch eine Selbständigkeit der Telearbeiterinnen reduziert werden und auch Bürokosten entfallen dementsprechend. Für die Telearbeiterinnen bringt dies die bereits genannten Nachteile der ungeschützten Beschäftigungsverhältnisse mit sich.

Die Teleheimarbeit ist unter den Aspekten der Sozialverträglichkeit die ungünstigste Form. Sie birgt die größten Risiken und bietet zwar dem Arbeitgeber Vorteile, aus Sicht der Arbeitnehmerinnen jedoch sind die Gefahren der mangelnden Kommunikation und der unsicheren Rechtsverhältnisse die wichtigsten Argumente gegen diese Form der Telearbeit. Die vermeintlichen Vorteile der Teleheimarbeit, die in der Selbständigkeit der Telearbeiterinnen liegen, stellen sich oft nur als eine Form der Scheinselbständigkeit dar. Teleheimarbeit in Verbindung mit der Auslagerung niedrigqualifizierter Tätigkeiten wird nach wie vor hauptsächlich von Frauen ausgeübt.

Die Auslagerung **hoch qualifizierter** Tätigkeiten folgt von Seiten der Unternehmen und auch aus Sicht der Frauen z.T. anderen Motiven als bei niedrigqualifizierten Tätigkeiten, auch werden meist andere Formen der Telearbeit gewählt.

Die Auslagerung von hoch qualifizierten Tätigkeiten erfordert einen weit größeren Kommunikationsbedarf, mehr Eigenverantwortlichkeit und komplexere Aufgabebereiche. Die Form der Teleheimarbeit ist für diese Art der Auslagerung wenig geeignet, statt dessen bieten sich alternierende Telearbeit oder z.T. auch die kollektiven Formen an, wie Satellitenbüros oder Teleservicecenter. Aufgrund der geschlechtsspezifischen Segregation auf dem Arbeitsmarkt ist der Anteil von Frauen in den hoch qualifizierten Bereichen deutlich geringer. Die Motivation der Unternehmen zur Erhaltung qualifizierter Mitarbeiter/innen durch Telearbeit könnte möglicherweise jedoch dazu beitragen, Frauen berufliche Perspektiven zu eröffnen und ihren Anteil in hochqualifizierten Bereichen zu erhöhen.

Alternierende Telearbeit wird von der Unternehmensleitung häufig als eine Art Belohnung besonders reifen, engagierten, selbständigen und produktiven Mitarbeitern auf deren Wunsch hin zugestanden. Diese Arbeitsplätze sind bezüglich der Arbeitsplatzsicherheit, der sozialen Absicherung, der Karriererelevanz und der sozialen Einbindung in den Betrieb mit betrieblichen Arbeitsplätzen vergleichbar. Sie sind z.T. auch an den Interessen von Personen mit Betreuungsbedarf orientiert - also vor allem Frauen - und sie sind in der Regel sozialverträglich ausgestaltet. Hier ist ausschlaggebend, daß die Beschäftigten aufgrund ihrer speziellen betriebsgebundenen und allgemeinen Qualifikationen nicht ohne weiteres ersetzt

werden können. Das Interesse der Unternehmen, qualifizierte Mitarbeiterinnen weiterhin zu beschäftigen und ihre Qualifikation zu erhalten, trifft sich mit dem Interesse der Frauen an einer Form der Erwerbstätigkeit, die ihren eingeschränkten Möglichkeiten Rechnung trägt. Für niedrigqualifizierte Arbeitsplätze trifft dies in aller Regel nicht zu. Für die Betriebe besteht dann nicht die Notwendigkeit, die Interessen der Beschäftigten zu berücksichtigen. Das Interesse von Frauen an Telearbeit folgt auch bei hoch qualifizierten Tätigkeiten meist familienbezogenen Gründen, doch nimmt das Interesse der Frauen mit steigendem beruflichem Prestige und Arbeitsplatzsicherheit ab.

Die unterschiedlichen Chancen von Männern und Frauen bzgl. sozialverträglicher Telearbeitsplätze hängen mit der geschlechtsspezifischen Segregation im Erwerbsleben zusammen. Frauen arbeiten i.d.R. eher in niedrigqualifizierten Bereichen und sind aus den innerbetrieblichen Aufstiegs Optionen und den innerbetrieblichen Weiterbildungsmöglichkeiten eher ausgeschlossen. Es steht daher zu befürchten, daß die Auswahl der MitarbeiterInnen, die für alternierende Telearbeit in Frage kommen, einen geschlechtsspezifischen Bias aufweisen wird, d.h. daß Männer eher Chancen für den Erhalt eines vorteilhaften Telearbeitsplatzes haben als Frauen. Die Zuweisung von Frauen auf die niedrigqualifizierten Arbeitsplätze im polarisierten Arbeitsmarkt für Telearbeitskräfte ist somit vorauszusehen (Saner 1993, S. 48).

Die Motive der Unternehmen zur Auslagerung von hochqualifizierten Tätigkeiten in alternierender Telearbeit orientieren sich nicht vorrangig an den Einsparungspotentialen, sondern versuchen, die Interessen der Arbeitnehmer zu berücksichtigen und durch erhöhte Arbeitszufriedenheit sowie Bewahrung der Qualifikationen die Produktivität zu verbessern. In der Regel sind alternierende Telearbeitsplätze auch weiterhin mit einer abhängigen Beschäftigung verbunden, so daß die Gefahr ungeschützter Arbeitsverhältnisse hier nicht im Vordergrund steht. Für die Unternehmen bedeutet die Einrichtung von sozialverträglichen Telearbeitsplätzen meist eine Investition in die Qualität der Arbeitsplätze und in die Motivation und Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiter. Bei der Auslagerung niedrigqualifizierter Tätigkeit steht dagegen oft eine Kostenreduzierung im Vordergrund, die sich nachteilig für die Mitarbeiterinnen auswirkt.

Die positiven Beispiele für sozialverträgliche Telearbeitsplätze, die auch für Frauen eine Chance bedeuten können, sind daher meist für die Unternehmen mit finanziellen Aufwendungen verbunden. So investierte das Bundesforschungsministerium eine halbe Million DM in einen Modellversuch zu Telearbeit. Unternehmen, die kein entsprechendes Investitionsvolumen zur Verfügung stellen können oder wollen, verzichten oft auf die Einrichtung von attraktiven Telearbeitsplätzen. Die Erkenntnis, daß eine Investition in sozialverträgliche Arbeitsplätze einem Unternehmen langfristig qualifizierte Mitarbeiter erhält und dadurch auch wirtschaftliche Vorteile bringen kann, hat sich bisher jedoch kaum durchgesetzt. Durch das von Bundesforschungsminister Rüttgers vorgelegte Förderprogramm

sollen in den nächsten beiden Jahren bis zu 1000 Telearbeitsplätze in mittelständischen Unternehmen geschaffen werden (Handelsblatt vom 20./21.9.1996). Dies kann ein Weg sein, Unternehmen bei der Einrichtung von sozialverträglichen Telearbeitsplätzen zu unterstützen.

Zusammenfassend läßt sich sagen, daß es durchaus positive Beispiele sozialverträglicher Telearbeitsplätze gibt, die auch in Zukunft gefördert werden sollen. Diese Telearbeitsplätze entsprechen sowohl den Interessen der Unternehmen als auch der Frauen als Arbeitnehmerinnen. Langfristig können diese (z.B. alternierenden) Telearbeitsplätze Frauen Chancen auf dem Arbeitsmarkt bieten und ihre Qualifikationen nutzen. Andererseits besteht die Gefahr, daß mit einer Auslagerung niedrigqualifizierter Tätigkeiten sozialunverträgliche Formen der Telearbeit verbunden sind, die die strukturelle Benachteiligung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt verstärken.

6

Literatur

- Altmeyer, Veronika (1995): Auf Eigeninitiativen setzen. Die sozialen Folgen von Multimedia in den Betrieben. in: Haaren, Kurt van/ Hensche, Detlef (Hrsg.): Multimedia. Die schöne neue Welt auf dem Prüfstand. Hamburg
- Arbeitspapier aus dem Arbeitskreis sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung 1990/1991: Erklärungsansätze zur Geschlechtsspezifischen Strukturierung des Arbeitsmarktes
- Aulenbacher, Brigitte/ Goldmann, Monika (Hrsg.) (1993): Transformationen im Geschlechterverhältnis. Frankfurt/Main
- Bahl-Benker, Angelika (1994): Informationstechnik und Frauenarbeit. in: Zoche, Peter (Hrsg.): Herausforderungen für die Informationstechnik. Internationale Konferenz in Dresden 15.-17. Juni 1993., Heidelberg: Physica-Verlag., S. 260-280.
- Baumgärtner, Thomas (1995): Freitag ist Bürotag. Telearbeit: Immer mehr Unternehmen und ihre Angestellten nutzen die neue Form der Beschäftigung. in: Die Zeit 36, 1.9.1995
- Blanke, Thomas (1995): Dienstvereinbarung über den Modellversuch "Telearbeit" zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. in: Der Personalrat 12/95, S. 521.
- Bossel, Harmut/ Simon, Karl-Heinz (Hrsg.) (1986): Computer und Ökologie. Eine problematische Beziehung. Karlsruhe: C.F. Müller (Alternative Konzepte 54).
- Brandes, Wolfgang; Beyer, P./ Konken, J. (1993): "Neue" Heimarbeit. in: WSI Mittelungen 9/1993, S.560-569
- Breuninger, Susanne/ Wolf, Silke (1996): Managerin mit Kind? Chance zur Vereinbarkeit. in: Die Frau in unserer Zeit. Heft 2'96. S. 37-44.
- Bundesanstalt für Arbeit (1995): Telearbeit. Neue Anforderungen an den Arbeits- und Gesundheitsschutz. in: ibv Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste der Bundesanstalt für Arbeit 9/1996 vom 28. Februar 1996, S. 415-416
- Computerzeitung (1995): Highway wird doch keine Jobmaschine. in: Computer Zeitung 37, 14.9.1995, S. 1
- Computerzeitung (1995): Garmhausen setzt auf Telearbeit. Fast alle Arbeiten sind virtualisierbar, in: Computerzeitung 27, 6.7.1995
- Dax, Peter/ Kirrmann, Michael (1993): Außerbetriebliche Arbeitsstätten bei der IBM. In: Die Bank Heft Nr. 4, S. 207-211.
- de Vries, Bert (1994): Future-orientated Structural Change -Necessities for the Re-orientation of Economic Activities and Consumer Habits. Sustainable Development: From Idea to Reality. In: Zoche, Peter (Hrsg.): Herausforderungen für die Informationstechnik. Internationale Konferenz in Dresden 15.-17. Juni 1993. Heidelberg: Physica-Verlag., S. 328-345.
- Der Personalrat (1996): Teleheimarbeit: Eine neue Entwicklung in der Organisation von Arbeit. in: Der Personalrat 2/1996.
- DGB, Bundesvorstand (Hrsg.) (1988): Telearbeit. Elektronische Einsiedelei oder neue Form der persönlichen Entfaltung. Hamburg: Kooperationsstelle Gewerkschaften/Hochschulen.
- Dickhausen, Günter/ Imiela, Ulf (1996): Wie Multimedia die Arbeitswelt verändern kann. in: Wechselwirkung, Februar/März, S. 30-35
- Di Martino, Vittorio/ Wirth, Linda (1990): Telework: A new way of working and living. in: International Labour Review. Vol. 129 No.5, S. 529-545

- Dippelhofer-Stiem, Barbara (1996): Das neue Büro? Sekretärin und Computer. in: Die Frau in unserer Zeit. Heft 2'96. S. 27-32.
- Dostal, Werner (1995): Die Informatisierung der Arbeitswelt - Multimedia, offene Arbeitsforemen und Telearbeit, in: MittAB Heft 4, S. 527-543
- Dostal, Werner (1996): Telearbeit von Frauen. in: Die Frau in unserer Zeit. Heft 2'96. S. 9-15
- Empirica (1994): Pan-Europäische Befragung zur Telearbeit. Bericht 5. Bonn
- Enquete-Kommission Multimedia ("Entwicklung, Chancen und Auswirkungen neuer Informations- und Kommunikationstechnologien in Baden-Württemberg") (1995): Bericht und Empfehlungen der Enquete-Kommission., Stuttgart: Landtag von Baden-Württemberg. (= Landtagsdrucksache 11/6400)
- Fenski, Martin (1994): Außerbetriebliche Arbeitsverhältnisse. Heim- und Telearbeit. Neuwied/ Kriftel/ Berlin: Luchterhand. (= APP, Arbeitsrecht für Personal-Praktiker)
- Fischer, Ute/ Späker, Gaby/ Weißbach, Hans-Jürgen/ Beyer, Joachim (Mitarb.) (1993): Neue Entwicklungen bei der sozialen Gestaltung von Telearbeit. Fallstudien in ausgewählten Betrieben der Bundesrepublik Deutschland, Großbritanniens und der Schweiz. Düsseldorf: HBS, Hans-Böckler-Stiftung. (IuK- Institut für sozialwissenschaftliche Technikforschung Dortmund)
- Fla (1994): Kommt die Arbeit zum Mitarbeiter? In: Personalwirtschaft Heft Nr. 10/94. S. 33-38.
- Fiff Kommunikation, 12.Jg. 1995, 3/95, September: "Lean Office" Der Mensch als Störfaktor im Arbeitsprozeß
- Floeting, Holger/ Schulz, Beate (1995): Telekommunikation in den neuen Bundesländern: Betriebliche und räumliche Auswirkungen seit 1990. Werkstattberichte / IZT Institut für Zukunftsstudien und Technologiebewertung; Nr. 26
- Forum Soziale Technikgestaltung beim DGB Landesbezirk Baden-Württemberg (1996): unveröffentlichte Materialien zur Tagung der Evangelischen Akademie Bad Boll zum Thema "Telearbeit auf dem Vormarsch" vom 8.-10.7.1996 in Bad Boll.
- Forschungsinstitut der Friedrich-Ebert-Stiftung, Abt. Arbeit- und Sozialforschung (1992): Verzahnung von Arbeitsmarkt-, Regional- und Wirtschaftspolitik. Eine dringende Aufgabe in den neuen Bundesländern-, Eine Tagung der Friedrich-Ebert-Stiftung am 11. und 12. Juni 1992 in Dresden, Bonn.
- Fuchs, Kurt (1994): Tele(heim)arbeit - Eine Bestandsaufnahme. in: Informatik Forum. Band 8, Nr. 2. Juni 1994. S. 79-83.
- Gärtner, Hans J./ Krebsbach-Gnath, Camilla (1987): Berufliche Qualifizierung von Frauen zur Verbesserung ihrer Berufschancen bei der Einführung neuer Technologien. Schriftenreihe des Bundesministers für Jugend, Familie, Frauen und Gesundheit. Bd. 215. Berlin/Köln/Mainz
- Gaßmann, Peter (1995): Information und Wissen. Neue Chancen der Arbeitsgestaltung durch Multimedia, in: Haaren, Kurt van und Detlef Hensche (Hrsg.): Multimedia. Die schöne neue Welt auf dem Prüfstand. Hamburg
- Gassner, Robert (1996): Das multimediale Zuhause der Familie P.: Eine "Momentaufnahme im Jahr 2015, in: Wechselwirkung, Februar/März, S. 13-19
- Gbezo, Bernard E. (1995): Telearbeit: Revolution am Arbeitsplatz. In: Die Welt der Arbeit (Die Zeitschrift der IAO) Heft Nr. nr. 14, S. 4-7.
- Gensior, Sabine/ Lappe, Lothar (1990): Neue Techniken. Auswirkungen auf Arbeit, Beschäftigung und Weiterbildung. Ein frauenspezifischer Problem- und Literaturbericht. Dokumente und Berichte 13 der parlamentarischen Staatssekretärin für die Gleichstellung von Frau und Mann. Düsseldorf
- Gerhäuser, Heinz/ Kreilkamp, Peter (1996): TeleService Fränkische Schweiz: Standortunabhängige Dienstleistungen als Perspektive für strukturschwache Regionen. noch unveröffentlicher Beitrag.
- Glaser, Wilhelm R./ Glaser, Margrit O. (1994): Telearbeit in der Praxis. Psychologische Erfahrungen mit Außerbetrieblichen Arbeitsstätten bei der IBM Deutschland GmbH. Neuwied
- Glaser, Wilhelm R. (1993): Außerbetriebliche Arbeitsstätten - psychologisch, praktisch und ein wenig visionär gesehen. in: IBM-Nachrichten vol. 43 no. 315, S. 15-21
- Godehardt, Birgit (1994): Telearbeit, Rahmenbedingungen und Potentiale. (Schriftenreihe der ISDN-Forschungskommission des Landes Nordrhein-Westfalen), Opladen

- Godehardt, Birgit (1996): Die schöne neue Arbeitswelt? in: Die Frau in unserer Zeit. Heft 2'96. S. 16-21.
- Goldmann, Monika/ Richter, Gudrun (1988): Teleheimarbeit von Frauen. Betriebliche Flexibilisierungsstrategien und das Interesse von Frauen an der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Kurzfassung des Forschungsberichts des Landesinstituts Sozialforschungsstelle Dortmund 1987. Dokumente und Berichte 7. Die Parlamentarische Staatssekretärin für die Gleichstellung von Frau und Mann. Düsseldorf
- Goldmann, Monika/ Richter, Gudrun (1991): Beruf und Familie: Endlich vereinbar? Teleheimarbeit von Frauen. Dortmund
- Gottschall, Karin/ Müller, Jürgen (1987): Frauen auf dem Arbeitsmarkt - Wachsende Risiken oder neue Chancen? in: Soziale Welt. Sonderband 5. Bildung und Beschäftigung. Ansgar Weymann (Hrsg.). Göttingen, S. 255-280
- Haaren, Kurt van/ Hensche, Detlef (Hrsg.) (1995): Multimedia. Die schöne neue Welt auf dem Prüfstand. Hamburg.
- Handelsblatt (Diverse Autoren) (1995): Technik und Innovation. Sonderbeilage. In: Handelsblatt Heft Nr. 196, 10.10.1995, S. B1-B11.
- Harmsen, Dirk-Michael (1994): Welche Beiträge kann die Informationstechnik leisten für eine dauerhafte Entwicklung - Sustainable Development?. In: Zoche, Peter (Hrsg.): Herausforderungen für die Informationstechnik. Internationale Konferenz in Dresden 15.-17. Juni 1993. Heidelberg: Physica-Verlag. S. 311-327.
- Hausen, Karin/ Krell, Gertraude (Hrsg.) (1993): Frauenerwerbsarbeit. Forschungen zu Geschichte und Gegenwart. München/Mering
- Hegner, Friedhart (1987): Dezentrale Erwerbsarbeit und Familie, in: Der Bundesminister für Jugend, Familie, Frauen und Gesundheit: Vereinbarkeit von Familie und Beruf - Neue Forschungsergebnisse im Dialog zwischen Wissenschaft und Praxis. Bd. 230. Mainz. S. 189-108
- Heintze, Dorothea (1996): Teleheimarbeit: So wird frau beruflich nicht abgehängt. Frauenförderungsprojekt der Landesversicherungsanstalt in Hannover erregt Aufsehen. in: Badische Zeitung vom 20.5.1996
- Hofmann, R. (1995): Das Büro der Zukunft. Telearbeit und virtuelle Arbeitsgruppen. Der Faktor Mensch gewinnt an Bedeutung. in: Blick durch die Wirtschaft v. 6.6.1995, S. 7.
- Huber, Joseph (1987): Telearbeit, Ein Zukunftsbild als Politikum (Sozialverträgliche Technikgestaltung; Bd. 2), Opladen.
- Huws, Ursula (1994): Telearbeit. Vertiefende Untersuchung zum Weißbuch. Bericht an die Task Force Beschäftigung der Europäischen Kommission. in: Europäische Kommission (1995): Soziales Europa. Vertiefende Untersuchung zum Weißbuch. Beiheft 3/95. Brüssel.
- Huws, Ursula/ Korte, Peter/ Werner, B./ Robinson, Simon (1990): Towards the elusive office. Chichester
- International Labour Office (1990): Telearbeit. in: Conditions of work digest. vol. 9 No. 1 1990, Geneva
- Jaeger, C./ Bieri, L./ Dürrenberger, G. (1987): Telearbeit - Von der Fiktion zur Innovation. Zürich: Verlag der Fachvereine.
- Jaeger, Carlo (1987): Informations- und Telekommunikationstechnologie als Schlüssel zu dezentraleren Arbeitsformen. Telearbeit und Siedlungsentwicklung. Zürich. (NZZ Fernausgabe Nr. 249 vom 28.10.87, S. 45)
- Kalt, Helga Gabriele (1995): Telemediziner, Bildschirm-Designer und Agenten im Netz. in: FAZ v. 19.1.1995
- Kappus, Matthias (1986): Rechtsfragen der Telearbeit. Köln
- Katz, Christian (1988): Telearbeit aus arbeitspsychologischer Sicht. in: Schiersmann, Christiane (Hrsg.): Mehr Risiken als Chancen? Frauen und neue Technologien. Institut Frau und Gesellschaft: Theorie und Praxis der Frauenforschung. Hannover
- Keller, Berndt/ Seifert, Hartmut (1993): Regulierung atypischer Beschäftigungsverhältnisse. In: WSI-Mitteilungen 9/1993, S. 538-553.
- Klein, Barbara/ Fröschle, Peter (1988): Telearbeit - eine neue Arbeitsform für Frauen. in: Sozialwissenschaften und Berufspraxis. Heft 2. S. 105-114

- Klose, Joachim (1987): Die Problematik der Abstimmung zwischen Bildungs- und Beschäftigungssystem. Analysen und Perspektiven aus sozialwissenschaftlicher Sicht. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Nürnberg
- Klotz, Ulrich (1994): Werkzeug statt Maschine. Neue Leitbilder für den Computereinsatz. die Krise der Datenverarbeitung (1). in: Blick durch die Wirtschaft no. 75 v. 19.4.1994, S. 7
- Knapp, Gudrun-Axeli (1988): Das Konzept "weibliches" Arbeitsvermögen - theoriegeleitete Zugänge, Irrwege, Perspektiven. in: Zeitschrift für Frauenforschung 4/1988, S. 8-19.
- Kordey, Norbert (1996): Aufbruch zu neuen Horizonten in der Arbeitswelt? Telearbeit in Deutschland und in der EU. in: Die Frau in unserer Zeit. Heft 2, 1996. S. 2-8.
- Kordey, Norbert (1994): 20 Jahre Telearbeit - Eine Zwischenbilanz. in: Seminarbericht 35. Gesellschaft für Regionalforschung, Heidelberg
- Kreibich, R./ Drüke, H./ Dunkelmann, H./ Feuerstein, G. (1990): Zukunft der Telearbeit. Empirische Untersuchung zur Dezentralis. u. Flexibilisierung v. Angestelltentätigk. m. Hilfe neuer Informations- u. Kommunikationstechnol., Eschborn: Rationalisierungs-Kuratorium der Deutschen Wirtschaft e.V. (RKW-Schriftenreihe Mensch und Technik)
- Kreibich, Rolf (1987): Telearbeit: Flexibilisierung der Arbeit und neue Unternehmensstrukturen. in: gdi impuls Heft Nr. 4/87, S. 24-32.
- Kreilkamp, Peter (1994): Perspektiven der Telekooperation. in: Office Management. Heft Nr. 9, S. 56-59.
- Kühner, Dieter (1995): In Sachen Telearbeit ist Deutschland fast noch ein Entwicklungsland. Allein die Umweltbelastungen durch Pendler erfordert neue Arbeitsformen. in: Computer Zeitung 26, 14.9.1995 S. 28
- Lenk, Thomas (1989): Telearbeit. Möglichkeiten und Grenzen einer telekommunikativen Dezentralisierung von betrieblichen Arbeitsplätzen. Berlin
- Lindena, Bodo (o.J.): Telearbeit. Ein Beitrag zur Diskussion über die Dezentralisierung von Angestelltentätigkeiten aufgrund moderner Informations- und Kommunikationstechniken unter besonderer Berücksichtigung bisher vorliegender Untersuchungen. Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, o.O.
- Lüthlen, Christel (1995): Modellversuch "Telearbeit" zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. in : Der Personalrat 12/95, S. 519-520.
- Lux, Barbara (1985): Bedingungen und Auswirkungen von Telearbeit. Bleibt die informationstechnisch gestützte Heimarbeit eine Randerscheinung?. Hamburg: DGB-Kooperationsprojekt Hochschule, Kooperationsstelle Hamburg. (= Materialien aus der Kooperationsarbeit, Kooperationsstelle Hamburg Nr. 9)
- Lux, Barbara (1985a): Entwicklungsperspektiven der informationstechnisch gestützten Heimarbeit unter dem besonderen Aspekt der Frauenerwerbstätigkeit, Oldenburg.
- Maciejewski, Paul G. (1987): Telearbeit - ein neues Berufsfeld der Zukunft. Heidelberg.
- Mandel, Siegfried (1995): Ein Innovationspreis - und dann? Telearbeit bei der IBM, in: Haaren, Kurt van und Detlef Hensche (Hrsg.): Multimedia. Die schöne neue Welt auf dem Prüfstand, Hamburg
- Markt und Technik (Redaktion) (1995): Arbeits-Oasen im Sog der Zeit. Wenn die Arbeit nach Hause kommt. In: Markt&Technik. Heft Nr. 25, S. 18-29.
- Maier, Friederike (1991): Patriarchale Arbeitsmarktstrukturen. Das Phänomen geschlechtsspezifisch gespaltener Arbeitsmärkte in Ost und West. In: Feministische Studien, Heft 1, S. 107-116
- Mayer, Udo/ Paasch, Ulrich (1987): Deregulierung von Arbeitsbedingungen durch selbständige Beschäftigung - Das Beispiel des Versicherungsaußendienstes. in: WSI Mitteilungen 10/1987, S. 581-589.
- Möller, Carola (1988): Flexibel in die Armut: empirische Untersuchung und theoretische Verortung ungeschützter Arbeitsverhältnisse. Hamburger Institut für Sozialforschung. Hamburg.
- Möller, Carola (1988): Flexibilisierung - eine Talfahrt in die Armut. Prekäre Arbeitsverhältnisse im Dienstleistungssektor, in: WSI-Mitteilungen 8/1988, S. 466-475.
- Möller, Reinhold H. (1996): Erfahrungen mit Telearbeit in der Gemeinde Retzstadt. in: Der Bayerische Bürgermeister. 4-96. S. 141-144.
- Mutterer, Manfred (1996): Die Telestube Helmbrechts. in: Der Bayerische Bürgermeister. 4-96. S. 144-145.

- Ochs, Christiane/ Seifert, Hartmut (1992): Frauen und Arbeitsmarktpolitik. in: WSI-Mitteilungen 7/1992.
- Oppolzer, Alfred/ Wegener, Hartmut/ Zachert, Ulrich (Hrsg.)(1986): Flexibilisierung, Deregulierung. Arbeitspolitik in der Wende. Hamburg.
- Pauli, Dr. Gabriele (1996): 'Hoffice' - Ein alternatives Arbeitsmodell beim Landratsamt Fürth. in: Der Bayerische Bürgermeister. 4-96. S. 149-150.
- Pfarr, Heide und Helmut Drüke (1989): Rechtsprobleme der Telearbeit. Baden-Baden.
- Pickshaus, Klaus (1996): Hinter den Kulissen der Multimedia-Welt: Neue Arbeitsbedingungen und Arbeitsschutzprobleme. in: WSI Mitteilungen 2/1996, S. 110-117.
- Quack, Sigrid/ Maier, Friederike/ Schuldt, Karsten (1992): Berufliche Segregation in der BRD und der ehemaligen DDR 1980-1989. Bericht für die EG-Kommission Generaldirektorat V, Gleichstellungsstelle, Berlin.
- Rat für Forschung, Technologie und Innovation (1995): Informationsgesellschaft. Chancen, Innovationen und Herausforderungen. Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie, Bonn.
- Rautenberg, Thomas (1995): Teleheimarbeit - eine neue Entwicklung in der Organisation der Arbeit. in: der Personalrat 2/96, S. 59-61.
- Richenhagen, Gottfried (1996): Die EU-Bildschirm-Richtlinie. Rechtslage, Umsetzungsprobleme und Lösungsvorschläge. in: WSI Mitteilungen 2/1996, S. 118-124.
- Roloff, Christine/ Metz-Göckel, Sigrid/ Koch, Christa/ Holzrichter, Elke (1987): Nicht nur ein gutes Examen. Forschungsergebnisse aus dem Projekt: Studienverlauf und Berufseinstieg von Frauen in Naturwissenschaft und Technologie - die Chemikerinnen und Informatikerinnen. Dortmunder Diskussionsbeiträge zur Hochschuldidaktik. Band 11. August 1987.
- Rosenthal, Renate (1995): Telearbeit für Frauen. Neue Wege in der Arbeitsmarktpolitik. in: ibv Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste der Bundesanstalt für Arbeit 27/95 vom 5. Juli 1995: Frauen. Ausbildung - Beschäftigung - Weiterbildung, S. 2097-2098.
- Rüttgers, Jürgen (o.J.): Telearbeit, Definition, Potential und Probleme. Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie, Bonn.
- Sächsisches Staatsministerium für Landwirtschaft, Ernährung und Forsten (SML) (Hrsg.) (1996): Telematik im ländlichen Raum. TIRA. Radeburg.
- Saner, Corinne Andrea (1993): Telearbeit: Organisationsformen - Rechtsformen. o.O. (Schweizer Schriften zum Handels- und Wirtschaftsrecht, Band 140).
- Schiersmann, Christiane (Hrsg.) (1988): Mehr Risiken als Chancen? Frauen und neue Technologien.(Theorie und Praxis der Frauenforschung). Hannover: Institut Frau und Gesellschaft.
- Schmitt, Bettina (1995): Frauen in Büro und Verwaltung. Strukturdaten, Erwerbssituation und Arbeitsbedingungen in den 90er Jahren. Manuskripte 170 (Hans-Böckler-Stiftung). Düsseldorf.
- Schnöring, Thomas/ Szafran, Uwe (1994): Entwicklung der Telekommunikation in den neuen Bundesländern. Schriftenreihe des wissenschaftlichen Instituts für Kommunikationsdienste. Berlin u.a.
- Scholz, Günter/ Stobbe, Corinna (1994): Telearbeit-Erfahrungen und Empfehlungen. in: Versicherungswirtschaft Heft Nr. 20, S. 1346-1352.
- Schulz, Beate/ Staiger, Ulrich (1993): Flexible Zeit, Flexibler Ort, Telearbeit im Multimedia-Zeitalter. Weinheim, Basel.
- Schwohnke, Andreas/ Wicke, Hans-Georg (1986): Teleheimarbeit als neue Rationalisierungsstrategie. Köln.
- Sempert, F. (1995): Wenn Pendler zu Hause sitzen. Telecommuting eröffnet Mitarbeitern und Unternehmen neue Möglichkeiten. in: Blick durch die Wirtschaft v. 19.4.1995, S. 7.
- Senker, Peter (1992): Technological Change and the future of work. an approach to an analysis. in: Futures (London, England) vol. 24, Mai 1992, S. 351-363.
- Soete, Luc (1994): Information Technologies Promoting Structural Change. in: Zoche, Peter (Hrsg.): Herausforderungen für die Informationstechnik. Internationale Konferenz in Dresden 15.-17. Juni 1993. Heidelberg: Physica-Verlag. S. 170-191.

- Szafran, Uwe/ Lange, Klaus (1992): TeleBüros und Telehäuser in den neuen Bundesländern. (=Diskussionsbeitrag Nr. 91). Wissenschaftliches Institut für Kommunikationsdienste. Bad Honnef.
- Tarifvertrag Nr. 3 vom 10. Oktober 1995 zwischen dem Vorstand der Deutschen Telekom AG und der Deutschen Postgewerkschaft. Frankfurt/Main.
- Telehaus Oberfranken (1996): Jahresbericht 1995. Bayreuth.
- Teubner, Ulrike (1989): Neue Berufe für Frauen. Frankfurt.
- VDI nachrichten (1991): Computer und Kommunikation spezial. In: VDI nachrichten Heft Nr. 42. S. 1-14.
- Waniorek, Gabriele (1989): Gestaltungsformen der Teleheimarbeit. Berlin.
- Welsch, Johann (1995): Multimedia und die Angst vor dem Ende der Arbeit. in: Blätter für deutsche und internationale Politik 7. S. 871-882.
- Witte, Eberhard (1994): Was erwarten wir von der Telekommunikation? in: Zoche, Peter (Hrsg.): Herausforderungen für die Informationstechnik. Internationale Konferenz in Dresden 15.-17. Juni 1993. Heidelberg: Physica-Verlag. S. 239-250.
- Wright, Rosemary/ Jacobs, Jerry A. (1994): Male Flight from Computer Work: A new look at occupational resegregation and ghettoization. in: American Sociological Review. Vol. 59 (June) S. 511-536.
- Zoche, Peter (Hrsg.) (1994): Herausforderungen für die Informationstechnik, Band 7. Heidelberg: Physica-Verlag. (Technik, Wirtschaft und Politik) [= Schriftenreihe des Fraunhofer-Instituts für Systemtechnik und Innovationsforschung (ISI)].