

discussion paper

58

Simone Strauf, Barbara Nägele

Möglichkeiten und Grenzen der Telearbeit im Vogtland/ Sachsen. Empirische Untersuchungen bei Unternehmen und Frauen in der Region

EURES discussion paper dp-58
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

Möglichkeiten und Grenzen der Telearbeit

Empirische Untersuchungen bei Unternehmen und Frauen in der Region

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 Frauen und Erwerbstätigkeit im Vogtland	4
1.1 Situation auf dem Arbeitsmarkt im Vogtland	4
1.1.1 Branchenentwicklung im Vogtland	4
1.1.2 Frauenerwerbstätigkeit im Vogtland	5
1.1.3 Arbeitslosigkeit von Frauen im Vogtland	5
1.1.4 Barrieren für Frauenerwerbstätigkeit im Vogtland	6
1.1.5 Erwerbsneigung von Frauen	8
1.1.6 Umgang von Frauen in Ostdeutschland mit dem Vereinbarkeitsproblem	9
1.1.7 Frauen und Teilzeitarbeit	10
2 Telearbeit in Unternehmen: Ergebnisse der empirischen Untersuchung im Vogtland	12
2.1 Zur Methodik	12
2.2 Zielsetzung	13
2.3 Ergebnisse	13
2.3.1 Verteilung der Unternehmen nach Branchen	14
2.3.2 Unternehmen mit Telearbeit	15
2.3.3 Definition von Telearbeit	16
2.3.4 Formen der Telearbeit	17
2.3.5 Tätigkeiten in Telearbeit	19
2.3.6 Vor- und Nachteile von Telearbeit für das Unternehmen	21
2.3.7 Probleme bei der Einführung von Telearbeit	24
2.3.8 Anforderungen an Mitarbeiter für Telearbeit	27
2.3.9 Vermittlung von Qualifikationen	30
2.3.10 Einschätzung der Bedeutung von Telearbeit	32
2.4 Fazit	34
3 Frauen und Telearbeit: Ergebnisse der empirischen Untersuchung im Vogtland	37
3.1 Fragestellung der Untersuchung	37
3.2 Die befragten Frauen: Alter und familiäre Situation	38
3.3 Rahmenbedingungen der Erwerbstätigkeit	39
3.3.1 Betreuungsaufgaben	39
3.3.2 Finanzielle Situation der Familie	41
3.3.3 Mobilität	42
3.3.4 Räumliche Voraussetzungen für die Arbeit zuhause	43
3.3.5 Technische Ausstattung (PC)	44
3.4 Die Erwerbsbiographien der befragten Frauen	44
3.5 Wünsche und Anforderungen an Erwerbstätigkeit	46
3.5.1 Arbeitszeit: Lage und Dauer	48
3.5.2 Arbeitsort	51
3.5.3 Arbeitsrechtlicher Status	53

3.6	Telearbeit	56
3.6.1	Definition von Telearbeit	56
3.6.2	Motivation zu Telearbeit	56
3.6.3	Einschätzung der Arbeitsmöglichkeiten	58
3.6.4	Vorteile und Nachteile von Telearbeit	61
3.7	Zusammenfassung	62
4	Telearbeit als Chance der regionalen Entwicklung im Vogtland?	66
5	Literatur	75
6	Anhang: Fragebogen und Interviewleitfaden	84

Verzeichnis der Tabellen

Tabelle 1	Befragte Unternehmen nach Branchen	14
Tabelle 2	Auswertung der Unternehmen nach Branchen	15
Tabelle 3	Merkmale von Telearbeit	17
Tabelle 4	Realisierte und interessierende Formen der Telearbeit	18
Tabelle 5	Realisierte und generell geeignete Tätigkeiten in Telearbeit	20
Tabelle 6	Vorteile von Telearbeit	22
Tabelle 7	Nachteile von Telearbeit	23
Tabelle 8	Probleme bei der Einführung von Telearbeit	25
Tabelle 9	Erwartete fachliche Qualifikationen	28
Tabelle 10	Erwartete persönliche Qualifikationen	29
Tabelle 11	Einschätzung der Qualifikationsdefizite durch alle Unternehmen	31

Einleitung

Telekommunikationstechnologien sind heute ein bedeutender Wirtschaftsfaktor. Die wirtschaftlichen Auswirkungen der neuen Technologien beziehen sich nicht nur auf die Anwendung und Verbreitung, sondern sie haben als Raumüberwindungstechnologie auch Einfluß auf die Standortwahl von Unternehmen. Neue Formen der Telekommunikationstechnologien können das regionale Verhalten von Unternehmen, Verwaltungen und Haushalten beeinflussen. Verschiedene Aufgabenbereiche eines Unternehmens oder ganze Unternehmensteile können ausgelagert werden und die Tätigkeiten damit in Telearbeit ausgeführt werden. Somit kann sich die Einführung von Telearbeit in Unternehmen auf die (Beschäftigungs-)Entwicklung von Regionen auswirken.

Besonders ländliche Räume versprechen sich durch die vermehrte Anwendung der Technologien neue Chancen, weil Telekommunikationstechnologien eine räumlich unabhängige Form der Arbeitsorganisation ermöglichen. Die Verbreitung und Anwendung von Telekommunikationstechnologien beinhaltet einerseits zwar Tendenzen zur Verstärkung der Zentren gegenüber dem ländlichen Raum, andererseits eröffnet sie auch Chancen zur Aufhebung der regionalen Disparitäten. Der Hoffnung, daß durch Telearbeit der ländliche Raum profitieren könnte, liegen häufig zwei Annahmen zugrunde (Schulz 1995, S. 45):

1. Die Stärken des ländlichen Raumes liegen in den Schwächen der großen Ballungszentren.
2. IuK-Technologien sind Raumüberwindungstechnologien mit einem hohen Dezentralisierungspotential, wirken somit also tendenziell entpolarisierend zwischen Metropole und Provinz.

Bei der Standortwahl für Unternehmen oder auch öffentlichen Einrichtungen wird den Zentren jedoch meist noch der Vorzug gegeben. Der Verbreitung dieser Technologien in den peripheren Regionen stehen einige Gründe entgegen, die die Position der Zentren stärken. Neben der technischen Ausstattung spielen bei der Standortwahl auch Imagefaktoren, die Kundennähe und die Möglichkeit zu vielfältigen informellen Kontakten eine entscheidende Rolle. Die z.T. geringe Verbreitung der Technologien in den Unternehmen wird durch folgende Faktoren beeinflusst (vgl. Scherer/ Walser 1996, S. 2-90):

- Informationsdefizit,
- Hohe Einführungskosten,
- Mangelnder Rationalisierungsdruck,
- Einstellung der Unternehmen zu Telekommunikationstechnologien.

Ziel der vorliegenden Studie ist es, Telearbeit in einem regionalen Zusammenhang zu betrachten und die Beschäftigungswirkungen und Entwicklungsperspektiven durch Telearbeit in einer Region zu untersuchen. Als Untersuchungs-

gebiet wurde das sächsische Vogtland als eine typisch ländlich strukturierte Region in den neuen Bundesländern ausgewählt. Diese Region erlebt seit der Wiedervereinigung einen tiefgreifenden Strukturwandel, der zu massiven Arbeitsplatzeinbußen führte und noch immer führt. Der Abbau von Arbeitsplätze geht dabei insbesondere zu Lasten von Frauen, die seit Beginn des Transformationsprozesses mit einem Anteil von zwei Dritteln an allen Erwerbslosen deutlich überrepräsentiert sind.

Die erhofften Beschäftigungswirkungen von Telearbeit - so wird zuweilen prognostiziert - könnten in strukturschwachen Räumen neue berufliche Perspektiven insbesondere für arbeitslose Frauen eröffnen. Dabei wird in der Regel davon ausgegangen, daß Frauen aufgrund ihrer familiären Aufgaben weniger mobil als Männer sind und auf möglichst wohnortnahe Arbeitsplätze angewiesen sind sowie aus diesen Gründen ein stärkeres Interesse als Männer an flexiblen Arbeitszeit- und Arbeitsorganisationsformen haben. Telearbeit wird deshalb oft als besonders vorteilhafte Arbeitsform für Frauen bezeichnet.

Der Frage nach den Folgen der Einführung von Telearbeit für die Erwerbssituation von Frauen und nach den Diskrepanzen bzw. Übereinstimmungen zwischen den Interessen der Unternehmen und denen der beschäftigten Frauen wurde im ersten Teil der Studie, "Telearbeit - eine Chance für Frauen?" (Strauf/ Nägele 1996a, = EURES-dp 57) nachgegangen. Im Rahmen einer theoretischen Analyse wurden verschiedene Formen von Telearbeit vorgestellt und auf ihre Verbreitung und Attraktivität für Unternehmen und Telearbeiterinnen untersucht. Die Anforderungen und Erwartungen der Unternehmen wurden den Interessen und Ansprüchen der Arbeitnehmerinnen gegenübergestellt.

Dieser Ansatz wird im zweiten, hier vorliegenden Teil der Studie weiter verfolgt und auf das sächsische Vogtland übertragen. Die tatsächliche Verbreitung und die Potentiale von Telearbeit in den vogtländischen Unternehmen werden den Interessen und Anforderungen der potentiellen Telearbeiterinnen gegenübergestellt, um Chancen und Risiken von Telearbeit für erwerbslose Frauen im Vogtland abschätzen zu können. Hierzu wurden eine Unternehmensbefragung bei Betrieben des Vogtlandes sowie Einzelinterviews mit potentiellen Telearbeiterinnen durchgeführt.

Aufbauend auf den im ersten Teil gewonnenen Erkenntnissen soll überprüft werden, ob Telearbeit als Instrument zur regionalen Entwicklung und Beschäftigungsförderung für Frauen tragfähig ist. Folgende Fragen standen dabei im Vordergrund:

- Wie weit ist Telearbeit im Vogtland bereits verbreitet und welche Potentiale ergeben sich daraus für die künftige Entwicklung?
- Inwieweit können durch die Verbreitung von Telearbeit Beschäftigungswirkungen, besonders für arbeitslose Frauen, erzielt werden?

- Welche Anforderungen stellen vogtländische Unternehmen an die Einführung von Telearbeit?
- Inwieweit entspricht Telearbeit den Interessen von potentiellen Telearbeiterinnen an Erwerbstätigkeit?
- Welche Perspektiven können sich durch Telearbeit für die regionale Entwicklung des Vogtlandes eröffnen?

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 in Zusammenarbeit 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 gefördert. Ziel des Projektes ist es, durch Qualifizierung und Beratung die Integration von Frauen auf den Arbeitsmarkt zu fördern. In diesem Zusammenhang wurde vom EURES-Institut untersucht, ob Telearbeit eine neue Beschäftigungschance für Frauen sein kann und inwieweit Telearbeit im Vogtland realistische Möglichkeiten bietet. Die Ergebnisse der Gesamtstudie werden in der Konzeption einer Qualifizierungsmaßnahme "Telearbeit" berücksichtigt, die im Rahmen des o.g. Projektes von Dr. Weiss & Partner durchgeführt wird.

1

Frauen und Erwerbstätigkeit im Vogtland

Im Rahmen von regionalpolitischen Strategien kommt dem Arbeitskräftepotential eine besondere Rolle zu. Nicht genutzte Arbeitskräftepotentiale sind der Verlust einer an sich möglichen Produktion von Gütern, Dienstleistungen und Einkommen und tragen somit nicht zur Entwicklung einer Region bei. Die ungenutzte Arbeitszeit einer Arbeitskraft ist unwiederbringlich verloren. Daher sollte die Nutzung des latenten Arbeitskräftepotentials eines der Hauptziele von Regionalentwicklungsstrategien sein (Schultz/ Strauf 1996, S. 11).

Als Untersuchungsregion der vorliegenden Studie wurde das sächsische Vogtland ausgewählt. In diesem Kapitel soll auf die Erwerbstätigkeit von Frauen im Vogtland eingegangen werden. Die Darstellungen stützen sich dabei auf eine Analyse, die von Schultz/ Strauf 1996 im Vogtland durchgeführt wurde.

1.1 Situation auf dem Arbeitsmarkt im Vogtland

Das Vogtland ist traditionell ein Standort für das produzierende Gewerbe. Der Musikinstrumentenbau und die Textilherstellung bildeten die Schwerpunkte des sekundären Sektors. Insgesamt wirkte sich der Transformationsprozeß nach 1989 für die vogtländische Industrie mit überproportionalem Arbeitskräfteabbau und vielen Betriebsschließungen besonders nachteilig aus und machte das Vogtland zu einer Region mit tiefgreifenden Strukturproblemen. Gerade die starke Industrialisierung des Vogtlandes führte zu einem drastischen Strukturbruch. Die Zahl der Arbeitsplätze im produzierenden Gewerbe reduzierte sich zwischen 1989 und 1993 um mehr als die Hälfte. Am stärksten betroffen waren die traditionellen Bereiche wie eben Musikinstrumentenbau und die Textilindustrie. Vom Arbeitsplatzabbau in diesen Branchen waren Frauen wesentlich stärker betroffen als Männer.

1.1.1 Branchenentwicklung im Vogtland

Herausragende Wirtschaftsbereiche sind im Vogtland nach wie vor die Textilindustrie, der Maschinenbau, die Metallverarbeitungsindustrie, die elektrotechnische und elektronische Industrie, der Musikinstrumentenbau sowie die Nahrungs- und Genußmittelindustrie. Ebenfalls von Bedeutung ist der Fremdenverkehrs- und Gesundheitsbereich, vor allem im Rahmen des Kurbetrie-

bes in Bad Elster und Bad Brambach. Im Vogtland herrscht eine mittelständische Unternehmensstruktur vor. Im tertiären Sektor ist die Beschäftigtenzahl im Vogtland geringer als im Landesdurchschnitt. Ein Beschäftigtenzuwachs ist nach der Wiedervereinigung im Vogtland lediglich in den Bereichen Kreditinstitute/ Versicherungen und sonstige Dienstleistungen erfolgt. Dagegen ging die Zahl der Beschäftigten im Bereich Gebietskörperschaften, Sozialversicherungen und Organisationen ohne Erwerbszweck und im Bereich Handel, Verkehr, Nachrichtenübermittlung leicht zurück.

Als mögliche Zukunftsperspektiven für das Vogtland wurden von zwei Untersuchungen (SCG 1991, Jurczek u.a. 1995) insbesondere die Neuansiedlung und Stärkung der Branchen Elektrotechnik, Elektronik und Nahrungsmittelherstellung (typische Frauenbranchen) und eine Stärkung des Dienstleistungs- und Handelsbereiches gesehen. Weitere Potentiale wurden im Musikinstrumentenbau und verwandten Branchen, der Feinmechanik- und Meßtechnikherstellung, dem Fremdenverkehr, dem Kur- und Tagungswesen sowie dem Leistungssport ausgemacht.

1.1.2 Frauenerwerbstätigkeit im Vogtland

Frauen stellen 45% der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Vogtland. Sie sind zum überwiegenden Teil im öffentlichen Dienst, im Handel und in privaten Dienstleistungen tätig. Die Zahl der weiblichen Beschäftigten hat sich in den aufgeführten Bereichen in den letzten Jahren erhöht. Andererseits betrifft die anhaltende Strukturkrise in der Textilindustrie insbesondere Frauen, die immer noch 88% aller Beschäftigten in dieser Branche stellen.

1.1.3 Arbeitslosigkeit von Frauen im Vogtland

Der Anteil von Frauen an den Arbeitslosen liegt im Vogtland seit 1991 immer über 63%. Nachdem der Frauenanteil 1993 auf 69% anstieg, sank er 1995 wieder auf 64,7% ab. Die Arbeitslosenquote von Frauen nimmt seit 1992 wieder ab und lag 1995 bei 17,5% - und war damit mehr als doppelt so hoch wie in Westdeutschland -, wobei innerhalb des Vogtlandes z.T. erhebliche regionale Differenzen zu verzeichnen sind. Frauen stellen in der Region also seit Jahren ungefähr zwei Drittel der Arbeitslosen.

Die Anzahl älterer arbeitsloser Menschen nimmt seit 1993 deutlich zu. Ältere Frauen sind ebenfalls weit mehr betroffen als Männer. 27% aller Arbeitslosen waren 1994 ein Jahr und länger ohne Beschäftigung, 10,5% sogar zwei Jahre und länger. 82,7% dieser Langzeitarbeitslosen waren Frauen und im Schnitt waren ca. ein Drittel der arbeitslosen Frauen langzeitarbeitslos. Der Anteil der Langzeitarbeitslosen an allen arbeitslosen Frauen steigt kontinuierlich mit dem Alter. Die Altersgruppe der Frauen ab 45 Jahren ist bereits überdurchschnittlich

von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen. Mit steigendem Alter nehmen die Chancen deutlich ab, bei Erwerbslosigkeit wieder eine Arbeit zu finden.

Die Zahl der Frauen, die 1994 im Arbeitsamtsbezirk Plauen in ABM und §249h AFG-Stellen vermittelt wurden (ca. 5.000), war höher als die Zahl der in den ersten Arbeitsmarkt vermittelten Frauen (4.300). Das geschätzte gesamte Beschäftigungsdefizit für Frauen im Arbeitsamtsbezirk Vogtland lag in 12/1995 bei 26.945.

Zusammenfassend läßt sich sagen, daß Frauen quantitativ deutlich stärker von Arbeitslosigkeit betroffen sind als Männer, und daß sie darüber hinaus einen großen Anteil an den Arbeitslosengruppen stellen, die besonders schlechte Chancen auf eine Wiedereingliederung in das Erwerbssystem haben. So ist ihr Anteil an den Langzeitarbeitslosen und den älteren Arbeitslosen höher als ihr Anteil an allen Arbeitslosen. Zwar sind die meisten beschäftigten Frauen im tertiären Sektor und hier in personenbezogenen Dienstleistungsberufen tätig, doch sind dies auch die Berufsgruppen, die besonders von Arbeitslosigkeit betroffen sind. Der Arbeitsmarkt in diesen Branchen scheint gesättigt und bietet nicht ausreichend Arbeitsplätze für qualifizierte Frauen. Entsprechend dem Anteil von Frauen an den Arbeitslosen sind Frauen im zweiten Arbeitsmarkt häufiger vertreten. Vermittlungen in den ersten Arbeitsmarkt betreffen aber in der Regel Männer. Frauen sind also eine zentrale Problemgruppe auf dem Arbeitsmarkt im Vogtland.

1.1.4 Barrieren für Frauenerwerbstätigkeit im Vogtland

Angesichts der beschriebenen negativen Strukturmerkmale stellt sich die Frage nach den Ursachen. Dabei kommen verschiedene Erklärungsmodelle in Frage. Zum einen könnte der qualifikatorische Aspekt entscheidend sein. Arbeitsplätze von Frauen, so die Überlegung, sind in stärkerem Maße als Männerarbeitsplätze abgebaut worden, wodurch die Ausgangsqualifikationen nicht mehr nachgefragt werden und sich keine Beschäftigungschancen mehr ergeben. So ist im Vogtland das Qualifikationsprofil auch von den ursprünglich dominanten Wirtschaftszweigen der Region geprägt, die mittlerweile zusammengebrochen sind, so z.B. von der Textilindustrie und der Landwirtschaft. In diesen Bereichen war traditionell ein hoher Frauenanteil beschäftigt. Die Berufsstrukturen der arbeitslosen Frauen entsprechen jedoch nicht diesem Muster. Fast die Hälfte der arbeitslos gemeldeten Frauen waren in Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufen, Textil-, Bekleidungs- und Handelsberufen tätig. 22% der arbeitslosen Frauen waren vor der Arbeitslosigkeit in Organisations- Verwaltungs- und Büroberufen tätig. Bis auf die Textil- und Bekleidungsberufe sind dies keine Berufe, die überproportional von Beschäftigungsabbau betroffen waren. Wie läßt sich also die hohe Frauenerwerbslosenquote erklären?

Auf die Transformationsprozesse in Ostdeutschland bezogen läßt sich die These widerlegen, insbesondere Frauenarbeitsplätze seien in besonderem Maße abgebaut worden. Der Zusammenbruch des industriellen Sektors in Ostdeutschland hätte demnach zu einer sehr viel höheren Männererwerbslosigkeit führen müssen, diese stellte sich jedoch nicht ein. Dagegen hatten gerade die Berufe in Büro, Verwaltung und z.T. auch Bildung und Handel - in der DDR typische Frauenarbeitsplätze - weniger Beschäftigungseinbrüche zu verzeichnen als das produzierende Gewerbe. Dennoch konnten Frauen nicht von dieser relativ guten Ausgangslage profitieren, sie wurden in vielen Fällen von Männern verdrängt. Es kann davon ausgegangen werden, daß diese Entwicklung auch im Vogtland mit der Wiedervereinigung einsetzte.

Die Barrieren liegen also sicher nicht vorrangig in der geschlechtsspezifischen Verteilung auf Berufe und Branchen und in inadäquaten Qualifikationen und mangelnden Qualifizierungsangeboten, sondern vielmehr darin, daß Frauen nicht im gleichem Maße vom ersten Arbeitsmarkt aufgenommen werden wie Männer. Daraus läßt sich auf geschlechtsspezifische Benachteiligungen bei Kündigungen und Neueinstellungen schließen. Ein deutlicher Hinweis darauf findet sich auch im Bereich der mittleren Leitungspositionen. Die dort beschäftigten Frauen - der Frauenanteil war in diesen Bereichen höher als in der BRD - wurden zum größten Teil durch Männer ausgetauscht.

Auch in der DDR waren die Berufe geschlechtsspezifisch segregiert. Diese geschlechtsspezifische Segregation hat sich jedoch durch geschlechtsspezifische Kündigungen und Neueinstellungen in vielen Berufsbereichen zum Nachteil von Frauen verstärkt, in einigen Bereichen konnte eine Desegregation festgestellt werden, die jedoch ebenfalls zu Lasten der Frauen ging. So wurde z.B. Frauen in Männerberufen als ersten gekündigt und im Bereich Kreditinstitute und Versicherungen, der die größten Beschäftigungs- und gleichzeitig deutliche Prestige- und Einkommenszuwächse verzeichnen konnte, veränderten sich viele Berufe von stark segregiert weiblichen Berufen zu mittelsegregierten, weil Männer dort mehr und mehr Positionen übernehmen konnten. Die hohe Erwerbslosigkeit von Frauen in Büroberufen hängt zum Teil mit dieser Verdrängung zusammen.

Die Grundqualifikationen, so läßt sich allgemein sagen, sind in der Regel nicht die Barriere für eine berufliche Gleichstellung von Frauen, weil ein breites Spektrum von Qualifikationen vorhanden ist. Diese Qualifikationen werden aber von Arbeitgebern nicht abgerufen, z.T. weil diese Männer bevorzugen, z.T. weil aufgrund wirtschaftlicher Probleme ohnehin - für Männer und Frauen - keine Nachfrage mehr besteht.

Eine weitere Ursache für die hohe Frauenerwerbslosigkeit wird häufig in einer eingeschränkten Mobilität der Frauen gesehen. Diese ist im Vogtland zum einen durch externe Faktoren eingeschränkt, wie die breite Streuung der Siedlungen, den geringen Ausbau des öffentlichen Nahverkehrs und den schlechten Ausbau der Verkehrswege aufgrund der Randlage innerhalb der DDR. Auch verfügen

Frauen seltener über ein eigenes Fahrzeug. Zum anderen wird davon ausgegangen, daß Frauen aufgrund familiärer Bindungen und Verpflichtungen seltener auspendeln und damit weniger ihre Chancen auf überregionalen Arbeitsmärkten wahrnehmen. Leider sind die verfügbaren Zahlen über AuspendlerInnen im Vogtland nicht geschlechtsspezifisch aufgeschlüsselt. Es läßt sich also nicht beantworten, wie stark der Einfluß der geringeren Mobilität von Frauen auf das Arbeitslosigkeitsrisiko von Frauen ist.

Ein anderer wichtiger Faktor für die Möglichkeit zur Erwerbstätigkeit von Frauen ist die Ausstattung mit Kinderbetreuungseinrichtungen. Diese kann in Sachsen als vergleichsweise gut bewertet werden. Vom Sächsischen Staatsministerium wird eine flächendeckende Versorgung mit Kindertageseinrichtungen garantiert. Damit ist die Ausgangsposition für erwerbstätige Frauen und Frauen, die erwerbstätig sein wollen, im Vogtland besser als in Westdeutschland und die öffentliche Versorgung mit Kinderbetreuungseinrichtungen schränkt die Erwerbstätigkeit von Frauen wahrscheinlich weder faktisch noch potentiell ein.

Wie schon angedeutet, vermindern sich die Chancen auf eine Reintegration in die Erwerbstätigkeit mit der Dauer der Erwerbslosigkeit und dem Alter der Beschäftigten. Dabei sind insbesondere die negativen Auswirkungen auf Qualifikation, Motivation und Initiative der Arbeitslosen bei der Suche nach neuen Beschäftigungsmöglichkeiten bedeutsam. Mit der Dauer der Arbeitslosigkeit nimmt die Resignation der Betroffenen zu, und der Anteil derer ab, die am Ziel der Erwerbstätigkeit festhalten und sich dafür einsetzen

1.1.5 Erwerbsneigung von Frauen

Trotz der hohen Erwerbslosigkeit von Frauen ist die Erwerbsneigung von Frauen in Ostdeutschland immer noch sehr viel höher als in Westdeutschland. Sie ist nach wie vor vom Vereinbarkeitsmodell der DDR geprägt, das eine volle Berufstätigkeit aller Frauen durch eine flächendeckende Versorgung mit Kinderbetreuungseinrichtungen gewährleistete und die Erwerbstätigkeit aller BürgerInnen als Staatsziel setzte. Aus diesem Grund messen Frauen dem Lebensbereich "Beruf und Arbeit" auch heute noch grundsätzlich große individuelle Bedeutung zu und ebenfalls deshalb ist die Neigung zu Vollzeiterwerbstätigkeit nach wie vor hoch. Sie ist zwar durch die anhaltend hohe Frauenerwerbslosigkeit etwas zurückgegangen, dennoch fand noch keine Angleichung an das westdeutsche Drei-Phasen-Modell und kein Rückzug in die "stille Reserve" statt. Erwerbstätigkeit ist für die meisten Frauen eine biographische Selbstverständlichkeit und eine ökonomische Notwendigkeit. Die individuelle hohe Bedeutung der Erwerbstätigkeit hängt jedoch auch mit dem Wunsch nach finanzieller Unabhängigkeit und sozialer Eigenständigkeit zusammen. Diese Unabhängigkeit stärkte die Position der Frauen in den Familien. Frauen finden in der Erwerbsarbeit darüber hinaus

Selbstbestätigung, Austausch mit KollegInnen, einen eigenen Erfahrungsbereich und die Möglichkeit, eigene Fähigkeiten auszuprobieren und zu erweitern.

1.1.6 Umgang von Frauen in Ostdeutschland mit dem Vereinbarkeitsproblem

Das Vereinbarkeitsproblem, dies wurde oben angerissen, stellte sich für Frauen in der DDR vollständig anders als für Frauen in der BRD. Sie mußten und konnten sich nicht zwischen Beruf und Familie entscheiden, sie mußten beides gleichzeitig leisten. Der Staat übernahm einen Teil der Reproduktionsarbeit, insbesondere die Versorgung der Kinder. Einen großen Teil jedoch mußten die Frauen neben der Erwerbstätigkeit leisten. Die zum Teil erreichte berufliche Gleichstellung korrespondierte nicht mit einer veränderten familialen Arbeitsteilung - Frauen waren trotz Berufstätigkeit häufig allein für den Haushalt verantwortlich. Dieses Lebensmodell wurde von den Frauen auch angenommen, die Geburtenrate in der DDR war trotz dieser Restriktionen relativ hoch und höher als in der Bundesrepublik.

Nach 1989 existierte dieses Fixum im Leben der Frauen in der ehemaligen DDR nicht mehr. Ihre Arbeitsmöglichkeiten brachen weg und vielen blieben nur die Möglichkeiten der staatlichen Alimentierung, des zweiten Arbeitsmarktes, der Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen und eines Rückzuges in die Privatsphäre. Die Frauen reagierten darauf unter anderem mit einem drastischen Geburtenrückgang. Der Geburtenrückgang darf dabei nicht im Zusammenhang mit der Vereinbarkeitsproblematik interpretiert werden. Frauen in Ostdeutschland, so zeigten verschiedene Studien, halten die Vereinbarkeit von Beruf und Familie durchaus immer noch für möglich, sie haben selbst jahrelang so gelebt und gearbeitet, haben ihre Kinder so großgezogen oder sind selbst so aufgewachsen. Der Geburtenrückgang antizipiert lediglich die Selektionskriterien von potentiellen Arbeitgebern und hängt mit der generell unsicheren Lebenssituation zusammen. Mittlerweile steigen die Geburtenziffern wieder an.

Die Frauenerwerbsquote im Vogtland, so ergibt eine Aufschlüsselung nach Altersgruppen, schwankt zwar geringfügig, verändert sich jedoch nicht auffällig in Altersgruppen, in denen viele Frauen Kinder bekommen. Auch dies ist ein Hinweis dafür, daß Frauen nicht ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen bzw. ihre Bereitschaft zur Erwerbstätigkeit nicht nachläßt. Die wenigsten Frauen können sich für eine längere Zeit vorstellen, nur Hausfrau und Mutter zu sein. Es besteht kaum Bereitschaft, die Erwerbstätigkeit vollständig aufzugeben und das eigene Leben entsprechend dem westdeutschen Drei-Phasen-Modell zu organisieren.

1.1.7 Frauen und Teilzeitarbeit

Die Teilzeitregelungen der DDR waren von denen der BRD verschieden. Es gab zwar Möglichkeiten der Teilzeitarbeit, sie wurden jedoch nur sehr restriktiv ge-

währt. Diese galten nur für kurze Zeit und ermöglichten lediglich geringe Stundenreduzierungen. Auch jetzt noch ist der Anteil an Frauen, die in Teilzeit arbeiten, auch bei Frauen mit Kindern unter sechs Jahren. Für das Vogtland liegen keine geschlechtsspezifisch aufgeschlüsselten Zahlen zu Teilzeitarbeit vor. In Sachsen arbeiten 21,5% der erwerbstätigen Frauen in Teilzeit, wobei der größte Teilzeitanteil im Handel (31,2%) vorliegt, gefolgt von Dienstleistungen mit 23,3%, Organisationen ohne Erwerbszweck, Gebietskörperschaften und Sozialversicherungen mit 20,9%, Verkehr und Nachrichtenübermittlung mit 19%, Baugewerbe mit 17,9% und dem verarbeitenden Gewerbe mit 14,7%. Die mit Abstand meisten Teilzeitarbeitsplätze von Frauen finden sich also im Dienstleistungssektor. Diese Dominanz des Dienstleistungssektors trifft wahrscheinlich auch im Vogtland zu.

Telearbeit wird immer wieder im Zusammenhang mit der Schaffung neuer Arbeitsplätze diskutiert. Besonders bei arbeitslosen Frauen werden dadurch Hoffnungen auf neue Beschäftigungschancen geweckt. Daß in der Regel mit der Einführung von Telearbeit jedoch keine neuen betrieblichen Arbeitsplätze verbunden sind, wurde bereits im ersten Teil der Studie herausgearbeitet (Strauf/ Nägele 1996a). Die gewonnenen Erkenntnisse sollen nun in einem regionalen Zusammenhang betrachtet werden.

Im folgenden soll am Beispiel des Sächsischen Vogtlandes untersucht werden, inwieweit Interessen von Unternehmen und potentiellen Telearbeiterinnen übereinstimmen, wie weit Telearbeit im Vogtland schon verbreitet ist und ob Telearbeit zur Verbesserung von Arbeitsmarktchancen von Frauen im Vogtland beitragen kann.

2

Telearbeit in Unternehmen: Ergebnisse der empirischen Untersuchung im Vogtland

2.1 Zur Methodik

Der vorangegangene theoretische Teil der Studie hat das Thema Telearbeit in bezug auf die Diskussion in der Literatur erörtert (Strauf/ Nägele 1996a). Hier wurden die Charakteristika von Telearbeit aus Sicht der Unternehmen und unter dem frauenspezifischen Blickwinkel beleuchtet. Der folgende empirische Teil soll die theoretisch gewonnenen Ergebnisse im Vogtland überprüfen. Hierzu wurde auf den Forschungsansatz der Fallstudien zurückgegriffen. Die Durchführung von Fallstudien ist ein sozialwissenschaftliches Verfahren, bei dem es um die Erfassung von Vernetzungen und Zusammenhängen in einem abgegrenzten Themenbereich geht. Fallstudien sind besonders dann geeignet, wenn es darum geht, komplexe Problemstellungen in ihrer Verflechtung zu analysieren und Problem- und Wirkungszusammenhänge einfach zu erfassen. Das Problem der Verallgemeinerbarkeit von Fallstudien stellt sich jedoch auch für das Vogtland. Die im Vogtland gewonnenen Erkenntnisse lassen sich nicht unbedingt auf andere Regionen übertragen, doch können sie einen Hinweis auf die Verbreitung von Telearbeit in ländlichen Regionen in den neuen Bundesländern geben. Als Methodik der Fallstudien wurden in der vorliegenden Studie Befragungen gewählt. Zur empirischen Analyse der Telearbeit unter frauenspezifischen Gesichtspunkten wurden Einzelinterviews, um Telearbeit in Unternehmen im Vogtland näher zu untersuchen, wurden eine schriftliche Befragung und zusätzlich Einzelinterviews durchgeführt. Die Befragung der Unternehmen basierte auf einem Fragebogen (vgl. Anhang), der an 520 Unternehmen des Vogtlandes verschickt wurde. Die Auswahl der Unternehmen war branchenabhängig und bezog sich im wesentlichen auf Branchen des Dienstleistungssektors. Innerhalb der Branchen war die Auswahl der Unternehmen zufällig. Zusätzlich zu dieser schriftlichen Befragung wurden 15 Einzelinterviews in Unternehmen durchgeführt, so daß sich die Zahl der befragten Unternehmen insgesamt auf 535 erhöht.

2.2 Zielsetzung

Ziel der Unternehmensbefragung zum Thema Telearbeit war es,

- einen Überblick über die Verbreitung von Telearbeit im Vogtland zu gewinnen,
- das Interesse der Unternehmen zu Telearbeit zu erfragen, um die zukünftige Entwicklung von Telearbeit im Vogtland abschätzen zu können,
- die Einschätzung der von Unternehmen bevorzugten Formen der Telearbeit und geeigneten Tätigkeit zu erfassen,
- Inhalte für Qualifizierungen von potentiellen Telearbeiterinnen abzuleiten.

Der Telearbeit wird in der wissenschaftlichen Diskussion, in Politik und Medien ein großer Raum eingeräumt. Über allgemeine Einschätzungen oder spezielle Erfahrungen einzelner Unternehmen gehen die meisten Untersuchungen jedoch nicht hinaus. Die vorliegende Studie will aufzeigen, welche Erfahrungen mit Telearbeit im Vogtland, einer typisch ländlich strukturierten Region in den neuen Bundesländern, bereits gemacht wurden und inwieweit Telearbeit in den Unternehmen diskutiert wird.

2.3 Ergebnisse

Die Branchenzusammensetzung der in der Unternehmensbefragung angeschriebenen Betriebe zeigt Tabelle 1.

Bei den ausgewählten Unternehmen wurde versucht, einen möglichst breiten Teil des Spektrums an Dienstleistungstätigkeiten im Vogtland zu erfassen. Etwa zwei Drittel der ausgewählten Unternehmen sind dem Dienstleistungssektor zuzurechnen. Da bundesweit dieser Sektor bisher auf die meisten Erfahrungen mit Telearbeit zurückblicken kann, wurde ihm auch im Vogtland der größte Raum eingeräumt. Da das verarbeitende Gewerbe und das Baugewerbe im Vogtland jedoch auch eine große Rolle spielt, sollte dies in der Befragung berücksichtigt werden, so daß zusammen etwa ein Drittel der Unternehmen aus diesen beiden Sektoren ausgewählt wurden.

Branchen	absolut	relativ in %
Verarbeitendes Gewerbe	156	29,2
Baugewerbe	26	4,9
Handelsvermittlung und Großhandel	91	17,0
Verkehr- und Nachrichtenübermittlung	32	6,0
Kredit- und Versicherungsgewerbe	74	13,8
Erbringung von Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen	121	22,6
Öffentliche Verwaltung	21	3,9
Erbringung von sonstigen öffentlichen und privaten Dienstleistungen	10	1,9
Erziehung und Unterricht	4	0,7
Summe	535	100

Tabelle 1 Befragte Unternehmen nach Branchen

Insgesamt konnten Daten von 83 Unternehmen ausgewertet werden. Dies entspricht einer Rücklaufquote von 15,5%. Nicht alle Daten wurden schriftlich erhoben, zum Teil wurden ergänzend telefonische oder persönliche Befragungen hinzugefügt. Beim persönlichen Kontakt mit den Unternehmen war die Auskunftsbereitschaft im allgemeinen recht hoch. Der Rücklauf konnte durch die nachträglichen Befragungen im Vergleich zur rein schriftlichen Befragung erhöht werden. Die relativ geringe Anzahl der eingegangenen Fragebögen läßt vermuten, daß das Thema Telearbeit im Vogtland bisher nur wenig diskutiert wird und das Interesse der Unternehmen an einer Untersuchung hierzu eher verhalten ist. Dennoch läßt sich aufgrund der Datenmenge ein Einblick über die Verbreitung von Telearbeit im Vogtland gewinnen und das künftige Potential abschätzen.

Nicht alle Unternehmen haben alle Fragen beantwortet, so daß die Zahl der Antworten je nach Frage variiert. Die Zahl der gegebenen Antworten pro Frage ist durch $n=x$ bezeichnet, durch Mehrfachnennungen kann die Zahl der Antworten auch die Zahl der ausgewerteten Unternehmensdaten übersteigen.

2.3.1 Verteilung der Unternehmen nach Branchen

Bei den ausgewerteten Unternehmensdaten beziehen sich die Daten zu etwa 75% auf Branchen des Dienstleistungssektors. Insgesamt zu etwa einem Viertel gingen Daten von Unternehmen aus dem Baugewerbe und dem verarbeitenden Gewerbe in die Auswertung ein. Bei einigen Unternehmen des Dienstleistungssektors wurde nach Versand des Fragebogens gezielt nachtelefoniert und um

Rücksendung gebeten, da man sich von diesem Sektor die meisten Erfahrungen mit Telearbeit erhoffte. In diesen Branchen ist die Rücklaufquote entsprechend hoch. Beim verarbeitenden Gewerbe und beim Baugewerbe wurden keine Anfragen zusätzlich zum Fragebogen durchgeführt.

	absolut	in %	Rücklauf in bezug auf die angeschriebenen Unternehmen
Verarbeitendes Gewerbe	18	21,7%	11,5%
Baugewerbe	3	3,6%	11,5%
Handelsvermittlung und Großhandel	14	16,9%	15,4%
Verkehr- und Nachrichtenübermittlung	1	1,2%	3,1%
Kredit- und Versicherungsgewerbe	11	13,3%	14,8%
Erbringung von Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen	22	26,5%	18,2%
Öffentliche Verwaltung	7	8,4%	33,3%
Erbringung von sonstigen öffentlichen und privaten Dienstleistungen	5	6,0%	50%
Erziehung und Bildung	2	2,4%	50%
Summe	83	100	

Tabelle 2 Auswertung der Unternehmen nach Branchen

2.3.2 Unternehmen mit Telearbeit

Bei der Auswertung der Frage nach der Zahl der Telearbeitsplätze im Unternehmen wurde Bezug genommen auf die jeweilige Definition durch das Unternehmen. Die Auswertung dieser Frage basiert also auf dem jeweiligen Verständnis des Unternehmens von Telearbeit. In sieben Fällen wurde Telearbeit ausschließlich als Arbeit am Computer definiert. Hierbei wurden vom Unternehmen zwar in Telearbeit realisierte Tätigkeiten genannt, aber keine Anzahl von Mitarbeitern in Telearbeit.

Von 83 waren 11 Unternehmen, dies entspricht 13,3%, die nach eigenem Verständnis bereits Erfahrungen mit Telearbeit haben und selber Arbeitsplätze in Telearbeit anbieten. Insgesamt sind in diesen Unternehmen 69 Personen, dar-

unter 10 Frauen, in Telearbeit tätig. Anteilig sind somit knapp 1% der bei den befragten und ausgewerteten Unternehmen beschäftigten Personen in Telearbeit tätig. Die Zahl der innerhalb des Vogtlandes beschäftigten Telearbeiter liegt jedoch mit 24 Personen deutlich darunter, da ein Unternehmen aus Oberfranken mit in die Auswertung aufgenommen wurde, das alleine 35 Telearbeitsplätze anbietet und insgesamt 1250 Mitarbeiter hat.

Acht Unternehmen planen Telearbeitsplätze einzurichten, darunter sechs Unternehmen, die bereits jetzt Erfahrungen mit Telearbeit gesammelt haben. Drei Unternehmen, in denen Telearbeit durchgeführt wird, wollen jedoch keine zusätzlichen Telearbeitsplätze anbieten. Insgesamt scheinen somit die positiven Erfahrungen mit Telearbeit zu überwiegen, wenn über 50% der Unternehmen, die bereits auf Erfahrungen mit Telearbeit zurückblicken können, sich zu einem weiteren Ausbau der Telearbeitsplätze entschlossen haben.

2.3.3 Definition von Telearbeit

Bei der Frage nach den Charakteristika der Telearbeit sollte untersucht werden, welche Merkmale nach Einschätzung der Unternehmen mit Telearbeit verbunden sind. Hierbei waren Mehrfachnennungen möglich. Es läßt sich also aus dieser Frage keine eindeutige Definition von Telearbeit ableiten, sondern die einzelnen Kennzeichen wurden gewichtet und so auf das Verständnis von Telearbeit geschlossen.

Die Antworten der befragten Unternehmen zeigen, daß die verwendete Technologie und der räumliche Aspekt als Kennzeichen der Telearbeit deutlich im Vordergrund stehen. Die zeitliche Dimension hat für die Unternehmen demgegenüber geringere Bedeutung (vgl. Tabelle 3).

Merkmale	absolut (n=129)	relativ in %
Die Arbeit außerhalb des Betriebs zu Hause oder in einem in Wohnortnähe eingerichteten Büro	37	29%
Die Verbindung zwischen Arbeitgeber bzw. Auftraggeber und Arbeitnehmer mittels Telekommunikation	36	28%
Die Arbeit am Computer	31	24%
Die zeitlich flexible Arbeit zu Hause oder im Büro	25	19%

Tabelle 3 Merkmale von Telearbeit

Das unterschiedliche Verständnis von Telearbeit hat bei der Frage nach der Realisation der Tätigkeiten in Telearbeit zu Schwierigkeiten bei der Auswertung geführt. Wurde z.B. Telearbeit ausschließlich über die Arbeit am Computer definiert, so wurden alle im Unternehmen anfallenden Tätigkeiten, die am Compu-

ter ausgeführt wurden, vom Unternehmen als Telearbeit interpretiert. Um die Vergleichbarkeit zu gewährleisten, wurde in diesen Fällen nicht von einer Realisation von Telearbeitsplätzen ausgegangen, sondern diese Tätigkeiten als grundsätzlich interessant für das Unternehmen in Telearbeit gedeutet.

2.3.4 Formen der Telearbeit

Die Formen der Teleheimarbeit und der Satellitenbüros werden von den Unternehmen gleichermaßen realisiert (vgl. Tabelle 4). Insgesamt wurden vier Satellitenbüros gegründet und in vier Unternehmen wird Teleheimarbeit praktiziert. Mit jeweils zwei ist die Einrichtung von Teleservicecentern und die alternierende Telearbeit weniger vertreten. Nur ein Unternehmen wählte die Form der rechtlichen Selbständigkeit der Telearbeiter.

	Realisiert		Interesse	
	absolut (n=11)	in %	absolut (n=46)	in %
Teleheimarbeit	4	31%	15	33%
Alternierende Telearbeit	2	15%	14	30%
Teleheimarbeit in Selbständigkeit	1	8%	12	26%
Satellitenbüros oder Nachbarschaftsbüros	4	31%	3	7%
Telehäuser, Teleservicecenter	2	15%	2	4%

Tabelle 4 Realisierte und interessierende Formen der Telearbeit

Aufgrund der geringen Anzahl von Unternehmen mit Telearbeitserfahrung sind die Angaben bezüglich der realisierten Formen der Telearbeit mit Vorsicht zu betrachten. Trotz der geringen absoluten Zahlen läßt sich jedoch eine Tendenz erkennen. So zeigt dieses Ergebnis, daß die kollektiven Formen der Telearbeit zwar große Bedeutung haben (6), die zumindest zeitweise isolierten Formen der Telearbeit jedoch von den Unternehmen insgesamt häufiger realisiert wurden (7). Das Interesse an den verschiedenen Formen der Telearbeit in den Unternehmen zeigt daher auch ein anderes Bild. Hier dominiert das Interesse der Unternehmen an Teleheimarbeit und alternierender Telearbeit deutlich, den Satellitenbüros wird dagegen geringeres Interesse entgegen gebracht. Die Teleservicecenter haben sowohl in der Realisierung als auch für die künftige Planung wohl die geringste Bedeutung. Allerdings ist hierbei zu berücksichtigen, daß die Informationen über die Aufgaben und Dienstleistungen der Teleservicecenter bisher wenig Verbreitung gefunden haben und aus Unternehmenssicht

durch den Einsatz von Teleservicecentern Outsourcing betrieben wird und nicht von Telearbeit gesprochen wird.

Auch wenn die Form der Satellitenbüros von den Unternehmen häufig gewählt wurde, so läßt doch das starke Interesse an Teleheimarbeit und alternierender Telearbeit vermuten, daß bei der zukünftigen Realisierung von Telearbeit diese Formen bevorzugt werden. Eine starke Diskrepanz zwischen Realisierung und Interesse zeigt sich auch bei der Teleheimarbeit in Selbständigkeit, die zukünftig vermutlich eine größere Rolle spielen wird. Hier wird insgesamt die Tendenz zu immer mehr Selbständigen auf dem Arbeitsmarkt deutlich. Gerade für Unternehmen kann Teleheimarbeit in Selbständigkeit eine Möglichkeit sein, Kosten zu sparen und flexibler reagieren zu können. Aus Arbeitnehmersicht sind mit dieser Form der Telearbeit meist ungesicherte Arbeitsverhältnisse und eine Isolation am Arbeitsplatz verbunden. Die Anwendung der Telekommunikationstechnologien und die Einführung von Telearbeit in Unternehmen ist daher oft verbunden mit einer Reduzierung der festen Mitarbeiter und einer größeren Zahl von Selbständigen bzw. Scheinselbständigen.

Auf die Vor- und Nachteile der verschiedenen Formen der Telearbeit aus Unternehmens- und Arbeitnehmerinnensicht wird im ersten Teil der Studie (Strauf/ Nägele 1996a) ausführlich eingegangen.

2.3.5 Tätigkeiten in Telearbeit

Bei den im Vogtland realisierten Tätigkeiten in Telearbeit überwiegen die klassischer Weise mit Telearbeit in Verbindung gebrachten Tätigkeiten wie Daten- und Texterfassung, Textverarbeitung und Buchhaltung (vgl. Tabelle 5). Diese Tätigkeiten lassen sich auch in Teleheimarbeit ausführen und zeichnen sich durch einen geringen Kommunikationsbedarf, die Möglichkeit der zeitunabhängigen Bearbeitung und der schnellen Routinisierbarkeit aus. Die in jüngster Zeit häufiger mit anderen Formen der Telearbeit diskutierten Tätigkeiten wie Managementaufgaben, Produktplanung und -gestaltung oder auch Forschungs- und Beratungsaufgaben wurden im Vogtland bisher nur in Einzelfällen realisiert. Auch das Interesse der Unternehmen an diesen recht innovativen Tätigkeiten in Telearbeit ist recht verhalten. Das größte Interesse der Unternehmen besteht in den bereits realisierten Tätigkeiten. Auch hier werden Tätigkeiten wie Daten- und Textverfassung sowie Textverarbeitung als besonders geeignet angesehen. Es überwiegen also auch beim Interesse der Unternehmen Tätigkeiten, die sich in Teleheimarbeit ausführen lassen, was dem Interesse der Unternehmen an der Form der Teleheimarbeit entspricht.

Tätigkeiten	realisiert		geeignet	
	absolut (n=50)	in %	absolut (n=295)	in %
Daten- und Texterfassung	8	16%	41	14%
Textverarbeitung	7	14%	38	13%
Sekretariats- und Verwaltungsarbeiten	4	8%	17	6%
Sachbearbeitung	5	10%	15	5%
Buchhaltung	6	12%	25	8%
Programmieren und Datenverarbeitung	2	4%	29	10%
Akquisition und Kundenbetreuung	6	12%	23	8%
Autorentätigkeit und journalistische Tätigkeiten	1	2%	21	7%
Marketing	2	4%	12	4%
Übersetzen	-	-	25	8%
Produktplanung und -gestaltung	2	4%	6	2%
Managementaufgaben	2	4%	3	1%
Grafik, Design	1	2%	28	10%
Forschungs- und Beratungstätigkeiten	1	2%	8	3%
Sonstige	3	6%	4	2%

Tabelle 5 Realisierte und generell geeignete Tätigkeiten in Telearbeit

Die Palette der von Unternehmen als für Telearbeit geeignet angesehene Tätigkeiten ist weit gefächert. Doch werden nach wie vor Tätigkeiten, die eine hohe Qualifikation und ein großes Maß an Verantwortung beinhalten, weniger für Telearbeit in Betracht gezogen. Zukünftig an Bedeutung gewinnen können Tätigkeiten, wie z.B. Grafik, Design, Übersetzen, Programmieren und Datenverarbeitung, die bis jetzt kaum realisiert wurden, bei denen aber Interesse besteht. Insgesamt zeigt sich, daß Tätigkeiten, die ein relativ geringes Qualifikationsniveau voraussetzen, für Unternehmen immer noch von größerem Interesse sind.

Bei der Darstellung der Tätigkeiten in Telearbeit ist zu beachten, daß sich diese Interpretation auf die Zahl der Nennungen je Tätigkeit bezieht und nicht unbedingt korrespondiert mit der Zahl der Personen, die diese Tätigkeiten ausüben. Hierüber gibt die Unternehmensbefragung keine Auskunft.

2.3.6 Vor- und Nachteile von Telearbeit für das Unternehmen

Die Motivation der Unternehmen, Telearbeit einzuführen, hängt stark von den angenommenen Vor- und Nachteilen für das Unternehmen ab. Deren Bewertung der einzelnen Faktoren als Vor- oder Nachteil basiert oft nur auf Annahmen, da nur wenige Unternehmen aus eigener Erfahrung sprechen können.

Bezugnehmend auf die bei Strauf/ Nägele (1996a, Kap. 3.1) erläuterten Rahmenbedingungen kann man feststellen, daß die organisatorischen und technischen Rahmenbedingungen für die Unternehmen im Vogtland bei der Beurteilung von Telearbeit eine entscheidende Rolle spielen.

Die Einschätzungen bezüglich der Vor- und Nachteile von Telearbeit variieren leicht zwischen den Unternehmen, die bereits Telearbeitserfahrungen haben und denen, bei denen sich die Einschätzung auf Erwartungen stützt, da sie selber noch keine Telearbeitsplätze anbieten. Auch hierbei ist jedoch die geringe Zahl von Unternehmen mit Telearbeit bei der Auswertung zu beachten.

Vorteile

Die *Unternehmen mit Telearbeitserfahrung* schätzen die Wohnortnähe des Arbeitsplatzes und die damit verbundene Möglichkeit einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf als größten Vorteil der Telearbeit ein. Die Möglichkeit einer flexibleren Arbeitszeitgestaltung, Kostensenkungen und die Senkung der Umweltbelastung durch reduzierte Fahrzeiten rangieren gleichwertig an zweiter Stelle. Die Möglichkeit zu ungestörtem Arbeiten und eine damit verbundene Erhöhung der Produktivität scheint sich aus Sicht der Unternehmen nicht als wesentlicher Vorteil herausgestellt zu haben (vgl. Tabelle 6).

Als wichtigster Vorteil aus Sicht der *Unternehmen ohne Telearbeitserfahrung* wird die Möglichkeit der flexiblen Arbeitszeitgestaltung für die Mitarbeiter angesehen. Weiterhin ist die Möglichkeit einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch wohnortnahe Arbeitsplätze von großer Bedeutung. Aus Sicht der Unternehmen sind also der Wunsch der Mitarbeiter nach Flexibilisierung und die Wohnortnähe des Arbeitsplatzes die entscheidenden Kriterien für Telearbeit. Betriebswirtschaftliche Vorteile werden gegenüber den beiden erstgenannten Vorteilen eher als nachrangig angesehen, haben aber dennoch eine nicht zu unterschätzende Bedeutung.

Rang	Unternehmen mit Telearbeit	Anteil in %	Rang	Unternehmen ohne Telearbeit	Anteil in %
1.	Möglichkeit der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf	22%	1.	Möglichkeit der flexiblen Arbeitszeitgestaltung für die Mitarbeiter	28%
2.	Möglichkeit der flexiblen Arbeitszeitgestaltung für die Mitarbeiter	19%	2.	Möglichkeit der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch wohnortnahe Arbeitsplätze	21%
3.	Kostensenkung aufgrund ausgelagerter Tätigkeiten	19%	3.	Kostensenkung aufgrund ausgelagerter Tätigkeiten	18%
	Senken der Umweltbelastung durch reduzierte Fahrten zur Arbeit	19%	4.	Erhöhung der Produktivität der Mitarbeiter durch ungestörtes Arbeiten	14%
4.	Kundenservice über die Geschäftszeiten hinaus	14%	5.	Senken der Umweltbelastung durch reduzierte Fahrten zur Arbeit	11%
5.	Erhöhung der Produktivität der Mitarbeiter durch ungestörtes Arbeiten	7%	6.	Kundenservice über die Geschäftszeiten hinaus	8%

Tabelle 6 Vorteile von Telearbeit

Die Einschätzung der Vorteile der Telearbeit weist bei den Unternehmen mit und ohne Telearbeit nur leichte Unterschiede auf. Eng mit dem Argument der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist die Möglichkeit der flexiblen Arbeitszeitgestaltung verbunden. Beide Merkmale von Telearbeit werden von Unternehmen mit und ohne Telearbeitserfahrung als die zwei wichtigsten Vorteile genannt. Auch das Argument der Kostensenkung aufgrund ausgelagerter Tätigkeiten bekommt den gleichen Stellenwert. Die Möglichkeit zur Erhöhung der Produktivität durch ungestörtes Arbeiten wird von den Unternehmen ohne Telearbeitserfahrung jedoch höher gewichtet und spielt im Vergleich zu den Unternehmen mit Telearbeitserfahrung eine größere Rolle. Die kundenbezogenen Vorteile treten in der Praxis insgesamt deutlicher hervor, als von den Unternehmen ohne Telearbeit erwartet.

Nachteile

Gegenüber den o.g. Vorteilen kann die Einführung von Telearbeit für die Unternehmen auch mit Nachteilen bzw. Schwierigkeiten verbunden sein (vgl. Tabelle 7).

Rang	Unternehmen mit Telearbeit	Anteil in %	Rang	Unternehmen ohne Telearbeit	Anteil in %
1.	Fehlende technische Ausstattung	38%	1.	Fehlende technische Ausstattung	33%
	Hoher organisatorischer Aufwand	38%	2.	Keine Notwendigkeit, Veränderungen einzuführen	22%
2.	Keine Notwendigkeit, Veränderungen einzuführen	12%	3.	Hoher organisatorischer Aufwand	21%
	Hohe Kosten	12%	4.	Hohe Kosten	14%
			5.	Produktivität und Arbeitsqualität kann nicht verbessert werden	9%
			6.	Widerstand seitens der Gewerkschaften/ seitens des Betriebsrates	1%

Tabelle 7 Nachteile von Telearbeit

Bei den Nachteilen der Telearbeit schätzen die *Unternehmen mit Telearbeitserfahrung* die fehlende technische Ausstattung und den hohen organisatorischen Aufwand als die beiden wichtigsten Nachteile gleichwertig ein. Die hohen Kosten haben als Nachteil kaum Bedeutung.

Demgegenüber liegt der mit Abstand größte Nachteil für *Unternehmen ohne Telearbeitserfahrung* in der fehlenden technischen Ausstattung. Zwar verfügen vermutlich die meisten der befragten Unternehmen über einen PC, doch wären für die Einführung von Telearbeit weitere technische Investitionen nötig, um einen direkten und permanenten Kontakt zwischen Mitarbeiter und Unternehmen über den Computer zu gewährleisten. Der fehlende Veränderungsdruck wird von seiten der Unternehmen ohne Telearbeitserfahrung allerdings auch als Grund gewertet, der sie bisher daran gehindert hat, Telearbeit einzuführen. Als Nachteil für die Einführung von Telearbeit wird auch der hohe organisatorische Aufwand angesehen. Die Organisationsstruktur der meisten Unternehmen läßt sich möglicherweise nicht ohne Umstrukturierungen mit Telearbeit vereinbaren, so daß für die Unternehmen bei der Einführung von Telearbeit weitreichende Strukturveränderungen nötig wären. Insbesondere wären hier zu nennen Kommunikationsstrukturen, Führungsstile und Kontrolle der Mitarbeiter. Da die fehlende technische Ausstattung und die organisatorischen Veränderungen als Nachteile von Telearbeit angesehen werden, korrespondiert dies mit der Aussage der fehlenden Notwendigkeit, Veränderungen einzuführen. Viele Unternehmen werten den bevorstehenden Aufwand bei der Einführung von Telearbeit so hoch, daß sie

lieber den status quo beibehalten, da ihre jetzige Situation keinen großen Veränderungsdruck beinhaltet. Die geringe Zahl der Unternehmen, die bereits Telearbeit eingeführt haben, macht auch deutlich, daß insgesamt aus Sicht der Unternehmen offenbar die Nachteile überwiegen.

Der Vergleich der Einschätzungen der Nachteile durch Unternehmen mit und ohne Telearbeitserfahrung zeigt, daß der organisatorische Aufwand vor der Einführung von Telearbeit unterschätzt wird und in der Praxis größere Bedeutung gewinnt. Die technische Ausstattung bildet jedoch ebenso wie die vorhandene Organisationsstruktur im Unternehmen eine Grundvoraussetzung zur Einführung von Telearbeit. Die Praxis macht deutlich, daß die Organisationsstruktur ebenso von Bedeutung ist und die optimale technische Ausstattung noch keine Garantie für eine erfolgreiche Einführung von Telearbeit bietet.

Wie bereits erwähnt, spielen wirtschaftliche Überlegungen in Unternehmen bei der Einführung von Telearbeit eine entscheidende Rolle. Ein Unternehmen wird Telearbeit nur praktizieren, wenn es sich "rechnet", d.h. wirtschaftliche Vorteile zu erwarten sind oder zumindest keine Nachteile entstehen. So wird die Möglichkeit der Kostensenkung von Unternehmen auch als Vorteil der Telearbeit gewertet. Auch der Nachteil der fehlenden technischen Ausstattung ist im Grunde ein Kostenargument. Die Kosten der technischen Ausstattung oder eine mögliche Verringerung der Personalkosten lassen sich in einem Vergleich noch quantitativ erfassen. Die qualitativen Aspekte, wie Veränderungen der Organisationsstruktur oder eine verbesserte Vereinbarkeit von Beruf und Familie, lassen sich meist jedoch nur qualitativ bestimmen und erschweren so für das Unternehmen eine Abschätzung der Vor- und Nachteile von Telearbeit. Werden vom Unternehmen nur die quantitativ meßbaren Faktoren betrachtet, so überwiegen meist die Nachteile der Telearbeit.

2.3.7 Probleme bei der Einführung von Telearbeit

Telearbeit läßt sich in den meisten Fällen nicht ohne Schwierigkeiten in einem Unternehmen einführen. Die Einführung von Telearbeit ist verbunden mit Umstrukturierungen der Organisation, die von seiten der Unternehmen als Nachteil von Telearbeit angesehen werden. Die Probleme, die Unternehmen bei der Einführung von Telearbeit erwarten, hängen eng mit den bereits genannten Nachteilen der Telearbeit zusammen (vgl. Tabelle 8). In den Unternehmen, in denen die Probleme bei der Einführung als sehr groß eingeschätzt werden, wird Telearbeit meist auch insgesamt negativ beurteilt und es besteht wenig Interesse an der Einführung.

Rang	Unternehmen mit Telearbeit	Kennzahl ¹	Rang	Unternehmen ohne Telearbeit	Kennzahl
1.	Arbeitsorganisation	2,29	1.	Veränderung der Kommunikationsstruktur	2,38
	Veränderung der Kommunikationsstruktur	2,29	2.	Technische Ausstattung	2,36
2.	Führung und Kontrolle der Mitarbeiter	2,11	3.	Arbeitsorganisation	2,15
3.	Technische Ausstattung	2,00	4.	Führung und Kontrolle der Mitarbeiter	2,12
4.	Qualifikation der Mitarbeiter	1,75	5.	Sonstige	1,81
5.	Akzeptanz bei den Mitarbeitern	1,71	6.	Akzeptanz bei den Mitarbeitern	1,75
6.	Probleme bei der Informationsbeschaffung zu Telearbeit	1,57	7.	Arbeitszeitmodelle	1,74
7.	Rechtliche Ausgestaltung	1,43		Qualifikation der Mitarbeiter	1,74
8.	Arbeitszeitmodelle	1,25	8.	Rechtliche Ausgestaltung	1,70
9.	Sonstige	1,00	9.	Probleme bei der Informationsbeschaffung zu Telearbeit	1,45
¹ Die Kennzahl errechnet sich aus einem Mittelwert der Nennungen, wobei die Einschätzung "groß" mit dem Wert 3, "mittel" mit dem Wert 2 und "gering" mit dem Wert 1 gewichtet wurde.					

Tabelle 8 Probleme bei der Einführung von Telearbeit

Als wesentliche Probleme bei der Einführung sehen die *Unternehmen mit Telearbeitserfahrung* die Veränderungen der Arbeitsorganisation und die damit verbundene Veränderung der Kommunikationsstruktur an. Die innerhalb des Unternehmens vorhandene Kommunikationsstruktur muß sich mit der Einführung von Telearbeit an die räumliche Trennung anpassen und sich auf computergestützte Kommunikation konzentrieren. Vermutlich haben bisher die wenigsten Unternehmen computergestützte Kommunikation innerhalb des Betriebs eingeführt, so daß die Einführung einer solchen Kommunikationsstruktur auch mit technischen Investitionen verbunden wäre. In direktem Zusammenhang mit der Arbeitsorganisation und der Kommunikationsstruktur ist die Führung und Kontrolle der Mitarbeiter zu sehen. Mit der Einführung von Telearbeit wird ein ergebnisorientierter Führungsstil favorisiert, der auf die tägliche persönliche Kontrolle des Mitarbeiters verzichtet. Die Führung und Kontrolle der Mitarbeiter ist ein weiteres Problem bei der Einführung von Telearbeit. Als gering hingegen werden Probleme der Regelung von Arbeitszeitmodellen und der rechtlichen Ausgestaltung der Telearbeit angesehen. Die Probleme der Informationsbeschaffung zu Telearbeit haben sich ebenfalls als gering erwiesen.

Als größte Probleme bei der Einführung von Telearbeit werden von seiten der *Unternehmen ohne Telearbeitserfahrung* die mit der Einführung notwendige

Veränderung der Kommunikationsstruktur und die fehlende technische Ausstattung angesehen. Da die technische Ausstattung aber bei den vogtländischen Unternehmen eines der Hauptprobleme bei der Einführung von Telearbeit ist, fehlt somit auch die Grundlage für eine computergestützte Kommunikation mit den Telearbeitern. Veränderungen der Arbeitsorganisation werden ebenfalls als wichtiges Problem bei der Einführung von Telearbeit angesehen werden. Deutlich weniger Schwierigkeiten bei der Einführung von Telearbeit sehen die Unternehmen hinsichtlich der Informationsbeschaffung.

Bei der Einschätzung der Probleme zeigt sich, wie bei der Beurteilung der Nachteile von Telearbeit, daß durch die Einführung von Telearbeit die arbeitsorganisatorischen Probleme etwas stärker im Vordergrund stehen. Die technischen Probleme hingegen verlieren an Gewicht, da die Unternehmen, die bereits Telearbeit durchführen, über eine ausreichende technische Ausstattung verfügen und dies daher für sie geringere Probleme mit sich bringt. Insgesamt ist die Einschätzung bezüglich der Probleme bei Einführung von Telearbeit in Unternehmen recht ähnlich und läßt keine grundlegenden Unterschiede erkennen.

Vergleicht man die Ergebnisse der Unternehmensbefragung im Vogtland mit den bei Strauf/ Nägele (1996a, Kap. 3.1.8) genannten Hinderungsgründen bei der Einführung von Telearbeit, so unterscheiden sich die Ergebnisse nur in wenigen Punkten. Die Veränderung der Arbeitsorganisation, der Kommunikationsstruktur und die technische Ausstattung als Hauptprobleme der Unternehmen im Vogtland entsprechen in etwa der Einschätzung, die von empirica 1994 (empirica 1994, S. 24) erfragt wurde. Während der wesentlichste Hinderungsgrund der 1994 befragten Unternehmen jedoch in mangelnder Kenntnis lag, scheint die Informationslage der Unternehmen im Vogtland kein Problem bei der Einführung von Telearbeit darzustellen. An Informationen über Telearbeit scheint die Einführung bei den Unternehmen nicht zu scheitern, vielmehr haben sich die antwortenden Unternehmen trotz einer ihrer Meinung nach ausreichenden Informationsgrundlage in den meisten Fällen nicht für eine Einführung von Telearbeit entschieden. Allerdings ist hierbei wieder zu beachten, daß Telearbeit in Form von Telesevicecentern oder Telearbeit in Selbständigkeit von Unternehmen nicht als Telearbeit wahrgenommen wird und Informationen darüber selten nachgefragt werden.

2.3.8 Anforderungen an Mitarbeiter für Telearbeit

Die Einführung von Telearbeit setzt bei den Mitarbeitern eine Reihe von Fähigkeiten und Qualifikationen voraus. Zusätzlich zu den fachlichen Qualifikationen erfordert Telearbeit von den Mitarbeitern persönliche Fähigkeiten, die z.T. nicht in der Ausbildung vermittelt werden, sondern erst dann zum Tragen kommen, wenn Telearbeiter eigenverantwortlich Aufgaben außerhalb der Betriebsstätte erledigen.

Fachliche Qualifikationen

Die benötigten fachlichen Qualifikationen (vgl. Tabelle 9) hängen eng mit den in Telearbeit ausgeführten Tätigkeiten zusammen. Entsprechend den in Telearbeit realisierten Tätigkeiten steht für die *Unternehmen mit Telearbeitserfahrung* bei den fachlichen Qualifikationen die Textverarbeitung im Vordergrund. Dies korrespondiert wieder mit der Form der Teleheimarbeit bzw. der alternierenden Telearbeit, die von den Unternehmen bevorzugt wird. Die Tätigkeit der Buchhaltung spielt als fachliche Qualifikation ebenfalls eine wichtige Rolle, womit auch eine der in Telearbeit realisierten Tätigkeiten angesprochen wird. Ebenso wird von seiten der Unternehmen die Fähigkeit zum Umgang mit den technischen Geräten der Telekommunikation wie e-mail, Internet etc. als wesentlich angesehen. Diese Fähigkeit wird oftmals als Zusatzqualifikation vermittelt, ist aber nur zum Teil in Berufsausbildungen integriert. Dennoch gehört der Umgang mit den Telekommunikationsmedien sicherlich zu den fachlichen Fähigkeiten, die für Telearbeiter unerlässlich sind. Als eher unwichtig sehen die Unternehmen die Kenntnisse der Mitarbeiter in Betriebswirtschaftslehre und in Warenwirtschaftssystemen an.

Rang	Unternehmen mit Telearbeit	Kennzahl ¹	Rang	Unternehmen ohne Telearbeit	Kennzahl
1.	Textverarbeitung/ Tabellenkalkulation	2,50	1.	Textverarbeitung/ Tabellenkalkulation	2,55
2.	Buchhaltung	2,14	2.	Telekommunikation (e-mail, Internet etc.)	2,38
3.	Telekommunikation (e-mail, Internet etc.)	2,13	3.	Grafikprogramme	1,92
4.	Telefonmarketing	1,97	4.	Buchhaltung	1,90
5.	Grafikprogramme	1,84	5.	Betriebswirtschaftslehre	1,82
6.	Betriebswirtschaftslehre	1,76	6.	Telefonmarketing	1,62
7.	Warenwirtschaftssysteme/ Faktura	1,37	7.	Warenwirtschaftssysteme/ Faktura	1,53

¹ Mittelwert der Nennungen, wobei die Einschätzung "sehr wichtig" mit dem Wert 3, "wichtig" mit dem Wert 2 und "unwichtig" mit dem Wert 1 gewichtet wurde.

Tabelle 9 Erwartete fachliche Qualifikationen

Ähnlich wie bei den Unternehmen mit Telearbeitserfahrung werden von den *Unternehmen ohne Telearbeitserfahrung* die Kenntnisse in Textverarbeitung und Telekommunikation als die wesentlichen Qualifikationen angesehen. Allerdings bekommen diese Qualifikationen bei den Unternehmen ohne Telearbeitserfahrung stärkeres Gewicht. Gegenüber den Unternehmen mit Telearbeitserfahrung werden Qualifikationen in Grafikprogrammen von den Unternehmen ohne Tele-

arbeitserfahrung als wichtiger angesehen, die Fähigkeiten in Buchhaltung werden jedoch als weniger wichtig eingestuft.

Die Einschätzung der Unternehmen mit Telearbeitserfahrung basiert hauptsächlich auf den von ihnen bereits realisierten Tätigkeiten. Die Qualifikationen für Tätigkeiten, die bereits im eigenen Unternehmen in Telearbeit praktiziert werden, werden ebenfalls als wichtig eingestuft. Insgesamt zeigt sich aber auch hier, daß die Anforderungen an die fachlichen Qualifikationen bei den Unternehmen mit und ohne Telearbeitserfahrung nur in Einzelfällen variieren. Hier korrespondiert die Einschätzung eng mit den in Telearbeit realisierten und hierfür als geeignet angesehen Tätigkeiten und den bevorzugten Formen der Telearbeit.

Persönliche Qualifikationen

Neben den o.g. fachlichen Qualifikationen, die die Unternehmen von ihren Mitarbeitern in Telearbeit erwarten, sind auch persönliche Fähigkeiten von Bedeutung (vgl. Tabelle 10). Die Arbeit außerhalb der Betriebsstätte, zeitlich flexibel und ohne die direkte Kontrolle des Vorgesetzten, schafft für Telearbeiter grundsätzlich andere Arbeitsbedingungen. Die Anpassung an diese veränderten Arbeitsbedingungen bezieht sich dabei weniger auf die fachlichen Qualifikationen als vielmehr auf die persönlichen Fähigkeiten.

Rang	Unternehmen mit Telearbeit	Kennzahl ¹	Rang	Unternehmen ohne Telearbeit	Kennzahl
1.	Selbstmotivation ohne täglichen sozialen Kontakt im Unternehmen	2,56	1.	Fähigkeit zu selbständigem Arbeiten	2,82
	Fähigkeit zu selbständigem Arbeiten	2,56	2.	Fähigkeit zu persönlichem Zeitmanagement	2,63
	Fähigkeit zu persönlichem Zeitmanagement	2,56	3.	Selbstmotivation ohne täglichen sozialen Kontakt im Unternehmen	2,50
2.	Fähigkeit zur Trennung zwischen Arbeit und Freizeit bei der Arbeit zu Hause	2,29	4.	Fähigkeit zur Trennung zwischen Arbeit und Freizeit bei der Arbeit zu Hause	2,30

¹ Mittelwert der Nennungen, wobei die Einschätzung "sehr wichtig" mit dem Wert 3, "wichtig" mit dem Wert 2 und "unwichtig" mit dem Wert 1 gewichtet wurde.

Tabelle 10 Erwartete persönliche Qualifikationen

Die Einschätzung der Bedeutung dieser persönlichen Fähigkeiten ist von seiten der Telearbeiter und von seiten der Unternehmen unterschiedlich (vgl. Strauf/Nägele 1996a, Kap. 4.4).

Die Fähigkeit zur Selbstmotivation, auch ohne den täglichen persönlichen Kontakt zu Kollegen im Betrieb, gewinnt besonders bei den Formen der Teleheimarbeit und der alternierenden Telearbeit an Bedeutung. Nach Einschätzung der *Unternehmen mit Telearbeitserfahrung* ist diese Fähigkeit zur Selbstmotivation die wichtigste Qualifikation der Mitarbeiter für Telearbeit. Die Fähigkeit zum selbständigen Arbeiten ist für diese Unternehmen ein weiteres, gleichgewichtiges Qualifikationsmerkmal der Telearbeiter. Diese Fähigkeit ist sicherlich auch für den Mitarbeiter in der Betriebsstätte wichtig, doch gewinnt sie durch die räumliche Trennung bei Telearbeit zusätzlich an Bedeutung. Die Ausübung einer Tätigkeit in Telearbeit erfordert vom Mitarbeiter weiterhin die Fähigkeit zu persönlichem Zeitmanagement. Besonders wenn die Arbeitszeit flexibel gewählt werden kann, bedarf es einer persönlichen Zeitplanung, die es möglich macht, die Arbeit in der vorgesehenen Zeit und ohne Kontrolle des Vorgesetzten zu erledigen. Die Fähigkeit zu persönlichem Zeitmanagement wird von befragten Unternehmen daher als ebenso wichtig eingeschätzt wie die Fähigkeit zu selbständigem Arbeiten und zur Selbstmotivation. Die Fähigkeit zur Trennung zwischen Arbeit und Freizeit bei der Arbeit zu Hause wird dagegen als weniger wichtig eingestuft.

Aus Sicht der befragten *Unternehmen ohne Telearbeitserfahrung* spielt bei der Ausübung einer Tätigkeit in Telearbeit die Fähigkeit zu selbständigem Arbeiten die entscheidende Rolle. Auch die Fähigkeit zu persönlichem Zeitmanagement wird als sehr wichtig eingestuft. Die Fähigkeit zur Selbstmotivation ohne täglichen sozialen Kontakt im Unternehmen wird ebenfalls als wichtige persönliche Qualifikation geschätzt. Weniger wichtig scheint auch diesen Unternehmen die Fähigkeit der Telearbeiter, zwischen Arbeit und Freizeit bei der Arbeit zu Hause trennen zu können.

Die geringe Zahl der zur Verfügung stehenden Daten von Unternehmen mit Telearbeitserfahrung erschwert auch hier den Vergleich der Einschätzungen. So haben die ersten drei von Unternehmen mit Telearbeitserfahrung genannten Merkmale den gleichen Stellenwert, während bei Unternehmen ohne Telearbeit die Wertung differenzierter ausfällt. Insgesamt zeigt aber die Auswertung, daß die persönlichen Qualifikationen überwiegend als sehr wichtig eingestuft werden, da alle Kennzahlen einen Wert größer als zwei haben.

2.3.9 Vermittlung von Qualifikationen

Die Vermittlung von fachlichen Qualifikationen in bezug auf Telearbeiter erfolgt in der Regel branchenspezifisch nach den einzelnen Tätigkeiten. Der Umgang mit den Telekommunikationsmedien ist dagegen branchenübergreifend und wird auch als Zusatzqualifikation so vermittelt. Die persönlichen Fähigkeiten der Mitarbeiter in Telearbeit sind jedoch meist kein Bestandteil der Berufsausbildung. Diese Fähigkeiten werden oft nicht von den Unternehmen vermittelt, sondern müssen von den Mitarbeitern selber erworben werden. Daß bei der Wahl der

Mitarbeiter, die als Telearbeiter tätig sind, langjährige Mitarbeiter bevorzugt werden, zeigt, daß von seiten der Unternehmen besonderer Wert auf die persönlichen Fähigkeiten gelegt wird (vgl. Godehardt 1994, S. 65). Ob sich Mitarbeiter als Telearbeiter eignen, liegt in der Regel weniger an den fachlichen Kenntnissen, als vielmehr an den persönlichen Fähigkeiten, die die Arbeitgeber erst im Laufe der Zeit einschätzen können.

Bei der Frage nach den Qualifikationsdefiziten, die Unternehmen bei ihren Mitarbeitern in bezug auf Telearbeit sehen, überwiegt die Einschätzung, daß bei den Mitarbeitern ausreichende Qualifikationen für Telearbeit vorhanden sind (vgl. Tabelle 11). Die vorhandenen fachlichen und persönlichen Qualifikationen der Mitarbeiter werden in 37,2% der Unternehmen als genügend angesehen. Bei den Unternehmen, die Qualifikationsdefizite ihrer Mitarbeiter bezüglich Telearbeit sehen, schätzen sie die Defizite bei den fachlichen und persönlichen Qualifikationen gleich hoch ein (31,4%). Die Einschätzung bezüglich der Defizite gleicht sich sowohl bei den Unternehmen mit als auch den Unternehmen ohne Erfahrungen mit Telearbeit.

Qualifikationsart	absolut (n=35)	relativ in %
Fachliche Qualifikationen	11	31,4
Persönliche Qualifikationen	11	31,4
Keine Defizite	13	37,2

Tabelle 11 Einschätzung der Qualifikationsdefizite durch alle Unternehmen

Bei der Frage nach der Art der Qualifikationsdefizite wurde meist auf die fachliche Qualifikation Bezug genommen. Im Detail wurden als fachliche Qualifikationsdefizite im wesentlichen Softwareanwendungen genannt, da es Probleme bei der Einführung neuer Software geben kann oder Kenntnisse über firmenspezifische Software vermittelt werden sollten.

Entsprechend der überwiegenden Einschätzung, daß in den Unternehmen Qualifikationsdefizite bei den Mitarbeitern vorhanden sind, haben 63,6% der Unternehmen, die Telearbeit eingeführt haben, ihren Mitarbeitern spezielle Kenntnisse zu Telearbeit vermittelt. Auch der Anteil der Unternehmen, die eine Qualifizierungsmaßnahme zu Telearbeit als sinnvoll erachten, ist relativ hoch. Knapp zwei Drittel der Unternehmen (65,5%) befürworten eine Qualifizierungsmaßnahme für Mitarbeiter in Telearbeit, während gut ein Drittel der Unternehmen (34,5%) eine Qualifizierungsmaßnahme nicht für sinnvoll halten. Auffällig ist auch, daß mehr Unternehmen (85,7%), die Telearbeitsplätze anbieten, auch eine Qualifizierungsmaßnahme für sinnvoll halten. Diese Unternehmen haben meist auch schon selber Qualifikationen vermittelt, sehen aber dennoch die Notwendigkeit einer Qualifizierungsmaßnahme. Die Erfahrungen der Unternehmen mit Telearbeit haben also gezeigt, daß die für Telearbeit benötigten Qualifikationen nicht alleine

im Berufsalltag vermittelt werden können, sondern eine Qualifizierungsmaßnahme sinnvoll erscheint.

2.3.10 Einschätzung der Bedeutung von Telearbeit

Wie bereits bei Strauf/ Nägele (1996a, Kap. 2) erwähnt, haben sich die Prognosen über die Verbreitung von Telearbeit bis jetzt, zumindest für Deutschland, nicht bewahrheitet. Telearbeit hat weit weniger Bedeutung, als ursprünglich angenommen. Hierbei ist allerdings zwischen Telearbeit in abhängiger Beschäftigung und Telearbeit in Selbständigkeit zu unterscheiden. Die Zahl der selbständigen Telearbeiter läßt sich nur schwer ermitteln, doch die Zahl der Telearbeiter in abhängiger Beschäftigung ist weit geringer als ursprünglich angenommen. Für die Zukunft wird von vielen Seiten mit einem starken Anstieg der Telearbeitsplätze gerechnet. Inwieweit sich Telearbeit in ländlichen Regionen, insbesondere im Vogtland verbreiten wird, ist ungewiß. Nach Einschätzung der befragten Unternehmen ohne Telearbeitserfahrung sind 71,7% der Meinung, daß die Bedeutung von Telearbeit im Vogtland in den nächsten fünf Jahren zunehmen wird. 18,9% der Unternehmen schätzen die Bedeutung von Telearbeit als gleichbleibend ein, nur 9,4% erwarten eine stark zunehmende Bedeutung. Die Einschätzung der Unternehmen mit Telearbeitserfahrung unterscheidet sich hier nicht grundsätzlich von denen ohne Telearbeit. Die aktuelle Bedeutung der Telearbeit im Vogtland kann aufgrund der geringen Zahl von Unternehmen, die bereits Telearbeitsplätze anbieten, als eher gering eingeschätzt werden. Auch die Zahl der Unternehmen, die künftig die Einrichtung von Telearbeitsplätzen planen, läßt keine rasante Veränderung erwarten. Die Einschätzung der Unternehmen basiert daher wohl eher auf den Mitteilungen in den Medien als auf Kenntnissen über die tatsächliche Realisierung von Telearbeit im Vogtland.

Über die Einschätzung der allgemeinen Bedeutung der Telearbeit hinaus wurde nach der Einschätzung zur Verbreitung von Telearbeit in der eigenen Branche gefragt. Im Vergleich zur allgemeinen Einschätzung wird hier die Entwicklung nicht mehr ganz so positiv beurteilt, nur noch weniger als jedes zweite *Unternehmen ohne Telearbeitserfahrung* (47,2%) erwartet eine zunehmende Bedeutung von Telearbeit für die eigene Branche. Der Anteil der Unternehmen, die von einer gleichbleibenden Bedeutung ausgehen, ist hier mit 39,6% relativ groß. Der Anteil der Unternehmen, die eine stark zunehmende Bedeutung erwarten, ist gering (7,5%). 5,7% der Unternehmen erwarten sogar eine abnehmende Bedeutung der Telearbeit für ihre Branche. Die Erwartungen an die Verbreitung der Telearbeit in der eigenen Branche sind also bei den Unternehmen nicht besonders hoch. Diese Einschätzung hat sicherlich bisher dazu beigetragen, daß sich erst relativ wenige Unternehmen zur Einführung von Telearbeit entschlossen haben.

Von seiten der *Unternehmen mit Telearbeitserfahrung* wird die Bedeutung von Telearbeit für die eigene Branche jedoch deutlich höher eingeschätzt. Hier sind

es sogar 77,8%, die eine zunehmende Bedeutung erwarten. Bei den Unternehmen, die Telearbeitsplätze anbieten, ist jedoch zwangsläufig die Einschätzung der Bedeutung von Telearbeit höher, da sie sich sonst nicht für diese Arbeitsform entschieden hätten.

Telearbeit wird oft in Zusammenhang mit der Schaffung neuer Arbeitsplätze diskutiert. Die Einrichtung von Telearbeitsplätzen ist in der Regel jedoch nicht mit der Schaffung neuer betrieblicher Arbeitsplätze verbunden, sondern i.d.R. erhalten langjährige Mitarbeiter die Möglichkeit, wohnortnah ihrer Tätigkeit nachzugehen. Arbeitsplätze entstehen meist nur dann, wenn Telearbeiter in Selbständigkeit innovative Produkte oder Dienstleistungen anbieten und die Selbständigkeit nicht als Scheinselbständigkeit realisiert wird. Diese Einschätzung wird auch von der Mehrzahl der befragten Unternehmen des Vogtlandes geteilt. 78,7% der Unternehmen ohne Telearbeitserfahrung erwarten durch die Einführung von Telearbeit keine Schaffung neuer Arbeitsplätze, lediglich 21,3% rechnen mit einem Zuwachs von Arbeitsplätzen durch Telearbeit. Der von Kritikern befürchtete Abbau von Arbeitsplätzen durch den Wunsch der Unternehmen zur Rationalisierung und zum Outsourcing spielt für die vogtländischen Unternehmen keine Rolle. Kein Unternehmen erwartet durch die Einführung von Telearbeit einen Abbau der Arbeitsplätze im Vogtland. Auch wenn insgesamt keine Arbeitsplätze abgebaut werden, so läßt sich dennoch vermuten, daß auch im Vogtland eine Verlagerung von betrieblichen Arbeitsplätzen hin zu Scheinselbständigen oder Selbständigen stattfindet (vgl. Strauf/ Nägele 1996a). Hierin unterscheidet sich die Einschätzung der Unternehmen mit und ohne Telearbeitserfahrung nur geringfügig.

Mit der Diskussion um die Zahl der Telearbeitsplätze verbunden ist die Frage nach einer räumlich unabhängigen Arbeitsform durch Verlagerung von Arbeitsplätzen ins Ausland. Die Erbringung von Leistungen über große Entfernungen hinweg wird durch Telearbeit denkbar. Die Konkurrenz der ausländischen Arbeitskräfte kann auch für die Unternehmen und die Arbeitnehmer im Vogtland eine Rolle spielen. Nach Einschätzung der Hälfte der *Unternehmen ohne Telearbeit* wird sich die Zahl der ins Ausland verlagerten Arbeitsplätze durch Telearbeit jedoch nicht verändern, möglicherweise sogar geringer werden (8,3%). Bei dieser Einschätzung wird davon ausgegangen, daß eine Verlagerung ins Ausland keine Vorteile bringt. 41,7% der Unternehmen sehen allerdings die Gefahr, daß durch Telearbeit die Zahl der ins Ausland verlagerten Arbeitsplätze zunehmen könnte. Bei den *Unternehmen mit Telearbeitserfahrung* wird mehrheitlich davon ausgegangen, daß sich die Zahl der ins Ausland verlagerten Arbeitsplätze nicht verändern wird (62,5%). Daß die Verlagerung ins Ausland zunehmen könnte, wird geringer eingeschätzt (37,5%).

Die Verbreitung der Telearbeit als neue Arbeitsform hängt auch von der Akzeptanz der Bevölkerung ab. Die gesellschaftliche Akzeptanz der Telearbeit kann entscheidend zu ihrer Verbreitung beitragen. Bis jetzt wird Telearbeit jedoch nur

von einer geringen Zahl von Arbeitnehmern praktiziert. Für viele Unternehmen und auch Arbeitnehmer ist Telearbeit noch kein Thema, auch wenn ihm die Medien breiten Raum einräumen. Die Darstellung in den Medien wiederum kann auf Dauer jedoch zu einer breiteren Akzeptanz der Telearbeit beitragen. So schätzen auch 68,6% der *Unternehmen ohne Telearbeit*, daß sich die gesellschaftliche Akzeptanz in den kommenden Jahren erhöhen wird. 31,4% gehen davon aus, daß die gesellschaftliche Akzeptanz gleich bleibt, was zu einer gleichbleibend geringen Bedeutung der Telearbeit führen würde. Von den *Unternehmen mit Telearbeit* wird die gesellschaftliche Akzeptanz in den kommenden Jahren sogar noch größer eingeschätzt (77,8%).

Insgesamt bewerten die Unternehmen mit Telearbeit die Entwicklung positiver als die Unternehmen ohne Telearbeitserfahrung.

2.4 Fazit

Bisher wurde Telearbeit im Vogtland nur in Einzelfällen realisiert. Die überwiegende Zahl der Unternehmen hat bisher keine Erfahrungen mit Telearbeit gemacht. Auch das konkrete Interesse an der Einrichtung von Telearbeitsplätzen ist eher verhalten. Zwar bekunden viele Unternehmen Interesse an den Formen der Teleheimarbeit und der alternierenden Telearbeit, doch läßt die geringe Zahl der geplanten Telearbeitsplätze keinen grundlegenden Wandel absehen. Durch die Einführung von Telearbeit im Vogtland ist demnach kaum zu erwarten, daß neue betriebliche Arbeitsplätze entstehen werden. Die Zahl der Selbständigen in Telearbeit kann sich aber dennoch erhöhen.

Die bisher realisierten Formen und Tätigkeiten in Telearbeit bezogen sich in der Regel auf die "klassischen" Tätigkeiten wie Textverarbeitung, Datenerfassung oder Buchhaltung. Die in jüngster Zeit im Zusammenhang mit Telearbeit diskutierten Tätigkeiten wie Managementaufgaben, Forschungs- und Beratungsaufgaben sowie andere hochqualifizierte Aufgaben werden bei der Betrachtung von Telearbeit im Vogtland kaum berücksichtigt. Auch bei den Formen der Telearbeit, an denen Interesse besteht, beschränken sich die meisten Unternehmen auf die "traditionellen" Formen, die zwar dem Unternehmen Vorteile bieten können, aus Arbeitnehmersicht aber nicht in jedem Fall günstig sind (vgl. Strauf/ Nägele 1996a, Kap. 4). Sowohl bei den Tätigkeiten wie auch bei den Formen der Telearbeit zeichnen sich im Vogtland wenig innovative Aktivitäten ab, die der Telearbeit zum Durchbruch verhelfen könnten. Auch die Zahl der bisher in Telearbeit beschäftigten Personen ist gering. Da bei der Einführung von Telearbeit nicht mit einer Schaffung von neuen betrieblichen Arbeitsplätzen zu rechnen ist, werden bei einer Verbreitung von Telearbeit in erster Linie langjährige Mitarbeiter der

Unternehmen profitieren. Die Qualifikationen der Mitarbeiter für Telearbeit werden als recht gut eingeschätzt, doch wird von den Unternehmen mit Telearbeit stärker für die Vermittlung von Qualifikationen in einer Maßnahme plädiert. Eine Vermittlung von Qualifikationen für Mitarbeiter in Telearbeit sollte dann die fachliche und persönliche Qualifikation gleichwertig einbeziehen. Bisher wurden jedoch kaum Qualifizierungsmaßnahmen zu Telearbeit durchgeführt, sondern die Unternehmen haben ihren Mitarbeitern selber Kenntnisse vermittelt. Da die Unternehmen auch nur wenige Mitarbeiter in Telearbeit beschäftigten, handelt es sich bei den Telearbeitern bisher sowieso nur um Ausnahmen, auch innerhalb der Betriebe.

Insgesamt wird die zukünftige Bedeutung der Telearbeit durch die Unternehmen im Vogtland dennoch eher positiv eingeschätzt. Auch wenn Telearbeit im Vogtland bis jetzt eine untergeordnete Rolle spielt, erwarten viele Unternehmen eine deutliche Steigerung. Allerdings überwiegt bisher die Meinung "Telearbeit ist zwar interessant und wichtig, kommt aber für uns nicht in Frage". Die Gründe, die aus Sicht der Unternehmen bisher gegen die Einführung von Telearbeit sprachen, wie z.B. die fehlende technische Ausstattung, werden in Zukunft mit der fortschreitenden technischen Entwicklung sicher an Gewicht verlieren. Auch wenn in naher Zukunft nur wenige Unternehmen konkret die Einrichtung von Telearbeitsplätzen geplant haben, so läßt sich doch aufgrund der positiven Wertungen vermuten, daß einige Unternehmen nachziehen werden. Auch hier wird sich für die Unternehmen die Frage nach Outsourcing oder Selbständigkeit der Mitarbeiter stellen. Ein rasanter Anstieg der Telearbeitsplätze im Vogtland und ein grundlegender Wandel der Arbeitsorganisation wird, zumindest in naher Zukunft, jedoch kaum zu erwarten sein. Wenn sich Telearbeit weiter verbreiten sollte, wird dies sicherlich noch einige Zeit benötigen. Eine verbesserte technische Ausstattung alleine wird die Zahl der Telearbeitsplätze noch wenig erhöhen. Der Mangel an technischer Ausstattung wird sich wohl noch am schnellsten beheben lassen, die Veränderungen der Kommunikationsstruktur und der Arbeitsorganisation werden deutlich mehr Zeit in Anspruch nehmen. Gewachsene Strukturen zu durchbrechen, neue Führungsstile und Strukturen einzurichten, wird nicht von heute auf morgen möglich sein. Sollten diese Rahmenbedingungen zuungunsten der Telearbeit vorhanden sein, dann stellt sich immer noch die Frage, ob das Unternehmen überhaupt die Veränderungen durchführen möchte, die zur Einführung von Telearbeit notwendig sind. Viele Unternehmen sehen zur Zeit keine Notwendigkeit, diese Veränderungen einzuführen und solange der Veränderungsdruck so gering ist, werden wohl kaum grundlegende Strukturentscheidungen gefällt.

3

Frauen und Telearbeit: Ergebnisse der empirischen Untersuchung im Vogtland

3.1 Fragestellung der Untersuchung

Der hier vorliegende empirische Teil dieser Studie soll vor allem die Interessen von Frauen an Telearbeit konkretisieren. Es interessiert zunächst, warum Frauen sich für Telearbeit interessieren, welche Vorteile sie sich davon versprechen und wie sie sich die Ausgestaltung von Telearbeit wünschen. Ohne schon im Vorfeld Fragen der Umsetzbarkeit und Realisierbarkeit zu berücksichtigen, sollen also die Frauen ihre Wünsche und Vorstellungen artikulieren können. Die Ausgangsposition jeder einzelnen Frau ist dabei entscheidend. Diese ist bestimmt von ihrer Lebenssituation, ihrer Erwerbsbiographie - also der Summe ihrer Erfahrungen - und den Rahmenbedingungen, die ihre momentane und zukünftige Erwerbsituation beeinflussen. Deshalb wird im folgenden zunächst dieser Bezugsrahmen dargestellt, um davon ausgehend die Wünsche und Erwartungen der befragten Frauen an Erwerbsarbeit auszuloten. Anschließend wird die Frage beantwortet, ob Telearbeit für Frauen im Vogtland eine attraktive Form der Erwerbstätigkeit ist, und wenn ja, in welcher Form sich die Frauen Telearbeit wünschen.

Die Interviews

Um die Wünsche und Interessen von Frauen an Telearbeit eingehender zu erfragen wurden im Rahmen der Untersuchung sieben narrative biographische Interviews mit Frauen aus dem Vogtland geführt. Die befragten Frauen hatten 1995 bei Dr. Weiss & Partner an einer 10-monatigen Weiterbildungsmaßnahme zur Telearbeit ("Hoffice") teilgenommen. Diese sollte Frauen dazu befähigen, in Telearbeit tätig zu sein. Telearbeit wurde in dieser Maßnahme vor allem als Teleheimarbeit verstanden.

Diese Auswahl der Interviewpartnerinnen wurde vorgenommen, weil die betreffenden Frauen schon konkrete Vorstellungen davon haben, was Telearbeit ist, ob ihnen diese Arbeitsform entspricht, welche Ansprüche sie an die Ausgestaltung von Telearbeitsplätzen stellen und welche Vor- und Nachteile im Zusammenhang mit Telearbeit existieren. Darüber hinaus konnten sie Auskunft darüber geben, welche Erfahrungen sie bei der Stellensuche im Anschluß an die Maßnahme

gemacht haben - Informationen, die dazu dienen können, die Chancen auszuloten, die Telearbeit arbeitslosen Frauen im Vogtland eröffnet.

Es wurden Frauen verschiedenen Alters, aus verschiedenen familiären Situationen und mit verschiedenen Grundqualifikationen und beruflichen Biographien befragt, um dadurch unterschiedliche Erfahrungsdimensionen in eine Analyse einbeziehen zu können. Die Interviews können keinen Anspruch auf Repräsentativität erheben, dennoch geben sie Aufschluß über verschiedene Erfahrungen und Wünsche einer Gruppe von Frauen, die auf ihren spezifischen und verallgemeinerbaren Gehalt zu überprüfen und zu bewerten sind. Die Gruppe der befragten Frauen spiegelt in etwa die Zusammensetzung des Kurses.

Die sieben Interviews fanden zum Teil in den Räumen des Weiterbildungsinstituts, zum Teil in den Privatwohnungen der Frauen statt, sie dauerten zwischen 45 und 60 Minuten und wurden alle bis auf ein Gespräch aufgezeichnet und nachträglich protokolliert, partiell transkribiert und ausgewertet. Die Interviews wurden anhand eines Interviewleitfadens (vgl. Anhang) geführt, der inhaltlich aus der theoretischen Analyse abgeleitet wurde. Die Auswertung vermittelt zwischen den frageimmanenten Kategorien und den durch die befragten Frauen neu entwickelten Dimensionen und erweitert von diesen ausgehend die vorgegebenen Kategorien. Ausgangspunkt ist in jedem Fall die Sichtweise der Befragten. Ihre Perspektive soll zunächst entwickelt und eingenommen werden, um sie im nächsten Schritt zu analysieren.

3.2 Die befragten Frauen: Alter und familiäre Situation

Die Gruppe der befragten Frauen ist bezüglich Alter und familiärer Situation sehr heterogen. Die jüngsten Gesprächspartnerinnen sind Anfang 30, die ältesten fast 50 Jahre alt. Drei Frauen sind zwischen Mitte 30 und Anfang 40. Keine der Frauen hat sehr kleine Kinder. Die kleinsten Kinder sind 4 und 7 bzw. 8 Jahre alt, die Kinder der meisten Frauen sind jedoch schon zwischen 15 und 27, wobei keine Frau mehr als zwei Kinder hat. Nur eine Frau hat keine Kinder. Alle befragten Frauen sind verheiratet und leben mit ihren Ehemännern zusammen und zum größten Teil leben auch die z.T. erwachsenen Kinder mit im Haushalt. Bei zwei der befragten Frauen wohnen auch Eltern bzw. Schwiegereltern und/oder Großmutter mit im Haus. Mehr als die Hälfte der Frauen lebt im eigenen Haus bzw. im Haus der Eltern oder Schwiegereltern. Die spezielle Situation von alleinstehenden Frauen kann also aufgrund des Samples nicht erfaßt werden.

3.3 Rahmenbedingungen der Erwerbstätigkeit

3.3.1 Betreuungsaufgaben

Nur zwei der befragten Frauen haben Kinder unter 10 Jahren und sagen von sich, daß sie diese noch betreuen müssen bzw. möchten. Für die anderen Frauen haben die Kinder keinen Einfluß mehr auf die Wünsche an die Lage der Arbeitszeit und Arbeitsort. Keine der befragten Frauen ist durch die Pflegebedürftigkeit von anderen Familienangehörigen an den eigenen Haushalt gebunden. Für die beiden Frauen, für die Betreuungsaufgaben eine wichtige Rolle spielen, sind verschiedene Aspekte von Relevanz.

Die Ausstattung mit Kindergärten, -krippen und -horten empfanden die Frauen als zufriedenstellend. Doch sprachen beide Frauen die damit verbundenen Kosten an, die sie angesichts ihrer finanziellen Verhältnisse beträchtlich finden. Dies ist jedoch für eine der befragten Frauen nicht das entscheidende Kriterium für die Entscheidung gegen eine staatliche Kinderbetreuungseinrichtung. Für sie ist der Anspruch, das Kind selbst zu erziehen, ausschlaggebend für die Entscheidung gegen einen Kinderhort. Für sie und ihren Mann war es von Anfang an wichtig, die Erziehung der Tochter möglichst wenig staatlichen Kinderbetreuungseinrichtungen zu übertragen. Dem liegen ihre eigenen Erfahrungen zugrunde. Sie wollen ihrer Tochter mehr Zeit und Aufmerksamkeit widmen, weil sie die Überlastung der eigenen Mütter in ihrer Kindheit negativ erlebten:

"A: Das war von Anfang an, schon bevor das Kind da war, ganz wichtig, daß sie eben nicht in die Krippe geht, daß sie mit drei Jahren erst in den Kindergarten kommt, daß ich sie also möglichst viel wirklich bei mir zuhause habe, und persönlich Einfluß nehmen kann auf ihre Entwicklung, das war mein Wunsch schon immer. Das liegt sicher auch an meiner Kindheit, meine Mutti ist Lehrerin und hat sich völlig verausgabt an all den anderen Kindern und zuhause war dann wenig Nerv noch vorhanden, und ich dachte, Mensch, dein Kind, kümmerst dich mal ein bißchen mehr drum und ein bißchen ausgeglichener vielleicht auch. ...

Der größte Teil der Frauen war halt berufstätig, voll berufstätig, und das war halt was, was mir nicht gefallen hat, das war auch so für meinen Mann - er kommt aus einer kinderreichen Familie, also es waren vier Kinder zuhause, Eltern beide berufstätig, da war eben noch lange nicht soviel Zeit da für jedes einzelne Kind und er hat auch gesagt, es ist völlig klar, daß selbst wenn finanzielle Einbußen damit verbunden sind, solange das Kind soweit ist, daß es noch zuhause ist, daß wir hauptsächlich uns um das Kind zu kümmern haben.

F: Gilt das auch für sie beide?

A: Beide. Ich muß sagen, mehr oder weniger freiwillig, verbunden mit Arbeitslosigkeit, war entweder immer ich zuhause oder mein Mann war zwischen-

durch auch einmal zuhause, da hatte ich Arbeit."

Die befragte Frau hat damit zusammen mit ihrem Mann eine Entscheidung getroffen, die sich gegen die Familienpolitik der ehemaligen DDR richtet. Die Vereinbarkeitslösung der DDR, die für die betroffenen Frauen faktisch eine Mehrfachbelastung mit Kindern, Haushalt und Erwerbstätigkeit bedeutete, stellte für beide kein Vorbild für die eigene Lebensgestaltung dar. Das Problem - so war zumindest die Vorstellung des Ehepaares - sollte durch eine zeitweise unterbrochene bzw. eingeschränkte Berufstätigkeit der befragten Frau gelöst werden.

Hier findet sich in der Abwehr des Lebensmodells der DDR wieder die "westdeutsche" Variante der Vereinbarkeitslösung - eine Tendenz, die verschiedene Untersuchungen über Lebensentwürfe ostdeutscher Frauen nach der Wiedervereinigung bestätigen (z.B. Beer 1993). Die Realisierung der Vorstellungen wurde hier durch die prekäre ökonomische Situation und die Betroffenheit beider Ehepartner von Arbeitslosigkeit beeinflusst und führte dazu, daß sich nicht nur die Frau, sondern beide Ehepartner abwechselnd um das Kind gekümmert haben. Dabei halten sie jedoch an ihrer grundsätzlichen Entscheidung für mehr Zeit für die eigene Tochter fest und zumindest für die befragte Frau ist diese Entscheidung eine wichtige Rahmenbedingung für eine potentielle Erwerbstätigkeit.

Die Kinder von Frau A sind vier und sieben Jahre alt und gehen in den Kindergarten bzw. in die Schule. Sie nimmt also trotz Arbeitslosigkeit die Möglichkeit einer Kinderbetreuungseinrichtung für ihr jüngstes Kind in Anspruch. Dies ist nicht selbstverständlich. Bei einer massiven Verschlechterung der ökonomischen Situation in Familien mit einem erwerbslosen Elternteil entscheiden sich viele Mütter (z.T. auch Väter) aus Gründen der Kostenersparnis gegen die Inanspruchnahme eines Kindergartenplatzes. Für Frau A besteht also Nachmittags die Notwendigkeit, die Kinder zu betreuen. Einer Vollzeitberufstätigkeit würde dies jedoch nicht im Wege stehen, weil sie andere Betreuungsmöglichkeiten für ihre Kinder hat. Obwohl die finanzielle Notwendigkeit einer regulären Vollzeitberufstätigkeit besteht, entspräche eine solche nicht ihren Wünschen. So sieht sie z.B. die Notwendigkeit, sich mit um die Hausaufgaben zu kümmern, weiß aber, daß dies nach einem vollen Arbeitstag belastend ist. Auch sie sieht also, daß ihre Betreuungsaufgaben und Wünsche schwer mit einer Vollzeitberufstätigkeit zu vereinbaren sind. Dennoch würde sie aus diesen Gründen potentielle Erwerbsmöglichkeiten nicht ablehnen, dies läßt die finanzielle Situation der Familie im Moment nicht zu. Frau A sieht also die familienpolitische Lösung des Vereinbarkeitsmodells in der DDR ebenfalls kritisch.

Die befragten Frauen befinden sich in einer widersprüchlichen Situation. Sie sind aufgrund finanzieller Restriktionen im Grunde genommen gezwungen, voll erwerbstätig zu sein, wissen aber genau, daß betriebliche Vollzeitstellen in Konkurrenz zu einer zufriedenstellenden Betreuung und Erziehung der Kinder stehen. Faktisch jedoch sind sie arbeitslos und sehen auch wenig Chancen, wieder einen Arbeitsplatz zu finden. In diesem Widerspruch bleiben die Wünsche

bezüglich einer zufriedenstellenden Lebensgestaltung stecken, schon sie zu formulieren scheint problematisch zu sein.

Auch in der DDR hatten die Frauen zum Teil die Möglichkeit, die Arbeit auszusetzen und sich ausschließlich um ihre Kinder zu kümmern. Dies war jedoch, und diese Tatsache wird selten berücksichtigt, in vielen Fällen nicht möglich, weil die Familien auf den Verdienst der Frauen angewiesen waren. Zum Teil stellt sich die Situation für die Frauen heute ähnlich dar - mit dem entscheidenden Unterschied, daß es in der DDR immer die Möglichkeit gegeben hat zu arbeiten und für einige Familien heute der finanzielle Druck aufgrund der Arbeitslosigkeit beider Ehepartner so groß ist, daß die Ehefrau, sollte sie die Möglichkeit haben zu arbeiten, die Rolle einnehmen muß, die in den familiären Arbeitsteilungskonzepten für den Ehemann vorgesehen war.

3.3.2 Finanzielle Situation der Familie

Einige der Frauen aus der Weiterbildungsmaßnahme, die im Dezember 1995 endete, sind geringfügig beschäftigt, einige nehmen an einer Qualifizierungsmaßnahme zu Existenzgründung teil, eine Frau ist Vollzeit und sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Ihre finanziell ohnehin schwierige Situation ist zusätzlich belastet durch die Tatsache, daß entweder der Mann auch arbeitslos ist, befristet Beschäftigung in einer AB-Maßnahme gefunden hat, das Einkommen des Mannes nur gering ist, auch sein Arbeitsplatz gefährdet ist oder sein Arbeitsplatz von längeren Phasen der Arbeitslosigkeit geprägt ist (Baugewerbe). Nur bei einer der befragten Frauen kann von einer zufriedenstellenden finanziellen Situation der Familie ausgegangen werden. Zusätzliche finanzielle Belastungen liegen für einige Frauen in der Unterstützung der Ausbildung der Kinder und erwarteten Mieterhöhungen. Eine der befragten Frauen gab an, noch auf die finanzielle Unterstützung durch die eigenen Eltern angewiesen zu sein.

3.3.3 Mobilität

Bezüglich der Mobilität der befragten Frauen muß zwischen den Pendelmöglichkeiten und der Pendelbereitschaft einerseits und der Bereitschaft zum Wohnortwechsel aus beruflichen Gründen unterschieden werden.

Nur zwei der befragten Frauen verfügen über einen eigenen Pkw, zusätzlich zum Pkw des Mannes. Im Haushalt von über der Hälfte der befragten Frauen gibt es ein Fahrzeug, das jedoch meist vom Ehemann genutzt wird. Bis auf eine Frau gaben alle an, daß ein Fahrzeug unverzichtbar sei für die berufliche Mobilität, und die Frauen, die über kein eigenes Fahrzeug verfügen, wollen ein Fahrzeug zu erwerben, falls dies beruflich notwendig sein sollte. Nur im Haushalt nur einer Frau gibt es kein Fahrzeug und die einzige erwerbstätige Frau der Befragung erreicht ihren ca. 10 km entfernten Arbeitsplatz durch eine Mitfahrgelegenheit.

Die meisten der befragten Frauen leben in Markneukirchen und Umgebung. Die maximale Entfernung vom Wohnort einer Befragten nach Markneukirchen beträgt ungefähr 40 km.

Die Pendelbereitschaft der befragten Frauen ist unterschiedlich. Zum größten Teil sind sie bereit, auch weite Strecken zum Arbeitsplatz zurückzulegen. So gaben vier der Frauen an, bereit zu sein, für eine Arbeitsstelle bis Hof oder Plauen zu fahren. Der maximale Pendelbereich für eine Frau liegt bei 50 km täglich - sie kann sich vorstellen, für eine gute Arbeitsstelle bis Zwickau zu pendeln. Für zwei der befragten Frauen sind nur geringere Entfernungen akzeptabel, so z.B. Markneukirchen-Ölsnitz, Rehau oder Klingenthal. Als Gründe für diese eingeschränkte Pendelbereitschaft nennen die beiden Frauen die schlechte Anbindung über öffentliche Verkehrsmittel und hohe Benzinkosten bei größeren Entfernungen zum Arbeitsplatz. Grundsätzlich ist den Frauen klar, daß eine räumliche Flexibilität unabdingbar in ihrer Region ist, und für einige ist diese Erfahrung nicht neu, weil sie auch schon vor der Wende zu ihrem Arbeitsplatz gewisse Strecken zurücklegen mußten.

Daß gerade im ehemaligen Grenzgebiet von BRD und DDR nicht nur die Entfernung zu potentiellen Arbeitsplätzen ein Kriterium für die Pendelbereitschaft ist, macht die Aussage von Frau C deutlich. Obwohl von ihrem Wohnort aus Plauen und Hof ungefähr gleich weit entfernt sind, hat sie eine gewisse Scheu davor, in Hof zu arbeiten: "Ich würde mir vorkommen, wie wenn ich in eine andere Welt gesetzt würde, wenn ich in Hof arbeiten müßte, und ich hätte da Minderwertigkeitskomplexe". Die kulturellen und ökonomischen Unterschiede zwischen den neuen und alten Bundesländern werden von ihr nach wie vor als gravierend und trennend erlebt und geben ihr das Gefühl von Unterlegenheit und Minderwertigkeit.

Dabei ist sie die einzige der befragten Frauen, die sich einen Wohnortwechsel vorstellen könnte, um ihre beruflichen Perspektiven zu verbessern. Sie würde gerne in die alten Bundesländer ziehen, ihr Mann und insbesondere ihre Kinder sind dazu jedoch nicht bereit. Ein wichtiges Argument gegen den Umzug in Regionen, die bessere Erwerbsmöglichkeiten bieten würden, ist für einige Frauen der Besitz eines eigenen Hauses oder die Aussicht auf Hausbesitz, wenn sie mit ihren Familien im Haus der Eltern wohnen und damit rechnen können, dieses später zu übernehmen. Eine Frau, die erst Ende der achtziger Jahre ins Vogtland gezogen war, weil sie und ihre Familie gerne auf dem Land wohnen wollten, vermutet, daß sie bessere Chancen hätte, wenn sie wieder zu ihren Eltern in eine ostdeutsche Großstadt ziehen würde und dort noch eine Ausbildung machen würde. Aber nach über zehnjähriger Selbständigkeit kann sie sich schwer vorstellen, wieder zu ihren Eltern zurückzukehren, zumal sie mit ihrem Mann und ihrer Tochter ein intensives Familienleben im Vogtland führt, das ihr sehr wichtig ist. Dennoch schließt sie die Möglichkeit eines Ortswechsels nicht mehr aus, wenn die Tochter größer ist.

Die befragten Frauen sind also durchgängig darauf eingestellt, weitere Entfernungen zu einem Arbeitsplatz zurücklegen zu müssen. Demgegenüber sind jedoch die wenigsten bereit, aus beruflichen Gründen den Wohnort zu wechseln. Trotz der schlechten beruflichen Perspektiven im Vogtland möchten sie nicht wegziehen.

3.3.4 Räumliche Voraussetzungen für die Arbeit zuhause

Die räumlichen Voraussetzungen der befragten Frauen für eine Arbeit in der eigenen Wohnung sind unterschiedlich. Vier der Frauen haben ein separates Zimmer zur Verfügung, in dem sie z.T. auch jetzt schon einen Arbeitsplatz eingerichtet haben oder das sie noch zu anderen Zwecken nutzen, die sich mit der Funktion eines Arbeitszimmers gut vereinbaren lassen. Eine Frau nutzt noch das Zimmer ihres studierenden Sohnes, geht aber davon aus, daß sie dort in Zukunft ihren Arbeitsplatz einrichten könnte. Nur für zwei der befragten Frauen ist es schwieriger, einen geeigneten Arbeitsplatz in der Wohnung zu finden. Eine Frau würde den schon existierenden Arbeitsplatz im Schlafzimmer nutzen, eine andere lebt mit ihrer Familie in einer kleinen Dachgeschoßwohnung, geht aber davon aus, daß sie Möglichkeiten finden würde, noch einen Arbeitsplatz entweder in der Wohnung oder im Haus einzurichten. Die räumlichen Bedingungen ermöglichen also theoretisch den meisten Frauen die Einrichtung eines häuslichen Arbeitsplatzes in einem separaten Raum. Diese Bedingung ist wichtig, denn nur so ist es den Frauen möglich, die Erwerbsarbeit räumlich von der familienbezogenen Arbeit abzutrennen und sich einen eigenen Bereich aufzubauen.

3.3.5 Technische Ausstattung (PC)

Mehr als die Hälfte der befragten Frauen haben zuhause die Möglichkeit, am Computer zu arbeiten, wobei sie sich entweder selbst einen Computer gekauft haben, um die in der Weiterbildungsmaßnahme erworbenen Kenntnisse zu erhalten, z.T. aber auch, um dadurch in Zukunft Erwerbsmöglichkeiten als Telearbeiterinnen zu nutzen oder aber die Möglichkeit zu haben, am Computer ihrer Söhne zu arbeiten. Zwei Frauen denken aus den angeführten Gründen darüber nach, ob sie sich einen Computer kaufen sollten. Dabei spielen telearbeitsbezogene Überlegungen z.T. eine wichtige Rolle. Eine Frau würde sich einen Computer kaufen, sobald sich damit tatsächlich Erwerbsmöglichkeiten eröffnen, möchte jedoch im Moment das Risiko nicht eingehen, ein Gerät zu erwerben, das sie als Telearbeiterin womöglich nicht nutzen könnte. Darüber hinaus sind es natürlich auch finanzielle Erwägungen, die sie daran hindern, einen PC zu erwerben.

3.4 Die Erwerbsbiographien der befragten Frauen

Die befragten Frauen haben gemeinsam, daß sie als direkte Folge der Wiedervereinigung zumindestens kurzzeitig arbeitslos waren und die Weiterbildungsmaßnahme als Hoffice-Arbeiterinnen besucht haben. Ihre beruflichen Biographien unterscheiden sich ansonsten deutlich. Dabei lassen sich bestimmte Lebensmuster herausarbeiten, die typisch für die Erwerbsbiographien von ostdeutschen Frauen und ihre Erfahrungen in den Transformationsprozessen der deutschen Wiedervereinigung sind.

Bis auf eine gelernte Textilfacharbeiterin sind die befragten Frauen in Dienstleistungsberufen - dem zentralen Beschäftigungsbereich von Frauen in der DDR - tätig gewesen und haben in diesen Bereichen eine Ausbildung. Zwei Frauen haben einen Hochschulabschluß als Ökonomen, eine Frau hatte eine Fachschulausbildung zur Grundschullehrerin absolviert. Weitere in der DDR erworbene Grundqualifikationen sind Handelskaufmann, Wirtschaftskaufmann und Buchhändler.

Zwei Frauen hatten sich während ihrer Berufstätigkeit in betrieblichen und außerbetrieblichen Weiterbildungen zusätzlich qualifiziert. Frau B hatte durch ihre Zusatzqualifikation als Sprachkundige für Englisch ihre betriebliche Stellung so verbessern können, daß sie mit 20 als stellvertretende Exportleiterin eines größeren Verlags arbeitete. Frau C arbeitete zunächst als gelernte Facharbeiterin für Textiltechnik, wechselte später aber in die Verwaltung einer Gebäudewirtschaft, weil sie eine anspruchsvollere Tätigkeit suchte. Sie qualifizierte sich in diesem Beruf durch berufsbegleitende Kurse in Maschinenschreiben und Computeranwendung. Nach der Wiedervereinigung verfolgte sie diesen Weg zielstrebig weiter und nutzte alle Qualifizierungsangebote, von denen sie glaubte, daß sie ihr bessere Erwerbchancen eröffnen würden. Sie war die einzige, die nach der Wiedervereinigung eine zweite Berufsausbildung gemacht hat. Nach einem Computerkurs schulte sie zur Kauffrau für Bürokommunikation um. Auch zwei andere Frauen nutzten die Fortbildungsmöglichkeiten nach dem AFG. So besuchte Frau E einen 1,5jährigen Anpassungslehrgang und Frau F nahm nach dem Hoffice-Kurs an einem ESF-geförderten Kurzlehrgang "Englisch für Kaufleute" teil.

Die Dauer der Erwerbstätigkeit der befragten Frauen ist abhängig von ihrem Alter, der Ausbildungsdauer und von Unterbrechungen des Erwerbslebens durch familiäre Aufgaben und/oder Arbeitslosigkeit. Für die beiden Frauen, die jetzt Anfang dreißig sind und kleinere Kinder haben, fiel die Zeit der intensivsten familiären Aufgaben mit dem Zusammenbruch des Arbeitsmarktes in Ostdeutschland zusammen. Frau B erlebte die Wende, während sie selbst für die Betreuung ihrer Tochter nach siebenjähriger Erwerbsarbeit aus dem Erwerbsleben aussetzte. So traf sie die Arbeitslosigkeit zunächst nicht als erzwungenes Ausscheiden aus einem Betrieb, sondern als verhinderter Wiedereinstieg nach einer

freiwilligen Erwerbsunterbrechung von drei Jahren. Frau A hat vor der Geburt ihres Sohnes nur kurz in ihrem Beruf gearbeitet, nach der Geburt ein Jahr ausgesetzt und noch ungefähr ein halbes Jahr gearbeitet, bevor ihr gekündigt wurde. So konnte sie auch vor der Wende ihr im Studium erworbenes Wissen kaum anwenden.

Die anderen befragten Frauen hatten auf ihren Arbeitsstellen zum Teil jahrelang gearbeitet, bevor ihnen aufgrund der wirtschaftlichen Folgen der Transformation gekündigt wurde. So hat Frau D 17 Jahre in einer staatlichen Verwaltung gearbeitet, Frau G 17 Jahre an Grund- und Hilfsschulen unterrichtet, Frau E 13 Jahre in der Verwaltung eines Musikinstrumentenwerkes und Frau F 13 Jahre als Disponentin im Großhandel gearbeitet. Ihnen wurde zum Teil direkt nach der Wiedervereinigung gekündigt, zum Teil konnten sie noch länger in ihrem Betrieb oder einem Nachfolgebetrieb arbeiten.

Zwei Frauen wurde aus politischen Gründen gekündigt, bei den anderen war entweder der ursprüngliche Betrieb aufgelöst oder die Belegschaft auf ein Minimum reduziert worden. Teilweise fanden die Frauen nach der Kündigung für eine Übergangszeit wieder Beschäftigungsmöglichkeiten, diese waren jedoch nur befristet (z.B. Saisonarbeit oder ABM) oder aufgrund der Bedingungen kaum akzeptabel. So berichtete eine Frau, daß sie ein Jahr ca. 25 Stunden in der Woche als qualifizierte Fachkraft für nur DM 650 gearbeitet hat. Der Besitzer einer der Nachfolgefirmlen des Betriebes von Frau F, der die Auflage hatte, sie weiterzubeschäftigen, setzte zum Teil monatelang mit den Gehaltszahlungen aus, bevor er letztlich 1995 Konkurs anmeldete und die Firma aufgelöst wurde.

Bei einigen Frauen griffen bis zur Maßnahme Kündigungen, arbeitsmarktpolitische Maßnahmen und Arbeitsmöglichkeiten nahtlos ineinander (Frau E, G, F) andere jedoch sind mit kurzen Unterbrechungen seit langem nicht mehr erwerbstätig. Dies betrifft insbesondere die jüngeren Mütter, die zum Zeitpunkt der Wiedervereinigung und danach sehr kleine Kinder hatten. So ist z.B. Frau B seit 1988 mit einem Jahr Unterbrechung und Frau A seit 1991 mit kurzen Unterbrechungen nicht mehr erwerbstätig. Die Arbeitslosigkeit einer anderen Frau (Frau C) ist seit 1991 nur durch verschiedene Qualifizierungsmaßnahmen unterbrochen worden.

Seit dem Ende der Weiterbildungsmaßnahme im Dezember 1995 sind nun bis auf eine Frau alle arbeitslos. Sie bringen z.T. sehr großes Engagement bei der Suche nach einem neuen Arbeitsplatz auf. Andere rechnen sich jedoch wenig Chancen aus, wieder einen Arbeitsplatz zu finden und sind entsprechend resigniert und demotiviert.

3.5 Wünsche und Anforderungen an Erwerbstätigkeit

Vorab: zum Problem der Formulierung nicht realisierbarer Vorstellungen und Wünsche

Eine überraschende Schwierigkeit, die im Laufe der Interviews immer deutlicher wurde, war es, mit den Frauen über ihre Wünsche und Vorstellungen bezüglich eines Arbeitsplatzes zu sprechen. Auch auf mehrmalige Nachfrage konnten einige von ihnen nicht sagen, in welcher Form sie gerne oder am liebsten arbeiten würden - als würden sie sich allein schon durch die Äußerung von Wünschen auf eine bestimmte Arbeitsform festlegen und damit ihre beruflichen Chancen einschränken. Fiktive Wahlmöglichkeiten, die ihnen durch die Fragen angeboten wurden, modifizierten sie in ihren Antworten so, daß sie ihrer tatsächlichen Situation entsprachen: aus der Alternative wurde, wie in Interview F, wieder der Zwang, aus der Wahlmöglichkeit die faktische Alternativlosigkeit:

Interview B:

F: "Was würden sie gerne machen?"

A: Ich muß ehrlich sagen, ich würde im Moment alles machen, wenn ich ein bißchen Geld verdienen würde"

...

Interview F:

"F: Was wäre denn, wenn sie die Wahl hätten? Wenn ihnen jemand einen Arbeitsplatz im Betrieb oder zuhause anbieten würde?"

A: Ich muß jetzt mal so sagen, wer mir jetzt zuerst etwas anbieten würde, das würde ich wahrscheinlich nehmen, denn so wählerisch kann ich jetzt in der Situation nicht mehr sein

F: Aber eigentlich würden Sie lieber zuhause arbeiten?"

A: Nee, kann man nicht sagen, ich meine das Zimmer..., ich bin da nicht unbedingt jetzt drauf erpicht, ich bin offen für alles"

...

Interview D:

" F: Wie war das denn für Sie, hätten Sie das gerne gemacht, oder war das für Sie die Alternative: besser so ein Arbeitsplatz als gar keiner?"

A: Nee, ich hätte das gemacht.

F: Haben Sie das eher so als letzte Möglichkeit gesehen?"

A: Was heißt, nicht unbedingt als letzte Möglichkeit, aber um überhaupt wieder eine Beschäftigung zu haben!"

Es wirkte zum Teil so, als hätten es sich die Frauen versagt, überhaupt noch Ansprüche an Erwerbsarbeit zu stellen. Wo sie diese trotzdem formulieren, tun sie dies fast schuldbewußt, aber in einem Akt von trotziger Verteidigung der eigenen Identität und des eigenen Selbstwertgefühles. Eines wird sehr deutlich: die meisten Befragten sehen sich bezüglich der Erwerbstätigkeit in einer Position, aus der heraus sie keine Ansprüche und Wünsche mehr haben dürfen - und deshalb formulieren sie sie auch nicht mehr. Die persönliche Entwicklung, die diesen Weg vom gesellschaftlichen Recht auf Arbeit zum Zwang, jegliche Arbeit anzunehmen, begleitete, kann hier nicht nachgezeichnet werden, dürfte für die Einzelnen jedoch mit vielen Ängsten und Abwertungsgefühlen verbunden gewesen sein. Diese Tendenz ist häufig bei Arbeitslosen anzutreffen, bei ostdeutschen Arbeitslosen dürften sie noch stärker ausgeprägt sein, ist doch die Wiedervereinigung einhergegangen mit der Abwertung der meisten Aspekte der spezifisch ostdeutschen Identität.

Dies sei also vorweggeschickt. Wenn im folgenden von Ansprüchen und Wünschen der Frauen an Erwerbstätigkeit die Rede ist, vertreten sie diese keineswegs offensiv, sondern äußerten sie nur ungern und auf mehrmaliges Nachfragen.

3.5.1 Arbeitszeit: Lage und Dauer

Keine der befragten Frauen möchte nur Teilzeit arbeiten. Dafür sind vor allem finanzielle Gründe ausschlaggebend. Diese beziehen sich sowohl auf die Einkommen als auch auf Lohnersatzleistungen im Falle einer erneuten Arbeitslosigkeit. Zwei Frauen gaben ein Minimum an wöchentlicher Arbeitszeit an - jeweils 30 Stunden - das sich auf das erzielbare Einkommen bezieht. Eine Frau benennt ihre Motivation, Vollzeit zu arbeiten sehr konkret: "nicht weil ich gerne viel arbeite, sondern weil wir es einfach brauchen." Damit ist sie die einzige Frau, die zwischen dem äußeren Zwang und ihrem eigentlichen Wunsch differenziert. Eine Frau, die bereits Erfahrungen mit Teilzeitarbeit gemacht hat, verweist zudem auf das Problem, daß die Aufwendungen für die Fahrt zum Arbeitsplatz auch dann in voller Höhe anfallen, wenn die Arbeit nur in Teilzeit ausgeführt wird. In ihrem Fall ist das Argument gut nachvollziehbar. Für 25-28 Stunden wöchentlich erhielt sie ein Einkommen von 650 DM und mußte davon 100 DM Benzinkosten bezahlen. Die Möglichkeit, beispielsweise zwei volle Tage und einen halben Tag in der Woche zu arbeiten, bezieht sie in ihre Überlegungen nicht ein. Zum Teil sprachen die Frauen auch ein anderes Motiv für Vollzeiterwerbstätigkeit an: Arbeit spielt für sie eine entscheidende Rolle im Leben. Sie räumen ihr wie selbstverständlich das Zeitpensum ein, das auch in der DDR die Erwerbsarbeit kennzeichnete. Die

berufliche Sozialisation in der DDR prägt für viele die Vorstellungen von Erwerbsarbeit.

Deutlich wurde, daß die Möglichkeit einer Teilzeitarbeit für die befragten Frauen keine denkbare Alternative darstellt. Dies liegt zum einen sicher an der ökonomischen Situation der Haushalte, zum anderen aber auch daran, daß sie während ihrer Erwerbstätigkeit in der DDR nur selten und in nur geringem Maße die Möglichkeit der Teilzeitarbeit hatten und somit wenig Vorstellungen von den Gestaltungsmöglichkeiten von Teilzeitarbeit haben. Einige Frauen setzen außerdem Teilzeitarbeit mit geringfügiger Beschäftigung gleich, welche für sie aus verständlichen Gründen als längerfristige Beschäftigungsperspektive ohnehin nicht in Frage kommt.

Anders als in Westdeutschland stellt auch für die befragten Mütter kleinerer Kinder Teilzeitarbeit im Moment keine Möglichkeit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie dar, sie wird nicht als solche in Erwägung gezogen, weil die finanzielle Situation diesen "Luxus" nicht erlaubt. Dabei ist jedoch zu beachten, daß das Alter der Kinder der befragten Frauen eine Vollzeiterwerbstätigkeit theoretisch zuläßt. Wie die Situation für Frauen ist, deren Kinder jünger als drei bzw. vier Jahre sind, kann aufgrund der Interviews nicht beantwortet werden. Anhaltspunkte geben hier jedoch die Aussagen von drei Frauen, die in der DDR die Möglichkeit hatten, Teilzeit zu arbeiten, während ihre Kinder sehr klein waren.

Die Teilzeitarbeitsmodelle, die die befragten Frauen wahrnehmen konnten, sind sehr unterschiedlich. Eine Frau konnte nach dem Babyjahr ihre tägliche Arbeitszeit - "gnädigerweise", wie sie sagt - von 8 auf 7 Stunden reduzieren, und hatte dadurch erst die Möglichkeit, ihr Kind in die Kinderkrippe zu bringen, weil die reguläre Arbeit in ihrem Betrieb zeitgleich mit der Öffnung der Kinderkrippe um sechs Uhr morgens begann. Ihre wöchentliche Arbeitszeit war somit nur wenig reduziert. Diese Stundenreduzierung empfand sie als Erleichterung. Eine andere Frau entschied sich nach dem Babyjahr, ihren Sohn nicht in die Kinderkrippe zu geben und arbeitete längere Zeit als Nachtwache in einem Krankenhaus. So konnte sie zwar über längere Zeit nur jede zweite Nacht schlafen, aber nachträglich empfindet sie diese Lösung immer noch als annehmbar. Frau E bekam von ihrem Vorgesetzten die ungewöhnliche Möglichkeit eingeräumt, während der fünfjährigen Erwerbspause, als ihre beiden Kinder sehr klein waren, von zuhause aus in Teilzeitarbeit Schreivarbeiten für ihren Betrieb zu erledigen. Diese Lösung fand sie für sich optimal und zieht ein so gestaltetes Arbeitsmodell als Möglichkeit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie dem in der DDR üblichen Vereinbarkeitsmodell vor.

Die Erfahrungen der Frauen mit Teilzeitarbeit sind positiv. Die meisten Frauen sehen rückblickend und z.T. auch aktuell dies als die beste Möglichkeit, Beruf und Familie zu vereinbaren. Allerdings empfinden sie es als ausreichend, die Arbeitszeit nur einzuschränken, solange die Kinder sehr klein sind und empfinden die Vollzeiterwerbstätigkeit als die normale Arbeitszeitregelung. Aktuell treten die Wünsche der Frauen jedoch hinter ihren finanziellen Bedürfnissen zurück. Keine

der Frauen möchte nur Teilzeit arbeiten. Ebenfalls wichtig ist auch die individuelle Bedeutung, die eine Vollzeiterwerbsarbeit für das Selbstverständnis der Frauen hat. Keine der befragten Frauen bezieht die Partner in die Überlegungen zu Arbeitszeitgestaltungen im Zusammenhang mit Kinderbetreuungsaufgaben ein. Die Frauen denken das Vereinbarkeitsproblem losgelöst von der Erwerbstätigkeit des Ehemanns und suchen Wege zwischen den üblichen Arbeitszeitmodellen der DDR und den aus Westdeutschland bekannten weitergehenden Teilzeitarbeitsmodellen für Frauen.

Lage der Arbeitszeit

Dabei - und dieser Punkt ist entscheidend - empfinden die befragten Frauen nicht in erster Linie die tägliche Dauer der Erwerbstätigkeit als Barriere für eine befriedigende Betreuung der Kinder, sondern die unflexible Lage der Arbeitszeit. Deutlich wird das in den Ausführungen von Frau B. Sie hatte einen Teilzeitarbeitsplatz, die Arbeitszeiten waren jedoch jeweils am Nachmittag und führten so dazu, daß sie dann zuhause war, wenn ihre Tochter in der Schule war. Ähnlich ist die Argumentation von Frau E. Sie betont, daß der grundsätzliche Vorteil ihrer Möglichkeit, zuhause zu arbeiten, nicht die Stundenreduzierung war, sondern vor allem die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit auf die Bedürfnisse der Familie abzustimmen. So hat sie in dieser Zeit vor allem abends gearbeitet, um tagsüber Zeit für die Kinder zu haben. Auch die befragten Mütter kleinerer Kinder würden aus diesen Gründen gerne die Möglichkeit einer flexiblen Zeiteinteilung wahrnehmen. Frau B hätte beispielsweise gerne die Möglichkeit, bei Bedarf für ihre Tochter da zu sein. Dies berührt in ihrer Vorstellung nicht die Dauer, sondern nur die Lage der Arbeitszeit. Frau A vertritt einen ähnlichen Standpunkt. Sie wünscht sich ebenfalls eine Arbeitsorganisation, bei der sie sich ihre Arbeitszeit flexibel einteilen kann, um damit den familiären Zeitbedürfnissen besser entsprechen zu können. Diese Möglichkeit der flexiblen Zeiteinteilung ist für sie eng verknüpft mit einer Arbeit zuhause. Im Betrieb ist diese Flexibilität für sie zunächst nicht denkbar:

“Im Betrieb ist es vielleicht...höchstens man hat einen Schlüssel und kommt rein, daß man dann sagen kann, okay, ich setze mich jetzt abends bis um neun noch hin. Da muß der Betrieb auch mitmachen und da, nehm ich an, werden die Strukturen doch sehr verhärtet sein, da ist dann spätestens um fünf Uhr Feierabend und dann geht die Putzfrau noch durch und dann ist auch Schluß.”

Sie wünscht sich die Möglichkeit, flexibel auf die Bedürfnisse ihrer kleinen Kinder und insbesondere auf aktuelle Anforderungen sofort reagieren zu können. Starre Zeitstrukturen stehen ihrer Meinung nach dem Familienleben entgegen. Dabei sind die Anforderungen an die Zeitflexibilität vom Tagesablauf der Kinder geprägt. Vormittags kann sie regelmäßig arbeiten - es sei denn die Kinder sind krank - und nachmittags und abends wünscht sie sich die Möglichkeit, schnell zwischen

Erwerbsarbeit und Kinderbetreuung wechseln zu können, also eine stärkere Flexibilität.

Ein anderes wichtiges Argument für sie ist, daß eine flexible Zeiteinteilung es ihr ermöglicht, dann zu arbeiten, wenn sie dazu gut in der Lage ist, sich beispielsweise besser konzentrieren kann. Den eigenen Bedürfnissen entsprechend zu arbeiten, würde es ihr zum Beispiel ermöglichen, bei größeren Belastungen die Arbeit umzudisponieren:

“Oder es gibt ja auch Tage, wo einem nicht gerade so danach ist, es geht alles schief, oder es geht einem wirklich dreckig oder man sagt, gut, heute nehm ich mal frei, ich mach abends erst später weiter, oder man hat einen Arzttermin.”

Diese Vorteile sehen auch die Frauen, deren Kinder schon älter sind. Der persönliche Arbeitsrhythmus der Frauen und die starren Zeitvorgaben der meisten Betriebe stimmen nicht unbedingt überein. Möglicherweise ist hier auch die Erfahrung in der DDR ausschlaggebend. Eine Frau deutete an, daß die Betriebe in der DDR bezüglich der Arbeitszeiten sehr unflexibel waren, und daß auch heute noch wenig Betriebe Gleitzeitarbeitsmodelle anbieten.

Die meisten der befragten Frauen formulieren also ein starkes Interesse an einer freien Einteilung der Arbeitszeit. Dieses Bedürfnis hängt mit der Notwendigkeit der Kinderbetreuung zusammen und mit der Präferenz für Arbeitszeitmodelle, die es ihnen ermöglichen, im eigenen Arbeitsrhythmus zu arbeiten. Eine wichtige Rolle spielt für die Frauen damit auch der Arbeitsort.

3.5.2 Arbeitsort

Insbesondere die beiden Frauen mit den kleineren Kindern verknüpfen ihren Wunsch nach freier Zeiteinteilung mit dem Wunsch, zuhause zu arbeiten. Nur so sehen sie die Möglichkeit, zwischen Erwerbsarbeit und Kinderbetreuung nahtlos hin und her zu wechseln und flexibel auf die Bedürfnisse der Kinder zu reagieren. Diese Möglichkeit eröffnet ihnen nur ein Arbeitsplatz zuhause oder in direkter Wohnortnähe. Für die anderen Frauen hing ebenfalls die Präferenz für freie Zeiteinteilung mit der Präferenz für einen heimischen Arbeitsplatz zusammen. Dies ist allerdings differenziert zu sehen. Aus den Antworten von einigen Frauen geht hervor, daß sie, hätten sie die Wahl, dennoch lieber in einem Betrieb arbeiten würden. Die favorisierte Kombination wäre für diese Frauen, bei möglichst freier Zeiteinteilung in einem Betrieb arbeiten zu können. Diese Kombination empfinden sie jedoch als ausgesprochen unrealistisch, und so bleibt die Präferenz für einen heimischen Arbeitsplatz.

Für eine Frau ist die Arbeit zuhause mit einer grundsätzlich anderen Arbeitsorganisation verknüpft. Sie wünscht sich eine Flexibilität, die aus ergebnisbezogenem Arbeiten resultiert. Statt für ein bestimmtes Zeitkontingent bezahlt zu werden, möchte sie nach geleisteter Arbeit vergütet werden. Für die Ausführung

bestimmter Aufträge, so führt sie aus, wären dann jeweils einige Tage Zeit vorgesehen, und in dieser Zeit könnte sie die Arbeit entsprechend der eigenen Bedürfnisse und der familiären Notwendigkeiten einteilen. Diese Form der Arbeitsorganisation ist für sie zwingend mit einer außerbetrieblichen Arbeitsstätte verknüpft, andere Modelle kann sie sich nicht vorstellen. Ein anderes Argument für einen heimischen Arbeitsplatz nennt Frau C. Sie möchte gerne zuhause arbeiten, weil sie sich dort besser konzentrieren könnte und ohne Ablenkung durch Gespräche oder Telefonate effektiver arbeiten könnte. Sie sieht hingegen diese Möglichkeit auch nur dann gegeben, wenn zuhause keine kleinen Kinder gleichzeitig betreut werden müssen.

Die Frauen, die sich gut vorstellen können, zuhause zu arbeiten, gehen von einer Anbindung an einen Betrieb aus. Sie stellen sich vor, daß sie pro Woche jeweils ein- bis zweimal in den Betrieb fahren würden, um sich dort neue Aufträge abzuholen. Explizit formuliert nur Frau F, daß sie nicht nur zuhause arbeiten möchte, sondern sich eine Anbindung an einen Betrieb wünscht, um Kontakte pflegen zu können und AnsprechpartnerInnen für offene Fragen zu haben.

Für andere Frauen ist die Arbeit zuhause keine wünschenswerte Alternative zu einem betrieblichen Arbeitsplatz. Für sie wäre ein heimischer Arbeitsplatz nur als Alternative zur Erwerbslosigkeit akzeptabel, also eine Notlösung. Frau D beispielsweise ist die betriebliche Arbeitsstätte wichtig, weil sie dort Kontakte mit vielen Menschen hat und Anerkennung findet: "...also ich bin immer gerne arbeiten gegangen und zwar deshalb, weil ich mich gerne mit jemandem anders austausche, und mir ist auch ein gutes Umfeld wichtig, freundschaftlich, kameradschaftlich, das ist schön gewesen." Diese Kontakte, so sagt sie, sind für ihr eigenes Selbstwertgefühl notwendig. Auch Frau E zieht in ihrer jetzigen Situation die Arbeit in einem Betrieb vor. Für die Zeit, als ihre Kinder kleiner waren, war die Arbeit zuhause eine gute Arbeitsmöglichkeit, aber eigentlich arbeitet sie lieber im Betrieb, weil sie gerne mit Menschen zu tun hat. Auch Frau G findet die Arbeit zuhause insbesondere für Frauen mit Kindern sinnvoll: "wo man das Kind zuhause betreuen kann, aber nebenbei auch ein bißchen was machen kann, auch wenn die Kinder dann heranwachsen und in die Schule gehen." Für sich selbst hätte sie diese Möglichkeit gerne gehabt, und sieht jetzt auch an ihrer Tochter, die drei Kinder hat und keine Arbeitsmöglichkeit findet, welche Vorzüge diese Arbeitsform hat. In ihrer jetzigen Situation sieht sie allerdings nicht mehr die Notwendigkeit dazu.

Die beiden Mütter kleinerer Kinder und eine andere Frau, die sich eine konzentriertere Arbeitsatmosphäre wünscht, zeigen eine Präferenz für einen heimischen Arbeitsplatz. Doch auch sie möchten nicht ausschließlich zuhause arbeiten. Die Anbindung an einen Betrieb, dies ist die Vorgabe aller Frauen, sollte gewährleistet sein. Mehr als die Hälfte der Frauen würde aber dennoch einen rein betrieblichen Arbeitsplatz vorziehen, wenn entsprechende Wahlmöglichkeiten vorhanden wären.

3.5.3 Arbeitsrechtlicher Status

Die meisten der befragten Frauen haben bei ihrer Suche nach Erwerbsmöglichkeiten auch darüber nachgedacht, sich selbständig zu machen. Diese Alternative wird jedoch nur im Zusammenhang mit der Erwerbslosigkeit in Erwägung gezogen. Nur die Frau, die im Anschluß an die Hoffice-Weiterbildungsmaßnahme Arbeit gefunden hat, formuliert klar, daß Selbständigkeit für sie nicht in Frage kommt, und daß sie eine solche Möglichkeit auch nie in Betracht gezogen hat.

Für die arbeitslosen Frauen ist die Situation schwieriger. Sie sehen kaum Möglichkeiten, als abhängig Beschäftigte Arbeit zu finden, und denken deshalb über Selbständigkeit nach. Andererseits schrecken sie aufgrund ihrer finanziell schwierigen Situation vor jeglichem ökonomischen Risiko zurück. Hätten sie die Wahl, würden alle Frauen eindeutig lieber als abhängig Beschäftigte arbeiten. Die Argumente gegen Existenzgründungen sind zum einen fehlende Erfahrungen, mangelndes Zutrauen und Fehlen einer erfolgversprechenden Geschäftsidee und zum anderen die Angst davor, die ohnehin prekäre finanzielle Situation der Haushalte durch eine gescheiterte Betriebsgründung zuzuspitzen. Viele der Frauen verweisen in diesem Zusammenhang auf die Situation der ostdeutschen Wirtschaft und die vielen "Negativbeispiele", d.h. die Betriebsstillegungen und -abmeldungen, die sie tagtäglich mitverfolgen. Frau D beispielsweise hätte sich evtl. vorstellen können, ein Geschäft zu eröffnen, ihr Mann ist jedoch aufgrund des Konkurses seiner Firma arbeitslos und will sich nach dieser Erfahrung jetzt auf keinen Fall selbständig machen. Auch Frau F denkt über Existenzgründung nach. Ihr Zugang zur Problematik ist ebenfalls geprägt von den eigenen Erfahrungen. Der Betrieb, in dem sie noch bis 1995 gearbeitet hatte, ging ebenfalls in Konkurs. Ein anderer Aspekt im Zusammenhang mit Selbständigkeit ist für sie ihr eigener, spezifisch "ostdeutscher", Zugang zu Krediten und finanziellen Risiken. Ihre Zurückhaltung bezüglich der Aufnahme von Krediten sieht sie zwar dadurch bestätigt, daß sie in ihrer augenblicklichen Situation auch mit geringen finanziellen Mitteln auskommt, sie fragt sich jedoch gleichzeitig, ob sie nicht ihre vorsichtige Haltung überwinden und das Risiko einer Existenzgründung eingehen sollte, um überhaupt wieder eine Erwerbsmöglichkeit zu finden:

"A: Ich bin ja eigentlich immer gegen Existenzgründungen..."

F: Eigentlich ist es nicht das, was sie wollen?"

A: Nee, aber auf der anderen Seite, man muß vielleicht auch mal umdenken, ich meine, ich bin so ein richtiger DDR-Mensch, ich muß das mal so sagen, ich habe noch nie einen Kredit genommen, also ich habe immer gesagt, wenn ich das Geld nicht habe, dann kann ich mir das eben nicht kaufen, ich muß sagen, die meisten Verwandten im Westen und so, die sagten, och, ihr mit eurer Engstirnigkeit, schon früher, wo die Wende noch nicht war, und da haben wir immer gesagt, ich könnte nicht mehr schlafen, wenn ich jetzt wüßte ich habe ein Auto und muß das aber erst noch einmal abzahlen, seit Jahren schon sag ich das, ich bin anders

erzogen, oder überhaupt wir hier, und ich muß aber sagen, jetzt, so wie die Situation jetzt ist, hat sich das bestätigt, denn ich habe keinen Kredit laufen, und ich komme eben auch hin mit meinem Arbeitslosengeld, zum Glück....

Mit der Selbständigkeit nochmal. Jetzt habe ich eben den Punkt eigentlich schon erreicht, daß ich sage, na vielleicht ist es doch das letzte was mir bleibt, daß ich mich doch auf irgendeine Art auf so einem Gebiet hier selbständig machen würde."

Drei Frauen haben schon relativ konkret über Existenzgründung nachgedacht. Frau B beispielsweise wollte zusammen mit ihrem Mann ein kleines Geschäft eröffnen - obwohl sie, wie sie sagt, "nicht der Typ dazu" ist. Das Vorhaben war schon relativ konkret, die Familie wollte das Haus verkaufen, in eine der kleineren Städte des Vogtlandes ziehen und dort ein anderes Haus oder eine Wohnung in günstiger Geschäftslage kaufen. Letztlich scheiterte die Idee daran, daß sie keine passenden gewerblichen Räume finden konnten. Ganz klar ist für sie, daß eine weitergehende Kreditaufnahme nicht in Frage kommt, weil sie "das Haus" auf keinen Fall gefährden will. Dabei scheint sie jedoch nicht auf das Haus festgelegt zu sein, das sie im Moment besitzen - ein Umzug wäre ja in Frage gekommen - sondern auf den Besitz an sich und die damit verbundene Sicherheit.

Frau C kann sich von den befragten Frauen am besten vorstellen, als Selbständige tätig zu sein. So hat sie schon Anzeigen in die Zeitung gesetzt, in denen sie - kleinen Handwerksbetrieben die freiberufliche Erledigung von Buchhaltung und Schriftverkehr anbot, jedoch daraufhin keine Aufträge erhalten. Sie würde gerne in diesem Bereich arbeiten, weiß aber nicht genau, wie sie dieses Vorhaben realisieren könnte, zumal sie die Einschätzung hat, daß es für diese Dienstleistungen keinen Markt in der Region gibt. Eine andere Idee, die sie verfolgt, ist der Verkauf von Computern und Software an ihrem Wohnort. Ihre Qualifikation als Kauffrau für Bürokommunikation würde ihr entsprechende Möglichkeiten eröffnen, aber sie kann sich dennoch nicht vorstellen, daß sie in diesem Bereich eine Chance hätte. Darüber hinaus sieht sie das Problem, daß besonders im Computerbereich (jungen) Männern mehr Vertrauen entgegengebracht wird als Frauen. Sie selbst hat häufig das Gefühl, daß ihr als knapp vierzigjähriger Frau trotz ihrer qualifizierten Ausbildungen in dem Bereich weit weniger als Männern zugetraut wird, die Technik zu beherrschen. Die Ängste, die sie bezüglich der finanziellen Risiken formuliert, entsprechen denen der anderen Frauen. Insbesondere hat sie die Angst zu versagen und sich und ihre Familie durch eine gescheiterte Betriebsgründung zu ruinieren. Dennoch ist die Perspektive einer Existenzgründung für sie nach wie vor interessant. Diesbezüglich sucht sie im Moment Beratung und konkrete Unterstützungsangebote.

Frau G versucht seit Abschluß des Hoffice-Kurses vor allem über Arbeitsangebote in Zeitungen eine Arbeitsmöglichkeit zu finden. Sie bewirbt sich auf alle Angebote, die ihrer Meinung nach mit ihrer Aufbauqualifikation als Telearbeiterin zusammenpassen. Dabei stößt sie immer wieder auf Anbieter, die nach dem

Franchise-System arbeiten und auf andere Anbieter von "Existenzgründungshilfen". Das Geschäftssystem dieser Anbieter beruht in der Regel darauf, gegen Zahlung unterschiedlich hoher Geldbeträge Informationen über angeblich lukrative Geschäftsideen zu versenden. Andere Anbieter, die "Softwaretester" suchen, versenden gegen die Zahlung angeblicher Schutzgebühren Softwarematerial, das von den BewerberInnen während einiger Monate getestet werden soll. Sie versprechen die Vergütung der Arbeit nach Zurücksenden der Software. Dann jedoch ist in der Regel weder Telefonnummer noch Adresse des Anbieters mehr gültig und es gibt keine Chance, die versprochene Vergütung zu erhalten. Frau G ist relativ kritisch diesen Anzeigen gegenüber. Dennoch überlegt sie immer wieder, ob sich nicht doch auf diesem Wege Verdienstmöglichkeiten ergeben könnten.

Generell ist zu beachten, daß sich die befragten Frauen nicht wirklich freiwillig selbständig machen würden. Diese Ausgangsposition unterscheidet sie stark von ExistenzgründerInnen, die die Selbständigkeit nicht aufgrund der eigenen Arbeitslosigkeit, sondern aus anderen Gründen in Erwägung ziehen. Würden die befragten Frauen den Schritt in die Selbständigkeit machen, so würde wahrscheinlich auf die meisten zutreffen, was Goldmann/ Richter (1991) in ihrer Studie über Teleheimarbeiterinnen festgestellt haben. Diese hatten aufgrund ihrer Zwangslage eine wenig offensive Herangehensweise an die eigene Selbständigkeit, waren zum Beispiel sehr zurückhaltend bei den Einstiegsinvestitionen und sahen in der Regel ihre Selbständigkeit als Übergangsphase und/oder ungeliebte Alternative zur Erwerbslosigkeit. Aus diesen Gründen realisierte sich ihre Selbständigkeit häufiger in Form von Scheinselbständigkeit mit den entsprechenden sozialen Risiken und niedrigen Einkommen.

3.6 Telearbeit

3.6.1 Definition von Telearbeit

Die Telearbeit-Definitionen der befragten Frauen entsprechen in einigen Fällen nicht der Definition von Telearbeit, die für diese Studie gewählt wurde. Insbesondere zwei Aspekte sind für die Definitionen der Frauen relevant. Für die meisten ist das entscheidende Kriterium für Telearbeit, daß die Arbeit zum größten Teil zuhause ausgeführt wird und daß es sich dabei um computergestützte Arbeiten handelt. Andere rücken den technischen Aspekt der Arbeit stärker in den Vordergrund. Für sie ist Telearbeit in erster Linie Arbeit mit dem Computer. Alle befragten Frauen verbinden Telearbeit zunächst mit Teleheimarbeit oder alternierender Telearbeit. Zwei Frauen kennen auch die Möglichkeit von Teleservicecentern.

3.6.2 Motivation zu Telearbeit

Die Motivation der befragten Frauen, Telearbeit bzw. Teleheimarbeit auszuüben, ist sehr unterschiedlich. In zwei Interviews wurde deutlich, daß Telearbeit für die Frauen nur als Alternative zur Arbeitslosigkeit akzeptabel ist, und keineswegs deren tatsächlichen Arbeitswünschen entspricht. Andere Frauen wünschen sich aus verschiedenen Gründen diese Arbeitsform. Bei einigen war es allerdings schwierig, eine klare Position zu erfahren, sie betonten immer wieder, daß sie durchaus bereit wären, Telearbeit auszuüben, wollten aber diesbezüglich keine Vorlieben äußern.

Insgesamt drei Frauen sind stark motiviert, Telearbeit auszuüben und ziehen diese gegenüber einem betrieblichen Arbeitsplatz klar vor. Dabei sind Aspekte wichtig, die im vorhergehenden Kapitel "Wünsche und Anforderungen an Erwerbstätigkeit" angesprochen wurden. Insbesondere ausschlaggebend für den Wunsch nach einem Telearbeitsplatz sind für die beiden Frauen mit kleineren Kindern die Bedürfnisse nach einer Option zur flexiblen Einteilung der Arbeitszeit. Beide Frauen sind sich jedoch darüber im klaren, daß Kinderbetreuung und Teleheimarbeit nicht parallel leistbar sind.

Die drei Frauen nennen noch weitere Argumente, die aus ihrer Sicht für Telearbeit sprechen. Diese sind in erster Linie mit dem Arbeitsort zuhause verknüpft. Frau B beispielsweise arbeitet gerne alleine, und sagt von sich, daß sie gut verantwortungsbewußt und selbständig arbeiten kann. Sie traut es sich zu, ohne Anleitung zu arbeiten und würde auch aus diesem Grunde gerne Teleheimarbeit machen. Frau A verspricht sich Vorteile von einer ergebnisbezogenen Arbeitsorganisation. Diese eröffnet ihr zusätzliche Spielräume in der Aufteilung der Arbeitszeit. Frau C, die sich ebenfalls für Teleheimarbeit interessiert, führt Argumente an, die primär mit dem Arbeitsort zusammenhängen. Zuhause, so führt sie aus, kann sie ruhig und ungestört von Anrufen und Gesprächen arbeiten und kann darüber hinaus entsprechend der eigenen Zeitythmen arbeiten. Bei ihr steht jedoch eine andere Motivation im Vordergrund. Das Interesse von Frau C an Telearbeit ist eigentlich ein Interesse an eigenverantwortlicher und kreativer Computerarbeit:

"Und dann habe ich eben das von der Telearbeit gehört und dann habe ich gedacht, das wär das Richtige für dich, das wäre genau das, was du eigentlich wolltest - eben Computer. Also mir geht es hauptsächlich darum, daß ich am Computer arbeiten kann, und eben schöpferisch und eigenverantwortlich."

Dabei steht für sie im Vordergrund, die Fähigkeiten, die sie in mittlerweile drei Weiterbildungen und einer Umschulung als Computerfachfrau erworben hat, endlich auch einsetzen zu können. Sie hofft, daß Telearbeit ihr diese Möglichkeit eröffnet.

Von den sieben befragten Frauen haben also drei eine klare Motivation, als Telearbeiterinnen tätig zu sein. Sie wünschen sich, größere Zeitanteile zuhause

zu arbeiten. Für zwei der Befragten steht fest, daß sie eigentlich keine Telearbeit ausüben wollen, diese aber der Arbeitslosigkeit vorziehen würden. Zwei Befragte schließlich zeigten Interesse für Teleheimarbeit, dieses gründete jedoch primär darauf, daß sie sich Arbeitsmöglichkeiten in diesem Bereich versprachen. Auch sie schätzten, daß Teleheimarbeit ihnen bestimmte persönliche Vorteile eröffnen könnte. Zu nennen ist auch hier die Option der freien Zeiteinteilung entsprechend der eigenen Bedürfnisse.

Die Motivation der Frauen für Teleheimarbeit läßt sich wie folgt zusammenfassen:

1. Telearbeit verspricht neue Arbeitsmöglichkeiten und bietet möglicherweise eine Alternative zur Erwerbslosigkeit.
2. Teleheimarbeit ermöglicht andere Formen von Arbeitsgestaltung. Diese sind
 - ergebnisorientiert,
 - an den eigenen zeitlichen Bedürfnissen orientiert,
 - ermöglichen eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch flexible Einteilung der Arbeitszeit.
3. Teleheimarbeit ermöglicht selbständigeres Arbeiten.
4. Teleheimarbeit ermöglicht ungestörtes und konzentriertes Arbeiten.

Am häufigsten wurde in der Befragung das erstgenannte Motiv vorgebracht. Telearbeit ist für die befragten Frauen vor allem deshalb interessant, weil sie sich davon neue Beschäftigungsmöglichkeiten erwarten.

3.6.3 Einschätzung der Arbeitsmöglichkeiten

Die Einschätzung der befragten Frauen bezüglich der Arbeitsmöglichkeiten in Telearbeit ist maßgeblich von drei Perspektiven geprägt. Zum einen können die Frauen auf der Grundlage ihrer eigenen Erfahrungen bei der Arbeitssuche und beim Praktikum im Rahmen der Hofficemaßnahme über die Arbeitsmöglichkeiten in Telearbeit berichten, zum anderen beeinflussen aber Informationen, die sie in der Weiterbildungsmaßnahme und den Medien erhielten, ihre Einschätzungen. Darüber hinaus haben sich einige der Frauen intensiv mit Telearbeit auseinandergesetzt und haben konkrete Vorstellungen entwickelt, welche Tätigkeiten ein Betrieb auslagern könnte.

Nur eine Teilnehmerin der Telearbeitsmaßnahme konnte konkrete Erfahrungen mit Telearbeit während ihres Praktikums machen. Alle anderen Frauen bezogen ihre Informationen immer aus zweiter Hand. Dabei befanden sie sich in einer widersprüchlichen Situation, die für die Einzelnen schwierig zu lösen war. Auf der einen Seite erhielten sie Informationen aus den Medien und vom Bildungsträger, die dafür sprachen, daß in Zukunft viele Telearbeitsplätze entstehen würden und

damit ihre Beschäftigungschancen nach Abschluß der Hoffice-Maßnahme besser als zuvor sein würden. Aus diesem Grund kamen die Frauen, die noch nicht sehr viel Engagement aufgewandt haben, um einen Telearbeitsplatz zu bekommen, zu der Einschätzung, daß Telearbeit "eine feine Sache" sei und gerade fürs Vogtland neue Chancen biete. Auf der anderen Seite machten viele Frauen schon während der Maßnahme, der Praktikumsplatzsuche und vor allem bei der Arbeitssuche im Anschluß an den Weiterbildungskurs die Erfahrung, daß kein Betrieb sich für ihre Aufbauqualifikation interessierte und daß ihre Beschäftigungschancen unverändert schlecht sind. Die Reaktion der Frauen auf diese Diskrepanz ist unterschiedlich. Einige sind sehr ernüchtert, ziehen die positiven Prognosen der Beschäftigungsmöglichkeiten in Telearbeit stark in Zweifel und kritisieren die Kurskonzeption, weil sie nicht ausreichend auf tatsächliche Arbeitsmöglichkeiten in der Region ausgerichtet war. Andere erklären sich diesen Widerspruch, indem sie die konservative Haltung der Arbeitgeber im Vogtland dafür verantwortlich machen, daß keine Telearbeitsplätze existieren. Einige Frauen wiederum formulieren klar ihr Unverständnis: "Auf der anderen Seite, muß ich aber sagen, liest man das öfters in den Zeitungen, oder auch im Fernsehen, oder auch so überregional mit der Telearbeit, da muß doch was dran sein!".

Alle befragten Frauen sind nach einem halben Jahr Arbeitssuche sehr pessimistisch bezüglich ihrer Arbeitsmöglichkeiten in Telearbeit geworden. Exemplarisch sei die Arbeitssuche von Frau F geschildert. Nachdem sie im Praktikum weder die Möglichkeit hatte mit dem Computer zu arbeiten, geschweige denn in Telearbeit tätig zu sein, erhoffte sie sich von der Arbeitssuche nach Ablauf der Maßnahme den Wiedereinstieg ins Berufsleben. Sie hat einige Bewerbungen als Telearbeiterin an Großfirmen geschickt, wie z.B. an die Telekom - "die machen ja sogar Werbung damit" - bekam aber nur Absagen. Jetzt sieht sie regelmäßig die Zeitungen durch, findet aber nur unseriöse Angebote, die für sie nicht in Frage kommen. Sie sieht die Schwierigkeit, daß sie als Einsteigerin einen Betrieb kaum davon überzeugen kann, sie sofort extern zu beschäftigen, "die", sagt sie, "greifen eher auf die eigenen Leute zurück". Im Handel, ihrer Branche, hat sie die Erfahrung gemacht, daß die Betriebe lieber ihren eigenen Beschäftigten Einführungskurse in Computeranwendungen ermöglichen, als neue Beschäftigte einzustellen. Sie schätzt die Situation im Vogtland so ein, daß die Unternehmen dort ihre Bedingungen diktieren können. Und weil sie keine Notwendigkeit sehen, die Arbeit auszulagern, bleibt die Arbeitsorganisation unverändert. Aus diesen Gründen ist sie inzwischen pessimistisch bezüglich der zukünftigen Beschäftigungschancen in Telearbeit.

Auch Frau C hat sich sehr intensiv um Beschäftigungsmöglichkeiten in Telearbeit bemüht. Sie hat die Erfahrung gemacht, daß die Arbeitgeber Telearbeit gegenüber nicht sehr aufgeschlossen sind. Seit dem Ende der Maßnahme ist sie in einem kleinen Betrieb auf 120-DM-Basis beschäftigt. Sie erledigt dort die gesamte Buchhaltung und die Sekretariatsarbeiten und versucht die Arbeitgeberin davon zu überzeugen, diese Arbeit auch in Telearbeit ausführen zu können. Diese war

zu Anfang sehr skeptisch, weil sie die Betriebsunterlagen, wie beispielsweise Bankbelege, nicht außer Haus geben wollte. Mittlerweile könnte sie sich vorstellen, ihren Arbeitsplatz in einen Telearbeitsplatz umzuwandeln, falls diese Auslagerung für sie nicht mit Unkosten verbunden ist. Die finanziellen Belastungen, die für den Betrieb mit der Anschaffung eines weiteren Computers verbunden wären, möchte sie verständlicherweise nicht tragen. Frau C hatte auch inseriert, daß sie für kleine Handwerksbetriebe die Buchhaltung und den Schriftverkehr von zuhause aus erledigen würde, bisher jedoch noch keine Aufträge erhalten. Sie erklärt sich das damit, daß in den meisten Familienbetrieben diese Arbeiten von anderen Familienmitgliedern übernommen werden und die verbliebenen Aufgaben dann vom Steuerberater erledigt werden.

Frau B hat ebenfalls starkes Interesse an einem Telearbeitsplatz und versucht seit dem Ende der Weiterbildungsmaßnahme eine entsprechende Arbeitsstelle zu finden. Ihre Erfahrung ähnelt der von Frau C. Die Arbeitgeber, so ihre Einschätzung, scheuen sich davor, die Arbeit außer Haus zu geben - "bisher geht's doch so, warum soll es nicht auch weiter so gehen!" - und eine Veränderung könnte nur über eine veränderte Verhandlungsposition der ArbeitnehmerInnen bewirkt werden. Diese ist im Moment nicht gegeben, denn "es gibt sicher genug arbeitslose Frauen, die dann halt ins Büro gehen." Trotz dieser negativen Erfahrungen geht sie davon aus, daß "alles auf Telearbeit hinausläuft", also in Zukunft viele Telearbeitsplätze entstehen werden, diese Entwicklung im Vogtland allerdings noch auf sich warten lassen wird.

Auch Frau A ist mittlerweile eher resigniert bezüglich ihrer zukünftigen Beschäftigungschancen in Telearbeit. Inzwischen denkt sie, daß es entscheidend ist, zunächst irgendeine Form von Betriebsanbindung zu haben. "Wenn man sich dann etabliert hat, kann man sich im Betrieb auch andere Arbeitsbereiche suchen", dadurch Veränderungen in der Arbeitsorganisation bewirken und dann möglicherweise auch Telearbeit durchsetzen. Während ihres Praktikums machte sie die Erfahrung, daß die meisten Klein- und Mittelbetriebe ihre Unterlagen für Lohnabrechnungen in Großrechenzentren schicken, so z.B. nach Nürnberg. Inzwischen hat in der Region ein Lohnabrechnungsbüro eröffnet. In diesem Bereich hätte sie sich auch vorstellen können zu arbeiten. Obwohl sich für sie bislang noch keine Arbeitsmöglichkeiten ergeben haben, ist sie dennoch überzeugt davon, daß Telearbeit in anderen Ländern große Verbreitung gefunden hat und dies in Deutschland nur noch eine Frage der Zeit ist.

Die Frauen, die lebhaftes Interesse an Telearbeit haben, können sich bei verschiedenen Tätigkeiten vorstellen, sie in Telearbeit auszuführen. Neben den erwähnten Möglichkeiten von Lohnbuchhaltungs- und allgemeinen Buchhaltungsdienstleistungen hat sich jede Frau ziemlich konkret überlegt, wie der eigene Beruf in Telearbeit ausgeführt werden könnte. Frau F kann sich z.B. die Bestellannahme von zuhause aus gut vorstellen und orientiert sich dabei an den Erfahrungen, die sie in ihrem ehemaligen Betrieb gesammelt hat:

“...und wenn ich jetzt Telearbeit machen würde, dann wäre das sicher was ganz anderes, es hängt auch davon ab, man könnte zum Beispiel per Telearbeit auch Bestellungen entgegennehmen, könnte ich mir vorstellen, für Kleinunternehmen, daß ich jetzt, sagen wir, ich bin hier, oder ich habe mein Fax dran, die Leute können bestellen, ich mach dann die Lieferscheine fertig und bring die hin, oder faxe die hin, je nach dem, na ich mein, die Technik ist ja nun so weit, daß das alles möglich wäre, und der Mann sagt, das ginge, das könnte ich mir auch..., ich denk ja an meine Prozesse früher im Betrieb, und da habe ich immer gedacht, na das könnte man durchaus zuhause machen, und das auch, und die Leute im Außendienst, sind ja immer soundsoviele gewesen, die werden eben ihre Bestellungen noch bringen, was jetzt nur mal die Seite der Bestellungen oder Rechnungen schreiben wäre.”

Frau B ist die einzige Frau, die schon konkrete Erfahrungen mit Telearbeit gemacht hat. Sie hat im Rahmen ihres Praktikums für eine vogtländische Zeitung von zuhause aus Texte erfaßt. Zu Beginn traf sie mit ihrem Engagement und ihren Vorstellungen von Telearbeit auf Begeisterung, diese nahm jedoch mit der Dauer des Praktikums konstant ab, und letztlich interessierte sich niemand mehr für ihre Arbeit - “Hauptsache die Arbeit läuft”. Zu Beginn des Praktikums hat sie sich vormittags die Texte geholt, die sie dann nachmittags oder abends in den Computer eingegeben hat. Später hatte sie dann die Möglichkeit, die Texte per Modem zurück zum Firmencomputer zu übertragen. Die Zeitung hatte also die technischen Voraussetzungen für Telearbeit, aber es gab dennoch wenig Interesse an dieser Arbeitsform.

3.6.4 Vorteile und Nachteile von Telearbeit

Die befragten Frauen sehen verschiedene Vor- und Nachteile von Telearbeit. Diese sind jedoch in erster Linie hypothetisch. Lediglich eine der befragten Frauen hatte vier Wochen die Möglichkeit in Telearbeit zu arbeiten, die anderen haben diesbezüglich keine Erfahrungen. Viele der Argumente wurden schon in den vorhergehenden Kapiteln benannt. Sie variieren entsprechend der verschiedenen Motivation der Frauen zu Telearbeit. Außerdem spielt eine Rolle, wie stark sich die Frauen mit dem Thema schon auseinandergesetzt haben. So sehen die beiden Frauen, die eigentlich kein Interesse an Telearbeit haben, als Vorteil von Telearbeit die besseren Erwerbschancen. Die Frauen, die seit längerem versuchen, einen Telearbeitsplatz zu bekommen und dabei nicht erfolgreich waren, nennen verständlicherweise diesen Aspekt nicht als Vorteil.

Zwei der befragten Frauen sehen die Gefahr einer sozialen Isolation und würden den Kontakt zu KollegInnen vermissen. Dabei spielt es für eine Frau auch eine Rolle, daß es bei Teleheimarbeit keine Möglichkeit gibt, KollegInnen direkt um Rat und Hilfe zu fragen. Eine Frau, die sich sehr für Teleheimarbeit interessiert, befürchtet in diesem Zusammenhang, daß sie möglicherweise auftauchende

technische Schwierigkeiten alleine nicht bewältigen und keine Unterstützung in unmittelbarer Nähe finden kann. Zwei Frauen sehen es als potentiellen Nachteil vor allem von Teleheimarbeit, daß es nicht möglich ist, gleichzeitig die Kinder zu betreuen und zu arbeiten, weil die Arbeit am Computer viel Konzentration erfordert. Deshalb glauben sie, daß es von Vorteil ist, wenn die Kinder schon älter sind und nicht dauerhaft beaufsichtigt werden müssen. Ein anderes Problem von Teleheimarbeit sieht eine Frau in der Schwierigkeit, Arbeit und Privatleben zu trennen. Dadurch, so befürchtet sie, ist die Arbeit immer präsent und "erwartet einen ständig". Dies hängt aber ihrer Meinung nach auch von der Art der Arbeit ab. Wenn es möglich ist, jeweils ein bestimmtes überschaubares Arbeitspensum zu erledigen, hat sie diesbezüglich keine Bedenken.

3.7 Zusammenfassung

Wenn sich die befragten erwerbslosen Frauen für Telearbeit interessieren, so heißt das nicht zwangsläufig, daß sie sich speziell für diese Arbeitsform interessieren. Vielmehr ist das Interesse an Telearbeit häufig ein Interesse an jeder Form von Erwerbsmöglichkeit. Dies muß vor dem Hintergrund einer verstärkten Präsenz des Themas in den Medien, einer massiven politischen Förderung von Telearbeit und den verbreiteten Prognosen eines bedeutenden Beschäftigungszuwachses in Telearbeit gesehen werden.

Zunächst einmal unabhängig davon sind die differenzierten Anforderungen der Frauen an Erwerbstätigkeit zu sehen. Viele Frauen wünschen sich Arbeitsmodelle, die jenseits starrer betrieblicher Arbeitszeitregelungen liegen. Dieses Interesse steht im engen Zusammenhang mit dem Bedürfnis Berufsarbeit und familiäre Aufgaben besser vereinbaren zu können und die Berufsarbeit entsprechend den eigenen Arbeitsrythmen flexibler gestalten zu können. Aus diesen Gründen interessieren sich die meisten der befragten Frauen für Telearbeit. Es ist jedoch wichtig zu betonen, daß Telearbeit nur eine Möglichkeit ist, die Flexibilisierungswünsche der Frauen zu realisieren.

Steht die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Vordergrund, so sehen die befragten Frauen nur bei einem heimischen Arbeitsplatz die Möglichkeit gegeben, die Arbeitszeit im gewünschten Maße zu flexibilisieren und Überganglos zwischen Kinderbetreuung und Berufsarbeit hin und her zu wechseln. Hier mag eine Rolle spielen, daß in der DDR die betrieblichen Arbeitszeiten sehr starr waren und flexiblere Zeitmodelle auch jetzt noch selten angeboten werden, insofern also Frauen häufig keine Vorstellung davon haben, daß sich ihre Flexibilitätswünsche auch im betrieblichen Rahmen realisieren ließen. Es ist den Frauen bewußt, daß es nicht möglich ist, gleichzeitig konzentriert zu arbeiten und die Kinder zu betreuen. Dieser Widerspruch wird in der Argumentation der Frauen

z.T. dadurch gelöst, daß sie sichere Arbeitsmöglichkeiten zu den Tageszeiten sehen, wenn kaum mehr Betreuungsbedarf gegeben ist, wie z.B. abends oder wenn die Kinder in der Schule oder im Kindergarten sind.

Die Wünsche der befragten Frauen an ihre Erwerbstätigkeit sind zum Teil in Abgrenzung, zum Teil jedoch auch in Anlehnung an ihre Erfahrungen in der DDR entwickelt. Ihnen ist gemeinsam, daß sie - in Anlehnung an das Vereinbarkeitsmodell der DDR - sich klar für Erwerbstätigkeit und Familienarbeit entscheiden. Insbesondere für die Zeit, während der die Kinder sehr klein sind, ziehen sie gegenüber dem Vereinbarkeitsmodell der DDR allerdings Lösungen vor, die es ihnen problemloser ermöglichen, mehr Zeit mit ihren Kindern zu verbringen. Die erlebte Mehrfachbelastung durch Vollerwerbstätigkeit, Haushalt und Kinder lösen sie gedanklich auf, indem sie Abstriche bei der Erwerbstätigkeit machen. So sehen insbesondere die Frauen, deren Kinder schon älter sind, in Teilzeitarbeitsmodellen für die Mütter kleinerer Kinder eine angemessene Lösung. Die gedachten Vereinbarkeitslösungen beziehen dabei die Ehemänner nie ein. Ein vollständiger Verzicht auf Erwerbstätigkeit kommt für sie aber ebenfalls nicht in Frage. So ist es für die Frauen, die keine Betreuungsaufgaben mehr erfüllen müssen, selbstverständlich, einer Vollzeitbeschäftigung nachzugehen, weil bei ihnen Erwerbsarbeit einen entsprechend großen Stellenwert im Leben einnimmt.

Die individuellen Wünsche und Vorstellungen kollidieren jedoch mit der Arbeitslosigkeit und der finanziell oft schwierigen Situation der Haushalte. Aus ökonomischen Gründen ziehen deshalb die Mütter kleinerer Kinder nicht in Erwägung, Teilzeit zu arbeiten und suchen nach Modellen, die ihnen wiederum eine Vereinbarkeit von Vollzeiterwerbstätigkeit und zufriedenstellender Kinderbetreuung ermöglichen. Damit sehen sie sich - zumindest theoretisch - mit Problemen konfrontiert, die sie aufgrund ihrer Erfahrung mit dem Vereinbarkeitsmodell der DDR in der persönlichen Lebensplanung eigentlich umgehen wollten. Teleheimarbeit und alternierende Telearbeit scheinen in dieser Zwangslage eine willkommene Möglichkeit zu bieten, Vollzeiterwerbstätigkeit und Kinderbetreuung miteinander zu verbinden. Diese Alternative kann jedoch nicht in die Realität umgesetzt und dabei überprüft werden, weil entsprechende Arbeitsplätze fehlen.

Dabei sehen die meisten Frauen die theoretischen Voraussetzungen für die Einrichtung von heimischen Arbeitsplätzen als gegeben. So sind bei den meisten Frauen die räumlichen Voraussetzungen für einen Arbeitsplatz in der eigenen Wohnung vorhanden und einige Frauen haben auch jetzt schon die Möglichkeit, zuhause am PC zu arbeiten. Das Interesse der Frauen an Telearbeit hängt auch mit den regionalen Besonderheiten des Vogtlandes zusammen. Weite Arbeitswege sind dort üblich und dadurch erhöhen sich Fahrtkosten und -zeiten. So wird für Mütter kleinerer Kinder die Organisation der Kinderbetreuung zusätzlich schwieriger. Generell ist die Bereitschaft zur Mobilität zwar groß, aber die befragten Frauen gehen davon aus, daß ihnen auch diese Pendelbereitschaft keine neuen Arbeitsmöglichkeiten erschließt. Weil die meisten Frauen einen Wohnort-

wechsel aus beruflichen Gründen nicht in Erwägung ziehen, wäre Telearbeit eine interessante Erwerbsform - wenn sie tatsächliche Beschäftigungsmöglichkeiten eröffnen würde. Die Erfahrung der Frauen ist jedoch, daß sich die Unternehmen nicht für Telearbeit interessieren. Telearbeit als Selbständige auszuführen, können sich einige Frauen als letzte Möglichkeit vorstellen, aber sie sehen weder große Chancen in diesem Bereich, noch entspricht die Selbständigkeit dem gewünschten arbeitsrechtlichen Status.

Die meisten der Frauen, deren Kinder schon älter sind, sehen zwar auch Vorteile von Telearbeit, äußern jedoch trotzdem keine ausdrückliche Präferenz für diese Arbeitsform bzw. würden sogar klar einen betrieblichen Arbeitsplatz vorziehen, wenn sie die Wahl hätten. Gegen Teleheimarbeit sprechen aus ihrer Sicht vor allem die fehlenden Kontakte und Kommunikationsmöglichkeiten.

Eine Analyse der verschiedenen Faktoren, die das Interesse von ostdeutschen Frauen an Telearbeit bestimmen möchte, muß also die spezifischen Erfahrungen der Frauen mit der Arbeits- und Familienpolitik der DDR und die daraus erwachsenen Wünsche und Ansprüche an Erwerbsarbeit zum Ausgangspunkt nehmen und überprüfen, inwieweit Telearbeit diesen Bedürfnissen entspricht und wie sich die Arbeitslosigkeit der Frauen auf ihre Arbeitsinteressen auswirkt.

Es sind also drei Ebenen relevant:

1. Erfahrungen mit der DDR-Familienpolitik

Die Erfahrung der Frauen mit der Arbeits- und Familienpolitik der DDR führten dazu, daß die befragten Frauen durchgängig erwerbstätig sein möchten und keinen grundsätzlichen Widerspruch zwischen Erwerbsarbeit und Familienarbeit sehen. In Abgrenzung zum Vereinbarkeitsmodell der DDR möchten sie jedoch nicht im vollen Umfang arbeiten, um mehr Zeit für die Kinder zu haben. Darüber hinaus formulieren alle Frauen das Interesse an flexibler Arbeitszeitgestaltung entsprechend den individuellen Bedürfnissen.

2. Interesse der Frauen an Telearbeit

Aufgrund dieser Erfahrungen ist Telearbeit für alle Frauen interessant, die Frauen mit jüngeren Kindern sehen jedoch aufgrund der leichteren Vereinbarkeit von Beruf und Familie mehr Vorteile dieser Arbeitsform, für die anderen Frauen überwiegen die Nachteile. Die angeführten Vorteile sind jedoch nicht zwangsläufig mit Telearbeit verknüpft, sie könnten auch in anderen Arbeitsmodellen umgesetzt werden, wie z.B. flexiblen betrieblichen Arbeitszeiten und Arbeitsorganisationsformen. Grundsätzlich hängt das Interesse der Frauen mit Telearbeit mit der Hoffnung zusammen, überhaupt eine Erwerbsmöglichkeit zu finden.

3. Momentane Situation der Frauen

Die Frauen sind arbeitslos und orientieren ihre Bedürfnisse sehr pragmatisch an der realen Situation. Sie erhofften sich von Telearbeit Erwerbsmöglichkeiten an ihrem Wohnort, waren jedoch bei der Arbeitssuche bislang erfolglos. Alle Frauen suchen aus finanziellen Gründen Vollzeitarbeit.

4

Telearbeit als Chance der regionalen Entwicklung im Vogtland?

Die Anwendung neuer Informations- und Kommunikationstechnologien und die Verbreitung von Telearbeit wird, besonders von politischer Seite, forciert. 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 Deutsche Telekom wirbt mit "Telearbeit als Katalysator für mehr Arbeitsplätze" und ein "Rezept gegen die Arbeitslosigkeit". Besonders bei Arbeitslosen, und hier sind auch im Vogtland vermehrt Frauen betroffen, wird die Hoffnung auf neue Beschäftigungschancen durch Telearbeit geweckt.

Die Analyse der tatsächlichen Verbreitung der Telearbeit ergab, daß die Zahl der TelearbeiterInnen bisher weit hinter den Erwartungen zurückgeblieben ist. Auch im Vogtland ist der prozentuale Anteil der TelearbeiterInnen an den insgesamt Beschäftigten verschwindend gering.

Die Verbreitung der Telekommunikationstechnologien führt zu einer immer größeren Zahl von Selbständigen und zu einer Ausdifferenzierung der arbeitsrechtlichen Ausgestaltung von Beschäftigungsverhältnissen. Schon jetzt existiert, beispielsweise im Medienbereich, eine breite Palette von selbständigen Beschäftigungsformen. Die Erfassung der selbständigen Telearbeiter/innen ist allgemein äußerst schwierig und ließ sich im Rahmen der vorliegenden Studie nicht realisieren. Allerdings läßt sich vermuten, daß auch im Vogtland mehr TelearbeiterInnen in Selbständigkeit tätig sind als in abhängiger Beschäftigung.

In bezug auf die regionale Entwicklung des Vogtlandes kann man zwischen der Verbreitung von Telearbeit in abhängiger Beschäftigung und Telearbeit in Selbständigkeit unterscheiden.

Telearbeit in abhängiger Beschäftigung

Bei abhängig beschäftigten TelearbeiterInnen werden meist die Formen der Teleheimarbeit und der alternierenden Telearbeit bevorzugt. Die Beschäftigungswirkungen dieser Telearbeitsformen sind allgemein als eher gering einzuschätzen.

Bei der **Teleheimarbeit** in abhängiger Beschäftigung - diese Arbeitsform wird von den Unternehmen im Vogtland am meisten befürwortet - handelt es sich um eine

sozial eher unverträgliche Form der Telearbeit (vgl. Strauf/ Nägele 1996a). Für diese Form der Telearbeit eignen sich nur Tätigkeiten, die sich klar definieren lassen, die eindeutig abgrenzbar sind und die ohne Rückgriff auf zentrale Ressourcen ausgeführt werden können. Hierbei handelt es sich meist um niedrigqualifizierte Tätigkeiten wie beispielsweise Text- und Dateneingabe sowie Datenverarbeitung. Von dieser Auslagerung niedrigqualifizierter Tätigkeiten in Teleheimarbeit sind Frauen stärker betroffen als Männer.

Für die Unternehmen bieten sich durch Teleheimarbeit Einsparungspotentiale bei den Personal- und Bürokosten an. Die Reduzierung der Personalkosten steht den Interessen der Telearbeiterinnen in der Regel entgegen, weil hiermit häufig eine Zunahme ungeschützter Beschäftigungsverhältnisse verbunden ist. Ein weiteres Problem der Teleheimarbeit ist die schwierige zeitliche, räumliche und organisatorische Trennung zwischen Familie bzw. Privatleben und Beruf. Dennoch schätzten die befragten Frauen mit kleinen Kindern die Vorzüge von Teleheimarbeit für die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie als hoch ein und wünschten sich aus diesem Grund eine Beschäftigungsmöglichkeit als Teleheimarbeiterinnen. Doch ist dieses Interesse an der Telearbeit meist ein Interesse an wohnortnahen Arbeitsplätzen und an flexiblen Formen der Arbeitszeitgestaltung, die sich an den familiären Bedürfnissen orientieren und sich theoretisch auch in anderen Arbeitsmodellen realisieren ließen. Frauen ohne Betreuungsaufgaben sehen dagegen überwiegend die Nachteile der Teleheimarbeit und würden, hätten sie die Wahl, einen betrieblichen Arbeitsplatz vorziehen. Generell gilt, daß die befragten erwerbslosen Frauen zur Aufnahme von Teleheimarbeit als Alternative zur Erwerbslosigkeit jederzeit bereit wären und dafür auch die Nachteile in Kauf nehmen würden. Die individuellen Wünsche und Anforderungen an Erwerbstätigkeit sind demgegenüber weit differenzierter, lassen sich jedoch aufgrund der angespannten Situation auf dem Arbeitsmarkt nicht realisieren.

Da mit der Einführung von Teleheimarbeit in Unternehmen in der Regel keine zusätzlichen betrieblichen Arbeitsplätze geschaffen werden, orientiert sich das Potential an den abhängig beschäftigten Frauen im Vogtland. Betrachtet man die beschäftigten Frauen nach Branchen, so ist der überwiegende Teil im öffentlichen Dienst, im Handel und in privaten Dienstleistungen tätig. Die Bereiche Dienstleistungen, Wissenschaft, Kunst und Dienstleistungen ohne Erwerbszweck haben in den vergangenen Jahren an Bedeutung gewonnen (Schultz/ Strauf 1996, Kap. 3.1.1). Gerade im Dienstleistungssektor wurden bisher die meisten Erfahrungen mit Telearbeit gemacht, so daß das Potential an auslagerbaren Tätigkeiten, die von Frauen ausgeübt werden, als relativ hoch eingeschätzt werden kann. Bei genauerer Betrachtung fällt jedoch auf, daß Frauen vor allem in den personenbezogenen Dienstleistungen stark vertreten sind, wie im Gaststätten-, Reinigungs- und Gesundheitsbereich sowie im Handel. In diesen Bereichen sind die Tätigkeiten in der Regel nicht auslagerbar. Vogtländischen Unternehmen sind vor allem an der Auslagerung von niedrigqualifizierten Büroarbeiten interessiert. Diese Tätigkeiten werden auch in den Betrieben meist von Frauen ausgeübt. Es

ist zu befürchten, daß aufgrund des Interesses der Unternehmen Teleheimarbeit von Frauen in niedrigqualifizierten Tätigkeiten im Vogtland an Bedeutung gewinnen wird. Zumal sich hier das unternehmerische Interesse mit der Zwangslage der Frauen aufgrund ihrer familiären Betreuungsaufgaben und der drohenden Erwerbslosigkeit trifft. Die Verhandlungsposition dieser niedrigqualifizierten Arbeitnehmerinnen ist so schwach, daß sie kaum in der Lage sein dürften, sozialverträgliche Arbeitsbedingungen durchzusetzen.

Alternierende Telearbeit dagegen könnte eine Möglichkeit sein, die Interessen der Unternehmen und der Frauen zu verbinden. Bei den Unternehmen wird alternierende Telearbeit als eine attraktive Form der Telearbeit angesehen und auch das Interesse der Frauen an einer Arbeit im Betrieb und zu Hause würde damit berücksichtigt. Höher qualifizierte Tätigkeiten, die sich durch mehr Eigenverantwortlichkeit und komplexere Aufgabenbereiche auszeichnen, werden meist in alternierende Telearbeit ausgelagert, weil dem weit größeren Kommunikations- und Abstimmungsbedarf Rechnung getragen werden muß. Die Auslagerung höher qualifizierter Tätigkeiten in alternierende Telearbeit orientiert sich meist an den Interessen der Beschäftigten. Hier steht für die Unternehmen die Erhaltung qualifizierter MitarbeiterInnen im Vordergrund. Arbeitsplätze in alternierender Telearbeit sind in der Regel bezüglich Arbeitsplatzsicherheit, Karriererelevanz und sozialer Einbindung mit betrieblichen Arbeitsplätzen vergleichbar. Das Interesse von Frauen an alternierender Telearbeit folgt meist ebenfalls familienbezogenen Gründen, doch sind die Arbeitsbedingungen wesentlich besser als in Teleheimarbeit.

Alternierende Telearbeit wird also häufig als Privileg bzw. Entgegenkommen für langjährige MitarbeiterInnen eingeführt. Hierbei handelt es sich in der Regel um die Auslagerung von bestehenden Arbeitsplätzen und nicht um die Schaffung neuer Arbeitsplätze. Diese Arbeitsform ist im Vogtland noch wenig verbreitet. Aufgrund der geschilderten, oft sozialverträglichen Gestaltung der Arbeitsplätze und der gegebenen Betriebsanbindung interessieren sich die befragten erwerbslosen Frauen häufig für diese Arbeitsform. Ihre Chancen, aus der Erwerbslosigkeit heraus gleich einen entsprechenden Arbeitsplatz zu erhalten sind jedoch gering, da meist erst über einen betrieblichen Arbeitsplatz und längere Betriebszugehörigkeit ein Arbeitsplatz in alternierender Telearbeit eingerichtet wird.

Das Potential zukünftiger Telearbeiterinnen liegt also auch bei der alternierenden Telearbeit in den schon jetzt abhängig beschäftigten Frauen im Vogtland. Insgesamt sind zwar die meisten Frauen im Dienstleistungssektor beschäftigt, doch in den am stärksten expandierenden unternehmensbezogenen Dienstleistungen, wie z.B. Planung und Beratung, Wirtschafts- und Rechtsberatung, Konstruktion und Entwicklung, sind die Frauen immer noch eine Minderheit (vgl. Schultz/ Strauf 1996, Kap. 3.1.1). Im zumindest zeitweise wachstumsstarken Bereich Kreditwesen und Versicherung stellen Frauen momentan noch den größten Teil der Beschäftigten, ihr Anteil sinkt jedoch seit der Wiedervereinigung kontinuierlich.

Diese Bereiche, in denen höher qualifizierte Tätigkeiten ausgeübt werden, eignen sich besonders für alternierende Telearbeitsplätze. Eine Förderung von Telearbeit im Bereich dieser Dienstleistungen käme, auch im Vogtland, den Interessen der Frauen entgegen und würde sozialverträgliche Arbeitsplätze schaffen. Dabei sollte das Ziel verfolgt werden, die alternierenden Telearbeitsplätze so anzubieten, daß auch Männer sie in Anspruch nehmen. Auf diesem Wege wäre vielleicht eine Umverteilung von familiären Aufgaben und Pflichten längerfristig erreichbar. Bleiben die Maßnahmen ausschließlich auf Frauen zugeschnitten, so wird sich ihre Zuständigkeit für die Reproduktionsarbeit dadurch nur verfestigen und damit ihr "defizitärer" Status auf dem Arbeitsmarkt zementieren.

Die Einrichtung von sozialverträglichen Telearbeitsplätzen ist in der Regel für das Unternehmen mit zusätzlichen Kosten verbunden. Bei der Einrichtung von Arbeitsplätzen in alternierender Telearbeit stehen meist keine Kostenreduzierungen im Vordergrund, sondern die Interessen der Arbeitnehmer. So wurde z.B. vom Bundesforschungsministerium eine halbe Mio. DM zur Verfügung gestellt, um in einem Modellversuch 19 Mitarbeiter in alternierender Telearbeit zu beschäftigen. Auch andere Modellprojekte haben in die Qualität der Arbeitsplätze für Mitarbeiter in alternierender Telearbeit investieren müssen. Förderprogramme zur Einrichtung von sozialverträglichen Telearbeitsplätzen könnten den Unternehmen helfen, die Kosten aufzubringen. Eine vom Bundesforschungsministerium geplante Fördermaßnahme soll in den kommenden zwei Jahren 1000 Telearbeitsplätze in mittelständischen Unternehmen schaffen. Hierfür wird ein Fördervolumen von 10 Mio. DM zur Verfügung gestellt. Auch für vogtländische Unternehmen könnte hierdurch die Einrichtung von Telearbeitsplätzen erleichtert werden. Aber auch auf Landesebene könnten Mittel zur Verfügung gestellt werden, attraktive Telearbeit in Unternehmen zu fördern und nicht Unternehmen durch Einsparungen zu zwingen sozial unverträgliche Telearbeitsplätze einzurichten. Hiervon wären Frauen stärker betroffen als Männer.

Die Förderung von alternierender Telearbeit für Männer und Frauen würde im Vogtland zwar kaum neue Arbeitsplätze schaffen. Dennoch könnte damit ein erfolgversprechender Beitrag zur Gleichberechtigung von Männern und Frauen im Erwerbsbereich geleistet werden und die Arbeitszeit- und Arbeitsorganisationsformen stärker an die Interessen der Beschäftigten angepaßt werden - ein Schritt, der sicherlich die Arbeitszufriedenheit und Motivation, und damit auch die Produktivität der Beschäftigten erhöhen würde.

Telearbeit in Selbständigkeit

Neben den o.g. Formen der Telearbeit in abhängiger Beschäftigung spielt Telearbeit in Selbständigkeit eine immer größere Rolle. Quantitativ läßt sich die Zahl der selbständigen Telearbeiter nur schwer fassen, im folgenden werden wir uns daher auf die qualitative Betrachtung beschränken. Telearbeit in Selbständigkeit

beschränkt sich nicht auf bestimmte Telearbeitsformen, sondern ist in fast allen Variationen zu finden.

Echte Selbständigkeit im Sinne des Arbeitsrechts liegt nur dann 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 Arbeitgeber ist bei vielen formal selbständigen TelearbeiterInnen nicht gegeben, d.h. sie sind häufig nur für einen Arbeitgeber tätig und sind diesem gegenüber weisungsgebunden. Auf diese Frauen trifft dann die Bezeichnung Scheinselbständige zu, es handelt sich also um Personen, die faktisch abhängig beschäftigt, formal aber selbständig sind.

Männer und Frauen, dies ergab insbesondere die Studie von Goldmann/ Richter (1991) üben aus unterschiedlichen Motivationen Telearbeit in Selbständigkeit aus. Männer führen Telearbeit häufiger als "echte" Selbständige aus, während sich für Frauen mit kleinen Kindern, Telearbeit in Selbständigkeit oft als Übergangslösung oder Zwangslage darstellt und sich als Scheinselbständigkeit realisiert. Selbständigkeit ist bei Männern daher meist verbunden mit hohem Prestige und Einkommen, bei Frauen eher mit sozial ungesicherten Abhängigkeitsverhältnissen und hohem Risiko. Dies trifft häufiger auf Frauen in niedrigqualifizierten Tätigkeiten (Satzerstellung, Dateneingabe) zu, doch ist z.T. die Situation von (schein-)selbständigen Frauen in höher qualifizierten Tätigkeiten (vgl. Übersetzerinnen) vergleichbar.

Selbständige Telearbeit wird zumeist in Teleheimarbeit oder eigenständigen Büros ausgeführt. Für Unternehmen bietet sich durch diese Arbeitsform eine attraktive Möglichkeit, Kosten zu sparen, indem Personalkosten reduziert werden, die Kosten je nach Auftrag anfallen und das betriebliche Risiko verringert wird. Auch die Unternehmen im Vogtland haben Interesse an Teleheimarbeit in Selbständigkeit. Diese Form der Telearbeit wird nach Teleheimarbeit und alternierender Telearbeit am häufigsten befürwortet. Die oben geschilderten Gefahren für die auftragnehmenden Frauen treffen natürlich auch im Vogtland zu.

Eine Auslagerung von Tätigkeiten an selbständige TelearbeitsanbieterInnen ermöglicht den Unternehmen häufig die Auflösung ganzer Abteilungen oder einzelner Aufgabenbereiche. Es werden also entweder betriebliche MitarbeiterInnen entlassen und die Aufgaben an Selbständige vergeben oder ehemalige Mitarbeiter erledigen nach wie vor die gleiche Arbeit, sind aber formal selbständig. Das Potential für diese Form der Telearbeit bezieht sich daher auch z.T. auf die jetzt noch abhängig Beschäftigten, die möglicherweise vor die Alternative der Erwerbslosigkeit oder Selbständigkeit gestellt werden. Die Struktur der Frauenerwerbstätigkeit im Vogtland läßt vermuten, daß besonders im Dienstleistungssektor viele Tätigkeiten für Telearbeit in Selbständigkeit in Frage kämen. Das Risiko der Scheinselbständigkeit wird geringer, wenn die Frauen durch umfassenden

de Beratung und Unterstützung - evtl. auch finanzieller Art - in die Lage versetzt werden umfassende und erfolgversprechende Konzepte für ihren Schritt in die Selbständigkeit entwickeln zu können. Es ist diesbezüglich zu beachten, daß die Gründung von langfristig erfolgversprechenden Kleinstbetrieben in der Regel mit erheblichem Arbeitsaufwand und finanziellen Investitionen verbunden ist und deshalb als Übergangslösung zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie nicht geeignet ist.

Telearbeit in Selbständigkeit kann jedoch nicht nur aus abhängiger Beschäftigung heraus entstehen, sondern könnte für arbeitslose Frauen eine Chance sein, wieder am Erwerbsleben teilzunehmen. Entsteht Selbständigkeit aus der Arbeitslosigkeit heraus, könnte Telearbeit auch Beschäftigungswirkungen im Vogtland haben. Die Schaffung neuer Arbeitsplätze im Bereich innovativer Dienstleistungen könnte einen Beitrag zur regionalen Entwicklung leisten.

Betrachtet man aber die Berufsstruktur der arbeitslosen Frauen im Vogtland, so fällt auf, daß in den Bereichen, in denen viele Frauen beschäftigt sind, auch die meisten Arbeitslosmeldungen vorliegen. Besonders betroffen sind Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufe, Textil- und Bekleidungsberufe oder Handelsberufe (vgl. Schultz/ Strauf 1996, Kap. 3.2.2.1). Die Konkurrenz um Arbeitsplätze ist in diesen Bereichen also erheblich und selbständige Telearbeiterinnen haben möglicherweise Schwierigkeiten, ihre Angebote gewinnbringend zu vermarkten, ohne dabei zu großen finanziellen Risiken ausgesetzt zu sein. Letztlich ausschlaggebend dürfte in diesem Bereich aber die Art des Angebots sein, und inwieweit dieses mit dem unternehmerischen Interesse an der Auslagerung von Tätigkeiten übereinstimmt. Wird eine Marktlücke gefunden und das Angebot etabliert sich am Markt, kann Telearbeit in Selbständigkeit, wie jede andere Existenzgründung auch, diesen Frauen eine dauerhafte Chance bieten.

Gerade bei arbeitslosen Frauen ist die Selbständigkeit als Alternative zur Erwerbslosigkeit ein Thema. Auch die befragten Frauen äußerten Interesse an einer Selbständigkeit, doch ist hier zu beachten, daß sie sich nicht "freiwillig" selbständig machen würden, sondern diese Möglichkeit als letzte Chance sehen, auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen.

Eine andere denkbare Form der Telearbeit in Selbständigkeit ist die der **Teleservicecenter**. Teleservicecenter oder elektronische Dienstleistungsunternehmen sind "von der Organisation her traditionelle Unternehmen mit einem festen Stammsitz, die sich von anderen jedoch in den angebotenen Dienstleistungs- und Arbeitsverfahren unterscheiden" (DGB 1988, S, 29). Teleservicecenter sind also eigenständige Unternehmen, die ihre Dienstleistungen für andere Unternehmen mittels Informations- und Kommunikationstechnik anbieten. Die MitarbeiterInnen dieser Teleservicecenter sind in der Regel abhängig beschäftigt, können aber auch selbständig sein. Teleservicecenter werden oft als neue Chance für den ländlichen Raum gesehen, Arbeitsplätze zu schaffen, dem Bevölkerungsrückgang entgegen zu wirken und Lücken in der Infrastruktur zu schließen. Einige Regionen

haben schon positive Erfahrungen mit Teleservicecentern gemacht, beispielsweise die Gemeinde Retzstadt, die Gemeinde Schotten oder Wetter. Die Publikationen und Berichte in den Medien und Wissenschaft stellen die Erfolge dieser Projekte in den Vordergrund. Ziel der Projekte war es, die Standortnachteile der strukturschwachen Regionen zu kompensieren und marktorientierte, standortunabhängige Dienstleistungen zu erbringen. Das Angebot der Teleservicecenter setzt sich aus einer Kombination einzelner Dienstleistungen zusammen, wie z.B. Erstellung von Präsentationsunterlagen, Marketing, Übersetzen, Telefonservice oder Buchführung. Der Vorteil von Teleservicecentern gegenüber einzelnen Anbietern ist, daß ein Bündel von Leistungen durch ein Unternehmen angeboten werden sowie zeitlich flexibel und schnell auf Aufträge reagiert werden kann. Gerade die Kombination der verschiedenen Tätigkeiten macht das Angebot für andere Unternehmen attraktiv. Kunden der Teleservicecenter sind kleine und mittlere Unternehmen, auch meist aus ländlichen Regionen, die selber die gewünschte Leistung nicht erbringen können und den Auftrag weiterleiten. Zum Teil werden Teleservicecenter jedoch auch genutzt, um den betrieblichen Strukturwandel zu unterstützen und ganze Abteilungen und Arbeitsbereiche auszugliedern und betriebliche Arbeitsplätze abzubauen. Damit trifft auf Teleservicecenter teilweise auch zu, was bezüglich der selbständigen Teleheimarbeit formuliert wurde: es entstehen keine zusätzlichen Arbeitsplätze, sondern bestimmte Tätigkeiten werden statt in festen betrieblichen Arbeitsplätzen in sozial unverträglicheren, zum Teil ungeschützten Arbeitsplätzen ausgeführt. Gegenüber der Teleheimarbeit bieten Teleservicecenter den Beschäftigten die Möglichkeit, in einem Team zu arbeiten, so daß die Gefahr der sozialen Isolation nicht gegeben ist und persönliche Kontakte bewahrt bleiben. Die Qualifikationsanforderungen an die MitarbeiterInnen sind abhängig vom Angebot. Teleservicecenter bieten sich nicht nur für niedrigqualifizierte, sondern auch für höher qualifizierte Dienstleistungen, wie Marketing, Übersetzungsarbeiten u.ä. an. Die überwiegende Zahl der Mitarbeiter in den bestehenden Teleservicecentern sind Frauen.

Ein marktbezogener Vorteil der Teleservicecenter ist, daß die Leistung permanent und auf Abruf angeboten wird. Für die Mitarbeiterinnen sind hiermit meist je nach Auftragslage unkalkulierbare und unregelmäßige Arbeitszeiten auch am Wochenende bzw. in den Abendstunden verbunden. Erfolgt die Bezahlung auftragsabhängig, sind die finanziellen Risiken der Beschäftigten z.T. beträchtlich. Entsprechend der Vorgabe der flexiblen Arbeitszeiten und möglichst niedrigen Personalkosten stellen einige Teleservicecenter ausschließlich Frauen in ungeschützten Beschäftigungsverhältnissen ein, z.B. sozialrechtlich nicht abgesichert. Diese negativen Folgen für die Mitarbeiterinnen sind nicht in allen Teleservicecentern vorfindbar, doch gilt es in diesem Bereich besonders die Sozialverträglichkeit der Telearbeitsplätze zu berücksichtigen.

Die Einrichtung von Teleservicecentern könnte im Vogtland positiven Einfluß auf die regionale Entwicklung und die Schaffung neuer Arbeitsplätze haben. Die Struktur der klein- und mittelständischen Betriebe bietet möglicherweise eine gute

Grundlage für den Absatz innovativer Dienstleistungen. Teleservicecenter könnten bei sorgfältiger Konzeption einen Beitrag zur Überwindung der räumlichen Disparitäten und zur Ansiedlung von höher qualifizierten Arbeitsplätzen leisten. Diesbezüglich sind jedoch bislang noch wenige Projekte mit Vorbildcharakter entstanden, es ist also Vorsicht geboten. Einen Ansatzpunkt könnten hier beispielsweise innovative Dienstleistungen oder solche Dienstleistungen bieten, die im Moment noch aus dem Vogtland ausgelagert werden, wie z.B. in zentrale Rechenzentren in den alten Bundesländern. Der genaue Bedarf müsste hier sorgfältig ausgelotet werden. Die bisherigen Modellprojekte haben gezeigt, daß gerade in der Startphase finanzielle Hilfe von außen nötig ist, um den Aufbau und den Betrieb der Teleservicecenter zu unterstützen. Ziel muß es aber sein, nach einer Anlaufzeit kostendeckend zu arbeiten und ein unverwechselbares Dienstleistungsprofil zu entwickeln, damit sich das Unternehmen am Markt behaupten kann. Als Finanzierung für den Beginn kämen öffentliche und private Fördermittel in Frage. Als öffentliche Förderung bieten sich Mittel der EU, des Bundes, des Landes Sachsen oder der jeweiligen Stadt bzw. Gemeinde an. Private Fördermittel könnten über Sponsoren eingebracht werden, hier könnte man sich beispielsweise Unternehmen vorstellen, die die Leistungen des Teleservicecenters in Anspruch nehmen und einen Teil der Kosten tragen.

Zusammenfassend kann man sagen, daß die Auslagerung niedrigqualifizierter Tätigkeiten in Teleheimarbeit für die Frauen im Vogtland mit Risiken verbunden sind, die sie als Alternative zur Erwerbslosigkeit aber in Kauf nehmen. Die Förderung alternierender Telearbeit kann für Unternehmen Chancen bieten, hochqualifizierte Mitarbeiterinnen zu erhalten und kommt den Interessen der Frauen entgegen. Diese Form der Telearbeit sollte im Vogtland stärker gefördert werden. Beschäftigungswirkungen sind von diesen beiden Formen jedoch kaum zu erwarten. Entsteht Telearbeit in Selbständigkeit aus einem ehemals abhängigen Beschäftigungsverhältnis heraus, besteht die Gefahr der Scheinselbständigkeit. Auch hiermit sind keine Beschäftigungswirkungen verbunden. Direkte positive Beschäftigungseffekte entstehen nur dann, wenn Telearbeit aus der Arbeitslosigkeit heraus entsteht. Bei Existenzgründungen in Telearbeit kann ein attraktives Angebot an Dienstleistungen einen Beitrag zur Schaffung qualifizierter Arbeitsplätze und zur regionalen Entwicklung des Vogtlandes leisten. Das Potential hierfür läßt sich heute jedoch kaum abschätzen.

5

Literatur

- Aichholzer, Georg (1995): Telearbeit im Aufschwung? in: Raum. Österreichische Zeitschrift für Raumplanung und Regionalpolitik. Juni 1995. S. 35-39.
- Altmeyer, Veronika (1995): Auf Eigeninitiativen setzen. Die sozialen Folgen von Multimedia in den Betrieben. in: Haaren, Kurt van und Detlef Hensche (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/ Monika Goldmann (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
- Beckmann, Petra/ Gerhard Engelbrech (1994): Frauenerwerbstätigkeit in den neuen Bundesländern - Erwerbsneigung, Erwerbsbeteiligung und Arbeitslosigkeit. in: Beckmann, Petra und Gerhard Engelbrech (1994): Arbeitsmarkt für Frauen 2000. Ein Schritt vor oder ein Schritt zurück? BeitrAB Nürnberg, S. 423-445
- Beckmann, Petra/ Stefan Bender (1993): Arbeitslosigkeit in ostdeutschen Familien. Der Einfluß des Familienkontextes auf das individuelle Arbeitslosigkeitsrisiko. in: MittAB 2/93, S. 222-235
- Beer, Ursula/ Jutta Chalupsky (1993): Vom Realsozialismus zum Privatkapitalismus. Formierungstendenzen im Geschlechterverhältnis. in: Aulenbacher, Brigitte; Monika Goldmann (Hrsg.): Transformationen im Geschlechterverhältnis. Frankfurt/Main. S. 184-231
- Blanke, Thomas (1995): Dienstvereinbarung über den Modellversuch "Telearbeit" zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. in: Der Personalrat 12/95, S. 521.
- Böckmann-Schewe, Lisa/ Kulke, Christiane und Anne Röhrig (1994): Wandel und Brüche in Lebensentwürfen von Frauen in den neuen Bundesländern. in: Aus Politik und Zeitgeschichte 6/94, S. 33-44
- 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
- Cras, Johann (1995): Telematik und regionale Entwicklung: neue Beiträge aus der EU-Forschung. in: Raum. Österreichische Zeitschrift für Raumplanung und Regionalpolitik. Juni 1995. S. 35-39.
- Cordes, Mechthild (1996): Frauenpolitik. Gleichstellung oder Gesellschaftsveränderung. Opladen
- 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/ Linda Wirth (1990): Telework: A new way of working and living. in: International Labour Review. Vol. 129, No. 5, p. 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 (1996): Telearbeit von Frauen. in: Die Frau in unserer Zeit. Heft 2'96. S. 9-15
- Dostal, Werner (1995): Die Informatisierung der Arbeitswelt - Mulitmedia, offene Arbeitsforemen und Telearbeit, in: MittAB Heft 4, S. 527-543
- Empirica (1994): Pan-Europäische Befragung zur Telearbeit. Bericht 5. Bonn
- Engelbrech, Gerhard/ Konle-Seidl, Regina/ Maier, Friederike/ Pfau-Effinger, Birgit/ Quack, Sigrid/ Sackmann, Rosemarie/ Wallwei, Ulrich (1994): Erwerbsverhalten und Arbeitsmarktsituation von Frauen im nationalen und internationalen Vergleich. Gelsenkirchen
- 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.

- FIF 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
- 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.
- 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.
- 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 (Hrsg.) (1995): Vergesellschaftung und Frauenerwerbsarbeit. Ost-West-Vergleiche. Berlin
- 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 unveröffentlichter 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 (1996): Die schöne neue Arbeitswelt? in: Die Frau in unserer Zeit. Heft 2'96. S. 16-21.
- Godehardt, Birgit (1994): Telearbeit, Rahmenbedingungen und Potentiale. (Schriftenreihe der ISDN-Forschungskommission des Landes Nordrhein-Westfalen), Opladen

- Goldmann, Monika/ Gudrun Richter (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/ Gudrun Richter (1991): Beruf und Familie: Endlich vereinbar? Teleheimarbeit von Frauen. Dortmund
- Gottschall, Karin/ Jürgen Müller (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/ Detlef Hensche (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
- IRIS-I. Sachsens Weg in die Informationsgesellschaft. Strategie und Aktionsplan der Sächsischen Informationsinitiative in Zusammenarbeit mit dem Sächsischen Staatsministerium für Wirtschaft und Arbeit. 1996
- 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)

- Jurczek, Peter u.a. (1995): Trilaterales Entwicklungskonzept für den bayrisch-sächsisch-tschechischen Grenzraum (Nordostbayern, Sächsisches Vogtland, Nordwestböhmen). (= Beiträge zur Kommunal- und Regionalentwicklung). Chemnitz: Technische Universität Chemnitz-Zwickau.
- 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 Dezentralisierung u. Flexibilisierung v. Angestelltentätigkeit. m. Hilfe neuer Informations- u. Kommunikationstechnologie, 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.
- Luthlen, 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.
- Maier, Friederike (1991): Patriarchale Arbeitsmarktstrukturen. Das Phänomen geschlechtsspezifisch gespaltener Arbeitsmärkte in Ost und West. in: Feministische Studien, Heft 1, S. 107-116.
- 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.
- 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.
- Nowossadeck, Sabine (1994): Paradigmenwechsel beim Rollenverständnis ostdeutscher Frauen? Eine Auswertung empirischer Untersuchungen. in: Beckmann, Petra und Gerhard Engelbrech (1994): Arbeitsmarkt für Frauen 2000. Ein Schritt vor oder ein Schritt zurück? BeitrAB Nürnberg, S. 615-627.
- 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/ Drüke, Helmut (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).
- Scherer, Roland/ Walser, Manfred (1995): Spatial and regional effects of telematics. in: Sweeney, Geerry (1995): Regional and lokal development. A teaching manual prepared under the Euroform initiative. Dublin.
- Schmitt, Bettina (1995): Frauen in Büro und Verwaltung. Strukturdaten, Erwerbssituation und Arbeitsbedingungen in den 90er Jahren. Manuskripte 170 (Hans-Böckler-Stiftung). Düsseldorf.
- Schnöring, Thomas und Uwe Szafran (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.
- Schultz, Barbara/ Strauf, Simone (1996): Regionalanalyse des Arbeitsmarktes für Frauen im sächsischen Vogtland. Unveröffentlichtes Manuskript. Freiburg: EURES-Institut für regionale Studien in Europa.
- Schulz, Beate: Die Möglichkeiten und Grenzen telematischer Infrastruktur zur Stabilisierung und Entwicklung ländlicher (peripherer) Räume. in: IRS (Hrsg.): Perspektiven für den ländlichen Raum, Berlin, 1995, S. 41-51.
- 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.
- Sessar-Karpp, Ellen und Elke Harder (1994): Erwerbstätigkeit, Arbeitslosigkeit und Weiterbildung von Frauen in den neuen Bundesländern. in: Beckmann, Petra und Gerhard Engelbrech (1994):

- Arbeitsmarkt für Frauen 2000. Ein Schritt vor oder ein Schritt zurück? BeitrAB Nürnberg, S. 567-613.
- 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.
- Steffen, Margret (1993): Regionale Strukturpolitik: Ein neues Handlungsfeld für Frauenförderung. in: Aulenbacher, Brigitte und Monika Goldmann (Hrsg.): Transformationen im Geschlechterverhältnis. Frankfurt/Main. S. 165-183.
- 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.
- 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 Informations-technik, Band 7. Heidelberg: Physica-Verlag. (Technik, Wirtschaft und Politik) [= Schriftenreihe des Fraunhofer-Instituts für Systemtechnik und Innovationsforschung (ISI)].

6

Anhang: Fragebogen und Interviewleitfaden

Unternehmensbefragung zum Thema "Telearbeit"

Bitte bis zum **15.6.1996** zurücksenden an:

EURES-Institut für regionale Studien

Markt 32

08626 Adorf

Firmenstempel:

Name, Funktion des/der Bearbeiters/Bearbeiterin:

I. Erfahrungen mit Telearbeit

1. Der Begriff Telearbeit wird mit unterschiedlichen Merkmalen und Kriterien in Verbindung gebracht. Welche Charakteristika zeichnen Ihrer Meinung nach Telearbeit aus? (Mehrfachnennungen möglich)
 - die Arbeit am Computer
 - die Arbeit außerhalb des Betriebs zu Hause oder in einem in Wohnortnähe eingerichteten Büro
 - die Verbindung zwischen Arbeitsgeber bzw. Auftraggeber und Arbeitnehmer mittels Telekommunikation
 - die zeitlich flexible Arbeit zu Hause oder im Büro

2. Telearbeit ist in verschiedenen Formen und Ausprägungen denkbar. Welche der folgenden Formen werden bereits in Ihrem Unternehmen praktiziert bzw. bei welchen

Formen besteht in Ihrem Unternehmen grundsätzlich ein Interesse?
(Mehrfachnennungen möglich)

Telearbeit,	realisiert	Interesse
die ausschließlich von zu Hause ausgeführt wird und bei der die Telearbeiter in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis stehen (Teleheimarbeit)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
die ausschließlich von zu Hause ausgeführt wird und bei der die Telearbeiter selbständig sind	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
die zeitweise von zu Hause ausgeführt wird und bei der die Telearbeiter in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis stehen (Alternierende Telearbeit)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
die in einem in der Nähe der Wohnung eingerichteten Büro erfolgt und bei der die Telearbeiter in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis stehen (Satellitenbüros oder Nachbarschaftsbüros)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
die in einem in der Nähe der Wohnung eingerichteten Büro erfolgt und bei der die Telearbeiter selbständig sind (Telehäuser, Teleservicecenter)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
keine der o.g. Formen der Telearbeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3. Gibt es in Ihrem Unternehmen Mitarbeiter, die mindestens einen ganzen Arbeitstag pro Woche zu Hause oder wohnortnah arbeiten und über Telekommunikation mit dem Unternehmen verbunden sind?

ja nein

a) Wenn ja, wieviele? _____

Wieviele davon sind weiblich? _____

b) Ist die Einrichtung von (weiteren) Telearbeitsplätzen geplant?

ja nein

Wenn ja, wieviele? _____

4. Unabhängig von der Form der Telearbeit können unterschiedliche Tätigkeiten in Telearbeit ausgeführt werden. Welche der folgenden Tätigkeiten werden in Ihrem Unternehmen bereits in Telearbeit durchgeführt und welche Tätigkeiten halten Sie generell für Telearbeit geeignet? (Mehrfachnennungen möglich)

	realisiert	geeignet
Daten- und Texterfassung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Textverarbeitung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sekretariats- und Verwaltungsarbeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sachbearbeitung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Buchhaltung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Programmieren und Datenverarbeitung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Akquisition und Kundenbetreuung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Autorentätigkeit und journalistische Tätigkeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Marketing	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Übersetzen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Produktplanung und -gestaltung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Managementaufgaben	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Grafik, Design	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Forschungs- und Beratungsaufgaben	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
sonstige Tätigkeiten:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
keine der o.g. Aufgaben	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

II. Vor- und Nachteile von Telearbeit

1. Telearbeit hat für ein Unternehmen Vor- und Nachteile.

Worin sehen Sie für Ihr Unternehmen Vorteile von Telearbeit (Mehrfachnennungen möglich)?

- Möglichkeiten der flexiblen Arbeitszeitgestaltung für die Mitarbeiter
- Möglichkeit einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch wohnortnahe Arbeitsplätze
- Kostensenkungen aufgrund ausgelagerter Tätigkeiten
- Erhöhung der Produktivität der Mitarbeiter durch ungestörtes Arbeiten
- Senken der Umweltbelastung durch reduzierte Fahrten zur Arbeit
- Kundenservice auch über die Geschäftszeiten hinaus
- sonstige Gründe: _____

Von welcher Seite innerhalb Ihres Unternehmens kommt die größte Unterstützung für Telearbeit? _____

2. Worin sehen Sie für Ihr Unternehmen Nachteile von Telearbeit? (Mehrfachnennungen möglich)

- hohe Kosten
- hoher organisatorischer Aufwand
- fehlende technische Ausstattung
- Widerstand seitens der Gewerkschaften / des Betriebsrat
- Produktivität und Arbeitsqualität kann nicht verbessert werden
- keine Notwendigkeit Veränderungen einzuführen

Von welcher Seite innerhalb Ihres Unternehmens gibt es die größten Bedenken / Widerstände gegen Telearbeit? _____

III. Einführung von Telearbeit

1. Die Einführung von Telearbeit ist verbunden mit Umstrukturierungen in der Organisation der Unternehmen. Wie groß schätzen Sie die Probleme bei der Einführung von Telearbeit in Ihrem Unternehmen ein bzw. können Sie aus eigener Erfahrung von den Schwierigkeiten berichten?

	gering	mittel	groß	eigene Erfahrung
Arbeitsorganisation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arbeitszeitmodelle	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Führung und Kontrolle der Mitarbeiter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Veränderung der Kommunikationsstruktur	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Technische Ausstattung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Rechtliche Ausgestaltung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Qualifikation der Mitarbeiter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Akzeptanz bei den Mitarbeitern	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Probleme bei der Informationsbeschaffung zu Telearbeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
sonstige Probleme	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2. Die Einführung von Telearbeit setzt bei den Mitarbeitern eine Reihe von Fähigkeiten und Qualifikationen voraus. Welche fachlichen Qualifikationen werden Ihrer Meinung nach für Telearbeit benötigt (Mehrfachnennungen möglich)?

	unwichtig	wichtig	sehr wichtig
Textverarbeitung / Tabellenkalkulationsprogramme	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Grafikprogramme	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Buchhaltung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Betriebswirtschaftslehre	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Warenwirtschaftssysteme / Faktura	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Telekommunikation (e-mail, Internet, etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Telefonmarketing	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
sonstige Qualifikationen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3. Welche persönlichen Qualifikationen Ihrer Mitarbeitern halten Sie für Telearbeit am wichtigsten?

	unwichtig	wichtig	sehr wichtig
Fähigkeit zu selbständigem Arbeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fähigkeit zu persönlichem Zeitmanagement	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Selbstmotivation ohne täglichen sozialen Kontakt im Unternehmen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fähigkeit zur Trennung zwischen Arbeit und Freizeit bei der Arbeit zu Hause	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
sonstige Qualifikationen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

4. a) Falls in Ihrem Unternehmen Mitarbeiter als Telearbeiter tätig sind, wurden diesen Mitarbeitern bei der Einführung von Telearbeit in Ihrem Unternehmen spezielle Qualifikationen vermittelt?

ja nein

b) Worin sehen Sie Qualifizierungsdefizite Ihrer Mitarbeiter für die Einführung Telearbeit?

fachliche Qualifikationen persönliche Qualifikationen

keine Defizite

Wenn ja, welche: _____

5. Halten Sie eine Qualifizierungsmaßnahme für Mitarbeiter in Telearbeit sinnvoll?

ja nein

Wenn nein, warum nicht? _____

IV. Allgemeine Einschätzungen

1. In den USA ist Telearbeit schon sehr verbreitet und auch in Europa gewinnt Telearbeit zunehmend an Bedeutung. Wie schätzen sie die Bedeutung von Telearbeit im Vogtland in den nächsten 5 Jahren ein?
 - abnehmend
 - gleichbleibend
 - zunehmend
 - stark zunehmend

2. Wie schätzen Sie die Bedeutung von Telearbeit für Ihre Branche in den nächsten 5 Jahren ein?
 - abnehmend
 - gleichbleibend
 - zunehmend
 - stark zunehmend

3. Telearbeit wird oft in Zusammenhang mit dem Stichwort Multimedia diskutiert. Damit verbunden ist die Frage nach der Zahl der Arbeitsplätze in diesem Bereich. Wie wird sich die Einführung von Telearbeit ihrer Einschätzung nach auf die Schaffung neuer Arbeitsplätze auswirken?
 - durch Telearbeit werden neue Arbeitsplätze geschaffen
 - durch Telearbeit bleibt die Zahl der Arbeitsplätze unverändert
 - durch Telearbeit wird sich die Zahl der Arbeitsplätze verringern

4. Durch die neuen Informations- und Kommunikationstechnologien ist eine vom Betrieb räumlich unabhängige Arbeitsorganisation möglich. Damit wird auch die Erbringung von Leistungen über große Entfernungen hinweg denkbar. Wie groß schätzen Sie Bedeutung der Verlagerungen von Tätigkeiten durch Telearbeit ins Ausland ein?
 - die Zahl der ins Ausland verlagerten Arbeitsplätze wird zunehmen
 - die Zahl der ins Ausland verlagerten Arbeitsplätze bleibt unverändert
 - die Zahl der ins Ausland verlagerten Arbeitsplätze wird abnehmen

5. Telearbeit wird sich in Deutschland nur dann durchsetzen können, wenn diese Form der Arbeit auch gesellschaftlich akzeptiert ist. Wie schätzen Sie die gesellschaftliche Akzeptanz von Telearbeit in den kommenden Jahren ein?
 - abnehmend
 - gleichbleibend
 - zunehmend

V. Betriebsbezogene Merkmale

1. Welcher Branche gehört Ihr Unternehmen an?

-
2. Handelt es sich bei Ihrem Unternehmen um
- ein Einzelunternehmen
 - eine Zweigstelle / Filialbetrieb / Tochterunternehmen
 - eine öffentliche Einrichtung
3. Welches sind Ihre Hauptabsatzmärkte?
- lokal regional
 - überregional international
4. Wieviele Mitarbeiter sind in Ihrem Unternehmen beschäftigt? _____
darunter weiblich: _____
5. Wieviele der gegenwärtig Beschäftigten gehören der jeweiligen Altersgruppe an?
- | | |
|--------------------|-------------------|
| ___ unter 18 Jahre | ___ 18-25 Jahre |
| ___ 26-50 Jahre | ___ über 50 Jahre |
6. Wieviele der gegenwärtig Beschäftigten verfügen jeweils über die folgenden Berufsausbildungen?
- | | |
|-----------------------------------|--------------------------------|
| ___ betriebliche Berufsausbildung | ___ Fach- oder Ingenieurschule |
| ___ Ingenieurhochschule | ___ Fachhochschule |
| ___ Hochschule / Universität | ___ ohne Berufsausbildung |

Herzlichen Dank für Ihre Mithilfe!

Interviewleitfaden zur Befragung von Frauen zu Telearbeit im Vogtland

1. persönliche Angaben

- Alter
- familiäre Situation
- Wohnort
- Anzahl und Alter der Kinder
- finanzielle Situation, Erwerbssituation des Partners

2. berufliche Biographie

- Ausbildung
- ausgeübter Beruf, Dauer, Arbeitsplatz
- Auswirkungen der Wiedervereinigung auf die Berufsbiographie
- Arbeitslosigkeit, FuU
- Hofficemaßnahme, Motivation, berufliche Entwicklung nach der Maßnahme
- Arbeitssuche und Ergebnisse
- Perspektive, Vorhaben

3. Rahmenbedingungen der Erwerbstätigkeit

- Wohnort, Mobilität
- Betreuungsaufgaben, Kinder, Kindergarten
- räumliche Bedingungen für die Arbeit zuhause
- Arbeitsmöglichkeiten am Computer
- Familieneinkommen

4. Wünsche und Anforderungen an Erwerbstätigkeit

- gewünschter Arbeitsplatz
- Arbeitszeit
- Lage und Dauer
- Arbeitsort
- Tätigkeit/Beruf
- arbeitsrechtlicher Status
- persönliche Gewichtung der verschiedenen Aspekte von Erwerbstätigkeit

5. Familie und Beruf

- individuelle Bedeutung, Gewichtung
- Präferenz bzgl. der staatlichen Gestaltung der Vereinbarkeitsoptionen von Erwerbs- und Familienarbeit: BRD - DDR

6. Telearbeit

- Definition von Telearbeit
- Initiative und Erfahrungen bei der Arbeitssuche
- Motivation
- Einschätzung bzgl. der Möglichkeiten
- Vorteile/ Nachteile
- Erfahrungen mit Telearbeit