

Telearbeit

- Eine neue Berufsperspektive für Informatikerinnen !? -

Prof. Dr. Erdmuthe Meyer zu Bexten

Fachhochschule Gießen-Friedberg
Leiterin des Zentrums für blinde und sehbehinderte Studierende (Bliz)
Wiesenstr. 14, 35390 Gießen
Tel.: 0641 - 309 2369; Fax: 0641 - 309 29 01

E-Mail: Erdmuthe.Meyer-zu-Bexten@mni.fh-giessen.de
<http://www.fh-giessen.de/bliz>

1. Einleitung

Die Stellung der Frau in der Gesellschaft hat sich grundlegend gewandelt. Seit 50 Jahren gewinnt die berufliche Betätigung von Frauen zunehmend an Bedeutung. Zum kollektiven Lebensentwurf, der noch zu Beginn unseres Jahrhunderts für Frauen fast ausschließlich die Rolle in der Familie vorsah, lassen sich immer deutlicher Alternativen erkennen. Die Definition der eigenen Persönlichkeit über die berufliche Karriere erscheint inzwischen als weitgehend akzeptiertes Lebenskonzept. Die Festlegung der Geschlechterrolle auf die ‚Reproduktion‘ und Funktionen in der Familie ist ein anachronistisches Modell, das nicht mehr widerspruchlos hingenommen wird. Die Öffnung der formalen Bildungswege ermöglicht eine scheinbar unbegrenzte Auswahl an beruflichen Perspektiven, die Frauen offen stehen. Dennoch erscheint ein Problem völlig unzureichend geklärt zu sein. Die Frage nämlich, wie sich berufliche Karriere und Kinderwunsch für Frauen sinnvoll und zielgerichtet vereinbaren lassen. Demgegenüber steht das neue Zeitalter der modernen Medien.

Im Zeitalter der modernen elektronischen Medien wie Email, Internet, Videokonferenzsysteme, usw. hat sich in den letzten Jahren im Bereich der Wirtschaft und Verwaltung immer mehr der Einsatz dieser neuen Medien etabliert. Aber auch durch die derzeit viel diskutierten neuen Arten und Möglichkeiten der Büroarbeit und die damit verbundenen neuen modernen Arbeitsplätze, die mit derartigen Medien ausgestattet werden, eröffnen neue Arbeitsformen. Diese seit längerem bekannten technischen Möglichkeiten werden aufgrund des weiter zunehmenden Preisverfalls der Hard- und Software sowie der Telekommunikationskosten eine breitere Anwendung finden. Während es bis vor wenigen Jahren noch überwiegend Praxis war, dass Arbeitnehmer zu ihrer Arbeitsstelle fahren, um dort mit Kollegen zu festen Arbeitszeiten zu arbeiten, will man in Zukunft neue Wege gehen. Betrachtet man beispielsweise die Voraussagen der Delphi-Studie von 1998 zum Arbeitsmarkt der Zukunft (im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung) werden mit Hilfe der I+K-Technologien im Zeitintervall von 2005 bis 2012 dreißig Prozent aller in Büros Beschäftigten an zwei bis fünf Werktagen zu Hause arbeiten – nicht für alle bzw. nicht für jeden Tag. Im Jahre 2013 sollen vierzig Prozent der Beschäftigten befristete Arbeitsverträge haben und die Betriebszeit soll sich auf zwanzig Stunden pro Tag ausdehnen (Lorenz 1999). Diese neuen Arbeitsformen werden aber erst durch die neuen Technologien (Medien) ermöglichen, so dass zukünftige eine freie Wahl des Arbeitsortes und der Arbeitszeit gegeben ist. Diese neue innovative Form der flexiblen Arbeit wird allgemein heute unter dem Begriff *Telearbeit* gefasst.

Die Frage einer beruflichen Karriere bedeutet für viele Frauen zugleich auch eine Beantwortung „der Kinderfrage“. Und dies in der Regel in der Zeit, in der es darauf ankommt, beruflich am Ball zu bleiben. Ohne die Offenheit für nicht geradlinige Berufswege und ein besseres System der Kinderbetreuung haben Frauen nach wie vor weniger Chancen, die in ihrer Lebensplanung angestrebte berufliche Orientierung umzusetzen. Um Frauen den ‚Spagat‘ zwischen Beruf und Kinderzimmer zu erleichtern, werden Teilzeitstellen, Telearbeitsplätze und flexible Karrierestufen als Schlagworte genannt.

Trotz der Möglichkeit zum ‚Rollentausch‘ in der Erziehung von Kindern, der Inanspruchnahme der Erziehungsjahre auch für Männer, sind es die Frauen, die zwischen Kindern und Berufstätigkeit entscheiden müssen, sich arrangieren müssen und zumindest durch die Doppelbelastung deutlich weniger bis gar keine Karrierechancen haben („Vereinbarkeitsleistung“, „Doppelbelastung“). Nicht nur, dass die Frage einer beruflichen Karriere in der Zeit der Reproduktionsphase entschieden werden muss, sondern auch, dass die Realisierung des Kinderwunsches meist bedeutet, dass einige Jahre später der Wiedereinstieg in den Beruf für viele Frauen, gerade in einem sich technisch permanent weiterentwickelnden Gebiet - z.B. als Informatikerin - in den meisten Fällen unmöglich ist.

Wie in vielen Broschüren und Medienberichten dargestellt wird, soll die Telearbeit die ideale Arbeitsform für Frauen sein. Warum aber zeigen dann so wenige Frauen ihre Begeisterung für diese neue Form der Arbeit? Von den Telearbeitsplätzen, die bisher in der Bundesrepublik Deutschland geschaffen wurden, werden weniger als die Hälfte von Frauen in Anspruch genommen. Bei der Studie „Begleitforschung der Initiative Telearbeit im Mittelstand“, durchgeführt 1988 von der TA Telearbeit, einer Gesellschaft für innovative Arbeitsformen mbH., zeigte, dass von über 700 befragten Personen, die Telearbeit betreiben, nur 34,1% Telearbeiterinnen sind.

Ist diese neue Arbeitsform wirklich besonders für Frauen geeignet und bringt sie ihnen besondere Chancen und Möglichkeiten, wie es in vielen Veröffentlichungen und Medienberichten dargestellt wird?

2. Telearbeit – Was ist das ?

Gerade in den letzten Jahren rückte das Thema *Telearbeit* in der Industrie und der Forschung zunehmend in den Vordergrund. Telearbeit und virtuelle Unternehmen werden in den Medien (z.B. Zeitungen, Zeitschriften oder Fernsehen) hochgelobt und zum Arbeitsmodell der Zukunft gekürt. In den letzten Jahren wurden viele Firmen (z.B. Telehäuser, Telezentren) gegründet, die sich unter anderem mit der Entwicklung von Telearbeitsplätzen, der Beratung von Telearbeitern und Firmen, die Telearbeit einführen wollen, sowie der Gestaltung von Telearbeitsplätzen beschäftigen. Aber was wird nun unter dem Begriff Telearbeit verstanden:

Telearbeit liegt immer dann vor, wenn Tätigkeiten mit einer gewissen Regelmäßigkeit außerhalb des Betriebes des Arbeitgebers (Auftraggebers) erfolgen und dabei neue Informations- und Kommunikationstechniken genutzt werden. (Wedde 1994)

Bereits in den 70iger Jahren begann man in den USA mit Telearbeit. Im Vordergrund standen dabei die Aspekte der Entlastung der Ballungsgebiete und der Substitution des Verkehrs. Die Telearbeit wurde in der BRD erst angesichts der Erdölkrise in den 80iger Jahren zum Diskussionsgegenstand familienpolitischer Überlegungen. Als Begründer der Telearbeitsforschung wird Jack M. Nilles angesehen. Im Jahre 1974 erschien sein Artikel „The Telecommunications-Transportation Tradeoff“ (Nilles 1974). Die ersten Untersuchungen bezüglich Telearbeit aus Sicht der Unternehmen und Mitarbeiter wurden bereits 1981 mit der Diebold Studie (Diebold Group Inc.

1981) durchgeführt. Gegenstand dieser Fallstudie, an der sich sieben amerikanische Unternehmen beteiligten, war:

- o Kostenreduktion im Unternehmen
- o Steigerung der Produktivität der Mitarbeiter
- o Bindung von hochqualifiziertem Personal an das Unternehmen

Genauere Zahlen über die Anzahl der Telearbeiter liegen nicht vor, nur Schätzungen: Allein in den USA sind danach heute mehr als 9 Millionen Menschen größtenteils Zuhause am Computer tätig. Eine führende Position in Europa bzgl. der Telearbeit nimmt Großbritannien ein, wo etwa 560.000 Menschen der Telearbeit nachgehen. Je nach Definition gibt es in der Bundesrepublik ungefähr 140.000 Telearbeiter, wobei die Zahl der interessierten Bundesbürger ständig ansteigt (nach einer Umfrage sind ca. 40% der Berufstätigen daran interessiert). Experten prognostizieren für die nächsten Jahre ein starkes Wachstum. Prognosen bis zum Jahre 2000 besagen, dass es in der BRD 400.000 Telearbeitsplätze (manche sogar 800.000) geben soll und in Europa sollen es sogar 2 Millionen Telearbeitsplätze sein. Neben dem Interesse an Telearbeit muss auch die Eignung der Arbeitsplätze berücksichtigt werden. Hierdurch reduziert sich das Telearbeitspotential allerdings deutlich und liegt dann in den unterschiedlichen Ländern (Großbritannien, Frankreich, Deutschland, Spanien und Italien) zwischen 6,6% und 8,2% der Arbeitsplätze. In Deutschland würde nach dieser Berechnung ein Potential für Telearbeit von ca. 2,5 Mio. Arbeitsplätzen bestehen (BMWi98 1998).

Im Vergleich dazu zeigt sich, dass die Telearbeit in den USA (BMWi98 1998) wesentlich verbreiteter ist. Etwa 9,2 Mio. Menschen (ca. 7,3% der Erwerbstätigen) arbeiten zeitweise (z.B. nach Feierabend) zu Hause mit dem Computer und Datenleitung. Weitere 7,6 Mio. (ca. 6% der Erwerbstätigen) haben schon völlig auf einen betrieblichen Arbeitsplatz verzichtet und arbeiten als "Telecommuter" im eigenen Haus. Seit 1992 wächst die Zahl der Telecommuter in den Vereinigten Staaten um jährlich 15%; davon etwa genauso viele Männer wie Frauen.

Die Ursachen für den späten und bis heute noch zögerlichen Einsatz der Telearbeit in der Bundesrepublik Deutschland sind vielfältig. Sie reichen von Managementproblemen über Widerstände in der Gewerkschaft bis hin zu Akzeptanzproblemen Seitens der Mitarbeiter. Nicht zuletzt spielen die mangelnden Hard- und Software-Voraussetzungen sowie auch hohe Investitionskosten eine entscheidende Rolle. Eine 1982 veröffentlichte Untersuchung des BMBF (Ballerstedt 1982) entfachte auch in der Bundesrepublik Deutschland eine Diskussion über Telearbeit. Jedoch hat seit Beginn der 90iger Jahre die Telearbeit an erheblicher Bedeutung gewonnen. Vorreiter dieser Entwicklung waren die Banken und Unternehmen der Datenverarbeitungsbranchen.

Trotz aller Meinungsverschiedenheiten und unterschiedlichen Studien über die gegenwärtigen Zahlen der Arbeitskräfte bestehen keine Zweifel hinsichtlich des großen Potentials für zukünftige Telearbeit.

Bei der Telearbeit unterscheidet man verschiedene Formen, die im folgenden kurz erläutert werden sollen:

Mobile Telearbeit

Die Arbeitsverrichtung ist losgelöst von festen Orten. Die Arbeit wird verrichtet, wo es gerade zweckmäßig erscheint (beim Kunden, im Büro, u.s.w.).

Teleheimarbeit (HomeOffice)

Der allgemeine Ort der Arbeitsverrichtung ist die Wohnung des Mitarbeiters.

Alternierende Telearbeit

Der Mitarbeiter arbeitet abwechselnd zu Hause oder an seinem Arbeitsplatz im Büro (verbreitetste Form).

Virtuelles Unternehmen

Mehrere rechtlich unabhängige und räumlich getrennt arbeitende Einzelpersonen oder Kleinunternehmen bilden ein virtuelles Unternehmen.

Telearbeitszentren

Lokale Büros, von denen die Mitarbeiter ihre Arbeit erledigen.

Hier unterscheidet man zwischen

- *Satellitenbüro*
Die Telearbeit findet in einem wohnortnahen firmeneigenen Büro statt, das nur von einem Unternehmen genutzt wird.
- *Nachbarschaftsbüro*
Hier betreiben mehrere Firmen ein gemeinsames Büro. (Wegen der Koordinationsprobleme nicht sehr verbreitet.)

3. Gründe für die Einführung der Telearbeit

Die Gründe für die Einführung der Telearbeit in den Betrieben verschiedenster Branchen sind sehr vielfältig und abhängig von der Sichtweise der Betroffenen (Mitarbeiter, Unternehmer, Unternehmensart und Gesellschaft). (Beyer) (Johanning 1997) (Voß 1998) (Focus) Im folgenden werden die von dieser Personengruppe am meisten genannten hier nur stichpunktartig aufgeführt, da sie selbsterklärend sind.

Nutzen für die Mitarbeiter:

- o Fahrtzeit- und Fahrtkostenreduzierung
- o größere Flexibilität und Zeitsouveränität bei der Arbeit
- o bessere Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Freizeit
- o höhere Motivation
- o höhere Arbeitszufriedenheit der Telearbeiter
- o größere Freiheit bei der Wohnungswahl
- o Verlagerung der Fahrzeiten außerhalb der Spitzenzeiten
- o bessere Möglichkeiten, Handicaps zu bewältigen

Nutzen für das Unternehmen:

- o Erhöhung der Arbeitsproduktivität
- o Erhöhung der Arbeitsqualität durch störungsfreieres Arbeiten
- o Steigerung der Motivation
- o Kostensenkung für Miete/Räume
- o Verminderung der Fehlzeiten
- o familienfreundliche Arbeitszeiten

- o optimales Ausnutzen des Biorhythmus
- o Schaffung von Arbeitsplätzen für Behinderte
- o Minderung der Mitarbeiterfluktuation

Nutzen für die Gesellschaft:

- o geringerer Berufsverkehr
- o Reduzierung der Umweltbelastung
- o Entlastung der Ballungsräume
- o Schaffung von Arbeitsplätzen in strukturschwachen Regionen

4. Wesentliche Probleme bei der Telearbeit

Wo es Vorteile gibt, existieren auch Nachteile bzw. Probleme. Die Probleme sind allerdings sehr unterschiedlich und somit von den verschiedensten Faktoren abhängig. Jeder Mitarbeiter und jedes Unternehmen sieht es auf seine aktuelle Lage und innere Situation bezogen anders. Darüber hinaus ändern sich auch die Meinungen nach Einführung der Telearbeit. Bei vielen Personen decken sich die Einstellungen und Meinungen vor und nach der Einführung der Telearbeit. Bei anderen wiederum gibt es Probleme, da sie sich die Telearbeit ganz anders vorgestellt haben bzw. sich viel mehr Vorteile daraus versprochen hatten, als sie nachher wirklich hatten.

Wesentliche Probleme sind:

Soziale Probleme (wie z.B. Vereinsamung, Selbstausschöpfung, Motivation, Privatleben und Akzeptanz)

Organisatorische Probleme (wie z.B. Kontrolle, Kommunikationssicherheit, Datensicherheit und Zielsicherheit)

Betriebswirtschaftliche Probleme (wie z.B. Kosten / Nutzen, Produktivität und Messbarkeit)

Juristische Probleme (wie z.B. Mitbestimmung, Arbeitnehmerstatus, Zutritt zum Arbeitsplatz, Kostenteilung und Versicherung)

Technische Probleme (wie z.B. Standards und Offenheit der Systeme, Mensch-Maschine Schnittstellen, Sicherheit / Zuverlässigkeit und Intelligenz der Systeme)

Wie sieht es beispielsweise mit der *Chancengleichheit* zwischen Frauen und Männern aus? (siehe <http://www.deg.uni-bremen.de/presse/080.html>) Die Europäische Graphische Föderation läutet die Alarmglocke und zeigt gewerkschaftliche Aktionsmöglichkeiten auf. Im Multimediazeitalter bleibt zahlreichen Frauen als einzige Karriereperspektive nur die Rückkehr ins virtuelle Heim. Gewerkschaften und Frauenorganisationen sehen in der Telearbeit immer mehr eine Gefahr für die berufliche Chancengleichheit, für die die Frauen jahrzehntelang gekämpft haben. Für all diese neuen Telearbeiterinnen gibt es noch keinerlei brauchbare Sozialgesetzgebung.

Die meisten Frauen gehen nicht nur allein deswegen arbeiten, weil sie die Haushaltskasse aufbessern wollen, sondern weil sie zum Beispiel:

- o ihr eigenes Geld verdienen wollen, um *unabhängig vom Mann* zu sein
- o sich *selbst verwirklichen* wollen
- o neben Hausarbeit und der Kindererziehung *etwas anderes* “*sehen und hören*” möchten
- o die *Kommunikation* mit Kolleginnen/Kollegen u.a. suchen

Immer wieder wird die Telearbeit mit der Möglichkeit in Verbindung gebracht, Beruf und Familienleben auf ideale Weise miteinander vereinbaren zu können. Dies ist ein Trugschluss. Erfahrungen zeigen nämlich, dass die Umstellung, zu Hause zu arbeiten und sich gleichzeitig um die Kinder zu kümmern, nicht realistisch ist. Auch in diesen Fällen müssen sich die Familien für den Zeitraum der Arbeit zu Hause um eine Betreuung für die Kinder kümmern. Auch muss ein separates eigenes Arbeitszimmer zur Verfügung stehen.

Im Rahmen des Projektes Telearbeit in der Familienphase (TAF) vom Telehaus Wetter (Troltenier 1998) wurden verschiedene Untersuchungen und Befragungen durchgeführt. Ein Schwerpunkt lag auf der Betreuung der Kinder von Telearbeiterinnen. Auf die Frage hin: Wer kümmert sich um das Kind/die Kinder gab es die folgenden Antworten (Mehrfachnennungen waren möglich): In den ersten 6 Monaten des Erziehungsurlaubes wurde überwiegend die Antwort gegeben: “Ich nutzte die Zeit, in der das Kind schläft” und “die Betreuungsform wechselt mehr oder weniger spontan”(je 28%) und 13% verwiesen auf “eine zuverlässige Person oder Einrichtung”. Im weiteren Verlauf ergeben sich starke Veränderungen, die sicherlich sowohl mit den TAF-Erfahrungen der Arbeitnehmerinnen als auch mit der Entwicklung des Kindes in Zusammenhang stehen. Viele organisieren jetzt “eine zuverlässige Person oder Einrichtung” (28%), während die Mehrheit situationsabhängig organisiert, d.h. 45% sagen, “die Betreuungsform wechselt mehr oder weniger spontan”. Nur mehr 8% geben an: “Ich nutze die Zeit, in der das Kind schläft”.

Es ist allerdings fraglich, ob es sehr sinnvoll für das Kind und auch dessen Erziehung ist, wenn es ständig von verschiedenen Personen betreut wird und somit keine konkreten Bezugspersonen hat. Es reicht auch nicht einfach aus, wenn man als Telarbeiterin und Mutter einfach zu Hause ist. Wenn die Mutter zu Hause ist, möchten die Kinder auch mit ihr spielen und somit etwas von ihr haben. Die Kinder wissen nichts von Terminen der Mutter, Arbeitsplänen und Arbeitszeit. Auf jeden Fall kann festgehalten werden, dass die Arbeitszeit und Produktivität sinkt, wenn während der Arbeit quengelnde Kinder um die Mutter herumturnen. Außerdem bedeutet dies für die arbeitstätige Mutter einen enormen Stress. Zum einen will sie ihr Kind nicht vernachlässigen und zum anderen muss und will sie auch ihrem Arbeitgeber gegenüber gute Arbeitsergebnisse liefern und somit seinen Anforderungen gerecht werden.

Weiterhin muss das *Umfeld* (Familie, Verwandte, Nachbarn, usw.) “*mitspielen*”. Es geht nicht, dass eine Telearbeiterin, bloß weil sie immer zu Hause ist und arbeitet, dauernd gestört wird. Es geht beispielsweise nicht, dass

- o die Mutter/Schwiegermutter anruft und um Hilfe bittet, z.B. für den Einkauf
- o Nachbarinnen oder Freundinnen ihr Kinder vorbei bringen, damit sie in Ruhe einkaufen können oder sonstige Erledigungen machen können
- o Freundinnen auf einen Plausch vorbei kommen

Alle diese Dinge würden nämlich nicht erwartet bzw. gemacht, wenn die Frau im Betrieb o.ä. arbeiten würde. Dort ruft keiner an oder kommt einfach vorbei.

Die Telearbeiterinnen fühlen sich häufig *sozial isoliert*, sind einem starken Druck mit Blick auf ihr Arbeitsergebnis ausgesetzt und werden hinsichtlich Beförderungen ganz einfach vergessen, nach dem Motto “aus den Augen, aus dem Sinn”. Darüber hinaus gibt es kaum irgendwelche sozialen Schutzvorkehrungen, und die elektronischen Heimarbeitsplätze unterliegen nicht den geltenden Arbeitsschutzbestimmungen.

Entgegen dem weitverbreiteten Klischee, der *unbekümmerten Telearbeiterinnen*, die ihren Arbeitstag entfernt von der Kontrolle eines Chefs oder ihrer Mitarbeiterinnen frei organisieren können, gelten für diese Beschäftigten generell wesentlich weniger günstige Arbeitsbedingungen, wie für ihre Kolleginnen und Kollegen im Betrieb selbst. Die Globalisierung der Beschäftigung führt dazu, dass Beschäftigte auch außerhalb der normalen Arbeitszeit verfügbar sein müssen. Die Telearbeit zieht darüber hinaus eine Verschmelzung von Berufs- und Familienleben nach sich.

Die aktuellen Statistiken beweisen, dass die *geschlechtsbedingte Segregation* des traditionellen Arbeitsmarktes auch auf die Telearbeit übertragen wird. Die Beschäftigten, die ihren Status als reguläre Beschäftigte des Betriebs behalten, sind mehrheitlich Männer. Die große Masse der Telearbeiterinnen verrichtet mit weniger Qualifikationen verbundene Routinearbeiten, häufig mit einem befristeten Vertrag oder als “Selbständige”. In diesem Fall gewinnt einzig und allein der Arbeitgeber, und die Arbeit der Frauen bedeutet eine Rückkehr zu zufallsbedingter und prekärer Arbeit wie am Anfang der industriellen Revolution. Die Dezentralisierung der Arbeitsplätze macht die Anwendung der Arbeitsgesetzgebung schwieriger oder sogar unmöglich, und es besteht die Gefahr, dass sich dieses Problem auch auf die Rolle der Politik der Gleichheit des Entgelts und der Nichtdiskriminierung auswirkt. Bisher geht lediglich eine begrenzte Zahl von Tarifverträgen auf die mit diesem Status verbundenen Schwierigkeiten und Erfordernisse ein.

Die im Rahmen einer Untersuchung vom Telehaus Wetter befragten Telearbeiterinnen antworteten auf die Frage: “Welchen Einfluss hat die Telearbeit auf das Familien- und Privatleben?” für die ersten 6 Telearbeitsmonate überwiegend mit Mehrfachnennungen, dabei meist “positiv, bin durch die Arbeit ausgeglichener als ohne” (50 Prozent). 10 Prozent geben an, “keine Zeit mehr zu haben, um Freunde und Bekannte zu treffen”, für 20 Prozent “wurde die Telearbeit oft zu einem Stressfaktor”. 28 Prozent gaben an, dass die Telearbeit “nötig zur finanziellen Absicherung” sei.

Im Zuge der gewonnenen Praxiserfahrung verbesserte sich dieses Urteil im weiteren Verlauf (7. bis letzter TAF-Monat). Viele der befragten ArbeitgeberInnen bieten “ihren” Telearbeiterinnen diverse Möglichkeiten für den Erfahrungsaustausch an: Den Einfluss auf das Familienleben bewerten nun 68 Prozent mit “positiv,...”. Nur mehr 10 Prozent geben an, keine Zeit mehr für Freunde und Bekannte zu haben, für 23 Prozent “wurde die Telearbeit oft zu einem Stressfaktor”. 25 Prozent sagen, dass die Telearbeit “nötig zur Finanziellen Absicherung” sei. Insgesamt bewerten jeweils zwei der Befragten den Einfluss auf das Familienleben rein negativ, d.h. mit alleiniger Angabe von “wird oft zu einem Stressfaktor”. Eine der Befragten gibt diesbezüglich Probleme mit dem Vorgesetzten an: “bei uns gibt es keine Honorierung oder Motivation, eher Desinteresse seitens des Vorgesetzten”.

5. Zusammenfassung

Wenn sich eine Frau für die Telearbeit entscheidet, ist meiner Meinung nach die alternierende Telearbeit die am besten geeignete. Dafür gibt es verschiedene Gründe, die im folgenden kurz zusammenfassend aufgeführt werden.

1. Die Telearbeiterin kann bei dieser Form ständig den Kontakt zu ihren Kollegen und Kolleginnen sowie auch zu ihrem Vorgesetzten aufrecht erhalten, da sie diese in regelmäßigen Abständen im Büro oder dergleichen trifft.
2. Außerdem ist so die Möglichkeit zur Kommunikation mit andern Menschen und zum Erfahrungsaustausch gegeben, so dass es nicht zur Vereinsamung kommt.
3. Durch die regelmäßige Anwesenheit im Betrieb ist man immer direkt im Geschehen und "bekommt mit was im Betrieb "läuft" und kann so leichter an dessen Entwicklung teilhaben und mitbestimmen. Auch im Hinblick auf Beförderung kann man "nicht einfach vergessen" werden.
4. Durch die alternierende Telearbeit bekommt man mehr Möglichkeiten für die eigene Persönlichkeitsentfaltung, im Gegensatz zur reinen Teleheimarbeit.

Literaturverzeichnis

Ballerstedt et al (1982): Studie über Auswahl, Eignung und Auswirkungen von informationstechnisch ausgestatteten Heimarbeitsplätzen, Bonn: BMBF Forschungsbericht DV 82-002

Beyer, Roswitha : Rechtliche und technische Grundlagen, Knauer

BMWi98 (1998): "Telearbeit – Ein Leitfaden für die Praxis", Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung, Bundesministerium für Wirtschaft, Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie, Mai 1998

Diebold Group Inc. (1981): Office work in the home: Scenarios and Prospects for the 80's, New York

Focus: Das Unternehmen der Zukunft, Markt & Technik

Johanning, Detlef (1997): Telearbeit - Einführung und Leitfaden, München: Hanser

Lorenz, Dieter (1999): New Work- Die Herausforderung neuer Arbeitsformen. In: Der GMD-Spiegel: Arbeitswelten der Zukunft, Ausgabe 1/2, März 1999, 20-21

Lorenz, Dieter (1999): New Work- Die Herausforderung neuer Arbeitsformen. In: Menschen & Büro, Heft 1, 1999, 10-17

Nilles, Jack M. (1974): Telecommunications-Transportation Tradeoff, New York

Troltenier, Imke (Hrsg.) (1998): Telearbeit in der Familienphase, VeFAR e.V., Wetter: Verein für Frauenbildung, Arbeit und Regionalentwicklung

Voß, Werner (1998): Erfahrungen und Praktischer Einsatz, München: Hanser

Wedde, Peter (1994): Telearbeit, Handbuch für Arbeitnehmer, Betriebsräte und Anwender, (2. Auflage), Bund-Verlag GmbH