

# Individuelle Ortschaftsouveränität als Perspektive

Gabriele Winker

## 1. Ausgangssituation

In den letzten zwanzig Jahren hat sich die wissenschaftliche Literatur zur Telearbeit primär mit der Diskussion verschiedenartiger Chancen und Risiken ortsflexibler IT-unterstützter Erwerbsarbeit auseinandergesetzt. Auch wenn sich daraus wertvolle Hinweise für die Realisierung von Telearbeit ergeben haben, so blieben viele Veröffentlichungen bei der Gegenüberstellung des Für und Wider von Telearbeit stehen, ohne daraus konkrete Handlungsvorschläge zu entwickeln. Auch lag der Fokus selten – wie in der Einleitung zu diesem Buch bereits verdeutlicht – auf der alternierenden Telearbeit und der Frage nach den konkreten Veränderungen im Bereich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

In dem hier vorliegenden Buch werden dagegen Ergebnisse empirischer Untersuchungen dargestellt, die sich primär auf die alternierende Telearbeit beziehen und die dabei explizit die Frage nach einer besseren Vereinbarkeit unterschiedlicher Lebensbereiche stellen. In einer Gesamtschau dieser Aufsätze wird deutlich, dass die Chancen für eine flexiblere individuelle Lebensgestaltung bei der alternierenden Telearbeit deutlich im Vordergrund stehen. Selbstverständlich werden auch hier Probleme und Risiken deutlich. So verweisen Maus/Winker auf die Gefahr der Selbstausbeutung über unbezahlte Mehrarbeit und Büssing auf das Risiko eines Verlustes an sozialer Einbettung. Doch diese Risiken scheinen eingrenzbar, wenn sie von Telebeschäftigten und Unternehmen wahrgenommen werden und die alternierende Telearbeit bewusst gestaltet wird.

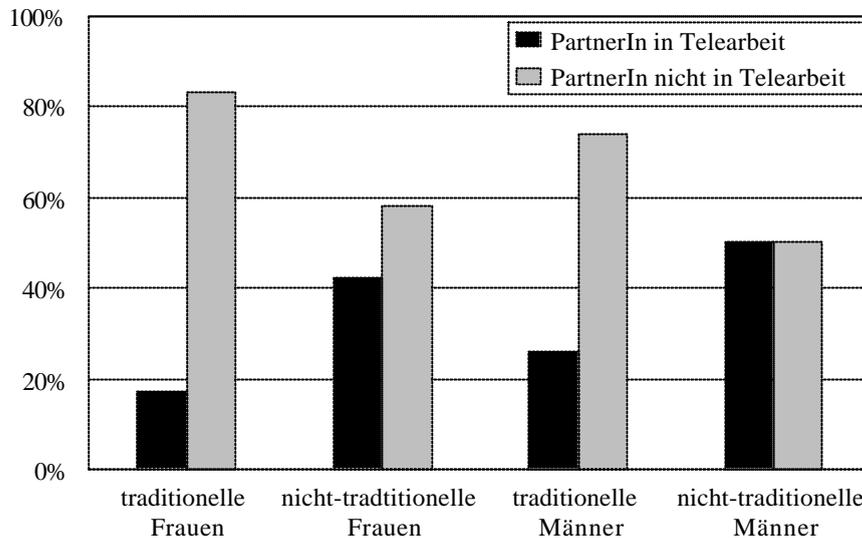
Nach Büssing erleben Telebeschäftigte im Vergleich zu den ausschließlich im Büro Beschäftigten deutlich weniger Anforderungskollisionen zwischen den Lebensbereichen und sie können ihre Erwerbsarbeit selbständiger pla-

nen, organisieren und durchführen als Nicht-Telebeschäftigte. Und Maus/Winker zeigen auf, dass sich mit alternierender Telearbeit erweiterte Handlungsspielräume für die Gestaltung der beruflichen und familialen Arbeitsbereiche und deren Integration ergeben. Während von einer organisatorischen Vereinbarkeit beide Geschlechter gleichermaßen profitieren, ermöglicht alternierende Telearbeit vor allem Frauen im traditionellen Geschlechterarrangement die Integration des Berufs in eine Lebenssituation, die von familiären Verpflichtungen geprägt ist. Bei Männern gewinnt andersherum in einer stark auf den Beruf ausgerichteten Lebensphase die Beschäftigung mit der Familie mehr zeitlichen Raum. Damit werden nicht die grundlegenden Geschlechterarrangements aufgelöst, die gerade in Deutschland immer noch von traditionellen Familienmodellen und damit einer starken geschlechterhierarchischen Arbeitsteilung geprägt sind. Es entstehen allerdings für Frauen und Männer neue Handlungsspielräume und Freiheitsgrade.

Bereits heute lassen sich neue Lebensmodelle erkennen, die über alternierende Telearbeit erst realisierbar werden. So arbeiten z.B. beide Elternteile eines im Rahmen unseres Forschungsprojektes *TELECHANCE* interviewten Ehepaars mit drei Kindern mit reduziertem Arbeitsvertrag – in unserem Beispiel mit jeweils einem 60%-Vertrag – in alternierender Telearbeit und teilen sich die Familienarbeit. Dort werden Lebensmodelle mit dem Anspruch der Gleichberechtigung realisiert, auch wenn sie nicht immer einfach zu leben sind. In unserer quantitativen Untersuchung (Maus/Winker in diesem Band) wird deutlich, dass Modelle mit nicht-traditionellen Geschlechterarrangements vor allem dort auftreten, wo beide PartnerInnen in alternierender Telearbeit beschäftigt sind (Abbildung 1). Und überraschenderweise leben knapp ein Viertel, nämlich 24% aller nicht-alleinlebender Telebeschäftigten mit einem Partner oder einer Partnerin zusammen, der oder die ebenfalls telebeschäftigt ist.

Es kann davon ausgegangen werden, dass sich in Haushalten, in denen beide PartnerInnen telebeschäftigt sind, neue Möglichkeiten der gleichberechtigten Lebensgestaltung ergeben. Mit einer erhöhten Autonomie im beruflichen und familialen Arbeitsbereich nimmt auch die Lebensqualität für diese Beschäftigten zu, da es ihnen über die alternierende Telearbeit besser gelingt, ihre individuellen Lebensentwürfe zu realisieren. Die Synchronisation verschiedener Anforderungen aus den unterschiedlichen Arbeits- und Lebensbereichen wird einfacher.

Abbildung 1: Telebeschäftigte mit und ohne PartnerInnen in Telearbeit



Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, warum alternierende Telearbeit noch recht zögerlich umgesetzt wird. Nur 1,5% aller Beschäftigten führen in Deutschland ihre Erwerbsarbeit von zuhause aus durch. Und diese häusliche Telearbeit kommt primär männlichen Beschäftigten zugute, nur ein Viertel der deutschen Telebeschäftigten sind Frauen (Kordey/Schubert in diesem Band). Für diesen Sachverhalt kann es theoretisch folgende drei Gründe geben:

- Es eignen sich zu wenige Arbeitsplätze für alternierende Telearbeit.
- Die Beschäftigten wünschen alternierende Telearbeit nur selten.
- Die Unternehmen führen alternierende Telearbeit nur zögernd ein.

Nach übereinstimmenden Ergebnissen der allermeisten Telearbeitsstudien kann Telearbeit in den unterschiedlichsten Tätigkeitsbereichen, in denen Informationen verarbeitet werden, zum Einsatz kommen. Daraus lässt sich ableiten, dass Arbeitsplätze mit überwiegender Informationsverarbeitung grundsätzlich telearbeitsfähig sind. Allerdings müssen zur Realisierung von Telearbeit häufig arbeitsorganisatorische Veränderungen vorgenommen werden. Neben einem zielorientierten Führungsstil müssen Verantwortlichkeiten

insbesondere gegenüber Kunden und Kundinnen teambezogen geregelt werden und in Bereichen mit Publikumsverkehr müssen neue Formen des Kontaktes z.B. über Online-Sprechstunden realisiert werden.

Heute ist in Deutschland knapp die Hälfte der Erwerbstätigen in Informationsberufen beschäftigt (Dostal 2000). Darüber hinaus gibt es viele Berufe, die nicht zu den Informationsberufen zählen, in denen allerdings ebenfalls in relevantem Ausmaß Informationen verarbeitet werden. Eine Studie des Forschungsunternehmens empirica (2000, 33) kommt zum Ergebnis, dass 69% aller Arbeitsplätze in Deutschland für Telearbeit geeignet sind. Das bedeutet, dass an diesen Arbeitsplätzen informationsbezogene Tätigkeiten anfallen, die zumindest an einem Tag pro Woche auch von zu Hause aus bearbeitet werden können. Dieses Ergebnis stellt allerdings eher eine obere Grenze dar, da bei dieser Berechnung z.B. die Datenschutzproblematik bei sensiblen personenbezogenen Daten nicht berücksichtigt wird.

Auch der mögliche zweite Grund, ein mangelndes Interesse der Beschäftigten an Telearbeit, lässt sich nicht verifizieren. Es gibt ein großes Interesse der Beschäftigten an dieser Arbeitsform. In Europa sind etwa zwei Drittel aller Beschäftigten daran interessiert in einer Form der häuslichen Telearbeit tätig sein zu können. Und beim Interesse an Telearbeit unterscheiden sich weibliche kaum von männlichen Beschäftigten. In Deutschland liegt das Interesse leicht unter dem EU-Durchschnitt. Hier sind 61,4% aller Männer und 55,3% aller Frauen an mindestens einer Form der häuslichen Telearbeit interessiert (Kordey/Schubert in diesem Band).

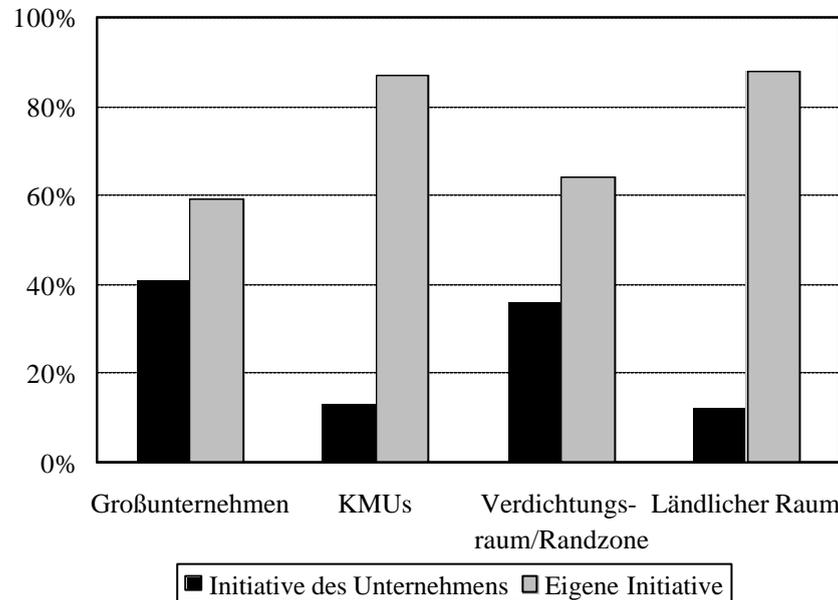
Es gibt also genug Arbeitsplätze, die sich für Telearbeit eignen und es gibt ein großes Interesse der Beschäftigten an dieser Arbeitsform. Damit liegen die Gründe für die zögerliche Umsetzung gerade auch von alternierender Telearbeit bei den Unternehmen. Und in der Tat hat empirica (2000, 57f) – neben nachvollziehbaren und sich mit technologischen Entwicklungen auch relativierenden Sorgen um die Datensicherheit – als zweithäufigst genannten Grund für die Zurückhaltung von Unternehmen bei der Einführung von Telearbeit in Deutschland einen fehlenden Veränderungsdruck ausfindig gemacht. Während die Datensicherheitsprobleme in den meisten europäischen Ländern auf dem ersten oder zweiten Platz stehen, liegt der fehlende Veränderungsdruck nur noch in Finnland so weit vorne wie in Deutschland. Damit wird bei vielen deutschen Unternehmen ein Innovationsdefizit deutlich. Über alternierende Telearbeit zu erzielende Produktivitätssteigerungen (u.a. Gla-

ser/Glaser 1995, Kordey/Korte 1996) bleiben ebenso ungenutzt wie die Erschließung eines Potenzials von gut qualifizierten Personen, wie z.B. Müttern im Erziehungsurlaub. Dahinter steht eine überholte Unternehmensphilosophie, die Wünsche und Interessen von Beschäftigten in Bezug auf ihre Lebensgestaltung ausblendet.

So müssen sich viele Telebeschäftigte die Möglichkeit, zuhause erwerbstätig zu sein, mühsam und individuell erkämpfen. Oft wird Telearbeit nur in Einzelfällen auf Bitte eines oder einer Beschäftigten gewährt, zumeist an verdiente Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die dieses Entgegenkommen mit höchster Motivation und effizientem Arbeiten danken. Verspricht allerdings alternierende Telearbeit nicht kurzfristige und offensichtliche Vorteile für ein Unternehmen, müssen sich Beschäftigte, zumal Beschäftigte mit einer geringen Verhandlungsmacht, dieser Situation fügen und für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie andere, oft schlechtere Alternativen wählen. Diese derzeitige Situation kann auch den geringen Frauenanteil bei den Telebeschäftigten erklären. Da Männer überproportional in führenden Positionen tätig sind, verfügen sie über eine größere Verhandlungsmacht. Dies ermöglicht ihnen für sich selbst Telearbeit zu realisieren bzw. es leistungsstarken männlichen Beschäftigten zu gewähren, die es gerade nicht mit Familienanforderungen begründen.

Die geschilderte Zurückhaltung der Unternehmen bedeutet, dass Telebeschäftigte die neue Arbeitsform in der Regel aus eigenem Antrieb in ihrem Unternehmen durchgesetzt haben. Noch gibt es wenige Unternehmen, die alternierende Telearbeit als betriebliche Strategie zur Mitarbeiterbindung und Produktivitätssteigerung einsetzen. Wir unterscheiden zwischen *beschäftigteninduzierter* Telearbeit, die von den Telebeschäftigten durchgesetzt wurde, und *unternehmensinduzierter* Telearbeit, die auf Initiative von Unternehmen entsteht. In der quantitativen Erhebung des Projektes *TELECHANCE* wird deutlich, dass die beschäftigteninduzierte Telearbeit mit 72% weit überproportional vertreten ist. Darüber hinaus lässt sich aus der Studie bestätigen, dass unternehmensinduzierte Telearbeit heute vor allem von Großbetrieben vorangetrieben wird und bei mittleren und kleinen Unternehmen kaum auftritt sowie primär in Ballungsgebieten und den an die Ballungsgebiete angrenzenden Randzonen vorkommt, im ländlichen Raum dagegen noch Seltenheitswert hat (Abbildung 2).

Abbildung 2: Unternehmens- und beschäftigteninduzierte Telearbeit nach Unternehmensgröße und Raumkategorien



Beschäftigte müssen also verhandlungsstark sein, um für sich alternierende Telearbeit realisieren zu können. So lassen sich auch die vielen Telearbeitsplätze im Bereich der DV-Tätigkeiten mit dem zur Zeit herrschenden Fachkräftemangel in der IT-Branche erklären.

Diese für Beschäftigte in Bezug auf alternierende Telearbeit ungünstige Situation wird dadurch verschärft, dass gewerkschaftliche Interessenvertretungen in der Regel diese neue Arbeitsform immer noch sehr zurückhaltend beurteilen und deswegen eine vorsichtig abwartende Haltung einnehmen. Während die für Telebeschäftigte sicherlich ebenfalls wichtige Rückkehrmöglichkeit von der Telearbeit in eine Erwerbstätigkeit, die wieder ausschließlich in der zentralen Betriebsstätte abgewickelt wird, bereits seit vielen Jahren in verschiedenen Dienstvereinbarungen abgesichert ist, steckt ein aktives Eintreten für alternierende Telearbeit auf dem Hintergrund einer verbesserten Vereinbarkeit von Beruf und Familie noch in den gewerkschaft-

lichen Kinderschuh. Der in diesem Buch dargestellte hessische Modellversuch hat daher Pilotfunktion, da er sich explizit an Beschäftigte richtet, die zu Hause Kinder zu betreuen oder Angehörige zu pflegen haben (vgl. Gumpert in diesem Band).

## 2. Konzept der individuellen Ortssouveränität

Um das Interesse der Beschäftigten an alternierender Telearbeit ernst zu nehmen und die Realisierung von alternierender Telearbeit nicht allein dem Wohlwollen von Unternehmen zu überlassen, muss das Konzept eines *individuellen Anspruchs* auf alternierende Telearbeit in die gesellschaftspolitische Diskussion gebracht werden.

Dahinter steht die Idee einer individuellen Ortssouveränität in Anlehnung an das breit diskutierte Prinzip der individuellen Zeitsouveränität. Ähnlich wie unter individueller Zeitsouveränität die Einflussmöglichkeiten der Beschäftigten auf die Dauer, Lage und Verteilung der persönlichen Arbeitszeit verstanden werden, bedeutet individuelle Ortssouveränität, dass die Beschäftigten auch den beruflichen Arbeitsort – zu Hause, beim Kunden, im Büro, im Telecenter – eigenständig bestimmen können. Individuelle Ortssouveränität schließt auch die Möglichkeit ein, sich ganz gegen Telearbeit zu entscheiden und nur in der zentralen Betriebsstätte tätig zu sein.

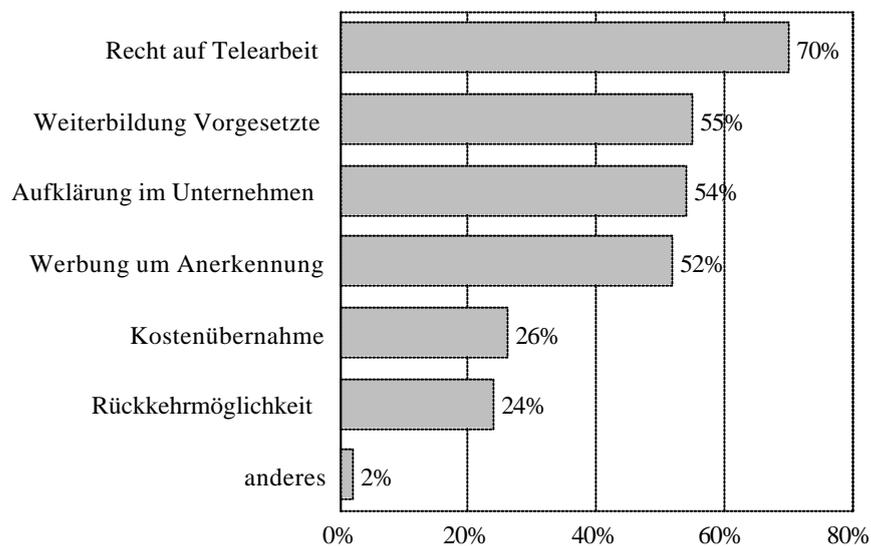
Dabei gehe ich mit Trinczek (2001) davon aus, dass es unter den Rahmenbedingungen kapitalistischen Wirtschaftens immer nur um ein Mischungsverhältnis von autonomer und betrieblicher Bestimmung der individuellen Arbeitszeiten oder des individuellen Arbeitsorts gehen kann. Deswegen gilt es, zwischen unterschiedlichen Niveaus der Möglichkeiten zur Einflussnahme auf die Gestaltung der individuellen Arbeitszeiten und des individuellen Arbeitsorts zu differenzieren und damit mit unterschiedlichen Graden an Zeitsouveränität und Ortssouveränität zu operieren. Voraussetzung für eine Zeit- bzw. Ortssouveränität ist allerdings, dass die Gestaltung zeit- und ortsflexibler Erwerbsarbeit nicht nur Unternehmenslogiken unterworfen bleibt, sondern auch entlang individueller Interessen und Planungen von Beschäftigten erfolgen kann.

Mit diesem Konzept ginge nach wie vor die Initiative für alternierende Telearbeit von den Beschäftigten aus. Allerdings könnten mit einem Anspruch

auf Telearbeit auch breitere Beschäftigtengruppen alternierende Telearbeit für sich durchsetzen. Telearbeit bliebe kein Privileg mehr für verhandlungsmächtige und durchsetzungsfähige Beschäftigte. Davon würden auch Frauen profitieren, wie eine Studie von Bélanger (1999) zeigt: In einem IT-Unternehmen, in welchem den Beschäftigten die Option auf alternierende Telearbeit eröffnet wurde, ist der Frauenanteil in der Gruppe der Telebeschäftigten signifikant höher als in der Gruppe der Nicht-Telebeschäftigten.

So ist das Recht auf Telearbeit in unserer Studie auch die Zukunftsvorstellung, die sich die befragten Telebeschäftigten am häufigsten von ihren Unternehmen wünschen. 70% aller 214 Befragten befürworten einen individuellen Anspruch auf Telearbeit. Damit steht das Recht auf Telearbeit ganz oben auf dem Wunschzettel der befragten Telebeschäftigten (Abbildung 3).

Abbildung 3: Wünsche der Telebeschäftigten ans Unternehmen



Dieses Recht auf Telearbeit ließe sich über Dienst- und Betriebsvereinbarungen oder Tarifverträge verankern. Darüber hinaus ist aber auch eine gesetzliche Regelung denkbar. Ein individueller Anspruch auf Telearbeit – soweit betriebliche Gründe nicht entgegenstehen – könnte gesetzlich in Anlehnung an den Anspruch auf Teilzeitarbeit erfolgen, der ab 1. Januar 2001 durch das

neue Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge für Betriebe mit mehr als 15 Beschäftigte festgeschrieben wurde. Denkbar wäre auch, diesen Anspruch zunächst auf weibliche und männliche Beschäftigte mit Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen zu begrenzen.

Es gilt weiter zu beachten, dass es keine objektiv geeigneten Erwerbsarbeitsorte für Individuen gibt, sondern die Wahl des Ortes eng von subjektiven Wünschen und individuellen Lebenssituationen abhängt. Voraussetzung für eine möglichst weitgehende Ortssouveränität ist, dass gesellschaftspolitische Rahmenbedingungen gegeben sind, die dem oder der Einzelnen ermöglichen, den Arbeitsort subjektiv je nach Lebenslage unterschiedlich auszuwählen und zu nutzen. Bei der Nutzung alternierender Telearbeit wird es nicht nur inter-individuelle, sondern auch intra-individuelle Unterschiede geben. Das bedeutet, nicht nur unterschiedliche Individuen haben unterschiedliche Wünsche, sondern auch eine einzelne Person wird für eine bestimmte Lebensphase alternierende Telearbeit für sich realisieren und zu einem anderen Zeitpunkt voll im zentralen Büro des Arbeitgebers tätig sein.

Ein solches Konzept der individuellen Ortssouveränität ginge weit über die bisherige Praxis der „freiwilligen“ Telearbeit hinaus, nach der primär aufgrund der unternehmensinternen Interessenlage darüber entschieden wird, wann und wem Telearbeit gewährt wird.

### 3. Individuelle Ortssouveränität als Reaktion auf Flexibilisierung und Individualisierung

Alternierende Telearbeit ist nicht nur eine zukunftsfähige Arbeitsform, die über erhöhte Autonomie im beruflichen und familialen Bereich das Wohlbefinden und die Lebensqualität steigern kann. Vielmehr erfordern die Flexibilitätsanforderungen in beiden Arbeitsbereichen geradezu das dargestellte Konzept der individuellen Ortssouveränität, damit Beschäftigte den Anforderungen aus dem Berufs- und dem Familienbereich gerecht werden können. Voß und Pongratz (1998) sprechen von einem individualisierten Arbeitskraft-Unternehmer. Zu diesem Arbeitskraft-Unternehmer – und selbstverständlich auch zu dieser Arbeitskraft-Unternehmerin – gehört neben einer umfassenden Selbstorganisation im Rahmen grober betrieblicher Vorgaben und der Eigenverantwortung für die permanente fachliche Weiterqualifizie-

rung sowie überfachliche Kompetenzerweiterung auch eine flexible Lebensführung, die den sich immer stärker wandelnden Anforderungen angepasst ist. Die Selbst-Kontrolle und Selbst-Ökonomisierung wirkt sich über die Erwerbsarbeit hinaus auf die gesamte individuelle Lebensorganisation aus. Das alltägliche Privatleben soll sich an stark entgrenzte Arbeitszeiten und an wechselnde Arbeitsorte anpassen.

Damit werden Beschäftigte teilweise recht weitgehende Freiräume eingeräumt, die durchaus Autonomiegewinne bedeuten. Die Kehrseite ist die Erhöhung des Leistungsdrucks über sogenannte Vertrauensarbeitszeit bei gleichzeitig harten Meilensteinen für die Projektabwicklung und neuartigen Qualifikationsanforderungen. Diese Entwicklung ist ambivalent. Neben einer Arbeitsintensivierung mit Phänomenen wie Arbeitssucht, Burn-Out-Syndromen und psycho-sozialem Stress steht eine aktivere und selbstbestimmtere Gestaltung der Erwerbsarbeit.

Auch wenn es strittig ist, wie viele Beschäftigte heute bereits im Sinne des Arbeitskraft-Unternehmers oder der Arbeitskraft-Unternehmerin für ihr eigenes Management verantwortlich sind, so sind es doch auf alle Fälle deutlich mehr, als heute telebeschäftigt sind. In einer empirischen Untersuchung des Instituts für Arbeit und Technik wird deutlich, dass der Anteil der Beschäftigten mit post-tayloristischer Arbeitsorganisation auf knapp ein Viertel aller Beschäftigten angestiegen ist (Bosch 2000, 254). Wie aber soll die Verantwortung für Selbstkontrolle wahrgenommen werden, wenn gleichzeitig die Entscheidung über den Arbeitsort und damit auch Vorentscheidungen über die Aufteilung der Familienarbeit weiter von Vorgesetzten bestimmt werden? Gerade für die Gruppe der Arbeitskraft-UnternehmerInnen ist es wichtig, auch eine Selbstkontrolle über den Arbeitsort und die Arbeitsumgebung zu gewinnen. Ansonsten wird es ausschließlich eine Anpassung der familialen Lebensbereiche an die beruflichen Anforderungen geben mit der Konsequenz, dass männliche und weibliche Arbeitskraft-UnternehmerInnen ganz auf Familie verzichten oder aber die männlichen Arbeitskraft-Unternehmer auf traditionelle Modelle der männlichen Versorgungsehe zurückgreifen.

Aber auch diejenigen Beschäftigten, die heute ohne weitgehende Selbst-Kontrolle unter vorgegebenen Bedingungen tätig sind – Bosch (2000) sieht in dieser Gruppe die Teilzeitkräfte, die vormittags erwerbstätig sind, wenn die Kinder im Kindergarten oder in der Schule sind –, benötigen alternierende Telearbeit. Denn eine Berufstätigkeit ausschließlich am Vormittag wird in

Zukunft in immer mehr Bereichen nicht mehr den betrieblichen Flexibilitätsanforderungen gerecht werden können.

Zu den veränderten Ansprüchen, die aus dem Bereich der Erwerbsarbeit in den Bereich der familialen Lebensführung hineinwirken, kommen die veränderten Ansprüche im Bereich der Familienarbeit, die Auswirkungen auf die Erwerbsarbeit haben. So wachsen nach wie vor die Ansprüche an die Haus- und Sorgearbeit. Die Betreuung von Kindern – z.B. die inhaltlich und altersspezifisch differenzierten Förderangebote im sportlichen und musischen Bereich – erfordert einen „kaum analysierten Zuwachs an Managementanforderungen mit hohem Transport- und Zeitaufkommen.“ (Krüger/Born 2000, 214) Eltern müssen mobil und zeitlich flexibel verfügbar sein. Auch wird die Alltagsorganisation immer deutlicher durch die „miteinander konkurrierenden Zeitimperative der verschiedenen gesellschaftlichen Bereiche“ (Meyer/Schulze 1996, 53) geprägt. Vor allem Frauen müssen unterschiedliche Zeitstrukturen synchronisieren und mit unterschiedlichsten Zeitordnungen leben: der flexibilisierten eigenen Erwerbsarbeitszeit und der kaum vorausplanbaren Erwerbsarbeitszeit der PartnerInnen, den Kindergarten- und Schulzeitplänen, den Freizeit- und Sportterminen der Kinder, den unterschiedlichsten Zeiten in der Stadt von der Ladenöffnung bis zu den Sprechzeiten bei ÄrztInnen und Behörden. Um diese Aktivitäten zu koordinieren, werden vor allem von Familienfrauen hohe Anpassungsleistungen erwartet.

Diese Entwicklungen gehen mit einer Pluralisierung der Lebensformen und mit Individualisierungsprozessen einher. Individualisierung beinhaltet die Erweiterung der Handlungsmöglichkeiten für die je individuelle Lebensgestaltung. Individualisierung bedeutet allerdings gleichzeitig, dass gesellschaftlich erwartet wird, dass diese Möglichkeit individuell genutzt wird. Die Selbstverantwortung wird größer. Menschen verstehen sich verstärkt als Gestalter und Gestalterinnen ihres eigenen Lebensentwurfs. Zum Management der eigenen Lebensgestaltung freigesetzt und zugleich gezwungen (Beck 1986), übernehmen die Einzelnen die Verantwortung für die eigene Lebensgestaltung und interpretieren ihre Biographie als Erfolg oder Versagen. Partner und Partnerinnen verhandeln heute ihre beruflichen und familialen Arbeiten. Sie stehen in einem aktiven Aushandlungsprozess, da feste stereotype Rollen und Aufgabenzuweisungen nicht mehr zwangsläufig vorgegeben sind.

Doch der Gestaltungsraum ist geschlechterspezifisch ungleich. Auf dem Hintergrund geschlechterdifferenter Bildungsressourcen und angesichts von geringerem Lohn für Frauen und weniger Aufstiegsaussichten von Frauen rutscht das familiale Geschlechterarrangement trotz gegenteiliger Wunschvorstellungen oft allzu schnell in geschlechterdifferente Gleise zurück. Die Bindung der familialen Arbeiten an die Frauen und die bloße männliche Mitarbeit bei der Familienarbeit ist nicht überwunden.

Dadurch dass kollektive Lebensmuster ihre Verbindlichkeit verlieren, eröffnen sich für die einzelnen Individuen einerseits neue Entscheidungsmöglichkeiten beim Entwurf der eigenen Lebensbiographie. Andererseits erfordern gerade die weiblichen Patchwork-Biographien neue Formen der Absprachen zwischen PartnerInnen und insbesondere zwischen Menschen aus unterschiedlichen Generationen. Individuelle Ortssouveränität ist ein Hilfsmittel, um den veränderten Anforderungen gerecht zu werden und dabei mehr Gestaltungsspielraum für das je eigene Leben zu erhalten. Gleichzeitig treibt individuelle Ortssouveränität die Anforderungen an die eigenständige Strukturierung und Gestaltung des eigenen Lebens weiter voran.

#### 4. Bewusste Gestaltung der individuellen Ortssouveränität

Das Plädoyer für den Anspruch auf alternierende Telearbeit bedeutet nun allerdings keine Abkehr von kollektivvertraglichen Regelungen, da es einen großen Gestaltungsbedarf gibt, der gesamtgesellschaftlich und zwischen den Sozialpartnern zu regeln ist. Überholt sind nur bisherige Muster kollektivvertraglicher Regelungen, in denen individuelle Interessen und Anforderungen keinen Platz haben. Diese Regelungen orientieren sich am männlichen Normalerwerbsarbeiter, der frei von verpflichtender Familienarbeit ist. Als Gegenbewegung darf nun nicht die Gestaltung von Erwerbsarbeit über das Einfallstor der Telearbeit den einzelnen Individuen allein überlassen bleiben, da ansonsten ausschließlich die Unternehmen Vorgaben über die zeitliche und örtliche Gestaltung der Erwerbsarbeit durchsetzen und höchstens Beschäftigte mit großer Verhandlungsmacht einen hohen Grad an Zeit- und Ortssouveränität für sich aushandeln können.

Es wird darauf ankommen, in der gesamtgesellschaftlichen Auseinandersetzung Rahmenbedingungen zu verankern, die den Beschäftigten Optionen

bei der Arbeitsortswahl eröffnen. Die schwierige Aufgabe besteht darin, Gestaltungsspielräume für alternierende Telearbeit möglichst vielen Beschäftigten zu eröffnen, ohne soziale Schutzfunktionen vor allem in Bezug auf überlange Erwerbsarbeitszeiten aufzugeben (vgl. Pfarr 2000). Damit ist die Verbindung von Flexibilität und sozialer Sicherheit angesprochen, die mit der englischen Wortneuschöpfung „Flexicurity“ einen treffenden Namen erhalten hat.

In Zeiten der Individualisierung und der Flexibilisierung von Arbeit sind individuelle Dispositionsspielräume für unterschiedliche Lebenslagen entscheidend. Gleichzeitig sind diese Spielräume für die Mehrheit der Beschäftigten nur über kollektivvertragliche Regelungen zu realisieren (vgl. auch die Handlungshinweise von Glade in diesem Band).

Notwendig ist eine Gestaltung der Arbeitsbedingungen, die Haus- und Sorgearbeit nicht ausblendet, sondern einbezieht. Hier ist die Arbeitswissenschaft gefragt, die sich in ersten Ansätzen mit der Analyse von Hausarbeit auseinandersetzt (Resch 2000). Eine empirische Untersuchung von Schmook/Konradt (2000) versucht die subjektiven Beanspruchungen in den unterschiedlichen Arbeitsbereichen zu erfassen. Als nächster Schritt müsste eine Gesamtschau der Anforderungen an die Individuen in den beiden zentralen Arbeits- und Lebensbereichen dargestellt und die Humankriterien der Arbeitswissenschaft weiterentwickelt werden. Mit der betrieblichen Regelung von alternierender Telearbeit eröffnen sich neue Möglichkeiten, die familiäre Arbeit in den betrieblichen Gestaltungsrahmen einzubeziehen.

Dabei ist besonders darauf zu achten, dass die zunehmende unbezahlte Mehrarbeit eingeschränkt wird. Damit über Telearbeit nicht auch noch der private Bereich den betriebswirtschaftlichen Effizienzkriterien untergeordnet wird, muss es gelingen, die Mehrarbeit und damit die Selbstaussbeutung der Telearbeitenden in Grenzen zu halten. Ein erster Schritt stellt die Selbstaufschreibung der geleisteten Arbeitszeit an den unterschiedlichen Arbeitsorten dar. Dies könnte sowohl für die Berufsarbeit als auch für die Haus- und Sorgearbeit erfolgen. Diese Selbstaufschreibung könnte dann Grundlage für ein Beratungsangebot sein, das ausdrücklich zum Schutz vor Selbstaussbeutung und Überforderung durch gleichzeitiges Tätigsein in zwei Arbeitsbereichen eingerichtet wird. Dieses Beratungsangebot müsste mit finanzieller Unterstützung der Unternehmen unter Leitung der betrieblichen Interessenvertretung der Beschäftigten aufgebaut werden und sowohl individuelle als auch

Gruppenberatungen durchführen, bei denen die gesamte Lebenssituation einbezogen wird.

Um auf die Situation zu reagieren, die sich aus der schleichenden Auflösung der zentralen Betriebsstätte ergibt, gilt es einen organisierten und regelmäßigen Erfahrungsaustausch unter den Beschäftigten aufzubauen, wobei sowohl Telebeschäftigten als auch Nicht-Telebeschäftigte einzubeziehen sind. Hier sind u.a. auch die Gewerkschaften gefordert, Formen kollektiver Verständigung zu finden.

Gleichzeitig sind Fortbildungsveranstaltungen notwendig, die sich in unserer Studie ca. drei Viertel der befragten Telebeschäftigten wünschen. Neben technischer Kompetenz sind Schlüsselqualifikationen zu fördern wie Fähigkeiten zum eigenständigen Arbeiten und zur Selbstorganisation von Alltag, Kompetenzen zum persönlichen Zeitmanagement, Kommunikations- und Kooperationsqualifikationen und die Fähigkeit zur Selbstbehauptung.

Bei Weiterbildungsprozessen muss berücksichtigt werden, dass mit Telearbeit deutliche Veränderungen im familiären und sozialen Zusammenleben zu erwarten sind. Die Freiheitsgrade für die selbständige Gestaltung der beruflichen und familialen Arbeitsbereiche werden größer. Um damit umzugehen, bedarf es entsprechender Kompetenzen, da ansonsten neue Gestaltungsmöglichkeiten und damit verbundenes Konfliktpotential auch zu Überforderungen, Desorientierungen und Hilflosigkeit führen können. Teilweise werden Individuen durch eine neue Vereinbarkeit beider Lebensbereiche in ungewohnte Abhängigkeiten und Einbindungen in demjenigen Arbeitsbereich gebracht, den sie früher gar nicht oder nur teilweise ausgeführt haben. Hier besteht bildungspolitischer Handlungsbedarf, der bewusst beide Lebensbereiche einbezieht.

Auch gilt es die gewachsenen Koordinations- und Kooperationsanforderungen bei der Telearbeit ernst zu nehmen. Regelmäßige Treffen in der zentralen Betriebsstätte, sogenannte Jour fixe sind sorgfältig zu planen. Darüber hinaus müssen Koordinationsleistungen zwischen der beruflichen und privaten Sphäre auch mit Hilfe der elektronischen Netze unterstützt werden. Bisher werden vernetzte Systeme primär im Erwerbsarbeitsbereich eingesetzt, der Reproduktionsbereich spielt bei der Entwicklung und Anwendung dieser Systeme z.B. bei der Terminplanung kaum eine Rolle (Winker 1999).

Alternierende Telearbeit ist verstärkt einzubeziehen in eine familienorientierte Personalpolitik, wie sie z.B. durch das von der Hertie-Stiftung organi-

sierte *Audit Beruf & Familie* vorangetrieben wird. Unternehmen, die im Rahmen des Bundeswettbewerbs „Der familienfreundliche Betrieb 2000 – Neue Chancen für Frauen und Männer“ ausgezeichnet wurden, könnten Vorbildcharakter haben, da gerade bei diesem Wettbewerb im Jahr 2000 neben der Vaterförderung auch die Realisierung von familienfreundlicher Telearbeit ein Hauptkriterium bei der Begutachtung war. Anknüpfungspunkte für die Realisierung von alternierender Telearbeit gibt es auch in der aktuellen Diskussion in Unternehmen zur Thematik *work-life-balance*.

Selbstverständlich lässt sich nicht allein über alternierende Telearbeit Geschlechterdemokratie herstellen. Um für Frauen und Männer gleiche Partizipationschancen in allen gesellschaftlichen Bereichen und Tätigkeitsfeldern herzustellen, sind eine Reihe von weitergehenden gesellschaftlichen Maßnahmen notwendig, die über das Prinzip des Gender Mainstreaming auch im betrieblichen Rahmen anzustoßen sind (vgl. Stiegler in diesem Band). Die hohe Belastung und die Zeitnot von Frauen lässt sich grundsätzlich nur durch Übernahme von Familienarbeiten von Männern sowie durch längere und flexiblere Öffnungszeiten in Kindergärten, Schulen, Ämtern und Dienstleistungsangeboten abbauen. Dazu bedarf es struktureller Veränderungen wie der Umverteilung und Neubewertung von Arbeit durch Begrenzung der Erwerbsarbeitszeit, durch neue Formen sozialer Absicherung und durch Aufwertung von Haus- und Sorgearbeit (Winker 1998).

## 5. Lebensqualität

Auch wenn die individuelle Ortssouveränität nur eine unter vielen anderen politischen Gestaltungsoptionen zur Chancengleichheit der Geschlechter darstellt, sollte sie genutzt werden, da sich mit alternierender Telearbeit die im Verlauf der Industrialisierung erfolgte strikte räumliche Trennung der Erwerbsarbeit von anderen Tätigkeiten, vor allem der Tätigkeiten im Haushalt und bei der Kinderbetreuung aufheben ließe. Mit dieser Trennung geht gerade in der deutschen Entwicklung die alleinige Verantwortung der Frauen für die familiäre Arbeit einher, die eine gleichberechtigte Teilnahme am Arbeitsmarkt verhindert und die traditionellen Geschlechterarrangements unterstützt. Das Aufbrechen der örtlichen Trennung von Erwerbsarbeit und Familienarbeit eröffnet insbesondere für erwerbstätige Frauen und Männer mit

Kindern neue Handlungsmöglichkeiten, um die geschlechterhierarchische Arbeitsteilung zumindest ansatzweise in Frage zu stellen und neue Lebensmodelle zu praktizieren.

Um aber diese erweiterten Handlungsspielräume tatsächlich zu erzielen, muss die Erlangung von Zeitsouveränität – da folge ich Gorz (2000, 99) und ergänze – und die Erlangung von Ortssouveränität zu einem ausgesprochen arbeitspolitischen Kampf erklärt werden: zu einem verbindlichen gesamtgesellschaftlichen Konzept. Dieser arbeitspolitische Kampf ist notwendig, um die Ausdehnung unbezahlter Mehrarbeit einzugrenzen und um dafür zu sorgen, dass die Gestaltung ortsflexibler Erwerbsarbeit nicht nur Unternehmenslogiken unterworfen bleibt, sondern entlang individueller Interessen und Planungen von Beschäftigten erfolgen kann. Darüber hinaus muss diese arbeitspolitische Auseinandersetzung tatsächlich beide zentralen Lebensbereiche in den Blick nehmen und die notwendige Integrationsleistung zwischen Beruf und Familie als Aushandlungs- und Gestaltungsarbeit unter den PartnerInnen einbeziehen.

Das hier vorgestellte Konzept der individuellen Ortssouveränität wird nicht von heute auf morgen zu realisieren sein, sondern ist als Vision zu verstehen, die in gesellschaftspolitischen Auseinandersetzungen schrittweise realisiert werden kann. Diese Vision kann dazu beitragen, das Aufbrechen von räumlichen Grenzen zwischen Berufs- und Familienarbeit als Schritt hin zu mehr Geschlechterdemokratie zu nutzen.

## Literatur

- Beck, Ulrich (1986): Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne. Frankfurt am Main
- Bélanger, France (1999): Workers' propensity to telecommute: An empirical study. In: Information & Management 35, 139-153
- Bosch, Gerhard (2000): Entgrenzung der Erwerbsarbeit – Lösen sich Grenzen zwischen Erwerbs- und Nicht-Erwerbsarbeit auf? In: Minssen, Heiner (Hrsg.): Begrenzte Entgrenzungen. Wandlungen von Organisation und Arbeit. Berlin, 249-268
- Dostal, Werner (2000): Die Informatisierung der Arbeitswelt – Ein erster Blick auf die Ergebnisse der BiBB/IAB-Erhebung. In: Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 231, 151-167

- Empirica (2000): Benchmarking Telework in Europe 1999. Auswertung des "General Population Survey". Bonn
- Glaser, Wilhelm / Glaser, Margrit (1995): Telearbeit in der Praxis. Psychologische Erfahrungen mit Außerbetrieblichen Arbeitsstätten bei der IBM Deutschland GmbH. Neuwied, Kriftel, Berlin 1995
- Gorz, André (2000): „Das Jobwunder enthält einen großen Schwindel“. Ein Interview. In: Engemann, Jan / Widemeyer, Michael (Hrsg.): Kursbuch Arbeit. Ausstieg aus der Jobholder-Gesellschaft – Start in eine neue Tätigkeitskultur. München, 93-102
- Kordey, Norbert / Korte, Werner B. (1996): Telearbeit erfolgreich realisieren. Braunschweig, Wiesbaden
- Krüger, Helga / Born, Claudia (2000): Vom patriarchalen Diktat zur Aushandlung – Facetten des Wandels der Geschlechterrollen im familialen Generationenverbund. In: Kohli, Martin; Szydlik, Marc (Hrsg.): Generationen in Familie und Gesellschaft. Opladen, 203-221
- Meyer, Sibylle / Schulze, Eva (1996): Ein neuer Sprung der technischen Entwicklung: Vernetzte Systeme für private Haushalte. In: Gräbe, Sylvia (Hrsg.): Vernetzte Technik für private Haushalte. Intelligente Haussysteme und interaktive Dienste aus Nutzersicht. Frankfurt, New York, 35-63
- Pfarr, Heide (2000): Soziale Sicherheit und Flexibilität: Brauchen wir ein „Neues Normalarbeitsverhältnis“? In: WSI Mitteilungen 5/2000, 279-283
- Resch, Marianne (2000): Veränderungen des Verhältnisses von Erwerbsarbeit und unbezahlter Arbeit: mehr Autonomie und neuen Sinn? In: Zeitschrift für Arbeitswissenschaft, 54, Heft 2, 76-82
- Schmook, Renate / Konradt, Udo (2000): Telearbeit, Freizeit und Familie – Analyse des Zeitbudgets und der erlebten Beanspruchung. In: Zeitschrift für Familienforschung, 12, Heft 3, 39-57
- Trinczek, Rainer (2001): Arbeitszeitflexibilisierung zwischen Unternehmens- und Beschäftigteninteressen – das Beispiel der bundesdeutschen Metallindustrie. In: Becker, Uwe (Hrsg.): „Weniger Arbeit – Arbeit für alle?“ Marburg, 67-90
- Voß, Günter G. / Pongratz, Hans J. (1998): Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der „Ware Arbeitskraft“? In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 50, Heft 1, 131-158
- Winker, Gabriele (1998): Virtuelle Unordnung im Geschlechterverhältnis – Umverteilung von Arbeit als Chance. In: Winker, Gabriele / Oechtering, Veronika (Hrsg.): Computernetze – Frauenplätze. Frauen in der Informationsgesellschaft. Opladen, 13-32
- Winker, Gabriele (1999): Geschlechterverhältnis und vernetzte Systeme. In: Zeitschrift für Frauenforschung, 17.Jg., Heft 1+2, 9-25

