

Telearbeit – Chancen für eine bessere Integration beruflicher und familiärer Lebensbereiche¹

Gabriele Winker, Bettina Maus

Flexible Arbeitsformen in der Informationsgesellschaft

Mit der Entwicklung zur Informationsgesellschaft wird Erwerbsarbeit in räumlicher, zeitlicher und organisatorischer Hinsicht flexibel. Es kommt zu einer nationalen wie internationalen Neustrukturierung der Arbeitsteilung innerhalb und zwischen Unternehmen, Organisationen und Verwaltungen. Das Normalarbeitsverhältnis wird vor dem Hintergrund sich rasant entwickelnder Informations- und Kommunikationstechnologien weiter erodieren. Unterschiedliche Formen der Arbeitszeitflexibilisierung und der Telearbeit, definiert als informations- und kommunikationstechnisch unterstützte Erwerbsarbeit außerhalb einer zentralen Betriebsstätte, werden zunehmen. Die kontinuierliche Vollzeitbeschäftigung in Büro oder Fabrik im Rahmen klar geregelter Arbeitszeiten wird somit für viele Beschäftigte bald der Vergangenheit angehören. Dieses Szenario ist inzwischen weitgehend unumstritten.

Nach einer aktuellen Untersuchung des Forschungsunternehmens empirica² gab es 1999 in den 15 EU-Ländern bereits 6 Mio. reguläre Telearbeitende, die mindestens einen Tag pro Woche außerhalb des Büros tätig und mittels Computer und Telekommunikationsverbindung mit Arbeit- oder Auftraggeber verbunden waren. Dazu kamen 3 Mio. sogenannte supplementäre Telearbeitende, die unterhalb der zeitlichen Beschränkung von einem Tag pro Woche zuhause arbeiteten. Von der europäischen Erwerbsbevölkerung waren damit 1999 4% im engeren und 6% im weiteren Sinn als Telearbeitende tätig. In Deutschland waren es über 1,5 Mio. und damit 4,4% aller Erwerbstätigen, die regelmäßig (mindestens einen Tag in der Woche) telearbeiteten. Darunter waren jeweils mit knapp 1,5% die häusliche Telearbeit (worunter Teleheimarbeit und alternierende Telearbeit verstanden wird), die mobile und die Telearbeit von Selbstständigen vertreten. Dazu kamen noch einmal 570.000 supplementäre Telearbeitende, das entsprach 1,6% aller Erwerbstätigen. Die Steigerungsraten sind hoch. Es wird erwartet, dass auch in Zukunft die Zahl der Telearbeitenden weiter zunehmen wird.

Weiter gedacht bedeutet dies, dass ortsflexible Erwerbsarbeit unter Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnologien – sprich Telearbeit – zum Bestandteil vieler Arbeitsplätze und damit zu einem Stück Normalität wird. Was heute noch „Telearbeit“ heißt, wird in absehbarer Zukunft normaler Bestandteil der Erwerbsarbeit sein. Damit wird der Begriff „Telearbeit“ wegen seiner abnehmenden Trennschärfe genauso in den Hintergrund treten, wie heute bereits das Modewort der 80er Jahre „Bildschirmarbeit“ nicht mehr relevant ist. Telearbeit ist allerdings ein Katalysator für den grundlegenden Wandel des Arbeitslebens. Je mehr Telearbeit von einer Sonderform der Erwerbsarbeit für immer mehr Beschäftigtengruppen zur Normalität wird, umso wichtiger ist die Frage nach den Auswirkungen und den Gestaltungsmöglichkeiten dieser technologisch bedingten Veränderung der Arbeitswelt auf das Geschlechterverhältnis.

Offensichtlich werden bei allen Formen der Telearbeit, bei denen ganz oder teilweise zu Hause gearbeitet wird, die alten Grenzen brüchig zwischen der vornehmlich von Männern ausgeübten bezahlten Erwerbsarbeit im Unternehmen und der unbezahlten Familienarbeit zu Hause, die Frauen zugeordnet ist. Was folgt aus dieser Entwicklung für die geschlechtshierarchische Arbeitsteilung und wie gehen Telebeschäftigte als Pioniere und Pionierinnen der neuen Ar-

¹ Der Artikel erscheint in der Zeitschrift FIFF-Kommunikation 4/2000

² vgl. empirica: Benchmarking Telework in Europe 1999 (GPS), www.empirica.de/ecatt/indexresultsnww.html

beitsformen mit dieser ungewohnten Situation um? Hier liegt ein breites und erst in Ansätzen entwickeltes Forschungsgebiet der Frauen- und Geschlechterforschung. Denn mit dieser Entwicklung kommt der vom wissenschaftlichen Main- und Malestream ausgeblendete Arbeitsplatz zu Hause in den ökonomischen, soziologischen und auch technischen Forschungszusammenhang zurück. Plötzlich hängt Arbeitsproduktivität im engen betriebswirtschaftlichen Sinne direkt vom Tätigsein am häuslichen Arbeitsplatz ab, da Telearbeit – wie viele Untersuchungen zeigen – eine erhöhte Produktivität aufzuweisen scheint.³

Was ist darüber hinaus von all den Chancen zu halten, die sich gerade für Frauen durch Telearbeit eröffnen sollen? Zwar wird Telearbeit seit langem mit dem Hinweis propagiert, wie gut dadurch Familie und Beruf vereinbart werden könnten. Wie diese bessere Integration in die Lebensrealitäten von Frauen und Männern genau aussieht, ist allerdings bisher empirisch kaum untersucht. Und in dem Maße, wie Telearbeit von immer mehr Unternehmen als eine wichtige technische und arbeitsorganisatorische Rationalisierungsstrategie gesehen wird, geht der Frauenanteil zurück.

Die oben erwähnte Studie von empirica kam 1999 in Europa gerade noch auf einen Frauenanteil bei der regulären Telearbeit von ca. 20%. Während europaweit dieses deutliche Übergewicht der Männer nicht nur für mobile Telearbeit und telearbeitende Selbständige gilt, sondern auch für die häusliche Telearbeit, lag hingegen in Deutschland der Frauenanteil bei der häuslichen Telearbeit bei 34%.⁴ Diese niedrigen Prozentzahlen hängen mit einer europaweit sehr geringen Teilzeitquote bei Telearbeit, dem hohen Anteil von Telearbeit in Großbetrieben und bei Führungs- und Managementaufgaben zusammen – beides Bereiche, in denen Frauen grundsätzlich unterrepräsentiert sind.

Deutlich höher ist der Frauenanteil – noch – bei der alternierenden Telearbeit in der Region Schwarzwald-Baar-Heuberg, in der das Forschungsprojekt *„Telearbeit – Chancen für eine bessere Integration beruflicher und familiärer Lebensbereiche?“* die Arbeits- und Lebensrealitäten von weiblichen und männlichen Telearbeitenden untersucht. Die Region Schwarzwald-Baar-Heuberg liegt in Baden-Württemberg und steht als Beispiel für eine ländliche Region, in der die Realisierung von Telearbeitsplätzen noch am Anfang steht. Mittels qualitativer Interviews in dieser Region und einer quantitativen Erhebung von 200 Telebeschäftigten in ganz Baden-Württemberg wird der Frage nachgegangen, ob sich mit häuslicher Telearbeit bezahlte Erwerbsarbeit und unbezahlte Haus- und Sorgearbeit besser vereinbaren lassen. Dabei bleibt das Forschungsprojekt nicht bei deskriptiven Beschreibungen stehen, sondern entwickelt auch konkrete Gestaltungsanforderungen an eine familienadäquate Telearbeit. Das zweijährige Projekt wird seit Mai 1999 vom Sozialministerium Baden-Württemberg gefördert. Im Folgenden werden erste Ergebnisse der qualitativen Interviews und allererste Trends der quantitativen Befragung von 200 Telebeschäftigten vorgestellt.⁵

Verbreitung der Telearbeit im ländlichen Raum

Zunächst muss festgehalten werden, dass die neue Arbeitsform Telearbeit in der ländlichen Region Schwarzwald-Baar-Heuberg noch wenig verbreitet ist. Insgesamt konnten wir rund

³ vgl. u.a. Godehardt, Birgit: Telearbeit. Rahmenbedingungen und Potentiale, Opladen 1994; Glaser, Wilhelm / Glaser, Margrit: Telearbeit in der Praxis. Psychologische Erfahrungen mit Außerbetrieblichen Arbeitsstätten bei der IBM Deutschland GmbH, Neuwied, Kriftel, Berlin 1995; Kordey, Norbert / Korte, Werner B.: Telearbeit erfolgreich realisieren, Braunschweig, Wiesbaden 1996

⁴ empirica: Benchmarking Telework in Europe 1999 (GPS), S.49f

⁵ weitere Informationen zu diesem Forschungsprojekt sind erhältlich unter www.telechance.de

140 häusliche Telearbeitsplätze⁶ ausmachen. Die Zahl der Erwerbstätigen in der Region Schwarzwald-Baar-Heuberg lag 1999 bei 217 200 Personen.⁷ Träfe der durchschnittliche Anteil von 1,5% häuslichen Telebeschäftigten auch hier zu, müsste dieses Gebiet bereits rund 3200 Telebeschäftigte haben. Obwohl wir keine repräsentative Bestandsaufnahme in der Region Schwarzwald-Baar-Heuberg durchführen konnten, lässt sich mit Gewissheit sagen, dass diese Zahl bei weitem nicht erreicht wird. Wir gehen davon aus, dass in dieser Region Telearbeitsplätze ca. 0,3% aller Arbeitsplätze ausmachen.

Bei den Branchen, in denen in der Region Schwarzwald-Baar-Heuberg Telearbeitsplätze gefunden wurden, ist die EDV-Branche mit 38% der ermittelten Telearbeitsplätze führend, gefolgt vom produzierenden Gewerbe (24%) und Medien/Verlagen (10%). In allen anderen Branchen finden sich häusliche Telearbeitsplätze nur vereinzelt.

Es gibt in der Region kaum Unternehmen, die als betriebliche Strategie zur Produktivitätssteigerung ihren Beschäftigten Telearbeit anbieten. Dies hängt mit der Branchenstruktur – wenig dienstleistungsorientiert –, mit der Unternehmensstruktur – kaum Großbetriebe – und mit der ländlichen Struktur dieser Region zusammen. Selbst die ermittelten Unternehmen der EDV-Branche bringen es hier im Durchschnitt nur auf drei, die Unternehmen des produzierenden Gewerbes auf weniger als zwei häusliche Telearbeitsplätze.

Das bedeutet, dass Menschen, die in Telearbeit tätig sind, dies aus eigenem Antrieb in ihrem Unternehmen durchgesetzt haben und damit in der Regel auch Einzelkämpfer sind. Wir unterscheiden deswegen zwischen *unternehmensinduzierter* Telearbeit, die heute vor allem von den Großbetrieben in der IT-Branche vorangetrieben wird und im ländlichen Raum kaum auftritt, und *beschäftigteninduzierter* Telearbeit, von der sich einzelne Beschäftigte neue Möglichkeiten der individuellen Arbeits- und Lebensgestaltung versprechen.

Bessere zeitliche Koordination von Familien- und Erwerbsarbeit

Bei diesen telearbeitenden Pionierinnen und Pionieren lassen sich zwei große Gruppen unterscheiden: erstens Mütter, für die Familien- und Berufsarbeit gleichberechtigt nebeneinander stehen. Sie nutzen Telearbeit, primär in Teilzeit, um Anforderungen aus beiden Bereichen zeitlich besser zu koordinieren. Zweitens gibt es eine Gruppe Vollzeit arbeitender Männer, die deutlich ihren Arbeitsschwerpunkt auf die Berufsarbeit legen, sich aber gleichzeitig, soweit sie Väter sind, mit der neuen Arbeitsform verstärkt um die Kinderbetreuung und -erziehung kümmern.

Hausarbeit und Erwerbsarbeit lassen sich nicht gleichzeitig ausüben, daran ändert auch die Telearbeit nichts. Da Schule und Kindergarten nur unzureichende Betreuung anbieten, organisieren die von uns befragten Telearbeiterinnen häufig noch eine private Betreuung in der Verwandtschaft, in der Nachbarschaft oder durch eine Tagesmutter bzw. ein Aupair-Mädchen. Über Telearbeit gelingt den Müttern allerdings eine flexiblere zeitliche Anpassung der beruflichen Aufgaben an die vorhersehbaren sowie an die kurzfristigen Anforderungen der Familienmitglieder. Die Anwesenheit zu Hause gibt Müttern die Sicherheit, in Notsituationen für ihre Kinder greifbar zu sein. Vor allem bei der Krankheit von Kindern oder von Angehörigen sowie bei Ausfall des Betreuungspersonals ist die direkte Erreichbarkeit diesen Frauen besonders wichtig.

⁶ Unter häuslicher Telearbeit fassen wir Teleheimarbeit und alternierende Telearbeit sowohl von Angestellten als auch von Selbständigen.

⁷ Statistisches Landesamt Baden-Württemberg, Mikrozensus 1999

Die häufig genannten Vorteile der Telearbeit „freie Zeiteinteilung“, „Arbeiten nach dem eigenen Rhythmus“ gelten für Mütter allerdings nicht. Ihr Tagesablauf wird von den Bedürfnissen der Familie bestimmt: „Er [der Sohn] ist relativ oft krank, das sind zwar keine starken Infekte, aber so dass er dann nicht in den Kindergarten kann. Folglich kann ich an den Vormittagen nicht arbeiten, dringende Telefonate gehen schon zwischendurch, aber dass ich an den Rechner sitze, geht dann nicht, das muss ich dann abends machen.“

Besonders für Mütter kleinerer Kinder verlagert sich die Erwerbsarbeit oft auf die Abendstunden, wenn die Kinder schlafen (nicht selten bis 23 Uhr) oder aufs Wochenende, wenn der Ehemann oder Lebensgefährte sich um die Kinder kümmern kann. So können wir aus unserer quantitativen Erhebung ablesen, dass über 60% aller Telebeschäftigten noch nach 19 Uhr, über 50% am Samstag und ca. 40% am Sonntag arbeiten, wobei gerade die Sonntagsarbeit bei Müttern mit Kindern überproportional hoch liegt.

Trotz dieser zeitlichen Verschiebung der Erwerbsarbeit in die Abendstunden hinein sehen Frauen in der Familienphase die Telearbeit für sich positiv. Über die Telearbeit können sie die Kontinuität ihrer Erwerbsbiographie und ihre Qualifikation aufrecht halten. Voraussetzung für eine familienadäquate alternierende Telearbeit ist allerdings, dass Telebeschäftigte weitgehend selbstbestimmt entscheiden können, wann und wo sie erwerbstätig sind. Sie müssen in der Lage sein, auch kurzfristig bei unvorhersehbaren familiären Anforderungen den Arbeitsort zu wechseln und die Lage ihrer Arbeitszeit zu variieren.

Neue Schritte zur männlichen Erziehungsarbeit

Im Unterschied zu Frauen in der Familienphase haben Männer andere Beweggründe für die Wahl eines Telearbeitsplatzes, wie kürzere Pendelzeiten oder ungestörtes Arbeiten zu Hause. Doch es gibt erste Hinweise darauf, dass telearbeitende Männer, obwohl ihr Hauptgrund für Telearbeit nicht die Nähe zur Familie war, sich dennoch mehr um ihre Kinder kümmern. Sehr konkret schildert ein Telearbeiter, wie er in der alten Erwerbsarbeit ohne Telearbeit abends müde nach Hause kam und sich von den alltäglichen Problemen der Familie – angefangen von den Hausaufgaben der Kinder bis zu diversen Konflikten innerhalb und außerhalb der Familie – richtiggehend überfallen fühlte. Sorge um die Familie war für ihn mit Stress und Überforderung verbunden. Heute bekommt er diese Diskussionen zeit- und hautnäher beim Mittagessen oder Kaffeetrinken mit. Er fühlt sich *gefordert* und nicht mehr *überfordert*.

„Was mich früher gestört hat war eben diese klare Einteilung, dass man so um sieben am Abend nach Hause kommt und dann eben mit dem, es gibt nicht immer Probleme, aber halt mit dem sozialen Geschehen in der Familie *dann* erst konfrontiert wird und, was ich auch wirklich manchmal gemacht, ich hab dann auch Hunger gehabt, und ich hab dann oft auch unterwegs angehalten und hab was gegessen, damit ich für die Sache gerüstet bin, damit ich dann nicht alles auf nüchternen Magen kriege, weil das fand ich sehr anstrengend, das alles auf den Abend so komprimiert zu haben.“

Diese veränderten Erfahrungen schlagen sich auch in unserer quantitativen Erhebung nieder. Väter sehen, seit sie telearbeiten, deutlich mehr Veränderungen im Umgang mit ihren Kindern als Mütter. So geben ca. die Hälfte der telearbeitenden Väter an, dass sie im Vergleich zu früher häufiger Gespräche mit ihren Kindern führen. Auch Tätigkeiten wie Hausaufgaben betreuen, gemeinsam spielen oder Sport treiben und die Kinder ins Bett bringen haben mit der Telearbeit bei den Vätern deutlich mehr zugenommen als bei den Müttern, die diese Aufgaben schon immer wahrgenommen haben.

Während also telearbeitende Mütter über die akzeptierte Zuständigkeit für Kinder und Haushalt ihre alte Geschlechterrolle eher festigen, könnten männliche Telearbeiter über neue Erfahrungen bei der Übernahme von Verantwortung für die Kinderbetreuung und -erziehung zu einer schrittweisen Veränderung der Geschlechterrollen beitragen.

Weniger deutlich sind die Veränderungen allerdings bei der Mitarbeit von telearbeitenden Männern im Bereich der Hausarbeit. Auch weiterhin scheinen sie sich nicht ums Bügeln und Putzen zu kümmern. Allerdings ist auffallend, dass bei den Telebeschäftigten immerhin ca. 20% angeben, dass sie in Partnerschaften leben, in denen die Hausarbeit geteilt wird oder in denen der männliche Partner mehr übernimmt. Dies kann sicherlich nicht darüber hinwegtäuschen, dass Hausarbeit auch bei Telebeschäftigten immer noch eine Frauendomäne ist. Allerdings zeigt sich, dass Männer *mehr* Tätigkeiten im Haushalt übernehmen, seit sie zuhause arbeiten - auch in konventionellen Partnerschaften, in denen nach wie vor der Großteil der Hausarbeit von der (Ehe-)Partnerin übernommen wird.

Gelebte Zukunftsmodelle einiger PionierInnen

Zukunftsfähige Modelle, welche die häusliche geschlechtsspezifische Arbeitsteilung tatsächlich aufbrechen, sind im Einzelfall zu sehen. Bei einem von uns interviewten Ehepaar arbeiten beide mit reduziertem Arbeitsvertrag – in unserem Beispiel mit jeweils einem 60%-Vertrag – in alternierender Telearbeit. Dort werden Lebensmodelle mit dem Anspruch der Gleichberechtigung zu einer nicht immer einfach zu lebenden Realität.

Dass dieses Paar nicht vollständig alleine steht, zeigt sich an einem überraschenden Ergebnis unserer quantitativen Erhebung, wonach über 20% aller nicht alleinlebenden Telebeschäftigten mit einem Partner oder einer Partnerin zusammenleben, der oder die ebenfalls telebeschäftigt ist. Auch finden sich in dieser Gruppe überproportional viele, die sich die Hausarbeit gleichmäßig aufteilen oder bei denen der Mann unkonventionell mehr Tätigkeiten übernimmt. Die männlichen Partner übernehmen in der Zeit, in der ihre Partnerinnen arbeiten, auch öfter die Kinderbetreuung. Möglich wird das u.a. dadurch, dass diese Männer deutlich häufiger in Teilzeit arbeiten.

Dass diese PionierInnen auffällig zahlreich in unserer Untersuchung zu finden sind, hängt sicherlich auch damit zusammen, dass die befragten Telebeschäftigten als „early adopters“ besonders aufgeschlossen gegenüber neuen Arbeits- und Lebensformen sind. Es ist also nicht zulässig, daraus zu schließen, mit Telearbeit ist eine gleichberechtigte Aufteilung der Haus- und Sorgearbeit automatisch zu erreichen.

Es ist aber festzuhalten, dass sich über Telearbeit für engagierte Mütter und Väter neue Möglichkeiten der gleichberechtigten Lebensgestaltung ergeben.

Verschwimmende Grenzen zwischen Erwerbs- und Familienarbeit

Bei allen Interviewpartnern und -partnerinnen wird deutlich, dass durch alternierende Telearbeit die Grenzen zwischen bezahlter Erwerbs- und unbezahlter Familienarbeit verschwimmen. Durch die örtliche Kopplung von Erwerbs- und Hausarbeit lässt sich kaum sagen, wann die Erwerbsarbeit aufhört und die Hausarbeit anfängt und andersherum. Die meisten befragten Telearbeitenden – Frauen wie Männer – empfinden diese fehlende Abgrenzung positiv, im

deutlichen Gegensatz zur Telearbeitsliteratur, in der genau diese fehlende Abgrenzung negativ bewertet wird.⁸

"Weil es ist ja eine Art von Wohngemeinschaft, die man da hat und die bedarf halt einfach einer gewissen Pflege, dass man da halt ein Minimum an Zeit miteinander verbringt, und das kann man nicht einfach reduzieren auf eine Stunde am Abend und sagen, in der Zeit tun wir dann das alles nachholen, was uns sozial fehlt vom Tag über, und insofern ist das einfach zwangloser, es ist lockerer und mehr miteinander verzahnt, was aber dann durchaus auch Nachteile hat, weil man es halt nicht dann, wenn es notwendig wäre, so trennen könnte. Aber im Grunde genommen finde ich es gesünder, diese Verzahnungen, dieses Hineinander-Greifen, das hat man ja im Leben immer wieder, man muss dann einfach damit klar kommen, das ist besser - meiner Meinung nach - als wenn da *das* ist, und da kommt *das*. Man muss so separieren."

Auch in der quantitativen Erhebung wird das Verschwimmen der Grenzen zwischen Erwerbsarbeit und Familienarbeit kaum beklagt, im Gegenteil oft explizit positiv beurteilt.

Zunahme der Mehrarbeit

Die Einrichtung eines Telearbeitsplatzes auf Wunsch der Beschäftigten wird in der Region Schwarzwald-Baar-Heuberg fast ausschließlich langjährigen Betriebsangehörigen gewährt. Dies erfahren die Telearbeitenden als Vergünstigung und Vertrauensbeweis mit der Folge, dass sie dieser Auszeichnung auch gerecht werden wollen. So reagieren sie äußerst flexibel auf die Bedürfnisse des Unternehmens und stehen ihrem Betrieb auch außerhalb ihrer Erwerbsarbeitszeit unbezahlt zur Verfügung:

„Und wenn es hart auf hart kommt, mache ich auch mal samstags was. Also da bin ich jetzt auch nicht so. Das Unternehmen kommt *mir* jetzt so entgegen dass es sagt ‚Okay Sie müssen kaum da sein, Sie können sich wegen uns auch einteilen wann Sie arbeiten, Hauptsache es ist immer alles erledigt und keiner klagt‘. Dann kann ich natürlich auch so entgegenkommend sein zu sagen: ‚Ja okay, dann mache ich eben auch am Samstag Vormittag was‘ und zwar natürlich nicht gegen Aufschläge oder so, das ist klar.“

Die Zunahme unbezahlter Arbeit wird von den Telebeschäftigten selbst nicht in Frage gestellt. Auch werden vormals bezahlte Tätigkeiten schnell als Nicht-Arbeit gewertet und damit zusätzlich unbezahlt geleistet. Dies kann das Reinigen des Arbeitszimmers ebenso betreffen wie den wichtigen informellen persönlichen Austausch unter Kollegen und Kolleginnen.

Die Zunahme der Mehrarbeit wird auch sehr eindrucksvoll von der oben bereits erwähnten Studie von empirica bestätigt. Während europaweit unter den Nicht-Telearbeitern die Hälfte mehr Stunden pro Woche arbeitet als vertraglich festgelegt, sind es unter den Telebeschäftigten ca. 80%. Diese Diskrepanz lässt sich auch mit unserer Studie deutlich belegen. Auch in Baden-Württemberg leisten knapp 80% der Telebeschäftigten Mehrarbeit im Vergleich zu 56% aller Erwerbstätigen in der BRD.⁹ Allerdings lässt sich aus diesen Studien die Frage nach der Kausalität nicht beantworten.

⁸ Im Leitfaden verschiedener Bundesministerien wird gar die Einhaltung einer Kleiderordnung empfohlen („Bürokleidung“ – „Freizeitkleidung“), um das Verschwimmen der Grenzen zwischen Beruf und Privatleben zu verhindern (vgl. Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung, Bundesministerium für Wirtschaft, Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie (Hrsg.): Telearbeit. Ein Leitfaden für die Praxis, Bonn 1998, S.26f.)

⁹ vgl. Bundesmann-Jansen, Jorg; Groß, Hermann, Munz, Eva: Arbeitszeit '99, Köln 2000, S.47

Wichtig ist auf alle Fälle, die sowohl in der empirica-Studie europaweit als auch in unserer eigenen Untersuchung deutlich sichtbare unbezahlte Mehrarbeit ernst zu nehmen. 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. Dieser insgesamt erhöhten zeitlichen Belastung lässt sich über organisierten und regelmäßigen Erfahrungsaustausch zwischen Telebeschäftigten entgegenwirken. Hier sind u.a. auch die Gewerkschaften gefordert, Formen kollektiver Verständigung zu finden.

Gleichzeitig sind Fortbildungsveranstaltungen wichtig, die sich in unserer Studie ca. drei Viertel der Befragten 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. Voß und Pongratz sind der Meinung, dass gegen Selbstaussbeutung eine „individuell konsultierte Psychologie und Beratung“¹⁰ sinnvoll ist.

Auch sind neue Modelle von Arbeitspausen, Weiterbildungszeiten, Sabbaticals und Urlaub zu erproben. Denn in dem Maße, wie Erwerbsarbeit flexibler wird, müssen auch ungewöhnliche Formen von individuell realisierbaren Arbeitspausen einen wichtigen Stellenwert bekommen.

Nicht zuletzt gilt es auch die gewachsenen Koordinations- und Kooperationsanforderungen bei der Telearbeit ernst zu nehmen. Sie können mit Hilfe der elektronischen Netze unterstützt werden. In der herrschenden Argumentation wird allerdings gerne übersehen, dass die Koordinierungsleistungen zwischen der beruflichen und der privaten Sphäre tendenziell schwieriger werden. Deswegen werden vernetzte Systeme primär im Erwerbsarbeitsbereich eingesetzt, der Reproduktionsbereich spielt bei der Entwicklung und Anwendung dieser Systeme z.B. bei der Terminplanung bisher kaum eine Rolle.¹¹ Ein Grund mehr, Frauen- und Geschlechterforschung auch in den (informations-)technischen Wissenschaften zu integrieren.

Individuelle Orts- und Zeitsouveränität als Ziel

Mittelfristig muss es das Ziel sein, die starre Grenze zwischen Telebeschäftigten und Nicht-Telebeschäftigten aufzuheben. Anzustreben ist eine möglichst weitgehende individuelle Orts- und Zeitsouveränität für Frauen und Männer, die technisch sinnvoll unterstützt wird. Ähnlich wie unter individueller Zeitsouveränität die Einflussmöglichkeiten der Beschäftigten auf die Dauer, Lage und Verteilung der persönlichen Arbeitszeit verstanden wird, bedeutet individuelle Ortssouveränität, dass die Beschäftigten auch den Ort ihrer Erwerbsarbeit – zu Hause, beim Kunden, im Büro, im Telecenter – eigenständig bestimmen können. So ist das Recht auf Telearbeit in unserer Studie auch die Zukunftsvorstellung, die sich die befragten Telebeschäftigten am häufigsten von ihren Unternehmen wünschen. Über drei Viertel aller Befragten befürworten einen individuellen Anspruch auf Telearbeit, soweit wichtige betriebliche Belange nicht dagegen stehen.

¹⁰ Voß, Günter G.; Pongratz, Hans J.: Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der „Ware Arbeitskraft“?. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 50, Heft 1, 1998, S.152

¹¹ vgl. Winker, Gabriele: Geschlechterverhältnis und vernetzte Systeme. In: Zeitschrift für Frauenforschung, 17.Jg., Heft 1+2/99, S.9-25

Mit der individuellen Ortssouveränität steht dann nicht mehr eine einmalige Entscheidung pro oder contra Telearbeit im Vordergrund, sondern alle Beschäftigten erhalten die Möglichkeit, individuell zu entscheiden, ob, wann und für wie lange sie zu Hause erwerbstätig sein wollen. Erwerbsarbeit in der Privatwohnung könnte dann je nach Lebenslage gebündelt über einen längeren Zeitraum oder aber nur kurzfristig für einzelne Tage bei Krankheit der Kinder und Angehörigen stattfinden.

Um dies zu erreichen, gilt es einen Anspruch auf Telearbeit, soweit wichtige betriebliche Belange nicht dagegen stehen, arbeitsrechtlich durchzusetzen. Dies könnte in Anlehnung an den Anspruch auf Teilzeitarbeit während des Erziehungsurlaubs erfolgen, der kürzlich für Betriebe mit mehr als 15 Beschäftigte gesetzlich festgeschrieben wurde. 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.

Zusammenfassend lässt sich festhalten: Das Aufbrechen der örtlichen Trennung von öffentlicher Erwerbsarbeit und privater Familienarbeit eröffnet Chancen, traditionelle Geschlechterrollen zur Diskussion zu stellen und neue Lebensmodelle zu praktizieren. Voraussetzungen dafür sind jedoch, dass sich die Ausdehnung unbezahlter Mehrarbeit eingrenzen lässt und die Gestaltung ortsflexibler Erwerbsarbeit nicht nur Unternehmenslogiken unterworfen bleibt, sondern entlang individueller Interessen und Planungen von Beschäftigten erfolgen kann.