

## **Telearbeit – Chancen für Frauen**

Gabriele Winker

Über zwei Jahrhunderte lang war die Erwerbsarbeit vorwiegend Männern zugeordnet und hatte in einer zentralen Betriebsstätte - in Fabrik oder Büro - ihren spezifischen Ort. Frauen dagegen verrichteten die unbezahlte Familienarbeit an einem deutlich von der Erwerbsarbeit getrennten Ort, nämlich zu Hause. Wenn nun mit der Telearbeit auch zu Hause Geld verdient werden kann, stellt sich die Frage, ob diese Entwicklung die ungleiche Arbeitsteilung zwischen Frauen und Männern verändert? Bevor ich dieser Frage nachgehe, möchte ich allerdings zunächst auf den Begriff „Telearbeit“ eingehen.

### **Telearbeit – eine wichtige Arbeitsform der Zukunft**

Telearbeit wird definiert als informations- und kommunikationstechnisch unterstützte Erwerbsarbeit außerhalb einer zentralen Betriebsstätte. Telearbeit kann z.B. zu Hause, bei KundInnen, im Hotel oder im Zug ausgeübt werden. Diese unterschiedlichen Arbeitsstätten außerhalb des Betriebs müssen mit Informations- und Kommunikationstechnik ausgestattet sein. Somit stehen TelearbeiterInnen Computer bzw. Laptops zur Verfügung und sie können über E-Mail, Intra- und/oder Internet die Verbindung zu KollegInnen aufrechterhalten sowie auf Betriebsdaten zugreifen.

Da diese Definition sehr breit ist, werden unterschiedliche Formen von Telearbeit nach dem Ort und der Dauer der außerbetrieblichen Erwerbsarbeit unterschieden. Während bei der permanenten Telearbeit (Teleheimarbeit) ausschließlich zu Hause in der Privatwohnung gearbeitet wird, sind die Beschäftigten bei alternierender Telearbeit teils zu Hause und teils in der zentralen Betriebsstätte tätig. Weitere Arbeitsorte für Telearbeit sind Satelliten- und Nachbarschaftsbüros, in denen mehrere Telearbeitende zusammenarbeiten. Wird die Erwerbsarbeit an wechselnden Orten außerhalb der Wohnung erbracht, wie beispielsweise Vertriebs- und Wartungsdienstleistungen bei KundInnen, ist von mobiler Telearbeit die Rede.

Nach einer Hochrechnung des Fraunhofer Instituts<sup>1</sup> von 1997 gibt es ca. 875.000 Telearbeitende in der BRD. Danach sind etwa 500.000 Arbeitsplätze im Bereich mobiler Telearbeit zu finden, etwa 350.000 Arbeitsplätze in alternierender Telearbeit, 22.000 Arbeitsplätze in Teleheimarbeit und nur 3.500 Arbeitsplätze in Satelliten- und Nachbarschaftsbüros. WissenschaftlerInnen und PraktikerInnen sind sich jedoch einig, dass sich hinter diesen Zahlen nur erste PionierInnen verbergen und Telearbeit in naher Zukunft für viele Berufsgruppen, vor allem für qualifizierte Tätigkeiten zur Normalität wird. In Zukunft werden immer mehr SachbearbeiterInnen, SoftwareentwicklerInnen, DesignerInnen, BeraterInnen, ForscherInnen und ManagerInnen zeitweise von zu Hause aus tätig sein. Unternehmen sparen durch die abwechselnde Nutzung eines Schreibtisches von mehreren alternierenden Telebeschäftigten teuren zentralen Büroraum und steigern durch erhöhte Mitarbeitermotivation, Verringerung der Fehlzeiten und Zunahme der Arbeitsintensität ihre Produktivität.

Offen bleibt die Frage, was diese örtliche Verlagerung von Erwerbsarbeit für Frauen bedeutet. Können sie davon profitieren oder bleiben sie die Doppelbelasteten, die zu Hause zwischen Familienarbeit einerseits und Erwerbsarbeit andererseits kaum eine Minute Zeit für sich selbst finden? Oder handlungspolitisch gefragt, wie muss Telear-

beit gestaltet werden, damit sie ein Aufbrechen der geschlechtshierarchischen Arbeitsteilung begünstigt und Frauen und Männern neue Möglichkeiten der Integration unterschiedlicher Lebensbereiche eröffnet?

### **Teleheimarbeit – Verfestigung der Geschlechterrollen**

Abwägungen der Vor- und Nachteile von Telearbeit für Frauen sind deswegen schwierig, da es unterschiedlichste Varianten der Telearbeit gibt. Teleheimarbeit, also die permanente häusliche Erwerbsarbeit, wird primär von Frauen ausgeübt und ist in der Regel nicht geeignet, die geschlechtsspezifische Organisation und Zuordnung von Arbeit aufzubrechen, sondern stabilisiert sie eher. Wenn gerade Mütter zu Hause erwerbstätig sind, verfestigen sich die Rollenzuschreibungen. Sie bleiben neben der Erwerbsarbeit für die Haus- und Sorgearbeit zuständig. Ein weiteres Problem stellt die Gefahr sozialer Isolation durch die fehlende Einbindung in das Unternehmen dar. Auch ist es ohne betriebliche Anbindung schwierig, als Mitarbeiterin sichtbar zu bleiben und bei Weiterbildung, Aufstieg und Karriere berücksichtigt zu werden. Gerade bei Teleheimarbeit ist die Gefahr groß, aus dem Arbeitsverhältnis hinausgedrängt und gegen den eigenen Willen in die (Schein-)Selbständigkeit entlassen zu werden. Und trotz aller dieser Probleme gibt es Situationen, in denen diese Form der isolierten Telearbeit für einen begrenzten Zeitraum, z.B. für Erziehungsurlauberrinnen eine Perspektive darstellt, wenn die Alternative eine vollständige Abkehr von der Berufsarbeit bedeuten würde.

### **Familienadäquate alternierende Telearbeit**

Für die Geschlechtergleichstellung ist die alternierende Telearbeit, die zur Zeit mindestens zur Hälfte von Männern ausübt wird, als Chance zu sehen. Denn gerade für Menschen mit Familienpflichten ist es wichtig, zwischen der Telearbeit zu Hause und der Erwerbsarbeit in der zentralen Betriebsstätte wechseln zu können. Die größere räumliche Nähe zur Familie und die Möglichkeit zur selbständigen und flexiblen Einteilung der Arbeitszeit kann es Frauen und Männern erleichtern, die berufliche Arbeitszeit auf die vorhersehbaren sowie kurzfristigen Anforderungen der Familienmitglieder abzustimmen. Vor allem bei der Krankheit von Kindern oder von Angehörigen sowie bei Ausfall des Betreuungspersonals im weitesten Sinne, worunter z.B. auch vorzeitiger Schulschluss zu sehen ist, kann die direkte Erreichbarkeit wichtig sein. Gleichzeitig bewerten gerade Frauen den kommunikativen Gewinn der Zusammenarbeit mit ArbeitskollegInnen außerhalb des Hauses sehr hoch und sehen darin oft einen der Hauptgründe für die Erwerbstätigkeit. Alternierende Telearbeit kann die Vorteile des zentralisierten sozialen Zusammenarbeitens mit den Vorteilen der örtlichen Flexibilität für bestimmte Situationen und Tage verbinden. Männer können über alternierende Telearbeit in die Haus- und Sorgearbeit einsteigen. Erste Ergebnisse zeigen, dass sich telearbeitende Väter intensiver mit ihren Kindern beschäftigen.

### **Individuelle Orts- und Zeitsouveränität**

Voraussetzung für eine familienadäquate alternierende Telearbeit ist allerdings, dass Telebeschäftigten 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 Arbeits-

zeit zu variieren. Anzustreben ist im Interesse der Verbindung von Beruf und Familie eine weitgehende individuelle Orts- und Zeitsouveränität für Frauen und Männer.

Mittelfristig muss das Ziel sein, die starre Grenze zwischen Telebeschäftigten und Nicht-Telebeschäftigten aufzuheben. Damit steht dann nicht mehr eine einmalige Entscheidung pro oder contra Telearbeit im Vordergrund, sondern alle Beschäftigten erhalten die Möglichkeit, individuell zu entscheiden, 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. Gleichzeitig könnten Frauen und Männer durch Präsenz in der zentralen Betriebsstätte bewusst zwischenmenschliche Kommunikation und Teamarbeit vorantreiben. Individuelle Ortssouveränität schließt auch die Möglichkeit ein, sich ganz gegen Telearbeit zu entscheiden und weiterhin nur in der zentralen Betriebsstätte tätig zu sein.

Darüber hinaus müssen Vereinbarungen über die zeitliche Verfügbarkeit der ArbeitnehmerInnen getroffen werden. Durch eine bewusste Arbeitsgestaltung können Beschäftigten große zeitliche Spielräume zur Verfügung gestellt werden, ohne dass dabei betriebswirtschaftliche Notwendigkeiten missachtet werden.

### **Qualifizierte Arbeitsinhalte**

Wichtig für eine menschengerechte alternierende Telearbeit ist weiter, dass vor der Einführung ortsflexibler Erwerbsarbeit die Arbeitsinhalte überprüft werden, damit gerade Frauen nicht primär Routinetätigkeiten übertragen werden. Im Rahmen der Organisation von Telearbeit ist die Arbeitsaufgabe so umzustrukturieren, dass eine ganzheitliche, zukunftsweisende Tätigkeit in Telearbeit ausgeführt wird. Gerade bei qualifizierten Aufgabenfeldern wie Management, Programmierung, Forschung und Entwicklung, qualifizierte Sachbearbeitung ist ein hoher Grad an inhaltlicher, zeitlicher und örtlicher Autonomie zu finden.

Es ist bei der Arbeitsgestaltung darauf zu achten, dass auch bei Telearbeit der institutionell-rechtliche Rahmen des Arbeitsverhältnisses gültig bleibt und nur auf ausdrücklichen Wunsch der Beschäftigten in Richtung Selbständigkeit aufgelöst werden kann.

### **Regelmäßiger Erfahrungsaustausch**

Neben der inhaltlichen, zeitlichen und örtlichen Gestaltung der Telearbeit ist die Organisation eines regelmäßigen Erfahrungsaustausches zwischen den Telebeschäftigten besonders wichtig. Durch die örtliche Kopplung von Erwerbs- und Hausarbeit lässt sich kaum mehr sagen, wann die Erwerbsarbeit aufhört und die Hausarbeit anfängt und andersherum. Dieses Phänomen wirft neue Fragen auf, die nur durch bewusste gemeinsame Reflexion lösbar sind.

Telearbeitende beschreiben als Problem die Notwendigkeit, Kinder dazu zu erziehen, bei der Arbeit nicht zu stören, obwohl mensch doch zu Hause ist. Gerade Telearbeiterinnen können sich oft nicht zurückziehen und voll auf die Erwerbsarbeit konzentrieren. Oft leisten Mütter verstärkt Ausgleichs- und Vermittlungsarbeiten zwischen den beiden „Welten“. 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 informellen persönlichen Austausch unter

KollegInnen. Insgesamt besteht bei Telearbeit die Tendenz, dass sich die Erwerbsarbeit in den Abend und die Nacht sowie aufs Wochenende verlagert. So kann die örtliche Verquickung von Familie und Beruf den Vereinbarkeitsstress noch erhöhen.

Werden diese neuen Phänomene nicht bedacht und wird nicht frühzeitig gegengesteuert, dann beinhaltet das Verschwimmen von Privat- und Berufssphäre ganz allgemein die Gefahr, dass die unbezahlte Arbeit gerade für Frauen zunimmt. Um all den hier nur angerissenen möglichen Mehrfachbelastungen entgegenzutreten, sind virtuelle und reale Treffen zwischen den Telebeschäftigten zum Erfahrungsaustausch wichtig. Diese Treffen können den Charakter von Workshops haben, bedürfen einer qualifizierten Moderation, sollten von Unternehmen, Gewerkschaften und/oder Frauenorganisationen organisiert werden und müssen als Fortbildungszeit anzurechnen sein. Über einen organisierten Erfahrungsaustausch kann der Vereinzelung der Telebeschäftigten entgegengewirkt werden. Gemeinsam können Handlungsmöglichkeiten für Probleme, wie z.B. fehlende Kinderbetreuung oder zeitliche Überbeanspruchung, erarbeitet werden.

### **Realisierung menschengerechter Telearbeit**

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass es zur Realisierung menschengerechter Telearbeit gelingen muss, individuelle Orts- und Zeitsouveränität verbunden mit adäquaten Arbeitsinhalten für Männer und Frauen zu erreichen. Dabei ist wichtig, die Beschäftigten bereits bei der Planung der Telearbeit frühzeitig zu beteiligen und Telearbeit explizit mit dem Ziel der Familienadäquatheit zu planen. Über eine informationelle Vernetzung der Telearbeitenden und regelmäßigen Erfahrungsaustausch kann es gelingen, die Selbstaussbeutung von Telearbeitenden in Grenzen zu halten.

Telearbeit allein wird sicherlich die alte geschlechtshierarchische Arbeitsteilung nicht beseitigen. Dennoch gibt es über Telearbeit für Frauen und Männer viele Ansatzpunkte, um immer wieder aufs Neue die traditionellen Geschlechterrollen zu thematisieren und schrittweise aufzubrechen.

---

<sup>1</sup> vgl. Freudenreich/Klein/Wedde: Entwicklung der Telearbeit – Arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen. Abschlußbericht. Im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung. Stuttgart, August 1997