

# Telearbeit – eine Zukunft für Frauen mit Kindern?

Cornelia Brandt

**M**utter (oder Vater) mit dem Kind auf dem Schoß am Heimarbeitsplatz, eine Hand bedient die PC-Tastatur, die andere hält den Telefonhörer. Dieses Zukunftsszenario über den neuen Büroalltag, der diesmal in den eigenen vier Wänden stattfindet, begegnet uns immer häufiger in den Medien.

Eröffnen sich durch Telearbeit neue Chancen für Frauen? Ist Telearbeit das, was Frauen wünschen? Hilft uns Telearbeit, Kinder und Beruf besser unter einen Hut zu bringen? Unter diesen Gesichtspunkten untersuche ich die Auswirkungen einer neuen Arbeitsform, der Telearbeit.

Die weitere Ausbreitung der Telearbeit gilt aufgrund der kostengünstigeren und schnelleren Möglichkeiten der Datenfernübertra-

gung als wahrscheinlich. In Europa fließen hohe Subventionen, um neue Telearbeitsplätze zu schaffen. Die frühere Bundesregierung hatte eine eigene Kampagne zur Förderung der Telearbeit ins Leben gerufen.

Auch und gerade für Frauen wird Telearbeit propagiert mit dem Hinweis darauf, wie gut hierdurch Familie und Beruf vereinbar gemacht werden können.

## Telearbeit – neue Anforderungen an Arbeitnehmerinnen

Erfüllt Telearbeit den Wunsch nach einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie, von Privat- und Berufsleben?

Ein Problem bei der Arbeit zu Hause ist neben der sozialen Isolation das Verschwimmen von Privat- und Berufssphäre. Grenzen

zwischen der Rolle der Mutter, Hausfrau und Berufstätigen müssen neu gezogen werden. Während Betrieb und Kollegen weit entfernt sind, ist die Familie stets präsent. Beruflicher Streß kann leichter auf die Familie übertragen werden.

Den eigenen Büroalltag zu Hause zu organisieren, stellt Telearbeitnehmerinnen vor neue Anforderungen und Aufgaben. Kontakte zu Kolleginnen und Kollegen ergeben sich nicht mehr automatisch informell, sondern müssen explizit eingeplant und organisiert werden.

„Out of sight means out of promotion“, diesen Spruch haben die Amerikanerinnen geprägt. Auf Telesbeschäftigte angewendet, zeigt er die Schwierigkeit, für den Betrieb sichtbar zu bleiben und bei Weiterbildung, Aufstieg und Karriere berücksichtigt zu werden.

**W**ird die Suche nach dem Kindergartenplatz nun überflüssig? Offensichtlich ist, daß Kinderbetreuung und Arbeit nicht gleichzeitig stattfinden können. Entweder wird der Trend zur Selbstaussbeutung noch verstärkt, der bei Teleheimarbeitnehmerinnen häufig zu beobachten ist. Eigene Erholzeiten geraten außer Sicht, wenn die Arbeit sich nach den Ruhe- und Schlafpausen von Kindern richten muß. Oder es ist zusätzlich eine Kinderbetreuung – wie bei der Arbeit außer Haus – erforderlich, ein Kindergartenplatz, eine Tagesmutter muß organisiert und die Zeiten mit den Arbeitszeiten der Telearbeitnehmerin abgestimmt werden. Der Vorteil der Teleheimarbeit liegt in der Einsparung von Fahrzeiten und der größeren zeitlichen Flexibilität zu Hause im Vergleich zur Arbeit im Betrieb.

Frauen haben gefordert, Familie, Beruf und gesellschaftliches Leben sollten nicht mehr scharf voneinander getrennt werden, in einen neuen Arbeitsbegriff solle nicht nur die bezahlte, sondern auch die unbezahlte Arbeit eingehen. Es gibt jedoch Anzeichen, daß neue, schärfere Trennlinien aus der oben geschilderten Notwendigkeit einer neuen Grenzziehung entstehen. K. Mirchandani fand in Interviews 1996<sup>1</sup> heraus, daß Telebeschäftigte Arbeit redefinieren; sie unterscheiden zwischen „real work“ und „non real work“. Unter real work ist die meßbare, planbare Arbeit zu verstehen, die konkret an Arbeitsergebnissen festgemacht werden kann. Non real work ist jede informelle Arbeit, nicht nur

die Betreuung von Kindern oder andere familiäre Arbeiten, sondern auch die soziale Interaktion mit Kolleginnen und Kollegen, der „office chat“. Non real work wird jedoch bisher immer noch typischerweise Frauen zugeschrieben. Die neuen Trennlinien verfestigen so die geschlechtsspezifische Organisation von Arbeit.

Nach den Ergebnissen der Fraunhofer-Studie von 1997<sup>2</sup> liegen für Männer und Frauen unterschiedliche Motive vor, Telebeschäftigung anzunehmen. Männer üben Telearbeit überwiegend aus, um Arbeitszeitflexibilisierung zu erreichen, Frauen eher aufgrund fehlender Betreuungsmöglichkeiten von Kindern. Wird es gelingen, mehr Männer in die Familienarbeit einzubinden, wenn sie Teleheimarbeit machen?

„Das telearbeitsspezifische Verwischen der zeitlichen Grenzen zwischen Erwerbs-, Haus- und Elternarbeit ist für uns Anlaß, erneut die traditionellen Geschlechterrollen zu thematisieren. Telearbeit könnte ja auch eine Chance sein, den Anteil der Männer in der Haus- und Familienarbeit zu vergrößern und gleichzeitig die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten der Frauen zu verbessern.“<sup>3</sup>

### Telearbeit – ideal für Frauen?

Welche Einstellung haben Frauen zur Telearbeit? Untersuchungen, wie z. B. unsere DAG-Umfrage bei der ceBIT HOME 1996, lassen erkennen, daß eines der Hauptinteressen von Frauen an Telearbeit eine bessere Vereinbar-

keit von Beruf und Familie ist. Unsere Gespräche mit Frauen haben gezeigt, daß Frauen Telearbeit für einen begrenzten Zeitraum oder ein begrenztes Projekt wünschen. In unserer Befragung spielte vor allem der Erziehungsurlaub, aber auch der Übergang in die Rente und die Pflege von Angehörigen die wichtigste Rolle.

Nach einer europaweiten Untersuchung von empirica (1996)<sup>4</sup> besteht ein überdurchschnittliches Interesse von Frauen an Telearbeit. Die Aufschlüsselung zeigt jedoch, daß im Verhältnis weibliche Angestellte und weibliche Führungskräfte ein geringeres Interesse haben, die einmal erreichte betriebliche Position durch außerbetriebliche Arbeit aufzugeben. Besonders Frauen mit Familienpflichten äußerten Interesse an Telearbeit – ein Hinweis darauf, daß die mangelhafte Infrastruktur im Bereich der Kinderbetreuung in Deutschland zum Wunsch nach Teleheimarbeit führt.

**D**iese Wünsche zeigen uns die Notwendigkeit, bei Telearbeitsverhältnissen eine Rückkehrmöglichkeit auf den betrieblichen Arbeitsplatz zu verankern, damit Frauen nicht einer Arbeitsform verpflichtet bleiben, die sie nur für eine bestimmte Lebensphase wählen wollten.

Um die Bedingungen für ein abgesichertes, geschütztes Telearbeitsverhältnis setzen zu können, ist im Regelfall Voraussetzung eine – qualifizierte – Position im Betrieb und das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses. Betriebe, die sich die Arbeitskraft und Qualifikation einer Frau erhalten wollen,





werden auf das Aushandeln entsprechender Rahmenbedingungen, wie wir sie bei der Gestaltung von Telearbeit empfehlen, eingehen. Für andere Frauen, die neu in den Arbeitsmarkt hinein wollen, werden diese Bedingungen bei Telearbeit häufig nicht durchsetzbar sein.

## Telearbeit – neue Herausforderungen an die Gewerkschaft

Telearbeit wirft zahlreiche Fragen auf, z. B. in Bezug auf Regelung und Erfassung bzw. Kontrolle der Arbeitszeit, Rückkehrrecht auf Wunsch der Beschäftigten, Datenschutz, Haftung, Übernahme von Gerätekosten und Nebenkosten, anteilige Miete, Energiekosten etc.

Telearbeit hat widersprüchliche Wirkungen, sowohl im Bereich der Familie als auch betrieblich und gesellschaftlich. Unzweifelhaft verstärkt Telearbeit den Trend zur Individualisierung durch den Wegfall bzw. die Verminderung der sozialen Kommunikation am Arbeitsplatz und den Bedeutungsverlust kollektiver Interessenaus-handlungsprozesse im Betrieb.

Ziel gewerkschaftlicher Strategien ist eine sozialverträgliche Gestaltung der Telearbeit durch Schaffung ausreichender Standards. Zum Aushandeln von Rahmenbedingungen für die Telebeschäftigten ist es wichtig, daß bei Telearbeitsverträgen der Schutz des Arbeitsverhältnisses bestehen bleibt. Eine von Betriebs- und Personalräten begleitete Erprobungsphase sichert für alle Beteiligten die Möglichkeit herauszufinden, ob die gewünsch-



ten positiven Effekte wirklich eintreten. Die Arbeitnehmerin kann überprüfen, ob ihre Vorstellungen realisiert werden konnten und auf Dauer eine außerhäusliche Arbeitsweise wünschenswert ist. Die vereinbarten Standards müssen in Dienst- und Betriebsvereinbarun-

gen niedergelegt werden. Problematisch kann das Aushandeln guter Bedingungen dann werden, wenn weder Betriebs- noch Dienstvereinbarungen vorhanden sind. Gesetzliche Mindeststandards für Telearbeit sind nicht vorhanden.

## Bewertung unterschiedlicher Organisationsformen

Aus frauenpolitischer Sicht müssen Organisationsformen von Telearbeit unterschiedlich bewertet werden.

**Isolierte Teleheimarbeit** lehnen wir GewerkschafterInnen weiterhin ab. Ein neuer Boom von Heimarbeitsplätzen wird Frauen keine neuen Perspektiven eröffnen und eher einer weiteren Abdrängung aus dem gut abgesicherten ersten Arbeitsmarkt dienen. Der neuen „Schein“-Selbständigkeit wird durch Teleheimarbeit ein weiteres Einfallstor geöffnet.

Geringfügige Beschäftigung und Teilzeitarbeit sind schon jetzt Frauendomänen. Werden Frauen weiter abgedrängt an den Rand des Arbeitsmarktes? Wird Teleheimarbeit Frauenarbeit bleiben, während die gut abgesicherte alternierende Telearbeit, mit Anbindung an den Betrieb, eher Männern angeboten wird? Diese Entwicklungen müssen wir weiter beobachten und Maßnahmen der Gegensteuerung finden.

**Satellitenbüros**, die Zweigstellen eines Unternehmens, sowie **Nachbarschaftsbüros und Telehäuser/Telecenter**, die eine Bürogemeinschaft vieler Telebeschäftigter sind, heben einen gravierenden Nachteil der Teleheimarbeit auf. Die Möglichkeit zur Kommunikation untereinander ist gewährleistet. Sind ausreichende Mindeststandards geschaffen worden, sind die Beschäftigten weiter in die betriebliche Struktur gut eingebunden,

gibt es eine organisierte Interessenvertretung der Beschäftigten gegenüber dem Mutterbetrieb etc., dann sind diese Bürogemeinschaften eine akzeptable Alternative zur Teleheimarbeit, die ausschließlich in den eigenen vier Wänden geleistet wird. Von den Kommunen unterstützte Telehäuser können zusätzliche soziale Einrichtungen zur Verfügung stellen, was den beschriebenen Nachteilen der isolierten Teleheimarbeit vorbeugt. Die Initialzündung für die Einrichtung und Ausgestaltung solcher Nachbarschaftszentren kann durch Frauenpolitikerinnen, Frauenbeauftragte und andere gesellschaftlich Verantwortliche geschehen.

**Die „alternierende“ Telearbeit**, d. h. die Kombination aus einer Tätigkeit im Betrieb und gelegentlicher Arbeit zu Hause, meist mit festgelegtem wechselndem Rhythmus, bietet den Vorteil, daß der Kontakt zum Betrieb weiter bestehen bleibt. Die Einbindung in die betriebliche Kommunikation ist am ehesten gewährleistet. Betriebliche Informationen und Weiterbildungsangebote sind für die Beschäftigten eher zugänglich als bei reiner Teleheimarbeit. Die alternierende Telearbeit ist für Frauen eine Möglichkeit, ihre Zeit nach ihren Bedürfnissen einzuteilen. Diese „Luxusvariante“ der Telearbeit wird jedoch nicht für alle Beschäftigten zu realisieren sein, denn dem Betrieb entsteht ein Mehraufwand an Organisation und Kosten, den er nicht in alle Arbeitnehmerinnen investieren wird.

Im Sinne einer humanen Gestaltung der Arbeitswelt und einer

gleichberechtigten Teilhabe von Frauen am Erwerbsleben sind aus unserer Sicht Formen alternierender Telearbeit und kollektive Arbeitsformen in Satelliten- und Nachbarschaftsbüros sowie Telehäusern vorzuziehen.

Telearbeit darf nicht zur Kampagne „Frauen zurück an den Herd“ werden, sondern muß Frauen die Möglichkeit geben, zu mehr Entscheidungsspielraum und freierer Verfügbarkeit über die eigene Zeit zu gelangen.

Eines ist sicher: Telearbeit ist für die Mehrzahl der erwerbstätigen Frauen nicht der neue Königsweg schlechthin: weder für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie, noch im Hinblick auf eine bessere Gleichstellung im Beruf.

Cornelia Brandt, Diplom-Soziologin, Frauenreferentin beim Bundesvorstand der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft, Arbeitsschwerpunkte: Frauen und Neue Technik, Vereinbarkeit von Beruf und Familie

1 K. Mirchandani, (1996): „Real Work“: Professional telework and its challenge to the public-private dichotomie. In: P. Jackson & J. van der Wielen (Hrsg.), New international perspectives on telework: From telecommuting to the virtual organization (pp. 279-291). Tilburg. Zitiert nach S. Aumann, (1996) u. a.: Telearbeit, Mehrfachbelastungen, Qualifikationsanforderungen und berufliche Qualifizierung im Spannungsfeld von Beruf, Familie und Freizeit. Bericht 33, Lehrstuhl für Psychologie der Technischen Universität München

2 Fraunhofer Institut für Arbeitswissenschaft und Organisation (1997): Entwicklung der Telearbeit–Arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen. Abschlußbericht. Hg. vom Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung, Forschungsbericht 269 und 269 a

3 Telearbeit, Gestaltungsvorschläge der GPA, Österreich

4 empirica (1996): Pan-Europäische Befragung. Bericht 5. Bonn