

Alternierende Telearbeit – Chance zur Integration beruflicher und familiärer Lebensbereiche

Gabriele WINKER

Arbeitsgruppe Arbeit – Gender – Technik

TU Hamburg-Harburg

Abstract. Mehrere Untersuchungen zeigen, dass alternierende Telearbeit zu einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie beitragen kann. Darüber hinausgehend lässt sich aus einer Studie der Autorin ein Einfluss der alternierenden Telearbeit auf die familialen Geschlechterarrangements erkennen. Die Hauptlast und die Verantwortung für die Hausarbeit und die Sorge für die Kinder bleiben zwar auch bei alternierender Telearbeit weitgehend den Frauen überlassen. Allerdings konnten bei männlichen Telebeschäftigten erste Schritte zu mehr Beteiligung an der alltäglichen Haus- und Sorgearbeit nachgewiesen werden. Als Gestaltungsperspektive plädiert die Autorin für eine möglichst weitgehende individuelle Ortssouveränität, um darüber die geschlechterhierarchische Arbeitsteilung zumindest ansatzweise aufzubrechen und die Realisierung neuer Lebensmodelle zu erleichtern.

Keywords. Telearbeit, Vereinbarkeit Beruf und Familie, Geschlechterarrangements, Ortssouveränität

1. Einordnung

Neue betriebliche Organisationsstrategien, die mit „Entgrenzung der Arbeit“ beschrieben werden, stellen erhöhte Anforderungen an die Flexibilität und Verantwortungsbereitschaft der Erwerbstätigen. Aufgrund der geforderten selbständigen Strukturierungsleistungen sprechen Voß und Pongratz (1998) von einem individualisierten Arbeitskraft-Unternehmer, der neben einer umfassenden Selbst-Kontrolle und Selbst-Ökonomisierung auch seine alltägliche Lebensführung den sich immer schneller wandelnden Anforderungen anpassen muss. Die gilt selbstverständlich auch für Arbeitskraft-Unternehmerinnen.

Gleichzeitig sind die Ansprüche an die Haus- und Sorgearbeit gewachsen, wie Ergebnisse aus der Frauen- und Geschlechterforschung zeigen. Die Betreuung von Kindern erfordert einen Zuwachs an Managementanforderungen mit hohem Transport- und Zeitaufkommen (Krüger/Born 2000, 214). Eltern müssen mobil und zeitlich flexibel verfügbar sein. Alternierende Telearbeit bietet die Chance, diesen vielfältigen Herausforderungen des verteilten Arbeitens besser entsprechen zu können.

2. Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Eine von der Autorin durchgeführte Studie, die sich explizit mit den Auswirkungen von alternierender Telearbeit auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie beschäftigt, kommt zum Ergebnis, dass sich mit dieser neuen Form it-gestützten Arbeitens in zeitweise häuslicher Umgebung Chancen für eine flexiblere individuelle Lebensgestaltung von Frauen und Männern ergeben (Maus/Winker 2001). Die Synchronisation verschiedener Anforderungen aus den unterschiedlichen Arbeits- und Lebensbereichen wird einfacher. Während von einer festgestellten besseren organisatorischen Vereinbarkeit von Beruf und Familie beide Geschlechter

gleichermaßen profitieren, ermöglicht alternierende Telearbeit vor allem Frauen in traditionellen Geschlechterarrangements 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 Raum.

In einer Untersuchung von Büssing et al. (2003) wird deutlich, dass Telebeschäftigte im Vergleich zu den ausschließlich im Büro Beschäftigten deutlich weniger Anforderungskollisionen zwischen den Lebensbereichen erleben und sie ihre Erwerbsarbeit selbständiger planen, organisieren und durchführen können als Nicht-Telebeschäftigte. Auch in weiteren Studien wird die zeitliche Flexibilität, insbesondere von Eltern als großer Vorteil gesehen, da familiäre Anforderungen berücksichtigt werden können.

Die genannten Vorteile der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie können allerdings durch höhere zeitliche Belastungen und permanenten Zeitdruck wieder aufgehoben werden (Maus/Winker 2001). Deswegen gilt es der Gefahr der Selbstaussbeutung über betriebliche Rahmenrichtlinien zu begegnen, wie es einem in der Hessischen Landesverwaltung durchgeführten zweijährigen Modellvorhaben zur alternierenden Telearbeit der Fall war. Dieses Modellvorhaben hatte bundesweit Pilotfunktion, da es sich explizit an Beschäftigte mit Kindern unter 18 Jahre richtete und primär das Ziel hatte, die Möglichkeit einer verbesserten Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu untersuchen. Ergebnis war u.a., dass alle Beteiligten – Vorgesetzte, Telebeschäftigte, deren KollegInnen, Personalräte sowie Frauenbeauftragte – zufrieden bis hochzufrieden waren mit der neuen Arbeitsform. Die Mehrheit der alternierend Telebeschäftigten berichteten von einer signifikanten Entlastung durch Reduzierung der Kooperationsleistungen zwischen Berufs- und Familienarbeit (Seger 2003,89 ff.).

3. Veränderungen in familiären Geschlechterarrangements

Während die meisten Studien zur Telearbeit bei der Frage einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf stehen bleiben und damit primär die Integration und Synchronisation verschiedener Tätigkeiten einer Person, meist der Frau, im Auge haben, geht die Autorin einen Schritt weiter und fragt nach möglichen strukturellen Veränderungen innerfamiliärer Arbeitsteilung. Damit kommt das Geschlechterarrangement zwischen zwei PartnerInnen in den Blick. Selbstverständlich werden auch über alternierende Telearbeit nicht die grundlegenden Geschlechterarrangements aufgelöst, die gerade in Deutschland immer noch von traditionellen Familienmodellen und damit einer starken geschlechterhierarchischen Arbeitsteilung geprägt sind. Allerdings lässt sich ein Einfluss der alternierenden Telearbeit auf die innerfamiliäre Arbeitsteilung in Ansätzen erkennen (Maus/Winker 2001).

So gibt es in unserer empirischen Untersuchung erste Hinweise darauf, dass telearbeitende Männer, obwohl ihr Hauptgrund für Telearbeit nicht die Nähe zur Familie war, sich dennoch mehr um ihre Kinder kümmern. Väter sehen, seit sie telearbeiten, deutlich mehr Veränderungen im Umgang mit ihren Kindern als Mütter. So geben über 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. Insgesamt haben über 80% der telearbeitenden Väter eine Zunahme in dem einen oder anderen Bereich der Kinderbetreuung festgestellt. Weniger deutlich als bei der Kinderbetreuung sind die Veränderungen bei der Mitarbeit telearbeitender Männer im Bereich der Hausarbeit. Aber immerhin

über 60% der Männer geben an, dass sie sich *mehr* an der Hausarbeit beteiligen als vor Aufnahme ihrer Telearbeit.

Die festgestellte Zunahme der männlichen Aktivitäten im Bereich der Erziehungsarbeit und der Haushaltstätigkeit gilt auch für Männer in konventionellen Partnerschaften, in denen nach wie vor der Großteil der Hausarbeit von der Partnerin übernommen wird. Ausgeprägter ist die Veränderung allerdings bei nicht-traditionellen Partnerschaften, in denen beide Partner in gleichem Umfang berufstätig sind oder sich die Haus- bzw. Sorgearbeit gleichberechtigt teilen. Diese nicht-traditionellen Geschlechterarrangements konnten besonders oft bei Telebeschäftigten gefunden werden, die mit einem Partner oder Partnerin zusammenleben, der oder die ebenfalls telebeschäftigt ist. Es kann davon ausgegangen werden, dass sich in Haushalten, in denen beide PartnerInnen zeitweise zu Hause erwerbstätig sind, neue Möglichkeiten der gleichberechtigten Arbeitsteilung 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 und gleichzeitig eine gleichberechtigte innerfamiliäre Arbeitsteilung zu erproben.

4. Individuelle Ortssouveränität als Perspektive

Auf dem Hintergrund dieser positiven Befunde ist es nicht verwunderlich, dass in Europa etwa zwei Drittel aller Beschäftigten daran interessiert sind in einer Form der häuslichen Telearbeit tätig zu sein. Und beim Interesse an Telearbeit unterscheiden sich weibliche kaum von männlichen Beschäftigten (Kordey/Schubert 2001).

Allerdings gibt es noch wenige Unternehmen, die alternierende Telearbeit gezielt als betriebliche Strategie zur Mitarbeiterbindung und Produktivitätssteigerung einsetzen. Damit kommt die *unternehmensinduzierte* Telearbeit, die auf Initiative von Unternehmen als betriebliche Strategie entsteht, noch selten vor. Nach wie vor ist der Großteil der alternierenden Telearbeit *beschäftigteninduziert*, d.h. sie muss von einzelnen Beschäftigten mühsam und individuell durchgesetzt werden (Winker 2001). Alternierende Telearbeit ist offensichtlich noch häufig ein Privileg für verhandlungsmächtige und durchsetzungsfähige Beschäftigte. U.a. deswegen sind auch über 2/3 aller alternierend Telebeschäftigten in Deutschland Männer.

Die Zurückhaltung der Unternehmen zeichnet sich auch an der Entwicklung der alternierenden Telearbeit in Deutschland ab. So liegt der Prozentsatz von alternierend Telebeschäftigten in Deutschland nach wie vor bei nur 1,6% und ist damit in drei Jahren nur um 0,1% angestiegen, obwohl 36% der Arbeitsplätze für diese Arbeitsform geeignet wären (Empirica 2002).

Um dem Interesse der Beschäftigten an alternierender Telearbeit gerecht zu werden 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 mitbestimmen können. In unserer Studie stimmten 70% aller befragten Telebeschäftigten einem Recht auf Telearbeit zu; das war damit die Zukunftsvorstellung, die sich die befragten Telebeschäftigten am häufigsten von ihren Unternehmen wünschten.

Die schwierige Aufgabe wird nun in Zukunft darin bestehen Rahmenbedingungen im Sinne von „Flexicurity“ zu verankern, die vielen Beschäftigten eine Arbeitsortswahl eröffnen oh-

ne die kollektivvertragliche Absicherung sozialer Schutzfunktionen vor allem in Bezug auf überlange Erwerbsarbeitszeiten aufzugeben (Pfarr 2000).

5. Ausblick

Auch wenn die aktive Gestaltung alternierender Telearbeit mit individueller Orts- und Zeitsouveränität nur eine unter vielen anderen politischen Gestaltungsoptionen zur Chancengleichheit von Frauen und Männern darstellt, sollte versucht werden sie zu nutzen. Denn mit alternierender Telearbeit ließe sich unter bestimmten weiter zu untersuchenden Bedingungen die im Verlauf der Industrialisierung erfolgte strikte räumliche Trennung der Erwerbsarbeit von anderen Tätigkeiten, vor allem der Tätigkeiten im Haushalt und bei der Kinderbetreuung, teilweise aufheben. Mit dieser Trennung geht gerade in der deutschen Entwicklung oft die alleinige Verantwortung von 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 könnte insbesondere für Frauen und Männer mit Kindern neue Handlungsmöglichkeiten eröffnen, um die geschlechterhierarchische Arbeitsteilung zumindest ansatzweise in Frage zu stellen und neue Lebensmodelle zu praktizieren.

Dies gilt umso mehr in einer Zeit, in der im Sinne der Arbeitskraft-UnternehmerInnen in vielen qualifizierten Berufen die Selbst-Kontrolle, die Selbst-Ökonomisierung und die Selbst-Rationalisierung auf die Beschäftigten übertragen werden. Um die neuen betrieblichen Organisationsmodelle auch im Sinne der Beschäftigten gestalten zu können, sind hohe individuelle Dispositionsspielräume, und dies bedeutet auch Optionen bei der Wahl des Arbeitsorts, für beide Geschlechter und für unterschiedliche Lebenslagen entscheidend.

6. Literatur

1. Büssing, André; Drodofsky, Anita; Hegendörfer, Katrin (2003): Telearbeit und Qualität des Arbeitslebens. Ein Leitfaden zur Analyse, Bewertung und Gestaltung. Göttingen: Hogrefe
2. Empirica (2002): Verbreitung der Telearbeit in 2002. Internationaler Vergleich und Entwicklungstendenzen. Bonn, http://www.empirica.com/aktuelles/files/verbreitung_der_tearbeit_in_2002_v2.pdf
3. Kordey, Norbert; Schubert, Tanja (2001): Telearbeit von Frauen in der europäischen Union: Ein Überblick in Daten. In Winker, Gabriele (Hrsg.): Telearbeit und Lebensqualität. Frankfurt, New York: Campus 2001, 93-120
4. 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
5. Maus, Bettina; Winker, Gabriele (2001): Bewegliche Geschlechterarrangements bei Telebeschäftigten. In Winker, Gabriele (Hrsg.): Telearbeit und Lebensqualität. Frankfurt, New York: Campus, 17-60
6. Pfarr, Heide (2000): Soziale Sicherheit und Flexibilität: Brauchen wir ein „Neues Normalarbeitsverhältnis“? *WSI Mitteilungen* 5/2000, 279-283
7. Seger, Mario (2003): Abschlussbericht der wissenschaftlichen Begleitung zum Modellversuch „Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer durch alternierende Telearbeit im Bereich der Hessischen Landesverwaltung“
8. Voß, Günter G. / Pongratz, Hans J. (1998): Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der „Ware Arbeitskraft“? *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 50, Heft 1, 131-158
9. Winker, Gabriele (2001): Individuelle Ortssouveränität als Perspektive. In: Winker, Gabriele (Hrsg.): Telearbeit und Lebensqualität. Frankfurt, New York: Campus, 209-226