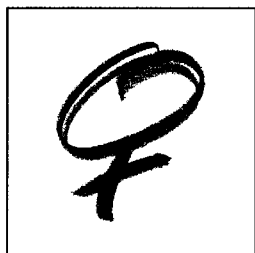


Abteilung Arbeits- und Sozialforschung
Expertisen zur Frauenforschung



Heim zur Arbeit

Telearbeit und Geschlechterverhältnis

C 98 - 04753

FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG

Heim zur Arbeit
Telearbeit und Geschlechterverhältnis

Barbara Stiegler

Inhalt

1. Problemstellung	5
2. Technikentwicklung als „Gendering-Prozeß“ und Tele(heim)arbeit als ihr Produkt	7
3 Der Ein- und Ausschluß der Frauen durch Telearbeit	9
3.1 Der quantitative Ausschluß weiblicher Personen aus der Technik	9
3.2 Der Ausschluß von Frauen durch Verdrängung	8
3.3 Der Ausschluß durch Einschluß des Besonderen von Frauen: Der Fall Tele(heim)arbeit	11
4. Die Unvereinbarkeit der Tele(heim)arbeit mit dem Vereinbarkeitsargument	15
4.1 Das Vereinbarkeitsargument verschleiert und individualisiert den geschlechtsspezifischen Arbeits- und Lebenszusammenhang	15
4.2 Das Vereinbarkeitsargument basiert auf einer männerspezifischen Sichtweise der Familienarbeit	16
4.3 Das Vereinbarkeitsargument bezieht sich auf das falsche Geschlecht	17
4.4 Das Interesse der Arbeitgeberseite an der Entlastung von Familienarbeit ist nicht so ausgeprägt, wie es das Vereinbarkeitsargument suggeriert	18
5. Tele(heim)arbeit als Mittel der Veränderung der Umverteilung von Geld, Arbeit und Macht zwischen den Geschlechtern?	20
Literaturverzeichnis	24

ISBN: 3-86077-721-1

Herausgegeben von der

Friedrich-Ebert-Stiftung

Abt. Arbeits- und Sozialforschung

D-53170 Bonn

November 1998

1. Problemstellung

Die neuen Techniken verändern die Arbeitswelt. Während die einen prophezeien, daß es neue und interessante Arbeitsplätze geben wird, daß die Umwelt entlastet wird und daß demokratische Prozesse durch für jede und jeden zugängliche Informationen verstärkt werden, befürchten andere, daß eine neue Rationalisierungswelle sowie eine weitere Aushöhlung gesicherter Arbeitsverhältnisse entstehen wird, daß die Umwelt durch den Elektroschrott um so mehr belastet wird und daß es eher zu einem Kommunikationsverlust und zu wachsenden Kontrollmöglichkeiten des Privaten kommen wird. Die Geschlechterhierarchie als wesentliches Strukturmerkmal der Gesellschaft spielt in solchen Szenarien überhaupt keine Rolle. Es wird vielmehr der Eindruck erweckt, als träfen die Verheißungen oder der Fluch der technischen Entwicklung die Menschen unabhängig von ihrem Geschlecht.

Feministische Technikkritik stellt demgegenüber das Geschlechterverhältnis in den Mittelpunkt der Analysen. Dabei werden die Formen des Ausschlusses von Frauen aus der Technik, aber auch die widersprüchlichen Arten ihres Einlassens und Einbezogen Werdens aufgespürt. Technikentwicklung und Anwendung werden als Prozesse beschrieben, die auf das Geschlechterverhältnis wirken und von ihm beeinflusst sind.

Telearbeit ist eine neue Form der Arbeit, die auf zukunftsweisenden Techniken beruht. Telearbeit ist definiert als Erwerbsarbeit, die durch die Nutzung von Telekommunikationsmedien nicht am Ort des Betriebes, der Firma oder der Verwaltung durchgeführt wird. Die Arbeit in Telehäusern, Telecentren, Call-Centern oder virtuellen Firmen gehört genauso wie die mobile Telearbeit und die Tele(heim)arbeit dazu. Im europäischen Vergleich scheint die Bundesrepublik Deutschland im Hinblick auf die Verbreitung der Telearbeit einen Nachholbedarf zu haben. So wird die Telearbeit in den letzten Jahren politisch und finanziell gefördert. Programme zur Wirtschaftsförderung, Projekte, Beratungsinstitute, Studien und Modellversuche beschäftigen sich mit Telearbeit.

Die Schätzungen darüber, wie viele Telearbeitsplätze im Moment in Deutschland eingerichtet sind, schwanken zwischen 2.000 (DIHT), 150.000 (Empirica 1997), bis hin zu fast 900.000 (BMA 1997). Das letztgenannte Gutachten, das vom Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation erstellt wurde, bietet eine quantitative Differenzierung nach der Art der Telearbeit: Danach gibt es etwa

500.000 Arbeitsplätze für mobile Telearbeit,

350.000 Arbeitsplätze für alternierende Telearbeit

2.200 Arbeitsplätze, an denen ausschließlich zu Hause gearbeitet wird

3.500 Arbeitsplätze in Satelliten- und Nachbarschaftsbüros.

Experten und Expertinnen halten die Telearbeit für eine in den nächsten zehn Jahren durchaus gängige und normale Arbeitsform (IAT 1997, S. 315).

Immer wenn Telearbeit als ideale Schnittstelle zwischen dem Arbeitgeberinteresse an Kosteneinsparung und dem Arbeitnehmerinteresse an mehr Autonomie gepriesen wird, aber auch in der üblichen Aufzählung von Vor- und Nachteilen der Telearbeit taucht das "Vereinbarkeitsargument" auf, mit dem behauptet wird, Telearbeit eigne

sich besonders für Frauen, weil diese Arbeitsform es ermöglichen soll, Beruf und Familie zu vereinbaren.

Daß die Arbeitsmärkte geschlechtsspezifisch segregiert sind, und daß es die Frauen sind, die weniger gute Chancen, Positionen und materielle Ressourcen zur Verfügung haben, ist unbestritten. Telearbeit als eine neue Form der Erwerbsarbeit, die durch die Technikentwicklung ermöglicht wird, kann diese Situation verstärken oder entschärfen. Sie kann dazu beitragen, daß Frauen die Unterbewertung ihrer Arbeit abbauen oder daß neue Formen unterbewerteter Frauenarbeit entstehen. Neuere Ansätze der feministischen Technik- und Arbeitsmarktforschung greifen die Dekonstruktionstheorie auf und versuchen, Technik- und Arbeitsmarktentwicklung unter der Frage zu verstehen, welche Prozesse zu der beobachtbaren Differenz zwischen den Geschlechtern führen, wie die Geschlechterdifferenz immer wieder neu hergestellt bzw. wie die Geschlechterhierarchie verfestigt wird. Wenn die technisch-organisatorische Entwicklung als ein Prozeß gesehen wird, der die Vergeschlechtlichung von Arbeit, Arbeitsformen und Berufen bewirkt und das Geschlechterverhältnis gestaltet, – ob im Sinne der Veränderung oder Stabilisierung, bleibt zunächst offen, – dann ist es eine geschlechterpolitische Aufgabe, den Prozeß so zu beeinflussen, daß die traditionellen Geschlechterrollen nicht verstärkt werden. Wenn es zutrifft, daß Arbeit im Umbruch ist, daß die zukünftige Gesellschaft weniger Erwerbsarbeit und nicht genug für alle haben wird, dann stellt sich die Frage, ob die neuen Formen der Arbeit dazu beitragen, daß es insgesamt zu einer geschlechtergerechten Arbeitsteilung kommen kann oder ob sie sich vielmehr als Trendverstärker bestehender geschlechtsspezifischer Benachteiligungs- und Unterbewertungsprozesse erweisen werden.

Im folgenden wird am Beispiel der Tele(heim)arbeit untersucht, inwieweit sie zu einem Diskriminierungspfad für Frauen werden kann und unter welchen Bedingungen sie zur Umverteilung von Arbeit und Geld zwischen den Geschlechtern beitragen kann.

Vier Aspekte werden dabei diskutiert:

1. Telearbeit wird als ein Teil der Technikentwicklung analysiert, der auf der Vergeschlechtlichung (gendering) aufbaut und sie beeinflusst.
2. Telearbeit wird als widersprüchliche Form des Ein- und Ausschlusses von Frauen in technisch unterstützter Erwerbsarbeit untersucht.
3. Das Versprechen einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch Telearbeit wird als eine Stabilisierung der Geschlechterhierarchie dargestellt.
4. Die Möglichkeiten der Veränderung der Geschlechterhierarchie durch die Telearbeit werden geprüft.

2. Technikentwicklung als „Gendering-Prozeß“ und Telearbeit als ihr Produkt

Die feministische Technikdebatte folgt der sozialwissenschaftlichen Technikdiskussion an der Stelle, an der von der prinzipiellen Offenheit der Entwicklung ausgegangen wird und der Technikdeterminismus abgelehnt wird. Diese prinzipielle Offenheit in den Entwicklungsbahnen der Technik wird allerdings von den Frauen durch die Hypothese ergänzt, daß die Entwicklung auch durch die Geschlechterhierarchie beeinflusst wird und an den herrschenden Geschlechterbildern orientiert ist. Jeder prinzipiell offene Pfad in der technischen Entwicklung gewinnt seine Richtung auch durch die geschlechtsspezifischen, Männern zugeordneten Sichtweisen und Erfahrungen und schließt andere, Frauen zugeordnete Sichtweisen und Erfahrungen aus. Wenn auch die Geschlechterbilder nicht immer und überall gleich und stabil sind, im Hinblick auf Epochen, Regionen, Klassen und Schichten variieren, so sind sie doch immer durch eine binäre Konstruktion von Gegensätzen geprägt: Als Männlich gilt, was nicht als Weiblich gelten kann und umgekehrt.

Die gesellschaftlichen Geschlechterbilder sind mächtig, in viele Strukturen eingelassen und korrespondieren insbesondere mit der gesellschaftlichen Zuweisung von Arbeitsorten an die Geschlechter. Danach ist für Frauen die private Arbeit im Haushalt, die hauswirtschaftliche, erzieherische und pflegende Arbeiten umfaßt, vorgesehen, für Männer die als Erwerbsarbeit organisierte Arbeit. Die gesamte sozialstaatliche Sicherung basiert auf dieser geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung und sieht die finanzielle Abgängigkeit derjenigen vor, die die private Arbeit leisten. Frauen und Männer, Mädchen und Jungen müssen sich sowohl mit den identitätsstiftenden Geschlechterbildern als auch mit den ihnen entsprechenden gesellschaftlichen Strukturen auseinandersetzen, individuell verschieden, mehr oder weniger stark. Die sich aus diesen Auseinandersetzungen bildenden Reaktionsformen in Form von Lebensentwürfen und Lebensformen, Sicht- und Verhaltensweisen werden häufig als Belege für die Differenz der Geschlechter interpretiert. Eine solche Interpretation verkennet jedoch die Wandelbarkeit und interindividuelle Varianz der Prozesse, die zu den scheinbar geschlechtstypischen Sichtweisen und Lebensformen geführt haben. Die Chancen, diesen Prozeß der Vergeschlechtlichung rückgängig zu machen, liegen nicht etwa in der Angleichung der den Frauen zugeschriebenen Sicht- und Verhaltensweisen an die den Männern zugeschriebenen, sondern vielmehr in der Aufwertung sogenannter weiblicher Werte sowie in der Auflösung der Dualität der Geschlechterbilder. Die Arbeitsteilung in der Gesellschaft, nach der vornehmlich die Männer für die durch Erwerbsarbeit herzustellende Sicherheit nach außen, die harten Geschäfte zuständig sind, die Frauen aber für die sogenannten kleinen Dinge des Lebens, die Schwachen und Bedürftigen sorgen, hat unter anderem den gravierenden Nachteil, daß im Außen die Sichtweisen, die zu dem Innen gehören, fehlen und dem Innen die Sichtweisen, die zum Außen gehören. Geschlechtsspezifische Verkürzungen sind bei beiden Geschlechtern gegeben: Je mehr sich eine Person mit der traditionellen Geschlechterrolle identifiziert, desto stärker muß sie alles, was zu der je anderen Geschlechterrolle gehört, von sich abspalten, desto stärker ist auch ihre Bereitschaft, sich in die gegebenen, polaren geschlechtsspezifischen Muster und Strukturen einzupassen, womit diese ihre Stärkung erhalten. Mädchen und Frauen definieren sich in der Tat häufiger analog dem traditionellen Frauenbild und stehen zu Werten wie Zuwendung, Gefühl und sensiblen Formen des Umgangs, sie schaffen sich Lebenssituationen, in denen

sie für andere zu sorgen haben, wenn auch nicht immer und überall. Jungen und Männer definieren sich in der Tat häufiger analog zum traditionellen Männerbild an Durchsetzung, Härte, Rationalität, sie schaffen sich Lebenssituationen, in denen sie die Sorge für andere delegieren können, wenn auch nicht immer und nicht überall.

Analog diesen polaren Geschlechterbildern interpretieren einige feministische Technikwissenschaftlerinnen auch die Entwicklung von Technologien und Produkten (vgl. Wajcman 1994). Sie stellen fest, daß die technische Entwicklung der Zielsetzung von (noch mehr) Stärke, (noch mehr) Geschwindigkeit, (noch mehr) Beherrschung von Lebensprozessen folgt, während Werte wie Beharrlichkeit, Mitgefühl und Intuition keine entscheidende Rolle spielen. Viele Beispiele für Technikpfade, die nach den Männern zugeschriebenen Sichtweisen entwickelt wurden, werden angeführt: so werde der massive Ausbau der Reproduktionstechnologie von dem Interesse an der Beherrschung der Reproduktion getragen. Demgegenüber werde die Erforschung der Ursachen von Unfruchtbarkeit und die Entwicklung von Techniken, die die Stärkung der Eigenverantwortung von Frauen in den Vordergrund stellen, vernachlässigt. Ebenso präge das männliche Interesse an großräumlicher Mobilität die Entwicklung neuer Verkehrsmittel sowie den Straßen- und Städtebau und anstatt die eher kleinräumlichen Mobilitätsinteressen vor allem der Frauen ernst zu nehmen.

Die Anwendungsgebiete der Technik liegen vornehmlich dort, wo Erwerbsarbeit geleistet wird. Die Haus- und Familienarbeit zu erleichtern, ist bislang kein vorrangiges Ziel technischer Entwicklungen gewesen. Technik tritt in den den Frauen zugewiesenen Privatbereichen eher als Fremdes auf, wird eher selten zum Instrument, das Leben besser, lebenswerter und leichter zu machen. Die empirische Untersuchung der Entwicklung der Haushaltstechnik belegt, daß zwar körperliche Anstrengungen im Laufe der Zeit vermindert wurden, daß aber die Anforderungen im Haushalt sich nur verlagert haben, sogar gewachsen sind und neue hinzukamen, für die es wiederum bisher keine technischen Lösungen gibt (Meyer, Schulze 1993). Wenn auch die Anzahl und Komplexität technischer Produkte für die Haushaltsführung zunehmend steigt, so ist es in vielen Fällen eine Reaktion auf die Veränderung der Lebensbedingungen, die auch durch die Technisierung in anderen Bereichen hervorgerufen worden sind. Wie Hellmann (1993) am Beispiel des Kühlschranks erläutert, haben Veränderungen in den gesellschaftlichen Versorgungsformen die Kühltechnik im Haushalt nötig gemacht: die Kühlagerung im gewerblichen Bereich bereitete mit ihren leicht verderblichen Nahrungsmitteln die Grundlage für den Bedarf eigener Kühlagerung in den Haushalten. Die Frauen, deren Hauptinteresse in der Familienarbeit liegt, beeinflussen nicht die technischen Entwicklungen für diesen Bereich. Technische Entwicklungen von Frauen, wie das sich selbst putzende Haus, konnten sich im Mainstream der Technik nicht durchsetzen.

Ausgehend von der prinzipiellen Offenheit der Technikentwicklung und ihrer Steuerung durch männliche Zielvorstellungen und den Ausschluss von Frauen und den ihnen zugeschriebenen Werte und Erfahrungen, entsteht die Option, der anderen Seite mehr Macht und Recht zu geben. Dabei wird nicht das ganz andere Wesen der Frauen postuliert, das endlich zum Zuge kommen sollte, sondern der Ausschluß der den Frauen zugeschriebenen Arbeitsfelder und den darin zu machenden Erfahrungen kritisiert, und deren Relevanz für ein humanes Leben und für ein Weiterleben der Generationen behauptet. Bislang sind es vor allem die Frauen, die die gesellschaftlich notwendige Sorgearbeit leisten und dafür den Einfluß auf technische Entwicklungen einbüßen. Ihre Erfahrungen und ihre Wertungen in dem Entwicklungsprozeß von Technik zum Tragen

kommen zu lassen, das ist die Vision feministischen Technikverständnisses. Wenn überwiegend Frauen die politische Gestaltungsmacht hätten, würden auch andere Technikentwicklungen gefördert als die bisherigen. Bereits heute zeigt sich, daß die umweltschonenden Technologien in den Händen von Frauen sind, die als Ingenieurinnen arbeiten. Die Erfahrungen von Frauen werden eher von Frauen ernst genommen, und sie brauchen die Chancen, auch die Technikentwicklung zu beeinflussen. Es wäre spannend zu erproben, welche Techniken wie entwickelt würden, wenn sie Frauen mit ihren Erfahrungen aus der privaten Arbeit beeinflussen könnten. Auch die privat organisierte Haus- und Sorgearbeit braucht eine technische Unterstützung, nicht zuletzt mit der Option, ihre Organisationsform zu transformieren. Frauen werden diese Unterstützung aus ihrem berechtigten Interesse heraus, sich zu entlasten, eher schaffen als Männer, die in der Regel wenig Berührung zu dieser Arbeit haben. Aus dieser Perspektive brauchen Frauen keine technischen Hilfen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, sondern die Macht, die technische Entwicklung so zu beeinflussen, daß sie eine geschlechtergerechte Organisation der Haus- und Familienarbeit unterstützt.

Telearbeit ist nun keine technische Entwicklung im engeren Sinne. Telearbeit als kommunikationstechnische Anbindung von Betrieb und Wohnung ist aber eine Folge der breiten Vernetzung, die auch den privaten Raum mit einbezieht. In den Haushalten werden die zukünftigen Konsumenten der neuen Kommunikationselektronik gesucht, die Datennetze für alle sind die Voraussetzung für ihre breite Nutzung. Tele(heim)arbeit, ob alternierend oder nicht, ist eine Option für die Organisation der Erwerbsarbeit, die sich daraus ergibt. Frauen standen nicht am Beginn der Entwicklung. In Management, Politik und Wissenschaft, also den Stellen, in denen die Entscheidungen über Vernetzungen und die Marktstrategien für die Telekommunikationsmittel fallen, sind sie nur ganz selten vertreten. Telearbeit beruht auf einer technischen Strategie, bei deren Entwicklung die Erfahrungen von Frauen nicht implementiert und richtungsweisend sind und an der die Frauen von Beginn an nicht beteiligt sind. Sie berührt jedoch einen für das Geschlechterverhältnis wesentlichen Bereich, nämlich den privaten Raum, der vor allem für Frauen immer auch ein Arbeitsort ist. Tele(heim)arbeit bedeutet nun die Übertragung von Erwerbsarbeit in diesen privaten Raum. Den Frauen zugeschriebene Sichtweisen und die Erfahrungen aus dem privaten Raum haben nicht die Weichen für die Telearbeit gestellt. Die Vernetzung ist eine technische Strategie, die aus Männersicht entworfen und umgesetzt wird und deren Ergebnisse dann den Erfahrungen von Frauen aufgesetzt werden. Folgerichtig taucht ein geschlechtsspezifischer Bezug erst bei der erwerbsarbeitsbezogenen Endnutzung auf (vgl. Kap.4).

Nicht die geschlechtergerechte Organisation der Haus- und Familienarbeit bildet den Ausgangspunkt für die Entwicklung und Nutzung der Vernetzungstechnik, die private Arbeit wird zwar berührt, ihre Organisation und geschlechtsspezifische Verteilung aber für gegeben hingenommen.

3. Der Ein- und Ausschluß von Frauen durch Telearbeit

3.1 Der quantitative Ausschluß weiblicher Personen aus der Technik

Analysen aus den verschiedensten Perspektiven belegen die Tatsache: Frauen sind an vielen Stellen quantitativ dort nicht präsent, wo Technik Lerngegenstand, Entwicklungsgegenstand oder Machtmittel ist.

Frauen sind unterrepräsentiert in Bereichen, in denen technische Kompetenz vermittelt wird: in Schule, Hochschule und Weiterbildung, (Kursen, Studiengängen, Qualifikationsmaßnahmen).

Als ein Ergebnis vieler Studien hat sich immer wieder bestätigt: viele Mädchen und junge Frauen haben eine andere Interessenstruktur in Bezug auf Technik und Informatik, Mädchen sind in den Fächern und Kursen unterrepräsentiert, die eine informatorische und technische Grundbildung vermitteln, und der Anteil junger Frauen im Studium der Technik und Informatik ist rapide gesunken. In beruflichen Qualifikationsmaßnahmen ist ihr Anteil gemäß der geschlechtsspezifischen Segregation des Arbeitsmarktes: Technikbezogene Weiterbildung im Bürobereich wird von Frauen genauso wie von Männern in Anspruch genommen, während Frauen in der technischen Weiterbildung kaum vertreten sind.

Diese Unterrepräsentanz von Mädchen und Frauen wird nun auf verschiedene Arten erklärt.

1. Mädchen und jungen Frauen wird qua Geschlecht eine Technikferne als Persönlichkeitsmerkmal unterstellt. Ihnen werden spezifische Fähigkeiten und Interessen im Gegensatz zu Jungen abgesprochen. Frauen weisen danach ein Defizit im Vergleich zu Männern auf. Eine solche Annahme wird durch Studien widerlegt, in denen Fähigkeiten und Interessen von Jungen und Mädchen im Zeitverlauf untersucht werden: Bis zu einem bestimmten Alter – etwa bis zur 6. Klasse – weisen Jungen und Mädchen keine wesentlichen Differenzen in den gemessenen Fähigkeiten und Interessen auf. Ebenso entwickeln Mädchen in reinen Mädchenschulen eine andere Interessenstruktur als Mädchen in gemischten Schulen.
2. Die Technikferne der Frauen wird nicht als ihr Defizit sondern als ihre besondere Qualität angesehen. Eine sogenannte weibliche Herangehensweise wird positivierend beschrieben, der andere, genuin weibliche Blick dafür verantwortlich gemacht, daß Frauen der Zugang zu der männlichen Technik versperrt wird. Eine solche Hypothese basiert ebenso wie der erstgenannte auf der Geschlechterdualität, nach der die Frauen sich wesentlich von den Männern unterscheiden, eine Dualität, die auf der symbolischen Ebene fest verankert ist. Auch die Positivierung von Geschlechtercharakteristika hält empirischer Überprüfung nicht stand, allerdings führt diese Sichtweise zumindest zu einer kritischen Analyse der Technikstruktur, die nicht als gegeben hingenommen wird.
3. In einem dritten Erklärungsansatz wird davon ausgegangen, daß Frauen und Männer prinzipiell die gleichen Fähigkeiten und Interessen besitzen, daß aber die individuelle Entwicklung jedes Menschen dadurch gekennzeichnet ist, daß ein sozialisatorischer Zwang besteht, sich einem Geschlecht zuzuordnen. Das, was ein Mann oder eine Frau an sich selber als weiblich oder männlich bezeichnet, ist jeweils ein Ergebnis ihrer oder seiner individuellen Auseinandersetzung mit den Geschlechts-

zumutungen. Geschlecht ist danach nicht etwas, was jeder Mensch hat, sondern was jeder Mensch für sich definieren muß. Die Unterrepräsentanz von Frauen in der Technik wird damit erklärt, daß Technikinteresse, Technikfaszination und Technikumgang in der symbolischen Geschlechterordnung männlich zugeordnet sind und als Teil der männlichen Identität konstruiert werden. Umgang mit Technik bietet sich damit Jungen und Männern als geschlechtsidentitätsbildend an, Mädchen und jungen Frauen aber gerade nicht. Eine solche Erklärung kann die empirische Vielfalt zwischen Frauen einerseits und die empirische Ähnlichkeit zwischen vielen Frauen und vielen Männern besser erklären als ein Defizit- oder Differenzansatz.

Frauen sind aber nicht nur im Bildungsbereich unterrepräsentiert, folgerichtig sind sie es auch in Bereichen, in denen technische Kompetenz eingesetzt wird (Berufspositionen), und in den Bereichen, in denen über technische Entwicklungen bestimmt wird (Management, Politik, Verbände und Wissenschaft).

3.2 Der Ausschluß von Frauen durch Verdrängung

Neben der Tatsache, daß nicht gleich viele Männer wie Frauen mit Technik beschäftigt sind und sich mit Technik beschäftigen, gibt es das Phänomen, daß der Teil der Arbeit, den Frauen an oder mit Technik erbringen und erbracht haben, verleugnet und nicht registriert wird. Auch das ist eine Form des Ausschlusses qua Geschlecht. Im Bereich der Bürokommunikation und Textverarbeitung, in vielen Sachbearbeitungsbereichen sind überwiegend Frauen die Anwenderinnen von neuen Techniken. Untersuchungen an Arbeitsplätzen haben ergeben, daß tatsächlich heute mehr Frauen als Männer computerunterstützte Arbeit verrichten (IAT 1997). In den Verwaltungen waren die Frauen diejenigen, die die Computer in den Arbeitsalltag implementiert haben, und das häufig ohne eine ausreichende Schulung, in Kleinbetrieben sind Frauen oft die einzigen Expertinnen (Holtgreve 1997). Diese Leistung der Frauen wird nicht gewertet, nicht als Leistung von Frauen diskutiert. Der Ausschluß besteht nun darin, daß durch diese Verdrängung die herrschende Auffassung von der Technikferne der Frauen verstärkt wird und die vorhandenen Gegenbeweise nicht zur Kenntnis genommen werden. Eine ähnliche Blindheit zeichnet die herrschende Technikgeschichtsschreibung: Erst allmählich ist es Technikhistorikerinnen gelungen, die Leistungen von Frauen in der Technikentwicklung ins Licht der Gegenwart zu rücken.

3.3 Der Ausschluß durch Einschluß des Besonderen von Frauen: Der Fall Tele(heim)arbeit

Im herrschenden Technikdiskurs findet sich immer wieder die Problematisierung von Frau und Technik. Es scheint, als hätten Männer kein Geschlecht und als wäre die Beziehung zwischen Mann und Technik nicht diskussionswürdig. Wenn die Geschlechterproblematik überhaupt auftaucht, dann ist sie gekennzeichnet durch die Konzentration auf das Besondere, Andere von Frauen, das sich von dem Allgemeinen, dem Normalen der Männer absetzt. Mann wird mit Mensch gleichgesetzt, die Frau wird zum Objekt der neugierigen Fragen. Auch dies ist ein Ausschluß von Frauen, nämlich ein Ausschluß durch Bezugnahme auf das Besondere.

Eine andere Variante dieser Ausschlußstrategie liegt in den gängigen Erwartungen an die wenigen Frauen, die speziell an höheren Positionen im technischen Bereich arbeiten. Von ihnen wird eine besonders hervorragende Leistung verlangt, wenn sie mit Männern gleichgestellt werden wollen, oder aber es wird postuliert, daß sie als Frauen die ganz andere Technik machen. In beiden Fällen werden Personen aufgrund ihres Geschlechtes mit spezifischen Erwartungen konfrontiert. Entsprechen sie diesen Erwartungen nicht, wird der Schluß gezogen, daß es weder für das Betriebsergebnis noch für die gesellschaftliche Entwicklung lohnenswert ist, wenn Frauen in technischen Bereichen gefördert werden. Die Betonung des Besonderen, Anderen an dem Verhältnis Frau und Technik ist auch ein Instrument des Ausschlusses.

In der Debatte um die Informationsgesellschaft spielt die Geschlechterfrage eine geringe Rolle, und nur wenigen Frauen gelingt es, sie mitzubestimmen (AG 9 Forum Info 2000, 1998). Um so erstaunlicher ist die verbreitete Bezugnahme auf das Geschlecht in der Diskussion um die Telearbeit. Untersucht man jedoch den Kontext, in dem Frauen in dieser Debatte erwähnt werden, so zeigt sich, daß es sich wiederum um eine Form des Ausschlusses handelt, weil auf das Besondere der Frauen qua Geschlecht abgehoben wird: ihr Vereinbarkeitsproblem. Telearbeit wird in der Diskussion nicht etwa als besonders geeignet für Mütter mit Kindern oder gar für Väter mit Kindern dargestellt, vielmehr wird pauschal die ganze Geschlechtsgruppe "Frauen" genannt. Offenbar spielt es keine Rolle, ob die Personen die Dienstleistung nur für ihren Ehemann oder auch zusätzlich für Kinder, kranke oder alte Menschen mit ihrer Erwerbsarbeit zu vereinbaren haben. Die Nähe, in die Frauen zur Tele(heim)arbeit gerückt werden, verstärkt die Assoziation von Frau und Heim (und Herd) und damit ein altbekanntes Muster, mit dem schon immer die Verdrängung von Frauen aus existenzsichernder Erwerbsarbeit gelang. Der Versuch, statt Frauen Familien zu etikettieren, (vgl. Ausschreibung des Projektes "Familienfreundliche Telearbeit" durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Frühjahr 1998) ist solange unzureichend, wie nicht ausdrücklich eine geschlechterparitätische Besetzung der Arbeitsplätze vorgesehen ist. Die faktisch stärkere Zuordnung von Frauen zur Familie wird ansonsten nur weiterhin hingenommen und die real herrschende geschlechtshierarchische Arbeitsteilung in der Familienarbeit verstärkt. Die enorm hohe (80%) Teilzeitquote von Frauen und der verschwindend geringe Anteil der Väter am Erziehungsurlaub belegen nur zu deutlich, wer das Vereinbarkeitsproblem zugeschoben bekommt und zu lösen hat bzw. zu lösen versucht. Das schließt nicht aus, daß es immer wieder und vielleicht immer mehr Väter gibt, die sich nicht den herrschenden Geschlechterbildern anpassen.

Gerade dann, wenn die Tele(heim)arbeit als Lösung des Vereinbarkeitsproblems angepriesen wird, Frauen also in ihrer besonderen Position im Geschlechterverhältnis angesprochen werden, müssen Frauen dieses Lösungsmuster als eine Herausforderung annehmen und es zurückweisen. Nicht Frauen haben ein Vereinbarkeitsproblem als besondere Lebenslage, sondern Männer nehmen ihre Verantwortung für Kinder, Alte und Kranke zu wenig ernst, arbeiten zu wenig in der Familie, und dort liegt das Defizit, das für Frauen zum Problem wird. Der empirische Normalfall, daß Frauen mit Computern arbeiten, dient nicht der Auflösung der androzentrischen Sichtweise, nach der das Verhältnis von Frauen zur Technik ein ganz besonderes ist, sondern zu dem Versuch, Frauen mit Hilfe der Technik dorthin zurückzudrängen, wohin sie nach der herrschenden Geschlechterordnung gehören, in die Privatheit der Familie. Die durch die technische Vernetzung verstärkte Grenzverschiebung von Öffentlichkeit und Privatheit wird genutzt, um wiederum neue geschlechtsspezifische Grenzen zu etablieren

und Ausgrenzungen vorzunehmen: Weil Frauen das Vereinbarkeitsproblem zugeschrieben wird, wird ihnen ein Stück Flexibilität gewährt und der Arbeitsort zur Disposition gestellt: Der private Raum darf genutzt werden, für Frauen offenbar um so attraktiver, als dieser Raum immer schon ein Arbeitsort für sie ist, allerdings für ihre private Arbeit.

Andere Formen des Ausschlusses könnten sich aus der Telearbeit ergeben. Zunächst scheint es, als ob Telearbeit nur äußere Rahmenbedingungen der Aufgabenerfüllung beträfe. Allerdings gibt es Anzeichen dafür, daß diese äußeren Bedingungen sich sehr schnell mit anderen Veränderungen verknüpfen, die unter vor allen für Frauen typischen Verhältnissen zu gravierenden Verschlechterungen führen. So kann die erhebliche Verminderung und Veränderung des Kontaktes zu Kollegen und Kolleginnen für viele Frauen zu einem motivationshemmenden Faktor werden. Aus den Studien zur Wiedereingliederung von Frauen ist bekannt, daß es für diese Frauen oft gerade wichtig ist, die häusliche Umgebung zu verlassen und an einem anderen Ort und in einer anderen Form sozial eingebettet zu sein. Darüberhinaus besteht die Gefahr, daß diejenigen, die nicht mehr dauernd am Arbeitsort präsent sind, bei Aufstiegsmöglichkeiten und Weiterbildungschancen den Kürzeren ziehen. In diesem Fall würde sich der Ausschluß von Frauen, der bereits bei Teilzeitbeschäftigung zu verzeichnen ist, weiter verschärfen.

Im Bereich der einfacheren Arbeit, die als Tele(heim)arbeit organisiert wird, bleibt ein altes Problem der Frauenarbeit nicht nur ungelöst, sondern es verschärft sich: Die Arbeitsteilung, die bisher dazu geführt hat, daß einzelne Schritte einer Gesamtarbeit verberuflicht wurden, wie es bei Schreiarbeit und Datenerfassung geschah, wird bei der als modern deklarierten Tele(heim)arbeit noch gefestigt. Technisch vorgegeben ist die Taylorisierung jetzt auch noch, weil als Tele(heim)arbeit nur Arbeit am PC und mit der vorhandenen Software in Frage kommt. Die Chancen der Anreicherung durch nicht-PC-gebundene Arbeit und/oder qualifiziertere PC-Arbeit werden nun geringer. Dieses Problem entsteht nicht nur bei Tele(heim)arbeit sondern auch im ganzen Spektrum der neuen Arbeitsformen durch Telekommunikationsmedien wie in Call-Centern. Darüberhinaus steht zu befürchten, daß noch ganzheitliche Aufgabenzusammenhänge auseinander getrennt werden, und zwar in für in Telearbeit geeignete und nicht geeignete und eine neue Form der Taylorisierung favorisiert wird. Die computertechnische Bearbeitung von Arbeitsaufgaben wird gefördert, die Aufgaben können nur so bearbeitet werden, wie Hard- und Software es zulassen. Nicht technisierbare Prozesse müssen gesondert, zu anderen Zeiten und an anderen Orten erledigt werden, oder aber ihre Relevanz wird geleugnet und sie fallen fort. Die Chance, daß die bestehende Arbeitsteilung überwunden wird, ist denkbar gering. Auch diese Tendenz kann eine geschlechtsspezifische Wirkung zulasten der Frauen bekommen, weil Frauen überwiegend an Arbeitsplätzen sitzen, an deren stark routinisierte Arbeit geleistet werden muß. Tele(heim)arbeit, die aus dem Betrieb nach Hause verlagert wird, wird kaum dem Interesse von Frauen, Aufgaben anzureichern und zu qualifizieren, dienen, eher gegenteilige Effekte haben. Call-Center, eine nicht-häusliche Variante der Telearbeit, zeigen, wie eine neue Phase der Taylorisierung von Arbeitsprozessen entsteht: Die Aufgaben, die dort an Telekommunikationsgeräten erfüllt werden, sind hochgradig verengt, müssen unter zeitlichem Druck ausgeführt werden und sind aus dem betrieblichen Zusammenhang gerissen, womit die Chance, diesen Zusammenhang zu kennen, mit einzubeziehen oder gar die Stelle zu wechseln, sehr gering geworden ist. Bereits heute ist die geschlechtshierarchische Arbeitsteilung in Call-Centern zu beobachten: Einfache Auskünfte und Bestellannahmen, die Durchführung

einfacher kommunikativer Operationen sind Aufgaben von Frauen, während Männer überwiegend mit technischen Dienstleistungen, Kontroll- und Managementaufgaben beschäftigt sind. Es gibt wenig Debatten über die Gestaltung der Arbeitsaufgaben, vielmehr konzentriert sich die Diskussion um die Abwehr der neu entstandenen Gefahren. Nicht mehr die Gestaltung qualifizierter Mischarbeit ist vorrangiges gewerkschaftliches Ziel, sondern die Absicherung der Tele(heim)arbeit und der Schutz vor den neuen Gefahren der Ausgrenzung oder der Schadenshaftung (vgl. die Kritik in ÖTVFrau 1998).

Wenn Telearbeit im Bereich geringer qualifizierter Arbeit wie Sachbearbeitung, Buchhaltung, telefonischer Dienstleistungsarbeit, Schreibarbeit, einfacher Programmierarbeit, oder Datenerfassung organisiert wird, trifft es überproportional Frauenarbeitsplätze und hier wird insbesondere der bereits teilzeitbeschäftigten Frau die Vereinbarkeit schmackhaft gemacht. In diesen Bereichen ist die Gefahr des Outsourcing besonders hoch. Tele(heim)arbeit kann ein erster Schritt des Abschiebens in die sogenannte Scheinselbständigkeit sein: Sind erst einmal die Raumkosten für einen Arbeitsplatz verringert, steigt die Wahrscheinlichkeit, daß auch noch andere Arbeitskosten verringert werden, insbesondere die Sozialabgaben. Damit fallen die Frauen jedoch aus einer auch in Teilzeit sozial geschützten Beschäftigung in die prekären Beschäftigungsverhältnisse, die ohne tarifliche Bindung und gesetzliche soziale Sicherung eine Verschlechterung ihres bisherigen Status bedeuten. Daß besonders Ehefrauen sich für eine solche Beschäftigung eignen, belegen ihre bereits heute überproportional hohen Anteile an den ungeschützten Beschäftigungsverhältnissen: in Scheinselbständigkeit sind 3,3% aller erwerbstätigen Frauen, aber nur 2,8% aller erwerbstätigen Männer, wie das IAB 1996 feststellte. Die ehelichen Unterhaltsverpflichtungen bilden die Basis dieser Tendenz. Jede weitere Ausdehnung der Selbständigkeit in Bereichen gering qualifizierter Arbeit verstärkt den Ausschluß von Frauen aus geschützter Beschäftigung. Dadurch wird ihre Abhängigkeit vom Ernährer verstärkt oder sie werden in die Armut getrieben.

Die Gefahr der Ausgrenzung aus geschützter Beschäftigung ist auch im Bereich der Hochqualifizierten gegeben, wobei die neue Selbständigkeit oftmals von diesen selbst angestrebt wird. Eine im Job erworbene Spezialisierung wird dann auf dem Markt selbständig angeboten. Diese Form der Arbeit erfordert noch weitaus mehr Qualifikationen, da die eigene Beschäftigung und soziale Sicherheit selbst organisiert werden muß. Die neue Selbständigkeit wird hier nicht aus Vereinbarkeitsgründen gewählt, sondern entweder aus Mangel an alternativer gesicherter Beschäftigung oder aus einem unternehmerischen Geist heraus, der die Chancen zu Mehrverdienst sieht und die größere Unabhängigkeit von Direktiven nutzen will. Da Frauen in den hierfür in Frage kommenden Außendienstpositionen und Spezialarbeitsplätzen weniger vertreten sind, wird diese Folge der Tele(heim)arbeit, die neue Selbständigkeit, die geschlechtsspezifische Segmentierung von Aufgabenfeldern eher verstärken und ihr gerade nicht entgegenwirken.

4. Die Unvereinbarkeit der Telearbeit mit dem Vereinbarkeitsargument

4.1 Das Vereinbarkeitsargument verschleiert und individualisiert den geschlechterspezifischen Arbeits- und Lebenszusammenhang

Im folgenden wird die Funktion des Vereinbarkeitsversprechens für das Geschlechterverhältnis analysiert. Dabei ist es wichtig, zwei verschiedene Perspektiven zu unterscheiden: die subjektive, den Einzelfall betreffende und die politische, das Geschlechterverhältnis steuernde. Jede Frau und jeder Mann lebt unter ganz bestimmten Bedingungen und auch das je gelebte Modell der Geschlechterbeziehung ist nicht nur Ausdruck persönlicher Vorstellungen und Wünsche, sondern oft auch ein Kompromiß und eine temporäre Form, mit der auf die jeweiligen Gegebenheiten reagiert wird. Viele dieser Umstände sind nicht direkt individuell gestaltbar, sondern Ergebnis politischer Prozesse. Schon der Vergleich von West- und Ostdeutschland zeigt deutlich, wie stark die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen das Geschlechterverhältnis und die subjektiven Vorstellungen von Männern und Frauen über ihr Zusammenleben prägt: Selbst subjektiv ist für die meisten Frauen in Ostdeutschland das Problem der Vereinbarkeit von Beruf und Familie nicht im Vordergrund, ihr Erwerbsverhalten ist relativ unabhängig von der Kinderzahl (Zukunftskommission 1998). Offenbar basiert diese Einstellung und Lebenspraxis noch auf den über Jahrzehnte hinweg erfahrenen Umstand, daß in der DDR die Tatsache, Kinder zu haben, nicht automatisch zu einer Verkürzung der Erwerbsarbeit führte. Demgegenüber haben Frauen im Westen eine andere Erfahrung. Hier müssen oder wollen sie sich auf die angebotenen und gesellschaftlich favorisierten Modelle von Erziehungsurlaub und Teilzeitarbeit sowie die damit verbundene Abhängigkeit von einem Ernährer oder staatlicher Unterstützung einlassen. Teilzeitarbeit von Müttern gilt als Königsweg der Vereinbarung von Beruf und Familie und eben nicht die Arbeitszeitreduktion von Vater und Mutter. Tele(heim)arbeit fügt sich als Muster der Arbeitsorganisation hier reibungslos ein, weil sie unter bestimmten Bedingungen eine relative Entlastung bringen kann.

Eine zweite Perspektive ist nun genau die der gesellschaftspolitischen Steuerung, das politische Schaffen von Rahmenbedingungen für die Entwicklung des Geschlechterverhältnisses. Tele(heim)arbeit ist eine arbeitspolitische Option, die Auswirkungen auf das Geschlechterverhältnis hat. Der Diskurs, der mit der Verbreitung der Telearbeit geführt wird und in dem das Vereinbarkeitsargument eine nicht unwichtige Rolle spielt, ist dabei ebenso bedeutend wie der gezielte Einsatz von Steuermitteln für Entwicklungen, die die Einführung von Tele(heim)arbeit unterstützen sollen.

Die politische Funktion des Vereinbarkeitsarguments muß also nicht mit dem je individuellen Nutzen der Tele(heim)arbeit übereinstimmen. Daraus darf jedoch nicht der Schluß gezogen werden, daß es eine geschlechterpolitische Funktion gar nicht gibt.

Wenn die Geschlechterhierarchie dadurch bedingt ist, daß Arbeit, Macht und Geld zwischen den Geschlechtern ungleich verteilt sind, dann ist eine Umverteilung in diesen drei Dimensionen politisch zu erreichen. Das Ziel der Vereinbarkeit von Beruf und Familie kann dabei nicht einmal als Zwischenetappe angestrebt werden, weil es in die falsche Richtung führt. Am Beispiel der in das Vereinbarkeitsmodell passenden Teilzeitarbeit für Frauen kann man erkennen, daß angebotene Lösungen eine Antwort auf

falsch gestellte Fragen sein können. Wer nämlich die Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch Teilzeitarbeit ermöglicht, mutet denjenigen, die Teilzeitarbeit leisten, vornehmlich also den Frauen, damit gleichzeitig zu, weniger zu verdienen, mehr unbezahlte Arbeit zu leisten und an den Rand der mit mehr Entscheidungsmöglichkeiten und damit Macht ausgestatteten Positionen in der Erwerbsarbeit gedrängt zu werden. Wer die Geschlechterhierarchie als politisches Problem sieht, das es zu lösen gilt, darf nicht die Vereinbarkeit von Beruf und Familie als Lösungsmuster ansehen. Auch die Erweiterung der Formel auf die Männer, für die diese Vereinbarkeit ebenso wie für Frauen herzustellen ist, bleibt wirkungslos. Bei den herrschenden Verhältnissen sowohl bezüglich der individuellen Vorstellungen als auch hinsichtlich der gesellschaftlichen Gegebenheiten sind, wie die Realität zeigt, weder der Erziehungsurlaub noch die Teilzeitarbeit für Väter attraktiv. Obschon für Väter der rechtliche Anspruch auf Erziehungsurlaub genauso gilt wie für Mütter, nehmen sie ihn doch in einem kaum wahrnehmbaren Umfang in Anspruch. Die Teilzeitarbeit hat als Arbeitsform eine solche geschlechtsspezifische Aufladung, daß sogar andere Namen gefunden wurden, um sie überhaupt allgemein, also auch für Männer attraktiv zu machen: Mobilzeit, Flexi-Zeit, alle diese Bezeichnungen bedeuten genau wie Teilzeit auch eine unbezahlte Arbeitszeitverkürzung, werden aber nicht geschlechtsspezifisch aufgeladen. So wie Teilzeitarbeit zunächst als vormittägliche Erwerbsarbeit für Frauen, die nachmittags ihrer Familienarbeit nachgehen, gesehen wird, so deutet sich an, daß Tele(heim)arbeit wiederum eine spezifische Arbeitsform für Frauen werden könnte, die ihnen die Familienarbeit ermöglichen soll, zumal sie häufig gerade auch für Teilzeitarbeiterinnen als besonders geeignet erscheint. Genau diese Verknüpfung steuert wiederum in die Richtung der Etablierung der traditionellen Geschlechterhierarchie. Tele(heim)arbeit und Teilzeitarbeit als Vereinbarkeitslösung sind sicherlich unter anderem angesichts der unzureichenden öffentlichen Kinderbetreuungsmöglichkeiten eine individuelle Lösung der Probleme, die sich aus der Geschlechterhierarchie und der durch sie erzeugten je individuellen Lebenslage ergeben, sie sind aber kein Schritt zu ihrer Aufhebung.

4.2 Das Vereinbarkeitsargument basiert auf einer männerspezifischen Sichtweise der Familienarbeit

Wer die häusliche Erwerbsarbeit als Möglichkeit der Vereinbarkeit von Berufs- und Familienarbeit ansieht, unterstellt, daß die bloße Anwesenheit zu Hause ausreicht, um Kinder zu betreuen oder alte und kranke Menschen zu pflegen. Dabei wird die reale Arbeit, die aus Beziehungsarbeit, konkreter Betreuungsarbeit, aus materieller Versorgungsarbeit, und qualifizierter Pflegearbeit besteht, auf die reine Präsenz einer Person reduziert. Das entspricht einem Blick auf die Haus- und Familienarbeit, nach der die Haus- und Familienarbeit gar keine Arbeit ist, weder Zeit, noch Qualifikation braucht, sondern nur durch die Präsenz einer weiblichen Person erfüllt wird. Diese Sicht zeugt von der Unterbewertung der Familienarbeit, die als selbstverständliche Ausstülpung weiblichen Wesens angesehen wird und die allenfalls in einer imaginären Überhöhung der Frau und Mutter gewürdigt wird. So wie die gesellschaftlich zugestandene Zeit für die Betreuung von Kleinstkindern als Urlaub bezeichnet wird, wird suggeriert, daß die Haus- und Familienarbeit "nebenbei", also neben der Tele(heim)arbeit, erledigt werden kann.

Die ersten Erfahrungen von Müttern mit Tele(heim)arbeit widerlegen diese Annahmen. Mütter mit Kleinstkindern arbeiten, wenn das Kind schläft, also tagsüber in nicht absehbaren Zeitrhythmen, meistens abends und nachts, also unter Zwängen, die für die

meisten Männer nicht nachvollziehbar sind (Troltenier o.J.). Je älter die Kinder werden, je weniger Schlafphasen sie tagsüber brauchen, je unmöglicher wird die Vereinbarkeit durch parallele Arbeiten. Niemand kann Krabbelkinder betreuen oder Kranke pflegen und gleichzeitig eine Computerarbeit verrichten, sei sie noch so routiniert. Es hängt entscheidend von dem Ausmaß der notwendigen Betreuungsarbeit ab, ob nur eine höhere Flexibilität oder eine direkte Zuwendungsarbeit erforderlich ist. Hinzu kommt, daß viel Energie für die Abgrenzung von Erwerbsarbeit und Betreuungsarbeit aufgewandt werden. Genesende, viele ältere Menschen und erst recht Kleinkinder lassen sich nur schwer und nur unter ständig neuer Anstrengung verträsten, wenn die Telearbeit für die Person ansteht, die eigentlich zur Betreuung zu Hause ist. Die Anforderungen, sich von den Ansprüchen aus dem häuslichen Bereich abzugrenzen, werden bereits als neue Qualifikationsanforderungen formuliert (Kühlwetter 1995). Abgrenzungsfähigkeit von häuslichen Störfaktoren wird neben Belastbarkeit und der Fähigkeit zum Umgang mit Streß als soziale Kompetenz mit zunehmender Bedeutung für die semiprofessionelle Nutzung von Multimedia genannt.

Die Annahme, daß Haus- und Familienarbeit parallel zur Arbeit am Computer oder Telefon geleistet werden könnte, basiert auf einer völligen Unterschätzung dieser Arbeit und hat sich auch bereits real als unhaltbar erwiesen. Bei Tele(heim)arbeit bleiben also statt der versprochenen Vereinbarkeit gegenüber einer betriebsortgebundenen Arbeit eine höhere zeitliche Flexibilität und eine Zeitersparnis durch den Wegfall der täglichen Wegezeiten: höhere Flexibilität durch mehr Selbstbestimmung bei der Festlegung von Beginn und Ende der Arbeitszeit und der Pausen. Die Zeitersparnis durch Wegezeiten fallen allerdings auch nur dann ins Gewicht, wenn der Wohnort vom Arbeitsort weit entfernt oder schlecht zu erreichen ist. Die erhöhte Flexibilität ist nur dann gegeben, wenn die Arbeitstätigkeit frei wählbare Pausen zuläßt und nicht durch technische Einbindung oder Kontrolle an bestimmte Zeiten gebunden ist.

4.3 Das Vereinbarkeitsargument bezieht sich auf das falsche Geschlecht

Meist wird es direkt formuliert, manchmal feiner verschleiert: Während die einen platt die bessere Vereinbarkeit für Frauen anbieten, umgehen die anderen vorsichtiger eine solche geschlechtsspezifische Zuweisung und formulieren die bessere Vereinbarkeit für Familien: die familienorientierte Telearbeit (BFJMG). Wenn Telearbeit ein Versuch wäre, eine wirkliche Entlastung von der Haus- und Familienarbeit zu schaffen, fehlt bei den Adressaten eine wesentliche Zielgruppe: die Männer und Väter. Sie sind es nämlich, die ein enormes Defizit an Arbeitsleistung im Haushalt, Kinderbetreuung, Kranken- und Altenpflege aufzuweisen haben, und die sich von diesem Defizit durch Delegation an Frauen befreien. Und diese Delegation wird noch unterstützt, wenn Tele(heim)arbeit als frauenspezifische Arbeitsform angeboten wird: Tele(heim)arbeit der Mütter ist eine neue Garantie für die häusliche Versorgung des Mannes, seiner Kinder und seiner alten und kranken Verwandten.

Wenn die Haus- und Familienarbeit in ihrer Bedeutung, in ihrem Umfang und in ihrer Qualität wirklich ernst genommen wird, dann ist eine Entlastung von Frauen, besonders von Müttern, angesagt. Diese Entlastung kann durch öffentliche Institutionen geschaffen werden, sie kann auch durch die Männer und Väter erfolgen. In diesem Fall wären allerdings vorrangig Männer und Väter die Zielgruppe für Tele(heim)arbeit.

Die Frage, welchen Beitrag Tele(heim)arbeit zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie auch für Männer leisten kann, ist aber ebenso falsch gestellt wie sie es für Frauen ist. Nicht Männer oder Frauen haben Vereinbarkeitsprobleme, sondern die Arbeitsbedingungen in der Erwerbsarbeit und in der Familienarbeit sind problematisch. Individuelle Versuche, die getrennten und geschlechtsspezifisch zugeordneten Arbeitsbereiche zu vereinbaren, müssen scheitern, und zwar so, daß diejenigen, die es versuchen, meistens Frauen, aber auch Männer, wenn sie es tun, immer mit einer Verschlechterung ihrer Erwerbsarbeitsbedingungen rechnen müssen. Bereits das Beispiel der Teilzeitarbeitenden hat deutlich gemacht, daß Dequalifizierung, potentielle Ausgrenzung und mangelhafte soziale Sicherheit sowie finanzielle Abhängigkeit von anderen Personen die Folge sind. Bei der Tele(heim)arbeit entstehen spezifische Gefahren der Ausgrenzung (vgl. Kap.3). Nur wenn es den Männern und Vätern besser gelingt, diese Gefahren für sich zu umgehen, – und das ist bei ihren besseren Ausgangspositionen im Erwerbsleben nicht ausgeschlossen, – und wenn sie die höhere Flexibilität und die gesparte Zeit auch wirklich für die Haus- und Familienarbeit nutzen, ist Tele(heim)arbeit eine Chance, ihr geschlechtsspezifisches Defizit in dem privaten Arbeitsbereich ein wenig auszugleichen.

4.4 Das Interesse der Arbeitgeberseite an der Entlastung von Familienarbeit ist nicht so ausgeprägt, wie es das Vereinbarkeitsargument suggeriert

Haus- und Familienarbeit wird immer noch als Privatsache angesehen. Wer Kinder hat, muß sehr weitgehend selber dafür sorgen, daß sie unter guten Bedingungen erwachsen werden können. In der Regel wird die alltägliche Versorgung zur Aufgabe der Mütter. Ihnen werden, nachdem das Problem bei ihnen liegt, gesellschaftlich Lösungen angeboten, die ihnen langfristige und nachhaltig Nachteile erbringen: Favoriten betrieblicher Frauenförderpläne, dort wo es sie überhaupt gibt, sind Verlängerungen des Erziehungsurlaubs, Beurlaubungen und Teilzeitarbeit. Weitaus seltener werden betriebliche Kindertagesstätten errichtet, die für viele eine wirkliche Entlastung bieten könnten. Faktisch stützen betriebliche Regelungen die Geschlechterhierarchie, das Ernährermodell mit der Zuverdienerin. Dem entspricht auch die Argumentation bei Tele(heim)arbeit: Den hochqualifizierten Experten wird sie nicht angeboten, damit diese ihre Kinder besser betreuen oder gar für ihre Frau die Bluse bügeln können. Ihnen wird sie aus Flexibilitätsgründen und zwecks noch besserer Nutzung ihrer Arbeitskraft angeboten. Und die wenigen Frauen in diesen Positionen sind zumeist unverheiratet oder wenigstens ohne kleinere Kinder (Weißbach 1997). Gering qualifizierte und bereits teilzeitarbeitende Frauen gelten als Zielgruppe für die Tele(heim)arbeit, also Frauen, deren betriebliche Stellung nicht gerade die sicherste, deren betrieblicher Stellenwert eher gering und deren berufliche Perspektive aus betrieblicher Sicht wenig relevant ist. Wenn ihnen eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch Tele(heim)arbeit versprochen wird, entspricht dies eher dem Interesse des Arbeitgebers an Kostenentlastung, gerade weil langfristig kaum ausgeschlossen werden kann, daß dies der erste schritt zum Outsourcing der Arbeit ist.

Die Modelle der Tele(heim)arbeit während des Erziehungsurlaubes sind angesichts der heute bestehenden Regelung des 3jährigen Ausscheidens aus dem Interesse des Arbeitgebers zu verstehen, eine qualifizierte Fachkraft zu erhalten und weitere Kosten für Qualifizierung und Einarbeitung von Ersatzkräften zu sparen. Dieses Interesse trifft auf das der Mütter im Erziehungsurlaub, am Ball zu bleiben. Eine gezielte sozialpoliti-

sche Maßnahme für das Wohl der Kinder ist es nicht. Maßnahmen, die eine wirkliche Entlastung von der Haus- und Familienarbeit bringen sollen, können nicht kostenneutral sein, denn die unbezahlte Leistung von Müttern und teilweise von Vätern müßte dabei ans Tageslicht treten und durch einen angemessenen finanziellen Ausgleich kompensiert werden. Wenn solche Kompensationen bisher aber noch nicht einmal im Sozialstaat durchsetzbar waren, ist es nicht verwunderlich, daß die betriebliche Kostenkalkulation weit davon entfernt ist.

5. Tele(heim)arbeit als Mittel der Umverteilung von Geld, Arbeit und Macht zwischen den Geschlechtern?

Die indirekten Diskriminierungsmechanismen über das Geschlecht sind tief in den gesellschaftlichen Strukturen verankert und wirken so, daß sie ungerechte Verteilung von Geld, Arbeit und Macht zwischen den Geschlechtern stabilisieren. Moderne Entwicklungen, so auch die Tele(heim)arbeit, passen sich in diese indirekten Diskriminierungsmechanismen ein, es sei denn, diese ihre Funktion wird rechtzeitig erkannt und bewußt verändert. Statt der Vereinbarkeit von Berufs- und Familienarbeit unter den bestehenden Rahmenbedingungen steht vielmehr die Veränderung von Berufs- und Familienarbeit an, um die Hierarchie im Geschlechterverhältnis aufzuheben. Veränderungen müssen sich auf mehrere Ebenen beziehen. Die geschlechtsspezifischen Spaltungen des Erwerbsarbeitsmarktes in Segmente, aber auch in gesicherte und ungeschützte Arbeitsverhältnisse, sind aufzulösen, die geschlechtsspezifische Hierarchie der Verteilung von Lohn, Arbeitszeitvolumen und Positionen ist abzubauen und die geschlechtsspezifisch ungleiche Verteilung der privaten Sorgearbeit ist aufzuheben. Letzteres kann durch entlastende Infrastrukturangebote geschehen, aber auch durch sozialpolitische und rechtspolitische Regelungen, die für gleiche Macht- und Arbeitsteilung im Zusammenleben der Geschlechter sorgen. Ebenso muß eine angemessene und eigenständige Absicherung für die Zeiten, in denen Familienarbeit geleistet wird, eingeführt werden, für Eltern und Pflegende müssen flexible Arbeitszeiten ermöglicht werden und ihre Sorgearbeit muß als wichtige Kompetenz anerkannt werden. Alle Veränderungen müssen daran gemessen werden, ob sie es ermöglichen, daß auch Männer zunächst für sich selber und zur Hälfte für ihre Kinder und pflegebedürftigen Angehörigen sorgen können, soweit es ihnen nicht durch infrastrukturelle Angebote in öffentlicher Regie abgenommen wird.

Wenn Tele(heim)arbeit als neue Form der Arbeitsorganisation in der sogenannten Informationsgesellschaft als besonders geeignet empfohlen wird, Familie und Beruf zu vereinbaren, bewirkt sie jedoch gemessen an diesen Kriterien eher eine Verschärfung der geschlechtshierarchischen Verhältnisse: Die bisherigen Erfahrungen belegen, daß hochqualifizierten Männern und Frauen Tele(heim)arbeit angeboten wird, damit sie mehr individuelle Freiheit bei ihrer Arbeit bekommen und damit ihre Konzentration und Effektivität gesteigert wird. In diesen Fällen geht es nicht um die bessere Vereinbarkeit, weil diese Männer und Frauen sich bereits von der Familienarbeit fernhalten, sei es, daß sie weder Kinder noch Pflegebedürftige betreuen, sei es, daß sie diese Arbeit komplett delegieren können. Tele(heim)arbeit verschärft hier im Vergleich zur betriebsortgebundenen Arbeit dann die geschlechtshierarchische Arbeitsteilung, wenn der Vater Tele(heim)arbeit leistet und die Ehefrau nicht erwerbstätig ist, sondern die Haus- und Familienarbeit leistet. Für diese Frauen bedeutet die Tele(heim)arbeit der Väter, daß sie zusätzlich für seine Ruhe zu Hause Sorge tragen müssen. Nun ist nicht nur die Ruhe nach der Arbeit, sondern auch die Ruhe bei der Arbeit herzustellen, was je nach räumlichen Gegebenheiten nicht so leicht zu bewerkstelligen ist. Als weitere Belastung kommt die tägliche Versorgung mit Essen hinzu. Eine nicht erwerbstätige Mutter wird kaum wieder eine Erwerbsarbeit aufnehmen, weil ihr Ernährer Tele(heim)arbeit leistet. Es besteht sogar die Gefahr, daß die Ehefrau unbezahlte Zuarbeit zu seiner Telearbeit leistet, und so eine moderne Form mithelfender Familienangehöriger ohne Entgelt und soziale Sicherung entsteht. Die Väter, die gerade wegen der Kinderbetreuung oder Altenpflege Tele(heim)arbeit machen, weil sie diese Arbeit

nicht delegieren wollen oder können, sind Protagonisten eines neuen Geschlechterverhältnisses, zahlenmäßig bilden sie eine extreme Minderheit.

Für hochqualifizierte Frauen ist Tele(heim)arbeit eine Falle, wenn sie glauben, häusliche Verpflichtungen ließen sich nebenbei und besser mit erfüllen. Darüberhinaus verfestigt sich die geschlechtshierarchische Arbeitsteilung in den Paarbeziehungen, wenn die Frau Tele(heim)arbeit leistet, um diesen Verpflichtungen besser nachkommen zu können.

Tele(heim)arbeit im Erziehungsurlaub ist ein, z. B. in einigen Versicherungsunternehmen verbreitetes Angebot des Arbeitgebers, während des Erziehungsurlaubs teilzeitbeschäftigt zu bleiben. Unter dem Kriterium der Umverteilung von Geld und Arbeit zwischen den Geschlechtern ist es die schlechtere Variante im Vergleich zu der, die dem anderen Elternteil geboten wird, nämlich die kontinuierliche Weiterbeschäftigung am angestammten Arbeitsplatz bei voller Anbindung, vollem Verdienst und umfangreicher sozialer Sicherheit. Die Kritik richtet sich allerdings in diesem Falle nicht auf die Tele(heim)arbeit, sondern die Regelungen zum Erziehungsurlaub, die für denjenigen oder diejenige, der oder die ihn in Anspruch nimmt, generell eine zu lange Zeit des Ausscheidens beschert. Erst eine gleiche Teilung des Erziehungsurlaubs zwischen Vätern und Müttern könnte die damit im Moment verbundenen negativen Folgen mildern. Unter den herrschenden Bedingungen ist eine Tele(heim)arbeit während dieses sogenannten Urlaubs in bezug auf die Verteilung von Geld und Macht zwischen den Geschlechtern besser für die Position der Frauen als das sonst übliche völlige, wenn auch befristete Ausscheiden mit dem spärlichen Erziehungsgeld. Dennoch zeigen die ersten Erfahrungen mit diesem Modell, daß die gleichzeitige Betreuung des Säuglings und Kleinstkindes nicht möglich ist und allenfalls die höhere Flexibilität zwischen den beiden Arbeitsweisen eine Entlastung der Mütter bringt (Trottenier, o.J.). Ein attraktives Angebot für Väter ist die Tele(heim)arbeit im Erziehungsurlaub unter den herrschenden Bedingungen nicht.

Im Fall der teilzeitarbeitenden Tele(heim)arbeiterin und dem Mann im Normalarbeitsverhältnis mit betrieblichem Arbeitsort ist die geschlechtshierarchische Arbeitsteilung zementiert: Welcher Mann sieht, wenn er volltags außer Haus erwerbstätig ist, eine Notwendigkeit, Familienarbeit zu leisten, wenn die Frau nur Teilzeit arbeitet und noch dazu nicht von zu Hause entfernt? Das Vereinbarkeitsproblem ist für den Mann in der klassischen Weise durch Delegation gelöst.

Auch die eheliche Machtverteilung wird zu Lasten von Frauen verschoben. Wenn bereits die Teilzeitarbeit eine finanzielle Abhängigkeit begründet, so wird die Tele(heim)arbeiterin auch noch ihrer potentiellen sozialen Unterstützungen und der Stärkung des eigenen Bewußtseins durch Kollegen und Kolleginnen beraubt. Ihr sozialer Nahraum wird zu ihrem einzigen, und nicht von ungefähr beklagen die Frauen, die längere Zeit zu Hause arbeiten, den Verlust des sozialen Netzes. Auch die hochgelobte alternierende Tele(heim)arbeit mit wöchentlich regelmäßigen Besprechungen am Ort des Betriebes bietet dafür keine Kompensation: Regelmäßige Pausen und Arbeitskontakte, die sich ergeben können, die face-to-face-Kommunikation, die auch ungeplant möglich ist, schaffen ein befriedigendes soziales Milieu. Selbst wenn in einzelnen Fällen Tele(heim)arbeit als "Erholung" von sozialem Streß empfunden wird, ist sie keine Lösung für soziale Spannungen am betrieblichen Arbeitsplatz. Die Gefahr von Mobbing ist, wie erste Berichte zeigen, auch bei Tele(heim)arbeit nicht gebannt.

Die Nachfrage der Frauen nach Tele(heim)arbeit darf nicht als geschlechterpolitische Legitimation benutzt werden. Tele(heim)arbeit von Ehefrauen und Müttern ist geschlechterpolitisch gesehen ein Schritt nach hinten, weil sie die Geschlechterhierarchie stabilisiert und die Zuweisung der privaten Arbeit an Frauen noch einmal verstärkt. Wer die Einführung von Tele(heim)arbeit mit dem Hinweis auf die starke Nachfrage von Frauen begründet, muß wissen, daß diese Nachfrage vollkommen anders aussähe, wenn Frauen nicht wie selbstverständlich ihren Männern die Haus- und Familienarbeit abnähmen, im extremsten Fall als Alleinerziehende. Eine moralische Aufforderung an Arbeitgeber, die Tele(heim)arbeit aus diesen Gründen nicht einzuführen oder nicht auszubreiten, erscheint nicht erfolgreich. Allerdings können die angegebenen Begründungen genauer hinterfragt werden. Ob es wirklich ein Ziel ist, Bedingungen für die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu schaffen, kann sich daran zeigen, ob auch andere Maßnahmen, die diesem Ziel wirklich dienen, gleichzeitig durchgeführt werden und ob Väter vorrangig in die Tele(heim)arbeit einbezogen werden.

In den Gewerkschaften aber, in denen sich die Interessen der Beschäftigten organisieren, scheint eine Diskussion um diese Form der Arbeit unter geschlechterpolitischen Vorzeichen fällig. Bislang fehlt ein klares Nein zur geschlechterpolitischen Begründung der Tele(heim)arbeit. Auch die Debatte über Fragen der Technikentwicklung und -nutzung für die Aufhebung der geschlechtshierarchischen Arbeitsteilung ist noch nicht sehr entwickelt. Diese Debatte ist aber notwendig, um eine Nachfrage an anderer Stelle zu erzeugen und eine Marktmacht zu entwickeln. Dabei ginge es um Fragen

- wie die neuen Techniken zur Vereinfachung der Haus- und Familienarbeit eingesetzt oder zu bezahlbaren Dienstleistungen umgewandelt werden können
- wie die Software zu gestalten ist, deren Ziel es ist, ganzheitliche Arbeitsvorgänge zu erhalten, Arbeit zu qualifizieren und sinnvoll zu machen
- wie die durch Technik eingesparte Erwerbsarbeitszeit für gesellschaftlich notwendige, unbezahlte Arbeit genutzt werden könnte und wie die Verteilung dieser Arbeit zwischen den Geschlechtern erfolgen soll.

Betriebs- und PersonalrätInnen, die sich in der aktuellen Situation zur Tele(heim)arbeit verhalten müssen, können nicht ein generelles Nein formulieren, weil sie es auch mit den konkreten Zwangslagen und Lebenslagen der Beschäftigten zu tun haben und sich nicht zynisch darüber hinwegsetzen können. Sie können nur versuchen, die negativen Folgen dieser neuen Arbeitsform zu verhindern und die Schäden für die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen zu begrenzen. Dazu gibt es bereits eine Reihe von strategischen Empfehlungen:

- alternierende Tele(heim)arbeit,
- den Erhalt des Arbeitnehmerstatus,
- Freiwilligkeit,
- Schadensersatzregelungen.

Schwieriger wird es, gestaltend einzugreifen und

- qualifizierte Arbeitszuschnitte zu erhalten bzw. zu gestalten, was z.B. konkret bedeutet, keine reine Schreibarbeit oder Datenerfassung als Tele(heim)arbeit zu vergeben,

- Satellitenbüros oder Telecenter zu bevorzugen und einzurichten,
- statt mit dem Vereinbarkeitsargument Tele(heim)arbeitsplätzen zuzustimmen betriebliche Regelungen zur Vereinbarkeit durchzusetzen wie z.B. flexible Arbeitszeitregelungen, die Erreichbarkeit von Müttern und Vätern telekommunikativ zu sichern, das Recht auf Unterbrechungszeiten und Pausen bei plötzlichem Bedarf zu sichern, das Recht auf Arbeitszeitreduktion mit dem Anspruch auf Rückkehr zur alten Arbeitszeit, betriebliche Kinderbetreuungsplätze,
- bei Vergabe von Arbeiten nach außen sicherstellen, daß die Anbieter in gesicherten Arbeitsverhältnissen sind, also eher an Telehäuser auslagern als an Scheinselbstständige zu Hause.

Fazit

Wenn mit einem Interesse speziell von Frauen an Tele(heim)arbeit gerechnet und argumentiert wird, so wird mit dem Geschlecht Frau genannt, was Ausdruck des traditionellen Geschlechterverhältnisses ist: daß nämlich Menschen aufgrund ihres Geschlechtes Haus- und Familienarbeit übernehmen und andere Menschen aufgrund ihres Geschlechtes diese Arbeit vernachlässigen bzw. delegieren. Dieses oft als Privatsache deklarierte Verhältnis zwischen Mann und Frau führt nun dazu, daß Frauen als Geschlechtsgruppe diskriminiert werden und ihnen eine den Männern gleiche Positionierung im Erwerbsleben vorenthalten wird. Die feministische Technikdiskussion verweist darauf, daß Frauen und die ihnen zugeschriebenen Sichtweisen, die aus der privaten Haus- und Familienarbeit herrühren, aus der Technikentwicklung und Gestaltung als zweitrangig und unbedeutsam verdrängt werden. Frauen werden allenfalls zu einer Problemgruppe gemacht. Demgegenüber repräsentieren sie aber in Wirklichkeit einen verdrängten Teil des gesellschaftlichen Ganzen, ohne den auch die Erwerbsarbeit nicht funktionieren könnte, bildet dieser Teil doch die Basis gesellschaftlicher Reproduktion. Die Formel von der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist deshalb ideologisch, weil sie vorgibt, etwas zu verbessern, was gar nicht zu verbessern ist: Die Schieflage in der Bewertung von Erwerbsarbeit und Haus- und Familienarbeit kann nicht individuell ausgeglichen werden, vielmehr wird diese Schieflage durch jede individuelle Anpassung weiter verstärkt.

Geschlechterpolitik, die eine Umverteilung von Arbeit, Erwerbsarbeit und Haus- und Familienarbeit, von Geld und Macht zugunsten der Frauen anstrebt, muß auf eine Veränderung von Berufs- und Familienarbeit drängen, damit Mann und Frau beides können: Berufsarbeit muß sich in Inhalt und Rahmenbedingungen verändern und stärker die Bedürfnisse von Kindern und Pflegebedürftigen berücksichtigen. Haus- und Familienarbeit muß sich verändern, indem weitaus mehr und qualitativ bessere öffentliche Dienstleistungsangebote geschaffen werden, also Teile der heute noch privat und unbezahlt zu leistenden Arbeit gesellschaftlich getan werden. Der verbleibende Rest an unbezahlter Arbeit ist von Männern und Frauen zu gleichen Teilen zu erbringen. Welche Unterstützung die Multimediatechnik dazu liefern kann, ist eine spannende Frage, zu deren Beantwortung ein breiter Diskurs notwendig wäre.

Literaturverzeichnis

- AG 9, Forum Info 2000 (1998): Frauen in der Informationsgesellschaft. Forum Info 2000 (Hrsg.) Bonn
- Bahl-Benker, Angelika (1992): Welche Probleme müßte Technologiepolitik aus der Sicht von Arbeitnehmerinnen aufgreifen? In: Böttger/Fieguth (Hrsg.), Zukunft der Informationstechnologie, S. 157–170
- Becker-Schmidt, Regina (1994): Geschlechterverhältnis, Technologieentwicklung und androzentrische Ideologieproduktion. In: Soziale Welt, Sonderband 9, Umbrüche gesellschaftlicher Arbeit, Göttingen, S. 527–539
- Beyer, Melanie (1995): Befreiung in die Informatik? In: Wechselwirkungen, Februar, S. 59–63
- Böttger, Barbara, Gerd Fieguth (Hrsg.) (1992): Zukunft der Informationstechnologie, Münster
- Ebach, Judith (1994): Der Rückgang des Frauenanteils in der Informatik . Überlegungen zu möglichen Ursachen aus psychologischer Sicht. In: Zeitschrift für Frauenforschung 12, 3, S. 16–28
- Erb, Ulrike (1994): Technikmythos als Zugangsbarriere für Frauen zur Informatik? In: Zeitschrift für Frauenforschung 12, 3, S. 28–41
- Fladung, Gabriele (1997): Telearbeit und Teleservice-Zentren . Eine Alternative für den ländlichen Raum. In: Stadt und Gemeinde 4/5, S. 93–99
- Friedrich-Ebert-Stiftung, Abteilung Wirtschaftspolitik (1996): Unterwegs in die digitale Arbeitswelt. Reihe Wirtschaftspolitische Diskurse Nr. 100, Bonn
- Friedrich-Ebert-Stiftung, Referat Frauenpolitik (1998): Beschäftigungschancen von Frauen in der digitalen Arbeitswelt, Diskurse zur Gleichstellungspolitik, Heft 7, Bonn
- Geideck, Susan, Hammel, Martina (1997): Wohin blickt der Januskopf der Telearbeit? Zur Metamorphose des "Normalarbeitsverhältnisses". In: Feministische Studien 1, S. 48–65
- Gerstendörfer, Monika (1994): Computerpornographie und virtuelle Gewalt: Die digital-symbolische Konstruktion von Weiblichkeit mit Hilfe der Informationstechnologie. In: Beiträge zur feministischen Theorie und Praxis, Schöpfungsgeschichte 2. Teil, Neue Technologien 38, S. 11–23
- Godehard, Birgit (1995): Telearbeit . Rahmenbedingungen und Potentiale, Opladen
- Hengstenberg, Heike (1994): Geschlechterverhältnisse und Ingenieurarbeit. In: Soziale Welt, Sonderband 9, Umbrüche gesellschaftlicher Arbeit, Göttingen, S. 539–557
- Holtgreve, Ursula (1997): Frauen zwischen Zuarbeit und Eigensinn. Der EDV-Einzug in Kleinbetriebe und die Veränderungen weiblicher Assistenzarbeit, Berlin
- IAB (1996): Empirische Befunde zur "Scheinselbständigkeit". Forschungsberichte 262 und 262a. Bundesarbeitsministerium, Bonn
- IAT (1997): Herausforderung Informationsgesellschaft. Auswirkungen neuer Informations- und Kommunikationstechnologien auf die Beschäftigungssituation von Frauen. Eine Studie im Auftrag des Ministeriums für die Gleichstellung von Frau und Mann des Landes Nordrhein-Westfalen, Düsseldorf
- Janshen, Doris (Hrsg.) (1990) Hat die Technik ein Geschlecht? Denkschrift für eine andere technische Zivilisation, Berlin
- Klammer, Ute, Ochs, Christiane, Trautwein-Kalms (Hrsg.) (1998): (Prekäre) Erwerbstätigkeit von Frauen, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf
- Klaus, Elisabeth (1997): Revolutioniert Multimedia die Geschlechterbeziehungen? In: Feministische Studien 1, S. 7–21
- Kreis Soest, Regionalstelle Frau&Wirtschaft (1998): Telearbeit – die schöne, neue Arbeitswelt?! Soest

- Kühlwetter, Karin (1995): Qualifikationsanforderungen und Qualifikationsentwicklungen für berufliche Tätigkeit mit multimedialen Techniken und Systemen. Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.), Manuskripte 197, Düsseldorf
- Löchel, Elfriede (1994): Die Angst, etwas kaputt zu machen. Ein Beitrag zur Psychodynamik geschlechtsspezifischer Umgangsweisen mit dem Computer. In: Zeitschrift für Frauenforschung 12, 3, S. 49–63
- Luithlen, Christel (1997): Erfahrungsbericht über den Modellversuch "Telearbeit" im Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung. In: Der Personalrat 9, S. 393–397
- Meyer, Sybille, Eva Schulze (Hrsg.) (1993): Technisiertes Familienleben. Blick zurück und nach vorn, Berlin
- ÖTV Frau (1998) Telearbeit, Fakten, Standpunkte, Praxishilfen, Materialien Nr. 8, Stuttgart
- Roloff, Christine, Ewertz, Brigitte (1992): Ingenieurinnen (k)eine lebbare Zukunft. Vorurteile im Umfeld von Gymnasiastinnen an der Schwelle der Leistungskurswahl, Weinheim
- Schelhowe, Heidi (1992): Anforderungen an die Technologiepolitik aus Frauensicht. In: Böttger/Fieguth (Hrsg.), Zukunft der Informationstechnologie, S. 170–178
- Schmidt, Dorothea (1993): Die "Herren der Technik" und die "feine Hand" der Arbeiterinnen. Mechanisierung und Geschlechterverhältnis. In: PROKLA Frauen in der Ökonomie 23, 4, S. 585–613
- Trautwein-Kalms, Gudrun (1997): Informationsgesellschaft und Arbeitswelt: Nur Technik, Markt, Deregulierung? In: WSI-Mitteilungen, 3, S. 169–177
- Trottenier, Imke (o.J.): Telearbeit in der Familienphase. Berichte aus der Praxis. Telehaus Wetter, Marburg
- Voss, Günter (1994): Das Ende der Teilung von "Arbeit und Leben"? An der Schwelle zu einem neuen gesellschaftlichen Verhältnis von Betriebs- und Lebensführung. In: Soziale Welt, Sonderband 9, Umbrüche gesellschaftlicher Arbeit, Göttingen, S. 269–295
- Wajcman, Judy (1994): Technik und Geschlecht. Die feministische Technikdebatte, Frankfurt
- Wedde, Peter (1996): Tarifvertrag Telearbeit: Ein guter Anfang. In: Computerinformation, 5, S. 16–21
- Weißbach, Hans-Jürgen, Lampe, Nicole, Späker, Gaby (1997): Telearbeit, Marburg
- Welsch, Johann (1997): Arbeiten in der Informationsgesellschaft, Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn
- Winker, Gabriele, Oechtering, Veronika (Hrsg.) (1998): Computernetze, Frauenplätze. Frauen in der Informationsgesellschaft, Opladen

Lesehinweis:

Stiegler, B.: Zur Aufhebung des Eheprivilegs im Grundgesetz, herausgegeben vom Forschungsinstitut der Friedrich-Ebert-Stiftung, Abt. Arbeits- und Sozialforschung, Juni 1992

Stiegler, B.: Vom gesellschaftlichen Umgang mit den Qualifikationen von Frauen . eine Kritik des herrschenden Qualifikationskonzeptes, herausgegeben vom Forschungsinstitut der Friedrich-Ebert-Stiftung, Abt. Arbeit und Sozialforschung, November 1992

Stiegler, B.: Zur Zukunft der Hausarbeit, herausgegeben vom Forschungsinstitut der Friedrich-Ebert-Stiftung, Abt. Arbeits- und Sozialforschung, März 1993

Stiegler, B.: In Zukunft wieder Reservearmee? . Frauen und demographischer Wandel, herausgegeben vom Forschungsinstitut der Friedrich-Ebert-Stiftung, Abt. Arbeits- und Sozialforschung, August 1993

Stiegler, B.: Die Doppelverdienerin . Zur geschlechtshierarchischen Verdienstdifferenz, herausgegeben vom Forschungsinstitut der Friedrich-Ebert-Stiftung, Abt. Arbeits- und Sozialforschung, Dezember 1993

Stiegler, B.: Berufe brauchen kein Geschlecht . Zur Aufwertung sozialer Kompetenzen in Dienstleistungsberufen, herausgegeben vom Forschungsinstitut der Friedrich-Ebert-Stiftung, Abt. Arbeits- und Sozialforschung, Dezember 1994

Stiegler, B.: Der Tauschwert sozialer Qualifikation. Die Tarifierung einer vermeintlich weiblichen Kompetenz, herausgegeben vom Forschungsinstitut der Friedrich-Ebert-Stiftung, Abt. Arbeits- und Sozialforschung, Juli 1996

Stiegler, B.: Das Geschlecht als Bremse? Lebenswirklichkeiten junger Frauen und gewerkschaftliche Organisation, herausgegeben vom Forschungsinstitut der Friedrich-Ebert-Stiftung, Abt. Arbeits- und Sozialforschung, September 1996

Stiegler, B.: Das 654-Milliarden-Paket. Über den Wert der in privaten Haushalten geleisteten hauswirtschaftlichen Arbeit und deren gesellschaftliche Organisation, herausgegeben vom Forschungsinstitut der Friedrich-Ebert-Stiftung, Abt. Arbeits- und Sozialforschung, Mai 1997

Stiegler, B.: Die verborgene Armut der Frauen, Friedrich-Ebert-Stiftung, Abt. Arbeits- und Sozialforschung, Januar 1998.

Stiegler, B.: Die verborgenen Schätze der Frauen Über die Aufwertung der Qualifikationen aus der Familienarbeit in der Erwerbsarbeit, Friedrich-Ebert-Stiftung, Abt. Arbeits- und Sozialforschung, Februar 1998

Zur Autorin:

Dr. Barbara Stiegler, Dipl.-Psychologin, Dipl.-Pädagogin, ist wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Abteilung Arbeits- und Sozialforschung der Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn. Arbeitsschwerpunkt: Frauenforschung