

## Flexible Arbeit – bewegliche Geschlechterarrangements

*Gabriele Winker und Tanja Carstensen*

Weltweit finden zurzeit umfassende gesellschaftliche Transformationsprozesse statt, die sich in veränderten Arbeits- und Lebensbedingungen niederschlagen. Neben der Internationalisierung der Produkt- und Finanzmärkte, verschärften ökonomischen Wettbewerbsbedingungen und politischer Deregulierung sind insbesondere die technologischen Umbrüche Anlass tiefgreifender Veränderungen. Durch Computernetze, welche die Verfügbarkeit von Informationen weltweit sicherstellen und Kommunikation über Grenzen hinweg ermöglichen, lassen sich nicht nur Kapitalerträge in kürzester Zeit rund um den Globus verschieben, sondern auch die Erwerbsarbeit wird tendenziell ortsunabhängig.

Für diese Entwicklung hat sich der Begriff »Informationsgesellschaft« durchgesetzt, da ein wichtiger Katalysator dieser Umstellungen die neuen Informations- und Kommunikationstechnologien sind. Castells (2001: 13) benennt diese Neustrukturierung des kapitalistischen Systems prägnanter als informationellen Kapitalismus. Im vorliegenden Aufsatz geht es uns darum, den zentralen Stellenwert der Vernetzung und der Digitalisierung von Information für die Arbeits- und Lebensbedingungen von Beschäftigten darzustellen.

Eine zentrale Entwicklung in der Informationsgesellschaft ist die Auflösung klassischer Unternehmensstrukturen. Die Unternehmen sind intern wie in ihren Außenbeziehungen zunehmend in Netzwerken organisiert (ebd.: 531). Zwischen den Unternehmen kommt es zu Outsourcing-Prozessen in globalem Maßstab, und innerhalb der Unternehmen gewinnt Projektarbeit, häufig in internationalen Teams, an Bedeutung. Die Erwerbsarbeit verliert in mehrfacher Hinsicht ihre traditionellen Grenzen, insbesondere in organisatorischer, zeitlicher, aber auch in räumlicher Hinsicht.

Diese Flexibilisierungs- und Entgrenzungsprozesse bringen neue Entscheidungsmöglichkeiten und Handlungsspielräume für die Beschäftigten mit sich. Zugleich verlagern sich unternehmerische Risiken auf die Arbeitskräfte, was ein gesteigertes Maß an Verantwortung und eigenen Organisationsleistungen erforderlich macht. Dies gilt besonders für Beschäftigte, die als Telearbeitende einen Teil ihrer Arbeitszeit zu Hause verbringen. Denn auch im Bereich der Haus- und Sorgearbeit steigen die Anforderungen an die individuelle Gestaltungskompe-

tenz. Besonders Frauen, die nach wie vor die Hauptlast der Familienarbeit tragen, müssen die unterschiedlichen, immer dichter werdenden Zeitpläne der Familienmitglieder synchronisieren. Gleichzeitig bietet diese Situation aber auch die Chance, bestehende Arrangements innerfamiliärer Arbeitsteilung neu zu verhandeln, insbesondere wenn Männer in alternierender Telearbeit tätig sind.

Dieser Beitrag führt zunächst die unterschiedlichen Perspektiven auf die Veränderungen in den Bereichen der Erwerbsarbeit und der Familienarbeit zusammen, um die gewachsenen Anforderungen und Koordinierungsleistungen der Individuen, aber auch die Gestaltungsspielräume in den Blick zu nehmen. Dabei gilt den Geschlechterarrangements besonderes Interesse. Anschließend werden die Ergebnisse einer von Gabriele Winker und Bettina Maus im Jahr 2000 in Baden-Württemberg durchgeführten empirischen Studie vorgestellt. Diese Untersuchung beschäftigt sich explizit mit den Auswirkungen alternierender Telearbeit auf die Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie die Veränderungen der konkreten innerfamiliären Arbeitsteilung. Dabei wird deutlich, dass nicht nur die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtert werden kann, wenn Telebeschäftigte weitgehend souverän ihren Arbeitsort bestimmen können. Darüber hinaus zeigen sich erste Anzeichen neuer familiärer Arbeitsteilungen hin zu egalitäreren Arrangements zwischen den Geschlechtern, wodurch die Arbeitsform der alternierenden Telearbeit besonders unter Geschlechterperspektiven beachtenswert wird.

## 1. Entgrenzung von Arbeit

In diesem Abschnitt geht es uns darum, die Entgrenzungsprozesse sowohl im Bereich der Erwerbsarbeit als auch im Bereich der Haus- und Sorgearbeit aufzuzeigen. Daran anschließend entwickeln wir – aufbauend auf dem Konzept des Arbeitskraftunternehmers von Voß/Pongratz (1998) – das Modell des Arbeitskraftmanagers beziehungsweise der Arbeitskraftmanagerin. Da über dieses Modell die beiden Tätigkeitsbereiche Berufsarbeit und Familienarbeit gleichzeitig in den Blick genommen werden, lassen sich darüber Veränderungsprozesse in den Geschlechterarrangements differenziert analysieren.

### 1.1 Flexibilisierung von Erwerbsarbeit

Erwerbsarbeit unterliegt seit einigen Jahren einem tief greifenden und vielfältigen Veränderungsprozess, der sich vor allem durch Versuche kennzeichnen lässt,

etablierte Strukturen und Regelungen der Erwerbsarbeit aufzuweichen und zu überwinden. Ausgelöst durch verschärfte Wettbewerbsbedingungen definieren Unternehmen und staatliche Akteure soziale Formierungen der Arbeit wie Arbeitsrecht, Tarifverträge oder betriebliche Arbeitsabläufe zunehmend als Einschränkungen. »Entgrenzung« ist in diesem Kontext zu einem Schlüsselbegriff avanciert, unter dem der soziale Prozess verstanden wird, »in dem unter bestimmten historischen Bedingungen entstandene soziale Strukturen der regulierenden Begrenzung von sozialen Vorgängen ganz oder partiell *erodieren* oder sogar bewußt ausgedünnt, wenn nicht gar *aufgelöst* und dabei mehr oder weniger dauerhaft *dynamisiert* werden« (Gottschall/Voß 2003: 18, Hervorh. i. O.) sollen. Diese Entwicklung bedeutet unter anderem, dass Erwerbsarbeit nicht mehr notwendig an einem festen Arbeitsplatz zu geregelten Zeiten ausgeübt wird und noch dazu Aufgabenbereiche und Zuständigkeiten undeutlicher werden. Ausdifferenzierung von Arbeitsformen, -inhalten, -zeiten und -orten sind die Folge.

Der gestiegene Einsatz von Informations- und Kommunikationstechnologien sowie die Zunahme von Arbeitsplätzen im Dienstleistungssektor und bei der so genannten Wissensarbeit verstärken die Tendenz, dass immer mehr Arbeitsaufgaben nicht notwendig in der Betriebsstätte verrichtet werden müssen, sondern zeitlich und räumlich flexibilisiert werden. Darüber hinaus kommt es in vielen Bereichen zu einer Reduzierung der Kontrolle und zur Förderung selbstorganisierten Arbeitens (Pongratz/Voß 2003: 23).

Für einen gewissen Zeitraum eröffnen diese Entwicklungen Veränderungspotenziale, von denen die Individuen unterschiedlich betroffen sind (vgl. z.B. Döhl u.a. 2000; Moldaschl/Voß 2002). Daher wird die Entgrenzung der Erwerbsarbeit durchaus als ambivalenter Prozess diskutiert, der zum einen Chancen weitergehender Autonomie und Gestaltungsspielräume innerhalb der Arbeitsverhältnisse ermöglicht. Zum anderen aber wird die Gestaltung dieser Spielräume als neuer Zwang etabliert, womit erhöhte Anforderungen an Selbstorganisation und Strukturierungsleistungen der Subjekte einhergehen. Die Betroffenen müssen neue Handlungsparameter finden und stabilisieren (Gottschall/Voß 2003: 15).

Die abhängig beschäftigten Individuen sind diesen Entwicklungen in besonderem Maß ausgesetzt und gezwungen, innerhalb sich entgrenzender und flexibilisierender Arbeitsverhältnisse kompetent zu agieren und sich auf die gestiegenen Anforderungen einzustellen. Zunehmend müssen sie ihre Erwerbsarbeit selbstorganisiert gestalten, sich eigene Strukturen und Handlungsvorgaben zur Orientierung schaffen. Der Arbeitnehmertypus des Fordismus mit seinen standardisierten Qualifikationen und festgelegten Arbeitstugenden ist damit zur Bewältigung der Herausforderungen entgrenzten Arbeitens nur unzureichend in der Lage (Pongratz/Voß 2003: 26). Statt sich eher passiv Kontrollen und Anweisungen zu unterwerfen ist immer mehr aktive Selbststeuerung gefordert.

In der Folge des Wandels der Arbeitswelt hat sich ein neuer Typus der Arbeitskraft herausgebildet, den Voß/Pongratz (1998) als »Arbeitskraftunternehmer« bezeichnen, und der sich vor allem durch folgende Merkmale auszeichnet: die verstärkte selbstständige Planung, Steuerung und Überwachung der eigenen Tätigkeit (Selbst-Kontrolle); die zunehmende zweckgerichtete Produktion und Vermarktung der eigenen Fähigkeiten und Leistungen – auch innerhalb von Betrieben (Selbst-Ökonomisierung); sowie die wachsende bewusste Durchorganisation von Alltag und Lebensverlauf und damit tendenziell die Verbetrieblichung von Lebensführung (Selbst-Rationalisierung). Mit diesem Idealtypus beschreiben Voß/Pongratz die Tendenz, dass sich ArbeitnehmerInnen zunehmend in der Situation befinden, aktiv – quasi wie UnternehmerInnen – zu handeln und nicht nur auf dem Arbeitsmarkt, sondern auch innerhalb des Betriebs kontinuierlich ihre Leistungen anzubieten (Pongratz/Voß 2003: 24).

Jurczyk (2002: 105ff.) kritisiert, dass dem Modell des Arbeitskraftunternehmers implizit eine Orientierung am Idealtypus des männlichen Erwerbstätigen zugrunde zu liegen scheint. Tatsächlich sind die beschriebenen Anforderungen an Flexibilität und Mobilität im Erwerbsbereich nur schwer mit der Sorge für andere vereinbar, insbesondere angesichts des Mangels an gesellschaftlich organisierter Kinderbetreuung und Ganztagschulen. Im Zentrum der Betrachtungen sich wandelnder Arbeit steht bei Voß/Pongratz nur die Erwerbsarbeit, deren steigende Anforderungen mehr oder weniger erfolgreich ausbalanciert werden, die Anforderungen im Familienbereich werden hingegen nicht gesehen. Pongratz/Voß (2003: 208ff.) kommen zwar in einer neueren Untersuchung zu dem Ergebnis, dass vor allem die von ihnen untersuchten qualifizierten weiblichen Angestellten in Projektarbeit einen Prototyp des Arbeitskraftunternehmers darstellen (ebd.: 208, 211). Diese weisen neben einem hohen Maß an Strukturierungsbereitschaft auch eine ausgeprägte Leistungsorientierung und -optimierung auf. Allerdings wird auch deutlich, dass das Familienkalkül bei diesen Frauen im Gegensatz zu den untersuchten Männern immer eine Rolle spielt (ebd.: 212).

Dennoch ist bemerkenswert, dass in der Diskussion um Flexibilisierung und Entgrenzung von Arbeit die unbezahlte Arbeit meist ausgeklammert bleibt. Arbeit bleibt auf Erwerbsarbeit beschränkt, Gender-Perspektiven werden nicht systematisch mit einbezogen (vgl. auch Kurz-Scherf u.a. 2003: 588). Insbesondere der Bereich der Haus- und Sorgearbeit kann jedoch bei der Untersuchung der Veränderungen von Arbeit nicht ausgeblendet werden und zwar vor allem aus drei Gründen, die im Folgenden näher ausgeführt werden: Erstens sind gesellschaftliche Entgrenzungs- und Flexibilisierungsprozesse durchaus vergleichbar auch im Bereich der Haus- und Sorgearbeit zu beobachten, was die Anforderungen an die einzelnen Individuen, die Berufs- und Familienarbeit vereinbaren müssen, zusätzlich verschärft. Zweitens ist die Zuständigkeit von Frauen für die

unbezahlten reproduktiven Tätigkeiten in den Familien nach wie vor Ursache dafür, dass eine Gleichstellung von Frauen am Arbeitsmarkt nicht realisiert ist. Und schließlich gibt es drittens einige Hinweise auf Veränderungen der Geschlechterverhältnisse, die ebenfalls als »entgrenzt« bezeichnet werden können und Auswirkungen auf die Arbeitsteilung sowohl im Bereich der Erwerbsarbeit als auch im Bereich der Familienarbeit haben.

## 1.2 Flexibilisierung von Haus- und Sorgearbeit

Untersuchungen aus dem Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung zeigen, dass zu den veränderten Ansprüchen, die aus dem Bereich der Erwerbsarbeit in die familiäre Lebensführung hineinwirken, veränderte Ansprüche im Bereich der Familienarbeit kommen, die wiederum Auswirkungen auf die Erwerbsarbeit haben. Die Ansprüche an die Haus- und Sorgearbeit wachsen, die Betreuung von Kindern – z.B. die inhaltlich und altersspezifisch differenzierte Förderung im sportlichen und musischen Bereich – erfordert einen »kaum analysierten Zuwachs an Managementanforderungen mit hohem Transport- und Zeitaufkommen« (Krüger/Born 2000: 214). Wegen der nicht gesicherten Ganztagsbetreuung von Kindern müssen Eltern mobil und zeitlich flexibel verfügbar sein. Auch wird die Alltagsorganisation immer deutlicher durch die »miteinander konkurrierenden Zeitimperative der verschiedenen gesellschaftlichen Bereiche« (Meyer/Schulze 1996: 53) geprägt. Vor allem Frauen müssen verschiedenartige Zeitstrukturen synchronisieren und mit unterschiedlichsten Zeitordnungen leben: der flexibilisierten eigenen Erwerbsarbeitszeit und der kaum voraus planbaren Erwerbsarbeitszeit der Partner, den Kindergarten- und Schulzeitplänen, den Freizeit- und Sportterminen der Kinder, den unterschiedlichsten Zeiten in der Stadt von den Ladenöffnungen bis zu den Sprechzeiten in Arztpraxen und Behörden. Diesen doppelten Flexibilisierungsanforderungen sind primär Berufstätige mit Kindern ausgesetzt, und insbesondere von Familienfrauen werden hohe Anpassungsleistungen erwartet.

Die Entgrenzung der Haus- und Sorgearbeit führt dabei nicht zu einer Umverteilung der Arbeit zwischen den Geschlechtern. Nach wie vor hält sich die traditionelle geschlechtsspezifische Arbeitsteilung, die sich auf der industriegesellschaftlich etablierten räumlichen Trennung in Erwerbsarbeit und Haus- und Sorgearbeit gründet. Mit dieser Trennung geht gerade in der westdeutschen Entwicklung oft die alleinige Verantwortung von Frauen für die familiäre Arbeit einher, die eine gleichberechtigte Teilnahme am Arbeitsmarkt verhindert und die traditionellen Geschlechterarrangements unterstützt. So wird als wichtigstes Hemmnis einer höheren und qualifizierteren Erwerbsbeteiligung von Frauen

immer noch die Schwierigkeit identifiziert, Familie und Vollzeitbeschäftigung zu vereinbaren. Trotz eines erhöhten Qualifikationsniveaus und einer hohen Erwerbsorientierung von Frauen ist eine Gleichstellung der Geschlechter weder am Arbeitsmarkt noch in anderen gesellschaftlichen Bereichen erreicht.

Dies ist nicht verwunderlich, da Frauen im Durchschnitt in den Jahren 2001/02 nach wie vor 31 Stunden unbezahlte Arbeit in der Woche leisten – zehn Jahre vorher, also 1991/92, waren es 35 Stunden. Noch deutlich geringer sind die gegenläufigen Veränderungen bei den Männern: hier stieg die unbezahlte Arbeit im gleichen Zeitraum von 19 auf gerade einmal 19,5 Stunden wöchentlich (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 1996: 6; Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend/Statistisches Bundesamt 2003: 9).<sup>1</sup> Durch die aktuellen Entgrenzungsprozesse wird diese ungleiche Arbeitsteilung zwischen PartnerInnen teilweise neu verhandelt, aber nicht automatisch in Richtung einer geschlechtergerechten Arbeitsteilung verändert.

Dennoch können bei aller Mächtigkeit geschlechtsspezifischer Rollenzuschreibungen und Deutungsmuster Entgrenzungstendenzen auch bezüglich der Kategorie Geschlecht festgestellt werden: Veränderungen innerhalb der Arbeitsteilung hin zu einer aktiveren Vaterschaft von Männern, größere Egalität bei kinderlosen Paaren sowie Versuche von Frauen, auch innerhalb einer bestehenden Familie partnerschaftlichere Arrangements auszuhandeln, lassen sich vor allem in der jüngeren Generation entdecken (Jurczyk 2002: 109 f.; vgl. auch Grottian u.a. 2003). Im Vergleich zu vergangenen Generationen versuchen heute mehr Männer Erwerbsarbeit, Freizeit, Familie und Partnerschaft in ein neues Gleichgewicht zu bringen (Linne 2002: 16). Dies gelingt in Ansätzen insbesondere bei kinderlosen Paaren, in denen beide erwerbstätig sind.<sup>2</sup> Dort ist die unbezahlte und bezahlte Arbeit deutlich egalitärer verteilt, als dies bei erwerbstätigen Paaren mit Kindern der Fall ist.

---

<sup>1</sup> Zum Vergleich: der Umfang an bezahlter Arbeit sank bei den Männern von 31 auf 22,5 Stunden und bei den Frauen von 15 auf 12 Stunden wöchentlich (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 1996: 6; Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend/Statistisches Bundesamt 2003: 9). Nach Ost- und Westdeutschland differenziert zeigt sich zudem eine stärkere Doppelbelastung der Frauen im Osten, die vor allem von der höheren Erwerbstätigkeit herrührt (ebd.: 18).

<sup>2</sup> In Partnerschaften ohne Kinder leisten Frauen 3:26 Stunden, Männer 2:33 Stunden unbezahlte Arbeit am Tag, an bezahlter Arbeit leisten Frauen 4:28 Stunden und Männer 5:25 Stunden. Im Vergleich dazu leisten Frauen in Partnerschaften mit Kindern, in denen beide erwerbstätig sind, 5:11 Stunden, Männer hingegen nur 2:43 Stunden unbezahlter Arbeit (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2003: 15).

### 1.3 Vom Arbeitskraftunternehmer zur ArbeitskraftmanagerIn

Im Konzept der »Alltäglichen Lebensführung« werden die verschiedenen Lebensbereiche zusammen betrachtet und die wachsenden Anforderungen an die Konstruktion von Lebensführung untersucht. Ausgehend von der Beobachtung, dass sich zum einen die erwerbsförmige Arbeit strukturell verändert und dass sich zum anderen auch die Geschlechterverhältnisse wandeln, wird deutlich, dass mit gestiegenen Wahlmöglichkeiten auch neue Unsicherheiten entstehen. Dadurch wird es immer mehr dem Individuum überlassen, die vielfältigen Tätigkeiten der verschiedenen Lebensbereiche zu koordinieren. Zunehmend wird es erforderlich, den Alltag durch bewusste Steuerung zielgerichtet und möglichst leistungsfähig zu organisieren. Nicht nur das berufliche, sondern sämtliches Handeln ist heutzutage verstärkt auf Rationalität und Effizienz angelegt, das heißt, dass erwerbsförmiges Handeln auch in anderen Lebensbereichen notwendig wird.

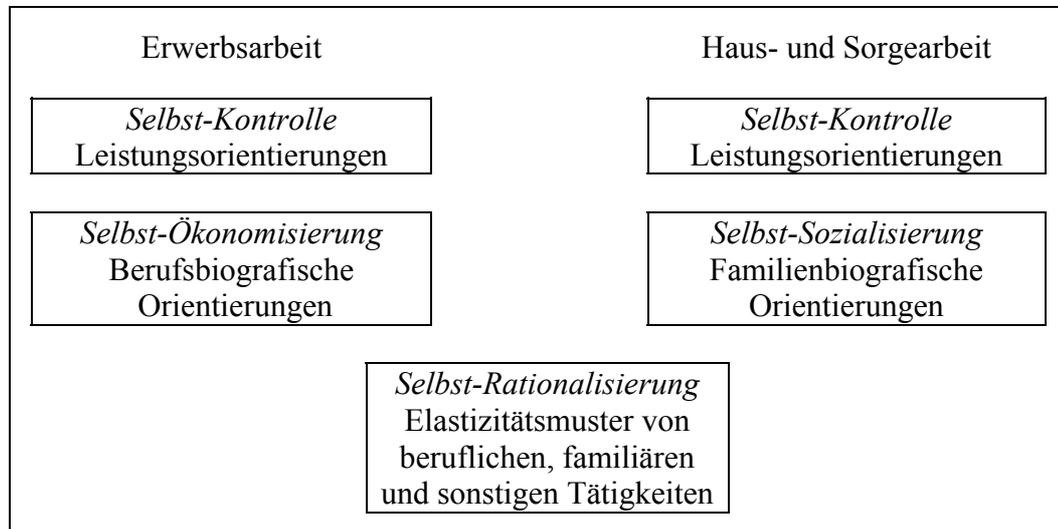
Die sich daraus ergebenden Fragen der Lebensführung werden in der Regel als Vereinbarkeit von »Arbeit« und »Leben« oder mit dem Begriff »Work-Life-Balance« diskutiert. Damit wird neben den beruflichen Anforderungen der alltägliche Synchronisations- und Organisationsdruck benannt, dem Beschäftigte ausgesetzt sind, wenn sie trotz flexibilisierter Arbeitszeit soziale Bindungen aufrecht erhalten wollen, in Verein oder Ehrenamt aktiv sind, mit Kindern zusammenleben oder pflegebedürftige Angehörige zu versorgen haben (Jürgens 2003: 43). Es geraten die eigenen Strukturierungsleistungen von Individuen in den Blick, die in den verschiedenen Lebensbereichen und bei deren Koordination erforderlich werden.

Allerdings halten wir die Unterscheidung zwischen »Arbeit« und »Leben« für irreführend, suggeriert sie doch erstens, dass Arbeit nicht zum Leben gehört. Zweitens wird mit dieser Begriffsbildung Familienarbeit wiederum nicht als »Arbeit« erkannt, sondern unter den nicht erwerbsförmig organisierten Rest des »Lebens« subsumiert. Dies greift zu kurz, da die Haus- und Sorgearbeit ganz eigene Zwänge und Autonomiedefizite mit sich bringt, die nicht ausreichend unter dem Label »Leben« zum Ausdruck kommen.<sup>3</sup> Vielmehr muss Entgrenzung der Arbeit von der Erwerbssphäre wie von der Seite der Familienarbeit her diskutiert und analysiert werden. Dann wird auch deutlich, dass Frauen schon lange von Prozessen der Entgrenzung von Arbeit betroffen sind, die sich vor allem in der Form des »Arbeitens ohne Ende« zeigen. Auch befinden sie sich »seit jeher in einer subjektiven Ambivalenzbeziehung gegenüber Erwerbs- und Familienarbeit« (Kurz-Scherf u.a. 2003: 588).

---

<sup>3</sup> Vgl. auch Resch (2003) zur Kritik am Begriff »Work-Life-Balance«.

Abbildung 1: Orientierungen des Arbeitskraftmanagers und der -managerin



Uns erscheint es deshalb notwendig, das Konzept des Arbeitskraftunternehmers um die steigenden Anforderungen im Bereich der Haus- und Sorgearbeit zu ergänzen, um ein umfassenderes Bild der täglich erforderlichen Koordinierungs- und Strukturierungsleistungen der Individuen zu erhalten. Der Arbeitskraftunternehmer zeichnet sich wie bereits dargestellt durch die drei Prinzipien Selbst-Kontrolle, Selbst-Ökonomisierung und Selbst-Rationalisierung aus. Analog zu dieser Dreiteilung kann der Bereich der Haus- und Sorgearbeit ebenfalls systematisiert werden: Die Selbst-Kontrolle als verstärkte selbstständige Planung, Steuerung und Überwachung der eigenen Tätigkeiten gilt als Prinzip gleichermaßen für die Organisation der Haus- und Sorgearbeit; auch hier nehmen Orientierungen an Leistung und Effizienz zu. Einer Selbst-Ökonomisierung als Produktion und Vermarktung der eigenen Fähigkeiten im beruflichen Bereich kann eine Orientierung an familienbiografischen Planungen im Sinne einer »Selbst-Sozialisierung« gegenüber gestellt werden. Die Individuen werden immer deutlicher zu Regisseuren und Regisseurinnen ihrer eigenen Biografie (Deutschmann 2002: 247). Schließlich sind unter der als Selbst-Rationalisierung bezeichneten Orientierung zur bewussten umfassenden Organisation des Alltags Tätigkeiten der Haus- und Sorgearbeit und nicht nur die so genannte Freizeit zu berücksichtigen. Das Modell des Arbeitskraftunternehmers und auch der Arbeitskraftunternehmerin muss also erweitert werden, wie in Abbildung 1 dargestellt.

Mit der Bezeichnung dieses neuen Typus von Arbeitskraft als Arbeitskraftunternehmer liegt der Schwerpunkt der Betrachtung auf den Orientierungen und Tätigkeiten von Personen, die einem Unternehmen vorstehen. Diese tragen das Hauptrisiko und die Verantwortung für die wichtigen Entscheidungen. Sie müs-

sen dafür sorgen, dass die richtigen Investitionen getätigt werden, und sie profitieren am meisten von den Gewinnen. Anhand des Begriffs des Arbeitskraftunternehmers lassen sich die veränderten Anforderungen an die Individuen im Bereich der Erwerbsarbeit prägnant charakterisieren.

Bezieht man nun aber den Bereich der Haus- und Sorgearbeit in diese Perspektive ein, tritt ein weiterer Aspekt in den Vordergrund: der steigende Aufwand, die verschiedenen Bereiche zu koordinieren, das heißt die aktiven Leistungen, die erforderlich sind, um zwischen unterschiedlichen Bereichen zu vermitteln. Die alltägliche Lebensführung ist stark durch die Bezugnahme auf andere geprägt und in soziale Zusammenhänge eingebettet (vgl. Jurczyk 2002: 104). Wegen dieser Koordinierungsleistungen, bei denen tragfähige Beziehungen und Vernetzungen mit anderen Personen wichtig sind, halten wir anstelle des Begriffs »ArbeitskraftunternehmerIn« den Begriff »ArbeitskraftmanagerIn«<sup>4</sup> für geeigneter. Damit lassen sich die umfassenden Anforderungen an Koordination, Vereinbarkeitsarbeit und Synchronisation aller Lebensbereiche sowie die damit verbundene Eigenkontrolle des Handelns in den Blick nehmen.

Im Zuge dieser aktiven Koordination des alltäglichen Handelns sowohl in der Erwerbsarbeit als auch in der Haus- und Sorgearbeit können auch Geschlechterarrangements zur Disposition stehen und neu ausgehandelt werden. Je mehr die Gestaltung bzw. das Management des Alltags in die Verantwortung der Individuen gelegt wird, desto eher entstehen Autonomiespielräume, die es unter bestimmten Rahmenbedingungen ermöglichen, Arbeitsteilungen zwischen den Geschlechtern neu zu entwerfen und traditionelle Rollen zu hinterfragen. Im Folgenden widmen wir uns deshalb am Beispiel der alternierenden Telearbeit der Frage, inwieweit die unter den Rahmenbedingungen räumlich entgrenzter und flexibilisierter Erwerbsarbeit entstehenden Gestaltungsspielräume genutzt werden, um die Organisation und Koordination der alltäglichen Tätigkeiten neu zu verteilen.

---

<sup>4</sup> Behnke/Meuser (2003: 189) wählen für die Beschreibung der Anstrengungen, die erforderlich sind, um zwischen Doppelkarrierepaaren Gemeinsamkeiten herzustellen, ebenfalls den Begriff »Vereinbarkeitsmanagement«, um zu verdeutlichen, wieviel Arbeit auch im Alltag erforderlich ist. Und auch Ludwig u.a. (2002) geben ihrer Untersuchung über erwerbstätige Mütter, in der die Brisanz des Spannungsfeldes Familien- und Erwerbstätigkeit herausgearbeitet wird, den Titel *Managerinnen des Alltags*.

## 2. Neue Geschlechterarrangements durch alternierende Telearbeit?

Telearbeit kann als eine sehr typische Form des flexiblen Arbeitens in der Informationsgesellschaft betrachtet werden (vgl. auch Baukrowitz u.a. 1998: 117ff.). Für die Frage nach sich verändernden Geschlechterarrangements durch Entgrenzungsprozesse ist besonders die Form der alternierenden Telearbeit interessant, bei der mindestens an einem Tag in der Woche beruflich zu Hause gearbeitet wird. Denn über alternierende Telearbeit entstehen sowohl im Bereich der Erwerbs- als auch der Familienarbeit zusätzliche Handlungsanforderungen, da gewohnte Strukturierungen des Arbeitsalltags in beiden Bereichen flexibilisiert werden und damit die Ansprüche an die Selbstorganisation steigen (Kleemann 2003: 64ff.).

In der von Maus/Winker (2001) in Baden-Württemberg anhand eines quantitativen Fragebogens unter rund 200 Telebeschäftigten durchgeführten Studie werden diese Handlungsanforderungen in den Blick genommen. Im Mittelpunkt steht bei der Untersuchung die Frage nach möglichen strukturellen Veränderungen innerfamiliärer Arbeitsteilung. Während viele Studien eher allgemein nach der Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Telearbeitsverhältnissen fragen, liegt der Fokus hier auf der Erhebung der konkreten Verteilung der Tätigkeiten im Bereich der Haus- und Sorgearbeit. Zu diesem Zweck wird zwischen verschiedenen Arten von Haushaltstätigkeiten genau unterschieden sowie nach Veränderungen der unterschiedlichen Aufgaben in der Kinderbetreuung differenziert.

Im Folgenden werden einige Ergebnisse dieser und anderer Studien vorgestellt und zunächst darauf hin geprüft, ob alternierende Telearbeit die alltägliche Lebensführung der Einzelnen durch bessere Vereinbarkeit der verschiedenen Bereiche erleichtert. In einem zweiten Schritt wird dann nach möglichen neuen Arrangements zwischen den Geschlechtern gefragt.

### 2.1 Bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Bereits bei den Motiven, die zur Aufnahme eines Telearbeitsplatzes führen, lassen sich Hinweise finden, dass örtliche Flexibilität als Lösung für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie gesehen wird. Während erwerbslosen Frauen die Aufnahme einer selbstständigen Tätigkeit zu Hause als Ausweg aus der Arbeitslosigkeit erscheint (Strauf/Nägele 1996), ist das Hauptmotiv vieler erwerbstätiger Frauen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Für Männer stehen deutlich häufiger als für Frauen erwerbsbezogene oder auch persönliche Motive für die Aufnahme der Telebeschäftigung im Vordergrund, wie z.B. die Möglich-

keit zu konzentrierter und produktiver Arbeit, da unter anderem Störungen durch KollegInnen ausbleiben, oder die Möglichkeit, Arbeitsbedingungen flexibler selbst bestimmen zu können (Kluge u.a. 1999: 163).<sup>5</sup> Alternierende Telebeschäftigte im Angestelltenverhältnis bescheinigen der Telearbeit mehrheitlich Familienfreundlichkeit, da eine flexiblere Zeitgestaltung möglich ist als bei den gängigen Arbeitszeitmodellen im Betrieb. Mehr Zeit für die Kinder und die Anpassung der Erwerbsarbeitszeit an den eigenen Rhythmus werden als vorteilhaft empfunden (Garhammer 1995: 76ff.; Maus/Winker 2001; Büssing u.a. 2003; Seger 2003).

Die Ergebnisse der Begleitforschung zu einem zweijährigen Modellprojekt zur Einführung alternierender Telearbeit in der Hessischen Landesverwaltung unterstreichen, dass die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie in einem engen Zusammenhang mit der Möglichkeit zu flexibleren Arbeitszeiten steht und nicht auf eine Reduktion der Aufgaben in einem der beiden Bereiche zurückzuführen ist. Eine große Mehrheit der alternierend Telebeschäftigten registrierte eine starke bis sehr starke Reduzierung der Koordinationsleistungen zwischen Beruf und Familie und verspürte damit eine deutliche Erhöhung des zur Verfügung stehenden Zeitpensums für familiäre Aufgaben (Seger 2003: 90ff.; vgl. auch Oertel u.a. 2002: 55f.).

Jäckel/Rövekamp kommen zu dem Ergebnis, dass ein großer Teil der Telebeschäftigten nach eigener Einschätzung ihren Arbeitsrhythmus stärker an ihrer individuellen Leistungsfähigkeit ausrichten, seit sie telearbeiten. In Haushalten mit Kindern relativiert sich dagegen diese oft als Vorteil der Telearbeit genannte Möglichkeit zum Arbeiten nach dem eigenen Rhythmus. Die Arbeitszeiten von Eltern mit Kindern, insbesondere von Teilzeit arbeitenden Frauen, sind stärker an der An- bzw. Abwesenheit der Kinder orientiert. Sie sind stärker von anderen sozial vorgegebenen zeitlichen Strukturvorgaben abhängig, wie z.B. den Öffnungszeiten von Kindergarten und Schule sowie den Lebens- und Arbeitsrhythmen anderer Familienmitglieder (Jäckel/Rövekamp 2001: 142f.; Maus/Winker 2001: 43).

Dennoch erleben Telebeschäftigte im Vergleich zu den ausschließlich im Büro Beschäftigten deutlich weniger Anforderungskollisionen zwischen den Lebensbereichen, und sie können ihre Erwerbsarbeit selbstständiger planen, organisieren und durchführen als Nicht-Telebeschäftigte. Die größere Einflussnahme auf die Arbeitszeitgestaltung wirkt damit positiv sowohl auf die Arbeits- als auch die Lebensqualität (Büssing u.a. 2003: 107).

Die Flexibilität der Arbeitszeiten hat jedoch auch zur Folge, dass sich die Erwerbsarbeitszeiten, insbesondere für Mütter kleinerer Kinder, häufig auf die

---

<sup>5</sup> Vgl. auch Kleemann (2003: 73ff.), der diesbezüglich zwischen familien- und leistungsbezogenen Motiven unterscheidet.

Abendstunden und auf das Wochenende verlagern (Maus/Winker 2001: 40f.; vgl. auch Goldmann/Richter 1991: 118ff.). Telearbeiterinnen legen ihre Erwerbsarbeitszeit bevorzugt gegenläufig zu der ihrer Partner, so dass die Kinder beaufsichtigt sind, während sie ihrer Erwerbsarbeit nachgehen (Büssing u.a. 1996: 22). Auch trifft die Erwerbstätigkeit am Wochenende besonders Mütter, die sich unter der Woche sehr häufig um ihre Kinder kümmern. Insgesamt ist es eine relativ große Anzahl von Telebeschäftigten, die spät abends und am Wochenende erwerbstätig sind. In der Studie von Maus/Winker arbeiten 65 Prozent der Telebeschäftigten auch zwischen 19 und 22 Uhr, über 20 Prozent später als 22 Uhr und zwischen 40 und 60 Prozent am Wochenende (Maus/Winker 2001: 40f.; vgl. auch Jäckel/Rövekamp 2001: 152f.).

Entgegen den häufig geäußerten Bedenken gegenüber dem Verschwimmen der Grenzen zwischen Erwerbsarbeit und Privatleben weisen verschiedene neuere Untersuchungen darauf hin, dass von der Mehrheit der befragten Telebeschäftigten eine Vermischung von familiären und beruflichen Bereichen nicht als negativ oder problematisch wahrgenommen wird (Büssing u.a. 2003: 105; Maus/Winker 2001: 55f.; Seger 2003: 100f.). Dabei scheint den befragten Telebeschäftigten die Abgrenzung des beruflichen Bereichs vom Privaten einfacher zu fallen als umgekehrt die Abgrenzung der familiären Sphäre von beruflichen Anforderungen (Seger 2003: 103).

Die Untersuchungen weisen also trotz einiger Einschränkungen auf eine offensichtliche Erleichterung der Vereinbarkeitsleistungen zwischen Beruf und Familie durch alternierende Telearbeit hin. Allerdings wird in der Regel nicht näher ausgeführt, was unter Vereinbarkeit genau verstanden wird. In der Studie von Maus/Winker zeigt sich, dass hier sehr unterschiedliche Dimensionen zum Tragen kommen: So kann zwischen organisatorischen, emotionalen, qualifikationserhaltenden und integrierenden Faktoren der Vereinbarkeit unterschieden werden, die je nach Ausprägung des innerfamiliären Geschlechterarrangements an Relevanz gewinnen.

Dabei bietet Telearbeit den befragten Männern und Frauen hinsichtlich der »organisatorischen Vereinbarkeit« gleichermaßen Vorteile, die darin bestehen können zwischendurch Haushaltsarbeiten zu erledigen oder die Öffnungszeiten der Schule mit den eigenen beruflichen Anforderungen zu verbinden. Die »emotionale Vereinbarkeit«, die sich vor allem durch die Nähe zur Familie auszeichnet, nimmt insbesondere bei Männern in Familien mit traditioneller Arbeitsteilung im Zuge der Telearbeit zu. Für Frauen steht dagegen oft die »qualifikationserhaltende Vereinbarkeit« im Vordergrund, die ihnen die Möglichkeit eröffnet, trotz Kindererziehung beruflich am Ball zu bleiben. Die »integrierende Vereinbarkeit«, das heißt, das Verschwimmen der Grenzen zwischen Familie und Beruf, wird generell überwiegend positiv bewertet (vgl. Maus/Winker 2001: 52f.).

Abbildung 2: Unterstützung des Arbeitskraftmanagers/der Arbeitskraftmanagerin durch Vereinbarkeitspotenziale alternierender Telearbeit

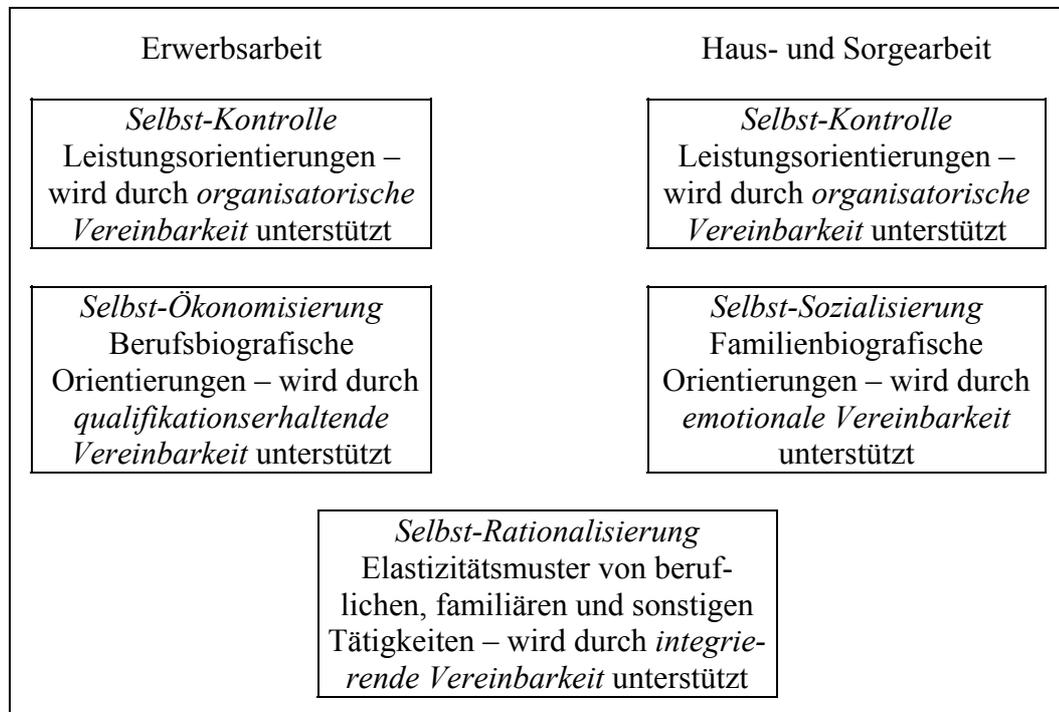


Abbildung 2 verdeutlicht, dass diese vier Facetten der erleichterten Vereinbarkeit von Familie und Beruf über alternierende Telearbeit sich als anschlussfähig an das weiter oben entwickelte Modell der Arbeitskraftmanagers/der –managerin zeigen. Das bedeutet, dass alternierende Telearbeit auf allen genannten Ebenen der Selbstorganisation von ArbeitskraftmanagerInnen eine Hilfestellung sein kann. Die über alternierende Telearbeit mögliche organisatorische Vereinbarkeit kann die Leistungsorientierung sowohl im Erwerbsbereich als auch im Familienbereich unterstützen. Die qualifikationserhaltende Vereinbarkeit kann berufsbiografische Orientierungen ermöglichen, die ohne alternierende Telearbeit bei aktiven Müttern oder auch aktiven Vätern schwer umzusetzen sind. Die familienbiografische Orientierung kann über die bei alternierender Telearbeit festgestellte emotionale Vereinbarkeit unterstützt werden. Und die integrierende Vereinbarkeit, die über alternierende Telearbeit deutlich gefördert wird, entspricht den Elastizitätsmustern von beruflichen und familiären Tätigkeiten, die von ArbeitskraftmanagerInnen erwartet werden.

## 2.2 Veränderungen der innerfamiliären Arbeitsteilung

Die meisten Studien zur Telearbeit bleiben bei der Frage einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf stehen und fokussieren damit primär die Integration und Synchronisation verschiedener Tätigkeiten einer Person, meist der Frau. Es gibt nur wenige Ergebnisse, die die innerfamiliäre Arbeitsteilung und die konkrete Aufgabenverteilung der Haus- und Sorgearbeit in den Blick nehmen.

Einige Studien lassen vermuten, dass durch die Ausübung von Telearbeit die herkömmlichen Geschlechterarrangements eher verfestigt als gelockert werden. Insbesondere bei teilzeitbeschäftigten telearbeitenden Frauen bleibe eine höhere Verantwortlichkeit von Frauen für Haus- und Sorgearbeiten bestehen. Die Mehrzahl der vorliegenden Studien kommt zum Ergebnis, dass die klassischen Muster der innerfamiliären Arbeitsteilung nicht aufgebrochen werden (EU-Projekt-FAMILIES 2002; Jäckel/Rövekamp 2001: 169f.; Oertel u.a. 2002: 55f.).

Bei der von Maus/Winker (2001) durchgeführten Studie stand die Frage nach möglichen Veränderungen der innerfamiliären Arbeitsteilung im Mittelpunkt. Die Untersuchung der Details der familiären Arbeitsteilung zeigt, dass es hier durchaus zu Verschiebungen der Verantwortlichkeiten zwischen den PartnerInnen kommt (Maus/Winker 2001: 47ff.). So gibt es in dieser empirischen Untersuchung erste Hinweise darauf, dass telearbeitende Männer sich mehr um ihre Kinder kümmern, auch wenn ihr Hauptgrund für Telearbeit nicht die Nähe zur Familie ist. Väter sehen, seit sie telearbeiten, deutlich mehr Veränderungen im Umgang mit ihren Kindern als Mütter. Über die Hälfte der telearbeitenden Väter geben 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 Prozent 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 Prozent der Männer geben an, dass sie sich mehr an der Hausarbeit beteiligen als vor Aufnahme ihrer Telearbeit.

Selbstverständlich werden auch über alternierende Telearbeit nicht die grundlegenden Geschlechterarrangements aufgelöst, die gerade in Westdeutschland immer noch von traditionellen Familienmodellen und damit einer starken geschlechterhierarchischen Arbeitsteilung geprägt sind. Aber es lässt sich ein Aufbrechen der Geschlechtsrollen und eine Veränderung der Arbeitsteilung in Ansätzen erkennen, auch wenn die Hauptlast für Kinder und Haushalt weiterhin den Frauen überlassen bleibt. Es entstehen für Frauen und Männer neue Handlungs-

spielräume und Freiheitsgrade. Alternierende Telearbeit ermöglicht Frauen eine gewisse Kontinuität der Erwerbsbiografie und Aufrechterhaltung der Qualifikation. Veränderungen in der innerfamiliären Arbeitsteilung sind allerdings eher dann zu erwarten, wenn Männer teilweise zu Hause berufstätig sind. Denn bei männlichen Telebeschäftigten werden, wie oben erläutert, erste Schritte zur Übernahme von mehr Tätigkeiten im Bereich der Kinderbetreuung und – weniger deutlich – zur Unterstützung bei Hausarbeitstätigkeiten sichtbar.

Darüber hinaus 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 gleichberechtigtere innerfamiliäre Arbeitsteilung zu erproben (Winker 2001: 223). Damit kann alternierende Telearbeit als eine Perspektive gewertet werden, um den wachsenden Anforderungen der alltäglichen Lebensführung – gerade unter den Prämissen von ArbeitskraftmanagerInnen – besser gerecht zu werden.

### 3. Ausblick

Ausgehend von diesen Ergebnissen können verschiedene Perspektiven für zukünftige Forschungen und politische Forderungen formuliert werden.

Bisher werden die Potenziale für Telearbeit nicht annähernd ausgeschöpft; obwohl 36 Prozent der Arbeitsplätze für diese Arbeitsform geeignet wären, sind in Deutschland bisher nur 1,6 Prozent der Beschäftigten in einer Form der häuslichen Telearbeit tätig (Kordey 2002). Dabei machen Umfragen deutlich, dass auf Seiten der Beschäftigten ein großes Interesse an Telebeschäftigungsverhältnissen besteht (Kordey/Schubert 2001). Nach wie vor ist der Großteil der alternierenden Telearbeit »beschäftigteninduziert« (Winker 2001: 213); das bedeutet, dass sie von einzelnen Beschäftigten durchgesetzt werden muss. Damit ist alternierende Telearbeit noch häufig ein Privileg für verhandlungsmächtige, durchsetzungsfähige und hoch qualifizierte Beschäftigte.

Um dem Interesse 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.

Allerdings ist es in Zeiten der politischen Deregulierung, in der bestehende betriebliche, tarifvertragliche und staatliche Regelungen abgebaut werden, enorm schwierig, neue kollektivvertragliche Regelungen durchzusetzen. Es sind zurzeit verstärkt die betriebswirtschaftlichen Anforderungen, die Vorrang vor den individuellen Erfordernissen haben. Deswegen besteht gegenwärtig die Situation, dass nur wenige privilegierte Beschäftigte individuelle Zeit- und Ortsouveränität durchsetzen und für sich realisieren können.

Um die Potenziale für neue Geschlechterarrangements, welche die oben beschriebenen Grenzverschiebungen bergen, auch in Zeiten hoher Rationalitäts- und Effizianzforderungen nutzen zu können, müssen insbesondere die Bedingungen, unter denen sich Erwerbs- wie Familienarbeit entgrenzt, stärker erforscht und betriebs- sowie gesellschaftspolitisch gestaltet werden.

Gerade im Hinblick auf die zu erwartende Ausweitung flexibler und mobiler Formen der Erwerbsarbeit, die über technische Entwicklungen der mobilen Services – wie z.B. WLAN oder UTMS – ermöglicht werden, ist mit einer weiteren Steigerung der Anforderungen an die Individuen zu rechnen. Wenn aber die inhaltlichen und zeitlichen Anforderungen an die Arbeit weiterhin ohne Ausgleich steigen und die individuelle Verantwortung in der Erwerbssphäre und der Familiensphäre zunehmen, dann gibt es kaum ein Gegengewicht zur häufigen Realität des Arbeitens ohne Ende, und der potenzielle Überforderungscharakter der Selbstorganisation gewinnt an Bedeutung. Es kommt zu starken individuellen Belastungen und Beanspruchungen mit der Gefahr der Selbstausbeutung, die durchaus auch bei Telebeschäftigten sichtbar wird (Maus/Winker 2001: 40).

Das bedeutet, dass die neu gewonnenen Handlungsspielräume, die von den befragten TelearbeiterInnen für eine Umverteilung der Tätigkeiten im Bereich der Haus- und Sorgearbeit genutzt werden, von einer weiter zunehmenden Entgrenzung schnell aufgesogen werden und hinsichtlich der Veränderungen der Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern wieder ins Gegenteil umschlagen können.

Vor diesem Hintergrund ist anzuregen, die Debatte um das Arbeiten in der Informationsgesellschaft auch zum Anlass zu nehmen, verstärkt über die Nutzung von Informationstechnik zur Erleichterung der Tätigkeiten im Bereich der Haus- und Sorgearbeit nachzudenken. Überlegungen, wie vernetzte Systeme zu Arbeitseinsparungen und der Reduktion von Koordinierungsaufwand genutzt werden können, sollten unter anderem angestellt werden in Richtung Teleshopping, elektronischer Zeitmanagementsysteme zur Koordination heterogener Zeitsysteme (berufliche Termine, Zeitplan der Kinder etc.) und der stärkeren Einbeziehung der Stadtportale im Internet für Alltagsfragen (z.B. für die Organisation von Fahrgemeinschaften für die Kinder) (Winker 1999: 18ff.; auch Carstensen u.a. 2002: 306).

Aber letztlich erweisen sich die gesellschaftlichen und individuellen Rahmenbedingungen als zentrale Größen, von denen abhängt, wie weitgehend flexible Arbeit die Arbeits- und Lebensbedingungen verbessern hilft. Bereits bestehende Arrangements zwischen den PartnerInnen, betriebliche Regelungen zum Ausgleich von Mehrarbeit, öffentliche Kinderbetreuung, das soziale Netz sowie die städtischen Zeitstrukturen entscheiden darüber, ob die Chancen oder die Belastungen örtlich flexibler Erwerbsarbeit überwiegen. Diesbezüglich sind z.B. Unterschiede zwischen West- und Ostdeutschland, aber auch zwischen städtischen und ländlichen Regionen zu vermuten, die es zu untersuchen gilt.

Um diese Konstellation als Gesamtgefüge in den Blick nehmen zu können, ist eine stärkere Berücksichtigung von Gender-Perspektiven in der wissenschaftlichen Diskussion um Entgrenzung von Arbeit erforderlich. Dabei genügt es jedoch nicht, Haus- und Sorgearbeit – ohne sie explizit zu benennen – unter den unspezifischen Begriff »Leben« zu subsumieren oder sie als Sonderbeziehungsweise Frauenthema zu führen. Wichtig ist viel mehr, den Bereich der Haus- und Sorgearbeit als eigenständigen Bereich der Arbeit mit eigenen Anforderungen zu betrachten und ihn in empirische und theoretische Analysen zur Zukunft der Arbeit einzubeziehen.

Selbstverständlich ist es darüber hinaus auch wichtig, den gesellschaftspolitischen Diskurs über zukünftige Lebensmodelle von Frauen und Männern zu unterstützen, welche die Vereinbarkeit von Sorgearbeit, beruflicher Erwerbsarbeit und gemeinnützige Tätigkeiten in den Mittelpunkt stellen.

## Literatur

- Baukrowitz, Andrea/Boes, Andreas/Schwemmler, Michael (1998), »Veränderungstendenzen der Arbeit im Übergang zur Informationsgesellschaft – Befunde und Defizite der Forschung«, in: Deutscher Bundestag (Hg.): *Arbeitswelt in Bewegung: Trends, Herausforderungen, Perspektiven/Enquete-Kommission »Zukunft der Medien in Wirtschaft und Gesellschaft. Deutschlands Weg in die Informationsgesellschaft«*, Bonn, S. 21-170.
- Behnke, Cornelia/Meuser, Michael (2003), »Modernisierte Geschlechterverhältnisse? Entgrenzung von Beruf und Familie bei Doppelkarrierepaaren«, in: Karin Gottschall/G. Günter Voß (Hg.): *Entgrenzung von Arbeit und Leben. Zum Wandel der Beziehung von Erwerbstätigkeit und Privatsphäre im Alltag*, München, Mering, S. 285-306.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hg.) (1996), *Zeit im Blickfeld: Ergebnisse einer repräsentativen Zeitbudgeterhebung*, Stuttgart, Berlin, Köln.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend/Statistisches Bundesamt (Hg.) (2003), *Wo bleibt die Zeit? Die Zeitverwendung der Bevölkerung in Deutschland 2001/02*, <http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Abteilung2/Pdf-Anlagen/wo-bleibt-zeit.property=pdf.pdf> (22.03.2004).

- Büssing, André/Drodofsky, Anita/Hegendörfer, Katrin (2003), *Telearbeit und Qualität des Arbeitslebens. Ein Leitfaden zur Analyse, Bewertung und Gestaltung*. Göttingen.
- Büssing, André/Kunst, Ruth/Michel, Silke (1996), *Qualifikationsanforderungen, berufliche Qualifizierung und Mehrfachbelastung unter Telearbeit. Eine quasi-experimentelle Untersuchung von Telearbeiterinnen im Erziehungsurlaub*. München: Technische Universität (Lehrstuhl für Psychologie).
- Carstensen, Tanja/Issa-Beuster, Sabine/Melzer, Liane (2002), »Times of the City – The Use of ICT's in Timesaving«, in: Christiane Floyd/Govind Kelkar/Silvie Klein-Franke/Cheris Kramarae /Cirila Limpangog, (Hg.), *Feminist Challenges in the Information Age. Information as a Social Ressource*, Opladen, S. 301-310.
- Castells, Manuel (2001), *Das Informationszeitalter. Wirtschaft – Gesellschaft – Kultur. Band I: Der Aufstieg der Netzwerkgesellschaft*. Opladen.
- Deutschmann, Christoph (2002), *Postindustrielle Industriesoziologie. Theoretische Grundlagen, Arbeitsverhältnisse und soziale Identitäten*. Weinheim, München.
- Döhl, Volker/Kratzer, Nick/Sauer, Dieter (2000), »Krise der NormalArbeit(s)Politik. Entgrenzung von Arbeit – neue Anforderungen an Arbeitspolitik«, *WSI-Mitteilungen*, Jg. 53, H. 1, S. 5-17.
- EU-Projekt FAMILIES (Families Work and IST) (2002), *A Study of the Interactions Between Family Trends and New Work Methods in the Information Society: Results of Family Survey*, Deliverable No. 3, February 2002, <http://www.families-project.com/doc/families-d3-public.pdf> (22.03.2004).
- Garhammer, Manfred (1995), »Flexible Arbeitszeiten – familienfreundliche Arbeitszeiten? Was heißt ›flexibel‹? Die ›Bamberger Studie‹«, in: André Habisch (Hg.): *Familienorientierte Unternehmensstrategie. Beiträge zu einem zukunftsorientierten Programm*, München, S. 67-88.
- Goldmann, Monika/Richter, Gudrun (1991), *Beruf und Familie: Endlich vereinbar? Teleheimarbeit von Frauen. Eine Untersuchung zur Auslagerung von computergestützten Arbeitsplätzen in Privatwohnungen*, Dortmund.
- Gottschall, Karin/Voß, G. Günter (2003), »Entgrenzung von Arbeit und Leben – Zur Einleitung«, in: dies. (Hg.): *Entgrenzung von Arbeit und Leben. Zum Wandel der Beziehung von Erwerbstätigkeit und Privatsphäre im Alltag*, München, Mering, S. 11-33.
- Grottian, Peter/Rüling, Anneli/Kassner, Karsten (2003), »Halbe-halbe. Über geschlechterdemokratische Arrangements in jungen Familien«, *Frankfurter Rundschau*, 27.8.2003, S. 7.
- Jäckel, Michael/Rövekamp, Christoph (2001), *Alternierende Telearbeit. Akzeptanz und Perspektiven einer neuen Form der Arbeitsorganisation*, Wiesbaden.
- Jürgens, Kerstin (2003), »Zeithandeln – eine neue Kategorie der Arbeitssoziologie«, in: Karin Gottschall/G. Günter Voß (Hg.): *Entgrenzung von Arbeit und Leben. Zum Wandel der Beziehung von Erwerbstätigkeit und Privatsphäre im Alltag*, München, Mering, S. 37-58.
- Jurczyk, Karin (2002), »Entgrenzungen von Zeit und Gender – Neue Anforderungen an die Funktionslogik von Lebensführung?«, in: Margit Wehrich/ G. Günter Voß (Hg.), *tag für tag*, München, Mering, S. 95-115.
- Kleemann, Frank (2003), »Zur Re-Integration von Arbeit und Leben in Teleheimarbeit«, in: Karin Gottschall/G. Günter Voß (Hg.): *Entgrenzung von Arbeit und Leben. Zum Wandel der Beziehung von Erwerbstätigkeit und Privatsphäre im Alltag*, München, S. 59-85.
- Kluge, Carsten/Godehardt, Birgit/Schwetje, Ute (1999), *Telearbeit im Mittelstand. Erfahrungen aus der Praxis*, hg. vom Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie, Berlin.

- Kordey, Norbert (2002), *Verbreitung der Telearbeit in 2002. Internationaler Vergleich und Entwicklungstendenzen*, Bonn, [http://www.empirica.com/empirica/aktuelles/documents/verbreitung\\_der\\_tearbeit\\_in\\_2002.pdf](http://www.empirica.com/empirica/aktuelles/documents/verbreitung_der_tearbeit_in_2002.pdf) (22.03.2004).
- Kordey, Norbert/Schubert, Tanja (2001), »Telearbeit von Frauen in der Europäischen Union: Ein Überblick in Daten«, in: Gabriele Winker (Hg.), *Telearbeit und Lebensqualität. Zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie*, Frankfurt, New York, S. 93-120.
- Krüger, Helga/Born, Claudia (2000), »Vom patriarchalen Diktat zur Aushandlung – Facetten des Wandels der Geschlechterrollen im familialen Generationenverbund«, in: Martin Kohli/Marc Szydlík (Hg.): *Generationen in Familie und Gesellschaft*. Opladen, S. 203-221.
- Kurz-Scherf, Ingrid/Lepperhoff, Julia/Rudolph, Clarissa (2003), »Geschlechterperspektiven auf den Wandel von Arbeit«, *WSI Mitteilungen*, Jg. 56, H. 10, S. 585-590.
- Linne, Gudrun (2002), *Flexibel arbeiten – flexibel leben? Die Auswirkungen flexibler Arbeitszeiten auf Erwerbschancen, Arbeits- und Lebensbedingungen*, Düsseldorf.
- Ludwig, Isolde/Schlevogt, Vanessa/Klammer, Ute (2002), *Managerinnen des Alltags*. Berlin.
- Maus, Bettina/Winker, Gabriele (2001), »Bewegliche Geschlechterarrangements bei Telebeschäftigten«, in: Gabriele Winker (Hg.): *Telearbeit und Lebensqualität. Zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie*, Frankfurt, New York, S. 17-60.
- Meyer, Sibylle/Schulze, Eva (1996), »Ein neuer Sprung der technischen Entwicklung: Vernetzte Systeme für private Haushalte«, in: Sylvia Gräbe (Hg.): *Vernetzte Technik für private Haushalte. Intelligente Haussysteme und interaktive Dienste aus Nutzersicht*, Frankfurt, New York, S. 35-63.
- Moldaschl, Manfred/Voß, G. Günter (Hg.) (2002), *Subjektivierung von Arbeit*, München.
- Oertel, Britta/Scheermesser, Mandy/Schulz, Beate/Thio, Sie Liong/Jonuschat, Helga (2002) *Auswirkungen von Telearbeit auf Gesundheit und Wohlbefinden. Begleitung von Telearbeitsprojekten aus Sicht des Arbeits- und Gesundheitsschutzes*. Dortmund, Berlin, Dresden.
- Pongratz, Hans J./Voß, G. Günter (2003), *Arbeitskraftunternehmer. Erwerbsorientierungen in entgrenzten Arbeitsformen*. Berlin.
- Resch, Marianne (2003), »Work-Life Balance – neue Wege der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben?«, in: Holger Luczak (Hg.): *Kooperation und Arbeit in vernetzten Welten*. Tagungsband der GfA Herbstkonferenz 2003, Aachen, 29. 09. – 01. 10. 2003, Stuttgart, S. 125-132.
- Seeger, 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«*. Darmstadt (Institut für Soziologie der TU Darmstadt im Auftrag der Hessischen Landesregierung).
- Strauf, Simone/Nägele, Barbara (1996), *Möglichkeiten und Grenzen der Telearbeit im Vogtland/Sachsen. Empirische Untersuchungen bei Unternehmen und Frauen in der Region*, Freiburg.
- Voß, Günter G./Pongratz, Hans J. (1998), »Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der ›Ware Arbeitskraft?«, *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, Jg. 50, H. 1, S. 131-158.
- Winker, Gabriele (1999), »Geschlechterverhältnisse und vernetzte Systeme«, *Zeitschrift für Frauenforschung*, Jg. 17, H. 1+2, S. 9-25.
- Winker, Gabriele (2001), »Individuelle Ortsouveränität als Perspektive«, in: Dies. (Hg.): *Telearbeit und Lebensqualität. Zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie*, Frankfurt, New York, S. 209-225.