

Einleitung

Gabriele Winker

Mit der Entwicklung zur Informationsgesellschaft wird Erwerbsarbeit nicht nur in zeitlicher und organisatorischer, sondern auch in räumlicher Hinsicht flexibel. Telearbeit – definiert als informations- und kommunikationstechnisch unterstützte Erwerbsarbeit außerhalb einer zentralen Betriebsstätte – gewinnt an praktischer Bedeutung. Sie wird in Zukunft verstärkt zu Hause (häusliche Telearbeit) oder ortsunabhängig bei Kunden und Kundinnen, im Hotel oder Zug (mobile Telearbeit) ausgeübt. Überall dort stehen heute bereits Informations- und Kommunikationstechniken zur Verfügung, die es über E-Mail, Intra- und/oder Internet erlauben, die Verbindung zu Kollegen und Kolleginnen aufrechtzuerhalten sowie auf Betriebsdaten zuzugreifen.

Nach einer Untersuchung des Forschungsunternehmens empirica (2000) gab es 1999 in den 15 EU-Ländern bereits 6 Mio. reguläre Telearbeitende, die mindestens einen Tag pro Woche außerhalb des Büros tätig und mittels Computer und Telekommunikationsverbindung mit Arbeit- oder Auftraggeber verbunden waren. Dazu kamen 3 Mio. sogenannte supplementäre Telearbeitende, die unterhalb der zeitlichen Grenze von einem Tag pro Woche zuhause arbeiteten. Von der europäischen Erwerbsbevölkerung waren damit 1999 4% im engeren und 6% im weiteren Sinn als Telearbeitende tätig. In Deutschland waren es über 1,5 Mio. und damit 4,4% aller Erwerbstätigen, die regelmäßig (mindestens einen Tag in der Woche) telearbeiteten. Darunter war mit knapp 1,5% die häusliche Telearbeit, primär in der Form der alternierenden Telearbeit vertreten. Die Steigerungsraten sind hoch.

Schon bald könnte Telearbeit zum Bestandteil vieler Arbeitsplätze und damit in naher Zukunft für viele Berufsgruppen, vor allem für qualifizierte Tätigkeiten in den Bereichen der Softwareentwicklung, der Mediengestaltung, der Forschung, der Beratung und des Managements zur Normalität werden. Was heute noch „Telearbeit“ heißt, könnte in absehbarer Zukunft

normaler Bestandteil der Erwerbsarbeit sein. Damit wird der Begriff „Telearbeit“ wegen seiner abnehmenden Trennschärfe genauso in den Hintergrund treten, wie heute bereits das Modewort der 80er Jahre „Bildschirmarbeit“ nicht mehr relevant ist. Telearbeit ist allerdings ein Katalysator für einen grundlegenden Wandel des Arbeitslebens. Je mehr Telearbeit von einer Sonderform der Erwerbsarbeit für immer mehr Beschäftigtengruppen zur Normalität wird, umso wichtiger ist die Frage nach den Auswirkungen und den Gestaltungsmöglichkeiten dieser technologisch bedingten Veränderung der Arbeitswelt auf die Arbeits- und Lebensbedingungen von Frauen und Männern.

Im Mittelpunkt der hier vorgestellten Beiträge steht die häusliche Telearbeit in ihrer alternierenden Form. Diese alternierende Telearbeit führt dazu, dass Beschäftigte nicht mehr ausschließlich im Betrieb tätig sind, sondern – unter Nutzung neuer Informations- und Kommunikationstechniken – ganz oder zeitweise im häuslichen Umfeld arbeiten. Gerade die alternierende Telearbeit kann neue Formen des Arbeitens und Lebens begünstigen.

Offensichtlich werden bei allen Formen der Telearbeit, bei denen ganz oder teilweise zu Hause gearbeitet wird, die alten Grenzen brüchig zwischen der vornehmlich von Männern ausgeübten bezahlten Erwerbsarbeit im Unternehmen und der unbezahlten Familienarbeit zu Hause, die Frauen zugeordnet ist. Was folgt aus dieser Entwicklung für die geschlechtshierarchische Arbeitsteilung und wie gehen Telebeschäftigte als Pioniere und Pionierinnen der neuen Arbeitsformen mit dieser ungewohnten Situation um?

Im Vergleich zu anderen europäischen Ländern ist in der Bundesrepublik Deutschland die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für beide Geschlechter besonders unzureichend gelöst. Das spiegelt sich in einer zwar ansteigenden, aber immer noch niedrigen Erwerbsquote von Frauen nieder, da auf ihren Schultern nach wie vor die unbezahlte Haus- und Sorgearbeit lastet. Gleichzeitig gibt es kaum Männer, die in Teilzeit erwerbstätig sind oder Erziehungsurlaub nehmen, um sich mit ihren Kindern zu beschäftigen und die anfallende Hausarbeit zu erledigen. Die Folge davon ist, dass Frauen entweder zeitweise gar nicht erwerbstätig sind oder einer nicht existenzsichernden Teilzeitbeschäftigung nachgehen und selbst bei einem vollen Wiedereinstieg arbeitsinhaltliche und finanzielle Verschlechterungen hinnehmen müssen. Männer dagegen haben wenig alltäglichen Kontakt zu ihren Kindern und

entwickeln damit ihre Persönlichkeit nur sehr einseitig. Diese Arbeitsteilung bedeutet für beide Geschlechter eine deutlich eingeschränkte Lebensqualität.

Vor diesem Hintergrund wird in diesem Buch die Frage gestellt, ob alternierende Telearbeit neue Formen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützt. Gleichzeitig wird danach gefragt, wie Telearbeit gestaltet werden muss, damit sie für Frauen und Männer zur Steigerung ihrer individuellen Lebensqualität beitragen kann.

Hier liegt ein breites und erst in Ansätzen entwickeltes Forschungsgebiet der Frauen- und Geschlechterforschung. Denn mit dieser Entwicklung kommt der vom wissenschaftlichen Main- und Malestream ausgeblendete Arbeitsplatz zu Hause in den ökonomischen, soziologischen und auch technischen Forschungszusammenhang zurück. Plötzlich hängt Arbeitsproduktivität im engen betriebswirtschaftlichen Sinne direkt vom Tätigsein am häuslichen Arbeitsplatz ab, da Telearbeit – wie viele Untersuchungen zeigen – eine erhöhte Produktivität aufzuweisen scheint (Glaser/Glaser 1995; Godehardt 1994; Kordey/Korte 1996). Unternehmen sparen durch die abwechselnde Nutzung eines Schreibtisches von mehreren alternierenden Telebeschäftigten teuren zentralen Büroraum ein und steigern durch erhöhte Mitarbeitermotivation, Verringerung der Fehlzeiten und Zunahme der Arbeitsintensität ihre Produktivität.

Was ist darüber hinaus von all den Chancen zu halten, die sich gerade für Frauen durch Telearbeit eröffnen sollen? Zwar wird Telearbeit seit langem mit dem Hinweis propagiert, wie gut dadurch Familie und Beruf vereinbart werden könnten. Wie diese bessere Integration und wie die Lebensrealitäten von telebeschäftigten Frauen und Männern genau aussehen, ist allerdings bisher empirisch kaum untersucht. Und in dem Maße, wie Telearbeit von immer mehr Unternehmen als eine wichtige technische und arbeitsorganisatorische Rationalisierungsstrategie gesehen wird, geht der Frauenanteil zurück. In Deutschland liegt der Frauenanteil bei der häuslichen Telearbeit bei 34% (Kordey/Schubert in diesem Band).

In den letzten zehn bis fünfzehn Jahren wurde eine Fülle an Publikationen zum Thema Telearbeit veröffentlicht, die meist technische und ökonomische Aspekte, rechtliche Probleme, Potenzialabschätzungen oder Ratgeber für Telebeschäftigte und Unternehmen beinhalten. Nach wie vor existieren aber nur wenige fundierte Befunde über die Praxis der Telearbeit, da nur vergleichsweise wenige Publikationen eigene empirische Daten vorweisen kön-

nen. Die Literaturanalyse von Konrad, Schmook und Mälecke (2000) ergab, dass von 665 Veröffentlichungen, die zwischen 1982 und 1997 erschienen sind, gerade einmal 3% empirische Arbeiten sind. Die meisten dieser Studien verfügen über eine Fallzahl von weniger als 50 Personen (ebd.) und da die Rekrutierung der Telebeschäftigten nach wie vor in detektivischer Kleinarbeit erfolgt, konzentrieren sich viele Untersuchungen überwiegend auf Beschäftigte weniger Großunternehmen, die meist in Ballungszentren angesiedelt sind. Die Übertragbarkeit auf kleine und mittlere Unternehmen, zumal im ländlichen Raum, ist jedoch zweifelhaft. Hinzu kommt, dass die Vergleichbarkeit empirischer Studien erschwert wird durch unterschiedliche Definitionen von Telearbeit und die unterschiedlichen methodischen Herangehensweisen.¹

Obwohl auch das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Zusammenhang mit Telearbeit seit den 80er Jahren breit diskutiert wird, fehlen auch zu diesem Thema generalisierbare Daten. Als Schwerpunktthema findet es sich nur in wenigen empirischen Arbeiten (Büssing/Kunst/Michel 1996; Garhammer 1997, Goldmann/Richter 1991, Hegner u.a. 1989, Huws u.a. 1996). Gemeinsam ist diesen Studien, dass ihre Stichproben ausschließlich aus TeleheimarbeiterInnen bestehen (Büssing/Kunst/Michel 1996; Goldmann/Richter 1991; Huws u.a. 1996).² Oft sind sie entweder selbstständig (Huws u.a. 1996; Garhammer 1997) oder nach dem Heimarbeitsgesetz beschäftigt (Hegner u.a. 1989). Die Möglichkeiten alternierender Telearbeit im geschützten Angestelltenverhältnis zur Vereinbarung von Familie und Beruf sind bislang kaum untersucht worden. Dabei wird heute gerade von einer Zunahme dieser alternierenden Arbeitsform ausgegangen, wohingegen der Teleheimarbeit keine großen Wachstumschancen zugetraut werden.

Dies ist der Grund, warum im vorliegenden Buch empirisch ausgerichtete Studien im Vordergrund stehen. Es werden Forschungsergebnisse und Praxiserfahrungen zusammengetragen, welche die Frage behandeln, inwieweit Telearbeit zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf beitragen kann. Dabei wird im ersten Teil sowohl nach möglichen Arbeitserleichterungen von doppelbelasteten Müttern gefragt als auch nach Chancen für ein

1 Einen Überblick über die methodische Problematik der mangelnden Vergleichbarkeit ist nachzulesen bei Schulz/Schmid/Krömmelbein (1999).

2 In der Studie von Garhammer (1997) arbeiten 77% der deutschen TelearbeiterInnen überwiegend zuhause.

Aufbrechen der traditionellen familiären Geschlechterarrangements. Im zweiten Teil des Buches stehen Handlungsperspektiven und Umsetzungsstrategien für eine familiengerechte Telearbeit im Vordergrund der Beiträge.

Die Beiträge gehen zurück auf eine Arbeitstagung, die im März 2001 im Rahmen des Forschungsprojekts „Telearbeit – Chancen für eine bessere Integration beruflicher und familiärer Lebensbereiche“ (TELECHANCE) veranstaltet wurde.

Im ersten Aufsatz wird unter der Überschrift „Bewegliche Geschlechterarrangements bei Telebeschäftigten“ von *Bettina Maus* und *Gabriele Winker* aufgezeigt, wie sich mit häuslicher Telearbeit Beruf und Familie zeitlich besser vereinbaren lassen und inwieweit sich durch Telearbeit die Arbeitsaufteilung zwischen den (Ehe-)Partnern ändert. Ausgehend von einer Unterscheidung in traditionelle und nicht-traditionelle Geschlechterarrangements kommen die Autorinnen zu dem Ergebnis, dass sich bei telearbeitenden Frauen in traditionellen Geschlechterarrangements ihre Zuständigkeit für die Haus- und Sorgearbeit verfestigt, gleichzeitig aber gerade über Telearbeit die eigene Berufstätigkeit aufrechterhalten lässt. Bei Männern – vor allem bei Männern, die in nicht-traditionellen Geschlechterarrangements leben – eröffnen sich durch das Aufbrechen der örtlichen Trennung von öffentlicher Erwerbsarbeit und privater Familienarbeit neue Chancen, um traditionelle Geschlechterrollen zur Diskussion zu stellen und neue Lebensmodelle zu praktizieren. Die Ergebnisse beruhen auf einer empirischen Untersuchung von 214 Telebeschäftigten, die im Rahmen des Forschungsprojektes TELECHANCE im Jahr 2000 an der FH Furtwangen durchgeführt wurde.

Der Aufsatz von *André Büssing* basiert auf Ergebnissen des Projektes „Telearbeit und Qualität des Arbeitslebens (AQUATEL)“, das sowohl die Veränderungen in den Rahmenbedingungen von Erwerbsarbeit und Privatleben als auch die Einflüsse analysiert, die diese Veränderungen auf die Betroffenen haben. Im Vergleich einer Gruppe von Telearbeitern und Telearbeiterinnen aus zwei Unternehmen und einer öffentlichen Verwaltung mit einer vergleichbaren Kontrollgruppe von Bürobeschäftigten aus diesen Organisationen wird deutlich, dass die Konflikte zwischen Arbeit und Familie und umgekehrt zwischen Familie und Arbeit unter Telearbeitenden geringer ausfallen als für die ausschließlich im Büro Beschäftigten. Auch sind nach den Ergebnissen keine erhöhten Beanspruchungen der Telearbeitenden zu erkennen, die auf die veränderte Arbeitsform zurück zu führen wären. Deutlich

fallen hingegen die erhöhten Spielräume der Telearbeitenden ins Auge, die sowohl die Einteilung der Arbeitszeit als auch die Arbeitsorganisation als solche betreffen.

Im Aufsatz von *Norbert Kordey* und *Tanja Schubert* werden die 1999 im Projekt ECaTT – Electronic Commerce and Telework Trends – erhobenen Daten geschlechterspezifisch neu ausgewertet. Die ECaTT-Untersuchung besteht u.a. aus einer repräsentativen Bevölkerungsbefragung in 10 EU-Ländern (Deutschland, Großbritannien, Frankreich, Italien, Spanien, Schweden, Finnland, Dänemark, Niederlande, Irland) zu neuen Arbeitsformen und zur Nutzung von Informations- und Kommunikationstechniken. Die Erhebung stellt klar, dass Telearbeit eine männliche Domäne ist. 75% der Telearbeitenden sind männlich und nur 25% weiblich. Damit wird die weit verbreitete Meinung widerlegt, dass Telearbeit vorrangig ein Arbeitsmodell für Frauen ist. Der Beitrag zeigt zum einen die soziodemographische Zusammensetzung (Alter, Haushaltsgröße und -struktur und berufliche Stellung) der Telearbeiter und -arbeiterinnen in Europa auf und stellt hierbei die frauenspezifischen Besonderheiten heraus. Zum anderen wird ein Schwerpunkt auf das weitere Entwicklungspotenzial der Telearbeit gelegt. Anders als in der heutigen Praxis sind Frauen unter den potenziellen Telearbeitenden genauso stark vertreten wie Männer.

Anhand einer europaweiten Befragung freiberuflicher Telearbeiter und Telearbeiterinnen geht *Ursula Huws* der Frage nach, wie sich Telearbeit bei Selbstständigen auf die Geschlechterrollen auswirkt, wie informelle Vereinbarungen mit Familienmitgliedern einerseits und Absprachen mit dem Auftraggeber andererseits praktiziert werden und welche Konflikte und Widersprüche sich daraus ergeben. Für das Untersuchungsfeld der Selbstständigen bedeutet Telearbeit aus Sicht der Autorin das Ende eines Regelwerks, das in Arbeitsverträgen Rahmenbedingungen der Erwerbsarbeit festschreibt. Statt dessen gibt es oftmals Ad-hoc-Vereinbarungen, die eher auf Resultate als auf die Arbeitsbedingungen abzielen. Es wird deshalb immer wichtiger, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ein eigenes Regelsystem entwickeln, anstatt dem von außen festgesetzten Regelsystem zu folgen. Dies gilt besonders für freiberufliche Telebeschäftigte. Erwerbsarbeit zuhause macht es erforderlich, dass nicht nur mit dem Auftraggeber Fristen und Bedingungen vereinbart werden, vielmehr müssen auch mit Familienmitgliedern und

Freunden die Grenzen zwischen Arbeit und Nicht-Arbeit sowie die Bedingungen, unter denen Arbeit verrichtet wird, ausgehandelt werden.

Mit der Notwendigkeit zur Gestaltung von alternierender Telearbeit setzen sich die Aufsätze im zweiten Teil des Buches schwerpunktmäßig auseinander. *Anne Glade* hat im Rahmen einer Studie für das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend auf der Grundlage von Intensivinterviews mit Beschäftigten und Unternehmensvertretern Handlungsleitlinien für die Einführung von Telearbeit erarbeitet. Ausgangspunkt für diese Handlungsleitlinien waren kritische Punkte, die von den Beschäftigten genannt wurden wie z.B. fehlende Informationen, Übergehen bei Personalentwicklungsgesprächen, zunehmender Zeitdruck und Ausdehnung der Arbeitszeiten in das Wochenende. Mit den Handlungsleitlinien werden für Unternehmen und Beschäftigte konkrete Vorschläge für die Gestaltung von Telearbeit gemacht wie z.B. feste Ansprechpersonen im Betrieb für Telearbeitende, feste Absprachen über das Arbeitspensum oder Verbesserung des Zeitmanagements.

Barbara Stiegler geht auf das Gender Mainstreaming als neue geschlechterpolitische Strategie ein, die in der Reorganisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluation von Entscheidungsprozessen in allen Politikbereichen und Arbeitsbereichen in einer Organisation besteht. Jede betriebliche Innovation – so auch die Einführung von Telearbeit – wird, wenn ein Betrieb dieses Prinzip nutzt, unter geschlechtsspezifischen Aspekten erfolgen. Im Fall der Telearbeit bedeutet dies, dass der Einführungsprozess auch mit dem Ziel der Gleichstellung der Geschlechter verbunden wird. Dazu ist zunächst erforderlich, die Kriterien für die Auswahl der Beschäftigten für die Telearbeit entsprechend zu gestalten. Darüber hinaus müssen Controllingmaßnahmen durchgeführt werden, um das Erreichen der Zielsetzungen zu überprüfen. Die Verknüpfung der Telearbeit mit dem Prinzip des Gender Mainstreaming und der Zielsetzung der Chancengleichheit der Geschlechter kann verhindern, dass Telearbeit auf die Dauer und hinterrücks wieder zu einer Verfestigung traditioneller Geschlechterrollen und der Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern beiträgt.

Einen bundesweit einmaligen Modellversuch Telearbeit zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der Hessischen Landesverwaltung stellt *Heike Gumpert* vor. Im öffentlichen Großbetrieb Hessische Landesverwaltung läuft seit September 2000 ein „Modellversuch zur Verbesse-

zung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer durch alternierende Telearbeit“. Ziele und Ablauf sind tarifvertraglich unter maßgeblicher inhaltlicher Einflussnahme der Gewerkschaften ÖTV und DAG entwickelt worden. Dabei wurde versucht, das „Vereinbarkeitsvorhaben“ durch explizite Regelungselemente geschlechterpolitisch möglichst offensiv zu wenden. So gibt es die Festlegung, dass an dem Modellversuch nur Beschäftigte teilnehmen können, die Kinder zu betreuen oder Angehörige zu pflegen haben und dass hierbei auf ein „ausgewogenes Verhältnis“ von Männern und Frauen zu achten sei.

Abschließend plädiert *Gabriele Winker* für eine möglichst weitgehende individuelle Ortssouveränität für Frauen und Männer, die technisch sinnvoll unterstützt wird. Ähnlich wie unter individueller Zeitsouveränität die Einflussmöglichkeiten der Beschäftigten auf die Dauer, Lage und Verteilung der persönlichen Arbeitszeit verstanden wird, bedeutet individuelle Ortssouveränität, dass die Beschäftigten auch den Ort ihrer Erwerbsarbeit – zu Hause, beim Kunden, im Büro, im Telecenter – eigenständig bestimmen können. Voraussetzungen dafür sind jedoch, dass sich die Ausdehnung unbezahlter Mehrarbeit eingrenzen lässt und die Gestaltung ortsflexibler Erwerbsarbeit nicht nur Unternehmenslogiken unterworfen bleibt, sondern entlang individueller Interessen und Planungen von Beschäftigten erfolgen kann. Um dies zu erreichen, sollte ein Anspruch der Beschäftigten auf Telearbeit in Tarifverträgen oder Gesetzen verankert werden. Ein solches Konzept der individuellen Ortssouveränität ginge weit über die bisherige Praxis der „freiwilligen“ Telearbeit hinaus, nach der primär aufgrund der unternehmensinternen Interessenlage einzelner Abteilungen darüber entschieden wird, wann und wem Telearbeit gewährt wird.

Mit dieser Übersicht wird deutlich, dass der Fokus der hier versammelten Aufsätze auf der Frage liegt, wie die Lebensqualität von Frauen und Männern über alternierende Telearbeit beeinflusst wird. Dabei ist uns bewusst, dass der Begriff Lebensqualität im politischen und wissenschaftlichen Raum sehr vielseitig verwandt wird. Anfang der 70er Jahre wurde er als deutliche Abgrenzung zum Begriff des Lebensstandards eingeführt, der sich an rein quantitativen Wirtschaftsindikatoren orientierte. Heute werden unter dem Begriff Lebensqualität in vielen gesundheits- und sozialpolitischen sowie ökologischen Bereichen grundlegende Bedürfnisse von Menschen und ihre mehr oder weniger weitgehende Absicherung beschrieben. In der Telear-

beitsdiskussion werden häufig verringerte Pendelzeiten oder Ruhephasen für ungestörtes Arbeiten als lebensqualitätssteigerndes Moment dargestellt. Mit den Aufsätzen in diesem Buch soll darauf verwiesen werden, dass ein ganz wichtiger Bestandteil von Lebensqualität die Option ist, die beiden zentralen Lebensbereiche von Erwerbsarbeit und Familienarbeit besser verzahnen zu können. Danach hängt subjektives Wohlbefinden ganz entscheidend davon ab, inwieweit es für Individuen Handlungsspielräume in beiden Bereichen gibt und die Einzelnen auch Kompetenzen erworben haben, um diese Spielräume für sich nutzbar zu machen. Allzu oft werden Beruf und Familie getrennt untersucht. Hier wird ein Beitrag geleistet, Erwerbs- und Familienarbeit zusammenzudenken.

Literatur

- Büssing, André / Kunst, Ruth / Michel, Silke (1996): Qualifikationsanforderungen, berufliche Qualifizierung und Mehrfachbelastung unter Telearbeit. Eine quasi-experimentelle Untersuchung von Telearbeiterinnen im Erziehungsurlaub (Bericht Nr. 31 aus dem Lehrstuhl für Psychologie). München: Technische Universität (Lehrstuhl für Psychologie)
- Empirica (2000): Benchmarking Telework in Europe 1999. Auswertung des "General Population Survey". Bonn
- Garhammer, Manfred (1997): Teleheimarbeit und Telecommuting. Ein deutsch-amerikanischer Vergleich über kulturelle Bedingungen und soziale Auswirkungen einer neuen Arbeitsform. In: Zeitschrift für Arbeitswissenschaft, Nr.51, 232-239
- Glaser, Wilhelm / Glaser, Margrit (1995): Telearbeit in der Praxis. Psychologische Erfahrungen mit Außerbetrieblichen Arbeitsstätten bei der IBM Deutschland GmbH. Neuwied/Kriftel/Berlin
- Godehardt, Birgit (1994): Telearbeit. Rahmenbedingungen und Potentiale. Opladen
- Goldmann, Monika / Richter, Gudrun (1991): Beruf und Familie: Endlich vereinbar? Teleheimarbeit von Frauen. Eine Untersuchung zur Auslagerung von computergestützten Arbeitsplätzen in die Privatwohnungen. Dortmund
- Hegner, Friedhart u.a. (1989): Dezentrale Arbeitsplätze: Eine empirische Untersuchung neuer Erwerbs- und Familienformen. Frankfurt
- Huws, Ursula u.a. (1996): Teleworking and Gender. Brighton
- Konradt, Udo / Schmook, Renate / Mälecke, Mike (2000): Impacts of Telework on Individuals, Organisations and Families – A Critical Review. In: International Review of Industrial and Organizational Psychology, Vol. 15, 63-99
- Kordey, Norbert / Korte, Werner B. (1996): Telearbeit erfolgreich realisieren. Braunschweig/Wiesbaden

Schulz, Andreas / Schmid, Alfons / Krömmelbein, Silvia (1999): Telearbeit – durch eine neue Arbeitsform zu mehr Beschäftigung? Eine Literatursynopse ausgewählter Studien. In: WSI Mitteilungen, Band 52, Heft 10, 711-721