

Bewegliche Geschlechterarrangements bei Telebeschäftigten

Bettina Maus und Gabriele Winker

Die Beteiligung der Frauen am Erwerbsleben nimmt seit den 70er Jahren kontinuierlich zu. Besonders unter Frauen mit Kindern steigt die Zahl derer, die sich nicht mehr mit Kindererziehung und Haushaltstätigkeiten begnügen wollen und können. Die Erwerbstätigenquote der Frauen im Alter von 15 bis 65 Jahren mit Kindern stieg im früheren Bundesgebiet von 41,2% im Jahre 1974 auf 59,0% im Jahre 1999 (Statistisches Bundesamt 2001). Mit der Berufstätigkeit der Frauen verband sich die Hoffnung auf ein Aufbrechen traditioneller Geschlechterrollen, die auch die häusliche Situation erfassen sollte. Immer mehr Männer erwerbstätiger Partnerinnen sahen sich mit der Forderung nach Beteiligung im Haushalt und bei der Kinderbetreuung konfrontiert – mit nur mäßigem Erfolg, wie aktuelle Forschungsergebnisse zeigen. Gleichgültig, ob Männer eine berufstätige Partnerin haben oder nicht, ob diese Partnerin vollzeit- oder teilzeitbeschäftigt ist, oder ob Kinder im Haushalt leben: Die männliche Beteiligung an Haus- und Sorgearbeit nimmt sich stets bescheiden aus (Künzler 1995; Metz-Göckel/Müller 1986; Mischau/Blättel-Mink/Kramer 1998; Stutzer 1996). Und wer gehofft hatte, dass die Partnerschaftlichkeit in den neuen Bundesländern weiter fortgeschritten ist als in den alten, sieht sich auch hierin getäuscht (Hartmann 1998). Nach wie vor tragen in Ost- wie in Westdeutschland die Frauen die Hauptlast und die Hauptverantwortung für die Haus- und Sorgearbeit.

Mit der Durchsetzung flexibler Erwerbsarbeitsformen und -modelle stellt sich erneut die Frage, ob eine Veränderung der innerfamilialen Arbeitsteilung erreicht werden kann. Von politischer Seite wird schon seit langem mit dem Verweis auf bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Telearbeit geworben. Obwohl Telearbeit nachweislich eine Männerdomäne ist (Korday/Schubert in diesem Band), richten sich diese Appelle stets an Frauen. Die geschlechtertypischen Motive für die Verlagerung der Erwerbsarbeit in

die eigenen vier Wände scheinen dieser Ausrichtung Recht zu geben: Während für Frauen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Vordergrund steht, möchten sich Männer mit Telearbeit lange Anfahrtswege ersparen oder sie suchen zuhause eine ruhige Arbeitsatmosphäre. Doch welche innerfamiliären Veränderungen sich daraus ergeben, dass der Partner oder die Partnerin mit einem Mal für die Kinder in greifbarer Nähe der Erwerbsarbeit nachgeht, ist bislang kaum erforscht. Bietet Telearbeit Chancen für ein Aufbrechen der traditionellen familiären Geschlechterarrangements oder verfestigt sie eher althergebrachte Strukturen? Und inwieweit kann häusliche Telearbeit überhaupt zu einer Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf beitragen? Welche Arbeitserleichterungen ergeben sich für doppelbelastete Mütter? Diese Fragen hat sich das Forschungsprojekt *Telearbeit – Chancen für eine bessere Integration beruflicher und familiärer Lebensbereiche (TELECHANCE)* gestellt. Die Ergebnisse dieser empirischen Studie sollen im Folgenden vorgestellt werden. Das zweijährige Projekt wurde vom Sozialministerium Baden-Württemberg gefördert.

1. Überblick über den Forschungsstand

Obwohl bereits zahlreiche Publikationen zum Thema Telearbeit veröffentlicht wurden, gibt es nur wenige empirische Arbeiten, deren Fokus explizit auf der Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch Telearbeit und den damit verbundenen Veränderungen der innerfamiliären Arbeitsteilung liegt.¹ Daneben gibt es eine Reihe von Forschungsprojekten, die einzelne Aspekte dieses Themas zumindest in ihre Untersuchung einbezogen haben. So gibt es im Zusammenhang mit der Thematik Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu einigen Gesichtspunkten bereits empirische Ergebnisse, die im Folgenden wiedergegeben werden:

1.1 *Motive für die Aufnahme eines Telearbeitsplatzes*

Während erwerbslosen Frauen die Aufnahme einer selbständigen Tätigkeit zuhause als Ausweg aus der Arbeitslosigkeit erscheint (Strauf/Nägele 1996),

1 In der Einleitung (Winker in diesem Band) sind die Studien im Einzelnen aufgeführt.

ist das Hauptmotiv vieler erwerbstätiger Frauen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Trotz Kindererziehung und Haushalt wollen sie nicht vollständig aus dem Erwerbsleben ausscheiden (Hegner u.a. 1989, 128). Den von Büssing, Kunst und Michel befragten Frauen, die während des Erziehungsurlaubs zuhause erwerbstätig sind, bietet Telearbeit die Möglichkeit die berufliche Qualifikation bis zum vollständigen Wiedereinstieg aufrecht zu erhalten (1996, 38). Auch bei IBM ist für 17 der 38 Befragten die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. die Kinderbetreuung der Grund für eine dezentrale Arbeitsform (Glaser/Glaser 1995, 135). Das Motiv der Vereinbarkeit von Familie und Beruf scheint jedoch nicht für alle Länder gleichermaßen ausgeprägt zu sein. Es findet sich zwar in Japan wieder (Pupke 1994, 69), aber in den USA hat es im Vergleich zu Deutschland eine geringe Relevanz (Garhammer 1997, 234). Ebenfalls eine untergeordnete Rolle hat die Nähe zur Familie für Männer. Für sie überwiegen arbeitsbezogene Motive wie z.B. bessere Konzentration oder weniger Ablenkung, da Störungen durch Kollegen und Kolleginnen ausbleiben (Kluge/Godehardt/Schwetje 1999, 163; Olsson/Primps 1984, 108).

1.2 Flexible Gestaltung der Erwerbsarbeitszeit

Vor allem ältere Untersuchungen beschäftigen sich mit der Problematik (schein-)selbständiger, minderqualifizierter Telearbeit, von der insbesondere Frauen betroffen sind. Die Bezahlung dieser Tätigkeiten schwankt meistens je nach Auftragslage und Verhandlungsgeschick, und da die Arbeitszeiten an die unsichere Auftragslage angepasst werden müssen, ist eine flexible zeitliche Gestaltung oftmals nicht möglich (Goldmann/Richter 1991; Huws u.a. 1996; Pupke 1994, 69f). Alternierende Telebeschäftigte im Angestelltenverhältnis bescheinigen dagegen der Telearbeit 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).

Teleheimarbeiterinnen im Erziehungsurlaub legen ihre Erwerbsarbeitszeit bevorzugt gegenläufig zu der ihrer Partner, so dass die Kinder beaufsichtigt sind, während sie ihrer Erwerbsarbeit nachgehen (Büssing/Kunst/Michel

1996, 22). Unregelmäßige Erwerbsarbeitszeiten des Mannes (z.B. wegen Schichtarbeit) erfordern dann von Telearbeiterinnen zusätzliche zeitliche Anpassungsleistungen (Hegner u.a. 1989, 100). Goldmann/Richter sehen gerade bei Müttern eine Verschiebung der Erwerbsarbeitszeiten auf den frühen Morgen, den späten Abend und das Wochenende – mit der Konsequenz, dass Erholungszeiten oft ganz wegfallen (1991, 118ff). Die Erwerbstätigkeit am Wochenende trifft besonders Mütter, die sich unter der Woche durchgängig um ihre Kinder kümmern. Mütter, deren Kinder unter der Woche zeitweise außer Haus sind, gehen ihrer Erwerbsarbeit seltener am Wochenende nach (Hegner u.a. 1989, 100).

1.3 Vermischung von familiären und beruflichen Bereichen

Die Grenzen zwischen Beruf und Familie werden durch Telearbeit in mehrerer Hinsicht in Frage gestellt. Die *strukturelle Dimension*² beinhaltet sowohl räumliche als auch zeitliche Aspekte. Der Rückzug in ein separates Arbeitszimmer ist zunächst die Voraussetzung für konzentriertes Arbeiten. Sowohl Männer als auch Frauen scheinen in der Regel über diese räumlichen Gegebenheiten zu verfügen (Ahrentzen 1990, 735). Huws u.a. fanden allerdings heraus, dass ein Arbeitszimmer nur bei besserverdienenden Telebeschäftigten vorhanden ist (1996, 41f). Um eine räumliche Vermischung zwischen privaten und beruflichen Belangen zu vermeiden, scheinen einige Telebeschäftigte von ihrer Familie die Einhaltung restriktiver Zutrittsregeln für das Arbeitszimmer zu verlangen (Ahrentzen 1990, 741). Auch in zeitlicher Hinsicht kann eine Vermischung stattfinden, indem die Zeiten der Erwerbstätigkeit auf den Abend und das Wochenende verschoben werden.

Einige Forschungsergebnisse deuten darauf hin, dass es Telebeschäftigten Schwierigkeiten bereitet, die Erwerbsarbeit abends zu beenden (Grantham/Paul 1995, 228). Dies scheint besonders auf hochqualifizierte Beschäftigte zuzutreffen, die sich sehr mit ihrer Arbeit identifizieren (Olson/Primps 1984, 107f). Die Tendenz zum Workaholic kann als *psychologische Dimension* hinsichtlich der Grenzziehung zwischen Erwerbsarbeit einerseits und familiären bzw. privaten Belangen andererseits gelten. Telearbeit birgt aber auch die Gefahr der verdeckten Mehrarbeit in sich. Hier fehlt bislang der Blick auf

2 Dimensionierung in Anlehnung an Standen/Daniels/Lamond 1999

berufsrelevante Tätigkeiten, die von den Telebeschäftigten selbst gar nicht mehr als Erwerbsarbeit gewertet werden.

Zum anderen können Störungen durch Familienmitglieder, Nachbarn oder Freunde die Konzentration während der Erwerbsarbeit beeinträchtigen und Rollenkonflikte heraufbeschwören (*soziale Dimension*). Frauen scheinen von Störungen durch die Familie häufiger betroffen zu sein als Männer – zumindest bei den selbständigen Übersetzerinnen, die von Ursula Huws u.a. befragt wurden (1996, 44). Bei Glaser/Glaser stellen Störungen am Telearbeitsplatz dagegen kein Problem dar und auch die Befürchtung, dass familiärer Stress in die Berufsarbeit hineingetragen wird, wird nicht verifiziert (1995, 65). Ob Frauen von Störungen eher betroffen sind, oder ob nicht vielmehr die Arbeitsbedingungen ausschlaggebend sind, bleibt unklar. Denn die Arbeitsbedingungen von Selbständigen, die wegen schwankender Auftragslage häufig unter großem Zeitdruck arbeiten müssen, bringen es mit sich, dass Unterbrechungen eher als störend empfunden werden. Ein Vergleich zwischen selbständigen und angestellten Telebeschäftigten fehlt aber bislang. Auch die zeitliche Belastung kann beim Umgang mit Arbeitsunterbrechungen eine Rolle spielen. So kann bei Teilzeitbeschäftigten ein größeres Maß an zeitlicher Flexibilität erwarten werden als bei Vollzeitbeschäftigten.

Umgekehrt sind auch Beeinträchtigungen des Familienlebens durch die häusliche Erwerbsarbeit möglich. Negative Auswirkungen auf Familie und Partnerschaft hat Telearbeit bei den von Hegner u.a. befragten Frauen, und zwar dann, wenn sie mit dem Rollenverständnis der Ehemänner kollidiert, die es lieber sähen, wenn ihre Frauen sich ausschließlich der Familie und dem Haushalt widmen (1989, 200ff). Im Allgemeinen wird davon ausgegangen, dass das familiäre Umfeld eine zusätzliche Belastung darstellt. Standen/Daniels/Lamond bemängeln zurecht, dass noch kaum erforscht ist, wie sich die Übertragung positiver Erlebnisse auf beide Bereiche auswirken. So kann z.B. die emotionale Unterstützung der Kinder oder des Lebensgefährten die Zufriedenheit und Gesundheit der Beschäftigten – und damit auch der Arbeitsproduktivität – steigern (1999, 375). Dass die Vermischung von familiären und beruflichen Belangen von den Telebeschäftigten selbst nicht nur negativ gesehen wird, zeigt eine Untersuchung von Ahrentzen: „When people were working they were tempted to play with their children, go outside in the sun, or do housework. Although these overlaps occur, people generally do not consider them terribly disruptive.“ (1990, 738).

1.4 Geschlechterarrangement

Einige Forschungsarbeiten geben Anlass zur Vermutung, dass durch Ausübung von Telearbeit die Geschlechterrollen eher verfestigt als gelockert werden. In der Studie von Goldmann/Richter sind die Frauen in Teleheimarbeit weiterhin alleine für Kinder und Haushalt zuständig, während die Ehefrauen von telearbeitenden Männern für eine störungsfreie Arbeitsatmosphäre sorgen (1987, 21). Auch eine amerikanische Studie stellte fest, dass häufig die Partnerinnen telearbeitender Männer die Kinder daran hindern, „Vater bei der Arbeit zu stören“. Für Männer scheint Telearbeit deshalb vor allem eine Zunahme an freier Zeit für Sport und Freizeitgestaltung zu bringen, während Frauen mit Kindern die Doppelbelastung von Beruf und Familie bleibt (Olson/Primps 1984, 108f). Nicht ganz so eindeutig ist das Ergebnis von Hegner u.a. (1989). Die von ihm untersuchten Teleheimarbeiterinnen übernehmen zwar ebenfalls vorrangig die Verantwortung für Haushalt und Kindererziehung, werden darin aber von ihren vollzeiterwerbstätigen Ehemännern im Rahmen ihrer verfügbaren Zeit unterstützt (ebd., 110f). Ob sich die häusliche Arbeitsteilung ändert, wenn beide PartnerInnen ihrer Erwerbstätigkeit ganz oder teilweise zuhause nachgehen, ist bislang nicht untersucht worden.

Quantitative Zahlen zu Änderungen in der Übernahme von Haushaltstätigkeiten durch Telebeschäftigte lassen sich derzeit kaum ausmachen. Eine Ausnahme bildet hier die Studie von Ahrentzen, nach der die Übernahme an Haushaltstätigkeiten bei 44% der Telebeschäftigten steigt und zwar unabhängig vom Geschlecht (1990, 745). Allerdings wird nicht zwischen verschiedenen Arten der Haushaltstätigkeiten unterschieden, obwohl empirische Studien zeigen, dass die innerfamiliäre Arbeitsteilung nach Haushaltstätigkeiten variiert.

Es fehlen ebenfalls Untersuchungen, die innerfamiliäre Veränderungen in der Kinderbetreuung in den Blick nehmen. Denn obwohl die Motive der Männer für die Aufnahme eines Telearbeitsplatzes selten familiärer Natur sind, scheinen viele von ihnen durch die Erwerbsarbeit zuhause die Beziehung zu ihren Kindern verbessern zu können (Olson/Primps 1984, 108).

2. Methodische Anmerkungen

In der ersten Phase des Forschungsprojektes TELECHANCE wurden persönliche Interviews mit telearbeitenden Männern und Frauen in der ländlich geprägten Region Schwarzwald-Baar-Heuberg durchgeführt. In dieser Phase wollten wir vor allem etwas darüber erfahren, wie die praktische Umsetzung der Telearbeit durch Telebeschäftigte erfolgt, insbesondere wie Berufs- und Familienarbeit sowohl zeitlich als auch organisatorisch gehandhabt werden. Die Ergebnisse dieser qualitativen Interviews gingen in die Konzeption eines standardisierten Fragebogens ein, der in der zweiten Phase des Projektes in Baden-Württemberg eingesetzt wurde. Die quantitative Datenerhebung fand im Sommer 2000 auf postalischem Wege statt.

In die quantitative Untersuchung gingen Telebeschäftigte aus Baden-Württemberg ein, die ihrer Erwerbstätigkeit ganz oder teilweise zuhause nachgehen, unabhängig davon, ob sie als Angestellte, Beamte oder Selbständige beschäftigt sind. Voraussetzung für die Aufnahme ins Sample war außerdem die informationstechnische Anbindung an das Unternehmen bzw. den Auftraggeber, z.B. über E-Mail, Zugriff auf firmen- bzw. kundeninterne Dateien, über Groupware oder Videokonferenz. Personen, die lediglich über Fax und/oder Telefon mit ihrem Unternehmen verbunden sind, wurden über eine Kontrollfrage herausgefiltert und aus dem Sample herausgenommen.

Eine methodische Schwierigkeit quantitativer Untersuchungen besteht nach wie vor im Auffinden einer ausreichend großen Anzahl Adressen von Telebeschäftigten. Da es weder für Baden-Württemberg noch für Deutschland insgesamt eine Bestandsaufnahme bestehender Telearbeitsverhältnisse gibt, mussten im Vorfeld der Fragebogenaktion Unternehmen mit Telearbeitsplätzen telefonisch ermittelt werden. Kontaktiert wurden außerdem Unternehmen, deren Telearbeitsplätze aus Presseberichten bekannt waren. Betriebe, deren häusliche Arbeitsplätze seit etlichen Jahren das Medieninteresse auf sich ziehen und bereits vielfältig zur Telearbeit befragt wurden, haben wir allerdings aus unserer Untersuchung ausgeschlossen, da diese Unternehmen bereits „übererforscht“ sind und daher dort von Befragungsmüdigkeit auszugehen ist. Dies betrifft insbesondere Großunternehmen aus dem Stuttgarter Raum wie z.B. Telekom oder IBM.

In der Region Schwarzwald-Baar-Heuberg ist die neue Arbeitsform Telearbeit noch wenig verbreitet. Insgesamt konnten wir in dieser ländlichen Re-

gion rund 140 häusliche Telearbeitsplätze ausmachen. Die Zahl der Erwerbstätigen in der Region Schwarzwald-Baar-Heuberg lag 1999 bei 217 200 Personen. Träfe der von empirica (2000, 27) ermittelte durchschnittliche Anteil von 1,5% häuslichen Telebeschäftigten auch hier zu, müsste dieses Gebiet bereits rund 3200 Telebeschäftigte haben. Obwohl wir keine repräsentative Bestandsaufnahme in der Region Schwarzwald-Baar-Heuberg durchführen konnten, lässt sich mit Gewissheit sagen, dass diese Zahl bei weitem nicht erreicht wird. Wir gehen davon aus, dass in dieser Region die häuslichen Telearbeitsplätze ca. 0,3% aller Arbeitsplätze ausmachen.

Ein weiteres methodisches Problem der Untersuchung bestand darin, dass wir nur zu einem geringen Teil Telebeschäftigte direkt anschreiben konnten. Die meisten Fragebogen wurden über Personalverantwortliche der Unternehmen an die Telebeschäftigten weitergegeben. Eine mehrmalige Mahnung säumiger Telebeschäftigter (Total-Design-Methode) wurde dadurch erheblich erschwert. Die Rücklaufquote von 33% ist vor diesem Hintergrund zufriedenstellend. Nach Bereinigung des Datensatzes blieben 214 gültige Fälle.

Die Befragung wurde anonym durchgeführt. Auf Fragen, die zur Identifizierung der Unternehmen führen könnten, wurde verzichtet. Rückschlüsse auf beteiligte Personen bzw. die Unternehmen sind daher ausgeschlossen. Das erschien uns insofern wichtig, als gerade kleine und mittlere Unternehmen häufig nur über wenige Telebeschäftigte verfügen.

3. Beschreibung der Stichprobe

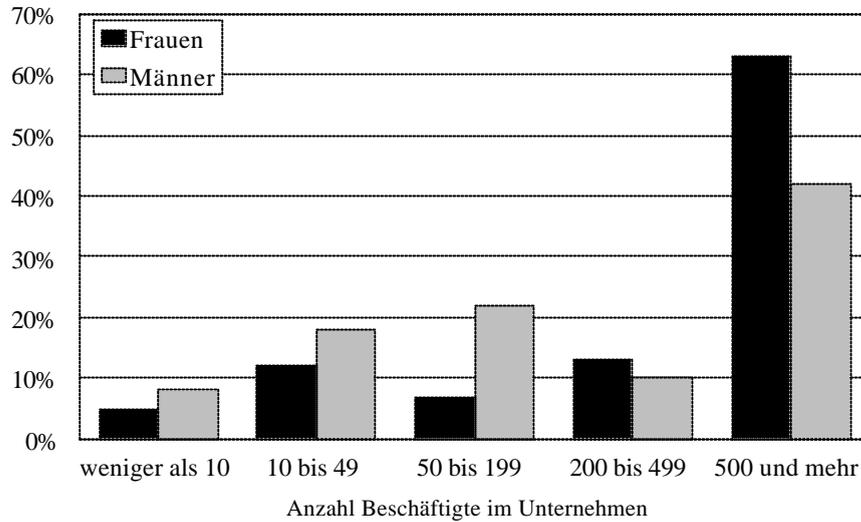
Die Stichprobe weist mit 46 Städten und Gemeinden Baden-Württembergs eine breite regionale Streuung der Unternehmensstandorte auf (Abbildung 1). 38% der befragten Telebeschäftigten arbeiten im ländlichen Raum, 52% im Verdichtungsraum und 10% in den Randzonen³. 45% der Telebeschäftigten arbeiten für Firmen, die weniger als 500 Beschäftigte haben und folglich den kleinen und mittleren Unternehmen zuzuordnen sind. Unter den 55% Telebeschäftigten, die für Großunternehmen arbeiten, befinden sich deutlich mehr Frauen als Männer (Abbildung 2).

³ Zugrunde gelegt wurden die Raumkategorien des Landesentwicklungsplans Baden-Württemberg vom 12. Dezember 1983

Abbildung 1: Geographische Streuung der befragten Unternehmen



Abbildung 2: Unternehmensgröße



Nach wie vor gibt es nur wenige Unternehmen, die als betriebliche Strategie zur Produktivitätssteigerung ihren Beschäftigten Telearbeit anbieten. Das bedeutet, dass die meisten Befragten Telearbeit als Einzelkämpfer in ihrem Unternehmen durchgesetzt haben. Wir unterscheiden deswegen zwischen *unternehmensinduzierter* Telearbeit, die nur auf 28% der von uns Befragten zutrifft und *beschäftigteninduzierter* Telearbeit (72%).

Spätestens seit der Erhebung von empirica, die für Deutschland einen Frauenanteil von 34% bei der häuslichen Telearbeit ermittelt hat (2000, 50) gilt Telearbeit als Männerdomäne. Im Vergleich dazu haben wir einen erhöhten Frauenanteil von 61% in unserem Sample, was daran liegen könnte, dass sich Frauen stärker vom Thema unserer Untersuchung angesprochen fühlten als Männer und entsprechend häufiger an der Befragung teilgenommen haben.

Rund 90% der Befragten leben in einer Ehe bzw. festen Partnerschaft und 69% haben ein oder mehrere Kinder. Die befragten Frauen haben dabei sehr viel häufiger Kinder (81%) als die Männer (52%). Auch das Alter der Kinder unterscheidet sich bei Frauen und Männern. 98% der Mütter, aber nur 74% der Väter haben Kinder unter sechs Jahren.

Ein Vergleich mit der Altersstruktur sozialversicherungspflichtig Beschäftigter in Baden-Württemberg zeigt die für Telebeschäftigte typische Altersverteilung (Tabelle 1). Der Großteil der Telebeschäftigten gehört der mittleren Altersklasse an. Die Gruppe der 30- bis 49jährigen ist mit 87% deutlich überrepräsentiert im Vergleich zu den Beschäftigten insgesamt in Baden-Württemberg (55%). Der Altersdurchschnitt der Telebeschäftigten insgesamt liegt bei 37 Jahren, wobei die Frauen mit durchschnittlichen 35 Jahren um fünf Jahre unter dem Alter der Männer liegen (Abbildung 3).

Als in den 80er Jahren die Diskussion um Telearbeit aus den USA nach Deutschland schwappte, lag der Fokus sehr stark auf den Gefahren der Telearbeit, weil vor allem niedrig qualifizierte Tätigkeiten zuhause ausgeführt wurden. Vorzugsweise Frauen wurden mit schlecht bezahlten Tätigkeiten wie Daten- und Texterfassung betraut. Die Qualifikation und die Arbeitsgebiete Telebeschäftigter haben sich jedoch seither grundlegend gewandelt. Wir finden zur Zeit unter den Telebeschäftigten vor allem hochqualifizierte Kräfte mit (Fach-)Hochschulreife und der Anteil an Hochschulabsolventen und -absolventinnen ist mit 53% außerordentlich hoch. Zum Vergleich: von allen Erwerbstätigen Baden-Württembergs hatten 1999 15% einen Hochschul- bzw. Fachhochschulabschluss (Abbildung 4).

Tabelle 1: Altersverteilung der Telebeschäftigten im Vergleich zu ArbeitnehmerInnen in Baden-Württemberg

Alter	Telebeschäftigte	Sozialversicherungspflichtig beschäftigte ArbeitnehmerInnen in Baden-Württemberg*
unter 20	—	4%
20 - 29	9%	21%
30 - 39	65%	31%
40 - 49	22%	24%
50 - 59	4%	17%
60 und älter	1%	3%
Insgesamt	100%	100%

*Quelle: Statistisches Landesamt Baden-Württemberg, Stichtag: 30.06.1999

Abbildung 3: Alter der Telebeschäftigten

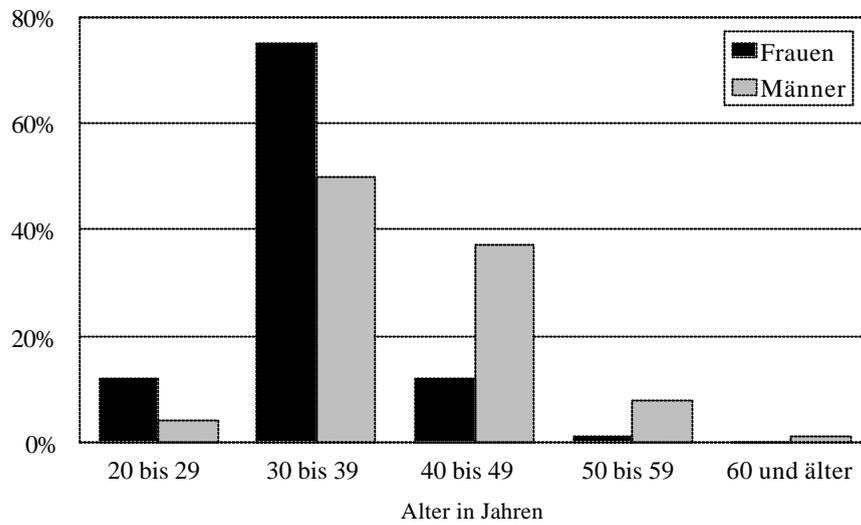
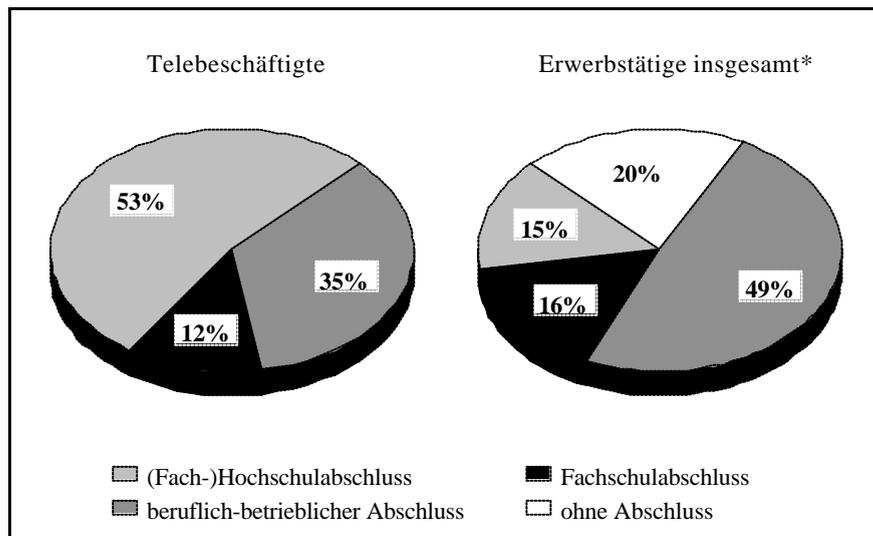


Abbildung 4: Ausbildungsabschlüsse in Baden-Württemberg



*Quelle: Statistisches Landesamt Baden-Württemberg, Mikrozensus 1999

Die Qualifikation der Telebeschäftigten zeigt sich auch an den ausgeübten Berufen. 32% sind in informationstechnischen Berufen tätig (Softwareentwicklung, Systemadministration, Programmierung etc.), 16% in kaufmännischen Berufen, 10% in der Sachbearbeitung, 7% in Ingenieurberufen und weitere 7% sind im Bereich Bildung bzw. Ausbildung tätig. Auch SekretärInnen, IllustratorInnen, DokumentarInnen und UnternehmensberaterInnen sind unter den befragten Telebeschäftigten. Die Berufe variieren erheblich, werden aber zumeist im Angestellten- bzw. Beamtenverhältnis ausgeübt (89%), nur 11% der Befragten sind selbständig (Tabelle 3).

Verglichen mit den Erwerbstätigen in Baden-Württemberg insgesamt zeigt sich in unserer Stichprobe ein erhöhter Anteil an teilzeitbeschäftigten Frauen,⁴ wohingegen sich bei den telearbeitenden Männern kein Unterschied feststellen lässt (Tabelle 2). Es ist sicherlich kein Zufall, dass fast alle teilzeitbeschäftigten Telearbeiterinnen Kinder haben. Offenbar erhoffen sich von der Kombination Teilzeit- und Telearbeit gerade Mütter besondere Vorteile für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Tabelle 2: Voll- und Teilzeitbeschäftigung in Baden-Württemberg

	Vollzeit	Teilzeit	insgesamt
Frauen			
Erwerbstätige in BW*	55%	45%	100%
Telearbeiterinnen	28%	72%	100%
Männer			
Erwerbstätige in BW*	94%	6%	100%
Telearbeiter	94%	6%	100%
Insgesamt			
Erwerbstätige in BW*	55%	45%	100%
TelearbeiterInnen	28%	72%	100%

*Quelle: Statistisches Landesamt Baden-Württemberg, Mikrozensus 1999

4 Als Teilzeitbeschäftigung definieren wir eine Tätigkeit bis 34 Wochenstunden. Von einer Vollzeitbeschäftigung sprechen wir bei 35 Wochenstunden und mehr.

Telearbeit wird von 82% der Befragten in alternierender Form ausgeübt – also abwechselnd zuhause und in der Betriebsstätte, 18% üben ihren Beruf ausschließlich zuhause aus. Hier zeigt sich ein klarer Geschlechterunterschied: Während 29% der Frauen permanent zuhause erwerbstätig sind, sind es bei den Männern gerade einmal 2%.

Die supplementäre Form, bei der die Telebeschäftigten weniger als einen Arbeitstag pro Woche zuhause arbeiten, wird von 18% der Befragten ausgeübt. Die Mehrheit, nämlich 82%, arbeitet mindestens einen Tag zuhause. In diesem Falle sprechen wir von regulärer Telearbeit. Auch hier zeigen sich Geschlechterunterschiede. Die supplementäre Telearbeit wird von 30% der Männer, aber nur von 10% der Frauen ausgeübt (Tabelle 3).

Betrachtet man die alternierend Telebeschäftigten, die in Vollzeit tätig sind, zeigt sich, dass selten mehr als zwei Tage zuhause gearbeitet wird. Insgesamt wird von den meisten Telebeschäftigten die „Zwei-Tages-Lösung“ bevorzugt (Abbildung 5).

Abbildung 5: Anzahl der Telearbeitstage bei alternierend Telebeschäftigten in Vollzeit

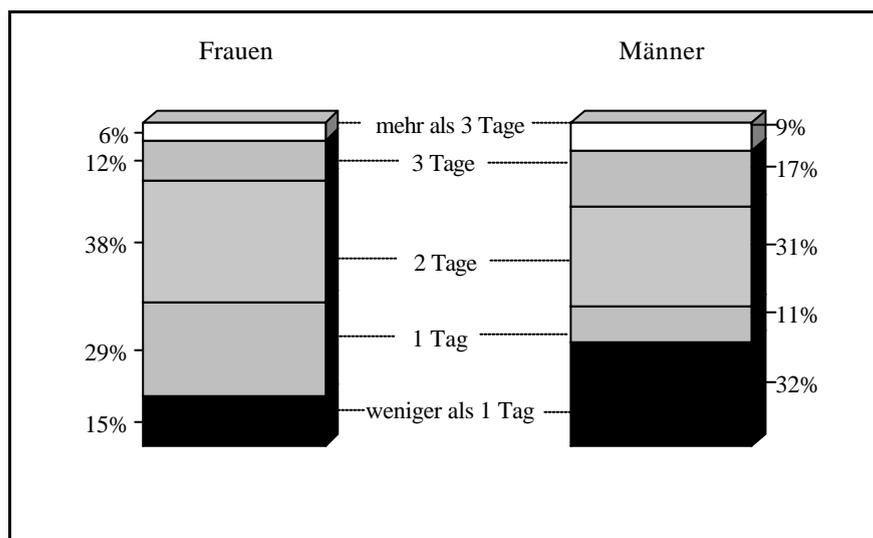


Tabelle 3: Beschreibung der Stichprobe

	Frauen	Männer	insgesamt
Anzahl	n = 130	n = 84	N = 214
Geschlecht			
Frauen			61 %
Männer			39 %
Durchschnittsalter in Jahren	35	40	37
in Ehe / Partnerschaft lebend			
ja	90%	88%	89 %
nein	10%	12%	11%
Kinder			
ja	81%	52%	69%
nein	19%	48%	31%
Stellung im Beruf			
Angestellte / Angestellter	90%	79%	85 %
Beamtin / Beamter	1%	7%	4 %
Selbständig	9%	14%	11 %
Umfang der Erwerbstätigkeit			
Vollzeit	26%	94%	52%
Teilzeit ⁵	74%	6%	48%
Telearbeitsform			
alternierende Telearbeit	71%	98%	82 %
permanente Telearbeit	29%	2%	18 %
Häufigkeit der Telearbeit			
reguläre Telearbeit	90%	70%	82%
supplementäre Telearbeit ⁶	10%	30%	18%
Dauer der Telearbeit			
bis unter 5 Jahre	87%	86%	87%
5 Jahre und länger	13%	14%	13%

5 max. 34 Wochenstunden

6 weniger als ein Arbeitstag pro Woche

An der praktizierten Dauer der Telearbeit zeigt sich einmal mehr, dass wir es mit einem noch jungen Phänomen zu tun haben. Nur wenige Telebeschäftigte arbeiten schon fünf Jahre oder länger zuhause (Tabelle 3). Legt man das Erhebungsjahr 2000 zugrunde, wird deutlich, dass Telearbeitsplätze in Baden-Württemberg erst seit 1995 in nennenswertem Umfang eingerichtet werden.

4. Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch Telearbeit – Ergebnisse

4.1 Geschlechterarrangements bei Telebeschäftigten

Die Verteilung sowohl der bezahlten als auch der unbezahlten Arbeit zwischen Telebeschäftigten und ihren Partnern bzw. Partnerinnen wurde anhand dreier Faktoren überprüft:⁷

- Familienmodelle, die sich aus dem Umfang der Erwerbstätigkeit beider PartnerInnen ergeben,
- Arbeitsteilung zwischen den PartnerInnen im Haushalt und
- Arbeitsteilung zwischen den PartnerInnen bei der Kinderbetreuung.

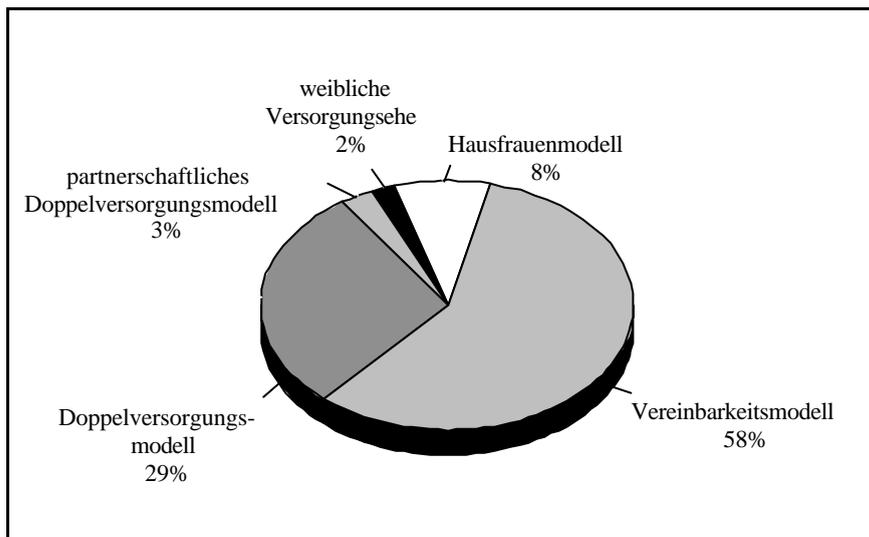
Zunächst wurden in Anlehnung an Pfau-Effinger (1998) Familienmodelle entwickelt, die auf den Angaben zur Erwerbsarbeitszeit der Telebeschäftigten und ihrer Partner bzw. Partnerinnen beruhen. Die „männliche Versorgungsehe“ findet sich zum einen im *Hausfrauenmodell*: Männer sind in Vollzeit erwerbstätig, während die Frauen für Haushalt und Kinder zuständig sind. Das *Vereinbarkeitsmodell* der männlichen Versorgungsehe kann als moderne Version des Hausfrauenmodells gelten. Die Frauen, in der Regel Mütter, sind in Teilzeit beschäftigt, ohne ihre Zuständigkeit für Haushalt bzw. Kinder abzugeben. Als *Doppelversorgungsmodell* bezeichnet Pfau-Effinger diejenigen Modelle, in denen beide PartnerInnen in Vollzeit erwerbstätig sind. Sind Kinder vorhanden, werden sie durch staatliche Einrichtungen oder privat organisierte Betreuungsmöglichkeiten versorgt. Abwei-

⁷ Berücksichtigt wurden nur Personen, die in einer (ehelichen oder nicht-ehelichen) Partnerschaft leben (n=191).

chend davon sind im *partnerschaftlichen Doppelversorgungsmodell* beide PartnerInnen in Teilzeit erwerbstätig mit dem Ziel sich Kinderbetreuung und Haushalt partnerschaftlich zu teilen. Ergänzend zu Pfau-Effinger führen wir das Modell der *weiblichen Versorgungsehe* ein, in dem die Frau primär die Ernährung der Familie durch ihre Erwerbstätigkeit übernimmt, während ihr Partner gar nicht oder in Teilzeit berufstätig ist.

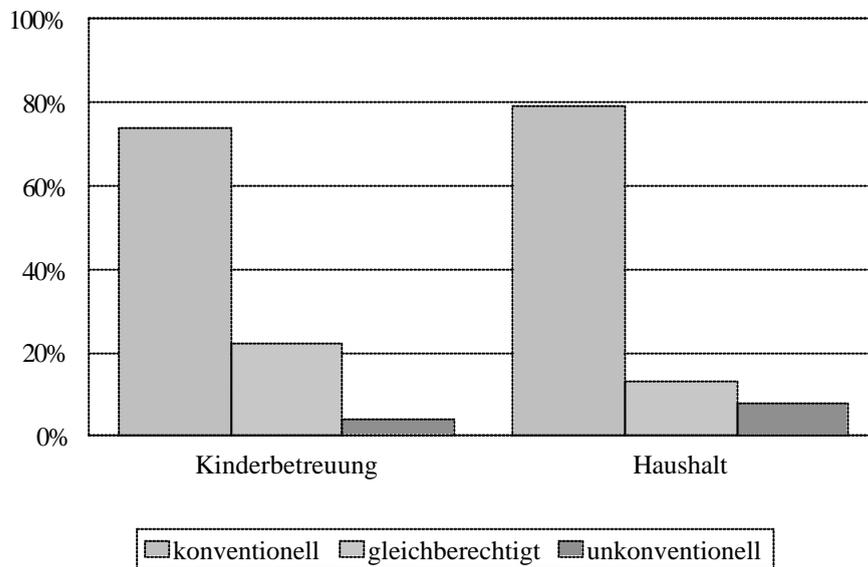
Es wird kaum überraschen, dass unter Telebeschäftigten das Vereinbarkeitsmodell der männlichen Versorgungsehe mit 58% dominiert. Auch bei Telebeschäftigten sorgt mehrheitlich der Mann für das Familieneinkommen, während die (Ehe-)Frau in Teilzeit beschäftigt oder Hausfrau ist. Immerhin sind zu fast einem Drittel beide PartnerInnen in Vollzeit beschäftigt (Doppelversorgungsmodell), wohingegen nur in 3% der Fälle beide PartnerInnen ihre Erwerbsarbeitszeit reduziert haben. Das Hausfrauenmodell ist in unserem Sample mit 8% deutlich unterrepräsentiert, da davon nur die männlichen Telebeschäftigten betroffen sind. Die weibliche Versorgungsehe, in der in erster Linie der Frau die finanzielle Versorgung der Familie obliegt, bildet mit 2% das Schlusslicht (Abbildung 6).

Abbildung 6: Familienmodelle bei Telebeschäftigten



In einem zweiten Schritt wurde ermittelt, wer für die drei aufwändigsten Haushaltstätigkeiten – Putzen, Einkaufen und Kochen – zuständig ist.⁸ Als konventionelle Arbeitsteilung im Haushalt kann gelten, wenn die Partnerin überwiegend für den Haushalt zuständig ist. Wenn die Haushaltstätigkeiten von beiden zu gleichen Teilen übernommen werden, kann es als gleichberechtigte Arbeitsteilung angesehen werden. Als unkonventionelle Aufgabenteilung betrachten wir es, wenn der männliche Partner mehr Haushaltstätigkeiten als seine Lebensgefährtin übernimmt. In ähnlicher Weise wurde mit der Arbeitsteilung bei der Kinderbetreuung verfahren. Wie Abbildung 7 zeigt, ist eine konventionelle Arbeitsteilung sowohl bei der Kinderbetreuung als auch im Haushalt unter Telebeschäftigten vorherrschend, d.h. dass nach wie vor mehrheitlich die Frauen für Kinder und Haushalt zuständig sind.

Abbildung 7: Innerfamiliäre Arbeitsteilung der Telebeschäftigten



8 Die Antwortmöglichkeiten lauteten „überwiegend von mir selbst“, „überwiegend von Partner/Partnerin“, „zu gleichen Teilen“, „überwiegend von einer Haushaltshilfe“.

Daneben kristallisiert sich aber eine Gruppe Telebeschäftigter heraus, die in der Kinderbetreuung (22%) oder in der Haushaltsführung (13%) eine gleichberechtigte Arbeitsteilung praktiziert. Klein, aber nicht zu übersehen ist der Anteil Telebeschäftigter, die sich die Haus- und Sorgearbeit auf unkonventionelle Weise teilen. In 4% der Haushalte übernimmt der männliche Partner häufiger die Kinderbetreuung, in 8% ist er zuständig für den Haushalt (Abbildung 7).

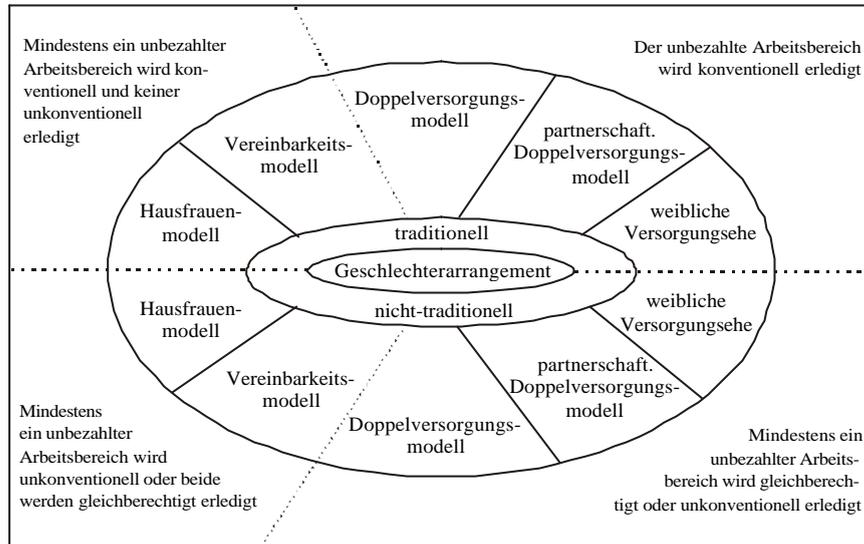
Die beschriebenen drei Faktoren – die Familienmodelle sowie die Arbeitsteilung zwischen den PartnerInnen bei der Kinderbetreuung und bei der Haushaltsführung – lassen Rückschlüsse auf das praktizierte Geschlechterarrangement der Telebeschäftigten zu. Ein eher traditionelles Geschlechterarrangement ist unter folgenden Bedingungen gegeben:

- Die Telebeschäftigten leben in einer Form der männlichen Versorgungsehe (Vereinbarkeitsmodell oder Hausfrauenmodell), und die Partnerin ist für die Familienarbeit vorwiegend alleine zuständig. Letzteres ist dann der Fall, wenn mindestens ein unbezahlter Arbeitsbereich konventionell erledigt wird und es keinen vorwiegend vom männlichen Partner ausgeführten Arbeitsbereich gibt.
- Die Telebeschäftigten leben in einem Doppelversorgungsmodell, einem partnerschaftlichen Doppelversorgungsmodell oder einer weiblichen Versorgungsehe, aber die unbezahlte Familienarbeit wird konventionell erledigt, sprich vorwiegend von der Partnerin übernommen.

Ein *nicht-traditionelles Geschlechterarrangement* wird unter folgenden Bedingungen angenommen:

- Die Telebeschäftigten leben in einer Form der männlichen Versorgungsehe, allerdings wird die Familienarbeit gleichberechtigt aufgeteilt. Dies ist der Fall, wenn entweder beide von uns untersuchten familiären Arbeitsbereiche zu gleichen Teilen übernommen werden oder aber wenn für mindestens einen unbezahlten Arbeitsbereich der männlichen Partner vorwiegend zuständig ist.
- Die Telebeschäftigten leben in einem Doppelversorgungsmodell, einem partnerschaftlichen Doppelversorgungsmodell oder einer weiblichen Versorgungsehe und mindestens ein unbezahlter Arbeitsbereich wird gleichberechtigt oder aber unkonventionell erledigt (vgl. Abbildung 8).

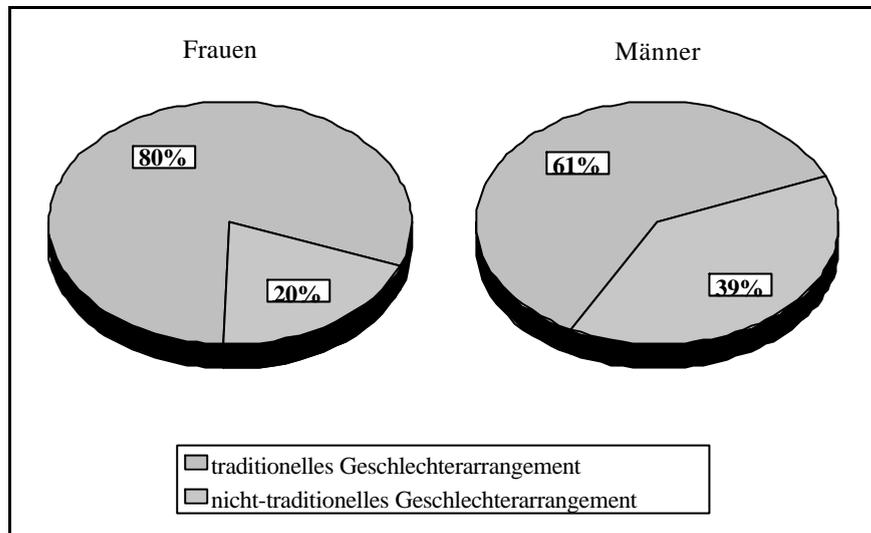
Abbildung 8: Modellbildung der Geschlechterarrangements



Die überwiegende Mehrheit (73%) der befragten Telearbeitenden leben in Partnerschaften mit einer traditionellen Arbeitsteilung, wobei die Frauen mit 80% deutlich häufiger in einer traditionellen Partnerschaft leben als telearbeitende Männer (61%) (Abbildung 9). Traditionelle Männer haben außerdem häufiger Kinder (66%) als ihre nicht-traditionellen Geschlechtsgenossen (38%). Von den befragten Frauen haben über 80% Kinder – unabhängig von ihrem Geschlechterarrangement. Anzahl und Alter der Kinder variieren jedoch bei den Frauen: Die traditionellen Mütter haben mehr und jüngere Kinder als die weniger traditionellen Frauen. Bei 73% der traditionellen Mütter ist das älteste Kind noch im Vorschulalter. Das trifft auf nur 39% der nicht-traditionellen Mütter zu. Bei den Männern gibt es diese Unterschiede bezüglich Anzahl und Alter der Kinder nicht.

Die Befürchtung, dass Frauen, die ihrer Erwerbsarbeit ausschließlich zuhause nachgehen, von ihren Partnern stärker auf Haushalt und Kinder festgelegt werden, kann nicht bestätigt werden: Unter den permanenten Telearbeiterinnen ist der Anteil traditioneller Frauen ähnlich hoch (82%) wie bei alternierenden Telearbeiterinnen (79%).

Abbildung 9: Geschlechterarrangements bei Telebeschäftigten



Bezüglich des Alters gibt es kaum Unterschiede zwischen traditionellen und nicht-traditionellen Telebeschäftigten, da die Altersverteilung der Befragten insgesamt nicht sehr breit streut.⁹ Unterschiede gibt es beim Berufsabschluss. Die weniger traditionellen Telebeschäftigten haben häufiger einen Hochschulabschluss als Telebeschäftigte mit traditionellem Geschlechterarrangement. Selbständige Frauen findet man häufiger unter den Nicht-Traditionellen (18%) als unter den Traditionellen (4%). Bei den Männern besteht dieser Unterschied nicht (15% und 12%). Auch bezüglich der Wahl des Unternehmens unterscheiden sich die Telebeschäftigten. Traditionell eingestellte Männer und Frauen arbeiten häufiger in Großunternehmen, Nicht-Traditionelle bevorzugen kleine und mittlere Unternehmen.

4.2 Zunahme der Mehrarbeit

Die Einrichtung eines Telearbeitsplatzes auf Wunsch der Beschäftigten wird fast ausschließlich langjährigen Betriebsangehörigen gewährt. Dies erfahren

⁹ Zwei Drittel der befragten Telebeschäftigten sind im Alter zwischen 30 und 45 Jahren.

die Telearbeitenden als Vergünstigung und Vertrauensbeweis mit der Folge, dass sie dieser Auszeichnung auch gerecht werden wollen. So reagieren sie äußerst flexibel auf die Bedürfnisse des Unternehmens und stehen ihrem Betrieb auch außerhalb ihrer regulären Erwerbsarbeitszeit zur Verfügung:

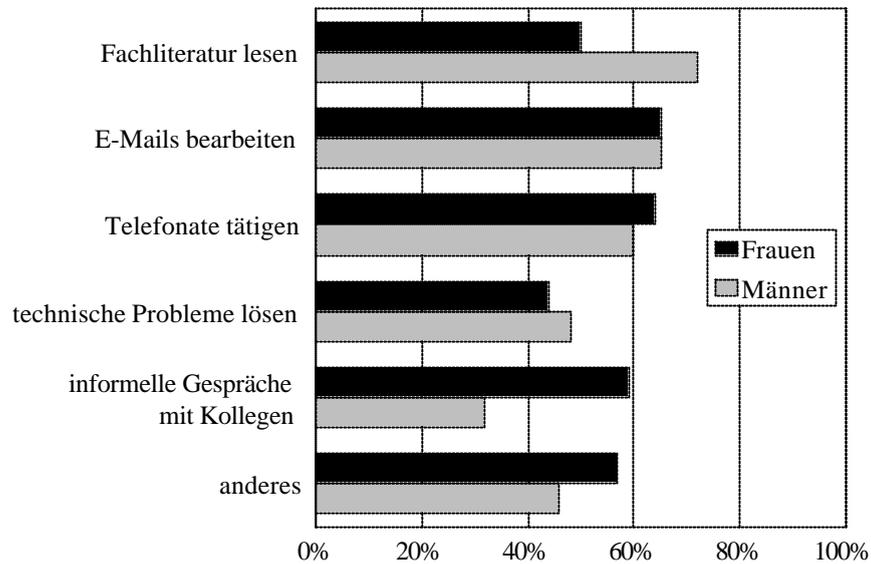
„Und wenn es hart auf hart kommt, mache ich auch mal samstags was. Also da bin ich jetzt auch nicht so. Das Unternehmen kommt *mir* jetzt so entgegen dass es sagt ‚Okay Sie müssen kaum da sein, Sie können sich wegen uns auch einteilen, wann Sie arbeiten, Hauptsache es ist immer alles erledigt und keiner klagt‘. Dann kann ich natürlich auch so entgegenkommend sein zu sagen: ‚Ja okay, dann mache ich eben auch am Samstag Vormittag was‘ und zwar natürlich nicht gegen Aufschläge oder so, das ist klar.“

Die Bereitschaft berufliche Tätigkeiten außerhalb der Erwerbsarbeitszeit zu erledigen, ist bei allen befragten Telebeschäftigten hoch. Dies kann allerdings schnell dazu führen, dass berufliche Tätigkeiten als Nicht-Arbeit gewertet und damit zusätzlich und unbezahlt geleistet werden. Dies kann das Reinigen des Arbeitszimmers ebenso betreffen wie den wichtigen informellen persönlichen Austausch unter Kollegen und Kolleginnen. So geben 89% der Befragten¹⁰ an, dass sie auch außerhalb ihrer Arbeitszeit berufsrelevante Tätigkeiten ausüben. Sie erledigen häufiger berufliche E-Mails und Telefonate außerhalb der Erwerbsarbeitszeit, lösen technische Probleme oder führen informelle Gespräche (Abbildung 10).

Zwei der aufgeführten Tätigkeiten scheinen auf den ersten Blick eine geschlechtertypische Ausprägung zu haben: Männer lesen außerhalb der Arbeitszeit häufiger Fachliteratur als Frauen, während sich Frauen besonders beim Führen informeller Gespräche hervortun. Eine weitere Differenzierung nach Geschlechterarrangements zeigt, dass das Kriterium Geschlecht zur Erklärung nicht ausreicht. Das Lesen von Fachliteratur wird von nicht-traditionellen Frauen deutlich häufiger außerhalb der Arbeitszeit erledigt als von den traditionellen Frauen. Noch deutlicher wird der Einfluss des Geschlechterarrangements beim Führen informeller Gespräche. Es sind vorrangig die traditionellen Frauen, die bereit sind außerhalb ihrer Arbeitszeit die Kontakte zu Kollegen und Kolleginnen zu pflegen. Die nicht-traditionellen Frauen tun dies in ebenso geringem Maße wie die Männer (Abbildung 11).

10 Bei dieser Frage wurden nur abhängig Beschäftigte berücksichtigt (n=190).

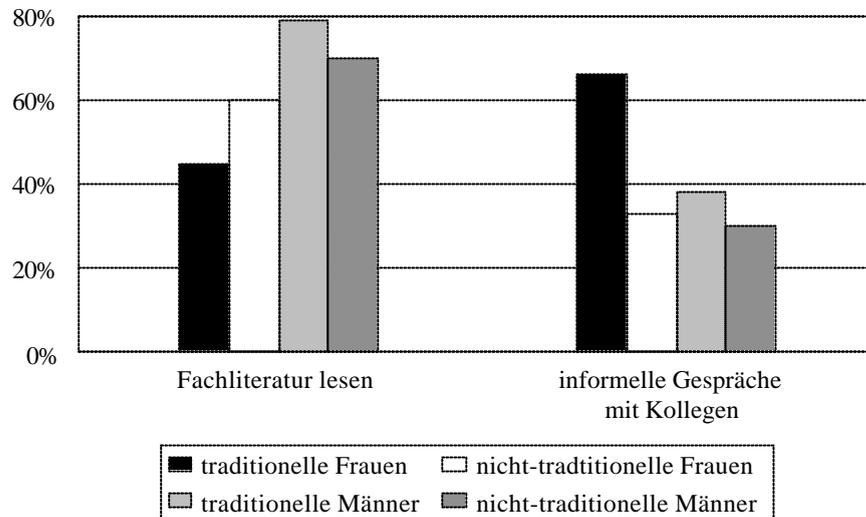
Abbildung 10: Berufliche Tätigkeiten außerhalb der Erwerbsarbeitszeit



Insgesamt geben traditionelle Frauen und Männer häufiger an berufsrelevante Tätigkeiten außerhalb der Erwerbsarbeitszeit zu erledigen als nicht-traditionelle Telebeschäftigte. Die erhöhte Bereitschaft zu unbezahlter Mehrarbeit dürfte nur zum Teil in der Einstellung zur Erwerbsarbeit traditioneller Telebeschäftigter begründet sein. Vielmehr arbeiten traditionelle Frauen häufiger in Teilzeit und sind deshalb eher bereit und in der Lage über die reguläre Arbeitszeit hinaus zu arbeiten. Traditionelle Männer hingegen werden in Haus- und Sorgearbeit stärker von ihren Partnerinnen entlastet und können deshalb mehr Zeit in ihren Beruf investieren.

Auch die Bereitschaft Überstunden zu leisten ist bei Telebeschäftigten hoch. 75% der Befragten geben an, regelmäßig Arbeitsstunden über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinaus zu leisten. Hinsichtlich des Überstundenvolumens liegen Telebeschäftigte mit durchschnittlich 5,1 Wochenstunden deutlich über dem Durchschnitt bundesdeutscher Angestellter (3 Std.) (Bundesmann-Jansen/Groß/Munz, 53). Telebeschäftigte Frauen leisten sehr viel weniger Überstunden pro Woche (3,3 Std.) als telebeschäftigte Männer (8 Std.).

Abbildung 11: Berufliche Tätigkeiten außerhalb der Erwerbsarbeitszeit



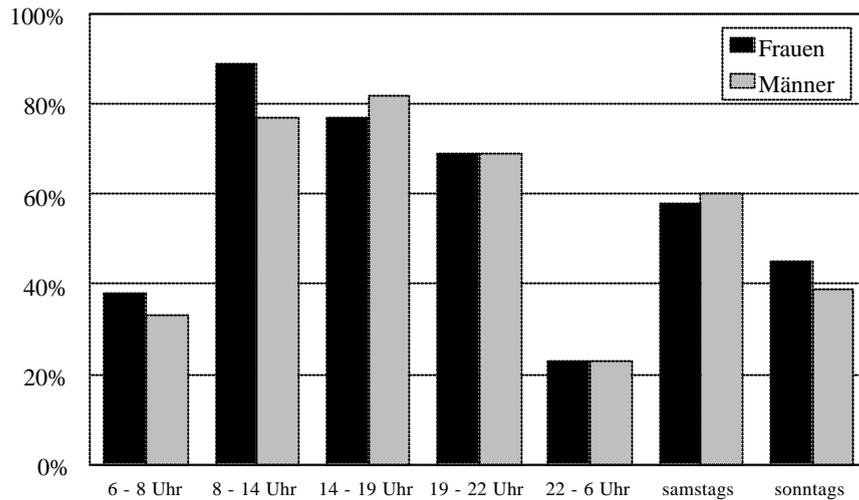
Es lässt sich festhalten, dass Telearbeitende deutlich mehr Stunden pro Woche arbeiten als vertraglich festgelegt sind und auch deutlich mehr im Vergleich zu der Gesamtheit der Beschäftigten, wobei sich die Frage nach der Kausalität nicht endgültig beantworten lässt. Diese Mehrarbeit besteht zu einem Teil aus Überstunden, die den Telebeschäftigten bewusst sind und die teilweise vom Arbeitgeber bezahlt oder über Freizeitausgleich abgegolten werden. Dazu kommen all diejenigen Tätigkeiten, die von den Telebeschäftigten selbst nicht mehr der Erwerbsarbeit zugerechnet werden, wie z.B. „kurz eine E-Mail schreiben“ oder „eben mal ein Telefongespräch führen“. Da diese Tätigkeiten zuhause zwischen anderen Nicht-Erwerbstätigkeiten ausgeführt werden, fallen sie subjektiv kaum ins Gewicht. Beide Prozesse tragen die Gefahr der Selbstausbeutung in sich und müssen deswegen weiterhin sorgfältig beobachtet werden.

4.3 Flexibilität von Familien- und Erwerbsarbeit

Besonders für Mütter kleinerer Kinder verlagert sich die Erwerbsarbeit oft auf die Abendstunden, wenn die Kinder schlafen (nicht selten bis 23 Uhr)

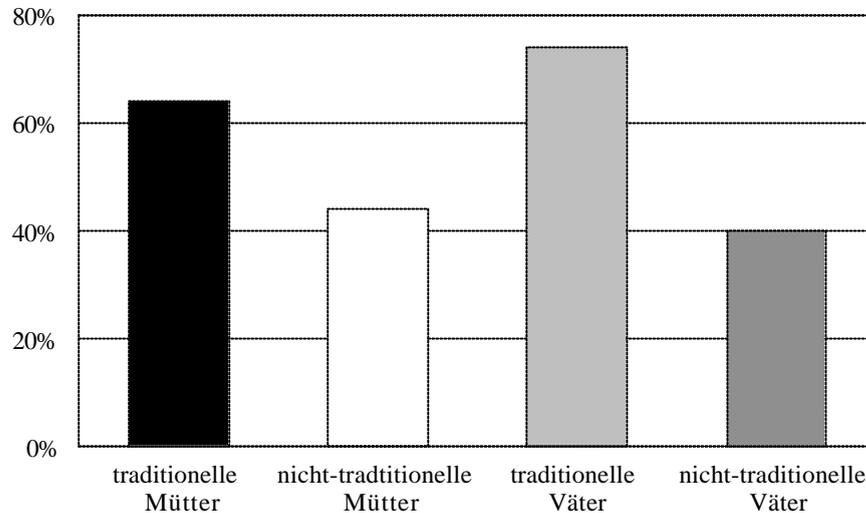
oder aufs Wochenende, wenn der Ehemann oder Lebensgefährte sich um die Kinder kümmern kann. So können wir aus unserer quantitativen Erhebung ablesen, dass 65% aller Telebeschäftigten noch nach 19 Uhr, 59% am Samstag und 42% am Sonntag arbeiten (Abbildung 12).

Abbildung 12: Erwerbsarbeitszeiten zuhause



Wie Abbildung 13 zeigt, hat das Geschlechterarrangement Einfluss auf die Arbeitszeiten. Telebeschäftigte in traditionellen Partnerschaften arbeiten häufiger am Wochenende als nicht-traditionelle Telebeschäftigte. Gerade Frauen gestalten ihre Erwerbsarbeitszeit gerne gegenläufig zu der ihrer Partner (Büsing/Kunst/Michel 1996, 22). Sie arbeiten folglich dann, wenn sich ihr in Vollzeit erwerbstätiger Lebensgefährte bzw. Ehemann um die Kinder kümmern kann, und das ist in der Regel abends und am Wochenende. Ob dieses Motiv auch für die Väter gilt, scheint fraglich. Viel eher vermuten wir, dass traditionelle Väter am Wochenende Überstunden machen, denn die durchschnittliche monatliche Überstundenzahl der traditionellen Väter liegt bei rund elf, die der nicht-traditionellen Väter nur bei sechs Stunden.

Abbildung 13: Wochenendarbeit von Müttern und Vätern



Eine wichtige Voraussetzung für eine familienadäquate alternierende Telearbeit ist, dass Telebeschäftigte weitgehend selbstbestimmt entscheiden können, wann und wo sie erwerbstätig sind. Sie müssen in der Lage sein, auch kurzfristig bei unvorhersehbaren familiären Anforderungen den Arbeitsort zu wechseln und die Lage ihrer Erwerbsarbeitszeit zu variieren. Wir wollten deshalb wissen, ob vom Arbeitgeber oder Auftraggeber für die Arbeit zuhause feste Arbeitszeiten vereinbart wurden. Erfreulicherweise trifft dies nur auf 8% der Befragten zu. Somit ist der weitaus größte Teil der Telebeschäftigten in der Lage, sich die Arbeitszeit zuhause frei einzuteilen, was in der Praxis jedoch nicht bedeutet, dass Telebeschäftigte zu völlig beliebigen Zeiten arbeiten. Rund die Hälfte der Befragten gibt an, an ihren Telearbeitstagen freiwillig feste Erwerbsarbeitszeiten einzuhalten, wobei sich Frauen häufiger für einen festen Rahmen entscheiden (57%) als Männer (45%).

Abweichungen von den üblichen Arbeitszeiten werden immer dann praktiziert, wenn familiäre oder berufliche Belange es erfordern. 74% der Telebeschäftigten geben an, ihre Arbeitszeiten bei Bedarf an die Familienanforderungen anzupassen. Besonders für telearbeitende Mütter sind solche familienbedingten Abweichungen eher die Regel als die Ausnahme. 87% der Müt-

ter und 68% der Väter geben an, die Erwerbsarbeitszeiten an die Familienanforderungen anzupassen.

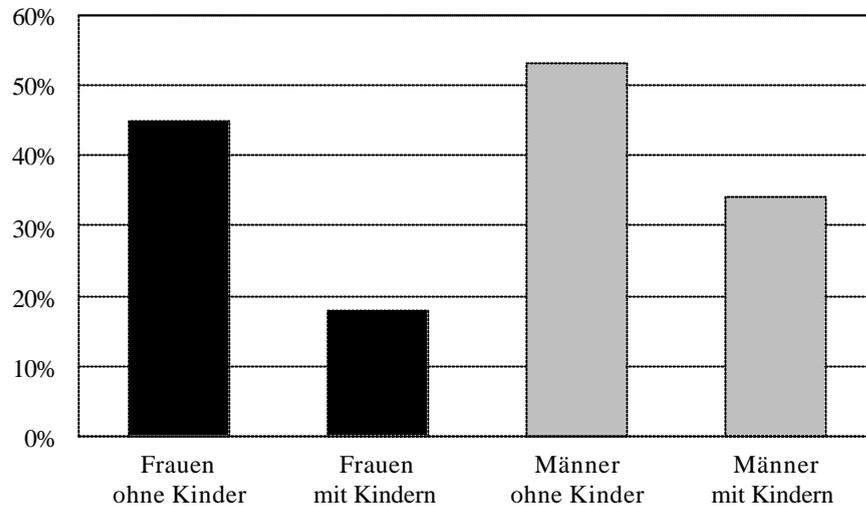
Das häusliche Geschlechterarrangement der Telebeschäftigten hat dabei einen deutlichen Einfluss auf die Gestaltung der Arbeitszeiten zuhause. Es sind besonders die traditionellen Mütter, die sich an Familienanforderungen anpassen. Über Telearbeit gelingt den Müttern eine flexiblere zeitliche Anpassung der beruflichen Aufgaben an die vorhersehbaren sowie an die kurzfristigen Anforderungen der Familienmitglieder. Die Anwesenheit zu Hause gibt den Müttern die Sicherheit, in Notsituationen für ihre Kinder greifbar zu sein. Vor allem bei der Krankheit von Kindern oder von Angehörigen sowie bei Ausfall des Betreuungspersonals ist die direkte Erreichbarkeit diesen Frauen besonders wichtig:

„Er [der Sohn] ist relativ oft krank, das sind zwar keine starken Infekte, aber so dass er dann nicht in den Kindergarten kann. Folglich kann ich an den Vormittagen nicht arbeiten, dringende Telefonate gehen schon zwischendurch, aber dass ich an den Rechner sitze, geht dann nicht, das muss ich dann abends machen.“

Die Bereitschaft die Arbeitszeiten an betriebliche Anforderungen anzupassen ist mit 85% aller Telebeschäftigten noch höher als die Anpassung an familiäre Anforderungen. 87% der Männer und 83% der Frauen passen ihre Arbeitszeit an den Betrieb an, wenn wichtige Arbeiten anstehen. Telebeschäftigte ohne Kinder sind dabei noch anpassungsbereiter als die telearbeitenden Mütter und Väter. Am meisten kommen nicht-traditionelle Frauen ihrem Arbeitgeber entgegen (95%) – unabhängig davon, ob sie Kinder haben oder nicht.

Die häufig genannten Vorteile der Telearbeit „freie Zeiteinteilung“, „Arbeiten nach dem eigenen Rhythmus“ gelten für viele Telebeschäftigte nicht. Nur 31% der Telebeschäftigten insgesamt arbeiten dann, wenn es der eigenen Stimmung entspricht. Von den Männern sind es immerhin 43%, die sich diese Freiheit nehmen, bei den Frauen nur 23%. Was wir schon aufgrund der qualitativen Interviews vermutet haben, bestätigt sich: Die Option zu arbeiten, wenn es der eigenen Stimmung entspricht, ist deutlich von dem Vorhandensein von Kindern abhängig. Telearbeitende Eltern – und ganz besonders Mütter – arbeiten deutlich seltener nach eigenem Rhythmus als Telebeschäftigte ohne Kinder. Ihr Tagesablauf wird in der Regel von den Bedürfnissen der Familie bestimmt (Abbildung 14).

Abbildung 14: Anpassung der Erwerbsarbeitszeit an die eigene Stimmung



4.4 Kinderbetreuung während der Erwerbsarbeit zuhause

Telearbeit wird seit langem mit dem Hinweis propagiert, dass Familie und Beruf dadurch vereinbart werden könnten. Das hat zu dem weit verbreiteten Missverständnis geführt, dass sich familiäre Sorgearbeit und Erwerbsarbeit zeitgleich ausüben ließen. Dem ist jedoch nicht so. Stiegler weist mit Recht darauf hin, dass die bloße Anwesenheit zu Hause nicht ausreicht, um Kinder zu betreuen oder alte und kranke Menschen zu pflegen (Stiegler 1998, 16).

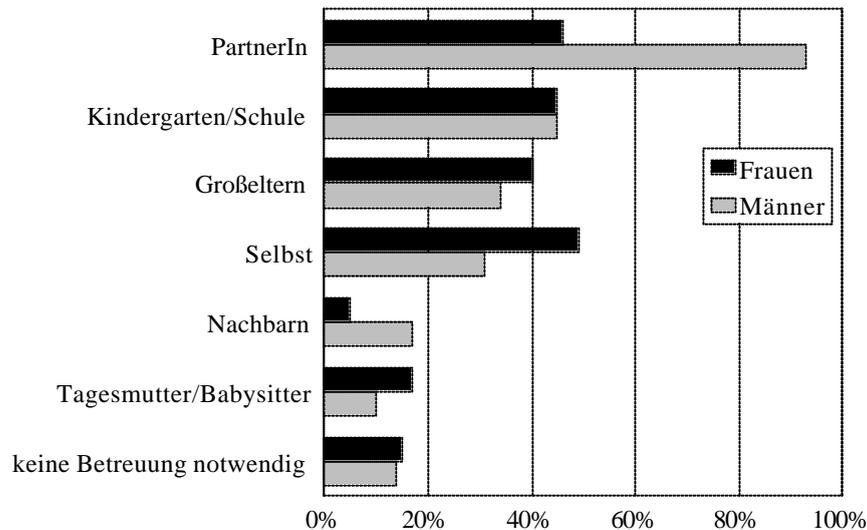
Da Schule und Kindergarten nur unzureichende Betreuung anbieten, bleibt auch Telebeschäftigten die Frage nach der Organisation einer Kinderbetreuung zumindest bei jüngeren Kindern nicht erspart. Wir wollten deshalb von den Telebeschäftigten wissen, wer ihre Kinder¹¹ betreut, wenn sie ihrer Erwerbsarbeit zuhause nachgehen. Neben Schule und Kindergarten werden von Telebeschäftigten eine ganze Reihe privater Hilferessourcen mobilisiert.

¹¹ Für die Betreuung während der Erwerbsarbeit zuhause werden nur Telebeschäftigte mit Kindern bis 10 Jahre berücksichtigt.

Vom Partner bzw. der Partnerin über Großeltern und Nachbarn bis Tagesmüttern, Babysitter oder Aupair-Mädchen reicht die Palette der in Anspruch genommenen Betreuungsmöglichkeiten.

Unter den privaten Hilferessourcen spielen auch die Großeltern eine wichtige Rolle. Rund 40% der Telebeschäftigten mit jüngeren Kindern erhalten von ihren Eltern oder Schwiegereltern Unterstützung bei der Kinderbetreuung (Abbildung 15).

Abbildung 15: Kinderbetreuung¹² während der Erwerbsarbeit zuhause



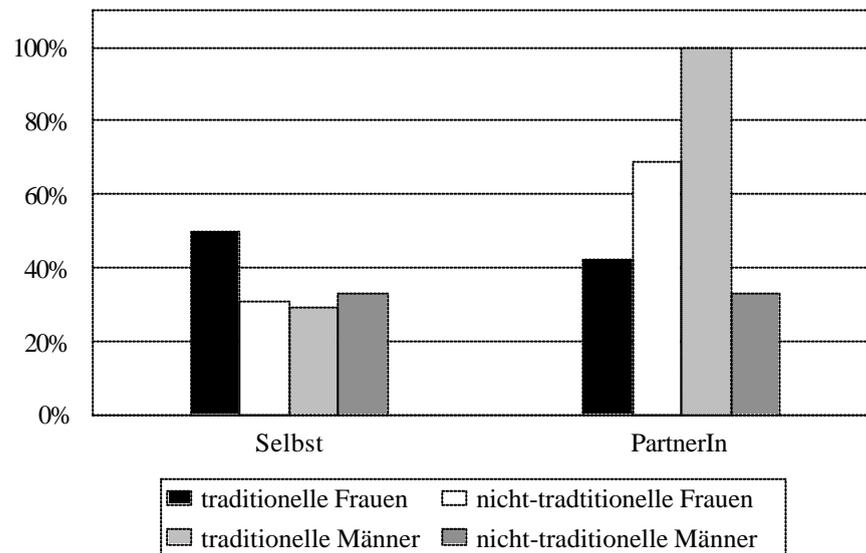
Teilweise betreuen Telebeschäftigte ihre Kinder auch während der Erwerbsarbeit selbst, dabei zeigt sich ein deutlicher Unterschied zwischen Männern und Frauen. 49% der Frauen und 31% der Männer geben an, dass sie sich um ihre Kinder während der Erwerbsarbeit teilweise selbst kümmern. Der Geschlechterunterschied relativiert sich allerdings, wenn man das Geschlechterarrangement zwischen den PartnerInnen einbezieht. Es zeigt sich, dass es besonders die traditionellen Frauen sind (50%), die sich während der Erwerbsarbeitszeit zuhause um ihre Kinder selbst kümmern. Der Anteil der nicht-

¹² Kinder bis zehn Jahre

traditionellen Frauen, die selbst die Kinderbetreuung übernehmen, liegt mit einem Drittel ebenso hoch, wie der Anteil der traditionellen und nicht-traditionellen Männer (Abbildung 16).

Für die meisten Männer ist die Partnerin ganz klar die Betreuungseinrichtung Nummer eins (93%), während nur 46% der Frauen auf ihren Partner zurückgreifen können. Allerdings macht sich auch dort wieder das Geschlechterarrangement zwischen den Partnern bemerkbar: 69% der nicht-traditionellen Frauen geben an, dass sie ihre Kinder während der Erwerbsarbeit zuhause auch mal an den Partner abgeben können, das ist aber nur 42% der traditionellen Frauen möglich. Und während 100% der traditionellen Männer auf eine Kinderbetreuung durch die Partnerin zurückgreifen können, wenn sie erwerbstätig sind, können dies nur 33% der nicht-traditionellen Männer.

Abbildung 16: Kinderbetreuung¹³ während der Erwerbsarbeit zuhause



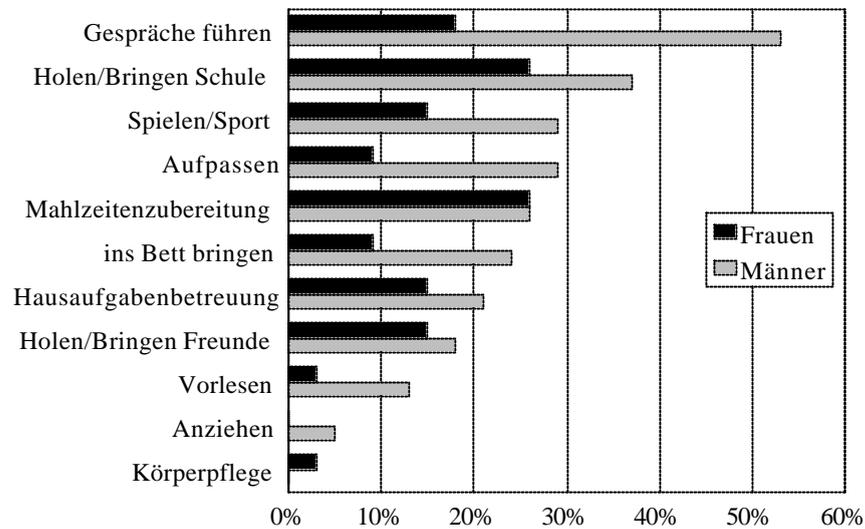
4.5 Neue Schritte zur männlichen Erziehungsarbeit

Im Unterschied zu Frauen in der Familienphase haben Männer andere Beweggründe für die Wahl eines Telearbeitsplatzes, wie z.B. kürzere Pendelzeiten oder ungestörtes Arbeiten zu Hause. Doch es gibt in unserer Untersuchung erste Hinweise darauf, dass telearbeitende Männer, obwohl ihr Hauptgrund für Telearbeit nicht die Nähe zur Familie war, sich dennoch mehr um ihre Kinder kümmern. Sehr konkret schildert ein von uns interviewter Telearbeiter, wie er in der alten Erwerbsarbeit ohne Telearbeit abends müde nach Hause kam und sich von den alltäglichen Problemen der Familie – angefangen von den Hausaufgaben der Kinder bis zu diversen Konflikten innerhalb und außerhalb der Familie – richtiggehend überfallen fühlte. Sorge um die Familie war für ihn mit Stress und Überforderung verbunden. Heute bekommt er diese Diskussionen zeit- und hautnäher beim Mittagessen oder Kaffeetrinken mit. Er fühlt sich *gefordert* und nicht mehr *überfordert*.

„Was mich früher gestört hat, war eben diese klare Einteilung, dass man so um sieben am Abend nach Hause kommt und dann eben mit dem, es gibt nicht immer Probleme, aber halt mit dem sozialen Geschehen in der Familie dann erst konfrontiert wird und, was ich auch wirklich manchmal gemacht hab, ich hab dann auch Hunger gehabt, und ich hab dann oft auch unterwegs angehalten und hab was gegessen, damit ich für die Sache gerüstet bin, damit ich dann nicht alles auf nüchternen Magen kriege, weil das fand ich sehr anstrengend, das alles auf den Abend so komprimiert zu haben.“

Diese veränderten Erfahrungen schlagen sich auch in unserer quantitativen Erhebung nieder. Väter sehen, seit sie telearbeiten, deutlich mehr Veränderungen im Umgang mit ihren Kindern als Mütter. So geben über die Hälfte der telearbeitenden Väter an, dass sie im Vergleich zu früher häufiger Gespräche mit ihren Kindern führen. Auch Tätigkeiten wie *Hausaufgaben betreuen*, *gemeinsam spielen* oder *Sport treiben* und *die Kinder ins Bett bringen* haben mit der Telearbeit bei den Vätern deutlich *mehr* zugenommen als bei den Müttern, die diese Aufgaben schon immer wahrgenommen haben (Abbildung 17). Insgesamt haben 84% der Väter eine Zunahme in dem einen oder anderen Bereich der Kinderbetreuung festgestellt.

Abbildung 17: Zunahme der Aktivitäten bei der Kinderbetreuung



4.6 Zunahme der Aktivitäten bei den Haushaltstätigkeiten

Weniger deutlich als bei der Kinderbetreuung sind die Veränderungen bei der Mitarbeit telearbeitender Männer im Bereich der Hausarbeit. Aber immerhin 63% der Männer geben an, dass sie sich *mehr* an der Hausarbeit beteiligen als vor Aufnahme ihrer Telearbeit (Frauen: 39%) (Abbildung 18). Auch wenn man berücksichtigt, dass Männer in der Regel ihre Mitarbeit im Haushalt tendenziell höher einschätzen, als ihre Partnerinnen ihnen zugestehen wollen (Höpflinger/Charles 1990, 102; Zulehner/Volz 1999, 261), zeichnet sich doch ab, dass Telearbeit die Chance eröffnet, Männer mehr in häusliche Verpflichtungen einzubinden.

Die These, wonach Veränderungen in der Familiengröße die innerfamiliäre Arbeitsteilung beeinflussen (Höpflinger/Charles 1990, 108), bestätigt sich. Je mehr Kinder im Haushalt der männlichen Telebeschäftigten leben, desto weniger Hilfe im Haushalt ist von ihnen zu erwarten (Abbildung 19).

Abbildung 18: Zunahme der Aktivitäten bei den Haushaltstätigkeiten

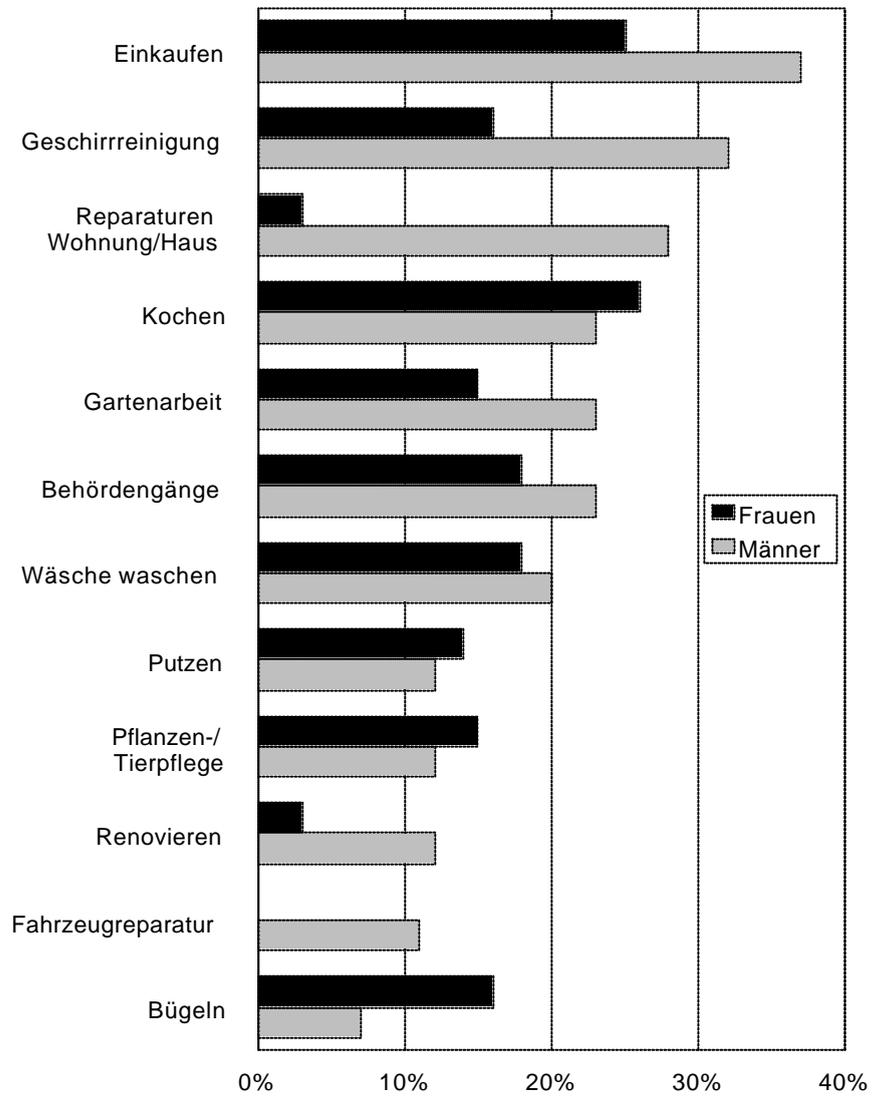
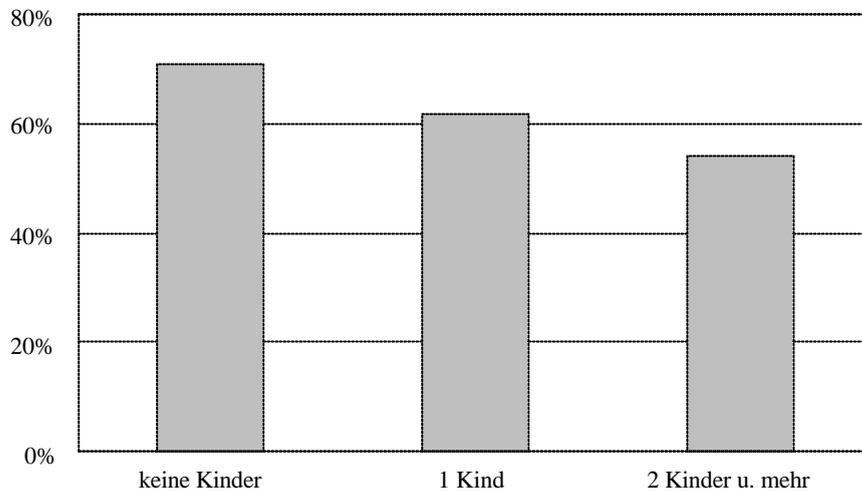


Abbildung 19: Zunahme der Haushaltstätigkeiten bei Männern nach Anzahl der Kinder



Wie empirische Untersuchungen zeigen, ist die innerfamiliäre Arbeitsteilung im Haushalt erstaunlich stabil. Frauen erledigen meist die alltäglichen Tätigkeiten, die nassen Putzarbeiten und Tätigkeiten, die im Innenbereich angesiedelt sind. Männer übernehmen am ehesten noch körperlich schwere Arbeiten, Tätigkeiten, die nicht regelmäßig anfallen, und solche, die im Außenbereich liegen (Koppetsch/Burkart, 210-213). Eine Einteilung in „frauentypische“ und „männertypische“ Haushaltstätigkeiten werden durch diverse empirische Forschungsergebnisse nahegelegt (Mischau/Blättel-Mink/Kramer, 343f; Stutzer 1996, 120; Zulehner/Volz 1998, 261)¹³.

„Frauentypische“ Haushaltstätigkeiten sind demnach:

- Geschirrrreinigung
- Einkaufen
- Kochen
- Wäsche waschen

¹³ Einzig die „Behördengänge“ sind anhand der Forschungsergebnisse nicht eindeutig zuordenbar und sind deshalb im folgenden nicht berücksichtigt.

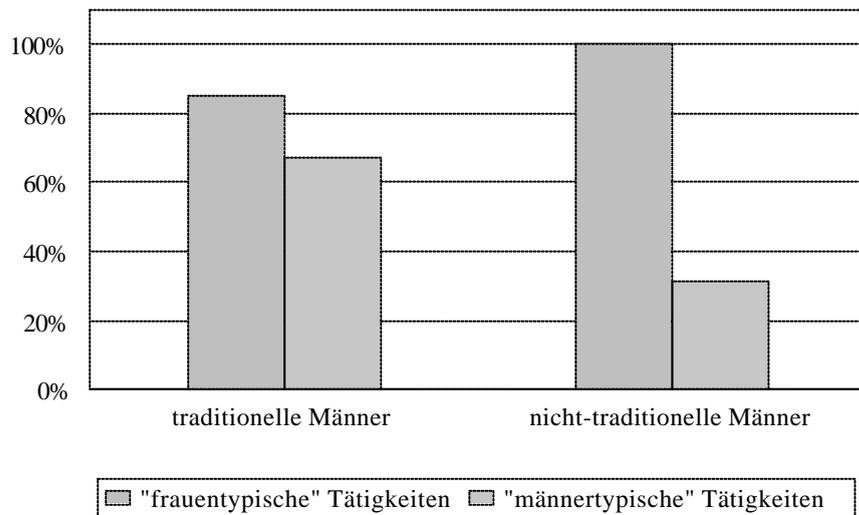
- Putzen
- Bügeln
- Pflanzen- und Tierpflege

Zu den „männertypischen“ Tätigkeiten zählen:

- Fahrzeugreparatur und -pflege
- Reparaturen in der Wohnung bzw. im Haus
- Gartenarbeit
- Renovieren

Es zeigt sich, dass telearbeitende Männer nach eigener Einschätzung besonders in „frauentypischen“ Tätigkeiten zulegen, und zwar am stärksten beim Einkaufen und bei der Geschirreinigung – beides Tätigkeiten, an denen sich bundesdeutsche Männer ohnehin häufiger beteiligen als beispielsweise beim Putzen oder der Wäschepflege (Mischau/Blättel-Mink/Kramer, 344).

Abbildung 20: Zunahme der Haushaltstätigkeiten bei Männern nach Tätigkeitsarten



Das Geschlechterarrangement zwischen den PartnerInnen macht sich dahingehend bemerkbar, dass sich die nicht-traditionellen Männer stärker bei den

„frauentypischen“ Tätigkeiten engagieren als ihre Geschlechtsgenossen. Die mehr traditionell orientierten Männer übernehmen dagegen mehr Aufgaben im „männertypischen“ Bereich (Abbildung 20).

Die hier diskutierten Ergebnisse können sicherlich nicht darüber hinwegtäuschen, dass Hausarbeit auch bei Telebeschäftigten immer noch eine Frauendomäne ist. Allerdings zeigt sich, dass Männer mehr Tätigkeiten im Haushalt übernehmen, seit sie ihrer Erwerbsarbeit zuhause nachgehen – auch in konventionellen Partnerschaften, in denen nach wie vor der Großteil der Hausarbeit von der (Ehe-)Partnerin übernommen wird.

4.7 Dimensionen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Der Telearbeit wird gerne ein Potenzial zur Verbesserung der Integration von Familie und Beruf zugeschrieben. Doch was genau bedeutet „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ für die Telebeschäftigten selbst und ihre Alltagspraxis? Welche Aspekte der Telearbeit empfinden Telebeschäftigte als vorteilhaft für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und welche nicht? Wir baten die Telebeschäftigten¹⁴ um eine Beurteilung von 13 Statements zur Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsarbeit zuhause anhand einer Skala von *trifft voll und ganz zu* (4) bis *trifft überhaupt nicht zu* (1). Die Variablen wurden einer Faktorenanalyse¹⁵ unterzogen, die folgende Vierfaktorenlösung ergibt:

Faktor 1: Organisatorische Vereinbarkeit

- „Ich kann zwischendurch kleine Hausarbeiten erledigen.“
- „Ich kann zwischendurch Besorgungen machen.“
- „Ich kann die Öffnungszeiten von Schule/Kindergarten besser mit den beruflichen Anforderungen koordinieren.“
- „Ich finde es gut, dass sich die Beschäftigung mit der Familie über den Tag verteilt, anstatt sich auf bestimmte Zeiten zu konzentrieren.“
- „Ich finde es gut, wenn Beruf und Familie nicht mehr so getrennt sind.“

14 Einbezogen wurden nur Telebeschäftigte mit Kindern (n=149).

15 Hauptkomponentenanalyse mit Varimax-Rotation, Faktorenextraktion nach dem Eigenwertkriterium, erklärte Varianz: 62,7%

Faktor 1 bündelt Aussagen, die sich auf organisatorische und zeitliche Probleme beziehen, wie sie in Haushalten mit Kindern täglich vorkommen und die durch Telearbeit besser zu meistern sind. Die mittleren Faktorwerte von Vätern und Müttern unterscheiden sich nur unwesentlich voneinander, so dass man sagen kann, dass die bessere Organisation familiärer Belange für alle Telebeschäftigten gleichermaßen als Vorteil begriffen wird. Die nicht-traditionellen Väter heben den pragmatischen Aspekt noch eher hervor als andere.

Faktor 2: Emotionale Vereinbarkeit

- „Ich bekomme mehr von meinen Kindern mit.“
- „Ich habe mehr Zeit für meine Familie.“
- „Ich finde es gut, wenn Beruf und Familie nicht mehr so getrennt sind.“¹⁶

Faktor 2 betont die Nähe zur Familie, die durch Telearbeit trotz Erwerbstätigkeit möglich wird. Dieser Aspekt wird von Männern, und besonders den traditionellen, deutlich höher bewertet als von Frauen. Der t-Test der Faktorwerte bestätigt mit $p = 0,048$ die Geschlechterdifferenz. Männer mit traditionellem Lebensentwurf, so kann man schlussfolgern, schätzen an der Telearbeit, dass sie trotz Erwerbstätigkeit in Vollzeit am Leben ihrer Kinder teilhaben und mehr Zeit mit der Familie verbringen können. Man könnte auch sagen, dass durch Telearbeit die Familie in das Berufsleben traditioneller Männer integriert wird, ohne ihr berufliches Engagement einzuschränken.

Faktor 3: Qualifikationserhaltende Vereinbarkeit

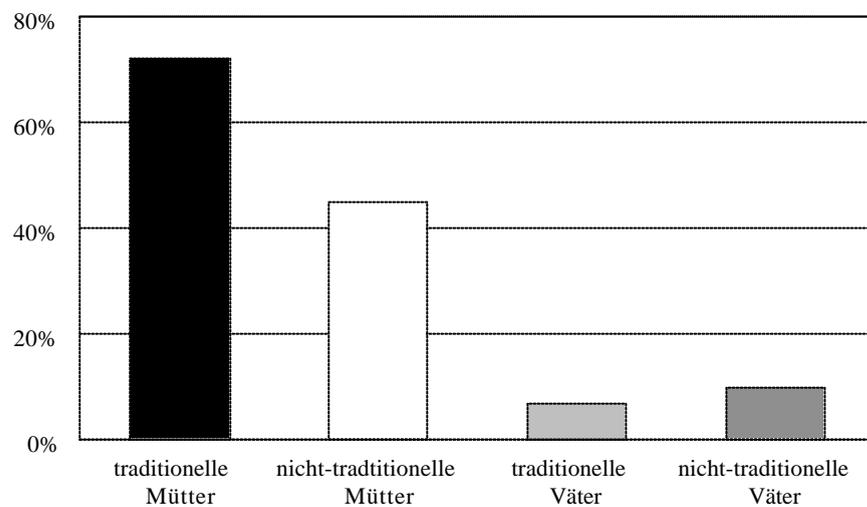
- „Durch die Arbeit zuhause kann ich trotz Kindererziehung beruflich am Ball bleiben.“
- „Ohne die Möglichkeit zuhause zu arbeiten, hätte ich meinen Beruf ganz aufgeben müssen.“
- „Ich bin für die Kinder erreichbar, wenn was ist.“

Faktor 3 ist deutlich ein „Frauenfaktor“ (t-Test: $p=0,00$). Die Notwendigkeit sich darüber Gedanken zu machen, wie die Kinder betreut werden, wenn Eltern trotz Kindererziehung ihrem Beruf nachgehen wollen, betrifft Männer

¹⁶ Item lädt sowohl auf Faktor 1 wie auf Faktor 2 in etwa gleich hoch.

nicht. Sehr deutlich wird hier, dass vor allem Mütter mit traditionellem Lebensentwurf sich mit diesem Problem auseinandersetzen müssen, weniger jedoch die nicht-traditionellen Frauen ($p=0,02$). Für Mütter, deren Partner sich in Haushalt und in der Kinderbetreuung wenig beteiligen, ist Telearbeit die Alternative zur „Nur-Hausfrau-und-Mutter“. Faktor 3 ist in gewisser Weise der Konterpart zu Faktor 2. Denn Telearbeit stellt für traditionelle Mütter die Möglichkeit dar, den Beruf in das Familienleben zu integrieren, ohne ihr familiäres Engagement wesentlich einzuschränken (Abbildung 21).

Abbildung 21: „Ohne die Möglichkeit zuhause zu arbeiten, hätte ich meinen Beruf aufgeben müssen“



Faktor 4: Erschwerte Vereinbarkeit

- „Mich stört die Vermischung von Familie und Beruf.“
- „Ich werde bei der Arbeit häufig durch Familienmitglieder gestört.“
- „Es ist schwer den Kindern beizubringen, dass ich zwar zuhause bin, aber keine Zeit für sie habe.“

Abgrenzungsprobleme können die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erschweren. Gerade in der Anfangszeit müssen sich auch die Familienmitglie-

der der Telebeschäftigten auf die veränderte Situation einstellen, das klappt nicht immer reibungslos. Aber entgegen der in der Literatur oft geäußerten Befürchtungen wird das Verschwimmen der Grenzen zwischen Erwerbs- und Familienarbeit von den meisten Telebeschäftigten eher positiv betrachtet (Abbildung 22).

4.8 Verschwimmende Grenzen zwischen Erwerbs- und Familienarbeit

Schon bei unserer qualitativen Befragung wurde deutlich, dass durch alternde Telearbeit die Grenzen zwischen bezahlter Erwerbs- und unbezahlter Familienarbeit verschwimmen (Winker/Maus 2000). Durch die örtliche Kopplung von Erwerbs- und Hausarbeit lässt sich kaum sagen, wann die Erwerbsarbeit aufhört und die Hausarbeit anfängt und andersherum. Die meisten befragten Telearbeitenden – Frauen wie Männer – empfinden diese fehlende Abgrenzung positiv, im deutlichen Gegensatz zur Telearbeitsliteratur, in der genau diese fehlende Abgrenzung negativ bewertet wird.¹⁷

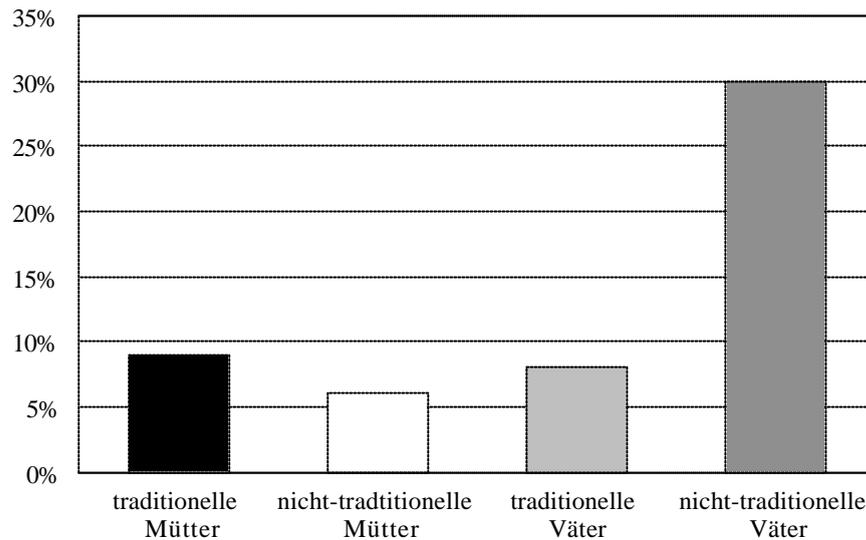
„Weil es ist ja eine Art von Wohngemeinschaft, die man da hat und die bedarf halt einfach einer gewissen Pflege, dass man da halt ein Minimum an Zeit miteinander verbringt, und das kann man nicht einfach reduzieren auf eine Stunde am Abend und sagen, in der Zeit tun wir dann das alles nachholen, was uns sozial fehlt vom Tag über, und insofern ist das einfach zwangloser, es ist lockerer und mehr miteinander verzahnt, was aber dann durchaus auch Nachteile hat, weil man es halt nicht dann, wenn es notwendig wäre, so trennen könnte. Aber im Grunde genommen finde ich es gesünder, diese Verzahnungen, dieses Ineinander-Greifen, das hat man ja im Leben immer wieder, man muss dann einfach damit klar kommen, das ist besser – meiner Meinung nach – als wenn da *das* ist, und da kommt *das*. Man muss so separieren.“

Auch in der quantitativen Erhebung wird das Verschwimmen der Grenzen zwischen Erwerbsarbeit und Familienarbeit kaum beklagt, sondern im Gegenteil oft explizit positiv beurteilt. Nur knapp 10% der Befragten fühlen sich durch die Vermischung von Familie und Beruf gestört. Dabei ist auffallend, dass es überproportional die nicht-traditionellen Väter sind, welche die Vermischung von Familie und Beruf als störend erleben (Abbildung 22).

¹⁷ Im Leitfaden verschiedener Bundesministerien wird sogar die Einhaltung einer Kleiderordnung empfohlen („Bürokleidung“ – „Freizeitkleidung“), um das Verschwimmen der Grenzen zwischen Beruf und Privatleben zu verhindern (Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung u.a. 1998, 26f)

Dies wird, so unsere Vermutung, durch die für nicht-traditionelle Männer ungewohnte Übernahme von Haus und Sorgearbeiten beeinflusst. Die große Mehrheit, nämlich 65 % aller Befragten fühlen sich allerdings nicht gestört, sondern betonen im Gegenteil, dass sie es vorteilhaft finden, dass Beruf und Familie nicht mehr so getrennt sind.

Abbildung 22: „Mich stört die Vermischung von Familie und Beruf“



Nur ein kleinerer Teil der Telebeschäftigten beklagt Störungen durch Familienangehörige, davon betroffen sind Frauen und Männer gleichermaßen (16%), und auch auftretende Erziehungsprobleme sind nicht geschlechtsspezifisch. Lediglich rund ein Viertel der telearbeitenden Mütter und Väter findet es schwierig, den Kindern beizubringen, dass sie zwar zuhause sind, aber keine Zeit für sie haben. Die *soziale Dimension* (vgl. Kapitel 1.3) der Grenzziehung zwischen familiärem und beruflichem Bereich wird also von den meisten Telebeschäftigten als eher unkompliziert eingeschätzt.

Obwohl die meisten Telebeschäftigten eine soziale Abgrenzung von der Familie nicht wünschen, schätzen sie doch eine räumlich Grenze zwischen Erwerbsarbeit und Familie: 81% der von uns befragten Telebeschäftigten verfügen über ein separates Arbeitszimmer. Die Zutrittsregeln für die Kinder

werden dabei ausgesprochen leger gehandhabt, nur 8% erlauben ihren Kindern nicht während der Erwerbsarbeitszeit das Arbeitszimmer zu betreten. Wie in Kapitel 4.3 aufgezeigt wurde, ist hinsichtlich der Abgrenzung weniger der räumliche als vielmehr der zeitliche Aspekt der *strukturellen Dimension* problematisch. Die flexible Einteilung von Erwerbsarbeitszeit und Familienarbeitszeit verschafft Müttern und Vätern zwar mehr Freiheitsgrade bei der Organisation familiärer und beruflicher Belange. Andererseits birgt diese Flexibilität besonders für Mütter die Gefahr der Überlastung in sich, da die Erwerbsarbeitszeiten auf die Abendstunden und das Wochenende verlagert werden und Ruhephasen deshalb wegfallen.

Als problematisch kann auch die *psychologische Dimension* der Grenzziehung gelten. Schwierigkeiten abends abzuschalten beklagen rund 40% der telearbeitenden Männer und Frauen, und das Beenden der häuslichen Erwerbsarbeit fällt immerhin 36% der Befragten schwer. Darüber hinaus arbeiten 60% der Telebeschäftigten nach eigener Einschätzung deutlich mehr als zu Zeiten, in denen sie ausschließlich im Betrieb tätig waren. Die Gefahr der Selbstausbeutung durch Telearbeit kann daher nicht von der Hand gewiesen werden.

5. Resümee

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird durch häusliche Telearbeit in vielerlei Hinsicht unterstützt. Zum einen kann den Anforderungen der Haus- und Sorgearbeit organisatorisch und zeitlich besser entsprochen werden, die Nähe zu den eigenen Kindern kann trotz beruflichem Engagement realisiert werden, und umgekehrt kann die berufliche Qualifikation bei gleichzeitigem familiären Engagement aufrecht erhalten werden.

Die zeitliche Flexibilität, die es den Telebeschäftigten erlaubt, selbst zu entscheiden, wann sie arbeiten, wird von Eltern als großer Vorteil empfunden, da familiäre Anforderungen berücksichtigt werden können. Gleichzeitig birgt diese Flexibilität die Gefahr der Selbstausbeutung in sich, wie in unserer empirischen Studie gezeigt werden konnte. Sowohl die qualitativen als auch die quantitativen Ergebnisse belegen, dass besonders Mütter ihre Arbeitszeiten auf die Abendstunden und das Wochenende verlagern, wobei Ruhezeiten für die Frauen häufig wegfallen. Gleichzeitig nimmt für Telebe-

schäftigte der Umfang unbezahlter Mehrarbeit zu. Das Beantworten beruflicher E-Mails oder Telefonate, das Reinigen des Arbeitszimmers oder informelle Gespräche mit Kollegen und Kolleginnen werden häufig außerhalb der Arbeitszeit erledigt, ohne von den Beschäftigten selbst in Frage gestellt zu werden. Es besteht die Gefahr, dass über die höheren zeitlichen Belastungen und den permanenten Zeitdruck auch die genannten Vorteile der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie wieder aufgehoben werden.

Ein Einfluss der alternierenden Telearbeit auf die innerfamiliäre Arbeitsteilung lässt sich in Ansätzen erkennen. Die Hauptlast und die Verantwortung für die Hausarbeit und die Sorge für die Kinder bleiben zwar auch bei Telearbeit weitgehend den Frauen überlassen. Allerdings konnten wir Schritte zu mehr Beteiligung von Männern an der alltäglichen Haus- und Sorgearbeit nachweisen, so dass wir sagen können, dass Telearbeit den auch von Männerseite geäußerten Wunsch (Katz/Duell 1990, 312), Berufstätigkeit und Familienarbeit besser zu vereinbaren, entgegen kommen kann.

Wir konnten zeigen, dass das bereits vorhandene Geschlechterarrangement der Telebeschäftigten die Praxis der innerfamiliären Arbeitsteilung prägt. In weniger traditionellen Partnerschaften wird Telearbeit eher dazu genutzt gleichberechtigte Lebensmodelle umzusetzen als dies bei traditionellen Telebeschäftigten der Fall ist. Dieses Ergebnis zeigt manche Parallele zu Veränderungen, die durch Arbeitszeitverkürzungen bei VW beobachtet wurden. Auch dort beeinflusste das bereits praktizierte Geschlechterarrangement die konkrete Ausgestaltung des individuellen Arbeitszeitmodells (Jürgens/Reinecke 1998). Es lässt sich festhalten, dass in traditionellen Geschlechterarrangements geschlechterhierarchische Arbeitsteilungen auch bei Telebeschäftigung eines Partners oder einer Partnerin fortbestehen, während sich in nicht-traditionellen Geschlechterarrangements neue Chancen für eine gleichberechtigte Arbeitsteilung ergeben.

Insgesamt ist auffallend, dass gerade bei männlichen Telebeschäftigten erste Schritte zur Übernahme von mehr Tätigkeiten im Bereich der Kinderbetreuung und – weniger deutlich – zur Unterstützung bei Hausarbeitstätigkeiten sichtbar sind. Das bedeutet allerdings in den allermeisten Fällen deswegen noch lange nicht, dass Erwerbs- und Familienarbeit zwischen den PartnerInnen gleich verteilt sind.

Literatur

- Ahrentzen, Sherry Boland (1990): Managing conflict by managing boundaries. How professional homeworkers cope with multiple roles at home. In: *Environment and Behavior*, Vol. 22, 723-752
- Bundesmann-Jansen, Jörg / Groß, Hermann / Munz, Eva (2000): *Arbeitszeit '99*. Köln
- Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung, Bundesministerium für Wirtschaft, Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie (Hrsg.) (1998): *Telearbeit. Ein Leitfaden für die Praxis*. Bonn
- 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)
- Empirica (2000): *Benchmarking Telework in Europe 1999. Auswertung des „General Population Survey“*. Bonn
- Garhammer, Manfred (1995): Flexible Arbeitszeiten – familienfreundliche Arbeitszeiten? Was heißt „flexibel“? Die „Bamberger Studie“. In: Habisch, André (Hrsg.): *Familienorientierte Unternehmensstrategie. Beiträge zu einem zukunftsorientierten Programm*. München, 67-88
- 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
- Goldmann, Monika / Richter, Gudrun (1987): *Teleheimarbeit von Frauen: betriebliche Flexibilisierungsstrategien und das Interesse von Frauen an der Vereinbarkeit von Beruf und Familie; Kurzfassung des Forschungsberichts des Landesinstituts Sozialforschungsstelle, hrsg. vom Ministerium für die Gleichstellung von Frau und Mann des Landes Nordrhein-Westfalen*. Dortmund
- Goldmann, Monika / Richter, Gudrun (1991): *Beruf und Familie: Endlich vereinbar? Teleheimarbeit von Frauen. Eine Untersuchung zur Auslagerung von computergestützten Arbeitsplätzen in die Privatwohnungen*. Dortmund
- Grantham, Charles E. / Paul, Eric D. (1995): The „Greening“ of Organizational Change: A Case Study. In: *Innovation*, Vol. 8, Nr. 2, 221-233
- Hartmann, Petra (1998): *Arbeitsteilung im Haushalt*. In: Braun, Michael / Mohler, Peter Ph. (Hrsg.): *Blickpunkt Gesellschaft. 4. Soziale Ungleichheit in Deutschland*. Opladen/Wiesbaden, 139-172
- Hegner, Friedhart u.a. (1989): *Dezentrale Arbeitsplätze: Eine empirische Untersuchung neuer Erwerbs- und Familienformen*. Frankfurt
- Höpflinger, Francois / Charles, Marie (1990): *Innerfamiliale Arbeitsteilung: Mikrosoziologische Erklärungsansätze für empirische Beobachtungen*. In: *Zeitschrift für Familienforschung*, 2, 87-113
- Huws, Ursula u.a. (1996): *Teleworking and Gender*. Brighton

- Jürgens, Kerstin / Reinecke, Karsten (1998): Zwischen Volks- und Kinderwagen. Auswirkungen der 28,8 Stunden-Woche bei der VW AG auf die familiäre Lebensführung von Industriearbeitern. Berlin
- Katz, Christian / Duell, Werner (1990): Individuelle Telearbeit für Männer. Chance für neue Geschlechterrollen? In: Frei, Felix (Hrsg.): Das Bild der Arbeit. Bern, 302-314
- Kluge, Carsten / Godehardt, Birgit / Schwetje, Ute (1999): Telearbeit im Mittelstand. Erfahrungen aus der Praxis, hrsg. vom Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie. Berlin
- Koppetsch, Cornelia / Burkart, Günter (1999): Die Illusion der Emanzipation. Zur Wirksamkeit latenter Geschlechternormen im Milieuvvergleich. Konstanz
- Künzler, Jan (1995): Geschlechtsspezifische Arbeitsteilung: Die Beteiligung von Männern im internationalem Vergleich. In: Zeitschrift für Frauenforschung, Heft 1+2, 115-132
- Metz-Göckel / Müller, Ursula (1986): Der Mann. Die Brigitte Studie. Weinheim/Basel
- Mischau, Anina / Blättel-Mink, Birgit / Kramer, Caroline (1998): Innerfamiliäre Arbeitsteilung – Frauen zwischen Wunsch und Wirklichkeit. In: Soziale Welt, 49, 333-353
- Olson, Margrethe H. / Primps, Sophia B. (1984): Working at home with computers: Work and non-work issues. In: Journal of Social Issues, Vol. 40, 97-112
- Pfau-Effinger, Birgit (1998): Arbeitsmarkt- und Familiendynamik in Europa – Theoretische Grundlagen der vergleichenden Analyse. In: Geissler, Birgit / Maier, Friederike / Pfau-Effinger, Birgit (Hrsg.): FrauenArbeitsMarkt. Der Beitrag der Frauenforschung zur sozio-ökonomischen Theorieentwicklung. Berlin, 177-194
- Pupke, Henry (1994): Tele-Heimarbeit in Japan. Berliner Beiträge zur sozial- und wirtschaftswissenschaftlichen Japan-Forschung, Vol. 25, Bochum
- Standen, Peter / Daniels, Kevin / Lamond, David (1999): The Home as a Workplace: Work-Family Interaction and Psychological Well-Being in Telework. In: Journal of Occupational Health Psychology, Band 4, Heft 4, 368-381
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2001): Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Fachserie 1, Reihe 3: Haushalte und Familien 1999 (Ergebnisse des Mikrozensus)
- Stiegler, Barbara (1998): Heim zur Arbeit. Telearbeit und Geschlechterverhältnis. Bonn
- Strauf, Simone / Nägele, Barbara (1996): Möglichkeiten und Grenzen der Telearbeit im Vogtland/Sachsen. Empirische Untersuchungen bei Unternehmen und Frauen in der Region. Freiburg
- Stutzer, Erich (1996): Wer macht was in der Familie? In: Statistisches Landesamt Baden-Württemberg/Familienwissenschaftliche Forschungsstelle (Hrsg.): „Frauensache? – Männersache?“ Rollenansforderungen in der Familie heute. Dokumentation der Fachtagung des Ministeriums für Familie, Frauen, Weiterbildung und Kunst am 6. Dezember 1995 in Mannheim. Stuttgart, 117-131
- Winker, Gabriele / Maus Bettina (2000): Telearbeit – Chancen für eine bessere Integration beruflicher und familiärer Lebensbereiche. In: FIFF-Kommunikation, 4, 53-57
- Zulehner, Paul M. / Volz, Rainer (1999): Männer im Aufbruch. Wie Deutschlands Männer sich selbst und wie Frauen sie sehen. Ein Forschungsbericht. 2.Aufl., Stuttgart