SSOAR

Open Access Repository
www.ssoar.info

Does telework work? Chancen und Risiken für Selbstorganisation und Interessenvertretung

Reidl, Sybille

Veröffentlichungsversion / Published Version
Zeitschriftenartikel / journal article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:
Reidl, S. (2001). Does telework work? Chancen und Risiken für Selbstorganisation und Interessenvertretung. *SWS-Rundschau*, *41*(3), 344-358. https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-165416

Nutzungsbedingungen:
Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.
Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:
This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.
By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

gesis Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften

Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

Does Telework Work?

Chancen und Risiken für Selbstorganisation und Interessenvertretung

Sybille Reidl (Wien)

Telearbeit kann eine Möglichkeit sein, Arbeits- und Privatleben besser zu integrieren und selbstbestimmt zu organisieren. Dies ist allerdings nur dann wirklich der Fall, wenn Reproduktionsarbeit nicht mehr in die Alleinzuständigkeit der Frau fällt. Sonst trägt Telearbeit nämlich dazu bei, eine Dreifachbelastung besser zu organisieren und die geschlechtsspezifische Rollenverteilung zu zementieren. Hier sind auch die Gewerkschaften besonders gefragt, Rahmenbedingungen zu schaffen, um eine gleichberechtigte und existenzsichernde Integration von Berufs- und Reproduktionsarbeit zu ermöglichen. Vor allem im Bereich atypischer Beschäftigungsverhältnisse müssen Interessenvertretungen ausbeuterische Arbeitsverhältnisse verhindern, in denen selbstorganisiertes Arbeiten nicht möglich ist.

1. Telearbeit und Selbstorganisation

Der Einsatz von Informationstechnologien hat in weiten Bereichen des Lebens eine Veränderung bewirkt und auch in der Erwerbssphäre neue Formen der Arbeit hervorgebracht. Im Allgemeinen werden diese unter dem Begriff der „Telearbeit" zusammengefasst, worunter sich allerdings unterschiedliche Tätigkeiten subsumieren lassen: so zählen Arbeiten in sogenannten Satelliten- und Nachbarschaftsbüros, in Telehäusern[1] und Call-Centers ebenso dazu, wie die Arbeit am Laptop eines Versicherungsvertreters oder die ausschließliche bzw. teilweise Arbeit am Computer zu Hause.

Die verschiedenen Formen der Telearbeit haben sehr unterschiedliche Auswirkungen auf die Lebensumstände und auch auf die Möglichkeit selbstorganisierten Arbeitens. Da es mir vor allem um Auswirkungen der Verlagerung von Erwerbsarbeit in die Privatsphäre der Arbeitenden geht, das Arbeiten zu Hause also einen zentralen Punkt darstellt, beschäftigt sich dieser Artikel mit ausschließlicher und mit alternierender Telearbeit: Letztere wird zu Hause und im Büro verrichtet (wobei die Anteile des zu Hause Arbeitens unterschiedlich groß sein können). Technische Details, die sonst in Definitionen von Telearbeit einbezogen sind, sind hier nicht relevant, da ausschließlich die sozialen Aspekte der Telearbeit interessieren.

Diese Einschränkung des Telearbeitsbegriffs erklärt sich weiters durch ein Verständnis von *selbstorganisierter Arbeit*, das von einem ganzheitlichen Arbeitsbegriff ausgeht, der sich nicht nur auf Berufsarbeit bezieht. *Selbstorganisation* meint hier die selbst gestaltete Integration von Berufs- und Reproduktionsarbeit. Sie bedeutet inso-

1 *Telehäuser* bestehen aus mit Computern und Internet ausgestatteten Büroeinheiten, die von den Telearbeitenden gemietet werden können. In *Nachbarschaftsbüros* werden von mehreren Unternehmen oder Organisationen dezentrale Arbeitsplätze in gemeinsamen Räumlichkeiten eingerichtet. *Satellitenbüros* sind Außen- und Zweigstellen eines Unternehmens, in die Organisationseinheiten ausgelagert werden und die mittels eines Netzwerks mit dem Hauptunternehmen verbunden sind.

fern auch, flexibler den Anforderungen beider Bereiche gerecht werden und selbst Prioritäten setzen zu können. Man kann sich seinen allumfassenden Arbeitsalltag zeit- und ortsunabhängig selbst organisieren und einteilen. Im besten Fall bietet Selbstorganisation die Möglichkeit, Arbeit und Freizeit besser aufeinander abzustimmen.

Im Bereich der Telearbeit spielt hier besonders die Möglichkeit einer freien Zeiteinteilung eine wichtige Rolle.

Neben der Frage, wer wie Berufs- und Reproduktionsarbeit mit Hilfe von Telearbeit integriert und welche Probleme vor allem für Frauen auftauchen können, ist auch der Aspekt der Interessenvertretung Telearbeitender nicht zu vernachlässigen. Denn wenn die Gefahr ausbeuterischer Arbeitsverhältnisse besteht, wird Flexibilität zum Fluch und mit freier Zeiteinteilung und selbstorganisiertem Arbeiten ist es nicht mehr weit her.

2. Größenordnungen der Telearbeit in Österreich und der EU

Bevor auf die Situation von Telearbeitenden eingegangen wird, soll zunächst ein Überblick über das quantitative Ausmaß von Telearbeit in den verschiedenen EU-Mitgliedstaaten sowie in den USA und Kanada vermittelt werden (vgl. dazu Tabelle 1): Es zeigt sich, dass die Telearbeit in den USA weiter als in der EU verbreitet ist. Der Anteil der Telearbeitenden an den Erwerbstätigen liegt in Österreich zwischen Spanien und Portugal, wenn man Variante 1 (mindestens 8 Stunden pro Woche Telearbeit zu Hause) zugrunde legt, welche nach Hammer noch am ehesten einer Definitionsempfehlung der EU-Kommission DG XIII-B (Fortgeschrittene Kommunikationsdienste und -technologien) entspricht.[2] Österreich befindet sich somit auch mit dieser strikten Definitionsvariante im europäischen Mittelfeld. Trotzdem ist eine definitive und exakte Einordnung Österreichs in diese Liste laut Hammer jedoch schwer möglich, da nicht bekannt ist, welche Definitionen von Telearbeit andere europäische Länder ihren Erhebungen zugrunde gelegt haben.

Aktuellere (internationale) Erhebungen zur Verbreitung von Telearbeit liegen nicht vor. Die Potenziale der Telearbeit werden viel höher eingeschätzt. So erwarten Finder und Walter in Großbritannien eine mögliche Verdreifachung der Telearbeitenden, in Deutschland hält man sogar eine Steigerung um das 19fache für denkbar (Finder/ Walthe 1998, 26)[3]. Die AutorInnen nennen jedoch keinen exakten Zeitraum, innerhalb dessen mit der Ausschöpfung dieser Potenziale zu rechnen ist.

Im Vergleich dazu schätzen die ExpertInnen Kreutzer, Fischer & Partner das Potenzial der Telearbeit in Österreich auf 250.000 Arbeitsplätze, was einem Anteil von 6,9% an den Erwerbstätigen bzw. 8,1% an den unselbständig Beschäftigten entspricht (Hochgerner/ Höglinger 1998, 24). Leider wird auch hier kein Zeitraum angegeben, bis zu dem dieses Ausmaß an Telearbeit erreicht sein soll.

Die Zahlen zur Verbreitung der Telearbeit in Österreich, die in Tabelle 1 angeführt sind, basieren auf Ergebnissen des Mikrozensus, in dem Telearbeit 1997 das erste Mal

2 Definition der EU-Kommission, dazu: Hammer 1998, 7.

3 Hochrechnung auf Basis einer Untersuchung bei 5.437 Personen über 14 Jahre, darunter 2.507 Führungskräfte.

Tabelle 1: Internationaler Vergleich

Land	Erwerbstätige	Telearbeite-rInnen	in % der Erwerbstätigen
Schweden	3.316.000	125.000	3,77
Finnland	2.400.000	60.000	2,50
UK	25.630.000	563.182	2,20
Irland	824.000	15.000	1,40
Niederlande	6.561.000	80.000	1,22
Frankreich	22.021.000	215.143	0,98
Spanien	12.458.000	101.571	0,82
Portugal	4.509.000	25.107	0,56
Luxemburg	165.000	832	0,50
Belgien	3.770.000	18.044	0,48
Italien	21.015.000	96.722	0,46
Griechenland	3.680.000	16.830	0,46
Deutschland	36.528.000	149.013	0,41
Dänemark	2.584.000	9.800	0,37
EU gesamt (ohne Österreich)	*145.461.000*	*1.476.244*	*1,00*
USA	121.600.000	5.518.860	4,54
Kanada	14.907.000	521.745	3,50
Vergleichszahlen für Österreich*			
Variante 1	3.556.500	21.800	0,60
Variante 2	3.556.500	30.900	0,90
Variante 3	3.556.500	51.600	1,40

Quelle: Hammer 1998, 22.

* Definitionen: 1. Variante: Die Arbeit erfolgt am Computer zu Hause, im Ausmaß von zumindest einem Arbeitstag (8 Stunden); Übertragung des Arbeitsergebnisses per Datenleitung, Telefon und Telefax.
2. Variante: Die Arbeit erfolgt am Computer zu Hause, für zumindest eine Stunde; Übertragung des Arbeitsergebnisses ausschließlich per Datenleitung.
3. Variante: Wie Variante 2, zusätzlich ist eine Übertragung auch per Telefon und Telefax zulässig (Hammer 1998, 6f.).

erhoben wurde. Hammer zieht aus dem Vergleich der drei verschiedenen Varianten von Telearbeit folgendes Fazit:

> *„Telearbeit wird bezogen auf den Zeitaufwand noch nicht in sehr hohem Maße betrieben, auch in der Ausstattung mit modernen Kommunikationstechnologien (Datenleitung) gibt es noch Defizite“* (Hammer 1998, 8).

Telearbeit ist in Österreich eine männlich dominierte Arbeitsform. Nur ein Fünftel der Telearbeitenden ist weiblich, dieser Anteil ist geringer als erwartet. Männer verrichten Telearbeit auch in allen sozioökonomischen Gruppen in einem größeren zeitlichen Ausmaß als Frauen (Hammer 1998, 9ff.).

Telearbeitende zeichnen sich durch überdurchschnittliche Bildung aus. Ungefähr 60% der TelearbeiterInnen verfügen über einen Abschluss einer höheren Schule oder einer Hochschule. Hammer führt das darauf zurück, dass bei Tele- und Computerarbeit ein großes Maß an Wissen und Know-how benötigt wird. Telearbeitende Frauen haben durchschnittlich eine höhere Ausbildung als Männer, 42% verfügen über einen Hochschulabschluss, bei den Männern sind es nur 30% (Hammer 1998, 13).

Auffallend bei Telearbeitenden ist auch, dass der Anteil der Selbständigen mit 50% sehr hoch ist. Bei angestellten Telearbeitenden verrichten Frauen im Gegensatz zu Männern häufiger mittlere und angelernte Tätigkeiten.

Telearbeit wird in Österreich in Großunternehmen im Telekommunikationsbereich, im öffentlichen Dienst, in Klein- und Mittelbetrieben sowie in Telezentren, -häusern und in Projektzusammenhängen, wie etwa EU-Projekten, praktiziert.

Das Meinungsforschungsinstitut Spectra führte 1997 eine Umfrage mit 1.030 Befragten zum Thema Telearbeit durch. Hierbei handelt es sich um die erste Repräsentativerhebung zu diesem Thema in Österreich, die daher mit ihren wichtigsten Ergebnisse wiedergegeben wird: 77% der 15- bis 29-Jährigen stimmen Telearbeit zu. Ein Viertel ist skeptisch, vor allem über 50-Jährige. Nur ein Fünftel der Befragten glaubt, dass durch Telearbeit mehr Arbeitsplätze geschaffen werden, eher wird eine Verlagerung vermutet. 34% sind überzeugt, dass diese Jobs einen gewissen Fortschritt bringen. Und 37% assoziieren mit Telearbeit mehr Arbeitsmöglichkeiten für Mütter (zit. nach Lutz 1997, 133). Für diesen Beitrag ist vor allem die damit indirekt ausgedrückte Assoziation von Telearbeit mit der Möglichkeit interessant, Beruf und Familie besser zu vereinbaren, da dies auch eine Selbstorganisation des Arbeitsalltags eher möglich machen würde.

3. Telearbeit als Möglichkeit zur Selbstorganisation von Reproduktions- und Berufsarbeit?

Wie bereits erwähnt, bietet Telearbeit die Möglichkeit, ja zwingt eigentlich dazu, Erwerbssphäre und Privatsphäre in selbstorganisierter Weise zu verbinden. Zu Recht betrachtet Minna Salmi Telearbeit als Form der Zusammenführung unterschiedlicher Lebenssphären, welche SoziologInnen oft getrennt betrachten haben: Erwerbsarbeit und Hausarbeit, Produktion und Reproduktion, Öffentlichkeit und Privatheit. Sie fordert daher bei ihrer Analyse dieser Arbeitsform, die Trennungen zwischen diesen Sphären zu überwinden und statt dessen das Leben der telearbeitenden Menschen als eine Gesamtheit aufzufassen, die aus allen ihren Alltagsaktivitäten besteht. Die Erfahrungen der Telearbeitenden mit ihrer Arbeitssituation hängen nicht nur unmittelbar von der Arbeit selbst oder von ihrer Position am Arbeitsmarkt ab, sondern sind auch von ihrem übrigen Lebensalltag beeinflusst (Salmi 1997, 1).

In diesem Zusammenhang ist vor allem das Geschlecht eine bedeutende Kategorie, die in alle Lebensbereiche hineinwirkt und Hierarchien erzeugt. Das Geschlechterverhältnis bezeichnet

> *„nicht einfach Relationen zwischen Mann und Frau, so lebhafte Beziehungen zwischen den beiden auch bestehen mögen. Es ist weit darüber hinaus eine Organisationsform, in der*

Regeneration und Reproduktion des Einzelnen wie der Gattung geregelt sind" (Becker-Schmidt 1987, 201).

Im Folgenden sollen eine Reihe von Fragen behandelt, die geschlechtsspezifische Aspekte der Telearbeit betreffen: Inwieweit spiegeln sich gesellschaftliche Ausprägungen des Geschlechterverhältnisses in der Ausübung von Telearbeit wider? Worin liegen vor allem die geschlechtsspezifischen Unterschiede für die Gestaltung von Telearbeit als selbstorganisierter Arbeitsform? Welche Vor- und Nachteile können durch Telearbeit für Frauen und Männer entstehen? Und welche Rahmenbedingungen sind notwendig, um die Vorteile der Telearbeit in diesem Zusammenhang zu nützen und die Gefahren zu minimieren? Da keine aktuelleren Untersuchungsergebnisse vorliegen, stammen die für die Beantwortung dieser Fragen herangezogenen internationalen Studien aus den späten 1980er- sowie aus den 1990er-Jahren. Es kann jedoch angenommen werden, dass deren Erkenntnisse im Großen und Ganzen ebenso heute noch zutreffen und auch für die Situation in Österreich gelten.

3.1 Unterschiedliche Motive für Telearbeit und Formen der Umsetzung von Selbstorganisation

Schon die Motive für Telearbeit fördern Unterschiede zwischen Männern und Frauen zu Tage, die jeweiligen Gründe für die Wahl dieser Arbeitsform variieren jedoch erheblich. Für die meisten Frauen ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie das herausragende Motiv, sie wollen (oder müssen?) sich trotz Erwerbsarbeit in erster Linie um Kinder und Haushalt kümmern (Huber 1987, 119, zit. nach Moritz u.a. 1989, 262). Das bestätigen spätere Studien aus den USA und der BRD.[4] Für Männer hingegen ist die Absicht, Beruf und Familie zu vereinbaren, kaum ein relevantes Motiv für Telearbeit.

Unabhängig davon, ob Frauen karriereorientiert oder traditionell eingestellt sind, zeigt sich, dass sie noch immer für die Reproduktionsarbeit hauptverantwortlich sind und dass es an ihnen liegt, das Problem der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu lösen. In der Telearbeit scheinen sie eine Möglichkeit zu sehen, diese zwei unterschiedlichen und auch oft widersprüchlichen Lebensbereiche zu vereinen.

Eine qualitative Längsschnittstudie in Neuseeland (N = 31) zeigt, dass Teleheimarbeit von Frauen als Mittel zur Fortsetzung der Berufstätigkeit oder auch als Wiedereinstiegsmöglichkeit angesehen wird. Telearbeit hilft, finanziell und sozial unabhängiger zu sein und den niedrigen Status und die Isolation einer Vollzeit-Mutter zu vermeiden. Manche Frauen haben auch Angst vor einem Machtungleichgewicht in der Beziehung, wenn sie nur mehr Hausfrauen wären (zit. nach de Freitas Armstrong 1997, 8f.).

Frauen ergreifen Telearbeit oft auch wegen fehlender beruflicher Alternativen und fehlender oder zu teurer Kinderbetreuungseinrichtungen: „Allerdings rechtfertigt die Entscheidung von Frauen für das ‚kleinere Übel' nicht, dieses Übel zum ‚sozialen Modell' zu deklarieren" (Bardel/ Sommer 1996, 46f.). Telearbeit kann keine Antwort auf die genannten Probleme sein.

4 Dazu etwa Goldmann/ Richter 1991, 87 auf Basis von insgesamt 150 Intensivinterviews anhand offener Leitfäden mit TeleheimarbeiterInnen und ExpertInnen, wobei ergänzend z.T. standardisierte Fragebögen verwendet wurden; weiters ein National Survey in den USA, N = 14.000, zit. nach Christensen 1997, 4ff.

Das sind natürlich nicht die alleinigen Ursachen, warum Frauen Telearbeit praktizieren, wahrscheinlich aber die wichtigsten: sie beziehen sich alle in einem engeren und weiteren Sinn auf das Thema Familie.

Die von Frauen aufgezählten Gründe für Telearbeit umfassen individuelle „subjektive“ und „objektive“ Ausgangslagen. In der Literatur herrscht jedoch die Tendenz vor, die „objektiven“ Motivlagen in „subjektive“ zu transformieren: Oft wird „objektiven“ gesellschaftlichen Verhältnissen nicht genug Aufmerksamkeit geschenkt, sondern es erfolgt eine Konzentration auf die subjektiven Erklärungen der Frauen, sodass die objektiven Ausgangssituationen in den Hintergrund gedrängt werden.

Telearbeit wird daher von Frauen bevorzugt als selbstgewählte Entscheidung aufgefasst, um den eigenen Wunsch nach Vereinbarkeit von Beruf, Hausarbeit und Familie zu erfüllen. Diese Argumentationsweise fördert die Legitimation gesellschaftlicher Verhältnisse, welche die für telearbeitende Frauen besonders nachteilige geschlechtsspezifische Rollenverteilung zementieren.

Zusätzlich trägt die Struktur der Berufsarbeit wesentlich dazu bei, dass sich Frauen mit Familie für Telearbeit oder sogar Teleheimarbeit entscheiden. Berufsarbeit orientiert sich in der Regel immer noch an der männlichen Normalbiographie, das heißt, sie nimmt keine Rücksicht auf reproduktionsarbeitsbezogene Pflichten. Dies wird für Frauen zum Problem, da sie nach wie vor die Hauptlast für Reproduktionsarbeit übernehmen. Die weibliche Benachteiligung am Arbeitsmarkt resultiert wesentlich daraus, dass die Berufsarbeit vielfach noch zeitlich stark strukturiert (relativ fixe Arbeitszeiten) und räumlich zentralisiert ist (Arbeit im Büro, beim Arbeitgeber). Viele Frauen geben nach der Geburt ihres zweiten Kindes ihre Karriere auf. Neben der oft männlich geprägten Kultur des Arbeitsplatzes trägt dazu (aber) auch die fast ausschließliche Verantwortlichkeit der Frauen für den Haushalt bei (Evetts 1994). Für Frauen stellt die Familie einen wesentlicher Grund für Telearbeit dar: Dies wirkt sich auch insofern auf ihren selbstorganisierten Arbeitstag aus, als dieser nicht durch fixe Arbeitszeiten außerhalb von zu Hause bestimmt ist.

Frauen variieren meist ihre Arbeitszeit, arbeiten nicht jeden Tag zur selben Zeit und orientieren sich in der Regel an der Schulzeit ihrer Kinder. Ihnen sind die Bedürfnisse und „Stundenpläne“ der Familienmitglieder wichtig (Survey Finnland N=135, zit. nach Salmi 1997, 7f). Auch nützen sie die Hausarbeit manchmal als eine Unterbrechung der Telearbeit, um sich wieder konzentrieren zu können und denken nebenbei über Probleme der Arbeit nach. Die Bewältigung der Doppel- bzw. Dreifachbelastung funktioniert oft mit Hilfe von Routine und einem klaren Zeitplan (Michelson/ Lindén 1997, 10ff.). Ergebnisse aus skandinavischen Studien zeigen, dass Frauen bemüht sind, mit Hilfe unterschiedlicher Strategien den Anforderungen von Berufs- und Reproduktionsarbeit gerecht zu werden. Telearbeit hilft ihnen dabei, da sie eine flexiblere Form der Zeiteinteilung ermöglicht und der Arbeitstag selbst organisiert werden kann.

Männer hingegen arbeiten aus ganz anderen Gründen zu Hause, wie eine qualitative Studie aus Schweden zeigt. Das wichtigste Motiv ist mehr Unabhängigkeit in der Arbeit, familiäre Gründe sind eher unwichtig. Die freie Einteilung der Arbeitszeit ist für Männer daher nicht so entscheidend, weil nicht so notwendig.

Das Arbeiten von zu Hause nutzen Männer zunächst einmal zur Steigerung ihrer Produktivität. Sie verwenden die durch Telearbeit gewonnene Zeit, um beruflich mehr zu arbeiten. Weiters ist Telearbeit eine Möglichkeit für Männer, Erwerbsarbeit und Freizeit, nicht aber Erwerbs- und Reproduktionsarbeit besser zu integrieren (Michelson/ Lindén 1997, 6 gestützt auf eine qualitative Studie in Schweden, N=22).

Männer nützen also die Möglichkeit zur Selbstorganisation, um ihren Arbeitstag nach ihren eigenen Bedürfnissen und den Anforderungen ihrer Arbeit zu gestalten und halten sich auch zu Hause eher an allgemein übliche Bürozeiten. Obwohl sie zu Hause sind, übernehmen sie auch nicht mehr Verantwortung für die Hausarbeit als Männer dies im Durchschnitt tun (Salmi 1997, 7f.).

Auch Michelson/ Lindén berichten in ihrer Untersuchung, dass die Hälfte der Männer während der Telearbeit keine Hausarbeit verrichtet. Allerdings hat sich herausgestellt, dass Männer doch Kleinigkeiten übernehmen (wenngleich in keinem Verhältnis zu den von Frauen geleisteten Hausarbeiten), die sie nicht als Hausarbeit bezeichnen. Ein Beispiel dafür: Männer befürchten vielleicht, nicht professionell zu wirken, wenn sie angeben, neben der Arbeit Wäsche aufzuhängen (Michelson/ Lindén 1997, 10ff.).

Wenn sich zu Hause arbeitende Männer an der Reproduktionsarbeit beteiligen, dann meist bei der Kindererziehung. Kinder dürften von der Telearbeit am meisten profitieren, da diese es besser ermöglicht, die Arbeit an die Bedürfnisse der Kinder anzupassen. Telearbeit führt aber noch nicht dazu, dass Männer gleich viel zur Kindererziehung beitragen, auch wenn – zumindest in Schweden – ihr Beitrag wächst (ebd., 9).

Goldmann und Richter stellen in ihrer Untersuchung fest, dass die Gesellschaft von Männern höchstens eine Beteiligung an der Kindererziehung erwartet: Hausarbeit ist Frauensache, was auch die meisten Frauen so sehen. Das zeigt sich etwa daran, dass die Möglichkeit einer Tele(heim)arbeit gerade von Frauen unter dem Gesichtspunkt der Vereinbarkeit von Beruf und Familie intensiv diskutiert wird, während Männer dieses Thema von sich aus nicht aufgreifen.

> *„Die meisten Ehemänner stehen aufgrund der gegebenen geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung der Teleheimarbeit ihrer Frauen nicht negativ gegenüber. Da sie das Problem, Berufs- und Familienaufgaben zu vereinbaren, als ausschließliches Problem ihrer Frauen betrachten, halten sie die gefundene Lösung für eine adäquate Lösung des Vereinbarkeitsproblems“* (Goldmann/ Richter 1991, 128).

Wie stark die Vereinbarkeit zum Problem der Frauen gemacht wird, machen auch Erfahrungen aus deutschen Großbanken deutlich, die betriebliche Förderkonzepte zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie entworfen und eingeführt haben. Frauen nehmen diese gern in Anspruch, während männliche Kollegen einer familienbedingten Unterbrechung der Berufstätigkeit bzw. der Teilnahme an einem betrieblichen Programm zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie noch sehr zurückhaltend gegenüberstehen. Die Gründe dafür sind gesellschaftliche Erwartungshaltungen: traditionelle Verantwortlichkeit der Frau für die Familienaufgaben, Vorurteile, Befürchtungen der Männer, ihre Karriere eine Zeit lang unterbrechen zu müssen (Wolf u.a. 1996, 38). Derartige Förderkonzepte sind meiner Ansicht nach strukturkonservierend, solange sie nicht dezidiert Männer zur Karenz, Teilzeit- und Telearbeit motivieren.

3.2 Folgen der geschlechtsspezifischen Selbstorganisation von Telearbeit und Hausarbeit

Michelson und Lindén kommen in ihrer Untersuchung zum Schluss, dass es keine einfache Logik gibt, wie Telearbeit die Beziehung der Geschlechter zu Hause beeinflusst. Einerseits kann die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung für Hausarbeit und Kindererziehung durch Telearbeit konserviert oder verstärkt werden. Das kann vor allem bei Frauen erfolgen, die vorrangig aus familiären Gründen zu Hause arbeiten. Andererseits kann es auch sein, dass telearbeitende Männer einen größeren Teil der Reproduktionsarbeit übernehmen, was allerdings bei Hausarbeit derzeit noch selten der Fall ist. Generell zeigt die schwedische Studie eine Tendenz, dass Männer nach Beginn ihrer Telearbeit möglicherweise eher egalitäre Rollenmuster entwickeln und die Chance zur Selbstorganisation durch Telearbeit auch nutzen, um reproduktionsbezogene Pflichten besser in ihren Arbeitsalltag zu integrieren (Michelson/ Lindén 1997, 17).

3.2.1 Rollenzementierung und Doppel- bzw. Dreifachbelastung

Wenn Telearbeit Frauen mit dem Argument angepriesen wird, Berufsarbeit mit Hausarbeit und Kindererziehung zu vereinbaren, folgt mit großer Wahrscheinlichkeit, dass die traditionelle Rollenverteilung zementiert wird. Frauen fühlen sich dann nämlich erst recht weiterhin allein für die Reproduktionsarbeit verantwortlich, was emanzipatorischen Absichten entgegenwirkt. Wenn mit Telearbeit die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie propagiert wird, ist dies aus feministischer Sicht zu hinterfragen. Besonders bei Teleheimarbeit verbindet sich die Nutzung der Arbeitskraft nur allzu leicht mit konservativen Wertepositionen, die Frauen an Haus und Kinder binden wollen (Bardel/ Sommer 1996, 46, Moritz u.a. 1989, 263).

> *„Wenn Frauen Telearbeit machen, besteht die Gefahr, dass sie die Hausarbeit alleine erledigen müssen, auch wenn ihr Partner früher mitgeholfen hat, da sie ja jetzt zu Hause sind. Das kann bedeuten, dass von der zu Hause arbeitenden Frau plötzlich erwartet wird, dass sie selbstverständlich die ganze oder zumindest fast alle unbezahlte Arbeit erledigt“* (Huber 1987, 120).

Telearbeit ist dann für Frauen nur eine Hilfestellung, die Bewältigung einer Dreifachbelastung selbst zu organisieren. Dies hat allerdings durchaus problematische Folgen.

Im negativsten Fall ist meines Erachtens zu befürchten, dass Frauen auf diese Art zwar alle Anforderungen erfüllen. Durch diese Überforderung und Dreifachbelastung erhalten sie jedoch nur minder qualifizierte Jobs, meist in Teilzeit, und verdienen lediglich zum Einkommen des Mannes dazu. Damit tragen sie zur Erhaltung eines geschlechtsspezifisch diskriminierenden Systems von Erwerbsarbeit bei.

Ein Teil der Frauen hat ihre Rolle als Alleinzuständige für Familienpflichten auch verinnerlicht. Für diese Frauen steht die Priorität der Familienpflichten außer Frage. Vereinbarkeitslösungen müssen nur von den Frauen gefunden werden, die Väter kommen in den Überlegungen zur Entlastung von Betreuungsarbeiten und Hausarbeit fast nicht vor. Die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung wird auch von vielen Frauen nicht grundsätzlich angezweifelt (Goldmann/ Richter 1991, 89ff.).

Die Literatur hat sich beim Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie so gut wie ausschließlich mit (den) möglichen negativen Aspekten auseinander gesetzt. Der Voll-

ständigkeit halber sei aber erwähnt, dass Telearbeit auch positive Folgen haben kann. Bardel und Sommer erwähnen, dass Frauen Telearbeit trotz aller Nachteile als Chance für persönliche Selbstbestätigung erleben. Auch dass die ökonomische Selbständigkeit zumindest zum Teil gewahrt bleibt und berufliche Kontakte außerhalb der Familie bestehen, kann als positiv gelten. Telearbeit bietet für Frauen eine Möglichkeit, trotz Kindern weitestgehend kontinuierlich berufstätig zu bleiben bzw. nach einer Unterbrechung den beruflichen Wiedereinstieg leichter zu gestalten (Bardel/ Sommer 1996, 46f.).

3.2.2 Gefahren für Frauen im Bereich der Berufstätigkeit

Telearbeit birgt aber vor allem für Frauen alte und neue Risiken, die auch die Möglichkeiten zur Selbstorganisation von Berufsarbeit mit Hausarbeit und Kindererziehung beeinträchtigen.

Bereits 1991 erwähnen Goldmann und Richter (1991, 247f.), dass Teleheimarbeit, wenn sie von Frauen praktiziert wird, um Erwerbsarbeit und Kinderbetreuung zu vereinbaren, meist mit reduzierter Arbeitszeit, überproportionalen Lohneinbußen, Qualifikationsverlusten und einer Einschränkung des Arbeitsgebietes verbunden ist. Außerdem kann sie von der gesellschaftlichen Verantwortung ablenken, ausreichende Einrichtungen zur Kinderbetreuung sowie eltern- und kinderfreundliche Arbeitszeiten zu gewährleisten (Kolm o.J., 3).

Firmen bieten Frauen Tele(heim)arbeit, vor allem in Form selbständiger Arbeitsverhältnisse, zum Teil auch als Vereinbarkeitsmöglichkeit. Diese Firmen reagieren damit auf die Lebensbedingungen von Frauen und beziehen sie in ihre betrieblichen Kalküle mit ein. Tele(heim)arbeit wird zu einer neuen Variante von betrieblichen Flexibilisierungsstrategien.

AuftraggeberInnen kommen Frauen insofern entgegen, als sie deren Familienaufgaben als Tatsache akzeptieren. Sie erwarten von den Frauen jedoch professionelles Verhalten wie z.B. zuverlässige Termineinhaltung, hohe Qualität und Schnelligkeit. Es gibt eine unterschiedliche Bereitschaft, die familiäre Situation gegebenenfalls tatsächlich zu berücksichtigen (Goldmann/ Richter 1991, 247f.).

Da die familiären Pflichten die Verfügbarkeit der Frauen teilweise einschränken, versucht der/die AuftraggeberIn, den Frauen das Gefühl zu vermitteln, für Kapazitätsprobleme der Firma mitverantwortlich zu sein. So sollen die Frauen dazu gebracht werden, sich selbst auszubeuten, im Notfall auch in der Nacht zu arbeiten und zwar auf Kosten ihrer privaten Verpflichtungen. Telearbeit ist dann keine selbstorganisierte Vereinbarkeitsmöglichkeit mehr, vielmehr dominieren die Anforderungen der Berufsarbeit die Organisation des Arbeitstages. Außerdem ist das Ablehnen eines Auftrages riskant, da man dann vielleicht in Zukunft nicht mehr berücksichtigt wird (Goldmann/ Richter 1991, 249f.). Es sind besonders selbständige Telearbeiterinnen, die mit einer stark schwankenden Auftragslage zu kämpfen haben, die sich mit familiären Pflichten nur sehr schwer vereinbaren lässt. Freiberufliche Telearbeitende müssen sich verstärkt nach dem Auftragsmarkt ihrer Branche richten, um ihre finanzielle Existenzabsicherung zu gewährleisten. Dies schränkt ihre Möglichkeiten für Selbstorganisation ein. Angestellte Telearbeitende hingegen befinden sich in einem gesi-

cherten Arbeitsverhältnis, in dem sie das Ausmaß der Berufsarbeit abschätzen und auch mit reproduktionsbezogenen Pflichten vereinbaren können. Außerdem verfügen sie über ArbeitnehmerInnenschutz und haben eine Interessenvertretung (in Österreich Arbeiterkammern und Gewerkschaft).

Diese Charakteristika der Berufstätigkeit werfen Fragen der Interessenvertretung von Telearbeitenden auf, die im folgenden Kapitel behandelt werden.

4. Interessenvertretung und die Problematik verstärkter Selbständigkeit

Interessenvertretung ist bei Telearbeit aus verschiedenen Gründen problematisch. Am besten funktioniert sie noch bei Angestellten, die alternierend zu Hause und im Büro arbeiten. Aber auch hier tauchen Probleme wie verminderter Kontakt und vielleicht auch eine tendenzielle Entsolidarisierung durch die Distanzierung zum Betrieb auf.

Damit Telearbeit eine Möglichkeit zu selbstorganisierter Arbeit sein kann, muss eine Interessenvertretung für angestellte Telearbeitende ihnen dieselben Rechte zusichern wie nicht telearbeitenden Angestellten. Die Gewerkschaft kann allerdings keinen Einfluss darauf nehmen, ob die Chance zur Selbstorganisation dazu führt, dass auch Männer Berufs- und Reproduktionsarbeit besser integrieren (siehe S. 356).

Mögliche Nachteile der Telearbeit ergeben sich bei angestellten Telearbeitenden hauptsächlich in der Berufsarbeit, wie z.B. durch mangelnde Weiterbildung und schlechtere Aufstiegschancen. Telearbeitende können auch aufgrund geringerer Kontakte zu KollegInnen und Vorgesetzten weniger an informellen Entscheidungsprozessen teilhaben (Angerler u.a. 1998, 6f.). Die flexible Arbeitseinteilung kann darüber hinaus durch Leistungsverdichtung (stärkerer Leistungsdruck in kurzer Zeit) beeinträchtigt werden.

Besonders problematisch ist in diesem Zusammenhang die verstärkte Entwicklung, Telearbeit immer mehr in Formen der (neuen) Selbständigkeit und atypischer Beschäftigung[5] zu organisieren. Diese Bereiche werden von der „klassischen" Interessenvertretung nicht abgedeckt. In Österreich fühlten sich bisher weder Gewerkschaft noch Betriebsräte für diese Telearbeitenden wirklich verantwortlich. Zwar setzt mittlerweile langsam ein Umdenken ein, weil die oben erwähnten Gruppen der „(Neuen) Selbständigen" und der atypisch Beschäftigten immer größer werden. Da sie verschiedenen Benachteiligungen ausgesetzt sind, brauchen auch diese Gruppen eine Interessenvertretung. Eva Cyba argumentiert:

> *"..., dass es von der strategischen Position, dem sozialen und politischen Selbstbewusstsein und der artikulierten Vertretung von Interessen durch die einzelnen Gruppen abhängt, in welchem Ausmaß sie Regelungen durchzusetzen vermögen, die ihre soziale Situation verbessern. Gerade für den Bereich sozialpolitischer Maßnahmen ist die Einschätzung der Organisationsmacht und des ‚Widerstandspotenzials' von Gruppen, die mit Benachteiligungen zu rechnen haben, ein wichtiger Faktor für die Entscheidungen von politisch Verantwortlichen.*

5 Unter atypischer Beschäftigung ist jede Erwerbsform zu verstehen, die vom Normalarbeitsverhältnis in folgenden Bereichen abweicht: Kontinuität der Arbeit, Ausmaß und Lage der Arbeitszeit, Verhältnis zum/zur ArbeitgeberIn, Art der aus dem Beschäftigungsverhältnis geschuldeten Leistung (Arbeitszeit oder Erfolg), Grad der arbeits- und sozialrechtlichen Absicherung. Sie gilt daher als weniger verrechtlicht und damit auch als weniger abgesichert (Gewerkschaft der Privatangestellten/ GPA 1998, 29).

So sind etwa von Kürzungen ‚primär die nichtorganisierten und nur eingeschränkt konfliktfähigen Gruppen' am stärksten betroffen" (Cyba 1991, 25).

Für (gewerkschaftliche) Interessenvertretungen ist Telearbeit dann besonders problematisch, wenn sie außerhalb von Angestelltenverhältnissen erfolgt. Denn hier gibt es für Gewerkschaften so gut wie keine Vertretungsmöglichkeiten mehr.

4.1 Die Problematik verstärkter Auslagerung

Werden Telearbeitende aus dem Betrieb ausgegliedert, gelten für sie keine Arbeitsschutzbestimmungen mehr und sie sind für ihre soziale Absicherung selbst verantwortlich. Es kommt zu einem Anstieg der Teilzeitarbeit, der (Schein-) Selbständigkeit und der atypischen Beschäftigung, wo Telearbeitende auch mit schwankender Auftragslage und Löhnen ohne Existenzsicherung zu kämpfen haben (siehe S. 353). Diese Benachteiligungen werden vor allem von Frauen oft in Kauf genommen, um Beruf und Familie besser zu vereinbaren, da das Ausmaß der Berufsarbeit in diesen Arbeitsformen oft geringer als in Normalarbeitsverhältnissen ist. Oft werden jedoch die Möglichkeiten zur Selbstorganisation durch schwankende Auftragslagen, Leistungsverdichtung und eine mangelnde Existenzsicherung stärker beschnitten als bei Telearbeit in Angestelltenverhältnissen. Erschwerend kommt für ausgelagerte Telearbeitende noch hinzu, dass sie keine betrieblichen Mitbestimmungsrechte haben und aus informellen Entscheidungsprozessen ausgeschlossen sind (dazu Angerler u.a. 1998, 10, Dobberthien 1985, 12ff., Moritz u.a. 1989, 211).

Um diverse Gruppen von Telearbeitenden vor diesen möglichen Nachteilen der Telearbeit zu schützen und ihnen weitestgehend die Möglichkeit zu geben, ihren Arbeitsalltag in Bezug auf Berufs- und Reproduktionsarbeit selbst zu gestalten, ist eine Interessenvertretung wichtig. Bisher sind jedoch weder Gewerkschaft noch Betriebsräte für diese TelearbeiterInnen zuständig und haben keine gesetzliche Grundlage für deren Vertretung (Gewerkschaft der Privatangestellten/ GPA 1998, 70).

Ein Problem für gewerkschaftliche Interessenvertretung stellen auch rasch wechselnde Beschäftigungsformen dar: Externe, WerkvertragsnehmerInnen und Angestellte arbeiten hier in vorwiegend projektorientierten Arbeitsformen zusammen und immer wieder bilden sich neue Projektgruppen und Beschäftigungsformen (GPA 1998, 69f.).

Hier wäre ein in Deutschland praktiziertes Modell überlegenswert: dort wird das HeimarbeiterInnengesetz auch auf Telearbeitende angewendet. Dieses Gesetz sieht eine Vertretung durch den Betriebsrat jenes Betriebes vor, für den hauptsächlich gearbeitet wird (Goldmann/ Richter 1991, 254f.).

Ein weiteres Problem im Zusammenhang mit Interessenvertretung von atypisch beschäftigten Telearbeitenden spricht eine Vertreterin der Arbeiterkammer Wien an, die ich im Rahmen einer Untersuchung über Telearbeit in Österreich befragte (Reidl 1999):

„Und ein Phänomen ist auch noch interessant zu dem Verhältnis Arbeiterkammer/ Wirtschaftskammer. Das Selbständig-Werden wird durch die Situation am Arbeitsmarkt derzeit forciert, wodurch ein Graubereich entsteht, in dem nicht mehr klar ist, wohin diese ArbeitnehmerInnen, oder eben diese Selbständigen gehören. Es wird schwierig, sich als Interessenvertretung eines unselbständig Selbständigen zu gerieren, weil man eigentlich nicht weiß,

was dessen Interesse genau ist. Da dieser Mensch Selbständigeninteressen und natürlich auch Unselbständigeninteressen hat, weiß man als Arbeitnehmerinteressenvertretung nicht mehr, wie sie sich verhalten soll.“

Ein Experte der Wirtschaftskammer äußerte sich zu Fragen der Interessenvertretung von TelearbeiterInnen vor allem mit der Forderung, den kammerinternen Interessenausgleich zu überdenken:

„Die stetige Zunahme arbeitnehmerähnlicher, insbesondere also auch telearbeitender WK-Mitglieder bedeutet eine völlig neue, bis dato viel zu wenig beachtete Herausforderung für die WK-Organisation. Der Interessenausgleich zwischen Telearbeit in Auftrag gebenden Mitgliedern und solchen, die Telearbeit verrichten, wird immer notwendiger werden. Die Beschlussfassung von Standesregeln zur Vermeidung wettbewerbsverzerrenden Ausnutzens faktischer Abhängigkeitsverhältnisse wird ebenso geboten sein wie die Erlassung von Richtlinien, etwa über die Mindestentlohnung bestimmter Arbeiten oder die Erstellung ausgewogener Vertragsschablonen u.v.a., will man dem immer lauter werdenden Ruf nach (m.E. zwecklosen) Gesetzesänderungen in Richtung Einbeziehung dieser Selbständigen in das Arbeitsrecht wirksam begegnen“ (Filzmoser 1996, 389).

4.2 Forderungen der Interessenvertretungen

Die wichtigsten Forderungen der gewerkschaftlichen Interessenvertretungen beziehen sich auf Erhaltung des Angestelltenverhältnisses bzw. eine Ausweitung des Angestelltenbegriffes, sowie auf die Verhinderung von (Schein-) Selbständigkeit und Outsourcing als zunehmender Auslagerung von Tätigkeiten aus dem Betrieb. Damit wäre auch eine selbst gestaltete Arbeitsorganisation für die betroffenen ArbeitnehmerInnen noch am ehesten gewährleistet. Allerdings können derzeit nur die Interessen angestellter Telearbeitender durch Gewerkschaften umfassend vertreten werden. Eine von mir interviewte Expertin der Arbeiterkammer meinte:

„Deshalb auch diese Rigidität, dass man sagt: wir wollen, dass das alles ArbeitnehmerInnen werden, wir wollen den Arbeitnehmerbegriff ausweiten und damit würden dann alle unter den Unselbständigenbegriff fallen, weil sie es wirtschaftlich effektiv ja sind. Sie sind wirtschaftlich unselbständig, deshalb brauchen sie den gesamten Schutz. (...) Wenn das ein Massenphänomen wird, derzeit ist es noch keines, dann wäre eine weite Definition des Arbeitnehmerbegriffes nötig, die alle wirtschaftlich Abhängigen inkludiert. Das soll keine absolute Starrheit bezüglich der Institutionen bedeuten, man sollte die Rechte verhandeln und differenzieren, aber alle Abhängigen sollten als Arbeitnehmer gelten.“

Diese Position deckt sich mit jener einer von mir befragten Expertin der Gewerkschaft der Privatangestellten sowie mit Vorschlägen der GPA (GPA 1996, 13).

Wie schon erwähnt, gilt das „Normalarbeitsverhältnis“ aber auch für Männer immer seltener und werden atypische Beschäftigungsverhältnisse immer häufiger. Weil Gewerkschaften diese Entwicklung auch nicht aufhalten werden können, fordern sie eine sozialverträgliche Gestaltung der Arbeitsverhältnisse und beteiligen sich aktiv daran, über entsprechende Arbeitsbedingungen zu verhandeln (Strauf/ Nägele 1996, 66). Entsprechende Forderungen sind jedoch in programmatischen Stellungnahmen österreichischer ArbeitnehmerInnenvertretungen nur vage ausgeführt.

Damit Interessenvertretungen unter diesen neuen Bedingungen aber auch arbeiten können, müssen sich Bedingungen und Mitbestimmungsmöglichkeiten der konkreten Interessenvertretung von Telearbeitenden ändern (dazu näher Reidl 1999, 90f.).

4.3 Handlungsbedarf von Interessenvertretungen unter Berücksichtigung selbstorganisierter Arbeit

Für Gewerkschaften ergeben sich eine Reihe von Problemen: Zunächst geht es um die Frage, wie viel Freiraum es für Telearbeitende geben soll und wie viel Schutz und somit Regelungen notwendig sind. Zu starke Reglementierungen können den Grad selbstorganisierten Arbeitens und damit die Flexibilität der Telearbeitenden auch einschränken (z.B. Nachtarbeitsverbot). Darüber hinaus stellen sich andere Fragen, wie etwa: Wie viel betriebliche Kommunikation ist nötig, um die Identität des Betriebes zu erhalten? Wie kann sichergestellt werden, dass alle ArbeitnehmerInnen dieselben Weiterbildungsmöglichkeiten haben, egal ob sie Telearbeit leisten oder nicht? Wie bleiben BetriebsrätInnen auch für Telearbeitende eine Anlaufstelle für Probleme – trotz der räumlichen Distanz und vermindertem persönlichen Kontakt? Treten Interessenkonflikte zwischen Telearbeitenden und Angestellten im Betrieb auf, und wenn ja, wie gehen BetriebsrätInnen damit um?

Die Gewerkschaften müssen sich darüber klar werden, inwieweit sie ihr Vertretungsmandat auf WerkvertragsnehmerInnen, geringfügig Beschäftigte und ähnliche Gruppen ausdehnen wollen und können. Hier könnten Kommunikations- und Beratungsforen ein erster Schritt sein.

Aber auch der speziellen Situation der Frauen muss sich eine Interessenvertretung widmen und sich nicht wie bisher an einem männlichen Erwerbsmodell orientieren (vollzeitbeschäftigter Familienvater in unbefristetem, tarif- und arbeitsrechtlich abgesichertem Arbeitsverhältnis), das zu einem beträchtlichen Teil auf Frauen nicht zutrifft.[6] Spezielle Situationen und Interessenlagen von Frauen, die sich nicht nur auf Erwerbsarbeit beziehen, sondern viel heterogener sind, werden von Interessenvertretungen nur insofern berücksichtigt, als sie sich mit der Interessenlage der männlichen Erwerbstätigen decken (Strauf/ Nägele 1996, 66).

Ein großer Teil der Interessen von Frauen bezieht sich auf private Bereiche, für die es keine institutionalisierte Interessenvertretung gibt. Für die Gewährleistung einer selbstorganisierten Integration von Berufs- und Reproduktionsarbeit stehen Interessenvertretungen vor dem Problem, dass die Verteilung von Reproduktionsarbeit zwischen Männern und Frauen nicht in ihrem Einflussbereich liegt. Wenn Männer die Möglichkeit verstärkter Selbstorganisation durch Telearbeit nur umsetzen, indem sie Freizeit und Berufsarbeit besser integrieren, können Gewerkschaften daran nichts ändern. Hier müssten sie in den privaten Bereich eingreifen, für den wohl auch gesetzliche Regelungen wenig Sinn hätten.

Für die Interessenvertretung von telearbeitenden Frauen ist eine gemeinsame Zielvorstellung notwendig, um deren kollektive Situation zu verändern (Cyba 1991, 27ff.). Da Frauen aber keine homogene Gruppe darstellen, ist diese Zielvorstellung nicht vorhanden. Denn wie bereits erwähnt, betrachtet sich ein Teil der Frauen als für Reproduktionsarbeit allein zuständig. Telearbeit bedeutet für diese Frauen, eine nicht

6 Siehe auch Angerler 1998, 58. Auch in dieser Broschüre der GPA wird dieses Problem erwähnt. Bedauerlich ist allerdings, dass hier keine Überlegungen für eine alternative Politik der Interessenvertretung erfolgen.

hinterfragte Dreifachbelastung mittels besserer Selbstorganisation von Berufs- und Hausarbeit leichter zu bewältigen.

Bereits 1991 stellten Goldmann und Richter in ihrer Studie fest, dass weibliche Entwürfe über gewünschte Formen zukünftiger Arbeit und Lebensgestaltung fehlen. Frauen orientieren sich nur am Machbaren (Goldmann/ Richter 1991, 28). Es ist daher dringend nötig, dass sich Frauen mit ihren Vorstellungen in die Diskussion einbringen, Forderungen stellen und auch Utopien entwerfen. Wenn man sich immer nur am Machbaren orientiert, besteht die Gefahr, in vorauseilendem Gehorsam zu früh zu große Kompromisse einzugehen.

Telearbeit kann eine sehr sinnvolle Lösung sein, um Beruf und Familie miteinander zu vereinbaren, sie ist aber kein Allheilmittel. Telearbeit sollte nicht zur Notlösung werden, die Frauen aufgrund äußerer Zwänge ergreifen. Frauen sollten mehr Möglichkeiten am Arbeitsmarkt haben, damit sie nur dann zu Hause arbeiten, wenn sie das wirklich wollen (Christensen 1997, 38).

Derzeit scheitert der Wunsch der Frauen nach besserer Vereinbarkeit von Beruf und Familie an folgenden gesellschaftlichen Rahmenbedingungen: eine männlich definierte Berufsarbeit, die keine Rücksicht auf Frauen mit Kindern nimmt; die Tabuisierung öffentlicher Betreuungseinrichtungen unterhalb des Kindergartens; die Bindung qualifizierter Tätigkeiten an Ganztagsstellen und an Kinderbetreuungseinrichtungen, die nicht der Nachfrage entsprechen und unzureichende Öffnungszeiten haben (Goldmann/ Richter 1991, 90).[7]

Die Veränderung dieser Rahmenbedingungen könnte einerseits die Situation der Frauen am Arbeitsmarkt verbessern. Sie könnte andererseits auch die Probleme ihrer Doppelbelastung (Hausarbeit und Kindererziehung) bewältigen, und einige sogar lösen helfen. Solange Männern aber nicht bewusst wird, dass das Leben nicht nur aus Produktions-, sondern auch aus Reproduktionsarbeit besteht, die ihre positiven und oft auch menschlicheren Seiten hat, wird es zu keiner Gleichberechtigung kommen. Männer müssen erkennen, was sie sich durch ihre überwiegende Fixierung auf Berufsarbeit vergeben. Wenn es hier zu einer gerechten Arbeitsaufteilung zwischen den Geschlechtern kommen würde, könnte Telearbeit für alle bedeuten, Berufsarbeit, Reproduktionsarbeit und Freizeitgestaltung besser aufeinander abzustimmen und Arbeits- wie Privatleben eigenständiger selbst zu organisieren.

Die Gewerkschaften können nur insofern zu einem höheren Grad an Selbstorganisation beitragen, als sie dafür eintreten, für Telearbeitende dieselben Rahmenbedingungen wie für andere Erwerbstätige zu schaffen, und sie vor Benachteiligungen schützen, die durch diese neue Arbeitsform entstehen können. In Bezug auf Gleichberechtigung bedeutet das natürlich auch, massiv gegen die Diskriminierung von Frauen am Arbeitsmarkt aufzutreten. Im Bereich der atypischen Beschäftigung müssen Gewerkschaften sich jedoch vorerst einmal um ein Vertretungsmandat bemühen.

7 Die Broschüre des Frauenbüro der Stadt Wien „7 Schritte zur Gleichstellung" (2000) bietet einen guten Überblick zu Maßnahmen im Zusammenhang mit Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie zur Interessenvertretung.

Literatur

Angerler, Eva (1998) *Unselbständige Selbständige. Flexible Arbeit – Teil 1*. Gewerkschaft der Privatangestellten. Wien.

Angerler, Eva u.a. (1998) *Symposium: Vernetzte Zukunft*. In: Kompetenz. Das Magazin für den organisierten Erfolg. Zeitschrift der Gewerkschaft der Privatangestellten, Nr. 2, 9.2.1998, 6-10.

Bardel, Armin/ Sommer, Johanna (1996) *Telework. Eine Broschüre für die Schriftenreihe des Wirtschaftsförderungsinstituts*. Wien.

Becker-Schmidt, Regina (1987) *Frauen und Deklassierung. Geschlecht und Klasse*. In: Beer, Ursula (Hgln) Klasse Geschlecht. Feministische Gesellschaftsanalyse und Wissenschaftskritik. Bielefeld.

Christensen, Kathleen (1997) *Home-based Work Across the Life Course of Women in the United States*. Teleworking and Gender. Seminar at NUTEK, 14. 3. 1997. New York.

Cyba, Eva (1991) *Frauen – Akteure im Sozialstaat?* In: Österreichische Zeitschrift für Soziologie, Heft 1, 25-42.

de Freitas Armstrong, Nicola José (1997) *Negotiating the Boundaries Between Home and Work: A Case Study of Teleworking in New Zealand*. Teleworking and Gender. Seminar at NUTEK, 14. 3. 1997. New York.

Dobberthien, Marliese (1985) *Teleheimarbeit. Elektronische Heimarbeit – Gefahr oder Chance?* Stuttgart.

Evetts, Julia (ed.) (1994) *Women and Career: Themes and Issues in Advanced Industrial Societies*. London/ New York.

Finder, Ruth/ Walthe, Herbert (1998) *Telearbeit: Situation und Erwartungen österreichischer Unternehmen. Befragung von österreichischen Unternehmen und Beispiele aus ausgewählten Ländern*. Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales. Wien.

Frauenbüro der Stadt Wien (Hg.) (2000) *7 Schritte zur Gleichstellung. Handbuch zur betrieblichen Gleichstellung von Frauen und Männern und zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie/ Privatleben*. Wien.

Gewerkschaft der Privatangestellten/ GPA (Hgln) (1996) *Telearbeit. Vorschläge zur Gestaltung*. Wien.

Gewerkschaft der Privatangestellten/ GPA (Hgln) (1998) *Typische Atypische. Flexible Arbeit – Teil 2*. Wien.

Goldmann, Monika/ Richter, Gudrun (1991) *Beruf und Familie: Endlich vereinbar? Teleheimarbeit von Frauen. Eine Untersuchung zur Auslagerung von computergestützten Arbeitsplätzen in die Privatwohnungen*. o.O.

Hammer, Gerald (1998) „Telearbeit" – Alltag oder Rarität? Demographische und *erwerbsstatistische Analyse einer neuen Arbeitsform in Österreich*. Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales. Wien.

Hochgerner, Josef/ Höglinger, Andrea (1998) *Nutzung der Möglichkeiten von Telearbeit. Analyse des Entwicklungsstandes von Telearbeit sowie von maßgeblichen Entscheidungsfaktoren durch Datenerhebung unter ArbeitnehmerInnen in Österreich*. Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales. Wien.

Huber, Joseph (1987) *Telearbeit: ein Zukunftsbild als Politikum*. Opladen.

Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien (Hgln) (1995) Workshop – *Telekommunikation „Neue Entwicklungen im Telekommunikationsbereich und deren Auswirkung auf die Gesellschaft"*. Endbericht. Wien.

Kolm, Paul u.a. (o.J.) *Telearbeit. Vorschläge zur Gestaltung*. Arbeitskreis Automation und Arbeitsgestaltung der GPA. Wien.

Lutz, Doris (1997) *Telearbeit – Eine neue Perspektive für die Frauen*? In: Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales (Hg.) Stichwort Telearbeit. Neue Arbeitsformen bestimmen die Zukunft. Tagungsband. Wien, 133-144.

Michelson, William/ Lindén, Karin Palm (1997) *Home and Telework in Sweden. The Home as a Workplace for 22 Men and Women, Lund*. Teleworking and Gender. Seminar at NUTEK, 14. 3. 1997. New York.

Moritz, Michaela u. a. (1989) *Alternativen zur Tele-Heimarbeit*. Forschungsbericht des Instituts für Soziales Design. Wien.

Reidl, Sybille (1999) *Telearbeit in Österreich. Unterschiedliche Auswirkungen auf Frauen und Männer*. Diplomarbeit. Wien.

Salmi, Minna (1997) *Home-based Work. Gender and Everyday Life, Helsinki 1997*. Teleworking and Gender. Seminar at NUTEK, 14. 3. 1997. New York.

Strauf, Simone/ Nägele, Barbara (1996) *Telearbeit – eine Chance für Frauen? Der Diskussionsstand zu Risiken, Chancen und Interessen von Unternehmen und Arbeitnehmerinnen*. Institut für regionale Studien in Europa. Freiburg.

Wolf, Silke u.a. (1996) *Managerin mit Kind? Chancen zur Vereinbarkeit*. In: Die Frau in unserer Gesellschaft, Heft 2, 37-44.