

Rezension:

Jäckel Michael/ Rövekamp, Christoph: Alternierende Telearbeit. Akzeptanz und Perspektiven einer neuen Form der Arbeitsorganisation. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag 2001. ISBN: 3-531-13563-5 24,90 €

Werden die Auswirkungen von Informations- und Kommunikationstechnologien auf die Arbeitswelt erörtert, so taucht fast zwangsläufig der Begriff "Telearbeit" auf. Er bezeichnet Erwerbsarbeit, die anstatt wie sonst üblich im Betrieb nun zu Hause am vernetzten Computer verrichtet wird. Die Vorstellung ist vor allem deswegen faszinierend, weil sie eine Auflösung der industriegesellschaftlich üblichen räumlichen (und zeitlichen) Trennung von (Erwerbs-) "Arbeit" und (Privat-) "Leben" impliziert. Ihre Umsetzung scheint allerdings weniger in reale Telearbeitsplätze zu erfolgen, als vielmehr in (wissenschaftliche wie nicht wissenschaftliche) Publikationen, die sich ihrerseits mit der *Idee* der Telearbeit auseinandersetzen anstatt mit der tatsächlichen Telearbeitspraxis. Angesichts der vielen 'theoretischen' Erörterungen über die "Möglichkeiten" und "Potentiale", die insbesondere Vertreter 'konstruktiver' bzw. 'normativer' Disziplinen (insbesondere Betriebswirte, Ingenieure und Juristen) über den reichlich virtuellen Gegenstand Telearbeit produzierten, ist "Telearbeit" stets ein schillernder Begriff geblieben. Und auch in der Gegenwart erscheint die reale Verbreitung dieser Arbeitsform noch recht gering zu sein – wenn es auch in den 90er Jahren immerhin nicht mehr, wie noch in den 80er Jahren geunkt wurde, mehr Forscher denn zu Beforschende gab.

Um dem Begriff mehr Bedeutung zu verleihen, wurde von akademischer Seite teils rabulistische Ausweitungen des Begriffs beispielsweise auf Außendienstler oder Geschäftsreisende vorgenommen. Und der politische Diskurs verstärkte im Rahmen der Ausrufung der "Informationsgesellschaft" – als dem neuen Leitbild und Fluchtpunkt vor den realen Verhältnissen für die politische Klasse – die schillernde Bedeutung des Begriffs noch dadurch, dass seit Mitte der 90er Jahre in Auftragsforschungen immer wieder eifrig und mit wachsendem Ertrag gezählt wurde, wie viele "Telearbeiter" es denn schon gebe. Dieses "Geschwätz der großen Zahl" führte mittlerweile für Deutschland – nachdem auch der letzte mit Laptop und Handy ausgestattete Handelsvertreter und reisende Manager, der letzte Schullehrer und selbständige Handwerker mit PC und Heimarbeitsanteil zum Telearbeiter hochgerechnet worden ist – zu der Diagnose, dass heute die Zwei-Millionen-Grenze erreicht sei.

Wir zählen also heute ganz viele Telearbeiter. Allerdings mit dem kleinen Schönheitsfehler, dass diese Zahl sich aber gar nicht mehr auf das bezieht, was wir damit eigentlich zählen wollten. Nämlich Angehörige von Berufsgruppen, deren Arbeitsplatz 'normalerweise' ein Schreibtisch im Betrieb ist, die aber regelmäßig einen Teil ihrer Arbeit ('reine' Teleheimarbeit ist dagegen selten) zu Hause an einem eigens dafür vorgesehenen vernetzten Computerarbeitsplatz verrichten. Diese Personen werden auch als "alternierende Tele(heim)arbeiterInnen" bezeichnet. Solide empirische sozialwissenschaftliche Publikationen dazu, Monographien gar, sind selten.

Bei dem zu besprechenden Werk handelt es sich um eine solche Monographie. Es ist der Abschlussbericht eines von 1998 bis 2000 an der Universität Trier durchgeführten Forschungsprojekts "Telearbeit und Zeitökonomie. Die Auswirkungen von Telearbeit auf die Gestaltung von Arbeit und Freizeit" (80). Dessen zentrale Fragestellung lautete: "Wie integrieren Beschäftigte diese Arbeitsform in ihrem Lebens- und Erwerbsalltag? Mit anderen Worten: Wie gehen Telebeschäftigte mit beruflichen, privaten und/oder familiären Anforderungen um, und

wie wird der Arbeitsalltag unter diesen noch unüblichen Bedingungen gestaltet? Im Zentrum steht eine Analyse organisatorischer Aspekte auf betrieblicher, individueller und/oder familiärer Ebene" (81).

Die Arbeit basiert auf einer Fragebogenerhebung und parallelen Zeitbudgetstudie alternierender Tele(heim)arbeiterInnen. Die Autoren beschreiben in vielen Aspekten, wie sich in alternierender Telearbeit der Arbeitsalltag gestaltet und gegenüber einer 'normalen' Tätigkeit im Betrieb verändert, und versuchen überdies, erklärende Faktoren zu identifizieren. Angesichts des (dürftigen) Forschungsstandes zu diesem Themenkomplex agiert die Studie aber explorierend mit offenen Leitfragen und hat überwiegend beschreibenden Charakter.

Die Arbeit ist in fünf Kapitel unterteilt. Nach einem thematischen Aufriss wird im zweiten Kapitel die bisherige Entwicklung der Telearbeit kurz referiert. Anschließend werden Konzeption und Durchführung der Studie dargestellt. Daran schließt in Kapitel der Hauptteil mit empirischen Ergebnissen an. Abschließend erfolgt eine Reflexion über die Zukunft der Telearbeit.

Die Autoren verorten Telearbeit in ihrem Themenaufriß (Kap. 1) im Kontext der "Veränderung der Arbeitswelt" (14). Ihre Bezugspunkte sind das Verhältnis von Arbeit und Freizeit und der Wandel der Erwerbsarbeit (Qualifikationsanforderungen, Tätigkeitsbereiche, Arbeitsorganisation, Beschäftigungsverhältnis). Betrachtet werden also diejenigen Veränderungstendenzen, die im Kontext der Telearbeit unmittelbar relevant erscheinen. Systematische Anschlüsse an die jeweiligen wissenschaftlichen Fachdiskurse werden allerdings auf dieser Ebene nicht hergestellt.

Im zweiten Kapitel werden zunächst der Begriff Telearbeit sowie verschiedene Formen von Telearbeit bestimmt. Anschließend werden unter Rückgriff auf die wissenschaftliche Literatur zur Telearbeit die bisherige "Geschichte" der Telearbeit dargestellt und Hemmnisse und Faktoren ihrer Verbreitung reflektiert. Eine hilfreiche Kontextuierung bietet die anschließende Verortung von Telearbeit als in einer historischen "Einführungsphase" (65 u. ff) befindlich, die wie bei allen entsprechenden Änderungsprozessen in Organisationen insbesondere durch "Experimente" der Unternehmen (wie der Beschäftigten) mit der neuen Arbeitsform nach dem *trial and error*-Prinzip gekennzeichnet sei. Abgeschlossen wird dieser Durchgang durch die Telearbeitsliteratur mit einem Überblick über die gegenwärtige Situation der Telearbeit in den USA und Europa.

Der empirische Teil der Arbeit basiert auf einer sorgfältig durchgeführten, aufwändigen Erhebung – im dritten Kapitel des Buchs (79-103) ebenso sorgfältig und aufwändig dokumentiert –, bei der mittels einer Zeitbudgetstudie nach dem Tagebuch-Verfahren nebst ergänzendem standardisiertem Fragebogen 277 alternierenden Tele(heim)arbeiterInnen befragt worden sind. Kontaktiert wurden nur auf der Grundlage eines (unbefristeten) Arbeitsvertrags Beschäftigte, die sowohl im Betrieb als auch zu Hause über einen Arbeitsplatz verfügen; zudem sollte zu Hause eine Online-Anbindung zum Betrieb bestehen, und die Beschäftigten sollten möglichst etwa zwei Arbeitstage pro Woche, d.h. 40% ihrer Arbeitszeit, zu Hause verbringen. Der Zugang erfolgte über Modellprojekte von Betrieben zur alternierenden Telearbeit. Neben der Bearbeitung des Fragebogens wurden die Befragten gebeten, an zwei aufeinanderfolgenden Tagen ein "Tagebuch" mit zehnminütigen Intervallen auszufüllen, das ihre jeweilige Haupt- und gegebenenfalls weitere Nebentätigkeiten und dazu gehörige Kontextinformationen (Ort, beteiligte Personen, Arbeits- vs. Frei- vs. Verpflichtungszeit, geplante vs. ungeplante Aktivität) erfasst. Im Abstand mehrerer Monate sandten die Forscher in vier Wellen insgesamt 413 Fragebögen und Zeitbudget-Tagebücher aus, von denen sie 277 zurück erhielten. Das ist mit

gut 67% eine sehr hohe Rücklaufquote (selbst wenn in 21 Fällen die Tagebücher gar nicht und in 13 Fällen nur für einen der beiden Tage ausgefüllt waren, was immer noch einer Rate von 59% komplett ausgefüllter Tagebücher entspricht). Insofern haben sich die große Sorgfalt und der hohe Aufwand des Forscherteams bei der Erhebung ausgezahlt.

Im zentralen vierten Kapitel (105-192) werden die empirischen Resultate referiert, beginnend mit einem Überblick über die Samplestruktur.

Weil zuverlässige Zahlen über die Grundgesamtheit aller alternierenden Tele(heim)arbeiter nicht vorliegen, kann die Studie zwar nicht als 'repräsentativ' bezeichnet werden. Allerdings dürfte der erfasste Querschnitt durch die Gesamtheit alternierender Telearbeiter zumindest insoweit 'repräsentabel' sein, dass tragfähige Aussagen über diese Gruppe überhaupt möglich werden – und allein das ist schon eine veritable Leistung des Forscherteams.

Gut zwei Drittel des Samples sind Frauen (die Autoren selbst verweisen darauf, dass die Anteile stark von den erhobenen Branchen abhängig sind). In drei Vierteln der Haushalte der Befragten lebt mindestens ein Kind. Das Sample umfasst zu etwa gleichen Teilen Voll- und Teilzeitbeschäftigte. Von den Teilzeitbeschäftigten befindet sich der ganz überwiegende Anteil im Erziehungsurlaub – es dürfte sich fast ausschließlich um Frauen handeln, auch wenn das nirgends unmittelbar dokumentiert wird –, wohingegen nur knapp 15% in Arrangements mit über 19 Wochenstunden tätig sind. 60% der Personen des Samples sind zwischen 30 und 39 Jahre alt, gut 20% zwischen 40 und 49 Jahre, und jeweils knapp 10% unter 30 bzw. ab 50.

Die weitere Darstellung der empirischen Ergebnisse ist gegliedert in die thematischen Abschnitte Motive, Organisation des Telearbeitsalltags, häuslicher Arbeitstag, zeitliche Flexibilität, Tätigkeitsfelder und betriebliche Position, Wirtschaftlichkeit und Produktivität, betriebliche Kooperation und Kommunikation, zusammenfassende Kommentare und praxisbezogene Folgerungen. Einige zentral erscheinende Ergebnisse sollen im folgenden exemplarisch wiedergegeben und kritisch kommentiert werden.

Es zeigt sich zunächst, dass am häufigsten die Motive "Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben" und die Ersparnis von Zeit und Kosten beim Weg zur Arbeit zur alternierenden Telearbeit von den Befragten angekreuzt wurden. Erstere Kategorie wurde von über 70% der Befragten (Mehrfachnennungen bei den Motiven möglich) als ein Motiv akzeptiert; den spezifischeren Grund Erziehungsurlaub nannten 37% aller mit mindestens einem Kind im Haushalt zusammen lebenden Befragten (das sind 28% aller Befragten). Daraus ist zu folgern, dass das Motiv "Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben" in Telearbeit sich nicht allein auf die primäre Betreuungsperson (d.h. fast immer: die Mutter) in der betreuungsintensiven Kleinkindphase bezieht. Unklar bleibt allerdings, auf welche Art und Qualität der "Vereinbarkeit" sich die übrigen unter dieser Rubrik sich befindenden Motive beziehen – sei es die hauptverantwortliche Betreuung größerer Kinder, die nebenverantwortliche Betreuung von Kindern, die Verbindung von Beruf und privaten Verpflichtungen oder von Beruf und Freizeit. Eine Spezifikation in dieser Hinsicht wäre zu wünschen, da die Rubrik in dieser Abstraktheit letztlich für beliebige eigene Deutungen offen bleibt. In Bezug auf die Einsparung von Wegezeiten und -kosten ist eine solche 'Aufklärung' insofern erfolgt, als die Dauer der täglichen Fahrtzeiten erhoben wurde. Das Ergebnis, dass 50% der Befragten "Zeitersparnis" als Motiv angaben und über 20% "Fahrtkostenersparnis", wird dadurch plausibilisiert, dass gut 37% der Befragten tägliche Wegezeiten von 46 bis 90 Minuten haben, 15% im nächsthöheren Intervall bis 135 Minuten und gut 20% sogar darüber.

Ein wichtiger Faktor für die Zufriedenheit der Beschäftigten ist, ob sie ihre Arbeitszeiten im voraus planen können oder nicht: 75% der ersten, aber nur knapp 32% der zweiten Gruppe sind mit ihren Arbeitszeiten sehr zufrieden (161f). Das verdeutlicht, dass die individuelle Zeitsouveränität für die Beschäftigten, aus welchen Motiven heraus auch immer, ein wichtiger (wenn nicht der zentrale) Attraktor der Telearbeit ist.

Ein weiteres interessantes Ergebnis der Erhebung ist, dass 67% der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihrem Betrieb bereits mehr als acht Jahre angehören (127ff). Die Autoren sehen darin geradezu ein Auswahlkriterium der Beschäftigten (nur 11% der Befragten waren zum Zeitpunkt der Befragung zwei Jahre oder weniger im Betrieb beschäftigt), das im Führungsprinzip des "*management by confidence*" verankert liege. Dieses bilde gemeinsam mit dem im Kontext der Telearbeit allzu viel (und allzu häufig als 'Allheilmittel') zitierten "*management by objectives*" die zentrale Grundlage der Mitarbeitersteuerung und -kontrolle. Als ein "Privileg" sehen 64% der Frauen und 47% der Männer des Samples ihr Telearbeitsarrangement an. Eine deutliche Differenz zwischen den Geschlechtern zeigt sich darin, dass 47% der Männer, aber nur 29% der Frauen ihr Telearbeitsplatz vom Arbeitgeber angeboten wurde – die übrigen mussten sich aktiv um ein solches Arrangement bemühen (134). Insgesamt geht die Initiative aber überwiegend von den Beschäftigten aus und nicht von den Betrieben.

Hinsichtlich des Telearbeitsalltags ist der zentrale Befund der Untersuchung, dass die Beschäftigten sich, insbesondere zu Beginn der Telearbeit, auch jenseits betrieblicher Vorgaben über feste Anwesenheitszeiten häufig an betrieblichen Arbeits(zeit)mustern orientieren (137, 145). Die Fähigkeit zum Abweichen von 'üblichen' Arbeitszeitmustern ist in der Deutung der Autoren mit einer erhöhten Selbstdisziplin, -motivation und -kontrolle verbunden (137f). Das Abweichen von den impliziten Normen des betrieblichen Arbeitens muss außerdem erst erlernt werden (und stellt insofern eine erfahrungsbasierte Kompetenz dar). Die Autoren konstatieren hierzu: "Mit längerer Telearbeits-Erfahrung emanzipieren sich die Beschäftigten vom typischen Betriebsalltag." (152) Vielfach diene die Telearbeit den Arbeitenden zunächst als "Experimentierfeld" für 'andere' Arbeitsmuster (151).

Gegenüber dem betrieblichen Alltag deutlich veränderte Arbeits(zeit)muster konstatieren immerhin gut 40% der Befragten. Die schlagendste Veränderung des Arbeitsalltags ist dabei, dass gemäß den Befragungsergebnissen ein Drittel der Beschäftigten auch nach 18 Uhr noch regelmäßig tätig ist, ein Fünftel häufig auch nach 20 Uhr (152). Noch detaillierter zeigen die Tagebuchauswertungen, dass viele Telearbeiter zumindest kurzzeitig außerhalb der 'üblichen' Arbeitszeiten tätig sind; so waren 23% aller Befragten nach 22 Uhr für mindestens 10 Minuten tätig (160). Neben privaten Gründen ist erwerbsbezogener Zeitdruck ein wichtiges Motiv für Arbeit am Abend wie auch am Wochenende (153). Außerdem stellt die schiere räumliche Nähe zur Arbeit für viele eine implizite "Aufforderung zur (Mehr-)Arbeit" (138) dar – oder, wie die Autoren pointiert formulieren: "Gelegenheit macht Telearbeit" (ebd.). Sie folgern daraus: "Alternierende Telearbeit kann als Instrument eingesetzt werden, um die individuellen Arbeitszeiten produktiver auszuschöpfen" (153). So seien im Sinne einer ziel- bzw. ergebnisorientierter Mitarbeiterkontrolle über 20% der befragten TelearbeiterInnen von jeglicher betrieblicher Zeiterfassung (dem 'klassischen' Instrument betrieblicher Leistungskontrolle) befreit (155). Dem ist aber hinzuzufügen, dass fast 40% des Samples laut Selbstauskunft als "Experten und leitende Angestellte" und gut 15% in "Stabs- und Projektstellen" tätig sind (173), in Bereichen also, in denen die völlige Aufgabe der Zeiterfassung längst keine Besonderheit mehr darstellt. Insofern wäre die Abschaffung der Zeiterfassung zumindest nicht in einem 'starken' Sinne als Funktion der Telearbeit anzusehen. Gleichwohl ist alternierende Telearbeit für diese Beschäftigungsgruppen aber als praktikables betriebliches (Hilfs-

)Instrument anzusehen, um veränderte Kontrollstrategien einzuführen und die Arbeitseffizienz und -effektivität zu steigern.

Die Studie verdeutlicht außerdem, dass sich die innerbetriebliche Kommunikationsweise auch bei nur zeitweiliger Abwesenheit aus dem Betrieb verändert: Alternierende TeleheimarbeiterInnen müssen, um über betriebliche Entwicklungen informiert zu sein, verstärkt selbst die Initiative ergreifen, da der Anteil informeller Gespräche im Betrieb abnimmt (179). Das zu Hause nach Zeitanteilen am häufigsten verwendete Kommunikationsmedium ist, wie die Zeitbudgetstudie zeigt, das Telefon (49%), gefolgt von E-Mail (37%), Brief (5%) und Fax (2%). Die übrigen 7% werden im "Medium" (sic!) face-to-face aufgewendet (180). Dass Telearbeiter zu Hause überhaupt face to face-Kontakte haben, mag überraschen; die Tatsache ist darauf zurückzuführen, dass viele Telearbeiter zu Hause eben auch Kunden bzw. Kollegen/ Mitarbeiter empfangen.

Das abschließende kurze fünfte Kapitel reflektiert im Rückgriff auf Überlegungen anderer Autoren zukünftige Entwicklungspfade der Telearbeit. Dabei gelingt den Autoren leider nur begrenzt ein systematischer Einbezug der eigenen Forschungsergebnisse. Der Ausblick auf die Zukunft der Telearbeit ist keine Reverenz an die gängige Praxis der immer noch dominierenden, überwiegend präskriptiv-projektiven Literatur zur Telearbeit mit schönfärberischen Darstellungen über die strahlende Zukunft der Telearbeit (im Angesicht einer für Euphoriker wohl eher banal anmutenden empirischen Gegenwart). In wohltuendem Kontrast sowohl zu utopisch anmutenden Zukunftsszenarien über einen "grundlegenden Wandel der Arbeit(sgesellschaft)", wie sie uns im Kontext der Telearbeitsdiskurse nicht nur von den Herstellern der dafür notwendigen Technologie entworfen werden, als auch im Kontrast zu 'kritischen' Gegenentwürfen, die jegliche Relevanz oder überhaupt eine nennenswerte Existenz dieser Form der Arbeitsorganisation hinwegdefinieren, versuchen die Autoren eine realistische Bewertung des Stellenwerts dieser neuen Option zur Organisation von Büroarbeit zu geben und referieren wahrscheinliche Entwicklungspfade der Telearbeit im Kontext weiterer Entwicklungen der Arbeitswelt.

Aus (arbeits- und organisations-) soziologischer Sicht bedeutet die Studie von Jäckel und Rövekamp einen wichtigen Schritt aus dem Sumpf eines bislang allzu häufig spekulativen und nicht auf solider empirischer Basis argumentierenden Diskurses. Und auch für die bislang relativ schmale soziologische Forschung zur Telearbeit in Deutschland stellt die Studie insgesamt einen Gewinn dar: Wir erfahren dank der Studie mehr über Telearbeit und wie sie praktiziert wird; viele bekannte Zusammenhänge werden auf umfassenderer empirischer Basis bestätigt und neue herausgearbeitet.

Bei allem Lob gibt es einige Aspekte der Studie, die nur teilweise gelungen erscheinen. Auf diese soll im folgenden im Sinne einer konstruktiven Kritik verwiesen werden.

Dazu gehört erstens, sich von spekulativen (und zum Teil einfach unsinnigen) Perspektiven zu lösen, wie sie insbesondere der öffentliche Diskurs zu Telearbeit vorgibt,. So verheddern sich die Autoren (130f) noch allzu sehr im Dschungel der nonsensualen Mutmaßungen des 'politischen' Telearbeitsdiskurses, wenn sie auf die Ernennung von Telearbeit zu einem neuen "Berufsbild" Bezug nehmen, um dann als wesentliche Erkenntnis die in der Definition von Telearbeit bereits implizite Tatsache festzuhalten, dass Telearbeit "im engeren Sinne nur eine andere Form der Arbeitsorganisation" sei (130). Dies setzt sich noch fort, wenn sie – diese Erkenntnis bereits wieder vergessen habend – die "Beschäftigungseffekte" der Telearbeit als gering einschätzen, da nur zwei Befragte aus der Arbeitslosigkeit in Telearbeit eine neue Anstellung gefunden hätten, und in dieser Feststellung ignorieren, dass nicht die Schaffung eines

Telearbeitsplatzes für die Anstellung verantwortlich war, sondern die Schaffung bzw. das Freiwerden eines betrieblichen *Arbeitsplatzes*, der dann in Form alternierender Telearbeit organisiert wurde.

Wünschenswert wäre zweitens eine kritischere Reflexion des Forschungsstandes zur Telearbeit. Jäckel und Rövekamp gehen im zweiten Kapitel mit dem Hinweis, dass viele Studien zur Telearbeit in Europa wie in Nordamerika "von Organisationen gefördert bzw. finanziell unterstützt [werden], die ein Interesse an einer weiteren Verbreitung der Telearbeit haben" (72) in eine Art 'kritischer Halbdistanz' zu diesen Studien und fügen weitere kritische Einzelkommentare in ihre Darstellung ein. Gleichwohl wäre hier, gerade weil die Autoren mit ihrer Studie beweisen, dass sie das Handwerk (quantitativ-)empirischer Sozialforschung beherrschen, mehr zu wünschen als nur ein solcher 'scheinkritischer' Duktus. Dieser gibt die zum Teil (aufgrund viel zu geringer Stichprobengrößen und wegen fragwürdig-formalistischer Kriterien zur Bestimmung von "Telearbeit") methodisch dubiosen Ergebnisse politisch induzierter kommerzieller Studien (das betrifft insbesondere die im Auftrag der EU erstellten Produkte der "empirica GmbH") zur Zahl der TelearbeiterInnen letzten Endes unhinterfragt wieder und bestätigt dadurch (trotz aller Detailkritik bzw. allgemeiner 'kritischer Distanzierung') den Gültigkeitsanspruch der arbiträr produzierten 'großen Zahl'. Zumal da die Autoren selbst, ganz im Gegensatz zu diesen 'illusorischen' Begriffen von Telearbeit in ihrer eigenen Studie ein klares Konzept zugrunde legen und am Ende ihrer Studie sogar feststellen, dass es sich bei alternierender Teleheimarbeit um eine immer noch relativ seltene Form der Arbeitsorganisation handele, und bei den Beschäftigten um "Pioniere" (187). Wie aber geht diese Feststellung zusammen mit der Zahl von jeweils über einer halben Million Beschäftigten in Deutschland, die die empirica GmbH im Auftrag der EU für das Jahr 1999 in den Rubriken "bis zu einen Tag pro Woche zu Hause arbeitend" und "mindestens einen Arbeitstag pro Woche zu Hause arbeitend" als Telearbeiter identifiziert haben will (vgl. 74)?

Der Studie abträglich ist drittens, dass geschlechtsspezifische Aspekte in der empirischen Auswertung nur sehr oberflächlich beleuchtet und in gewisser Weise sogar relativ konsequent ausgeblendet werden – und das, obwohl die "Vereinbarkeit von Beruf und Familie" (neben Aspekten der Arbeitseffizienz und der Reduzierung des Berufsverkehrs) einer *der* Ankerpunkte des öffentlichen wie wissenschaftlichen Diskurses ist. Allenfalls wird in reifizierendem Duktus und unter völliger Ausklammerung des gesellschaftlichen Kontextes festgestellt: "Im Zuge der Elternschaft reduzieren Frauen normalerweise die Arbeitszeiten von Voll- auf Teilzeit." (113) Aber auch diese kursorische Referenz auf geschlechtstypische Differenzen in der Aufteilung von Familien- und Erwerbsarbeit wird in der Folge nicht weiter aufgegriffen, sondern es ist stets von "der" Telearbeit die Rede. So wird etwa generalisierend festgestellt (*nota bene*: Bezugsgröße im folgenden Zitat sind die 76% der mit Kindern im Haushalt lebenden Befragten, also Frauen *und* Männer): "Im Falle von Telebeschäftigten mit Kind(ern) beeinflusst die An- bzw. Abwesenheit dieser Haushaltsmitglieder in hohem Maße das häusliche Arbeitsarrangement. Knapp 54% dieser Befragten richten die Arbeitszeit an den Kindergarten- bzw. Schulzeiten aus, mehr als jeder Zweite arbeitet genau dann, wenn diese schlafen" (143). Diese Aussage mag rein aussagenlogisch 'wahr' sein, und dennoch verdeckt sie den Tatbestand, dass der Arbeitsalltag einer in Teilzeit im Rahmen des Erziehungsurlaubs telearbeitenden Frau qualitativ ganz anders beschaffen ist als der eines vollzeitbeschäftigten Mannes, in dessen Haushalt während (eines Teils) seiner Arbeitszeiten Kinder von der Partnerin (oder anderen Personen) betreut werden. Das ist nicht nur ein 'symbolisches' Vergehen (wie etwa das eifrig umkämpfte Auslassen der weiblichen Sprachform), sondern hier wird im Geiste einer falschen 'Objektivierung' von wissenschaftlichen Erkenntnissen die zentrale Kategorie

'gender' einfach ausgespart. Dass aber, wie die Empirie zeigt, gut 40% der Befragten nach eigener Einschätzung ihre Arbeitszeiten nach Maßgabe ihrer Leistungsfähigkeit bestimmen (141), also nach Kriterien des Betriebes, bedeutet eben auch, dass 60% dies eben nicht tun, sondern sich nach privaten Kriterien richten, die vermutlich zu einem Großteil im Bereich der Betreuung von Kindern bzw. anderen Pflegebedürftigen liegen. (Zu diesen Motiven schweigt die Studie - eine symptomatische Einseitigkeit in der Anlage der Befragung, die Telearbeit primär aus dem Blickwinkel der Erwerbsarbeit betrachtet und das Privatleben allein als zweit-rangige 'Kontextbedingung'.) Ihre 'Krönung' erfährt diese Form der Nichtbefassung mit dem gender-Aspekt im Kontext der Diskussion des Befragungsergebnisses, dass sich Teilzeit- häufiger als Vollzeitbeschäftigte an den Kindergarten und Schulzeiten orientierten, durch die anschließende Feststellung: "Im Grunde genommen handelt es sich hier um eine Differenz zwischen Frauen und Männern" (bleibt zu hoffen, dass die Autoren diese Sentenz nicht als profunde Interpretation ihrer Daten verstanden wissen wollen ...).

Es steht zu vermuten, dass diese weitgehende Auslassung der *gender*-Perspektive nicht bösen Absichten der Autoren zuzuschreiben ist, sondern einer Kombination aus anderen inhaltlichen Interessenschwerpunkten und 'nachlässigen' Formulierungen. Diese zeigen sich im Übrigen zuweilen auch in den weiteren Teilen des Texts (vgl. oben die Anmerkung zur falsche Versprechungen machenden Überschrift von Kapitel 1), so dass ein *Lesevergnügen* im engeren Sinn sich nicht recht einstellen will. (Allerdings ist in diesem Kontext die Frage angebracht, ob Mängel dieser Art bei Forschungsberichten angesichts eines zunehmenden Zeitdrucks bzw. einer korrespondierenden Ressourcenverknappung wissenschaftlicher Forschung und Publikationen geradezu strukturell bedingt werden.)

Telearbeit wurde auch im Kontext wissenschaftlicher Publikationen bislang häufig als Gegenstand 'an und für sich' behandelt (sei es als Faszinosum, als Politikum oder als Zukunftsprognose). Die Perspektive einer isolierten "Telearbeitssoziologie" scheint aber wenig produktiv. Vielmehr gilt es die Frage zu klären, *als Ausdruck wovon* Telearbeit sozialwissenschaftlich untersucht werden soll. Auch die Studie von Jäckel und Rövekamp liefert darauf nur begrenzt Antworten. Sie enthält insbesondere Anknüpfungspunkte an arbeits- und industriesoziologische Debatten etwa um Informationstechnologien und posttayloristische Arbeitsformen. Der nächste Schritt müsste darin bestehen, Forschungen zur Telearbeit systematischer an etablierte soziologische Fachdiskurse anzubinden und Telearbeit vermehrt als Exempel für allgemeinere Entwicklungen bzw. Zusammenhänge zu begreifen. Telearbeit wäre dann beispielsweise familien- bzw. freizeitsoziologisch relevant als eine neue Form, private Kinderbetreuung bzw. Freizeit und Erwerbsarbeit miteinander in Verbindung zu setzen; im Kontext einer Soziologie der Geschlechterverhältnisse wäre etwa nach dem emanzipatorischen Potential der Telearbeit (bzw. dem Gegenteil) zu fragen; in arbeitssoziologischer Sicht könnte sie als Exempel für posttayloristische Formen der Arbeitsorganisation oder informatisierte Arbeit untersucht werden; und organisationssoziologisch könnte zum Beispiel die generelle 'Virtualisierung' der Organisation durch medienvermittelte Kooperation von Interesse sein. Die Arbeit von Jäckel und Rövekamp ermöglicht viele Anschlüsse der hier skizzierten Art. Ihr zentrales Verdienst aber ist es, ein umfassendes realistisches Bild von der gegenwärtigen Situation alternierender Teleheimarbeit zu zeichnen.

Kontakt zum Autor:

Frank Kleemann

frank.kleemann@phil.tu-chemnitz.de