

Rudolph, Hedwig

Book Part

Heim - heimlich - unheimlich: Tele-Heimarbeit

Provided in Cooperation with:

WZB Berlin Social Science Center

Suggested Citation: Rudolph, Hedwig (1987) : Heim - heimlich - unheimlich: Tele-Heimarbeit, In: Hedwig Rudolph, Helga Manthey, Christine Mayer, Helga Ostendorf, Ursula Rabe-Kleberg, Ingeborg Stahr (Ed.): Ungeschützten Arbeitsverhältnisse: Frauen zwischen Risiko und neuer Lebensqualität, ISBN 3-87975-436-5, VSA-Verlag, Hamburg, pp. 101-110

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/122507>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.



WZB-Open Access Digitalisate

WZB-Open Access digital copies

Das nachfolgende Dokument wurde zum Zweck der kostenfreien Onlinebereitstellung digitalisiert am Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung gGmbH (WZB). Das WZB verfügt über die entsprechenden Nutzungsrechte. Sollten Sie sich durch die Onlineveröffentlichung des Dokuments wider Erwarten dennoch in Ihren Rechten verletzt sehen, kontaktieren Sie bitte das WZB postalisch oder per E-Mail:

Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung gGmbH
Bibliothek und wissenschaftliche Information
Reichpietschufer 50
D-10785 Berlin
E-Mail: bibliothek@wzb.eu

The following document was digitized at the Berlin Social Science Center (WZB) in order to make it publicly available online.

The WZB has the corresponding rights of use. If, against all possibility, you consider your rights to be violated by the online publication of this document, please contact the WZB by sending a letter or an e-mail to:

Berlin Social Science Center (WZB)
Library and Scientific Information
Reichpietschufer 50
D-10785 Berlin
e-mail: bibliothek@wzb.eu

Digitalisierung und Bereitstellung dieser Publikation erfolgten im Rahmen des Retrodigitalisierungsprojektes **OA 1000+**. Weitere Informationen zum Projekt und eine Liste der ca. 1 500 digitalisierten Texte sind unter <http://www.wzb.eu/de/bibliothek/serviceangebote/open-access/oa-1000> verfügbar.

This text was digitizing and published online as part of the digitizing-project **OA 1000+**. More about the project as well as a list of all the digitized documents (ca. 1 500) can be found at <http://www.wzb.eu/en/library/services/open-access/oa-1000>.

III. TELE-HEIMARBEIT

Zur Einführung:

Hedwig Rudolph

HEIM - HEIMLICH - UNHEIMLICH: TELE-HEIMARBEIT

1. Modernisierungstendenzen im Spiegel von Arbeitsmarkttheorie und -statistik

Als vor etwa einem Jahrzehnt in der wissenschaftlichen und politischen Diskussion die Vorstellung eines einheitlichen Arbeitsmarktes zu den Akten gelegt und die Tatsache gespaltener Arbeitsmärkte zur Kenntnis genommen wurde, bedeutete dies keinen praktischen Fortschritt für die Frauen als hauptsächlich "Opfer" dieses Phänomens. Die veränderte theoretische Perspektive verdeutlichte, daß die besondere Krisenbetroffenheit von Frauen in den Selektionskriterien der Betriebe begründet sind, die im Kontext ihrer Rationalisierungsstrategien Entscheidungen über Einstellungen und Entlassungen zunehmend anhand askriptiver Merkmale trafen wie z.B. Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit, Alter (Sengenberger 1978). Immerhin war damit einer Argumentation der Boden entzogen, die den Frauen selbst und ihren angeblich bornierten Ausbildungs- und Beschäftigungswünschen die Schuld an ihren ungünstigen Erwerbsarbeitsbedingungen anlastete.

Seit Beginn der 80er Jahre weisen dagegen die Statistiken unübersehbar aus, daß Frauen am Arbeitsmarkt Boden gewinnen. Der größte Teil des Beschäftigungszuwachses im Jahrzehnt 1975-1985 ging zu ihren Gunsten (Krebsbach-Gnath 1983). Freilich erweist sich spätestens auf den zweiten Blick, daß auch hier Quantität nicht umstandslos in Qualität umschlägt: bei einem großen Teil der neu geschaffenen Erwerbsmöglichkeiten für Frauen handelt es sich nicht um unbefristete Vollzeitstellen; vielmehr nimmt der Anteil der Arbeitsangebote zu, bei denen bezüglich eines oder gar mehrerer Merkmale Abstriche von den Vorteilen und dem Schutz sog. Normalarbeitsplätze hinzunehmen sind. Die Herausbildung grauer bis grau-schwarzer Arbeitsmärkte ist bezüglich ihres Umfangs und Wachstumstempos schwer zu überblicken, geschweige denn zu kontrollieren. Das gilt vorzugsweise auch für die Beschäftigungsform, die im Zentrum dieser Ausführungen und der nachfolgenden vier Beiträge steht: die Tele-Heimarbeit.

2. Tele-Heimarbeit: alte Logik in neuem Gewand

Die Unschärfen beginnen bereits bei der begrifflichen Abgrenzung: unter diesem *Etikett wird die gesamte Bandbreite von Arbeitsverhältnissen*, von der Erwerbsarbeit am heimischen Computer, der mit Standleitung an einen Betrieb angeschlossen ist, bis hin zur häuslichen Textverarbeitung z.B. auf Disketten zusammengefaßt. Insofern ist der anstehende Ausbau eines integrierten schmalbandigen Digitalen Netzes (ISDN) durch die Bundespost - vorgesehen bis 1988 - nur begrenzt relevant für die Frage nach Entwicklungstendenzen. Das wesentliche Merkmal, nämlich die örtliche Trennung individueller Arbeitsplätze vom Betrieb, kann auf unterschiedlichen technischen Niveaus realisiert werden. Die Ausbreitung dieser Arbeitsform, so auch die in der Literatur mehrfach formulierte These, bricht sich nicht primär an technischen Engpässen, sondern am einzelbetrieblichen Kalkül, welche Wettbewerbsvorteile als Nachfrager nach Arbeitskräften und/oder als Anbieter von Gütern bzw. Dienstleistungen durch eine Auslagerung realisierbar sind.

Spätestens an dieser Stelle scheint auf, daß nicht nur der Name, sondern auch die Logik dieser Arbeitsform der traditionellen Heimarbeit entlehnt sind, sozusagen die Modernisierung einer alten Problemlösung. Erinnern wir uns: Als mit dem Vordringen der "neuen" Industrien Elektrotechnik und Chemie im letz-

ten Drittel des 19. Jahrhunderts die deutsche Bekleidungsindustrie bei den Löhnen nicht mehr mithalten konnte, wenn sie nicht riskieren wollte, auf den wichtigen und expandierenden Exportmärkten preismäßig außer Konkurrenz zu liegen, engagierte sie verstärkt Arbeitskräfte kostengünstig in Heimarbeit (Krengel 1978). Sie konnte bei der Anwerbung auf die wachsende Zahl von Frauen zurückgreifen, die ihren Männern, Arbeitern in der Metall- und Elektroindustrie, vom Land gefolgt waren. Insbesondere in Berlin fanden diese Frauen, sobald Kinder zu versorgen waren, keine Beschäftigungsmöglichkeit außer als Heimarbeiterinnen; ihr "Zuverdienst" war aber zur Sicherung des Familienunterhalts unabdingbar. Ihre Alternativlosigkeit machte die Heimarbeiterinnen nahezu schutzlos gegenüber Ausbeutung, so daß selbst durch (seltene) Streiks erfochtene Absicherungen hinterher von den Fabrikanten wieder aufgehoben werden konnten (Beier 1983). Die die Produktion organisierenden Zwischenmeister - eine weitere Abfederung der Konfektionäre gegen Marktrisiken - hatten die Arbeitsvorgänge so parzelliert, daß auch und gerade fachlich nicht geschulte Frauen eingesetzt werden konnten. Der Rückgriff auf ein ausbeutbares, weil weder rechtlich noch tarifvertraglich angemessen geschütztes Arbeitskräftepotential sicherte über Jahrzehnte das Überleben des deutschen Bekleidungsgebietes trotz verschärfter internationaler Konkurrenz.

3. Tele-Heimarbeit auf dem Vormarsch?

Beinhaltete die traditionelle Heimarbeit als Strategie ein Ausweichen vor technischen und arbeitsorganisatorischen Veränderungen, solange billige und willige Frauenarbeit verfügbar war, so nutzt Tele-Heimarbeit zwar neue Technik und Arbeitsorganisationen, aber die Tradition der Ausbeutung ungeschützter Arbeitskräfte bleibt erhalten - auch hier überwiegend (noch) Frauen.

Die wichtigsten bekannten Einsatzfelder von Tele-Heimarbeit sind in der BRD bislang:

- Textverarbeitung, z.B. in der Druckindustrie (meist Frauen),
- Programmierung (überwiegend Männer),
- Übersetzungen (Frauen und Männer),
- Außendienst im Vertrieb (Männer).

Die Argumente für den Ausbau dieser modernen Arbeitsform klingen hehr. Sie reichen von der Berücksichtigung einiger in ihrer Mobilität eingeschränkter

Arbeitskräftegruppen - insbesondere Familienfrauen, Behinderte und Strafgefangene - über ressourcenschonende Beschäftigungsexpansion (Reduzierung von Kosten und Zeit für Berufsverkehr) bis hin zur Förderung strukturschwacher Regionen. Zu vermuten steht jedoch, daß ein in der Sozialgeschichte durchgängig belegter Gemeinplatz auch hier zutrifft, daß nämlich die Interessen der Arbeitsplatzanbieter keineswegs deckungsgleich sind mit jenen der Arbeitskraftanbieter (Hausen 1978). Die Kompromißlinie, die bezüglich der Rahmenbedingungen von Tele-Heimarbeit realisiert wird, ist Ausdruck der relativen Machtpositionen. Wie die Praxis ausschaut, und welche Aushandlungsprozesse dem zugrunde liegen, darüber gibt es in der BRD bislang erst relativ dünne und unsystematisch gewonnene Befunde.

Noch im Jahre 1982 erstatteten sowohl eine Untersuchung des Bundesministeriums für Forschung und Technologie (BMFT) als auch die Enquete-Kommission "Neue Informations- und Kommunikationstechniken" des Deutschen Bundestages Fehlmeldung in Sachen Tele-Heimarbeit. Selbst 1985 wurde die Zahl entsprechender Arbeitsplätze auf nicht mehr als 200 geschätzt. Aber allein für Tele-Programmierung wurden im gleichen Jahr bereits 172 Arbeitskräfte ermittelt, die für 17 Unternehmen (hauptsächlich kleine und mittlere Softwarehäuser) beschäftigt waren. Ca. 40 Prozent dieser Plätze waren in Nachbarschaftsbüros und speziell für Behinderte eingerichtet (Kappus 1986). Die Schätzungen über den tatsächlichen Bestand allein in dieser Branche liegen bei 500 bis 1.000.

Wesentlich für die spärliche empirische Kenntnis von Tele-Heimarbeit sind das häufig vertraglich vereinbarte Informationsverbot gegenüber Dritten, aber auch die große Bandbreite möglicher Rechtsformen. In anderen europäischen Ländern und in Japan ist der Ausbau von Tele-Heimarbeit ebenfalls noch im Anfangsstadium. Die britische F. International Ltd. ist mit etwa 600 Beschäftigten die weltweit größte Firma, die Software in Heimarbeit entwickelt. Die weitgehende dezentralisierte Organisation wird als positives Modell angesehen. Für England insgesamt belegt jedoch eine Studie im Auftrag der nationalen Gleichstellungsstelle (EOC) über ausgelagerte Arbeitsplätze von weiblichem Computerfach- und Bedienungspersonal hohe Kosten- und Produktivitätsvorteile für die Betriebe, denen auf seiten der Frauen nur materielle und soziale Nachteile gegenüberstanden, insbesondere die Kinderbetreuung - das ausschlaggebende Motiv für die Wahl dieser Arbeitsform - erwies sich als weitaus problematischer denn erwartet (Morgan 1985).

Die umfänglichsten Erfahrungen liegen erwartungsgemäß aus den USA vor. Während die Volkszählungsdaten von 1980 dort etwa 180.000 Heimarbeiter auswiesen, wurde Ende 1984 die Zahl der elektronischen Fernarbeiter auf 7 Mio. geschätzt; etwa 500 Firmen sollen "Tele-commuting"-Arbeitsplätze eingerichtet haben. Prognosen rechnen damit, daß dies bis 1990 für 20 Prozent der Erwerbstätigen die Arbeitsrealität sein wird und bis zur Jahrhundertwende gar für 40 Prozent (Beck 1985).

4. Facetten der Arbeitsbedingungen

Deutsche und ausländische Erfahrungen stimmen darin überein, daß das **Qualifikationsniveau** ein wichtiges Differenzierungskriterium bei Tele-Heimarbeit ist, wobei die Chancen zur befriedigenden Gestaltung der Arbeitsbedingungen regelmäßig mit der Qualifikation steigen (vgl. Goldmann/Richter, Schuster und Discher in diesem Band). Nicht umstandslos können Heimarbeitskräfte allerdings damit rechnen, daß ihre Fähigkeiten finanziell angemessen honoriert werden. Häufig genug nutzen Betriebe ihre Vorqualifikationen, etwa die Kenntnis betriebsspezifischer Arbeitsabläufe zum Nulltarif. Die Praxis, eher standardisierte Teilaufgaben auszulagern - auch bei anspruchsvollen Arbeiten -, wirkt sich zudem tendenziell dequalifizierend für die Tele-Heimarbeitskräfte aus.

Als kritischer Faktor für die Verteilung der Vor- und Nachteile erweist sich der **rechtliche Status** der Tele-Heimarbeiter/innen. Von den in den USA hauptsächlich realisierten Alternativen - Werkvertrag oder selbständiges Unternehmen - ist letztere hinsichtlich der Verdienstmöglichkeiten die weitaus attraktivere, die erstgenannte aber die mit Abstand häufigere; die Aufteilung ist in Großbritannien vergleichbar. Im baden-württembergischen Modellversuch mit dezentralen Arbeitsplätzen hatten zwar alle beteiligten Frauen den Status von abhängig Erwerbstätigen (Außenarbeitnehmerinnen), aber als Normallösungen überwiegen in der Bundesrepublik Arbeitsverhältnisse auf der Basis des Heimarbeitsgesetzes oder die freiwillig-unfreiwillige Existenz als Selbständige bzw. freie Mitarbeiterin (Dobberthien 1988; vgl. Klug in diesem Band). Nur auf den ersten Blick spiegelt dieser Befund irrationale Entscheidungsmuster bei den Frauen. Tatsächlich ist es der gleiche Grund, der ihnen Heimarbeit nahelegt, der sie auch von einer Karriere als Unternehmerin abhält: die Zuständigkeit für Haushalt und Kinder. Das Übergewicht dieser ungünstigen Vertragsformen ver-

dankt sich zudem nicht nur den Strategien der Betriebsleitung, sondern kann auch den Interessen der meist männlichen betrieblichen Kernbelegschaft an der Sicherung ihrer Privilegien geschuldet sein (vgl. Goldmann/Richter in diesem Band).

Die vertragliche Festlegung der **Arbeitszeit** ist - das weisen alle Länderberichte aus - der diffuseste Punkt, und zwar sowohl bezüglich des Umfangs als auch der Verortung im Tages- oder Nachtablauf. Abgesehen von den "wirklichen" Unternehmer/innen, die meist auch mit mehreren Kunden Geschäftsbeziehungen haben, optieren die Tele-Heimarbeiterinnen überwiegend für Teilzeitarbeit. In der Praxis können sie sich jedoch selten auf feste Arbeitszeiten und ein kalkulierbares Arbeitsvolumen einrichten, sondern müssen sich, den Schwankungen der betrieblichen Nachfrage entsprechend, verfügbar halten. Ein Anspruch auf einen Mindestumfang von Aufträgen ist nie vereinbart, so daß das Auslastungsrisiko völlig von den Betrieben abgewälzt ist. Die Priorität für Familienaufgaben, die meist zu dieser Arbeitsform motivierte, erweist sich unter diesen Bedingungen als schwerlich durchhaltbar.

Das betriebliche Interesse an einer perfekten und zügigen Auftragsabwicklung ist trotz Auslagerung gewährleistet. Ganz davon abgesehen, daß Terminüberschreitungen oder kurzfristige Ablehnung von Arbeiten die Weiterbeschäftigung gefährden, sind **Kontrollen** teilweise in die technische Ausstattung eingebaut (Morgan 1985). Wesentlicher aber ist, daß die Frauen selbst die Leistungsstandards internalisiert haben: wegen fehlender Rückkoppelung über ihre realisierte Leistung forcieren sie ihre Produktivität überdurchschnittlich stark (Wawrzinek/Fröschle 1985, S. 42).

Die **technische Ausstattung** der Tele-Heimarbeitsplätze ist für Gestaltungsmöglichkeiten der Arbeitsbedingungen durch die Frauen selbst wichtig, aber die Vermutung, es sei der "technische Fortschritt", der die Verbreitung dieser Arbeitsform beschleunige oder gar erzwingt, ist nicht haltbar: selbst in den USA waren drei von vier Tele-Heimarbeitsplätzen noch Mitte der 80er Jahre mit durchaus konventioneller Technik ausgestattet (Christensen 1986). Die Lokalisierung des Arbeitsplatzes zeigt eine große Variationsbreite, wobei die Beschränkung auf eine Nische in der Küche ebenso selten ist wie ein eigenes Arbeitszimmer. Zu diesem Punkt sind allerdings grundlegende Unterschiede zwischen weiblichen und männlichen Tele-Heimarbeitern feststellbar, die - bei gleichem Qualifikationsniveau - eindeutig langfristigere, professionelle Orien-

tierungen der Männer erkennen lasse (vgl. Goldmann/Richter und Discher in diesem Band).

Die finanziellen Risiken einer guten technischen Ausstattung, die die Frauen oft scheuen, ließen sich auch begrenzen, wenn Tele-Heimarbeit anders als in Privatwohnungen **organisiert** wäre. Alternative Formen, etwa in Satellitenbüros, die jeweils einem Betrieb zuarbeiten, oder in Nachbarschaftsbüros, die mehrere Betriebe zu ihren Kunden zählen, sind in der BRD bislang erst in Modellversuchen erprobt.

Alle Länderberichte stimmen darin überein, daß Frauen in Tele-Heimarbeit überwiegend sog. "Zweitverdienerinnen" sind. Trotz Familie und den dadurch im wesentlichen ihnen zugeschriebenen Aufgaben wollen oder müssen sie erwerbstätig sein. Die Einschränkung ihrer zeitlichen Verfügbarkeit und örtlichen Mobilität bezahlen sie mit Abstrichen am Einkommen. Untersuchungen in Großbritannien und den USA belegen, daß die Stundenlöhne von Tele-Heimarbeiterinnen weit unter denen vergleichbarer betrieblicher Beschäftigten liegen (Morgan 1985; Christensen 1986). Bahl-Benker (1985, S. 87) vermutet, daß Männer bei elektronischer Heimarbeit "zumindest hinsichtlich der Arbeitsqualität und Entlohnung bessere Bedingungen" aushandeln können als Frauen. In ländlichen Regionen nutzen Betriebe bei der Vereinbarung der finanziellen Bedingungen die Alternativlosigkeit der Frauen aus, denen oft ohnehin Informationen über das relevante Lohnniveau fehlen. Teilweise nehmen die Frauen die Einkommensdiskriminierung aber auch hin, weil die männerorientierte Norm der lebenslangen Vollzeitwerbsarbeit - gegenüber der sie "defizitär" erscheinen - sich auch in ihren Köpfen eingenistet hat (vgl. Goldmann/Richter in diesem Band).

Die Erwartung, Tele-Heimarbeit lasse sich einfach und reibungslos mit **Kinderbetreuung** verknüpfen, ist für fast alle Frauen das wesentliche Motiv für die Wahl dieser Arbeitsform. Auch Männer entwickeln Präferenzen für einen Arbeitsplatz zuhause nicht immer freiwillig, sondern oft unter dem Druck der Arbeitslosigkeit. Für sie ist dann aber der Schritt zum Selbstverständnis als Unternehmer offenbar einfacher (vgl. Goldmann/Richter in diesem Band). Die Realität setzt der Einlösung des Wunsches der Frauen nach optimaler Kinderversorgung meist harsche Grenzen: Im Zweifelsfall sind die zeitlichen Forderungen der Erwerbsarbeit sanktionsmächtiger. Da die berufliche Arbeit nicht parallel zur Beschäftigung mit den Kindern zu leisten ist, werden die Arbeitstage extrem lang - ähnlich wie bei "normal" lohnarbeitenden Familienfrauen.

Allerdings erweist sich - entgegen der ursprünglichen Planung - Tele-Heimarbeit nicht nur als Übergangslösung. In den USA, wo schon längere Erfahrungen vorliegen, hat inzwischen nur eine von vier tele-heimarbeitenden Frauen Kinder im betreuungspflichtigen Vorschulalter; jede zweite hat überhaupt keine Kinder mehr zu versorgen. Offenbar ist ein Wechsel zurück in ein betriebliches Arbeitsverhältnis schwierig (Christensen 1986, S. 5).

Auch Vermutungen, dank Tele-Heimarbeit lasse sich die **familiäre Aufgabenteilung** zugunsten der Frauen aufbrechen, erweisen sich als unrealistisch. Ein wichtiges Moment für eine stärkere Beteiligung des männlichen Partners an der Hausarbeit scheint die finanzielle Notwendigkeit für die Berufstätigkeit der Frau zu sein (Wawrzinek/Fröschle 1985, S. 51). In den USA bezog sich die Veränderung im Verhalten der Männer bei Tele-Heimarbeit ihrer Ehefrauen hauptsächlich auf eine verstärkte Beschäftigung mit den Kindern; ähnlich wie im Durchschnitt der amerikanischen Bevölkerung hilft nur etwa jeder zweite Mann bei der Hausarbeit.

Ungeachtet der skizzierten, überwiegend belastenden Facetten der Tele-Heimarbeit, fällt die Bilanz der Frauen im Hinblick auf **Arbeitszufriedenheit** überraschend positiv aus. Dies gilt nicht nur für die (relativ kleine) Gruppe derer, die diese Arbeitsform bewußt wählten, um aufwendige Verkehrszeiten einzusparen, sondern wird auch von denjenigen bestätigt, die ansonsten nicht erwerbstätig sein könnten. Nach dem Motto, daß diese bezahlte Arbeit immer noch besser sei als gar keine, arrangieren sich die Frauen auch mit der sozialen Isolation und den unkalkulierbaren Zeitanforderungen, zumal sie auf Dauer nicht in Unzufriedenheit mit der eigenen Situation leben können.

5. Strategien gegen eine Privatisierung des Politischen

Welche Empfehlungen für politische Schritte wären dieser Konstellation angemessen, in der die Interessen der Betriebe an einer Entlastung von der Bürde traditioneller Lohnarbeitsverhältnisse keineswegs deckungsgleich sind mit den Bedürfnissen einer wachsenden Zahl von Familienfrauen nach wohnungsbezogener Erwerbsarbeit? Offensichtlich wäre ein Verbot von Tele-Heimarbeit keine angemessene Lösung. Was not tut, ist demgegenüber ein Bündel von Regelungen und Maßnahmen, insbesondere bezogen auf den rechtlichen Status von Tele-Heimarbeitern (vgl. Klug in diesem Band). Zusätzlich wäre die Bereitstellung

von Marktinformationen und guten, preiswerten Kinderbetreuungseinrichtungen zu fordern, um der Schutzlosigkeit dieser Beschäftigtengruppen abzuweichen.

Am Beispiel der Tele-Heimarbeit scheint auf, daß die Einführung neuer Technologien mehr Veränderungen mit sich bringt als der Austausch von Maschinerie und - in diesem Fall speziell - die Verlagerung des Arbeitsplatzes. Vielmehr werden - teils bereits im Vorfeld, teils begleitend - viele Dimensionen der Arbeits- und Lebensbedingungen berührt. Entsprechend griffe der Anspruch nach sozialer Gestaltung zu kurz, würde er sich allein auf die Technik beschränken. Die Rückverlagerung der Erwerbsarbeit in die Privatwohnung schafft keineswegs die Integration von Arbeit und Leben, bedeutet keine Renaissance der "Produktion des ganzen Hauses". Die insbesondere die Frauen beschränkende und belastende Trennung in Männerwelt/Frauenwelt ist nicht durch vordergründige Annäherung an eine (scheinbare) historische Idylle zu überbrücken. Erforderlich ist eine Neuverteilung von Haushalts- und Familienarbeit. Erst wenn die Verbindung von Familienaufgaben mit Erwerbsarbeit kein Frauenproblem mehr ist, bestehen Chancen zur Ablösung geschlechtsspezifischer Arbeitsmarktpaltungen. Unter diesen Voraussetzungen wird aber Erwerbsarbeit überhaupt anders strukturiert sein - auch für Männer.

Unter derzeitigen Bedingungen dagegen wird erkennbar, wie schwierig im Prozeß der "Modernisierung" des Arbeitsmarktes - noch dazu unter dem Vorzeichen der Wirtschaftskrise - Solidarität zu wecken ist: zwischen Stammebelegschaft und Tele-Heimarbeiter/innen, aber auch innerhalb dieser Gruppe zwischen mehr und weniger Qualifizierten, zwischen Frauen und Männern.

LITERATUR

- Bahl-Benker, Angelika: Chips - Wegbereiter einer neuen Armut! In: Vorgänge 1/85, S. 84-96
- Beck, Thorsten: Elektronische Fernarbeit und Arbeitsrecht. In: WSI-Mitteilungen, 38 Jg. 9/1985, S. 550-558
- Beier, Rosmarie: Frauenarbeit und Frauenalltag im deutschen Kaiserreich. Frankfurt/New York 1983
- Christensen, Kathleen: Impacts of computer home-based work on women and their families. City University of New York's Graduate School. MS, June 1985
- dies.: Testimony before the Employment and Housing Subcommittee, Committee on Government Operations. U.S. House of Representatives. Feb. 26, 1986
- Dobberthien, Marliese: Teleheimarbeit, elektronische Heimarbeit - Gefahr oder Chance. DGB, Landesbezirk Baden-Württemberg (Hg.). Stuttgart 1985

- Hausen, Karin: Technischer Fortschritt und Frauenarbeit im 19. Jahrhundert. Zur Sozialgeschichte der Nähmaschine. In: Geschichte und Gesellschaft 8(1978) 4, S. 148-169
- Kappus, Matthias: Teleprogrammierung: Organisationsformen und arbeitsvertragliche Beurteilung. In: Computer und Recht, 2. Jg. (1986), H. 1, S. 31-36
- Krebsbach-Gnath, Camilla u.a.: Frauenbeschäftigung und neue Technologien. München. Studie des Battelle-Instituts im Auftrag des Bundesministers für Forschung und Technologie. Bonn 1983
- Krengel, Jochen: Die Arbeiterschaft der Berliner Bekleidungsindustrie. Versuch einer sozialstatistischen Analyse (1870-1914). In: Pohl, Hans (Hg.): Forschungen zur Lage der Arbeiter im Industrialisierungsprozeß. Stuttgart 1978, S. 118-131
- Morgan, V.M.: Die neue Heimarbeiterin - Ausgewählte Ergebnisse einer empirischen Untersuchung in Großbritannien. In: Angestellten-Magazin (1985) 5
- Sengenberger, Werner (Hg.): Der gespaltene Arbeitsmarkt. Probleme der Arbeitsmarktsegmentation. Frankfurt/New York 1978
- Ulber, Jürgen: Heimarbeit, neue Technologien und betriebliche Interessenvertretung. In: Arbeitsrecht im Betrieb (1985) 2
- Wawrzinek, S./Fröschle, H.-P.: Schaffung dezentraler Arbeitsplätze unter Einsatz von Teletex. Zwischenbericht. Fraunhofer Institut für Arbeitswissenschaft und Organisation. Stuttgart, Mai 1985