

# ARBEIT



*Irem Güney-Frahm*

# Fluch oder Segen? Mütter und die flexible Erwerbsarbeit von Zuhause – Eine kritische Auseinandersetzung aus Geschlechterperspektive

## **Zusammenfassung**

Dieser Beitrag beschäftigt sich mit der flexiblen Erwerbsarbeit von zu Hause aus. Möglich gemacht durch die modernen Informations- und Kommunikationstechnologien spricht die Arbeitsform des Home Office in erster Linie Frauen und in besonderem Maße Mütter an. Der Aufsatz hinterfragt den Wert und Nutzen dieser flexiblen Arbeitsform für die Förderung erwerbstätiger Mütter und für die Geschlechtergleichheit. Somit liegt das besondere Augenmerk auf den Folgen des Home Office für die Geschlechtergleichheit, nicht nur für einzelne Frauen, sondern für Wirtschaft und Gesellschaft als Ganzes.

*Curse or Blessing? Mothers and flexible work from home – A critical analysis from a gender perspective*

## **Abstract**

This contribution deals with flexible work from home. Made possible by modern information and communication technologies, this type of work primarily addresses women and especially mothers. This chapter questions how valuable and useful this flexible form of labour is in supporting working mothers and promoting gender equality. Thus, a special emphasis is placed on the consequences that working in a home office has not only for each individual woman but also for the economy and society as a whole.

JEL-Klassifikation: J12, J13, E20, E29.

Dieser Beitrag wurde vor dem Ausbruch der Corona-Pandemie verfasst. Die Pandemie hat verdeutlicht, dass Home Office auch eine Klassenfrage ist und für jede Arbeitnehmerin und jeden Arbeitnehmer ein Rechtsanspruch auf Home Office bestehen sollte. Das bedeutet auch, dass es sowohl weiterer Forschung als auch politischer Massnahmen bedarf, um Home Office gerechter zu gestalten.

## 1. Einleitung

Möglich gemacht durch die modernen Informations- und Kommunikationstechnologien spricht die Arbeitsform des Home Office in erster Linie Frauen und in besonderem Maße Mütter an. Dieser Aufsatz hinterfragt den Wert und den Nutzen dieser flexiblen Arbeitsform zur Förderung der Teilnahme von Frauen am Arbeitsmarkt und der Geschlechtergleichheit. Besonderes Augenmerk liegt auf den Folgen des Home Office für die Geschlechtergleichheit, nicht nur für die einzelnen Frauen, sondern auch für Wirtschaft und Gesellschaft als Ganzes.

## 2. Frauen und Work Life Balance – Ein feministisches Anliegen oder ein neoliberales Motto

Home Office, das heißt die Möglichkeit von zu Hause aus einer Erwerbsarbeit nachzugehen, ist, wie Hilbrecht et al. (2008, 2013) verdeutlichen, eine Frage von Work Life Balance. Das Konzept der Work Life Balance richtet sich vor allem an arbeitende Frauen, insbesondere Mütter, die oft nicht nur im produktiven, sondern auch im reproduktiven Bereich eine Arbeitslast schultern (z.B. Hilbrecht et al., 2008, 2013). Somit ist das Konzept Work Life Balance nicht von der seit den 1970er Jahren deutlich zunehmenden Arbeitsmarktteilnahme von Frauen, d.h. von der „Feminisierung der Arbeit“ (z.B. Kabeer, 2008, S. 35-43) zu trennen, was jedoch nicht eine Befreiung der Frauen von ihren Tätigkeiten in anderen Bereichen bedeutete (Wichterich, 2003; ILO, 2016; Moser, 1989; Becker-Schmidt, 2003; Cagatay, 1998). Für die Politik und auch die feministische Wissenschaft ergibt sich die Frage, ob und wie erwerbstätige Frauen unterstützt werden können, beispielsweise mit Betreuungsoptionen für ihre Kinder.

Allerdings sollten sich die Feministinnen heutzutage auch mit der Annäherung zwischen Feminismus und neoliberalen Gedankengut beschäftigen (z.B. Schieder, 2014; Calkin, 2015). Eines der Probleme im neoliberalen Gedankengut ist, dass Frauen de facto als Individuen mit schier unendlichen Zeitreserven angesehen werden (siehe z.B. Wichterich, 2003). Mit Blick auf den neoliberalen Zeitgeist müssen daher die Maßnahmen, die mit dem Schlagwort „Work Life Balance“ angepriesen werden, kritisch hinterfragt werden (Fleetwood, 2007). Die heutige postfordistische Arbeitswelt ist zusehends durch eine „Subjektivierung der Arbeit“ (Nickel, Hüning & Frey 2008) gekennzeichnet, die für die Arbeitnehmer\*innen zu unsicheren Beschäftigungsverhältnissen führt (Nickel, Hüning & Frey 2008, S. 135). Deswegen ist die Frage „why work-life balance now?“ angemessen (Fleetwood,

2007). Die Verbreitung des Work Life Balance-Diskurses – so u. a. Gregory und Milner (2009, S. 1) – findet statt vor dem Hintergrund einer Überalterung der Gesellschaft in den Industrieländern, die mit einer Care-Krise und Sorgen um ein nachhaltiges Wirtschaftswachstum einhergehen. Die Diskussion um die Arbeitsmarktbeteiligung von Frauen und Müttern steht in enger Verbindung mit diesen Entwicklungen (Gregory & Milner 2009; s. a. Baines & Gelder 2003, S. 224-225).

Angesichts der Tatsache, dass reproduktive und Care-Arbeit immer noch zum größten Teil von Frauen geleistet werden, kommt der Verdacht auf, dass die weibliche Arbeitskraft durch die flexiblen Arbeitsbedingungen für andere soziale Ziele instrumentalisiert wird (siehe auch z. B. Fleetwood, 2007; Hilbrecht et al., 2008, 2013; Sullivan & Lewis 2001; Wichterich 2003).

Ein entscheidendes Mittel der heutigen Work Life Balance-Politiken ist, wie eingangs erwähnt, die im Home Office. Vor allem für Mütter wird diese Arbeitsform im gesellschaftlichen Diskurs als eine große Chance dargestellt (siehe auch z. B. Baines & Gelder 2003, S. 223; Fulton, 2000, S. 268). Entweder bieten die Arbeitgeber\*innen diese Möglichkeit an oder selbstständige Unternehmer\*innen wählen das eigene Heim als Arbeitsort. Im Folgenden erfolgt zunächst eine Darstellung der Literatur zum Heim als Arbeitsort. Anschliessend wird Home Office aus einer Geschlechterperspektive mit Hilfe von primären und sekundären Daten kritisch diskutiert.

### 3. *Das Heim als Arbeitsort*

Die Erwerbsarbeit von zu Hause aus beziehungsweise das Heim als Arbeitsort wird in der Literatur erstens im Rahmen von Geringverdiener\*innen thematisiert; das heißt in Bezug auf Hausangestellte, Putzkräfte, Betreuungspersonen für Kinder, Ältere oder Kranke, die im Haushalt anderer Menschen arbeiten und in manchen Fällen auch dort wohnen. Angesichts der Vertiefung der globalen Care-Krise wird den Themen Hausarbeit, Care-Arbeit und Hausangestellte sowie Global Care Chains zusehends Aufmerksamkeit geschenkt (z. B. Gather, Geissler & Rerrich [Hrsg], 2002; Lyberaki, 2011; ILO, 2019). Ein weiteres Gebiet, in dem die bezahlte Arbeit von zu Hause aus seit Jahrzehnten im Fokus steht, ist die Erwerbstätigkeit von Frauen in Entwicklungsländern. Diese marginalisierte Form von Erwerbsarbeit ist meist schlecht bezahlt, bekommt wenig Respekt und wird nicht als Arbeit geschätzt – auch von den Arbeitnehmerinnen selbst nicht, die z. B. ihren Lohn nur als Zuverdienst sehen (Güney-Frahm, 2014; s. a. Mies, 2008, 2012 [1982]; Erman, Kalaycıoğlu & Rittersberger-Tiliç, 2002; White, 1991, 2004).

In Industrieländern wie Deutschland wird die bezahlte Arbeit in den Privathaushalten vor allem von Frauen erledigt (Gather et al., 2005; Gather

et al., 2002 [Hrsg]; Gather, 2002). Darüber hinaus schreiben Frauen in den Industrieländern dieser Art von Arbeit oft selbst nur einen geringen Wert zu. So illustriert z. B. Gather: „Einige Frauen schämen sich dafür, putzen zu gehen und manche verschweigen es“ (Gather, 2002, S. 590).

Ein entscheidender Aspekt dieser Tätigkeiten von Geringverdienerinnen ist, dass ihre Arbeit wenig Qualifikationen erfordert, auf bereits beherrschte Fähigkeiten setzt und auf internalisierten Geschlechterrollen beruht (Güney-Frahm, 2014; Yunus & Jolis 2007). Die bezahlte Arbeit dieser Frauen ist de facto eine Fortführung ihrer unbezahlten Reproduktionsarbeit und resultiert daher in der Reproduktion und Verfestigung patriarchaler Wertvorstellungen (z. B. Güney-Frahm, 2014; Erman et al., 2002; White, 1991, 2004; Mies, 2012 [1982]). Mit anderen Worten, sowohl in Entwicklungsländern als auch in der entwickelten Welt ist das Heim als Arbeitsort bzw. die Privatsphäre, die als „typisch-weibliche“ Sphäre wahrgenommen wird, eine Herausforderung für die Forschung und auch für die Arbeitkräfte (s.a. Punning, 2007, S. 33; Osnowitz, 2005; Gather et al., 2002 [Hrsg]), und zwar unabhängig davon, ob die Wohnung der Arbeitnehmerin selbst oder der Arbeitgeber\*in gehört.

Interessant ist daher, dass trotz dieser Erkenntnisse heutzutage auch den qualifizierteren weiblichen Arbeitskräften das Heim als Arbeitsort als eine Option, die vor allem die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglicht, präsentiert wird. Sieht man sich an, wie sich der Komplex Home Office und Work Life Balance in der deutschen gesellschaftlichen und politischen Wirklichkeit abbildet, ist die Einschätzung der Politik zum Arbeiten im Home Office überwiegend positiv und optimistisch. Die Sozialdemokratische Partei Deutschlands (SPD) zum Beispiel versucht, per Gesetz das Recht auf Home Office einzuführen (FAZ, 26 Februar 2019). Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2016) vertritt auf der Basis einer Umfrage die Meinung: „Arbeiten im Home Office bringt Vereinbarkeit von Familie und Beruf voran“. Von den Befürworter\*innen von Home Office wird auch problematisiert, dass Home Office in Deutschland nicht richtig genutzt werde und der Anteil der Arbeitskräfte, die auf diese Möglichkeit zurückgreifen, bei nur 12 mProzent liegt, obwohl dieser Anteil 40 Prozent betragen könnte (Brenke, 2016; s. a. BMFSFJ, 2016; FAZ, 26 Februar 2019).

Der mediale Diskurs in Deutschland scheint dagegen uneinig zu sein. Niemetz (2019) schreibt für das Magazin *Fokus*, dass der Zeitgewinn durch den fehlenden Arbeitsweg ein Vorteil ist, während der fehlende Kontakt zu den Kolleg\*innen und damit die Isolation nachteilig seien (s. a. Hill, Ferris & Märtinson, 2003, S. 224). Das Magazin *Gründer* (2019) hingegen listet die fehlende soziale Kontrolle als Vorteil, genau wie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Mütter mit kleinen Kindern, die keinen Kita-Platz finden

konnten. Andererseits wird auch von *Gründer* betont, dass es für die Karriere wichtig sei, sich im Büro sehen zu lassen.

Die internationale akademische Literatur zum Home Office ist sowohl für Männer als auch für Frauen ebenfalls gespalten (z. B. Johnson, Andrey & Shaw, 2007; Hill et al., 2003; Fan Ng, 2010; Hilbrecht et al., 2008, 2013). Zum einen wird argumentiert, dass Home Office in der Tat die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowohl für die Angestellten einer Firma als auch für die Selbstständigen ermögliche (z. B. Madsen 2003; Loscocco & Smith-Hunter, 2004). Ein interessanter Befund aus Deutschland beispielsweise ist, dass Home Office nicht nur für Eltern relevant ist; demnach gehe es für die Telearbeiter\*innen auch um die „zeitliche Autonomie“ (Brenke, 2016, S. 95). Entscheidend sei in anderen Worten „nicht allein die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, denn Singles möchten ähnlich häufig zu Hause arbeiten wie Alleinerziehende“ (Brenke, 2016, S. 95). Dennoch findet Brenke (2016) heraus, dass die Arbeitszeiten im Home Office insgesamt länger sind.

Van der Lippe und Lippényi (2018) sind andererseits der Meinung, dass die empirischen Beweise nicht ausreichen, um daraus zu schließen, dass die Arbeit von zu Hause aus den Konflikt zwischen Privatsphäre und Arbeitsphäre verringert. Auch Salaff (2008) steht kritisch zur Telearbeit, die sie zum Teil als einen Ausbeutungsmechanismus bewertet, an dem nicht nur das Ende der räumlichen Trennung der einzelnen Dimensionen des Lebens (s. a. Fulton, 2000, Haddon, 1998; Johnson et al., 2007; Osnowitz, 2005; Sullivan & Lewis, 2001; Fonner & Stache, 2012) problematisch ist und die Beschäftigten herausfordert. Salaff zufolge eignen sich die Angestellten die profitorientierte Perspektive der Firma an und re-definieren ihr Familienleben entlang der Prioritäten der Firma (Salaff, 2008, S. 491).

Es bedarf aus einer Geschlechterperspektive einer deutlich kritischeren Auseinandersetzung mit dem Konzept und der Praxis des Home Office. Vor allem die Gründe für die Wahl der Home Office-Option sind vergeschlechtlicht, so u. a. Sullivan und Lewis (2001): Es sind überwiegend Frauen, die diese Möglichkeit wählen, oft um die Betreuung der Kinder zu regeln (s. a. Wheatley, 2012; Baines & Gelder, 2003; Haddon, 1998, S. 3-4; Fulton, 2000). Hilbrecht et al. (2008, 2013) sowie Osnowitz (2005) sehen andererseits genau darin eine Stärkung der patriarchalen Geschlechterbilder. Auch wenn Frauen und Mütter Home Office als eine Chance für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sehen, fehle es dabei oft an der Hinterfragung der existierenden Strukturen, die auf der ungleichen Arbeitsverteilung im Haushalt basieren sowie auf dem Bild, dass Frauen die Hauptverantwortlichen für die Fürsorgearbeit seien (Hilbrecht et al., 2008; s. a. Hilbrecht et al., 2013; Osnowitz, 2005). Vor diesem Hintergrund wird im folgenden Abschnitt das Thema Home Office für hochqualifizierte Mütter mit Hilfe von Primärdaten

aus Interviews und Sekundärliteratur diskutiert. Im letzten Abschnitt folgen schließlich Empfehlungen für die Politik auf der Basis dieser Diskussion.

#### 4. *Mütter im Home Office*

In diesem Abschnitt wird das Thema Home Office aus einer kritischen Perspektive diskutiert, wobei die theoretische Perspektive und die Kriterien, die für diese Diskussion eingesetzt werden, aus eigenen vorhergehenden Arbeiten stammen, die sich mit entwicklungspolitischen und sozialpolitischen Massnahmen zur Förderung der Erwerbsarbeit von Frauen befassen (z. B. Güney-Frahm, 2014, 2018). Theoretisch verbinden diese Kriterien zwei Ansätze, wovon der erste sich auf die Subjektperspektive und der zweite sich auf die feministische Perspektive der Forschenden konzentriert: Zum einen sollte eine sozialpolitische Maßnahme aus der Perspektive der Zielgruppe ihr eigenes Leben verbessern. Dieser Standpunkt ist philosophisch vom Capability Ansatz Amartya Sens inspiriert. Demnach sollte Entwicklung jedem Menschen, das Leben ermöglichen, das dieser Mensch entlang seiner eigenen Wertvorstellungen führen möchte (Sen, 2001; s. a. Keleher, 2007). Im Original heißt es: „Attention is thus paid particularly to the expansion of the ‘capabilities’ of persons to lead the kind of lives they value – and have reason to value“ (Sen, 2001, S. 18). Um auf diese Ebene einzugehen, werden hier sowohl die primären Daten aus den Interviews<sup>8</sup> als auch die Erkenntnisse aus der Literatur verwendet. Für diesen Beitrag wurden acht hochqualifizierte Mütter kontaktiert, die im Home Office arbeiten oder gearbeitet haben. Alle sind zwischen 35 und 40 Jahren alt. Eine lebt in den USA, eine in Dubai, eine in der Schweiz und eine in Deutschland. Die restlichen vier leben in der Türkei. Mit Ausnahme der einen Mutter in Deutschland und zwei Müttern aus der Türkei, die selbständig sind, sind alle bei internationalen Arbeitgeber\*innen angestellt.

Zum anderen sollten die sozialpolitischen Maßnahmen aus einer kritischen feministischen Perspektive hinterfragt werden. Unter anderem können die eigenen Wertvorstellungen eines Individuums auch von internalisierten Machtstrukturen und Geschlechterbildern herrühren (z. B. Rowlands, 1997, S. 13; Kabeer, 1999, 2000). Diese Kriterien können ebenso fall-spezifisch bestimmt werden. Die feministischen Kriterien, die hier angewen-

8 Die Interviews wurden als Teil eines weiterführenden Forschungsprojekts über die Mütter der oberen Mittelschicht in der Türkei durchgeführt. Die Fragen waren im Vorfeld bestimmt, die Antworten von sieben Müttern wurden von mir übersetzt, die achte Befragung war auf Deutsch. Anmerkung: Kindergärten in der Türkei nehmen in der Regel Kinder ab dem vollendeten dritten Lebensjahr auf.



det werden, um die möglichen Risiken des Arbeitens im Home Office darzulegen, sind

- i) die Sichtbarkeit der Frauen im öffentlichen Leben und
- ii) die Qualität der Erwerbsarbeit<sup>9</sup>.

Dabei geht die Analyse der Qualität der Erwerbsarbeit auf folgende Fragen ein:

- ob Frauen der Erwerbsarbeit in Form einer marginalisierten Arbeit auf dem Arbeitsmarkt nachgehen;
- ob die Frauen selbst ihrer Arbeit den entsprechenden Wert zuschreiben;
- ob die Arbeit finanziell nachhaltig ist;
- ob die Arbeit die generelle Arbeitslast der Frauen erhöht; und schließlich,
- ob die Erwerbsarbeit andere Menschen u. a. die Mitglieder in der Familie der Frauen benachteiligt.

Beispielsweise könnte die Zeitarbeit der erwerbstätigen Mutter eine Arbeitslast für ihre eigene Mutter, d. h. die Großmutter bedeuten, der Aufgaben wie Kinderbetreuung und Hausarbeit übertragen werden (Güney-Frahm, 2014).

Aus der Subjektperspektive zeigen die Befunde aus den für diesen Beitrag geführten Gesprächen mit hochqualifizierten Müttern, die in internationalen Firmen arbeiten, dass sie die Möglichkeit von Home Office ungern in Anspruch nehmen. Diese Mütter sind trotz der signifikanten Hilfe, die sie für die Hausarbeit und Kinderbetreuung bekommen, der Meinung, dass Home Office eine schlechte Idee sei bzw. nur unter bestimmten Bedingungen funktionieren könne. „Es ist nicht möglich mit einem Kind von zu Hause aus zu arbeiten“, teilt die eine Interviewpartnerin mit. Ihre zweijährige Tochter, die ausschließlich zu Hause betreut wird, komme in erster Linie zu ihr, auch wenn andere vertraute Betreuungspersonen wie die Haushaltshilfe, die Großmutter, aber auch der Vater vor Ort sind. Vor allem nach einem langen Arbeitstag, was praktisch jeder Tag sei, oder einer Dienstreise,

9 Auch die ökologischen Auswirkungen sollten ein essenzieller Bestandteil einer feministischen Bewertung einer sozialpolitischen Intervention sein (Güney-Frahm, 2014). Allerdings kann darauf hier nicht eingegangen werden. Bei der Entwicklung dieser Kriterien, die im Rahmen von früheren eigenen Arbeiten (zunächst in Güney-Frahm 2014) vorgeschlagen worden sind, wurden die eigenen empirischen Erkenntnisse sowie Sekundärliteratur mit einbezogen (z. B. Buvinic, 1983; Elson, 1994, 1995; Wichterich, 2003; Schürmann & Correll, 2012).

nach der das Kind die Mutter besonders vermisst hat, sei es kaum möglich, etwas anderes zu Hause zu machen als sich um das Kind zu kümmern:

"Neulich kam ich von einer Dienstreise direkt nach Hause statt ins Büro zu fahren. Meine Tochter hing wortwörtlich an meinem Rockzipfel. Währenddessen musste ich zu einem Conference Call, was ich in einem anderen Zimmer erledigen wollte. Mitten dabei kam meine Tochter heulend ins Zimmer und die Gesprächspartner auf der anderen Seite waren schockiert. Ich glaube, Home Office ergibt nur Sinn, wenn das Kind in der Kita oder ein sehr kleines Baby ist, das eher schläft."

Zudem wird das Thema „schlechtes Gewissen“ von zwei Müttern erwähnt, die sich dafür schuldig fühlen (s. a. Hilbrecht et al., 2008), wenn sie zu Hause versteckt arbeiten, während ihre Tochter von der Haushaltshilfe oder der Großmutter betreut wird.

Eine weitere Interviewpartnerin mit einem dreijährigen Sohn, der in den Kindergarten geht, teilt mit, dass sie sich zu Hause von „den Dynamiken im Haushalt nicht entfernen kann, sei es, wenn was zum Essen gekauft oder gekocht werden soll, oder etwas, was für das Kind noch besorgt werden sollte“. Sie fügt hinzu:

"Home Office ist nur hilfreich, wenn man das Kind in einen Kindergarten in der Nähe bringt und dann zurück nach Hause kommt. Sonst ist es nur eine weitere Last für die Mütter. Ich nehme es nicht in Anspruch, so lange ich es nicht wirklich muss."

Eine weitere vierte hochqualifizierte Mutter mit zwei Kindern (4 Jahre und 10 Monate alt) meint:

"Wenn du zu Hause arbeitest, sieht der Rest der Familie nicht, dass du arbeitest. Dann erwarten sie alles, was sie von einer nicht arbeitenden Mutter erwarten würden: Geschirr, Essen, Wäsche. Auch wenn es eine Haushaltshilfe gibt, musst du ihr sagen, was gekocht oder gewaschen wird. Die Koordination und Verwaltung liegen immer auf den Schultern der Mutter. Eigentlich ist es immer so, auch wenn du im Büro arbeitest."

Diese Erkenntnisse sind im Einklang mit den weiteren Befunden aus der Literatur, wie etwa, dass die Frauen in der Pause Hausarbeit machen (z. B. Hilbrecht et al. 2008, S. 472) beziehungsweise dass vor allem Frauen bewusst versuchen, während ihrer Pause nicht von der Hausarbeit oder anderen Aufgaben für die Familie abgelenkt zu werden (Fulton, 2000, S. 273-274).

Außerdem sind die Mütter der Meinung, dass es ihnen guttut, sich unter anderen Menschen zu befinden, einen Kaffee zu trinken, gemeinsam zu Mittag zu essen und sich schicker anzuziehen. In den Worten einer Mutter:

„Unabhängig davon wie sich die Technologie entwickelt, nichts ersetzt eine reelle, soziale Kommunikation von Angesicht zu Angesicht“.

Home Office würden sie ab und zu mal in Anspruch nehmen, wobei das entscheidende Motiv für alle Mütter ist, durch den entfallenden Weg zur Arbeit Zeit zu sparen. Eine ideale Konstellation wäre nach der Meinung von zwei Müttern, ein bis zwei Tage die Woche von zu Hause aus zu arbeiten. Einer dieser Mütter zufolge kann man zu Hause sogar effizienter arbeiten, da es weniger Ablenkung als im Büro gibt, vorausgesetzt man arbeitet isoliert von den anderen Personen im Haus und es gibt zu Hause keine Probleme. Sie fügt hinzu:

"Arbeitet man effizient, hat man auch Zeit für die Aufgaben zu Hause. Dann fühlt man sich auch besser. Wenn du dich besser fühlst, arbeitest du wiederum effizienter. Es ist auch anstrengend, im Büro mit dem Kopf nicht ganz da zu sein und an die Familienangelegenheiten zu denken."

Eine selbstständige Mutter hat größtenteils den gleichen Standpunkt wie die festangestellten Mütter. Sie hat zwei Kinder, ein Sohn geht in die Grundschule, der jüngere Sohn drei Mal pro Woche in eine Halbtagskinderbetreuung. Sie bekommt Hilfe von einer Haushaltshilfe sowie von beiden Großmüttern. Dennoch ist sie der Meinung:

"Wenn die Kinder zu Hause sind, ist Home Office nur ein Minus. Während sie in der Schule sind, kann ich dadurch an Weg sparen. Aber dennoch ertappe ich mich manchmal dabei, mich mit Sachen für den Haushalt zu beschäftigen. Ich bevorzuge es daher in einem Café zu arbeiten."

Insgesamt zeigen diese Passagen, dass aus der Perspektive der arbeitenden Mütter selbst andere Faktoren eine enorme Rolle dabei spielen, ob Home Office ihr Leben verbessern kann. Bevor man sich also für Home Office entscheidet, sollte man sich diesen Erfahrungen zufolge überlegen, ob man signifikant an dem Weg zur Arbeit spart, ob es andere Betreuungspersonen und Personen für die Führung des Haushalts gibt, ob das Kind zum Kindergarten geht und ob der Kindergarten in der Nähe ist. Auch ist das Alter des Kindes entscheidend (s. a. z. B. Osnowitz, 2005). Betonenswert ist, dass alle diese Mütter, die bisher zu Wort gekommen sind, eine Haushaltshilfe haben, die bei ihnen wohnt, und auch Hilfe von ihren eigenen Müttern bekommen; etwas, das in Deutschland auch in der oberen Mittelschicht eher die Ausnahme bildet.

Eine Mutter meinte zum Beispiel, ohne diese Hilfe könne sie sich nicht vorstellen, zu Hause zu arbeiten:

"Wenn man immer wieder die Waschmaschine ausräumen oder den Esstisch freikriegen muss, um den Computer darauf zu stellen sowie das Zimmer ein wenig

aufräumen muss, weil der Anblick der Unordnung durch Spielzeuge es erschwert zu arbeiten, kann man natürlich nicht arbeiten."

Diese Anmerkung ist im Einklang mit dem Befund aus Grossbritannien, dass Frauen, die sich keine Kinderbetreuung für ihre kleinen Kinder leisten können, entweder abends oder am Wochenende arbeiten (Haddon, 1998, S. 5). So bemerkt eine selbstständige Mutter aus Deutschland mit zwei Kindern:

"Die Kinder zur Kita und Schule bringen, Termine absprechen, dann zwischen den Telefonaten die Wäsche aufhängen, weil gerade die Sonne scheint und wieder so ein Berg auf mich wartet, und die Putzfee im Urlaub ist ... Die Frauen, die Mütter sind Multitasker. Das ist die Theorie. In der Praxis sind wir eher Multifunktionsroboter. Atemlos, wenn man eigentlich eine Atempause braucht. Die Pinnwand mit den Terminen ist in unserer Familie zum Big Brother avanciert. Ohne sie geht gar nichts mehr im Alltag. "Ballettsack am Montag", "Geigennoten am Dienstag", und "Wasserflasche nicht vergessen!" – solche Parolen hängen an den Wänden und an der Eingangstür wie ein Damoklesschwert. Wenn die Mama gerade nicht Home Office macht, dann fällt unser Haushalt zusammen wie ein Kartenhaus."

Aus den bisherigen Passagen wird deutlich, dass adäquate Arbeitsbedingungen für die Arbeit im Home Office essenziell sind (z. B. Fan Ng, 2010; WeiberWirtschaft, 2019). Wie Baines und Gelder (2003) zeigen, bedeutet Home Office oft auch, sich Platz in ohnehin kleinen Wohnungen schaffen zu müssen.

Nimmt man die dargestellten Interviewpassagen entlang der feministischen Kriterien unter die Lupe, stellt sich zunächst heraus, dass Home Office nicht unbedingt die traditionellen Geschlechterbilder herausfordert. Auch wenn es auf den ersten Blick darum geht, die Erwerbsarbeit der Frauen zu fördern, bleiben die Frauen dabei eher in der Privatsphäre, wodurch ihre öffentliche Sichtbarkeit abnimmt und sie sich wieder in der „typisch weiblichen Sphäre“ befinden, in der die Reproduktionsarbeit stattfindet. In den Worten der befragten Mütter geht es deswegen auch darum, „unter Menschen zu sein“. Aus dieser Perspektive kann es in der Tat sinnvoller sein, in einem Cafe zu arbeiten oder auf die Co-Working Optionen zurückzugreifen. Wie beispielsweise Osnowitz (2005) argumentiert, wird es immer noch als normaler angesehen, dass Frauen von zu Hause aus arbeiten. Die räumliche Trennung zwischen Erwerbsarbeit und Privatsphäre ist in der Hinsicht wichtig, dass es die Sichtbarkeit der Frauen im öffentlichen Leben fördert. Osnowitz befindet ebenfalls, dass „cultural constructions of home and work perpetuate gender difference, despite blurred temporal boundaries or individual choices“ (Osnowitz, 2005, S. 100).

Werden die einzelnen Punkte hinsichtlich der „Qualität der Erwerbsarbeit“ berücksichtigt, ist die Mehrheit der Interviewpartnerinnen fest angestellt. Damit ist für den Großteil der hier zu Wort gekommenen Mütter die finanzielle Sicherung gewährleistet. Dahingegen ist es für die selbstständigen Frauen essenziell, so viele Kund\*innen wie möglich zu gewinnen, was jedoch nur möglich ist, wenn sie ungestört arbeiten und mit den Kund\*innen in Kontakt bleiben können. Loscocco und Smith-Hunter (2004) behaupten z. B., dass Unternehmerinnen, die im Home Office arbeiten, zwar zufriedener in Bezug auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, aber ökonomisch nicht auf dem Niveau der Unternehmerinnen waren, die nicht von zu Hause aus arbeiteten. So ziehen sie die Schlussfolgerung: „home-based ownership may be a good option only for women who do not have strong financial needs“ (Loscocco & Smith-Hunter 2004, S. 164).

Hinsichtlich des Wertes des Verdienstes, sehen die interviewten Frauen ihren Verdienst als echte Leistung und nicht bloß als Zuverdienst zum Haushaltseinkommen des Ehemannes. Dennoch kann dies auch daran liegen, dass diese Mütter in meinem Sample in der reproduktiven Sphäre Hilfe von den Haushaltshilfen oder ihren eigenen Müttern bekommen. Nach der Studie von Sullivan und Lewis hingegen sehen die von ihnen interviewten Mütter ihr Einkommen als weniger wichtig an als das ihrer Männer: „These women say they ‘choose’ to look after their children themselves and do not see themselves as co-breadwinners“ (Sullivan & Lewis 2001, S. 138).

Berücksichtigt man die Kriterien in Bezug auf das Geschlechterbild der Frau als Fürsorgerin mit flexibel einsetzbarer Arbeitskraft und unbegrenzter Zeit, liegt der Gedanke nah, dass das Werben für Home Office als einer Lösung für arbeitende Mütter, nicht darauf zielt die klassische Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern zu verändern. Frauen bleiben weiterhin als Hauptverantwortliche für die Arbeit im reproduktiven Bereich zuständig. Die Interviewpassagen verdeutlichen auch, wie diese Aufgabenverteilung internalisiert werden kann. Die Frauen können sich kaum davon freimachen, sich um den Haushalt und die Bedürfnisse der Kinder zu kümmern, sobald sie zu Hause sind. In den Worten von Hilbrecht et al. (2013, S. 141) „telework facilitates intensive motherhood practices, which further restrict women’s leisure opportunities“.

Empirisch bedeutet dies auch, dass es weiterer Untersuchungen und dabei internationaler Vergleiche bedarf, wie viele der hochqualifizierten Männer, die Home Office in Anspruch nehmen, sich währenddessen Gedanken darüber machen, was gekocht oder noch für das Kind besorgt werden muss. Nach Hilbrecht et al. (2013, S. 140) war es kaum zu beobachten, dass die Väter ihre Arbeitszeit auf den Abend oder das Wochenende verlegten, um sich

um die Kinder zu kümmern (vgl. auch Fulton, 2000). Dazu gibt es auch zwei Anmerkungen aus den von mir geführten Interviews.

Eine Mutter von zwei Kindern berichtet über ihren Mann, dass er zwar auch von zu Hause aus arbeiten kann, aber lieber ins Café ginge, um nicht gestört zu werden. Auch hielt sie es für sehr unwahrscheinlich, dass er sich an einem Home Office Tag Gedanken über Familienangelegenheiten machen würde:

"Er kümmert sich zwar mehr als viele Männer um die Kinder, interessiert sich zum Beispiel dafür, was in der Schule passiert ist. Allerdings heißt 'quality time' sich zusammen eine Dokumentation im Fernsehen anzuschauen. Oder es gibt schon vorgekochtes Essen zu Hause, sei es Gemüse oder Fleisch, was man nur warm machen und auf den Teller packen muss. Stattdessen fällt es ihm leichter, ins Restaurant zu gehen und eine Pizza für die Kinder zu bestellen. An der Routine, die von Medikamenten einzureichen bis für die Kinder Kleider zu kaufen reicht, nimmt er nicht teil."

Ähnlich eine weitere Mutter:

"Wenn er zu Hause arbeitet, denkt er natürlich nicht an die Angelegenheiten der Familie und des Haushalts. Er zieht sich zurück ins Arbeitszimmer und kann sich isolieren. Vielleicht sind die anderen Männer nicht so. Am Ende trägt mein Mann auch Ohrenstöpsel um besser zu schlafen. Wobei um fair zu sein, sollte ich zugeben: gestern Nacht hat er mir geholfen, als eines unserer Kinder krank wurde."

Genau diese ungerechte Verteilung der Hausarbeit (s.a. ILO, 2016: 19-21; Wheatley, 2012) inklusive der sprachlichen Darstellung, dass Männer eher „helfen“, während die Frauen die hauptsächliche Fürsorgearbeit übernehmen, wird von Feministinnen seit Jahrzehnten und nicht nur in Bezug auf Home Office thematisiert (s.a. Hilbrecht et al., 2008, S. 470; Sullivan & Lewis 2001).

Schließlich gibt es das Kriterium, ob die Erwerbsarbeit der Frauen andere Menschen wie die Familienmitglieder der Frauen benachteiligt. Die meisten arbeitenden Mütter in diesem Sample können bzw. müssen sich entweder auf ihre eigene Mutter oder auf eine Haushaltshilfe verlassen, was eine erhöhte Arbeitslast für diese Frauen. Auch an die Perspektive der Kinder sollte gedacht werden. Baines und Gelder (2003) untersuchen z.B. die Erwerbsarbeit von zu Hause im Fall von Selbstständigen und stellen fest, dass die Kinder dadurch die Chance haben, die Arbeitswelt näher zu betrachten (Baines & Gelder 2003, S. 233). Haddon meint sogar, dass die Familienmitglieder inklusive der älteren Kinder bei der Arbeit mithelfen könnten (Haddon, 1998, S. 7-8). Andererseits ist es wichtig anzumerken, dass eine derartige Hilfe nur ab einem bestimmten Alter der Kinder möglich ist.

### 5. Schlussfolgerungen und Ausblick

Dieser Beitrag hat sich mit dem Potenzial von Home Office hinsichtlich der Unterstützung der erwerbstätigen Mütter und der Förderung der Geschlechtergleichheit beschäftigt

Aus den Interviews, die für diesen Beitrag geführt wurden, und aus den bisherigen Erkenntnissen aus dem internationalen Forschungsfeld lassen sich wichtige Erkenntnisse ziehen. Demnach kann Home Office nur unter bestimmten Bedingungen einzelne Frauen bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützen und die Geschlechtergleichheit auf gesellschaftlicher Ebene voranbringen.

Was die Interviews besonders verdeutlichen, ist die Rolle der weiteren Unterstützung im reproduktiven Bereich. Ohne größere Unterstützung der Mütter im reproduktiven Bereich, vor allem bei der Kinderbetreuung und der Hausarbeit, kann Home Office keine eigenständige Lösung sein – weder für eine bessere Work Life Balance aus einer neoliberalen Perspektive noch für einen Fortschritt hinsichtlich der Geschlechtergleichheit aus einer feministischen Perspektive. Weltweit nimmt daher die Anzahl der Haushaltshilfen zu, die oft Migrantinnen<sup>10</sup> sind. Mit anderen Worten, Haushaltshilfen, deren Situation selbst eine Untersuchung wert ist, sind ein Schlüsselfaktor für die Erwerbsarbeit hochqualifizierter Mütter. Aus einer feministischen Perspektive, die auch die Ungleichheit unter Frauen berücksichtigt, entsteht somit ein weiteres Problem. Auf der anderen Seite kann die Durchführung von Erwerbsarbeit im eigenen Heim für viele Mütter ohne diese Hilfe zu Zeitdruck, Stress und gesundheitlichen Problemen führen.

Kindergärten sind daher auf globaler Ebene eine essenzielle und wichtige Lösung für die Kinderbetreuung. Es soll dabei auch nicht nur um die Anzahl der Kindergärten gehen; der Betreuungsschlüssel, die Qualität des Personals sowie deren adäquate Bezahlung und die Nähe zur Wohnung sind entscheidende Faktoren für die Unterstützung der arbeitenden Mütter.

Auf jeden Fall bedarf es weiterer empirischer Untersuchungen mit gezielter Samplingstrategie und Vergleichen zwischen den Heimarbeiterinnen auf internationaler Ebene; Angestellte vs. Selbstständige, Geringverdienende vs. Gutverdienende, Hochqualifizierte vs. Arbeitskräfte mit niedrigem Bildungsniveau. Vor allem der tägliche Ablauf und die geschlechterbezogenen Unterschiede von internationalen Fällen sind noch detaillierter zu untersuchen.

10 Auch in meinem Sample waren die Migrantinnen.  
<https://doi.org/10.5771/9783748907077-35>, am 06.06.2024, 16:42:53  
Open Access  <https://www.nomos-elibrary.de/abg>

Ein weiterer Punkt, auf den im Rahmen dieses Beitrags einzugehen nicht möglich war, ist, dass die Verbreitung des Work Life Balance-Diskurses im neoliberalen Zeitalter parallel zur Verbreitung der Erziehungsratschläge wie „intensive mothering“ stattfindet, die de facto ausschließlich die Rolle der Mütter in der Kindererziehung betonen (Hilbrecht et al., 2008, 2013). Kaum überraschend ist daher das Schuldgefühl der interviewten Mütter aus der Mittelschicht, die den gegenwärtigen entwicklungspsychologischen Ratschlägen folgen (s.a. Hilbrecht et al., 2008). Für die zukünftige Forschung wäre es daher wichtig, die Rolle dieser Ratschläge vor diesem Hintergrund kritisch zu hinterfragen.

Die Befunde zeigen zudem, dass ein Sinneswandel auf gesellschaftlicher Ebene notwendig ist und zwar weltweit. Anzumerken ist, dass die Ehemänner der interviewten Frauen ebenfalls zur besser ausgebildeten Mittelschicht und Oberschicht gehören und dennoch die patriarchalen Bilder selbst internalisiert haben. Die Einbeziehung der Väter in die Kindererziehung von Anfang an und die gleiche Verteilung der Hausarbeit würden nicht nur die Geschlechterungleichheit verändern, sondern auch einen Kontext schaffen, in dem Maßnahmen wie Home Office sinnvolle Lösungen sein können. Für diesen Sinneswandel sind allerdings nicht nur die Individuen verantwortlich. Sowohl der Staat mit Interventionen wie Elternzeit für Väter als auch die Arbeitgeber\*innen sollten daran teilnehmen und die entsprechende Arbeitskultur unterstützen. In vielen Ländern, inklusive Deutschland, wo auch Väter Elternzeit nehmen können, ist die Anzahl der Väter, die diese Option in Anspruch nehmen, immer noch nicht auf dem gewünschten Niveau. Schließlich sollten die Arbeitskräfte, die von zu Hause aus arbeiten, bei der Gestaltung des Home Office unterstützt werden. Mit anderen Worten, es gibt viel zu tun.

### *Literaturverzeichnis*

- Baines, S. & Gelder, U. (2003). What is family friendly about the workplace in the home? The case of self-employed parents and their children, *New Technology, Work and Employment*, 18(3), 223-234.
- Becker-Schmidt, R. (2003). Zur doppelten Vergesellschaftung von Frauen. Soziologische Grundlegung, empirische Rekonstruktion. *Gender Politik Online*, Juli 2003. Verfügbar unter: [https://www.fu-berlin.de/sites/gpo/soz\\_eth/Geschlecht\\_als\\_Kategorie/Die\\_doppelte\\_Vergesellschaftung\\_von\\_Frauen/becker\\_schmidt\\_ohne.pdf](https://www.fu-berlin.de/sites/gpo/soz_eth/Geschlecht_als_Kategorie/Die_doppelte_Vergesellschaftung_von_Frauen/becker_schmidt_ohne.pdf) (Letzter Zugriff: 20.9.2019).
- Brenke, K. (2016). Home Office: Möglichkeiten werden bei weitem nicht ausgeschöpft, *DIW Wochenbericht 5/2016*, Berlin: Deutsches Institut für Wirtschaft, 95-105. Verfügbar unter: [https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw\\_01.c.526036.de/16-5.pdf](https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.526036.de/16-5.pdf) (Letzter Zugriff: 20.9.2019).



- BMFSFJ, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2016). *Arbeiten im Home-Office bringt Vereinbarkeit von Familie und Beruf voran*, 20.5.2016, Verfügbar unter: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/alle-meldungen/arbeiten-im-home-office-bringt-vereinbarkeit-von-familie-und-beruf-voran/75932> [Letzter Zugriff: 10.9.2019].
- Buvinić, M. (1983). Women's Issues in Third World Poverty: A Policy Analysis. In: Buvinić, M., Lycette, M. A. & P. W. McGreevey, (Hrsg.): *Women and Poverty in the Third World. (The Johns Hopkins studies in development)*. Baltimore/London: The Johns Hopkins University Press, 14-31.
- Cagatay, N. (1998). *Gender and Poverty*. United Nations Development Programme Social Development and Poverty Elimination Division Working Paper Series WP5, Verfügbar unter: <https://www.undp.org/content/dam/aplaws/publication/en/publications/poverty-reduction/poverty-website/gender-and-poverty/GenderandPoverty.pdf> [Letzter Zugriff: 20.9.2019]
- Calkin, S. (2015). Feminism, interrupted? Gender and development in the era of 'Smart Economics', *Progress in development studies*, 15(4), 295-307.
- Elson, D. (1994). Structural Adjustment With Gender Awareness?, *Indian Journal of Gender Studies*, 1(2), 149-167.
- Elson, D. (1995). Gender Awareness in Modeling Structural Adjustment, *World Development*, 23(11), 1851-1868.
- Erman, T., Kalaycıoğlu, S. & Rittersberger-Tılıç, H. (2002). Money-Earning Activities and Empowerment Experiences of Rural Migrant Women in the City: The Case of Turkey, *Women's Studies International Forum*, 25(4), 395-410.
- Fan Ng, C. (2010). Teleworker's home office: an extension of corporate office?, *Facilities*, 28(3/4), 137-155.
- FAZ, Frankfurter Allgemeine Zeitung (2019). *Heimarbeit : Arbeitsministerium treibt Homeoffice-Gesetz voran*, 26.2.2019, Verfügbar unter: <https://www.faz.net/aktuell/beruf-chance/beruf/arbeitsministerium-treibt-homeoffice-gesetz-voran-16060723.html> [Letzter Zugriff: 24.9.2019].
- Fleetwood, S. (2007). Why work-life balance now?, *The International Journal of Human Resource Management*, 18(3), 387-400.
- Fonner, K. L. & Stache, L. C. (2012). All in a day's work, at home: teleworkers' management of micro role transitions and the work-home boundary, *New Technology, Work and Employment*, 27(3), 242-257.
- Fulton, C. (2000). My Home Workplace is My Castle. Functioning in the Home Environment. In: Balka, E. & R. Smith, (Hrsg): *Women, Work and Computerization: Charting a Course to the Future*, Dordrecht: Springer, 268-275. Verfügbar unter: [https://www.researchgate.net/publication/221266659\\_My\\_Home\\_Workplace\\_is\\_My\\_Castle](https://www.researchgate.net/publication/221266659_My_Home_Workplace_is_My_Castle) [Letzter Zugriff: 23.9.2019].
- Gather, C. (2002). "Aus meiner Familie weiß niemand, dass ich putzen gehe" Informelle Erwerbsarbeit in Privathaushalten, *PROKLA. Zeitschrift für Kritische Sozialwissenschaft*, 32(4), 577-597.
- Gather, C., Geissler, B. & Rerrich, M. S. [Hrsg] (2002). *Weltmarkt Privathaushalt. Bezahlte Hausarbeit im globalen Wandel*. Münster: Westfälisches Dampfboot.

- Gather, C., Gerhard, U., Schroth, H & Schürmann, L. (2005). *Vergeben und Vergessen? Gebäudereinigung im Spannungsfeld zwischen kommunalen Diensten und Privatisierung*. Hamburg: VSA. Verfügbar unter: <https://www.harriet-taylor-mill.de/index.php/de/publikationen/e-books?start=1> [Letzter Zugriff: 20.9.2019].
- Güney-Frahm, I. (2014). *Arbeitende Hausfrauen auf der Suche nach dem besseren Leben. Frauenempowerment durch Mikrokreditvergabe in der Türkei*. (Dissertation zur Erlangung des Doktorgrades an der Humboldt Universität zu Berlin).
- Güney-Frahm, I. (2018). A new era for women? Some Reflections on Blind Spots of ICT-based Development Projects for Women's Entrepreneurship and Empowerment, *Journal of Gender, Technology and Development*, 22(2), 130-144.
- Gregory, A. & Milner, S. (2009). Editorial: Work-life Balance: A Matter of Choice?, *Gender, Work & Organization*, 16(1), 1-13.
- Gründer, (2019). *Home-Office versus Bürojob – Vor- und Nachteile im Überblick*, 5.2.2019. Verfügbar unter: <https://www.gruender.de/home-office-vor-und-nachteile/> [Letzter Zugriff: 14.9.2019].
- Haddon, L. (1998). The experience of teleworking: a view from the home, In Jackson, P. J. & van der Wielen, J. M. (Hrsg.): *Teleworking: New International Perspectives From Telecommuting to the Virtual Organisation*. Routledge: London, 136-143, Verfügbar unter: [http://eprint.s.lse.ac.uk/67970/1/Haddon\\_The\\_experience\\_of\\_teleworking.pdf](http://eprint.s.lse.ac.uk/67970/1/Haddon_The_experience_of_teleworking.pdf) [Letzter Zugriff: 20.9.2019].
- Hilbrecht, M., Shaw, S. M., Johnson, L. C. & Andrey, J. (2008). 'I'm Home for the Kids': Contradictory Implications for Work-Life Balance of Teleworking Mothers, *Gender, Work & Organization*, 15(5), 454-476.
- Hilbrecht, M., Shaw, S. M., Johnson, L. C. & Andrey, J. (2013). Remixing work, family and leisure. *New Technology, Work and Employment*, 28(2), 130-144.
- Hill, J. E., Ferris, M. & Mårtinson, V. (2003):. Does it matter where you work? A comparison of how three work venues (traditional office, virtual office, and home office) influence aspects of work and personal/family life, *Journal of Vocational Behavior*, 63(2), 220-241.
- ILO, International Labour Organisation. (2016). *Women at Work. Trends*. Genf: International Labour Office. Verfügbar unter: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-dcomm/-publ/documents/publication/wcms\\_457317.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-dcomm/-publ/documents/publication/wcms_457317.pdf) [Letzter Zugriff: 20.9.2019]
- ILO. (2019). *Domestic Workers*. Verfügbar unter: <https://www.ilo.org/global/topics/care-economy/domestic-workers/lang-en/index.htm> [Letzter Zugriff: 24.9.2019].
- Johnson, L. C., Andrey, J. & Shaw, S. M. (2007). Mr. Dithers Comes to Dinner: Telework and the merging of women's work and home domains in Canada, *Gender, Place & Culture*, 14(2), 141-161.
- Kabeer, N. (1999). Resources, Agency, Achievements: Reflections on the Measurement of Women's Empowerment, *Development and Change*, 30(3), 435-464.
- Kabeer, N. (2000). *The Power to Choose. Bangladeshi Women and Labour Market Decisions in London and Dhaka*. London/New York: Verso.
- Kabeer, N. (2008). *Mainstreaming Gender in Social Protection for the Informal Economy*. (New Gender Mainstreaming Series on Development Issues), London: Commonwealth Secretariat.

- Keleher, L.W. (2007). Empowerment and International Development. (Dissertation zur Erlangung des Doktorgrades an der University of Maryland). Verfügbar unter: <http://hdl.handle.net/1903/7584> [Letzter Zugriff: 24.9.2019]
- Loscocco, K. & Smith-Hunter, A. (2004). Women home-based business owners: insights from comparative analyses, *Women in Management Review*, 19(3), 164-173.
- Lyberaki, A. (2011). Migrant Women, Care Work, and Women's Employment in Greece, *Feminist Economics*, 17(3), 103-131.
- Madsen, S. R. (2003). The effects of home-based teleworking on work-family conflict, *Human Resource Development Quarterly*, 14(1), 35-58.
- Mies, M. (2008). Hausfrauisierung, Globalisierung, Subsistenzperspektive, In: Knapp, G.-A. & Wetterer, A. (Hrsg.): *Soziale Verortung der Geschlechter. Gesellschaftstheorie und feministische Kritik. (Forum Frauenforschung: Schriftenreihe der Sektion Frauenforschung in der Deutschen Gesellschaft für Soziologie Band 13)*. 3. Auflage. Münster: Westfälisches Dampfboot, 157-187.
- Mies, M. (2012). *The Lace Makers of Narsapur. Indian Housewives Produce for the World Market*. North Melbourne: Spinifex. (Original: 1982).
- Moser, C. N. (1989). Gender planning in the third world: Meeting practical and strategic gender needs, *World Development*, 17(11), 1799-1825.
- Nickel, H. M., Hüning, H. & Frey, M. (2008). *Subjektivierung, Verunsicherung, Eigensinn. Auf der Suche nach Gestaltungspotenzialen für eine neue Arbeits- und Geschlechterpolitik*. Berlin: edition sigma.
- Niemetz, K. (2019). HomeOffice: Vorteile und Nachteile im Überblick, In *Fokus Online*, 1.3.2019, Verfügbar unter: [https://praxistipps.focus.de/homeoffice-vorteile-und-nachteile-im-ueberblick\\_101351](https://praxistipps.focus.de/homeoffice-vorteile-und-nachteile-im-ueberblick_101351) [Letzter Zugriff: 14.9.2019].
- Osnowitz, D. (2005). Managing Time in Domestic Space: Home-Based Contractors and Household Work, *Gender and Society*, 19(1), 83-103.
- Punpuing, S. (2007). Female Migration in Thailand: a study of migrant domestic workers, In United Nations Economic and Social Commission For Asia And The Pacific (Hrsg.): *Perspectives on Gender and Migration (From the Regional Seminar on Strengthening the Capacity of National Machineryes for Gender Equality to Shape Migration Policies and Protect Migrant Women, Bangkok, 22-24 November 2006)*, New York: United Nations, 22- 47.
- Rowlands, J. (1997). *Questioning Empowerment. Working with Women in Honduras*. Oxford: Oxford.
- Salaff, J. W. (2008). Where Home is the Office: The New form of Flexible Work, In Wellman, B. & C. Haythornthwaite (Hrsg.): *The Internet in Everyday Life*, Oxford: Blackwell, 464-495. Verfügbar unter: [https://www.researchgate.net/publication/241136370\\_Where\\_Home\\_is\\_the\\_Office\\_The\\_New\\_Form\\_of\\_Flexible\\_Work\\_1](https://www.researchgate.net/publication/241136370_Where_Home_is_the_Office_The_New_Form_of_Flexible_Work_1) [Letzter Zugriff: 24.9.2019]
- Schieder, C. S. (2014). Womenomics vs. Women: Neoliberal Cooptation of Feminism in Japan, *Meiji Journal of Political Science and Economics*, 3, 53-60.
- Schürmann, L. & Correll, L. (2012). Zwischen sozialer Inklusion und Individualisierung von Risiken – Mikrokredite auf dem geschlechterpolitischen Prüfstand. In: Kurz-Scherf, I. & A. Scheele (Hrsg.): *Macht oder ökonomisches Gesetz? Zum Zusammenhang von Krise und Geschlecht. (Band 16 Arbeit-Demokratie-Geschlecht)*. Münster: Westfälisches Dampfboot, 260-275.

- Sen, A. (2001). *Development as Freedom*. (Taschenbuch.) Oxford u.a.: Oxford University Press.
- Sullivan, C. & Lewis, S. (2001). Home-based Telework, Gender, and the Synchronization of Work and Family: Perspectives of Teleworkers and their Co-residents, *Gender, Work & Organization*, 8(2), 123-145.
- van der Lippe, T. und Lippényi, Z. (2018). Beyond Formal Access: Organizational Context, Working From Home, and Work–Family Conflict of Men and Women in European Workplaces, *Social Indicators Research* (Online seit 5.10. 2018). <https://doi.org/10.1007/s11205-018-1993-1>
- Weiber Wirtschaft EG (2019). Home Page, <https://weiberwirtschaft.de/home/> [Letzter Zugriff: 24.9.2019].
- Wheatley, D. (2012). Home-based teleworkers. *New Technology, Work and Employment*, 27(3), 224-241.
- White, J. (1991). Women and work in Istanbul: linking the urban poor to the world market, *Middle East Report*, 173, 18-22.
- White J. B. (2004): *Money makes us relatives. Women's labor in urban Turkey*. 2. Auflage. New York/London: Routledge.
- Wichterich, C. (2003): *Femme global. Globalisierung ist nicht geschlechtsneutral*. (AttacBasisTexte 7). Hamburg: VSA
- Yunus, M.& Jolis, A. (2007): *Für eine Welt ohne Armut. Die Autobiographie des Friedensnobelpreisträgers*. 2. Auflage. Bergisch Gladbach: Bastei Lübbe, (Original: 1997).