

Zeitschrift: FRAZ : Frauenzeitung
Band: - (1996-1997)
Heft: 1

Artikel: Telearbeit - die moderne Schwester der Heimarbeit : "5 Rappen pro Zeile"
Autor: Rangosch-du Moulin, Simone
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-1053700>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. [Voir Informations légales.](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 05.05.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

«5 Rappen pro Zeile»

Ob wir unsere Arbeit am Bürotisch im Betrieb oder zu Hause erledigen, ist keine Frage der Technik mehr, sondern lediglich eine Frage der Organisation. Besonders für Mütter mit Kleinkindern ist es ein Segen, zuhause am Bildschirm arbeiten zu können – oder?

Von Simone Rangosch-du Moulin*

Prognosen aus den 70er und 80er Jahren prophezeiten uns noch eine wachsende Ausbreitung der Telearbeit und einen bedeutenden Anteil entsprechender Arbeitsplätze für das ausgehende 20. Jahrhundert. Telearbeit – das Arbeiten fern vom Arbeitsplatz im Unternehmen – birgt ein grosses Rationalisierungspotential für die Betriebe in sich und erscheint dadurch äusserst attraktiv. Zahlreiche Untersuchungen belegen, dass Telearbeitende mehr leisten und weniger kosten als Angestellte im Betrieb. Sie arbeiten zu Hause effizienter, weil sie weniger abgelenkt sind und ihrem persönlichen Arbeitsrhythmus entsprechend den Arbeitstag gestalten können. Der Betrieb spart zudem Kosten bei der Bereitstellung von Räumlichkeiten, deren Ausstattung und Unterhalt. Je nach Vertragsverhältnis müssen keine Lohnnebenkosten bezahlt werden, oder die Telearbeitenden verdienen im Stundenlohn entsprechend der schwankenden Auftragslage. Ein weiterer Vorteil aus Unternehmenssicht besteht in der Möglichkeit, auf Billiglohnregionen wie das Berggebiet auszuweichen.

Es gibt aber auch den Wunsch nach Telearbeit von Seiten der ArbeitnehmerInnen. In den 80er Jahren richteten einige Unternehmen Telearbeitsplätze ein, um bestimmte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht zu verlieren. Dabei handelte es sich mehrheitlich um ProgrammiererInnen, deren persönlicher Arbeitsrhythmus oftmals wenig mit den Arbeitszeiten des Betriebs übereinstimmte, und die daher eine flexiblere Arbeitszeiteinteilung für sich forderten. In Einzelfällen wurde Frauen, die in der Software-Entwicklung tätig waren, Telearbeit ermöglicht, damit sie nach der Geburt ihres Kindes ihre Arbeit für das Unternehmen weiterführen konnten. Die Betriebe waren also bestrebt, qualifizierte Arbeitskräfte zu halten und ermöglichten ihnen die Arbeit von zu Hause aus.

Durch die Rezession hat sich aber die Arbeitsmarktsituation grundlegend verändert. In der Schweiz besteht heute auf allen Qualifikationsstufen ein Arbeitskräfteüberschuss. Erwerbstätige nehmen sogar ausgesprochen lange Pendelwege in Kauf um ihren Arbeitsplatz zu erreichen. Zeitliche Flexibilität wird nicht mehr im Zusammenhang mit individueller Gestaltung der Arbeitszeit thematisiert, sondern in Form von Überstundenarbeit

verlangt. Auch von Telearbeit ist kaum mehr die Rede. Die Telearbeitsplatzzahl ist in der Schweiz immer noch verschwindend klein. Nicht die Rezession allein hat jedoch die Ausbreitung der Telearbeit verzögert. Telearbeit verlangt von den Unternehmen auch einige organisatorische Umstellungen. Es müssen Überlegungen angestellt werden, welche Arbeiten oder Arbeitsschritte ausgelagert werden können und wie die Zusammenarbeit mit den Beschäftigten zu Hause organisiert werden soll.

Unqualifizierte und qualifizierte Telearbeit

Am wenigsten Schwierigkeiten haben bisher Aufgabenbereiche bereitet, die in sich geschlossen sind und ohne viel Kommunikation mit dem Betrieb erledigt werden können. Beispiele dazu sind die Text- und Datenerfassung am Computer, telefonische Auskunftsdienste, Übersetzungsaufträge oder das Programmieren. Tätigkeiten, die das Zusammentragen verschiedenster Informationen und Sachkenntnisse und damit eine häufige Rücksprache mit anderen Beschäftigten erfordern, zum Beispiel die Erstellung von Marketingkonzepten oder das Projektmanagement, werden kaum in Telearbeit vergeben.

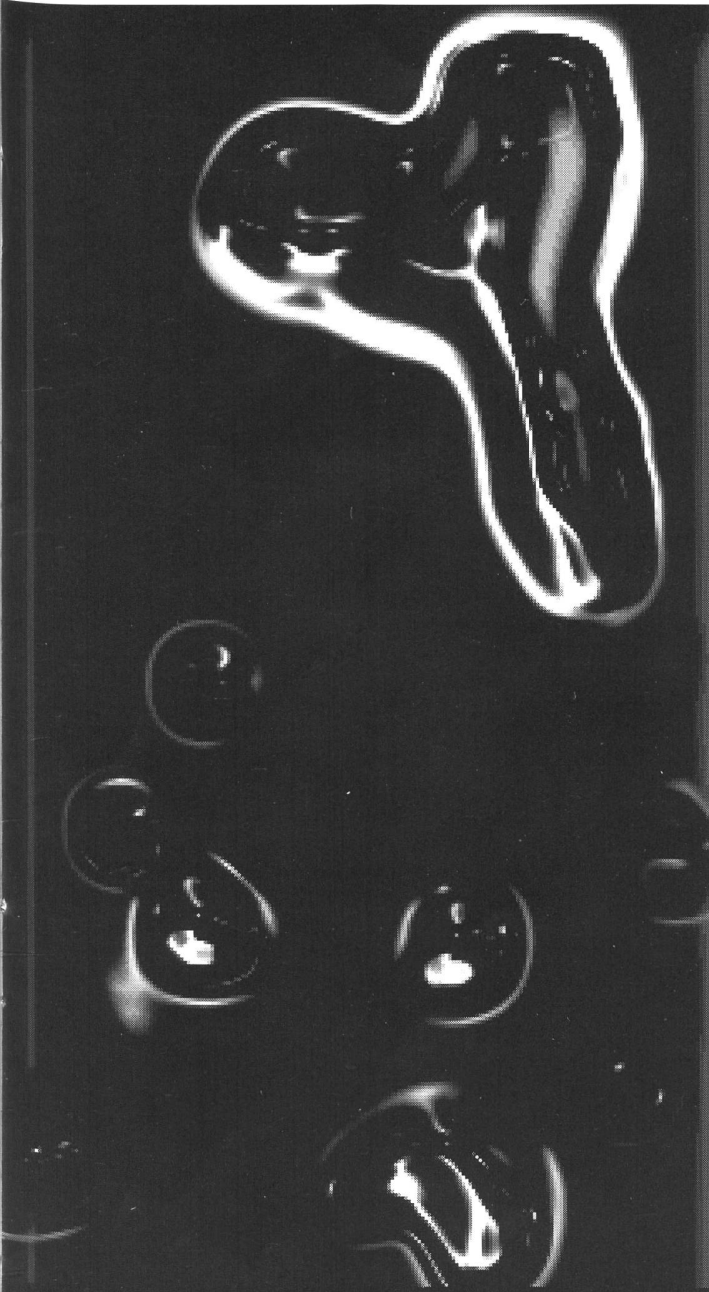
Der Grund liegt einerseits darin, dass bei der Arbeit zu Hause die Kommunikation mit dem Betrieb und den KollegInnen auf den formellen Teil beschränkt bleibt, das heisst offizielle Mitteilungen zwar per Telefon oder Computer weitergeleitet werden, die informellen Gespräche im Korridor oder vor dem Kaffeeautomaten jedoch entfallen. Andererseits sind Resultate von einfachen und klar strukturierten Tätigkeiten wie der Text- oder Datenerfassung aus Unternehmenssicht leichter zu beurteilen als Ergebnisse komplexer Aufgaben.

Tatsächlich gibt es bei den Telearbeitsplätzen eine deutliche Zweiteilung in Telearbeitsplätze mit qualifizierten Aufgaben und solche mit unqualifizierten Tätigkeiten. Im Bereich der Programmierung und Softwareentwicklung haben sich qualifizierte Telearbeitsplätze hauptsächlich für Männer etabliert, während Frauen vorwiegend Texte oder Daten in unqualifizierter Telearbeit erfassen. Im Gegensatz zur Telearbeit von Männern hat Telearbeit von Frauen einen geringen Prestigewert und wird nicht als Privileg eingeschätzt. Was für die einen als Vorteil und als Zugeständnis seitens des Arbeitgebers empfunden wird, bedeutet für die anderen eventuell die einzige Möglichkeit einer Beschäftigung.

Telearbeit als «Neue Heimarbeit»

Das gilt insbesondere für Randregionen, in denen die Wahlmöglichkeiten am Arbeitsmarkt sehr eingeschränkt sind. Frauen üben hier eine «moderne Form» von Heimarbeit aus, indem sie einfache Arbeiten an ihren Telearbeitsplätzen für Unternehmen in den Zentren verrichten. Parallelen zur Heimarbeit des letzten Jahrhunderts bestehen nicht nur in der Abhängigkeit der Telearbeiterinnen von Betrieben in den Zentren, sondern auch in der vielfach schlechteren arbeitsrechtlichen Situation. Teleheimarbeit auf Stundenlohnbasis ohne bezahlte Krank- und Ferientage oder die Entlohnung pro geschriebene Zeile oder pro erfassten Datensatz sind keine Ausnahmen. Das zeigte sich auch am Beispiel des 1987 gegründeten Telearbeitszentrums Sumvitg, Graubünden, das zwischen zwei und fünf Telearbeitsplätze unter einem Dach vereinte. Ein Teil der Telearbeiterinnen arbeitete im Stundenlohn, andere erhielten einen festen Monatslohn, wobei die Bezahlung insgesamt eher gering ausfiel. Zu den Hauptaufgaben der Frauen gehörten die Erfassung und satztechnische Aufbereitung von Texten für eine Druckerei und der telefonische Auskunftsdienst 111. Bei schlechter Auftragslage im Druckereibetrieb wurden jedoch weniger oder gar keine Arbeiten an die Telearbeiterinnen vergeben, das heisst, sie waren einer stark schwankenden Arbeitsbelastung ausgesetzt. Der damit verbundene Lohnausfall für die Betroffenen führte zu deutlichen Benachteiligungen gegenüber den Angestellten in der Druckerei.

Die Telearbeit zu Hause bietet zusätzlich Probleme auf der sozialen Ebene: Zum einen isoliert die Arbeit zu Hause von Berufskolleginnen und -kollegen, vom Klatsch und Tratsch, aber auch von Insiderinformationen am Arbeitsplatz. Die Isolation von der Aussenwelt wird durch den Wegfall des Arbeitsweges noch verstärkt. Telearbeitende müssen selbst für einen Ausgleich sorgen und die Initiative zu Kontakten ergreifen. Zum anderen ist es wichtig, Berufs- und Privatleben geschickt voneinander abzugrenzen. Fehlt zu Hause ein gesondertes Arbeitszimmer, können sich berufliche und familiäre Anforderungen leicht in die Quere kommen. Die Arbeit fern vom Unternehmen birgt noch eine weitere Gefahr: neben geringeren Weiterbildungsmöglichkeiten werden Telearbeitende oft übergangen, wenn es um Beförderungen und Lohnerhöhungen geht. Denn wer nicht anwesend ist, wird eher übersehen.



Life is the product of
its own imagination.

Marcy Burt Butz «Science Class»

Telearbeitsplätze für Frauen

Telearbeit für Frauen hat jedoch nicht nur Nachteile. Ein grosser Vorteil besteht sicherlich in der grösseren zeitlichen Flexibilität. Die Arbeitszeit kann besser an familiäre Bedürfnisse und den persönlichen Arbeitsrhythmus angepasst werden. Störungen durch Telefonate oder andere Beschäftigte im Betrieb entfallen weitgehend. Eingesparte Pendelwege lassen mehr Zeit für die Kinderbetreuung und Familienarbeit – aber: Es ist illusorisch zu glauben, dass eine vollzeitlich zu Hause Telearbeitende gleichzeitig ihre Kinder beaufsichtigen könne. Die stillende Mutter, die am Computer sitzend Texte erfasst und dabei ein Kleinkind aus dem Augenwinkel beobachtet, entspricht wohl kaum der Realität. Dank der höheren Flexibilität in der Arbeitszeitgestaltung lassen sich zwar kurzfristige Engpässe bei der Kinderbetreuung eher überbrücken, aber auch bei Telearbeit muss während der effektiven Arbeitszeit die Kinderbetreuung von anderen Personen übernommen werden. Werden ausschliesslich diejenigen Stunden für Telearbeit genutzt, in denen sich der auswärts beschäftigte Partner um die Familie kümmern kann, das heisst Abend- und Nachtstunden sowie Wochenenden, bleiben erhebliche Belastungen der betroffenen Frauen und ihrer Familien kaum aus.

Die Frage, ob Telearbeit positiv oder negativ zu bewerten ist, hängt stark von der Art der Aufgaben und von den arbeitsrechtlichen und organisatorischen Rahmenbedingungen ab. TelearbeiterInnen müssen die gleichen

Arbeitsverträge wie ihre Kolleginnen und Kollegen im Betrieb erhalten, damit sie im Krankheitsfall oder bei Ferien- und Feiertagen von der gleichen Regelung profitieren. Wenn Telearbeit als Chance genutzt wird für einen beruflichen Wiedereinstieg oder um während der Familienpause mit der Arbeitswelt in Kontakt zu bleiben, ist es wichtig, dass Tätigkeiten des früheren Arbeitsbereiches weitergeführt und nicht unqualifizierte Aufgaben übernommen werden.

Um der Gefahr der Isolation und den geringeren Weiterbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten zu begegnen, sind Mischformen anzustreben: ArbeitnehmerInnen arbeiten nicht an fünf Tagen pro Woche zu Hause, sondern führen Telearbeit abwechselnd zur Arbeit im Betrieb aus, so dass sie beispielsweise an zwei bis drei Wochentagen zu Hause und die übrige Zeit im Betrieb arbeiten. Dieses Modell vereint die Vorteile höherer zeitlicher Flexibilität mit den Möglichkeiten zu informellen Kontakten und physischer Präsenz am betrieblichen Arbeitsplatz.

*** Simone Rangosch-du Moulin, dipl. Geographin, befasste sich im Rahmen des Projektes «Kommunikations-Modellgemeinden der Schweiz» mit den sozialen Aspekten neuer Informations- und Kommunikationstechnologien; zur Zeit arbeitet sie an ihrer Dissertation an der Uni Zürich.**

Weiterführende Literatur:

BALLERSTEDT, Eike et al. (1982): Forschungsbericht DV 82-002 Datenverarbeitung – Studie über Auswahl, Eignung und Auswirkungen von informationstechnisch ausgestalteten Heimarbeitsplätzen (Bundesministerium für Forschung und Technologie), Tübingen
DU MOULIN, Simone (1992): Telearbeitszentrum Sumvitg, Wissenschaftliche Begleituntersuchung zum Projekt «Kommunikations-Modellgemeinden der Schweiz (KMG)», Zürich
MORITZ, Michaela et al. (1989): Alternativen zur Tele-Heimarbeit, Institut für Soziales Design, Wien.