

Fragenausarbeitung aus dem Fragenkatalog von IuG2 SS03 (Hauptuni, Fritz Betz) für die Prüfung IuG2 SS04 am 2.7.04

Anmerkungen:

Folgende Fragen kommen aus dem ursprünglichen Katalog nicht:
12,14,21 – 24,34 - 50

Leider sind die Folien aus dem SS04 für viele Fragen nicht ausreichend deshalb habe ich auch die vom SS03 verwendet. (Die Fragen sind aufs SS03 zugeschnitten)

Inhalt SS04 und SS03 ist leider nicht immer ident.

Viele Fragen habe ich aus einer anderen Ausarbeitung übernommen, weil sehr gut ausgearbeitet, leider weiß ich nicht von wem die gemacht wurde.

Danke an den oder diejenige an dieser Stelle !

Kritik und Fragen erwünscht, manche Fragen kann man sicher noch genauer und detaillierter beantworten.

Ausgearbeitet von: Christoph Binder e0326499

1.) Welche Argumente bzw. Einflussfaktoren können Sie nennen, die für ein „Ende der industriellen Arbeitsgesellschaft sprechen? Erläutern Sie auch, welche der Argumente Ihnen plausibel erscheinen und welche nicht.

- die technologische Arbeitslosigkeit nach Keynes: wir finden schneller (durch Technik) Wege zur Arbeitersparnis, als Möglichkeiten zu neuer Arbeit..... dies ist eigentlich kein plausibler Grund da die heutige Arbeitslosigkeit eine strukturelle Arbeitslosigkeit (def: Es sind freie Stellen vorhanden. Diese sind aber aufgrund von unpassender Qualifikation, zu hohen Lohnkosten, Inflexibilität oder besserer Lage in Arbeitslosigkeit nicht besetzt.) ist

- nach Rifkin bekommen die heutigen Arbeitslosen keine „Gefäß“ in dem sie wieder arbeiten können, früher hat zwar auch eine Technologie die anderen abgelöst (sbps Webstühle mit neuen Lochkarten) aber die Arbeitslosen wurden gleich wieder eingestellt

- manuelle Fertigkeiten verlieren an Bedeutung, es werden die "social skills" wichtiger

- play ethic statt work ethic: vorallem im IKT Bereich

- Auflösung standardisierter Arbeitszeiten → 24h Gesellschaft

2.) Der Begriff der Arbeit ist traditionell zwiespältig. Besprechen Sie diese Ambivalenz mit Hilfe historische Beispiele.

Generell 2 Sichtweisen: als Mühe und als Werk

-negativ als Mühe:

Arbeit hat in europ. Sprachtradition durchwegs auch sehr negative Bedeutung:

Griech: ponos(Mühe,Last,Pein)

Lat: tripilare (quälen,pfählen)

In der Antike:

Arbeit ist hinderlich, führt nicht zum wahren Mensch-Sein

Christlich-jüdische Tradition:

Arbeit als Strafe für Versagen gegenüber Gott

Notwendigkeit der Arbeit kann nicht auf andere ausgelagert werden

Im Kloster: als Askese und Weg zum „höchsten Sein“

Protestantisch:

Arbeit als einziger Weg zu Gottes Wohlgefallen

Bei Luther: Beruf verknüpft mit Berufung durch Gott

Arbeit wird also einerseits als Strafe und Mühe gesehen (Antike z.t auch Christen)

Aber auch als Berufung, Lebenssin und Lebenserfüllung (christl. Und protestantisch)

3.) Was ist gemeint, wenn heute von der „24-Stunden-Gesellschaft“ die Rede ist? Diskutieren Sie Vorteile und Nachteile (in Stichworten)

Information und verschiedene elektronische Dienstleistungen(e-banking,e-commerce) stehen rund um die Uhr zu Verfügung. Das Leben verlagert sich zeitlich, vor allem am Arbeitsplatz:

starre Arbeitszeiten (from nine to five) lösen sich auf und werden zu flexiblen

Gleitzeitmodellen

oder im extrem fall zu: „Ich arbeite wenn ich lust hab“ → IchAG

Vorteile: Arbeiten können erledigt werden wenn sie anfallen, Informationen sind rund um die Uhr verfügbar,flexible Erledigung von diversen Amtswegen etc.

Nachteile: mögliche ungewollte Verschiebungen von Arbeitszeiten (in Richtung Wochenende) Oder in Richtung nacht (zbsp Anbieter von elektronischen Dienstleistungen: Ausfall vom Webserver etc.)

4.) Erläutern Sie bitte, was „De-Lokalisierung“ bzw. „Dezentralisierung“ der Arbeit bedeutet (technische, soziale, ökonomische, organisatorische Voraussetzungen)

Auflösung von zentralen Arbeitorganisationen; Orte der Produktion und die der Reproduktion sind nicht mehr die gleichen.

Technisch: Kommunikation und Vernetzung (internet, mobile services, w-lan)

Soziale: Angestellter arbeiten nicht mehr am gleichen Ort, wie zbsp der Chef....

Ökonomisch: billige Orte der Produktion

Organisatorisch: Umgehen mit entfernten Produktions- und Dienststätten, zeitplanung spielt eine Rolle ,arbeitorganisation, Kommunikation,wahrscheinlich weniger Face2face

Kommunikation

5.) Welche Unterschiede und Gemeinsamkeiten sehen Sie zwischen der „protestantischen“ Arbeitsethik in einer kapitalistischen Industriegesellschaft und der Arbeitsethik in einer elektronischen Dienstleistungsgesellschaft?

Unterschiede:

Protestantisch: Arbeit als *einzig*e Fügung zu gottes Wohlgefallen
-Zeitverlust durch Geselligkeit, Faulheit und viel Schlaf = schlecht,

Elektronische DLG: Arbeit als *eine von mehreren* Möglichkeiten sich selbst zu entfalten
Play ethic statt work ethic: zu spät kommen ist kein Problem, barfuß herumlaufen = ok, viel Kommunikation mit Kollegen ist wichtig um Arbeitsmoral zu heben.

Gemeinsamkeiten:

Berufswechsel als Möglichkeit sich nützlicher und effektiver zu machen (neue Möglichkeiten im Beruf ausloten)

6.) Besprechen Sie in Stichworten politische und philosophische Positionen, in denen Arbeit als menschliche „Grundbestimmung“ und als Prozess der Selbstverwirklichung gesehen wird.

Christl.jüdische Trad: Im Kloster als Askese, Weg der vollkommenen Zufriedenheit

Arbeit als Berufung in der Protestantischen Tradition (man ist von Gott berufen diese Arbeit zu tun)

Nach Karl Marx: Arbeit ist die Grundbestimmung des Menschen

Problem nach Marx: Entfremdung der Arbeit sobald das Produkt nicht mehr für sich selbst bestimmt ist → im Kapitalismus zieht der Tausch Arbeitskraft-Lohn auf Mehrwert ab → hat eine Deformierung der Arbeit zur Folge

7.) Definieren Sie bitte den Begriff der „Entfremdung“. Diskutieren Sie den Begriff der „entfremdeten Arbeit“ im Kontext der Arbeitsorganisation in einer elektronischen Dienstleistungsgesellschaft.

Entfremdung: Das Produkt ist nicht mehr für einen selbst bestimmt: Man kann sich nicht mehr „darin erkennen“ und verliert die Beziehung zur Arbeit.

Innerhalb der elektronischen Gesellschaft: es werden vielfach nur Teilprodukte erstellt (bzw einfach keine Produkte die man „in der Hand halten kann“) , man beschäftigt sich nicht mit einem Ganzen Produkt und verliert dadurch Lust und Interesse an einem Produkt zu Arbeiten → man macht die Arbeit für jemand anderen (Corporate Identity Vs. Selbständiger Arbeits- und Gestaltungsmöglichkeiten)

8.) Was ist mit dem Begriff der „play ethic“ im Zusammenhang mit der Arbeitsorganisation in einer elektronischen Dienstleistungsgesellschaft gemeint?

Play ethic bedeutet die Auflösung von starren Arbeitshierarchien und steht für neue und freie Wege in der Arbeit:

Weniger Wert auf Aussehen (kein Anzug etc.) sondern lockere und natürliche Kleidung (eventuell barfuß etc...) man ist per du und hat eine mehr freundschaftliche Beziehung zu den Kollegen

Arbeitsthemen werden beim Kaffeetrinken und plaudern besprochen und können sich auch in die Länge ziehen → dafür wird zu anderen Zeitpunkten intensiver gearbeitet (extrembsp: SysAdmin der Joints raucht aber dafür wenns drauf ankommt schnell mal die Datenbank repariert) , Auflösung von starren Arbeitszeiten (weg vom „nine to five“ Standard) hin zu persönlichen „wann kann ich gut arbeiten und wann nicht“ Arbeitszeiten

Generell steht play ethic auch für mehr Selbstgestaltungs- und -entwicklungsmöglichkeiten am Arbeitsplatz ..der kommunikative und freundschaftliche Umgang mit der Arbeitsgruppe steht im Vordergrund, die Persönlichkeit und die (richtige Verwendung der eigenen) Fähigkeiten des Einzelnen ist wichtig.

9.) Erläutern Sie in Stichworten die wichtigsten Merkmale des „scientific management“ nach Frederick W. Taylor. Welche Verbindungen sehen Sie zwischen Taylorismus und einer „economy of knowledge“ in der Gegenwart?

- Zerlegung des Arbeitsvorgangs in kleinste Einheiten
- Beobachtung der zu bewältigenden Aufgabe
- Analyse und Protokollierung der einzelnen Abläufe mit dazu benötigtem zeitlichen und physischen Aufwand mittels Zeitmessung und -fotografie
- Ausscheidung überflüssiger Abläufe, möglichst einfache Gestaltung der verbleibenden wesentlichen Abläufe
- Zusammenfassung zu einer logistischen Abfolge

→ Folgen:

- Steigerung der Produktivität
- Entidealisierung der Fähigkeiten der Arbeiter
- Zerbrechen organischer Zusammenhänge und subjektiv ganzheitlicher Prozesse

1) nicht physische Leistung selbst, sondern Wissen über Optimierung der Abläufe ist im Taylorismus Schlüssel zur Steigerung der Produktivität – d.h. Taylor als erster Wissensarbeiter, Vorbild für die heutigen Wissensarbeiter; Taylorismus des Informationsmanagements

2) Informationsarbeit im Gefolge der Medienrevolution im späten 19. Jahrhundert gehörte zu den ersten Anwendungsgebieten der Rationalisierung durch Taylors „wissenschaftliche Betriebsführung“ - Parallelen zu heutigen Call Centers („Neo-Taylorismus“)

10.) Erläutern Sie in Stichworten die wichtigsten Merkmale des Toyotismus. Welche Verbindungen sehen Sie zwischen Toyotismus und der Arbeitsorganisation in einer elektronischen Dienstleistungsgesellschaft?

Merkmale des Toyotismus (benannt nach einer Umstellungsphase bei Toyota):

- flexible Automatisierung auf Grundlage moderner IKT (modulare Fertigungssysteme)
- Einsatz von neuen Schlüsseltechnologien, neuen Materialien und innovativer Bearbeitungsmethoden: bsp: Bio- und Gentechnologie, Optoelektronik für die automatisierte Fertigung, Nanotechnologie
- Verwendung von neuen und flexiblen Arbeitsformen
- Die Arbeit wird komplexer der Arbeitsteilungsgrad geht zurück
- Gruppen bestimmen selbst ihre Arbeitseinteilung, und Organisation

- Hierarchien werden abgeflacht
- Das Wissen, Können und die Motivation des einzelnen wird wichtiger

Verbindung zur elektr.DLG:

Motivierter Mitarbeiter sind am wichtigsten, Teamarbeit wird wichtiger;
Abgeflachte Hierarchien (in Richtung play ethic), soziale Kompetenz der Führungskräfte
wichtig um sich als Führungskraft auf verschiedene Charaktere einstellen zu können

11.) Welche sind nach Daniel Bell die Merkmale einer „nachindustriellen Gesellschaft“? Was hat EDV mit dem Entstehen einer nachindustriellen Gesellschaft zu tun?

-Übergewicht der Dienstleistungswirtschaft über güterproduzierende Wirtschaft
-zentrale Stellung des theoretischen Wissens
-Umgang mit Menschen statt mit Maschinen
-Schlüsselqualifikationen: Wissen, systematisches Denken, kommunikative Kompetenz
Die EDV vereinfacht bestimmte, einfache Tätigkeiten und reduziert auch teils die Arbeit mit Maschinen (im herkömmlichen Sinne). Dadurch kann/muss mehr Wert auf andere „Qualifikationen“ gelegt werden, zB Spezialwissen, „Soft Skills“, Andererseits erlaubt die EDV auch eine Verbreiterung der Dienstleistungen und schafft Möglichkeiten, die früher nicht realisierbar waren. Bspw. können Daten in Sekundenschnelle in Datenbanken verarbeitet werden, wo früher ganze Kästen mit Ordner notwendig waren und eine Suche auch mehr Zeit beanspruchen konnte.

13.) Was bedeutet es, Dienstleistungen elektronisch auszulagern? Für welche ausgelagerten Dienstleistungen finden sich in Europa zur Zeit die meisten Anbieter?

Auslagern bedeutet eine Tätigkeit/Arbeit an eine externe Firma zu übergeben, um diese in der Regel dort günstiger erledigt zu bekommen. (Auch besser ? Frage der Qualitätskontrolle !)

Dabei unterliegt die Verantwortung der externen Firma und es wird in gewissen Abständen Kontakt zw. dieser und der eigenen Firma hergestellt.

von meist nach selten:

Software-Entwicklung & Support; Design, Content, Grafik; Management, Training, HR (human resources); Customer Services; Datenverarbeitung / Schreibarbeit; Buchhalten, Finanzwesen; Verkauf;

15.) Welche Faktoren machen es schwierig, Prognosen über die Beschäftigungseffekte von IKT abzugeben?

- In verschiedenen Branchen und Sektoren ist die Grenzziehung zwischen IKT und nichtIKT sehr schwer.. (bsp (ausden Folien von SS03) Druck- und Verlagswirtschaft wird in die Informationswirtschaft eingebunden)
- Verschiedene Prognosezeiträume

weilers:

- Technik (Marktreife, Standardisierung)
- Wettbewerb (Liberalisierung, Preis, ordnungspol. Rahmen)
- Akzeptanz auf dem Markt, Unterstützung
- Bildung und Ausbildung
- Reorganisation von Unternehmen

16.) In welchen Branchen sind den skeptischen Prognosen (Rifkin 1995, Club of Rome 1997) zufolge die größten Rationalisierungseffekte durch IKT zu erwarten? Welche Argumente können übersehen werden, wenn IKT für Beschäftigungsverluste verantwortlich gemacht werden?

- Banken/Versicherungen
- Büroberufen
- Handel
- Öffentliche Verwaltung
- Transport/Logistik

Gegenargumente: Ignorieren von kompensatorischen Effekten (Preissenkungen, Qualitätsänderungen), Beschäftigungsverchiebungen zwischen einzelnen Sektoren nach einiger Zeit, Ignorieren einer hohen Rate von Arbeitsplätzen in hoch technisierten Ländern (USA, Japan)

17.) Was kann den optimistischen Trendprognosen entgegengehalten werden, die Jobzuwächse durch den Einsatz von IKT versprechen.

Gegenargumente: Unsicherheit der Prognose, Faktoren
kein Sektor als Auffangbecken für rationalisierte Arbeitskraft in Sicht – Dienstleistungen werden
rationalisiert, neue
Jobs in USA sind McJobs

18.) Welche Trends sieht Manuel Castells im Rahmen seines Entwurfs einer „Netzwerkgesellschaft“ für die Beschäftigungsentwicklung in den G7-Staaten bis 2005?

- Abbau der landwirtschaftlichen Beschäftigung
- Stetiger Rückgang der traditionellen industriellen Beschäftigung
- Zunahme von produktionsbezogenen im Unternehmensbereich als auch sozialen (personenbezogenen) Dienstleistungen (v.a. Gesundheitsversorgung)
- Zunehmende Diversifizierung der Dienstleistungstätigkeiten als Beschäftigungsquelle
- Schnelle Zunahme von Manager-, Experten- und technischen Jobs
- Herausbildung eines „white-collar“-Proletariats aus Angestellten in untergeordneten Verwaltungsfunktionen und Verkauf
- Relative Stabilität eines erheblichen Beschäftigungsanteils im Einzelhandel
- Gleichzeitig Zunahme der Berufsgruppen am oberen und unteren Ende der Skala
- Relative Anhebung der Berufsstruktur im Zeitverlauf, wobei die Steigerung des Anteils der

Berufe, die höhere Qualifikationen und höhere Bildung verlangen, proportional höher ist als der Anstieg der niedrigeren Kategorien
-d.h. auch Gefahr der POLARISIERUNG

19.) Welche zwei unterschiedliche ökonomische Entwicklungsmodelle identifiziert Manuell

Castells im Rahmen seines Entwurfs einer „Netzwerkgesellschaft“ innerhalb der G7-

Länder? Nennen Sie bitte die Merkmale dieser beiden Modelle.

- 1) Dienstleistungsökonomie (USA, UK, Kanada)
Schwerpunkt Differenzierung verschiedener Dienstleistungen, eher im Kapital-Management als produktionsbezogen, Anwachsen der sozialen Dienstleistungen; Ausweitung des mittleren Management (?)
- 2) Industrielle Produktion (Deutschland, Japan)
bleibt auf relativ hohem Niveau bei Steigerung der Produktivität und Verlust von Arbeitsplätzen
(bis ca. 25% der Erwerbsbevölkerung, produktionsbez. Dienstleistungen wichtiger als im Bereich Finanzen; in Japan signifikant niedrige Rate an sozialen Dienstleistungen)

Frankreich: Mischmodell

Italien: u.U. Netzwerke von KMUs (siehe auch EMERGENCE-Daten zu Griechenland)

20.) Welche beiden Randbedingungen müssen nach Manuell Castells erfüllt sein, damit sich aus dem Einsatz von IKT gesamtgesellschaftlich Beschäftigungsgewinne ergeben?

-) Die Nachfrage (Produktinnovation) muss die Steigerung der automatisierten Arbeitsproduktivität (Prozessinnovation) ausgleichen.
-) Die Arbeitszeit und nicht die Arbeitsplätze muss reduziert werden.

25.) Welche Rolle können IKT für den Wandel der Arbeitsorganisation (nach Dejonckheere, Flecker und Hootegem) spielen?

IKT als

- Werkzeug (unterstützt Berechnung, Text, Grafik, Konstruktion, ...)
- Automationsmittel (ersetzt mensch. Arbeitsschritte)
- Organisationstechnologie (bildet Arbeitsteilung ab, verbindet geteilte Aufgaben und Prozesse, unterstützt Koordination)
- Kontrolltechnologie (Erfassung von Arbeitsleistung, Auswertung für das Management)
- Kommunikationsmedium (Information, Abstimmung mit KollegInnen, Kunden, Vorgesetzten etc.)

26.)Nennen Sie bitte die wichtigsten Aspekte einer Zentralisierung von Arbeitsorganisation durch IKT.

- Trend zur Zentralisierung von Wartung und Implementierung von IT in Großbetrieben
- Datenhaltung in Systemen des „enterprise resource planning“ (ERP) wie SAP
- Transparenz (=Kontrolle) der betrieblichen Abläufe als Basis für Dezentralisierung von Arbeitsprozessen
- „Workflow Management“: Informationssystem gibt Integration arbeitsteiliger Tätigkeiten zu Gesamttablauf vor

27.)Definieren Sie bitte Telearbeit, und führen Sie die wichtigsten Telearbeitsformen mit ihren Merkmalen an.

Definition:

Telearbeit ist jede auf Informations- und Kommunikationstechniken gestützte Tätigkeit, ...
... die ausschließlich oder teilweise an einem räumlich außerhalb des Betriebes im herkömmlichen
Sinne liegenden Arbeitsplatz verrichtet wird, ...
... der mit der Betriebsstätte zumindest gelegentlich durch elektronische Kommunikationsmittel
verbunden ist, ...
... sofern diese Tätigkeit nicht nur gelegentlich erfolgt.

Telearbeitsformen:

- Teleheimarbeit:

Auslagerung von einzelnen Arbeitsplätzen; permanent; zu Hause

- Alternierende Telearbeit:

Auslagerung von einzelnen Arbeitsplätzen; teilweise; zu Hause und im Büro

- Satellitenbüro:

Auslagerung von mehreren Arbeitsplätzen; teilweise oder permanent; wohnortnah

- Nachbarschaftsbüro/-zentrum:

Auslagerung von mehreren Arbeitsplätzen; teilweise oder permanent; wohnortnah

- Telecenter:

Nutzung vorhandener Infrastruktur zu Auslagerung von mehreren Arbeitsplätzen; teilweise oder permanent; wohnortnah

- Teleservicecenter:

Angebot von Dienstleistungen für dezentrale Unternehmen; teilweise oder permanent; wohnortnah

- Mobile Telearbeit:

Auslagerung von einzelnen oder mehreren Arbeitsplätzen; teilweise oder permanent; an beliebigen Orten

28.)In welchen europäischen Staaten ist Telearbeit besonders stark verbreitet, in welchen in geringem Ausmaß? Welche Gründe könnte es für diese unterschiedliche Verbreitung geben?

Dänemark, Finnland, Niederlande, Schweden, UK ... hohes Ausmaß

Portugal, Deutschland, Italien, Österreich, Frankreich ... niedriges Ausmaß

Hochentwickelte Länder, die den Wandel weg von der industriellen Gesellschaft vor langem

vollzogen haben, begannen bereits früh mit der IT und der Auslagerung dieser (zB Finnland, Schweden, Dänemark (?)). Bspw. in Schweden und Finnland dient Telearbeit auch zur Integration

strukturschwacher und von wirtschaftlichen Zentren weit entfernter Regionen.

Hingegen Länder wie Deutschland konnten diese Entwicklung noch nicht vollziehen; mitunter aufgrund ihrer Größe und ihrer Vergangenheit als Industrieland. Andere Gründe wären eine konservative Haltung gegenüber Änderungen oder eine noch unterentwickelte IT-Gesellschaft, die Telearbeit noch nicht notwendig macht.

29.) Unter welchen Gesichtspunkten könnte Telearbeit für die Gesellschaft als ganze gewinnbringend sein?

-Integration strukturschwacher und von den wirtschaftlichen Zentren weit entfernter Regionen

(Schweden, Finnland usw)

-stadtökologische Vorteile durch eine Verringerung des Pendlerverkehrs (Telezentren am Wiener

Stadtrand)

-Integration sozial benachteiligter Gruppen in den Arbeitsprozess (Frauen in strukturschwacher

Regionen, Behinderte, Arbeitslose)

30.) Welche sind die möglichen Nachteile von Telearbeit für die ArbeitnehmerInnen, welche für die ArbeitgeberInnen?

für Arbeitgeber:

-je nach Betriebskultur und konkreter IT-Lösung: Mangelnde Kontrolle von Mitarbeitern

-Organisatorische Umstellungsprobleme (zB auf „management by objectives“, flache Hierarchien,

...)

-Kosten durch technische und organisatorische Umstellungen

-Wegfall informeller Gespräche unter den Mitarbeitern als Teil organisatorischer Lernprozesse

-mangelndes Vertrauen, Kommunikationsprobleme

für Arbeitnehmer:

-mit Outsourcing und downsizing verbundenes Lohndumping

-sozialer Aspekt von Arbeit verschwindet

-Doppelbelastung durch Haushalt und Beruf (vor allem für Frauen)

-Karrierenachteile durch mangelnde Präsenz in der Firma

-je nach Betriebskultur und IT-Lösung: elektronische Kontrolle bzw. rigide Internalisierung von

Arbeitsanforderungen (keine Pausen, Freizeit und Arbeit lassen sich nicht mehr trennen etc.)

-Organisations von Arbeitsunterlagen

-Wegfall von Lernprozessen in informellen Gesprächen

-Erhöhung individueller Konkurrenz in flachen Hierarchien

-Organisation von ArbeitnehmerInneninteressen schwierig

31.) Welche sind die möglichen Vorteile von Telearbeit für die ArbeitnehmerInnen, welche für die ArbeitgeberInnen?

für Arbeitgeber:

-Erhöhung der individuellen Arbeitsleistung von TelearbeiterInnen

Faktoren: erhöhte Motivation im SoHo, verdichtete Arbeit, Arbeiten zu individuell besten Zeit, immer und überall arbeiten

-Einsparung bei Infrastrukturkosten (Büro, Heizung, etc.)

-Einsparung bei Lohnkosten durch outsourcing und down-sizing

-Bindung von qualifizierten Mitarbeitern durch Telearbeit als „Privileg“

für Arbeitnehmer:

-kurze bzw. keine Anfahrtszeiten

-flexible bzw. selbst koordinierte Arbeitszeiten

-stressfreiere Arbeit (weniger Kontrolle durch den Chef)

32.)Welche Herausforderungen ergeben sich bei der Organisation von Telearbeit für das betriebliche Management?

-bei Normarbeitsverhältnissen: alternierend, 2-3 Tage Anwesenheit an zentraler Betriebsstätte

-räumliche Voraussetzungen für Heimarbeit muss gegeben sein(, die Kinderbetreuung muss gewährleistet sein)

-Kostenfragen, Datenschutz, Arbeitnehmerschutz müssen geklärt sein

-Management-Lösungen zur Koordination von Tätigkeiten müssen erarbeitet werden

-soziale u. betriebliche Kontakte sowie die Informationsflüsse müssen sichergestellt sein

33.)Welche Herausforderungen ergeben sich durch die Dezentralisierung und Informatisierung der Arbeit für die gewerkschaftliche Organisation von ArbeitnehmerInneninteressen?

Es entstehen neue Arbeitsformen die zur Präkarisierung(d.h weniger soziale Sicherheiten, kein 13.tes und 14.tes Gehalt, keine Pensionsversicherung, kein Krankengeld) der Arbeitsform hinführt. Es entstehen Spannungspunkte zwischen Angestellten in fixer Anstellung und denen in anderen Dienstverhältnissen → schwierigkeit der Gewerkschaft alle unter ein Dach zu bringen

Weiters: Leute sind weniger oft im Betrieb selbst, soziale Kontakte und Verbindungen gehen verloren → schlecht für die Bildung von zbsp einem Betriebsrat.

-höhere Konkurrenz der Angestellten durch zbsp Telearbeit (man sieht sich nicht mehr)→ es kann schwieriger werden zwischen einzelnen Angestellten (oder zwischen Angestellten und dem Chef)

This document was created with Win2PDF available at <http://www.daneprairie.com>.
The unregistered version of Win2PDF is for evaluation or non-commercial use only.