

1. Welche Argumente bzw. Einflussfaktoren können Sie nennen, die für ein „Ende der industriellen Arbeitsgesellschaft“ sprechen? Erläutern Sie auch, welche dieser 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 "Stelle" in der sie wieder arbeiten können. Früher hat zwar auch eine Technologie die anderen abgelöst (z.B. Webstühle mit neuen Lochkarten) aber die Arbeitslosen wurden gleich wieder eingestellt
- play ethic statt work ethic: vor allem im IKT Bereich
- ein starkes Anwachsen des elektronischen Dienstleistungssektors in den letzten Jahrzehnten; gleichzeitig verliert die industrielle (materielle) Produktion immer mehr an Bedeutung. Zum Beispiel, waren in den USA 1965 2/3 aller Beschäftigten Arbeiter, und 1995 nur noch 17%.
- Dezentralisierung der Arbeit, Ortsunabhängigkeit, Auslagerung der Produktion in Billiglohnländer, Auflösung zentraler Produktionsstätten, dezentrale Produktion, Auflösung der Grenzen zwischen Produktion und Reproduktion
- Prekarisierung der Arbeit
- steigende Freizeitorientierung, so genannte Erlebnisgesellschaft
- Auflösung der Grenze zwischen Arbeits- und Freizeit, Flexibilitätsdruck auf Arbeitnehmer - "24-Stunden-Gesellschaft". Auflösung "standardisierter Arbeitszeiten"+ Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit
- die Informationsarbeit bzw. der informationstechnische gestützte Dienstleistungssektor wächst
- der Anteil der Arbeiter sinkt durch die zunehmende Technologisierung (Durch die Technologisierung ist für bestimmte Tätigkeiten nur mehr ein Bruchteil des Arbeitsaufwandes nötig. Es werden zwar noch gewisse Bereiche subventioniert, um die Arbeitnehmer nicht in Massen in die Arbeitslosigkeit zu entlassen, aber im Laufe der Zeit verschiebt sich die Quote unweigerlich, was aber nicht zum Nachteil wird.) Fakt: 1965 2/3 Arbeit, 1995 nur mehr 17 %
- materielle Produktion verliert in den Industriestaaten an Bedeutung (Für bestimmte Tätigkeiten lohnt es sich kaum noch, in den Industriestaaten (die teils mehr zu Dienstleistungsgesellschaften tendieren) zu produzieren. Einerseits das hohe Lohnniveau im Inland, andererseits die schlechten Arbeitsbedingungen im produzierenden Ausland, die erforderlich sind, um einigermaßen gewinnbringend zu produzieren. Dies wäre in den meisten Industriestaaten aufgrund der Gewerkschaft nicht möglich)
- manuelle Fertigkeiten werden unwichtiger; Persönlichkeit, „social skills“, Information, Wissen werden zu Schlüsselressourcen (Da der Wandel zum Tertiären Sektor erfolgt bzw. bereits erfolgt ist, zählt unter Umständen nicht mehr das „harte Produkt“ als Ergebnis, welches man dem Kunden „am Ende des Arbeitstages“ überreicht, sondern eher Kundenzufriedenheit (zum Beispiel bei Beratung) oder langfristige Erfolge (zum Beispiel in Projekten). Somit kann es für jemanden gewinnbringender sein, sich besser als ein Konkurrent zu präsentieren, als etwas Handfestes vorweisen zu können, was mitunter auch nicht möglich sein könnte (zum Beispiel bei Beratertätigkeiten mit Fremdkunden).)

2. Welche Argumente sprechen gegen die These vom Ende der industriellen Arbeitsgesellschaft. Begründen Sie Ihre Ausführungen.

Kann ich fast nur raten: Viele der Gründe, die für ein Ende der industriellen Arbeitsgesellschaft sprechen, treffen eigentlich nur auf "hochqualifizierte" Tätigkeiten zu. Ein Fabrikarbeiter, der 8 Stunden am Tag alle x Minuten auf den gleichen Knopf drückt, wird wohl kaum Telearbeit machen können noch wird er einen Werkvertrag für das gepresste Eisenteil abschließen (Beispiele). Er hat auch sicher keine Auflösung von standardisierter Arbeitszeit (wenn er in einem Unternehmen mit Schichtbetrieb arbeitet), noch betrifft ihn die Delokalisierung sehr (weil die Maschinen werden immer an der Produktionsstätte stehen).

einer der Hauptgründe, ist, dass sich die Arbeit nur umverteilt, sprich die industrielle Arbeit jetzt von Billiglohnländern (wo früher landwirtschaftliche Arbeit überwiegt hat) erledigt wird. Also dass dort im Prinzip erst jetzt die industrielle Revolution stattfindet (wie in China, Ostblockländern, etc, siehe Wirtschaftswachstum von Europa und Schwellenländer). Ein anderer Grund hat er gesagt, ist, dass die Grundmerkmale industrieller Arbeit wie Fleiß, Effizienz noch immer gültig sind (glaub ich halt).

3. Der Begriff der Arbeit ist traditionell zwiespältig. Besprechen Sie diese Ambivalenz mit Hilfe historischer Beispiele.

Arbeit hat in vielen europäischen Sprachen zumindest 2 Bedeutungsfelder als „Mühe, Pein“ oder „lastvolle Anstrengung“, andererseits als „Quelle lebenslanger Zufriedenheit“, „Segen“, „tragendes Element jedes Kultur- und Gesellschaftssystems“ oder als "Werk".

- Im älteren Sprachgebrauch eher negativ behaftet:
 - Griechisch: ponos (Mühe, Last, Pein), ergon (Werk als vollbrachte Leistung)
 - Latein: tripilare (quälen, pfählen)
 - Französisch: travailler - ouvrir
 - Englisch: labor - work
 - Deutsch: arbeiten - werken/ schaffen
- In der Antike:
 - Arbeit ist hinderlich, führt nicht zum wahren Mensch- Sein
 - unvereinbar mit sozialer Stellung der Freien
 - nur Befriedigung vernünftiger Bedürfnisse
 - Anhäufung von Reichtümern naturwidrig
 - gemäßigter Reichtum als Tugend und Voraussetzung für ein glückliches Leben
 - Sklaven, Banausen, Bauern, Jäger, Handwerker: „Schlechtigkeit der Armut und Not“
- Christlich-jüdische Tradition:
 - Notwendigkeit der Arbeit kann nicht auf andere ausgelagert werden
 - Im Kloster: als Askese und Weg zum höchsten Sein
 - Arbeit als Strafe für Versagen gegenüber Gott ; Vor Müßiggang wird gewarnt („Wer nichts arbeitet, soll auch nichts essen.“); jedoch wird auch vor übertriebenem Dienen für menschliche Notwendigkeiten gewarnt und die Notwendigkeit der Arbeit kann auch nicht auf andere ausgelagert werden; Klosterleben: Arbeit als Form der Askese und Disziplinierung

- 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, Lebenssinn und Lebenserfüllung (christl. Und protestantisch)
- Es entsteht ein religiöses Fundament für eine kapitalistische Unternehmensform und den modernen Berufsmenschen: Arbeitsunlust, Müßiggang als Zeichen fehlenden Gnadenstandes; Reichtum und Gewinn sind nur moralisch bedenklich, wenn sie zum faulen „Ausruhen“ verführen
 - arm sein wollen = krank sein wollen
- Positiv
 - Als für den Menschen natürlicher Drang/Wunsch einer Tätigkeit nachzugehen
 - Als Weg der Selbstverwirklichung
 - Dem Leben einen Sinn gebend
 - Arbeit als schöpferische Tätigkeit
 - Gottes Wille/ Bestimmung des Menschen zu Arbeiten
 - Fundament jeder funktionierender Gesellschaft
- Negativ
 - Arbeit galt als eine qualvoll erschöpfende Anstrengung und "Mühe"
 - Als eine den Menschen sich selbst entfremdende Tätigkeit, als Fluch
 - Als Strafe, Mittel der Disziplinierung

4. Was ist gemeint, wenn heute von der „24-Stunden-Gesellschaft“ die Rede ist? Diskutieren Sie die Vor- 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
- Standardarbeitszeiten von 9 bis 17 werden losgelöst und die Grenze zwischen Arbeits- und Freizeit verschwindet. Während die traditionellen Arbeitszeiten bspw. einen 8h (und aufwärts) Stundentag vorsahen, ist es heute bereits teilweise so, dass Chefs ihre Arbeitnehmer auch außerhalb der Arbeitszeit erreichen und ihnen zusätzliche Arbeit auftragen können. Der Arbeitnehmer muss sich dann in die Arbeitsstätte begeben und entweder ohne Vergütung oder mit Überstundenentgeltung diese erledigen, wenn er sich seines Arbeitsplatzes sicher sein will (oft auch so, dass wenn man am Sa am Abend ein Mail vom Chef bekommt, schaut man es sich trotzdem an, obwohl man ja eh keine Arbeit hat an...).
- Auslöser der „24-Stunden-Gesellschaft“ ist vor allem Globalisierung
- Auch Unternehmen müssen um konkurrenzfähig bzw. um Kundenzufriedenheit zu leisten, ihre Öffnungszeiten anpassen und arbeiten bspw. schichtweise rund um die Uhr (v.a. im Supportbereich).
- Das gleiche gilt für manche Freiberufler, die durch die heutige Technologisierung nicht mehr ortsgebunden sind und mittels Mobiltelefon, Laptop, Internet usw. eine hohe Kundenerreichbarkeit besitzen (müssen).
- 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.
- mehr Arbeitsplätze durch Rund- um- die- Uhr Dienstleistungen und Produktion (global gesehen!)
- Abflachung von starren Hierarchien in Unternehmen
- Nachteile:
 - mögliche ungewollte Verschiebungen von Arbeitszeiten (in Richtung Wochenende) oder in Richtung Nacht (zum Beispiels Anbieter von elektronischen Dienstleistungen: Ausfall vom Webserver etc.)
 - Steigender Bedarf an Arbeitsstunden – Arbeitnehmer sind gezwungen, länger zu arbeiten, oft ohne angemessene Entlohnung
 - Erhöhte Katastrophengefahr und Unfallsrisiko durch Übermüdung
 - Gesundheitsschäden durch Nacht- und Schichtarbeit
 - Verschwindung der Grenze zwischen individuellen Interessen und denen des Unternehmens, dem Privaten und Beruflichen.
 - Höherer Druck auf die Arbeitnehmer da sie sich mehr "verpflichtet" fühlen dem Arbeitgeber gegenüber und sie müssen ihre Aufgaben erledigen
 - oft mehr zu machen als normal üblich, da Arbeitgeber weiß, dass Arbeitnehmer es "schaffen" muss und erlegt ihm deswegen oft mehr auf (böses Microsoft z.B. ^^)

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

Mit dem Begriff "Dezentralisierung" wird ein Wandlungsprozess einer Organisationsform (hier: einer Firma/ eines Unternehmens) hin zu einer dezentralen Form bezeichnet. Dezentralisierung der Arbeit bedeutet die Auflösung zentraler Produktionsstätten und Arbeitsorganisationen, d.h. eine dezentrale Produktion. Die Grenze zwischen Orten der Produktion und Reproduktion verschwindet. Dies betrifft aber überwiegend große Firmen. Kleine Organisationen können oder müssen die Arbeit nicht dezentralisieren, mit Ausnahme von Teilaufgaben an externe Firmen.

- Orte der Produktion und die der Reproduktion sind nicht mehr die gleichen, geschweige von derselben Firma, gefertigt. Dieses „Baukastensystem“ erlaubt die Heranlieferung der Teile je nach Bedarf („Just in Time“) und erfordert daher nicht mehr die frühere „Bindung“ an Fabriken. Somit ist es möglich, Fabriken mitunter zu schließen und an einem Ort wieder aufzubauen, meist ohne eine Produktion massiv zu stören.
- Technisch:
 - Kommunikation und Vernetzung (Internet, mobile Services, w- lan)
 - technische Mittel zur Produktion müssen an den dezentralen Orten vorhanden sein
 - weiters sind infrastrukturelle Rahmenbedingungen für Informations- und Gütertausch unbedingt erforderlich.
- Soziale:
 - Angestellter arbeiten nicht mehr am gleichen Ort wie z.B. der Chef
 - qualifizierte Arbeitskraft muss an dezentralen Orten vorhanden sein
 - arbeitsrechtliche Fragen müssen geklärt und Bedürfnisse der Arbeitnehmer berücksichtigt werden

- Firmen wählen den für sie günstigsten Standort ohne Rücksicht auf Arbeitnehmer ("wer mehr an Subventionen zahlt erhält den Zuschlag"). Wird der Standort schon nach Jahren „unrentabel“, bedeutet nicht unbedingt Ertragsverluste, wird sie eben woandershin verfrachtet. Durch den Druck gegenüber dem Staat/ Ort des Fabrikstandorts können auch Billiglöhne durchgedrückt werden, die sogar teils durch den Staat quersubventioniert werden. Wie man sieht, riskiert man entweder Arbeitslosigkeit oder arbeitet billig.
- Ökonomisch:
 - billige Orte der Produktion
 - Kapitalflüsse von und zwischen dezentraler Orten müssen genau definiert werden
 - Kosten- und Lohnfragen müssen geklärt werden
 - Während der Staat bereits subventioniert, lotet das Unternehmen auch Möglichkeiten aus, so wenig Steuern als möglich zu zahlen und wird nicht selten ein Verlustgeschäft für den Staat. Das Unternehmen hingegen macht Gewinne und sucht sich bei nicht genügender Gewinnmaximierung unter Umständen einen anderen Standort. Der Staat verliert damit auf alle Fälle und darf die Arbeitlosen dann unterhalten.
- Organisatorisch:
 - Organisatorisch ist es oft kein Problem: Die Firmenzentrale sitzt in einem günstigen Staat und trägt den untergeordneten Firmen (Standorten) Ziele vor und hält nur mit den „oberen“ Angestellten Kontakt.
 - Umgehen mit entfernten Produktions- und Dienststätten
 - Zeitplanung spielt eine Rolle
 - flexible Arbeitsverhältnisse
 - Arbeitsorganisation
 - Kommunikation
 - wahrscheinlich weniger Face2face Kommunikation
 - keine starre Hierarchie im Unternehmen

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

Eine „konkrete Berufsstellung als göttliche Fügung“ anzunehmen wäre in den heutigen Arbeitsgesellschaften nicht mehr möglich (Ausnahme: zum Beispiel Priester). Es wäre zwar noch möglich, einen bestimmten Beruf lebenslang bzw. auf längere Zeit auszuführen, jedoch nimmt der Kapitalismus keine Rücksicht auf die Wünsche einzelner. Die Technologisierung vernichtet viele „beständige“ Berufe und zwingt viele Arbeitnehmer zu einem Berufswechsel. Dies betrifft nicht nur alte Berufe, auch die zahlreichen neu entstehenden Ausbildungen (deren Zukunft in der Arbeitswelt nicht immer gewiss ist) machen einen Berufswechsel im Laufe der Arbeitsjahre sehr wahrscheinlich. Die Teilzeitberufe werden auf lange Zeit ein bedeutender Teil davon werden.

Protestantisch:

- Arbeit als einzige Fügung zu Gottes Wohlgefallen
- Zeitverlust durch Geselligkeit, Faulheit und viel schlaf = schlecht,

- Elektronische Dienstleistungsgesellschaft: 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)
- „Hass“ gegen „Faulenzern“, die nichts arbeiten. Bei Arbeitslosenzahlen von mehreren Prozent, wobei die meisten ungewollt arbeitslos sind, eigentlich merkwürdig, da nicht für jeden Arbeit vorhanden zu sein scheint. Dennoch ist diese Abneigung ein Aspekt der Gesellschaft bzw. unserer Gesellschaft, welche auf einer sozialen Basis aufbaut und Arbeitslose unterstützt. Künstler, welche sich auf anderer Basis Geld erwirtschaften, werden von manchen Seiten der Gesellschaft aufgrund ihrer „alternativen“ Lebensweise nicht selten schief und nicht als „Arbeiter“ angesehen, auch wenn sie ihren Teil zur Arbeitswelt beitragen. Besonders hart trifft es Bettler als ausgeschlossene Bevölkerungsschicht, die früher in der Gesellschaft geduldet wenn nicht aus religiöser Sicht (Geben <-> Nehmen) sogar erwünscht waren.
- Überstimmung in Bezug auf „Nicht-Arbeit“: Arbeitsunlust und Müßiggang sind verpönt, Effizienz wird gefordert. Geselligkeit und „faules Gerede“ (Smalltalk) innerhalb der Arbeitszeit gilt als unwirtschaftlich. Ob Reichtum und Gewinn und anschließendes „Nicht-Arbeiten“ (/ „Ausruhen“) moralisch ist, ist gewissermaßen eine Streitfrage. Managern und anderen Vielverdienern gönnt man es oft nicht. Aber selbst spielt man Lotto oder andere Glücksspiele, tritt in Quizshows auf und dergleichen und würde sich dann liebend gern auf eine einsame Insel oder eine große Villa verziehen.

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

- Christl. jüdische Tradition:
 - 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
 - Arbeit ist die produktive Auseinandersetzung mit der Natur
- Problem nach Marx:
 - Entfremdung der Arbeit sobald das Produkt nicht mehr für sich selbst bestimmt ist => im Kapitalismus zielt der Tausch Arbeitskraft- Lohn auf Mehrwert ab=> hat eine Deformierung der Arbeit zu Folge
- Nach Hegel:
 - Mensch bringt Arbeit „Bewusstsein und Selbstbewusstsein“ hervor, wird „weltgestaltend“

8. Definieren Sie bitte den Begriff der „Entfremdung“ nach Marx. 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 (BSCW. 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). Ein gutes Beispiel dafür sind Call Centers: während am Fließband dem Arbeiter nur das Produkt, aber nicht die Sprache, Gedanken usw. entnommen werden, ist die Entfremdung in Call Centers eine Totalenteignung (psychische und physische).

"Grund": Aufgrund des kapitalistischen Tauschprinzips „Arbeitskraft gegen Lohn“, das auf Bildung von Mehrwert abzielt, die Ausbeutung und Deformation humanen Arbeitens erfolgt – „Entfremdung“. Die heutige Lohnarbeit dient nicht mehr dem eigenen Nutzen oder dem Erfüllen von Notwendigkeiten für ein „normales Leben“, sondern der Vermehrung des Kapitals bzw. der größtmöglichen Verwertung aus der Arbeitskraft des einzelnen. Der Bezug des Arbeitnehmers zu seinem „Werkstück“ ist mitunter nicht mehr vorhanden. Der Arbeiter verkauft seine Arbeitskraft, produziert nicht für sich selbst und ist nur ein Glied im Produktionsprozess:=> kann sich nicht mit dem Produkt identifizieren=> das Produkt wird ihm entfremdet.

Ein Beispiel wären Programmierer (zum Beispiel in Billiglohnländern), die auf Vertragsbasis nur mehr Code erzeugen um sich den Lebensunterhalt verdienen zu können. Oder Arbeiter, die an einer Masse von elektr. Geräten tagein und tagaus im 20 Sekundentakt nur ein paar Bauteile montieren und aufs nächste Werkstück wechseln.

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

Im Gegensatz zur einer industriellen Arbeitsgesellschaft ist bei einer modernen IKT Gesellschaft nicht mehr die Rede von „work ethic“, sondern diese wird ergänzt bzw. ersetzt durch „play ethic“. Das bedeutet das Spiel immer mehr in die Arbeit integriert wird und professionelle Beziehung spielerischer werden. Darüber hinaus heißt „play ethic“ auch, dass die Arbeit Spaß machen soll. Der Spaß an der Arbeit hat das Ziel, die Arbeit zu intensivieren und zu verbessern. In diesem Sinn werden auch Innovation, Kreativität und Experimentieren in die Arbeit assimiliert.

- 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 (extrem bsp: SysAdmin der Joints raucht aber dafür wenn es 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 Freundschaftlich Umgang mit der Arbeitsgruppe steht im Vordergrund, die Persönlichkeit und die (richtige Verwendung der eigenen) Fähigkeiten des einzelnen ist wichtig.

Ein Wunsch nach Kreativität und Selbstbestimmung (während der Arbeit) ist vorhanden. Durch die (Info)Technologie kann dieser befriedigt werden. Räume der Re-Kreation werden geschaffen und die Arbeit mit dem Computer kann als Kunsthandwerk gesehen werden.

Als Bsp -> experimentelle Programmierer am MIT als erste „Hacker“ (in den 1950er). Programmieren als „Kunst“ und „Spiel“. Subversiv gegen Autorität, Sicherheitsideologien, restriktiven Umgang mit Information – Feindbild IBM

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

Merkmale:

- 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
- Zerschneiden organischer Zusammenhänge und subjektiv ganzheitlicher Prozesse

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

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)

11. 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, Entwicklung und Einsatz neuer Materialien und innovativer Bearbeitungsmethoden: bsp: Bio- und Gentechnologie, Optoelektronik für die automatisierte Fertigung, Nanotechnologie
- Verwendung von neuen und flexiblen Arbeitsformen
- Die Arbeit wird komplexer weil der Arbeitsteilungsgrad zurückgeht.
- Gruppen bestimmen selbst ihre Arbeitseinteilung und Organisation
- Hierarchien werden abgeflacht
- Das Wissen, Können und die Motivation des einzelnen wird wichtiger
- Gruppenarbeit; die Gruppe plant selbst Arbeitseinteilung, prüft und verantwortet ihre Qualität
- Unternehmen konzentrieren sich auf ihr Kernpotential
- Die Unternehmen werden durch neuartige Kundenorientierung zu "lernenden Fabriken"
- Entflechtung der Produktionspotentiale (Dezentralisierung und Neuverflechtung in globalem Maßstab) - „Virtualisierung“ der Unternehmenskoordination
- Die profitable Amortisation des eingesetzten Kapitals ist nur noch in globalen Dimensionen möglich.
- Die Bedeutung der Industrie nimmt relativ zu bestimmten Dienstleistungen ab

Verbindung zur elektr. Dienstleistungsgesellschaft:

- 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

12. Nennen Sie bitte fünf Unterschiede zwischen so genannten „tayloristischen“ und „sozio-technischen“ Arbeitsformen und erklären Sie diese Unterschiede genauer.

Tayloristisch

Fremdkontrolle: Den Arbeitern wurde genau vorgeschrieben was sie zu tun haben. Es gab ganz klare Vorschriften von den nicht abgewichen werden durfte.

Ausschluss der Subjektivität als Störfaktor: Der Angestellte sollte gar nicht darüber nachdenken was er tut, seine eigene Meinung und Ideen waren vollkommen irrelevant.

Primat der Planung: Bei der Tayloristischen Arbeitsform ist alles bis in das kleinste Detail vorgeplant. Es gibt keinen Freiraum für eigene Ideen oder Kreativität.

Selbststeuerung, Selbstbestimmung: Selbstständigkeit zugetraut.

Anerkennung der Subjektivität: Person sehr wohl geschätzt

Rückkehr der Improvisation: wieder mehr beachtet. Jede Abläufe sind nicht mehr so

Arbeitsmotivation durch kalkulierte Anreizsysteme: Selbst die Arbeitsmotivation ist vorgeplant. Es existieren bestimmte Systeme um die Motivation zu steigern. Bsp.: Voest in den 70er Jahren.

Nutzung der Person als Arbeitskraft: Die Angestellten wurden lediglich als Arbeitskraft gesehen, die Person an sich war nicht relevant oder von Interesse.

Arbeitsmotivation durch Angestellten werden durch durch Provision bei gut gen

Nutzung von Arbeitskraft

13. 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, zum Beispiel 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. Ab Mitte der 1970er EDV als Impuls des wachsenden Dienstleistungssektors, was auch als Prozess der "Tertiarisierung" bezeichnet ist.

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

Definition: Telearbeit ist jede auf Informations- und Kommunikationstechniken gestützte Tätigkeit

- bei denen Mitarbeiter bei einem Arbeitgeber fest angestellt sind
- 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 (Arbeitsergebnisse dem Arbeitgeber mit Hilfe von Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) übermittelt)
- offern diese Tätigkeit nicht nur gelegentlich erfolgt.

Telearbeitsformen:

- Teleheimarbeit: Auslagerung von einzelnen Arbeitsplätzen; gesamte Arbeit wird in der Wohnung des Arbeitnehmers verrichtet
- Alternierende Telearbeit: hier wird Abwechselnd zu Hause und im Unternehmen gearbeitet; die häufigste Form der Telearbeit
- Satellitenbüro: Auslagerung von mehreren Arbeitsplätzen in so genannte Back-Offices; ; 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; verliert immer mehr an Bedeutung
- Mobile Telearbeit: Auslagerung von einzelnen oder mehreren Arbeitsplätzen; teilweise oder permanent; an beliebigen Orten;
 - wird hauptsächlich von Vertretern, Kundenbetreuern und ähnlichen Gruppen praktiziert

15. 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 strukturschwachen Regionen, Behinderte, Arbeitslose)

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

für Arbeitgeber:

- je nach Betriebskultur und konkreter IT-Lösung: Mangelnde Kontrolle von Mitarbeitern
- Organisatorische Umstellungsprobleme (zum Beispiel 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
- höhere Anforderungen an die Führungskräfte
- weniger „Ad-hoc-Entscheidungen“ möglich

für Arbeitnehmer:

- mit Outsourcing und downsizing verbundenes Lohndumping
- Doppelbelastung durch Haushalt und Beruf (vor allem für Frauen)
- je nach Betriebskultur und IT-Lösung: elektronische Kontrolle bzw. rigide Internalisierung von Arbeitsanforderungen (keine Pausen, Freizeit und Arbeit lassen sich nicht mehr trennen etc.)
- Organisation von Arbeitsunterlagen
- Wegfall von Lernprozessen in informellen Gesprächen
- Erhöhung individueller Konkurrenz in flachen Hierarchien

- Organisation von ArbeitnehmerInneninteressen schwierig
- oft mehr Arbeit zu verrichten als normal
- Bei geringer Präsenz in der Firma, Nachteile bei Karriereaufstieg
- Soziale Komponente kommt eventuell zu kurz oder verschwinden:
 - Kein/ Wenig Plaudern mit Mitarbeiter
 - Geschehen in der Firma kann schwerer wahrgenommen werden.
- Vertrauensverhältnis zw. Mitarbeiter selbst schwer aufzubauen bzw. schwer aufrecht zu erhalten.
- Teamwork kann durch Distanz und/oder fehlende Vis-à-vis Gespräche negativ beeinträchtigt werden

17. Welche sind die möglichen Vorteile von Telearbeit für ArbeitnehmerInnen, welche für 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)
- Steigerung der Motivation

18. Welche Herausforderungen ergeben sich bei der Organisation von Telearbeit für das betriebliche Management? Welche Anforderungen müssen erfüllt sein, damit Telearbeit erfolgreich implementiert werden kann?

- 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
- Freiwilligkeit der Beteiligten

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

Früher ergab sich die Gewerkschaft meist lokal und wurde auch dementsprechend durch Betriebsversammlungen abgehalten. Durch die seltene Anwesenheit der Arbeitnehmer im Betrieb ist dies schwer zu lösen. Telearbeiter tendieren auch mehr zu Selbständigkeit und handeln teilweise ihre Verträge selbst aus. Dabei ist eine Gewerkschaft meist nicht notwendig und mitunter bei „kritischen“ Vereinbarungen sogar hinderlich. Durch die wenigen sozialen Kontakte ist häufig nur ein Eigeninteresse da, man ist auf den Vorteil bedacht und andere Arbeitnehmer werden nicht zur Kenntnis genommen bzw. bekommt man dessen Kündigung auch möglicherweise gar nicht mit oder interessiert einen zumindest kaum. Schlussendlich muss auch die Gewerkschaft dezentral werden und die Telearbeiter für die Gewerkschaft motivieren, indem sie ihnen Vorteile gegenüber einer Nichtmitgliedschaft bietet, auch wenn diese möglicherweise schwer zu erarbeiten sind.

Es entstehen neue Arbeitsformen die zur Prekarisierung (daher 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

- Leute sind weniger oft im Betrieb selbst, soziale Kontakte und Verbindungen gehen verloren=> schlecht für die Bildung von zum Beispiels einem Betriebsrat.
- höhere Konkurrenz der Angestellten durch zum Beispiels Telearbeit (man sieht sich nicht mehr) es=> kann schwieriger werden zwischen einzelnen Angestellten (oder zwischen Angestellten und dem Chef)

20. Welche Modelle der Flexibilisierung von Arbeitszeit kennen Sie? Erläutern Sie diese Modelle im Einzelnen kurz und gehen Sie auf die möglichen Vorteile für ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen ein.

Teilzeit, Gleitzeit: Der Angestellte kann sich seine Arbeitszeit ziemlich frei einteilen. So kann auf den eigenen Terminkalender sowie auch auf die Arbeitsspitzen Rücksicht genommen werden. Öffnungszeiten und Erreichbarkeit werden durch Regelung innerhalb der Arbeitsteams gewährleistet. Vorteil: Man kann sich Zeit sehr flexibel einteilen. Was vor allem Frauen mit Kindern zu gute kommt.

Jahresarbeitszeit: Hierbei wird ein jährliches Arbeitszeitvolumen festgelegt. Arbeitszeiteinteilung ist wieder frei zu wählen. Verrechnung von Arbeitszeit, Krankheit, Feiertagen auf einem Arbeitszeitkonto. Vorteil: Man ist noch unabhängiger als bei der Teilzeit. Es ist einen selbstüberlassen wie man sich die Zeit einteilt, so lange das Jahresvolumen erfüllt ist.

Mehrjahres- oder Lebensarbeitszeitkonten: Arbeitszeitkonto über ein Jahr hinaus; Ansparen von Arbeitszeit. Gefahr einer Überlastung durch die Ansparphase. Vorteil: Man kann noch vorausschauender planen. Durch das „Ansparen“ kann man sich längere Urlaube nehmen oder es dann etwas ruhiger angehen.

Vertrauensarbeitszeit: Arbeitgeber verzichtet auf Kontrolle der Einhaltung der Vertragsarbeitszeit. Vorteil: Man ist in keiner Weise gebunden. Die Arbeitszeit ist völlig flexibel, so lange man seine Leistung erbringt. Man kann so sein privates Leben mit der Arbeit ideal verbinden.

21. Frau DI Krötz soll für einen großen Betrieb ein Dokumentenmanagement-System entwickeln. Welche Voraussetzungen müssen erfüllt sein, damit sie dieser Aufgabe auf Basis eines Werkvertrags nachgehen kann?

Alles geraten (bzw. es steht halt nirgends drin, ich halt es halt für sinnvolle Voraussetzungen):

Genügend Betriebsmittel (PC, etc), ausreichende Kommunikationskanäle (ausreichender Internetanschluss zum Beispiel zum Übertragen von Daten, Telefon für mündliche Kommunikation), im Betrieb Ansprechpersonal, das auch wirklich für Fragen da ist, und diese auch entscheiden darf.

Geographische Entfernung sollte nicht allzu groß sein (≤ 90 km), da sicher auch öfter Absprachen getroffen werden müssen.

22. In führenden Unternehmen der IT-Branche wird Flexwork praktiziert (Telearbeit, flexible Arbeitszeiten, Zielvereinbarungen, Vertrauensarbeitszeit). Nennen Sie Vor- und Nachteile für die ArbeitnehmerInnen.

Vorteile: Die Angestellten können sich die Zeit sehr flexibel einteilen und so auf private Termine Rücksicht nehmen. Auch die Arbeit von zu Hause ist möglich und daher gerade für Mütter sehr praktisch. Ende der Anwesenheitskultur.

Nachteile: Bei einer schlechten Selbsteinteilung der Zeit kann es dann gegen Ende des Projekts zu einer Überlastung kommen. Außerdem kann es möglich sein das „zu viel“ gearbeitet wird und man so die Überstunden übersieht und nicht bezahlt bekommt.

23. Herr DI Pippenbacher bekommt von einer regionalen Entwicklungsagentur das Angebot einer auf zwei Jahre befristeten Tätigkeit im Rahmen eines EU-Projektes. Beim Einstellungsgespräch stehen sowohl ein „klassischer“ Dienstvertrag als auch ein „freier Dienstvertrag“ zur Diskussion. Welche Vorteile bzw. Nachteile wären für den Bewerber mit dem „klassischen“ bzw. mit dem „freien“ Dienstvertrag verbunden?

Freier Dienstvertrag: Vorteile: weitgehend keine Bindung an Arbeitszeit und –ort; eigene Gestaltung der Arbeitsabläufe; Vertretungsmöglichkeit durch andere Person; Nachteile: keine Entgeltfortzahlung bei Krankheit oder Urlaub; unterliegt nicht dem Kollektivvertrag; keine Abfertigung; keine Versicherung gegen Arbeitslosigkeit.

Klassischer Dienstvertrag: Vorteile: mehr eingegliedert in die betriebliche Organisation; Entgeltfortzahlung bei Krankheit, Kollektivvertrag wird beachtet, Sonderzahlung werden

getätigt, Abfertigung. Nachteile: Einteilung der Arbeitszeit ist nicht frei zu wählen; man kann sich nicht vertreten lassen.

24. Was bedeutet „selbstorganisierte Leistungsverausgabung“ im Rahmen hoch qualifizierter IT-gestützter Arbeit? Nennen sie bitte individuelle, organisatorische und gesellschaftliche Rahmenbedingungen für „selbstorganisierte Leistungsverausgabung“.

(weiß ich auch wieder nicht):

Selbstorganisierte Leistungsverausgabung heißt glaub ich so viel wie "zu viel Arbeiten", wirkt sich zum Beispiel in Mehrarbeit etc. aus. Im Rahmen von IT-gestützten Tätigkeiten könnte das so was heißen, dass obwohl der Computer schon viele Tätigkeiten übernimmt, der Arbeitnehmer immer mehr leisten muss (aber in gleicher Zeit), also dass die Arbeit viel anspruchsvoller, "dichter" wird (früher hat man in gleicher Zeit viel weniger erledigt, weil man für Dinge sich Zeit nehmen musste, die jetzt der Computer erledigt)

Organisatorische Voraussetzungen: zum Beispiel management by objectives, also die Vereinbarung von Zielen, um diese zu erreichen wird dann oft Mehrarbeit geleistet (das ist dann die so genannte versteckte Mehrarbeit glaub ich)

Individuelle Voraussetzungen: man muss sich für die Arbeit verantwortlich fühlen, man muss selber auch weiterkommen wollen (weil sonst ist es einem egal ob man die Ziele erfüllt oder nicht)

Gesellschaftliche Voraussetzungen: es muss allgemeiner Druck zur Leistung vorhanden sein. In einer Gesellschaft, in der "nichts tun" die vorherrschende Einstellung ist, wird das Phänomen selbstorganisierte Leistungsverausgabung wohl kaum auftreten.

25. Analysieren Sie bitte die vorliegende Grafik über die als arbeitslos vorgemerkten IT-Fachkräfte in Österreich zwischen Jänner 2000 und Oktober 2004. Wie interpretieren Sie diese Entwicklung?

Im Bereich der Sonstigen Techniker für EDV ist es zu einem ziemlich starken Anstieg der Arbeitslosigkeit gekommen in der Zeit von Jan. 2002 bis Jan. 2004. Unter diesen finden sich allerdings auch viele Autodidakten. Es gibt immer weniger qualifizierte Arbeitslose (umso besser die "Bildung" ist, desto sicherer ist man vor Arbeitslosigkeit). Bei den Ing. und DI für EDV ist der Anstieg der Arbeitslosigkeit eher gering.

Statistiken spiegeln allerdings niemals die reale Situation wieder. Da Leute die sich in der Ausbildung befinden oder Menschen die keine Ansprüche auf Arbeitslosengeld haben nicht erfasst werden wie z.B. Selbständige, die es vor allem in der Branche auch recht viele gibt!

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

Welche Branchen zu IKT gezählt werden dürfen, ist nicht leicht. Bsp: Buchdrucker werden in manchen Statistiken zu IKT gezählt. Wenn die Beschäftigungszahl bei den Buchdruckern sinkt/steigt, muss es nicht unmittelbar mit IKT zu tun haben. IKT kann zwar Arbeitsplätze schaffen, jedoch auch gleichzeitig andere Arbeitsplätze unnötig werden lassen. Durch die hohen Qualifikationsansprüche in der IKT, ist es nicht mehr so einfach, wegrationalisierte Arbeitsplätze anderweitig nach zu besetzen. -> Schere zw. Zahl der Arbeitssuchenden und angebotenen Arbeitsplätze klafft auseinander.

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

29. 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?

Branchen

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

Gegenargumente für Beschäftigungsverluste

- 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)

30. Was kann den optimistischen Trendprognosen entgegenghalten werden, die Jobzuwächse durch den Einsatz von IKT versprechen?

Erstens gibt es viele Faktoren, die eine realistische und objektive Trendprognose fast unmöglich machen. Weiters, es gibt ein paar Faktoren, die gegen einen erheblichen Jobzuwachs durch den Einsatz von IKT sprechen:

- kein Sektor als Auffangbecken für rationalisierte Arbeitskraft in Sicht
- Dienstleistungen werden rationalisiert
- neue Jobs in USA sind McJobs
- Unsicherheit der Prognose
- "Faktoren"

31. Welche Trends sieht Manuell 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

32. 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.

- Dienstleistungsökonomie (USA, UK, Kanada) Schwerpunkt: Differenzierung verschiedener Dienstleistungen, eher im Kapital-Management als produktionsbezogen, Anwachsen der sozialen Dienstleistungen, Ausweitung des mittleren Management (????)
- Industrielle Produktion (Deutschland, Japan) bleibt auf relativ hohem Niveau bei Steigerung der Produktivität und Verlust von Arbeitsplätzen (bis ca. 25 % der Erwerbsbevölkerung), produktionsbezogene Dienstleistungen wichtiger als im Bereich Finanzen; in Japan signifikant niedrige Rate an sozialen Dienstleistungen.
- Frankreich: Mischmodell
- Italien: unter Umständen Netzwerke von KMUs (siehe auch EMERGENCE- Daten zu Griechenland)

33. Welche beiden Randbedingungen müssen nach Manuel 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 müssen reduziert werden.

34. Interpretieren Sie bitte die folgende Diagnose, die sich auf Deutschland bezieht, sich aber auch auf die Entwicklungen in Österreich umlegen lässt: „Für (qualifizierte) IT-

und Dienstleistungsarbeit bieten sich relativ gute bis hervorragende Beschäftigungschancen – aber für die einzelne Person ist der Arbeitsplatz immer weniger sicher“ (Trautwein-Kalms 2002).

Der Satz ist so zu verstehen, dass vor allem eine Nachfrage nach IT Firmen besteht, als einzelne Person ist man uninteressant für den Markt. Durch ständige Umstrukturierung und wenig stabile Unternehmen ist das Arbeitsplatzangebot nicht sicher. Dazu kommen diskontinuierliche Erwerbskarrieren, d.h. häufiger Wechsel zwischen Angestellter, Freiberuflicher usw. Man muss sich ständig auf den laufenden halten da wir in einer sehr schnelllebigen Branche tätig sein werden.

Es sind 1,2 % der Erwerbstätigkeiten in Deutschland Computerfachleute und auch wenn in gewissen Bereichen ein Mangel an qualifizierten Arbeitskräften herrscht, sind sich viele Arbeitgeber bewusst, bei Nichtgefallen eines Untergebenen sehr schnell einen Ersatz zu bekommen. Somit ist für einen Arbeitgeber (im Gegensatz zum Arbeitnehmer) der Verlust eines Arbeitnehmers kein großes Drama und kann ihm deshalb seine „Regeln“ aufdrängen. Die Beschäftigungschancen gehen daher immer mit einer gewissen Qualität des Arbeitsverhältnisses einher.

Ein anderer Punkt ist der schnelle Wandel des Firmenbestandes, da heutzutage Konkurse von Firmen nichts Ungewöhnliches sind und im Arbeitsleben von vielen, mehrere Dienstverhältnisse innerhalb bspw. eines Jahrzehnts (inkl. Perioden ohne Arbeit) zum normalen Alltag geworden sind. Aus der Sicht des Arbeitnehmers sind die Beschäftigungschancen somit recht gut, nur muss eine gewisse Flexibilität (zum Beispiel in Bezug auf Wechsel des Arbeitsplatzes/Arbeitgebers) vorhanden sein.

35. Diskutieren Sie die wichtigsten Aspekte eines gender-spezifischen Zugangs zu hoch qualifizierten IT-Berufen

Nach wie vor ist es so, dass technische Berufe eher als „Männer – Berufe“ gesehen werden. Frauen werden nach wie vor in sozialen Berufen gesehen wie Krankenschwester, Kindergartentante und ähnliches. Auch in der Erziehung ist diese Einteilung gut zu erkennen. Meistens bekommen Jungs „technische Spielzeuge“ (Lego, Modellautos, usw.) wo Mädchen hingegen Puppen usw. zum Spielen bekommen. Diese frühen Einflüsse beeinflussen das Verhalten und letztendlich auch die Berufswahl sehr stark. Es gibt auch in vielerlei Hinsicht Unterschiede zwischen Männern und Frauen beim Zugang

Folgen: Der Anteil an weiblichen Auszubildenden in techn. Ausbildung ist an und für sich gering. Je technischer die Ausbildung desto geringer wird der Frauenanteil. Der weibliche Anteil tendiert mehr zu Wirtschaft bzw. Managertätigkeiten. In Bezug auf Skills tendieren Frauen zu Soft Skills, Männer hingegen zu Hard Skills.

36. Diskutieren Sie bitte die beiliegende Grafik bzgl. der Ausbildungsverträge im IT-Bereich. Warum ist der Frauenanteil in der Ausbildung zum/ zur SystemelektronikerIn wesentlich geringer als in jenem zur IT-Systemkauffrau/zum IT-Systemkaufmann?

Auch hier ist diese Einstellung wieder klar zu erkennen. Systemelektronik beinhaltet mehr technische Komponenten und ist daher bei Frauen weniger beliebt als bei Männern. Möglicherweise behagen den weiblichen Auszubildenden rein technische Berufe nicht. IT-Systemkauffrau, in Anlehnung an die „normale“ Kauffrau (/ -mann), beinhaltet auch eine wirtschaftliche Ausbildung und dürfte damit den Wünschen näher kommen; unter Umständen auch in Bezug auf eine breiter ausgelegte Ausbildung. Außerdem sind die sozialen Komponenten "wichtig" und der Arbeitsbereich ist nicht so von der Technik dominiert. Weiters könnte eine spätere Benachteiligung gegenüber männlicher Konkurrenz eine Rolle spielen. Die IT wird in den Köpfen vieler immer noch (historisch gesehen gab es Zeiten, wo "nur" Männer es in der Branche gab) männlich dominiert und die Möglichkeit (oder Angst) als IT-Fachkraft nicht gleichberechtigt behandelt zu werden, dürfte manchen die Entscheidung vereinfachen. //ähnlich Frage 35!!!!

37. 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“: System schlägt vor, wie geteilte Arbeitstätigkeiten zum Gesamtprozess integriert werden könnten

38. Was sind die Merkmale prekärer Beschäftigungsverhältnisse? Diskutieren und belegen Sie durch Beispiele, welche dieser Merkmale auf Call Center Agents zutreffen.

- Aufgeweichter oder nicht vorhandener Rechts- und Kündigungsschutz
- „Leistungsbezogene“ Lohnhöhe ohne kollektivvertragliche Mindeststandards (bspw. als telefonischer Verkäufer von Abonnenten hängt der Lohn von der Anzahl der verkauften Abos ab)
- fehlende Mitbestimmung durch gewerkschaftliche Repräsentanten
- Unstetigkeit der Beschäftigung (aufgrund der schlechten Aufstiegschancen enden die meisten Dienstverhältnisse nach einigen Monaten)
- Fehlende soziale Absicherung wie Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, Erwerb von Pensionsansprüchen und Anspruch auf Arbeitslosenunterstützung (3: durch die unterschiedl. Dienstverhältnisse (Nebenerwerb, Teilzeit, Flexwork) besteht weniger Anspruch wie bei einer Vollzeitbeschäftigung, zum Beispiel geringere Einzahlung an Pensionsbeiträgen durch Teilzeit (entfällt bei Freelancern sogar ganz); bei Flexwork sind keine Arbeitszeiten vorgegeben, man arbeitet so viele Anzahl der Stunden wie man will, daher ist im Krankheitsfall auch keine „Lohnfortzahlung“ möglich)

39. Warum gelten Call Centers als Beispiele für neo-tayloristische Fließbandarbeit in der Informationsgesellschaft? Halten Sie diese negative Zuschreibung für gerechtfertigt (Begründung)?

Fließbandarbeit ging seit jeher mit einer monotonen, auf einen Bereich beschränkte, Arbeit einher die bis ins kleinste Detail vorgeplant ist (und wo eigene Ideen nicht toleriert werden). Der neo-tayloristische Bezug ist der, dass jedem einzelnen Arbeit Nehmer eine bestimmte Tätigkeit zugeordnet war. Dies ist auch im Call Center der Fall. Im gleichen Call Center gibt es versch. Personen für versch. Zuständigkeitsgebiete (zum Beispiel Level1-Support(Helpdesk), Level2-Support(Technik), Produktinformationen etc.). Zusätzlich wird ihm klar gemacht, wie ein Gespräch geführt werden muss (Gesprächsdauer, welche Information an den Anrufer weitergegeben werden darf, ...). Somit wird dem Arbeitnehmer kaum Freiheit für eigene Entscheidungen überlassen.

Eine weitere wichtige Gemeinsamkeit ist die mögliche rasche Vernichtung von Arbeitsplätzen. Während die Fließbandarbeit durch Automatisierung immer weniger Arbeitskräfte benötigte, könnte dies auch mit den Call Center passieren. Entwicklungen in diese Richtung gibt es schon und zwar durch automatisierte Agents, welche durch die jeweilige Nummerkombination die gewünschte Information liefern (zum Beispiel Weckrufe, auch wenn dies vermutlich kaum mehr persönlich geschieht).

Ich denke, dass diese Zuschreibung sehr wohl gerechtfertigt ist. Da man immer nach dem gleichen Schema arbeitet, ob man tatsächlich am Fließband steht oder gedanklich monoton arbeitet ist letztendlich dasselbe.

40. Nennen Sie bitte die vier Grundtypen von Call Centers. Welche sind die Merkmale dieser Typen?

Inbound/Outbound bzw. inhouse/outhouse.

- Inbound: CC-Agents werden angerufen (oft Support-Hotlines, ...) – rezeptive Erledigung von Kundenanfragen
- Outbound: Agents rufen auch Personen an (Direkt-Marketing, Tele-Marketing) – proaktiver Kontakt nach außen
- Inhouse: CC ist in Unternehmen eingegliedert (zum Beispiel als eigene Abteilung)
- Outhouse: Dienstleistung outgesourct an Sub-Unternehmen, die oft für mehrere Auftraggeberinnen arbeiten

(nehme an das Betz das meinte, weil bei der Unterscheidung nach Technologie stehen nur drei dort und sonst passt alles nicht ^^)

41. Mit welcher Motivation lagern Unternehmen Dienstleistungen in Call Centers aus? Was könnte aus unternehmerischer Sicht gegen ein solches Outsourcing sprechen?

Vorteile der Auslagerung: Eigene Unternehmen sind auf CC spezialisiert und können somit diese Dienstleistung kostengünstiger als das Unternehmen erbringen, es wird keine eigene Infrastruktur für das CC benötigt (wieder Kosten), es muss kein neues Personal eingestellt werden. Möglich wäre vielleicht auch ein Grund: „Die Drecksarbeit lassen wir andere machen“ **(reine Unterstellung von mir!/ eventuell auch Puffer gegen "geschädigte" und "wütende"/ unzufriedene Kunden)**

Gründe gegen Auslagerung: fehlendes Know-how beim Sub-Unternehmen, große „Entfernung“ zum CC (hinsichtlich Kommunikation mit der Geschäftsführung zwecks

Einhaltung von Unternehmensrichtlinien, Marketingaktionen o.ä.), fehlende Kontrollmöglichkeiten der CC-Agents

42. Was ist mit „Feminisierung“ bzw. „Hausfrauisierung“ von Erwerbsarbeit gemeint? Welche Zusammenhänge können Sie zwischen einer so genannten „Feminisierung“ bzw. „Hausfrauisierung“ und IT-gestützten Dienstleistungen finden?

Das Dienstverhältnis wird zunehmend den Arbeitsumständen einer Hausfrau ähnlich.

- Rund-um-die-Uhr-Verfügbarkeit
- Vertragslosigkeit
- geringer Lohn
- kein oder geringer Schutz des Arbeitsverhältnisses
- Isolation
- nicht organisiert sein (keine Gewerkschaft)
- Kontinuum zwischen Haus- und Erwerbsarbeit

Beispiele: freies Dienstverhältnis bzw. Teilzeitarbeit, geringer Lohn, immerwährende Erreichbarkeit durch den Betrieb (zum Beispiel als Supporter für Notfälle); als Telearbeiter: ohne Gewerkschaft, (mögliche) Isolation, ...

43. Im Zusammenhang mit der hoch qualifizierter Tätigkeiten im Dienstleistungssektor wird von erhöhter Freiheit oder Autonomie für die Arbeitenden gesprochen. Wie stehen Sie zu dieser These?

Es kann seine Vorteile und Nachteile haben, je nach Gesichtspunkt oder auch persönlicher Einstellung.

Einerseits bedeutet dies, man kann sich häufig die Arbeitszeit selbst einteilen, muss nicht ständig in die Arbeit pendeln, solange die Arbeit auch außerhalb erledigt werden kann (Heimarbeit, unterwegs mit dem Laptop im Gepäck). Andererseits besteht durch die schwache Trennung zwischen Freizeit und Arbeit auch nicht selten ein Hang zur Selbstaussbeutung (bspw. bei schlechtem Wetter am Wochenende).

Auch der Status als Selbständiger bzw. freiberuflicher Mitarbeiter, der in manchen Branchen gewählt wird, könnte einen in Bedrängnis bringen. Es existiert dabei kein Kündigungsschutz, auch keine Abfertigung und bei schlechter Auftragslage wird man sich auch mit einem geringeren Einkommen begnügen müssen. „Normal qualifizierte“ Arbeiter bevorzugen immer noch meist eine normale Anstellung mit durchschnittlichem Gehalt, müssen jedoch bei einer kurzen Schieflage selten mit Gehaltseinbussen oder Kündigung rechnen. Wenn, dann ist die Chance selbst betroffen zu sein bedeutend geringer als bei einem Status als „Selbständigem“, bei dem es kaum jemand anderen gibt, der die Konsequenzen tragen könnte.

44. Was sind mögliche Vorteile, was sind mögliche Nachteile flacher betrieblicher Hierarchien?

Ein Vorteil ist, dass es zu einer stärkeren Zusammenarbeit kommt, da die Angestellten untereinander gleich gestellt sind. Die Arbeitsteilungsgrade werden weniger. Nachteil ist das auch die Verantwortung bei mehrer liegt, so ist nicht klar erkennbar wer die überhand. Es fehlt der Verantwortliche. Außerdem kann durch die flache Hierarchie auch ein größere Druck innerhalb der Hierarchie kommen und so "Kämpfe" entstehen da die "Rangfolge" unklar ist (**Fraglich**)

dass die formelle Kommunikation in flachen Hierarchien wesentlich einfacher und schneller geht als in sehr tiefen. Nachteil von flachen kann denk ich auch sein, dass man den Kollegen bzw. Vorgesetzten (besonders in kleinen Unternehmen) als "Kumpel" sieht, deswegen findet man es nicht so schlimm, wenn mal was schief geht.

45. Welche können die negativen Aspekte von „selbstorganisierter Leistungsverausgabung“ in hoch qualifizierten Tätigkeiten des IT- und Dienstleistungssektors sein?

- Selbstausschöpfung durch intrinsische Arbeitsmotivation
- Konkurrenz zwischen Teams und innerhalb von Teams
- Kundenabhängigkeit
- Getriebenwerden und Kontrolle durch Technik (Erreichbarkeit)

46. Welche besonderen Risiken sind für Frauen mit Telearbeit verbunden? Gibt es auch Vorteile, die im Besonderen Frauen aus der Telearbeit erwachsen können? Wenn ja, welche?

Frauen werden zunehmend in Teilzeitarbeit gedrängt. Damit fällt die Unterstützung der Firma weg, womit eine hohe Kostenbelastung für externe Kinderbetreuung den Frauen zufallen kann. Bspw. in UK ist dies der Verfall. Bedenkt man auch den geringeren Verdienst durch die Teilzeitarbeit sind die finanziellen Verluste teils erheblich. Doppelbelastung durch Haushalt und Beruf; durch mangelnde Präsenz in der Firma verminderte Karrierechancen; keine Pausen; Freizeit und Arbeit lassen sich nicht mehr trennen. Bei guter Arbeitseinteilung ist das Arbeiten von zu Hause gut möglich und es lässt sich bedingt mit der Hausarbeit verbinden.

Findet die Telearbeit hingegen zu Hause statt (zum Beispiel nur 3x pro Woche statt 5x in der Firma, den Rest im eigenen Haus), kann dies unter Umständen sich auch pos. für die Familie auswirken, falls kleine Pausen oder Kinderbetreuung nebenbei möglich sind. Vorteile können sich auch örtlich benachteiligte Frauen erhoffen, da strukturell schwache Regionen gefördert werden und bei Telearbeit eine große Entfernung zur nächsten Arbeitsstelle nicht mehr von Relevanz sein muss. Auch nach einer Karenz ist der Wiedereinstieg unter Umständen einfacher.

47. Diskutieren Sie den Begriff der „Charaktermaske“ im Zusammenhang mit der Arbeit in einer elektronischen Dienstleistungsgesellschaft.

Die Angestellten werden dazu aufgefordert sich immer gleich zu verhalten. Gewisse Regeln stets zu beachten und sich keine Gefühlsregungen anmerken zu lassen. Egal ob der Kunde sich beschwert oder ob es ein normales Gespräch ist. Sie sollen sich sprachlich anpassen, Unterordnen, Fremdwörter vermeiden und sich bedanken.

48. Erklären Sie bitte, warum nach Richard Sennett „autonomisierte“ Arbeit soziale Zusammengehörigkeit zerstören kann.

Soziale Zugehörigkeit beinhaltet:

- Gegenseitige Anerkennung: symbolischer Tausch, um zu signalisieren, dass der jeweils andere „gesehen“, „gehört“, wahrgenommen wird (zum Beispiel Ansprache des Chefs bei einer Geburtstagsfeier im Betrieb)
- Rituale: zum Beispiel Betriebsfeiern, gemeinsame Mittagessen, ...
- Zeugen für das eigene Verhalten (Rechenschaft für Entscheidungen): macht niemand einen auf seine eigene Fehler aufmerksam, erkennt man sie vielleicht nicht oder ignoriert sie; insbesondere in Managerebenen werden manchmal Entscheidungen getroffen, die für sie selbst am lohnlichsten sind, und bei denen ein Untergebener nicht seinen Job oder seinen eigenen Aufstieg riskieren will, indem er ihnen diese falschen Entscheidungen vorhält; u.a. auch da der Manager nicht selten kaum Konsequenzen tragen muss bzw. müsste und vielleicht sogar eine hohe Abfindung in Anspruch nehmen kann

49. Unter welchen Bedingungen ist Arbeiten mit hoher Eigenverantwortlichkeit produktiv und der Gesundheit zuträglich? Unter welchen Bedingungen wird negativer Stress erzeugt?

Gesundheit zuträglich :

- Entscheidungs- und Handlungsspielräume
- Verbindung mit sozialer Unterstützung
- Verbindung mit Belohnung/Erfolgslebnissen
- (**subjektive ???**) Beherrschbarkeit der Leistungsanforderung

Negativer Stress :

- Überlange Arbeitszeiten
- ständige unvorhersehbare Anforderungen
- Arbeitsintensivierung; unklare Aufgabenstellung
- Verantwortung ohne Entscheidungsmöglichkeiten
- Vereinzelung

50. Warum wird Silicon Valley auch das „Tal der einsamen Männer“ genannt? Welche Maßnahmen schlagen Sie selbst vor, um die negativen Folgen von hoher Arbeitsidentifikation bzw. Selbstüberforderung zu vermeiden?

Weil dort eine soziale Unterentwicklung herrscht. Die Männer sind Erholungsunfähig, es kommt zum Burn-Out, Schlafstörungen, Suchtanfälle und der Anteil derer die auf Geld aus sind, ist sehr hoch. Man versucht möglichst schnell möglichst viel Geld zu scheffeln. Dies bewirkt, dass maximale Arbeitszeiten gefahren werden, ohne Rücksicht auf die Gesundheit und Familie (falls überhaupt eine besteht) oder andere soziale, nichtberufliche Kontakte. Folgedessen besteht bei vielen eine so genannte „soziale Unterwicklung“, die jedoch in Kauf genommen wird, da es nicht wenige Erfolgsleute gibt, die danach zeitlebens nur mehr wenig bis gar nicht arbeiten brauchten. Es herrscht mitunter auch eine hohe Identifikation mit der Arbeit.

Maßnahmen: Vermehrt Urlaub, geregelte Freizeit wenn nötig von Vorgesetzten vorgeschrieben, ein ausgepowerter Mitarbeiter ist niemanden von Nutzen. Sozial Ereignisse zum Beispiel Firmen Feiern oder so etwas Ähnliches.

51. Auf welche Weise werden in der neuen Dienstleistungskultur traditionelle Konfliktlinien (bzw. Interessensgegensätze) zwischen ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen verwischt?

Es kommt zu einer Autonomisierung, man wird selbst zu einem kleinen "Manager" mit all seinen Aufgaben (Kindergärtnerin(leiterin) die Buchhaltung macht, Webseite, Bürokratisches, sich um "Werbung" kümmert, "Unternehmersich" denkt,...), "Ich AG", "keine" Trennung zwischen Arbeitnehmer/Arbeitgeber von Aufgaben und von "Betrachtung her"

52. Erläutern Sie bitte den Begriff der „selbständig Unselbständigen“.

Das Hauptwort (Unselbstständige) beschreibt, dass der Arbeitnehmer in einem klassischen Dienstverhältnis (zum Beispiel 38,5 h Stunden pro Woche am Arbeitsplatz im Unternehmen) steht. Der Zusatz „selbständig“ steht dafür, dass aber dieser Arbeitnehmer handelt, als wäre er ein eigener Unternehmer. Er trägt z.B. die Verantwortung für seine Arbeit, muss am wirtschaftlichsten arbeiten, muss seine Zeit selber einteilen, etc. und hat gewisse vertragliche Verpflichtungen über den normalen Vertrag hinaus eingegangen. Bspw. muss ein bestimmter Mindestumsatz erreicht werden, wird dies nicht erfüllt, gilt man als „Lowperformer“ und wird möglicherweise gekündigt (Geschichte vom Betz mit "Bekanntin" die in "Möbelgeschäft" arbeitet und Mindestumsatz hat, sonst Rauswurf).

53. Argumentieren Sie bitte, warum Ihnen das Auslagern von elektronischen Dienstleistungen in Schwellenländer wie Indien sozial gerecht oder ungerecht erscheint.

Von der Unternehmerseite aus, ist meist das Ziel einer Auslagerung von Dienstleistungen die Senkung von Kosten.

- Gelingt dies, kann es eine Erhaltung von eigentlichen Arbeitsplätzen bewirken. Es müssten zwar einige Arbeitnehmer den Hut nehmen, aus der Sicht vieler ist aber die Erhaltung von möglichst vielen Arbeitsplätzen auf Kosten von wenigen das oberste Ziel.

- Gelingt eine Kostenreduzierung nicht, kann dies den Konkurs bedeuten=> kann mehr/ alle Arbeitsplätze kosten

Aus der Sicht der Arbeitnehmer (speziell der gekündigten) ist es logischerweise nicht sozial gerecht, wenn es nicht notwendig war oder nur zur Aufbesserung der Bilanz diente. Fakt ist, können Dienstleistungen anderswo besser/günstiger erledigt werden, werden sie unter Umständen dorthin verschoben. Wichtig dabei ist, den gekündigten Arbeitnehmer danach zu helfen und ihnen einen erneuten Jobeinstieg zu vereinfachen oder ein "Auffangbecken" zu organisieren/ schaffen.

54. Lesen Sie bitte den folgenden kurzen Artikel. Welche sind die wichtigsten Aussagen? Diskutieren Sie diese Aussagen kritisch auf Basis des in der Vorlesung Erlernten. (Anm: Je nach Artikel wird die Frage für die Prüfung inhaltlich präzisiert.)

Da ich nicht in die Zukunft schauen kann, weiß ich nicht welcher Artikel kommt und kann somit auch keine Antwort hier schreiben ^^