

Ende der industriellen Arbeitsgesellschaft: schneller (durch Technik) Wege zur Arbeitersparnis, als Möglichkeiten zu neuer Arbeit /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/ play ethic statt work ethic:/ Anwachsen des elektronischen Dienstleistungssektors/ verliert die industrielle (materielle) Produktion immer mehr an Bedeutung./ Dezentralisierung/ Prekarisierung der Arbeit/ steigende Freizeitorientierung, so genannte Erlebnisgesellschaft/ Auflösung der Grenze zwischen Arbeits- und Freizeit/ die Informationsarbeit bzw. der informationstechnische gestützte Dienstleistungssektor wächst/ Anteil der Arbeiter sinkt durch die zunehmende Technologisierung/ materielle Produktion verliert in den Industriestaaten an Bedeutung / manuelle Fertigkeiten werden unwichtiger; Persönlichkeit, „social skills“, Information, Wissen werden zu Schlüsselressourcen

Argumente Ende der industriellen Arbeitsgesellschaft: treffen eigentlich nur auf "hochqualifizierte" Tätigkeiten zu. Fabrikarbeiter kaum Telearbeit machen können noch Werkvertrag. auch sicher keine Auflösung von standardisierter Arbeitszeit, noch betrifft ihn die Delokalisierung sehr (Maschinen werde immer an der Produktionsstätte stehen).Arbeit nur umverteilt, sprich die industrielle Arbeit jetzt von Billiglohnländern/ Grundmerkmale industrieller Arbeit wie Fleiß, Effizienz noch immer gültig sind

Arbeit: „Mühe, Pein“ oder „lastvolle Anstrengung“// „Quelle lebenslanger Zufriedenheit“, „Segen“, „tragendes Element jedes Kultur- und Gesellschaftssystems“ "Werk".

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)

kapitalistische Unternehmensform, 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

24-Stunden-Gesellschaft: 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./ Globalisierung/ Auch Unternehmen müssen um konkurrenzfähig bzw. um Kundenzufriedenheit zu leisten, ihre Öffnungszeiten anpassen und/ 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 Unfallrisiko 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

De-Lokalisierung: Auflösung zentraler Produktionsstätten und Arbeitsorganisationen, d.h. eine dezentrale Produktion. Die Grenze zwischen Orten der Produktion und Reproduktion verschwindet.

protestantischen Arbeitsethik

Berufsstellung als göttliche Fügung“/ bestimmten Beruf lebenslang bzw. auf längere Zeit auszuführen, jedoch nimmt der Kapitalismus keine Rücksicht auf die Wünsche einzelner./ Zeitverlust durch Geselligkeit, Faulheit und viel schlaf = schlecht,/ Arbeit als eine von mehreren Möglichkeiten sich selbst zu entfalten/ Play ethic statt work ethic:

Gemeinsamkeiten: Berufswechsel als Möglichkeit sich nützlicher und effektiver zu machen/ „Hass“ gegen „Faulenzern“/ Arbeitsunlust und Müßiggang sind verpönt, Effizienz wird gefordert. Geselligkeit und „faules Gerede“ (Smalltalk) innerhalb der Arbeitszeit gilt als unwirtschaftlich.

Grundbestimmung/ Selbstverwirklichung: 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“

play ethic: Im Gegensatz zur einer industriellen Arbeitsgesellschaft ist bei einer modernen IKT Gesellschaft nicht mehr die Rede von „work ethic“, sondern ersetzt durch „play ethic“. Das bedeutet das Spiel immer mehr in die Arbeit integriert/ Arbeit zu intensivieren und zu verbessern/ Innovation, Kreativität und Experimentieren in die Arbeit assimiliert./ Auflösung von starren Arbeitshierarchien und steht für neue und freie Wege in der Arbeit:

Weniger wert auf Aussehen (kein Anzug etc)/ man ist per du/ Arbeitsthemen beim Kaffeetrinken/ Auflösung von starren Arbeitszeiten(weg vom nine to five Standard) hin zu persönlichen wann kann ich gut arbeiten und wann nicht Arbeitszeiten/ 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.

scientific management: 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/ 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

Toyotismus: flexible Automatisierung auf Grundlage moderner IKT (modulare Fertigungssysteme)/ Schlüsseltechnologien, Entwicklung und Einsatz neuer Materialien und innovativer Bearbeitungsmethoden/ neuen und flexiblen Arbeitsformen/ Arbeit wird komplexer = Arbeitsteilungsgrad zurückgeht/ Hierarchien werden abgeflacht/ Das Wissen, Können und die Motivation des einzelnen wird wichtiger/ Gruppenarbeit/ Unternehmen konzentrieren sich auf ihr Kernpotential/Kundenorientierung/ Dezentralisierung und Neuverflechtung in globalem Maßstab

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

Tayloristisch/ Sozio Technisch

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. **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.

Sozio: Selbststeuerung, Selbstbeherrschung: Hier wird den Angestellten mehr Selbstständigkeit zugetraut. Wie sie ihre Arbeit machen wird ihnen selbst überlassen.

Anerkennung der Subjektivität als Ressource: Hier wird die Meinung der einzelnen Person sehr wohl geschätzt und genutzt um die Arbeit und das Ergebnis zu verbessern.

Rückkehr der Improvisation: Bei der Sozio Technischen Form wird die Improvisation wieder mehr beachtet. Jeder ist dazu aufgefordert sich selbst mit einzubringen. Die Abläufe sind nicht mehr so strikt durchgeplant.

Arbeitsmotivation durch Identifikation plus ergebnisgekoppelte Anreizsysteme: Die Angestellten werden durch ihrer eigene Produktivität und Ergebnisse motiviert. Auch durch Provision bei gut gemachter Arbeit.

Nutzung von Arbeitskraft als Person:

nachindustriellen Gesellschaft: Zentrale Stellung des theoretischen Wissens/ Umgang mit Menschen statt mit Maschinen/ Schlüsselqualifikationen: Wissen, systematisches Denken, kommunikative Kompetenz. Ab Mitte der 1970er EDV als Impuls des wachsenden Dienstleistungssektors, was auch als Prozess der "Tertiarisierung" bezeichnet ist.

Telearbeit ist jede auf Informations- und Kommunikationstechniken gestützte Tätigkeit bei denen Mitarbeiter bei einem Arbeitgeber fest angestellt sind/ außerhalb des Betriebes/ elektronische Kommunikationsmittel verbunden ist/ (IKT) übermittelt

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

Telearbeit gewinnbringend: strukturschwacher-wirtschaftlichen Zentren weit entfernter Regionen/ Pendlerverkehrs/ sozial benachteiligter Gruppen in den Arbeitsprozess (Frauen in strukturschwacher Regionen, Behinderte, Arbeitslose)

Nachteile: Mangelnde Kontrolle von Mitarbeitern/ Organisatorische Umstellungsprobleme/ Kosten durch technische und organisatorische Umstellungen
Wegfall informeller Gespräche unter den Mitarbeitern/ Kommunikationsprobleme/ höhere Anforderungen an die Führungskräfte/ weniger „Ad-hoc-Entscheidungen“ möglich für Arbeitgeber: Lohndumping/ Doppelbelastung/ elektronische Kontrolle/ Organisation von Arbeitsunterlagen/ Erhöhung individueller Konkurrenz in flachen Hierarchien/ oft mehr Arbeit/ Nachteile bei Karriereaufstieg / Soziale Komponente zu kurz/ Vertrauensverhältnis zw. Mitarbeitern/ Teamwork

Vorteile für Arbeitgeber: Erhöhung der individuellen Arbeitsleistung von TelearbeiterInnen / erhöhte Motivation im SoHo, verdichtete Arbeit, Arbeiten zu individuell besten Zeit, immer und überall arbeiten/ Einsparung bei Infrastrukturkosten / 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 Chef)/ Steigerung der Motivation

Flexibilisierung von Arbeitszeit: Teilzeit, Gleitzeit/ Jahresarbeitszeit/ Mehrjahres- oder Lebensarbeitszeitkonten/ Vertrauensarbeitszeit

Flexwork praktiziert Vorteile: Zeit sehr flexibel einteilen/ Ende der Anwesenheitskultur.

Nachteile: Bei einer schlechten Selbsteinteilung der Zeit kann es dann gegen Ende des Projekts zu einer Überlastung kommen/ Überstunden übersieht und nicht bezahlt bekommt.

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.

Prognosen über die Beschäftigungseffekte von IKT: Welche Branchen zu IKT gezählt?/ Technik (Marktreife, Standardisierung)/ Wettbewerb (Liberalisierung, Preis, ordnungspol. Rahmen)/ Akzeptanz auf dem Markt, Unterstützung/ Bildung und Ausbildung/ Reorganisation von Unternehmen

größten Rationalisierungseffekte durch IKT: Banken/Versicherungen/ Büroberufe Handel/ Öffentliche Verwaltung/ Transport/Logistik/ Gegenargumente für Beschäftigungsverluste/ Ignorieren von kompensatorischen Effekten (Preissenkungen, Qualitätsänderungen)/ Beschäftigungsverschiebungen zwischen einzelnen Sektoren nach einiger Zeit ignorieren einer hohen Rate von Arbeitsplätzen in hoch technisierten Ländern

Jobzuwächse durch IKT versprechen: viele Faktoren/ kein Sektor als Auffangbecken für rationalisierte Arbeitskraft in Sicht/ Dienstleistungen werden rationalisiert/ neue Jobs in USA sind McJobs/ Unsicherheit der Prognose

Netzwerkgesellschaft: Abbau der landwirtschaftlichen 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=> POLARISIERUNG

3 unterschiedliche ökonomische Entwicklungsmodelle: 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

IKT gesamtgesellschaftlich Beschäftigungsgewinne: Die Nachfrage (Produktinnovation) muss die Steigerung der automatisierten Arbeitsproduktivität (Prozessinnovation) ausgleichen./ Die Arbeitszeit und nicht die Arbeitsplätze müssen reduziert werden.

Zentralisierung von Arbeitsorganisation: 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 Gesamtablauf integriert werden könnten

prekärer Beschäftigungsverhältnisse: Aufgeweichter oder nicht vorhandener Rechts- und Kündigungsschutz/ „Leistungsbezogene“ Lohnhöhe ohne kollektivvertragliche Mindeststandards/ fehlende Mitbestimmung durch gewerkschaftliche Repräsentanten/ Fehlende soziale Absicherung wie Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, Erwerb von Pensionsansprüchen und Anspruch auf Arbeitslosenunterstützung/ Flexwork

neo-tayloristische Fließbandarbeit: monotonen, auf einen Bereich beschränkte, Arbeit einher die bis ins kleinste Detail vorgeplant ist/ jedem einzelnen Arbeit Nehmer eine bestimmte Tätigkeit zugeordnet war/ wie ein Gespräch geführt werden muss/ Somit wird dem Arbeitnehmer kaum Freiheit für eigene Entscheidungen überlassen/ rasche Vernichtung von Arbeitsplätzen.

vier Grundtypen von CC: 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

Outsourcing: Eigene Unternehmen sind auf CC spezialisiert/ Dienstleistung kostengünstiger als das Unternehmen erbringen/ keine eigene Infrastruktur/ kein neues Personal eingestellt werden. Gründe gegen Auslagerung: fehlendes Know-how beim Sub-Unternehmen, große „Entfernung“ zum CC/ fehlende Kontrollmöglichkeiten der CC-Agents

Hausfrauisierung: 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. Bsp. freies Dienstverhältnis bzw. Teilzeitarbeit, geringer Lohn,

Autonomie: Arbeitszeit selbst einteilen, muss nicht ständig in die Arbeit pendeln, solange die Arbeit auch außerhalb erledigt werden kann/ schwache Trennung zwischen Freizeit und Arbeit/ Hang zur Selbstaussbeutung

flacher Hierarchien: stärkere Zusammenarbeit/ Arbeitsteilungsgrade werden weniger. Nachteil ist das auch die Verantwortung bei mehrer liegt, so ist nicht klar erkennbar wer die überhand. Es fehlt der Verantwortliche. größere Druck und so "Kämpfe" entstehen da die "Rangfolge" unklar ist/ formelle Kommunikation in flachen Hierarchien wesentlich einfacher und schneller geht als in sehr tiefen.

selbstorganisierter Leistungsverausgabung: Selbstausschüttung durch intrinsische Arbeitsmotivation/ Konkurrenz zwischen Teams und innerhalb von Teams/ Kundenabhängigkeit/ Getriebenwerden und Kontrolle durch Technik (Erreichbarkeit)

Charaktermaske: aufgefordert sich immer gleich zu verhalten. Gewisse Regeln stets zu beachten/ keine Gefühlsregungen anmerken zu lassen. Sie sollen sich sprachlich anpassen, Unterordnen, Fremdwörter vermeiden und sich bedanken.

Autonomisierte Arbeit Soziale Zugehörigkeit beinhaltet: Gegenseitige Anerkennung: symbolischer Tausch, um zu signalisieren, dass der jeweils andere „gesehen“, „gehört“, wahrgenommen wird (Ansprache des Chefs)/ Rituale: zum Beispiel Betriebsfeiern, gemeinsame Mittagessen, Zeugen für das eigene Verhalten (Rechenschaft für Entscheidungen): Entscheidungen in Managerebenen die für sie selbst am lohnendsten sind, und bei denen ein Untergebener nicht seinen Job oder seinen eigenen Aufstieg riskieren will,

Eigenverantwortlichkeit: Gesundheit zuträglich : Entscheidungs- und Handlungsspielräume/ Verbindung mit sozialer Unterstützung/ Verbindung mit Belohnung/Erfolgserebnissen/ (**subjektive**) Beherrschbarkeit der Leistungsanforderung

Negativer Stress : Überlange Arbeitszeiten/ ständige unvorhersehbare Anforderungen Arbeitsintensivierung; unklare Aufgabenstellung/ Verantwortung ohne/ Entscheidungsmöglichkeiten/ Vereinzelung

Tal der einsamen Männer: soziale Unterentwicklung herrscht/ Erholungsunfähig/ Burn-Out, Schlafstörungen, Suchtanfälle/ maximale Arbeitszeiten/ hohe Identifikation mit der Arbeit. Maßnahmen: Vermehrt Urlaub, geregelte Freizeit wenn nötig von Vorgesetzten vorgeschrieben Sozial Ereignisse zum Beispiel Firmen Feiern oder so etwas Ähnliches.

Konfliktlinien: Autonomisierung/ selbst zu einem kleinen "Manager" mit all seinen Aufgaben, "Ich AG", "keine" Trennung zwischen Arbeitnehmer/Arbeitgeber von Aufgaben

selbständig Unselbständigen: Unselbständig: Arbeitnehmer in einem klassischen Dienstverhältnis/ „selbständig“: Arbeitnehmer handelt, als wäre er ein eigener Unternehmer/ Verantwortung für seine Arbeit/ wirtschaftlichsten arbeiten/ Zeit selber einteilen/ vertragliche Verpflichtungen über den normalen Vertrag hinaus/ „Mindestumsatz“

Auslagern von elektronischen Dienstleistungen Senkung von Kosten/ 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/ gekündigten Arbeitnehmer helfen=> erneuten Jobeinstieg oder "Auffangbecken"