

DAS HUMANISIERUNGSPOTENZIAL DER TELEARBEIT

Unter „Humanisierung der Arbeit“ werden hier die den Mitarbeiter betreffenden gesamten Arbeitsumstände verstanden:

die freie Wahl des Arbeitsplatzes,
das Arbeitseinkommen,
die Sicherheit des Arbeitsplatzes und am Arbeitsplatz,
der persönliche Freiheitsspielraum im Betrieb,
die innerbetriebliche Information und Kommunikation,
die verbleibende Freizeit und
die Selbstverwirklichungsmöglichkeiten.

Die wirtschaftlichen Verhältnisse

Das Arbeitseinkommen des Telemitarbeiters bzw. seiner Familie, Ersparnisse oder Mehrkosten durch Telearbeiter, die Regelmäßigkeit der Einkommenserzielung.

Soziale Sicherheit

Das Vertragsverhältnis (Arbeitsvertrag, Dienstvertrag, Werkvertrag) und damit verbunden das Beschäftigungsrisiko, das Krankheitsrisiko, das Altersrisiko und weitere Versicherungs- und Haftungsfragen.

Selbständigkeit

bei und durch die Arbeit; in welchem Ausmaß sind freie Wahl des Arbeitsortes, freie Zeiteinteilung und Selbstbestimmung im Rahmen des Arbeitsvollzugs möglich?

Arbeitsqualität

das heißt (**objektiv**) Arbeitsanforderungen (Grad der Arbeitsteilung, Variationsbreite der Arbeit, Entfaltungsmöglichkeiten), Aufstiegschancen, Ausmaß der Kommunikation und Partizipation,
sowie (**subjektiv**) Arbeitszufriedenheit, soziale Isolation?

Lebensqualität

schließt „Lebensstandard“ und
das Verhältnis von Arbeit und Freizeit ein, sowie
die Qualität des Familienlebens und
alle das tägliche Leben betreffenden und beeinflussenden Umstände (Verkehr, Wohnverhältnisse).

Vgl. Heilmann, W.: Teleprogrammierung: Die Organisation der dezentralen Software-Produktion, Wiesbaden, 1987, S. 36 ff