

INHALT

Vorbemerkung	9
I. Psychische Belastung in der Arbeit vor dem Hintergrund fortschreitender Rationalisierung und sozialen Strukturwandels: Theoretische und methodische Anmerkungen zu Untersuchungsgegenstand und -konzept	11
1. Die Krise der Arbeitsgesellschaft und die Analyse der Arbeitsbedingungen	11
2. Belastungsabbau - Humanisierung - Beschäftigungssicherung: Entwicklungslinien arbeits- und sozialpolitischer Programmatik	15
3. Psychische Belastungen in der Arbeit: Erkenntnisinteresse und Untersuchungsansatz	21
4. Die betriebliche Arbeits- und Sozialordnung: Der systematische Einfluß betrieblicher Arbeits- und Organisationsgestaltung auf die Herausbildung unterschiedlicher Belastungskonstellationen	28
5. Anlage und Durchführung der Untersuchung	39
6. Anmerkungen zum methodischen Vorgehen	46
II. Hinter vermeintlichen Sachzwängen und scheinbaren Zufälligkeiten: Die soziale Konstitution psychisch belastender Arbeitsbedingungen	54
1. "Betriebliche Arbeits- und Sozialordnung" - ein Erklärungskonzept für die Unterschiedlichkeit der Belastungsstruktur restriktiver Arbeit	54
2. Die Struktur belastender Arbeitsbedingungen in der betriebsgemeinschaftlich geprägten Form betrieblicher Arbeits- und Sozialordnung	65
a) Die Kritik der Arbeitnehmer an den Arbeitsbelastungen	65
b) Allgemeine Charakteristik des Umgangs mit lebendiger Arbeit	70
c) Unternehmenspolitische Zielsetzungen und Entscheidungen: Das wertkonservative Modell	76

d)	Gestaltung der Arbeitsprozesse und der Betriebsorganisation: Orientierung auf die kollektive Leistung und individuenbezogene Leistungserwartung	78
e)	Personalwirtschaftliche Konzepte und Maßnahmen: Paternalistische Befriedigung von Schutz- und Sicherheitsbedürfnissen	86
f)	Betriebliche Position und Selbstverständnis der Interessenvertretung der Arbeitnehmer: Abwehr von und Verzicht auf kollektive Ansprüche	92
3.	Die Struktur belastender Arbeitsbedingungen in der produktivistisch geprägten Form betrieblicher Arbeits- und Sozialordnung	96
a)	Die Kritik der Arbeitnehmer an den Arbeitsbelastungen	96
b)	Allgemeine Charakteristik des Umgangs mit lebendiger Arbeit	99
c)	Unternehmenspolitische Zielsetzungen und Entscheidungen: Das ökonomistische Modell	103
d)	Die Gestaltung der Arbeitsprozesse und der Betriebsorganisation: Widersprüche einer rigide-funktionalistischen Leistungs politik	105
e)	Personalwirtschaftliche Konzepte und Maßnahmen: Faktorkostenminimierung zu Lasten sozialer Ansprüche und Interessen	111
f)	Betriebliche Position und Selbstverständnis der Interessenvertretung der Arbeitnehmer: Betriebspolitische Neutralisierung und strukturell bedingte Ohnmacht	115
4.	Die Struktur belastender Arbeitsbedingungen in der sozial-technokratisch geprägten Form betrieblicher Arbeits- und Sozialordnung	119
a)	Die Kritik der Arbeitnehmer an den Arbeitsbelastungen	119
b)	Allgemeine Charakteristik des Umgangs mit lebendiger Arbeit	122
c)	Unternehmenspolitische Zielsetzungen und Entscheidungen: Das sozial verpflichtete planwirtschaftliche Modell	126

d)	Gestaltung der Arbeitsprozesse und der Betriebsorganisation: Technomorphe Zerstückelung und Normierung des Einsatzes lebendiger Arbeit	129
e)	Personalwirtschaftliche Konzepte und Maßnahmen: Flexibilitätsorientierte sozial-technische Personalbedarfsdeckung	133
f)	Betriebliche Position und Selbstverständnis der Interessenvertretung der Arbeitnehmer: Der Betriebsrat als Teil des Expertensystems	139
III.	Jenseits von Monotonie und Zeitdruck: Belastungserfahrungen und Bewältigungsmuster der Arbeitnehmer	143
1.	Beteiligungsdefizite: Probleme der Interessenwahrnehmung und Konfliktverarbeitung	149
a)	Anspruchsbevormundung in der betriebsgemeinschaftlichen Arbeits- und Sozialordnung: Autoritätsangst und regressive Konfliktverarbeitung	152
b)	Sachzwänge und Beweispflichten - Produktivistische Abwehr von Beschäftigteninteressen: Ohnmacht, Aggression und die verdoppelte Realität	156
c)	Die Verwaltung der Arbeitnehmerinteressen im sozial-technokratischen Betrieb: Benachteiligungsangst und Passivismus	160
2.	Kommunikationsbarrieren: Folgen der Aushöhlung sozialer Prozesse im betrieblichen Alltag	165
a)	Kommunikation als Opposition: Konkurrenzargwohn und soziale Vereinzelung	169
b)	Kommunikation als Produktivitäts-Bremse: Kalkülzwänge und Verdichtung kollektiver Beziehungen	172
c)	Kommunikation als Relikt lebendiger Arbeit: Penetranz informeller Beziehungen und "Anmache"	175

3. Gesundheitsprobleme: Die Restriktion selbstbestimmten Umgangs mit Krankheitsängsten und Gesundheitsbeschwerden	179
a) Das traditionalistisch-individualisierende betriebliche Gesundheitsverständnis: Befindlichkeitsbeeinträchtigungen und Symptomfunktionalisierung	181
b) Der verrechtlicht-externalisierende Umgang mit Gesundheit und Krankheit: Krankheitsängste und private Bewältigung	185
c) Das kalkulatorisch-administrative betriebliche Gesundheitskonzept: Verschleißbefürchtungen und "Substanzbildung"	189
4. Motivationskrisen: Auf der Suche nach emotionalen und identifikatorischen Bezügen zu Arbeit und Betrieb	193
a) Der Betrieb als Lebenswelt: Distanzierungsprobleme und Anpassungsreaktionen	198
b) Der Betrieb als Vertragspartner materieller Reproduktion: Motivationale Desorientierung und Revanche- neigung	202
c) Der Betrieb als Wohlfahrts-Organisation: Sinnlosigkeit der Arbeit, Flucht und expressiver Protest	206
 IV. Die Rationalisierung der Arbeits- und Leistungsanforderungen und die soziale Integration der Arbeitnehmer im Betrieb: Ansatzpunkte und Perspektiven zur Verbesserung psychisch belastender Arbeitsbedingungen	211
1. Der Beitrag betrieblicher Arbeitsgestaltung zur Entwicklung psychischer Belastungen	214
2. Leistungsnorm und Rationalisierungsentwicklung: Die betriebliche Leistungsorganisation und psychische Belastungen	225
3. Die soziale Integration der Arbeitnehmer im Betrieb und die Demokratisierung der Arbeitsbedingungen	238
 Literatur	249