

I N H A L T

1	<u>Einleitende Bemerkungen zur Fragestellung</u>	7
1.1	Grenzen der herkömmlichen Arbeitsorganisation	7
1.2	Taylorismuskrise und Humanisierung der Arbeit	15
1.3	Bemerkungen zum Ansatz der Arbeit	17
1.4	Aufbau, Methode und Materiallage	21
2	<u>Die Herausbildung der Arbeitsorganisation</u>	27
2.1	Ausgangspunkt ist der Beginn der Trennung von Hand- und Kopfarbeit	27
2.2	Exkurs: Kooperation und Leitung	32
2.3	Arbeitsorganisation in der Manufakturperiode	35
2.4	Der sekundäre Stellenwert der Arbeitsorganisation in der Phase der "industriellen Revolution"	43
3	<u>Taylor-System und Taylorismus als systematische Form von Arbeitsorganisation</u>	53
3.1	Die wesentlichen Dimensionen des Taylor-Systems	55
3.2	Die Integration von Technik und Organisation: das Fließsystem bei Ford,	58
3.3	Vom Taylor-System zum Taylorismus	61
3.4	Zur Kritik und Einschätzung des Taylorismus	73
4	<u>Aktuelle Veränderungen der Arbeitsorganisation</u>	89
4.1	Arbeitsorganisation als betriebliches Gestaltungsfeld.	89
4.2	Varianten neuer Arbeitsformen	92
4.2.1	Job-rotation.	96
4.2.2	Job-enlargement	99
4.2.3	Job-enrichment	100
4.2.4	Teilautonome Gruppen	102
4.2.5	Neue Arbeitsformen im betrieblichen Einsatz.	107
5	<u>Ansätze zur ökonomischen Beurteilung neuer Arbeitsformen</u>	113
5.1	Anmerkungen zur Begrenztheit bisher praktizierter Kostenrechnungsverfahren.	114

5.2	Zwei Beispiele für Hilfsrechnungen: Fluktuation und Absentismus	124
5.3	Neuere Ansätze zur Erfassung der ökonomischen Effekte von Arbeitssystemen	142
5.3.1	Das IPA-Modell	147
5.3.2	Das Diagnose-System von Staudt.	157
5.3.3	Das mehrstufige Wirtschaftlichkeitskonzept von Picot.	164
5.3.4	Kritische Anmerkungen zu diesen Verfahren	167
6	<u>Quantitative und qualitative Auswirkungen neuer Arbeitsformen.</u>	173
6.1	Die Wirtschaftlichkeit steht im Zentrum.	173
6.1.1	Fallbeispiel Olivetti: ein Technologiesprung als Auslöser	181
6.1.2	Fallbeispiel Hausgerätewerk Berlin: variierende Produkte bei Erhalt großer Serien	191
6.1.3	Fallbeispiele Automobilindustrie: Die Lösung liegt eher in der Technologie	199
6.1.4	Fallbeispiel Klöckner-Moeller: Begrenzter Einsatz bei kleinen Serien	214
6.1.5	Fallbeispiel Robert-Bosch GmbH: der westdeutsche Vorreiter	217
6.1.6	Zwischenresumee	223
6.2	Neue Arbeitsformen und die Nutzung der Arbeitskräfte	226
6.2.1	Exkurs: Anmerkungen zum Qualifikationsbegriff	227
6.2.2	Requalifizierung durch neue Arbeitsformen?.	230
6.2.3	Die begrenzte Nutzung der Kooperationsfähigkeit von Arbeitskraft und die Veränderung der Dispositionsspielräume	249
7	<u>Der Übergangscharakter der neuen Arbeitsformen</u>	265
7.1	Zusammenfassung der Ergebnisse - die Konjunkturen der "Enttaylorisierung"	265
7.2	Mit flexibler Technik in die Zukunft	275
	Literaturverzeichnis	285