

Inhalt

<i>Einleitung</i>	9
-------------------	---

ERSTER TEIL

Arbeitsorganisation in ihrer klassischen Form – Der Taylorismus und seine »Überwindung«	11
1. Grundsätze des »scientific management«	11
a) Zielsetzung	11
b) Methode	12
2. Charakteristische Merkmale dieser Form der Arbeits- organisation	14
3. Entstehungsbedingungen und Funktion des Taylorismus	16
a) Historischer Hintergrund	16
b) Intensivierung der Arbeit	19
c) Herrschaftssicherung	21
4. Kritik und Erweiterungen des Taylorismus	22
a) Psychotechnik	22
b) Human-Relations	24
5. Zusammenfassung	26

ZWEITER TEIL

Bestimmungsgründe für die Entwicklung zu einer »Humanisierung der Arbeitswelt«	28
<i>1. Konsequenzen ökonomischer und technologischer Faktoren für die Entwicklung des Produktionsprozesses</i>	28
1. Soziologische Erklärungsansätze des technischen Fortschritts	28
2. Wissenschaftlich-technischer Fortschritt als ungleichzeitiger differenzierter Prozeß	33
a) Die Entwicklung technischer Innovationsprozesse	33
b) Erscheinungsformen widersprüchlicher Entwicklungs- prozesse in der Arbeitssituation	35

c) Zielsetzung technologischer Innovationsprozesse: Kostenreduktion	36
3. Wissenschaftlich-technischer Fortschritt als sozialer Prozeß	38
a) Der Widerspruch zwischen kurz- und langfristigen Kapitalinteressen	38
b) Die Bedeutung der lebendigen Arbeit	40
c) Zum Verhältnis zwischen vergegenständlichter und lebendiger Arbeit	43
d) Die Notwendigkeit einer differenzierten Personalpolitik	45
 <i>II. Strukturelle und gesellschaftspolitische Veränderungen</i>	 47
1. Veränderungen im Reproduktionsprozeß der Nachkriegszeit	47
a) Der Übergang von der extensiv zur intensiv erweiterten Reproduktion	47
b) Auswirkungen auf die Arbeitssituation	49
c) Wachsende Bedeutung der Produktivkraft Mensch	50
2. Verschärfung der sozialen Auseinandersetzungen	52
a) Verstärkte Aktionsbereitschaft der arbeitenden Bevölkerung	53
b) Veränderte Erwartungshaltung der Arbeitenden	57
c) Marktwirtschaft in der Krise?	58
 <i>III. Veränderungen der betrieblichen Herrschaftsstruktur als Ausdruck der Krise in der Betriebshierarchie</i>	 61
1. Ursachen	61
a) Konzentration und Vergesellschaftung der Produktion	61
b) Die Trennung von Kapitaleigentum und Kapitalfunktion	62
2. Belegschaftskooperation als Ausweg aus der Krise	64
3. Zielsetzung: Integration der Arbeiter	66
a) Das Identifikationsproblem	66
b) Das Entscheidungsproblem	69
c) Das Rentabilitätsproblem	71
4. Zusammenfassung	72

DRITTER TEIL

Theoretische und arbeitsorganisatorische Zielvorstellungen einer »Humanisierung der Arbeitswelt« 74

I. Sozialwissenschaftliche Konzeptionen zur Neugestaltung von Arbeitsorganisation 74

1. Der sozio-technische Ansatz 74

2. Der motivationstheoretische Ansatz 78

II. Arbeitsorganisatorische Modelle einer »Humanisierung der Arbeitswelt« 83

1. Zum gegenwärtigen Diskussionsstand in der BRD 85

2. Das Konzept des Handlungsspielraums 88

a) Modelle zur Erweiterung des Tätigkeitsspielraumes 90

b) Maßnahmen zur Erweiterung des Entscheidungs- und Kontrollspielraumes 92

3. Charakteristische Merkmale von teilautonomen Gruppen 93

4. Ein Experiment 95

III. Zusammenfassung 98

Anmerkungen 108

Literaturverzeichnis 123