

INHALTSVERZEICHNIS

Kapitel 1

EINLEITUNG

17

Kapitel 2

DIE DOPPELNATUR DER ARBEIT

25

2.1. Arbeit als Mittel zur Erreichung von Zielen: Notwendigkeit

33

**2.2. Selbstverwirklichung und Selbstfindung in tätiger
Auseinandersetzung mit der Welt: Spiel**

43

2.2.1. Die Begegnung mit der Welt und mit sich selbst

43

2.2.2. Die Musse

50

2.2.3. Arbeit und Spiel

55

**2.3. Arbeit: Geprägt durch die Mischung von Notwendigkeit
und Spiel**

67

2.3.1. Zwischen Arbeit aus Notwendigkeit und dem Spiel be-
steht ein Kontinuum von gemischten Handlungsformen

67

2.3.2. In industriellen Gesellschaften nehmen Arbeit und
Arbeitsverständnis eine Sonderstellung ein

72

Kapitel 3

DER SCHMERZHAFTE WANDEL ZUM INDUSTRIELLEN ARBEITSVERSTÄNDNIS	77
3.1. Anpassungserfordernis und Ablehnung	77
3.1.1. Trotz Armut: Mangel an willigen Arbeitskräften	78
3.1.1.1. Industrielle Revolution und Massen in Armut und Elend	78
3.1.1.2. Trotz Armut und Not fehlt es in Manufakturen und Industriebetrieben an willigen Arbeitskräften	86
3.1.2. Die Schwierigkeit, sich einer neuen Arbeitsweise anzupassen, und die Abneigung gegenüber einer neuen Wirtschaftswelt	96
3.1.2.1. Physische und psychische Anpassungsschwierigkeiten	96
3.1.2.2. Im Lebensverständnis verwurzelte Ablehnung der hereinbrechenden Wirtschaftswelt	105
3.2. Gegensätzliche Arbeits- und Lebenswelten	113
3.2.1. Subsistenzwirtschaft und Arbeit als integraler Teil des Lebens	115
3.2.2. Nicht-Arbeit und Festtage: Wichtige Elemente traditionellen Lebens	123
3.2.3. Organische versus abstrakte Zeit	129
3.2.4. Funktionsorientierte Arbeitsgestaltung und ihre Probleme	149

Kapitel 4

PRODUKTIONSORT 'UNTERNEHMEN'	173
4.1. Hierarchische Organisationen sind das dominierende Umfeld der Arbeit	173
4.1.1. Das Unternehmen - Produkt einer spezifischen Wirtschaftsweise	173

4.3.2. Die Problematik der Instrumentalisierung aufgeschlüsselt nach zentralen Kriterien	247
------------------------------------------------------------------------------------------	-----

Kapitel 5

DER MENSCH UND SEINE EINSTELLUNG ZUR ARBEIT	261
5.1. Leben um zu arbeiten	265
5.1.1. Unterwerfung des Arbeiters mittels Zwang	266
5.1.2. Disziplinierung des Arbeiters zu einer neuen Arbeits- und Lebensweise	273
5.1.2.1. Zwang als Mittel zur Erziehung und Gewöhnung	273
5.1.2.2. Die Gewöhnung wird gestützt durch die Sachzwänge der Maschinen ...	279
5.1.2.3. ... und durch die Veränderungen im sozialen und kulturellen Leben	284
5.1.3. Arbeitsmoral und Arbeitsethik als psychologische Entsprechung zur Instrumentalisierung	290
5.1.3.1. Notwendigkeit einer eigenständigen Arbeitsmoral	290
5.1.3.2. Eine zerbrochene traditionelle Welt und das Bedürfnis nach einer neuen, passenden Wertorientierung	297
5.1.4. Arbeitsethik als zentraler Gehalt des protestantischen Glaubens und Ausdruck religiöser Lebensführung	300
5.1.4.1. Die puritanischen Heiligen und der Geist des ökonomischen Erfolgs	300
5.1.4.1.1. Der Kapitalismus und die Dominanz der Rationalität	301
5.1.4.1.2. Martin Luther und der Begriff des 'Berufes'	305
5.1.4.1.3. 'Rationalität' und 'Aktion' im Calvinismus	307
5.1.4.2. Methodismus und Arbeitsethik in den Unterschichten	315
5.1.4.3. Die säkularisierte Arbeitsmoral und ihre permanente Gefährdung	322

5.2. Innerbetriebliche Lösungsansätze	335
5.2.1. 'Wissenschaftliches Management' und traditionell mechanistische Ansätze	337
5.2.2. Human-Relation: Motivation durch die Befriedigung sozialer Bedürfnisse	345
5.2.3. Human-Resource: Der Anspruch auf Selbstverwirklichung in der Arbeit und die Bedeutung sinnstiftender Aufgaben	349
5.2.4. Ausrichtung auf die individuelle Person	353
5.2.4.1. Kritik der bisherigen Konzepte	353
5.2.4.2. Die schwierige Wiederentdeckung des individuellen, unverwechselbaren Menschen	361
5.3. Wertwandel: Leben und Arbeiten	375
5.3.1. Wertwandel: ein demoskopischer Befund	386
5.3.1.1. Der Stellenwert der Arbeit	386
5.3.1.2. Arbeit als Ort der individuellen Entfaltung	397
5.3.1.3. Qualität und Charakter des Wandels	401
5.3.2. Lösung 1: Spiel-Räume in der Arbeit	415
5.3.2.1. Die vollständige Aufgabe - Primat der Arbeitsgestaltung	419
5.3.2.2. Soziale Interaktionen - Rahmenbedingung und Voraussetzung für eine befriedigende Arbeitssituation und eine erfolgreiche Kooperation	423
5.3.2.3. Die Gruppe - Grundlage einer neuen Kooperationsorganisation	426
5.3.3. Lösung 2: Spiel-Räume ausserhalb der Arbeit	434
5.3.3.1. Arbeitszeitverkürzung	444
5.3.3.2. Flexible Arbeitszeiten	449
	459

BIBLIOGRAPHIE

4.1.2.	Eingrenzung der Untersuchung auf das Unternehmen	176
4.1.3.	'Hierarchische Inseln' im 'Meer' marktwirtschaftlichen Tauschs	180
4.1.3.1.	Das Primat einer marktwirtschaftlichen Koordination ...	180
4.1.3.2.	... und die Existenz von hierarchischen Wirtschaftsorganisationen	184
4.2.	Unternehmen - Mittel zur Einsparung von Transaktionskosten	191
4.2.1.	Modifizierte Annahmen und ein neuer Ausgangspunkt	191
4.2.1.1.	Kosten des Preismechanismus'	191
4.2.1.2.	Wirtschaftssubjekte mit begrenzter Rationalität und opportunistischem Verhalten	193
4.2.1.3.	Die Transaktion als Ausgangspunkt der Analyse	195
4.2.2.	Hauptgründe für vertikale und horizontale Integration	199
4.2.2.1.	Erhöhte Transaktionsrisiken bei Faktorspezifität	203
4.2.2.2.	Häufigkeit - Zunehmende Abhängigkeit und wachsendes Risiko aber auch Möglichkeit der Kostenaufteilung	205
4.2.2.3.	Horizontale Integration zur Einsparung von volumenunabhängigen Kosten	210
4.2.3.	Vorteile und Grenzen der Integration von Transaktionen in hierarchischen Organisationen	212
4.2.3.1.	Die Hierarchie als erfolgreiche und effiziente Koordinationsform	212
4.2.3.2.	Organisationskosten hemmen und begrenzen den Integrationsprozess	217
4.2.3.3.	Die Leistungsfähigkeit hierarchischer Organisationskonzepte beruht auch auf ihrer Anpassungsfähigkeit	226
4.3.	Das Dilemma: Die Instrumentalisierung des arbeitenden Menschen zur Erreichung der Unternehmensziele	239
4.3.1.	Die Umkehrung der Ziel-Mittel-Relation im Unternehmen	239