

Zusammenfassung der Vorlesung: Umbrüche in der Produktion und Probleme in der Arbeitsgesellschaft

Olav Teichert
Sisyphos@gmx.at

ARBEIT 27.4.1998

Begriff: Arbeit

Die Arbeit ist die Voraussetzung für die menschliche Freiheit. Der damalige Nazi-Spruch lautete: „Arbeit macht frei“. Der Arbeitsbegriff war schon immer umkämpft, jedoch unterliegt er auch einem inhaltlichen Wandlungsprozess.

Die begriffliche Wandlung der Arbeit:

- im altdeutschen Sprachgebrauch:

a. Mühe, Anstrengung → im positiven Sinne → aktive Bedeutung

b. Leid, Qual, unerträgliche Last → negativ → passive Bedeutung

- seit Mittelalter (Feudalismus; 7./8.9. Jhr.): positiver Aspekt dominiert (z.B. auch Kämpfe der Ritter → Arbeit als höfische Tugend); der Begriff der Arbeit wird seitdem auf alle Formen des menschlichen Tuns angewandt

- mit dem aufblühen der Städte: Kritik an Feudalismus → die echte Arbeit wird betont (Bauern, Handwerker) und erzielt einen hohen Stellenwert. Im Gegenzug gerät die höfische Arbeit in die Kritik.

- die Entwicklung von Manufakturen und Fabriken: positiver Arbeitsbegriff der Besitzenden und (?Nichtbesitzenden?) → Hochgesang auf Arbeit als Tugend beginnt

- im 20. Jhr.: es folgen viele ideologische Integrationsversuche → man versucht besonders in Krisenzeiten die Arbeiter zu motivieren

→ Die Krise der Arbeit hält bis heute an:

- Erwerbsarbeit nimmt immer mehr ab
- Arbeit umfaßt aber mehr als die rein ökonomische Erwerbsarbeit → deshalb setzten sich auch eine Vielzahl von Wissenschaftsdisziplinen mit der Arbeit auseinander: z.B.:
- Anthroposophiegenese (Die Suche nach Charakteristika für die Entwicklung vom Menschen und menschlichen Gesellschaften)
- Ontogenese (Entwicklungsprozeß des menschlichen Individuums)
- Phytogenese (Entwicklungsgeschichte der Gattung Mensch)
- Ökologie (insbesondere die Fragen: Ist jede Arbeit sinnvoll? Gibt es destruktive Arbeit?)
- Feministische Frauenforschung (Anstöße Richtung Nicht-Erwerbsarbeit → Hausfrauen etc.)

Definition von Arbeit:

1. Arbeit = bewußtes Handeln zur Befriedigung menschlicher Bedürfnisse → Arbeit als Grundlage menschlichen Daseins

2. Arbeit = Aktivität, zu deren Vollzug Werkzeuge nötig sind, die auf die außermenschliche Natur angewandt werden

3. engere Definition:

- in der Ökonomie (siehe 20.4.98)
- VWL: Arbeit ist nur dann Arbeit, wenn sie zur Kapitalvermehrung beiträgt

Geschichte der Arbeit:

- Frühzeit:
 - Akzeptanz des Zusammenhangs zwischen Notwendigkeit und Freiheit
 - Arbeit ist keine Strafe der Götter, sondern ganz selbstverständlich
 - Zyklus von Arbeit und Muße
 - ??auch adlige Grundbesitzer waren noch direkt mit Arbeit verbunden → kein Makel??
 - Arbeit ist auch mit Prestige verbunden
 - bestimmte Adlige warne 100%ige Müßiggänger: von ??? und anderen kritisiert
- mit der Entwicklung der griechischen Polis (inklusive strikter Klassentrennung): → Änderung des Arbeitsbegriffs:
 - Aristoteles verachtet Arbeit von Knechten und Sklaven → denn wirkliche Arbeit beruht nur jenseits von Arbeit
 - ein Teil des Staates, nämlich die Bauern und Tagelöhner sind von der Politik und der Verwaltung ausgeschlossen
 - nach Aristoteles gibt es zwei Formen von Handwerkern a) technites und B) banauros!!!
 - den menschlichen Gruppen/Klassen werden durch die Götter verschiedene Tätigkeitsbereiche zugeordnet
 - Platon sagt: Jeder hat unterschiedliche Fähigkeiten → Berufe (damals natürlich gottgegeben)
→ Handwerker auf ihr jeweiliges Gebiet spezialisiert und beschränkt: banauros
→ Konsumenten (Adlige) haben den Überblick

- ???poters???: Herstellen/ tätiges Hervorbringen (Ziel außerhalb seiner selbst; von außen vorgegeben z.B. die Bedürfnisse→negative Bewertung
- Praxis: das Handeln→das gute Handeln, das sein Ziel in sich selbst hat,???→positive Bewertung
- mit der Auflösung der Sklavengesellschaft und der Herausbildung des Feudalismus wird Arbeit wieder positiv bewertet
- Christliches Mittelalter:
 - wieder positive Arbeitsauffassung
 - Rückgriff auf biblische Geschichte, denn selbst Gott hat 6/7 Woche gearbeitet
 - Arbeitsethik des Apostel Paulus: Wer nicht arbeitet, darf nicht essen!(Brief an die Thelamoniker)
 - Brief des Jakobus: Kritik an den Reichen, die die Arbeiter ausbeuten.
 - Mittelalterliche Kirchenväter (z.B. Thomas von Aquin) übernahmen zunächst die positive Arbeitswertschätzung, betrachteten sie aber auch zugleich als eine Form der Buße.→Arbeit als Schutz vor dem Teufel!
 - mit der Herausbildung des Klerus als herrschende Klasse erfolgt eine Wertschätzung des ??? geistlichen Lebens
 - inva active: tätiges Leben(enthält auch bürgerliche Arbeit, Kaufleute, Ratsherren)→auf größere Gesellschaftsbereiche als die poters(griechisch) ausgeweitet.
 - inva ?untemptiva?: beschauliches Leben
 - Aquin heißt es gut, daß jemand auch ohne eigene Tätigkeit leben darf, im Gegensatz zu Paulus
 - wenn sich jemand so am Leben erhalten kann, dann soll es so sein
 - Akzeptanz des Müßiggangs (???)
 - Luther:
 - zeitgemäßere Vorstellung von Arbeit
 - Verweltlichung des Arbeitsbegriffs→Kritik an herrschaftlicher Auslegung des invita contemptiva (beschauliches Leben), aber zugleich auch die Zurückweisung des Vorwurfs, daß die Reichen von den Armen leben
 - Luther gelang dies im gesellschaftlichen Kontext seiner Zeit:
 - Kritik vieler an Rom, Vatikan, Papst
 - Kirchenreformer
 - Bauernaufstände
 - Es war dies eine radikale Kritik an den gesamten Umständen, die z.T. auch von der Kirche verschuldet und geduldet wurden
 - Luther achtete jeden Beruf (Jede Arbeit ist gleich→Rückgriff auf frühgriechische Periode)
 - invita incomplativa rein spezieller, seligmachender Zugang zum Seligheil
 - Ziel für alle: Arbeit, egal welcher Art, zum Wohl Gottes verrichten→aber: Arbeit ist nicht direkt mit Belohnung verbunden; denn die Belohnung kommt einzig von Gott→damit wird der Zusammenhang zwischen Eigentum der Arbeit zueinander zerrissen
 - Jede Arbeit ist Gottesdienst und keine Bedürfnisbefriedigung, dies impliziert:
 - mehr Arbeit als notwendig und dies mit Freude
 - Übertragung des 4.Gebots (Vater/Mutter ehren) auf das Verhältnis von Knechten und Herren: Knechte mußten somit ihren Herren sogar noch Lohn dazugeben!!!
 - Die Puritaner/ Calvinisten ergänzen das Lob auf die Arbeit:→denn bei einer puritanischen Arbeitsdisziplin kann man auch zu Reichtum kommen
- frühe bürgerliche Gesellschaft:
 - Entwicklung von Technik und Naturwissenschaften setzt ein:→Reichtum ist abhängig von der auf die Natur angewendeten Arbeit unter Einbeziehung der technischen und naturwissenschaftlichen Kenntnisse
 - die geistige Arbeit erhält eine neue Bedeutung
 - Adam Smith sagt zu Reichtum und Arbeit:
 - Kluft zwischen Armut und Reichtum bleibt aufgrund von Gewaltausübung bestehen→Gesetze notwendig???
 - Armut und Reichtum haben ihren Sinn(nicht etwa gottgegeben)
 - Armut und Reichtum werden zu ökonomischen Größen:
 - Armut = Arbeit→Lebenserhaltung
 - Reichtum = Kapital→Kapitalvermehrung
 - In Adam Smiths Wohlstand der Nationen wird die Arbeit zu einer sozialen Kategorie→hieraus folgt der Abschied vom religiösen Denken

Arbeit 4.5.1998

Industrielle Revolution:

- dauerte in England fast ein ganzes Jahrhundert (???)→Mitte 18. Bis Mitte 19. Jahrhundert in England
- in Deutschland ab der 1.Hälfte des 19. Jahrhunderts→industrielle Blütezeit damit ca. 50 Jahre später als in England

- nicht nur auf technologische Entwicklungen und gesellschaftliche Veränderungen beschränkter Prozeß:→sondern technologischer, ökonomischer und sozialer Prozeß
- Ausgangsfaktor war aber die technologische Entwicklung
- Großbritannien war bereits vor der industriellen Revolution:
 - eine politisch-militärisch-ökonomische Großmacht
 - besaß relativ gut ausgebaute Landwirtschaft (???)
 - breite Basis der gewerblichen Fertigung von Gütern
 - blühenden Außenhandel
- wichtigster Industriezweig der industriellen Revolution: Textilbranche→Herstellung von Wollprodukten (Baumwolle war nicht von Anfang an dabei)→Wollherstellung, Reinigung, Kämmen, Spinnen, Weben, Verarbeiten des Tuchs

Arbeitsorganisation vor der industriellen Revolution:

→Zwei Grundtypen von Betriebsformen dominierten:

- a. kleine Tuchmacher (selbst Familienbetriebe mit Nebenerwerbslandwirtschaft)
 - kauften Wolle und verarbeiteten sie auch selbst (teilweise auch durch Fremde)
 - Spinnen und Weben→meist auch selbstständig
 - alles in Handarbeit
- b. große Tuchmacher
 - hatten gewissen Besitz
 - organisierten ihre Arbeit in eigenen, größeren Werkstätten (Manufakturen)
 - bestimmte Arbeiten wurden anhand des Verlagsystems an Heimarbeiter vergeben (vorwiegendes Arbeitsvergabesystem)
 - die Heimarbeiter besaßen z.T. die Produktionsmittel (z.B. Webstuhl) oder der Verleger stellte sie ihnen
 - 60%-70% aller gewerblichen Arbeiter waren Heimarbeiter

Arbeitsbedingungen:

1. Wohn- = Arbeitsstätten (Ausnahme: Manufakturen)
 - Vorteil: keine Arbeitswege (Zeitersparnis u.a.)
 - 1 mal pro Woche mußten Rohstoffe besorgt werden
 - 1 mal pro Woche mußten Fertigprodukte beim Verleger abgeliefert werden (teilweise größere Entfernungen)
2. starke Unregelmäßigkeiten der Arbeitszeiten und -intensitäten
 - Jahres- und Marktschwankungen
 - saisonale Schwankungen→weniger Betrieb im Sommer (gut für die Landwirtschaft?)
 - für die größten Schwankungen sorgten die Heimarbeiter selbst (mangelnde Disziplin??)
3. Entlohnungsform:
 - ?hauptsächlich? Stücklohn
 - abzüglich der Pacht z.B. für den Webstuhl
 - abzüglich Strafgeld bei schlechter Qualität→Problem: Starke Abhängigkeit vom Verleger)

Probleme:

- die Produktivität war zu gering, um den Marktbedürfnissen nachzukommen→dies war jedoch auch ein Antriebsmotor für die Entwicklung technischer Innovationen
- ab 1820 war das vollautomatische Weben in Massen möglich→Spinnmaschine, Koks-Hochofen, Verbesserung der Dampfmaschine als Kraftmaschine, Werkzeuge und Maschinen aus Stahl und Eisen

Während der industriellen Revolution:

→Herausbildung des Fabrikbetriebes:

- Einzug von Maschinen
- Arbeit wird in der Fabrik zentralisiert

Die Arbeitsbedingungen in der Fabrik zu dieser Zeit:

- weniger Manufakturen/ Verlagssysteme aber weiterhin auch noch Handwerker

1. Trennung von den eigenen Produktionsmitteln:
 - Arbeiter wird zum reinen Lohnarbeiter
 - Arbeiter verkauft seine Arbeitskraft an den Fabrikbesitzer
2. Trennung von Arbeits- und Wohnstätte:
 - starker Bruch von traditionellen Lebensgewohnheiten
 - manchmal beschwerliche tägliche Arbeitswege
3. Bruch mit alten Arbeitsgewohnheiten und -inhalten:
 - festgelegte Arbeitszeiten
 - Maschinensystem bestimmt Arbeitsrhythmus

- Arbeit als Stoffumwandlungsprozeß bekommt eine neue Qualität: Maschine ← → Handarbeit → neues Verhältnis zum Stoff
- Arbeit an Maschinen erfordert kontinuierlich hohe Aufmerksamkeit → teilweise aber nur monotone Handgriffe
- vollkommene Unterordnung unter die Fabrikordnung
- handwerkliches Geschick oder Talent ist nun weniger wichtig
- sehr viele Frauen und Kinder werden in die industrielle Fertigung mit einbezogen (billige Arbeitskräfte):
→ in der Baumwollindustrie:
 - 13% unter 14 Jahre
 - 25-30% 14-18 Jahre
 - 48% Mädchen und Frauen

- ähnliche Zahlenverhältnisse auch in den anderen Branchen

Die ersten Arbeitsschutzbedingungen wurden in Preußen eingeführt. Der Grund war jedoch, daß man gesunde und starke junge Männer für die Armee benötigte.

4. Wirtschaftlicher Strukturwandel:

- Abwanderung aus der Landwirtschaft (bzw. es bestand ein größeres Bevölkerungs- als Beschäftigungswachstum in Bezug auf den landwirtschaftlichen Sektor)

5. Strukturwandel in der gewerblichen Produktion:

- Dominanz des Fabriksystems → Rückgang des Verlagssystems und der Manufaktur
- Fabrikordnungen → Unternehmer sorgen für eine strikte Reglementierung und Disziplinierung der Arbeit
- ständige Kontrolle der Arbeiterleistung inklusive Bestrafungen (z.B. Lohnabzüge, Aussperrungen, schwarze Listen (sogar ??? Fabrik), körperliche Züchtigung (u.a. gegenüber Kindern))
- kaum Belohnungssystem

Arbeit und Arbeitskraft (seit der industriellen Revolution bzw. seit dem Übergang zur kapitalistischen Produktionsweise bis heute gültig):

1. Arbeit = Aneignung von Naturstoffen (bzw. Stoffwechsel zwischen menschlicher und außermenschlicher Natur)
2. alle Tätigkeiten von Lebewesen haben den Zweck, ??? Weltgüter zum Lebenserhalt anzueignen → Besitzergreifen von in der Natur vorhandenen Materialien
3. Arbeit: Tätigkeit, die Naturmaterialien aus ihren Naturzustand herausführt, um den Gebrauchsnutzen zu verbessern (dies können auch Tiere, z.B. Vogelnester)
4. Unterschied Tier ← → Mensch: Arbeitsprozeß und -resultat wird vorgedacht → menschliche Arbeit ist bewußt und zielgerichtet — Arbeit als intelligente Tat (Tier ist instinktgesteuert)
--- 11.5.1998 ---
5. Trennung von Konzeption und Durchführung der Arbeit, das heißt:
 - nicht nur Trennung von mentaler und produktiver Arbeit, sondern auch innerhalb dieser Arbeitsteilung
6. Arbeiter müssen ihre Arbeitskraft verkaufen
7. Arbeiter werden von allen traditionellen gesellschaftlichen Fesseln befreit (im Gegensatz zum Feudalismus)
8. vorrangiger Zweck von Arbeit ist jetzt die Kapitalvermehrung
→ Der Doppelcharakter der kapitalistischen Warenproduktion:
 - a) die allgemeine Bestimmung von Arbeit ist die Produktion von Waren und Gebrauchsgegenständen
 - b) Verwertungsprozeß: → Hergestellte Waren haben nur dann einen Sinn, wenn diese auch verwertet werden, d.h., daß Kapital vermehrt wird

Die Arbeitsteilung:

- Arbeitsteilung: Ein Prinzip der funktionalen Differenzierung lebender Organismen und ihres Sozialverhaltens
 - biologische und gesellschaftliche Arbeitsteilung
- a. natürliche Arbeitsteilung: z.B. Geschlechterunterschiede, Alter, Begabung, usw.
- b. räumliche Arbeitsteilung:
 - unterschiedliche geographische Verteilung von Arbeit, Kapital, Maschinen usw.
 - können auch historisch bedingt sein (Nordhessen)
- c. wirtschaftliche Arbeitsteilung:
 - Differenzierungen in Wirtschaftsbereichen und -sektoren
 - weitere Differenzierungen innerhalb der Sektoren
- d. betriebliche und technische Arbeitsteilung:
 - vertikal: innerhalb der betrieblichen Hierarchie
 - horizontal: Spezialisierung auf Teilarbeiten (in Planung und Durchführung)
- e. lebendige vs. vergegenständlichte Arbeit (-steilung)
 - Mensch ← → Maschine
- f. soziale Arbeitsteilung:
 - soziale Differenzierung: Aufspaltung in bestimmte Gesellschafts- und Berufsgruppen

- im Zuge der Menschheitsentwicklung haben sich Gesellschaften und Arbeit immer weiter ausdifferenziert

Industrielle Arbeitsteilung:

3 Faktoren zur Ökonomisierung der Arbeit nach Adam Smith:

1. Teilarbeiter muß eine besondere Geschicklichkeit erwerben
→Reduktion auf eine Teilarbeit
2. Zeit einsparen beim Tätigkeitswechsel
3. Effektivierung der Arbeit durch differenzierten Maschineneinsatz
4. erweiterter Punkt von Babetch: Verbilligung der Arbeit durch eine stärkere Lohndifferenzierung je nach Qualifikation (-sbedarf)

Folgen der industriellen Arbeitsteilung:

- inhaltliche Entleerung von Arbeit für die Masse der Arbeiter→wegen der immer stärkeren Zersplitterung von Arbeitsprozessen
- monotone sich wiederholende ??? Arbeitsweisen→psychische und physische Auswirkungen (Unterforderung)
- Mittel zur Rationalisierung→steigende Arbeitsintensität→erhöhte Streßerleidungen→negative Auswirkungen auf die Gesundheit
- häufig einseitige Körperbelastungen→frühzeitiger Verschleiß von Gelenken, Muskeln usw.
- sinkende Arbeitsqualität
- Arbeiter kann sich mit seinem Produkt nicht mehr identifizieren
- Sabotage
- Bremsen von Arbeitsproduktivität (sonst mehr Arbeit bei weniger Lohn)
- Absentismus
- Streiks
- geringe Arbeitszufriedenheit
- geringe Motivation

Taylor wollte diese negativen Folgen der industriellen Arbeitsteilung ändern:

Taylor sagt, daß die Funktionsfähigkeit des alten Systems von der Gewinnung der Initiative der Arbeiter abhängig war. Sein neues System aber garantiert diese Gewinnung der Initiative besser.

→Die Leiter und Planer sollen mehr Verantwortung und Pflichten der Arbeiter übernehmen, die vorher von den Arbeitern übernommen wurden

→Die gesammelten Erkenntnisse sollen wissenschaftlich verarbeitet werden

1. Die Pflichten der Leiter unter Berücksichtigung der Initiativgewinnung der Arbeiter:
 - a) Entwicklung eines wissenschaftlichen Systems
 - b) Aus- und Weiterbildung der entsprechenden Leute für den entsprechenden Arbeitsbereich→qualifizierte Leute aussuchen
 - c) gutes Verhältnis muß zwischen der Leitung und den Arbeitern aufgebaut werden
 - d) Arbeit und Verantwortung werden gleichmäßig auf die Leitung und die Arbeiter verteilt
→Die Verknüpfung von Initiative und Eigeninteresse: Der Arbeiter mit der Übernahme neuer Arbeit seitens der Leitung

Roheisen verladen: „Schmidt-Story“ (→Pensumarbeit besser als Tages- oder Stückerarbeit

Pensumarbeit: Ein bestimmtes Pensum innerhalb eines Tages unter Anleitung eines Aufsehers oder Leiters)

2. Optimierung der Arbeitskraft:
 - a) individuelle Instruktion der Arbeiter zur Erledigung eines individuellen Pensums→finanzieller Anreiz
 - b) klare Vorgaben hinsichtlich Arbeits- und Ruhezeiten
 - c) Auswahl der Arbeiter zur Pensumsarbeit nach Fähigkeiten
 - d) Umorganisation des Arbeitsprozesses

Das Bricklaying System von Frank B. Gilbreth: (anhand des Beispiels Mauern)

- 1) Analyse aufgrund wissenschaftlicher Beobachtung
- 2) Beseitigung von unnötigen und Effektivierung von notwendigen Bewegungen und Handgriffen→Erhöht die Arbeitsgeschwindigkeit
- 3) Anordnung der Arbeitsgeräte/ Werkzeuge nach den Anforderungen des Arbeiters hinsichtlich eines guten Arbeitsergebnisses
- 4) Diese Anordnung/ Plazierung/ Bereitstellung der Arbeitsgeräte übernimmt ein eigens dafür vorgesehener Arbeiter
- 5) Effektivierung des Arbeitsmaterials und der Arbeitsgeräte

3. Reduktion der Handgriffe:

- a) Reduzierung und Effektivierung der Handgriffe
- b) Werkzeuge und Material werden effektiv angepaßt und bereitgestellt
- c) Werkzeug- und Materialbereitstellung wird von eigens dafür eingestellten Arbeitern übernommen→Tagelöhner entlasten somit die höher qualifizierten Arbeiter
- d) Beide Hände werden zum Arbeiten benutzt

Die 4 Grundbegriffe:

- 1. wissenschaftliche Analyse→Normen→Regeln→effektive Anpassung aller Arbeitsgeräte und Arbeitsbedingungen durch die Leitung bzw. den Planern
- 2. sorgfältige Auswahl und Weiterbildung der Arbeiter
- 3. Überwachung durch Betriebsleitung→Nachhilfe→entsprechend gute Bezahlung für gute/ schnelle Arbeit
- 4. Arbeit und Verantwortung gleichmäßig auf die Arbeiter und die Leitung verteilen→wichtig: Gute Zusammenarbeit

Die 4 Erfolgsfaktoren (Prinzipien):

- 1. Nicht subjektiv, sondern objektive Betrachtung→die Wissenschaft ist wichtig
- 2. systematische Auslese und Weiterbildung der Arbeiter ist wichtig
- 3. gute Zusammenarbeit zwischen Leitung und den Arbeitern ist wichtig
- 4. jeder für das er sich am besten eignet, also Leitung→Leitung und Arbeiter→Arbeit

Vorgehensweise (5 Schritte) zur Untersuchung von Arbeitsprozessen (für eine Zeitstudie):

- 1. 10-15 Leute suchen, die auf die zu untersuchende Arbeit spezialisiert sind
- 2. Analyse der Reihenfolge der Operationen und Werkzeuge
- 3. Stoppuhr die Zeit für Operationen messen und Verbesserungen erdenken
- 4. Falsches und Unnötiges ausschalten
- 5. tabellarische Zusammenfassung der schnellsten und besten Bewegungen und Arbeitsgeräte
→Entwicklung einer Norm→flächendeckende Unterweisung dieser Norm auf allen Ebenen (Meister, Arbeiter)→Es ist dies ein nie endender wissenschaftlicher Fortentwicklungsprozeß

Arbeit 18.5.1998

Ford: Der Praktiker

1. Die eigentliche Produktion beginnt:

Sparen hinsichtlich der Zeit, des Raums, des Weges und der Handgriffe→Erhöhung der Produktivität

→Aufspaltung des Arbeitsprozesses, weil dies einer allein nicht schafft.

→Es werden daher aber auch immer weniger gelernte und vielmehr ungelernte Arbeiter benötigt.

→Neue Aufteilung: Das 'Können' wird umgelenkt, die Verantwortung wird an die Planer abgegeben: Das 'Können' wurde vom Arbeiter in die Entwürfe, Organisation und die Werkzeuge hineingesteckt.

2. Zur Produktionsorganisation:

Vorher: Der Aufbau eines Autos erfolgte von unten nach oben.

Nachher: Einzelne Abteilungen→Ein Mann und ein Teil

Aufspaltung der Arbeit:

■ die Arbeit wird zu den Arbeitern geschafft

■ Grundregeln für Montage:

- Reduzierung von unnützen Bewegungen
- Effektivierung der notwendigen Bewegungen
- Werkzeuge ordnen
- Gleitbahnen einrichten
- Montagebänder
- Reduzierung der Denktätigkeit der Arbeiter

■ Arbeitszergliederung

- die Fabrik wird in Abteilungen zergliedert
- jede Abteilung ist eine eigenständige Fabrik
- Wandlung von einer Fabrik die Autos herstellt zu einer, die Autoteile produziert und zusammensetzt
 - Zuerst: Viele Teile von außerhalb, Dann: Alle Teile in einer Fabrik selbst produziert, Jetzt: Alle Teile in eigenständigen Fabriken selbst produziert→Zu große Fabriken beinhalten Schwierigkeiten:
 - a)Transport- und Reibungsverluste b)zu große Arbeiteransiedlungen

- eigene Transportabteilung
- Methoden erst im kleinen ausprobieren, und dann auf die gesamte Produktion übertragen
- kontinuierlicher Verbesserungsprozeß

3. Zu Fragen des Lohnsystems:

→ wissenschaftliche Analyse der Arbeit → Wertmesser → Leistung
 → Bezahlung nach Produktionsnorm innerhalb einer Zeiteinheit (Zeitlohnsystem) → Kein Akkord- bzw. Stücklohn

- Mindestlohn
 - Gewinnbeteiligung/ Prämien
 - Wohlfahrtsbeteiligung bzw. Wohlfahrtsprogramm für Arbeiter
 - Herabsetzung der Arbeitszeit
- Gutes Geld und gutes Klima → Gute Arbeit → hohe Produktivität

4. Produktionswachstum und Preise:

- Verringerung der Produktpreise
 - durch die Steigerung der Produktionszahlen
 - denn dadurch entsteht der Gewinn
-
- die Verbesserung der Qualität legitimiert den Preis
 - Der Preis wird zum Zwecke eines höheren Absatzes verringert, erst danach werden die Kosten entsprechend angepaßt → Der Preis bestimmt die Kosten
-
- Spezialisierung
 - Maschineneinsatz
 - keine hohe Verwaltungskosten und keine Prestigebauten
-
- Der Entwurf bestimmt die Produktion → Normung der Produkte → Produkteinfalt → vom Kunden zum Entwurf zur Produktion

Die Form der Produktionsstätte bzw. inwieweit Fabrikzergliederung:

→ getrennte Fabriken sind z.T. besser, so daß die jeweiligen Teilprodukte dann in eine Fabrik geliefert werden, in der sich die Endmontage vollzieht

Ford-Fabrik:

zu Beginn: Einzelne Teile aus einzelnen fremden Fabriken

später: Es wurde dann alles selber in einer (der eigenen) Fabrik produziert

dann: Einzelne Teile wurden in jeweils einzelnen Fabriken produziert, die jedoch weitgehend die eigenen waren

Wichtig: Eine intelligente Organisation

Die Prinzipien Henry Fords → Einsparen von Zeit und Einsparen unnötiger Wege:

A) Grundregeln zur Montage

1. Weg- und kraftsparende Anordnung von Werkzeugen und Arbeitskräften
2. Exakte und rationelle Ablage (bzw. Übergabe) bearbeiteter Werkstücke (an den nächsten Arbeiter)
3. Einsatz von 'Montagebahnen'

B) Fabrikorganisation:

1. Abteilungsprinzip: Jede Abteilung fabriziert nur bestimmte Teile
2. Jede Abteilung ist eine 'kleine Fabrik'
3. Produktionen lassen sich auslagern (räumliche Trennung)

C) Zur Lohnfrage: → Grundsatz: Unternehmer soll an Lohnerhöhungen interessiert sein

1. Zeitlohn (Mindestlohn) → aber nach Normung der Arbeitsgänge und Vorgabe der Arbeitsmenge)
2. Gewinnbeteiligung → unter Berücksichtigung häuslicher Verhältnisse, des Lebenswandels der Arbeiter usw.)

D) Produktpreise: → Prinzip: Die Arbeiter sollen sich das hergestellte Produkt leisten können! → deshalb Preisreduzierung

1. durch Produktionserhöhung
2. durch Normung der Produkte
3. durch Qualitätsverbesserung

Das Taylor-System: Zusammenfassung:

- 1) wissenschaftliches System des Arbeitsablaufes

- 2) Personalauswahl und Einsatzplanung
- 3) Partnerschaftliches Verhältnis zwischen Leitung und Arbeitern
- 4) Aufteilung der Verantwortung

Das Bricklay-System:

- 1) Reduzierung der Bewegungen
- 2) Einführung von Hilfswerkzeugen
- 3) Beide Hände einsetzen

Fordismus → Massenproduktion

Taylorismus → Arbeitsteilung

Toyota-System:

Geschichte Japans:

Japan war bereits im 19. Jahrhundert ein modernes Land auch im Hinblick auf die Industrialisierung. Die Japaner waren schon über einen langen Zeitraum traditionell LKW-Bauer gewesen.

Anfang der 50iger Jahre begannen die Japaner mit der Produktion von Pkws.

Mitte der 60iger Jahre holt Japan in Bezug auf die Produktivität die USA ein.

In den 80iger Jahre übernehmen die Japaner die Führung in der Produktentwicklung. Es ist dies die Erhöhung der Produktivität in der Ingenieurstätigkeit. Zur gleichen Zeit beginnt zuerst in den USA die Internationalisierung der Produktion in der Form der sogenannten 'Trans-Plans'.

VW und Toyota hatten lange Zeit das fordistische System übernommen:

→ hohe Stückzahlen und ein geringer Preis = Ford

Bei Toyota stand jedoch darüber hinaus der Fertigungsprozeß im Mittelpunkt.

Japans-Geschichte → Zusammenfassung:

- LKW-Bau-Tradition
- Japan hatte einen schwächeren Binnenmarkt als die USA
→ deshalb schärfere Preispolitik
- Zu Beginn war weniger Kapital für Fabriken vorhanden
- Abkopplung der LKW-Produktion von PKW-Produktion
→ durch die LKW war man gewohnt kleinere Lose herzustellen, weil die Bedürfnisse spezialisierter waren

Es war deshalb wichtig, eine effektive Produktion bei niedrigem Produktionsvolumen zu erzielen.

Die Geschichte der Gewerkschaften in Japan:

→ Zu Beginn (nach dem 2. Weltkrieg) waren die Gewerkschaften sehr stark.

Es folgte eine Zerschlagung der Gewerkschaften.

Die Unternehmen gründeten eigene, unternehmensorientierte Gewerkschaften.

→ Die Unternehmen konnten machen was sie wollten.

→ Es gab keine Tarifverträge.

Das Ergebnis war die Herauskristallisierung einer spezifischen dualen Industriestruktur.

Die beiden grundlegenden Probleme der japanischen Wirtschaft nach dem 2. Weltkrieg:

1. zu geringe Produktivität
2. Amerika einholen

Deswegen: Toyotarismus: → Jede Verschwendung vermeiden:

Die beiden wesentlichen Prinzipien:

- 1) Just in time
- 2) autonome Automation

zu 1) Just in time: Die Grundidee ist, daß man vom Endprodukt ausgeht, wonach sich dann die vorgelagerten Produktionsprozesse nach ausrichten.

Dieses zeigt sich in der Verwendung eines Bare-Code. Auf diesem sogenannten Kan-Ban ist gespeichert, aus welchen Komponenten sich das Endprodukt zusammensetzt und der Produktionsweg.

Wichtig ist auch, daß keine Knappheit an benötigten Teilen vorliegt.

Kan-Ban:

Funktionen:

- liefert Entnahme- und Transportinformationen
- Produktinformation
- verhindert fehlerhafte Produktion
- verhindert Überproduktion usw.

Anwendung:

- der nachfolgende Arbeitsgang entnimmt anhand des Kan-Ban die entsprechenden Informationen

Zur Philosophie von Ohno:

- Einer Sache auf den Grund gehen→Die wahren Ursachen herausfinden
- Fragen-Fragen-Fragen→Das 5fache Warum
- Analyse der Verschwendung

Toyota (Ohno): Die wesentlichen Grundlagen:

- 1) Just in time: Der Ausgangspunkt ist das Endprodukt, von dem rückblickend die Produktionsprozesse verbessert werden
- 2) Autonome Automation: Je spezialisierter eine Maschine ist, desto störanfälliger ist diese auch.→Deshalb eine Automation mit menschlichen Zügen.
 - Intelligente Maschinen, die Störungen automatisch erkennen. Vorteile:
 - a. Sie halten an, wenn ein Fehler auftritt, ohne die Produktion von Ausschuß
 - b. Wenn eine Maschine anhält, ist dies gut, weil man nur dann der Suche nach den eigentlichen Fehlern auf den Grund gehen kann.
 - c. Ein Mann kann bei derartig intelligenten Maschinen mehrere gleichzeitig bedienen.

Die Philosophie:

- A) 5 mal Warum
- B) Produktionsnivellierung:→Damit werden die Produktionsspitzen und die Produktionstäler gekappt.
- C) Analyse der Verschwendung:
 - Rationalisierung der Zeit→Reduzierung von Zeitverlust→Abänderung der Produktionsbedingungen→Verringerung der Arbeitskräfte
 - Verschwendung tritt auf bei:
 - Überproduktion→im Hinblick auf die nächste Produktionsstufe
 - Wartezeiten
 - Transport
 - der Bearbeitung selbst
 - im Lager
 - überflüssigen Bewegungen
 - defekten Produkten

Die Gemeinsamkeiten zwischen Ford und Toyota:

- Fließband→Aber: Bei Toyota gibt es im Gegensatz zu Ford nicht ein einziges Fließband, sondern es gibt ein Hauptband, an das mehrere mehr oder weniger autonome Zulieferbänder gekoppelt sind. Alle zusammen sind mittels des Kan-Ban miteinander verbunden.
- Vermeidung von Verschwendung
- praktisches Ausprobieren (trial and error)
- Effizienz als das höchste Ziel

Die Krise des Fordismus:

- Erschöpfung der Produktionsreserven (Grenzprodukt):
- a. BSP je Beschäftigten ist ständig gesunken→Problem: Weil die US-Gesellschaft sich über Wachstum definiert
 - b. Fall der Durchschnittlichen Jahresproduktivität je Arbeitsstunde
 - c. geringer Anstieg der Produktivitätssteigerung
 - d. höhere Kapitalintensität
 - e. höherer Kapitalkoeffizient
 - f. →sinkende Rentabilität

Die Krise der USA: (Autor u.a. war Lester):

- 1) Die USA hält fest an überholten Strategien→zuviel Massenproduktion
- 2) zu kurzfristige Renditeerwartungen im Hinblick auf Investitionen
- 3) zu wenig angewandte Forschung
- 4) Vernachlässigung des Arbeitskräftepotentials
- 5) zuwenig Kooperationen der Unternehmen untereinander
- 6) zuviel Friktionen zwischen Verwaltung (Administration) und Industrie

Deshalb die neuen Vorschläge:

- 1) Förderung der Humanressourcen
- 2) Einbeziehung der Gewerkschaften

- 3) Investitionen in Aus- und Weiterbildung → Investitionen in das öffentliche Bildungswesen
- 4) Neue Fertigungsprinzipien (flexiblere Produktionsmethoden)

'Die 2. Revolution in der Autoindustrie':

→ (bezieht sich ausschließlich auf den 4. Punkt)

→ Neue Rezepte für die Industrie:

Die Methoden des Toyotismus: (lean production)

- 1) Just in time → Null Puffer System (kein Lager)
- 2) Kundenorientierung → Produktion nach Bedarf → Eine Übertragung der Kundenorientierung auch auf die innere Fabrikstruktur → also die Fabrik in der Fabrik
- 3) Zulieferintegration
- 4) parallele Entwicklung
- 5) Null Fehler Prinzip
- 6) Kaizen (KVP)
- 7) Unternehmenskultur, Konsensorientierung
- 8) Kooperation, Dezentralisierung

Arbeit 8.6.1998

Gruppenarbeit - ein wesentlicher Bestandteil von lean-production

Zwei Probleme bzw. zwei Grundprinzipien des lean-production:

A) Die Aufgaben und die Verantwortung sollen maximal auf den Arbeitsplatz, dort wo die eigentliche Arbeit gemacht wird, übertragen werden. Und dies im Hinblick auf eine maximale Wertschöpfung. Es ist dies das Gegenteil von Taylors Ansichten, da dieser die Trennung zwischen Ausführung und Verantwortung (Planung) vorsah.

B) Vermeidung von Fehlern durch KVP

Es wird hierbei eine Zielkongruenz angenommen: → Eine Verbindung von Effektivierung und humanen Arbeitsbedingungen

Zu A) Durch die Gruppenarbeit soll bzw. wird der Weg besritten, weg vom Taylorismus hin zum Posttaylorismus

→ Ist dies den ein neues Prinzip? → Nein!

Eigentlich gibt es die Form der Kooperation schon immer, denn sie ist ja auch eine der grundlegenden Definitionen von Gesellschaft. Die Kooperation in der Arbeit tritt als ein eigenständiges Prinzip in der Arbeit jedoch erst später auf.

- zu Beginn: Handwerk → alleine ohne Kooperation
- Kooperation beginnt mit der industriellen Fertigung in Form der Arbeitsteilung mit verschiedenen Arbeitspersonen ('Karl Büchner')
- die Arbeitsteilung im Taylorismus ist jedoch eine Arbeitszergliederung in kleinste Arbeiten → Einzelarbeitsplätze
 - Hierbei findet keine eigentliche Kooperation statt, sondern sie wird durch Planung und Kontrolle ersetzt
 - Im Gegensatz zum Posttaylorismus liegt die Kooperation nicht auf der Ebene der Ausführung, sondern auf der Ebene der Leitung
 - Die negativen Folgen von Einzelarbeitsplätzen:
 - Dequalifizierung
 - wenige Handgriffe
 - kurze Taktzeiten
 - schnelles Arbeitstempo
 - Monotonie

Entwicklungsprozesse der Gruppenarbeit:

1. Die anfänglichen Entwicklungen der Gruppenarbeit (nach 1. Weltkrieg):

■ Daimler Benz (Richard Lang, Willy Hellpach) → Fabrikationsgruppen wurden installiert, weil es gewisse Koordinationsproblem gab.

■ Die Fabrikationsgruppen wurden zur Auftragsfertigung entwickelt. Es handelte sich hierbei um ein technisch orientiertes Gruppenkonzept und um kein soziales. Hierbei wurden verschiedene Tätigkeiten in eine Abteilung zusammengelegt, wobei die Fabrikeinheiten nach Aufgaben eingeteilt wurden. Das Ziel war die Einsparung von Kraft und Zeit. Das Projekt war jedoch nicht allzu erfolgreich, denn negativ war:

- zuviel Maschinen notwendig
- zuviel Platz notwendig
- mehr technisches Aufsichtspersonal notwendig

→ Insgesamt stieg jedoch das Anforderungsniveau nicht und eigentlich sind auch keine wesentlichen Veränderungen eingetreten.

2. Entwicklung der Gruppenarbeit nach dem 2. Weltkrieg:

a. USA→Verhaltensforschung (1960 Douglas, McGregor)

- Desinteresse der Arbeiter als Folge falscher Managementmethoden→Selbstverwirklichung der Arbeiter ist wichtig
 - kleinere Einheiten
 - Verantwortung delegieren
 - Partizipation im Arbeitsprozeß
 - Aufgabenbereich erweitern
 - Einbeziehung der Arbeiter am Arbeitsprozeß

b. England→Tavistock-Institut

- Synthese zwischen Taylor und Elton Mayo→Betrachtung des Betriebes als ein soziale und nicht nur technisches Netzwerk. Hierdurch wurde die soziotechnische Schule begründet, die auch heutzutage noch immer einen großen Einfluß hat. Das Hauptmodell ist 'die sich selbst steuernde Gruppe':
 - Verbindung von Rationalisierung und Humanisierung
 - Wirtschaftlichkeit und Arbeits- und Lebensqualität

Wie kam man auf diese 'neue' Idee der Gruppenarbeit?

Vorausgegangen waren viele Streik in den 70iger Jahren (angefangen 1969) in USA, Italien, Frankreich und Schweden. Deshalb entwickelte die soziotechnische Schule, die in der GHK von Prof. Frieling vertreten wird ein neues Konzept. Dies besagt, daß nicht nur technische Voraussetzungen wichtig sind, sondern auch alle anderen Sachen:

- Produkt
- Organisation
- Einfluß der Produktionsmittel
- das soziale Gefüge

Diese Konzept ähnelt in gewisser Weise den Vorstellungen von Henry Ford, dem zumindest als ein Ideal die Einheit von Arbeit und Leben vorschwebte.

Kurze Zeitreihe:

1974→Es wurde ein Regierungs-, Forschungs- und Förderprogramm in der BRD aufgelegt mit dem Namen: 'Humanisierung der Arbeit'

- Die Arbeit und die mit ihr in Verbindung stehende Technik und Organisation sollten sozialer werden
- Das Ziel war es, die Kluft zwischen dem technischen Fortschritt und den Arbeitsbedingungen zu überbrücken, denn die Arbeit war im allgemeinen nicht leichter geworden.
- Ergebnis: Es gab zahlreiche Projekte und Praxisprogramme
1972→Dies alles steht in einem engen Zusammenhang mit dem 1972 verabschiedeten neuen Betriebsverfassungsgesetz, denn dieses schrieb vor, daß die Arbeitsplätze nach den neuesten wissenschaftlichen Erkenntnissen ausgestattet sein sollten.
→Als Fazit ist festzuhalten, daß diese Initiativen bereits 20 Jahre vor lean-production ins Leben gerufen wurden, jedoch aufgrund mangelnder Durchsetzungskraft nicht aus ihrer Experimentierphase hinaus kamen.
Gegen Ende der 70iger Jahre: Wandel hin zu einem neuen Paradigma: Nicht mehr die Humanisierung, sondern die Technologieförderung ist wichtig!!!

Was hielten die Gewerkschaften und die Unternehmer von der Humanisierung und insbesondere der Gruppenarbeit?

1. Die Gewerkschaften konnten zwar Verbesserungen einführen, aber die Steigerung der Arbeitsintensität konnten sie nicht verhindern.
2. Die Gewerkschaften waren eigentlich gegen die Gruppenarbeit, weil sie eine Untergrabung der Kompetenz der Betriebsräte befürchteten.
3. Die Unternehmer waren von vornherein gegen eine Abgabe von Macht und Kompetenz, weil sie
 - Angst vor einem Kontrollverlust und
 - eine Scheu vor neuen Kosten hatten.

Das Vorbild für die deutsche Gruppenarbeit ('Humanisierung der Arbeit') kam aus Schweden und war mit dem Namen Volvo:

- insgesamt ein neues Fabriklayout
- neue Anordnung der Räume für Licht und Luft
- keine Montagebänder, sondern rollbare Fahrzeuge. Es war dies die sogenannte Boxenmontage.
 - Es gab zwar auch immer noch ein Hauptband, das jedoch mit dem neuen Transportsystem gekoppelt wurde.
- Boxenmontage

Was ist eigentlich Gruppenarbeit (4 Dimensionen)?

1. Funktions- und Aufgabenintegration
2. Selbstregulation→d.h. es gibt eine gewisse Autonomie←Hierbei ist jedoch fraglich, wie groß der Spielraum der Autonomie sein kann bzw. sein darf.
3. Kooperation und Kommunikation

4. qualifikatorische Integration

Zu 1) Verschiedene Funktionen werden integriert und den Aufgaben zugeordnet:

- Planung
- Prozeßentwicklung
- Sicherheit
- Ausführung
- Kontrolle

Zu 2) Selbstregulation:

- Arbeitsaufgabe
- Arbeitszeit
- Qualifizierung
- Leistung
- Qualität

Zu 4) Qualifikatorische Integration:

- Verringerung fachlicher Arbeitsteilung
- Angleichung des Qualifikationsniveaus
- Entwicklung von Sozialkompetenz in der Gruppe
- → Insgesamt bedeutet dies nicht, daß jeder alles können muß, sondern es sollen sich bestimmte Synergieeffekte (das Zusammenwirken verbessern) ergeben.

Arbeit 15.6.1998

Das Konzept der Gruppenarbeit reicht von unfreien bis zu nahezu freien Gruppen.

- Es gibt somit verschiedene Konzepte von Gruppenarbeit.
- Die Einführung von Gruppenarbeit in den 90iger Jahren findet nicht aufgrund eines Rückgriffs auf die 70iger Jahre ('Humanisierung der Arbeit') statt, sondern sie erfolgt im Hinblick auf höhere Produktivitätsfortschritte. Die Humanisierung der Arbeit ist demnach nur ein Nebenprodukt.

Ein weiterer Problembereich ist die Arbeitszeit:

- Zunächst ist grundsätzlich festzustellen, daß von der Arbeitszeit abhängt, wieviel ein Unternehmen verdient!
- Es gibt eine physische und moralische (gesellschaftlich) Beschränkung des Arbeitstages.

Zwei Methoden zur Erhöhung des Mehrproduktes:

→ Dies geht zurück auf die Arbeitszeit (bzw. wert) lehre (Riccardo, Marx)

- 1) Produktivitätssteigerung → Erhöhung der Arbeitsproduktivität (relativer Mehrwert)
 - 2) Verlängerung der Arbeitszeit → Verlängerung des Arbeitstages (absoluter Mehrwert)
- Beides ermöglicht eine Steigerung der Mehrwertrate!

Die Geschichte der Arbeitszeit:

- Zu Beginn der Industrialisierung → Mitte des 19. Jahrhunderts → 14-16 Std./Tag Es wurde in dieser Zeit bis zur physischen Grenze gearbeitet, auch weil das Arbeitskräftepotential sehr groß war.
- 1839 trat das 'Preußische Regulativ' in Kraft. Es war dies eine Verordnung, die sich insbesondere auf die Kinderarbeit bezog.
 - aufgrund der militärischen Brauchbarkeit sollten die Kinder nicht so lange arbeiten. Die Begrenzung der Kinderarbeitszeit:
 - bis 16 Jahre maximal 10 Std./Tag
 - keine Arbeit unter 9 Jahren
- Aufkommende Arbeiterbewegung bzw. Arbeitervereine kämpften um den Normalarbeitstag. Man wollte nur noch 12 Std./Tag arbeiten. Hierbei wurde jedoch auch noch die Sechs-Tage-Woche als selbstverständlich angesehen. (viel später erst sank die tägliche Arbeitszeit von erst 10 auf dann 8 Stunden)
- Bis 1914 war ein 10 Std./Tag auch tariflich fixiert.
- 1918 (nach 1. Weltkrieg) wurde der 8 Std./Tag gesetzlich eingeführt. → Dies geschah u.a. auch deswegen, weil Arbeitsplätze für die Leute geschaffen werden sollten, die aus dem Krieg zurück kamen!!!
- 1923 → Die beschlossene Arbeitzeitordnung sieht einen 8 Std./Tag vor, und wenn notwendig 2 zusätzliche Stunden pro Tag. → Es erfolgte 1938 eine Novellierung dieses Gesetzes, das dann bis 1994 gültig war!!!
- 1975 wurde die 40 Std./Woche eingeführt → Diese Forderung bestand bereits von Seiten der Gewerkschaften seit 1955.
- 1977 wurde Seitens der Gewerkschaften die Forderung nach einer 35 Std./Woche laut.
- 1995 wurde die 35 Std./Woche durchgesetzt.

22.6.1998

Neue Geschichte der Arbeitszeit:

- 1977→Die IGM fordert zum ersten mal die 35 Std./Woche.
- 1984→Der Arbeitskampf um die 35 Std./Woche beginnt. Es erfolgt danach ein stufenweiser Einstieg, der mit der 38 ½ Std./Woche beginnt. Es ist dies der Weber-Kompromiß, der u.a. einige neue Flexibilisierungselemente enthält. So kann z.B. die Belegschaft wie zuvor länger am Tag arbeiten, denn es muß lediglich die 38 ½ Std./Woche im Durchschnitt eingehalten werden.

Das Arbeitszeitgesetz von 1994:

- Das Arbeitszeitgesetz ersetzt die vorher geltende Arbeitszeitverordnung von 1938 und gibt den rechtlichen Rahmen für die Tarifverträge vor.
- Dieser rechtliche Rahmen übernimmt folgende Regelungen:
 - a. 8 Std./Tag (in der Regel) inklusive Samstag (6 mal 8 = 48)
 - b. tägliche Arbeit ist auf maximal 10 Std. verlängerbar→innerhalb von 6 Monaten muß jedoch die durchschnittliche Regelarbeitszeit von 48 Std./Woche erreicht werden.
 - c. eigentlich ist Sonntagsarbeit unzulässig, aber es gibt Ausnahmen wie in der alten Arbeitszeitverordnung:
 - gibt es technische oder gesellschaftliche Gründe, die eine Ausnahme notwendig erscheinen lassen, ist dies zulässig
 - auch andere Ausnahmen sind zulässig, wobei dies der Entscheidung der Aufsichtsbehörde obliegt: u.a. ist dies möglich, wenn es um die Förderung der Wettbewerbsfähigkeit oder um die Arbeitsplatzzerhaltung geht.
 - Insgesamt wird damit praktisch das Verbot der Sonntagsarbeit aufgehoben.
 - Anmerkung: Der Kampf der Unternehmer, daß der Samstag wieder als ein normaler Arbeitstag eingeführt werden soll, ist auch deswegen so wichtig, weil im Gesetz verankert ist, daß nur dann Sonntags gearbeitet werden darf, wenn zuvor die andere Arbeitszeit völlig ausgeschöpft wurde.

Die Tarifverträge:

- 1) Die Arbeitszeiten werden im Tarifvertrag geregelt.
- 2) Die in den Tarifverträgen festgesetzte Arbeitszeit liegt unter der im Gesetz vorgeschriebenen und hat nur 5 Tage.
- 3) Samstagsarbeit muß vom Betriebsrat gebilligt werden.
- 4) In den Betriebsvereinbarungen wird eine Ausgestaltung und Konkretisierung der Tarifverträge vorgenommen.
- 5) Die Betriebsvereinbarungen beziehen sich auf die direkte Verteilung der Arbeitszeit.
- 6) Auf der betrieblichen Ebene darf der Tarifvertrag nicht ausgehebelt werden. Es ist dies die sogenannte Günstigungsklausel, die besagt, daß nur im Sinne des darüberliegenden Vertrages darunterliegende entsprechend ausgelegt werden dürfen und dies nur zugunsten der Arbeitnehmer.

Die Geschichte der Betriebszeit:

- Betriebszeiten sind etwas anderes als Arbeitszeiten
- seit dem 20. Jahrhundert findet eine Entkopplung Betriebs- und Arbeitszeiten statt
- 1) Maschinen und Anlagen werden immer teurer→daher ist der Unternehmer darauf bedacht, diese optimal auszunutzen
- 2) Maschinen und Anlagen veralten immer schneller→deshalb müssen sie auch optimal ausgenutzt werden

Die Geschichte der Entkopplung der Arbeits- und Betriebszeiten:

1. seit ca. 1850 geht die durchschnittliche individuelle Arbeitszeit (bezogen aufs Jahr) zurück
2. die durchschnittliche Betriebszeit (bezogen aufs Jahr) sank ebenfalls, jedoch nicht entsprechend so stark wie die Arbeitszeit
 - a) durch Gleitzeit wurde die tägliche Betriebszeit weiterhin ausgedehnt
 - b) das Durchlaufen der Pausen erhöhte die Betriebszeit
3. seit 1980 ist die Betriebszeit jedoch wieder kontinuierlich angestiegen, so daß die Kluft zwischen der Betriebs- und der Arbeitszeit immer größer wurde
 - a) dies geschah aufgrund vielfältiger Flexibilisierungsmaßnahmen
4. die durchschnittliche Betriebszeit (bezogen aufs Jahr) in Mehrschichtbetrieben ist kontinuierlich angestiegen→die oberste Grenze liegt hierbei natürlich bei 356 mal 24 Std.

Gründe:

- Anlagen immer teurer
- Anlagen veralten immer schneller

Beispiel→Handwerksbetrieb:

1980 1995

Betriebszeit(Std./Woche): 60 80
 Arbeitszeit(Std./Woche): 40 37,5

Zur Lage der Arbeitszeit:

a) Schichtarbeitszeit, Sonntagsarbeitszeit, Feiertagsarbeitszeit, Nachtarbeitszeit → Tendenz steigend

b) Flexibilisierung der Arbeitszeit

- Überstunden
- Gleitzeit → einfache und qualifizierte Gleitzeit
 → das Nachfolgende wird durch den Weber-Kompromiß (1984) eingeführt:
- flexible Arbeitszeit → Die individuellen Arbeitszeiten schwanken verschieden. Es gibt somit keine einheitliche Arbeitszeit, sondern eine gewisse Schwankungsbreite. Bei einem individuellen Zuviel an Arbeitszeit erfolgt dann ein entsprechender Ausgleich.
- Ausgleich → häufig durch Freischichten
- Arbeitszeitkorridore → Von der Arbeitszeit kann innerhalb eines bestimmten Korridors abgewichen werden. Dies kann je nach Auftragslage geschehen, erfordert jedoch die Absprache mit dem Betriebsrat.
- Jahresarbeitszeit und Arbeitszeitkonten
- flexible Altersgrenzen → Ansparen von Arbeitszeit → Altersteilzeitgesetz
- KAPOVAZ → kapazitätsorientierte variable Arbeitszeit → z.B. die 620,-DM Jobs, die keiner tariflichen Regelung unterliegen

Trends der Arbeitszeitpolitik:

- die herkömmlichen Arbeitszeitformen werden mit Flexibilisierungskomponenten versehen
- der Rahmen der betrieblichen Arbeitszeit wird erweitert
- die Arbeitszeit wird befristet nach unten abweichen, um z.B. das Beschäftigungsniveau zu halten (z.B. 28,8 Std./Woche bei VW)
- (tarifwidrige) Arbeitszeitverlängerungen
- die Arbeitszeiten werden an die Auftragslage angepaßt

Arbeit 29.6.1998

Die Unterscheidungskriterien von Fordismus/ Taylorismus und Postfordismus:

Fordismus/ Taylorismus:	Postfordismus (viele ist in Planung und nicht alles wurde verwirklicht):
-standardisierte Massenproduktion	-Produktvielfalt
-Herstellung großer Lose (economics of scale)	-kleinere Lose, bis Losgröße 1
-extreme Arbeitszeitzergliederung → z.B. auch zwischen Planung und Ausführung	-ganzheitlichere Arbeitsvollzüge → Reintegration planender Tätigkeiten in die Fertigung
-Dequalifizierung beruflicher Arbeit	-Requalifizierung einfacher Tätigkeiten ('Reprofessionalisierung')
-Kontrolle und Entmündigung der Produzenten	-Autonomie und 'Produzentensouveränität'

Die Kernelemente von flexiblen Produktionsmethoden:

→ Die Flexibilisierung allgemein ist der wichtigste neue Punkt im Postfordismus. Es gilt: Flexibilisierung

- der Produktion
- des Arbeitsmarkts
- der Arbeitszeit

Output bezogen:

1. Kundenorientierung → Qualitative Flexibilisierung → Aus diesem Grund gibt es auch eine stärkere Flexibilisierung der Produktion, denn der Kunde bestimmt sein Produkt auch kurzfristig.
2. Mengenflexibilisierung → Quantitative Flexibilisierung → Es ist so eine schnellere Reaktion auf Marktschwankungen möglich.
Input bezogen:
3. Substitutionsflexibilisierung → Flexibilisierung des Stoffeinsatzes: Material-, Energie- und Rohstoffeinsatz müssen ständig verändert werden.
4. Zulieferflexibilisierung
Ablauf bezogen → Flexibilisierung von:
5. Betriebszeiten → Dies beinhaltet u.a. die Ausdehnung von Betriebszeiten. Allerdings bedeutet das vollständige Ausschöpfen der Betriebszeiten wiederum einen Verlust an Flexibilisierung, da dann nach oben hin kein Spielraum mehr besteht.

6. Personaleinsatz→Es gibt entweder manchmal mehr oder weniger Personal. Hierbei stellt jedoch u.a. auch der Betriebsrat ein Hindernis dar.
7. Qualifikationen
8. Funktionen→In Verbindung mit dem Punkt der Qualifikation besteht die Möglichkeit Personal überall einzusetzen. Hierbei sind insbesondere offene Organisationen, die auch einen schnelleren Abteilungswechsel ermöglichen, von Vorteil. Desweiteren gibt es immer mehr Projekte, die die starren Strukturen überwinden helfen.
9. Arbeitszeiten→siehe letzte Vorlesung

Arbeit **6.7.1998**

Ein allgemeiner Rückblick:

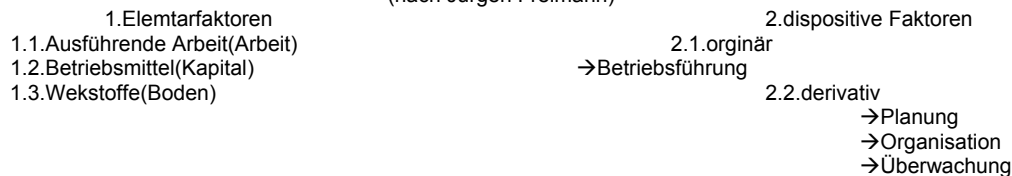
Die Ziele, die Strutyński mit seiner Vorlesung erreichen wollte:

- 1) Die zentrale Bedeutung der Arbeit für die Entwicklung der menschlichen Gesellschaft→Menschwerdung durch Arbeit→Gibt es eine Vermenschlichung der Arbeit?
- 2) Untersuchung des Arbeitsbegriffs in seiner historischen Entwicklung
- 3) Die Arbeit insbesondere die Erwerbsarbeit ist eine zentrale ökonomische Kategorie (Arbeitswertlehre)
- 4) Wie verändert sich die Arbeit im geschichtlichen Prozeß faktisch und praktisch?

Die Produktionsfaktoren und was diese sind:

- Arbeit→Lohn
- Boden→Rente
- Kapital→Zins

Die betrieblichen Produktionsfaktoren:
(nach Jürgen Freimann)



Die Geschichte des Arbeitsbegriffs:

- A)** Frühzeit→griechische Geschichte→noch keine so große gesellschaftliche Spaltung→positive Bewertung der Arbeit→Arbeit und Muße werden von dem Dichter und Poeten Hesioid in einem Zusammenhang gesehen
- B)** griechische polis→gespaltene Gesellschaft beinhaltete auch die Sklavenarbeit→Veränderung des Arbeitsbegriffs→die Arbeit der niederen Stände war zwar notwendig, wurde aber verachtet→die bessere Arbeit begann erst bei den höheren Ständen→das Gute→Praxis→das gute Handeln, das mir selbst gesetzte, das freie Arbeiten→im Gegensatz dazu: poesis→das von äußeren Zwecken/ Zwängen vorgegebene/ auferlegte (man muß arbeiten aus der Notwendigkeit heraus)
- C)** christliches Mittelalter→kurzer Rückgriff auf die Frühzeit→Paulus-Briefe→Arbeit an sich ist positiv→dies hielt jedoch nur eine kurze Zeitspanne an
- D)** Feudalismus→es wurde wieder an Aristoteles angeknüpft (griechische polis)→vita activa-poesis→vita contemplativa-praxis
- E)** frühe Neuzeit→Luther→Kritik an Papst und den Bischhöfen→Zeit der Bauernaufstände→Luther griff vita activa auf und besetzte diese Bedeutung des Arbeitsbegriffs positiv→jede Arbeit ist gut, weil si von Gott kommt und für Gott ist→je mehr Arbeit, desto gottgefälliger→Dies war jedoch auch zugleich eine Rechtfertigung von Luther für die ständische Gesellschaft, denn er befürwortete die Trennung von Arbeit und Eigentum. Nach seiner Meinung ist beides gottgegeben. Die Rechtfertigung für die Reichen Leute lautete, daß die Belohnung, also auch das Eigentum, von Gottes Gnaden abhängt. Die Menschen sollen ohne Not arbeiten, denn ich arbeite, weil es meine Bestimmung ist. Deshalb arbeite ich auch über meine Bedürfnisse hinaus, um Gott zu gefallen.→Max Weber erkennt diese protestantische Auffassung als die moderne Grundlage des heutigen Arbeitens und Wirtschaftens→ein Mehr schaffen, über die eigenen Bedürfnisse hinaus

Der Arbeitsbegriff(neuzeitlich und allgemein):

1. Arbeit als die Aneignung von Naturstoffen (Stoffwechsel)
2. bewußte und zweckgerichtete Tätigkeit
3. Mensch ist das Ergebnis von Arbeit
4. Trennung von Konzeption und Ausführung der Arbeit
 - räumliche Trennung
 - personale Trennung
 - usw.

Veränderung der gewerblichen Arbeit vom Mittelalter bis heute:

1. Handwerk
2. Verlagswesen
3. industrielle Produktion(2.Hälfte des 18.Jahrhunderts)

- anfänglich Textilindustrie→es war die nicht nur eine technische, sondern auch eine gesellschaftliche und wirtschaftliche Veränderung
- →Übergang von der Handarbeit zur Maschinenarbeit

Die gesellschaftlichen Veränderungen in der Zeit der industriellen Revolution:

zuvor:→Heimarbeit:

- Arbeit und Wohnen fiel zusammen
- eigene Einteilung der Arbeitszeit
- Stücklohn

in der Fabrik:

- Trennung des Arbeiters von den Produktionsmitteln
- Trennung von Arbeits- und Wohnstätte
- Bruch mit alten Arbeitsgewohnheiten und Arbeitsinhalten
- wirtschaftlicher Strukturwandel u.a. Niedergang in der Landwirtschaft
- Strukturwandel in der gewerblichen Produktion

Die neuen Arbeitsgewohnheiten:→Die Fabrikordnung:

- Disziplin(Pünktlichkeit)
- Kontrolle der Arbeitsleistung
- Disziplinarmaßnahmen(Strafen)

Die Arbeitsteilung:

- natürliche
- räumliche und geographische
- wirtschaftliche (verschiedene Branchen, die auch immer spezieller werden)
- betriebliche (innerhalb des Betriebes→a. vertikal(an-/ leiten und ausführen)→b. horizontal(dies wird da gemacht und das wird dort gemacht)
- gesellschaftliche (Justiz, Politik, Kunst usw.)

Arbeitszergliederung:→Eine übermäßige Arbeitsteilung:

positiv:

- Erhöhung der Produktivität

negative:

- Brachlegung individueller Fähigkeiten
- Monotonie
- hohes Arbeitstempo→Stress→Erkrankungen
- einseitige Muskelarbeit→Verschleiß des Bewegungsapparates

Häufige Reaktionen auf individuelle Arbeitsteilung:

- Sabotage
- sinkende Arbeitsqualität
- Aggressionen gegen Maschinen oder Personen (Mobbing)
- Leistungszurückhaltung (Bremsen)
- Fluktuation
- Absentismus
- spontane Streiks
- geringe Arbeitszufriedenheit
- geringe Motivation

Das Taylor-System:

1. wissenschaftliches System des Arbeitsablaufs
2. Personalauswahl und Einsatzplanung
3. partnerschaftliches Verhältnis zwischen Leitung und Arbeitern
4. Trennung von Verantwortung zwischen der Leitung und den Ausführenden (im Verhältnis 50:50)

Das Bricklaying System:

1. Beseitigung der überflüssigen Bewegungen
2. Verwendung von Werkzeugen
3. beide Hände benutzen
→ Zeitstudien erstellen

Ende