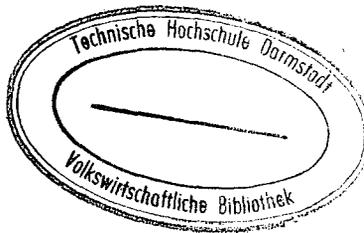


HARTMUT KREIKEBAUM
KLAUS-JÜRGEN HERBERT

HUMANISIERUNG DER ARBEIT

ARBEITSGESTALTUNG IM SPANNUNGSFELD ÖKONOMISCHER,
TECHNOLOGISCHER UND HUMANITÄRER ZIELE



GABLER

Inhaltsverzeichnis

Verzeichnis der Abbildungen	XI
Verzeichnis der Abkürzungen	XV
Aufbau des Buches	1

Teil I

Probleme und Tendenzen einer Humanisierung der Arbeit	3
A. Grundlagen	5
1. Problemstellung	5
2. Begriffliche Abgrenzung	8
3. Vorgehensweise	14
B. Geschichtlicher Rückblick	18
C. Inhalt und Gegenstand der Arbeitshumanisierung	23
1. Die Anpassung der Arbeit an den Menschen	23
2. Die anforderungsgerechte Mitarbeiterauswahl	26
3. Die Anpassung des Menschen an die Arbeit	27
4. Das Herauslösen des Menschen aus dem Belastungsbereich	28
D. Die Entwicklung von Humanisierungskonzepten in ausgewählten Ländern	30
1. Vereinigte Staaten von Amerika	30
2. Skandinavien	32
a) Norwegen	32
b) Schweden	33
3. Bundesrepublik Deutschland	35
E. Zusammenfassung	40

Teil II

Einflußgrößen der Humanisierung	43
A. Interessenorientierte Ansatzpunkte einer humanen Arbeitsgestaltung	46
1. Die Arbeitnehmerinteressen	46
a) Sozialwissenschaftliche Theorieansätze	46
b) Empirische Untersuchungen bei den Betroffenen	53
2. Die Position der Gewerkschaften	58
3. Die Haltung der Arbeitgeberverbände	61
4. Die Einflußnahme des Staates	62
B. Der Einfluß der technologischen Entwicklung auf die Arbeitshumanisierung ...	67
1. Historische Entwicklungstendenzen	67
2. Aktuelle Tendenzen der technologischen Entwicklung	68
3. Probleme der Beeinflussung technologischer Anwendungen	73
C. Zusammenfassung	76

Teil III

Die Neuen Formen der Arbeitsgestaltung	79
A. Die Neuen Formen der Arbeitsorganisation	82
1. Gezielter Arbeitsplatzwechsel	85
2. Arbeitserweiterung	87
3. Arbeitsbereicherung	88
4. Teilautonome Arbeitsgruppen	91
B. Die Neuen Formen der Arbeitszeitgestaltung	96
1. Arbeitszeit und Humanisierung der Arbeit	96
2. Neue Formen der Arbeitszeitregelung	99
a) Chronometrische Veränderung der Arbeitszeit	100
b) Chronologische Veränderung der Arbeitszeit	101
c) Mischformen der Arbeitszeitflexibilisierung	104
3. Gestaltungsspielräume neuerer Tarifverträge	109
C. Die Gestaltung der Arbeitsumwelt	114
1. Der Abbau physiologischer Belastungen	114
2. Die Vermittlung psycho-sozialer Arbeitserlebnisse	116
D. Zusammenfassung	119

Teil IV

Das Arbeitsschutzsystem in der Bundesrepublik Deutschland	121
A. Der gesetzliche Arbeitsschutz	124
1. ^o Regelungen des gesetzlichen Arbeitsschutzes	124
a) Das Arbeitsschutzrecht	125
b) Der Schutz besonderer Arbeitnehmergruppen	128
c) Das Unfallversicherungsrecht	130
2. Die Kontrolle des gesetzlichen Arbeitsschutzes	131
a) Betriebsexterne Kontrollorgane	131
b) Betriebsinterne Kontrollorgane	132
3. Sanktionen im gesetzlichen Arbeitsschutz	133
B. Der autonome Arbeitsschutz	134
1. Partizipation im System der Unternehmensverfassung	134
2. Die Konzeption des Betriebsverfassungsgesetzes von 1972	137
3. Die <u>B</u> eteiligungrechte des Betriebsrats nach dem Betriebsverfassungsgesetz von 1972	138
4. Die Entscheidungsbeteiligung der Betriebsräte nach §§ 90 und 91 BetrVG..	143
a) Formale Aspekte der Informations- und Beratungsprozesse	147
b) Interpretation der Planungs- und Informationsaktivitäten	148
c) Die Rechtzeitigkeit der Information	152
d) Das ergänzende Beratungsrecht	155
e) Das Problem der Menschengerechtigkeit	156
f) Art der Arbeit und Anforderungen an die Arbeitnehmer	158
g) Der „offensichtliche Widerspruch“ in § 91 BetrVG	159
h) Die Abhilfemaßnahmen „Abwendung“, „Milderung“ und „Ausgleich“ in § 91 BetrVG	160
5. Die Bedeutung objektivierender Normen und Regeln	161
a) Sicherheitstechnische Regeln	163
b) DIN-Normen	163
c) Die gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse	168
d) Das Humanisierungsprogramm der Bundesregierung	171
C. Zusammenfassung	175

Teil V

Die betriebswirtschaftliche Problematik

einer menschengerechten Gestaltung der Arbeit 177

o A. Die Schnittstelle zwischen betriebswirtschaftlichen, technologischen und humanitären Zielen	181
B. Humanisierung der Arbeit und Wirtschaftlichkeit	187
1. Der Einsatz menschlicher Arbeitsleistung	187
a) Die Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter	188
b) Der Leistungswille	188
c) Die Leistungszeit	189
d) Kostenwirkungen der Mitarbeiterleistung	191
2. Der Einsatz neuer Produktionstechnologien	193
3. Das Konzept der erweiterten Wirtschaftlichkeitsrechnung	194
C. Humanisierung und Organisation	202
1. Humanisierung als organisatorische Gestaltungsaufgabe	202
2. Humanisierung der Arbeit und Führungsorganisation	206
D. Humanisierung der Arbeit, Innovation und Wettbewerb	210
1. Die Faktoren der Wettbewerbsstärke aus der Sicht der Humanisierung	210
a) Aktuelle Wettbewerbsvorteile: Die Wertschöpfung	211
b) Zukunftsbezogene Wettbewerbsvorteile: Die Innovationsfähigkeit	214
2. Humanisierung und Marktwirtschaft	216
E. Zusammenfassung	220
<i>Schlußbetrachtung</i>	221
<i>Literaturverzeichnis</i>	225
<i>Sachregister</i>	239