

Claus J. Tully

Rationalisierungspraxis

Zur Entideologisierung eines parteilichen Begriffs

TECHNISCHE HOCHSCHULE DARMSTADT	
Fachbereich 1	
<u>Gesamtbibliothek</u>	
<u>Betriebswirtschaftslehre</u>	
Inventar-Nr. :	34.553
Abstell-Nr. :	A26/345
Sachgebiete:	0.01
	0.02
	7.3.3

00235129

Campus Verlag
Frankfurt/New York

INHALT

VORWORT

KAPITEL I

THEORETISCHE UND SOZIALPOLITISCHE ELEMENTE DER RATIONALISIERUNG UND DIE METHODISCHE KONZEPTION DER UNTERSUCHUNG

1	Rationalisierung im Kontext industriesoziologischer Forschung	13
2	Rationalisierung und sozialwissenschaftliche Problemfelder	17
3	Rationalität und Rationalisierung — Anmerkungen zu einem vermeintlichen Begriffsdilemma	21
3.1	Zur Subsumtion rationeller Handlungsbezüge der Arbeitspersonen unter die eindimensionale Rationalität der Rationalisierung	22
3.2	Rationalisierung: Pragmatisch definierte Notwendigkeit	29
3.2.1	Rationalisierung als Begriff der Praxis	30
3.2.2	Defizite der subjektnahen Entscheidungslogik in Ansätzen der jüngeren Wirtschaftswissenschaft	34
3.3	Zusammenfassung	38
4	Einordnung des Problemfeldes in eine „authentische“ industriesoziologische Forschung	39
4.1	Technik und Organisation als Momente der Rationalisierung in den Arbeiten des SOFI und des ISF	40
4.2	Die konzeptionellen Grundzüge der vorliegenden Untersuchung	44

KAPITEL II

BETRIEBLICHE ARBEITSKRÄFTENUTZUNG IM ZUGE VON RATIONALISIERUNG — GRUNDZÜGE EINES ERWEITERTEN ZUGRIFFS AUF „PROZESS-ADAQUATE“ ARBEITSFÄHIGKEITEN UND DEREN ENTWICKLUNG

1	Rationalisierung im Focus sozialwissenschaftlicher Analyse	53
1.1	Rationalisierungs-„Philosophies“ und -„Felder“	53
1.2	Muster der Arbeitskraftformung: Objekt-, Subjektpsychotechnik und prozeßadäquate Arbeitsfähigkeit	55
2	Arbeitsteilung und Produktivität (Arbeitsteilung I)	57
2.1	Die Prinzipien zur Arbeitsteilung von BABBAGE	58
2.2	Formalisierung und Standardisierung — Verwaltungsrationalisierung nach METCALFE	60

2.3	OWENs Kritik an der strikten Arbeitszerlegung und Mechanisierung. . .	61
3.	Systematische Entwicklung der Arbeitskraft durch Kooperation (Arbeits- teilung II).	64
3.1	Normierung, Quantifizierung, Pensum und deren Durchsetzung bei TAYLOR	66
3.2	Die arbeitsphysiologische Ergänzung der wissenschaftlichen Betriebs- führung bei GILBRETH	68
3.3	Bonus als Anreiz: Fähigkeit und Wille der Arbeiter als Merkmale betrieblicher Leistung bei GANTT	71
4.	Institutionalisierung der deutschen Rationalisierungsbewegung: Bereit- stellung und Verbreitung gesellschaftlich-durchschnittlicher Rationali- sierungsprinzipien	75
4.1	Von der Förderung der Technikentwicklung zur Ökonomisierung der Technik.	75
4.2	Theoretische Positionen der jüngeren Rationalisierungsbewegung am Beispiel des REFA und dessen Bezugnahme auf die Sozialwissenschaft	79
5.	Die Beherrschung technisch-ökonomischer Momente und sozialer Handlungsmuster in der Rationalisierung	83
5.1	Übergänge zur sozialwissenschaftlichen Fundierung der Rationalisie- rungspraxis	83
5.2	Zur Rationalisierung nach 1945	88
	(1) Anmerkungen zur Entwicklung im Satzbereich	88
	(2) Rationalisierung nach dem 2. Weltkrieg – ihre Diskussion in Fach- öffentlichkeit, Industriosozologie und Gewerkschaft	92

KAPITEL III

REKONSTRUKTION DER RATIONALISIERUNG: TRANSFER VON RATIO- NALISIERUNGSMETHODEN

1.	Reserviertheit soziologischer Forschung gegenüber dem „Manage- ment“ und deren Überwindung im Dienste proaktiver Arbeitsgestal- tung.	97
2.	Kooperation, ihre Koordination und Weiterentwicklung im Betrieb: Betrieb und Arbeitskraft und die Ausgestaltung dieses Verhältnisses durch Rationalisierungsexperten	101
2.1	Betrieb und Arbeitskraft	101
2.2	Rationalisierungsverfahren und Rationalisierungsexperten	107
3.	Die Transferthese und deren Übersetzung in das Untersuchungsinstru- ment: Expertengespräch	110
3.1	Die Transferthese	110
3.2	Das Expertengespräch als zentrales Untersuchungsinstrument.	113

(1) Anmerkungen zum Feldzugang und Untersuchungsfeld.	114
(2) Expertengespräch: Grundraster der Erhebung und Auswertung.	117

KAPITEL IV

ERGEBNISSE DER GESPRÄCHE MIT RATIONALISATOREN: EXPERTEN-FUNKTION, DEREN INTERPRETATION, DIE SELEKTION VON RATIONALISIERUNGSMETHODEN UND DEREN IMPLEMENTATION IM BETRIEB

1	Funktion und Selbstverständnis der Experten — Transferbeiträge vor betrieblichem Hintergrund	119
1.0	Zwei Grundtypen des Selbstverständnisses: „modifizierte Gebrauchs-wertorientierung“ und „abstrakte Harmonie“	119
1.1	Interpretierte Funktionswahrnehmung	124
1.1.1	Exkurs: Zur Konkurrenz von qualitativen Standards und Kalkulation als Funktionsvorgaben	126
1.1.2	Der „branchenfremde“ Betriebsleiter	131
1.1.3	Konträre Orientierungen des beruflichen Selbstverständnisses.	133
1.1.4	Das Denken in konkreten Personen als Gegensatz zur formalen Funk-tionsbestimmung.	138
1.1.5	Zur Ablösung der Produktorientierung	140
1.1.6	Konkrete Personen im modernen Management	142
1.1.7	Die Auflösung von Produkt- und Ökonomieorientierung in formal-rechtlichen Regelungen	144
1.2	Branchentypik und unmittelbare Rationalisierungsanlässe	148
1.2.1	Bezüge auf Branchentypik und betriebliche Besonderheiten	148
1.2.2	Unmittelbare Rationalisierungsanlässe.	152
1.2.3	Exkurs: Zur Kompatibilität und Leistungsfähigkeit von Technologie im Satz und im Druck	155
1.3	Zusammenfassung	159
2	Rationalisierungsmethoden, deren Selektion und Modifikation durch einzelne Experten und Planungsteams	160
2.0	Vorbemerkung zu den Begriffen „Methode“ und „Verfahrensweise“	160
2.1	Alte und Neue Technik: Grundzüge und Entwicklungslinien der Satz-technik	161
2.2	Die Handhabung von Rationalisierungsmethoden durch Experten und Planungsteams.	164
	(1) Die Handhabung von Rationalisierungsmethoden durch einzelne Experten	167
	(2) Kooperative Methodenselektion	170

3.	Vermittlungsformen der Rationalisierung in Zeitungs- und Akzidenzbetrieben	173
3.1	Rationalisierung: Anwendung organisatorisch-administrativer Prinzipien aus der Sicht der Personalleitung	175
3.2	Organisation sozialer Konsequenzen der Rationalisierung	180
3.3	Die ad hoc Implementation eines patriarchisch geführten Akzidenzbetriebes	182
3.4	Die Entwicklung und Anwendung betriebsspezifischer Selektionskriterien	185
3.5	Zum Verhältnis technischer Kompetenz versus organisatorischer Durchsetzung von Rationalisierungsinhalten als Brechung von Funktion und Selbstverständnis des Experten	188
4.	Gebrauchswertbestimmungen in der Neuen Technik	194
4.1	Vorgaben und Regelungen zur Akzeptanz der neuen Arbeitsbedingungen	197
4.2	Gebrauchsfähigkeiten der Arbeitskraft in der Neuen Technik	204

KAPITEL V

TRANSFERVERARIANTEN, ÖKONOMISCHE REICHWEITEN UND DIE ANTIZIPATION SOZIALER BEDINGUNGEN IN RATIONALISIERUNGSPROJEKTEN

1	Rationalisierungsexperten: Stellvertreter- versus Kapitalfunktion	220
	(1) Konkretisierung der Rationalisierungszwecke	220
	(2) Experten: Akkordanz und Distanz zum Betriebszweck	221
	(3) Expertenfunktion und Indifferenz gegenüber konkreten Produktionsprozessen	222
	(4) Die Vertretung der abstrakten Kapitalfunktion im unmittelbaren Rationalisierungsprozeß	223
2	Soziale Umbruchsituation und deren Widerspiegelung in Transfervarianten und ökonomischen Reichweiten	228
	(1) Transfervarianten: Arbeitshandeln im Focus ökonomischen Kalküls	228
	(2) „Manageriales“ Selbstverständnis von Rationalisierung	235
	(3) Wahl und Durchsetzung von „Systemkonfigurationen“	236
	(4) Ungleiche Experten: Rationalisator und Betriebsrat	238
3	Zusammenfassung der Ergebnisse	243
	Anmerkungen	248
	Literatur	278
	Anhang: Leitfaden zu Expertengesprächen	291