

SCHRIFTENREIHE



STIFTUNG MITBESTIMMUNG



HANS-BÖCKLER-GESELLSCHAFT

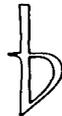
Jürgen Protz

Industriearbeit bei betrieblichen Umstrukturierungen

Soziale Konsequenzen,
Interessenvertretung und
Bewußtseinsstrukturen

00275934

TECHNISCHE HOCHSCHULE DARMSTADT	
Fachbereich 1	
Gesamtbibliothek	
Betriebswirtschaftslehre	
Inventar-Nr. :	75.034
Abstell-Nr. :	A32/324
Sachgebiete :	8.1.1
	8.1.6
	8.1.5



BUND-VERLAG KÖLN

Inhaltsverzeichnis

=====

	Seite
<u>Einleitung:</u>	
Ziel und Methodik der Untersuchung	8
1. Zielsetzung	8
2. Methodik	11
<u>Erster Teil:</u>	
S o z i a l e K o n s e q u e n z e n v o n R a t i o n a l i s i e r u n g e n	21
X I. Die Auswirkungen technischer und arbeits- organisatorischer Rationalisierungsmaßnahmen auf die Arbeits- und Lohnsituation	21
1. Der technische Fortschritt und die "technischen Sachzwänge" als naturge- schichtlicher Prozeß?	21
2. Die "ökonomischen Sachzwänge" verhindern, daß die Einsparung an Arbeit durch den technischen Fortschritt zur Erleichterung der Arbeit für die Arbeiter wird (O. Mickler)	31
3. Technische und organisatorische Rationali- sierungen im kapitalistischen Wirtschafts- system auf Kosten der Arbeiter	33
X II. Die wichtigsten Elemente der Arbeits- und Lohnsituation	35
III. Rationalisierungen im Unternehmerinteresse Auswertung des Untersuchungsmaterials	43
X 1. Kurzcharakterisierung des Mechanisierungs- grades, der Arbeits- und Lohnsituation und der Umstellung bei ESSO	43
a) Die Ursachen der Umstellung bei ESSO	45
b) Auswirkungen der Umstellung auf die Arbeits- und Lohnsituation der ESSO- Arbeiter	45
c) Arbeitsorganisatorische Maßnahmen	52
d) Die Lohnsituation der befragten Arbeiter	53

	Seite
2. Darstellung der Veränderung der Arbeits- und Lohnsituation in der Meinung der befragten ESSO-Arbeiter	54
a) Arbeitsplatzsicherheit	54
b) Arbeitsbelastung	57
c) Qualifikation und Umschulungsmaßnahmen	60
d) Unfall- und Gesundheitsgefährdung	66
e) Arbeitsautonomie und Kooperation	68
f) Arbeitszeitregelung	72
g) Zur Lohnsituation	73
h) Das Gesamturteil der ESSO-Arbeiter über Ursachen und Folgen der Umstellung	77
i) Ursachen für die konkreten Auswirkungen der Umstellung	80
X 3. Kurze Charakterisierung des Mechanisierungsgrades, der Arbeits- und Lohnsituation und der Umstellung bei Continental	82
a) Art und Weise der Umstrukturierung	83
b) Zum Mechanisierungsniveau der Kautschukindustrie und bei Conti	85
c) Beschreibung des Produktionsverlaufs und der Arbeitstypen	86
4. Veränderungen der Arbeits- und Lohnsituation in der Meinung und Bewertung der befragten Continental-Arbeiter	91
a) Arbeitsplatzsicherheit	91
b) Arbeitsbelastung	93
c) Qualifikation und Umschulungsmaßnahmen	99
d) Unfall- und Gesundheitsgefährdung	101
e) Arbeitsautonomie und Kooperation	102
f) Zur Lohnsituation	107
g) Das Gesamturteil der Continental-Arbeiter über die Folgen der Rationalisierung	111

	Seite
5. Die Befragungsergebnisse im Betriebsvergleich: Rationalisierungen vereinheitlichen die Erfahrungsgrundlagen von Arbeitern in unterschiedlichen Arbeits- und Lohnsituationen	114
EXKURS: Friedrich Fürstenbergs Vermutungen über das Interessenbewußtsein von Chemiarbeitern	119
<u>Zweiter Teil:</u>	
Interessenvertretung der Arbeiter im Rationalisierungsprozeß	124
I. Gewerkschaften, betriebliche Arbeitnehmervertretung und technischer Fortschritt	124
X 1. Technischer Fortschritt und gewerkschaftliche Politik	124
a) Gewerkschaftliche Forderungen der letzten Jahre	124
b) Grundzüge bisheriger Rationalisierungsschutzabkommen	130
c) Verschiebung der Schwerpunkte und Erweiterung der Kampfthemen in der gewerkschaftlichen Politik	132
2. Rahmenbedingungen der Betriebsratsarbeit	135
a) Zum Verhältnis von Betriebsrat und Gewerkschaft	136
b) Die rechtlichen Grundlagen für die Betriebsratsstätigkeit bei technischen Umstellungen	138
c) Betriebsrat und technische Umstellung	144
3. Die gewerkschaftlichen Vertrauensleute	146
II. Interessenvertretung und Belegschaft Ergebnisse der Untersuchung	149
1. Die Organisation der Interessenvertretung	149
2. Die Interessenvertretung im Umstellungsprozeß	152

	Seite
3. Die Resonanz der Interessenvertretung in der Belegschaft	154
a) Die Information der Belegschaft	155
b) Wahrnehmung und Beurteilung der Betriebs- ratstätigkeit	168
c) Die Bewertung der Vertrauensleutearbeit	177
d) Erfahrungen mit der Rolle der Gewerk- schaften	189
4. Die Umstellung aus der Sicht von Vertrauens- leuten und Betriebsrat	191
a) Einschätzung der Möglichkeiten und Resultate	191
b) Kooperation mit der Gewerkschaft	201
c) Vorstellungen über künftige Vorgehens- weisen	203
5. Zusammenfassung	205
6. Elemente gewerkschaftlicher Strategie im Zusammenhang von Humanisierung der Arbeit, Rationalisierung und technischen Wandel	209
a) Ideologische Momente und politisches Verhaltenspotential	210
b) Aktionsbereiche	213
c) Zu aktuellen strategischen Ansätzen	221
d) Das Ambivalenz-Problem	227

Dritter Teil:

Bewußtseinsstrukturen	231
X I. Klassenlage und Arbeiterbewußtsein	231
II. Das Arbeiterbewußtsein im Spiegel der empirischen Sozialforschung	239
1. Popitz/Bahrddt: Arbeiterbewußtsein und dychotomisches Gesellschaftsbild	239
2. Neuloh/Wiedemann: Arbeiterbewußtsein im Rationalisierungsprozeß	243

	Seite
3. Goldthorpe/Lockwood: "Verbürgerlichung" des Arbeiterbewußtseins?	245
4. Serge Mallet: Radikales Bewußtsein der "neuen Arbeiterklasse"?	250
5. Kern/Schumann: Technologische Determinanten des Arbeiterbewußtseins	253
III. Elementare Strukturen des Bewußtseins von Chemiarbeitern - Auswertung des Untersuchungsmaterials	269
1. Das Bewußtsein von Soziallage und Interessenverhältnis	270
a) Gesellschaftliche Einordnung	271
b) Soziale Harmonie oder Interessenkonflikt	283
2. Die Zukunft des industriellen Konflikts	294
a) Industriearbeit und Interessenvertretung	295
b) Defensive oder offensive Orientierung?	311
c) Passive Institutionsfixierung oder aktive Solidarisierung?	319
3. Einstellungen zur Gewerkschaft	323
a) Die Existenznotwendigkeit der Gewerkschaften	324
b) Ausmaß und Nutzung gewerkschaftlicher Macht	327
c) Gewerkschaften und technischer Wandel	332
d) Die Merkmale eines "guten Gewerkschafters"	337
X 4. Zusammenfassung	341
X 5. Versuch einer Typologie des Arbeiterbewußtseins	347
a) Begrifflicher Ansatz	347
b) Das konfliktbezogene Interessenbewußtsein	357
c) Das sozialpartnerschaftliche Bewußtsein	367
d) Resignative Grundeinstellungen	375

	Seite
<u>Anhang:</u>	
Werkscharakterisierung Conti	382
Werkscharakterisierung ESSO	388
Zwei Gesprächsprotokolle	394
Interview B 30 (Conti)	394
Interview A 19 (ESSO)	414
Protokolle der Gruppendiskussionen	434
Gruppendiskussion ESSO	434
Gruppendiskussion Conti	467
Literaturverzeichnis	497