

Helmut Spitzley

**Wissenschaftliche
Betriebsführung,
REFA-Methodenlehre
und Neuorientierung
der Arbeitswissenschaft**

Bund-Verlag

Inhalt

Einführung	11
I. Vorbemerkung: Zum Verhältnis von Technologie, Arbeitsorganisation und Qualifikation	11
II. Ziele, Methode und Gliederung	15
III. Danksagung	18
Kapitel 1: Entstehungsbedingungen, Ziele und Systemelemente der „Wissenschaftlichen Betriebsführung“	19
I. Zur Aktualität der „Wissenschaftlichen Betriebsführung“	19
II. Entstehungsbedingungen der „Wissenschaftlichen Betriebsführung“	23
III. Ziele der „Wissenschaftlichen Betriebsführung“	24
1. Ökonomische Ausnutzung von Maschine und Mensch	24
2. Hauptansatzpunkt: Beseitigung der „Drückebergerei“	24
3. Versuch der Gleichschaltung der Interessen von Kapital und Arbeit	28
IV. Systemelemente der „Wissenschaftlichen Betriebsführung“	30
1. Zeitstudien	32
2. Normung der Geräte	34
3. Normung der Arbeit	34
4. Pensum	35
5. Lohn	39
6. Personalauswahl	49
7. Arbeitsunterweisung	52
8. Arbeitsbüro	54

Kapitel 2: Kritik der „Wissenschaftlichen Betriebsführung“	60
I. Zur Geschichte der „Wissenschaftlichen Betriebsführung“ in den USA und in Deutschland	60
II. Kritik der „Wissenschaftlichen Betriebsführung“	67
1. Gesundheitsverschleiß. Unbegrenzte Arbeitsintensivierung als Folge „Wissenschaftlicher Betriebsführung“	68
2. Verwechslung von Maschine und Mensch. Unbegrenzte Arbeitsteilung und Dequalifikation	74
3. Fehlrationalisierung? Einwände gegen die Ökonomie der „Wissenschaftlichen Betriebsführung“	81
4. Teilen und Herrschen. Politische Grundlagen und Folgen der „Wissenschaftlichen Betriebsführung“	90
III. Zusammenfassung	97
Kapitel 3: REFA-Methodenlehre des Arbeitsstudiums: Überwindung oder Fortsetzung der „Wissenschaftlichen Betriebsführung“?	100
I. Geschichte und Bedeutung des REFA-Verbandes	100
1. Gründung des REFA-Verbandes und seine Entwicklung bis 1945	100
2. Neugründung des REFA-Verbandes nach 1945 und seine Entwicklung bis zur Gegenwart	103
II. Darstellung und Kritik zentraler Elemente der REFA-Methodenlehre	107
1. Datenermittlung und Leistungszwang. Zeitaufnahme nach REFA als Basis von Akkordentlohnung	107
2. Arbeitsgestaltung nach REFA. Vernachlässigung humaner Ziele – Tendenzen der Dequalifikation	123
3. Humanität und Wirtschaftlichkeit – die beiden ungleichen Ziele des REFA	132
4. Die REFA-Abteilung als „Arbeitsbüro“. Möglichkeiten und Stellung der Arbeitsstudienleute	139
III. Zusammenfassung	141

Kapitel 4: Aspekte und Ansätze einer Neuorientierung menschlicher Arbeit	143
I. „Traditionelle“ kontra „emanzipatorische“ Arbeitswissenschaft	144
II. Ansatzpunkte einer Neuorientierung menschlicher Arbeit	148
1. Rückgewinnung von Zeitsouveränität	148
2. Angepaßte Technologie	152
3. Arbeitsorientierte Ökonomie	156
4. Selbstbestimmung der Produktionsziele	159
5. Exkurs: Enttaylorisierung des Lernens	161
III. Das Forschungsprogramm „Humanisierung des Arbeitslebens“	164
IV. Neuorientierung der Gewerkschaftspolitik	168
V. Zusammenfassung	173
Kapitel 5: Ausblick: Vor einem Paradigmawechsel in der Arbeitswissenschaft?	176
Anlagen:	
Anlage I: Einwände der Gewerkschaften gegen die „Wissenschaftliche Betriebsführung“	179
Anlage II: Alternative Produktion	187
Anlage III: Gesellschaft für Arbeitswissenschaft: Arbeitswissenschaft in der Gesetzgebung	195
Literaturverzeichnis	201
Abkürzungen	214
Personenregister	215
Sachregister	218