

241/15
Gerlinde Strauss-Fehlberg

Die Forderung nach Humanisierung der Arbeitswelt

Eine Analyse aus der Sicht
der Tarifvertragsparteien

Bund-Verlag

PROGRAMMATIK DER FORDERUNG NACH HUMANISIERUNG
DER ARBEITSWELT (HdA). EINE ANALYSE AUS DER
SICHT DER TARIFVERTRAGSPARTEIEN.

Inhaltsverzeichnis

	<u>Seite</u>
Geleitwort von Franz Steinkühler, Bezirksleiter der IG Metall	I- IV
A. Grundlegungen	1
I. Zielsetzung der Arbeit	1
II. Methodisches Vorgehen	6
III. Materialauswahl	10
B. Humanisierung aus der Sicht der abhängig Beschäftigten	11
I. Ausgangsposition: Die Abhängigkeit der Arbeitnehmer von der Verfügungsgewalt der Unternehmer über die Produktionsmittel: Historische Entwicklungsbedingungen	11
II. HdA in historischer Perspektive	17
III. Analyse programmatischer Stellungnahmen aus den deutschen Gewerkschaften	24
1. Inhalte und strategische Ansätze zur HdA in Geschäftsberichten und Proto- kollen von Gewerkschaften	24
1.1. Aussagen und Beschlüsse des DGB	24
1.2. Aussagen und Beschlüsse der IG Metall	40
1.3. Aussagen und Beschlüsse der IG Chemie- Papier-Keramik	60
1.4. Vergleichende Zusammenfassung	69
2. Inhalte und strategische Ansätze zur HdA in Einzelbeiträgen von Gewerkschafts- vertretern	75

	<u>Seite</u>
2.1. Zur demokratischen Legitimation von Einzelbeiträgen	75
2.2. Einzelbeiträge führender Gewerk- schaftsfunktionäre	78
2.2.1. Humanisierung und sozio- ökonomisches System	79
2.2.2. Humanisierung und Mitbestim- mung	85
2.2.3. Humanisierung als konkrete Forderung	88
2.2.3.1. Begründungen für konkrete Einzel- forderungen	88
2.2.3.2. Inhalte von Einzel- forderungen	95
2.3. Durchsetzungsstrategie	101
IV. Vergleich der frühen Forderungen mit der heutigen Diskussion zur HdA	109
C. Humanisierung der Arbeitswelt aus der Sicht der Unternehmer	114
I. Ausgangsposition: Das Selbstverständnis der Unternehmer in bezug auf die Verfü- gungsgewalt über die Produktionsmittel	114
II. Analyse programmatischer Stellungnahmen des Spitzenverbandes und von Vertretern der Unternehmer	122
1. Vorstellungen der BDA über Inhalte und strategische Ansätze zur HdA	122
1.1. Aussagen in den Jahresberichten der BDA	122
1.1.1. Vermeidung der Auseinander- setzung mit HdA	122
1.1.2. Humanisierung als Mittel zur Arbeitsmotivation	126

	<u>Seite</u>
1.1.3. Interpretation der Gesetzgebung in bezug auf Humanisierung	129
1.1.3.1. Arbeitsrecht als Ausformung von Humanisierung	130
1.1.3.2. Auslegung der §§ 90, 91 BetrVG in bezug auf Humanisierung	132
1.1.4. Inhaltliche Bestimmung des Begriffs der HdA	141
1.1.5. Zusammenfassung	149
1.2. Aussagen in den gesellschaftspolitischen Grundsatzserklärungen der BDA	151
1.2.1. Humanisierung vs. Demokratisierung	151
1.2.2. Humanisierung und betriebliches Ordnungssystem	155
1.2.2.1. Gleichgewicht zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerinteressen	155
1.2.2.2. Humanisierung und Rentabilität	159
2. Inhalte und strategische Ansätze zur HdA in Einzelbeiträgen von Unternehmervertretern	161
2.1. Berücksichtigung gesellschaftlicher Wertvorstellungen	161
2.2. Anlässe für Humanisierungsmaßnahmen	166
2.3. Ursachen für Humanisierungsmaßnahmen	172
D. HdA und Zielsystem der Unternehmung	177

	<u>Seite</u>
I. Unternehmungsziele	180
1. Gewinnmaximierung vs. pluralistische Zielkonzeption	180
2. Verhältnis theoretischer Aussagen zu programmatischen Aussagen der Unternehmervertreter	190
II. Realisationsansätze im Bereich der Arbeitsorganisation	194
1. Scientific Management (Taylorismus) als Lösungsversuch der Probleme der Arbeitsorganisation	195
1.1. Darstellung des Ansatzes	195
1.2. Einschätzung des Ansatzes	201
1.2.1. Grundlage: materielle Bedürfnisse des Arbeiters	201
1.2.2. Lohn-Anreiz-System	202
1.2.3. Trennung in dispositive und ausführende Arbeit	204
1.2.4. Arbeitsanalyse	205
1.2.5. Der "richtige Mann an den richtigen Platz"	207
1.2.6. Verhältnis der Betriebswirtschaftslehre zum Taylorismus	208
1.3. Zusammenfassung	212
2. Human-Relations-Bewegung als Lösungsversuch der Probleme der Arbeitsorganisation	213
2.1. Darstellung des Ansatzes	213
2.2. Einschätzung des Ansatzes	218
2.3. Zusammenfassung	221
3. Neuere Ansätze zur Lösung der Probleme der Arbeitsorganisation	223
3.1. Motivationstheoretische Grundlagen	225
3.1.1. Motivationsmodell von Maslow	225

	<u>Seite</u>
3.1.2. Motivationsmodell von Herzberg	230
3.2. Materielle Grundlagen für modifizierte Organisations- und Führungskonzeptionen	233
3.2.1. Abwehrreaktionen der Arbeitnehmer in bezug auf ihre konkrete Arbeitssituation	234
3.2.2. Konflikt zwischen Arbeitsbedingungen und Forderung nach Selbstverwirklichung	237
3.2.3. Qualifikation und Arbeitsbedingungen	238
3.2.4. Innerbetriebliche Anpassungsschwierigkeiten bei komplexen Entscheidungsstrukturen	240
3.3. Management by Objectives (MbO) als Beispiel zur Lösung arbeitsorganisatorischer Probleme	242
III. Ambivalente Wirkungen von Maßnahmen der HdA	250
E. Humanisierung als Konfliktbereich zwischen den Tarifvertragsparteien	254
I. Rahmenbedingungen des Konflikts	254
II. Konfliktfelder	262
1. Zielperspektiven	262
2. Demokratisierung und Mitbestimmung	264
3. Rationalisierung und Individualisierung vs. Humanisierung über kollektive Interessenvertretung	268
III. Schlußbetrachtung	272
Literaturverzeichnis	275