

Humanisierung der Industriearbeit – Von der Fließbandarbeit zur „Inselfertigung“

LM 01 Arbeitsplatz/Arbeitssituation des Schülers

[Tafelbild / Heft]

Arbeitstätigkeiten

- denken
- Aufsatz schreiben
- lernen
- ...

Arbeitsmittel

- Kuli
- Tafel
- Heft
- ...

Arbeitsplatzbedingungen

- unbequeme Stühle
- z.T. großer Lärm
- unterschiedliches Tageslicht
- ...

Hierarchie

- Schulkonferenz
- Schulleiter
- Lehrer
- ...

Arbeitsorganisation/ Arbeitszeit

- Gruppenarbeit
- Partnerarbeit
- Wochenstundenzahl
- Pausen
- ...

Interessenvertretung

- Klassensprecher
- SV
- Vertrauenslehrer
- ...

Arbeitszweck

- Bildung
- Auslese
- Fähigkeiten/Fertigkeiten für Arbeit und Beruf
- ...

Leistungsvergütung

- Lob
- Tadel
- Versetzung
- Noten
- Zeugnisse
- ...

Eigentumsverhältnisse

- Schulträger: Gebäude
- Schulträger: Tische
- Schüler: Schreibzeug
- Schüler: Arbeitskraft
- Schüler: Hefte
- ...

LM 02 Theorie und Praxis der Fließbandarbeit

[Tafelbild / Folie / Heft]

Wissenschaftliche Grundlagen der Fließbandarbeit

Taylor:

- Arbeitszerlegung („Übungseffekt“ und Vereinfachung der Arbeit)
- systematische Zeitstudien zur Vorherbestimmung von Fertigungszeiten und Fertigungsleistungen
⇒ Erstellung eines Zeitmittelwertes

Gilbreth:

- Ermittlung des günstigsten Bewegungsablaufes

Ziel beider Wissenschaftler:

- höhere Produktion bei zeitlich gleichem Arbeitseinsatz

Automobilproduktion (T-Modell) bei Ford

1. Arbeit zu den Arbeitern hinschaffen ⇒ Weg- und Kraftersparnis
2. Aufbau beweglicher Montagebahn (1913), die später höher gestellt wurde ⇒ ermüdungsfreier

arbeiten

Ergebnis: Erhöhung der Arbeitsleistung jedes Arbeiters = *höhere Produktivität*

LM 03 Definition: Arbeitsproduktivität

[Tafelbild]

(Arbeits-)Produktivität = Arbeitsergebnis / Arbeitsstunde

- | | | | | |
|----|-------------------------|---------------|---|------------------------|
| 1. | 1 Magnet in 20 Minuten: | $1/20 = 0,05$ | ↓ | ↑ Produktivität steigt |
| 2. | 1 Magnet in 13 Minuten: | $1/13 = 0,07$ | | |
| 3. | 1 Magnet in 7 Minuten: | $1/7 = 0,14$ | | |
| 4. | 1 Magnet in 5 Minuten: | $1/5 = 0,2$ | | |

⇒ in der gleichen Zeit wurde eine wesentlich höhere Produktionsmenge erzielt

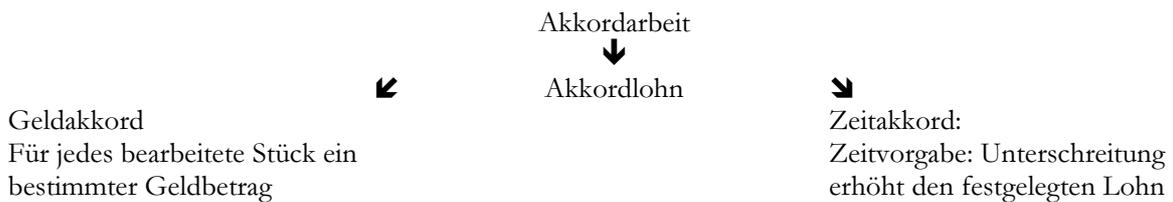
LM 04 Situation eines Fließbandarbeiters

[Tafelbild / Folie / Heft]

- Arbeitsrhythmus durch Maschine bestimmt
- Monotonie, da es sich um wiederholende Tätigkeiten/Handgriffe handelt
- Isolation, kein Kontakt mit Kollegen am Arbeitsplatz
- kein Überblick über den Produktionsablauf
- gesundheitliche Schäden (nervöses Zittern, Hörschäden, Schlafstörungen)

LM 05 Akkordarbeit und -lohn

[Erwartete Schülerfolie]

Beurteilung der Akkordarbeit (Zeitakkord) durch Wallraff

- | | | |
|-------------------|---|---|
| Zeitlicher Ablauf | ↓ | <ol style="list-style-type: none"> 1. Leichte Arbeit, saubere Arbeit, schöne Arbeit 2. nach einer Stunde bereits 20 Minuten Rückstand 3. Sinn und Zweck dieser Arbeit („Wie tief muss der Grat geschnitten werden“) nicht bekannt 4. Hände eingespielt 5. vom Akkordfieber gepackt 6. Schichtschluss: 20 Minuten unter selbst vorgenommener Abrechnungszeit 7. Hände zittern 8. nächster Tag: Konzentration sinkt ⇒ Zeitrückstand |
|-------------------|---|---|

Arbeiter muss am Ende Sieger gegen die Zeit sein, sonst verliert er Geld

LM 06 Roboter im Produktionsprozess

[Tafelbild / Heft]

Vorteile

- absolut zuverlässig
- billigere Produktion
- Abnahme der „Drecksarbeit“ für die Arbeiter

Nachteile

- Verlust an Arbeitsplätzen (Arbeitslosigkeit)

Fazit:

Durch Einsatz von Robotern lassen sich die Nachteile der Fließbandarbeit bzw. für den Fließbandarbeiter beseitigen; gleichzeitig droht den Arbeitern jedoch der Verlust ihres Arbeitsplatzes

LM 07 Gruppenarbeit bei Saab

[Tafelbild / Folie / Heft]

Saab: Neues Werk in Malmö

Fließband für immer abgeschafft:

- Lage direkt am Meer ⇒ stimulierende Wirkung
- Übernahme des Arbeitskräfte des geschlossenen Werkes in Arlöv
- Arbeitskräfte insgesamt:
 - 1100 Arbeiter
 - 125 Verwaltungsangestellte

Produktionsziel: pro Jahr 25.000 Autos = Produktivitätssteigerung

Produktionsstätte:

- lichtdurchflutete Halle mit Palmen und anderen Grünpflanzen
- reines Montagewerk: 8 Produktionseinheiten
- Produktion in Arbeitsgruppen (8-12 Personen)
- dabei: ca. 1/3 Frauen
- gleichmäßige Altersverteilung
- Gruppen stellen eigene Ziele für Produktion und Ausbildung auf
- größere eigenständige Verantwortung der einzelnen Mitarbeiter im Produktionsprozess
- Aufteilung nach wechselnden Arbeitsaufgaben (Teamchef wechselt)
 - jeder beherrscht alle Arbeitsaufgaben
- keine eigene Lagerhaltung mehr, sondern Grossisten
 - Gruppen bedienen sich
 - Kosten werden transparenter
 - noch stärkere Verantwortung
- Lohn nach individuellem Kompetenzniveau

LM 08 Bringt Gruppenarbeit Vorteile gegenüber Fließbandarbeit?

[Tafelbild / Heft]

- höhere Produktivität
 - menschenorientierte Arbeitsorganisation
 - mehr Entscheidungen bei Arbeitskräften selbst
 - mehr Entscheidungs- und Innovationsfreude
- } Qualitätssteigerungen

LM 09 Belastungsreduktion durch Fließbandarbeit

[Tafelbild]

- Abbau der Monotonie
- Abbau der Isolation
- Überblick über Produktionsablauf
- mehr Verantwortung
- selbstbestimmter Produktions- und Arbeitsrhythmus
- Reduzierung körperlicher und nervlicher Belastungen
- mehr Arbeitszufriedenheit

} Abbau von Entfremdung

LM 10 Computernetzwerke

[Tafelbild]

Wichtigste Erkenntnis:

Es gibt verschiedene Betriebs- bzw. Unternehmensbereiche. Zwischen diesen findet eine *Vernetzung aller Produktionsabläufe* durch den Computer statt. Diese Vernetzung läuft zwischen verschiedenen betrieblichen Bereichen hin und her, sodass eine ständige *Kontrolle* und *Koordination* zwischen diesen gegeben ist. Es gibt dabei eine relative *Selbstständigkeit* und *Flexibilität* der einzelnen Unternehmensbereiche.

LM 11 Technisch und arbeitsorganisatorische Neuerungen

[Tafelbild]

technische Neuerungen

- Flexibilitätsgewinn mit stärkerer Kundenorientierung
- Produktivitätsgewinn durch Kosteneinsparungen in allen Produktionsphasen

arbeitsorganisatorische Neuerungen

- Rückführung der Arbeitsteilung
- Abbau von Hierarchie (Möglichkeit schnellerer Kontaktaufnahme zwischen Qualitätskontrolle und Entwicklung)
- eigenständige Aufteilung der Arbeit

LM 12 Wie beurteilen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Mikroelektronik?

[Tafelbild]

Von den AN wird insbesondere das *höhere Arbeitstempo* (59 %), die *höheren Konzentrationsanforderungen* (54 %) sowie der *Abbau von Arbeitsplätzen* (47 %) kritisiert.

Positiv wird die *höhere Kapazität (höhere Produktion)* mit 53 %, Ersatz von *Handarbeit* (52 %) sowie die *präzisere Produktion* (46 %) und geistig anregendere und *vielseitigere Arbeit* (42 bzw. 37 %) gesehen.

Bemerkenswert erscheint, dass bei den Pro-Argumenten mit Erhöhung der Kapazität und präzisere Produktion Vorteile für den Arbeitgeber genannt werden.

Betrachtet man mehr die reine Arbeitnehmer-Perspektive, so scheinen kritische Einschätzungen zu überwiegen.

LM 13 Mitbestimmung - Mitwirkung

[Heft]

Mitwirkung

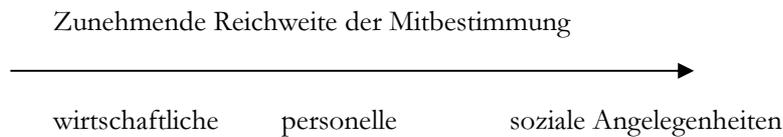
Eine *Mitwirkung* der Arbeitnehmer besteht darin, dass der Arbeitgeber die Arbeitnehmer oder deren Vertretung vor der Durchführung bestimmter Maßnahmen zu informieren und anzuhören oder eine Beratung zu ermöglichen hat.

Mitbestimmung

Die *Mitbestimmung im engeren Sinne* bedeutet demgegenüber, dass der Arbeitgeber Maßnahmen grundsätzlich nur dann treffen kann, wenn die Arbeitnehmervertreter die Zustimmung erteilt haben.

LM 14 Reichweite der Mitbestimmung

[Tafelbild]



Es wird deutlich, dass der Arbeitnehmer über den Betriebsrat durch das BetrVG in sozialen Angelegenheiten Mitbestimmung besitzt, in wirtschaftlichen Angelegenheiten hat er lediglich das Recht auf Information.

LM 15 Aufstand bei Amazon

[Tafelbild]

Situation:

- Versuch einiger Angestellter und Gewerkschaften, eine Arbeitnehmervertretung zu organisieren

Bisherige Regelung:

- Arbeitnehmer erhielten Aktienoptionen = Unternehmenseigner
- ↓
- keine klassischen Konflikte zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber

Problem:

- Aktienoptionen verloren an Wert
- ↓
- Konflikte: Gruppe von Angestellten gründete day2@amazon.com

Forderungen:

- größere Arbeitsplatzsicherheit
- bessere Bezahlung
- Ende der zwangsweisen Überstunden

Reaktionen:

- Arbeitgeber:
 - sprechen von unkooperativer Atmosphäre
 - fordern Vorgesetzte auf, den Mitarbeitern über negative Erfahrungen mit Gewerkschaften zu berichten
 - drohen Mitarbeitern im Streikfall mit Arbeitsplatzverlust
- Arbeitnehmer:
 - trauen sich nicht in der Öffentlichkeit über ihre Probleme und Forderungen zu sprechen.