

# Economy of things

## Fordismus-Taylorismus

---

### **Frederick Winslow Taylor (1856-1915)**

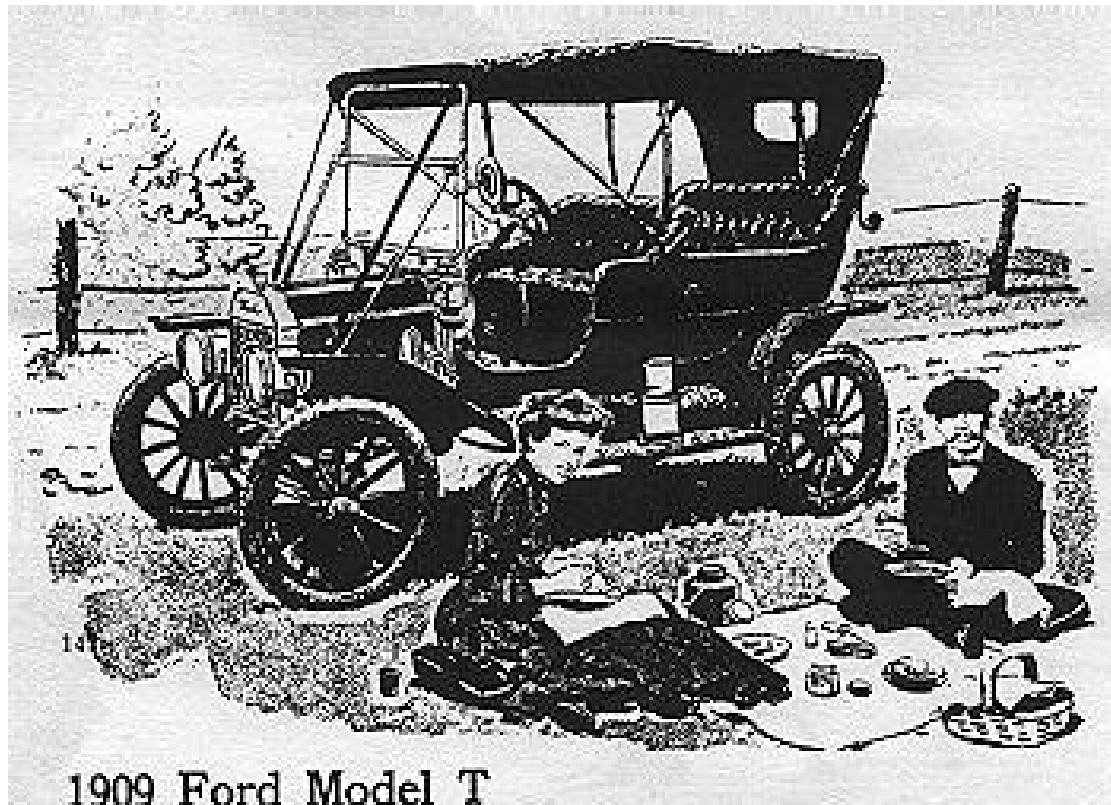
#### **Scientific management**

- Zerlegung des Arbeitsvorgangs in kleinste Einheiten
  - Beobachtung der zu bewältigenden Aufgabe
  - Analyse und Protokollierung der einzelnen Abläufe mit dazu benötigtem zeitlichen und physischen Aufwand mittels Zeitmessung und –fotografie
  - Ausscheidung überflüssiger Abläufe
- möglichst einfache Gestaltung der verbleibenden wesentlichen Abläufe
- Zusammenfassung zu einer logistischen Abfolge
- 
- Steigerung der Produktivität
  - Entidealisierung der Fähigkeiten der Arbeiter
  - Zerschneiden organischer Zusammenhänge und subjektiv ganzheitlicher Prozesse

# Economy of things

## Fordismus-Taylorismus

---



**Nach dem Ersten Weltkrieg:**

**Verbindung von Taylors Methoden mit Automatisierung der Produktion durch das Fließband**

**Eingesetzt durch Henry Ford zur Erzeugung des Model T**

# Economy of things

## Fordismus-Taylorismus

---



- **Optimierte Nutzung der menschl. Arbeitskraft**
- **Standardisierte Massenproduktion gemeinsam mit Ermöglichung und Weckung von Massenkonsum, Berechenbarkeit industrieller Produktion**

- **Hoffnung: Entlastung des Menschen von unwürdiger Arbeit, Erleichterung der körperlichen Arbeit**

Henry Ford (1923): von 7882 verschiedenen Verrichtungen in seiner Fabrik können 670 Arbeiten von Beinlosen, 2637 von Einbeinigen, 2 von Armlosen, 715 von Einarmigen, 10 von Blinden verrichtet werden

- **Kritik: Maschinisierung der Körper, Sinnentleerung, Ausbeutung, Entfremdung,... Chaplin: Modern Times**

# Economy of things

## Fordismus-Taylorismus

---



### Auswirkungen auf die betriebliche Organisation

- Tiefe Hierarchien über alle betrieblichen Ebenen
- Strikte Arbeitsteilung
- Trennung von planenden, durchführenden und kontrollierenden Tätigkeiten (bspw. sind Produktionsvorbereitungen/-durchführung)
- Polarisierungen in den Arbeitsanforderungen (damit auch Sozialisierung; Habitus; Planen vs. Arbeiten nach strikten Anweisungen, white/blue collar)
- Steile Qualifikationspyramiden mit streng getrennten Autorisierungen

# Economy of things

## Fordismus-Taylorismus

---



**Als Gesellschaftsmodell verbunden mit sozialen Sicherungssystemen, Kaufkraft-Konsum, oft lebenslanger Anstellung bei einem Arbeitgeber, in Verbindung mit staatlichem deficit-spending (beinahe) Vollbeschäftigung**

# Economy of things

## Economy of information, knowledge

---

Definition der Arbeits- und Wirtschaftsorganisation in der Gegenwart z. T. in scharfer Abgrenzung zum Fordismus-Taylorismus – Toyotismus, Postfordismus, Ideen- bzw. Wissensökonomie, New und Digital Economy (human- statt maschinenzentriert, economies of scope statt economies of scale)

Aber auch Kontinuitäten:

1. Peter F. Drucker: nicht physische Leistung selbst, sondern Wissen über Optimierung der Abläufe ist im Taylorismus Schlüssel zur Steigerung der Produktivität – d.h. Taylor als erster Wissensarbeiter, Vorbild für die heutigen Wissensarbeiter; Taylorismus des Informationsmanagement

2. Informationsarbeit im Gefolge der Medienrevolution im späten 19. Jahrhundert gehörte zu den ersten Anwendungsgebieten der Rationalisierung durch Taylors „wissenschaftliche Betriebsführung“  
- Parallelen zu heutigen Call Centers („Neo-Taylorismus“)

## Merkmale des „Neotaylorismus“ (Leborgne/Liepitz 1990)

---

- „höhere“, intelligentere Form des Fordismus-Taylorismus (Computer Integrated Manufacturing, Prozeßmodellierung, Business Process Re-engineering)
- Flexible Einpassung von Arbeitsabläufen in Material-, bzw. Informationsfluss
- Priorität von Durchlauf-, Bearbeitungszeiten
- Zentralrechner als Kontrollinstrumente
- Hierarchische Strukturen, auch im Verhältnis zu externen Zulieferern
- In vielen Branchen Ausbleiben der fordistischen Gegenleistungen – Niedriglohnsektoren, Sinken der Reallöhne, Abbau wohlfahrtsstaatlicher Leistungen

# Merkmale der Informationsarbeit im späten 19./frühen 20. Jahrhundert

## Telegrafie, Telefonie

---

Technische Innovationen: Telegrafie (ab Mitte des 19. Jh. in Österreich im Einsatz, Medienrevolution der 1870er Jahre (Phonograph, Typewriter, Telefon)

### 1. Feminisierung der Erwerbsarbeit

anfangs Männer und junge Burschen in Telegrafie und Telefonvermittlung, dann (gegen männl. Widerstand) typische Frauenarbeit

Faktoren:

in USA reichte männl. Arbeitskräfteangebot für niedrig qualifizierte Büroarbeit ab 1880er Jahren nicht mehr aus  
Österreich/Deutschland: Schaffung eines Billiglohnsektors mit weibl. Arbeitskräften

„typisch weibliche“ Anforderungsprofile: diszipliniert, genügsam, manuelle Geschicklichkeit, geduldig, kommunikativ, höflich

## **Merkmale der Informationsarbeit im späten 19./frühen 20. Jahrhundert**

**Telegrafie, Telefonie**

---

### **Faktoren (Fortsetzung):**

**Zeitliche Verfügbarkeit häuslicher Bediensteter mit Übernahme der Nachtschichten am Beginn des 20. Jh.**

**Als zeitlich begrenzter Job verstanden (bis zur Verheiratung) keine Aufstiegschancen, sozialrechtliche Marginalisierung (Altersversorgung)**

**Einsatz von Frauen, sobald Technologie als gebändigt und leicht bedienbar erscheint:**

**„Maschinen liquidieren den polaren Geschlechterunterschied mit- samt seinen Symbolen. Ein Apparat, der Den Menschen bzw. das Symbol männlichen Schaffens ersetzen kann, steht auch Frauen offen.“ (Friedrich A. Kittler)**

## **Merkmale der Informationsarbeit im späten 19./frühen 20. Jahrhundert**

**Telegrafie, Telefonie**

---

**Kittler: „Typewriter“ = Bezeichnung für Maschine und Frau, die sie bedient**

**Telefonvermittlung: Maschine, die aus „Abfrageapparat“ und Beamtin besteht**

**Zusätzliche Bändigung „weiblicher Natur“:**

- **Nur unverheiratete oder verwitwete Frauen beschäftigt (in Österreich Angehörige von männl. Postbeamten)**
- **Abmessen von Rocklängen**
- **Verlangen nach zölibatärer Lebensführung**

## **Merkmale der Informationsarbeit im späten 19./frühen 20. Jahrhundert**

**Telegrafie, Telefonie**

---

**Rationalisierung des Informationsflusses durch fortschreitende Automatisierung der Gesprächsvermittlung und Taylorisierung der Arbeitsabläufe**

**A-Telefonistinnen: wickeln Gespräche mit Kunden ab (200-300 Gespräche/Stunde)**

**B-Telefonistinnen: sorgen für Gesprächsvermittlung innerhalb des Amtes (600 Gespräche/Stunde)**

**1912 New England Company:**

- **Reduzierung des Sprachschatzes auf 115 Phrasen**
- **Verbot von Gesprächen zwischen Operators**
- **Standardisierte Antwortdauer von vier Sekunden**
- **10% der Gespräche durften Dauer von zehn Sek. überschreiten**
- **Überwachung von zentralen Kontrolltischen, Testanrufer**
- **„Number, please?“, „Number, please?“, „Number, please?“**,

## **Merkmale der Informationsarbeit im späten 19./frühen 20. Jahrhundert**

### **Telegrafie, Telefonie**

---

Emanzipatorische Momente:

Widerstände der Telefonistinnen gegen Management und Bürokratie, erste Formen weiblicher gewerkschaftlicher Organisation

Über Jahrzehnte verstärkt Anerkennung materieller und sozialer Bedürfnisse in Unabhängigkeit von familiärem Versorgungsverband

Neue Büro- und Angestelltenkultur der 1920er und 30er Jahre: Sediment für selbstbewusste Performanz von Frauen in Kunst Populärkultur

# **Arbeitsorganisation in der economy of things nach Taylor und Ford**

---

**Elton Mayo - Human Relations statt autoritärer Kontrolle:  
Studie 1924-32: Hawthorne-Effekt; egal welcher Außeneinfluß  
auf Arbeitsteams – Produktivität steigt**

## **Ab 1970ern: Toyotismus (Ohnismus)**

**mit informations- und kommunikationstechnologischen  
Innovationen Mitte der 70er  
Umstellung der Produktionsformen bei Toyota**

**"Das Problem ist das gedankenlose Anbinden des Arbeiters an  
die Maschine, da er bei der Arbeit sinnentleert zuschaut. In  
Japan ist das Ziel die Menschen auszulasten, nicht wie bei Ihnen  
die Maschinen." (K.Sekine, Miterfinder des Toyota Produktions-  
systems)**

# Toyotismus

**• Flexible Automatisierung auf Grundlage moderner IKT  
(modulare Fertigungssysteme)**

**• Neue Schlüsseltechnologien, besonders Entwicklung und Einsatz neuer Materialien und innovativer Bearbeitungsmethoden; Bio- und Gentechnologie, Optoelektronik (für Automatisierung), Nanotechnologie**

**• Neue, flexible Arbeitsorganisationsformen**

**• Die Arbeit wird komplexer, der Arbeitsteilungsgrad geht zurück**

**• In Gruppenarbeit plant die Gruppe selbst Arbeitseinteilung und -organisation, prüft und verantwortet ihre Qualität**

**• Hierarchien werden abgeflacht**

**• Das Wissen, Können und die Motivation der Einzelnen wird wichtiger**

# Toyotismus

---

- **Unternehmen konzentrieren sich auf ihr Kernpotential, verringern die Fertigungstiefe**
- **Die Unternehmen werden durch neuartige Kundenorientierung zu "lernenden Fabriken,"**
- **Entflechtung der Produktionspotentiale (Dezentralisierung und Neuverflechtung in globalem Maßstab) – "Virtualisierung" der Unternehmenskoordination**
- **Die profitable Amortisation des eingesetzten Kapitals ist nur noch in globalen Dimensionen möglich.**
- **Die Bedeutung der Industrie nimmt relativ zu bestimmten Dienstleistungen ab**

## Merkmale gegenwärtiger IT-gestützter Arbeitsorganisation im Dienstleistungssektor

---

- Teamarbeit (ganzheitliche Prozesse)
- Flexibilität (zeitlich, örtlich, Lohn, Hierarchie,...)
- Prozeß- und Produktorientierung statt Orientierung an Funktionen
- Mitarbeiterorientierung: motivierte Mitarbeiter als wichtigste Ressource
- Soziale Kompetenz (v. a. der Führungskräfte)
- Anonymes Arbeiten
- Paralleles Arbeiten
- Problemlösungstechniken (Metapläne im Projektmanagement, Kreativitätstechniken...)

# Alte Arbeitsformen vs. Neue Arbeitsformen

## tayloristische Arbeitsformen vs. sozio-technische

Modi der Objektivierung	Modi der Subjektivierung
<ul style="list-style-type: none"><li>• Rationalisierung durch „einfache“ Verwissenschaftlichung (Rationalismus)</li><li>• Strikte Scheidung von Arbeitskraft und Person (Bürokratie, Standardisierung)</li><li>• Nutzung der Person als Arbeitskraft</li><li>• Ausschluß der Subjektivität als Störfaktor</li> <li>• Primat der Planung</li><li>• Führung</li> <li>• Fremdkontrolle</li><li>• Leistungssteuerung durch Vorgaben, ggf. zentral ausgehandelt</li><li>• Arbeitsmotivation durch kalkulierte Anreizsysteme</li><li>• Organisation (Chiffre: Macht)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Rationalisierung durch reflexive Verwissenschaftlichung (Rationalismuskritik)</li><li>• Kalkulierte Resubjektivierung, Entbürokratisierung, Entstandardisierung</li><li>• Nutzung von Arbeitskraft als Person</li><li>• Anerkennung der Subjektivität als Resource</li> <li>• Rückkehr der Improvisation (Erfahrung)</li><li>• Kontextsteuerung (ökonomisch, versachlicht)</li> <li>• Selbststeuerung, Selbstbeherrschung</li><li>• Leistungsvereinbarung durch direkte Verhandlung (MbO)</li><li>• Arbeitsmotivation durch Identifikation plus ergebnisgekoppelte Anreizsysteme</li><li>• Ökonomisierung (Chiffre: Markt)</li></ul>

17