

Infoblatt Taylorismus

Frederick Winslow Taylor stellte Theorien zur Optimierung der Arbeit bzw. Unternehmen auf

Der Taylorismus geht auf den US-Amerikaner Frederick Winslow Taylor (1856 - 1915) zurück. Taylor glaubte Arbeit, Unternehmen und Unternehmensführung mit einer rein wissenschaftlichen Herangehensweise (Scientific Management) optimieren zu können, um so soziale Probleme lösen und "Wohlstand für alle" erreichen zu können.

Ausgangspunkt der Überlegungen Taylors war die Leistungszurückhaltung der Arbeiter. Er überlegte, wie die Arbeiter zu mehr Leistung bewegt werden könnten. Taylor ging dabei davon aus, dass Arbeiter ähnlichen Gesetzen gehorchen wie Maschinen. Von dieser mechanistischen Sichtweise ausgehend, versuchte er die Betriebsabläufe in Unternehmen neu zu strukturieren und zu "verwissenschaftlichen".

Zielvorstellungen

Zielvorstellung Taylors war die Steigerung der Produktivität der Arbeiter, um so die Gewinne des Unternehmens und dadurch gleichzeitig die Löhne zu erhöhen. Diesbezüglich schlug Taylor drei wesentliche Prinzipien vor:

- Die Arbeit sollte auf präzisen, von der Unternehmensführung vorgegebenen Anleitungen basieren. Es wird angenommen, dass es zur Bewältigung einer Aufgabe nur einen optimalen Weg gibt ("one-best-way-Prinzip").
- Das "one-best-way-Prinzip" kann nur durch eine hohe Arbeitsteilung realisiert werden, da nur sehr kleine Arbeitsvorgänge im Detail präzise vorgeschrieben werden können und analysierbar sind. Komplexere Vorgänge können in der Regel durch mehrere, ähnlich gute Wege bewältigt werden.
- Geld wird als Motivationsfaktor eingesetzt. Die Bezahlung wird von der erbrachten Leistung abhängig gemacht. Folglich entstehen Akkordarbeit und Prämienlöhne.

Umsetzung und Probleme

Aufbauend auf diesen Überlegungen ließ Taylor ab 1882 großangelegte Zeit- und Bewegungsstudien durchführen. Ermittelt werden sollten der optimale Bewegungsablauf eines Arbeitsvorganges, der am besten geeignete Arbeiter und das optimale Lohnsystem. Im Ergebnis der Zeit- und Bewegungsstudien wurde das tägliche Pensum (Stückzahl) eines Arbeiters festgelegt. Erfüllte ein Arbeiter sein Pensum, erhielt er eine Belohnung (Prämie). Erfüllte ein Arbeiter sein Pensum nicht, wurde er beispielsweise durch Lohnabzüge, Geldstrafen oder Suspendierung "bestraft".

In Anwendung des Taylorismus kam es in den Unternehmen zu einer starken Rationalisierung: Die Arbeiter bekamen eine normgerechte Umgebung mit standardisierter Beleuchtung, Werkzeugen und Betriebsabläufen, jedoch zu Lasten ihrer Selbstbestimmtheit. Durch die weitestgehende Arbeitsteilung erledigte ein Arbeiter lediglich einen von vielen Arbeitsschritten. Der Arbeiter war nur noch für die schlichte Handarbeit zuständig, nicht aber für die Lösung von Problemen. Die Folge war ein hohes Maß an Unzufriedenheit unter den Arbeitern. Negative Aspekte des Taylorismus waren z. B. die monotone Arbeit, die kein eigenständiges Denken abverlangte, die damit verbundene Entfremdung vom Gesamtprozess der Produktion, eine hohe Arbeitsintensität und gesundheitliche Folgen für die Arbeiter, die sich auch in erhöhten Fehlzeiten niederschlugen. Insgesamt zeigten die Arbeiter eine mangelnde Beteiligung. Sie identifizierten sich weniger mit dem Betrieb und dem Produkt. Die Produktion litt unter Qualitätsverlusten. Die Konflikte zwischen Unternehmensführung und Arbeitern nahmen zu. Am strengsten wurde der Taylorismus beim Unternehmen Ford realisiert, in dem 1909 die Fließbandproduktion eingeführt wurde.

Kritik

Ab Mitte der 1960er Jahre setzten massive Gegenbewegungen zum Taylorismus ein. Die Vertreter der sog. Human-Relations-Bewegung drängten auf eine Humanisierung und Demokratisierung der Arbeitswelt.

Die Kritik am Taylorismus stützt sich im Wesentlichen auf die einseitige Herangehensweise. So ist der Taylorismus keine wissenschaftliche Theorie im eigentlichen Sinne. Sämtliche Überlegungen und Feststellungen basieren lediglich auf den in Experimenten anhand von Stichproben ermittelten Feststellungen, die dann verallgemeinernd dargestellt wurden. Eine Repräsentativität der Stichproben ist nicht gegeben. Nach Meinung vieler Experten ging die Leistungssteigerung der amerikanischen Wirtschaft nach dem Zweiten Weltkrieg zu einem nicht unerheblichen Teil auf die auf den Überlegungen des Taylorismus basierenden Rationalisierungen zurück.

Quellen:

Quelle: Geographie Infothek
Autor: Jutta Henke
Verlag: Klett
Ort: Leipzig
Quellendatum: 2004
Seite: www.klett.de
Bearbeitungsdatum: 01.05.2012

Autor/Autorin:

Jutta Henke

<http://www.klett.de/terrasse>
Letzte Änderung: 31.07.2014