

Inhalt

Dank.....	9
Einleitung.....	11

Teil I

1. Den Betrieb rationalisieren (1960–1971)	37
1.1 Ambivalente Gegenwartsdiagnose – Die industrielle Welt im Zustand der unprofitablen Prosperität	37
1.2 Mittel der Kostenreduktion – Auslese, Erziehung und Rationalisierungswissen.....	40
1.3 Personallehren von gestern für das Unternehmen von morgen.....	46
1.4 Der lange Schatten des Taylorismus – Leistungslöhne und Persönlichkeitsbewertung	51
2. Australien: Die gesellschaftliche Fabrik planen. Streikprävention, Wohnmaschinen und die Grenzen des Plans.....	59
2.1 Störpotentiale und der Fluss der Produktion.....	66
2.2 Frauen, Familien und die Stabilisierung der Belegschaft	76
2.3 <i>Suburbia</i> – Geschlechterarchitektur, serielle Wohnmaschinen und soziale Reproduktion.....	81
2.4 Die Grenzen des Plans	96
2.5 Synthese Teil I	104

Teil II

3. Die Krisen managen (1971–1985).....	111
3.1 Manageriale Krisendiagnosen.....	112
3.2 Rentabilitätsorientierung, unternehmensinterne Vergleiche und Sparmaßnahmen	119
4. Italien: Die roten Fabriken schließen. Streiks, Restrukturierungen und staatliche Konfliktdämpfung	129
4.1 Die Alusuisse-Fabriken vor Venedig	130

4.2 Manageriale Klagen über steigende Lohnkosten und die Probe der Konfrontation	133
4.3 Betriebliche Sozialpolitik und kommunistische Organisationsmacht ..	139
4.4 „Heißer Herbst“, neue Arbeiterforderungen und unternehmerische Restrukturierung	150
4.5 Diskursive Eskalation – Arbeit vs. Kapital	158
4.6 Staatliche Konfliktdämpfung	174
4.7 Synthese Teil II	182

Teil III

5. Das Unternehmen vermarktlichen (1985–1991)	187
5.1 „Rosskur“ für Investoren und permanente Reorganisation	189
5.2 Human Resources und marktorientierte Unternehmenskultur	197
6. Schweiz: Die fordistische Fabrik demontieren. Computer, drohende Deindustrialisierung und totales Qualitätsmanagement	201
6.1 Der Kanton Alusuisse	202
6.2 Vom Aufstieg der Mikrochips, automatisierten Maschinen und neuen Anforderungen an die Belegschaft	214
6.3 Flexibilisierung und die Erosion der Arbeitsplatzsicherheit	224
6.4 Neoliberale Lohnordnung? Weniger Lohn, individualisierte Entlohnung und Konflikte in den Lohnverhandlungen	233
6.5 Unternehmensberater im Wallis. Oder die Suche nach Produktivitätsreserven, neuen Steuerungsformen und Marketingpotentialen	242
6.6 Restrukturierungen, soziale Angst und Standortwettbewerb	249
6.7 Das „gutartige Virus“ der Qualität	264
6.8 Synthese Teil III	279
Schluss	283
Epilog	289
Abkürzungsverzeichnis	293
Abbildungsverzeichnis	295
Quellenverzeichnis	297
Archivquellen	297

Zeitzeug:innen-Interviews.....	299
Publizierte Quellen	300
Literaturverzeichnis	303
Internetquellen	319