

# Inhalt

Vorwort.....	9
Einleitung.....	11
Zusammenfassung.....	19

## Teil I

<b>1. CIM als strategisches Unternehmenskonzept unter veränderten ökonomischen Rahmenbedingungen .....</b>	<b>35</b>
1.1 Produktivität und Flexibilität .....	37
1.2 Der neue Typ der Rationalisierung.....	38
1.3 CIM und Flexibilisierung der Arbeit.....	39
1.4 Der neue Fabrikbetrieb als »integrative Informationsmaschine« .....	42
1.5 Definitionen .....	43
1.6 Entwicklungstrends .....	45
1.7 Zum Verhältnis von CIM und Logistik .....	48
<b>2. Stand der Vernetzung in Nordrhein-Westfalen .....</b>	<b>50</b>
2.1 Einsatz computergestützter Techniken in einzelnen betrieblichen Funktionsbereichen.....	51
2.2 Ziele und Auswirkungen des Einsatzes computergestützter Techniken.....	58
2.2.1 Ziele.....	58
2.2.2 Auswirkungen .....	61
2.3 Stand der Vernetzung in Nordrhein-Westfalen .....	63

## Teil II

<b>1.</b>	<b>Sozialorganisatorische Komponenten im CIM-Planungsprozeß .....</b>	<b>71</b>
1.1	Tendenzieller Funktionsverlust vorherrschender Organisationsstrukturen.....	71
1.1.1	Tayloristische Prinzipien.....	74
1.1.2	Technisch-organisatorischer Wandel.....	77
1.2	Die Bedeutung von CIM-Rahmenkonzepten .....	82
1.3	Modifikation des Ideals.....	89
<b>2.</b>	<b>Typisierung von Implementationsverläufen in Nordrhein-Westfalen.....</b>	<b>90</b>
2.1	Allgemeine Entwicklungstrends und Integrationsansätze.....	90
2.2	Die Untersuchungsbetriebe in Nordrhein-Westfalen ....	93
2.3	Die Implementationsverläufe.....	94
2.3.1	Typ 1: Der Klassiker - die technikzentrierte Strategie .....	96
2.3.2	Typ 2: CIM-blind.....	98
2.3.3	Typ 3: Tendenzielle Neuansätze im Suchprozeß .....	103
2.3.4	Typ 4: Aufbruch in den Widerspruch.....	108
<b>3.</b>	<b>Das Beharrungsvermögen von Organisationen oder die Unfähigkeit, mit sozialen Prozessen umzugehen.....</b>	<b>114</b>
3.1	Unzulängliche Planungskapazitäten .....	117
3.2	Mangelnde Kenntnisse des betrieblichen Beziehungsgefüges .....	118
3.3	Tayloristisch und patriarchal geprägte Denk- und Handlungsstrukturen .....	119
3.4	Pfründesicherung des mittleren Managements .....	126
3.5	Verschiebung des Macht- und Herrschaftsgefüges.....	128

## Teil III

<b>1.</b>	<b>Die konkrete betriebliche Umsetzung oder »Aus Betroffenen Beteiligte machen«</b> .....	133
1.1	Die Organisation von Vernetzungsvorhaben.....	134
1.2	Sozialtechnik statt Beteiligung .....	139
1.3	Neue Unternehmenskultur .....	142
1.4	Folgen des Einsatzes von Sozialtechniken .....	144
1.5	Chancen für die Arbeitnehmer? .....	146
<b>2.</b>	<b>Strategische Komponente Qualifizierungs- und Personalpolitik</b> .....	148
2.1	Qualifikation und CIM .....	149
2.2	Veränderungen in der Arbeitsplatzstruktur.....	150
2.3	Das »Anforderungsprofil des Mitarbeiters in der Zukunft« .....	151
2.4	Folgen für vorhandene bzw. erforderliche Qualifikationen .....	152
2.5	Reaktionen . . . ..	153
2.5.1	. . . seitens der Untersuchungsbetriebe .....	154
2.5.2	. . . und allgemein in Nordrhein-Westfalen .....	157
2.5.3	Betriebliche Weiterbildung .....	159
2.6	Folgen der Entwicklung .....	161
<b>3.</b>	<b>Risiken und Chancen systemischer Ratio- nalisierung - neue Anforderungen an die betriebliche Interessenvertretung</b> .....	163
3.1	Neue Anforderungen durch systemische Rationalisierung .....	165
3.2	Folgen für die Arbeit der Betriebsräte .....	166
3.3	. . . und trotzdem: Chancen für eine demokratische Arbeitspolitik? .....	171

Wolfgang Kötter und Hans-Eckhard Gohde  
**Expertise: Fertigungsinseln - nur wirtschaftlich oder  
zugleich auch human?..... 179**

Literatur..... 249