

Weltweit hat die *New Public Management*-Diskussion einen erneuten Modernisierungsschub in den öffentlichen Verwaltungen eingeleitet. Auch in Deutschland hat dieser Reformprozess, der unter dem Stichwort 'Neues Steuerungsmodell' Anfang der 90er Jahre verspätet anlief, nahezu alle Verwaltungsebenen erfaßt. Die Nutzung von modernen Informations- und Kommunikations- (IuK) Techniken wird als ein zentraler Aspekt der Modernisierung gesehen und verleiht dem Reformprozess einen zusätzlichen Impetus. *Brinckmann und Wind* beschreiben die hohen Erwartungen an Teleadministration sowie beispielhaft anhand von „best practice-Modellprojekten“ im In- und Ausland mögliche Implementationsansätze in den Verwaltungen. Die Autoren umreißen den z. T. veränderten rechtlichen Rahmen für derartige Dienstleistungen. Sie beschreiben die neuen technischen Möglichkeiten und zeigen die Einsatzgebiete und Schwerpunkte innerhalb einer „smart administration“. Des Weiteren definieren sie Anreize und Restriktionen für diesen Implementationsprozess, der bereits jetzt im Ausland die Arbeit und die Arbeitsanforderungen wesentlich verändert hat. Teleadministration umfaßt Medien und Teledienste, die *online* arbeiten, stark vernetzt sind und als neue Wissensspeicher die Organisations-, Handlungs- und Arbeitsform im öffentlichen Dienst beeinflussen. Sie überwinden als elektronische Entsprechung Verfahren, die auf Schriftlichkeit und Aktenmäßigkeit basieren. In der Entwicklung der Dienstleistungsgesellschaft haben sich diese Konzepte auch in Deutschland vor allem im *Electronic Banking* und im *Electronic Commerce* entwickelt.

Die IuK-Techniken haben sich am Ende des 20. Jahrhunderts rasant weiterentwickelt. Prinzipiell bietet das Internet die Möglichkeiten einer Multifunktionalität sowie einer Multimedialität, dennoch werden diese Verfahren im öffentlichen Dienst oft nur rudimentär eingesetzt und sind auch in ihrer Bandbreite nicht in allen Bereichen sinnvoll. Wichtig ist die Möglichkeit von kooperativen Computeranwendungen: eine Ressourcenteilung im Sinne einer gemeinsamen Nutzung von Hard- und Software, eine Prozessunterstützung, d. h. die Nutzung von Workflow-Systemen, eine erhöhte Kommunikation durch die Nutzung von multimedialen Dokumenten. Dies impliziert eine neue Form der kooperativen Datenbereitstellung und des Datenabrufes (Fachdaten, Querschnittsdaten, Metadaten). Die verschiedenen Medien des Internets wie World Wide Web, FTP, E-mail, News groups, IRC und Telnet werden im öffentlichen Dienst bislang nur rudimentär genutzt bzw. nicht in ihrer gesamten interaktiven Band-

breite eingesetzt. Vor dem Hintergrund des Datenschutzes hat im öffentlichen Dienst die Diskussion über Signaturrecht eine besondere Relevanz. Zudem werden Smart-Cards, d.h. Speicherkarten mit zunehmend multifunktionalen Eigenschaften entwickelt, die eigene Chips besitzen und z.B. zur Zeiterfassung, als Fahrschein, als Eintrittskarte oder Bibliotheksausweis benutzt werden können.

Neue erweiterte Zugangsmöglichkeiten zum Internet werden z. T. durch Stadtbibliotheken, Universitäten sowie durch andere kulturelle Einrichtungen ermöglicht. Hier können die Kommunen über die eigene Bereitstellung bzw. die Kooperation mit privaten Anbietern die Einführung von Telekommunikationsdienstleistungen erleichtern.

Die Analyse von *Brinckmann und Wind* zeigt eine Vielzahl von theoretischen wie technischen Möglichkeiten der Teleadministration auf. Dabei wird deutlich, dass die frühe Euphorie und Illusion (Vollautomatisierung, papierloses Büro) geschwunden ist. Wer die Realität in den Amtsstuben in der Bundesrepublik kennt, wird bestätigen, dass abgesehen von wenigen Pilotprojekten in der Mehrzahl der Verwaltungseinheiten enorme Defizite bei technischer Ausstattung und Know-How vorherrschen. Insbesondere aufgrund von ausgeprägten Sicherheitsbedenken, aber auch aufgrund von mangelndem Vertrauen in die Mitarbeiter hat die EDV noch lange nicht in allen Verwaltungen Einzug gehalten. Hier wird infolge der fehlenden finanziellen Ressourcen, aber auch aufgrund der Scheu, die Mitarbeiter entsprechend weiterzuqualifizieren, das „Wissensmanagement“ in tradierten Formen weiter betrieben. Für die Bürger beinhaltet die Einführung von Teleadministration auf der einen Seite die Chance zu stärkerer Transparenz, andererseits werden einzelne Arbeitsschritte auf die Kunden verlagert. Die Bereitschaft der Kunden, hierfür mehr Gebühren zu bezahlen, wird wohl kaum allzu groß sein. Zudem bleibt der freundliche Mitarbeiter ein zentrales Kriterium für die Bewertung öffentlicher Dienstleistungen.

*Dr. Norbert Kersting (Marburg)*

*Lothar Kamp: Betriebs- und Dienstvereinbarungen Gruppenarbeit. Analyse und Handlungsempfehlungen, edition der Hans-Böckler-Stiftung Nr. 5, Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung, 1999, ISBN 3-928204-77-7, 56 S., DM 12,-*

*Hartmut Klein-Schneider*: Betriebs- und Dienstvereinbarungen Flexible Arbeitszeit. Analyse und Handlungsempfehlungen, edition der Hans-Böckler-Stiftung Nr. 6, Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung, 1999, ISBN 3-928204-78-5, 86 S., DM 13,-

*Siegfried Leittretter*: Betriebs- und Dienstvereinbarungen Betrieblicher Umweltschutz. Analyse und Handlungsempfehlungen, edition der Hans-Böckler-Stiftung Nr. 7, Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung, 1999, ISBN 3-928204-79-3, 64 S., DM 13,-

*Winfried Heidemann*: Betriebs- und Dienstvereinbarungen Beschäftigungssicherung. Analyse und Handlungsempfehlungen, edition der Hans-Böckler-Stiftung Nr. 8, Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung, 1999, ISBN 3-928204-80-7, 54 S., DM 12,-

*Hartmut Klein-Schneider*: Betriebs- und Dienstvereinbarungen Leistungs- und erfolgsorientiertes Entgelt. Analyse und Handlungsempfehlungen, edition der Hans-Böckler-Stiftung Nr. 14, Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung, 1999, ISBN 3-928204-97-4, 125 S., DM

Ziel der von einer Projektgruppe der Hans-Böckler-Stiftung vorgenommenen Analysen von insgesamt 2.800 Betriebs- und Dienstvereinbarungen ist es, Beratungs- und Gestaltungshinweise für die betriebliche Praxis zu gewinnen. Die Autoren sind sich dabei bewusst, dass eine Betriebsvereinbarung immer Ergebnis eines Kompromisses und besonderer Umstände im jeweiligen Betrieb ist. Gleichwohl gehen sie davon aus, dass solche Vereinbarungen die Gestaltungsvorstellungen der Betriebsparteien einfangen und so Aussagen über die betriebliche Entwicklung erlauben.

Die verschiedenen, jeweils einem Gestaltungsfeld gewidmeten Abhandlungen folgen einer einheitlichen Gliederung: Nach einer kurzen Erläuterung der Rahmenbedingungen und einer statistischen Aufgliederung der bei der Hans-Böckler-Stiftung eingegangenen Betriebs- und Dienstvereinbarungen folgen systematische Einordnungen der darin enthaltenen allgemeinen und besonderen Regelungen. In einem weiteren Kapitel werden die in den Betrieben vereinbarten Mitbestimmungsrechte, -prozeduren und -instrumente behandelt. Den Schluss bilden offene Probleme, eine zusammenfassende Bewertung und eine Liste der Regelungsgegenstände.

Die Bände bieten eine übersichtliche und gut strukturierte Aufbereitung von Betriebsvereinbarungen. Das weiter gesteckte Ziel, Aufschlüsse über die betriebliche Entwicklung zu gewinnen, um daraus Beratungs- und Gestaltungshinweise für die betriebliche Praxis abzuleiten, kann jedoch aufgrund der gewählten Methode erst ansatzweise umgesetzt werden. Herausgelöst aus ihren (betriebs-) politischen, wirtschaftlichen und rechtlichen Kontexten vermitteln die Texte von Betriebsvereinbarungen nur einen sehr begrenzten Einblick in die betriebliche Praxis.

- Beispielsweise werden Spielräume in der Arbeitszeitgestaltung vermutlich anders genutzt, wenn sie auf Drängen der Beschäftigten vereinbart wurden, als wenn die Regelung vom Arbeitgeber durchgesetzt wurde. Dies ist aus der Vereinbarung selbst nicht herauszulesen, sie gibt nur an, wie hoch beispielsweise ein Gleitzeitguthaben sein darf, nicht wozu es gebraucht wird.
- Es ist Praxis in den Betrieben, die eigenen Interessen durchzusetzen, indem man bei anderer Gelegenheit den Interessen der jeweils anderen Seite stärkeres Gewicht einräumt. Wenn Beschäftigungssicherung in der einen, Mehrarbeit in der anderen Betriebsvereinbarung ausgehandelt werden, könnten sich die Effekte gegenseitig aufheben, was jedoch erst in der Zusammenschau beider Vereinbarungen sichtbar würde.
- Insbesondere bei Fragen von Lohn und Leistung beginnen die Auseinandersetzungen oft erst bei der Interpretation einer Betriebsvereinbarung, z.B. bei der Bewertung einzelner Arbeitsplätze. Andere Vereinbarungen sind explizit als „Pilotvereinbarungen“ abgeschlossen und fordern damit zu einer Neuinterpretation geradezu auf.
- Es kommt häufiger vor, dass auch eindeutige Bestimmungen nicht umgesetzt werden, dass beispielsweise bei Gruppenarbeit keine Gruppenbesprechungen stattfinden, weil die Zeit zu knapp scheint oder die Beschäftigten der Meinung sind, es gebe nichts zu besprechen. Auch Gruppensprecher/innen werden keineswegs überall gewählt, wo eine Betriebsvereinbarung darüber getroffen wurde. Die Umstrukturierung der Arbeitsorganisation wäre damit ganz anders zu bewerten als vom Vereinbarungstext her zu erwarten war.
- Rechtliche Probleme stellen sich vor allem bei Regelungstatbeständen, die - wie der betriebliche Umweltschutz - nicht mitbestimmungspflichtig sind. Aber auch bei zwingend vorgeschriebener Mitbestimmung wie bei Lohngestaltung und Arbeitszeit muss die jeweilige Regelung so abgefasst werden, dass sie Rechtssicherheit bietet und

somit auch in einem Konfliktfall vor dem Arbeitsgericht Bestand hat. Neben einer Beschreibung möglicher Regelungen braucht ein Betriebsrat vor allem juristischen Rat, wie solche Regelungen am besten abzufassen wären, damit sie die beabsichtigte Wirkung entfalten und im Konfliktfall auch rechtlich durchsetzbar sind. Darüber hinaus braucht er Anregungen, wie der politische Prozess der Aushandlung und Umsetzung von Betriebsvereinbarungen organisiert werden kann.

Die von den Autoren vorgenommene Systematisierung von Betriebs- und Dienstvereinbarungen stellt einen wichtigen Zwischenschritt der Analyse dar, indem gezeigt wird, was zum Gegenstand von Verhandlungen gemacht werden kann. Um Schlussfolgerungen für praktische Schritte zu ziehen, müssten die Vereinbarungen im nächsten Schritt einer Bewertung unterzogen werden, was wiederum nur möglich ist, wenn sie in ihren politischen, wirtschaftlichen und rechtlichen Zusammenhängen untersucht werden.

*Dr. Klaus Kock (Dortmund)*

## Bei der Redaktion eingegangene Rezensionsexemplare

(Rezension vorbehalten)

- Abel, Jörg, und Hans Joachim Sperling* (Hg.): Umbrüche und Kontinuitäten. Perspektiven nationaler und internationaler Arbeitsbeziehungen. Walter Müller-Jentsch zum 65. Geburtstag, München/Mering: Rainer Hampp Verlag, 2001, ISBN 3-87988-539-7, 410 S., DM 58,- EURO 29,65
- Andruschow, Katrin* (Hg.): Ganze Arbeit. Feministische Spurensuche in der Non-Profit-Ökonomie, Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung, Bd. 29, Berlin: edition sigma, 2001, ISBN 3-89404-889-1, 278 S., DM 29,80
- Bosch, Gerhard, und Klaus Zühlke-Robinet*: Der Bauarbeitsmarkt. Soziologie und Ökonomie einer Branche, Frankfurt/New York: Campus Verlag, 2000, ISBN 3-593-36597-9, 331 S., DM 54,-
- Bröscher, Petra*: Gewalt - Erfahrungen im Leben alternder Frauen, Dortmunder Beiträge zur Sozial- und Gesellschaftspolitik, Bd. 26, Münster: Lit Verlag, 1999, ISBN 3-8258-4354-8, 148 S., DM 29,80
- Deckstein, Dagmar, und Peter Felixberger*: Arbeit neu denken. Wie wir die Chancen der New Economy nutzen können, Frankfurt/New York: Campus Verlag, 2000, ISBN 3-593-36561-8, 222 S., DM 49,80
- Ehrenberg, Eckehart, und Wilfried Kruse*: Soziale Stadtentwicklung durch große Projekte? EXPOs, Olympische Spiele, Metropolen-Projekte in Europa: Barcelona, Berlin, Sevilla, Hannover, Dortmunder Beiträge zur Sozial- und Gesellschaftspolitik, Bd. 30, Münster: Lit Verlag, 2000, ISBN 3-8258-5083-8, 387 S., DM 49,80
- Engelmann, Jan, und Michael Wiedemeyer* (Hg.): Kursbuch Arbeit. Ausstieg aus der Jobholder-Gesellschaft - Start in eine neue Tätigkeitskultur?, Stuttgart/München: Deutsche Verlags-Anstalt, 2000, ISBN 3-421-05427-4, 464 S., DM 44,- [wird rezensiert]
- Frerichs, Frerich, und Arno Georg*: Ältere Arbeitnehmer in NRW. Betriebliche Problemfelder und Handlungsansätze, Dortmunder Beiträge zur Sozial- und Gesellschaftspolitik, Bd. 24, Münster: Lit Verlag, 1999, ISBN 3-8258-4399-8, 215 S., DM 39,80
- Fürstenberg, Friedrich*: Berufsgesellschaft in der Krise. Auslaufmodell oder Zukunftspotential?, edition sigma Signatures, Bd. 2, Berlin: edition sigma, 2000, ISBN 3-89404-612-0, 134 S., DM 24,80 [wird rezensiert]