

Datenaufbereitung und Datenerfassung sowie ähnliche Aufgaben an kompetente Mitarbeiter zu delegieren, die u. a. in der Lage sind, Akteninhalte nach vorgegebenen formalen Kriterien zu erfassen, diktierete Texte in vorgegebene Konzepte einzubringen und die insgesamt eine engere Beziehung zur sachlichen Arbeit des Juristen haben. Einen Einstieg in diese Richtung bilden die „Wirtschaftsreferenten“ bei der Schwerpunktstaatsanwaltschaften für Wirtschaftsstrafsachen. Eine Konzentration von „richternahen“ Hilfsaufgaben auf besonders qualifizierte Allround-Hilfskräfte bzw. ein entsprechend qualifiziertes Team, die zudem eine erhebliche Reduktion des internen Aktenumlaufes mit sich bringen könnte, wird auf die Arbeitsorganisation und den Personaleinsatz in der Justiz nicht ohne Auswirkungen bleiben können.

Aus dem Primat der richterlichen Tätigkeit und der dienenden, unterstützenden Funktion des Geschäftsbetriebs folgt auch, daß die betroffenen Angehörigen des Geschäftsbetriebs ihrerseits in einer Weise mit Informationstechnik ausgestattet sein müssen, die es ihnen erlaubt, Datenbestände so aufzubereiten, daß sie problemlos in Richterunterstützungssysteme übernommen werden können. Diese Forderung läßt sich sowohl durch eine relativ einheitliche Technikausstattung — vor allem auf der Softwareseite — erreichen, als auch dadurch, daß auf beiden Seiten komfortable Import-, Export und Konvertierungsfunktionen zur Verfügung stehen. Die skizzierten Formen der Zusammenarbeit gebieten es aber auch, die Auswahl der Informationstechnik in erster Linie an den Anforderungen der Richter und anderen Rechtspflegeorgane zu orientieren und nicht wie bislang an den Anforderungen des Geschäftsbetriebs.

Ein Einsatz von individuell gestaltbaren Arbeitsplatzcomputern bei Gerichten und Staatsanwaltschaften wirft vielfältige technische und organisatorische Fragen der Datensicherheit und des Datenschutzes auf. Diese — lösbaren — Probleme dürfen jedoch keine Rechtfertigung dafür sein, interessierten Rechtspflegeorganen die Beschaffung und den Einsatz von Arbeitsplatzcomputern zu verweigern.

5. Literaturhinweise

Conradi, J.: „Die Steuerrechtsdatenbank LEXINFORM“, in: Rechtsinformatik in den achtziger Jahren, Arbeitspapiere Rechtsinformatik, Heft 20, S. 31ff., J. Schweitzer Verlag, München 1984.
Fiedler, H.: „Datenverarbeitung in der Justiz“, in: Rechtsinformatik in den achtziger Jahren, Arbeitspapiere Rechtsinformatik, Heft 20, S. 141ff., J. Schweitzer Verlag, München 1984
Käfer, G.: „Das juristische Informationssystem JURIS“, in: Rechtsinformatik in den achtziger Jahren, Arbeitspapiere Rechtsinformatik, Heft 20, S. 21ff., J. Schweitzer Verlag, München 1984
Löber, D., Weibermüller, M.: „Computerunterstützter Geschäftsbetrieb am AG Wiesbaden“, NJW 1984, S. 2395ff
Nack, A.: „Computereinsatz in Wirtschaftsverfahren“, DRiZ 1985, S. 425 ff
van Raden, L.: „Elektronische Datenverarbeitung in Wirtschaftsgroßverfahren“, wistra 1985, S. 220 ff
Rühle, K.: „Der Mikrocomputer in Wirtschaftsstrafverfahren“, wistra 1984, S. 14 ff
Stewen, W.: „JURIS“, in: Rechtsinformationssysteme, Arbeitspapiere Rechtsinformatik, Heft 22, S. 228 ff, J. Schweitzer Verlag, München 1987
Zierl, G.: „Richter und Computer — Zum richterlichen Arbeitsplatz der Zukunft“, CR 1986, S. 244 ff

Akzeptanzförderung durch partizipative Systementwicklung und -implementation

Zusammenfassung der Hauptaussagen

Gerhard W. Wittkämper

1. Herkömmlicherweise unterscheidet man zwischen Akzeptabilität und Akzeptanz eines technischen Systems. Akzeptabilität ist eine Eigenschaft der Technik in einer bestimmten Umgebung, die man mit Annehmbarkeit übersetzen könnte. Ist diese Eigenschaft vorhanden, folgt also aus der Akzeptabilität Akzeptanz. Partizipative Systementwicklung meint, daß die Organisationsangehörigen und Organisationskunden einer bestimmten Organisation an der Systementwicklung beteiligt werden. Partizipative Systemimplementation meint, daß die Organisa-

tionsangehörigen und Organisationskunden auch an der Einrichtung eines bestimmten Systems beteiligt sind.
 2. Warum gibt es nun einen Zusammenhang zwischen der Teilnahme Betroffener innerhalb der Organisation, außerhalb der Organisation an der Systementwicklung und -implementation und der Akzeptanz? Zunächst ist darauf hinzuweisen, daß die Zusammenhänge zwischen Teilhabe an der Systementwicklung und Implementation und der Akzeptanz durch eine Reihe internationaler Studien über die

- Motivation festgestellt worden sind (G. E. Popp, u. a.: An International Study of Intrinsic Motivation Composition. S. 28–35, in: MIR Vol. 26, 1986/3). Diese internationalen Studien haben zur Ergonomie der Bürotätigkeit ergeben, daß drei Stufen oder Schichten der Ergonomie zu beachten sind:
- a) Technische Ergonomie: Hier steht die physische Arbeitsplatzsituation im Vordergrund.
 - b) Ablauf-Ergonomie: Darunter ist die arbeitswissenschaftlich fundierte Anpassung und Gestaltung der Abläufe und Prozeduren an die Wahrnehmungsfähigkeiten und die Denkleistung des Menschen zu verstehen. Zur Ablauf-Ergonomie gehört die menschengemäße Gestaltung des Dialogs Mensch-Maschine, die Gestaltung von Prozeduren aus gut überschaubaren Teilketten usw.
 - c) Organisations-Ergonomie: Diese meint die Anpassung und Gestaltung der Organisations- und Kommunikationsstrukturen an den Menschen unter Einbeziehung der sinngebenden Fähigkeiten des Menschen, d. h. der Mensch wird hier als Sinnträger verstanden und berücksichtigt. Es geht darum, die kooperativen und integrativen Fähigkeiten und Bedürfnisse des Menschen zu berücksichtigen (Fritz Krückeberg: Welche hauptsächlich technischen Wandlungen und arbeitsorganisatorischen Probleme, bezogen auf die Informationsverarbeitung, sind für die Bürotätigkeit in der öffentlichen Verwaltung bis 1990 zu erwarten? S. 109 ff in: Fritz Krückeberg u. a.: Bürotätigkeit in der öffentlichen Verwaltung und technischer Wandel. Regensburg 1983).
3. Diese Notwendigkeit einer organisatorischen Ergonomie ist vor allen Dingen durch die Forschung von Herbert Blumer, dem Hauptvertreter des symbolischen Interaktionismus begründet worden (vgl. S. 54 ff. in: Friedrich Eberle und Herlinde Maindok: Einführung in die soziologische Theorie. München/Wien 1984). Blumer und andere Vertreter des symbolischen Interaktionismus haben darauf hingewiesen, daß jede Umwelt für Menschen symbolisch vermittelt ist, d. h., unsere gesamte Wahrnehmung wird durch vorsprachliche Symbole und sprachliche Symbole vermittelt. Man kann auch sagen: Entscheidend für die Einstellung des Menschen zu einer Umwelt sind Deutungsprozesse, mit denen der Mensch den in der Umwelt wahrgenommenen Gegenständen, Ereignissen, Personen einen bestimmten Sinn beimißt. Der symbolische Interaktionismus hat also mit der These aufgeräumt, die Bedeutung sei eine zu verstehende Eigenschaft der Objekte. Das ist an sich selbstverständlich. Ein Küchenmesser hat etwa eine völlig andere Bedeutung für uns, je nachdem, ob wir es in der Hand einer gemüseputzenden Frau als ein sinnvolles Werkzeug ansehen, welches uns nicht bedroht, oder in der Hand eines uns Bedrohenden als ein gefährliches Werkzeug.
 4. Bezogen auf Organisationsvorgänge haben nun weitere Forschungen des symbolischen Interaktionismus ergeben, daß Interpretationen von Situationen, etwa von Organisationssituationen oder Situationen, in denen Systeme entwickelt und implementiert werden, ausgehandelt werden. Die handelnden Akteure, etwa die Behördenleitung und die Mitarbeiter, treffen sich unter den Rahmenbedingungen der Systementwicklung und der Systemplanung und interpretieren nun in wechselseitiger Sicht voneinander den Sinn der Situation, in der sie stehen. Deshalb weist auch Krückeberg in seiner Lehre von der Organisations-Ergonomie darauf hin, daß es darauf ankommt, den Sinn einer Organisationsmaßnahme aktiv zu gestalten. Dieser Gestaltungsprozeß ist nicht nur eine Aufgabe von Führungskräften, wenngleich er durch den Führungsstil von Führungskräften maßgeblich beeinflusst wird (vgl. Wolfgang Jeserich: Die Führungsstilanalyse. S. 239 ff. in: Personalwirtschaft 6/86).
 5. Entscheidend ist also im Ergebnis unserer bisherigen Überlegungen, daß partizipative Systementwicklung und Implementation darauf zielt, daß sich Führungskräfte, Betroffene und Organisationsbenutzer auf einen gemeinsamen Sinn der entwickelten Systeme und der implementierten Systeme einigen. Kommt es nicht zu dieser Einigung über den Sinn, sagen etwa die einen, die Geräte sind völliger Unsinn, und die anderen, sie sind der Gipfel der Moderne. Dann kommt auch keine Akzeptanz zustande.
 6. Es ist sehr bedauerlich, daß in vielen Veranstaltungen der Managementlehre oder der Führungsweiterbildung das sogenannte Management durch Zielvereinbarung oder MbO (*management by objectives*) rein technisch beigebracht wird, ohne den Hintergrund dieses Konzepts des MbO zu erklären. Auch die Überlegungen des MbO hängen mit denjenigen Forschungsergebnissen zusammen, die ich eben geschildert habe. Durch MbO soll erreicht werden, daß Führungskräfte und betroffene Mitarbeiter sich auf eine bestimmte Identität einigen, etwa die Identität, d. h. das Selbstverständnis im Arbeitsleben, daß es sinnvoll ist, dieses System zu entwickeln, einzuführen und damit umzugehen. Ein Beispiel: Wenn ein Richter in seiner Ausbildung zu der Grundüberzeugung gekommen ist, Datenverarbeitung zur Unterstützung richterlicher Tätigkeit dürfe nicht sein, weil der Sinn der richterlichen Tätigkeit mit dem Sinn der Datenverarbeitung nicht vereinbar sei, dann geht es bei diesem Richter darum, ihn davon zu überzeugen, daß dieser Sinnwiderspruch nicht besteht, ihn also davon zu überzeugen, daß es sinnvoll ist, zur Unterstützung richterlicher Tätigkeit Datenverarbeitung einzusetzen. Etwa sinnvoll im Sinne der Berücksichtigung aller Ergebnisse der Rechtsprechung, oder etwa sinnvoll im Sinne der Verarbeitung aller für einen bestimmten Kläger oder Beklagten bzw. Angeklagten günstigen Ergebnisse der bisherigen Rechtsprechung.