

# Abgeschlossene E-Government-Vereinbarungen

**Entwicklung und Durchsetzung von E-Government wird zu einer umfassenden Neugestaltung der staatlichen Verwaltung führen und damit umfangreiche Auswirkungen auf die Beschäftigten haben. Daraus ergeben sich umfassende Gestaltungsaufgaben für die Interessenvertretungen. Hier werden nun einzelne Vereinbarungen zur Regelung von E-Government vorgestellt.**

**E**-GOVERNMENT ALS neuer Kern staatlicher Verwaltung vertieft und konzentriert Entwicklungen, die bereits seit Ende der achtziger Jahre die Umgestaltung der öffentlichen Verwaltung vorantreiben sollten. Die Verwaltungsreform wurde unter wechselnden Namen wie *aktivierender Staat, schlanker Staat, Staatsmodernisierung, moderner Staat – moderne Verwaltung*<sup>1</sup> vorangetrieben und nunmehr neuerdings unter dem Stichwort E-Government präsentiert.

Diesen Programmen gemeinsam ist die Effektivierung staatlichen Handelns in Zeiten der angespannten öffentlichen Haushalte, des Bürokratieabbaus und der verstärkten Dienstleistungsorientierung der öffentlichen Verwaltungen.

## Aspekte sozialverträglicher Gestaltung

DIE ZUSAMMEN MIT Personalvertretungen und Gewerkschaften angestrebte sozialverträgliche Gestaltung der Verwaltungsmodernisierung bezieht sich erstens auf einzelne Instrumente modernen Verwaltungsmanagements und führt dabei zu Regelungen über Leitbilder, Zielvereinbarungen, Kosten- und Leistungsrechnung, Leistungsanreize, Controlling [→ oder Ideenmanagement.

Zweitens wurden Regelungen zum Rationalisierungsschutz, zum sozialverträglichen Personalabbau, zur Personalentwicklung (Motivation und Weiterbildung), zur zeitlichen und örtlichen Gestaltung der Arbeit und zu einer weiterentwickelten Tarifstruktur gesucht.

Ein dritter Bereich von Regelungen bezieht sich auf den Technologieeinsatz und dabei insbesondere auf die Verarbeitung und Nutzung von Beschäftigten. Hinzu kommen spezielle

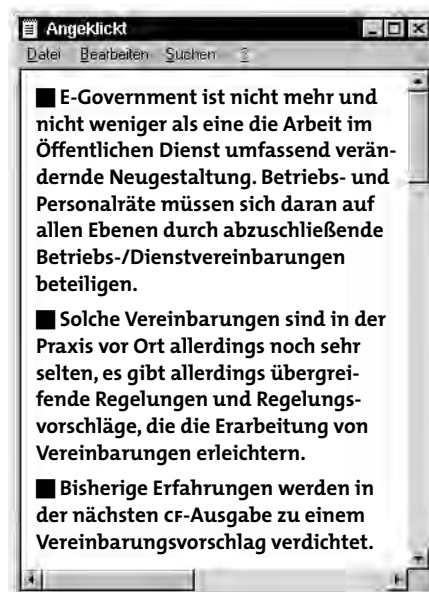
Regelungsbereiche wie etwa eine Telekommunikationsanlage, das Intranet, umfangreiche IKT-Systeme (z.B. SAP R/3) oder die Anbindung an das Internet und die E-Mail-Nutzung.

Andere Vereinbarungen beziehen sich viertens auf Arbeitsplatzgestaltung, Gefährdungsanalyse am Bildschirmarbeitsplatz und Arbeitsgestaltung aus Sicht des Arbeits- und Gesundheitsschutzes.

Dabei ist die »Regelungsdichte« zu all diesen Aspekten in Bund, Ländern und auch Kommunen sehr unterschiedlich. In jedem Fall aber bedarf eine E-Government-Einführung der sozialverträglichen Gestaltung und Regelung (siehe Teil 2 dieser Reihe in cf 12/05 ab Seite 18). Dabei bietet es sich an, dazu eine Rahmenvereinbarung abzuschließen. Zu einzelnen Projekten oder Aspekten des E-Government können noch gesonderte Einzelvereinbarungen getroffen werden.

## Regelungsbedarf auf allen Ebenen

AUF LANDESEBENE zum Beispiel sah der *Masterplan E-Government* in Mecklenburg-Vorpommern folgende Aspekte als regelungsbedürftig an:



1... [www.staat-modern.de](http://www.staat-modern.de) und [www.staat-modern.de/E-Government](http://www.staat-modern.de/E-Government)

- ▶ frühzeitige Information des Personals seitens der Verwaltung, systematische Einbeziehung der Beschäftigten und ihrer Vertretungen in die Planungs-/ Neuorganisationsprozesse sowie eine rechtzeitige und bedarfsorientierte Qualifizierung;
- ▶ sozialverträgliche Gestaltung der notwendigen Personalmaßnahmen und die Erarbeitung von Personalplanungs- und Personalentwicklungskonzepten;
- ▶ Mitarbeiterdatenschutz (Leistungs- und Verhaltenskontrolle), Beachtung des Gebots der Datensparsamkeit und den Grundsatz, Missbrauchskontrollen nur im Einvernehmen mit den Personalvertretungen;
- ▶ Maßnahmen zum Erhalt der Arbeitsfähigkeit durch Maßnahmen zur Gesundheitsförderung und ergonomischen Arbeitsplatzgestaltung, Vermeidung von Fehlbelastungen, vorbeugende Gesundheitsförderung.

Auf kommunaler Ebene haben Gesamtpersonalräte, die Gewerkschaft ver.di und der DGB-Landesbezirk Baden-Württemberg bereits im Jahr 2001 in einem gewerkschaftlichen Memorandum<sup>2</sup> Eckpunkte bestimmt, die in Dienstvereinbarungen zum *virtuellen Rathaus* [⇒] abgesichert werden sollten. Hier die wichtigsten Eckpunkte dieses Memorandums:

2... Online-Arbeiten im Virtuellen Rathaus / Gewerkschaftliches Memorandum an das Projekt ›Media@Komm‹, 28. September 2001, ab Seite 15, [www.kommforum.de/upload/files/arbeits\\_hilfen/10/Memorandum\\_Online-Arbeiten.pdf](http://www.kommforum.de/upload/files/arbeits_hilfen/10/Memorandum_Online-Arbeiten.pdf)

3... Einzelheiten hierzu in Teil 2 der E-Government-Reihe in cf 12/05

4... Deutscher Gewerkschaftsbund, Abteilung Öffentlicher Dienst/Beamte: Gewerkschaftliche Eckpunkte zur Gestaltung von E-Government, 8. Juni 2004, [www.einblick.dgb.de/archiv/0412/tx041202.htm](http://www.einblick.dgb.de/archiv/0412/tx041202.htm)

- ▶ Sicherstellung von Maßnahmen, die die Gleichstellung von Männern und Frauen (*Gender-Mainstreaming* [⇒]) und die Integration von behinderten und zugewanderten Menschen fördern;
- ▶ neue, ergonomische Technikausstattung, Organisationsgestaltung und regelmäßige Überprüfung nach Bild-

lichkeit eigener Informationsangebote im Intranet/Internet;

- ▶ Nutzung gewerkschaftlicher Online-Angebote durch die Bediensteten;
- ▶ Zugang zum behördlichen/betrieblichen Intranet für die Gewerkschaften, um so die Beschäftigten durch Netzpräsentationen und direkt per E-Mail erreichen zu können;
- ▶ umfassende Beteiligung der Beschäftigten bei der Planung, Konzeption und Umsetzung von E-Government.

Hiermit kannst du alle Gänge zum Amt vergessen



Hab' ich bisher auch schon



### Gewerkschaftliche Vereinbarungen

DA DAS BUNDESPERSONALVERTRETUNGSRECHT ebenso wie einzelne Landespersonalvertretungsgesetze Vereinbarungen mit den Gewerkschaften zulassen, werden grundlegende Aspekte des E-Government zum Teil behördenübergreifend direkt mit den Gewerkschaften geregelt. So wurde die *Rahmenvereinbarung zur Modernisierung der Bundesverwaltung* abgeschlossen, deren Geltungsdauer Anfang 2005 bis Ende 2007 verlängert wurde.<sup>3</sup>

Ähnliche Vereinbarungen wurden auf Landesebene zum Beispiel für Brandenburg, Niedersachsen und Hamburg getroffen – siehe info-Kasten Seite 22.

Andere Bundesländer wie Mecklenburg-Vorpommern gehen den Weg, für die Landesbehörden eine Dienstvereinbarung E-Government abzuschließen, die einerseits den Einsatz von Informations-/Kommunikationstechnik (IKT) allgemein und in einem zweiten Teil spezielle E-Government-Fragen regeln soll.

Darüber hinaus hat auch der DGB im Juni 2004 *Gewerkschaftliche Eckpunkte zur Gestaltung von E-Government* festgeschrieben.<sup>4</sup> Neben Forderungen im Hinblick auf die politische Gestaltung befassen sich diese Eckpunkte mit mitbestimmungspflichtigen Aspekten – Auszüge im info-Kasten auf Seite 23.

schirmverordnung als Maßnahmen des Gesundheitsschutzes;

- ▶ keine individuellen Leistungs- und Verhaltenskontrollen, Schutz gespeicherter Daten;
- ▶ Abbau von Hierarchien und die Delegation von Verantwortung (weitere Stichworte für die Arbeitsgestaltung: Aufgabenanreicherung, Handlungs- und Entscheidungsspielräume, Mischarbeit online/konventionell [⇒]), Förderung teilautonomer Team-/Gruppenarbeit;
- ▶ Möglichkeit zur regelmäßigen Internet-, Intranet- und E-Mail-Nutzung für alle Beschäftigten im Betrieb;
- ▶ Bereitstellung eines eigenen sicheren Zugangs zu Internet, Intranet [⇒] und E-Mail für Personalräte, mit der Mög-



Auszüge aus:

## Hamburger E-Government-Vereinbarung

[...]

### ■ 3. Regeln zur Einführung

[...] Eine wesentliche Bedeutung für die Akzeptanz der Beschäftigten hat die Entwicklung eines verlässlichen, allgemeinverbindlichen, transparenten Regelwerks, das sowohl die Interessen eines geordneten Dienstbetriebs als auch die Interessen der Beschäftigten berücksichtigt. Bei der Entwicklung dieses Regelwerks kann nur in Teilbereichen auf gesicherte Erfahrungen und Erkenntnisse über Regelungsbedarf aufgebaut werden. Erforderlich ist daher eine schrittweise Entwicklung von Regeln und deren Weiterentwicklung entsprechend den gewonnenen Erfahrungen und der Weiterentwicklung der eingesetzten Werkzeuge. Für die Nutzung der Anwendungen der Bürokommunikation vereinbaren die Partner dieser Vereinbarung zunächst die als Anlage beigefügten Benutzerregeln (sog. »allgemeine Regeln«). Sie richten sich an alle Beschäftigten, die mit diesen Werkzeugen arbeiten. Im Laufe der nächsten zwei Jahre werden die Partner dieser Vereinbarung Einführung und Ausbau der Bürokommunikation begleiten, die dabei gewonnenen Erfahrungen auswerten, um danach ggf. den Grad der Verbindlichkeit von Regeln fortzuentwickeln und um Vereinbarungen für neue Formen der Bürokommunikation zu ergänzen. Sie empfehlen den Dienststellen und Personalräten, vor dem Abschluss konkreter Dienstvereinbarungen zunächst weitere Erfahrungen zu sammeln. ...

### ■ 4. Datenschutz, Schutz vor Überwachung und Kontrolle [...]

### ■ 5. Verpflichtungen der Systemverwaltung [...]

### ■ 6. Ausstattung der Arbeitsplätze und Nutzung

[...] Die Nutzung der Bürokommunikationswerkzeuge einschließlich des Internetzugangs ist grundsätzlich für dienstliche Aufgaben vorgesehen. Gelegentliche Nutzungen für private Zwecke sind zugelassen, sofern dadurch dienstliche Belange nicht verletzt werden.

### ■ 7. Arbeitsplatz- und Einkommenssicherung

[...] Wenn sich diese (Einspar-)Effekte ergeben, werden die entsprechenden Maßnahmen unter Wahrung der erworbenen Rechte der betroffenen Beschäftigten umgesetzt. Die Verwaltung sichert zu:

- Beendigungen von Arbeits- oder Dienstverhältnissen oder Änderungskündigungen von Arbeitsverhältnissen mit dem Ziel der tariflichen Herabstufung finden in diesem Zusammenhang nicht statt.
- Bei notwendigen Versetzungen oder Umsetzungen werden gleichwertige Arbeitsplätze bzw. Dienstposten angeboten, sofern im bisherigen Tätigkeitsbereich, auch durch entsprechende Aufgabenzuweisungen, eine gleichwertige Tätigkeit nicht weiter möglich ist.
- Bei Versetzungen oder Umsetzungen werden alle Umstände, die sich aus der Vor- und Ausbildung, der seitherigen Beschäftigung einschließlich zurückgelegter Bewährungszeiten und sonstiger persönlicher und sozialer Verhältnisse des Betroffenen bzw. der Betroffenen ergeben, angemessen berücksichtigt.

Gleiches gilt, wenn notwendige persönliche Maßnahmen im Einzelfall unvermeidlich sein sollten, weil Beschäftigte auch nach den erforderlichen Fortbildungs- oder Schulungsmaßnahmen den sich aus den neuen Anwendungen ergebenden Anforderungen nicht entsprechen.

### ■ 8. Information der Beschäftigten [...]

### ■ 9. Schulung, Fortbildungsmaßnahmen und Benutzerservice [...]

[www.nord.dgb.de/hintergrund/3/59/55\\_\\_E-Government\\_\\_Buero-kommunikation.pdf](http://www.nord.dgb.de/hintergrund/3/59/55__E-Government__Buero-kommunikation.pdf)

## Dienstvereinbarungen E-Government

BEMERKENSWERT IST, dass Dienstvereinbarungen zum Thema E-Government bislang kaum abgeschlossen worden sind. So gibt es selbst im Rahmen der kommunalen E-Government-Modellprojekte Erlangen, Esslingen und Bremen keine zusätzlichen Dienstvereinbarungen. In der Modellregion Bremen beispielsweise wird E-Government auf der Grundlage von drei Dienstvereinbarungen betrieben, die bereits 1986 im Zusammenhang mit der damaligen Einführung neuer Technologien abgeschlossen worden waren (zu den Themen: Sicherung der Arbeitsplätze und Arbeitsbedingungen, berufliche Weiterbildung, Einsatz automatischer Datenverarbeitungsanlagen). Allerdings wurde auch in Bremen im September 2000 mit den Gewerkschaften ein Verwaltungsreformabkommen vereinbart...<sup>5</sup>

Eine neue *Dienstvereinbarung Changemanagement und Partizipation* [⇨] ist in der Stadtverwaltung Neu-Ulm abgeschlossen worden. Diese Dienstvereinbarung sieht eine gemeinsame Steuerungsgruppe vor, die ein Organisations- und Personalentwicklungskonzept für die Umgestaltung in Richtung E-Government entwickeln soll. Dazu gehören unter anderem Qualifizierungsmaßnahmen unter Einbeziehung des elektronischen Lernens (E-Learning [⇨]).

Dazu heißt es: »Jedem Beschäftigten muss genügend Zeit zur betrieblichen Recherche bei den »Neuen Medien« zur Verfügung stehen.«

In Hinblick auf eine Sicherung der Arbeitsplätze wurde in der Neu-Ulmer Dienstvereinbarung Folgendes festgelegt:

**Im Umstrukturierungsprozess E-Government, der die Schließung einzelner Betriebsteile oder den Wegfall von Aufgaben und Leistungen beinhaltet, wird eine betriebsbedingte Kündigung erst dann ausgesprochen, wenn die betroffenen Beschäftigten von folgenden Angeboten keinen Gebrauch machen:**

5... [www2.bremen.de/verwaltungsreform/Kap2/pdf/verwaltungsreformabkommen.pdf](http://www2.bremen.de/verwaltungsreform/Kap2/pdf/verwaltungsreformabkommen.pdf)

Auszüge aus:

## Gewerkschaftliche Eckpunkte zur Gestaltung von E-Government

[...]

■ **6. Die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes an den Veränderungsprozessen aktiv beteiligen – Mitbestimmung verwirklichen**

Internet-Technik verändert organisatorische Strukturen und Verfahren. Durch die Einführung von E-Government mit dem Ziel der flächendeckenden Vernetzung ist ein Veränderungsprozess angestoßen, der im organisatorischen Bereich weitreichender sein wird als im technischen. [...] Die Entwicklung von E-Government berührt wichtige Schutzaspekte der Beschäftigten, die durch gesetzliche Bestimmungen und Tarifverträge nicht abschließend geregelt sind. Der DGB fordert daher die öffentlichen Arbeitgeber auf, überall dort, wo die gesetzlichen und tarifvertraglichen Bestimmungen sich auf Mindestnormen beschränken oder zwingende Vorschriften fehlen, mit Personalräten und Gewerkschaften Dienstvereinbarungen zum E-Government zu schließen, die die Lücken in den ausfüllungsbedürftigen Tatbeständen schließen. Neben der sozialverträglichen Gestaltung des E-Government für die Beschäftigten sollten hier vor allen Dingen grundsätzliche Aspekte des Datenschutzes vereinbart werden. In einem Arbeitnehmerdatenschutzgesetz sollten darüber hinaus neue Möglichkeiten der Kontrolle und Überwachung grundsätzlich geregelt werden.

In der elektronisch vernetzten Welt müssen Beschäftigte sowie Personal- und Betriebsräte freien Zugang zum Internet und Intranet der Dienststellen haben, um kommunizieren und die Interessenvertretung organisieren zu können.

Die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes müssen sich an den mit der Einführung von E-Government angestoßenen Veränderungsprozessen aktiv beteiligen können. Von ihrer Motivation und Innovationsbereitschaft wird es ganz entscheidend abhängen, ob die Chancen des E-Government genutzt, die Risiken minimiert und die Nachteile bereits im Prozess der Umsetzung erkannt und verhindert werden können.

■ **7. E-Government und Personalentwicklung verknüpfen**

[...] Für den erfolgreichen Implementierungs[Einführungs]prozess von E-Government werden interne Umstrukturierungsprozesse und Verhaltensänderungen der Beschäftigten letztlich von größerer Bedeutung sein als technische Innovationen. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind offen in den Veränderungsprozess einzubeziehen. Die Beschäftigten und ihre Interessenvertretungen sind rechtzeitig in E-Government-Projekte einzubinden. Veränderungen von Aufgaben, Arbeitsweise und Organisation müssen von den Beschäftigten mitentwickelt werden, damit sie auch mitgetragen werden. Ein funktionierendes Personalmanagement ist die Voraussetzung für ein Erfolg versprechendes E-Government.

■ **8. Geschlechterspezifische Auswirkungen der neuen Technik und ihrer organisatorischen Veränderungen erfassen und Diskriminierungen ausschließen**

Der Einsatz moderner Informations- und Kommunikationstechnik im öffentlichen Dienst ist nicht geschlechtsneutral. Der Zugang zu und der Umgang mit den neuen Medien unterscheidet sich bei Frauen und Männern. Frauen sind vom Technikeinsatz und den damit verbundenen arbeitsorganisatorischen Veränderungen anders betroffen als Männer. [...] Um geschlechterspezifische Benachteiligungen, die durch die Einführung von E-Government eintreten können, schon im Vorfeld auszuschließen, fordert der DGB, die geschlechterspezifische Relevanz aller E-Government-Vorhaben zu prüfen und die geschlechterspezifischen Auswirkungen der Maßnahmen anhand sachgerechter Kriterien zu bewerten. Hierzu sollten alle zur Verfügung stehenden und erprobten analytischen Instrumente wie geschlechterdifferenzierte Statistiken, Checklisten, Befragungen, Anhörungen usw. Anwendung finden.

■ **9. Qualifizierung und Weiterbildung der Beschäftigten dauerhaft sichern**

Im E-Government werden Intranet- und Internetanbindung zukünftig zur Standardausrüstung eines Arbeitsplatzes gehören. Nicht nur die erforderliche Medienkompetenz und die Fähigkeit zum routinierten Online-Arbeiten sind mit neuen Anforderungen an die Beschäftigten verbunden, auch veränderte Geschäftsprozesse mit weniger Routinearbeit bei zunehmender Entscheidungsdichte stellen neue Herausforderungen dar. [...]

Für den DGB gehört die frühzeitige und systematische Qualifizierung der Beschäftigten und die dauerhafte Absicherung der Qualifizierungsprozesse im öffentlichen Dienst zu den wichtigsten Maßnahmen im Zuge der Umsetzung von E-Government. Die hierfür notwendigen finanziellen Ressourcen müssen zur Verfügung gestellt und nachhaltig gesichert werden. [...]

■ **10. Arbeits- und Gesundheitsschutz situationsgerecht aktualisieren, Prävention stärken**

E-Government bedeutet immer schnellere Informationsverarbeitung bei steigender Informationsflut. Die Unverzögerlichkeit der Datenübermittlung und die unmittelbare Erreichbarkeit steigern im Zusammenspiel mit der entsprechenden Erwartungshaltung an ein schnelles Medium den Druck auf die Beschäftigten und erhöhen den psychischen Stress. E-Government verschärft überdies die seit der Einführung von Bildschirmarbeitsplätzen erkennbaren Anforderungen an den Arbeits- und Gesundheitsschutz der Beschäftigten. Insbesondere die schleichenden Gesundheitsschädigungen mit irreversiblen chronischen Folgen wie Rückenschmerzen und Haltungsschäden, Beeinträchtigungen der Sehkraft oder vermehrten physischen und psychischen Stresssymptomen werden eine immer größere Rolle spielen.

Der DGB fordert daher, den Arbeits- und Gesundheitsschutz der Beschäftigten den neuen Herausforderungen bei Einführung von E-Government entsprechend zu aktualisieren. [...]

[www.einblick.dgb.de/archiv/0412/tx041202.htm](http://www.einblick.dgb.de/archiv/0412/tx041202.htm)

a) Angebot einer gleichwertigen freien Stelle, verbunden mit dem Angebot der dafür nötigen Qualifizierung unter Fortzahlung der Bezüge.

b) Wenn eine solche Stelle nicht verfügbar ist oder nicht angenommen werden kann, ergeht ein Angebot einer zumutbaren geringwertigen freien Stelle, gegebenenfalls verbunden mit einer hierfür nötigen Qualifizierung unter finanzieller Besitzstandswahrung.

c) Weigert sich ein Beschäftigter, die angebotene freie Stelle anzunehmen bzw. an der notwendigen Qualifizierung aktiv mitzuarbeiten, bleibt es bei der Möglichkeit, aus betrieblichen Gründen zu kündigen.

Wird ein Betriebsteil in eine andere Rechtsform umgewandelt, sind für die betroffenen Beschäftigten Verpflichtungen auszuhandeln, um eine Arbeitsplatzsicherung des Einzelnen zu gewährleisten.

Und für das gemeinsam zu handhabende Veränderungsmanagement wurden in Neu-Ulm unter anderem die folgenden Eckpunkte vereinbart:

1. In der Phase des Umbaus und des Veränderungsmanagements der Stadtverwaltung Neu-Ulm hin zum ›Virtuellen Rathaus‹ finden keine betriebsbedingten Kündigungen statt. Diese Phase dauert zunächst bis zum 15. Juli 2007.

2. Für das Veränderungsmanagement vereinbaren die Vertragsparteien einen Rahmenplan (Masterplan), der Prozessanalysen, Aufgabenkritik, die Schaffung neuer Dienste und Dienstleistungen sowie ein Qualifizierungskonzept enthält.

3. Die Umsetzung und Realisierung des Masterplans erfolgt über gemeinsam formulierte Zielvereinbarungen, welche inhaltliche Ziele, Zeitbezüge und Zuständigkeiten enthalten.

4. Die Umsetzung und Realisierung des Masterplans und der Zielvereinbarungen soll auf dynamische Weise gehandhabt werden, d. h. Teile

der Dienstvereinbarung können im Prozess der Umsetzung weiterentwickelt und angepasst werden, ohne dass die Dienstvereinbarung außer Kraft gesetzt wird. Dabei gilt, dass die Dynamisierung der Schritte nicht zu einer Schlechterstellung einer der Partner führen darf.

5. Für den Umbau des Dienstleistungsprofils der Verwaltung und die Neuschaffung von Diensten vereinbaren die Vertragsparteien einen kooperativen Umgang, der eine frühzeitige wechselseitige Information, die wechselseitige Berücksichtigung von Vorschlägen und ein dialogorientiertes Findungsverfahren einschließt ...

Diese Dienstvereinbarung aus Neu-Ulm ist – soweit bekannt – die erste dieser Art. Sie ist sinnvollerweise nicht als eine abschließende Regelung, sondern als eine prozessbegleitende Vereinbarung konzipiert. So wird sie der Dynamik der E-Government-Entwicklung gerecht. Die Dienstvereinbarung konzentriert sich auf Arbeitsplatzsicherung und Weiterbildung/E-Learning. Andere wichtige Gesichtspunkte wie etwa der Persönlichkeitsschutz, Stress durch elektronisch gestützte/gesteuerte Arbeitsabläufe oder das Thema Arbeitsplatzgestaltung blieben außen vor.

Die Neu-Ulmer Vereinbarung ist also ein Markstein, kann aber nicht als Mustervereinbarung dienen – auch deshalb nicht, weil je nach Bundesland, Kommune oder Behörde eine ganz unterschiedliche Regelungs-›Landschaft‹ (z.B. in Hinblick auf EDV-Einsatz, Internetnutzung oder Bildschirmarbeitsplatzgestaltung) bereits gegeben ist, auf der eine neue E-Government-Vereinbarung aufsetzen müsste und könnte.

Deshalb sollen im kommenden Teil 4 unserer E-Government-Reihe Eckpunkte und Bausteine einer *Dienstvereinbarung E-Government* systematisch vorgestellt werden.

Dr. Manuel Kiper, Beratungsstelle für Technologiefolgen und Qualifizierung (BTQ) im Bildungswerk ver.di in Niedersachsen und Bremen e.V., Donnerschweer Straße 84, 26123 Oldenburg, fon 0441-8 20 68, kiper@btq.de



☞ **Changemanagement** (*change* = verändern) = Planen und Steuern von Veränderungsprozessen in Unternehmen

☞ **Controlling** (*control* = steuern, regeln) = *Controlling* mit Kontrolle zu übersetzen, wäre falsch; es handelt sich um einen (ausschließlich nach innen wirkenden) Teil der Unternehmensführung; konkrete Aufgabe ist die Beschaffung, Aufbereitung und Analyse von Daten zur Vorbereitung von Unternehmensentscheidungen

☞ **E-Learning** (*learn* = lernen) = Sammelbegriff für alle Arten des computer- oder internet-unterstützten Lernens

☞ **Gender-Mainstreaming** = für das englische Wort *gender* gibt es keinen eigenen deutschen Begriff; gemeint ist das ›soziale Geschlecht‹ (im Unterschied zum biologischen = *sex*), also die durch Gesellschaft, Familie und Umgebung geprägten Geschlechtsrollen von Frauen und Männern; *mainstreaming* (Hauptstrom) meint, dass etwas zu einem zentralen Ziel gemacht wird; Gender-Mainstreaming bedeutet deshalb, dass bei allen (politischen) Vorhaben die unterschiedlichen Lebenssituationen und Vorpprägungen von Frauen und Männern so weit wie möglich berücksichtigt werden sollen

☞ **Intranet** = Computernetzwerk, das z.B. auf einen Betrieb oder eine Organisation beschränkt ist; arbeitet auf der Basis der Internettechnik; dies vereinfacht und erleichtert nicht nur die Benutzung, sondern auch den Kontakt zum ›großen‹ Internet

☞ **online** (am Kabel) = Bezeichnung dafür, dass zwischen zwei elektronischen Geräten und Systemen eine funktionierende Verbindung besteht (z.B. zwischen PC und Drucker); bezeichnet heute meist eine aktive Verbindung zum Internet

☞ **Partizipation** = Beteiligung, Teilhabe

☞ **virtuell** (der Kraft oder Möglichkeit nach vorhanden) = Sammelbegriff für ›Wirklichkeiten‹, die nur durch den Einsatz von Computern zustande kommen – Beispiele: Arbeitsgruppen, die nur durch Kommunikation über Computernetzwerke existieren, durch Computerverrechnung entstehende Gebäude- und Landschaftsansichten (Virtual-Reality) oder eben ›Rathäuser‹, die im Internet aufgesucht werden können