

WORK AND NEW SKILLS

Work Work  
Clothing Industry

273

Working Life and Public  
working in the Clothing

299

Work in Clothing Factories:  
periences from the Netherlands

333

ET AND LUC SELS

porate Training in the Clothing Industry:  
Deceptive Strategy?

349

KA

amwork Enhances Flexibility in the  
nnish Clothing Industry

381



PÉCSI TUDOMÁNYEGYETEM  
ÁLLAM- ÉS JOGTUDOMÁNYI KAR

*diploma megalapított a jogtudományi kar felállítására  
1977. május 22-én. A jogtudományi kar felállítására  
1977. május 22-én. A jogtudományi kar felállítására*

59

Polgári Eljárásjogi Szekció  
Civil Procedural Law Section  
Sektion Zivilprozeßrecht

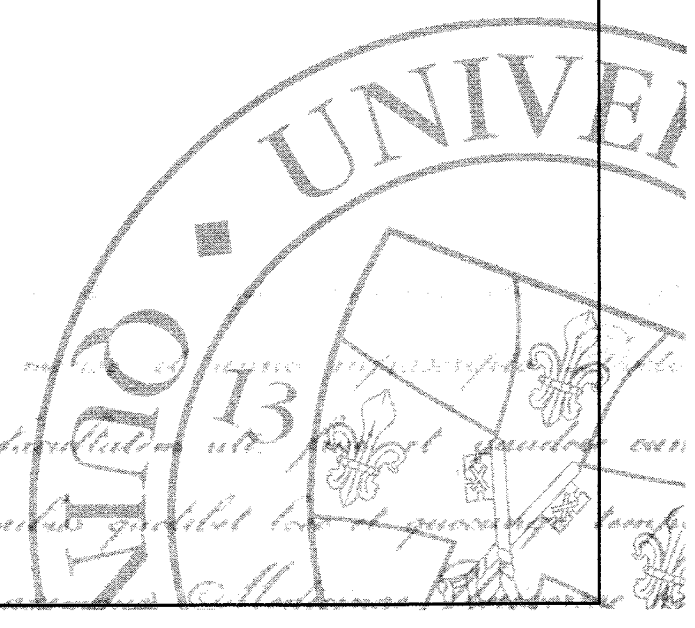
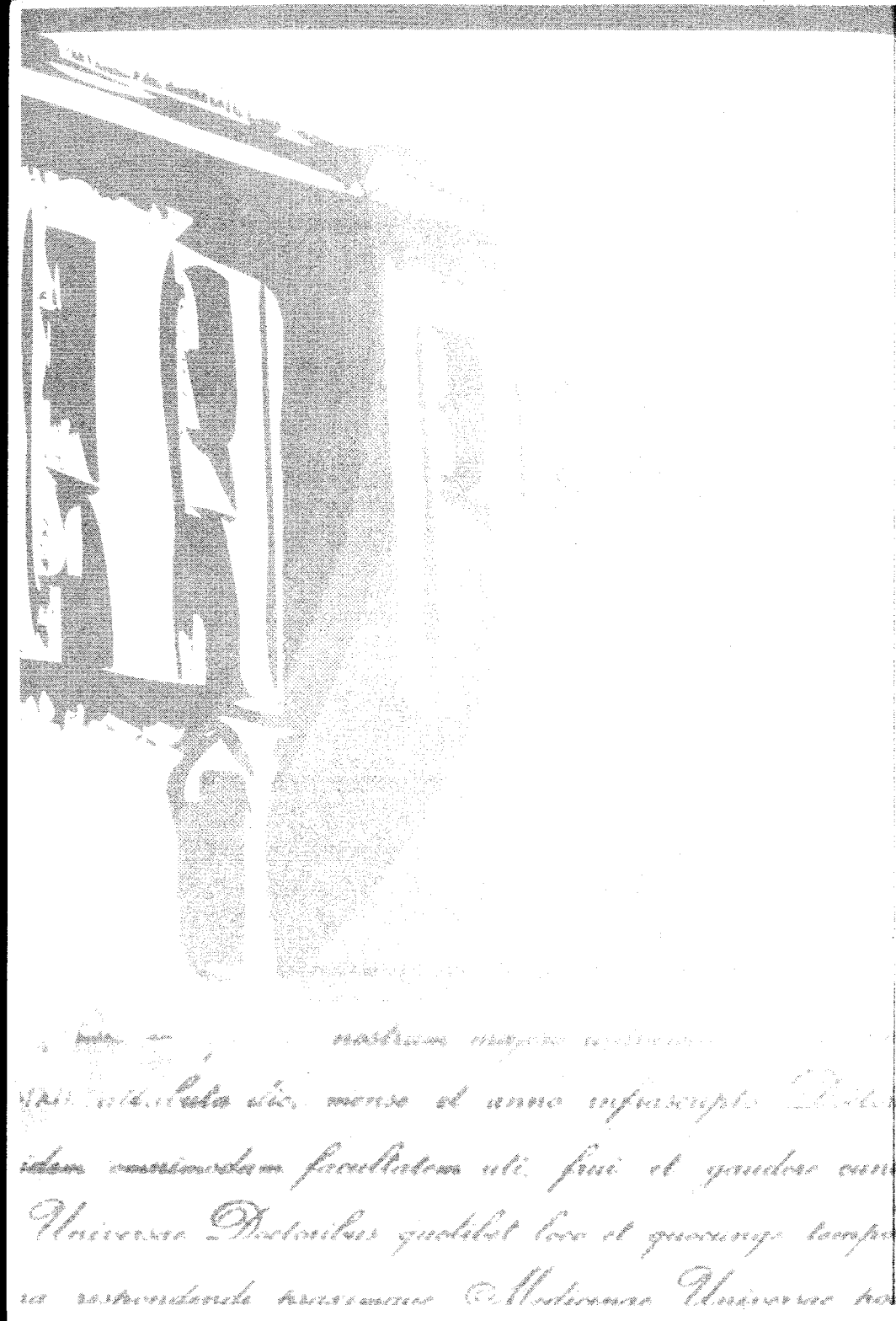


# TARTALOMJEGYZÉK

## CONTENTS

### INHALT

Prof. Dr. Peter Gilles Unterricht des Zivilverfahrensrechts am Anfang des XXI. Jahrhunderts Zusammenfassung . . . . .	4
Bemerkungen zur Juristenausbildungsreform 2003 in Deutschland –	
o. Univ.-Prof. Dr. h.c. Dr. Walter H. Rechberger Die Juristenausbildung, speziell im Zivilprozessrecht, in Österreich . . . . .	7
(Dekan der Rechtswissenschaftlichen Fakultät der Universität Wien):	
Dr. Gyekiczky Tamás Gerichtsalltag und Informationstechnologie . . . . .	10
( <i>Gesellschaftliche Herausforderungen, Innere Konflikte und zukunftsweisende Lösungen der Modernisierung des Arbeitsprozesses im Gerichtsbüro</i> )	



## GERICHTSALLTAG UND INFORMATIONSTECHNOLOGIE (GESELLSCHAFTLICHE HERAUSFORDERUNGEN, INNERE KONFLIKTEN UND ZUKUNFTSWEISENDE LÖSUNGEN DER MODERNISIERUNG DES ARBEITSPROZESSES IM GERICHTSBÜRO)

1. Die Geschichte des XXI Jahrhunderts ist unvorhersagbar in drei Jahren nach der Jahrhundertwende. Deswegen unsere Vortragsfragen können sich auf das Schicksal der nichtbeantworteten Herausforderungen des XX. Jahrhunderts richten. Eine von den wichtigsten Zukunftsfragen ist der Verlauf der Modernisierung der ungarischen Gesellschaft, Akzeptanz oder Abweisung der modernen Welt. Ungarn hat mit der Modernisierung des Bereiches des Gerichtswesens bis zum Ende des XX. Jahrhunderts nicht begonnen. Demzufolge soll die notwendige Modernisierung dieses Bereiches unter nachteiligen gesellschaftlichen und ökonomischen Bedingungen durchgeführt werden. Es können fehlende Finanzquellen, Integrationszwang an die EU, mangelhafte Organisationskultur auf der einen Seite, hochentwickelte Informationstechnologie, standardisierte Arbeitsmethodologie, und ein internationales Vorbild des modernen Büros auf der anderen Seite vorgefunden werden. Wir können schon jetzt voraussagen, dass der Preis der Bewältigung des Modernisierungsdefizites sehr hoch sein wird: grösseres Konfliktniveau in den Organisationen, Funktionsströmungen in den Arbeitsbeziehungen, und sinkende Organisationseffektivität. Die Entwicklungskonsequenzen können ein sehr hohes Risiko mit sich bringen, das im Fall des Gerichtswesens unannehmbar ist.

2. Selbst wenn die Einführung der Informationstechnologie unter ruhigeren stillen Umständen mit relativ konfliktloser gesellschaftlicher Umgebung stattfinden würde, ergeben sich mehrere Probleme in den inneren Beziehungen der Organisationsstrukturen, und dies bewirkt ein erhöhtes Risikoniveau in den gesellschaftlichen Kontakten innerhalb der Organisation. Mit der Organisationsreform kann nicht nur der Basisprozess des Organisationsalltags gründlich verändert werden, sondern sollen die menschliche Kooperationskette, die Macht- und Interessenstrukturen, die Wert- und Wissensgestaltung auch reorganisiert werden. Während der früheren stillen Entwicklung haben die modernen Informationstechnologien die gesellschaftliche Umgebung (das Umfeld) ihrer

Operationen völlig umgeordnet. Dieses Prozess hat unter mehreren technischen und menschlichen Generationen stattgefunden. Das Ergebnis dieser inneren und äusseren Reorganisation ist heute eindeutig: eine neue Organisationsform, eine Organisation computergesteuertes Informationssystemes (OCI) ist herausentwickelt.

3. Die Organisation des computergesteuerten Informationssystemes (OCI) baut ihre Kommunikation mit ihrem gesellschaftlichen Umfeld und mit anderen Gesellschaftssystemen ganz anders auf, als die traditionellen Organisationen (TO). Bei der OCI ist der Input der Organisation, wegen der Komplexität der organisatorischen Innenstruktur, nicht mehr kontrollierbar. Der Input hat mehrere Informationskanäle, deswegen ist die Informationsströmung zwischen der OCI und ihrer Umgebung viel größer als im Fall der traditionellen Organisationen. Der Output und die Leistungsfähigkeit der Outputseite können mit den traditionellen Organisationen einfach nicht verglichen werden. Wenn wir der Unterschied zwischen OCI und TO ins Auge fassen wollen, können wir feststellen, dass die Informationsemission und die Kommunikationsmöglichkeit der TO nicht mehr bedeutend sind. Daneben ist die OCI selbst zum wichtigsten Gestaltungsfaktor ihrer Umgebung geworden, wo nicht mehr die OCI von der Umgebung, sondern umgekehrt die Umgebung von der OCI determiniert wurde. Wegen der erhöhten Wirksamkeit wird die Anpassung der Umgebung an die OCI viel stärker, als wie die Anpassung der TO an ihre Umgebung früher war.

4. Die Einführung von OCI hat die früher dominanten Macht-, und Interessenstrukturen der Organisation zur Explosion gebracht. Die OCI hat auch eine radikale Innovation der Organisationsführung erzwungen. Die inneren Strukturen der reformierten Organisation, sowie die Arbeitsstellung und die Hierarchie der Fachkompetenzen wurden völlig reorganisiert, und eine neue Arbeitsmarktgruppe, die Gruppe von Sachbearbeitern in zentrale Position des inneren Arbeitsmarktes heraufgehoben worden. Die Zentralposition der Sachbearbeiter, deren

## GERICHTSALLTAG UND INFORMATIONSTECHNOLOGIE (GESELLSCHAFTLICHE HERAUSFORDERUNGEN, INNERE KONFLIKTEN UND ZUKUNFTSWEISENDE LÖSUNGEN DER MODERNISIERUNG DES ARBEITSPROZESSES IM GERICHTSBÜRO)

Positionen auf die Monopolisierung der Operationsfähigkeit der OCI gegründet wurde, ist eine eindeutige Neuentwicklung in der Geschichte der modernen Büroarbeit.

5. Die von OCI ausgelöste Organisationsentwicklung hat das Gebiet normativer Systemsteuerung, von der die alltägliche Operation der Organisation gesichert werden kann, in eine Katastrophe gestürzt. Bis zur Ausentwicklung der erneuerten normativen Systemsteuerung wurde die Regelung der Organisation durch informelle Netzwerke verstärkt, oder es dominierten die Folgen der fehlenden Regulationsnormen.

6. Das Alltagsleben der ungarischen Gerichtsbarkeit wird von den Verhandlungsnormen des XIX. Jahrhunderts beherrscht und daneben existiert hier eine traditionelle Organisationsführung. Die herrschenden Vorstellungen dieses Gebietes stammen aus einem früheren Büromodell, das niemals innovations-, und modernisierungsfähig war. Niedrige Effektivität, fehlende Qualitätsleistungen bildeten die Hauptmerkmale der funktionierenden Organisation. In den letzten Jahrzehnten wurde keine komplexe, strategische Modernisierungsentwicklung, die alle Elemente der Organisation erreicht hätte, vorgenommen. Die Entwicklungspolitik hat sich auf einzelne, isolierte Computeranwendung konzentriert, deswegen hat die Modernisierungspolitik keine systematische Modernisierung des Bürobereiches bewirken können. Überraschend: das Paradies selbst ist mit dem Computer ins Gerichtsbüro eingezogen.

7. Die Organisationsentwicklung wurde in solchen Tätigkeitsfeldern durchgeführt, wo die Verzögerung der Einführung des Computers die normale Arbeitstätigkeit unmöglich gemacht hätte. Diese unverschiebbare Reformbarkeit hat so lange gedauert, bis der Erhalt der täglichen Arbeit wieder gesichert werden konnte. Die OCI hat die manuelle Bearbeitung von Schriftstücken nicht abgelöst, die Tätigkeit und Kapazität der einzelnen Geschäftsstellen hängen von der lokalen Arbeitsmarktfrage und der Arbeitslosenzahl ab. Es gibt berufsbezogene Weiterbildung für Sachbearbeiter, aber die

Effektivität und Nützlichkeit der Lehrgänge ist heute noch unbekannt. Wahrscheinlich dominieren die nötigen Fachkenntnisse der OCI gar nicht.

8. Die anachronistische Büroorganisation macht viele Probleme in den Kontakten zwischen Gericht und Klienten. Parallele Datenverarbeitung und Datenlieferung, unkontrollierter Bürodienst, unübersehbare Aktenverarbeitung charakterisieren den Alltag. Die Klienten sind in der Position der Untertanen der Gerichtsbarkeit, und sie sollen die Verhandlungsrahmen der bürokratischen Normenregelung allemal akzeptieren. In den Kontakten unter den Hauptdarstellern der Gerichtsbarkeit existieren weder die modernen Kommunikationsmethoden noch die Institutionen des XXI. Jahrhunderts. Formal gesehen, es gibt eine gesetzlich gesicherte Parteiengleichheit, aber tatsächlich funktioniert eine hierarchisch organisierte Kommunikation.

9. Die Gesetzmäßigkeit des Gerichtsprozesses wird von den traditionellen Organisationsverfahren stark bedroht, demzufolge kann elementarer Zweifel gegenüber dem Rechtsstaat aufsteigen. Das unübersehbare innere Kraftfeld der Organisation, das niedrige Niveau der Kalkulationsmöglichkeit der organisierten Operation kann ganz schnell zu Leistungskrise oder Betriebsunfähigkeit führen. Die Organisationsführung macht viele Experimente um die Stabilität zu sichern und die Krise zu vermeiden. Deswegen richtet sich ihre Führungsstrategie auf die Verstärkung der Organisationshierarchie, auf die Wiederherstellung des traditionellen Organisationsmodelles. Weil die politische Unterstützung für die Organisationsleitung instabil ist, können die notwendigen Reformen ausbleiben. Heute ist noch nicht erkannt, dass das Management nur in dem Fall erfolgreich sein könnte, wenn es durch seine Führungstätigkeit eine komplexe Reform durchsetzen würde. Aber ohne Erfolgsmotivation regt die Organisationsleitung keine Innovation der Gerichtsorganisation an. Die Isolationsstrategie der Organisationsentwicklung kann aber nicht mehr erfolgreich sein.

GERICHTSALLTAG UND INFORMATIONSTECHNOLOGIE  
(GESELLSCHAFTLICHE HERAUSFORDERUNGEN, INNERE KONFLIKTEN UND  
ZUKUNFTSWEISENDE LÖSUNGEN DER MODERNISIERUNG DES ARBEITSPROZESSES  
IM GERICHTSBÜRO)

10. Das funktionierende Organisationssystem kann die konservative Entwicklungsstrategie sehr gut auflockern. Weil die frühere und isolierte Organisationsentwicklung die Finanzquellen ohne die geringsten Ergebnisse aufgefressen hat, kann die zukünftige Strategie auf die reformlose Aufrechterhaltung der Organisation konzentrieren. Es würde thematisieren, daß die Reformen teuer sind, oder zur Aufbewahrung der Funktionsfähigkeit dieses Bereiches sollen die Reformen hinausgeschoben werden. Diese Falschthematization kann die Gründe der niedrigen Effektivität nicht in Betracht ziehen. Die traditionelle Organisation (TO) ist verschwenderisch, und die TO braucht immer mehr und mehr ökonomische Quellen um Fortschritte machen zu können. Niemals können ausreichende Finanzquellen für die Weiterentwicklung gesichert werden, deswegen wird die Argumentation gegenüber den Reformen, die sich auf die fehlenden Ressourcen beruft, immer realistisch sein und Erfolg haben. Der Reformmut wird immer ein fehlender Faktor sein, um eine konzentrierte Einführung der OCI zu verwirklichen. Die Lücke in der inneren Innovationsfähigkeit kann die traditionelle Führungsstrategie und Organisationskultur konservieren, deswegen können dann Modernisierungsaktoren gar nicht erscheinen.

diese Leistung soll effektiv, modern, und schnell sein,  
besonders in dem XXI. Jahrhundert.

11. Die Lösung ist einfach: eine komplexe und konzentrierte Entwicklungsstrategie in Leben zu rufen. Wohlwissende Organisationsstrategie, die nicht nur mit den Zielen, sondern mit den nötigen Mitteln und Ressourcen auch gerechnet wird. Es braucht einen politischen und organisatorischen Konsens. Für die Verwirklichung der Strategie braucht man ein Wertkonsens und Verhandlungsprogramm auszuarbeiten. Als Vorbedingungen dieser Strategie soll die alltäglichen Funktionen, und Operationsmethoden bekanntmachen, und das Fundamentalprinzip "Black Box", was heute noch immer ein heiliges Prinzip ist, soll ignoriert werden. Man muss es ernst nehmen, dass die Arbeitsorganisation im Gerichtswesen eine normale Arbeitsorganisation ist, und als eine von diesen ist sie der Regelmäßigkeit anderer Arbeitsorganisationen unterworfen. In diesem Bereich entsteht eine spezielle Leistung, aber

*... et anno infansupis Dolor  
... uti. fuit et gaudere cum  
... quolibet loco et quocumque tempo  
... Multitudine...*