

Abstracts

Joachim Wentzel: Europäische Verwaltungskulturen

In den vergleichenden Verwaltungswissenschaften ist das Konzept der Europäischen Verwaltungskulturen ein sehr gebräuchliches. Dieser Beitrag zeigt Ansätze und Probleme bei der Definition von Europäischen Verwaltungskulturen auf und wendet das Konzept der Institution auf Verwaltungskulturen an. Des Weiteren wird gezeigt, wie Europäische Verwaltungskulturen operationalisiert (deduktiv und induktiv) und angewandt (Europäischer Verwaltungsraum) werden können. Im darauffolgenden Abschnitt werden Fragen der Variablen-gestaltung und die Frage von Konvergenz und Divergenz aufgeworfen. Abschließend wird auf den sog. Neo-Weberianismus Bezug genommen.

Christian Jock: Europäische Verwaltungskulturen

Jede Verwaltung sollte sich heutzutage mit der Qualität ihrer Produkte und Leistungen systematisch auseinandersetzen und dies aus vielfältigen Gründen: Als erstes ließe sich dabei die Möglichkeit der Steigerung von Effektivität und Effizienz nennen. Einen zweiten wichtigen Faktor stellt das immer noch bestenfalls durchschnittliche Ansehen der öffentlichen Verwaltung in der Bevölkerung dar. Nicht zuletzt ist die öffentliche Verwaltung eines Staates stets ein wichtiger Wettbewerbsfaktor am jeweiligen Standort. Qualitätsmanagement in der Verwaltung spielt aus den oben genannten Gründen folglich mittlerweile in nahezu allen Staaten Europas eine bedeutende Rolle, was Anlass gibt, sich näher mit diesem wichtigen Instrument zu beschäftigen. Dies soll zunächst anhand eines knappen Überblicks über die Entwicklung des Qualitätsmanagements, der Vorstellung einzelner Ansätze und Ziele ausgewählter europäischer Staaten, sowie der näheren Betrachtung aufgetretener Probleme bei der Entwicklung oder Implementation von Qualitätsmanagementsystemen erfolgen. Abschließend werden bestehende allgemeine Defizite im heutigen Qualitätsmanagement aufgezeigt und alternative Handlungsweisen für die Zukunft vorge-schlagen.

Alicja Czepiel: Reform des öffentlichen Dienstes

Der öffentliche Dienst befand und befindet sich in einem fortwährenden Wandel. Die Globalisierung, Dezentralisierung, Entwicklung neuer Technologien und steigende Ansprüche der Bürger tragen zu Veränderungen des öffentlichen Dienstes bei. Wenn die Bediensteten des Staates zuverlässig, kompetent, offen, objektiv und effektiv handeln, wächst das Vertrauen der Bürger in die öffentlichen Institutionen und somit in den Staat. Daher werden nicht selten die wichtigsten anzustrebenden Merkmale und Funktionen der Ausgestaltung eines öffentlichen Dienstes vor dem Hintergrund der „Good Governance“ Prinzipien intensiv diskutiert. Diese sind vor allem die Leistungsfähigkeit, Rechtsgebundenheit, Transparenz, Objektivität und Neutralität eines öffentlichen Sektors. Bei der konkreten Umsetzung dieser Kriterien

in Europa stellt sich insbesondere die Frage, inwieweit sie in den einzelnen EU-Ländern Anwendung finden und welche Maßnahmen zu diesem Zweck zum Einsatz kommen. Im folgenden Beitrag wird darauf abgezielt, diese Frage im Bezug auf die Bundesrepublik Deutschland sowie auf der Ebene der EU-Mitgliedsstaaten ausführlich zu behandeln. Ferner erfolgt eine Übersicht aktueller empirischer Nachweise über den öffentlichen Dienst im europäischen Vergleich im Kontext von Good Governance.

Sven Kurella: Performance Pay

Performance Pay bzw. leistungsbezogene Vergütung ist ein in der freien Wirtschaft häufig verwendetes Entlohnungsprinzip. Dieses Prinzip der leistungsbezogenen Vergütung wurde im öffentlichen Dienst bei der Vergütung der Staatsbediensteten bisher zurückhaltend angewandt. Noch vor ca. 20 Jahren wurden die Staatsbediensteten in den OECD-Staaten ausnahmslos nach einer vom Dienstalter abhängigen Besoldungsskala vergütet. In vielen europäischen Staaten wurde der öffentliche Dienst jedoch am Ende des letzten Jahrtausends grundlegend reformiert, so dass heute eine Reihe von leistungsbezogenen Vergütungssystemen in den öffentlichen Diensten Europas existieren. In Deutschland ist die leistungsbezogene Vergütung für die Angestellten und Arbeiter im öffentlichen Dienst durch das Inkrafttreten des neuen Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst am 1. Oktober 2005 eingeführt worden. Ziel dieser Arbeit ist es, die Frage zu klären, ob leistungsbezogene Vergütung im öffentlichen Dienst trotz dessen Besonderheiten überhaupt prinzipiell möglich ist.

Nicole Klawitter: Public Service Motivation

Mitarbeiter im öffentlichen Dienst zeichnet eine besondere intrinsische Motivation, die Public Service Motivation (PSM) aus. PSM beinhaltet vier Dimensionen (Attraktivität der Politikgestaltung, Orientierung am Gemeinwohl, soziales Mitgefühl, Altruismus) und kann durch soziohistorische Variablen, individuelle Charakteristika, organisationale Variablen und durch das Verhalten eines Individuums beeinflusst werden (Perry 1996, 1997). Mitarbeiter mit hoher PSM weisen nachweislich eine höhere Arbeitszufriedenheit, bessere Leistung, höheres organisationales Commitment sowie geringere Wechselabsicht auf. Daher werden in dieser Ausarbeitung auch Strategien für das Personalmanagement aufgezeigt, PSM zu erkennen und zu fördern.

Olivia Seifert: Code of Conducts

Nicht nur aufgrund bekannt gewordener Korruptionsfälle, gerade auch wegen der anhaltenden und umfassenden Verwaltungsmodernisierung erhalten die ursprünglich aus dem angelsächsischen Raum stammenden Codes of Conduct zunehmend Einzug in die europäische Verwaltungspraxis. Ein internationaler Vergleich der bestehenden Codes of Conduct zeigt, dass die meisten Codes gleich einem ethischen Grundgerüst ethische Leitlinien und Standards für das Verhalten in der öffentlichen Verwaltung festschreiben. Neben der Darstellung von Codes of Conduct im internationalen Vergleich widmet sich dieser Beitrag insbesondere der Rechtsnatur und rechtlichen

Relevanz des deutschen Code of Conduct, dem Verhaltenskodex gegen Korruption, der sich erheblich gerade von den angelsächsischen Codes unterscheidet, gleichwohl aber Vorreiter für weitere aus dem angelsächsischen Raum stammende Formen der Selbststeuerung der Verwaltung sein könnte.

Axel Piesker: Better Regulation in Europe – Entwicklungspfade, Akteure und Instrumente in Großbritannien und Deutschland

Seit etwa Mitte der 1990er Jahre ist ein Paradigmenwechsel in der Bürokratieabbaupolitik verschiedener Länder erkennbar. Stand bis dato vor allem der Abbau bürokratischer Hemmnisse und die Reduzierung des Vorschriftenbestandes im Mittelpunkt des Interesses, konzentrieren sich die aktuellen Reformbemühungen stärker auf die Verbesserung der Regulierungsqualität. Dieser neue Ansatz wird international unter dem Schlagwort Better Regulation diskutiert. Dabei handelt es sich allerdings um ein sehr offenes Konzept, das von Land zu Land unterschiedlich umgesetzt wird. Im Rahmen einer vergleichenden Analyse werden am Beispiel von Großbritannien und Deutschland die Entwicklungspfade, die wichtigsten Akteure sowie - mit der Gesetzesfolgenabschätzung und dem Standardkosten-Modell - zwei zentrale Instrumente der Better Regulation-Politik mit dem Ziel gegenübergestellt, Unterschiede und Gemeinsamkeiten zwischen den beiden Ländern herauszuarbeiten.

Andrej Stuchlík: Strategisches Management in der Verwaltung

Spätestens seit Mitte der 1990er Jahre erfasst eine Vielzahl von betriebswirtschaftlich geprägten Modernisierungsansätzen den Bereich des öffentlichen Sektors und meist geht es im weiten Kontext des „New Public Management“ um ähnliche Ziele: Staatliche Aufgaben sollen nicht nur effektiver, sondern zugleich effizienter erbracht werden. Die „strategische“ Ausrichtung ähnelt dabei klassischen Problemen der Unternehmensführung, hat aber doch wesentliche Unterschiede. Ziel des Beitrags ist es, Strategisches Management für die öffentliche Verwaltung als eigenen Untersuchungsgegenstand einzugrenzen. Dazu werden internationale Erfahrungen insbesondere in Großbritannien („Modernising Government“) und der Schweiz („Wirkungsorientierte Verwaltungsführung (WOV)“) vorgestellt.

Corinna Sicko: Öffentlich-private Partnerschaften

Das Interesse an öffentlich-privaten Partnerschaften (ÖPP) ist nach wie vor ungebrochen. Dabei wird die deutsche Diskussion um Chancen und Risiken von ÖPPs häufig mit Blick auf Großbritannien geführt, wo man bereits seit den 1980er Jahren Erfahrungen mit der Private Finance Initiative (PFI) sammeln konnte. Hierzulande setzte der eigentliche „ÖPP-Boom“ dagegen erst in den 1990er Jahren ein.

Vor diesem Hintergrund wird der Frage nachgegangen, warum trotz grundsätzlich ähnlicher Entwicklung von ÖPPs und PFIs sowohl die tatsächliche Verbreitung als auch die wissenschaftliche Rezeption dieses Phänomens in beiden Staaten sehr unterschiedlich ausgefallen sind. Dabei wird der Blick insbesondere auf das zugrundeliegende Staats- und Verwaltungsverständnis in Deutschland und Großbritannien gerichtet und versucht, hieraus Erklärungsansätze abzuleiten.

Regina von Görtz: Performance Budgeting im europäischen Hochschulsektor

Der Beitrag beschäftigt sich mit der Einführung und Umsetzung von leistungsorientierten Budgetierungsverfahren im europäischen Hochschulraum. Fünf Länder wurden für eine vergleichende Analyse ausgewählt: England, Norwegen, die Niederlande, die Tschechische Republik und Deutschland. Gemeinsamkeiten und Unterschiede, Ausgestaltung und Verbreitung leistungsorientierter Budgetierungsverfahren werden betrachtet und verglichen. Sinn und Zweck leistungsorientierter Budgetierungsverfahren werden im Beitrag ebenso beleuchtet, wie Probleme bei der Umsetzung und mögliche unintendierte Effekte. Es wird geprüft, ob und wenn ja welche Typen von Performance Budgeting es in den verschiedenen Ländern gibt, welche Budgetanteile performanzabhängig vergeben werden und ob sich die Ausgestaltung in den Ländern auf ein konvergentes Modell hin bewegt. Der Beitrag schließt mit einer Einschätzung über die zukünftige Entwicklung von Performance Budgeting im Hochschulsektor.

Insa Pruiskens: Fusionen im öffentlichen Sektor

Der Aufsatz behandelt die Frage, inwiefern Hochschulfusionen allgemein, und bestimmte Formen von Hochschulfusionen im Speziellen, Ergebnis unterschiedlicher Governanceregime sind. Gegenübergestellt werden die Länder Deutschland und Großbritannien. In Großbritannien sind Hochschulfusionen häufiger. Dies lässt sich zurückführen auf den ausgeprägten Konkurrenzdruck, die starke interne Hierarchisierung und Managerialisierung der Hochschulen und Anreizstrukturen, die interinstitutionelle Kooperationen anregen. Der Mechanismus der akademischen Selbstgovernance „schützt“ anscheinend gegen Fusionen: betroffen sind in der Regel kleinere und forschungsschwache Einrichtungen. Forschungsstarke Einrichtungen weichen eher auf losere Formen der Kooperation aus. Hochschulfusionen gehen außerdem oft mit umfassenden Umstrukturierungen eines Hochschulsektors einher (in Großbritannien die Umstrukturierung des Hochschulsektors in den 1980er Jahren und in Deutschland im Zuge der Integration der ostdeutschen Hochschulen in die BRD). Am Beispiel des Karlsruher Instituts für Technologie (aus der Fusion der Uni Karlsruhe mit dem Forschungszentrum Karlsruhe) und der University of Manchester (aus der Fusion der University of Manchester, Institute of Science and Technology und der Victoria University of Manchester) werden die eher seltenen, aber in den letzten zehn Jahren häufiger werdenden Fusionen forschungsstarker Einrichtungen vorgestellt.

Daniel Rölle: Vertrauen in die öffentliche Verwaltung

Vertrauen in die öffentliche Verwaltung ist die Basis der Interaktionen zwischen Bürgern und der Bürokratie. Obwohl mit kaum einer Institution die Bürger ähnlich häufig Kontakt haben, hat die Vertrauensforschung die öffentliche Verwaltung bislang relativ wenig beachtet. Der vorliegende Beitrag beschäftigt sich aus der Perspektive des Politischen Kultur-Ansatzes mit den Erklärungsfaktoren des Vertrauens in Deutschland, Frankreich, Großbritannien, Schweden und den USA. Die verwendeten multivariaten Analysemethoden deuten darauf hin, dass neben bereits bekannten Faktoren wie soziales Vertrauen auch politische Einstellun-

gen zur Demokratie als Staatsform und die Zufriedenheit mit der Performanz der Demokratie das Verwaltungsvertrauen signifikant beeinflussen können.

Natalia Jezewska: Funktion und Kompetenzen des Ombudsmanns

Die Entstehung der Ombudsmann-Einrichtung datiert man auf das 18. Jhd., als der schwedische König einen Beamten zur Kontrolle der königlichen Verwaltung und Gerichtsbarkeit einsetzte. Der Ombudsmann in Schweden entwickelte sich zu einem strengen Kontrollorgan, das die aufgedeckten Rechtswidrigkeiten der Beamten und Richter anzuklagen und zu rügen befugt war. Obwohl sich die Ombudsmann-Idee von Schweden aus weltweit verbreitet hat, hat die Mehrheit der Staaten, die diese Institution übernommen haben, auf die harten Kontroll- und Rügerechte des Ombudsmanns verzichtet. Vielmehr hat sich das sanfte Modell etabliert, das zum ersten Mal Dänemark 1953 in sein Rechtssystem eingeführt hat. In Folge von Implementierungen und Entwicklungen der Institution hat sich eine lange Reihe verschiedener Ombudsmann-Einrichtungen herauskristallisiert, die einerseits viele Gemeinsamkeiten aufweisen, andererseits aber von bestimmten Unterschieden geprägt sind. In der vorliegenden Arbeit möchte ich sowohl auf die gemeinsamen Merkmale der verschiedenen Ombudsmänner hinweisen, als auch die landestypischen Ausprägungen der Institution aufdecken. Der Gegenstand des Vergleichs ist Schweden, Dänemark, Deutschland, Polen und die Europäische Union.