

Arbeitstitel:

„Local Public Sector Reform: Resources, Digitalization and Personnel Management“ (kumm. Diss).

Abstract:

Die kummulative Dissertation befasst sich mit lokalen Verwaltungsreformen des öffentlichen Sektors im Bereich der Binnenmodernisierung. Dabei liegen die Schwerpunkte auf den Themengebieten der kommunalen Haushaltskonsolidierung, Verwaltungsdigitalisierung und Personalmanagement. Insgesamt sollen fünf Artikel plus Kumulus (in Allein- und Ko-Autorenschaft) Bestandteil der Dissertation sein.

Im ersten Artikel werden quantitativ und ländervergleichend verschiedene Haushaltskonsolidierungsstrategien auf kommunaler Ebene untersucht und insbesondere Effekte auf Dezentralisierung, Kontroll- und Informationsfunktion der Managementebene betrachtet. Die Daten hierfür wurden aus einem Survey der im Rahmen der COST Action IS1207 in den Ländern Italien, Frankreich und Deutschland durchgeführt wurde, gewonnen. Der zweite Artikel zielt darauf ab, Barrieren der E-Government Integration in deutschen Kommunalverwaltungen zu identifizieren und im Rahmen gängiger verwaltungswissenschaftlicher Theorien zu analysieren und zu diskutieren. Dazu werden qualitativ etwa 30 Experteninterviews in den Ländern Berlin und Baden-Württemberg verglichen. Ein weiterer Artikel betrachtet die One Stop City Strategie des Landes Berlin. Es werden die dieser Strategie inhärenten Charakteristika und Problemlagen aufgezeigt, ihr Scheitern – aber auch partielle Erfolge erklärt - und im Lichte eines „multilevel joined-up government“ / (Post) NPM Ansatzes interpretiert. Methodisch wurde hier mit qualitativen Daten gearbeitet (Interviews und Dokumentenanalyse). Den Bereich der Personalreformen decken zwei weitere Artikel ab. Der Erste vergleicht drei europäische Städte im Bereich Change- und Personalmanagementreformen, welche durch externe Auszeichnungen als besonders erfolgreich identifiziert wurden. Die Datenerhebung erfolgte mittels eines Fragebogens. Es werden nicht nur die verschiedenen Reformanstrengungen in den Städten beschrieben und analysiert (Institutionenevaluation), sondern auch Beziehungen zwischen erfolgreichen Reformen und potenziellen Wirkungen aufgezeigt (Performanzevaluation). Im Mittelpunkt steht die demnach Frage, ob HRM Reformen und die damit einhergehenden instrumentellen, organisatorischen und prozessualen Veränderungen die Organisationsperformanz beeinflussen. Der letzte Artikel befasst sich mit den Aspekten Führung, Kommunikation und Zusammenarbeit während und nach der Durchführung einer kommunalen Verwaltungsreform. Er ist gewissermaßen eine Synthese der Evaluation des Verwaltungsmodernisierungsprozesses der Stadt Mannheim, mit speziellem Fokus auf die genannten Funktionen Führung, Kommunikation und Zusammenarbeit, die der Autor im Jahr 2013 durchgeführt und veröffentlicht hatte. Er basiert auf Erkenntnissen aus insgesamt 30 qualitativen Experteninterviews.