

Inhaltsverzeichnis

Abstract	V
Abstract (in English).....	VII
Danksagung.....	IX
Abbildungsverzeichnis	XIX
Tabellenverzeichnis	XXI
Abkürzungsverzeichnis	XXV
 EINLEITUNG	 1
1 Spezifizierung der Forschungsfragen	7
2 Aufbau der Arbeit	11
 KAPITEL I: DIE ERKLÄRUNG ADMINISTRATIVEN WANDELS	 13
1 Neo-Institutionalismus als theoretischer Rahmen	15
1.1 Rational Choice Institutionalismus	15
1.1.1 Prinzipal-Agenten-Theorie	16
1.1.2 Transaktionskostentheorie	18
1.2 Soziologischer Institutionalismus	20
1.2.1 Institutioneller Isomorphismus	21
1.2.2 Entkoppelung („de-coupling“) institutioneller Strukturen.....	23
1.3 Historischer Institutionalismus	24
1.4 Vergleichende Bewertung und Schlussfolgerung	27
 2 Kausale Mechanismen administrativen Wandels	 33
2.1 Reformmechanismen	35
2.1.1 Wesentliche Merkmale von Reformmechanismen	36
2.1.1.1 Komposition, Umwelt u. Struktur einer intern. Verwaltung	36

2.1.1.2	Reformrelevanz interner und externer Akteure	38
2.1.1.3	Reformpromotoren.....	39
2.1.1.4	Organisationale Entscheidungsprozesse	41
2.1.1.5	Zusammenfassende Typifikation	45
2.1.2	Auswahl von Reformmechanismen	46
2.1.2.1	Emulation.....	47
2.1.2.2	Lernen von Anderen	48
2.1.2.3	Imposition.....	48
2.1.2.4	Problemlösen	49
2.1.2.5	Policy-Promotion	51
2.1.2.6	Zusammenfassung	51
2.1.3	Komplementärtheoretische Fundierung.....	54
2.1.3.1	Emulation: Hypothesenbildung und Operationalisierung	54
2.1.3.2	Lernen von Anderen: Hypothesenbildung und Operationalisierung	57
2.1.3.3	Imposition: Hypothesenbildung und Operationalisierung.....	59
2.1.3.4	Problemlösen: Hypothesenbildung und Operationalisierung	62
2.1.3.5	Policy-Promotion: Hypothesenbildung und Operationalisierung	64
2.1.4	Schlussfolgerung	66
2.2	Beharrungsmechanismen	69
2.2.1	Auswahl und komplementärtheoretische Fundierung.....	69
2.2.1.1	Vermeidung	69
2.2.1.2	Ablehnung	71
2.2.1.3	Manipulation.....	72
2.2.2	Operationalisierung	73
2.3	Pfadabhängigkeit	74
2.3.1	Auswahl und komplementärtheoretische Fundierung.....	74
2.3.1.1	Increasing returns.....	75
2.3.1.2	Machtsicherung.....	76
2.3.1.3	Komplementaritätseffekte.....	77
2.3.2	Operationalisierung	77

KAPITEL II: DIE MESSUNG ADMINISTRATIVEN WANDELS	81
1 Konzeptspezifikation.....	83
1.1 Ontologische Merkmale von Reformen	83
1.1.1 Substanz und Ausmaß von Wandel	83
1.1.2 Richtung, Konvergenz und Zeitraum von Wandel	84
1.2 Personalpolitik in internationalen Organisationen	85
2 Operationalisierung der abhängigen Variablen	88
2.1 Bisherige Operationalisierungen von Reformen der Personalpolitik	88
2.2 Idealtypische Operationalisierung: Personalmanagement	92
2.2.1 Kollektives Personalmanagement.....	94
2.2.1.1 Geschlossenes Rekrutierungs- und Karrieresystem	95
2.2.1.2 Rang- und senioritätsorientiertes Bezahlungssystem	96
2.2.1.3 Geringe Bedeutung von Leistungsbeurteilungen für Personalentscheidungen	99
2.2.2 Individualisiertes Personalmanagement	99
2.2.2.1 Offenes Rekrutierungs- und Karrieresystem.....	100
2.2.2.2 Leistungsorientiertes Bezahlungssystem.....	101
2.2.2.3 Hohe Bedeutung von Leistungsbeurteilungen für Personalentscheidungen	102
2.2.3 Hybridförmiges Personalmanagement.....	104
2.2.3.1 Permeables Rekrutierungs- und Karrieresystem	105
2.2.3.2 Rang-, senioritäts- und leistungsorientiertes Bezahlungssystem	105
2.2.3.3 Mittlere Bedeutung von Leistungsbeurteilungen für Personalentscheidungen	107
2.2.4 Zusammenfassende Operationalisierung	109
2.3 Idealtypische Operationalisierung: Managementautonomie	114
2.3.1 Entscheidungskompetenzen bei der Rekrutierung von Untergebenen	117
2.3.2 Entscheidungskompetenzen bei der Karriere von Untergebenen	119
2.3.3 Entscheidungskompetenzen bei der Bezahlung von Untergebenen.....	119
2.3.4 Zusammenfassende Operationalisierung	120

KAPITEL III: FALLAUSWAHL UND UNTERSUCHUNGSMETHODE 123

1	Begründung der Fallauswahl	124
1.1	Repräsentativität und empirische Varianz.....	124
1.2	„Most similar system design“	125
1.2.1	Proxy-Variablen für Reformmechanismen.....	126
1.2.2	Proxy-Variablen für Beharrungsmechanismen.....	128
1.2.3	Proxy-Variablen für Pfadabhängigkeit	129
1.2.4	Zusammenfassung.....	129
2	Methode der Datenerhebung.....	132

KAPITEL IV: FALLSTUDIEN 135

1	Administrativer Wandel in der Europäischen Kommission.....	136
1.1	Reformrelevante Akteure und ihre Umwelt	137
1.2	Personalpolitik der KOM von 1980 bis 2014.....	140
1.2.1	Personalmanagement.....	140
1.2.1.1	Rekrutierungs- und Karrieresystem	140
1.2.1.2	Bezahlungssystem.....	147
1.2.1.3	Bedeutung von Leistungsbeurteilungen	150
1.2.1.4	Reformen des Personalmanagements im Überblick.....	154
1.2.2	Managementautonomie	157
1.2.2.1	Managementautonomie der Direktoren.....	157
1.2.2.2	Managementautonomie der Kommissare.....	161
1.2.2.3	Reformen der Managementautonomie im Überblick	164
1.3	Erklärung von Reformen der Personalpolitik in der KOM	165
1.3.1	Die Kinnoack-Reformen unter Romano Prodi	166
1.3.1.1	Emulation.....	167
1.3.1.1.1	Nachahmungsdruck auf Rekrutierungs-, Karriere- und Bezahlungssystem.....	167
1.3.1.1.2	Nachahmungsdruck auf Leistungsbeurteilungssystem und Managementautonomie	170
1.3.1.2	Lernen von Anderen	172
1.3.1.3	Internes Problemlösen.....	175
1.3.1.4	Imposition.....	180

1.3.2	Die Kallas- und Šefčovič-Reformen unter José Manuel Barroso	182
1.3.2.1	Emulation.....	182
1.3.2.1.1	Nachahmungsdruck auf Rekrutierungs-, Karriere- und Bezahlungssystem.....	183
1.3.2.1.2	Nachahmungsdruck auf Leistungsbeurteilungssystem und Managementautonomie	184
1.3.2.2	Internes Problemlösen.....	185
1.3.2.3	Imposition.....	189
1.3.2.4	Policy-Promotion	193
1.3.2.5	Pfadabhängigkeit	194
1.4	Erklärung unveränderter Teile der Personalpolitik	195
1.4.1	Reformabwehrmechanismen	195
1.4.2	Status Quo-Orientierung.....	197
1.5	Fazit	198
2	Administrativer Wandel im FAO-Sekretariat	204
2.1	Reformrelevante Akteure und ihre Umwelt	204
2.2	Personalpolitik der FAO von 1980 bis 2014	206
2.2.1	Personalmanagement	207
2.2.1.1	Rekrutierungs- und Karrieresystem	207
2.2.1.2	Bezahlungssystem.....	209
2.2.1.3	Bedeutung von Leistungsbeurteilungen	211
2.2.1.4	Reformen des Personalmanagements im Überblick.....	213
2.2.2	Managementautonomie	215
2.2.2.1	Managementautonomie der Direktoren.....	215
2.2.2.2	Managementautonomie des FAO-Generaldirektors.....	218
2.2.2.3	Reformen der Managementautonomie im Überblick	220
2.3	Erklärung von Reformen der Personalpolitik in der FAO.....	222
2.3.1	Emulation	223
2.3.1.1	Nachahmungsdruck auf Rekrutierungs-, Karriere- und Bezahlungssystem	223
2.3.1.2	Nachahmungsdruck auf Leistungsbeurteilungen und Managementautonomie	224
2.3.2	Lernen von Anderen.....	227
2.3.3	Internes Problemlösen	229
2.4	Erklärung unveränderter Teile der Personalpolitik	229

2.4.1	Reformabwehrmechanismen	230
2.4.2	Status Quo-Orientierung.....	235
2.5	Fazit	237
3	Administrativer Wandel im OECD-Sekretariat.....	241
3.1	Reformrelevante Akteure und ihre Umwelt	242
3.2	Personalpolitik der OECD von 1980 bis 2014	245
3.2.1	Personalmanagement.....	245
3.2.1.1	Rekrutierungs- und Karrieresystem	245
3.2.1.2	Bezahlungssystem.....	249
3.2.1.3	Bedeutung von Leistungsbeurteilungen	251
3.2.1.4	Reformen des Personalmanagements im Überblick.....	253
3.2.2	Managementautonomie	255
3.2.2.1	Managementautonomie der Direktoren.....	255
3.2.2.2	Managementautonomie des OECD-Generalsekretärs	258
3.2.2.3	Reformen der Managementautonomie im Überblick	260
3.3	Erklärung von Reformen der Personalpolitik in der OECD	262
3.3.1	Emulation	263
3.3.1.1	Nachahmungsdruck auf Rekrutierungs-, Karriere- und Bezahlungssystem	263
3.3.1.2	Nachahmungsdruck auf Leistungsbeurteilungen und Managementautonomie	265
3.3.2	Lernen von Anderen.....	268
3.3.3	Imposition	270
3.3.4	Interventionistisches Problemlösen	274
3.3.4.1	Überwindung von Vetopunkten im Rat	275
3.3.4.2	Überwindung interner Vetopunkte.....	277
3.3.5	Policy-Promotion	280
3.3.6	Pfadabhängigkeit.....	282
3.4	Erklärung unveränderter Teile der Personalpolitik	283
3.4.1	Reformabwehrmechanismen	283
3.4.2	Status Quo-Orientierung.....	287
3.5	Fazit	288

4	Administrativer Wandel im WTO-Sekretariat.....	293
4.1	Reformrelevante Akteure und ihre Umwelt	294
4.2	Personalpolitik von 1999 bis 2014.....	297
4.2.1	Personalmanagement.....	297
4.2.1.1	Rekrutierungs- und Karrieresystem	297
4.2.1.2	Bezahlungssystem.....	300
4.2.1.3	Bedeutung von Leistungsbeurteilungen	302
4.2.1.4	Reformen des Personalmanagements im Überblick.....	304
4.2.2	Managementautonomie	306
4.2.2.1	Managementautonomie der Direktoren.....	307
4.2.2.2	Managementautonomie des WTO-Generaldirektors.....	309
4.2.2.3	Reformen der Managementautonomie im Überblick	311
4.3	Erklärung von Reformen der Personalpolitik in der WTO.....	312
4.3.1	Emulation	313
4.3.1.1	Nachahmungsdruck auf Rekrutierungs-, Karriere- und Bezahlungssystem	314
4.3.1.2	Nachahmungsdruck auf Leistungsbeurteilungen und Managementautonomie	315
4.3.2	Lernen von Anderen.....	317
4.3.3	Imposition	318
4.3.4	Policy-Promotion	321
4.3.5	Interventionistisches Problemlösen	323
4.3.6	Internes Problemlösen	324
4.4	Erklärung unveränderter Teile der Personalpolitik	327
4.4.1	Reformabwehrmechanismen	328
4.4.2	Status Quo-Orientierung.....	328
4.5	Fazit	329

KAPITEL V: BEANTWORTUNG DER FORSCHUNGSFRAGEN	335
1 Richtung und Ausmaß von Reformen der Personalpolitik.....	337
2 Konvergenz der Personalpolitik.....	345
3 Emergenz eines IO-spezifischen Verwaltungsmodells	350
4 Kausale Mechanismen zur Erklärung administrativen Wandels	355
5 Hypothesen und „scope conditions“ administrativen Wandels	361
5.1 Emulation.....	361
5.2 Lernen von Anderen	362
5.3 Imposition.....	364
5.4 Problemlösen	366
5.5 Policy-Promotion	369
6 Erklärung der Persistenz administrativer Strukturen.....	372
SCHLUSSBEMERKUNGEN UND AUSBLICK	375
Annex: Sekundärdaten zu administrativem Wandel in Nationalstaaten	383
Literaturverzeichnis	405

Administrativer Wandel in internationalen
Organisationen
Reformdynamiken in der EU-Kommission und den
Sekretariaten von FAO, OECD und WTO
Balint, T.
2017, XXXIX, 422 S. 58 Abb., Softcover
ISBN: 978-3-658-15948-1