

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	1
2	Personalwirtschaftliche Aspekte des „Neuen Steuerungsmodells“	7
2.1	Die Reform(-bemühungen) des öffentlichen Dienstes in Deutschland	8
2.2	Das „Neue Steuerungsmodell“	11
2.3	Personalwirtschaftliche Zielsetzungen des „Neuen Steuerungsmodells“ ..	15
2.4	Konzeptionen des Personalmanagements und ihre Bedeutung für öffentliche Organisationen	20
2.5	Der engagierte Mitarbeiter im Leitbild der Reform	32
2.6	Zusammenfassung	35
3	Leistungsbeurteilungen: Personalwirtschaftliche Instrumente und Rahmenbedingungen im öffentlichen Dienst	37
3.1	Lohngerechtigkeit aus ökonomischer Perspektive	38
3.1.1	Lohngerechtigkeit und Arbeitsmarkttheorien	39
3.1.2	Betriebliche Lohngerechtigkeit	45
3.1.3	Soziale Aspekte der Lohngerechtigkeit	49
3.2	Personalwirtschaftliche Standardverfahren der Leistungsbeurteilung	52
3.2.1	Der Begriff der Leistungsbeurteilung	52
3.2.2	Funktionen betrieblicher Leistungsbeurteilungen	56
3.2.3	Verfahren betrieblicher Leistungsbeurteilungen.....	60
3.3	Anforderungen an Leistungsbeurteilungssysteme	87
3.3.1	Messtheoretische Anforderungen: Solide Informationen	89
3.3.2	Substantielle Anforderungen: Fairness und Kommunikation	91
3.4	Leistungsbeurteilung und -Vergütung in der Verwaltungspraxis	96
3.4.1	Bisherige Regelungen zur Leistungsbeurteilung und Leistungs- vergütung	98
3.4.2	Stand der Einführung von Leistungsbeurteilungen	102

3.4.3	Aktuelle und zukünftige Regelungen leistungsorientierter Vergütung im öffentlichen Dienst	107
3.5	Zusammenfassung	112
4	Verhaltenstheoretische Grundlagen von Leistungsbeurteilungen – Ein theoretischer Bezugsrahmen	115
4.1	Arbeitsverträge in der ökonomischen Theorie: Das Problem der Unvollständigkeit	117
4.1.1	Äquivalententausch oder Autoritätsverhältnis?	117
4.1.2	Das Problem unvollständiger Information: Cui Bono?	119
4.1.3	Arbeitsbeziehungen als Sozialtauschbeziehungen: Die Anreiz- Beitragstheorie	121
4.2	Arbeitsbeziehungen aus psychologischer Sicht: Das (veränderliche) Vertragskontinuum implizierter Verträge	123
4.2.1	Der Arbeitsvertrag aus psychologischer Sicht: Die Fülle der Erwartungen	125
4.2.2	Die Dynamisierung von psychologischen Arbeitsverträgen: (Mögliche) Konsequenzen	128
4.3	Auswirkungen materieller Anreize auf das Extra-Rollenverhalten in Organisationen	132
4.3.1	Konzepte zum Extra-Rollenverhalten: Der gute Organisationsbürger	133
4.3.2	Bedingungen organisationsdienlichen Verhaltens: Kognitive und affektive Aspekte distributiver und prozeduraler Gerechtigkeit	136
4.3.3	Materielle Anreize und Extra-Rollenverhalten (in öffentlichen Verwaltungen)	138
4.3.4	Ansätze der Anreizgestaltung: Intrinsische versus extrinsische Motivation?	142
4.4	Gerechtigkeit als Schlüsselvariable zur Erklärung von Extra- Rollenverhalten: Leitannahmen	148
5	Empirische Analyse	151
5.1	Ausgangslage und Zielsetzung in den Organisationen	152

5.1.1	Stadt (1) – Technische Betriebe (TBK) und Entsorgungsbetriebe (EBK)	153
5.1.2	Stadt (2) – Baubetriebshof	154
5.1.3	Stadt (3) – Technische Dienste	156
5.1.4	Funktionen betrieblicher Leistungsbeurteilungen in den untersuchten Betrieben	157
5.1.5	Das eingesetzte Instrumentarium zur Leistungsbeurteilung: LBB-SYS ..	162
5.2	Methodische Vorgehensweise	163
5.2.1	Unterscheidungsmerkmale qualitativer und quantitativer Analysen	163
5.2.2	Untersuchungsdesign und Datenerhebung	166
5.2.3	Datenauswertung	174
5.2.4	Gütekriterien qualitativer Forschung	190
5.3	Darstellung der Befunde	193
5.3.1	Organisationale Gerechtigkeit und Leitungsbeurteilung aus Sicht der Beurteilten	194
5.3.2	Organisationale Gerechtigkeit und Leitungsbeurteilung aus Sicht der Beurteiler	202
5.3.3	Organisationale Gerechtigkeit und Extra-Rollenverhalten (OCB)	209
5.3.4	Korrespondenzanalyse	221
5.4	Zusammenfassung der Ergebnisse	228
5.4.1	Organisationale Gerechtigkeit und Leistungsbeurteilung	228
5.4.2	Organisationale Gerechtigkeit und Extra-Rollenverhalten	230
5.4.3	Quintessenzen	232
6	Resümee	235
	Literaturverzeichnis	243