
Interdisziplinäre Organisations- und Verwaltungsforschung

Band 23

Reihe herausgegeben von

Tanja Klenk, Fakultät für Sozialwissenschaften, Helmut Schmidt Universität,
Hamburg, Hamburg, Deutschland

Isabella Proeller, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, Universität Potsdam,
Potsdam, Brandenburg, Deutschland

Sylvia Veit, Public Management, Universität Kassel, Kassel, Hessen, Deutschland

In der Schriftenreihe werden ausgewählte wissenschaftliche Arbeiten zur Erforschung des öffentlichen Sektors publiziert. Die Reihe verfolgt einen interdisziplinären Ansatz und veröffentlicht Beiträge u.a. aus den Verwaltungswissenschaften, der Politikwissenschaft, dem Public Management und der Verwaltungs- und Organisationssoziologie. Die Reihe umfasst empirische Studien zu öffentlichen Organisationen und zur öffentlichen Verwaltung. Ziel der Reihe ist es, den interdisziplinären Diskurs zu Fragen der Entwicklung des öffentlichen Sektors anzuregen.

Die Reihe wurde gegründet von Thomas Edeling, Werner Jann und Dieter Wagner.

Stefanie Vedder

Die Relevanz überfachlicher Kompetenzen bei Personalauswahlen in der öffentlichen Verwaltung

 Springer VS

Stefanie Vedder
Universität Kassel
Kassel, Deutschland

Die Arbeit wurde als Dissertation an der Universität Kassel am Fachbereich 05 Gesellschaftswissenschaften eingereicht. Die Disputation wurde am 02.09.2022 erfolgreich abgelegt

ISSN 2945-8331 ISSN 2945-834X (electronic)
Interdisziplinäre Organisations- und Verwaltungsforschung
ISBN 978-3-658-41426-9 ISBN 978-3-658-41427-6 (eBook)
<https://doi.org/10.1007/978-3-658-41427-6>

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

© Der/die Herausgeber bzw. der/die Autor(en), exklusiv lizenziert an Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH, ein Teil von Springer Nature 2023

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsgesetz zugelassen ist, bedarf der vorherigen Zustimmung des Verlags. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Bearbeitungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Die Wiedergabe von allgemein beschreibenden Bezeichnungen, Marken, Unternehmensnamen etc. in diesem Werk bedeutet nicht, dass diese frei durch jedermann benutzt werden dürfen. Die Berechtigung zur Benutzung unterliegt, auch ohne gesonderten Hinweis hierzu, den Regeln des Markenrechts. Die Rechte des jeweiligen Zeicheninhabers sind zu beachten.

Der Verlag, die Autoren und die Herausgeber gehen davon aus, dass die Angaben und Informationen in diesem Werk zum Zeitpunkt der Veröffentlichung vollständig und korrekt sind. Weder der Verlag, noch die Autoren oder die Herausgeber übernehmen, ausdrücklich oder implizit, Gewähr für den Inhalt des Werkes, etwaige Fehler oder Äußerungen. Der Verlag bleibt im Hinblick auf geografische Zuordnungen und Gebietsbezeichnungen in veröffentlichten Karten und Institutionsadressen neutral.

Planung/Lektorat: Stefanie Probst

Springer VS ist ein Imprint der eingetragenen Gesellschaft Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH und ist ein Teil von Springer Nature.

Die Anschrift der Gesellschaft ist: Abraham-Lincoln-Str. 46, 65189 Wiesbaden, Germany

Aus Gründen der vereinfachten Lesbarkeit wird bei Personenbezeichnungen und personenbezogenen Hauptwörtern auf eine geschlechtsneutrale Differenzierung verzichtet. Entsprechende Begriffe gelten grundsätzlich für alle Geschlechter. Die verkürzte Sprachform beinhaltet keine Wertung.

Danksagung

An dieser Stelle möchte ich mich bei den vielen Personen bedanken, die mich im Verlaufe meiner Promotion unterstützt haben. Mein Dank gilt zuerst Prof. Dr. Sylvia Veit für die Betreuung der Arbeit, ihre Anregungen und hilfreiche Kritik. Weiterhin danken möchte ich Prof. Dr. Tanja Klenk für ihre Zweitbetreuung, ihre konstruktiven Nachfragen und neue Perspektiven. Ergänzend danke ich beiden für das regelmäßig gemeinsam veranstaltete Kolloquium und die Möglichkeit, dort mit den anderen Teilnehmerinnen und Teilnehmern in Austausch zu treten. Bedanken möchte ich mich außerdem bei den Mitgliedern des ELBHA-Graduiertenkollegs am International Center for Higher Education Research Kassel, durch die ich wertvolle Einblicke in angrenzende Disziplinen gewinnen konnte. Eine wertvolle Unterstützung waren darüber hinaus all diejenigen Personen, mit denen ich Argumentationslinien und Ideen immer wieder neu diskutieren konnte und die mir dabei geholfen haben, Gedanken zu ordnen und selbst zu hinterfragen. Vornehmlich bedanken möchte ich mich in dieser Hinsicht bei Annika Dreimann für ihr geduldiges Zuhören. Schließlich gilt mein besonderer Dank meinen Eltern für den Rückhalt, ohne den ich dieses Projekt niemals geschafft hätte.

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	1
1.1	Forschungsinteresse und Relevanz des Gegenstandes	1
1.2	Verortung der Arbeit im wissenschaftlichen Diskurs	4
1.3	Aufbau und methodisches Vorgehen	8
2	Theoretische Annäherung an Personalauswahlentscheidungen	13
2.1	Disziplinäre Überschneidungen	13
2.2	Der organisationale Fit	15
2.3	Signale und Interpretation	21
2.4	Überfachliche Kompetenzen	25
3	Methodik: Die Untersuchung von Personalauswahlen als „ill-structured problem“	31
3.1	Verbreitete Vorgehen in der Untersuchung von Personalauswahlen	31
3.2	Das Erfordernis methodologischer Kongruenz	34
3.3	Vorstudie	38
3.3.1	Stellenanzeigenanalyse	38
3.3.2	Problemzentrierte Experteninterviews	40
3.4	Hauptstudie: Das erweiterte Choice Experiment	42
4	Personal in der öffentlichen Verwaltung	53
4.1	Öffentliche Verwaltung im Staatsaufbau	53
4.2	Kriterien für Personalauswahlen in der deutschen öffentlichen Verwaltung	61
4.2.1	Eignung	65
4.2.2	Befähigung	68

4.2.3	Leistung	70
4.2.4	Hilfskriterien	70
4.3	Mehrstufige Auswahlprozesse	73
4.4	Der Stellenwert überfachlicher Kompetenzen	78
4.4.1	Teamkompetenz	78
4.4.2	Interkulturelle Kompetenz	79
4.4.3	Digitalkompetenz	80
4.4.4	Abwägungen zwischen Zielgrößen	81
5	Datenerhebung im erweiterten Choice Experiment	85
5.1	Konstruktion der Umfrage	85
5.1.1	Choice Experiment	86
5.1.2	Offene Frageelemente	102
5.2	Definition der Grundgesamtheit	103
5.3	Qualitätsmerkmale sozialwissenschaftlicher Forschung	105
5.4	Datenaufbereitung	111
6	Analysen und Diskussion	115
6.1	Analysen	115
6.1.1	Choice Experiment	116
6.1.1.1	Majoritätsregel	116
6.1.1.2	Dominanzregel	119
6.1.1.3	Lexikographische Regel	128
6.1.2	Auswertung der offenen Frage	138
6.2	Potenzielle Einflussfaktoren	142
7	Fazit	147
7.1	Wissenschaftlicher Beitrag der Arbeit	147
7.2	Praktischer Bezug	150
7.3	Ausblick	153
	Literaturverzeichnis	155

Abkürzungsverzeichnis

Abb.	Abbildung
Abs.	Absatz
ALVOSH	Landesverordnung über die Laufbahnen der Beamtinnen und Beamten in Schleswig-Holstein
Art.	Artikel
BayLIBG	Gesetz über die Leistungslaufbahn und die Fachlaufbahnen der bayerischen Beamten und Beamtinnen
BBG	Bundesbeamtengesetz
BLV	Verordnung über die Laufbahnen der Bundesbeamtinnen und Bundesbeamten
BPA	Behavioral Public Administration
BremBG	Bremisches Beamtengesetz
bzw.	beziehungsweise
DK	Digitalkompetenz
ebd.	ebenda
et al.	et alii
etc.	et cetera
f.	folgende
Fn.	Fußnote
FW	Fachwissen
gD	gehobener Dienst
GG	Grundgesetz
ggf.	gegebenenfalls
hD	höherer Dienst
HmbLVO	Verordnung über die Laufbahnen der Hamburgischen Beamtinnen und Beamten

HR	Hazard Ratio
ID	Identifikationsnummer
IK	interkulturelle Kompetenz
KMK	Kultusministerkonferenz
LBG BW	Landesbeamtengesetz Baden-Württemberg
LBG LSA	Beamtengesetz des Landes Sachsen-Anhalt
LBG M-V	Beamtengesetz für das Land Mecklenburg-Vorpommern
LBG RP	Landesbeamtengesetz Rheinland-Pfalz
L-Dr.	Landtagsdrucksache
LfbG Berlin	Gesetz über die Laufbahnen der Beamtinnen und Beamten Berlin
LVO NRW	Verordnung über die Laufbahnen der Beamtinnen und Beamten im Land Nordrhein-Westfalen
NLVO	Niedersächsische Laufbahnverordnung
NRW	Nordrhein-Westfalen
o. Ä.	oder Ähnliches
OECD	Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung
PISA	Programme for International Student Assessment
Rn.	Randnummer
SGB IX	Sozialgesetzbuch Neuntes Buch
Tab.	Tabelle
THW	Technisches Hilfswerk
TK	Teamkompetenz
usw.	und so weiter
vgl.	vergleiche
z. B.	zum Beispiel

Abbildungsverzeichnis

Abb. 2.1	Integration von Theorien zu Personalauswahlen	14
Abb. 2.2	Deskriptives Entscheidungsmodell für Personalauswahlen ...	18
Abb. 3.1	Methods-Strands Matrix	37
Abb. 3.2	Forschungsdesign der Arbeit	38
Abb. 4.1	Struktur der öffentlichen Verwaltung in Deutschland	60
Abb. 4.2	Erweitertes deskriptives Entscheidungsmodell für Personalauswahlen	74
Abb. 4.3	Phasen des Personalauswahlprozesses in der öffentlichen Verwaltung	75
Abb. 5.1	Fiktive Ausschreibung	87
Abb. 5.2	Fiktiver Lebenslauf TK/IK/DK	100
Abb. 5.3	Fiktiver Lebenslauf TK/FW	101

Tabellenverzeichnis

Tab. 5.1	Merkmalsausprägungen der Bewerbungstypen	90
Tab. 5.2	Umfragerücklauf	111
Tab. 5.3	Altersstruktur der Respondenten	112
Tab. 5.4	Dienstalter der Respondenten	113
Tab. 5.5	Selbstzuordnung der Respondenten zu Politikfeldern	114
Tab. 6.1	Dominanz Teamkompetenz nach Altersgruppen	120
Tab. 6.2	Dominanz Teamkompetenz nach Dienstaltersgruppen	121
Tab. 6.3	Dominanz interkulturelle Kompetenz nach Altersgruppen	123
Tab. 6.4	Dominanz interkulturelle Kompetenz nach Dienstaltersgruppen	123
Tab. 6.5	Dominanz Digitalkompetenz nach Altersgruppen	124
Tab. 6.6	Dominanz Digitalkompetenz nach Dienstaltersgruppen	124
Tab. 6.7	Dominanz Fachwissen nach Altersgruppen	126
Tab. 6.8	Dominanz Fachwissen nach Dienstaltersgruppen	126
Tab. 6.9	Zusammenfassung Dominanzregel	127
Tab. 6.10	Auszug aus dem Datensatz zur lexikographischen Entscheidungsregel	129
Tab. 6.11	Einfluss der Zielgrößen auf das Abwahlrisiko	130
Tab. 6.12	Einfluss der Zielgrößen auf das Abwahlrisiko (ohne TK)	131
Tab. 6.13	Einfluss der Zielgrößen auf das Abwahlrisiko (ohne DK)	132
Tab. 6.14	Einfluss der Zielgrößen auf das Abwahlrisiko (ohne IK)	132
Tab. 6.15	Einfluss der Zielgrößen auf das Abwahlrisiko (ohne FW)	133
Tab. 6.16	Kategorisierung genannter Kompetenzen	140