

## Vorwort

Mit der vorliegenden Studie soll versucht werden, einen wissenschaftlich als auch praktisch relevanten Beitrag zu der gerade jetzt dringend notwendig werdenden Komplettierung bzw. Verstetigung einer Modernisierung des Managements von Staat und Verwaltung zu leisten.

Genauer gesagt, wird dabei der Versuch gemacht, auf der Basis international relevanter Entwicklungen bzw. Erfahrungen (den Entwicklungen bei den sog. NPM-Kernanwendern United Kingdom, Australien und Neuseeland) Konzepte für einen „Umbau öffentlicher Dienste“ zu erarbeiten, mit denen sich nun auch öffentliche Dienste zu „Motoren“ oder „treibenden Kräften“ des weiteren Gangs einer Staats- und Verwaltungsmodernisierung machen lassen können. Mit der Identifikation und Bearbeitung durchaus stark konvergierender Entwicklungen kann aufgezeigt werden, mit welchem „Umbau öffentlicher Dienste“ es im Augenblick bei den sog. NPM-Kernanwendern gelingt, nun auch mit der Anpassung öffentlicher Dienste zu einem insgesamt leistungssteigernd wirkenden Ausbau eines begonnenen Managementwandels zu kommen. Dem konzeptionellen bzw. methodischen Anspruch nach geht es darum, auf der Basis entsprechender Entwicklungen bereits generell erhebliche Hebelgrößen („Best-“ oder „Better Practices“) für eine Optimierung des Aufbaus und des Managements öffentlicher Dienste – für den Aufbau eines „New Public Service“ herauszuarbeiten. Mit der Erarbeitung solcher „Best Practices“ verbindet sich allerdings auch schon die Absicht, Wege bzw. Möglichkeiten aufzuzeigen, wie es nun auch in der Bundesrepublik Deutschland – und zwar durch „Lernen am Erfolg anderer“ – gelingen kann, mit einem entsprechend „strategisch“ angelegten „Umbau des öffentlichen Dienstes“ zu einer leistungssteigernden Verstetigung eines begonnenen Managementwandels beizutragen.

Wie nicht anders zu erwarten, hat die Erarbeitung auch dieser Studie vom Besuch verschiedenster ausländischer Universitäten bzw. zentraler Regierungsstellen, den Unterstützungsleistungen einer Reihe befreundeter Kollegen, aber auch von der unermüdlchen Hilfe meiner eigenen Mitarbeiter profitiert. Zu erwähnen ist hier zunächst einmal die immer wieder stark beeindruckende Kooperationsbereitschaft, die mir bei meinen Recherchen von einer Vielzahl höherer und höchster Bediensteter zentraler Regie-

rungsstellen zu teil geworden ist (so von Peter Kennedy, Public Service and Merit Protection Commission/ Commonwealth of Australia/ Canberra/ Australia; Rachel Hunter, David Douglas, Office of Public Service, Merit and Equity/ Queensland Government/ Brisbane/ Australia; John Whittaker, Corporate Management Group/ Cabinet Office/ London/ United Kingdom; Ian Ball, State Services Commission/ Wellington/ New Zealand). Darüber hinaus geht es hier naturgemäß auch um Anregungen, Hinweise und Ermunterungen, die ich von einer Reihe von Kollegen erfahren habe, von denen ich in besonderer Weise Alexander Kouzmin (Sydney/ Cranfield), John Dixon (Plymouth), Glyn Davis (Brisbane), aber auch John Halligan (Canberra) und Hugh Smith (Australian Defence Force Academy/ Canberra) herausheben möchte – ganz zu schweigen von den immer wieder stichelnden Ermunterungen meines Kollegen Peter Conrad (Hamburg). Schließlich gebührt aber meinen Mitarbeitern herzlicher Dank – allen voran Julia Feklistova, aber auch Wolfgang Müller und Peter Kokott, ohne deren hochmotivierte und fachlich kompetente Unterstützung es wohl nicht gelungen wäre, diese Studie binnen kürzester Zeit in eine druckreife Vorlage zu bringen.

Nicht erwähnenswert mag der Hinweis sein, dass eventuell aufkommendes Lob dann auch zwangsläufig allen gebührt, die aber in der wissenschaftlichen Arbeit nicht zu vermeidende – oder gar gewollte Kritik allein mich als Autor trifft!

Rainer Koch