

# SPEYER JOURNAL

EIN MAGAZIN DER DEUTSCHEN UNIVERSITÄT FÜR VERWALTUNGSWISSENSCHAFTEN SPEYER

Nr. 39, Sommersemester 2021



AUSBLICK

**HERAUSFORDERUNGEN  
FÜR DEN ÖFFENTLICHEN  
DIENST**

NEU IN SPEYER

**LEHRSTUHL FÜR FINANZ-  
WISSENSCHAFTEN NEU  
BESETZT**

WEITERBILDUNG

**10. SPEYERER  
KOMMUNALTAGE**

# EDITORIAL



## Liebe Leserinnen und Leser

auch für das Sommersemester 2021 hat die andauernde Corona-Pandemie die Spielregeln diktiert, so dass die Lehre nunmehr bereits im dritten Semester in Folge online erfolgen musste. Zwar haben sich aufgrund kontinuierlichen technischen und organisatorischen Nachrüstens im Bereich Online-Lehre deutliche spürbare Verbesserungen und Routinen im Bereich der Online Lehre eingestellt – dennoch freuen wir uns darauf, in der Zukunft wieder in unseren Präsenzlehrformaten zurückkehren zu können, da diese den unmittelbaren Wissenstransfers deutlich vereinfachen. Immerhin konnten die in den Sommermonaten angebotenen Weiterbildungsveranstaltungen teilweise in präsenten oder hybriden Formaten stattfinden – wenigstens ein kleiner Lichtblick. Die infektionsarmen Sommermonate ermöglichten uns und unseren Partnern sogar die Durchführung des inzwischen bereits 15. deutsch-französisches Doktorandenseminars zur Rechtsvergleichung im öffentlichen Recht, Völker- und Europarecht in Paris – eine von allen Teilnehmerinnen und Teilnehmern sehr begrüßte begrenzte Rückkehr zur Normalität.

Trotz der Pandemie entwickelte sich die Universität aber auch weiter. So konnten wir im Sommersemester 2021 Frau Univ.-Prof Dr. Désirée I. Christofzik als neue Inhaberin des Lehrstuhls für Finanzwissenschaft an der Universität begrüßen. Mit dieser Berufung konnte unser Lehr- und Forschungsprofil nachhaltig geschärft werden. Auch konnten wir im Sommersemester den ersten Workshop in unserem allein aus Universitätsmitteln neuerrichteten Innovationslabor durchführen.

Ich wünsche Ihnen viel Spaß bei der Lektüre des vorliegenden SpeyerJournals.

Ihr  
Holger Mühlenkamp  
Rektor



## 12 Weiterbildung

Zwischen Engagement und Stalking.  
Intensivpetenten als Herausforderung  
für Verwaltung und Gerichte



## 18 Studium

Professorin Janda zweimal in Folge  
mit dem Preis für gute Lehre ausgezeichnet



## 34 WITI

Erster Workshop im Innovationslabor

# INHALT

---

## 04 Weiterbildung

Verkehrswende - Konzepte, Lösungen, Fallbeispiele. 10. Speyerer Kommunalstage

13. Tagung Friedhofs- und Bestattungsrecht

8. Speyerer Tagung zu Public Corporate Governance

Zwischen Engagement und Stalking. Intensivpetenten als Herausforderung für Verwaltung und Gerichte

## 15 Neu in Speyer

Neu auf dem Lehrstuhl für Finanzwissenschaft: Univ.-Prof'in Dr. Désirée I. Christofzik

## 16 Studium

Einmal Paris und zurück.

15. deutsch-französisches Doktoranden-seminar zur Rechtsvergleichung im öffentlichen Recht, Völker- und Europarecht

Professorin Janda zweimal in Folge mit dem Preis für gute Lehre ausgezeichnet

Frank Delmartino Thesis Prize 2020. Interview mit Simon Arnholdt

## 22 Verwaltungswissenschaftlicher Ausblick

Herausforderungen für den öffentlichen Dienst

## 30 Kurzmeldungen

## 32 WITI

WITI-Konferenz zeigt Zukunftsvision einer gemeinsam gestalteten öffentlichen Verwaltung auf

Erster Workshop im Innovationslabor

## 36 Hochschuleseelsorge

## 40 Personal

## 42 Publikationen

# VERKEHRSWENDE – KONZEPTE, LÖSUNGEN, FALLBEISPIELE

## 10. SPEYERER KOMMUNALTAGE

---

Text: Christian Theobald

**Unter der wissenschaftlichen Leitung von Prof. Dr. Christian Theobald und in Kooperation mit dem Deutschen Städtetag und dem Deutschen Städte- und Gemeindebund fanden am 30. September und 1. Oktober 2021 die 10. Speyerer Kommunaltage zum Thema „Verkehrswende – Konzepte, Lösungen, Fallbeispiele“ mit insgesamt knapp 50 Teilnehmern (davon etwa die Hälfte in der Aula der Universität) als Hybrid-Veranstaltung statt.**

Ziel der Veranstaltung war es, aktuelle Fragen, Probleme und Herausforderungen bei der Verkehrswende im kommunalen Rahmen zu erörtern.

Den Auftakt bildete der Vortrag von Christoph Erdmenger (Leiter der Abteilung Nachhaltige Mobilität, Ministerium für Verkehr des Landes Baden-Württemberg) zur Verkehrswende in Baden-Württemberg. Anschließend folgte im ersten Block der Vortrag von Timm Fuchs (Beigeordneter Deutscher Städte- und Gemeindebund) zur Verkehrswende die Frage, was Kommunen konkret leisten (können).

Am Nachmittag begann der zweite Abschnitt über

Carsharing in neuen Quartieren. Dazu berichtete Joachim Schwarz (Geschäftsführer der Cambio Mobilitätsservice GmbH, Bremen) über die Carsharing Rahmenbedingungen und Anforderungen in Städten und Gemeinden. Zum Bau und Betrieb von Mobilitäts-Hubs in Düsseldorf berichtete Rolf Neumann (Geschäftsführer, Connected Mobility Düsseldorf GmbH, Düsseldorf). Rechtsanwalt Dr. Roman Ringwald (Becker Büttner Held) informierte anschließend über den neuen Rechtsrahmen für die Verkehrswende.

Die anschließende Diskussion war der Abschluss des ersten Veranstaltungstages und bildete den Über-



Die 10. Speyerer Kommunaltage fanden als Hybridveranstaltung statt.

gang in ein gelungenes und interessantes Abendprogramm einschließlich einer Stadtführung und einer „Schlussrunde“ im Domhof.

Am Folgetag leitete Eva Ackermann (Regierungsdirektorin, Bundesministerium für Verkehr und digitale Infrastruktur, Berlin) den dritten Block der Tagung mit dem Thema „Die Förderung von Ladeinfrastruktur für Elektrofahrzeuge – Erfahrungen und Perspektiven“ ein. Im Anschluss stellte Jobst Teske (Senatsverwaltung für Umwelt, Verkehr und Klimaschutz, Land Berlin) Praxiserfahrungen mit dem Infrastrukturaufbau in Berlin vor. Modelle zur Finanzierung des ÖPNV-Ausbaus erläuterte Hilmar von

Lojewski (Beigeordneter, Deutscher Städtetag). Thomas Petersen (Senior Consultant, Ramboll Deutschland GmbH, Berlin) zeigte neue Perspektiven der ÖPNV-Finanzierung auf Bundes- und Landesebene auf.

Nach einer abschließenden Diskussionsrunde endet die Veranstaltung mit einem Schlusswort und der Verabschiedung durch Prof. Dr. Christian Theobald, der die inhaltliche Fortsetzung in 2022 ankündigte.

Die 11. Speyerer Kommunaltage werden voraussichtlich am 29. und 30. September 2022 stattfinden.

# 13. TAGUNG FRIEDHOFS- UND BESTATTUNGSRECHT

---

**Text: Sebastian Baur**

**Am 23. und 24. September 2021 fanden zum dreizehnten Mal die jährlichen „Speyerer Tage zum Friedhofs- und Bestattungsrecht“ an der Deutschen Universität für Verwaltungswissenschaften Speyer unter der wissenschaftlichen Leitung von Univ.-Prof. Dr. Ulrich Stelkens statt.**

Anders als im letzten Jahr konnte man die Veranstaltung nicht nur in Präsenz besuchen, sondern auch online teilnehmen. In dieser hybriden Form hatten die Online-Teilnehmerinnen und Teilnehmer die Möglichkeit sich in der Präsenzveranstaltung einzubringen, indem sie entweder im Chat oder per Kamera die Möglichkeit nutzen konnten, Fragen zu stellen und mit Wortbeiträgen zu den Diskussionen beizutragen. Insgesamt kamen somit rund 120 Teilnehmerinnen und Teilnehmer u.a. aus Ministerien, Kommunen, Kirchen und der Privatwirtschaft, die in ganz Deutschland mit Aufgaben der Friedhofsverwaltung und Angelegenheiten des Bestattungsrechts befasst sind, zusammen.

## **„Digitalisierung macht vor der Friedhofs- und Bestattungsbranche nicht Halt“**

Nach einleitenden Worten des Tagungsleiters Stelkens eröffnete Stephan Neuser (Rechtsanwalt, Generalsekretär Bundesverband Deutscher Bestatter e.V.) das erneut mit hochkarätigen Referentinnen und Referenten besetzte fachliche Programm. In seinem Vortrag „Digitalisierung des Friedhofs- und Bestattungswesens“ machte der Referent darauf aufmerksam, dass auch die Digitalisierung vor der Friedhofs- und Bestattungsbranche nicht Halt



Die erstmals hybride Veranstaltung hat viele Teilnehmerinnen und Teilnehmer an der Veranstaltung teilgenommen und konnten sich so auch online beteiligen.



at positive Resonanzen erhalten. Die Online-Teilnehmerinnen und Teilnehmer haben sich im Chat  
ch in die Diskussion mit einbringen.

macht. Hierzu machte er deutlich, wie sich die Friedhöfe aus Sicht des Bundesverbands Deutscher Bestatter in Zukunft aufstellen müssten, um die Erwartungen und Wünsche der Kunden zu erfüllen. Zunächst müsse man die Friedhöfe digitaler gestalten, zum Beispiel durch QR-Codes auf Hinweistafeln und technische Grabsteine. Nachdem Neuser mit den Worten von Kaiser Wilhelm II. „Ich glaube an das Pferd, das Automobil ist eine vorübergehende Erscheinung“ das Thema Digitalisierung abschloss, eröffneten Frau Farnaz Punke und Herr Henning Walter (Beide Rechtsanwälte Hummel Post & Kollegen) die rechtliche Diskussion mit ihrem Vortrag „Be-

treibermodelle bei der Friedhofsverwaltung“. Zunächst verschafften die Referentin und der Referent den Teilnehmerinnen und Teilnehmern einen allgemeinen Überblick über die bundes- und landesrechtlichen Unterschiede beim Bestattungsrecht. Im Anschluss vertieften sie die Frage, wer Betreiber eines Friedhofs sein kann.

Nach den Ausführungen zu den Betreibermodellen von Friedhöfen wandte sich Prof. Dr. Tade Matthias Spranger (Rheinische Friedrichs-Wilhelms-Universität Bonn) der „Aktuellen Rechtsprechung zum Friedhofs- und Bestattungsrecht“ zu. Darüber hinaus wies Spranger wie jedes Jahr auf die aktuellen Gesetzesänderungen im Hinblick auf das Friedhofs- und Bestattungsrecht hin.

## „Marketing der Friedhöfe“

Anschließend gewährte Erasmus A. Baumeister (Agentur Erasmus A. Baumeister e.K., Köln) einen interessanten Einblick in das „Marketing der Friedhöfe“, indem er mit einem Praxisbericht am Modell der Stadt Hagen ein anschauliches Beispiel lieferte.

Abgerundet wurde der erste Vortragstag durch einen Beitrag von Prof. Dr. Thorsten F. Barthel, LL.M. (Rechtsanwalt, Berlin) zu den „Spätfolgen des sozialistischen Bestattungswesen in der DDR“. Barthel erläuterte das traditionelle Bestattungswesen auf dem Gebiet der DDR.

Der zweite Veranstaltungstag begann mit einem Vortrag von Dr. Frank Bauer (Dresden, Amt für Gesundheit und Prävention) zum Thema „Trauerbeglei-

„Heilkunde?“). Bauer erläuterte zunächst den Heilkundebegriff und orientierte sich hierfür am Gesetzeswortlaut des § 1 Abs. 2 HeilprG. Da die Legaldefinition entsprechend weit ist, machte Bauer anhand einiger Beispiele fest, wer Heilkunde ausüben darf. Folgend zeigte Bauer die Unterschiede und Gemeinsamkeiten von Heilkunde und Trauerbegleitung auf und gab den Teilnehmerinnen und Teilnehmern zum Abschluss noch einige Praxistipps mit auf den Weg.

## „Nachlasssicherung aus ordnungsbehördlicher Sicht“

Nachfolgend hielt Dr. Eva Maria Kaiser (Amtsjuristin und Sachgebietsleiterin im Amt für öffentliche Ordnung Köln) einen Vortrag zum Thema „Nachlasssicherung aus ordnungsbehördlicher Sicht“. Kaiser erläuterte anhand von praktischen Beispielen, wie die Vorgehensweise der Ordnungsbehörden nach dem BestG NRW ist, wenn sie die Meldung von dem Tod einer auf ihrem Gemeindegebiet beigesetzten Person bekommen.

Bereichert wurde die Veranstaltung ferner durch die traditionell stattfindende Präsentation eines ausländischen Friedhofswesens. Dieses Jahr bot Dr. Ziemowit Cieslik (Lehrstuhl für Verwaltungsrecht und kommunale Selbstverwaltung, Warschau) einen Einblick in das polnische Bestattungsrecht.

Die erneut große Resonanz in der Fachwelt konstatiert, wie wichtig und nachgefragt die praxisorientierte und wissenschaftlich fundierte Aufbereitung der rechtlichen und praktischen Probleme im Friedhofs- und Bestattungsrecht und der regelmäßige Austausch der mit dieser besonderen Materie Betroffenen ist.

An die jeweiligen Vorträge schlossen sich Diskussionen auf sehr hohem Niveau an, die einmal mehr gezeigt haben, dass es möglich ist, trotz unterschiedlicher Interessenlagen auf gemeinsamer Grundlage Problemlösungen zu suchen, die der besonderen Sensibilität des Tagungsgegenstandes gerecht werden. Nicht nur die breitgestreute Themenvielfalt und die gelungene Zusammenstellung der Referenten, die zum Teil aus ganz unterschiedlichen Perspektiven an die aufgeworfenen Fragestellungen herantraten, sondern gerade auch das „Zur-Verfügung-Stellen“ einer gemeinsamen Diskussionsplattform sorgten daher für eine gelungene Fortsetzung der Tagungsreihe.

Auch die erstmals hybride Veranstaltung hat positive Resonanzen erhalten. Die Online-Teilnehmerinnen und Teilnehmer haben sich im Chat rege beteiligt und konnten sich so auch in die Diskussion mit einbringen, die durch zahlreiche Wortbeiträge bereichert wurde.

# 8. SPEYERER TAGUNG ZU PUBLIC CORPORATE GOVERNANCE

## ZUKUNFTSFÄHIGES BETEILIGUNGSMANAGEMENT: CHANCEN FÜR STÄDTE UND KOMMUNEN SOWIE BUND UND LÄNDER

---

**Text: Michèle Morner**

### *Ziele der Veranstaltung*

Nachdem im vergangenen Jahr die Tagung pandemiebedingt kurzfristig abgesagt werden musste, bestand in diesem Jahr umso mehr Bedarf, sich den aktuellen Herausforderungen im öffentlichen Beteiligungsmanagement zu widmen. Diese liegen nicht nur im momentan notwendigen Umgang mit der Pandemie, sondern weiterhin in den immer noch aktuellen Megatrends – wie Digitalisierung, Klimawandel und Mobilitätswende. Den öffentlichen Unternehmen kommt in jedem Fall eine besondere Rolle zu, da sie einen wichtigen Bestandteil der Daseinsvorsorge darstellen. Dieser Rolle können sie bei gleichzeitig notwendiger Haushaltskonsolidierung nur gerecht werden, wenn bei der internen und übergreifenden Steuerung alle Chancen ausgeschöpft werden. Voraussetzung dafür ist ein über den Tellerand blickendes, zukunftsfähiges Beteiligungsmanagement, das nicht nur Agilität und Innovativität in den Beteiligungsunternehmen bei gleichzeitiger nachhaltiger Verantwortungsübernahme ermöglicht und fördert, sondern auch selbst agil, innovativ und nachhaltig aufgestellt ist. Dies erfordert unter anderem eine Corporate Governance, die einen entsprechenden Spielraum schafft, angepasst auf neue Herausforderungen zu reagieren und gleichzeitig verantwortungsvolles Handeln gewährleistet.

Im Mittelpunkt der diesjährigen Tagung standen vor diesem Hintergrund unter anderem folgende Themen:

*Innovativität, Agilität und Resilienz in öffentlichen Unternehmen*

*Aktuelle Entwicklungen von Public Corporate Governance Kodizes*

*Beteiligungsmanagement als Schnittstelle zwischen Kernverwaltung und Unternehmen*

Nach der positiven Resonanz der vergangenen Jahre ist die Tagung zum maßgeblichen Forum für das öffentliche Beteiligungsmanagement in Deutschland geworden. Auch dieses Mal waren hochkarätige Referentinnen und Referenten aus Politik, Verwaltung und Wissenschaft beteiligt. Diese trugen Themen aus ihren jeweiligen Spezialgebieten vor, die dann im Kreise der Teilnehmenden diskutiert wurden. Abgerundet wurde die Veranstaltung dieses Jahr erstmalig durch ein Beteiligungsmanager-Panel, bei dem Beteiligungsmanager über aktuelle Erfahrungen, Herausforderungen sowie „Best (und Worst) Practices“ diskutierten sowie durch den bereits bekannten PCG-Zukunfts-Slam mit zweiminütigen Impulsvorschlägen dazu, was das Thema Beteiligungsmanagement in den kommenden Jahren voranbringen wird. Pandemiebedingt wurde die Tagung in diesem Jahr online durchgeführt.

### Auswertung

Rund 90 Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus Verwaltung und Politik folgten der Einladung von *Univ.-Prof. Dr. Michèle Morner* und *Prof. Dr. Claudia Leimkühler* zur 8. Speyerer Tagung zu Public Corporate Governance in den virtuellen Veranstaltungssaal an der Universität Speyer. In acht hochkarätigen Vorträgen, einer Podiumsdiskussion sowie einem Panel mit Teilnehmern und dem fest etablierten PCGK-Zukunftsslam wurde die Frage erörtert, wie unter dem vermehrten Auftreten von sogenannten „Wicked Problems“ – Herausforderungen, die sich durch Komplexität, Unsicherheit und Mehrdeutigkeit auszeichnen – eine zukunftsfähige Public Corporate Governance ausgestaltet werden kann, die sowohl die Erfordernisse der lokalen Praxis beachtet, als auch verlässliche Standards garantiert.

Im Einleitungsvortrag stellten *Univ.-Prof. Dr. Hermann Hill*, DUV Speyer und *Dr. Hermann Janning*, Rechtsanwalt, Wirtschaftsmediator (IHK) Aufsichtsratsmitglied privater/kommunaler Unternehmen, zwei bedeutende Bausteine vor, um eine zukunftsfähige Organisation öffentlicher Unternehmen gewährleisten zu können: Agilität und Resilienz. In der Praxis ist unter Agilität – so die Vortragenden – die Fähigkeit zu verstehen, sich schnell auf neue Problemlagen einzustellen, um angepasste Lösungen erarbeiten zu können. Wichtig hierbei ist es, die Perspektive der von den Handlungen des Unternehmens betroffenen Bürgerinnen und Bürger zu beachten und Ermessensspielraum bei Entscheidungen zu beachten. Resilienz bezeichnet dagegen die Widerstandsfähigkeit und Anpassungsfähigkeit von Organisationen.

*Stefan Ramge*, Leiter der Abteilung Beteiligungen, Bundesimmobilien und Privatisierungen vom Bundesministerium für Finanzen, stellte in seinem Vortrag die besondere Verantwortung öffentlicher Unternehmen – insbesondere diejenigen des Bundes – in den Mittelpunkt. Dementsprechend müsse auf gewisse Standards geachtet werden. Diese können etwa durch qualitativ gute Arbeitsverhältnisse zum Tragen kommen, in denen z.B. auf eine Sicherstellung von gleichem Entgelt für Frauen und Männer geach-

tet wird. Außerdem sollte es das vorrangige Ziel von öffentlichen Unternehmen sein, die ihnen zugewiesenen Aufgaben der Daseinsvorsorge möglichst effektiv und effizient zu erfüllen. Finanzielle Aspekte sollten dagegen eine nachrangige Rolle spielen.

Auf der anschließenden Podiumsdiskussion entstand eine engagierte Debatte hinsichtlich der Rolle von Kodizes für eine gelebte Corporate Governance (PCGK). *Prof. Dörte Diemert*, Stadtkämmerin in Köln, betonte dabei die Notwendigkeit, durch die Einbeziehung von Stakeholdern Regelungen zu schaffen, die sich in der Praxisanwendung bewähren können. Der weitere Verlauf der Podiumsdiskussion stand unter dem Motto „Comply or Explain“. Diskutiert wurde hier zunächst der Vorschlag von *Univ.-Prof. Dr. Ulf Papenfuß*, Zeppelin Universität Friedrichshafen, Unternehmen, welche Abweichungen vom Deutschen Public Corporate Governance-Musterkodex (D-PCGM) schlüssig begründen, mit einem Preis auszuzeichnen. In der Diskussion wurde deutlich, dass der Musterkodex als Anregung dienen kann, die PCGKs der verschiedenen Gebietskörperschaften (Länder oder Kommunen) an die jeweiligen Verhältnisse vor Ort anzupassen. Wichtig hierbei ist es, durch diese ortspezifische Anpassung, welche auch sich verändernde Rahmenbedingungen beachtet, ein „Complain“ zuzulassen, wie sowohl *Dr. Frank Claus*, Dialogberater IKU Dortmund, als auch *Ulf Middelberg*, Geschäftsführer bei den Leipziger Verkehrsbetrieben und der Leipziger Versorgungs- und Verkehrsgesellschaft, übereinstimmend feststellten. Die Beteiligten waren sich außerdem einig, dass viel Wert auf einen Informationsaustausch mit den Beteiligungsunternehmen gelegt werden sollte, um aufkommende Fragen und Probleme direkt im Keim handhaben und ggf. zu lösen zu können.

Abgerundet wurde der erste Tag durch die Keynote von *Reinhold Hilbers*, Minister des Niedersächsischen Finanzministeriums, der über seine Erfahrungen zu einer zukunftsfähigen PCG auf Landesebene berichtete.

Den zweiten Veranstaltungstag leitete *Ulf Middelberg* mit seinem Vortrag zur Geschäftsführer-Verantwort-

tung in der Energie und Mobilitätswende aus der Perspektive der Stadt Leipzig ein. Disruptive Risiken können nicht nur mit bürokratischen Maßnahmen angegangen werden. Es brauche bei einer Disruption wie bspw. der Konkurrenz von privaten Mobilitätsanbietern ebenso Agilität und Plattformökonomie. Daneben sei Kommunikation zur Förderung von Akzeptanz und Legitimität entscheidend. Es sollte eine Unternehmenskultur etabliert werden, in der Fehler als Innovationsimpulse genutzt werden können. Daran anschließend führte *Silke Krebs*, Staatsrätin beim Senator für Finanzen Freie Hansestadt Bremen, in ihrem Vortrag aus, wie Aufsichtsräte mit dem Widerspruch zwischen Interessen der öffentlichen Hand und Unternehmensinteressen umgehen können. Der Aufsichtsrat sollte dabei nicht gelähmt sein, sondern diesen Spagat als Chance begreifen, interkulturelle Kompetenz zu entwickeln, um beiden Seiten die jeweils andere Sichtweise näher zu bringen. Aufsichtsratsmitglieder sollten sich neben Fachwissen auch eine kritisch-reflexive Haltung aneignen, um Entscheidungen hinterfragen zu können. Schulungen können hierbei helfen und auf die potentiell unbequeme „Zwischen den Stühlen“-Rolle vorbereiten. Wie ein zukunftsfähiges Beteiligungsmanagement zwischen Unternehmen und Kernverwaltung ausgestaltet werden kann war das Thema des diesjährigen Panels mit Beteiligungsmanagern verschiedener Städte. *Lars Scheider*, Leiter des Beteiligungsmanagements von Frankfurt, wies in seinem Impulsvortrag auf die notwendige Aufgabe der Schulung von Aufsichtsratsmitgliedern durch das Beteiligungsmanagement hin, da auch die Mandate für kommunale Aufsichtsräte anspruchsvoll seien. *Prof. Dr. Klaus Ahrend*, Vorstand der HEAG Holding GmbH, dem Beteiligungsmanagement von Darmstadt führte aus, dass eine besondere Stärke von Beteiligungsmanagerinnen und -managern in der Bereitschaft liege, miteinander zu kommunizieren und voneinander zu lernen. Eine angemessene Ausstattung des Beteiligungsmanagements mit personellen und finanziellen Ressourcen, um die anfallenden Aufgaben erfüllen zu können, sei hierbei aber besonders wichtig, wie *Dr. Jörg Arzt-Mer-*

*gemeier*, Leiter Grundsatz- und Querschnittsfragen, Finanzbehörde Hamburg, ausführte. *André Tegtmeyer*, Geschäftsführer der Beteiligungsgesellschaft für Beteiligungsverwaltung Leipzig mbH, ergänzte, dass die Digitalisierung dabei helfen kann, das Beteiligungsmanagement bei der Auswertung von Kennzahlen zu entlasten und das Berichtswesen zu verbessern. Darüber hinaus wurde übereinstimmend von den Beteiligungsmanagern die Bedeutung guter Kommunikationsstrukturen hervorgehoben, um die Aufgaben unter knapper werdenden Ressourcen bewältigen zu können.

*Univ.-Prof. Dr. Michèle Morner* beleuchtete in ihrem Vortrag, wie politischer Sachverstand sowie fachliche und betriebswirtschaftliche Kenntnisse als wichtigste Voraussetzungen einer professionellen Aufsichtsratsarbeit gefördert werden können. Hierfür seien Qualifizierungsmaßnahmen notwendig, die ein „T-Shaped“-Knowledge fördern, d.h. Wissen, in dem ein breites allgemeines Wissen betriebswirtschaftlicher Art und unternehmensspezifische Kenntnisse zusammengeführt werden. Das Beteiligungsmanagement hat dabei die Aufgabe, durch Qualifizierungsmaßnahmen dafür zu sorgen, dass sich Aufsichtsrat und Geschäftsführung auf Augenhöhe begegnen. Abgerundet wurde die Tagung durch den beliebten PCG-(Zukunfts-)Slam. In zweiminütigen Impulsvorträgen wurde dargelegt, was die Public Corporate Governance zukunftsträchtig machen kann. Teilnehmer waren: *Viktoria Kickinger* (Geschäftsführerin und Gründerin Directors' Academy), *Silke Krebs*, *Detlef Raphael* (Beigeordnete Deutscher Städtetag), *Lasse Pütz* (AdAR – Arbeitskreis deutscher Aufsichtsrat e.V.), *Stefan Ramge*, *Dr. Ferdinand Schuster* (Geschäftsführer Institut für den öffentlichen Sektor e.V., KPMG).

Auch 2021 wurde deutlich: Die jährlich stattfindende Speyerer Tagungsreihe zu Public Corporate Governance ist eine wichtige Austauschplattform für Politik, Verwaltung und Wissenschaft. Sie hat sich aus Sicht der Referenten und Tagungsteilnehmer mittlerweile zur wichtigsten Public Corporate Governance-Tagungsreihe in Deutschland entwickelt.

Im kommenden Jahr findet Speyerer Tagungsreihe zu Public Corporate Governance vom 4. bis 5. April 2022 erneut an der Deutschen Universität für Verwaltungswissenschaften Speyer statt.

# ZWISCHEN ENGAGEMENT UND STALKING

## INTENSIVPETENTEN ALS HERAUSFORDERUNG FÜR VERWALTUNG UND GERICHTE

---

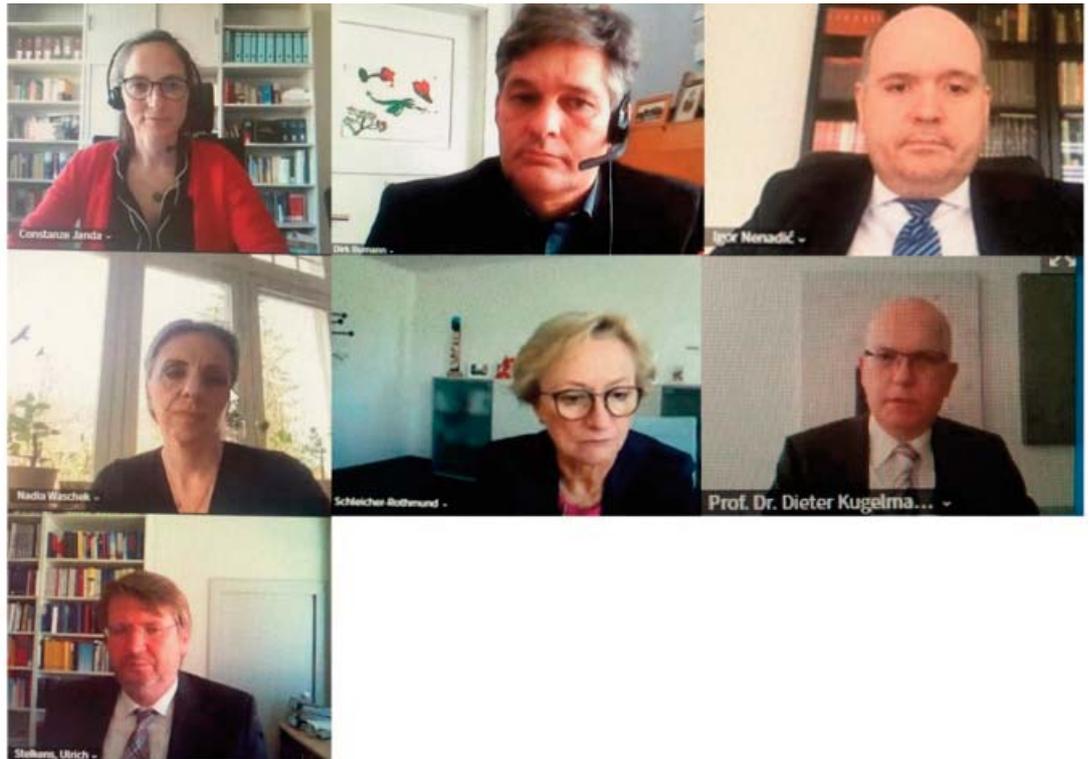
Text: Sebastian Baur

**Am 23. April 2021 fand die Tagung „Intensivpetenten: Zwischen Engagement und Stalking“ unter der wissenschaftlichen Leitung von Univ.-Prof. Dr. Constanze Janda und Univ.-Prof. Dr. Ulrich Stelkens statt.**

150 Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus diversen Berufsfeldern beschäftigte die Frage des Umgangs mit Intensivpetenten. *Univ.-Prof. Dr. Ulrich Stelkens* beschrieb bereits in seinem Einführungsvortrag einen Intensivpetenten als jemanden, der seine Anliegen bei einer Behörde in exzessivem, querulatorischem und oft auch aggressivem Ausmaß verfolgt. Anhand einiger Beispiele aus der Rechtsprechung grenzte Stelkens die Intensivpetenten von anderen lediglich „schwierigen Kunden“ ab. Einer Abgrenzung bedarf es deswegen, weil der allgemeine Bescheidungs- und Bearbeitungsanspruch ein Rechtsgrundsatz ist, der gemäß § 24 Abs. 3 VwVfG und § 20 Abs. 3 SGB X jeder Bürgerin und jedem Bürger zusteht. Die Behörde soll eben nicht die lediglich unliebsamen Petenten herausfiltern können. Eine reine Nicht-Bescheidung von Anträgen ist daher in der Regel nicht zulässig. Doch was soll man machen, wenn der Petent besonders obstruktiv und aggressiv auftritt, also die Grenze des „schwierigen Kunden“ überschreitet?

Diesem Thema widmeten sich also die Referentinnen und Referenten. Der erste Teil der Tagung behandelte insbesondere die juristische und psychologische Bewältigungsstrategie in theoretischer Weise, bevor dann am Nachmittag drei aufschlussreiche Praxisberichte folgten.

Nachdem *Univ.-Prof. Dr. Stelkens* den Begriff des Intensivpetenten eingegrenzt hat, stellte er einige Beispiele aus der Rechtsprechung vor, um den Teilnehmerinnen und Teilnehmern zu verdeutlichen mit welchen teils skurrilen Fällen, sich Gerichte auseinandersetzen müssen, um diesem Problem Herr zu werden. Diese Fälle führten von der Beschlagnahmung eines Routers durch die Polizei, weil von



diesem mehr als 100 Mails in beleidigender Form, abgeschickt worden waren, über exzessive Informationsbegehren, beleidigendes Verhalten bis hin zum Reichsbürgertum und der damit wohl zwingend einhergehenden querulatorischen Einstellung gegenüber der Behörde.

*Stelkens* machte zum Abschluss seines Vortrages auch deutlich, welche die Gründe des exponentiellen Wachstums vom Intensivpetententum ist. Dazu zählen vor allem günstige rechtliche „Wachstumsbedingungen“ wie Formfreiheit, Gebührenfreiheit und gesetzliche Schaffung von „voraussetzungslosen“ und immer neu generierbaren Rechtspositionen für den Einzelnen (z.B. Sozialleistungen, Informationsfreiheit und Datenschutz). Außerdem birgt die „skandalisierungsaffine“ Thematik mit großem Empörungspotential die Gefahr eines Shitstorms gegen die Behörde.

Nach dieser zunächst rein juristischen Betrachtung des Titelthemas folgte der Vortrag von *Prof. Dr. Igor Nenadić* (Klinik für Psychiatrie und Psychotherapie / Philipps Universität Marburg). Dieser ordnete das

Phänomen noch einmal aus psychiatrischer und psychotherapeutischer Sicht ein. Denn schnell wurde klar, dass das Problem des Intensivpetententums nicht mit der Umlegung eines Hebels gelöst werden kann, sondern es muss an mehreren Stellschrauben gedreht werden.

*Nenadić* machte in diesem Zusammenhang deutlich, dass die Intensivpetenten nicht per se psychisch krank sind und daher eine Stigmatisierung vermieden werden sollte. Vielmehr konstatierte er, es müsse eine tiefere Auseinandersetzung mit dem devianten Verhalten geben. Hierzu sind die konkreten Konzeptualisierungen psychischer Krankheiten laut ICD-10 heranzuziehen und klischeebeladene Begriffe wie „Querulanz“ und „Wahn“ zu vermeiden. Ansonsten bewirke man das Gegenteil, von dem was man eigentlich erreichen möchte, da die Betroffenen in eine Ecke gedrängt werden aus der sie nur schwer wieder rauskommen. So schloss er seinen Vortrag mit praktikablen Tipps, wie man die Interaktion mit ihnen weniger konfrontativ gestalten könnte, dass man aber gleichzeitig erkennen muss, wann einfache Kommunikationsstrategien nicht mehr ausreichen.

Bereits in der anschließenden kurzen Pause wird deutlich, wie viele Teilnehmerinnen und Teilnehmer von ihrem ganz persönlichen „Intensivpetenten“ an ihrer Arbeitsstelle berichten können. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer haben bei dieser Tagung, die aufgrund der Coronazeit rein online stattfindet, die Möglichkeit den Chat zu nutzen, in dem eine hohe Beteiligung herrscht.

Unmittelbar an den Austausch der einzelnen Teilnehmerinnen und Teilnehmer schloss sich der Vortrag von *Prof. Dr. Nadia Sosnowsky-Waschek* (Fakultät für angewandte Psychologie / SRH Hochschule Heidelberg) an. Die Referentin erläuterte anhand eines hypothetischen Falles, wie mit so einem konfrontativen und beleidigenden Verhalten eines Petenten umzugehen ist. Damit gab sie auch den Teilnehmerinnen und Teilnehmern die Möglichkeit ihre Herangehensweisen mit einzubringen. Neben der möglichen Beurteilung des problematischen Verhaltens im hypothetischen Fall, zeigte *Sosnowsky-Waschek* auch eine Interaktionsanalyse, indem Sie die Modelle von interpersonellen Zirkeln vorstellte. Sie beschrieb konkrete „Dos“ an „Dont's“ bei überkritischem, anklagendem oder aggressivem Verhalten, die zur Durchbrechung von Eskalationsspiralen dienen könnten.

Der erste Teil endete mit einem Vortrag von *Univ.-Prof. Dr. Constanze Janda* über die Möglichkeiten und Pflichten zur Einschaltung von Betreuungsbehörden. Zudem griff die Referentin andere wichtige Facetten der Betreuung auf, wie das Verbot der Zwangsbetreuung (auch bei objektiven Vorteilen), den Respekt vor der Willensfreiheit, und das angemessene Abwägen der für bzw. gegen die Betreuung sprechenden Umstände. Zusätzlich erörterte sie noch die Verfahrensfragen und Rechtsfolgen der Einrichtung einer Betreuung. *Janda* führte ihren Vortrag mit einer Analyse über die verwaltungsverfahrenrechtlichen und prozessrechtlichen Vorgaben bei fehlender Handlungsfähigkeit fort. Die Referentin ging insbesondere auf Besonderheiten im Prozessrecht ein, indem sie die Prozessfähigkeit nach § 62 VwGO und § 71 SGG und dessen Prüfung von Amts wegen mit Blick auf „Querulanz“ erörterte. Ergänzend wurden auch die Auswirkungen von verkannter Handlungs- und Prozessunfähigkeit beleuchtet. Als Fazit machte *Janda* deutlich, dass die rechtlichen Hürden für eine Betreuung hoch sind und bloßes „Querulantum“ nicht genügt, um automatisch die

Einrichtung einer Betreuung auszulösen, sondern dieses muss Krankheitswert aufweisen.

In den am Nachmittag folgenden Praxisberichten von Herrn *Prof. Dr. Dieter Kugelman* (Landesbeauftragter für den Datenschutz und die Informationsfreiheit, Rheinland-Pfalz), Frau *Barbara Schleicher-Rothmund* (Bürgerbeauftragte des Landes Rheinland-Pfalz und Beauftragte für die Landespolizei) und Herrn *Dirk Bumann* (Richter am Landessozialgericht Berlin-Brandenburg) berichteten die Referentin und die Referenten von ihren Erfahrungen aus der Praxis und wie man mit diesen umgehen kann.

Hierbei machte *Prof. Dr. Kugelman* den Punkt, dass im Rahmen des Datenschutzes die Grundrechte des Einzelnen eine übergeordnete Rolle spielen, sodass man den Petenten vor allem im Sinne von Gleichbehandlung, Offenheit, Bürgernähe und Neutralität gegenüber treten muss, wobei die Beweislast für einen Missbrauch von Datenschutzrechten bei der Aufsichtsbehörde liegt.

Frau *Barbara Schleicher-Rothmund* fügte dem hinzu, dass insbesondere im Bereich des Justizvollzugs, Ordnungsverwaltung, Verkehr und Gesundheit und Soziales immer mehr problematische und besorgniserregende Fälle von Intensivpetenten auftreten. Zustimmung ergänzte Herr *Dirk Bumann*, dass gerade im Sozialsicherungssystem eine quantitative Steigerung von Verfahren auftritt. Dies führt er auf Regelungen im sozialgerichtlichen Verfahren, die Kosten- und Anwaltsfreiheit des Verfahrens, den Amtsermittlungsgrundsatz und die „günstige“ Rechtsprechung zurück. So sehr es hier aber Änderungen bedarf, desto mehr müsse man diese erhofften Vereinfachungen im Prozessrecht im Lichte des Art. 19 Abs. 4 GG auslegen.

Der Tagungstag endete mit einer anregenden Debatte im Rahmen einer Podiumsdiskussion, in welcher die Teilnehmerinnen und Teilnehmer den Referentinnen und Referenten ihre Fragen stellen konnten. Ein abschließender Umtrunk, sozusagen ein ganz klassischer Abschluss des Tagungstages, musste dieses Mal alleine vor der Kamera zu sich genommen werden. Dennoch war die Onlineweiterbildung ein großer Erfolg, da die Teilnehmerinnen und Teilnehmer parallel zu den Vorträgen die Möglichkeit hatten sich untereinander auszutauschen ohne die Vortragenden zu stören. Gerade dies war bei dem aktuellen und für die Betroffenen belastenden Thema ein großer Vorteil.

# NEU AUF DEM LEHRSTUHL FÜR FINANZWISSENSCHAFT

## UNIV.-PROF'IN. DR. DÉsirÉE I. CHRISTOFZIK

---

**Text: Redaktion**

**Die neue Inhaberin der Speyerer  
Professur für Finanzwissenschaft ist Frau  
Universitätsprofessorin Dr. Désirée I.  
Christofzik, die ihren Dienst bereits am  
1. Juli 2021 aufnehmen konnte.**



Christofzik studierte von 2005 bis 2010 Economics an der Universität Siegen wo sie sowohl ihren Bachelor als auch ihren Master ablegte. Von 2013 bis 2015 war sie wissenschaftliche Mitarbeiterin am dortigen Lehrstuhl für Finanzwissenschaft. 2018 erfolgte ebenfalls in Siegen die Promotion zum Dr. rer. pol. zum Thema "Fiscal policy responses to institutional innovations". Forschungsaufenthalte führten sie 2013 an die University of Exeter und 2018 an den Think Tank Bruegel in Brüssel. Von 2015 bis 2019 war Christofzik im wissenschaftlichen Stab des Sachverständigenrates zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung tätig, wobei sie 2019 stellvertretende Generalsekretärin dieses Stabes wurde. Im November 2019 übernahm sie dann eine Professur für Öffentliche Finanzwirtschaft an der Hochschule des Bundes für öffentliche Verwaltung in Brühl.

Frau Professorin Christofzik hat in international anerkannten wissenschaftlichen Zeitschriften, Beiträgen in rezensierten und unrezensierten Fachzeitschriften sowie Buchbeiträgen insbesondere zu Steuerreformen, Staatsverschuldung, zum öffentli-

chen Rechnungswesen und zur Finanzkontrolle publiziert. Darüber hinaus hat sie an einer Reihe von Publikationen des Sachverständigenrates zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung mitgearbeitet.

Sie verfügt über mehrjährige Lehrerfahrungen an der Universität Siegen und an der Hochschule des Bundes für öffentliche Verwaltung in verschiedenen ökonomischen Subdisziplinen, insbesondere im Bereich der öffentlichen Finanzen. Darüber hinaus verfügt sie über mehrjährige und fundierte Erfahrungen im Bereich der Fort- und Weiterbildung und ist aufgrund ihrer Ausrichtung hoch anschlussfähig an das Profil der Universität Speyer und an die verschiedenen Speyerer Studienprogramme. Ihre aktuellen Forschungsschwerpunkte setzt sie in den Bereichen Öffentliche Finanzen im Mehrebenenstaat, Steuer- und Fiskalpolitik, Prognosen der Staatsfinanzen und Steuerschätzung, Öffentliche Buchführung (Kameralistik und Doppik) sowie Kommunalfinanzen und Verschuldung.

# EINMAL PARIS UND ZURÜCK

## 15. DEUTSCH-FRANZÖSISCHES DOKTORANDEN- SEMINAR ZUR RECHTSVERGLEICHUNG IM ÖFFENTLICHEN RECHT, VÖLKER- UND EUROPARECHT

---

Text: Christina Digeser

### Die infektionsarme Sommerzeit nutzend lud die wissenschaftliche Leitung des deutsch-französischen Doktorandenseminars vom 17.–19. Juni 2021 zu ihrem 15. Jahrestreffen als Präsenzveranstaltung – dieses Mal an der Universität Paris 1 (Panthéon-Sorbonne).

Der Aufwand der oft weiten Anreise der Teilnehmenden sollte reich belohnt werden: Die offene und zugewandte Gesprächsatmosphäre unter den jungen Forschenden verschiedenster Universitäten aus Deutschland, Frankreich und Italien hinterließ prägende Eindrücke. Manch einer der Teilnehmenden traf alte Bekannte wieder und festigte grenzüberschreitende Freundschaften, andere begründeten neue.

Seit fast 20 Jahren besteht im Bereich der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses eine Zusammenarbeit der Deutschen Universität für Verwaltungswissenschaften mit der Universität Paris 1 (Panthéon-Sorbonne). Dieser schlossen sich später die Universitäten Freiburg im Breisgau und Strasbourg, dann auch die Universität Mailand an. Gefördert durch die Deutsch-Französische Hochschule wird in der Regel einmal im Jahr ein Doktorandenseminar zu Themen des vergleichenden öffentlichen Rechts oder der vergleichenden Politikwissenschaft, der europäischen Integration und des internationalen Rechts abgehalten.

In diesem Jahr eröffneten mit großer Freude Prof. Dr. David Capitant, Inhaber eines Lehrstuhls für öffentliches Recht an der Universität Paris 1 (Panthéon-Sorbonne), und Dr. Yoan Vilain, Beauftragter für internationale Angelegenheiten der Humboldt-Universität zu Berlin, am Nachmittag des 17. Juni 2021 das 15. deutsch-französische Doktorandenseminar. Erst kurz vor dem Veranstaltungstermin hatte sich die Gewissheit durchgesetzt, das ursprünglich als digitale Veranstaltung konzipierte Doktorandenseminar vor Ort abhalten zu können. Unter großem persönlichem Einsatz von Frau Dr. Maria Kordeva, ehemalige Forschungsreferentin am Forschungsinstitut für öffentliche Verwaltung, gelang es, das Format innerhalb kürzester Frist umzustellen. Auch die Teilnehmenden mussten für die rasche Umstellung ein großes Maß an Flexibilität aufbringen.

Den unmittelbar anschließenden Auftakt zum wissenschaftlichen Programm bildete der Eröffnungsvortrag von Prof. Dr. Karl-Peter Sommermann zur Bedeutung der Rechtsvergleichung für die Entwicklung des eu-



Die Teilnehmer des deutsch-französischen Doktorandenseminars vor dem Panthéon in Paris

ropäischen Verwaltungsrechts. Prof. Sommermann wies unter anderem auf die zunehmende Bedeutung der Interoperabilität der verschiedenen nationalstaatlichen Verwaltungssysteme hin. Diese müssten zunehmend miteinander kommunizieren, was auf der Basis von Kenntnissen anderer Rechts- und Verwaltungssysteme erfolgreicher gelänge. Ein gemeinsames Abendessen im Anschluss rundete den Abend ab und bot erste Möglichkeiten, sich im informellen Gespräch bei einem Gläschen französischen Weines und dem für viele Teilnehmenden ersten Restaurantbesuch seit Beginn der Pandemie kennenzulernen und sich auszutauschen.

Die folgenden beiden Tage verliefen dicht bestückt mit Vorträgen der Teilnehmenden, untergliedert nach übergeordneten Themen. Zu diesen gehörten naturgemäß Themenbereiche wie „Die nationale Verwaltung in rechtsvergleichender Perspektive“ oder „Verfassungsrecht in Krisenzeiten“, aber auch weniger vorhersehbare wie „Die Rolle des Richters: rechtsvergleichende und europarechtliche Perspektiven“.

Die Vorträge der Teilnehmenden behandelten in der Regel einen oder mehrere problematische Ausschnitte ihrer Forschungstätigkeit und wurden unmittelbar im Anschluss von vorab zugewiesenen Kommentatoren kritisch reflektiert. Sämtliche Vorträge und Kritiken wahrten ein hohes wissenschaftliches Niveau und boten zudem interessante und erhellende Einblicke in die verschiedenen Forschungs-, Vortrags- und Diskussionskulturen der beteiligten Nationen.

Den Freitagnachmittag bereicherte ein gemeinsamer Besuch des Panthéon, in welchem sich angesichts der Grabmäler der dort beigesetzten Größen der französischen Geschichte anregende ebenso wie fröhliche und kreative deutsch-französische Gespräche entwickelten. Im Anschluss flanierte die Forschergruppe zunächst zu einem kleinen Café, um sich abends zu einem erneuten gemeinsamen Mahl aus der reichen französischen Küche zu treffen.

Viel zu schnell nahte das Ende dieses höchst empfehlenswerten Doktorandenseminars mit den letzten Vorträgen am Samstagvormittag sowie der offiziellen Verabschiedung der Teilnehmenden, gefolgt von einem gegenseitigen Versprechen: dass man sich wiedersee auf dem kommenden Seminar, dann an der Deutschen Universität für Verwaltungswissenschaften in Speyer – im Geiste der deutsch-französischen Freundschaft.

# PROFESSORIN JANDA ZWEIMAL IN FOLGE MIT DEM PREIS FÜR GUTE LEHRE AUSGEZEICHNET

Text: Dominik Bayer

**Freuen darf sich DUV-Professorin Constanze Janda gleich doppelt: Die Professorin für Sozialrecht und Verwaltungswissenschaften wurde am Dienstag, den 22. Juni mit dem Preis für gute digitale Lehre ausgezeichnet.**



Der Preis für gute digitale Lehre wird gemeinsam von Universität und der Hörerschaft durch den Fachausschuss für Studium und Lehre vergeben. Üblicherweise findet die Verleihung im Rahmen des Abschlussballs statt. Aufgrund der Pandemiesituation wurde der Preis für das Sommersemester 2020 und das Herbst-Winter Semester 2020/2021 erst in diesem Sommer verliehen.

Das Besondere: der Preis ging für beide Semester an Frau Univ.-Prof. Dr. Constanze Janda. Die Auswertung der Evaluationsergebnisse für beide Semester zeigte in den maßgeblichen Kategorien „Gesamtzufriedenheit“ und „Digitale Lehre“ Bestbewertungen für Frau Janda. „Frau Prof. Dr. Janda, sie haben den Begriff der guten digitalen Lehre mit Inhalt gefüllt

und gelten als Paradebeispiel dessen, was Online-Lehre eben auch sein kann – innovativ, modern, lehrreich, abwechslungsreich und vor allem begeisterungsfähig“ würdigte Wiebke Siedorf, die Leistungen von Frau Janda bei der Verleihung bei der DUV. Auf einen Preis im kommenden Semester wird sich die aktuelle Preisträgerin allerdings nicht freuen können. Eine Überarbeitung des Konzepts für die Preisverleihung passt dieses nicht nur an die Online-Lehre an und sieht vor, dass dieser nur zweimal in Folge an dieselbe Person gehen darf. Damit bleibt es auch im nächsten Semester spannend, wer den Preis erhalten wird. Alle Hörerinnen und Hörer sind dazu aufgerufen, sich weiter rege an den Evaluationen zu beteiligen und so eine möglichst aussagekräftige Auswertung zu ermöglichen.

# FRANK DELMARTINO THESIS PRIZE 2020 – INTERVIEW MIT SIMON ARNHOLDT

---

**Text: Nino Khatiashvili**

*Das EMPA-Netzwerk verlieh Anfang dieses Jahres den Frank Delmartino Thesis Prize 2020 an Herrn Simon Arnholdt für seine herausragende Masterarbeit *The Use of Minor Interpellations in the German Bundestag and their Effect on the Performance of the Civil Service (Der Gebrauch der Kleinen Anfrage und seine Wirkung auf die Öffentliche Verwaltung)*. Aus diesem Anlass ist das folgende Interview entstanden. Herr Arnholdt gibt spannende Einblicke und Tipps in seine Erfahrungen während seines Erasmus+ Austauschsemesters an der Universität Leiden, Campus Den Haag, im Rahmen dessen er das EMPA-Zertifikat erwarb.*

Das Interview wurde geführt von Frau Nino Khatiashvili, die während der vergangenen Sommermonate ihr Pflichtpraktikum am Akademischen Auslandsamt der DUV durchlief. In Kürze wird sie das Masterprogramm Public Administration der Iwane Javakhischwili Staatlichen Universität Tiflis (TSU) in Kooperation mit der Deutschen Universität für Verwaltungswissenschaften Speyer (DUV) absolvieren. Wir danken beiden für die Bereitschaft und das Engagement bei der Durchführung des Interviews, das hier im englischen Original wiedergegeben ist.

**N.K.: How did you become an EMPA Network exchange student?**

**S.A.:** I was always keen on going abroad during my studies. I find it to be a great experience to gain more insight, make friends and of course broaden ones academic profile. I already completed an Erasmus exchange during my bachelors in Granada, Spain, so I knew that if there was an opportunity to go abroad during my master studies, I would take it. So even before I applied for the DUV, I read about the EMPA programme on the university's website, which is in my opinion the perfect chance to have an exchange experience, while also getting something substantial for your academic career, in the form of the EMPA-certificate.

After I began my studies at the DUV, I spoke a few times with our EMPA coordinator, Ms. Grunenberg, and she advised me on the further steps and coordinated with the partner university. I decided to prolong my master studies for one semester and go abroad.

So, some semesters later I stepped out of a bus in Den Haag and was an EMPA exchange Student.

**N.K.: Why did you prefer Leiden University as a hosting institution for your exchange studies?**

**S.A.:** First of all, there are a lot of amazing and prestigious partner universities in the EMPA network all over Europe, like the Corvinus University in Hungary, the Institut d'Études Politiques in Paris or Tallin University in Estonia. Ultimately, what actually made me decide, was that I had already some Dutch friends living in Germany and I wanted to learn more about the Dutch language and culture, which turned out is not as German-like as one could think. But I was also convinced by the academic courses Leiden University and the Institute for Public Administration in The Hague offered, especially in the field of comparative public policy.

Second of all, I have to clarify that, while I was enrolled at Leiden University, I studied on their campus in The Hague, where about 20 percent of the students study in 7 faculties mostly social and political



Simon Arnholdt in Den Haag und die Skyline von Den Haag

sciences related study programmes. So my answers are always in regard to the campus in The Hague. Having said that, Leiden University has a lot of experience with incoming exchange students and a very well-coordinated International Office. They always offer an orientation week, called HOP week, for incoming students and are always there for eventual problems. You feel very welcome there every step on the way.

**N.K.: What challenges did you encounter as an exchange student at Leiden University?**

**S.A.:** Honestly, there were basically none. As with any other big university city, the search for a room of flat is always a challenge and may take some time, but that's it. I felt very welcome, made friends in an instant and the city of The Hague is quite pretty. The administrative process, gathering all necessary documents for example, at the beginning can be a little tedious, but other things really don't come to my mind.

**N.K.: What are the differences in relation to educational styles and methods between your home and hosting universities?**

**S.A.:** I have the feeling that there is a smaller hierarchy between teachers and students in the Netherlands than in Germany. But the general educational style is very similar, since they are both western universities. However, Leiden University is splitting one semester in two parts in which different courses are offered. That means that you would have exams for the courses in your first part in the middle of the semester, and at the end the exams for the courses you chose for the second part. This also means that there are more exams to write than in your typical German semester. Also, your end results for most of the courses at Leiden Uni not only depend on the exam

or your written assignment at the end, but you have to complete smaller assignments during the class which all count to some percentage into the end result. I haven't experienced that to such a high degree in Germany.

**N.K.: How did the idea for your MA Thesis come about? Had studying at Leiden University any influence on your choice in this regard?**

**S.A.:** The idea for my thesis was born from a real experience. When I was an intern at the Ministry for Social Affairs of the State of Baden-Württemberg, I was assigned to the Department responsible for LGBTIQ-related policies, which was at that time a very controversial topic in my conservative home state and a very salient issue, so a right wing conservative party of the opposition introduced a lot of interpellation, which are written inquiries parliament to be answered by the administration, and the lonely civil servant there was busy with answering them, leaving no time for other tasks. And I wanted to see if that is an isolated case or if there are comparable situations in other offices and branches of government.

So, not really, as I began my thesis before going on the exchange.

**N.K.: You are the winner of Frank Delmartino Thesis Prize 2020, which is awarded to the best thesis author by the EMPA Consortium once a year. What do you think why the Consortium has decided to distinguish your thesis from all of the others? What made your thesis so unique and outstanding?**

**S.A.:** Good question. I am sure it was a hard competition and I don't know the ultimate reasons of the consortium. I think they base their decision on formal categories like innovativeness, quality of research and written style. And apparently my work

convinced them. It is hard to praise your own work, though. All I can say is, that I invested a lot of time and resources. I basically created my own research project. For example, I created a survey for 300 people in the civil service. All that took a lot of effort. Furthermore, my research question was quite new and came to a time, when in Germany there was a big discussion in the media and in the parliament about the rising number of those inquiries I mentioned before. And I could contribute to that discussion with an academic piece of work.

**N.K.: How was student life in Leiden, Netherlands? What social activities could you engage in over there?**

**S.A.:** Like I said, I can better answer these questions for the city of The Hague. Although there is only the smaller part of the university, it is a very young and international city full of students. For students it is the perfect city. Everything is close at hands and very compact. You can go by bike everywhere. There is a vibrant student life in The Hague, lots of bars and cultural attractions like museums and historical sights.

There is a huge amount of different student associations, ranging from sports association like rowing to social associations like an Amnesty International. Also, most of the study programmes have their own association, so it is really easy to meet new people and connect while also discussing topics you all are interested in.

Every semester, there is an introduction week, which is called HOP week in The Hague. There you explore the city with a group of other students and your student group leaders, have awesome group activities, like a visit to an International Organisations. I, for my part, am still friends with the people I met in this first week.

**N.K.: What are the sightseeing places in Leiden or nearby you would recommend to future exchange students?**

**S.A.:** Speaking for The Hague, there are a lot of things. Basically, the whole city. I am going to mention my three most favourite things. I would recommend the Grote Markt. It's a busy area with a lot of bars and restaurant, perfect for a night out. Also, the Houses of Parliament, located in the Binnemarkt, one of the oldest part of The Hague are worth a visit. And of course, The Hague is located near the North Sea, so the beach there, called Scheveningen, hard word

to pronounce, is definitely one on my favourite places there. There are beach bars, big ferry wheels and also a zip line, so a lot of attractions, but you can always just relax on the beach.

**N.K.: What does the EMPA Network mean to you? What does it offer students in your opinion?**

**S.A.:** For me, it is the exchange programme that is the most important function of the EMPA network. I am convinced that nowadays students of Public Administration need to broaden their point of view. That is offered by the exchange programme. A unique opportunity to get in touch with other students of different backgrounds but in the same discipline, getting to know a different approach and the specific characters of the respective national civil services and administrations. I find it offers a closer look and a more focused look than a regular Erasmus exchange.

And on a more practical note, with the EMPA certificate at the end of ones EMPA exchange, there is even a document that makes you stand out a little bit from the rest of your students and shows your interest in European Public Administration.

The EMPA network is a union of European universities with similar academic profiles and offers a unique insight beyond the national systems. And I am convinced that through exchange, academic exchange as well, we can advance the goals of a united and closer Europe on a very personal level.

Also, establishing Public Administration in Germany as an academic discipline is only a comparatively recent development, in contrary to, for example, the Anglo-American universities. Traditionally it was always part of other disciplines like law or economics. Along with the cooperation and exchange within the EMPA network of the leading universities in the field of Public Administration, I see a further consolidation of Public Administration as its own discipline in Germany and Europe.

**N.K.: Could you give a piece of advice to future students of Public Administration?**

**S.A.:** To students at the DUV or any partner university: Definitely do the EMPA exchange. Don't mind the potentially fifth master semester, because it is so worth the time. The experiences and friends you make in exchanges abroad are so valuable. And, who knows, you always get the chance of winning the Frank Delmartino Prize, which is by the way awarded with 500 EUR.

# HERAUSFORDERUNGEN FÜR DEN ÖFFENTLICHEN DIENST

---

**Text: Christian Koch**

## **ZUKUNFTSSICHERUNG**

Für den öffentlichen Dienst ergeben sich Grundaufgaben zur Zukunftssicherung mit Blick auf die eigene Personalkonzeption und als Träger und Gestalter öffentlicher Aufgaben. So besteht die Notwendigkeit von Verbesserungen des Wissenstransfers und Wissensmanagements, der Weitergabe dienstlichen Wissens, etwa durch Tandemlösungen, Hospitationen, Fortbildungs-Stagen, Wissensdokumentationen, auch durch das Einrichten von leicht zugänglichen und übersichtlich gestalteten Wissensspeichern – zentral und dezentralisiert.

Zweitens bedarf es eines massiven Ausbaus des Fortbildungswesens; hierbei kann eine fachliche Modularisierung hilfreich sein, die aufeinander aufbauende und zueinander kompatible Fortbildungsschritte umfasst, verknüpft mit (zuverlässigen) laufbahnbezogenen bzw. tariflichen, die Eingruppierung betreffenden Entwicklungsperspektiven. Die Fortbildung sollte sich auch in stärkerem Maße den gesellschaftlich vorgehaltenen Fortbildungsangeboten öffnen.

Auch wäre auch auf den weiteren Ausbau des Sensoriums zu achten, das innerhalb der Verwaltungsträger gesellschaftliche, wirtschaftliche und politische Entwicklungen erkennt, für den eigenen Aufgabenbereich auswirkt; hier tritt insbesondere die engere Kooperation mit Forschungsinstituten und anderen Einrichtungen mit Analysekapazitäten zukünftiger Herausforderungen und Risiken in den Blick. Ferner zu berücksichtigen sind Migrationsentwicklungen bereits jetzt in der Personalauswahl. Hinzu tritt die von den Gesetzgebern in Bund und Ländern auf den Weg gebrachte Zielgröße einer genderausgewogenen Personalpolitik. Auch ein rechtlich und politisch sorgsamer Umgang mit dem Dualismus der Statusgruppen im öffentlichen Dienst und ihrem jeweiligen Eigenwert ist vonnöten; es geht um den Erhalt des Berufsbeamtentums nach Maßgabe von Art. 33 Abs. 4 GG in seiner strikten parlamentsgesetzlichen Bindung im gewaltenteiligen Konzert in eine ungewisse Zukunft des Verfassungsstaats. Zu erhalten und zu pflegen gilt es die Tarifbeschäftigung im öffentlichen Dienst (Flexibilisierung von Eingruppierung und Aufstieg; Ausbau der Fachlichkeit) in der gesell-

schaftlichen Aushandlung der Lohn- und Arbeitsbedingungen zwischen Gewerkschaften und den Dienstherren in Arbeitgeberfunktionen. Hinzu tritt die Verringerung bzw. Aufhebung der Ungleichwertigkeit von Besoldung und Entlohnung – denkbar wäre beispielsweise die Öffnung des Beihilfesystems auch für Tarifbeschäftigte oder einer zumindest freiwilligen Anbindung der Beamtenversorgung an die gesetzliche Sozialversicherung.

Ein weiterer Punkt betrifft die Verbesserung der Integration des deutschen öffentlichen Dienstes in den europäischen Verwaltungsraum (Förderung der Mehrsprachigkeit, Ausbau von fachlich und integrationspolitisch motivierten Hospitationen in Verwaltungen anderer EU-Mitgliedstaaten). Und nicht zuletzt geht es auch um die Stärkung der Präsenz deutscher Verwaltungsmitarbeitender in internationalen (Fach-) Organisationen.

### LEISTUNGSFÄHIGKEIT

Ein gerade in der Öffentlichkeit sich hin und wieder verselbständigender Aspekt betrifft die Beurteilung und Steuerung der Leistungsfähigkeit. Den öffentlichen Dienst leistungsfähig zu halten, ist in erster Linie Führungsaufgabe, bedeutet aber auch, in den Strukturen zu wirken, insbesondere durch klare Stellen- und Aufgabenbeschreibungen (und Aufgabengrenzen); durch Fortbildungsangebote, aber auch Fortbildungspflichten, durch Verbesserung und Anleitung der Führungsfähigkeit und der Führungskultur, durch Verbesserung und Verstetigung und Routinebildung im internen Konfliktmanagement und durch Vermeidung bzw. Bekämpfung interner (hierarchie- und zuständigkeitsbedingter) unnötig zelebrierter Machtkulturen, Konfliktlinien und -szenarien. Auch eine an der Nachfrage seitens der Verwaltungsadressaten orientierte Umgruppierung innerhalb von Verwaltungsträgern kann zur Gestaltung Aufgabenlast-orientiert austarierter Arbeitseinheiten beitragen. Ein weiterer Schutz vor Überforderung, Unterforderung und Überlastung könnte durch interne Stellenbörsen erreicht werden.

Der Zusammenhang mit Grundüberlegungen zur

Personalverwendung ist unverkennbar. Mitlaufende Prüffrage ist, welche Verwaltungsbereiche, welche Behörden und Ämter, welche Büros und Agenturen in Zukunft mehr Personal benötigen und welche weniger. Hier lassen sich im Mehrebenen-System funktional begründete Ausgleichsmöglichkeiten schaffen. In den obersten Bundesbehörden kommt es darauf an, ob der Grad an Fachlichkeit erhöht oder ob die fachliche Ausarbeitung stärker an den nachgeordneten Bereich (Ämter, Bundesoberbehörden) verlagert werden sollte. In Betracht zu ziehen sind Einspareffekte in den Ministerien durch Einbeziehung des privatwirtschaftlichen Dienstleistungsbereichs oder anderer gesellschaftlicher Träger, insbesondere der Nonprofit-Organisationen zur Vorbereitung von Gesetzgebungsanliegen oder anderer Projekte – wobei dies eine sorgfältig zu dosierende und grundsätzlich kritisch zu beurteilende Tendenz ist.

Stärkungsbedürftig sind die zentralisierten spezifischen Aufgabenträger, wie der Bundesrechnungshof, die BaFin, die Bundesnetzagentur und weitere Bundesämter.

Auf Länderebene sollte hingegen die Fachkompetenz in den Ministerien auch personell weiter gestärkt werden (vielfach mangelt es an einem entsprechenden Unterbau). Die aktuellen Covid 19-Herausforderungen zeigen den ministerialen fachlichen und administrativen Führungsbedarf (beispielsweise in der Gestaltung von Rechtsverordnungen), aber auch bei der Beratung und Aufsicht in Katastrophenlagen. Gerade die Bewältigung der Hochwasserkatastrophe in Rheinland-Pfalz und Nordrhein-Westfalen offenbart Defizite; Fachlichkeit und Reaktionsmöglichkeiten in der Fläche sind verbesserungsfähig.

Auf kommunaler Ebene weist der Personalbestand große Unterschiede auf; auch geben die sehr heterogenen Gestaltungswege im Beteiligungsmanagement und bei der Auslagerung von Aufgaben (beispielsweise Stadtwerke AG/GmbH) ein disparates Bild, was die Begleitung und Kontrolle durch hinreichend versiertes Verwaltungspersonal in ausreichender Zahl betrifft. Die kommunale Ebene hat in den

aktuellen Herausforderungen einen erhöhten Personalbedarf, beispielsweise im Gesundheitswesen, in der Pflege, in den Bereichen Schule und Kinderbetreuung. Und ganz konkret in den Katastrophenszenarien fehlt es an Führung, an Fachwissen und auch die Formen von Kooperation und Koordination mit den Trägern der Hilfsorganisationen bedarf der Aufarbeitung und nachhaltigen Verbesserung. Und bei alledem dürfen auch die Herausforderungen der vielfältigen und zueinander in Standort- und Förderkonkurrenz stehenden Smart City-Projekte nicht vergessen werden; auch sie fordern spezifisches zusätzliches Personal.

Auf Funktionsbereiche bezogen sollten die Instrumente der Aufgabenkritik neuentdeckt und flächendeckend eingesetzt und eben auch in ihren personellen Konsequenzen weiterverfolgt werden. Personell aufgestockt zu werden verdienen der Gesundheitsbereich, auch und gerade in der Form des öffentlichen Gesundheitsdienstes, der Pflegebereich, der Bereich der Justizverwaltungen bis hin zum Strafvollzug, der Datenschutz. Hinzu sollte eine bessere Ausstattung gerade derjenigen Bereiche treten, die nach aktueller wissenschaftlicher Einschätzung für die Begleitung und Abfederung der mit dem Klimawandel verbundenen Risiken als besonders hilfreich bewertet werden.

Der hier im Übrigen durch die Verfassung mit Art. 91d GG zur Verfügung gestellte Rahmen für Bund-Länder-übergreifende Verwaltungs- (und insbesondere Best Practice-) Vergleiche sollte stärker genutzt werden.

### DIGITALISIERUNG

Einen zentralen personalwirtschaftlichen Faktor und zudem quergelagert zu allen (Fach-) Aufgabenbereichen bilden diejenigen Herausforderungen, Ideen und Möglichkeiten, die unter dem Begriff der Digitalisierung versammelt werden. Ganz allgemein ist Digitalisierung als ein dynamischer Prozess im Wettbewerb der Dienstleister, der Technologien, der Programme, der Lösungen eine Querschnittsmaterie der öffentlichen Verwaltung.

Digitalisierung lässt sich nicht auf eine bestimmte mittlere praxiserprobte Handhabungslinie einpendeln; vielmehr muss die öffentliche Verwaltung an

den privatwirtschaftlich-unternehmerischen Entwicklungsprozessen teilnehmen; sie kann Forderungen stellen, sie kann eigene Lösungen entwickeln (beispielsweise Smart City-Konzepte) und anbieten (beispielsweise auf kommunaler Ebene über die Stadtwerke); sie kann Programme, Technologie und Dienstleistungen einkaufen. Je nachdem hat dies Konsequenzen für das Personal. Digitalisierung ist Fachaufgabe in allen Verwaltungsbereichen; sie ist aber auch eine Führungsaufgabe. Zu den zwingenden Konsequenzen gehört Fachpersonal, das an der technologischen Entwicklung teilnimmt und sich entweder ständig weiterentwickelt (und hierzu auch die entsprechenden innovativen Fortbildungsmöglichkeiten erhält) oder das eben auch der Dynamik des technologischen Fortschritts entsprechend ausgetauscht werden muss. In der Folge könnte es vermehrt zu einem Ausbau von außertariflich hochdotierten befristeten Anstellungen (mit Übergangs- bzw. Abfindungsregelungen) kommen; der Aufbau von IT-Laufbahnen (Beamte auf Zeit) bzw. der Ausbau von IT-Tarifverträgen sind Konsequenzen. Der aktuelle Tarifvertrag Digitalisierung des Bundes hat hier eher nur ergänzende retardierend-bestandserhaltende Funktion.

Damit bedeutet Digitalisierung auch verfassungsrechtlich eine Herausforderung für das Berufsbeamtentum (Art. 33 Abs. 4, Abs. 5) in der partiellen Abkehr vom Idealbild des Laufbahnbeamten, in der Reduzierung des Zuständigkeits-, Verantwortungs- und Haftungsregimes. Hier sollte indessen eine Grenze eingehalten werden, denn die Staats- und Verwaltungsorganisation bedeutet auch das konturierte Abbilden von Interessen- und Wertungskonflikten, auch von Zuständigkeitsgrenzen; Zuständigkeit bezeichnet Verantwortung und gegebenenfalls auch (Amts- bzw. Staats-) Haftung und muss daher aller Effizienz-geschuldeter Digitalisierung zum Trotz sichtbar bleiben; zu einem Einebnen von Verantwortungs- und Haftung darf es nicht kommen.

### IT-FACHKRÄFTEMANGEL

Der IT-Fachkräftemangel im öffentlichen Dienst gehört jedenfalls zu den allgemeinen, nicht zuletzt Demographie-bedingten Nachwuchsproblemen des öffentlichen Dienstes, angesichts eines eklatanten Mangels an solchen Spezialisten, die auf aktuellem digital-technologischen Ausbildungsstand in der

Lage wären, die anspruchsvollen und Ebenen übergreifend-flächendeckend konzipierten Aufträge der Verwaltungsmodernisierung nach Maßgabe des Onlinezugangsgesetzes, der eGovernment-Gesetzgebung, des Registermodernisierungsgesetzes und der vielfältigen Digitalisierungserwartungen in der Staat-Bürger-Kommunikation zu realisieren, zu begleiten und fortzuentwickeln. Zu den aktuellen Digitalisierungs-Herausforderungen für den öffentlichen Dienst gehört die kompatible Umsetzung der electronic Government-Gesetzgebung auf Bundes-, Landes- und vor allem auf kommunaler Ebene, insbesondere die Digitalisierung des (Personal-) Aktenbestandes, die Einrichtung und Verknüpfung der Verwaltungs-Portale gemäß den Anforderungen des Onlinezugangsgesetzes, die Identifizierung, Einrichtung und Ausstattung der Verwaltungsträger gemäß der OZG-Leistungskatalogisierung zur Wahrnehmung der an Lebenslagen und Lebensphasen orientierten (Dialog-) Angebote von Verwaltungsleistungen.

Dabei sollte im Blick bleiben, dass Digitalisierung derzeit nicht zwingend mit Bürokratieabbau gleichzusetzen ist, vielfach nur eine Verlagerung der Verwaltungsmechanik und der Datenverarbeitungsverantwortung auf den Bürger und sein digitales Equipment, das er für die Wahrnehmung der entsprechend digitalen Verwaltungsdialoge ertüchtigen und auf Stand halten muss.

Die Digitalisierungsherausforderungen könnten ein willkommener Anlass sein, stärker über eine Kultur der lernenden Verwaltung nachzudenken; in den Digitalisierungsphasen wird die Reflexion von Anwendungserfahrungen und Implementationsproblemen besonders dringlich und unmittelbar erfahrbar.

### UMBAU DES PERSONALS

Der Umbau des Personals und des Personaleinsatzes als weiterer gesondert zu betrachtender Problembebereich wird nicht allein durch die Digitalisierungsanforderungen und -erwartungen bestimmt; hinzu treten die Herausforderungen des demographischen Wandels.

Dieser hat zunächst tatsächliche Konsequenzen: Erstens verringert sich der Personalbestand, sowohl kontinuierlich als auch jahrgangsweise, so dass es zu empfindlichen Lücken in der Aufgabenwahrneh-

mung kommt, und insbesondere in Bereichen mit traditionell kurzer Personaldecke wie in den Kommunalverwaltungen eine deutliche Schwächung der Verwaltungskraft insgesamt die Folge sein kann (um etwa aktuellen Katastrophenlagen ad hoc organisatorisch die Stirn zu bieten).

Die demographische Gesamtlage führt zu einer (Über-) Alterung im Durchschnitt des Personalbestandes (und damit konsequenterweise zu einem zwar insgesamt geringeren, aber eben doch überproportionalen Zuwachs an unerfahrenen Nachwuchskräften). Soweit ein Wechsel im Personalbestand in Generationenblöcken stattfindet, kann es zu gravierenden Verlusten an Verwaltungs(praxis)wissen kommen; hier kann ein rechtzeitig angelegter und planmäßiger digitaler Wissensspeicher Abhilfe schaffen.

Die Heranalterung des Personals kann zur Verringerung der Belastbarkeit führen, individuell, aber auch mit Auswirkungen auf die Organisation. Fernerhin kann sich – als Konsequenz der Laufbahnmechanik im Liniensystem – der Zugang zu Spitzenpositionen noch stärker verengen (etwa auch mit Folgen für die gendergerechte Besetzung von Spitzenpositionen). Für die Stellenplanung ergibt sich durch die heranrückende bzw. schon aktuelle Ausfinanzierung der Pensionslasten eine Verengung der Dispositionsmöglichkeiten über Haushaltsmittel für Nachwuchsstellen bzw. auch für die Wiederbesetzung vakanter Stellen. Und es kommt wegen der zur Pensionierung heranrückenden Beamtengenerationen zu einer je nach Sorgfalt und Beständigkeit der Vorausplanung mehr oder weniger erheblichen Erhöhung der Haushaltsbelastung durch Versorgungslasten; Ausbau und weitere Absicherung der Versorgungsfonds sowie eine Erhöhung der Beiträge der Beamtenschaft und der öffentlichen Haushalte zu den Versorgungslasten sind hier zu bewerkstelligen.

Handlungs- und Gestaltungskonsequenzen im Verwaltungsalltag treten hinzu: höhere Anforderungen an die (alterungsgerechte) Work-Life-Balance, eine Intensivierung der begleitenden Fortbildungsanstrengungen.

Eine lebensphasenorientierte Personalpolitik findet sich als Instrument nicht nur zum Erhalt der Arbeits-

kraft und Dienstfähigkeit, sondern darüber hinaus als Argument zur Mitarbeiterbindung im öffentlichen Dienst. Idealtypisierte Lebensphasen in Laufbahnkonzepte einzubringen, kann nur in Abweichung vom linearen Ansatz des Laufbahnrechts gelingen. Die behutsame Lebensphasen-Orientierung erlaubt Anpassungen im geltenden Regelwerk, ohne dass die parlamentsgesetzliche und haushaltsbezogene Bindung durch eine explizit dynamische Komponente durchbrochen werden müsste. Neben der Lebensphasendifferenzierung des Laufbahnprinzips durch Stauchen bzw. Strecken der Erfahrungsstufen-Systematik stehen die für konkrete Lebensherausforderungen vorgehaltenen Rechtsinstitute der Teilzeitarbeit, die ihrerseits Differenzierungen erlauben, aber in der Gesetzesbindung strikter Struktur bleiben.

Konsequenz der sich beschleunigenden Phasen der technologischen Entwicklung könnte allerdings sein, dass die öffentliche Verwaltung in erheblich stärkerem Maße auf befristete Arbeitsverträge setzt, auch auf Leiharbeitssysteme, auf externe Dienstleister und projektgebundene Werkvertragslösungen, auch auf Auslagerungen (etwa auf Dienstleistungen, vermittelt durch privatisierte Aufgabenträger wie Stadtwerke AGs) und Beteiligungsmanagement (vgl. Konzern Freie und Hansestadt Hamburg) zugreift, gesteuert durch eine dann deutlich reduzierte Kernverwaltung.

### ATTRAKTIVITÄTSSTEIGERUNG

Auf der anderen Seite steht die intensivere Nachwuchsbehrer-Konkurrenz der öffentlichen Dienst- und Arbeitgeber zur Privatwirtschaft. Für die Attraktivität des öffentlichen Dienstes in der Sicht qualifizierter Bewerberinnen und Bewerber wären (mit mehr Selbstbewusstsein) die vorhandenen Attraktoren ins Feld zu führen: die Sicherheit des Arbeitsplatzes, die Perspektive der Lebenszeitigkeit, das Laufbahnprinzip (auch in dessen mittlerweile in den differenzierten Laufbahnen-Systematiken der Länder erreichten Formen der Durchlässigkeit, der Anpassung an erreichte oder durch weitere Bildungsträger neu formulierte Bildungsstände), die Vollalimantation, die relativ verlässliche Maßstabsbildung durch das Leistungsprinzip (als Zugangs- und Aufstiegsmaßstab).

Einige typische Verbesserungsvorschläge zur Attraktivitätssteigerung seien genannt: weitere Anpassun-

gen des Besoldungssystems und der tariflichen Bezahlung an Lebensphasen-Modelle, Fortbildungsangebote, verbesserte Bedingungen für den Umstieg in andere Fachlaufbahnen, verbesserte tarifliche Würdigung von (Weiter-) Qualifizierungen im Arbeitsverhältnis (mit entsprechender Anpassung der arbeitsvertraglichen Gestaltung), Verbesserung der Umstiegsmöglichkeiten innerhalb des öffentlichen Dienstes von Land zu Land von Land zum Bund und umgekehrt, Verbesserung und Vereinfachung der Quereinsteigs-Gestaltung, Verbesserung und Verstetigung der Wechselmöglichkeiten (öffentlicher Dienst – Privatwirtschaft – Nichtregierungsorganisationen, national und international), Verbesserung der Arbeitsbedingungen durch Erhöhung der Führungsqualität, Verbesserung durch Seriosität und Verbindlichkeit von (Organisations-) Leitbildern, Verbesserung der Selbstdarstellung öffentlicher Aufgabenträger mit konkreten Angeboten und Kooperationen in den maßgeblichen Bildungseinrichtungen (Schulen, Fachhochschulen, Universitäten), weitere Stärkung und Stabilisierung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie – um nur einige der möglichen Stellschrauben zu nennen.

### HOME OFFICE

Den Arbeitsort familienfreundlich zu wählen und zu gestalten, ist ein weiteres zentrales Handlungsfeld. Home Office ist sicher das wichtigste Stichwort, in Fortführung des herangealterten Begriffs der Telearbeit, auch in Abgrenzung zum Mobile Office. Dennoch muss deutlich zwischen einer Vereinbarkeit von Beruf und Familie einerseits und der Gestaltung eines individuellen Arbeitsalltags nach persönlichen Präferenzen im Sinne der Vertrauensarbeit unterschieden werden.

Home Office im öffentlichen Dienst angemessen einzuordnen, fällt unter den aktuellen Bedingungen schwer, weil wegen Corona aufgrund vorübergehender äußerer Notwendigkeit in massivem Umfang mit inzwischen doch erheblicher Dauer auf diese Arbeitsform zurückgegriffen wird und sich angesichts der äußeren Zwänge eigentlich Fragen der Freiwilligkeit, der Perpetuierung als Arbeitsform, der Alterierung mit Präsenzphasen so unmittelbar derzeit garnicht stellen, aber für die Rückkehr in das normale Arbeitsleben unbedingt beantwortet werden müssen, denn die positiven wie auch negativen Erfahrungen mit

Home Office sind als gemeinsame kollektive Erfahrung präsent und müssen für die Zukunft in das Arbeitszeitrecht, in das Tarifvertragsrecht, in das Personalvertretungsrecht und in das Dienstrecht und in das (öffentliche) Organisationsrecht eingebaut werden.

Forderungen nach verbesserter digitaler Infrastruktur treten hinzu, die Dienst- bzw. Arbeitsort und Home Office dauerhaft zuverlässig verklammern.

Als das aktuell zentrale Gestaltungsmittel dürfte hier die Dienstvereinbarung anzusehen sein, Ausdruck des inzwischen kompletten Paradigmenwechsels im Einsatz von Home Office in der aktuellen Situation als Regel-Modell, nicht als Ausnahme-Entgegenkommen. Hier könnte sich ein tiefgreifender Kulturwandel in der Auffassung des Dienstes und der Arbeitsorganisation in den Behörden ergeben. Wenn man bedenkt, wie lange bereits an Modellen der Heim- und Telearbeit laboriert wird, überrascht zunächst, dass für Home Offices in der öffentlichen Verwaltung immer noch die Dienstvereinbarung das Mittel der Wahl ist, für deren diesbezügliche Regelungsziele sich allerdings mittlerweile ein stabiler Mindestinhalt herausgebildet hat. Indem die Eigenverantwortung betont wird und die Notwendigkeit der Zeiterfassung (vgl. das vorausschauende EuGH-Urteil von 2019), arbeitsschutzrechtliche Sicherungen, Datenschutzbestärkungen wie auch die arbeitgeberseitigen Zutrittsgrenzen aus Art. 13 GG, die einer Ausweitung des Dienstgeschehens in den Privatbereich Grenzen setzen sollen, zeigt sich Regelungsbedürftigkeit. Gerade der Arbeits- und Gesundheitsschutz gebietet neue Verpflichtungen; hier entstehen Gefahren für Dritte und Haftungsrisiken.

Auch bleiben erhebliche Herausforderungen der Führung auf Distanz, die sich vertrauensbasiert bewähren muss, fehlen doch die in Präsenz möglichen Impulse der Anleitung, auch der beiläufigen Stützung von Arbeitsprozessen, im Vorbeigehen, bei Gelegenheit.

Virtualisierungskonsequenzen für die öffentliche Verwaltung lassen sich kaum aufhalten, aber das Verlassen der Präsenzkultur hat durchaus nicht nur positiv zu bewertende Seiten. Für die Arbeit aus dem Home Office muss auch die Nachwuchs-Generation

(,Z') neu eingeschätzt werden: Verbreitet sind die Frustrationen aus dem aktuellen lockdown; es könnte sein, dass die öffentliche Verwaltung hier die nächste Trend-Umkehr verpasst.

### GENERATIONEN-KONZEPTE

Dem Personalmangel mit innovativen Mitteln entgegenzuwirken und dennoch in der formalen (demokratisch-parlamentarischen) Konsequenz des öffentlichen Dienstrechts zu bleiben, stößt immer wieder an Grenzen. Um das Personal(bewerber)management für den öffentlichen Dienst letztlich erfolgversprechend arbeiten zu lassen, können natürlich viele Annahmen leitend sein; es bedarf eines entsprechenden Sensoriums. Hervorgehoben sei daher die Ansprache des Nachwuchses nach Maßgabe eines Generationenmodells, orientiert an den im Wesentlichen sozial empirisch erhobenen Erwartungen der Nachwuchs-Generationen X, Y, Z ... an eine vorstellte Berufstätigkeit im öffentlichen Dienst.

Wenn auch das Bild der ‚Generationen‘ angesichts des in Jahrgangfolgen durchaus nuancenreich und ohne Generationen-‚Brüche‘ aufwachsenden Verwaltungspersonals zumindest problematisch ist, bleibt es doch in Mode und kann als vereinfachendes Modell erhalten, insbesondere, wenn es gilt, die zeitgleiche Zurruesetzung größerer Personalkontingente aufzufangen.

Die für die Generationenfolge zur Einordnung verwendeten Typisierungen X, Y und Z bedürfen allerdings einer kritischen Prüfung, die Profilbildung folgt hier standardisierten Kriterien. Denn generationentypische Verhaltensmuster zuverlässig zu erkennen und aus ihnen Konsequenzen für den Arbeitsmarkt und insbesondere für den öffentlichen Dienst und die Nachwuchsgewinnung abzuleiten, setzt voraus, dass die Konstruktion der Generation und der Generationenfolge hinreichend tragfähig ist und die verhaltensabgeleiteten Muster für die Anforderungen arbeitsmarktlicher Gestaltung zuverlässig genug sind. Der Generationenbegriff wird allerdings bestimmt von der zeitphasenmäßigen Logik seiner Ableitung, die als grober Rahmen hinreichen mag, aber abhängig ist von der Spannweite und der Abgrenzung, die – wenn nicht von ‚Zwischengenerationen‘ gesprochen werden soll – in gewissem Sinne willkürlich bleibt. Und der Zeitraum einer Generation

kann überdies durch historische Brüche eine engere Taktung erfahren.

Bei der inhaltlichen Charakterisierung wäre offenzulegen, aus welcher Generationen-Perspektive auf die zu beschreibende Generation geblickt wird und welche Perspektiven die zugrunde gelegten Quellen haben und welcher Natur die Quellen sind, welche und wessen Repräsentativität die Quellen aufweisen. Zu bedenken sind die gravierenden Unterschiede in den Funktionsbedingungen und Werthaltungen, die Kulturen innerhalb des öffentlichen Dienstes, die von den Generationen auch unterschiedlich wahrgenommen werden. Die einzuschätzende und ‚abzuholende‘ Generation in einer rein bedürfnisorientierten Projektion auf den öffentlichen Dienst zu sehen, würde dem Generationen-Bild X, Y oder Z nicht gerecht. Die Arbeitgeberattraktivität des öffentlichen Dienstes liegt auch in der Mitgestaltungsverantwortung, in den rechtlichen Bindungen, in der Gemeinwohlorientierung, in der ‚Dienst‘-Perspektive. Interessant wird sein, zu erfahren, wie die Generation Z über die ihr nachfolgende Generation denkt (welche Erfahrungen, Werte, Ziele sie dieser mitgeben würde).

Die Einsatzmöglichkeiten der Generationentypisierung stößt an Grenzen; Recruitment muss in einigen Dienstbereichen, etwa im Hinblick auf Lehramtsberufe, unbedingt generationenübergreifend und in sehr starkem Maße prognostisch angelegt sein; hier erschwert die Vorprägung durch Generationen-Raster möglicherweise sogar die Nachwuchsgewinnung.

Das Generationenmodell dürfte sich in seiner Betonung des Lebensgefühls, der Lebensphasen und Lebenslagen deutlich auf die bislang geübten Kontinuitätsmuster der öffentlichen Verwaltung auswirken.

### RECRUITING-KOMMUNIKATION

Natürlich sollte sich die Recruiting-Kommunikation den Generationen-Erwartungen anpassen. So sind Homepages mittlerweile das selbstverständliche Eintrittsmuster in die Welt öffentlicher Verwaltungsträger. Active Sourcing-Strategien treten hinzu; ‚Influencer‘ in den sozialen Medien kommen bereits in einigen Bereichen des öffentlichen Dienstes zum Rekrutierungs-Einsatz.

Employer-Branding ist ein wichtiger Baustein mit der etwas angestaubten Leitbild-Diskussion im Hintergrund. Agglomerierte Werteprofile können, wenn sie zum Standard werden, auch ermüden und an Glaubwürdigkeit einbüßen oder – schlimmer noch – durch die wahrgenommene Praxis enttäuscht werden. Sinnvoll erscheint daher, Einblick in die Aufgaben zu geben, in Herausforderungen der Praxis, anhand konkreter Fallbeispiele, simulierter Entscheidungslagen, etc. Auch Berichte in den jeweiligen Bereichen Tätiger können helfen, Verwaltungs-Authentizität zu vermitteln.

Insbesondere Electronic Recruiting in seinen verschiedenen Ausprägungen, als Präsenz in Job-Portalen, als verwaltungseigene (Karriere-) Homepages, im Wege von Social Media (Facebook, Instagram, YouTube, Twitter, Kooperationen mit verwaltungsexternen Influencern), Blogs, Podcasts, Mobile Recruiting, verspricht Erfolge.

Hinzu treten weitere – vielfach erprobte und bewährte – Kommunikationsmittel im Recruiting-Bereich: die Ansprache bestimmter Zielgruppen (beispielsweise Frauen, beispielsweise Menschen mit Migrationshintergrund), die Ansprache möglicher Multiplikatoren in Elternhaus und Schulen, Interessenten-Informations- und –Rekrutierungsveranstaltungen, die Einschaltung externer Personalvermittler und die gezielte aktive Ansprache von Interessenten. Auch Stellenportale sind seit Jahren präsent; sie lassen sich von einzelnen Verwaltungsträgern betreiben, aber auch als allgemeine Stellenportale, die sich für die verschiedenen Bereiche des öffentlichen Dienstes je nach Interesse ausrichten lassen.

Im Recruiting-Bereich geht es auch um Fehlervermeidung in Selbstdarstellung und Ansprache. Missverständnisse und Enttäuschungen entstehen insbesondere durch die Verschleierung der Unterschiede (beispielsweise des Bezahlungsgefälles) zur Privatwirtschaft, durch Image-Übertreibungen der erwartbaren Tätigkeiten und Herausforderungen, durch ineffiziente (vor allem komplexe, intransparente und langwierige) Bewerbungsverfahren, durch ungeschickte bzw. nicht generationen- bzw. gesellschafts- oder kultur- oder bildungsaffine Bewerberansprache, durch nachhaltig präzisierungsbedürftige Modebegriffe bei der Selbstdarstellung der Institution.

Grundsätzlich erscheint die Personalgewinnung über Social Media plausibel, wenn auch die Tatsache, dass soziale Medien in der Kommunikationswelt einer bestimmten Generation eine große Rolle spielen, nicht zwingend zur Konsequenz hat, dass Interessenten von allen Akteuren durchaus auf diesem medialen Weg angesprochen werden möchten; andere (Erst-) Hinweise könnten ebenfalls erfolgversprechend sein (beispielsweise Personalwerbemaßnahmen mit web-Adressen etc. auf Einsatzfahrzeugen von Polizei und Feuerwehr).

### SOCIAL MEDIA ALS KOMMUNIKATIONS- UND FÜHRUNGSMITTEL

Zum Schluss sei der Blick auf den Einsatz von Social Media als Kommunikations- und Führungsmittel innerhalb der öffentlichen Verwaltung gerichtet. Die Bedeutung von Social Media liegt in der hierarchie-freien Kommunikation und Vernetzung, im freiwilligen und bewussten Teilen von Informationen und Auffassungen, im Signalisieren von Zustimmung und Ablehnung, etc. Angesichts der Veränderungen moderner Dialogformen, Meinungsbildung und Wissensgenerierung werden Soziale Medien zu einem notwendigen Medium in der öffentlichen Verwaltung, auch auf der Basis verwaltungseigener oder externer Plattformen. Notwendig zu bilanzieren wäre, in welchen Bereichen und für welche Querschnittsfunktionen der Anschluss an Soziale Medien in der öffentlichen Verwaltung gelingen kann und welche Ausbau-Optionen bestehen. Social Media sind in der Presse- und Informationstätigkeit der öffentlichen Verwaltung längst ‚angekommen‘; dies gilt nicht zuletzt gerade im Hinblick auf Krisenkommunikation (Corona; Hochwasserwarnungen, etc.).

Die zeitliche und inhaltliche Unmittelbarkeit der Social Media-Kommunikation bedarf für bestimmte Verwaltungszwecke einer Filterung und zeitlichen Streckung. Die kommunikative Entgrenzung der Verwaltungstätigkeit durch Social Media kann die rechtsstaatliche Distanzierung der öffentlichen Verwaltung, ihre ‚Neutralität‘ gegenüber Gruppeninteressen schwächen und kann auch das Unbeabsichtigte ins Private zu wenig begrenzen.

Werden die Kommunikationserwartungen der digital natives erfüllt, bedeutet dies für die Träger öffentlicher Verwaltung Kommunikationsbereitschaft und

Dialogfähigkeit rund um die Uhr, die von denjenigen, die in Zukunft als social media-affin das Personal der öffentlichen Verwaltung bilden werden, auch eingelöst werden muss; jedenfalls haben Coronabedingt die vielfältigen Formen des Home office gezeigt, dass die digitalen Präsenzerwartungen an die öffentliche Verwaltung steigen werden und damit die Belastung für das Personal.

Auch die Sozialen Medien selbst könnten sich durch eine dort massivere Präsenz der öffentlichen Verwaltung verändern.

Dieser Text beruht teilweise auf meinen Beiträgen zu Fachgesprächen zum Thema „Zukunftsfähigkeit des öffentlichen Dienstes“ am 17.9.2020 („Was muss der Öffentliche Dienst als Arbeitgeber ändern, um strukturell in der Lage zu sein, seine Aufgaben auch künftig erfüllen zu können?“) und am 18.11.2020 („Was kann der Öffentliche Dienst organisatorisch ändern, um für künftige Anforderungen gewappnet zu sein?“), veranstaltet von Thomas Hitschler, MdB.

## x Kurzmeldungen

### Auf dem Weg zum Online-Gerichtsverfahren

Wie bereits in den Semestern seit 2017 haben auch in dem zurückliegenden Sommersemester Studierende gemeinsam mit Professor Dr. Herberger, dem COO der Darmstädter Software AG, Dr. Benno Quade, und der Präsident des Landgerichts Dramstadt, Prof. Dr. Ralf Köbler, auf dem Weg zu zeitgemäßen Online-Gerichtsverfahren das Thema des „strukturierten Parteivortrags im Zivilprozess“ beleuchtet und erprobt. Das Thema hat den einfachen Gedanken zur Grundlage, dass die Parteien eines Zivilprozesses ihren Sachvortrag in einer gemeinsam nacheinander zu bearbeitenden IT-Maske unmittelbar und sachlich-chronologisch zueinander passend nebeneinander darstellen. Diese Idee wird bereits seit einigen Jahren in der Literatur diskutiert, und wird auch in dem Diskussionspapier der Arbeitsgruppe „Modernisierung des Zivilprozesses“ der OLG's und des BGH Ende 2020 in der Gestalt des so genannten „Basisdokument“ befürwortet. Es ist nicht mehr und nicht weniger als eine kleine methodische Revolution, die angesichts der zur Verfügung stehenden Mittel der IT an der Zeit sein dürfte. Die Studierenden haben sowohl Eingabemasken für konkrete Standardsituation des Rechtslebens wie z.B. den Verkehrsunfall entwickelt als auch die Eingabe in dem in der Veranstaltung zur Verfügung stehenden Software-Tool geübt. Damit geht die Universität Speyer den Schritt von der rein rechtswissenschaftlich-methodischen Diskussion hin zu einer praktischen Umsetzung in der Technik und dürfte in diesem Thema „die Nase (ziemlich) vorn“ haben.

### Kommunale Finanzen

Im Sommersemester 2021 hat Prof. Dr. Gunnar Schwarting im MBA-Fernstudienprogramm der Hochschule Koblenz/Rhein-Ahr-Campus im Studiengang "Öffentliche Verwaltung" das Modul "Kommunale Finanzen" angeboten.

### Saarheim goes Spotify

Seit April 2021 gibt es die Saarheimer Fälle von Univ.-Prof. Dr. Stelkens auch als Podcast auf allen Plattformen, die Podcasts anbieten, zu hören (Spotify, iTunes etc.). Gemeinsam mit den Machern des Podcasts „Kurzerklärt – Der Jurapodcast“ bespricht Univ.-Prof. Dr. Ulrich Stelkens Klausuren aus der Saarheimer Fallreihe. Um die teils komplizierten Fälle den Zuhörerinnen und Zuhörern verständlich rüberzubringen erklären sich die Moderatoren, Sebastian Baur und Kourosh Semnani, zunächst gegenseitig den Fall, wobei sich Professor Stelkens immer wieder dazuschaltet, um tiefergehende Probleme nochmal aus Expertensicht zu erklären und gegebenenfalls Hintergrundinformationen zu den jeweiligen Fällen zu liefern. Dadurch bietet dieses Konzept eine einfache Möglichkeit, den Stoff aus den Vorlesungen, Übungen oder aus dem Repetitorium zu wiederholen. Hierbei schaffen Sebastian, Kourosh und Prof. Dr. Stelkens eine Arbeitsgemeinschaftsatmosphäre, in der über alle relevanten Klausurprobleme, die die Saarheimer Fälle bieten, gesprochen wird. Es ist also möglich alle 14 Tage, selbst beim Bügeln, Kochen oder doch am Schreibtisch auf dem neuesten Stand der Saarheimer Fälle zu bleiben.

### Stadtfinanzen

Im Frühjahr 2021 ist das Buch "Stadtfinanzen - alte Probleme und neue Herausforderungen" von Prof. Dr. Gunnar Schwarting im Kommunal- und Schulverlag Wiesbaden erschienen.

### Ralph Brinkhaus zu Gast an der Universität Speyer



Parlamentarischer Besuch an der DUV Speyer

Der Vorsitzende der CDU/CSU-Bundestagsfraktion Ralph Brinkhaus besuchte gemeinsam mit dem Bundestagsabgeordneten im Wahlkreis Neustadt-Speyer Johannes Steiniger (CDU) und Michael Wagner, M.d.L., am 8. Juli 2021 die Deutsche Universität für Verwaltungswissenschaften Speyer.

Zur Begrüßung stellte der Rektor, Univ.-Prof. Dr. Holger Mühlenkamp die Zukunftspläne der Universität vor: „Wir wollen mehr tun für Digitalisierung der Verwaltung. Wir schlagen ein Kompetenzzentrum für die Digitalisierung der Verwaltung vor. Ein Konzept mit diesem Umfang gibt es noch nicht in Deutschland.“ Mit dem interdisziplinären Ansatz sei der Ausbau in diese Richtung auch am Standort Speyer zukunftsweisend möglich.

Die besondere Fachkompetenz in allen Fragen der Verwaltung demonstrierten zahlreiche Hochschullehrer in einer Diskussionsrunde, die sich um die Vorschläge der Abgeordneten zur Verwaltungsreform drehte. Dabei wurden zahlreiche Projekte wie das Führungskolleg Speyer, das Personal für herausragende Führungspositionen des Staates ausgebildet, und das Projekt WITI zum Transfer zwischen Wissenschaft und Praxis vorgestellt. Auch über das Sozialrecht und die kritische Bewertung von Verwaltungsleistungen bis hin zu einem kaufmännischen Rechnungswesen für den Bund tauschten sich Politiker und Wissenschaftler aus. Besonders wurde die Bedeutung der Digitalisierung und das Projekt Wissens- und Ideentransfer für Innovation in der Verwaltung (WITI) beleuchtet.

Nach der Diskussionsrunde besichtigten die Besucher aus der Bundespolitik das neue InnovationLab auf dem Campus, in dem die neuen Arbeitsweisen für Verwaltung auch praktisch angewendet werden.

---

### **„Wissenschaftsfreiheit unter Druck“ Neue staatliche und gesellschaftliche Herausforderungen im Vergleich**

Mit dem englischsprachigen Sammelband „Academic Freedom Under Pressure? A Comparative Perspective“ (Springer Verlag) ist das zweijährige, vom DAAD (Deutscher Akademischer Austauschdienst) geförderte Projekt „Wissenschaftsfreiheit unter Druck: ‚Neue‘ staatliche und gesellschaftliche Herausforderungen im deutsch-italienischen Vergleich“ erfolgreich zu Ende gegangen.

Gegenstand des Projekts war der Aufbau eines wissenschaftlichen Dialogs zwischen der Deutschen Universität für Verwaltungswissenschaften Speyer als Antragstellerin und der Università degli Studi di

Milano (Dipartimento di diritto pubblico, italiano e sovranazionale) als Projektpartnerin. Im Rahmen des Projekts wurden zwei inhaltlich aufeinander abgestimmte zweitägige englischsprachige Veranstaltungen, die erste in Speyer (6. und 7. Februar 2020) und die zweite – coronabedingt digital – in Mailand (24. und 25. September 2020) ausgetragen.

Die Gefährdung der Wissenschaftsfreiheit sowohl durch institutionelle Zwänge als auch durch gesellschaftliche Anforderungen stand im Zentrum des Projekts. Die daraus resultierenden wissenschaftlichen Ergebnisse werden in der Publikation in vier Sektionen mit verschiedenen Schwerpunkten dargelegt. Die erste betrifft die europäische Dimension der Kunst- und Wissenschaftsfreiheit und die der bis dato noch geringe Einfluss des Europäischen Integrationsprozesses auf die Überwindung nationaler Grenzen. Die zweite Sektion befasst sich mit neuartigen Herausforderungen für die akademische Freiheit, wobei sowohl die Eingriffe der ungarischen Regierung gegen die Central European University in Budapest und gegen die Akademie der Wissenschaft als auch der „Zwang“ zur Verwendung der englischen Sprache und die Einschränkungen im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie in den Mittelpunkt rücken.

Die dritte Sektion beschäftigt sich mit den neuen Formen der Hochschulgovernance und mit der Rolle, Autorität und Legitimation universitärer Wissenschaft. Insbesondere die Messung der „Qualität“ der Forschung durch (algorithmensbasierte) Evaluationen oder ihre projektorientierte Ausgestaltung im Rahmen von Drittmittelanträgen werden als Gefahr für die Eigenständigkeit der akademischen Freiheit hervorgehoben.

Im Fokus des vierten Abschnitts stehen wiederum die neue Rolle der Universitäten und der Freiheit von Forschung und Lehre angesichts aktueller Entwicklungen wie der Bedeutungszunahme der privaten Hochschulbildung und der Verbreitung von Open-Access-Publikationen. Unter die Lupe genommen werden des Weiteren die gesellschaftliche Konformität und die Rolle der Ethikkommissionen, die Kommunikation und Kooperation zwischen „Experten und Laien in der Wissenschaft“ unter dem Stichwort „Citizen Science“ und neue wissenschaftliche Pflichten wie die „Third Mission“ der Universitäten. Ebenfalls analysiert werden die „Transparenz“ (Open Access) oder zumindest schnelle Zugänglichkeit der Forschungsergebnisse als Mittel zur Akzeptanzsteigerung universitärer Forschung wie auch die Frage der Lehrfreiheit angesichts zunehmender „No Go-Areas“ am Beispiel der Trigger Warnings.

Die wissenschaftliche Leitung des Projekts haben die Geschäftsführerin des FÖV, Prof. Dr. Margrit Seckelmann, und die Koordinatorin des FÖV-Programmbereichs „Europäischer Verwaltungsraum“, Prof. Dr. Cristina Fraenkel-Haeberle, in Zusammenarbeit mit Prof. Lorenza Violini, Professorin für Verfassungsrecht an der Università Statale di Milano, und Dr. Giada Ragone, Assistenzprofessorin für Verfassungsrecht an derselben Universität, übernommen.

Die Beiträge der Nachwuchswissenschaftler\*innen, die auf der Mailänder Tagung als „Panelists“ vorgetragen haben, wurden von der Online-Zeitschrift der interdisziplinären Forschungsstelle zum Verwaltungsrecht (CERIDAP) der Universität Mailand veröffentlicht.

# WITI-KONFERENZ ZEIGT ZUKUNFTSVISION EINER GEMEINSAM GESTALTETEN ÖFFENTLICHEN VERWALTUNG AUF

---

Text: Rubina Zern-Breuer & Simon Sterbenk

**In welche Richtung sich die öffentliche Verwaltung unter dem Eindruck der Pandemie und weiterer drängender Herausforderungen bewegen kann und welchen Beitrag Innovationslabore für die Weiterentwicklung der öffentlichen Verwaltung hierzu leisten können, war zentrales Thema der digitalen Konferenz „Zukunft gemeinsam gestalten: Verwaltungsinnovation und Veränderungskultur in der Öffentlichen Verwaltung“ am 20. April 2021.**

Von den Vorteilen des kooperativen, nutzerorientierten und wissenschaftsbasierten Ansatzes des Speyerer Innovationslabors konnten sich die ca. 250 Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus allen Ebenen der Verwaltung in neun interaktiven Workshops überzeugen.

Dort wurden gemeinsam mit Expertinnen und Experten aktuellste Themen der öffentlichen Verwaltung wie Krisenresilienz, Smart City, OZG-Umsetzung, Open Data, Wissensk Kooperationen, Open Government oder interkommunale Zusammenarbeit

diskutiert und bearbeitet. Als Praxisbeispiele dienten insbesondere Kooperationen des WITI-Projekts mit Verwaltungsakteuren und Partnern aus Wirtschaft, Gesellschaft und Wissenschaft der Region, darunter die Metropolregion Rhein-Neckar GmbH (MRN), die Zukunftsinitiative Rheinland-Pfalz (ZIRP) e.V. und das Deutsche Forschungsinstitut für öffentliche Verwaltung Speyer (FÖV) sowie die Initiative Politics for Tomorrow.

„Wissenstransfer und Kooperation zwischen Verwaltung und Wissenschaft sind für zukunftsorientierte



# ERSTER WORKSHOP IM INNOVATIONSLABOR

## AUFTAKT MIT DEM VEREIN DER FREUNDE UND FÖRDERER DER UNIVERSITÄT SPEYER

Text: Redaktion



Ende jedes Semesters durch die Hörerschaft ausgerichtet wird, bezuschusst. Zugleich möchte der Verein die Beziehungen zwischen der DUV und der Speyerer Bevölkerung pflegen und alle Bestrebungen unterstützen, die darauf gerichtet sind, Speyer als Universitätsstadt zu fördern.

Im Mittelpunkt des Workshops am 21. Juli 2021 stand deshalb die Frage, wie der Verein seine Aktivitäten zukünftig so gestalten kann, dass die Universität und die Stadt Speyer noch näher zusammengebracht werden. Einleitend begrüßte die Vereinsvorsitzende Stefanie Seiler, Oberbürgermeisterin der Stadt Speyer, und der Stv. Vorsitzende Univ.-Prof. Dr. Holger Mühlenkamp, Rektor der DUV, die Teilnehmerinnen und Teilnehmer. Nach einer anschließenden Führung durch das Innovationslabor und die Vorstellung des WITI-Projekts durch Univ.-Prof. Dr. Michael Hölscher starteten die Teilnehmenden in den von Dr. Rubina Zern-Breuer und Simon Sterbenk (beide WITI-Projekt) moderierten Workshop. In dessen Verlauf entwickelten die Teilnehmenden vom Alumni-Programm bis zur Auslobung von Preisen verschiedene Ideen, Veranstaltungen und Formate für das Wirken des Vereins.

Der Verein der Freunde und Förderer der Deutschen Universität für Verwaltungswissenschaften Speyer e. V. fördert seit seiner Gründung 1953 die Universität Speyer in vielfältiger Weise; daher war er ein ausgezeichnete Partner, um auf Einladung des Rektors den ersten Workshop im Innovationslabor mit dem WITI-Team durchzuführen.

Der Verein unterstützt insbesondere die DUV und ihre Studierenden in der Durchführung ihrer wissenschaftlichen Aufgaben und fördert die universitäre Forschung und Lehre ebenso wie die Hörerschaft. Zudem werden Preise für die Nachwuchsforschung verliehen sowie Geld- und Sachspenden für die DUV eingeworben. So wird etwa der Uni-Ball, der zum

Sie interessieren sich für die Aktivitäten des Vereins oder möchten Mitglied werden? Nähere Informationen erhalten Sie auf <https://www.uni-speyer.de/> oder telefonisch bei der Stadt Speyer, Tel. 06232/142202.

## EINSATZMÖGLICHKEITEN VON CROWDFUNDING IN KOMMUNEN

Bei der digitalen Brownbag-Seminarreihe des Netzwerks Bessere Rechtsetzung und Bürokratieabbau zu „Verwaltungsmodernisierung, Beziehung zwischen Bürger\*innen und Verwaltung“ präsentierte Simon Sterbenk (WITI-Projekt) am 07. Juni 2021 aktuelle Forschungsergebnisse zu Civic Crowdfunding und wie Kommunen Crowdfunding zum Empowerment ihrer Bürgerinnen und Bürger einsetzen können.

## BOOK RELEASE DES ERSTEN HANDBUCHS ZUM ONLINEZUGANGSGESETZ

Das erste Handbuch zum Onlinezugangsgesetz präsentierten die Herausgeber\*innen Prof. Dr. Margrit Seckelmann (Geschäftsführerin des FÖV & Fellow des WITI-Projekts) und Marco Brunzel (MRN GmbH) beim Bayrischen Anwenderforum am 10. Juni 2021. Sie diskutieren mit Dr. Rubina Zern-Breuer (WITI-Projekt) und Prof. Dr. Jörn von Lucke (Zeppelin Universität), die Texte zum neuen Handbuch beigesteuert haben, über digitale Transformation und den damit einhergehenden Kultur- und Organisationswandel.

## „ORGANISATIONEN EVIDENZBASIERT VERÄNDERN – VERWALTUNGSZUKUNFT MITGESTALTEN“

Beim diesjährigen I-Lab Chat des GOVLAB AUSTRIA wurden Methoden zur aktiven Gestaltung der Transformation diskutiert, die dabei unterstützen können, Risiken digitaler Transformation frühzeitig zu identifizieren und Potenziale zielorientiert zu heben. Eine der Impulsgeber\*innen der Veranstaltung am 25. Juni 2021 war Dr. Rubina Zern-Breuer (WITI-Projekt).

## ATLAS DER INNOVATION ERNEUT BEIM NETZWERKTREFFEN LABCAMP PRÄSENTIERT

Bei der Veranstaltung LabCamp#4 am 02. Juli 2021, welches Teil einer Reihe von Netzwerktreffen von Innovationslaboren und -teams aus Bund, Ländern, Kommunen und Wissenschaft ist, präsentierte Univ.-Prof. Dr. Michael Hölscher erneut den digitalen Atlas der Innovation (<http://atlas-der-innovation.de/>). Dieser kartiert ca. 140 bestehende und abgeschlossene Innovationseinheiten des öffentlichen Sektors in der D-A-CH-Region und umfasst zahlreiche Detailinformationen zu diesen.

## AUSTAUSCH ÜBER DEN MEHRWERT DER UNI SPEYER FÜR DIE MODERNISIERUNG VON STAAT UND VERWALTUNG

Gemeinsam mit den Speyerer Wahlkreisabgeordneten Johannes Steiniger MdB und Michael Wagner MdL besuchte Ralph Brinkhaus MdB, Vorsitzender der CDU/CSU-Bundestagsfraktion, am 13. Juli 2021 die DUV und das Innovationslabor. Im gemeinsamen Gespräch zeigte sich, welchen besonderen Beitrag die DUV als größtes deutsches verwaltungswissenschaftliches Kompetenzzentrum für Staats- und Verwaltungsreformen leistete und welchen Mehrwert sie hierfür zukünftig bieten kann. Auch die Vorteile eines wissenschaftlich verankerten Innovationslabors auf dem Campus Speyer als dauerhafte Innovationseinheit wurden sichtbar.

## PILOTPROJEKT FÜR MEHR SICHTBARKEIT VON FRAUEN IN DER WISSENSCHAFT ERFOLGREICH EINGEWORBEN

Ein Team des Lehrstuhls von Univ.-Prof. Dr. Michael Hölscher, bestehend aus Dr. Julia Rathke (KaWuM-Projekt), Dr. Katja Knuth-Herzig (WiMaKo-Projekt) und Dr. Rubina Zern-Breuer (WITI-Projekt), hat das einjährige Pilotprojekt SPARK „Sichtbare Potenzialträgerinnen als Rollen(vor)bilder weiblicher wissenschaftlicher Karrieren“ im BMBF-Förderbereich „Innovative Frauen im Fokus“ eingeworben. Das Ziel von SPARK ist es, wissenschaftlich fundierte Workshop-Formate zu entwickeln sowie zu begleiten, um Wissenschaftlerinnen unterschiedlicher Karrierestufen darin zu unterstützen, mehr Sichtbarkeit für sich zu erlangen.

# NEUES AUS DER HOCHSCHULSEELSORGE

Text: Luise Gruender

**Das Sommersemesterprogramm 2021 der KHG/ESG (Katholischen und Evangelischen Hochschulgemeinde) an der Universität Speyer war nun schon das dritte Semester, das unter Corona-Bedingungen verlaufen musste.**



Pastoralreferentin Luise Gruender, Katholische Kirche

Nur wenige Studierende waren vor Ort in Speyer, die Gebäude der Universität immer noch relativ leer und meistens verschlossen. Fast alle arbeiteten im Homeoffice, der Campus wirkte sehr ruhig. Die meisten Lehrveranstaltungen liefen digital ab. Der typische „Spirit of Speyer“ fehlte: Keine spontanen Gespräche, keine Kaffeepausen, keine Tabernakelbesuche, keine Länderpartys, keine Bierbar...

Auch das Programm der Hochschuleseelsorge musste wieder komplett digital ablaufen: Die Morgenimpulse, die eigentlich immer am Mittwoch morgen im Clubraum 3 stattfanden, wurden zu Abendimpulsen im Format einer Videokonferenz, immerhin aber als gut besuchtes Format mit dem Namen „Treffpunkt“. Nach einem kleinen Gottesdienst gab es immer die Möglichkeit noch zusammen zu erzählen und sich auszutauschen.

Einige Themenabende mit verschiedenen Referent\*innen brachten interessante Impulse. Und in der Form von digitalen Länderabenden, an denen einige ausländische Studierende aus ihrer Heimat berichteten, bereisten wir die Welt, wenn auch nur am Bildschirm, aber immerhin. Es funktionierte besser als erwartet. So waren wir online mit der KHG Kigali in Ruanda verbunden oder mit unseren palästinensischen Freunden im christlichen Betlehem unterwegs. Ein weiterer Abend führte in die sogenannte „Westbank“ und in den Gaza-Streifen. Die poli-



tische Situation dort ist nach wie vor sehr angespannt und schwierig.

Interessant war auch ein digitaler Abend im Rahmen der Kampagne „Meet a Jew“, ein Angebot des Zentralrats der Juden in Deutschland. Hier berichteten sechs jüdische Studierende aus ganz Deutschland über ihren Alltag und gaben ganz individuelle Einblicke in die Vielfalt ihres jüdischen Lebens in Deutschland.

Selten gibt es die Möglichkeit, bewusst über den Glauben miteinander ins Gespräch zu kommen. Bei der persönlichen Begegnung stand deshalb nicht die Geschichte im Vordergrund, sondern der lebendige Alltag von Jüdinnen und Juden heute. Durch eine Vielzahl von authentischen jüdischen Gesichtern und Perspektiven bewirkte der persönliche Austausch, was hundert Bücher nicht leisten können. So wichtig, dass wir miteinander statt übereinander reden.

Leider geht aber eben doch nicht alles digital: Es gab keine nächtlichen Domführungen, keine Weinprobe der Hochschuleseelsorge im Priesterseminar, keine Stadtrallye, keinen gemeinsamen Restaurant-Besuch,

um dort die Lösungen zu besprechen, keinen Semesterchor...

Trotzdem liefen die Kontakte weiter über Emails, Videokonferenzen oder Telefonate. Beratungen und Einzelgespräche, die „face to face“ stattfanden, solange es die Coronaverordnungen erlaubten, gab es mit viel Abstand, oft in Form eines Spaziergangs draußen rund um die Universität herum.

Die Beschäftigung mit den Themen Tod und Krankheit hat viele Studierende wie Lehrende in der Pandemie auf besondere Art und Weise herausgefordert. Deshalb gab es in Zusammenarbeit mit dem Institut und der Fachschaftsvertretung Evangelische Theologie der Universität Landau eine sieben Abende umfassende Vortragsreihe. Ganz unterschiedliche Aspekte zum Thema Tod wurden hier betrachtet. Einige Studierende aus Speyer waren dabei.

Ein virtueller Escape-Room lud zum logischen Denken ein und Online-Spieleabende zur Unterhaltung. Den Frauenweltgebetstag gestalteten Studentinnen der Uni Koblenz, wo wir uns gerne dazu schalteten. Auch verschiedene „Stube“-Veranstaltungen (Stu-



Wanderung zum Hambacher Schloss.

dienbegleitprogramm für Studierende aus Asien, Afrika, Lateinamerika und Osteuropa) fanden mit Erfolg digital statt.

Am Ende des Semesters begannen dann ganz langsam wieder die Präsenzangebote, zum Beispiel mit einer Wanderung zum Hambacher Schloss oder als Besuch der Banksy-Kunstaussstellung in Heidelberg. Auch das eine oder andere Taizégebet konnte wieder stattfinden. Es gab den Besuch eines jüdischen Friedhofes und eine jüdische Stadtführung, schließlich feiern wir 2021 das Jubiläum „1.600 Jahre jüdisches Leben in Deutschland.“

Jetzt beginnt das Wintersemester 2021/2022. Wir hoffen auf viele Präsenzveranstaltungen, werden aber auch weiterhin Angebote im Online-Format anbieten: Zum Beispiel gibt es ein Seminar zum Thema „Selbstorganisation“ oder es geht darum, sich mit den globalen Herausforderungen der Zukunft zu beschäftigen.

Auf hauptamtlicher Seite steht ein Wechsel der Hochschulseelsorger an:

Im Sommer 2010 hatte Pfarrer Michael Erlenwein das Amt auf evangelischer Seite angenommen. Mit Engagement und Einfühlungsvermögen setzte er sich in den vergangenen elf Jahren für die Belange

der Studierenden ein. Jetzt übernimmt Pfarrer Maik Weidemann diese Aufgabe. Darüber freuen wir uns und wünschen ihm gutes Gelingen, kreative Ideen und Gottes Segen.

Alle Angebote und Neuigkeiten der Hochschulseelsorge finden sich immer auf unserer Homepage, die unser gemeinsames Programm und alle aktuellen Informationen zeigt: [www.khg-speyer.de](http://www.khg-speyer.de)

Wer regelmäßige Informationen wünscht, der kann sich dort auch gerne für unseren Newsletter eintragen.

Wir freuen uns auf alle persönlichen oder virtuellen Begegnungen im Wintersemester 2021/22 und grüßen sehr herzlich,

*Ihre Hochschulseelsorger*

*Pastoralreferentin Luise Gruender  
(Katholische Kirche),  
Pfarrer Michael Erlenwein und  
Pfarrer Maik Weidemann  
(Evangelische Kirche)*



*Hallo und Moin! Mein Name ist Maik Weidemann.*

*Ab dem 1. November bin ich in der Hochschulseelsorge an der Universität Speyer aktiv. Ich freue mich auf diese besondere Aufgabe und die Begegnungen auf dem Campus und darüber hinaus.*

*Die folgenden Zeilen möchte ich nutzen, um mich näher vorzustellen.*

*Vor etwas mehr als 38 Jahren wurde ich in Nienburg an der Weser geboren. Nach dem Abitur und dem Zivildienst in einer Rehabilitationsklinik für drogenkranke Jugendliche absolvierte ich eine erste theologische Ausbildung in Wuppertal an der Evangelistenschule Johanneum. Anschließend zog es mich in die Pfalz. Ab dem Jahr 2007 war ich 7 ½ Jahre Jugendreferent im Evangelischen Gemeinschaftsverband. Neben Schulungen und Seminaren, Jugendkreisen, Jugendgottesdiensten und Freizeiten im In- und Ausland, war ich auch für die Vertretung des Jugendverbands zuständig.*

*Nach dieser Zeit ging mein Weg noch einmal zurück in die theologische Ausbildung. Im Jahr 2018 schloss ich mein Masterstudium Evangelische Theologie an der Universität in Heidelberg erfolgreich ab. Nach der Phase der Berufstätigkeit noch einmal ins Studium zu gehen war für mich eine besondere und lohnende Erfahrung, die ich nicht missen will.*

*Nach dem Studium begann ich meinen Dienst in der Evangelischen Kirche der Pfalz. Seit März dieses Jahres arbeite ich als Pfarrer in Schifferstadt. Hier wohne ich auch mit meiner Frau und unseren beiden Töchtern.*

*In meiner Freizeit musiziere ich gern, fahre Fahrrad, koche, gehe angeln und fiebere mit meinem Lieblingsverein Hannover 96 mit.*

*Herzliche Grüße und bis bald.  
Ihr Pfarrer Maik Weidemann*

# PERSONALIA

01. April 2021 bis 30. September 2021

## Einstellungen

---

- 01.04.2021 **Merz, Hannes**, wiss. MA am LS von Prof. Knorr
- 01.04.2021 **Wieda, Christina**, wiss. MA am LS von Prof. Janda
- 05.04.2021 **Dinçer, Mert**, stud. Hilfskraft am LS von Prof. Martini
- 15.04.2021 **Wöll, Jonas**, wiss. Hilfskraft am LS von Prof. Grohs
- 01.05.2021 **Ferretti, Elena Sofia**, stud. Hilfskraft am LS von Prof. Wirtz
- 01.05.2021 **Holovko, Alona**, stud. Hilfskraft am LS von Prof. Wirtz
- 01.05.2021 **Brás Farinho, Jessica**, stud. Hilfskraft am LS von Prof. Wirtz
- 10.05.2021 **Gruber, Paula**, stud. Hilfskraft am LS von Prof. Bauer
- 10.05.2021 **Baur, Sebastian**, wiss. Hilfskraft am LS von Prof. Stelkens
- 15.05.2021 **Stauder, Luisa**, stud. Hilfskraft am LS von Prof. Hölscher
- 15.05.2021 **Woerlein, Andreas**, wiss. Hilfskraft Uni / Prof. Seckelmann
- 15.05.2021 **Catakli, Derya**, wiss. Mitarbeiterin Uni / Prof. Seckelmann
- 17.05.2021 **Tomori, Esther**, stud. Hilfskraft am LS von Prof. Hölscher
- 01.06.2021 **Gourdet Sascha**, wiss. Hilfskraft am LS von Prof. Stelkens
- 01.06.2021 **Pax Benedikt**, wiss. Hilfskraft am LS von Prof. Stelkens
- 01.06.2021 **Pesch Sebastian**, wiss. Hilfskraft am LS von Prof. Stelkens
- 01.06.2021 **Schüle Marius**, wiss. Hilfskraft am LS von Prof. Stelkens
- 01.06.2021 **Will, Andreas**, wiss. Hilfskraft am LS von Prof. Stelkens
- 07.06.2021 **Seiferth, Martin**, wiss. Hilfskraft Uni / Prof. Seckelmann
- 11.06.2021 **Heckeroth, Johanna**, wiss. Hilfskraft am LS von Prof. Wirtz
- 01.07.2021 **Krug, Moritz**, wiss. Mitarbeiter am LS von Prof. Hölscher
- 01.07.2021 **Müller, Ursula**, wiss. Mitarbeiterin am LS von Prof. Hölscher
- 14.07.2021 **Christofzik, Désirée Isabelle, Prof. Dr.**, Lehrstuhlinhaberin Finanzwissenschaft
- 15.07.2021 **Yurkov, Victor Dr. Dr.**, wiss. Mitarbeiter / Lehrstuhl Korać / FKS
- 30.07.2021 **Erdene, Namuundari**, stud. Hilfskraft / Hochschul.-u. Wissenschaftsmanag.
- 30.08.2021 **Rom, Eva**, wiss. Hilfskraft am LS von Prof. Weiß

## Ausscheiden

---

- 14.04.2021 **Steinmüller, Bastian**, wiss. Mitarbeiter am LS von Prof. Hölscher
- 30.04.2021 **Regös, Nóra**, wiss. Mitarbeiterin am LS von Prof. Hölscher
- 30.04.2021 **Folger, Gordon**, wiss. Hilfskraft am LS von Prof. Hölscher
- 30.04.2021 **Erdene, Namuundari**, stud. Hilfskraft / Hochschul.-u. Wissenschaftsmanag. / C. Hipp
- 30.04.2021 **Wenzel, Uta**, wiss. Hilfskraft am LS von Prof. Martini
- 30.04.2021 **Catakli, Derya**, wiss. Hilfskraft am LS von Prof. Korać



Der Prorektor, Univ.-Prof. Dr. Ulrich Stelkens überreichte Frau Univ.-Prof. Dr. Désirée Isabelle Christofzik die Erennungsurkunde

- 30.04.2021 **Furculita, Kornilia**, wiss. Mitarbeiterin am LS Weiß
- 30.04.2021 **Müller, Christine**, Ltd. Reg. Direktorin
- 14.05.2021 **Köppen, Dominique**, wiss. Mitarbeiter am LS von Prof. Färber
- 15.06.2021 **Brás Farinho, Jessica**, stud. Hilfskraft am LS von Prof. Wirtz
- 25.06.2021 **Wojtczak, Markus**, wiss. Mitarbeiter am LS von Prof. Morner
- 30.06.2021 **Höfer, Stefanie**, wiss. Hilfskraft am LS von Prof. Weiß
- 30.06.2021 **Lauer, Jan-Hendrik**, wiss. Hilfskraft am LS von Prof. Hölscher
- 30.06.2021 **Falke, Isabell**, wiss. Hilfskraft am LS von Prof. Wirtz
- 30.06.2021 **Kaplytta, Magdalena**, stud. Hilfskraft am LS von Prof. Bauer
- 30.06.2021 **Born, Leonie**, wiss. HK am LS von Prof. Martini
- 30.06.2021 **Krug, Moritz**, stud. HK am LS von Prof. Hölscher
- 30.06.2021 **Wöll, Jonas**, wiss. Hilfskraft am LS von Prof. Grohs
- 11.07.2021 **Näke, Lydia**, Mitarbeiterin Abt. I / Dr. Strohm
- 31.07.2021 **Backes, Magdalena**, stud. Hilfskraft / Hochschul.-u. Wissenschaftsmanag.
- 31.07.2021 **Ferretti, Elena**, stud. Hilfskraft am LS von Prof. Wirtz
- 31.07.2021 **Holovko, Alona**, stud. Hilfskraft am LS von Prof. Wirtz
- 13.08.2021 **Pipidi Kalogirou, Kornilia**, wiss. Mitarbeiterin am LS von Prof. Weiß
- 15.08.2021 **Kreutzenberger, Olga**, Mitarbeiterin der Bibliothek
- 31.08.2021 **Weidmann, Selina Tinka**, stud. HK am LS von Prof. Hölscher
- 31.08.2021 **Catakli, Derya**, wiss. Mitarbeiterin unter d. wiss. Leitung von Prof. Seckelmann
- 06.09.2021 **Seiferth, Martin**, wiss. HK unter d. wiss. Leitung von Prof. Seckelmann
- 14.09.2021 **Dziegielewska, Aleksandra**, wiss. MA am LS von Prof. Stelkens
- 15.09.2021 **Ziegler, Nicolas**, wiss. Hilfskraft am LS von Prof. Martini
- 30.09.2021 **Digester, Christina**, wiss. Mitarbeiterin am LS von Prof. Janda
- 30.09.2021 **Weigel, Alix**, stud. Hilfskraft am LS von Prof. Bauer
- 30.09.2021 **Edinger, Jannik**, stud. Hilfskraft am LS von Prof. Bauer
- 30.09.2021 **Stern, Felix**, wiss. HK am LS von Prof. Weiß
- 30.09.2021 **Froneberg, Anke**, wiss. Mitarbeiterin am LS von Prof. Hölscher
- 30.09.2021 **Kreckel, Manuel**, stud. Hilfskraft am LS von Prof. Hölscher

# PUBLIKATIONEN

## Habilitationen

---

**Johanna Wolff**, Anreize im Recht Ein Beitrag zur Systembildung und Dogmatik im Öffentlichen Recht und darüber hinaus. (Veröffentlichung in Vorbereitung)

**Daniel Rölle**, Die öffentliche Verwaltung in Deutschland - Zwischen Modernisierungsdruck und Vertrauensverlust? Eine Mikro-Makro-Betrachtung des Verhältnisses der Bürger zur Bürokratie

## Promotionen

---

**Sarah Valeska Wrage**, Verwaltungstransparenz – quo vadis? Rechtliche Grundlagen, Möglichkeiten und Grenzen einer transparenten Verwaltung im Hinblick auf das Landestransparenzgesetz Rheinland-Pfalz, Berlin 2021, Gutachter: M. Martini/M. Seckelmann

**Carolin Johanna Duda**, Die soziale Selbstverwaltung im Krankenversicherungsrecht – Eine Untersuchung anhand der Krankenkassen nach § 35a SGB IV, Berlin 2021, Gutachter: C. Janda/U. Stelkens

## Speyerer Arbeitshefte

---

254

**Peter Sossong**, Relative Wertrelevanz von HGB- und IFRS-Konzernabschlüssen anhand einer Stichprobe von DAX- und MDAX-Unternehmen, Veröffentlichung in Vorbereitung

253

**Michèle Morner (Hrsg.)**, 8. Speyerer Tagung zu Public Corporate Governance (12. bis 13. April 2021) – Zukunftsfähiges Beteiligungsmanagement: Chancen für Städte und Kommunen sowie Bund und Länder, Veröffentlichung in Vorbereitung

252

**Victor Thonke**, Algorithmen im Recht , Veröffentlichung in Vorbereitung

251

**René Tim Albrecht / Elene Baramidze / Marius Bensley / Bianca Mißkamp / Cornelius Sternkiker / Alix Weigel**, WITI-Praxis Nr. 2 , Verwaltungsreform – Innovation – Implementation: Strategien erfolgreicher Verwaltungsmodernisierung im Vergleich – Veröffentlichung der Seminararbeiten von René Tim Albrecht, Elene Baramidze, Marius Bensley, Bianca Mißkamp, Cornelius Sternkiker und Alix Weigel, Speyer 2021

250

**Eberhard Bohne**, Öffentliche Finanzen, Speyer 2021



## Einverständniserklärung zur Aufnahme in die Alumnidatenbank / Mitteilung über Änderung von Daten

Ich bin am weiteren Kontakt mit der Deutschen Universität für Verwaltungswissenschaften Speyer interessiert und bitte, meine unten angegebenen Daten in die internetgestützte und passwortgeschützte „Alumnidatenbank“ der Universität aufzunehmen, in der diese gespeichert und verarbeitet werden.

Mir ist bewusst, dass diese Daten für alle in dem Verzeichnis erfassten Alumni der Universität abrufbar sind.

Informationen der Universität sowie das Zugangspasswort für die Datenbank werden mir ausschließlich per E-Mail übermittelt. Mit E-Mails an meine gespeicherte E-Mail-Adresse bin ich einverstanden.

Änderungen meiner Kontaktdaten teile ich der Universität Speyer mit.

Der Service im Zusammenhang mit der Datenbank des Alumninetzwerks ist für mich kostenlos.

Diese Zustimmung zur Speicherung und Verarbeitung meiner Daten kann ich jederzeit widerrufen.

.....  
**Name, Vorname, Semester** in Druckbuchstaben

.....  
**Datum, Unterschrift**

Bitte senden Sie den Vordruck an *Universität Speyer, z. Hd. Frau Martina Dick, Postfach 14 09, 67324 Speyer, alumni@uni-speyer.de, Fax: 0 62 32 / 6 54 – 4 46.*

### Private Kontaktdaten:

Straße .....

PLZ, Ort .....

Telefon .....

Telefax .....

E-Mail .....

### Ggf. dienstliche Kontaktdaten:

Funktion .....

Dienststelle .....

Straße .....

PLZ, Ort .....

Telefon .....

Telefax .....

E-Mail .....

*Impressum*  
*SpeyerJournal Nr. 39*  
*Sommersemester 2021*

*Herausgeber*  
Der Rektor der Deutschen Universität für  
Verwaltungswissenschaften Speyer

*Redaktion*  
Referat für Information und Kommunikation  
der Deutschen Universität für  
Verwaltungswissenschaften Speyer  
Freiherr-vom-Stein-Straße 2  
67346 Speyer

*Design*  
Weiser Design Markenkommunikation, Stuttgart  
[www.weiser-design.de](http://www.weiser-design.de)

*Satz und Druck*  
Deutsche Universität für  
Verwaltungswissenschaften Speyer

*Fotonachweis*  
*Uni Speyer, Simon Arnholdt, Sebastian Baur,*  
*Christina Digeser, Luise Gruender, Constanze Janda,*  
*Simon Sterbenk, Rubina Zern-Breuer*

*Foto auf Umschlagseite:*  
*Foto: Uni Speyer*