

Geschlechterverteilung der Antwortenden ist über alle vier Behördentypen mit knapp einem Viertel weiblichen Mitarbeitern weitgehend identisch (OLB 24%; MiB 20%; ULB 25%; KOM 24%).

## 6.5 Zusammenfassung Analyse I

Anhand der bei diesem ersten, deskriptiven Analyseschritt gewonnenen Daten lässt sich die Forschungsfrage, ob sich die verschiedenen realtypischen Verwaltungsorganisationsmodelle tatsächlich voneinander unterscheiden, mit einem klaren *Ja* beantworten. Sowohl die Bewertungen der Performanz, als auch jene der Führungskultur unterscheiden sich im Ranggruppenvergleich auf den meisten gemessenen Aspekten. Unter den Performanzaspekten scheinen die Unterschiede besonders groß auf den beiden die Rechtsstaatlichkeit des Vollzugs erfassenden Variablen *Unbotmäßige Politisierung* und *Unangemessene Prioritätensetzung*. Im ersten Fall berichten die Mitarbeiter der Kommunen eine mehr als dreimal höhere Zahl an normabweichenden Weisungen, als ihre Kollegen in den Mittelbehörden. Im zweiten Fall schwankt der Anteil der Mitarbeiter, der eine unangemessene Vernachlässigung nicht-anlassbezogener Kontrollen beklagt, zwischen 39% in den Oberen Landesbehörden und 78% auf der kommunalen Ebene. Den gegenteiligen Extremfall stellen die Angaben zu *Kundenbild* und *Professionalität* dar, hier wird keine statistisch signifikante Varianz sichtbar. Bei den Aspekten der Führungskultur zeigen sich durchweg signifikante Unterschiede. Zusammenfassend kann festgehalten werden: Die vier realtypischen behördlichen Organisationsformen unterscheiden sich tatsächlich stark voneinander – sowohl auf den einzelnen Performanzaspekten, als auch hinsichtlich der in den Behörden gepflegten Führungskultur. Dabei nehmen die Kommunen in der Bewertung ihrer Mitarbeiter eine Sonderrolle ein – sie werden auffallend oft deutlich (und statistisch signifikant) weniger positiv bewertet, als die staatlichen Behördentypen.

Diese deskriptive Bewertung gibt keine Auskunft über die Ursachen der unterschiedlichen Leistungsfähigkeit. Zur Öffnung dieser vielzitierten *black box* ist der Test des in Kapitel 4 formulierten theoretischen Modells notwendig. Nur so kann geklärt werden, welche der strukturellen und akteursbezogenen Variablen tatsächlich einen Einfluss auf die einzelnen Performanzaspekte haben. Wie die Sichtung der Kontrollvariablen zeigt, könnten diese Unterschiede jenseits des theoretischen Erklärungsmodells auch durch variierende Rahmenbedingungen – insbesondere durch die deutlich unterschiedliche Verteilung der verschiedenen Aufgabenfelder – Gewerbeaufsicht als Ganzes, Arbeitsschutz oder Immissionschutz erklärt werden, oder durch die stark variierenden Zahlen an „Reformopfern“. Dies zu kontrollieren und den Einfluss der einzelnen Erklärungsfaktoren kausalanalytisch zu testen, ist Gegenstand des folgenden Kapitels.