

Mikroebene die „logic of consequence“ der *rational choice* Perspektive als grundlegendes Entscheidungsmuster unterstellt (Hall/Taylor 1996). Ähnlich wie in der *Bureaucratic-Structure* Perspektive werden in dieser Logik Strukturen als Determinanten des Entscheidungsverhaltens angesehen. Erstens kann auf Basis der *Formal Theory* erklärt werden, warum unterschiedliche Organisationsstrukturen bei im Grunde identischen Ausgangspräferenzen ihrer Mitglieder zu abweichenden Handlungsergebnissen führen (Hammond 1986). Der entsprechende Mechanismus wird darin gesehen, dass Strukturen die den Akteuren zur Verfügung stehenden Informationen in spezifischer Weise filtern. Sie modifizieren die Bewertung einzelner Handlungsoptionen durch Regeln, Verträge und Auszahlungsstrukturen, was ihnen die Manipulation der Anreize und die Prägung individueller Präferenzstrukturen erlaubt (vgl. Peters 1999; Verschuere 2006: 183). Zweitens stellen die Annahmen individueller Nutzenmaximierung der *Formal Theory* den theoretischen Ausgangspunkt für die *Principal-Agent-Theory* dar, welche die Performanz von Delegationsbeziehungen erklärt. Dabei werden die Steuerungsergebnisse in diesen hierarchischen Beziehungen als Funktion der vorhandenen Informationsasymmetrien und deren Kontrolle betrachtet (Moe 1984; McCubbins et al. 1987, 1989; Bendor et al. 2001). Dieses Erklärungsmodell kann sowohl auf das Verhältnis zwischen, als auch innerhalb von Organisationseinheiten angewandt werden. Zusammenfassend behaupten die Vertreter dieses Theorieansatzes, dass das Entscheidungsverhalten von Individuen primär von rationalen Nutzenkalkulationen geprägt sei, die auf einer Bewertung der Chancen und Risiken der strukturellen Rahmenbedingungen beruhe. Strukturen und Präferenzen wirken hier also zusammen und determinieren das individuelle Handeln (Verschuere 2006: 184f.).

3.1.5. Fazit der Sichtung der makro-theoretischen Erklärungsansätze

Trotz der deutlichen Überlappungen zwischen den Erklärungsansätzen lassen sich die folgenden Beobachtungen festhalten (Verschuere 2006: 185): Das Handeln von und in Organisationen kann sowohl von externen, als auch internen Organisationsmerkmalen beeinflusst werden. Diese Organisationsmerkmale können internes Entscheidungsverhalten durch Einflussnahme auf (a) die organisationalen Kapazitäten, (b) die rationalen Nutzenerwartungen (Logik der Konsequenz) und (c) die Bewertung der Angemessenheit der Handlungen (Logik der Angemessenheit) beeinflussen (vgl. Rhodes et al. 2006). Verschuere (2006: 185) macht deutlich, dass die analytische Forschungsfrage der Determinanten administrativer Performanz mit Hilfe unterschiedlichster, sich überschneidender theoretischer Erklärungsansätze beantwortet werden kann. Gleichzeitig wird offensichtlich, dass ein umfassendes, die kausalen Zusammenhänge und Wirkmecha-

nismen ergründendes Erklärungsmodell sowohl interne wie externe Erklärungsfaktoren, als auch – wenn möglich – die verschiedenen theoretischen Mechanismen berücksichtigen muss. Wie Lægreid et al. (2005: 32; vgl. Ostrom 1973: 85; Boyne 1985: 490f.) prägnant zusammenfassen, würde eine Engführung auf nur einen theoretischen Ansatz oder ein monodimensionales Erklärungsmodell der Zielsetzung eines umfassenden Kausalmodells nicht gerecht:

„One has to look for explanatory factors among structural features, among cultural variables, and in the environment. Instead of deriving explanations based on one dominant logic, the challenge is to develop more complex propositions about how agencies work [...]”

Das dies gelingen kann, wurde bereits in der empirischen Organisationsforschung gezeigt (vgl. Lægreid et al. 2006).

3.2 Variablen zur Erklärung administrativer Performanz in der Literatur

Wie bei der Sichtung der theoretischen Erklärungsansätze (vgl. Kapitel 3.1) gezeigt werden konnte, besteht in der dominanten neo-institutionalistischen Denkschule – ein Konsens, dass *Organisation* nicht neutral ist, sondern Entscheidungen vorweggreift. Sie beeinflusst die Definition des Organisationszieles und der verfolgten Prioritäten, die Höhe der Zugangsschwellen für verschiedene Akteursgruppen und den Ressourcenzugang (Schattschneider 1975: 30; vgl. Egeberg 2006: 117). In diesem Abschnitt sollen sowohl die äußeren Grenzen des Erklärungsmodells umrissen, als auch die in der Literatur zur Erklärung administrativer Performanz herangezogenen Konstrukte identifiziert werden.

Ein Indikatorensatz, der die im vorausgehenden Abschnitt geforderte Bandbreite an Einflussfaktoren abdecken würde, existiert nur in Umrissen. In Übersichtsbeachtungen werden verschiedene Erklärungsansätze in der Regel nebeneinander gestellt, da sie erstens von Autoren aus unterschiedlichen *Schulen* bearbeitet werden und zweitens bei entsprechender Bearbeitungstiefe nur so eine Handhabbarkeit erhalten werden kann (vgl. Ashworth et al. 2010; Boyne et al. 2010). In grober Anlehnung an die oben genannten makro-theoretischen Erklärungsansätze lassen sich vier Variablenbündel identifizieren: Auf der Makro-Ebene sind dies neben klassischen, *strukturellen Erklärungsfaktoren* auch *Umweltfaktoren*, welche die äußere Beziehung zwischen Behörde und ihrer Umwelt abdecken. Auf der Meso-Ebene sind dies *aufgabenspezifische Faktoren* und Faktoren der *Führungskultur*, welche sowohl die den Mitarbeitern *formal zugestandenen Ressourcen und Rechte*, als auch immaterielle Merkmale wie die *Unterstützung* durch Vorgesetzte und die *Klarheit und Verbindlichkeit* von Zielvorgaben beinhaltet. Diese einzelnen Erklärungsfaktoren sind jeweils in eigenständige, sich teils über-