

schenderweise zeigt sich ein statistisch signifikanter Unterschied zwischen den Oberen Landesbehörden mit der niedrigsten Bewertung und den Mittelbehörden mit der *zweithöchsten*. Auch die Betrachtung der Boxplots zum Index kann dieses Ergebnis nicht erklären – Mittelbehörden, Untere Landesbehörden und Kommunen weisen bei variierenden Medianen fast identische Interquartilsabstände auf, während aus den Oberen Landesbehörden mit deutlich geringerer Streuung berichtet wird (vgl. Abbildung 11).

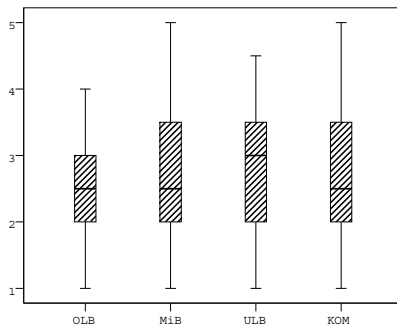


Abbildung 11: Boxplot Index Organisationale Autonomie

Eigene Darstellung.

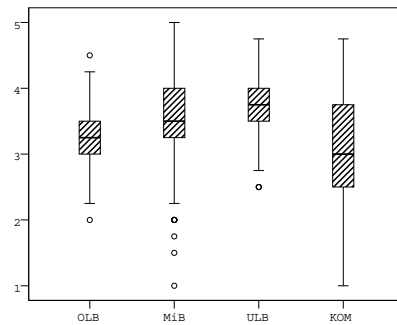


Abbildung 12: Boxplot Index Inhaltliche Autonomie

Eigene Darstellung.

6.4.6. Inhaltliche Autonomie

Das in Kapitel 5.4.3.3 diskutierte Konstrukt der *Inhaltlichen Autonomie* wird über vier Items operationalisiert. Dabei erfasst das erste Item „Die zweiten Führungsebene meiner Behörde ist in der Lage, fachliche Entscheidungen nachzuvollziehen“ die prinzipielle Möglichkeit der fachbezogenen Kommunikation zwischen Vollzugs- und Leitungsebene, da diese als vorteilhaft für die erfolgreiche argumentativen Vertretung professioneller Entscheidungen angesehen wird. Hier zeigt sich eine große Differenz in der Einschätzung von Mitarbeitern der kommunalen Ebene – die immer noch respektablen Durchschnittswert von 2,97 berichtet – und den Unteren Landesbehörden mit einem Wert von 3,94. Damit heben sich die Unteren Landesbehörden signifikant von allen anderen Behördentypen ab – auch den Oberen Landesbehörden ($\bar{O}$ 3,39), die prinzipiell in vergleichbarer Weise als Fachbehörden aufgestellt sein sollten. Ebenso überraschend sind die Ergebnisse für das zweite Item „Bei inhaltlichen Konflikten mit anderen Verwaltungseinheiten ist unser Einfluss eher klein“: Hier schneiden bei insgesamt durchwachsenen Werten die Oberen Landesbehörden in den Augen

ihrer Mitarbeiter schlecht und eher vergleichbar mit der kommunalen Ebene ab ($\bar{X}$ 3,49 resp. 3,60). Untere Landesbehörden (2,78) und die multifunktional aufgestellten Mittelbehörden (3,06) schlagen sich hingegen statistisch signifikant besser. Hinsichtlich des dritten Items, der Autonomie in der Auslegung von Ermessensspielräumen, zeigt sich ein insgesamt eher positives Bild: Die Mitarbeiter aller Behördentypen berichten durchschnittlich, dass sie diesen Freiraum „eher“ besitzen ($\bar{X}$ über alle 3,70). Während sich die staatlichen Behörden hier zu gleichen scheinen (OLB $\bar{X}$ 3,78; MiB $\bar{X}$ 3,85; ULB $\bar{X}$ 3,89), fällt die kommunale Ebene allerdings deutlich um ca. 0,4 Punkte und damit statistisch signifikant auf 3,40 ab. Im Vergleich am positivsten fallen die Antworten auf das vierte Item „Eigeninitiative wird in dieser Verwaltung bestraft“ aus. Alle Befragten weisen diese Aussage überwiegend zurück ($\bar{X}$ 2,35), überzufällige Unterschiede zwischen den Gruppen gibt es nicht.

Der additive Index für das Konstrukt *Inhaltliche Autonomie* weist eine knapp zufriedenstellende interne Konsistenz auf (Cronbach's α .674). Über alle Behördentypen werden verhältnismäßig hohe Werte berichtet, allerdings nimmt die kommunale Ebene eine abgeschlagene Position ein, die sich von allen staatlichen Gruppen überzufällig unterscheidet (OLB $\bar{X}$ 3,35; MiB $\bar{X}$ 3,51; ULB $\bar{X}$ 3,71; KOM $\bar{X}$ 3,06). Dies erklärt sich aus der im Vergleich der Boxplots ersichtlichen, sehr viel breiteren Streuung der Bewertungen unterhalb des Medians für die Kommunen (vgl. Abbildung 12). Sämtliche staatliche Behörden weisen hingegen verhältnismäßig geringe Interquartilsabstände mit nur verhältnismäßig wenigen Ausreißern auf.

6.4.7. Kontrollvariablen

Auf den in Kapitel 5.4.4 eingeführten *Kontrollvariablen* lassen sich erwartungsgemäß starke Unterschiede zwischen den Behördentypen beobachten. So variiert der Anteil der klassischen Gewerbeaufsichtsmitarbeiter, die parallel Zuständigkeiten im Arbeitsschutz und Immissionsschutz wahrnehmen, über die Behördentypen deutlich (OLB 20%; MiB 54%; ULB 72%; KOM 69%). Ebenso schwankt der Anteil derer, die eine Zuständigkeit im Arbeitsschutz wahrnehmen, stark (OLB 85%; MiB 62%; ULB 11%, KOM 5%). Der Anteil der seit Anfang 2005 in eine andere Behörde versetzten oder integrierten Mitarbeiter liegt zwischen 23% in den Unteren Landesbehörden und 77% auf der kommunalen Ebene. Allerdings wird auch aus den Oberen und Unteren Landesbehörden von beträchtlichen Umsetzungen berichtet (46% bzw. 54%). Überraschenderweise schwankt auch der berufsständische und/oder gewerkschaftliche Organisationsgrad zwischen den Behördentypen stark – von lediglich 33% in den Oberen Landesbehörden bis zu 64% in den Mittelbehörden (ULB 51%; KOM 36%). Lediglich die