

sche Fragen beeinflussen. Deshalb wird erfasst, ob die Befragten Mitglieder im *BTB* (Gewerkschaft Technik und Naturwissenschaft im dbb – beamtenbund und tarifunion) *und/oder* im *Verein deutscher Gewerbeaufsichtsbeamter* (VDGAB) sind.

- *Geschlecht*: Schließlich wird das Geschlecht der Befragten explorativ erfasst, um mögliche geschlechterinduzierte Unterschiede in der Leistungsbewertung abzubilden.

5.4.5. Zusammenfassung des Untersuchungsmodells

Dieses Kapitel 5.4 diene zur Erläuterung der Operationalisierung des in Kapitel 4 entwickelten theoretischen Modells. Durch die Spezifizierung der abhängigen und unabhängigen Variablen ergibt sich das in Abbildung 4 dargestellte, detaillierte Erklärungsmodell.

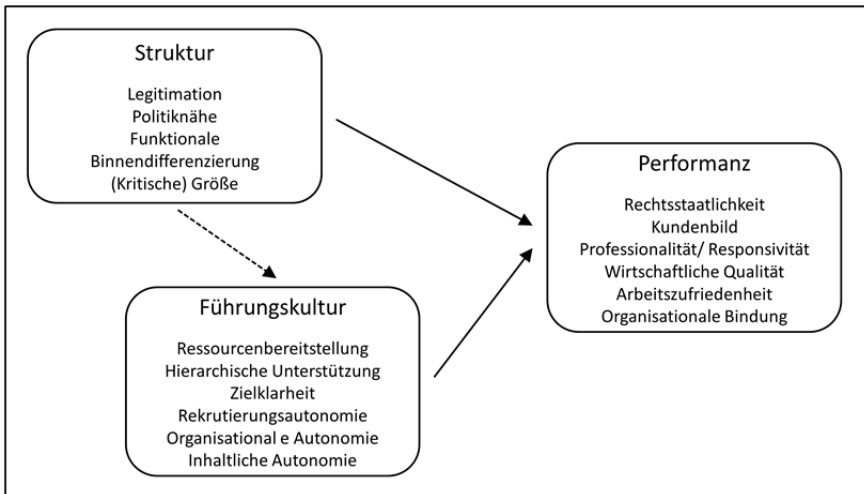


Abbildung 4: Konkretisiertes Kausalmodell

Quelle: Eigene Darstellung.

Dabei wurden die erklärenden Konstrukte Struktur und Führungskultur als jeweils eigenständig wirkend und nur mittelbar verbunden dargestellt. Allerdings zeigte sich in der Ausformulierung der Wirkmechanismen der strukturellen Variablen, dass deren in der Literatur vermuteter Effekt vermutlich zumindest zu einem Teil über die Modifikation von Aspekten der Führungskultur wirken (vgl. Chun/Rainey 2006; Yang/Pandey 2009; Stazyk/Goerdel 2011). Die hinter diesem Modell stehende Annahme ist, dass die strukturellen Rahmenbedingungen

das Verhalten der Führungskräfte durch Zwänge, Anreize und Routinen beeinflussen könnte, was in der Folge über das gleiche Set an Wirkungsmechanismen die Verhaltensweisen der Mitarbeiter auf der Vollzugsebene und damit schließlich auch die administrative Performanz beeinflusst. In diesem Modell kommt den Aspekten der Führungskultur damit *auch* – neben ihrer eigenständigen Wirkung – die Rolle von *Mediatoren* zu. Mediatoren wirken als Vermittler zwischen unabhängigen und abhängigen Variablen (Baron/Kenny 1986). Dieses *Mediatorinnenmodell* bildet am genauesten die den äußerer Verwaltungsstrukturen in der Literatur zugewiesene Rolle ab, indem es in einem detaillierten Wirkungsmodell den Zusammenhang zwischen Struktur und Performanz offenlegt. Allerdings ist dieser vermittelte Zusammenhang zwischen den abstrakten strukturellen Merkmalen und individuellem Verhalten als sehr mittelbar und alles andere als deterministisch einzuschätzen.

5.5 Modell- und Methodendiskussion

Vor der Analyse sollen eine Reihe von methodischen Aspekten im Hinblick auf die Belastbarkeit des gewählten Ansatzes diskutiert werden. Diese Aspekte betreffen die Implikationen von Fokus, Fallauswahl und Rücklauf, die Verwendung von Perzeptionsdaten, die Möglichkeit eines *Common Source Bias* und die Aggregation von Wahrnehmungsdaten.

5.5.1. Marginalisierung der Koordinationsleistung

Der Untersuchungsansatz zielte auf die Erfassung der Performanz aus einer Fachperspektive ab. Der in der Literatur prominent diskutierte Aspekt der Koordination (vgl. Mintzberg 1979; Kuhlmann et al. 2011: 66ff.; 254ff.) wird nicht bzw. nur einseitig als negative Einflussnahme im Kontext der *funktionalen Binnen-Differenzierung* berücksichtigt. Erstens kann konzeptionell argumentiert werden, dass eine Bewertung der Koordinationsleistung im Widerstreit institutioneller Interessen oder gar der Grades der Annäherung an eine pareto optimale Gesamtleistung im Rahmen einer quantitativen Befragung methodisch äußerst schwierig ist. Zweitens kann argumentiert werden, dass weder das BImSchG noch das ArbSchG in *relevanten* Fragen behördliche Entscheidungsräume vorsehen. So ist die Genehmigung des Betriebs der hier betrachteten genehmigungsbedürftigen Anlagen ein gebundener Verwaltungsakt, darf also bei Vorliegen der Voraussetzungen nicht verweigert werden (§ 6 BImSchG). Gleichzeitig sind die dort genannten Genehmigungsvoraussetzungen, insb. die in § 5 und § 7 BImSchG genannten Betreiberpflichten und Anforderungen, zwingend zu erfüllen.