

Inhaltsverzeichnis

Anhang	7
1. Tabellen und Abbildungen	7
1.1 Mitgliedschaften der betrachteten Staaten in den jeweiligen IOs	7
1.2 Interviewleitfragen (mit Erläuterungen)	9
1.3 Prozentuelle Verteilungen der Variablen (geordnet nach IPAs)	11
1.3.1 Organisationsübergreifende Darstellung	11
1.3.2 Internationale Energieagentur (IEA)	16
1.3.3 Internationale Agentur für erneuerbare Energien (IRENA)	17
1.3.4 Europäische Kommission (DG Energie)	18
1.4 Mittelwerte und Standardabweichungen	19
1.5 Kruskal-Wallis-Test und Mann-Whitney-U-Test	20
1.6 Korrelationsanalysen	21
1.6.1 Korrelationskoeffizient (Kendalls Tau B)	21
1.6.2 Gesamte Korrelationsanalysen ³⁰⁷	23
2. Interviewleitfäden	25
2.1 Interviewleitfäden für die internationale Ebene	26
2.2 Interviewleitfäden für die nationale Ebene	32
3. Codesystem der qualitativen Inhaltsanalyse	37

Anhang

1. Tabellen und Abbildungen

1.1 Mitgliedschaften der betrachteten Staaten in den jeweiligen IOs

Tabelle 15: Mitgliedschaften der ausgewählten Staaten in den jeweiligen IOs
(Quelle: eigene Darstellung).

Staaten	Mitgliedschaft				
	EU	EWR	Energy Community	IRENA	IEA
Albanien	o	o	x	x	o
Armenien	o	o	o	o	o
Belgien	x	x	x	x	x
Bosnien & Herzegowina	o	o	x	x	o
Bulgarien	x	x	x	x	o
Dänemark	x	x	x	x	x
Deutschland	x	x	x	x	x
Estland	x	x	x	x	x
Finnland	x	x	x	x	x
Frankreich	x	x	x	x	x
Georgien	o	o	x	x	o
Griechenland	x	x	x	x	x
Großbritannien	x	x	x	x	x
Irland	x	x	x	x	x
Island	o	x	x	x	o
Italien	x	x	x	x	x
Kosovo	o	o	x	o	o
Lettland	x	x	x	x	o
Liechtenstein	o	x	x	x	o
Litauen	x	x	x	x	o
Luxemburg	x	x	x	x	x

1. Tabellen und Abbildungen

Staaten	Mitgliedschaft				
	EU	EWR	Energy Community	IRENA	IEA
Malta	x	x	x	x	o
Moldawien	o	o	x	x	o
Montenegro	o	o	x	x	o
Niederlande	x	x	x	x	x
Nord-Makedonien	o	o	x	x	o
Norwegen	o	x	o	x	x
Österreich	x	x	x	o	x
Polen	x	x	x	x	x
Portugal	x	x	x	x	x
Rumänien	x	x	x	x	o
Serbien	o	o	x	x	o
Schweden	x	x	x	x	x
Schweiz	o	o	o	x	x
Slowakei	x	x	x	x	x
Slowenien	x	x	x	x	o
Spanien	x	x	x	x	x
Tschechische Republik	x	x	x	x	x
Türkei	o	o	o	x	x
Ukraine	o	o	x	x	o
Ungarn	x	x	x	x	x
Zypern	x	x	x	x	o

x = Mitglied

o = kein Mitglied

1.2 Interviewleitfragen (mit Erläuterungen)

Tabelle 16: Leitfragen der Interviews mit Zielsetzungen und Erläuterungen
(Quelle: eigene Darstellung).

Dimension	Fragestellung	Ziel
Deskriptive Fragen zu Beginn des Interviews	1. Please tell me about your work and the tasks of your unit with international organizations in the field of renewable energies.	Mit dieser Frage sollte eine komfortable Umgebung für den Befragten geschaffen werden, um den Einstieg in weitergehende Fragestellungen zu ermöglichen. Daneben dient diese Frage dazu, das Tätigkeitsfeld des Befragten einzugrenzen, um anhand dessen den Verlauf des Interviews ggf. anzupassen.
	2. Please describe the communication and cooperation processes between you and international organizations. Especially interesting for me are experiences with the IRENA, the IEA and the DG Energy.	Die zweite Frage zielt primär auf eine allgemeine Beschreibung der Koordinationsbeziehungen zwischen dem nationalen Verwaltungsangestellten und den drei zentralen internationalen Verwaltungen ab, um zunächst das Ausmaß der Koordinationsbeziehungen und deren Art abschätzen zu können.
Identifikation von Faktoren für gute und schlechte Koordinationsprozesse¹	3.1 Please give me examples of good or well-functioning cooperation or communication between you and professionals from international organizations.	Der Befragte soll zunächst aus seiner Perspektive anhand von Beispielen illustrieren, wie gute Koordination definiert wird (Frage 3.1) und im nächsten Schritt (Frage 3.2) anhand dieser Beispiele ableiten, welche Faktoren für eine gut funktionierende Koordinationsbeziehung relevant waren.
	3.2 When you think about these examples, what makes this communication or cooperation particularly helpful or good?	
	4.1 Has it ever happened that communication or cooperation with international organizations did not work so well? Could you please name and describe examples?	Frage 4.1 sollte wiederum dem Befragten die Möglichkeit gewähren von weniger zufriedenstellenden Koordinationsprozessen anhand von konkreten Beispielen zu berichten, während Frage 4.2 wiederum diese Erfahrungen mit möglichen Faktoren verknüpfen soll, die nach Einschätzung der Befragten verantwortlich waren für die als weniger zufriedenstellend empfundenen Koordinationsprozesse.
	4.2 What do you think are the main reasons why communication or cooperation did not work so well?	

1. Tabellen und Abbildungen

Dimension	Fragestellung	Ziel
Vergleich der Signifikanz Organisationen	5. In your opinion, which international organizations are more significant to work with than others in respect of the promotion of renewable energies? If so, why?	Diese Frage zielt darauf ab noch einmal genauer mögliche Unterschiede zwischen den drei genannten IPAs aufzugreifen. Dabei soll ebenfalls die Bedeutung der drei Organisationen für den Befragten und das jeweilige Ministerium illustriert werden.
Einfluss und Macht internationaler Administrationen	6.1 How do international organizations influence the work of your organization? 6.2 What are possible instruments (publications etc.) the international organizations use to influence?	Frage 6.1 soll, falls nicht schon im Rahmen der Fragen 3 und 4 geschehen, die Möglichkeiten der internationalen Verwaltungen aufzeigen, die sie nutzen können (Frage 6.2), um Macht auszuüben und Einfluss zu generieren. Durch diese Vorgehensweise soll vor allem der Faktor der Machtausübung noch einmal hervorgehoben werden.
Einfluss und Macht nationaler Administrationen	7.1 Do national administrations vice versa try push their agenda in the international organizations? 7.2 If so, how do they try to influence the international organizations?	In den Fragen 7.1 und 7.2 sollen im Gegenzug Möglichkeiten der nationalen Verwaltungen evaluiert werden, um Einfluss auf die IPA auszuüben und damit Macht anzuwenden.
Abschlussfrage	8. What would you change about international energy communication or cooperation between your ministry and international organizations? Why?	Frage 8 stellt die letzte Frage des Interviews dar und versucht weitere Aspekte, die den Befragten verbesserungswürdig erscheinen zu ergründen, um darauf aufbauend zusätzliche Aspekte von möglichen Koordinationseinschränkungen zu identifizieren.

1.3 Prozentuelle Verteilungen der Variablen (geordnet nach IPAs)

1.3.1 Organisationsübergreifende Darstellung

1.3.1.1 Organisationsübergreifende Darstellung in Tabellenform

Tabelle 17: Verteilung der Antworten auf die Ausprägungen der Variablen - Numerisch und in Prozent (Quelle: eigene Darstellung).

Items	Ausprägung der Zustimmung	Verteilung d. Antworten	Teilnehmeranzahl pro Item	Prozent an Zustimmung zu d. Ausprägung
Effektivität der Positionsvermittlung	stimme voll zu	7	70	10,00%
	stimme zu	34	70	48,57%
	stimme eher zu	15	70	21,43%
	stimme eher nicht zu	9	70	12,86%
	stimme nicht zu	1	70	1,43%
Effektivität von Informationsaustausch	stimme überhaupt nicht zu	4	70	5,71%
	stimme voll zu	13	72	18,06%
	stimme zu	41	72	56,94%
	stimme eher zu	9	72	12,50%
	stimme eher nicht zu	9	72	12,50%
	stimme nicht zu	0	72	0,00%
Effektivität von Wissensaustausch	stimme überhaupt nicht zu	0	72	0,00%
	stimme voll zu	20	72	27,78%
	stimme zu	35	72	48,61%
	stimme eher zu	11	72	15,28%
	stimme eher nicht zu	3	72	4,17%
	stimme nicht zu	2	72	2,78%
Geteilte Präferenzen	stimme überhaupt nicht zu	1	72	1,39%
	stimme voll zu	13	70	18,57%
	stimme zu	30	70	42,86%
	stimme eher zu	21	70	30,00%
	stimme eher nicht zu	6	70	8,57%
	stimme nicht zu	0	70	0,00%
Professionalität Allg.	stimme überhaupt nicht zu	0	70	0,00%
	stimme voll zu	41	77	53,25%
	stimme zu	31	77	40,26%
	stimme eher zu	5	77	6,49%
	stimme eher nicht zu	0	77	0,00%
	stimme nicht zu	0	77	0,00%
Professionalität (EE)	stimme überhaupt nicht zu	0	77	0,00%
	stimme voll zu	26	77	33,77%
	stimme zu	39	77	50,65%
	stimme eher zu	11	77	14,29%
	stimme eher nicht zu	0	77	0,00%
	stimme nicht zu	1	77	1,30%
Vertrauen	stimme überhaupt nicht zu	0	77	0,00%
	stimme voll zu	32	68	47,06%
	stimme zu	28	68	41,18%
	stimme eher zu	3	68	4,41%
	stimme eher nicht zu	3	68	4,41%
	stimme nicht zu	0	68	0,00%
	stimme überhaupt nicht zu	2	68	2,94%

1. Tabellen und Abbildungen

1.3.1.2 Grafische Darstellung (organisationsübergreifend)

Abbildung 19: Effektivität der Positionsvermittlung auf organisationsübergreifender Ebene (Quelle: eigene Darstellung).

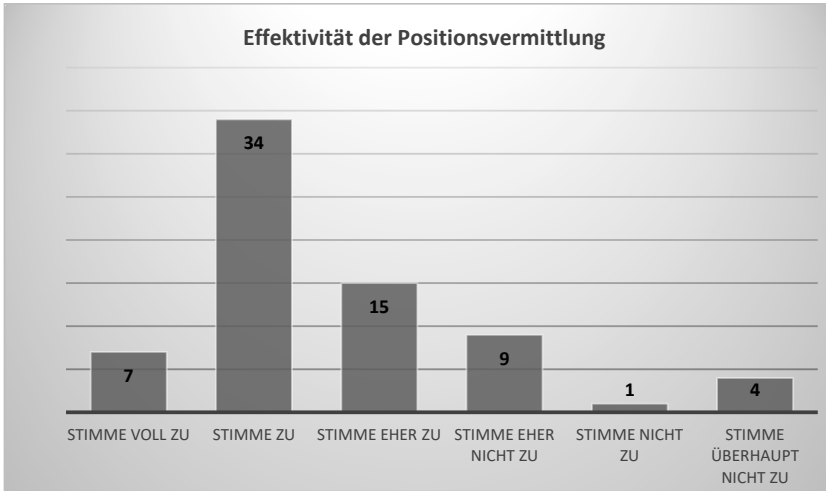


Abbildung 20: Effektivität des Informationsaustauschs auf organisationsübergreifender Ebene (Quelle: eigene Darstellung).

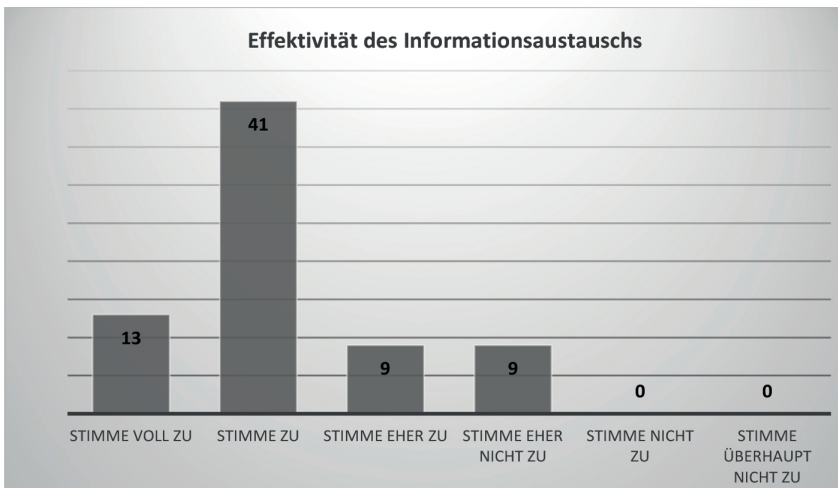


Abbildung 21: Effektivität des Wissensaustauschs auf organisationsübergreifender Ebene (Quelle: eigene Darstellung).

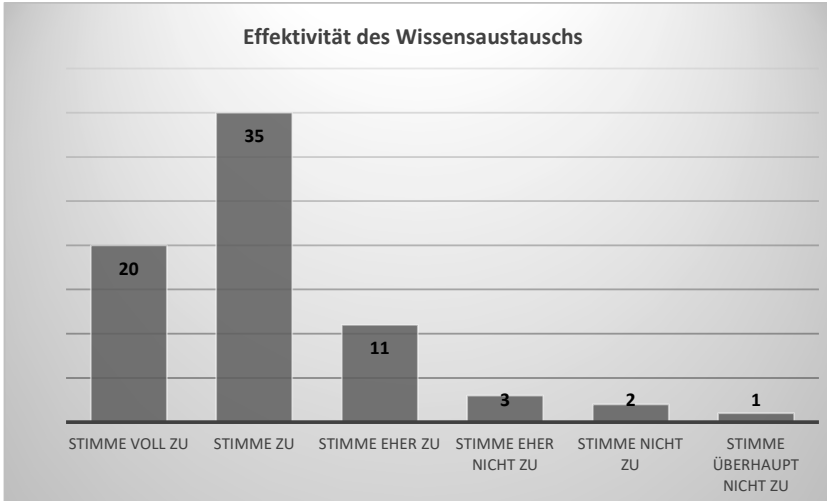
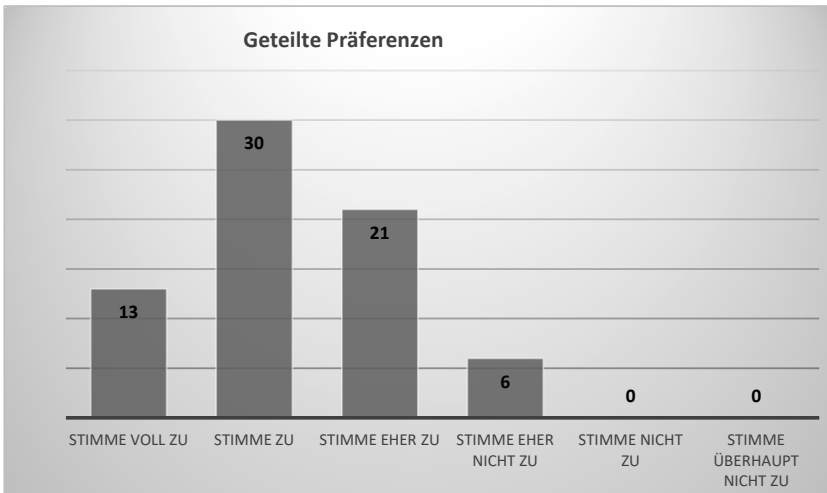


Abbildung 22: Geteilte Präferenzen im Bereich der Förderung erneuerbarer Energien auf organisationsübergreifender Ebene (Quelle: eigene Darstellung).



1. Tabellen und Abbildungen

Abbildung 23: Allgemeine Professionalität auf organisationsübergreifender Ebene (Quelle: eigene Darstellung).

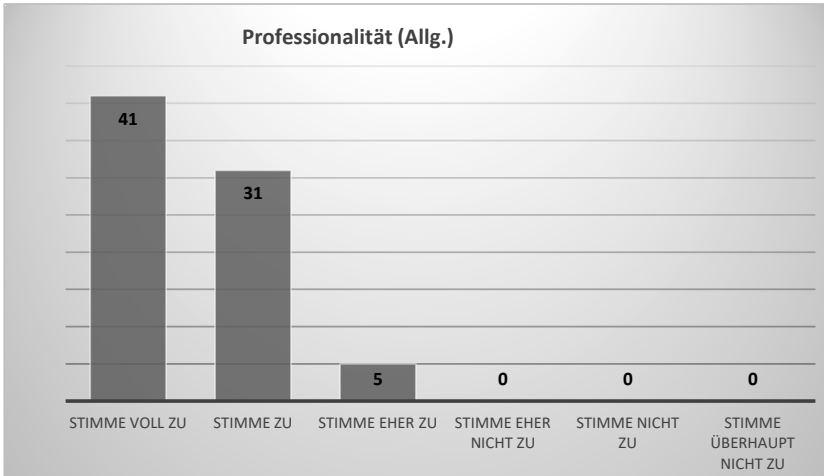


Abbildung 24: Professionalität im Bereich erneuerbarer Energien auf organisationsübergreifender Ebene (Quelle: eigene Darstellung).

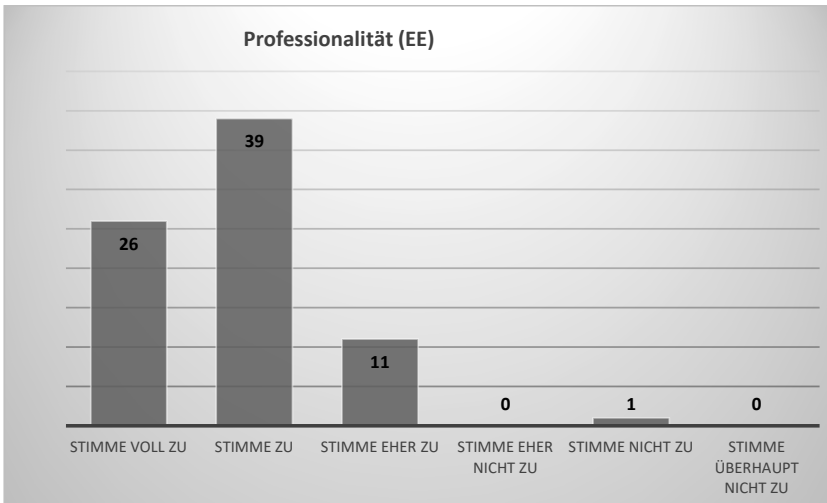
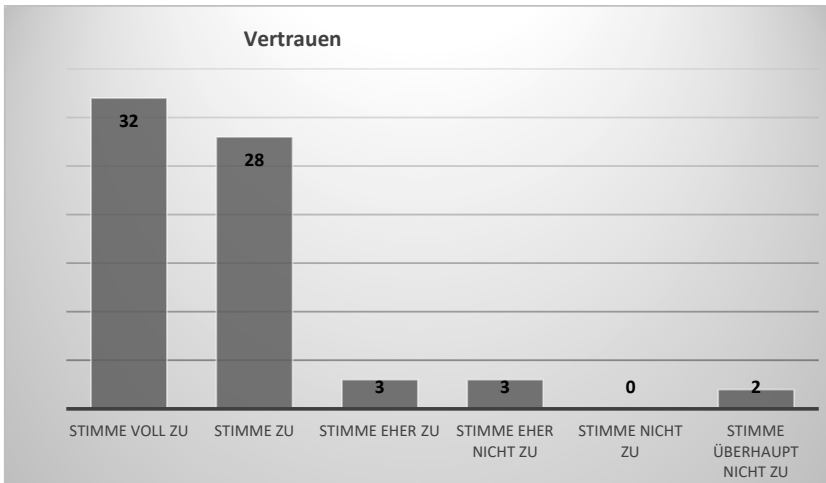


Abbildung 25: Organisationales Vertrauen auf organisationsübergreifender Ebene (Quelle: eigene Darstellung).



1. Tabellen und Abbildungen

1.3.2 Internationale Energieagentur (IEA)

Tabelle 18: Verteilung der Antworten auf die Ausprägungen der Variablen - Numerisch und in Prozent für die IEA (Quelle: eigene Darstellung).

Items	Ausprägung der Zustimmung	Verteilung d. Antworten	Teilnehmeranzahl pro Item	Prozent an Zustimmung zu d. Ausprägung
Effektivität der Positionsvermittlung	stimme voll zu	2	25	8,00%
	stimme zu	16	25	64,00%
	stimme eher zu	4	25	16,00%
	stimme eher nicht zu	1	25	4,00%
	stimme nicht zu	1	25	4,00%
	stimme überhaupt nicht zu	1	25	4,00%
Effektivität von Informationsaustausch	stimme voll zu	7	25	28,00%
	stimme zu	16	25	64,00%
	stimme eher zu	2	25	8,00%
	stimme eher nicht zu	0	25	0,00%
	stimme nicht zu	0	25	0,00%
	stimme überhaupt nicht zu	0	25	0,00%
Effektivität von Wissensaustausch	stimme voll zu	11	26	42,31%
	stimme zu	12	26	46,15%
	stimme eher zu	3	26	11,54%
	stimme eher nicht zu	0	26	0,00%
	stimme nicht zu	0	26	0,00%
	stimme überhaupt nicht zu	0	26	0,00%
Geteilte Präferenzen	stimme voll zu	4	25	16,00%
	stimme zu	10	25	40,00%
	stimme eher zu	6	25	24,00%
	stimme eher nicht zu	5	25	20,00%
	stimme nicht zu	0	25	0,00%
	stimme überhaupt nicht zu	0	25	0,00%
Professionalität Allg.	stimme voll zu	15	28	53,57%
	stimme zu	12	28	42,86%
	stimme eher zu	1	28	3,57%
	stimme eher nicht zu	0	28	0,00%
	stimme nicht zu	0	28	0,00%
	stimme überhaupt nicht zu	0	28	0,00%
Professionalität (EE)	stimme voll zu	14	28	50,00%
	stimme zu	11	28	39,29%
	stimme eher zu	3	28	10,71%
	stimme eher nicht zu	0	28	0,00%
	stimme nicht zu	0	28	0,00%
	stimme überhaupt nicht zu	0	28	0,00%
Vertrauen	stimme voll zu	13	24	54,17%
	stimme zu	9	24	37,50%
	stimme eher zu	0	24	0,00%
	stimme eher nicht zu	1	24	4,17%
	stimme nicht zu	0	24	0,00%
	stimme überhaupt nicht zu	1	24	4,17%

1.3.3 Internationale Agentur für erneuerbare Energien (IRENA)

Tabelle 19: Verteilung der Antworten auf die Ausprägungen der Variablen - Numerisch und in Prozent für die IRENA (Quelle: eigene Darstellung).

Items	Ausprägung der Zustimmung	Verteilung d. Antworten	Teilnehmeranzahl pro Item	Prozent an Zustimmung zu d. Ausprägung
Effektivität der Positionsvermittlung	stimme voll zu	4	19	21,05%
	stimme zu	7	19	36,84%
	stimme eher zu	4	19	21,05%
	stimme eher nicht zu	3	19	15,79%
	stimme nicht zu	0	19	0,00%
	stimme überhaupt nicht zu	1	19	5,26%
Effektivität von Informationsaustausch	stimme voll zu	5	21	23,81%
	stimme zu	9	21	42,86%
	stimme eher zu	4	21	19,05%
	stimme eher nicht zu	3	21	14,29%
	stimme nicht zu	0	21	0,00%
	stimme überhaupt nicht zu	0	21	0,00%
Effektivität von Wissensaustausch	stimme voll zu	5	20	25,00%
	stimme zu	10	20	50,00%
	stimme eher zu	3	20	15,00%
	stimme eher nicht zu	1	20	5,00%
	stimme nicht zu	1	20	5,00%
	stimme überhaupt nicht zu	0	20	0,00%
Geteilte Präferenzen	stimme voll zu	6	19	31,58%
	stimme zu	5	19	26,32%
	stimme eher zu	8	19	42,11%
	stimme eher nicht zu	0	19	0,00%
	stimme nicht zu	0	19	0,00%
	stimme überhaupt nicht zu	0	19	0,00%
Professionalität Allg.	stimme voll zu	12	21	57,14%
	stimme zu	7	21	33,33%
	stimme eher zu	2	21	9,52%
	stimme eher nicht zu	0	21	0,00%
	stimme nicht zu	0	21	0,00%
	stimme überhaupt nicht zu	0	21	0,00%
Professionalität (EE)	stimme voll zu	5	21	23,81%
	stimme zu	12	21	57,14%
	stimme eher zu	3	21	14,29%
	stimme eher nicht zu	0	21	0,00%
	stimme nicht zu	1	21	4,76%
	stimme überhaupt nicht zu	0	21	0,00%
Vertrauen:	stimme voll zu	9	19	47,37%
	stimme zu	9	19	47,37%
	stimme eher zu	1	19	5,26%
	stimme eher nicht zu	0	19	0,00%
	stimme nicht zu	0	19	0,00%
	stimme überhaupt nicht zu	0	19	0,00%

1. Tabellen und Abbildungen

1.3.4 Europäische Kommission (DG Energie)

Tabelle 20: Verteilung der Antworten auf die Ausprägungen der Variablen - Numerisch und in Prozent für die EK (Quelle: eigene Darstellung).

Items	Ausprägung der Zustimmung	Verteilung d. Antworten	Teilnehmeranzahl pro Item	Prozent an Zustimmung zu d. Ausprägung
Effektivität der Positionsvermittlung	stimme voll zu	1	26	3,85%
	stimme zu	11	26	42,31%
	stimme eher zu	7	26	26,92%
	stimme eher nicht zu	5	26	19,23%
	stimme nicht zu	0	26	0,00%
	stimme überhaupt nicht zu	2	26	7,69%
Effektivität von Informationsaustausch	stimme voll zu	1	26	3,85%
	stimme zu	16	26	61,54%
	stimme eher zu	3	26	11,54%
	stimme eher nicht zu	6	26	23,08%
	stimme nicht zu	0	26	0,00%
	stimme überhaupt nicht zu	0	26	0,00%
Effektivität von Wissensaustausch	stimme voll zu	4	26	15,38%
	stimme zu	13	26	50,00%
	stimme eher zu	5	26	19,23%
	stimme eher nicht zu	2	26	7,69%
	stimme nicht zu	1	26	3,85%
	stimme überhaupt nicht zu	1	26	3,85%
Geteilte Präferenzen	stimme voll zu	3	26	11,54%
	stimme zu	15	26	57,69%
	stimme eher zu	7	26	26,92%
	stimme eher nicht zu	1	26	3,85%
	stimme nicht zu	0	26	0,00%
	stimme überhaupt nicht zu	0	26	0,00%
Professionalität Allg.:	stimme voll zu	14	28	50,00%
	stimme zu	12	28	42,86%
	stimme eher zu	2	28	7,14%
	stimme eher nicht zu	0	28	0,00%
	stimme nicht zu	0	28	0,00%
	stimme überhaupt nicht zu	0	28	0,00%
Professionalität (EE)	stimme voll zu	7	28	25,00%
	stimme zu	16	28	57,14%
	stimme eher zu	5	28	17,86%
	stimme eher nicht zu	0	28	0,00%
	stimme nicht zu	0	28	0,00%
	stimme überhaupt nicht zu	0	28	0,00%
Vertrauen:	stimme voll zu	10	25	40,00%
	stimme zu	10	25	40,00%
	stimme eher zu	2	25	8,00%
	stimme eher nicht zu	2	25	8,00%
	stimme nicht zu	0	25	0,00%
	stimme überhaupt nicht zu	1	25	4,00%

1.4 Mittelwerte und Standardabweichungen

Tabelle 21: Arithmetisches Mittel der Variablen (Quelle: eigene Darstellung).

Arithmetisches Mittel				
Items:	IEA	IRENA	EK	Gesamt
Effektivität der Positionsvermittlung	2,44	2,53	2,92	2,65
Effektivität des Informationsaustauschs	1,8	2,24	2,5	2,18
Effektivität des Wissensaustauschs	1,69	2,15	2,46	2,10
Geteilte Präferenzen	2,46	2,11	2,23	2,27
Professionalismus	1,5	1,52	1,57	1,53
Professionalismus (EE)	1,51	2,05	1,93	1,83
Vertrauen	1,74	1,58	2	1,78
Wahr. personelle Ressourcen	3,29	3,10	3,48	3,4
Wahr. finanzielle Ressourcen	3,00	3,18	3,28	3,13
Kollegialität	2,07	2,45	2,17	2,18
Interne Kommun.	2,07	2,38	2,10	2,18
Besoldung	2,81	3,19	3,46	3,15
Motiv. d. Kolleg.	2,38	3,05	3,04	2,58
Arbeitserf. in Ver.	8,48	8,33	9,21	8,65
Arbeitserf. (ges.)	20,00	17,65	22,14	18,725

Tabelle 22: Standardabweichung der Variablen (Quelle: eigene Darstellung).

Standardabweichung				
Items:	IEA	IRENA	EK	Gesamt
Effektivität der Positionsvermittlung	1,12	1,31	1,23	1,22
Effektivität des Informationsaustauschs	0,57	0,99	0,95	0,89
Effektivität des Wissensaustauschs	0,68	1,04	1,21	1,03
Geteilte Präferenzen	1	0,88	0,71	0,89
Professionalismus	0,57	0,68	0,63	0,62
Professionalismus (EE)	0,68	0,92	0,66	0,77
Vertrauen	1,16	0,61	1,22	1,06
Wahr. personelle Ressourcen	1,07	1,19	1,10	0,87
Wahr. finanzielle Ressourcen	1,21	1,18	1,10	1,07
Kollegialität	0,83	1,10	0,93	2,18
Interne Kommun.	0,72	1,12	1,01	2,18
Besoldung	1,27	1,44	1,53	3,15
Motiv. d. Kolleg.	1,24	2,37	1,29	2,58
Arbeitserf. in Ver.	5,32	6,73	6,61	8,65
Arbeitserf. (ges.)	10,13	9,63	9,25	18,73

1. Tabellen und Abbildungen

1.5 Kruskal-Wallis-Test und Mann-Whitney-U-Test

Tabelle 23: Gruppenvergleiche - Kruskal-Wallis-Test (Quelle: eigene Darstellung).

Variablen	Kruskal-Wallis-Test		
	Chi-Quadrat	Asymptotische Signifikanz	Exakte Signifikanz
Eff. Positionsver.	3,131	0,209	0,211
Eff. Informationsaus.	6,064	0,048	0,046
Eff. Wissensaus.	6,700	0,035	0,033
Vertrauen	1,711	0,425	0,431
Get. Präferenzen	0,620	0,734	0,737
Professionalität Allg.	0,924	0,630	0,632
Professionalität (EE)	3,675	0,159	0,161

Tabelle 24: Gruppenvergleiche - Mann-Whitney U-Test (Quelle: eigene Darstellung).

Variablen	Kennzahlen	Mann-Whitney-U-Test		
		IEA / IRENA	IEA / Kommission	IRENA / Kommission
Effektivität des Informationsaustauschs	Mann-Whitney-U	201,5	196	233,5
	Z	-1,486	-2,774	-0,915
	Asymptotische Sig.	0,137	0,006**	0,36
Effektivität des Wissensaustauschs	Mann-Whitney-U	197	206,5	221
	Z	-1,517	-2,593	-0,931
	Asymptotische Sig.	0,129	0,010**	0,352

1.6 Korrelationsanalysen

1.6.1 Korrelationskoeffizient (Kendalls Tau B)

Tabelle 25: Korrelationskoeffizienten und Signifikanzen (Kendalls Tau B) – organisationsübergreifend (Quelle: eigene Darstellung).

Variablen	Eff. d. Positionsvermitt.			Eff. d. Informationsaus.			Eff. d. Wissensaus.		
	r	Sig. (2-st.)	N	r	Sig. (2-st.)	N	r	Sig. (2-st.)	N
Vertrauen	0,494***	p<0,01	64	0,4516**	p<0,01	66	0,214*	p<0,10	64
Geteilte Ziele	0,238**	p<0,05	68	-0,046	p>0,10	67	-0,001	p>0,10	67
Profess. (Allg.)	0,313***	p<0,01	70	0,418***	p<0,01	69	0,278**	p<0,05	70
Profess. (EE)	0,254**	p<0,05	69	0,304***	p<0,01	70	0,144	p>0,10	70
Wahr. finanz. Res.	-0,166	p>0,10	69	-0,041	p>0,10	70	-0,181*	p<0,10	70
Wahr. pers. Res.	-0,088	p>0,10	69	0,069	p>0,10	70	0,013	p>0,10	70
Kollegialität	0,066	p>0,10	69	0,096	p>0,10	70	0,015	p>0,10	70
Interne Kommun.	0,232**	p<0,05	68	0,084	p>0,10	69	0,228**	p<0,05	70
Besoldung	0,114	p>0,10	66	0,161	p>0,10	67	0,014	p>0,10	67
Motiv. d. Kolleg.	0,230*	p<0,10	66	-0,072	p>0,10	66	-0,073	p>0,10	67
Arbeitserf. in Ver.	-0,001	p>0,10	67	-0,018	p>0,10	68	0,145	p>0,10	68
Arbeitserf. (ges.)	0,013	p>0,10	66	0,058	p>0,10	67	-0,038	p>0,10	68

Tabelle 26: Korrelationskoeffizienten und Signifikanzen (Kendalls Tau B) – IEA (Quelle: eigene Darstellung).

Variablen	Eff. d. Positionsvermitt.			Eff. d. Informationsaus.			Eff. d. Wissensaus.		
	r	Sig. (2-st.)	N	r	Sig. (2-st.)	N	r	Sig. (2-st.)	N
Vertrauen	0,608***	p<0,01	23	0,384*	p<0,10	23	0,195	p>0,10	23
Geteilte Ziele	0,432**	p<0,05	25	-0,097	p>0,10	24	0,287	p>0,10	24
Profess. (Allg.)	0,371**	p<0,05	25	0,233	p>0,10	25	0,346*	p<0,10	26
Profess. (EE)	0,339*	p<0,10	25	0,163	p>0,10	25	0,284	p>0,10	26
Wahr. finanz. Res.	0,000	p>0,10	24	0,092	p>0,10	24	-0,168	p<0,10	25
Wahr. pers. Res.	-0,140	p>0,10	24	-0,023	p>0,10	24	0,019	p>0,10	25
Kollegialität	0,290	p>0,10	24	0,238	p>0,10	24	0,333*	p<0,10	25
Interne Kommun.	0,210	p>0,10	24	0,06	p>0,10	24	0,543**	p<0,05	25
Besoldung	-0,211	p>0,10	23	-0,218	p>0,10	23	-0,150	p>0,10	24
Motiv. d. Kolleg.	0,433**	p<0,05	23	-0,095	p>0,10	23	0,101	p>0,10	24
Arbeitserf. in Ver.	-0,088	p>0,10	24	-0,123	p>0,10	24	0,018	p>0,10	25
Arbeitserf. (ges.)	-0,135	p>0,10	24	0,277	p>0,10	24	-0,436***	p>0,10	25

* p<0,10; ** p<0,05; *** p<0,01

1. Tabellen und Abbildungen

Tabelle 27: Korrelationskoeffizienten und Signifikanzen (Kendalls Tau B) – IRENA (Quelle: eigene Darstellung).

Variablen	Eff. d. Positionsvermitt.			Eff. d. Informationsaus.			Eff. d. Wissensaus.		
	r	Sig. (2-st.)	N	r	Sig. (2-st.)	N	r	Sig. (2-st.)	N
Vertrauen	0,426*	p<0,10	16	0,402*	p<0,10	18	0,159	p>0,10	17
Geteilte Ziele	0,263	p>0,10	18	0,067	p>0,10	19	-0,092	p>0,10	18
Profess. (Allg.)	0,422**	p<0,05	19	0,446*	p<0,05	20	0,214	p>0,10	19
Profess. (EE)	0,339	p>0,10	18	0,379*	p<0,10	21	0,109	p>0,10	20
Wahr. finanz. Res.	-0,066	p>0,10	19	0,057	p>0,10	21	0,022	p>0,10	20
Wahr. pers. Res.	0,178	p>0,10	19	0,374*	p<0,05	21	0,324	p>0,10	20
Kollegialität	0,039	p>0,10	19	-0,019	p>0,10	21	-0,199	p>0,10	20
Interne Kommun.	0,059	p>0,10	18	-0,084	p>0,10	20	-0,093	p>0,05	20
Besoldung	0,174	p>0,10	18	0,243	p>0,10	20	-0,068	p>0,10	19
Motiv. d. Kolleg.	0,024	p>0,10	18	-0,115	p>0,10	20	-0,209	p>0,10	19
Arbeitserf. in Ver.	-0,084	p>0,10	18	-0,114	p>0,10	20	0,152	p>0,10	19
Arbeitserf. (ges.)	-0,033	p>0,10	17	0,193	p>0,10	19	0,163	p>0,10	19

*p<0,10; **p<0,05; ***p<0,01

Tabelle 28: Korrelationskoeffizienten und Signifikanzen (Kendalls Tau B) – Europäische Kommission (Quelle: eigene Darstellung).

Variablen	Eff. D. Positionsvermitt.			Eff. d. Informationsaus.			Eff. d. Wissensaus.		
	r	Sig. (2-st.)	N	r	Sig. (2-st.)	N	r	Sig. (2-st.)	N
Vertrauen	0,390**	p<0,05	25	0,419**	p<0,10	24	0,245	p>0,10	25
Geteilte Ziele	0,031	p>0,10	25	-0,047	p>0,10	24	-0,139	p>0,10	25
Profess. (Allg.)	0,180	p>0,10	26	0,587***	p<0,05	25	0,300*	p<0,10	26
Profess. (EE)	0,089	p>0,10	26	0,263	p>0,10	25	-0,071	p>0,10	26
Wahr. finanz. Res.	-0,470***	p<0,01	26	-0,345**	p<0,05	26	-0,483***	p<0,01	26
Wahr. pers. Res.	-0,122	p>0,10	26	-0,266	p>0,10	26	-0,385**	p<0,05	26
Kollegialität	-0,12	p>0,10	26	0,039	p>0,10	26	-0,133	p>0,10	26
Interne Kommun.	0,337**	p<0,05	26	0,209	p>0,10	25	0,221	p>0,05	26
Besoldung	0,208	p>0,10	25	0,204	p>0,10	25	0,026	p>0,10	25
Motiv. d. Kolleg.	0,056	p>0,10	25	-0,299	p>0,10	24	-0,264	p>0,10	25
Arbeitserf. in Ver.	0,120	p>0,10	25	0,164	p>0,10	25	0,247	p>0,10	25
Arbeitserf. (ges.)	0,202	p>0,10	25	0,330**	p<0,05	25	0,197	p>0,10	25

*p<0,10; **p<0,05; ***p<0,01

1 Die gesamte Korrelationsmatrix wurde hier im Speziellen für die organisationsübergreifende Analyse dargestellt. Ähnliche Korrelationen zwischen den unabhängigen Variablen finden sich jedoch auch, wie zu erwarten ist, auch im Hinblick auf die organisationspezifischen Analysen. Es wurde jedoch davon abgesehen, diese hier ebenfalls aus Platzgründen anzufügen. Bei Bedarf oder Interesse können diese Daten und die dazugehörigen Datensätze jedoch verfügbar gemacht werden.

1.6.2 Gesamte Korrelationsanalysen³⁰⁷

Tabelle 29: Ausgabe der Korrelationsmatrix auf organisationsübergreifender Ebene (Quelle: eigene Darstellung).

	Eff. d. Positionswar.	Eff. d. Wissensaus.	Eff. d. Informationsaus.	Getr. Vertrauen	Getr. Profess.	Profess. (EE)	Wahr. mens. Res.	Wahr. Res.	Kollg.	Int. Kommun.	Bezahlung	Motiv. D. Röhlg.	Arbeitsf. in Verw.	Arbeitsf. (ges.)
Eff. d. Positionsvermittlung	r	1,000												
	Sig.		,451**	,666**	,549**	,273*	-,193	-,095	,006	,273*	,137	,230	-,013	,014
	(2-st.)													
Eff. d. Wissensaus.	r	,451**	1,000											
	Sig.			,607**	,238	,299*	-,160	,020	,022	,266*	,018	-,086	,190	-,045
	(2-st.)													
Eff. d. Informationsaus.	r	,67	,72	1,000										
	Sig.				,673	,000	,701	,512	,337	,452	,141	,491	,863	,583
	(2-st.)													
Vertrauen	r	,549**	,238	,455**	1,000									
	Sig.					,091	,373	,649	,580	,320	,717	,270	,453	,924
	(2-st.)													
Getr. Prof.	r	,274*	-,003	-,053	,213	1,000								
	Sig.						,106	-,086	,124	,032	,001	,125	,046	,077
	(2-st.)													
Profess. Allg.	r	,024	,981	,673	,091									
	Sig.					,271	,383	,179	,482	,311	,796	,316	,710	,539
	(2-st.)													
Profess. (EE)	r	,273*	,160	,331**	,218	,106	,562**	-,047	,126	,171	,018	,006	-,030	,306**
	Sig.							,685	,279	,141	,875	,958	,799	,159
	(2-st.)													
	r	,023	,179	,005	,076	,383	,000	,001	,043	,024	,108	,003	,600	,381
	Sig.							,036	,001	,043	,024	,108	,003	,600
	(2-st.)													
	r	,69	,72	,71	,67	,70	,76	,76	,76	,75	,73	,73	,74	,73
	Sig.													
	(2-st.)													

*p<0,10; **p<0,05; ***p<0,01

1. Tabellen und Abbildungen

	Eff. d. Positionsw.	Wissensaus.	Eff. d. Informationsaus.	Vertrauen	Get. Prüf.	Profess.	Profess. (EE)	Wahr. finanz. Res.	Wahr. Res.	Int. Kommun.	Besoldung	Motiv. D. Kolleg.	Arbeitsf. in Verw.	Arbeitsf. (ges.)
Wahr. finanz. Res.	r	-,193	-,212	-,046	-,164	-,047	,240*	1,000	,633**	-,334**	-,054	-,437**	-,356**	-,133
	Sig	,112	,076	,701	,373	,685	,036	,000	,003	,640	,000	,002	,049	,257
	(2-st.)													
	N	69	71	71	66	69	76	78	78	77	75	74	75	74
Wahr. pers. Res.	r	-,095	,020	,079	-,086	,126	-,377**	,633**	1,000	,239*	,047	-,477**	-,267*	-,123
	Sig	,437	,866	,512	,649	,482	,279	,001	,000	,035	,687	,000	,022	,295
	(2-st.)													
	N	69	71	71	66	69	76	78	78	77	75	74	75	74
Kolleg.	r	-,066	,022	-,116	,069	-,124	-,171	-,233*	-,334**	1,000	,429**	,188	-,185	-,094
	Sig	,590	,855	,337	,580	,311	,141	,043	,003	,035	,000	,107	,115	,428
	(2-st.)													
	N	69	71	71	66	69	76	78	78	77	75	74	75	74
Int. Kommun.	r	-,273*	-,266*	,091	-,125	-,032	,018	-,260*	-,054	,047	-,429**	1,000	-,336**	-,297*
	Sig	,024	,025	,452	,320	,796	,875	,024	,640	,687	,000	,003	,001	,402
	(2-st.)													
	N	68	71	70	65	68	75	75	77	77	77	74	73	74
Besoldung	r	-,137	,018	-,180	,047	,001	,006	,190	,437**	-,188	-,336**	1,000	-,493**	-,162
	Sig	,272	,884	,141	,717	,996	,958	,108	,000	,107	,003	,000	,000	,167
	(2-st.)													
	N	66	68	68	63	66	73	73	75	75	74	75	74	74
Motiv. D. Kolleg.	r	-,230	-,086	-,086	-,141	-,125	-,030	-,345**	-,356**	-,185	-,391**	-,493**	1,000	-,403**
	Sig	,063	,484	,491	,270	,316	,799	,003	,002	,115	,001	,000	,000	,378
	(2-st.)													
	N	66	68	67	63	66	73	73	74	74	74	74	74	73
Arbeitsf. in Verw.	r	-,013	,190	-,021	-,095	,046	,166	,062	-,228*	-,203	-,207	,099	-,153	-,104
	Sig	,914	,117	,863	,453	,710	,159	,600	,049	,081	,074	,402	,189	,378
	(2-st.)													
	N	67	69	69	64	67	74	75	75	75	74	75	74	75
Arbeitsf. (ges.)	r	-,014	-,045	,068	,012	,077	-,306**	-,104	-,133	-,123	-,094	-,297*	-,162	-,403**
	Sig	,911	,716	,583	,924	,539	,008	,381	,257	,295	,428	,010	,167	,000
	(2-st.)													
	N	66	69	68	63	66	73	74	74	74	74	74	73	75

*p<0,10; **p<0,05; ***p<0,01

2. Interviewleitfäden

Auf den folgenden Seiten werden nun unterschiedliche Versionen der Interviewleitfäden aufgeführt, die, wie in Kapitel 4 erläutert, an potentielle Interviewpartner versendet wurden, damit diese sich auf die Interviews entsprechend vorbereiten konnten.

Diese Leitfäden versuchen, die inhaltliche Ausrichtung dieser Arbeit abzubilden und dabei durch die Setzung von Themenschwerpunkten, wie z.B. Ressourcen, den Interviewablauf zu strukturieren. Dementsprechend wird es den Interviewpartnern erlaubt, bereits im Vorfeld des Interviews mögliche relevante Aspekte zu bedenken und sich entsprechend auf die Interviewsituation einstimmen zu können. Wie anhand der unterschiedlichen Leitfragebögen verdeutlicht, variieren diese im Hinblick auf die jeweiligen Organisationen. Hierbei wurden für die IEA, die IRENA und die Direktorate der Kommission unterschiedliche Versionen der Interviewleitfäden erstellt, um der Spezifität der jeweiligen Organisationen Rechnung zu tragen. Gleichzeitig wurde gerade im Rahmen der IEA und der IRENA noch einmal eine Frage am Ende des Interviewleitfadens formuliert, die das Verhältnis der beiden Organisationen zueinander widerspiegeln soll. Diese sollte primär dazu dienen, die Spezifika der jeweiligen Organisationen und deren mögliche Vor- und Nachteile für Koordinationsbeziehungen abzubilden.

Auf nationaler Ebene findet sich zunächst ein sehr ausführlicher und ausformulierter Leitfaden, der durch die Erkenntnisse von früheren Interviews erweitert und spezifiziert wurde. Nachfolgend finden sich daran anschließend Leitfäden, die offener konzipiert wurden und die erste Phase der Interviewführung widerspiegeln. Diese beiden Bögen wurden über den Verlauf der Interviewerhebung angepasst und um weitere Aspekte erweitert, die im Verlauf der Interviews als wichtig erachtet wurden. Zudem wurden Justierungen der Formulierungen vorgenommen. Auch in diesem Fall wurde, basierend auf der Jobspezifikation und der Arbeitsfeldbeschreibung der betreffenden Personen im Rahmen der Auswahlrecherche, teilweise spezifische und teilweise organisationsübergreifende Leitfäden erstellt, um dem jeweiligen Feld der Expertise der Befragten Rechnung zu tragen. Daneben findet sich ebenfalls eine deutsche Version des Leitfadens für die Anwendung im Fall von deutschsprachigen Interviewpartnern.

2. Interviewleitfäden

2.1 Interviewleitfäden für die internationale Ebene

DFG-Project: „Linking national and international administrations – The impact of multilevel coordination“

Sebastian Widmich, M.A.
widmich@pg.tu-darmstadt.de
Tel.: +49 6151 16-57309



TECHNISCHE
UNIVERSITÄT
DARMSTADT

Semi-structured interview guide

1. Professional background and job specification

- Please tell me about your work and the tasks of your unit in the field of renewable energy technologies.
- Please describe the communication and cooperation processes between the DG Energy and its member states.

2. Communication and cooperation experiences with European member states

- Please provide examples of good or well-functioning cooperation or communication between you and professionals from the member states.
 - When you think about these examples, what do you think makes this communication or cooperation particularly helpful or good?
- Has it ever happened that communication or cooperation with member states did not work so well? If so, why?
 - Could you please name and describe examples?
 - What do you think are the main reasons why communication or cooperation did not work so well?

3. Importance and Influence of member states

- How does the DG Energy try to have an impact on the policies of the member states?
 - What measures are being used by the DG Energy to influence member states?
- How do member states try to influence the work of the DG Energy?
 - Can you please name and describe examples?
 - Do some member states try to influence the work of the DG Energy more than others?

4. Resources

2.1 Interviewleitfäden für die internationale Ebene

- Do you think limited resources of the DG Energy (e.g. human or financial) matter in communication or cooperation processes with member states? If so, why?

5. Additional aspects of communication and cooperation

- What would you change about international energy communication or cooperation between the DG Energy and its member states?

DFG-Project: „Linking national and international administrations – The impact of multilevel coordination“

Sebastian Widmich, M.A.
widmich@pg.tu-darmstadt.de
Tel.: +49 6151 16-57309



TECHNISCHE
UNIVERSITÄT
DARMSTADT

Semi-structured interview guide

1. Professional background and job specification

- Please tell me about your work and the tasks of your unit in the field of renewable energy technologies.
- Please describe the communication and cooperation processes between the European Commission and its member states.

2. Communication and cooperation experiences with European member states

- Please provide examples of good or well-functioning cooperation or communication between you and professionals from the member states.
 - When you think about these examples, what do you think makes this communication or cooperation particularly helpful or good?
- Has it ever happened that communication or cooperation with member states did not work so well? If so, why?
 - Could you please name and describe examples?
 - What do you think are the main reasons why communication or cooperation did not work so well?

3. Importance and Influence of member states

- How does the DG Research and Innovation try to have an impact on the member states?
 - What measures are being used by the DG Research and Innovation to influence member states?
- How do member states try to influence the work of the DG Research and Innovation
Can you please name and describe examples?
 - Do some member states try to influence the work of the DG Research and Innovation more than others?

4. Resources

- Do you think limited resources of the DG Research and Innovation (e.g. human or financial) matter in communication or cooperation processes with member states?

5. Additional aspects of communication and cooperation

- What would you change about international energy communication or cooperation between the DG Research and Innovation and its member states?

DFG-Project: „Linking national and international administrations – The impact of multilevel coordination“

Sebastian Widmich, M.A.
widmich@pg.tu-darmstadt.de
Tel.: +49 6151 16-57309



TECHNISCHE
UNIVERSITÄT
DARMSTADT

Semi-structured interview guide

1. Professional background and job specification

- Please tell me about your work and the tasks of your unit in the field of renewable energy technologies.
- Please describe the communication and cooperation processes between IEA and its member states.

2. Communication and cooperation experiences with member states

- Please provide examples of good or well-functioning cooperation or communication between you and professionals from member states.
 - When you think about these examples, what makes this communication or cooperation particularly helpful or good?
- Has it ever happened that communication or cooperation with member states did not work so well?
 - Could you please name and describe examples?
 - What do you think are the main reasons why communication or cooperation did not work so well?

3. Importance and Influence of member states

- How does the IEA try to have an impact on the member states?
 - What measures are being used by the DG Research and Innovation to influence member states?
- How do member states try to influence the work of the IEA? Can you please name and describe examples?
 - Do some member states try to influence the work of the IEA more than others?

4. Resources

- Do you think limited resources of the IEA (e.g. human or financial) matter in communication or cooperation processes with member states?

5. Additional aspects of communication and cooperation

- What would you change about international energy communication or cooperation between the IEA and its member states?
- Please describe the IEA's relations with the International Renewable Energy Agency.

DFG-Projekt: „Linking national and international administrations – The impact of multilevel coordination“

Sebastian Widmich, M.A.
widmich@pg.tu-darmstadt.de
Tel.: +49 6151 16-57309



TECHNISCHE
UNIVERSITÄT
DARMSTADT

Semi-structured interview guide

1. Professional background and job specification

- Please tell me about your work and the tasks of your unit in the field of renewable energy technologies.
- Please describe the communication and cooperation processes between IRENA and its member states.

2. Communication and cooperation experiences with member states

- Please provide examples of good or well-functioning cooperation or communication between you and professionals from member states.
 - When you think about these examples, what makes this communication or cooperation particularly helpful or good?
- Has it ever happened that communication or cooperation with member states did not work so well?
 - Could you please name and describe examples?
 - What do you think are the main reasons why communication or cooperation did not work so well?

3. Importance and Influence of member states

- How does the IRENA try to have an impact on the member states?
 - What measures are being used by the IRENA to influence member states?
- How do member states try to influence the work of the IRENA? Can you please name and describe examples?
 - Do some member states try to influence the work of the IRENA more than others?

4. Resources

- Do you think limited resources of the IRENA (e.g. human or financial) matter in communication or cooperation processes with member states?

5. Additional aspects of communication and cooperation

- What would you change about international energy communication or cooperation between the IRENA and its member states?
- Please describe IRENA's relations with the International Energy Agency.

2. Interviewleitfäden

2.2 Interviewleitfäden für die nationale Ebene

DFG-Project: „Linking national and international administrations – The impact of multilevel coordination“

Sebastian Widmich, M.A.
widmich@pg.tu-darmstadt.de
Tel.: +49 6151 16 -57309



TECHNISCHE
UNIVERSITÄT
DARMSTADT

Semi-structured interview guide

1. Professional background and job specification

- Please tell me about your work and the tasks of your unit with international organizations in the field of renewable energies.
- Please describe the communication and cooperation processes between yourself and International Organizations. Especially interesting for me are experiences with the IRENA, the IEA and the DG Energy.

2. Communication and cooperation experiences with international organizations

- Please give me examples of good or well-functioning cooperation or communication between you and professionals from international organizations.
 - When you think about these examples, what makes this communication or cooperation particularly helpful or good?
- Has it ever happened that communication or cooperation with international organizations did not work so well? For example, have there been delays?
 - Could you please name and describe examples?
 - What do you think are the main reasons why communication or cooperation did not work so well? Are there conflicts or conflictive areas between your organization and international organizations?
 - Is there an international organization you have particularly good or bad experiences with? If so, why?
- What are the benefits your organization gains by communicating and cooperating with international organizations?

3. Importance and Influence of international organizations as partners

- In your opinion, which international organizations are more significant to work with than others in respect of the promotion of renewable energies? If so, why?
- How do international organizations influence the work of your organization?
- What are possible instruments (publications etc.) the international organizations use to influence?
 - Can you give examples?
 - Do some international organizations have more influence over your organization than others? If so, why?

2.2 Interviewleitfäden für die nationale Ebene

- Do member states of these international organizations vice versa try push their agenda in the international organizations?
 - If so, how do they try to influence the international organizations?
 - Are they forming coalitions or alliances with like-minded countries to reach their goals?

4. Resources

- Do you think limited resources (e.g. human or financial) do matter in communications or co-operation with international organizations? If so, why?

5. Additional aspects of communication and cooperation

- What are the greatest challenges of your country regarding a renewable energy transition?
- What would you change about international energy communication or cooperation between your ministry and international organizations? Why?

DFG-Project: „Linking national and international administrations – The impact of multilevel coordination“

Sebastian Widmich, M.A.
widmich@pg.tu-darmstadt.de
Tel.: +49 6151 16-57309



TECHNISCHE
UNIVERSITÄT
DARMSTADT

Semi-structured interview guide

1. Professional background and job specification

- Please tell me about your work and the tasks of your unit with international organizations in the field of renewable energy technologies.
- Please name international organizations you work together with in the field of renewable energy technologies.

2. Communication and cooperation experiences with international organizations

- Please give me examples of good or well-functioning cooperation or communication between you and professionals from international organizations.
 - When you think about these examples, what makes this communication or cooperation particularly helpful or good?
- Has it ever happened that communication or cooperation with international organizations did not work so well?
 - Could you please name and describe examples

3. Importance and Influence of international organizations as partners

- In your opinion, which international organizations are more significant to work with than others in respect of the promotion of renewable energies?
- Do international organizations influence the work of your ministry?

4. Resources

- Do you think limited resources (e.g. human or financial) do matter in communications or cooperation with international organizations? If so, why?

5. Additional aspects of communication and cooperation

- What would you change about international energy communication or cooperation between your ministry and international organizations?

DFG-Project: „Linking national and international administrations – The impact of multilevel coordination“



TECHNISCHE
UNIVERSITÄT
DARMSTADT

Sebastian Widmich, M.A.
widmich@pg.tu-darmstadt.de
Tel.: +49 6151 16-57309

Semi-structured interview guide

1. Professional background and job specification

- Please tell me about your work and the tasks of your unit with international organizations in the field of renewable energy technologies.
- Please describe your work with the European Commission in more detail.

2. Communication and cooperation experiences with international organizations

- Please give me examples of good or well-functioning cooperation or communication between you and professionals from the European Commission.
 - When you think about these examples, what makes this communication or cooperation particularly helpful or good?
- Has it ever happened that communication or cooperation with the European Commission did not work so well?
 - Could you please name and describe examples?
- What are the benefits your organization gains by communicating and cooperating with the European Commission?

3. Importance and Influence of international organizations as partners

- In your opinion, how important to work with is the European Commission compared to others in respect of the promotion of renewable energies?
- How does the European Commission influence the work of you or the national ministries?

4. Resources

- Do you think limited resources (e.g. human or financial) do matter in communications or cooperation with the European Commission?

5. Additional aspects of communication and cooperation

- What would you change about international energy communication or cooperation between yourself and the European Commission?

DFG-Projekt: „Linking national and international administrations – The impact of multilevel coordination“

Sebastian Widmich, M.A.
widmich@pg.tu-darmstadt.de
Tel.: +49 6151 16 -57309



TECHNISCHE
UNIVERSITÄT
DARMSTADT

Interviewleitfaden – Kommunikation und Kooperation mit internationalen Organisationen

1. Beruflicher Hintergrund

- Bitte berichten Sie mir mehr über ihre Arbeit und Aufgaben im Bereich der Förderung erneuerbarer Energien.
- Bitte erläutern Sie die Kommunikation und Kooperation mit der Europäischen Kommission im Bereich erneuerbarer Energien.

2. Kommunikations- und Kooperationserfahrungen mit internationalen Organisationen

- Bitte nennen und beschreiben Sie Beispiele von guter oder gut funktionierender Kommunikation oder Kooperation mit Vertretern der Europäischen Kommission.
 - Wenn Sie an diese Beispiele denken, warum glauben Sie, haben gerade diese gut funktioniert?
- Ist es auch schon vorgekommen, dass die Kommunikation oder Kooperation mit der Europäischen Kommission nicht gut funktioniert hat?
 - Können Sie Beispiele nennen und beschreiben?
- Wie würden sie den “Nutzen” einschätzen, den Sie durch Kommunikation und Kooperation mit der Europäischen Kommission erhalten?

3. Einfluss von internationalen Organisationen

- Wie ist die Europäische Kommission ihrer Meinung nach in der Lage die Ministerialverwaltung auf nationaler Ebene zu beeinflussen?
- Welche Instrumente nutzen umgekehrt Ministerialverwaltungen, um die Agenda der Europäischen Kommission zu beeinflussen?

4. Ressourcen

- Spielen für Sie begrenzte Ressourcen (menschliche und finanzielle) in der Kommunikation oder Kooperation mit der Kommission eine Rolle? Wenn ja, inwiefern?

5. Weitere Aspekte von Kommunikation und Kooperation

- Was würden Sie an der internationalen Energiekommunikation und -kooperation zwischen Ihrer Organisation und der Kommission ändern?

3. Codesystem der qualitativen Inhaltsanalyse

1. Ziele der Akteure in Austauschbeziehungen
1.1 Allgemeine Aussagen
1.2 Beeinflussung der Agenda
1.2.1 Beeinflussung der Agenda von NPAs durch die internationale Ebene
1.2.2 Beeinflussung der Agenda der IPAs durch die nationale Ebene
1.3 Akkumulation von Ressourcen
1.3.1 Akkumulation von Ressourcen aus Sicht der NPAs
1.3.2 Akkumulation von Ressourcen aus Sicht der IPAs
2. Präferenzen der Akteure und deren Auswirkungen auf Koordinationsprozesse
2.1 Ähnliche Präferenzen und deren Auswirkungen auf vertikaler Ebene
2.1.1 Koordination wird durch unterschiedliche Präferenzen erschwert
2.1.2 Koordination wird durch gemeinsame Präferenzen erleichtert
2.2 Ähnliche Präferenzen und deren Auswirkungen - horizontale Ebene
2.2.1 Koordination wird durch gemeinsame Präferenzen erleichtert
2.2.2 Koordination wird durch Konflikte erschwert
2.3 Ähnliche Präferenzen und deren Einfluss auf Koordination
2.3.1 Vertretung der eigenen Interessen durch ‚like-minded‘ Staaten
2.4 Faktoren die Präferenzen der Akteure beeinflussen
2.4.1 Einfluss der Veränderung des ‚Scopes‘ der IOs
2.4.1.1 Veränderung der Mitgliederstruktur der IEA
2.4.1.2 Veränderung von IRENAs Zielsetzungen durch Mitgliedstaaten
2.4.2 Veränderung des Führungspersonals
2.4.2.1 Änderung der Führungsebene hat keinen Effekt
2.4.2.2 Änderung der Führungsebene führt zu positiven Effekten
2.4.2.3 Änderung der Führungsebene führt zu negativen Effekten
3. Ressourcenausstattung der NPAs

3. Codesystem der qualitativen Inhaltsanalyse

- 3.1 Wirkung von Ressourcen ohne Ausdifferenzierung in Ressourcentypen
 - 3.1.1 Hohe Ressourcen und deren Auswirkungen auf Koordinationsprozesse
 - 3.1.2 Niedrige Ressourcen und deren Auswirkungen auf Koordinationsprozesse
- 3.2 Auswirkungen von personellen Ressourcen der NPAs
 - 3.2.1 Auswirkungen niedriger personeller Ressourcen
 - 3.2.2 Auswirkungen hoher finanzieller Ressourcen
- 3.3 Auswirkungen finanzieller Ressourcen der NPAs
 - 3.3.1 Auswirkungen niedriger finanzieller Ressourcen
 - 3.3.2 Auswirkungen hoher finanzieller Ressourcen
 - 3.3.3 Unterstützung der IPAs durch finanzielle Ressourcen
 - 3.3.4 Budgetbeteiligung der Mitgliedstaaten und Wirkung auf Koordination
 - 3.3.4.1 Hoher Anteil am Budget der IO
 - 3.3.4.2 Niedriger Anteil am Budget der IO
- 3.4 Auswirkungen der Expertise von NPAs
 - 3.4.1 Auswirkungen auf vertikaler Ebene
 - 3.4.1.1 Reputation der NPAs
 - 3.4.1.2 Hohe nationale Expertise
 - 3.4.1.3 Niedrige nationale Expertise
 - 3.4.2 Auswirkungen auf horizontaler Ebene
- 3.5 Wahrgenommene Größe eines Staates und die Verfügbarkeit von Ressourcen
 - 3.5.1 Große Staaten, hohe Ressourcen
 - 3.5.2 Kleine Staaten, niedrige Ressourcen
 - 3.5.3 Kein Zusammenhang zwischen Staatengröße und Ressourcenverwendung
- 3.6 Kompensationsmöglichkeiten niedriger Ressourcen der NPAs
 - 3.6.1 Nutzung der Ressourcen
 - 3.6.1.1 Nicht-Effektive Nutzung der Ressourcen
 - 3.6.1.2 Effektive Nutzung der Ressourcen

3.6.2 Priorisierung

3.6.3 Strategie

4. Ressourcenausstattung der IPAs

4.1 Auswirkung der Reputation der IPAs auf Koordinationsprozesse

4.1.1 Niedrige Reputation der IPAs

4.1.2 Hohe Reputation der IPAs

4.2 Auswirkungen von personellen Ressourcen der IPAs

4.2.1 Auswirkungen von niedrigen personellen Ressourcen

4.2.2 Auswirkungen von hohen personellen Ressourcen

4.3 Auswirkungen von finanziellen Ressourcen der IPAs

4.3.1 Auswirkungen hoher finanzieller Ressourcen

4.3.2 Auswirkungen niedriger finanzieller Ressourcen

4.4 Auswirkungen der Expertise von IPAs

4.4.1 Hoch bewertete Expertise der IPAs

4.4.1.1 Hohe Expertise des kumulierten Personals der IPAs

4.4.1.1.1 Allgemein

4.4.1.1.2 Kommission

4.4.1.1.3 IRENA

4.4.1.1.4 IEA

4.4.1.2 Hohes Know-how der IPAs

4.4.1.2.1 Allgemein

4.4.1.2.2 Kommission

4.4.1.2.3 IRENA

4.4.1.2.4 IEA

4.4.1.3 Hoch bewertete Produkte der IPAs

4.4.1.3.1 Allgemein

4.4.1.3.2 Kommission

4.4.1.3.3 IRENA

4.4.1.3.4 IEA

4.4.2 Niedrig bewertete Expertise der IPAs

4.4.2.1 Niedrige Expertise des kumulierten Personals der IPAs

3. Codesystem der qualitativen Inhaltsanalyse

4.4.2.1.1 Kommission

4.4.2.1.2 IRENA

4.4.2.1.3 IEA

4.4.2.2 Niedriges Know-how der IPAs

4.4.2.2.1 Allgemein

4.4.2.2.2 Kommission

4.4.2.2.3 IRENA

4.4.2.2.4 IEA

4.4.2.3 Niedrig bewertete Produkte der IPAs

4.4.2.3.1 Allgemein

4.4.2.3.2 Kommission

4.4.2.3.3 IRENA

4.4.2.3.4 IEA

4.5 Spezialfall: Möglichkeit freiwillige (Zusatz-)Finanzierung der IPAs durch NPAs

4.5.1 Anteil freiwilliger Finanzierung (VCs)

4.6 Kompensationsmöglichkeiten niedriger Ressourcen der IPAs

4.6.1 Effektive Nutzung der vorhandenen Ressourcen

5. Auswirkungen hierarchischer Strukturen aus Sicht der NPAs und IPAs auf Koordinationsprozesse

5.1 Allgemeine Anmerkungen

5.2 Auswirkungen einer stark ausgeprägten Hierarchie

5.2.1 Positive Wirkung auf Koordination

5.2.2 Negative Wirkung auf Koordination

5.3 Auswirkungen einer schwach ausgeprägten Hierarchie

5.3.1 Positive Wirkung auf Koordination

5.3.2 Negative Wirkung auf Koordination

6. Auswirkungen der Mitgliederstruktur von IOs aus Perspektive der NPAs und IPAs auf Koordinationsprozesse

6.1 Auswirkung der Mitgliederanzahl der IOs

6.1.1 Hohe Anzahl an Mitgliedern der IOs

6.1.1.1 Positive Wirkung auf Koordination
6.1.1.2 Negative Wirkung auf Koordination
6.1.2 Niedrige Anzahl an Mitgliedern der IOs
6.1.2.1 Positive Wirkung auf Koordination
6.1.2.2 Negative Wirkung auf Koordination
6.2 Mitgliederbeschränkungen
6.2.1 Allgemein
6.2.2 Negative Auswirkung auf Koordination
6.2.3 Positive Auswirkung auf Koordination
7. Auswirkungen des Themenportfolios von IOs aus Sicht der NPAs und IPAs auf Koordinationsprozesse
7.1 Fokus der IOs: Generell vs. Spezifisch
7.1.1 Geographischer Fokus der IOs
7.1.1.1 Fokus: Global
7.1.1.2 Fokus: Europa
7.1.2 Fokus der IOs: Alle Energiequellen vs. Erneuerbare Energien
7.1.2.1 Positive Wirkung von Fokus auf Erneuerbare Energien
7.1.2.2 Negative Wirkung von Fokus auf Erneuerbare Energien
7.1.2.3 Positive Wirkung von Fokus auf alle Energiequellen
7.1.2.4 Negative Wirkung von Fokus auf alle Energiequellen
8. Auswirkungen der Attribute von NPA und IPA Angestellten auf Koordinationsprozesse
8.1 Auswirkung struktureller Attribute auf Koordinationsbeziehungen
8.1.1 Position in der jeweiligen Administration
8.2 Auswirkungen persönlicher Attribute auf Koordinationsbeziehungen
8.2.1 Auswirkungen von persönlichen Netzwerken
8.2.1.1 Allgemein
8.2.1.2 Aufbau und Auswirkungen vertikaler Netzwerke
8.2.1.3 Aufbau und Auswirkungen horizontaler Netzwerke
8.2.1.4 Rotationssysteme und die Zusammensetzung von Netzwerken
8.2.2 Auswirkungen individueller fachlicher Expertise

3. Codesystem der qualitativen Inhaltsanalyse

8.2.2.1 Auswirkungen hoher individueller Expertise
8.2.2.2 Auswirkungen niedriger individueller Expertise
8.2.3 Arbeitserfahrung von NPA und IPA Angestellten
8.2.3.1 Dauer der Beschäftigung
8.2.3.2 Arbeit in anderen IO Kontexten
8.2.4 Motivation von NPA und IPA Angestellten
8.2.4.1 Persönliche Motivation
8.2.4.2 Rückendeckung durch Führungsebene
8.2.4.3 Motivation der Kollegen
8.2.5 Soziale Kompetenz von NPA- und IPA-Angestellten
8.2.6 Sprachliche Kompetenzen von NPA und IPA Angestellten
9. Auswirkungen von Vertrauen auf Koordinationsprozesse
9.1 Verknüpfung von Vertrauen und Ressourcen
9.2 Auswirkungen von organisationalem Vertrauen
9.3 Auswirkungen von persönlichem Vertrauen
10. Auswirkungen der Häufigkeit von Interaktionen
10.1 Hohe Frequenz von Interaktionen
10.2 Niedrige Frequenz von Interaktionen
10.3 Begrenzende oder ermöglichende Faktoren
10.3.1 Geographische Position der NPA und IPA
11. Professionalismus von NPAs und IPAs
11.1 Professionalismus auf nationaler Ebene
11.1.1 Ermöglichende Faktoren
11.1.1.1 Hohe professionelle Fähigkeiten
11.1.1.2 Halten von Vereinbarungen
11.1.2 Begrenzende Faktoren
11.1.2.1 Delays im Antwortverhalten
11.1.3 Unterschiedliche Verständnisse von Professionalität
11.2 Professionalismus auf internationaler Ebene
11.2.1 Ermöglichende Faktoren
11.2.1.1 Hohe professionelle Fähigkeiten

11.2.1.2 Hohe Pro-Aktivität
11.2.1.3 Hohe Offenheit
11.2.1.4 Hohe Responsivität
11.2.1.5 Hohe Visibilität
11.2.1.6 Einhalten von Vereinbarungen
11.2.1.7 Begegnung auf Augenhöhe
11.2.2 Begrenzende Faktoren
11.2.2.1 Verzögerungen im Antwortverhalten
11.2.2.2 Unterschiedliche Verständnisse von Professionalität
12. Einflussmöglichkeiten der NPAs und IPAs
12.1 Einflussmöglichkeiten der NPAs
12.1.1 Nutzen des Schattens der Hierarchie
12.1.1.1 Verweise auf Wahlgewichte
12.1.2 Aktive Teilnahme an IO-Kontexten
12.1.2.1 Beteiligung in den IOs
12.1.2.1.1 Aktive Vorbereitung von und Einwirkung auf Gesetzgebungsprozess
12.1.2.1.2 Beeinflussung des Arbeitsprogrammes der IPAs
12.1.2.1.3 Anregung von Diskussionen zu bestimmten Themen
12.1.2.1.4 Durchführung von Interventionen
12.1.2.1.5 Redigieren von Publikationen der IPAs
12.1.2.1.6 Besetzung von zentralen Posten in den Organen der IPAs
12.1.2.1.6.1 Spezialfall: EU-Ratspräsidentschaft
12.1.2.2 Aktiver Transfer von Best-Practices
12.1.3 Bildung von Allianzen und Koalitionen
12.1.3.1 Voraussetzung für die Allianzbildung
12.1.3.2 Verschiedene Alliantypen
12.1.3.2.1 Allianzen in IO Kontexten
12.1.3.2.2 Stabile Allianzen
12.1.3.2.3 Themenbezogene Allianzen
12.1.3.3 Vergleich der Wichtigkeit der Allianzbildung in den drei IOs

3. Codesystem der qualitativen Inhaltsanalyse

12.1.4 Beeinflussung von Verwaltungsangestellten in den IPAs
12.1.4.1 Abordnung von Angestellten in IPAs
12.1.4.2 Nutzen von dort beschäftigten IPA Angestellten
12.1.4.3 Aktive Platzierung von Angestellten in IPAs
12.1.5 Finanzielle Beiträge der Mitgliedstaaten und NPAs
12.1.5.1 Reguläre Beiträge
12.1.5.1.1 Spezialfall: Mitgliedstaat ist der Host der IO
12.1.5.2 Freiwillige Beiträge der NPAs (VCs)
12.1.5.2.1 Generelle Anmerkungen zu freiwilligen Beiträgen
12.1.5.2.2 Freiwillige Beiträge als Kollaborationen zwischen IPAs und NPAs
12.1.5.2.3 Freiwillige Beiträge zur Setzung von Prioritäten
12.1.6 Zusatz: Nutzung der IOs in der nationalen Arena
12.1.6.1 Organisation von High-Level Meetings
12.1.6.2 Organisation von Konferenzen
12.2 Einflussmöglichkeiten der IPAs
12.2.1 Ausübung von verbindlichen Kompetenzen
12.2.1.1 Anwendung des Initiativrechts (EK)
12.2.1.2 Setzung von finanziellen Anreizen
12.2.1.3 Anwendung von Monitoring
12.2.1.3.1 Monitoring in Verbindung mit formaler Sanktionskompetenz
12.2.1.3.1.1 Kontrolle der Umsetzung von Richtlinien
12.2.1.3.1.1.1 Implementation gemeinsamer Ziele
12.2.1.3.1.1.2 Erreichen nationaler Ziele
12.2.1.3.1.2 Art von Sanktionen
12.2.1.3.1.2.1 Vertragsverletzungsverfahren
12.2.1.3.2 Monitoring ohne formale Sanktionskompetenz
12.2.1.3.2.1 Führen von Diskussionen
12.2.1.3.2.2 Beobachtung der Verhältnisse in Mitgliedstaaten
12.2.1.3.2.3 Etablierung von 'Concerted Action' Programmen
12.2.2 Nutzen des Schattens der Hierarchie (EK)

12.2.3 Advocacy
12.2.3.1 Anregung von Diskussionen
12.2.3.2 Einberufung von freiwilligen Koordinationstreffen
12.2.3.3 Aktivität des Exekutivdirektors
12.2.3.4 Promotion bestimmter Themen
12.2.3.5 Konkurrenz mit anderen IOs
12.2.4 Administrative Aufgaben
12.2.4.1 Begutachtung von Plänen und Publikationen
12.2.4.2 Vorbereitung der Agenda
12.2.4.2.1 Vorbereitung von Gesetzesvorschlägen
12.2.4.2.2 Vorbereitung des Arbeitsprogrammes
12.2.4.2.3 Vorbereitung von Meetings und Konferenzen
12.2.5 Anwendung von Expertise
12.2.5.1 Etablierung eines Expertenstatus
12.2.5.1.1 IPAs als Quelle der Kreditibilität
12.2.5.1.2 Rolle als neutraler Verteiler von Wissen
12.2.5.2 Bereitstellung von Ressourcen
12.2.5.2.1 Statistische Daten
12.2.5.2.2 Publikationen/Berichte
12.2.5.2.2.1 Beschreibung von Produkten im Allgemeinen
12.2.5.2.2.1.1 Gemeinsame Reporte
12.2.5.2.2.1.2 Empfehlungen
12.2.5.2.2.1.3 Beispiele für die IEA
12.2.5.2.2.1.3.1 ‚World Energy Outlook‘
12.2.5.2.2.1.3.2 ‚Indepth-Reviews‘
12.2.5.2.2.1.3.3 Andere Publikationen
12.2.5.2.2.1.4 Beispiele für die IRENA
12.2.5.2.2.1.4.1 ‚REMaps‘
12.2.5.2.2.1.4.2 Andere Publikationen
12.2.5.2.2.2 Qualität der Produkte
12.2.5.3 Technische Unterstützung

3. Codesystem der qualitativen Inhaltsanalyse

12.2.5.4 Organisation von Workshops und Konferenzen in Mitgliedstaaten
12.2.6 Nutzung der Struktur der IO
12.2.6.1 Allianzbildung mit Mitgliedstaaten
12.2.6.2 Bereitstellung von Plattformen des Austausches
13. Weitere zentrale Aspekte, die die Interviewdaten liefern
13.1 Ausgewählte deskriptive Erkenntnisse, die die Interviews liefern
13.1.1 Allgemeine Konkurrenz der IEA und IRENA
13.1.2 Ressourcenkonkurrenz zwischen den IPAs
13.1.3 Die Rolle ständiger Vertretungen in Koordinationsprozessen
13.2 Institutionelle Restriktionen und Ermögligungen
13.2.1 Auswirkungen formaler Entscheidungsverfahren
13.2.1.1 Spezialfall: Formale Verwaltungsverfahren
13.2.2 Auswirkungen von hoher Mitarbeiterfluktuation
13.2.3 Besonderheiten der institutionellen Struktur der IOs
13.2.3.1 Die Rolle informeller Settings in den IOs
13.2.3.2 Besonderheiten des IRENA-Frameworks
13.2.3.3 Besonderheiten des IEA-Frameworks
13.2.3.4 Besonderheit des EU-Frameworks
13.2.3.5 Vergleich der unterschiedlichen institutionellen Settings
13.3 Kontextfaktoren der Mitgliedstaaten
13.3.1 Geschichtlicher Hintergrund der Mitgliedstaaten
13.3.2 Allgemeine Mitgliedschaft in verschiedenen internationalen Foren
13.3.3 Auswirkungen der Zusammensetzung des Energiemix der MS
13.3.4 Geographische Faktoren
13.3.5 Nationale Spezifika und deren Auswirkungen auf Koordination
13.3.5.1 Einigkeit der Akteure
13.3.5.2 Änderung der Regierungszusammensetzung
13.3.5.3 Unterschiedliche Ressortzuständigkeiten
13.3.5.4 Konflikte zwischen Ressorts
13.3.5.5 Hohe Anzahl involvierter Akteure
13.3.5.5.1 Spezialfall: föderalistisch vs. zentralistische Systeme

13.3.5.6 Innerstaatliche Sprachbarrieren

13.3.6 Struktur der industriellen Produktion im Energiebereich

13.4 Strukturelle Eigenschaften von NPAs und IPAs

13.4.1 Strukturelle Eigenschaften der NPAs

13.4.1.1 Grad der Freiheit der Verwaltungsangestellten

13.4.2 Strukturelle Eigenschaften der IPAs

13.4.2.1 Konsensuelle Tradition

13.4.2.2 Einrichtung der Hauptquartiere

13.4.2.3 Ideologie

13.4.2.4 Kommunikationsstruktur

13.4.2.5 Geographische Position der IO

13.4.2.6 Alter und Etablierung der IO