

---

# Organisationssoziologie

## Herausgegeben vom

Vorstand der Sektion Organisationssoziologie der Deutschen Gesellschaft für Soziologie

## Vertreten durch

U. Wilkesmann, Dortmund, Deutschland

S. M. Wilz, Hagen, Deutschland

M. Apelt, Potsdam, Deutschland

I. Bode, Kassel, Deutschland

V. v. Groddeck, München, Deutschland

K. Senge, Hamburg, Deutschland

P. Wehling, Bochum, Deutschland

M. Wilkesmann, Dortmund, Deutschland

Organisationen stellen einen Theorie- und Forschungsgegenstand „sui generis“ dar, der einer differenzierten Gegenstandsbetrachtung und spezifischer Analyseansätze bedarf. Neben der ganzen Breite von Organisationstypen rücken für die Herausgeberinnen und Herausgeber auch spezifische empirische Methoden der Organisationsforschung sowie differenzierte theoretische Zugänge zur Analyse des Organisationsgeschehens in den Vordergrund.

Die Bände dieser Reihe werden vor allem drei Dinge im Blick haben: Erstens die gesellschaftliche Bedeutung von Organisationen; zum Zweiten die disziplinäre nationale und internationale Verortung innerhalb der Soziologie; und zum Dritten die trans- und interdisziplinäre Perspektive. Hier wird insbesondere die gewachsene Breite und Interdisziplinarität der Organisationsforschung integrativ aufgegriffen.

Der Vorstand der Sektion Organisationssoziologie in der Deutschen Gesellschaft für Soziologie, der diese Buchreihe herausgibt, wird vor allem herausragende Beiträge der Sektionsveranstaltungen in dieser Reihe versammeln, um den jeweils aktuellen Forschungsstand der Organisationssoziologie zu dokumentieren.

### **Herausgegeben vom**

Vorstand der Sektion Organisationssoziologie der Deutschen Gesellschaft für Soziologie

### **Vertreten durch**

Prof. Dr. Uwe Wilkesmann  
Dortmund

Dr. Victoria v. Groddeck  
München

Prof. Dr. Sylvia M. Wilz  
Hagen

Dr. Konstanze Senge  
Hamburg

Prof. Dr. Maja Apelt  
Potsdam

Dr. Pamela Wehling  
Bochum

Prof. Dr. Ingo Bode  
Kassel

JProf. Dr. Maximiliane Wilkesmann  
Dortmund

---

Uwe Wilkesmann • Christian J. Schmid (Hrsg.)

# Hochschule als Organisation

 Springer VS

*Herausgeber*  
Uwe Wilkesmann.  
Christian J. Schmid.  
Technische Universität Dortmund, Deutschland

ISBN 978-3-531-18769-3  
DOI 10.1007/978-3-531-18770-9

ISBN 978-3-531-18770-9 (eBook)

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Springer VS

© VS Verlag für Sozialwissenschaften | Springer Fachmedien Wiesbaden 2012

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsgesetz zugelassen ist, bedarf der vorherigen Zustimmung des Verlags. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Bearbeitungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Die Wiedergabe von Gebrauchsnamen, Handelsnamen, Warenbezeichnungen usw. in diesem Werk berechtigt auch ohne besondere Kennzeichnung nicht zu der Annahme, dass solche Namen im Sinne der Warenzeichen- und Markenschutz-Gesetzgebung als frei zu betrachten wären und daher von jedermann benutzt werden dürften.

*Einbandabbildung:* Maximiliane Wilkesmann  
*Einbandentwurf:* KünkelLopka GmbH, Heidelberg

Gedruckt auf säurefreiem und chlorfrei gebleichtem Papier

Springer VS ist eine Marke von Springer DE. Springer DE ist Teil der Fachverlagsgruppe Springer Science+Business Media  
[www.springer-vs.de](http://www.springer-vs.de)

# Inhalt

<b>Vorwort – Uwe Wilkesmann/Christian J. Schmid</b> .....	7
<b>Konzeptualisierungen der Hochschule als Organisation</b> .....	15
Hochschulen als besondere und unvollständige Organisationen? - Neue Theorien zur ‚Organisation Hochschule‘ – <i>Barbara M. Kehm</i> .....	17
Hierarchie ohne Macht? Karriere- und Beschäftigungsbedingungen als ‚vergessene‘ Grenzen der organisatorischen Umgestaltung der deutschen Universitäten – <i>Otto Hüther/Georg Krücken</i> .....	27
Zwischen Interessenorganisation und Arbeitsorganisation? Wissenschaftsfreiheit, Hierarchie und Partizipation in der ‚unternehmerischen Hochschule‘ – <i>Lothar Zechlin</i> .....	41
Gelehrtenrepublik und staatliche Anstalt - Verfassungsrechtliche Grundlagen und systemischer Kontext der Organisation Hochschule – <i>Helmut Fangmann</i> .....	61
Zeitgenössische Hochschulreform und unternehmerischer Aktivitätsmodus – <i>Anna Kosmützky/Michael Borggräfe</i> .....	69
<b>Hochschulleitungsorgane</b> .....	87
Academic Capitalism? - Wirtschaftsvertreter in Hochschulräten deutscher Universitäten. Eine organisationstheoretisch fundierte empirische Analyse – <i>Werner Nienhüser</i> .....	89
Hochschulräte in der Universitäts-Governance - Was bestimmt ihre Rolle und Wirkmächtigkeit? – <i>Peter M. Kretek/Zarco Dragsic</i> .....	113
Hochschulleitung und Forscher: Von wechselseitiger Nichtbeachtung zu wechselseitiger Abhängigkeit – <i>Enno Aljets/Eric Lettkemann</i> .....	131
‚Möglichst keine Konflikte in der Universität‘ - Qualitative Studien zu Reformprojekten aus der Sicht von Universitätspräsidenten – <i>Nadja Bielezki</i> .....	155
Varianten der Messung von Organisationsführung - Das Beispiel des Effekts von Anreizsteuerung auf den Formalitätenaufwand der Hochschullehrer – <i>Andres Friedrichsmeier</i> .....	165
Zur Professionalität von Hochschulleitungen im Hochschulmanagement: Organisationstheoretische Erklärungsversuche zu einer Interviewserie – <i>Fred G. Becker/Wögen Tadsen/Elke Wild/Ralph Stegmüller</i> .....	191

<b>Governance der Forschung .....</b>	<b>207</b>
„New Public Management“ versus „Gelehrtenrepublik“ - Rankings als Instrument der Qualitätsbeurteilung in der Wissenschaft? – <i>Margit Osterloh</i> .....	209
„Es ist höchstens eine Kollegenschelte möglich, aber die bringt nichts.“ - Kontingente und strukturelle Handlungsbeschränkungen der intrauniversitären Forschungsgovernance – <i>Thimo von Stuckrad/Jochen Gläser</i> .....	223
Steuerung durch LOM?	
Eine Analyse zur leistungsorientierten Mittelvergabe an Medizin-Fakultäten in Deutschland – <i>René Krempkow/Uta Landrock/Patricia Schulz</i> .....	245
Mechanismen der Forschungssteuerung an deutschen und österreichischen Universitäten – <i>Nicolas Winterhager</i> .....	261
Engere Kopplung von Wissenschaft und Verwaltung und ihre Folgen für die Ausübung professioneller Rollen in Hochschulen – <i>Sigrun Nickel</i> .....	279
Wissenschaft im Wettbewerb? Institutsinterne Interpretation von Wettbewerbslogiken in Evaluationsverfahren – <i>Silke Gülker</i> .....	293
<b>Governance der Lehre .....</b>	<b>309</b>
„Der Ball muss dezentral gefangen werden.“ - Organisationssoziologische Überlegungen zu den Möglichkeiten und Grenzen hochschulinterner Steuerungsprozesse am Beispiel der Qualitätssicherung in der Lehre – <i>Katharina Klope/Georg Krücken</i> .....	311
Zur Einführung einer neuen „Kunswährung“ an den Hochschulen - Die Vergleichs- und Tauschfunktion von ECTS-Punkten – <i>Stefan Kühl</i> .....	325
Die institutionelle Neuausrichtung der wissenschaftlichen Managementweiterbildung - Ein Beitrag zur Entwicklung des organisationalen Feldes der wissenschaftlichen Weiterbildung in Deutschland – <i>Jutta Zastrow</i> .....	345
Auf dem Weg vom Gelehrten zum abhängig Beschäftigten? Zwei deutschlandweite Surveys zur Lehrmotivation von Professoren – <i>Uwe Wilkesmann</i> .....	363
<b>Autorenverzeichnis .....</b>	<b>383</b>

# Vorwort

## 1 Organisationssoziologie der Hochschule versus Hochschul-Organisationssoziologie

Anlass für diesen Band war die Tagung der Sektion Organisationssoziologie der Deutschen Gesellschaft für Soziologie (DGS), die wir an zwei sonnigen Tagen im Juni 2011 in Dortmund abgehalten haben. Titel der Veranstaltung war: „Die Hochschule als Organisation“. Die Hochschule ist also eine Organisation? Wie trivial, könnte man meinen. Dieser simplifizierende, aber durchaus programmatisch intendierte Titel war so gewählt, dass *auch* jene Organisationssoziologen<sup>1</sup> im Speziellen und Organisationswissenschaftler im Allgemeinen nach Dortmund gelockt werden, welche eben nicht zu den üblichen Verdächtigen der ‚Hochschulforscher‘ zählen. Trotz der interdisziplinären Heterogenität der Hochschulforschung sowie ihrer vielfältigen Themengebiete (Teichler 2008) gibt es doch so etwas wie eine etablierte Hochschulforscher-Szene. Die Kohärenz von derartigen wissenschaftlichen in-groups hat zwar ihre institutionellen Vorteile, bedingt aber auch eine intellektuelle Schließung und Redundanz.

Wird der Blick auf die internationale Community der Organisationsforschung erweitert, so fällt auf, dass nur wenige Theorieangebote zur Hochschule dominieren, welche mitunter schon vor Jahrzehnten entwickelt wurden. Hochschulen sind als „organized anarchies“ (Cohen/March 1974) und „professional bureaucracies“ (Mintzberg 1979) beschrieben oder mit dem „garbage can“-Modell (Cohen et al. 1972) modelliert worden. Alle diese Konzeptionen rekurren dabei im Wesentlichen auf die Besonderheit des Organisationstyps Hochschule (vgl. Huber 2012). Hier ist also eine Engführung zu konstatieren, die mittlerweile durchaus legitimations- bzw. hinterfragungsbedürftig ist. In unserem Editorial zu diesem Sammelband wollen wir in aller Kürze zwei Aspekte beleuchten: (1) Mit dem scheinbar so inhaltsleeren Titel „Hochschule als Organisation“, sollen gerade aufgrund seiner Unbestimmtheit, grundsätzlichere Fragen nach der Vergleichbarkeit der Hochschule mit anderen Organisationstypen provoziert werden. (2) Gleichzeitig bzw. danach gilt es, die bisherige theoretische Fundierung dieses organisationalen Settings neu zu überdenken, um die Hochschulorganisationssoziologie in Richtung einer Organisationssoziologie der Hochschule zu öffnen.

### 1.1 *Ist die Hochschule tatsächlich so spezifisch?*

Das Kontinuum der konzeptionellen Verortung der Hochschule als Organisationskonfiguration reicht von „spezifische Organisation“ (Musselin 2007) an dem einen Pol, bis zur Gleichsetzung von Hochschulen und Unternehmen am anderen Pol. Wir sind mittlerweile sehr gut darüber informiert, was die Universität als Organisationstyp bisher so unvergleichlich macht. Die Annahme von Hochschul-Unternehmens-Homologien dagegen, wird erst in

<sup>1</sup> Nachfolgend wird ausschließlich das männliche Geschlecht genannt. Gemeint sind immer sowohl die männlichen, als auch die weiblichen Personen.

dem Maße bedeutend, in welchem die Invasion von Management-Methoden in den Bereich der Wissenschaft gerade die Spezifität dieser Hochschulorganisation verneint. Gemeint sind Management-Trends (Abrahamson/Fairchild 1999) oder „management fads“ (Birnbäum 2001), welche von Unternehmen auf Hochschulen übergreifen. Die Ökonomisierung der Gesellschaft (Schimank/Volkmann 2008) hat mittlerweile sogar das Wissenschaftssystem erreicht und Manager und Unternehmer scheinen zunehmend verbindlichere Leitbilder dieser neuen unternehmensförmigeren Universitäten zu werden. Einerseits lassen sich Hochschulen also als spezifische Organisationen verstehen. Professoren stilisieren sich mitunter gerne als distinktive Gruppe von Devianten, welche nicht mit Managern oder sonstigen Berufsgruppen verglichen werden wollen. Akademische Forschung und Lehre werden als einzigartige Formen von Arbeitserledigung unter den höchst spezifischen Bedingungen der doxa und Organisationsweisen des wissenschaftlichen Feldes interpretiert. Darum entzieht sich die Hochschulorganisation einer vergleichenden Organisationsforschung. Dabei gilt prinzipiell: Je genauer ein Organisationstyp in den Blick genommen wird, desto spezifischer wird er. Um Musselins (2007) Fragestellung „Are Universities Specific Organisations?“ aufzugreifen, könnte man bejahen, dass jede Organisation spezifisch ist. Da sind Hochschulen keine Ausnahme sui generis. Jeder Organisationstyp kann als singuläre Spezies bestimmt werden: Das Militär, die Schule, die Polizei, kriminelle Organisationen usw. lassen sich über distinkte Wesensmerkmale voneinander abgrenzen (Apelt/Tacke 2012). Gleichzeitig können wir Hochschulen aber immer auch als Arbeitsorganisationen wie viele andere privatwirtschaftlich operierende Unternehmen begreifen, so provokant das dem ersten Anschein nach auch klingen mag. Gerade das New Public Management ist ein interessantes Experiment, denn es ignoriert zum einen diese scheinbaren Inkommensurabilitäten zwischen dem Feld der Wissenschaft und dem der Ökonomie, zum anderen betreibt es eine aktive Angleichung von Hochschulen mit Profit-Unternehmen trotz aller kritischen Einwände (z.B. Wissenschafts-Adäquanz) und Reaktanzen. Da man die Hochschule aber bisher in der Organisationsforschung als so besonders akzeptiert hat, vergaß man systematisch jene Forschung zu rezipieren, die z.B. die Mängel und Begrenztheit von Steuerungskonzepten wie leistungsorientierter Bezahlung und Mittelvergabe sowie Zielvereinbarungen in Unternehmen schon untersucht haben. Andersherum hat die Hypostasierung des Organisationstyps Hochschule auch verhindert, in die entgegengesetzte Richtung zu fragen: Was kann die Privatwirtschaft von den Universitäten lernen? Hochschulen können z.B. als Prototyp der Organisation wissensintensiver Arbeit gesehen werden. Je nachdem, wie man Effektivität und Effizienz definiert, ist die Hochschule ein richtiggehendes Erfolgsmodell. Zumindest hat die Hochschule trotz ihres vielfach bemängelten Ideen- und Strukturkonservatismus eine unvergleichliche Überlebensfähigkeit bewiesen. Es könnte sogar behauptet werden, dass die Hochschulen angesichts zunehmender Studierendenzahlen bei sinkenden Personal- und Sachmitteln schon überraschend effizient und effektiv organisiert sind.

Um alle diese Vergleiche zwischen Hochschulen und Profit-Unternehmen empirisch beantworten zu können, muss man sich für eine prinzipielle Vergleichbarkeit öffnen, um dann nach kontextrobusten, reliablen und validen Bewertungskriterien zu suchen. Das impliziert die Frage, mit welchem Unternehmenstyp der Vergleich vorgenommen werden soll. Unserer Meinung nach ist es unzulässig vereinfachend, die Gestaltvielfalt aller anderen Organisationskonfigurationen und -populationen in Sammelkategorien wie ‚Wirtschafts-Unternehmen‘, ‚Konzerne‘ oder ‚Normal-Modell der Organisation‘ zusammenzufassen. Nicht zuletzt darum gibt es keine vergleichende Forschung zwischen Hochschulen und anderen Organisationstypen, die ihren Namen verdient hat. Dazu müsste man z.B. Hoch-



schulrektoren mit Vorstandsvorsitzenden von Konzernen vergleichen, indem beide Populationen *gleichwertig* in einem *kohärenten* Forschungsdesign berücksichtigt werden. Sind Hochschulverwaltungen im konkreten Vergleich mit Verwaltungsabteilungen eines DAX-Unternehmens wirklich dilettantischer? Und wenn ja, im Bezug auf welche Kriterien? Desgleichen sind Annahmen über den spezifischen Leistungs- und Motivationshaushalt von Professoren im Unterschied zu Managern in der Privatwirtschaft zwar plausibel, aber nicht oder nicht methodologisch zufriedenstellend empirisch erforscht. Aus dem Blickwinkel einer aufgeklärten Organisationssoziologie wird es *auch* nicht verwundern, dass es auch an Universitäten ein Verfügungs-Aushandlungs-Dilemma der Personalführung (Pongratz 2002) gibt. Sogar in militärischen Bürokratien müssen Entscheidungsprozesse und Anordnungs-Erledigungs-Schemata von oben nach unten erst einmal, wider der Dialektik der Machtausübung, etabliert und fortlaufend reproduziert werden. Die Analyse interessegeleiteten Handelns in Universitäten sollte berücksichtigen, wie welche Änderungen der Wettbewerbsstruktur und damit einhergehende Machtverschiebungen auf der mikropolitischen Ebene der Leistungserbringer verhandelt werden. Im Kräfte- und Kampffeld der Hochschule wird neben der Konkurrenz um intellektuelles Reputationskapital auch das inner-universitäre politische Sozialkapital zunehmend virulent (Braun 2001). Dem Burgfrieden gemäß dem ‚Kollegialitätsimperativ‘ oder ‚Nichtangriffspakt‘ in der Wissenschaftswelt sollte man nicht mehr zu sehr Glauben schenken. Wie in jeder anderen Organisation auch, sorgen turbulenterer Zeiten dafür, dass die in Strukturen sedimentierten Aushandlungsordnungen an unhinterfragter Stabilität verlieren. So kann der bisherige Verteilungsschlüssel der Sach- und Personalmittel zur Disposition stehen, das Rektorat eine strategische Neuausrichtung initiieren, eine Auflösung oder Fusion von Fakultäten und Instituten anordnen. Derartige Konstellationen sind vergleichbar mit der Konkurrenz zwischen Forschungs-, Design-, Marketing- oder Controlling-Abteilung in einem Unternehmen. Dabei gibt es immer Gewinner und Verlierer, die sich darüber bestimmen, wer es am besten versteht, seine jeweilige Praxis als die von der Unternehmensführung bzw. Rektorat wertgeschätzte zu definieren (vgl. Hallett 2003). In vergleichbarer Weise intrigieren auch an Universitäten organisationale Subkulturen und deren Agenten (Institute, Lehrstühle, Fachbereiche, Strategieabteilungen). Zuletzt könnte man Rektoren und Professoren, die in projektförmiger Forschung als „manager academics“ (Deem/Hillyard 2002) arbeiten, auch als Personalführungskräfte analysieren. Lehrstuhlinhaber, Dekane und Rektoren sind Führungskräfte, die sich analog zu vielen Karriereverläufen in privatwirtschaftlichen Unternehmen weg von der Fachkompetenz, hin zur Führungskompetenz entwickeln müssen. Genau wie der Ingenieur, der in das Management aufsteigt, verändert sich die Arbeitsanforderung an den Professor in Richtung Wissenschaftsmanager, sobald er größere Forschungsprojekte leitet oder hochschulpolitische Funktionen wahrnehmen will. Hochschulen investieren in letzter Zeit auch viel in Branding-Initiativen, indem sie z.B. mittels teilweise extrem kostenintensiver Corporate Designs versuchen, Distinktionsgewinne und Identifikationsmöglichkeiten zu generieren. Kurz: Die Gestalt- und Habitusformen an Hochschulen und in Unternehmen mögen verschieden sein, die grundsätzlicheren sozialen Mechanismen und Problemkonstellationen sind aber gleichartig.

## 1.2 Theoretische Zugänge zur Hochschule als Organisation

Die Frage nach der Vergleichbarkeit der Hochschule mit anderen Organisationstypen hängt dabei eng mit deren theoretischer Verortung zusammen; d.h. dem erkenntnistheoretisch-

paradigmatischem Zugang (vgl. Abraham/Büschges 2004: 92-108). Analog zum oben genannten Kontinuum – zwischen spezifischer Organisation und der Gleichsetzung von Hochschulen und Unternehmen – können die *theoretischen Zugänge* zu diesem Gegenstandsbereich sortiert werden.

An dem einen Ende dieses Kontinuums würde die Hochschule als Sonderfall analysiert. Dazu wird sie mit Hilfe einer maßgeschneiderten Theorie der Organisation von Hochschulen betrachtet, die in ihrem Aussagebereich exklusiv auf diese Organisationsform beschränkt ist. Am anderen Ende des Kontinuums, von organisationswissenschaftlichen Zugriffsweisen auf Organisationen, stehen dann Sozialtheorien (die sogenannten ‚grand theories‘). Diese können *unter anderem* oder mit gewisser Übersetzungsarbeit auch auf Organisationen angewendet werden (vgl. Jones/Munro 2005: 8). Der Preis höherer Abstraktion des theoretischen Aussagebereiches sind die Kosten, die man für Erklärungskraft im Hinblick auf die Deskription und Deutung spezifischer Organisationsproblematiken in Kauf nimmt und vice versa (Abraham/Büschges 2004: 93). Je nach gewähltem Zugang, ist dann die Verhältnisbestimmung zwischen theoretischem Wissen und dessen Verwertungsmöglichkeiten für Organisationsgestalter gegeben oder problematisch und kontrovers. Gerade die Hochschulforschung ist aber dafür bekannt und prädestiniert Praktiker und Akademiker in Dialog zu bringen. Besonders die Figur des Professors als eine Art ‚practitioner-scholar‘ (Bartunek 2008) – der Hochschulen erforscht und gleichzeitig in diesem Kontext als Praktiker und Betroffener agiert – ist nicht nur problematisch, sondern auch eine interessante methodologische Herausforderung (vgl. Zimmermann 2008).

Um die Diskussion zur Relation des Organisationstypus Hochschule mit anderen Organisationskonfigurationen zusammenzufassen, wollen wir Folgendes als Zwischenfazit festhalten: Je nach Aussagebereich der Theorie, der methodologischen Zielsetzung, der Ebene des analytischen Primats und dem Aggregationsniveau der zu Grunde gelegten Theorie, werden dann entweder die Einzigartigkeit oder *eben auch Gemeinsamkeiten* von Organisationstypen sichtbar. Es gibt Organisationstheorien, Theorien der Organisation und Theorien für Organisationen (Jones/Munro 2005: 8 f.). Die Organisationswissenschaft unter die wir die Organisationssoziologie subsumieren ist ohnehin schwer kanonisierbar. Sie vereint Paradigmen, welche teilweise inkommensurabel koexistieren. Eine gemeinsame Agenda und ihre intellektuellen Fundamente werden zwar immer wieder z.B. im Rekurs auf ihre Klassiker beschworen (Adler 2009), können aber als nicht wirklich verbindlich und identitätsstiftend bewertet werden. Und das ist auch gut so. Die Entwicklung einer „sociology of organizations to sociology and organization“ (Thoening 1998: 314 ff.) ist weniger als Identitätsverlust oder Orientierungslosigkeit aufzufassen, als vielmehr eine begrüßenswerte Offenheit für Stimuli jenseits des common sense. Dementsprechend kann das Vorhaben ‚Hochschulen als Organisation‘ zu erforschen, auch nur heißen, sie als Organisation zu begreifen ohne ihre Eigenheiten zu verneinen, sie aber *auf jeden Fall auch nicht zu hypothesieren*.

In diesem Sinne möchten wir hier für einen erweiterten Ansatz von ‚Hochschule als Organisation‘ plädieren, der Hochschule als (soziale) Organisation versteht, in der soziale Phänomene des Organisierens schlechthin virulent sind. Wir können uns dann ungenierter nach Ansätzen umschauen, welche Phänomenbereiche erfassen, die in jeder Organisation – wenn auch scheinbar phänotypisch noch so verschiedenartig – vorzufinden sind. Allein die Hochschule als Gegenstand incomparabilis zu erforschen, beschneidet uns um die vielen theoretischen Denkfiguren und Methoden, welche die Organisationssoziologie, als eine der produktivsten Bindestrich-Soziologien schlechthin, auszeichnet. Einige Forscher, die die

Spezifika der Organisationsweisen der Hochschule betonen, ergründen diese interessanterweise mit einem theoretischen Ansatz, welcher eben nicht für den bzw. am Organisationstyp Hochschule entwickelt wurde. Auch das zeigt, so eigentümlich kann die Hochschule also auch wieder nicht sein. Wichtig ist uns hier, festzuhalten, dass es einen entscheidenden Unterschied macht, ob wir von vorneherein Unterschiede absolut setzen oder sie erst im Verlauf der Erforschung berücksichtigen bzw. identifizieren; ob wir mit ‚vagen Theorien‘ beginnen und diese in der Auseinandersetzung mit der empirischen Welt in definitivere Konzepte überführen (Blumer 1954). Eine ‚erweiterte Theorie der Organisation‘ (Thoening 1998: 313 ff.) definiert Organisation nicht länger a priori, sondern findet und bestimmt die Organisiertheit ihres Gegenstandes erst im Verlauf ihrer Erforschung. Analog darf eine *Organisations-Soziologie der Hochschule*, im Unterschied zu einer *Hochschulorganisationssoziologie*, ungehemmter Erkenntnisse anderer Nachbardisziplinen und Erfahrungen zu ‚Organisationen als Felder‘ und ‚Organisationen in anderen Feldern‘ (Emirbayer/Johnson 2008) inkorporieren. Der Horizont dieses Vorgehens ist es, Wissen nicht nur aus der Organisationswissenschaft oder Allgemeinen Soziologie zu importieren, sondern auch zu exportieren. Entgegen der Verabsolutierung der Hochschule als besondere, eigentümliche Organisation sollte die Organisation von Hochschulen noch stärker auf ein breiteres intellektuelles Fundament gestellt werden. Dann werden auch bei der Erforschung von Hochschulen all jene Fragen virulent, welche die Organisationssoziologie per se beschäftigen (vgl. Abraham/Büschges 2004; Jones/Munro 2005, Thoening 1998). Dann kann eine reziproke Anschlussfähigkeit zwischen Ergebnissen der Erforschung von Hochschulen und anderen Organisationssettings etabliert werden.

Der Titel ‚Hochschule als Organisation‘ ist unsere Aufforderung dazu, organisationssoziologische Potenziale weiterhin und noch umfassender auf Hochschulen anzuwenden. Dazu müssen wir weder bereits konsolidierte Wissensbestände leugnen, noch unbedingt überraschend neue Theorien erfinden; wir brauchen uns nur umzuschauen und zu bedienen. Die tatsächlichen Aufgaben und Herausforderungen bestehen dann vielmehr in der empirischen Erforschung. Auch hierzu liegt schon ein gut entwickeltes, vielfach erprobtes und umfangreiches Analyse-Instrumentarium bereit. Es geht jetzt einfach darum, die empirische Bestandsaufnahme vorzunehmen.

Zuletzt wollen wir noch auf die Wichtigkeit dieser Forschung verweisen, welche in weiten Teilen der internationalen Organisationsforschung ignoriert wird. Durchforstet man die Inhaltsverzeichnisse renommierter Journals zur Organisationswissenschaft der letzten Jahre, so wird man wenig zur Hochschulforschung finden. Das ist schon erstaunlich, wenn man bedenkt, dass gerade auch Hochschulen entscheidend daran beteiligt sind, die Sozialstruktur unserer Gesellschaft zu formen. Nicht nur, dass nationale Wissensökonomien entscheidend vom In- und Output der Hochschulen abhängig sind. Allein die schieren Dimensionen dieser Organisationspopulation sprechen für sich: Für das Jahr 2009 betreuten deutsche Hochschulen einen ‚Kundenstamm‘ von über zwei Millionen Studenten, die auch gleichzeitig Mitglieder dieser Organisation sind; sie verwalteten Finanzmittel in der Größendimension von 40 Milliarden Euro und beschäftigten als Arbeitgeber allein in Deutschland über 300.000 wissenschaftliches sowie annähernd 280.000 nicht-wissenschaftliches Personal (Destatis 2012). Allein diese Fakten sind Grund genug, das Thema Hochschule als Organisation anzugehen.

Wir freuen uns, dass unser Band mit seinem erfreulich heterogenem Angebot an theoretischen, methodologischen, methodischen und thematischen Bezugnahmen zur Organisation von Hochschulen, Zeugnis und Inspiration zugleich ist, was eine Organisationssoziologie und -wissenschaft der Hochschule zu leisten vermag. Der vorliegende Band

ist ein repräsentativer Querschnitt zur deutschsprachigen Forschung über Hochschulen. Wir haben die Beiträge dieses Bandes in vier große Themenbereiche gegliedert: Der erste Bereich beschäftigt sich mit unterschiedlichen theoretischen Konzeptualisierungen der Hochschule als Organisation. Der zweite Bereich umfasst Artikel, die Veränderungen in der Hierarchisierung der Hochschulen und deren organisationalen Auswirkungen empirisch analysieren. Der dritte und vierte Teil erfasst jeweils die Auswirkungen neuer Governance-Formen für die beiden Organisationsziele Forschung und Lehre. Besonders die nicht-intendierten Effekte neuer Steuerungsmodi werden hier genauer betrachtet.

Last but not least möchten wir allen Autorinnen und Autoren für ihre Kooperationsbereitschaft und Beiträge herzlich danken. Ganz besonder Dank gilt auch Dennis Buller für die redaktionelle Unterstützung und Manuskriptgestaltung.

Dortmund, März 2012

Uwe Wilkesmann & Christian J. Schmid

## Literatur

- Abraham, M./Büschges, G. (2004): Einführung in die Organisationssoziologie. Wiesbaden.
- Abrahamson, E./Fairchild, G. (1999): Management fashion: Lifecycles, Triggers, and Collective Learning Processes. In: *Administrative Science Quarterly* 44: 708-740.
- Adler, P. S. (Hrsg.) (2009): *The Oxford handbook of Sociology and Organization Studies. Classical Foundations*. Oxford.
- Apelt, M./Tacke, V. (2012): *Handbuch Organisationstypen*. Wiesbaden.
- Bartunek, J. M. (2008): You're an Organization Development Practitioner-Scholar: Can You Contribute to Organizational Theory? In: *Organizational Management Journal* 5: 6-16.
- Birnbaum, R. (2001): *Management fads in higher education. Where they come from, what they do, why they fail*. San Francisco.
- Blumer, H. (1954): What is wrong with Social Theory? In: *American Sociological Review* 18: 3-10.
- Braun, D. (2001): Regulierungsmodelle und Machtstrukturen an Universitäten. In: Schimank, U./Stölting, E. (Hrsg.): *Die Krise der Universitäten*. Wiesbaden: 243-262.
- Cohen, M. D./March, J. G. (1974): *Leadership and Ambiguity: The American College President*. New York.
- Cohen, M. D./March, J. G./Olsen, J. P. (1972): A garbage can model of organizational choice. In: *Administrative Science Quarterly* 17: 1-25.
- Deem, R./Hillyard, S. (2002): Making time for management:— the careers and lives of manager-academics in UK universities?. In: Crow, G./Heath, S. (ed.): *Social Conceptions of Time*, Basingstoke: Palgrave: 126-143.
- Destatis (2012): *Fachserie 11. Publikationen im Bereich Hochschulen*.
- Emirbayer, M./Johnson, V. (2008): Bourdieu and organizational analysis. In: *Theory and Society* 37: 1-44.
- Hallett, T. (2003): Symbolic Power and Organizational Culture. In: *Sociological Theory* 21: 128-149.
- Huber, M. (2012): Die Organisation Universität. *Handbuch Organisationstypen*. In: Apelt M./Tacke, V. (Hrsg.): *Handbuch Organisationstypen*. Wiesbaden.
- Jones, C./Munro R. (2005): *Organization Theory, 1985-2005*. In: *The Sociological Review* 53: 1-15.
- Mintzberg, H. (1979): *The structuring of organizations. A synthesis of the research*. Englewood Cliffs.
- Musselin, C. (2007): Are Universities Specific Organisations? In: Krücken, G./Kosmützky, A./Torka, M. (Hrsg.) (2007): *Towards a multiversity? Universities between global trends and national traditions*. Bielefeld, Piscataway: 63-84.

- Pongratz, H. J. (2002): Legitimitätsgeltung und Interaktionsstruktur. Die symbolische Repräsentation hierarchischer Verfügungsrechte in Führungsinteraktionen. In: Zeitschrift für Soziologie 31: 255-274.
- Schimank, U./Volkman, U. (2008): Ökonomisierung der Gesellschaft. In: Maurer, A. (Hrsg.), Handbuch der Wirtschaftssoziologie. Wiesbaden: 382-393.
- Teichler, U. (2008): Hochschulforschung international. In: Zimmermann, K./Kamphans, M./Metz-Göckel, S. (Hrsg.) (2008): Perspektiven der Hochschulforschung. Wiesbaden: 65-85.
- Thoenig, J.-C. (1998): Essai: How Far is a Sociology of Organizations Still Needed? In: Organization Studies 19: 307-320.
- Zimmermann, Karin (2008): Spielräume für eine reflexive Hochschulforschung. In: Zimmermann, K./Kamphans, M./Metz-Göckel, S. (Hrsg.) (2008): Perspektiven der Hochschulforschung. Wiesbaden: 115-132.