

Tabus in der Governance von Universitäten

Bernd Kleimann
Hannover

Inwiefern lässt sich der Tabubegriff für Analysen universitärer Governance nutzen? Der folgende Beitrag formuliert eine Antwort auf diese Frage in zwei Schritten. Im ersten Schritt wird ein Tabubegriff entfaltet, der als Instrument für die organisationssoziologische Hochschulforschung dienen kann. Im zwei-

ten Schritt wird dieser Begriff auf drei Tabus angewandt, die auf unterschiedlichen Ebenen der universitären Governance angesiedelt sind: zum einen auf der Meso-Ebene der externen, staatlichen Governance von Universitäten, zum anderen auf der Mikro-Ebene der internen, hierarchischen Governance universitärer Einrichtungen.¹ Im Hinblick auf das zugrundeliegende Erkenntnisinteresse hat die Ausleuchtung dieser Tabus dabei insofern einen tentativ-explanativen Charakter, als der Beitrag den Versuch unternimmt, die Tabus auf basale Erwartungsstrukturen im Universitäts-system zurückzuführen.²

Bausteine eines organisationssoziologischen Tabu-Verständnisses

Der heute als Substantiv wie Adjektiv gebräuchliche Ausdruck „Tabu“ stammt aus dem polynesischen Sprachraum und wurde im 18. Jahrhundert von James Cook nach Europa importiert. Kennzeichnend für den Begriff war die Vielzahl der Phänomene, auf die er angewendet werden konnte (Orte, Menschen, Speisen, Gegenstände, Handlungen), sowie die mannigfachen Bedeutungen (z.B. „heilig“, „unverletzlich“), die sich an

¹ Die dabei herangezogenen Daten entstammen zum Teil dem von der DFG geförderten Projekt „Universitätspräsidenten als *institutional entrepreneurs*“ (2010–2013), das gemeinsam mit der Leibniz Universität Hannover (Institut für Soziologie, Prof. Dr. Eva Barlösius, Dipl.-Soz.wiss. Nadja Bieletzki) durchgeführt wurde. Zitate aus den mit Universitätspräsidenten und Experten geführten Interviews werden ohne Anführungszeichen unter Angabe der Interviewnummer zitiert.

² Der Text verwendet aus sprachökonomischen Gründen im Folgenden nur die männliche Ausdrucksweise.

seinen semantischen Kern (das Unberührbare, Verbotene) anlagerten. In der Folgezeit fand der schillernde Terminus aufgrund bestehender Wortschatzlücken in viele Sprachen als Lehnwort Aufnahme (vgl. Kraft 2004: 34f.) und wurde um 1900 von Frazer (1890 [1977]) und Freud (1913 [2013]) zu einer „Meistererzählung“ (Przyrembel 2011: 16) über transkulturelle Vermeidungsgebote ausgebaut. Nach dem Zweiten Weltkrieg etablierten sich dann auch funktionalistische Erklärungen des Tabus als eines Instruments zur Sicherstellung sozialer Ordnung (vgl. Kraft 2004: 40f.).

Die folgenden Überlegungen schließen an die ursprüngliche Semantik des Tabubegriffs an. Auf den Tonga-Inseln war „Tabu“ das Verbotene, zu Vermeidende. So schreibt Cook im Juli 1777 in sein Logbuch:

„Wie ich zuvor schon beobachtet habe, kommt dem Wort Tabu große Bedeutung zu; Menschenopfer werden Tangata Tabu genannt, und wenn eine bestimmte Speise verboten ist oder etwas nicht benutzt werden darf, sagen sie, dass diese Sache Tabu sei; sie erzählen uns, dass, falls der König das Haus eines anderen betrete, dieses Haus Tabu werde und von seinem Besitzer nie mehr bewohnt werden könne; wo immer er reise, gebe es deshalb bestimmte Häuser für seinen Empfang [...]“ (zit. nach Kraft 2004: 32f.)

Die Übertretung von Tabus wurde mit sozialer Ausgrenzung geahndet:

„Es konnte zum dauerhaften Ausschluss aus der Gemeinschaft kommen, was einer existenziellen Gefährdung entsprach. So kann es nicht verwundern, dass die panikartige Angst bei einem Tabubruch gegebenenfalls sogar zu einem psychogenen Tod führen konnte. In anderen Fällen ermöglichten Reinigungsriten eine Wiederaufnahme des Tabubrechers in die Gemeinschaft.“ (Kraft 2004: 34)

Damit sind zentrale Elemente des Tabugriffs angesprochen, die sich in die folgende Arbeitsdefinition überführen lassen: *Tabus sind unausdrückliche, sanktionsbewerte Verbotsnormen, deren Funktion in der Sicherung sozialer Ordnung besteht.* Was diese Definition genau impliziert, lässt sich anhand einer kurzen Erläuterung ihrer einzelnen Elemente verdeutlichen.

Ein Tabu ist fraglos eine *Norm* im Sinne Luhmanns (1969), da es in ihm um Verhaltenserwartungen geht, die im Falle ihrer Enttäuschung nicht einfach aufgegeben oder modifiziert werden, sondern vielmehr kontrafaktisch aufrecht erhalten bleiben und sich zur Durchsetzung ihres Anspruchs mit *Sanktionsdrohungen* verbinden, um dadurch eine bestimmte soziale Ordnung abzustützen. Die Folge eines Tabubruchs ist daher nicht Lernen, sondern die Sanktionierung desjenigen Akteurs, der für den Tabubruch verantwortlich gemacht wird – oft in Form sozialer Exklusion (Kraft 2004: 42f.).

Unstrittig dürfte ferner sein, dass es sich bei Tabus um *Verbot*snormen handelt: Ihre Funktion besteht nicht darin, ein bestimmtes Verhalten einzufordern, sondern darin, ein Verhalten als unerwünschte Vermeidungsalternative zu kennzeichnen.³ Tabus sind somit „Meidungsgebote“ (Kraft 2004: 40). Dabei besagt das Attribut „unausdrücklich“ in der obigen Definition, dass Tabus besondere Verbotsnormen sind, nämlich solche, die nicht öffentlich *als Verbotsnormen artikuliert* werden dürfen. Sie entziehen sich dem An- und Ausgesprochenwerden, damit auch der kritischen Hinterfragung und nehmen den Status intangibler „Axiome“ (Pelinika 1994: 21), „undenkbarer“ Sachverhalte (Setzwein 1997: 24) oder sozialer „Vorurteilsgewissheiten“ (Rudas 1994: 18) an. Entsprechend – so Rudas – wäre dem Begriff „Tabu“ „wohl am besten entsprochen, indem man nicht über ihn spricht.“ (Ebd.: 17)

Inwiefern das Tabu dabei durch ein *doppeltes Verbot* gekennzeichnet ist, kann man sich auf der Basis von Luhmanns Kommunikationsbegriff klar machen. Luhmann zufolge (1984: 196) ist Kommunikation die Synthese dreier Selektionen: der Information, der Kommunikationshandlung qua Mitteilung und des Verstehens. Beim Tabu als unausdrücklicher Verbotsnorm ist nun nicht nur dasjenige verboten, worauf sich der kommunikative Akt fremdreferenziell bezieht (d.h. die Information), sondern die Mitteilung des Verbots selbst, also die kommunikative Handlung, durch die das Verbotene überhaupt als solches kenntlich gemacht wird. Dies hat für die dritte Kommunikationskomponente, das Verstehen, zur Folge, dass im Tabu paradoxerweise erwartet wird, dass man eigentlich immer schon wissen muss, was tabu ist. Deshalb erfolgt die verbale Einführung in die Welt des Unnennbaren auch nur *sotto voce*, hinter vorgehaltener Hand. Denn bereits die Artikulation der Verbotsnorm, nicht erst ihre Verletzung, ist ein Tabubruch.

Freilich gibt es zahlreiche ritualisierte und dadurch legitimierte Formen des Tabubruchs, die allesamt Ausnahmen von der Verbotsregel darstellen – in der Zeitdimension z.B. in Form von Festen, in der Sachdimension in Form von Witzen, Euphemismen oder Kunstwerken (vgl. Tabor 2007: 13), in der Sozialdimension in Form von Praktiken in der Verborgenheit der Privatsphäre oder spezieller Organisationen. Die Kontextabhängigkeit des Tabubruchs macht dabei zugleich deutlich, dass Tabus in der Regel an bestimmte Situationen gebunden sind. So darf man im Kabarett lachen, bei einer Trauerfeier hingegen nicht. Außerdem hängt

³ Das Gegenteil des Tabuisierten kann dabei je nach normativem Kontext erlaubt, geboten oder aber normativ indifferent sein.

die Persistenz von Tabus von der Geltung der zugrundeliegenden Normen ab: Was bislang tabu war, muss dies morgen nicht mehr sein.

Für die Analyse von Tabus ist die Differenzierung zwischen *Sprach- und Tattabus* hilfreich. *Sprachtabus* als Formen der „Unterlassungskommunikation“ (Schröder 1997) betreffen Wörter und Wendungen, die in der Öffentlichkeit nicht gebraucht werden dürfen. *Tattabus* beziehen sich dagegen auf zu vermeidende Handlungen und Interaktionssequenzen (Schröder 2003).

In thematischer Hinsicht sind Tabus nahezu ubiquitär: Man denke nur an die Medien, das Essen, die Sexualität, die Politik, die Religion oder die Funeralkultur (vgl. Rothe/Schröder 2002; Shattuck 2000). Allerdings variiert die *Verbotsintensität* von Tabus je nach Thema und situativem Zusammenhang, was sich am Grad der emotionalen Reaktion auf Tabubrüche ablesen lässt. Wo z.B. mit Ekel oder tiefer moralischer Empörung reagiert wird (wie bei körpernahen Sexual- oder Gewaltpraktiken), werden offenkundig starke Tabus gebrochen. Demgegenüber ist die Analyse von Tabus im Hochschulbereich aufgrund der Beobachterdistanz der Wissenschaft nur eine vergleichsweise schwache Provokation.

Die thematische Vielfalt von Tabus spiegelt sich in der Pluralität der mit ihnen befassten Wissenschaften (Kulturanthropologie, (Sozial-)Psychologie, Linguistik oder Sexualpädagogik), wobei das Konzept in den Organisationswissenschaften bislang eine eher untergeordnete Rolle spielt. Wenn überhaupt, werden Tabus primär in Unternehmen aufgegriffen (Moser/Nöbauer/Seidl 2001). Für eine organisationstheoretische, auch Hochschulen einbeziehende Perspektive bietet es sich an, das gerade skizzierte Tabuverständnis in eine systemtheoretische Konzeption von Organisationen einzupassen (Luhmann 1964 u. 2006; Kühl 2011).

Die Systemtheorie fasst Organisationen als sich über Entscheidungen reproduzierende Kommunikationssysteme auf, die auf der Grundlage struktureller Entscheidungsprämissen operieren. Bei den Entscheidungsprämissen kann man zwischen den von der Organisation entschiedenen, *formalen* Prämissen (Personal, Programme und Kommunikationswege) und den nicht-entschiedenen, zur Kultur der Organisation gehörigen *informellen* Prämissen (Routinen, Werthaltungen, Kommunikations-, Denk- und Handlungsmuster) differenzieren (Kühl 2011: 96ff.).

In dieses Strukturgefüge lassen sich Tabus als *informelle, sanktionsbewerte, ordnungssichernde Verbotsnormen* integrieren. Dabei lassen sie sich zu den *informellen* Erwartungsstrukturen rechnen, da über sie nicht von Seiten der Organisation entschieden werden kann (und sie als Thematisierungsverbote ohnedies der Artikulation entzogen sind). Für die Hochschulforschung ist die Aufdeckung und Analyse von organisationa-

len Tabus vor diesem Hintergrund gerade deshalb von besonderem Interesse, weil Tabus sehr wirkmächtig sind und die beobachtbaren Operationen auf der formalen Vorderbühne mitbestimmen, sich zugleich aber einem direkten Einfluss entziehen.

Drei Tabus der universitären Governance

Dies lässt sich anhand von drei Tabus exemplifizieren, die auf unterschiedlichen Ebenen der universitären Governance⁴ angesiedelt sind. Das erste Tabu – die *Auflösung einer Universität* durch ihren staatlichen Träger – betrifft die Meso-Ebene des Universitätssystems. Meine Annahme lautet, dass *die Auflösung einer Universität in staatlicher Trägerschaft* unter den Bedingungen der (westdeutschen) Gegenwartsgesellschaft ein Tattabu darstellt. Anders als z.B. eine Fusion (Pruisken 2014) unterliegt die vollständige Abwicklung einer Universität offenbar einem bildungspolitischen Vermeidungsverdikt. Dessen Wirksamkeit lässt sich einerseits daran ablesen, dass in Westdeutschland – so mein Kenntnisstand – seit Gründung der Bundesrepublik keine einzige staatliche Universitätsorganisation aufgelöst worden ist⁵ und dass sich – zweitens – schon das öffentliche Räsonnieren über die Abwicklung einer Universität verbietet.

Als der gerade gekürte Präsident der HRK, Horst Hippler, in einem Gespräch mit der Financial Times Deutschland am 4. Mai 2012 die Idee vortrug, dass Universitäten mit geringen Forschungsleistungen zu Fachhochschulen herabgestuft werden könnten, sorgte dies für heftige Kritik (Wiarda 2012). Auf der anderen Seite ist bekannt, dass in Universitäten und Ministerialbüros – wenn auch nur hinter vorgehaltener Hand – immer wieder darüber gesprochen wird, dass man bestimmte Universitäten aus qualitativen und/oder strukturellen Gründen eigentlich schließen müsste. Warum aber ist es tabu, die Integrität von Universitäten coram publico anzutasten? Hierzu lassen sich vier Mutmaßungen anstellen:

■ Die *Erfolgparameter* universitärer Organisationen sind aufgrund der „unclear technologies“ (Cohen/March/Olsen 1972) von Forschung und Lehre und der Pluralität universitärer Aufgaben unsicher – anders als bei den Erfolgskennziffern von Unternehmen.

⁴ Zum Governance-Konzept siehe allgemein Schimank 2007a und mit Blick auf den Hochschulbereich Schimank 2007b.

⁵ Dagegen wurden während der durch Unterauslastung, Geld- und Qualitätsmängel sowie die politischen Umbrüche der napoleonischen Ära ausgelösten Universitätskrise um 1800 22 von 45 Universitäten geschlossen (Müller 1996: 66).

■ *Politische Konfliktvermeidung und Legitimationssicherung*: Bei einem Schließungsbeschluss wären Konflikte mit den Universitätsmitgliedern, der Stadt, der Landesöffentlichkeit vorprogrammiert, da der Abbau größerer wohlfahrtstaatlicher Infrastrukturelemente als Verletzung legitimer Ansprüche aufgefasst wird.

■ Dies wiederum hat mit dem in Deutschland fest institutionalisierten *Wert der Bildung* zu tun, die als soziale Aufstiegshilfe und volkswirtschaftliche Antriebskraft gilt. Dies bedeutet für große Bildungsorganisationen wie Universitäten, dass im Krisenfall nicht die Abwicklung, sondern allenfalls ein Formwandel (Gesamthochschule → Universität) oder eine Fusion das Mittel der Wahl sind.

■ *Pfadabhängigkeit*: Schließlich scheut die Politik aus Legitimationsgründen (anders als die Wirtschaft) die Abschreibung von sunk costs, so dass die getätigten Investitionen in Universitäten zu deren pfadabhängiger Fortführung auch im Misserfolgsfall führen.

Soweit die Überlegungen zum ersten Tabu der universitären Governance. Das zweite Tabu ist ein Tattabu auf der Mikro-Ebene hochschulinterner Governance. Es betrifft hierarchische Entscheidungen durch die Universitätsleitung gegen den Widerstand einer Mehrheit der Universitätsmitglieder, insbesondere der Professoren. Top-down-Entscheidungen gegen manifesten Widerstand sind – so haben Interviews mit Universitätsleitungen gezeigt – nur als eine Art Tabubruch, als *ultima ratio im Ausnahmefall*, denkbar. Dabei zeichnen sich drei Bedingungen ab, unter denen eine Tabuübertretung denkbar ist: erstens zeitliche *Exzeptionalität*, zweitens besondere sachliche *Wichtigkeit* bzw. argumentative *Plausibilität* und drittens eine mindestens partielle soziale *Akzeptanz*.

Zeitliche Exzeptionalität bedeutet, dass Entscheidungen gegen Widerstand – wie im gerade angeführten Zitat – auf Ausnahmefälle beschränkt, also selten sind. Die sachliche Wichtigkeit kommt darin zum Ausdruck, dass Entscheidungen gegen Widerstand als alternativlose Entscheidungen in Zwangslagen stilisiert werden. So schildert ein Präsident, formale Weisungen seien etwas,

[...] was wir auch gar nicht wollen, denn es läge mir fern, sozusagen einem Kollegen vorzuschreiben, was er zu tun und zu lassen hat. Das kann man nur im Konflikt machen, wenn es also gar nicht mehr anders geht. (Interview 09)

Außerdem müssen konfliktträchtige Entscheidungen argumentativ unterfüttert werden: So betont ein Präsident, dass es Situationen geben kann, wo auch gegen massiven Widerstand entschieden werden muss:

Das kann bei Berufungsverhandlungen sein, das kann aber auch bei bestimmten finanziellen Entscheidungen sein. Aber ich würde in jedem Fall meine

Entscheidung sehr wohl begründen und transparent machen, warum ich so entscheide. Ich würde probieren, das zu vermeiden, dass es willkürlich aussieht. (Interview 14)

Diese Begründungspflicht ist dabei mit dem dritten Moment, nämlich dem Erfordernis einer mindestens partiellen sozialen Akzeptanz bei wichtigen Playern in der Hochschule, insbesondere bei Meinungsführern und Leistungsträgern, verbunden. Dies gilt gerade auch dann, wenn die formale Macht der Universitätsleitung ausreichend wäre, die Entscheidung ohne diese Akzeptanz zu fällen:

Das Gesetz würde ja rein theoretisch fast diktatorische Möglichkeiten eröffnen, das muss man nüchtern sehen. Sie müssen auch bestimmte Dinge manchmal gegen [...] Meinungsführer, gegen Fakultäten durchsetzen, aber das dürfen nur Ausnahmefälle sein. Ansonsten müssen Sie diese Leute einbinden. (Interview 19)

Alle drei Momente präsidialer Entscheidungen gegen Widerstand treten im folgenden Zitat noch einmal deutlich hervor. Der Gesprächspartner legt dar, er sei als Universitätsleiter

[...] vielleicht so etwas wie, wie ein Pate. So, jetzt können wir an die Mafia denken, die meine ich jetzt natürlich nicht, obwohl es vielleicht auch ein Element hat, nämlich im Ernstfall auch wirklich entscheiden zu müssen. Wir können nicht nur palavern, das geht nicht. Aber wir müssen sicherstellen, dass das, was passiert, auch von möglichst breiten Teilen getragen wird. Ein Präsident muss diese Kommunikation organisieren, er muss ein Gefühl dafür kriegen: Ist das jetzt die Linie, die getragen wird, die aber auch gleichzeitig die richtige ist, entspricht das den Stärken der Universität, die sie es vielleicht von sich gar nicht weiß [...]. (Interview 27)

Diese Schilderung betont noch einmal die zeitlichen, sachlichen und sozialen Anforderungen an den Tabubruch: „Im Ernstfall“ – d. h. in *temporal seltenen* und sachlich brisanten Ausnahmesituationen, muss die Leitung Entscheidungen treffen, deren *Plausibilität* darin liegt, dass sie inhaltlich den Stärken der Universität korrespondieren. Zudem müssen – dies ist die Sozialdimension – die Entscheidungen „von möglichst breiten Teilen getragen“ werden.

Strukturell lässt sich das Tattabu der Entscheidung gegen massiven Widerstand auf drei Faktoren zurückführen:

- auf die universitätstypische Kollegialitätsnorm, der zufolge Professoren erwarten, über wichtige Entscheidungen informiert, zu ihnen angehört und an ihnen beteiligt zu werden,
- auf eine je nach Bundesland anders gelagerte, die Präsidenten tendenziell aber dezentrierende Verteilung formaler Macht auf zahlreiche universitäre Akteure und Organe und

■ auf die erheblichen informellen Einflusspotenziale der Professorenschaft (von Informationszurückhaltung über öffentliche Widerstandsbekundungen bis zu Abwahldrohungen).

Das dritte Tabu ist ein dem gerade geschilderten Meidungsgebot verwandtes Sprachtabu, das den *Machtbegriff* in der Rollenselbstbeschreibung von Hochschulleitern betrifft. In den Interviews hat sich gezeigt, dass der Machtbegriff von den Präsidenten als unpassend zurückgewiesen oder problematisiert wird. Durch diese Tabuisierung des Machtbegriffs verwandeln sie das Realproblem einer strukturellen Durchsetzungsschwäche und einer habituellen Bindung an die universitäre Kollegialitätsnorm in ein Beschreibungsproblem.

So wird in einigen Reaktionen auf die Frage, ob der Präsident gegebenenfalls bereit gewesen wäre, seine gesamte Macht zur Durchsetzung eines Reformvorhabens einzusetzen, schon die Frage selbst als „unverständlich“ angesehen (Interview 13) oder bekundet, dass sich die Frage eines Machteinsatzes nie gestellt habe (Interview 17), ein Machteinsatz „nichts genützt“ (Interview 10) hätte oder „sinnlos“ (Interview 09) gewesen wäre.

Eine andere Strategie ist die Umdefinition des Machtbegriffs in eine Art „Überzeugungsmacht“:

[...] also das mit der Macht ist ja so eine Sache, ja. Mein Gott, was ist schon Macht. Pff. Macht ist sicher nicht, dass Sie eine Sache durchsetzen und sie dann nicht pflegt, weil es die Menschen nicht mögen. Im Vorfeld muss das Feld bereitet sein. Und dann spielt Macht auch schon keine Rolle mehr. Wenn Sie wirklich mächtig sind, überzeugen Sie die Leute in welcher Weise auch immer. (Interview 25)

Dieses Unbehagen mit dem Machtbegriff signalisiert einen Intrarollenkonflikt. Denn einerseits ist formale Macht durch die Stärkung der universitären Hierarchie durchaus gegeben. Andererseits darf sie aus zwei Gründen aber nicht als solche kenntlich werden: Erstens ist sie nach wie vor sehr begrenzt und fragil. So sagte ein Präsident:

Präsidenten haben keine Macht. Das wird zwar, wenn man so eine Präsidialhierarchie hat, wird das so gesehen, aber stellen Sie sich vor, ich sage: jetzt ist Krieg, und keiner geht hin, ja. [...] Die Macht sitzt bei denen, die hier rumsitzen, und nicht bei mir. Ich kann nur versuchen, wie so ein Dirigent das ein bisschen zu orchestrieren. (Interview 24)

Zweitens läuft die Rede von präsidialer Macht dem kollegialen Selbstverständnis der Präsidenten, die in der Regel Professoren sind, zuwider, wie ein weiterer Gesprächspartner darlegt:

Alleine können Sie selbst mit einer großen Macht des Präsidenten nicht alles durchdrücken und wollen Sie vielleicht auch gar nicht, ich will es jedenfalls nicht. (Interview 28)

Die ambivalente und widersprüchliche Haltung gegenüber dem Machtbegriff kommt schließlich sehr deutlich im folgenden Zitat zum Ausdruck:

Ja, als Präsident hat man relativ viel Befugnisse. Man ist aber gut beraten, relativ dosiert damit umzugehen. Ich glaube, Macht ist ein falscher Begriff an einer Universität. [...] Macht funktioniert an einer Universität nicht. Ich habe es da deutlich lieber, authentisch und mit eigener Überzeugung voranzugehen und die Leute mitzunehmen, indem die sagen: Jawohl, das nehmen wir ihm ab. Das ist der deutlich bessere Prozess. Ab und zu muss man allerdings auch seine Macht mal ausspielen [...]. (Interview 21)

Die letzte Bemerkung zeigt in ihrer Selbstwidersprüchlichkeit noch einmal, dass Präsidenten sowohl das Sprachtabu des Machtbegriffs als auch das Tattabu der Entscheidung gegen Widerstand gelegentlich brechen müssen, wenn sie ihr Leitungsamt ausfüllen – d.h. verbindliche Entscheidungen fällen – wollen.

Fasst man die Überlegungen zu den drei Tabus in der universitären Governance zusammen, so lassen sich die vorgestellten Meidungsgebote *erstens* als Indizien für die Annahme verstehen, dass Universitäten aufgrund ihres hohen Maßes an normativer Informalität auf verschiedenen Ebenen von Tabus betroffen sind. *Zweitens* zeigt sich, dass die Funktion von Tabus im Hochschulbereich u.a. darin besteht, die etablierte universitäre (Binnen-)Ordnung gerade angesichts unauflösbarer Widersprüche aufrechtzuerhalten, und *drittens* sollte deutlich geworden sein, wie sich der hier konturierte Tabubegriff als Analyseinstrument für die Aufdeckung impliziter normativer Erwartungsstrukturen im Hochschulsektor verwenden lässt.

Literatur

- Cohen, Michael D./James G. March/Johan P. Olsen (1972): A Garbage Can Model of Organizational Choice. *Administrative Science Quarterly* 17, S. 1–25.
- Frazer, James George (1890 [1977]): Der goldene Zweig: eine Studie über Magie und Religion. Frankfurt am Main/Berlin/Wien: Ullstein.
- Freud, Sigmund (1913 [2013]): Totem und Tabu. Herausgegeben und neu kommentiert von Herman Westerink. Göttingen: V&R Unipress.
- Kraft, Hartmut (2004): Tabu, Magie und soziale Wirklichkeit. Düsseldorf/Zürich: Walter.
- Kühl, Stefan (2011): Organisationen. Eine sehr kurze Einführung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Luhmann, Niklas (1964): Funktionen und Folgen formaler Organisation. Berlin: Duncker & Humblot.

- Luhmann, Niklas (1969): Normen in soziologischer Perspektive. *Soziale Welt* Jg. 20, S. 28–48.
- Luhmann, Niklas (1984): *Soziale Systeme. Grundriß einer allgemeinen Theorie.* Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Luhmann, Niklas (2006): *Organisation und Entscheidung.* Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Moser, Josef/Brigitta Nöbauer/Martin Seidl (Hg.) (2001): *Vom alten Eisen und anderen Ballast. Tabus, Schattenseiten und Perspektiven in betrieblichen Veränderungsprozessen.* München und Mering: Hampp.
- Müller, Rainer A. (1996): *Geschichte der Universität. Von der mittelalterlichen Universität zur deutschen Hochschule.* Hamburg: Nikol.
- Pelinka, Anton (1994): Tabu in der Politik, in: Peter Bettelheim/Robert Streibel (Hg.): *Tabu und Geschichte. Zur Kultur des kollektiven Erinnerns.* Wien: Picus Verlag, S. 21–28.
- Pruisken, Insa (2014): *Fusionen im institutionellen Feld „Hochschule und Wissenschaft“.* Baden-Baden: Nomos.
- Przyrembel, Alexandra (2011): *Verbote und Geheimnisse. Das Tabu und die Gense der europäischen Moderne.* Frankfurt/New York: Campus.
- Rothe, Matthias/Hartmut Schröder (Hg.) (2002): *Ritualisierte Tabuverletzung, Lachkultur und das Karnevaleske.* Frankfurt a.M. u.a.: Peter Lang.
- Rudas, Stephan (1994): Stichworte zur Sozialpsychologie der Tabus, in: Peter Bettelheim/Robert Streibel (Hg.): *Tabu und Geschichte. Zur Kultur des kollektiven Erinnerns.* Wien: Picus Verlag, S. 17–20.
- Schimank, Uwe (2007a): Elementare Mechanismen, in: Arthur Benz/Susanne Lütz/Uwe Schimank/Georg Simonis (Hg.) (2007): *Handbuch Governance. Theoretische Grundlagen und empirische Handlungsfelder.* Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 29–45.
- Schimank, Uwe (2007b): Die Governance-Perspektive: Analytisches Potenzial und anstehende konzeptionelle Fragen, in: Herbert Altrichter/Thomas Brüsemeister/Jochen Wissinger (Hg.): *Educational Governance. Handlungskoordination und Steuerung im Bildungssystem.* Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 231–260.
- Schröder, Hartmut (1997): Tabus, interkulturelle Kommunikation und Fremdsprachenunterricht, in: Annelie Knapp-Potthoff/Martina Liedke (Hg.): *Aspekte interkultureller Kommunikationsfähigkeit (= Reihe interkulturelle Kommunikation 3).* München: iudicium, S. 93–106.
- Schröder, Hartmut (2003): Tabu, in: Alois Wierlacher/Andrea Bogner (Hg.): *Handbuch Interkulturelle Germanistik.* Stuttgart u.a.: Metzler, S. 307–315.
- Setzwein, Monika (1997): *Zur Soziologie des Essens. Tabu. Verbot. Meidung.* Opladen: Leske + Budrich.
- Shattuck, Roger (2000): *Tabu. Eine Kulturgeschichte des verbotenen Wissens.* München/Zürich: Piper.
- Tabor, Jürgen (2007): *Tabu und Begehren. Metaphern einer Revolte.* Wien: Passagen Verlag.
- Wiarda, Jan-Martin (2012): Hippler wettet, *Die Zeit* Nr. 21 vom 16.5.2012; URL <http://www.zeit.de/2012/21/C-Hippler> (15.4.2015).

die hochschule. journal für wissenschaft und bildung

Herausgegeben von Peer Pasternack
für das Institut für Hochschulforschung (HoF)
an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg

Redaktion: Daniel Hechler

Institut für Hochschulforschung Halle-Wittenberg, Collegienstraße 62, D-06886 Wittenberg
<http://www.diehochschule.de>

Kontakt:

Redaktion: daniel.hechler@hof.uni-halle.de

Vertrieb: Tel. 03491/466 254, Fax: 03491/466 255, eMail: institut@hof.uni-halle.de

ISSN 1618-9671, ISBN 978-3-937573-51-9

Die Zeitschrift „die hochschule“ versteht sich als Ort für Debatten aller Fragen der Hochschulforschung sowie angrenzender Themen aus der Wissenschafts- und Bildungsforschung. Als Beihefte der „hochschule“ erscheinen die „HoF-Handreichungen“, die sich dem Transfer hochschulforscherischen Wissens in die Praxis der Hochschulentwicklung widmen.

Artikelmanuskripte werden elektronisch per eMail-Attachment erbeten. Ihr Umfang soll 25.000 Zeichen nicht überschreiten. Für Rezensionen beträgt der Maximalumfang 7.500 Zeichen. Weitere Autoren- und Rezensionshinweise finden sich auf der Homepage der Zeitschrift: www.diehochschule.de >> Redaktion.

Das Institut für Hochschulforschung Halle-Wittenberg (HoF), 1996 gegründet, ist ein An-Institut der Martin-Luther-Universität (www.hof.uni-halle.de). Es hat seinen Sitz in der Stiftung Leucorea Wittenberg und wird geleitet von Peer Pasternack.

Als Beilage zu „die hochschule“ erscheint der „HoF-Berichterstatte“ mit aktuellen Nachrichten aus dem Institut für Hochschulforschung Halle-Wittenberg. Daneben publiziert das Institut die „HoF-Arbeitsberichte“ (www.hof.uni-halle.de/publikationen/hof_arbeitsberichte.htm) und die Schriftenreihe „Hochschulforschung Halle-Wittenberg“ bei der Akademischen Verlagsanstalt Leipzig. Ein quartalsweise erscheinender eMail-Newsletter kann abonniert werden unter <http://lists.uni-halle.de/mailman/listinfo/hofnews>.

Abbildung vordere Umschlagseite: Therese Lurvink „Drei Affen“ (2010), <http://www.artof.com/LUR-art--Therese-Lurvink/>

Tabus und Tabuverletzungen an Hochschulen

Margret Bülow-Schramm:

Neue Gedankengänge provozieren. Vorwort der
2. Vorsitzenden der Gesellschaft für Hochschulforschung.....7

Sigrid Metz-Göckel, Margret Bülow-Schramm, Marion Kamphans:

(Un)aufgelöste Ambivalenzen. Zur Funktion und Analyse
von Tabus in der Hochschule9

Maresi Nerad:

Searching for Taboos in Doctoral Education. An Exploratory Journey17

Bernd Kleimann:

Tabus in der Governance von Universitäten.....33

Sigrid Metz-Göckel:

Der schöne Schein wissenschaftlicher Begutachtung oder
zur Unterwanderung meritokratischer Beurteilungen.....43

Meike Sophia Baader, Svea Korff:

Chancengleichheit durch strukturierte
Promotionsförderung – ein Tabu in der Umsetzung?58

Volker Müller-Benedict, Thomas Gaens:

Sind Examensnoten vergleichbar? Und was, wenn Noten
immer besser werden? Der Versuch eines Tabubruchs79

Gerd Grözinger:

Einflüsse auf die Notengebung an deutschen Hochschulen.
Eine Analyse am Beispiel der Wirtschaftswissenschaften94

Katrin List, Thomas Feltes:

Sexuelle Gewalt an Hochschulen115

Werner Krauß, Ramona Lenz, Constance von Rüden, Sarah Weber:
Can the Postdoc Speak? Ein Erfahrungsbericht
aus den Grauzonen universitärer Drittmittelwelten 129

Felizitas Sagebiel:
Peer Review-Verfahren. Legitimation oder ein geschlechtergerechtes
Verfahren zur transparenten Qualitätssicherung? 143

Oliver Dimbath, Stefan Böschen:
Institutionalisierter Skeptizismus der Wissenschaft.
Eine explorierende Studie zu Rezensionen als Kritikform 158

FORUM

Karl Weber, Wolfgang Jütte, Markus Walber:
Kommunikative Praktiken in den Erziehungswissenschaften.
Eine explorative Studie 173

PUBLIKATIONEN

Rezension: Otto Hüther/Georg Krücken: Hochschulen.
Fragestellungen, Ergebnisse und Perspektiven der
sozialwissenschaftlichen Hochschulforschung (*Anna Kosmützky*)..... 188

Peer Pasternack, Daniel Hechler:
Bibliografie: Wissenschaft & Hochschulen
in Ostdeutschland seit 1945 192

Autorinnen & Autoren 213

Autorinnen & Autoren

Meike Sophia Baader, Prof. Dr. phil., Professur für Allgemeine Erziehungswissenschaft an der Universität Hildesheim, Mitinitiatorin des Forschungslusters „Hochschule und Bildung“ am Institut für Sozial- und Organisationspädagogik und am Institut für Erziehungswissenschaft der Universität Hildesheim. eMail: baader@uni-hildesheim.de

Stefan Böschen, PD Dr. phil. Dipl.-Ing., Co-Forschungsbereichsleiter des Bereichs „Wissengesellschaft und Wissenspolitik“ am Institut für Technikfolgenabschätzung und Systemanalyse (ITAS) am Karlsruher Institut für Technologie. eMail: stefan.boesch@kit.edu

Margret Bülow-Schramm, Prof. em. Dr. phil, Hochschulforscherin am Zentrum für Hochschul- und Weiterbildung (ZHW) der Universität Hamburg. eMail: buelow-schramm@uni-hamburg.de

Oliver Dimbath, PD Dr. phil., Akademischer Oberrat am Lehrstuhl für Soziologie der Universität Augsburg. eMail: oliver.dimbath@phil.uni-augsburg.de

Thomas Feltes, Prof. Dr. iur., Inhaber des Lehrstuhls für Kriminologie, Kriminalpolitik und Polizeiwissenschaft an der Juristischen Fakultät der Ruhr-Universität Bochum. Forschungsschwerpunkte: Gewalt- und Kriminalprävention, vernetzte Innere Sicherheit, Polizieren, Polizeiausbildung, Polizeigewalt und Polizeireform im In- und Ausland, Gewalt und Fußball. eMail: thomas.feltes@rub.de

Thomas Gaens M.A., Soziologe, wissenschaftlicher Mitarbeiter am Zentrum für Methodenlehre, Universität Flensburg. eMail: thomas.gaens@uni-flensburg.de

Gerd Grözinger, Prof. Dr., Professur für Bildungs- und Sozialökonomie, Leiter des Internationalen Instituts für Management und ökonomische Bildung an der Europa-Universität Flensburg. eMail: groezing@uni-flensburg.de

Daniel Hechler M.A., Forschungsreferent am Institut für Hochschulforschung Halle-Wittenberg (HoF). eMail: daniel.hechler@hof.uni-halle.de

Wolfgang Jütte, Prof. Dr., Professur für Erziehungswissenschaften (Schwerpunkt Weiterbildung) an der Universität Bielefeld. eMail: wolfgang.juette@uni-bielefeld.de

Marion Kamphans, Dr. phil., wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungscluster „Hochschule und Bildung“ des Instituts für Sozial- und Organisationspädagogik und des Instituts für Erziehungswissenschaft der Stiftung Universität Hildesheim. eMail: kamphans@uni-hildesheim.de

Bernd Kleimann, PD Dr. phil., wissenschaftlicher Mitarbeiter am Deutschen Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung, Arbeitsbereich Steuerung, Finanzierung, Evaluation. eMail: kleimann@dzhw.eu

Svea Korff, Dr. phil., wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungscluster „Hochschule und Bildung“ des Instituts für Sozial- und Organisationspädagogik und des Instituts für Erziehungswissenschaft der Stiftung Universität Hildesheim. eMail: korff@uni-hildesheim.de

Anna Kosmützky, Dr. phil., wissenschaftliche Assistentin am Internationalen Zentrum für Hochschulforschung (INCHER) der Universität Kassel, Leiterin des Arbeitsbereichs „Wissenschaftlicher Wandel“. eMail: kosmuetzky@incher.uni-kassel.de

Werner Krauss, Dr. phil., Participating Researcher am Exzellenzcluster „Integrated Climate System Analysis and Prediction“ (CliSAP) der Universität Hamburg. eMail: werner.krauss@gmail.com

Ramona Lenz, Dr. phil., Kulturanthropologin und Öffentlichkeitsreferentin mit Schwerpunkt Flucht und Migration bei der Hilfs- und Menschenrechtsorganisation „medico international“ Frankfurt am Main. eMail: lenz@medico.de

Katrin List, Dr. rer. soc., wissenschaftliche Mitarbeiterin und Koordinatorin des Forschungsprojektes „Gender-based Violence, Stalking and Fear of Crime“ und der Hochschulstudie „Objektive Sicherheit und subjektives Sicherheitsgefühl“ am Lehrstuhl Kriminologie und Polizeiwissenschaft der Ruhruniversität Bochum, freiberufliche Referentin zum Thema sexuelle Gewalt an Hochschulen. eMail: katrin.list@rub.de.

Sigrid Metz-Göckel, Prof. em. Dr., Professur für Hochschuldidaktik und Hochschulforschung am Zentrum für Hochschulbildung (zhb) der Technischen Universität Dortmund. eMail: sigrid.metz-goeckel@uni-dortmund.de

Volker Müller-Benedict, Prof. Dr., Professor für Methoden und Statistik am Zentrum für Methodenlehre der Universität Flensburg. eMail: vbenedi@uni-flensburg.de

Maresi Nerad, PhD, Gründungsdirektorin des Center for Innovation and Research in Graduate Education (CIRGE) und Professor for Higher Education in the Educational Leadership and Policy Studies Program am College of Education der Universität von Washington, Seattle. eMail: mnerad@uw.edu

Peer Pasternack, Prof. Dr., Direktor des Instituts für Hochschulforschung Halle-Wittenberg (HoF). eMail: peer.pasternack@hof.uni-halle.de; <http://www.peer-pasternack.de>

Constance von Rüden, Jun. Prof. Dr. phil., Juniorprofessorin für Mediterrane Ur- und Frühgeschichte am Institut für Archäologische Wissenschaften der Ruhr-Universität Bochum. eMail: Constance.vonrueden@rub.de

Felizitas Sagebiel, Prof. Dr. phil., außerordentliche Professorin der Fakultät für Human- und Sozialwissenschaften der Bergischen Universität Wuppertal. eMail: sagebiel@uni-wuppertal.de

Markus Walber, Dr. phil., Akademischer Oberrat in der Fakultät für Erziehungswissenschaft in der Arbeitsgruppe „Weiterbildung & Governance of Lifelong Learning“, Rektoratsbeauftragter für wissenschaftliche Weiterbildung der Universität Bielefeld und Leiter der Kontaktstelle Wissenschaftliche Weiterbildung. eMail: markus.walber@uni-bielefeld.de

Karl Weber, Prof. em. Dr. phil., Soziologe und Erziehungswissenschaftler, bis 2009 Direktor der Koordinationsstelle für Weiterbildung (heute Zentrum für universitäre Weiterbildung) an der Universität Bern. eMail: karl.weber@zuw.unibe.ch

Sarah Weber, Dr. rer. soc., Ethnologin und Soziologin, Koordinatorin des Projekts „Werkstatt: Qualität in der Forschung - Optimierung der Unterstützungs- und Dienstleistungsprozesse“ (QuiF) an der PH Karlsruhe. eMail: mail@sarah-weber.net