

Die Praxis der informalen Stellenvergabe in der Wissenschaft als brauchbare Illegalität

Felix Maximilian Bathon
Bielefeld

»Einen Ordinarius zu fragen, wie er seinen Assistenten ausgewählt hat, dürfte wohl ebenso sinnlos sein, wie ihn zu fragen, welche Kriterien bei der Wahl seiner Frau leitend waren.« (Bourdieu 1992 [1984]: 241)

Die Stellenvergabe in der Wissenschaft erfolgt häufig weniger nach meritokratischen Prinzipien als vielmehr über persönliche Kontakte. Dies verstößt nicht nur gegen formale Erwartungen der Bestenauslese, sondern auch gegen geltende Rechtsnormen. Diese Praxis der Stellenvergabe in der Wissenschaft wird im Folgenden als »brauchbare Illegalität« beschrieben. Sie bearbeitet widersprüchliche Erwartungen der formalen Ordnung der Universität und Strukturbesonderheiten der Wissenschaft. Die Leistungszusammenhänge werden als Netzwerke begriffen, die sich über generalisierte Reziprozität stabilisieren und reproduzieren:

- Die Brauchbarkeit der Praxis der informalen Stellenvergabe verdankt sich erstens der Verringerung von Einarbeitungszeiten.
- Zweitens können Universitäten durch die funktionalen Leistungen der Netzwerke Motivationsprobleme bearbeiten, die sich aus der fehlenden Differenzierung von Konkurrenten und Tauschpartnern in der Wissenschaft ergeben.
- Drittens werden in den Netzwerken Forschungsprogramme sozialisiert und stabilisiert, die der Bearbeitung von Ressourcen- und Rekrutierungsproblemen dienen können.

Verknüpft werden systemtheoretische und netzwerktheoretische Argumentationen über die Metapher des Parasiten: Die informalen Netzwerke, die sich in und durch die illegale Praxis der Stellenvergabe entwickeln, werden als endo- und ektosymbiontische Parasiten beschrieben, die an der Universität als Organisation und demnach als soziales System parasitieren, an denen umgekehrt auch die Universität parasitieren kann.

1. Die Alma mater, eine Rabenmutter!

Der wissenschaftliche Nachwuchs trägt die Verantwortung für Folgegenerationen und deren (wissenschaftliche) Ausbildung, produziert neue Erkenntnisse über die Gegenwart und diskutiert deren Problemlagen und -lösungen. Er entscheidet damit über Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft der Wissenschaft. Daher müsste man meinen, er würde mit allen Mitteln gefördert werden; das Gegenteil scheint der Fall zu sein: Abgesehen von der Stellenknappheit zeigt sich das ‚akademische Prekariat‘ besonders an Zeit- und Werksverträgen, an nicht oder nur geringfügig vergüteten Lehraufträgen, an langen, erratisch-einseitig ausgerichteten Karrierewegen sowie eingeschränkten Mitsprachemöglichkeiten. Jene unsicheren Berufsperspektiven wirken sich – so behaupten die Kritiker – auf die Kontinuität und Qualität von Forschung und Lehre aus. Folgt man diesen Defizitbeschreibungen, muss die Alma mater als Rabenmutter bezeichnet werden, sehen ihre Kinder doch recht vernachlässigt aus.

Weiterhin bestehe neben diesen weitläufigen Unsicherheiten ein zentrales Problem in der Praxis der Stellenvergabe: Projekt- und Drittmittelstellen an Universitäten würden häufig nur aus formalen und rechtlichen Gründen ausgeschrieben werden, informell seien sie aber bereits vergeben (stellvertretend Samida 2010). Die Indizien für diese Praxis sind zahlreich (ebd.: 174): So würden in Ausschreibungen – so sich diese angesichts versteckter Publikationsorte und geringer Publikationsdauer überhaupt finden lassen – Kenntnisse und Fertigkeiten gefordert, die nur ein bestimmter Kandidat erfüllen kann.

Auch die Art und Durchführung der Bewerbungsgespräche zeige, dass an externen Bewerbern kein ‚echtes‘ Interesse besteht. Dies veranlasst Enders (2008: 89f.), die Rekrutierung und Ausbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses als Inzucht (»in-breeding«) zu bezeichnen, sind es doch persönliche Kontakte, die in Form eines geselligen Klientelismus über eine Karriere in der Wissenschaft entscheiden.

Brisant ist diese Praxis deshalb, weil sie im Widerspruch zu Gesetzen steht und daher illegal ist (Art. 33, Abs. 2 GG, dazu auch Bundeslaufbahnverordnung, § 41, 44, 45 und 47). Sie unterläuft die Orientierung am meritokratischen Prinzip und der Erkenntnisproduktion. Interessanterweise ist die Praxis trotz aller Umweltveränderungen – wie etwa der Bologna-Reform – stabil: Bereits einer der Gründungsväter der Soziologie erlebte die akademische Laufbahn als »wilden Hasard« (Weber 2002 [1919]: 475).

Muss die informale Rekrutierungspraxis daher etwa als elementarerer Bestandteil der Universität verstanden werden, als Regel, nicht als Ab-

weichung und daher sogar als brauchbar? Wenn dies der Fall ist, kann danach gefragt werden, für wen oder für was und inwiefern sie brauchbar ist. Zugleich stellt sich die paradoxe Frage, wie sich Regelabweichungen als Regeln stabilisieren.

Im Folgenden wird eine solche Analyse der illegalen Praxis der Stellenvergabe als »brauchbare Illegalität« (Luhmann 1995 [1964]: 304ff.) unternommen und nach den Problemen und Leistungen, nach Widersprüchen der (formalen) Organisation und der Wissenschaft gefragt, die durch sie strukturiert und behandelbar gemacht werden (Abschnitt 3). Eine kurze Skizze der Universität als Organisation und soziales System erlaubt es, die informalen Erwartungszusammenhänge, die diese illegale Praxis begleiten, als persönliche Netzwerke auszuzeichnen, welche an der Universität parasitieren und an welchen auch die Universität als soziales System parasitiert (Abschnitt 2). Eine Zusammenfassung der Ergebnisse und eine kleine Skizze möglicher Handlungsempfehlungen schließt die Analyse (Abschnitt 4).

Methodisch verfährt der Text hermeneutisch: Es werden keine eigenen Daten erhoben, vielmehr werden die Aussagen anderer Studien mittels der hier gewählten Begrifflichkeiten neu geordnet und interpretiert (Baecker 2012). Vor allem aber handelt es sich um eine funktionale Analyse in Form der Parasitenmetapher, deren zentralen wissenschaftstheoretischen Annahmen hier nicht vorgestellt werden können.¹

2. Systeme und Netzwerke. Oder: von parasitären Verhältnissen

Im Folgenden werden Organisationen und Universitäten als soziale Systeme skizziert und dabei zentrale Widersprüche der Universität vorgestellt, die sich auf den Begriff der ‚brauchbaren Illegalität‘ zuspitzen lassen (nachfolgend 2.1.). Die Wahl des Begriffs legt fest, dass die brauchbaren Leistungen aus der Praxis der Stellenvergabe auf die Organisation Universität bezogen werden müssen. Werden die informalen Erwartungen, die jener Praxis voraus- und nachgehen, als persönlich-reziprokes Tauschnetzwerk begriffen, lässt sich das Verhältnis von System und Netzwerk als ein solcher Leistungszusammenhang beschreiben (2.2.).

¹ Siehe hierzu Luhmann (1958, 1991a, 1991b, 2017), Czerwick (2015).

2.1. *Universität und Illegalität: Von Spannungsfeldern und Informalität*

Die folgenden Überlegungen gehen von einem soziologisch-systemtheoretischen Verständnis von Organisationen und Universitäten als soziale Systeme aus, die sich vornehmlich auf Niklas Luhmann berufen.² Die strukturelle Einheit der Organisation liegt demnach in der Differenz von formaler und informaler Ordnung, ihre Reproduktionsbedingungen in der operativen Verkettung von Entscheidungen. Die Formalstruktur gilt als offizielle Identität der Organisation, daher ist ihre Anerkennung Mitgliedschaftsbedingung. Hingegen umfassen die informalen Erwartungen all das, was nicht zur Mitgliedschaftsbedingung erhoben werden kann.

Wird nach Entscheidungen und Kommunikation gefragt, so zeichnen sich Universitäten durch zwei zentrale Spannungsfelder aus (vgl. Paris 2001: 206ff., Peller/Widmann 2011):

Das Spannungsfeld zwischen *Bürokratie und Profession* bezeichnet die Logik, anhand welcher Entscheidungen getroffen werden: Auch wenn Universitäten Merkmale von Verwaltungen aufweisen – etwa Staatsabhängigkeit, ausgeprägte Hierarchien sowie rigide Stabliniensysteme – und die Verbeamtung ihre idealtypische Mitgliedsrolle darstellt, folgen die Handlungsmuster nicht strikt bürokratischen Regeln, sondern vielmehr dem berufsspezifischem Wissen der Professionen (vgl. Apelt/Tacke 2012: 18, Stichweh 2014). Daraus resultiert eine kollegial-oligarche Entscheidungsfindung, die sich im Schatten der eingeschränkten Fähigkeit der Organisation etabliert, eigene Ziele zu definieren. Dies kann auch als anti-organisatorisches Element beschrieben werden (vgl. Huber 2012: 249, Schimank 2005: 363f., Cohen et al. 1972).

Das Spannungsfeld zwischen *Forschung und Lehre* markiert den funktionalen Kern und daher die Zweck- und Konditionalprogrammierung, die in der Universität zur Einheit gebracht werden soll (vgl. Stichweh 2014: 199ff.). Die Doppelcodierung, die die Universität einerseits dem Wissenschaftssystem, andererseits dem Erziehungssystem als Funktionsbereich zuordnet (vgl. Kieserling 2004: 250ff.), erlaubt es, Handlungen einerseits mit dem Verweis auf die Studierenden *und* andererseits mit dem auf Forschung zu rechtfertigen. Das Fehlen funktionaler Spezifität läuft letztlich auf eine Zielpluralität oder einen Zieldissens hinaus, aus dem sich eine faktisch dezentrale Organisation ergibt (vgl. Schimank 2001: 224ff., Kieserling 2001: 85).

² Luhmann (1995, 1988, 2000), Drepper/Tacke (2018), Kühl (2011).

Die beiden Spannungsfelder beschreiben die interne Differenzierung als gestaltete Paradoxie, als Dysfunktion in den hierarchischen Einflussbeziehungen (Bergmann 2016: 13ff.) und demnach als Kontrollproblem, was vor allem auf Handlungsspielräume hinweist, die von den Akteuren nicht selten als Widersprüchlichkeit erlebt werden (vgl. Stichweh 2004: 179, Stölting/Schimank 2001: Teil 3, Kieserling 2001: 93). Widersprüchlich sind diese auch deshalb, weil die nur lose gekoppelten Organisationseinheiten, namentlich die Universitätsleitung, Fakultäten, Abteilungen, Institute, Lehrstühle, Forschungsabteilungen und Professuren, als Subsysteme verschiedene Teilaufgaben und Teilzwecke verfolgen. Als Folge dessen können Entscheidungen nur bedingt zentral durchgesetzt werden (Weick 1976).

Neben diesen internen Widersprüchen sehen sich Universitäten mit einer ausdifferenzierten Umwelt und deren entsprechenden widersprüchlichen Anforderungen konfrontiert. Zentral ist die Erwartung, die bestmögliche Ausbildung der Studierenden und eine innovative Forschung anzubieten, die gesellschaftliche Probleme zumindest neu beleuchtet, wenn nicht sogar löst. Dies kann auch als Zieldilemma oder Zielunbestimmtheit beschrieben werden (Bergmann 2016: 13ff). Luhmann (1995: 306) charakterisiert diese »unklare, zweideutige oder widerspruchsvolle Formulierung der Norm« sogar als »Eckstein der akademischen Freiheit«.

Derart widersprüchliche Orientierungen, seien sie intern oder extern gesetzt, können nicht in die Formalstruktur aufgenommen werden. Daher weichen viele Erwartungen und Handlungen von dieser Struktur ab. Sie werden in eine Sphäre formaler Illegalität gedrängt, obwohl sie für die alltägliche Abläufe der Organisation unabdingbar sind, indem sie informale Erwartungen an entscheidungsbezogene Kommunikation strukturieren. Der Begriff der »brauchbaren Illegalität« bezieht sich auf diese »Unvermeidbarkeit nichtlegitimierbaren Handelns« (Luhmann 1995: 305). Die nichtlegitimierbaren Handlungen sind demnach brauchbar, da sie in erster Linie den Umgang mit widersprüchlichen Erwartungskonstellationen ermöglichen. Als Problemlösung stehen sie jedoch im faktischen Widerspruch zu den formalen Erwartungen der Organisation und/oder zu verschiedenen Gesetzeslagen und sind daher illegal (vgl. ebd.: 304, Kühl 2011: 120ff., dazu auch Reiter 2016).

Damit die Handlungen nicht in einen *offenen Widerspruch* zu den formalen Erwartungen oder Gesetzen geraten, müssen sie durch Kommunikationsschranken in Form von latenten informalen Erwartungen geschützt werden (vgl. Schneider 2015: 95; Luhmann 1995: 280f.). Bei der Praxis der informalen Stellenvergabe handelt es sich um genau solche in-

formalen Erwartungen, die spezifische widersprüchliche Erwartungen handhabbar machen, indem sie durch Netzwerke organisiert und sodann latent gehalten werden.

2.2. Universität und Netzwerk: Von generalisierter Reziprozität und parasitären Verhältnissen

Der Akt der illegalen Stellenvergabe ist lediglich eine Handlung und als solche ein vergängliches Ereignis. Der Netzwerkbegriff erlaubt es, diese Einzelhandlung auf einen Sinnzusammenhang informaler Erwartungen zu beziehen und die Praxis der informalen Stellenvergabe als Netzwerkphänomen zu bezeichnen. Erst dann wird es möglich die Bedingungen der Möglichkeit, das heißt die Entstehung, Stabilisierung und vor allem die brauchbaren Folgen des Aktes in den Blick zu nehmen und auf die Organisation ‚Universität‘ zu beziehen (Abschnitt 3). Dieser Bezug kumuliert letztlich in der Metapher des Parasiten.³

Netzwerke lassen sich als Beziehungen zwischen sozialen Adressen beschreiben, die als Zurechnungsartefakte ein Bündel an Erwartungen mitführen (Name, Anschrift, Rolle, Person, Stelle, Position) (Tacke 2000). Als Strukturen regulieren Netzwerke auch die Teilnahmebedingungen an Systemen und in dem vorliegenden Fall an der Wissensproduktion (vgl. Luhmann 1990: 346–354): Auf der Sozialdimension geht es dabei um die Fragen, in welcher Disziplin der Wissenschaftler tätig ist, welche wissenschaftlichen Beiträge er anbietet und welche Position in Forschungseinrichtungen und akademischen Gremien er innehat. Auf der Sachdimension verhandeln sie Kommunikationen über Theorien und Methoden und demnach die Unterscheidung zwischen wahr und unwahr (vgl. Besio 2011: 124).

Zeitlich prozessieren und stabilisieren sich diese Netzwerke nicht entlang von Entscheidungskommunikation, sondern entlang generalisierter Reziprozität, da der Tausch eine Asymmetrie produziert, die zukünftige Selektivität erwartbar macht, indem eine übrig bleibende Verpflichtung zur Gegenleistung auffordert (Gouldner 1960). Es entwickeln sich eine eigene Geschichte, eigene Strukturen und Regeln der Inklusion und Exklusion, der Definition relevanter Ressourcen und normative Verrichtungen als Bedingung der Fortsetzung des Netzwerks (vgl. Luhmann 2000: 208, 408). Ihre Grenzen sind Kommunikationsformen des Tausches, des Gebens, Nehmens und Erwiderns (Adloff/Mau 2005, Mayntz/Nedelmann

³ Serres (1987), dazu auch Peinzger (2007), Stullich (2013), Gehring (2010), Schmitt (2011) und Schneider (2015: 87ff.).

1987). Dies setzt einerseits heterogene und knappe Tauschgüter voraus, die hier in Form von Stellen, Publikationsmöglichkeiten, Mitgliedschaften in anderen Organisationen, flexibler Arbeitskraft, Treue, Gehorsam und Achtung vorliegen. Andererseits setzt der Mechanismus, der hier anstelle hierarchischer Anweisung die Koordinationsfunktion übernimmt, auf Vertrauen (Luhmann 2014).

Bosetzky (2018) beschreibt diese Koordinationschancen als Don Corleone-Prinzip und macht damit deutlich, dass es keine universalen und daher legitimen Leistungsverpflichtungen sind, die etwa über Stellen organisiert sind, sondern vielmehr partikularistische, diffuse und askriptive Formen persönlicher oder durch Dritte vermittelte unpersönliche Bekanntschaften, die affektive Gefälligkeiten und Freundschaftsdienste abrufen (vgl. Schneider 2015: 98).

Die systemfremde Logik des Gebens, Nehmens und Erwiderns unterläuft demnach institutionelle Inklusionspotentiale, Systemgrenzen und systemeigene Programmstrukturen und usurpiert den Einfluss auf Entscheidungen, auf die Sicherheit, die ein Organisationssystem in der Mitgliedschaft seiner Mitglieder findet (vgl. Luhmann 2000: 25, 408, vgl. Tacke 2011a: 16ff.). Es sind *persönliche* Netzwerke, da die Erwartungsbildung der Tauschakte und daher die sachliche Erwartungsbildung an die Person gekoppelt ist. Es ist dieser persönliche Kontakt, der später als Einstellungsgrund den Aspekt der wissenschaftlichen Leistung überlagert (vgl. Tacke 2011a: 13ff.). Nicht Systemvertrauen, sondern vielmehr Personenvertrauen dient als Grundlage der Erwartungssicherheit (vgl. Schneider 2015: 106f.).

Das Verhältnis von System und Netzwerk, von Universität und informell-persönlichem Netzwerk der (Nachwuchs-)Wissenschaftler geht, wie im Folgenden argumentiert wird, ein *symbiontisch-parasitäres* Verhältnis ein: Als Endosymbiont stellt der Parasit (Netzwerk) funktionale Leistungen in Form von Erwartungssicherheit bereit, indem er Personenvertrauen als Supplement für Systemvertrauen in Stellung bringt, das der Bearbeitung widersprüchlicher organisationsinterner Erwartungen dienlich ist. Sie machen mithin eine »fortgesetzte Orientierung an organisationsintern erzeugten kontraformalen Erwartungen« möglich und kontrollieren netzwerkintern entsprechendes Handeln »im Bereich organisationaler Illegalität« (ebd.: 105). Sie versorgen die Handelnden sodann mit Latenzschutz und reproduzieren sich durch diesen Bedarf (vgl. ebd.: 96). Eine Schließung und Verselbstständigung der informalen Netzwerke (Systembildung) kann eine Leistungsminderung bewirken, die zum Tod des Parasiten und gegebenenfalls auch zum Tod des Wirtes führt (beispielhaft Bergmann 2013).

Als ekto-symbiotische Parasiten liegen die Netzwerke deshalb vor, weil sie sich in der Peripherie von Universitäten und von Universität und Wissenschaft (Funktionssystem) ansiedeln. Über Ressourcenaustausch und reziproke Konditionierung von Entscheidungen stellen sie Querverbindung zwischen diesen her (vgl. Schneider/Kusche 2011: 174f., Schneider 2015: 105). Diese Netzwerke sind sodann Einrichtungen, die sich zu Organisationen und Funktionssystemen komplementär und/oder konkurrierend verhalten, die den Mechanismus der reziproken Leistungsaustausch zwischen personalisierten Adressen prozessieren, die eine spezifische Variante der polykontextualen Mitgliedschaftsprofile aufweisen und persönlichen Kontakt perspektivieren (Interaktion unter Anwesenden) (vgl. Bommers/Tacke 2006, Schneider/Kusche 2011: 175, vgl. Tacke 2000: 307, 312f.).

3. Brauchbar-illegale Praxis der Stellenvergabe. Oder: von der Organisation der Wissenschaft

Innerhalb dieses theoretischen Rahmens wird die Brauchbarkeit der illegalen Praxis der Stellenvergabe als Überschuss aus den Tauschleistungen des Netzwerks rekonstruiert. Als rationales Nutzenkalkül der Akteure wird sie auf das Problem der Einstellungs- und Einarbeitungskosten bezogen (nachfolgend 3.1). Diesbezüglich kann von Endosymbiose gesprochen werden. Sieht man jedoch davon ab und nimmt das Bezugsproblem der ‚Karriere in der Wissenschaft‘ in den Blick, zeigt sich, dass das Phänomen der illegalen Praxis der Stellenvergabe durch eine weitere endosymbiotische Leistung Motivationsprobleme der Universität bearbeitet (3.2). Werden die persönlichen Netzwerke auf der gesellschaftstheoretischen Ebene als ekto-symbiotische Parasiten begriffen, die über die Grenzen der Universität hinweg als Verbindungsglied zu Funktionssystemen fungieren, wird schließlich sichtbar, dass sie über die Sozialisation von Forschungsprogrammen der ‚Universität‘ Identitätschancen und Bearbeitungsmöglichkeiten von Ressourcen- und Rekrutierungsproblemen zur Verfügung stellen (3.3).

3.1. Zeit- und Kostenersparnis: Vom rationalen Nutzen ...

Der Vorteil der informalen Rekrutierungspraxis ist, so scheint es aus Sicht einer rationalen nutzenmaximierenden Perspektive relativ eindeutig, da sie den am Tausch beteiligten Akteuren, den Nachwuchswissenschaftlern, Professoren und Dozenten, dient. Während der Nachwuchswissen-

schaftler eine Stelle erhält, gewinnen letztere eine in vielerlei Hinsicht erwartbare Arbeitskraft. Auf der *Sachdimension* erhalten sie zudem Sicherheiten darüber, wie gut der Nachwuchswissenschaftler mit den Anforderungen des universitären Arbeitsalltags, aber auch den informalen Prozessen umgehen kann, wie loyal und, in Bezug auf die Ansprüche der Sachthemen, belastbar er ist und welche Forschungsprogramme er beherrscht (vgl. Paris 2001: 198, auch Kieserling 2015: 55f.).

Zeitlich werden daher *Zukunftserwartungen* getauscht: Aufstiegschancen, in Form des Zugangs zu finanziellen Mitteln, Positionen und Publikationsmöglichkeiten, die sich weder aus den Organisationsaufgaben ableiten lassen noch vom unmittelbaren praktischen Zweck her notwendig sind, gegen Arbeitsleistungen und Treue (vgl. Tacke 2011b: 99, Besio 2011: 131f.). Mikropolitisch kann von einem Promotionsbündnis gesprochen werden.

... und Einarbeitungsproblemen

Universitäten und Hochschulen sind, wie andere Organisationen auch, auf Zahlungsflüsse angewiesen. Die Zwecksetzung, einen guten oder gar hervorragenden wissenschaftlichen Nachwuchs zu sozialisieren, erzeugt einen hohen Arbeits- und Kostenaufwand, vor allem, weil die diesbezügliche Entscheidung konsensual getroffen werden muss (Luhmann 2013).

Die illegale Rekrutierungspraxis fungiert diesbezüglich als *zeitsparende* Struktur, die im Netzwerk reziproker Tauschakte realisiert wird. Sie reduziert nicht nur arbeitsintensive Ausschreibungen, sondern hält vor allem Anlernzeiten gering und das heißt auch die Einarbeitung in formale und informale Prozesse: War die Person vorher schon mit der Fakultät assoziiert, etwa in Form einer Hilfskrafttätigkeit oder eines Lehrauftrags, ist sie bereits mit den informalen Regeln vertraut, teilt Geheimnisse mit Kollegen und Vorgesetzten und verfügt über für die Organisation brauchbare Vertrauensverhältnisse. In diesem Fall kann auch bereits etabliertes illegales Verhalten, das an die Personenkonstellationen gebunden ist (etwa die Schönigung von Daten), erhalten und ausgebaut werden (vgl. Luhmann 1995: 313).

Eine *nutzenorientierte Argumentation* bietet sich nicht nur deshalb an, weil sie sicherlich an einigen zentralen Stellen überzeugt, da die Tauschgegenstände eindeutig zugerechnet werden können, sondern auch, weil das faktische illegale Handeln, im Schatten der Legitimation durch Verfahren, als kalkulierende Nutzenabwägung der Organisationsmitglieder gedeutet werden kann: Bei der Verschriftlichung der Ausschreibungstexte muss etwa drauf geachtet werden, die gesetzlichen Regeln einzuhalten und

zugleich die Anforderungen so selektiv zu formulieren, dass aus der geringen Zahl von möglichen Bewerbern vor allem jene ausgeschlossen werden können, deren Qualifikationen eine bessere Passung auf die Stelle darstellen. Ebenso dürfen auch die Publikationsorte der Ausschreibung keinen Motivverdacht aufkommen lassen, könnten dann doch rechtliche Ansprüche gelten gemacht werden. Solche strategischen Uneindeutigkeiten empfehlen sich auch im Bezug auf den bevorzugten Kandidaten: Je nach Vertrauensbasis empfiehlt sich die Kommunikation unter Einhaltung der rechtlichen Aspekte, vor allem dann, wenn nicht durch besonders starke persönliche Beziehung sichergestellt ist, dass der Zögling das illegale Handeln toleriert.

Diese rein nutzenorientierte Perspektive lässt sich jedoch in zweifacher Hinsicht problematisieren: Sie unterstellt einerseits, dass Erwartungssicherheit im Hinblick auf die Leistungsfähigkeit und die Adaption in formale und in-formale Erwartungszusammenhänge höher bewertet wird als die mögliche, aber unsichere bessere Eignung unbekannter Bewerber. Andererseits werden mit dieser Perspektive diejenigen kontextuellen Bedingungen nicht einbezogen, die es in erster Linie als rational erscheinen lassen, so zu handeln. Neben dem Bezugsproblem der Kosten- und Zeitersparnis lassen sich daher auch andere, organisationssoziologisch ergiebigere Leistungen des Netzwerks markieren, die sich in der illegalen Praxis der Stellenvergabe realisieren.

3.2. Karriere und Motivation: Von tauschenden Konkurrenten ...

Der »Zug nach oben« (Luhmann 1995: 166) ist eine Möglichkeit, Mitglieder zum Verbleib in Organisationen zu motivieren (vgl. Kühl 2011: 37ff.), trotz aller möglichen Unannehmlichkeiten, wie etwa die in der Einleitung dargestellte Prekarität des wissenschaftlichen Nachwuchses und des Hasards generell. Die Erfolgsfaktoren akademischer Karrieren basieren u.a. auf zurechenbare Erfolge bei der Wahrheitssuche (»Publish or Parish«) – so jedenfalls die allgemeine Erwartung (Jungbauer-Gans/Gross 2012: 249f., Gross/Jungbauer-Gans/Kriwy 2008). Das setzt voraus, dass solche Erfolge identifiziert werden.

Die Besonderheit wissenschaftliche Leistungen ist, dass sie für Laien nur sehr eingeschränkt beurteilbar sind – nicht jeder kann an der funktionspezifischen Kommunikation der Theorie- und Methodenprobleme und deren wissenschaftlichen Ansprüchen teilnehmen, da die »Mitmachanforderungen« anspruchsvoll sind (Luhmann 1990: 348, nach Tacke 2011b: 96). Diejenigen, die Leistungen beurteilen, diese gegen soziale Anerkennung tauschen können und sodann Karriere und Motivation er-

möglichen, sind die Wissenschaftler selbst – eine Trennung von Komplementär- und Leistungsrolle liegt nur sehr bedingt vor (Kieserling 2010: 266ff.).

Geschieht die Zurechnung von Erfolgen bei der Wahrheitsuche durch die Fach- und Forschungsgemeinschaften der spezifischen Disziplinen, sind es aus Perspektive der Organisation lokale Entscheidungsträger, die über Rangzuschreibungen verfügen und weniger objektiv basierte Kriterien. Andererseits wird der Zufall virulent, weil die Aufstiegs Hoffnungen von einem Publikum abhängen, das diesen Aufstieg selbst anstrebt – eben die Fachkollegen (vgl. ebd.).

In dieser Konstellation sind die Akteure Konkurrenten und Tauschpartner zugleich, da die zu tauschende Anerkennung zugleich zum eigenen Nachteil im Konkurrenzkampf führt. Dies stellt eine widersprüchliche Anforderung an die Personen dar: Sie sollen den bestmöglichen Wissenschaftler einstellen, der im äußersten Fall vielversprechender ist als sie selbst. Zudem legt ihnen die Fürsorgepflicht nahe, den Nachwuchswissenschaftlern eine Karriere in der Wissenschaft eher nicht zu empfehlen, wodurch der Hochschullehrer immer wieder mit unerfahrenen Mitarbeitern konfrontiert sein würde (vgl. Enders/Schimank 2001: 172).

... und universitären Strukturschwächen

Die strukturellen Besonderheiten wissenschaftlicher Karrieren werden so zum Motivationsproblem für Universitäten: Wenn die soziale Anerkennung wissenschaftlicher Leistungen und damit die Aufstiegschancen von der Fachgemeinschaft abhängen, mit der gleichzeitig um diese konkurriert wird, kann die Universität ihre Mitglieder nur bedingt motivieren. Sie hat faktisch kaum Entscheidungsmacht über den Aufstieg, da der Statusgewinn nicht in, sondern außerhalb von Organisationen erwirtschaftet wird (vgl. Peller/Widmann 2011: 23). Vermutlich verstärkt das Hausberufungsverbot diesen Aspekt (vgl. Enders/Schimank 2001: 167). Dies kann als Dysfunktion der hierarchischen Einflussbeziehungen gedeutet werden. Es stellt sich damit die Frage, wie der Aufstieg erwartbar und wahrscheinlich gemacht werden kann, wie die Organisation das Motivationsproblem bearbeitet.

An dieser Stelle werden die informale Netzwerke relevant: Während organisationale Strukturen die Aufstiegschancen und -wahrscheinlichkeiten nur bedingt abbilden, können informale Netzwerke genau dies legitimerweise tun, schließlich organisieren sie die Anerkennung fachlicher Leistung. Als endosymbiotische Parasiten bearbeiten sie somit das Karriereproblem, indem sie Erwartungssicherheit im Bezug auf den unwahr-

scheinlichen Aufstieg herstellen. Genau diese Leistung nutzt die Organisation Universität zur Bearbeitung ihres Motivationsproblems.

Die Praxis versorgt sie mit arbeitsbereiten und motivierten Mitgliedern, die andernfalls durch die dargestellten Karrierestrukturen in der Wissenschaft entmutigt würden. Denkt man an die prekären, zeitlich stark befristeten Arbeitsverträge, so können die personalisierten Kommunikationszusammenhänge über die Grenzen der Universität hinweg als funktional gedeutet werden, da sie zumindest die Zugriffschancen auf zukünftig vorhandene Stellen erhöhen (vgl. Tacke 2011b: 98).

Die Karrierestruktur der Universität begünstigt die sachlich-personalen Netzwerke als Strukturen der Wissenschaft durch das in ihr organisierte Spannungsverhältnisses zwischen Verwaltung und Profession: Da sie Mehrfachmitgliedschaften etwa in Verlagen, Zeitschriften und Forschungsklustern toleriert, ermöglichen sie die Vernetzung zu anderen Organisationen (vgl. ebd.: 96).

Die sachliche Vernetzung über die Grenzen der Universität wird zusätzlich durch die doppelte Zwecksetzung von Lehre und Forschung gefördert: Wird das Personal nicht primär auf Basis wissenschaftlicher Zusammenarbeit, sondern auf Basis von Lehraufgaben rekrutiert, folgt daraus in erster Linie, dass es unwahrscheinlich wird, dass sich Kooperationspartner innerhalb der gleichen Organisation finden (vgl. ebd.), ein Manko, das durch die Netzwerke bearbeitet wird.

3.3. Identität und Rekrutierung: Von sozialisierenden Forschungsprogrammen ...

Während die sachthematisch spezialisierten Netzwerke Motivationsfragen bezüglich der Karriere in der Wissenschaft verhandeln, stabilisieren sie auch Forschungsprogramme. Sie tauchen als Ektosymbionten auf, indem sie eine Strukturbesonderheit der Wissenschaft bearbeiten, die ebenfalls auf die Organisation zurückgerechnet werden kann: Das Wissen der Wissenschaft entwickelt sich durch die kritische Prüfung entlang der Unterscheidung Wahr/Unwahr (Luhmann 1990).

Widerspruch ist Reproduktionsbedingung, da er Redundanz mit Neuheit anreichert (vgl. Luhmann 1984: 513). Die Folge ist, dass jeder Wahrheitsvorschlag mit einem weiteren Wahrheitsvorschlag beantwortet wird und damit die Orientierungsleistung der Programme in Frage stellt. Gelöst werden kann dies durch den Verweis auf Zeit, also die Lösung eines gegenwärtigen Dissens durch zukünftige Forschungen oder die künftige Dominanz *einer* Position (vgl. Schneider/Kusche 2011: 188f.).

Bis dies gelingt, sind Hypothesen und Theoreme umstritten und die Orientierungsleistung erfolgsversprechender Forschungsthemen kritisch. Eine Möglichkeit, diese Unsicherheit zu reduzieren, wird durch die Zurechnung der Forschungsprogrammen auf spezifische Personen organisiert: Personen können Themen aufwerten, da die Anerkennung wissenschaftlicher Leistungen bereits renommierter Wissenschaftler überproportional hoch ist (Merton 1968, 1988): Kontinuität wird dadurch gesichert, dass Fachkollegen deren produzierten Erkenntnissen besonders wertschätzen und an *deren* Forschungsprogramme anschließen (vgl. Paris 2001: 219).

Dies wird nicht zuletzt auch durch die Staats- und daher Finanzabhängigkeit der Universitäten gefördert: Die Beschaffung von Forschungsmitteln und Stellen führe dazu, dass die Forschung dort angesiedelt wird, »wo die Geldtöpfe der Projekte stehen« und das heißt letztlich dort, wo dies durch hinreichend bekannte Fachkollegen Reputation abgefangen werden kann. Entsprechend lässt sich vermuten (Schimank 2010), dass Reputation nicht länger als bloßer Nebencode der Wissenschaft fungiert, sondern zunehmend die Wahrheit als Hauptcode verdrängt.

Die Personenorientierung der Forschungsprogramme wird zudem durch die Lehre weiter verstärkt, da die idiosynkratischen Lesarten als Sympathieregeln fungieren (vgl. Paris 2001: 201, 210). Es ist u.a. dieser Kontext, in dem sich die späteren Tauschpartner in asymmetrischen Rollen kennenlernen, da diese Situation, neben den hierarchischen Unterschieden, durch einen Wissensvorsprung des Dozierenden gekennzeichnet ist, der die Übernahme von Lesarten, Lektüren und gegebenenfalls sogar Forschungsinteressen vermuten lässt (vgl. auch Schneijderberg 2018: 121ff.)

Bezogen auf die Praxis der informalen Stellenvergabe erhält der Vorgesetzte demnach auf der Sachdimension einen loyalen Mitarbeiter, der im Zuge eines längeren Sozialisierungsprozesses dieselben oder ähnliche Theorie- und Methodenentscheidungen vertritt, was nicht zwangsläufig heißen muss, dass von ihm die beste Forschung und vielversprechendste Lehre erwartbar ist. Was aber erwartet werden kann, ist, dass die eigenen Forschungsprogramme durch Zitationen mit Reputation versorgt werden (vgl. Hunholtz 1998: 204): Methoden- und Theorietraditionen stabilisieren sich sodann über jene »familienähnlichen Strukturen« (Peller/Widmann 2011: 25), die in der Praxis der Stellenvergabe kulminieren. Sie fördert den Mechanismus der Reputationsübernahme und ermöglicht damit Schulenburg über die Zeit hinweg.

Daher kann mikropolitisch auch von Nepotismus gesprochen werden, in dem die bevorzugten Verwandten diejenigen sind, die dem eigenen

Forschungsprogramm angehören. Wissenschaftliche Netzwerke erscheinen deshalb auch als unflexibel und konservativ an der Stabilisierung von Themen und Zugehörigkeiten interessiert (vgl. Besio 2011: 137), als misstrauisch gegenüber den Angehörigen anderer Familien (vgl. Schneider 2015: 105f.).

... und Identitätsproblemen

Folgt man dieser Argumentation, dass in Netzwerken wissenschaftliche Schulen heranzuzüchten und aktuell gehalten werden und dies durch die Praxis der Stellenvergabe gesichert wird, so kann eine weitere Brauchbarkeit der, nun ektoparasitären Netzwerke auf die Organisation zurückgerechnet werden: Die Organisation labt an den Netzwerken und den darin etablierten Forschungsprogrammen, indem sie diese als Schauseitenmanagement nutzt und damit Ressourcen- und Rekrutierungsprobleme bearbeitet. Auch Universitäten haben Identitäten und pflegen Darstellungen des Systems in Form von Idealisierungen (vgl. Luhmann 1995: 112). Sie selbst sind aufgrund der umfassenden Spezialgebiete und Disziplinen nur bedingt dazu in der Lage, einen Kompetenzpool zu entwickeln (vgl. Besio 2011: 138).

Von den (Zitations-)Netzwerke der Forschungsprogramme und deren Reputation profitieren sodann nicht nur etablierte Wissenschaftler und deren Nachwuchs. Die Reputation geht auch auf die Hochschule über, da die Reputation des Einzelnen und seines Netzwerks hervorragender und genuin innovativer Forschungsprogramme ein Kapital der Universität darstellt (vgl. Peller/Widmann 2011: 26). Diesbezüglich profitieren Universitäten von den Netzwerken, da sie durch die Wissenschaftler einen ansonsten durch die Organisation nicht gewährleisteten Ressourcenzugang erhalten (vgl. Besio 2011: 138): Hervorragende Wissenschaftler bringen dabei nicht einfach nur finanzielle Mittel in Form von Forschungsgeldern ein, vielmehr verleihen sie der Universität durch ihre Forschungsprogramme ein Gesicht.

Sie können einen Ruf entwickeln, der sie von ihrer Umwelt unterscheidet und für Interessierte eine Möglichkeit der Orientierung darstellt (vgl. Paris 2001: 210). Die Universität in Bielefeld etwa gilt als eine Universität für Systemtheorie, die Universität Mannheim als eine für Rational Choice, während die in Frankfurt die kritische Theorie vertritt auch wenn das Forschungsprogramm im Alltag nur bedingt durch entsprechende Seminare gedeckt ist. Für potentielle Studierende und Wissenschaftler dient diese Semantik als eine Entscheidungsregel für die Mitgliedschaftswahl, und Universitäten nutzen die in den Netzwerken stabilisierten For-

schungsprogramme zur Bearbeitung von Rekrutierungsproblemen. Als Nebeneffekt steigt die Fördermittelhöhe mit den Mitgliederzahlen.

4. Die Alma mater, eine Rabenmutter?

Die vorliegende Arbeit untersuchte die informale Stellenvergabe an Hochschulen als brauchbare Illegalität. Diese Praxis wurde theoretisch als persönliches Netzwerk markiert, in dem sich über generalisierte Reziprozität spezifische Erwartungen ausbilden und konstant gehalten werden. Für die Organisation ist die Praxis brauchbar, weil sie Einarbeitungszeiten verringert und daher Kosten erspart. Sie ist aber vor allem deshalb brauchbar, weil das ihr voraus- und nachgehende Netzwerk den unsicheren persönlichen Aufstieg in der Wissenschaft erwartbar macht und damit Motivationsprobleme bearbeitet. Zudem stellt das Netzwerk Identitätschancen zur Verfügung, da es Forschungsprogramme sozialisiert und aktualisiert, die die Organisation sodann als Rekrutierungschance nutzen kann. Das Verhältnis von Netzwerk und System wurden als symbiontisch-parasitäres bezeichnet, da die Logiken der Organisation zwar unterlaufen werden, Netzwerk und System aber eine wechselseitig erhaltende und daher produktive Verbindung eingehen.

Implizit wird damit auf den Aspekt der Personalisierung verwiesen: Die Organisation der Wissenschaft betont die individuelle Leistungserbringung, das heißt, dass die Mitglieder sich selbst motivieren müssen und die Universität von persönlichen Engagement abhängig ist (vgl. Peller/Widmann 2011: 21ff.). Dies legt die Vermutung nahe, dass Personalisierung bereits ein funktionales Äquivalent für Stellen und abstrakte Rollen, für dysfunktionale Einflussbeziehungen, diffuse doppelte Zwecksetzung und für die Mehrorganisationenrollen ist. Die illegale Praxis stützt daher die formale Erwartungsstruktur (Bergmann 2013) – zumindest solange die Netzwerke halbwegs offen sind.

Genau diese Offenheit kontrollieren die wissenschaftlichen Netzwerke selbst, da die Letztbegründungen in der Sachdimension, den Theorie- und Methodenproblemen, getroffen werden. Die Alma mater muss demnach nicht unbedingt als Rabenmutter bezeichnet werden. Unter den komplexen Anforderungen stellt sie Strukturen zur Verfügung und organisiert damit Möglichkeiten der Problembearbeitung. Diese sind in einer komplexen Umwelt zwangsläufig wieder problematisch und daher auch (negativ) bewertbar. Das organisationssoziologische Problem der Nachwuchsförderung liegt sodann in den Nebenfolgen der Untergrabung angemessener Verhältnisse von Kompetenzzuschreibungen (Wissenschaftssystem) und Statuszuschreibung (Organisation).

Zwei Vermutungen zu der Bearbeitung der Illegalität, ohne das dadurch die Vorteile der Netzwerke verloren gehen, schließen, die Analyse ab:

■ Die Praxis wird maßgeblich dadurch institutionalisiert, dass Universitäten nicht zwischen Einstellung- oder Rekrutierungsabteilung und Leistungsstelle unterscheiden. Sie resultiert demnach auf einer organisationalen Ebene aus dem Folgeproblem loser Kopplung, die es auf der anderen Seite erlaubt, dass die Praxis anderen Abteilungen keinen Schaden zufügt (Keane 1995). Problematisch ist dies, weil damit diejenigen, die von ihr profitieren, auch diejenigen sind, die formal dazu berechtigt wären, sie zu verhindern. Zu vermuten ist, dass das Wissen um die Praxis bereits eine Form der Sanktionsfähigkeit, einen informalen Druck auf Seiten der Nachwuchswissenschaftler ausgebildet hat: Wenn jeder weiß, dass individuelle Karrieren von persönlichen Verhältnissen/Netzwerken abhängen, wird das Verhalten in der Leistungsrolle stark vorstrukturiert. So bestehen starke Barrieren für die Nachwuchswissenschaftler, die Regelabweichung öffentlich zu machen, verlören sie dadurch doch die Möglichkeiten ihrer Nutzung, da sie sich – je nach Deutung – aufgrund von Illyalität oder mangelndem Verständnis für das ‚Spiel‘ selbst disqualifizieren würden. Folgt man dieser Argumentation, so kann erstens eine Möglichkeit zur Bearbeitung des Problems in einer Trennung der Entscheidungsinstanzen vermutet werden, wobei die Verwaltung in Form einer Personalabteilung einen Teil der Stellenvergabe übernehmen würde.

■ Die Entdifferenzierung von Tauschpartnern und Konkurrenten könnte zweitens durch die Trennung von Forschung und Lehre bearbeitet werden (vgl. auch Kieserling 2010: 268f.; ders. 2015: 59f.): Eine Trennung von Lehr- und Forschungspersonal ist in anderen Ländern, die weniger dem Humboldt’schen Ideal verpflichtet sind, üblich. Die Schaffung von Stellen, die unterhalb der Professur angesiedelt sind und selbstständig arbeitendes Lehrpersonal vorsehen, würde zumindest einen Teil des akademischen Mittelbaus unabhängig machen von der Existenzsicherung durch Forschung und demnach von Reputation und Netzwerken (vgl. Enders/Schimank 2001: 170).

Nun produzieren alle Änderungen nicht absehbare (eu- oder sogar dysfunktionale) Folgen, insbesondere weil die derzeitige Lage eben funktionale Leistungen bereitstellt, die dann verschwinden würden: Einerseits ist fraglich, auf welcher Basis bei einer Trennung der Entscheidungsinstanzen solche getroffen werden können, da nur die vorgesetzten Dozenten und Professoren über jenes Wissen, wer für eine Stelle geeignet ist, verfü-

gen. Verlören ginge zudem grunätzlich die Vorteile der verkürzten Einarbeitungszeit. Andererseits wären die Folgen einer forschungsausgerichteten Stellenvergabe zu prüfen. Eine vergleichende Analyse müsste diese Folgen mit einbeziehen und könnte die Handlungsempfehlungen dann ausdifferenzieren. Ein funktionales Äquivalent der Netzwerke wäre etwa eine institutionelle Absicherung der Forschungszusammenhänge durch die Einrichtung von Forschungszentren für spezifische Themen, wie dies etwa für die Quantenphysik in Cern gilt.

Literatur

- Adloff, Frank/Steffen Mau (Hg.) (2005): Vom Geben und Nehmen Zur Soziologie der Reziprozität. Frankfurt, New York: Campus Verlag.
- Apelt, Maja/Veronika Tacke (2012): Einleitung, in: dies. (Hg.), Handbuch Organisationsstypen, Wiesbaden: Springer VS.
- Baecker, Dirk (2012): Die Texte der Systemtheorie, in: Matthias Ochs/Jochen Schweitzer (Hg.), Handbuch Forschung für Systemiker, Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht, S. 153–186.
- Bergmann, Jens (2013): Gescheiterte Informalität am Beispiel des Korruptionsfalls Siemens, in: Jens Bergmann/Matthias Hahn/Antonia Langhof/Gabriele Wagner (Hg.), Scheitern – Organisations- und wirtschaftssoziologische Analysen, Wiesbaden: Springer VS, S. 231–250.
- Bergmann, Jens (2016): Corporate Crime, Kriminalitätstheorie und Organisationssoziologie, in: Journal of Criminology an Penal Reform, 99(1), S. 3–22.
- Besio, Cristina (2011): Netzwerke der Wissenschaft, in: Michael Bommers/Veronika Tacke (Hg.), Vergleichende Perspektiven. Netzwerke in der funktional differenzierten Gesellschaft, Wiesbaden, Springer VS, S. 119–143.
- Bosetzky, Horst (2018): Mikropolitik. Über die Macht in Organisationen (im Erscheinen).
- Bourdieu, Pierre (1992 [1984]): Homo Academicus. Frankfurt am Main: Suhrkamp Verlag.
- Cohen, Michael D./James G. March/Johan P. Olsen (1972): A garbage can model of organizational choice, in: Administrative Science Quarterly 17(1), S. 1–25.
- Czerwick, Edwin (2015): Funktionalismus. Konturen eines Erklärungsprogramm, Tübingen: Mohr Siebeck.
- Enders, Jürgen (2008): Professor werden ist sehr schwer, Professor sein dann gar nicht mehr? Ein Beitrag zur Personalstrukturreform an den Hochschulen, in: Hildgard Matthies/Dagmar Simon (Hg.), Wissenschaft unter Beobachtung. Effekte und Defekte von Evaluationen, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 83–99.
- Enders, Jürgen/Uwe Schimank (2001): Faule Professoren und vergreiste Nachwuchswissenschaftler? Einschätzungen und Wirklichkeit, in: Erhard Stöltzing/Uwe Schimank (Hg.), Die Hochschule als Idee und Betrieb. Die Krise der Universitäten, Leviathan Sonderheft, Wiesbaden: Springer Fachmedien, S. 159–179.
- Gehring, Petra (2010): Der Parasit. Figurenfülle und strenge Permutation, in: Eva Eßlinger/Tobias Schlechtriemen/Doris Schweitzer/Alexander Zons (Hg.), Die Figur

- des Dritten. Ein kulturwissenschaftliches Paradigma, Frankfurt am Main: Suhrkamp, S.180–193.
- Gouldner, Alwin W. (1960): The Norm of Reciprocity: A Preliminary Statement, in: *American Sociological Review* 25(2), S. 161–178.
- Huber, Michael (2012): Die Organisation Universität in: Maja Apelt/Veronika Tacke (Hg.), *Handbuch Organisationstypen*, Wiesbaden: Springer VS, S. 239–259.
- Hunholtz, Heike (1998): Zitierkartell, in: Peter Heinrich/Jochen Schulz zur Wiesch (Hg.), *Wörterbuch der Mikropolitik*. Horst Bosetzky als Festschrift zu seinem 60. Geburtstag, Opladen: Leske + Budrich, S. 204.
- Jungbauer-Gans, Monika/Christina Gross (2012): Veränderte Bedeutung meritokratischer Anforderungen in wissenschaftlichen Karrieren, in: *die hochschule* 2/2012, S. 245–260.
- Jungbauer-Gans, Monika/Christina Gross/Peter Kriwy (2008): Die Bedeutung meritokratischer und sozialer Kriterien für wissenschaftliche Karrieren – Ergebnisse von Expertengesprächen in ausgewählten Disziplinen, in: *Beiträge zur Hochschulforschung* 4(30), S. 8–32.
- Keane, Carl (1995): Loosely coupled systems and unlawful behavior, in: Frank Pearce/Laureen Snider (Hg.), *Corporate Crime: Contemporary Debates*, Toronto: University of Toronto Press, S. 168–177.
- Kieserling, André (2001): Bildung durch Wissenschaftskritik Soziologische Deutungen der Universitätsidee in den sechziger Jahren, in: Erhard Stölting/Uwe Schimank (Hg.), *Die Hochschule als Idee und Betrieb. Die Krise der Universitäten*, Leviathan Sonderheft, Wiesbaden: Springer Fachmedien, S. 81–118.
- Kieserling, André (2004): Selbstbeschreibung und Fremdbeschreibung: Beiträge zur Soziologie soziologischen Wissens, Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Kieserling, André (2010): Ausdifferenzierung von Konkurrenzbeziehungen. Wirtschaft und Wissenschaft im Vergleich in: Jürgen Kaube/Johannes F.K. Schmidt (Hg.), *Die Wirklichkeit der Universität Rudolf Stichweh zum 60. Geburtstag*, *Soziale Systeme Zeitschrift für soziologische Theorie Sonderheft* 16(2), S. 259–277.
- Kieserling, André (2015): Ungerecht, aber nützlich. Zur Verteilung der wissenschaftlichen Reputation, in: Steffen Mau/Nadine M. Schöneck (Hg.), *(Un-)Gerechte (Un-)Gleichheiten*, Frankfurt am Main: Suhrkamp, S. 54–65
- Kühl, Stefan (2011): *Organisationen: eine sehr kurze Einführung*, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaft.
- Luhmann, Niklas (1958): Der Funktionsbegriff in der Verwaltungswissenschaft, in: *Verwaltungsarchiv. Zeitschrift für Verwaltungslehre, Verwaltungsrecht und Verwaltungspolitik* 49(2), S. 97–105.
- Luhmann, Niklas (1984): *Soziale Systeme: Grundriß einer allgemeinen Theorie*, Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Luhmann, Niklas (1988): Organisation, in: Günther Ortman (Hg.), *Mikropolitik: Rationalität, Macht und Spiele in Organisationen*, Opladen: Westdeutscher Verlag, S. 165–185.
- Luhmann, Niklas (1990): *Die Wissenschaft der Gesellschaft*, Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Luhmann, Niklas (1991a): Funktion und Kausalität, in: ders. (Hg.), *Soziologische Aufklärung 1 Aufsätze zur Theorie sozialer Systeme*, Opladen: Westdeutscher Verlag, S. 9–30.

- Luhmann, Niklas (1991b): Funktionale Methode und Systemtheorie, in: ders. (Hg.), *Soziologische Aufklärung 1 Aufsätze zur Theorie sozialer Systeme*, Opladen: Westdeutscher Verlag, S. 31–53.
- Luhmann, Niklas (1995): *Funktionen und Folgen formaler Organisation*. Mit einem Epilog 1994, Berlin: Duncker & Humblot.
- Luhmann, Niklas (2000): *Organisation und Entscheidung*, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Luhmann, Niklas (2013): *Die Knappheit der Zeit und die Vordringlichkeit des Befristeten*, Berlin: Kulturverlag Kadmos.
- Luhmann, Niklas (2014): *Vertrauen. Ein Mechanismus der Reduktion sozialer Komplexität*, München/Konstanz: UKV Verlagsgemeinschaft.
- Luhmann, Niklas (2017): *Gesellschaftstheorie als Wissenschaft*, in: *Zeitschrift für Soziologie* 46(4), S. 219–248.
- Mayntz, Renate/Birgitta Nedelmann (1987): *Eigendynamische soziale Prozesse. Anmerkungen zu einem analytischen Paradigma*, in: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 39(4), S. 648–668.
- Merton, Robert K. (1968): *The Matthew Effect in Science*, in: *Science* 159(3819), S. 56–63.
- Merton, Robert K. (1988): *The Matthew Effect in Science II. Cumulative Advantage and the Symbolism of Intellectual Property*, in: *Isis* 79(4), S. 606–623.
- Paris, Rainer (2001): *Machtfreiheit als negative Utopie*, in: Erhard Stölting/Uwe Schimank (Hg.), *Die Hochschule als Idee und Betrieb. Die Krise der Universitäten*, Leviathan Sonderheft, Wiesbaden: Springer Fachmedien, S. 194–222.
- Peinzger, Peter (2007): *Parasitismus als philosophisches Problem. Michel Serres Theorie der Relationen zwischen Kommunikationstheorie und Sprachkritik*, Hamburg: Verlag Dr. Kovac.
- Peller, Ada/Andrea Widmann (2011): *Personalmanagement in Hochschule und Wissenschaft*, Carl von Ossietzky Universität Oldenburg.
- Reiter, Uli (2016): *Illegalität. Phänomen und Funktion*, Wiesbaden: Springer VS Verlag.
- Samida, Stefanie (2010): *Zukunft im Angesicht des Nichts? Die Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses in Deutschland*, in: *Die Hochschule* 2/2010, S. 172–184.
- Schimank, Uwe (2001): *Festgefahrene Gemischtwarenläden – Die deutschen Hochschulen als erfolgreich scheiternde Organisationen*, in: Erhard Stölting/Uwe Schimank (Hg.), *Die Hochschule als Idee und Betrieb. Die Krise der Universitäten*, Leviathan Sonderheft, Wiesbaden: Springer Fachmedien, S. 223–243.
- Schimank, Uwe (2005): *New Public Management and the Academic Profession. Reflections on the German situation*, in: *Minerva* 43, S. 361–376.
- Schimank, Uwe (2010): *Reputation statt Wahrheit: Verdrängt der Nebencode den Code?*, in: Jürgen Kaube/Johannes F.K. Schmidt (Hg.), *Die Wirklichkeit der Universität Rudolf Stichweh zum 60. Geburtstag*, *Soziale Systeme Zeitschrift für soziologische Theorie*, Sonderheft 16(2), S. 233–243.
- Schmitt, Marco (2011): *Parasitäre Strukturbildung – Einsichten aus System- und Netzwerktheorie in die Figur des Parasiten*, in: Birger P. Priddat/Michael Schmid (Hg.), *Korruption als Ordnung zweiter Art*, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 43–59.

- Schneider, Wolfgang L. (2015): Parasiten sozialer Systeme, in: Hartmann Tyrell/Bettina Heintz (Hg.), *Interaktion – Organisation – Gesellschaft revisited. Anwendungen, Erweiterungen, Alternativen*, Bielefeld: Lucius & Lucius, S. 86–109.
- Schneider, Wolfgang L./Isabel Kusche (2011): Parasitäre Netzwerke in Wissenschaft und Politik, in: Michael Bommers/Veronika Tacke (Hg.), *Vergleichende Perspektiven. Netzwerke in der funktional differenzierten Gesellschaft*, Wiesbaden, Springer VS, S. 173–213.
- Schneijderberg, Christian (2018): *Promovieren in den Sozialwissenschaften: Eine sozialisationstheoretische Erschließung des Forschungsfeldes Promotion*, Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.
- Serres, Michelle (1987): *Der Parasit*, Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Stichweh, R. (2004): *Neue Steuerungsformen der Universität und die akademische Selbstverwaltung*, Luzern: Working Paper. Institut für Weltgesellschaft.
- Stichweh, Rudolf (2014): *Wissenschaft, Universität, Professionen Soziologische Analysen*, Bielefeld: Transcript Verlag.
- Stichweh, R. (2016): *Inklusion und Exklusion: Studien zur Gesellschaftstheorie*, Bielefeld, transcript.
- Stölting, Erhard/Uwe Schimank (2001): Einleitung, in: Dies. (Hg.), *Die Hochschule als Idee und Betrieb. Die Krise der Universitäten*, Leviathan Sonderheft, Wiesbaden: Springer Fachmedien, S. 7–27.
- Stullich, Heiko (2013): Parasiten, eine Begriffsgeschichte, in: *Forum Interdisziplinäre Begriffsgeschichte*, 2(1), S.1–29.
- Tacke, Veronika (2000): Netzwerk und Adresse, in: *Soziale Systeme* 6(2), S. 291–320.
- Tacke, Veronika (2011a): Systeme und Netzwerke – oder: Was man an sozialen Netzwerken zu sehen bekommt, wenn man sie systemtheoretisch beschreibt, in: *Systemische Soziale Arbeit – Journal der dgssa Netzwerke, Systemtheorie und Soziale Arbeit* Heft 2+3, S. 6–25.
- Tacke, Veronika (2011b): Soziale Netzwerkbildungen in Funktionssystemen der Gesellschaft, in: Michael Bommers/Veronika Tacke (Hg.), *Vergleichende Perspektiven. Netzwerke in der funktional differenzierten Gesellschaft*, Wiesbaden, Springer VS, S. 89–119.
- Tacke, Veronika/Drepper, Thomas (2018): *Soziologie der Organisation*, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Weber, Max (2002): *Wissenschaft als Beruf*, in: Dirk Kaesler (Hg.), *Max Weber Schriften 1894 – 1922*, Stuttgart: Alfred Kröner Verlag, S. 474–511.
- Weick, Karl E. (1976): Educational Organizations as Loosely Coupled Systems, in: *Administrative Science Quarterly* 21(1), S. 1–19.

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

<https://www.diehochschule.de>

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

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

ISSN 1618-9671, ISBN 978-3-937573-63-2

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 vor allem in die Praxis der Hochschulentwicklung widmen.

Artikelmanuskripte werden elektronisch per eMail-Attachment erbeten. Ihr Umfang soll 25.000 Zeichen nicht überschreiten. Inhaltlich ist „die hochschule“ vorrangig an Beiträgen interessiert, die Themen jenseits des Mainstreams oder Mainstream-Themen in unorthodoxen Perspektiven behandeln. Eingereicht werden können sozial- und geschichtswissenschaftliche Texte, die (a) auf empirischer Basis ein nachvollziehbar formuliertes Problem aufklären oder/und (b) eine theoretische Perspektive entfalten oder/und (c) zeitdiagnostisch angelegt sind, ohne reiner Meinungsartikel zu sein. 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“ (https://www.hof.uni-halle.de/publikationen/hof_arbeitsberichte.htm) und die Schriftenreihe „Hochschul- und Wissenschaftsforschung Halle-Wittenberg“ beim BWV Berliner Wissenschafts-Verlag. Ein quartalsweise erscheinender eMail-Newsletter kann abonniert werden unter <https://lists.uni-halle.de/mailman/listinfo/hofnews>

Arbeit an den Grenzen

Internes und externes Schnittstellenmanagement an Hochschulen

Daniel Hechler, Peer Pasternack:

Schnittstellenmanagement an Hochschulen7

Markus Drüding:

Jubiläumssieber und Jubiläumitis?

Fragen zur Jubiläumsbegeisterung deutscher Universitäten.....23

Olaf Eigenbrodt:

Räumliche Lernarrangements in Hochschulen.

Eine sozialkonstruktivistische Erörterung35

Christian Nille:

Hochschulforschung und historische Bildwissenschaft.

Potenziale einer bislang unerprobten Zusammenarbeit46

Felix Maximilian Bathon:

Die Praxis der informalen Stellenvergabe in der Wissenschaft

als brauchbare Illegalität67

Ulf Banscheraus:

Wissenschaft und Verwaltung an Hochschulen:

Ein spannungsreicher Antagonismus im Wandel87

Julia Reuter, Oliver Berli:

Wissenschaft im (Un)Ruhestand. Wie ProfessorInnen das

altersbedingte Ausscheiden aus der Universität meistern.....101

Cornelia Driesen:

Strategien für den Übergang Schule-Hochschule an Hochschulen.

Eine empirische Studie zur Sicht deutscher Hochschulleitungen.....112

Katrin Girgensohn:

Das Konzept der Institutionalisierungsarbeit. Ein neuer Blick
auf Governance an Hochschulen am Beispiel der

Institutionalisierungsarbeit von Schreibzentren125

Christian Decker, Anna Mucha, Michael Gille:
Organisationale Diversitätsrendite und individuelle Heterogenitätskosten.
Internationalisation-at-Home in einem international ausgerichteten
Studiengang.....138

Manuel Pietzonka:
Umgang mit sozialer Vielfalt. Die DiKo-Skala zur Messung
von Diversity-Kompetenz und ihr Einsatz in Hochschulen.....147

Alfred Ruppert:
„Ranking-Racehorse“-Strategie und „Reaktivitäts-Index“.
Wie Rankings auf das Innere einer Universität wirken165

GESCHICHTE

Ulrich Teichler:
Der studentische Protest der 1960er Jahre und die Entstehung der
Hochschulforschung in der Bundesrepublik Deutschland.....179

Herbert Wöltge:
Die unordentliche Präsidentenwahl von 1990. Notizen zu einem
ungewöhnlichen Akademieereignis aus der Endzeit der DDR.....204

FORUM

Justus Henke, Peer Pasternack:
Kein systematischer Zusammenhang. Politische Zusammensetzungen
der Landesregierungen und die Finanzausstattung der Hochschulen219

Gerd Grözinger:
Die Internationalität der deutschen Professorenschaft.....236

PUBLIKATIONEN

Peer Pasternack, Daniel Hechler, Norman Richter:
Bibliografie: Wissenschaft & Hochschulen
in Ostdeutschland seit 1945.....245

Autorinnen & Autoren.....269

Autorinnen & Autoren

Ulf Banscherus, Dr., Leiter der Kooperationsstelle Wissenschaft und Arbeitswelt in der Zentraleinrichtung Wissenschaftliche Weiterbildung und Kooperation (ZEWK) der Technischen Universität Berlin. eMail: ulf.banscherus@tu-berlin.de

Felix Maximilian Bathon B.A., Student der Soziologie an der Universität Bielefeld und Wissenschaftliche Hilfskraft an der Fakultät für Soziologie. eMail: felix.bathon@uni-bielefeld.de

Oliver Berli, Dr. phil., wissenschaftlicher Mitarbeiter am Department für Erziehungs- und Sozialwissenschaften der Universität Köln. eMail: oberli@uni-koeln.de

Christian Decker, Prof. Dr., Professur für Internationale Betriebswirtschaftslehre mit den Lehrschwerpunkten Internationale Finanzierung und Unternehmensfinanzierung am Department Wirtschaft der Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg. eMail: christian.decker@haw-hamburg.de

Cornelia Driesen M.A., wissenschaftliche Mitarbeiterin im Drittmittelprojekt „Strategien und Organisationsstrukturen am Übergang Schule-Hochschule deutscher Hochschulen“ an der Technischen Universität Berlin. eMail: driesen@campus.tu-berlin.de

Markus Drüding, Dr. phil, zuletzt wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl für Didaktik der Geschichte unter besonderer Berücksichtigung der historischen Lehr-Lernforschung der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster, jetzt Lehrer. eMail: m_drue02@uni-muenster.de

Olaf Eigenbrodt M.A., Leiter der Hauptabteilung Benutzungsdienste, Vertreter der Fachaufsicht und Baubeauftragter an der Staats- und Universitätsbibliothek Hamburg Carl von Ossietzky, Lehrbeauftragter im Bereich Fernstudium am Institut für Bibliotheks- und Informationswissenschaft der Humboldt-Universität zu Berlin sowie an der Bibliotheksakademie Bayern. eMail: olaf.eigenbrodt@sub.uni-hamburg.de

Astrid Frankze, Dr. phil, Privatdozentin am Institut für Erziehungswissenschaft, Abteilung Allgemeine Erziehungswissenschaft. eMail: franzke@em.uni-frankfurt.de

Michael Gille, Prof. Dr., Professor für Wirtschaftsrecht am Department Wirtschaft der Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg. eMail: michael.gille@haw-hamburg.de

Katrin Girgensohn, Dr. phil. habil, Hochschulforscherin mit Schwerpunkt Lehr- und Lernforschung, Europa-Universität Viadrina, Leiterin Zentrum für Schlüsselkompetenzen und Forschendes Lernen. eMail: girgensohn@europa-uni.de

Gerd Grözinger, Prof. Dr., Professur für Bildungs- und Sozialökonomik, Mitglied 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

Justus Henke, Mag. rer. soc. oec., Volkswirt, seit 2012 wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Hochschulforschung (HoF). eMail: justus.henke@hof.uni-halle.de

Anna Mucha, Dr. phil., wissenschaftliche Mitarbeiterin im Fachbereich Sozialökonomie der Universität Hamburg. eMail: anna.mucha@wiso.uni-hamburg.de

Christian Nille, Dr. phil., Kunsthistoriker mit Schwerpunkt der Geschichte und Theorie der Kunstgeschichte. eMail: nille@uni-mainz.de

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

Manuel Pietzonka, Prof. Dr., Professor für Wirtschaftspsychologie an der FOM Hochschule Hannover und seit 2014 selbstständiger Hochschulberater. eMail: manuel.pietzonka@fom.de; www.akkreditierungslotse.de

Julia Reuter, Prof. Dr., Professur Erziehungs- und Kulturosoziologie am Department für Erziehungs- und Sozialwissenschaften der Universität Köln. eMail: j.reuter@uni-koeln.de

Norman Richter B.A., Wirtschafts- und Sozialwissenschaftler, wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Hochschulforschung Halle-Wittenberg (HoF). eMail: norman.richter@hof.uni-halle.de

Alfred Ruppert, Dr. rer. soc., Fachgebiet: Organisationssoziologie und Soziologie der Quantifizierung; letzte Wirkungsstätte: Universität Bern. eMail: alfred.ruppert@gmail.com

Ulrich Teichler, Prof. Dr., Hochschulforscher, 1978 bis 2013 Professor an der Universität Kassel und langjährig Direktor des Internationalen Zentrums für Hochschulforschung (INCHER-Kassel). eMail: teichler@incher.uni-kassel.de

Herbert Wöltge, Dr. rer. pol., Wissenschaftsjournalist, langjähriger Leiter der Presseabteilung der Akademie der Wissenschaften der DDR und Gründungsmitglied der Leibniz-Sozietät. eMail: hwoeltge.leibniz@gmx.de