

Die verborgenen Mechanismen der Governance

Überlegungen zur kulturellen und praktischen
Bedingtheit organisationaler (Re-)Produktion

Dissertation

zur Erlangung eines eines Doktors der Sozialwissenschaften
(Doctor rerum socialium)
am Fachbereich Sozial- und Kulturwissenschaften
der Justus-Liebig-Universität Giessen

Vorgelegt von Daniel Houben

Gutachter:

Professor Dr. Thomas Brüsemeister,
Justus-Liebig-Universität Universität Giessen

Professor Dr. Michael Schemmann,
Albertus-Magnus-Universität zu Köln

Gießener Dissertation im Fachbereich Sozial- und Kulturwissenschaften

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	5
1.1 Governance und Rationalismus	6
1.2 Governance und Konstruktivismus	9
1.3 Struktur und Inhalt dieser Arbeit	13
2. Governance als (Re-)Produktion sozialer Ordnung in Mehrebenensystemen	17
2.1 Status Quo I: Governance als (Re-)Produktion institutioneller Ordnung	19
2.2 Status Quo II: Mehrebenensysteme als Konstellationen korporativer Akteure	23
2.3 Irritation: Kulturelle Koordination als Basis sozialer Ordnung	29
2.4 Diskussion und Ausblick	31
3. Neoinstitutionalismus als kulturalistische Organisationssoziologie – Prämissen und Entwicklungen eines Forschungsprogramms	33
3.1 Der harte Kern: Basiskonzepte des Neoinstitutionalismus	35
3.2 Die Erweiterungen des harten Kerns – Jüngere Strömungen des Neoinstitutionalismus	55
3.3 Diskussionen und Desiderata der neoinstitutionalistischen Theorieentwicklung	63
3.4 Diskussion und Ausblick	66
4. Bourdieus Soziologie in organisationssoziologischer Lesart	69
4.1 Bourdieus Rezeption in der Organisationsforschung	70
4.2 Anspruch und Leitmotive der Soziologie Bourdieus	74
4.3 Soziale Felder	77
4.4 Kapital	85
4.5 Habitus	94
4.6 Diskussion und Ausblick	111
5. Habitualisierte Ordnungen – Zur Dualität organisationaler Dispositionen	113
5.1. Dispositionscharakter organisationaler Routinen	114
5.2 Depots habitualisierter Ordnungen	124
5.3 Dynamiken des Habitus	134
5.4 Diskussion und Ausblick	144
6. Positionale Ordnungen - Organisationen als Mehrebenengebilde in feldtheoretischer Betrachtung	147
6.1 Objektkonstruktion	148
6.2 Manifeste Interaktionen oder objektive Strukturen	151
6.3 Strukturelle Selbstähnlichkeiten	155

6.4 Logiken und Konflikte	159
6.5 Akteure und Positionen	165
6.6 Macht	168
6.7 Diskussion und Ausblick	171
7. Valorisierte Ordnung – Organisierte Legitimität über Subjekt- und Affektkonstruktionen, Bewertungskonstellationen und Konversionsordnungen	175
7.1 Typisierungen und Klassifizierungen	176
7.2 Rationalisierende und affizierende Valorisierungen	181
7.3 Konstellationen und Positionen der Valorisierung	194
7.4 Konversionsordnungen	196
7.5 Zum Prozesscharakter von Legitimität und symbolischer Herrschaft	201
7.6 Diskussion und Ausblick	203
8. Educational Governance als Konstruieren valorisierter Ordnungen: Wertetransformationen im New Public Management	207
8.1. NPM im Spiegel der Hochschul- und Governance-Forschung	208
8.2 Valorisierungen im New Public Management	214
8.3 Diskussion	229
9. Habitualisierte Ordnung: Hochschullehre und Studienreform	232
9.1 Studienreform im Spiegel der Governance- und Hochschulforschung	234
9.2 Hochschullehre in der Perspektive der habitualisierten Ordnung	238
9.3 Studienreform als lokaler Prozess der Institutionalisierung	241
9.4 Habituelle Grundlagen der Umsetzungsprobleme und des Widerstands	245
9.5 Diskussion	249
10. Positionale Ordnung: Hochschulräte	252
10.1 Hochschulräte in der Governance- und Hochschulforschung	253
10.2 Konfiguration relativer symbolischer Positionen und ihre Ordnung	255
10.3 Methodik der Erhebung	260
10.4. Ergebnisse der Erhebung	264
10.5. Positionale Strategien	269
10.6 Diskussion: Positionale Strategien und Governance-Modi	278
11. Resümee	281
11.1 Zusammenfassung	281
11.2 Ausblick	285
12. Literaturverzeichnis	288

12.1 Abkürzungsverzeichnis 330

1. Einleitung

Die Erfolgsgeschichte des Governance-Begriffs in den Sozialwissenschaften ist aufs Engste mit den neoliberalen Reformen des Staatswesens verknüpft, die seit den 1980er-Jahren zunächst in Großbritannien sowie den Vereinigten Staaten und später auch andernorts den öffentlichen Sektor erfassten (Hood 1991; Biebricher 2018). Im Bildungswesen nahm die neoliberale Umgestaltung unter den Labels *New Public Management* oder *Neues Steuerungsmodell* ab der Jahrtausendwende Fahrt auf. Die Narrative der damit verbundenen Reformen sind geprägt von den Schlagworten Wettbewerb, Autonomie, Evidenzbasierung, Effizienz, Nachfragesteigerung, Freisetzung oder Exzellenz (Schedler/Proeller 2006; Münch 2009, 2011; Berkemeyer 2010, S. 38ff). Das auf private Eigenverantwortlichkeit und den Abbau staatlicher Sicherungssysteme abzielende Programm des Neoliberalismus wurde einerseits als Gegenreaktion auf bürokratische Ineffizienz und ‚bevormundende‘ staatliche Vorgaben¹ und andererseits als Anpassung an die zunehmende Mobilität des Kapitals und den globalen Wettbewerb zwischen Unternehmen und Staaten legitimiert. Wurden früher öffentliche Güter primär unter staatlicher Verantwortung produziert, wird dieses Modell vom Neoliberalismus als ineffizient verurteilt. Statt selbst Dienstleistungen zu erbringen, läge die Aufgabe des erfolgreichen Staates darin, Wettbewerbs- und Marktstrukturen zu schaffen, um private Akteure zur Herstellung öffentlicher Güter zu motivieren (Biebricher 2018). Indem Staaten dieser Idee entsprachen und tatsächlich die Verantwortung über ihre vormals hoheitlichen Gestaltungsbereiche sowie Eigentums- und Verfügungsrechte an halbstaatliche und private Akteure übertrugen, untergruben sie Schritt für Schritt ihre eigene Handlungsfähigkeit. Auch dort, wo sich Zweifel an neoliberaler Politik manifestieren, kann der Staat kaum mehr hinter die selbst induzierten Strukturereformen zurück und muss sich mit zwangsläufig limitierten Steuerungsmechanismen, Anreizen und Diplomatie zufriedengeben (Crouch 2008, S. 42f).

So weit, so bekannt. Zahlreiche Studien haben diese Entwicklungen ausführlich beschrieben und dabei nachgezeichnet, wie die dem Neoliberalismus inhärente Logik der Finanzialisierung immer mehr gesellschaftliche Sphären kolonialisiert (Davis 2009; Chiapello 2015; Davis/Kim 2015); dass der Neoliberalismus neue Subjekte hervorbringt, die ihre prekären sozialen Lagen akzeptieren, weil sie die kompetitiven Strukturen ihrer Umwelt internalisieren (Bröckling 2007; Reckwitz 2017); wie der Neoliberalismus die Prinzipien pluralistischer Demokratien erodiert (Crouch 2011; Brown 2018); oder wie das New Public Management Hochschulen umkrempt, indem es Lehre und Forschung zu Nachfragegütern stilisiert und sie in eigens dafür konstruierten Quasi-Märkten weniger an ihren Inhalten und gesellschaftlichen Funktionen misst, als an ihrer wettbewerblichen Performanz (affirmativ: Müller-Böling 2000; analytisch: Kühl 2010; Münch 2011; Braun 2015; Demirovic 2015).

Diesen Erkenntnissen fügt diese Arbeit wenig Neues hinzu, denn sie verfolgt ein anderes Ziel: Sie möchte ihren kleinen Teil zu dem Projekt beitragen, die sozialwissenschaftliche Governance-Perspektive weiter vom positivistisch-essentialistischen Erbe des Governance-Begriffs zu emanzipieren, um ihre analytische Kraft gegenüber der empirischen, aus der neoliberalen Ideologie geborenen Governance-Praxis zu stärken.

¹ Zur berechtigten Kritik an der mittlerweile überkommenen etatistisch-hierarchischen Steuerung, die dem Erfolg des Neoliberalismus den Weg ebnete, hatten nicht zuletzt die Bildungswissenschaften durch zahlreiche Arbeiten beigetragen.

Bevor ich in den kommenden Kapiteln m. E. dazu geeignete Konzepte diskutiere, scheint es mir geboten, in groben Strichen an Verwandtschaften zwischen positivistischen und essentialistischen sozialwissenschaftlichen Theorien und der neoliberalen Governance-Ideologie zu erinnern, um sodann alternative Zugänge anzuregen und damit die Stoßrichtung der späteren, wesentlich gründlicheren theoretischen Argumentation in einen übergeordneten allgemeinen Diskurs einzubetten. Anschließend erläutere ich die Struktur der vorliegenden Arbeit und binde sie auf einige Forschungsdesiderata zurück.

1.1 GOVERNANCE UND RATIONALISMUS

Die neoliberale Governance-Ideologie teilt sich ihre zentralen handlungstheoretischen Prämissen mit der Rational Choice-Theorie (Bevir 2013, S. 16ff). Beide gründen im Utilitarismus der neoklassischen Ökonomie, die formale Modelle des Sozialen aus Annahmen über mikroökonomische Vernunft und Nutzenmaximierung ableitet (exemplarisch: Vanberg 1975). Die klassische Rational Choice-Theorie weitet die Idee der Nutzenmaximierung von wirtschaftlichen Fragen auf prinzipiell alle sozialen Handlungszusammenhänge aus und erhebt die nutzenorientierte Wert-Erwartungsabwägung in Form des *homo oeconomicus* zu einer anthropologischen Konstante mit umfassendem Geltungsanspruch (einflussreich: Lindenberg 1985; Coleman 1991; Becker 1993; Esser 2001). Auf Basis dieser analytischen Figur wurden Modelle marktorientierter gesellschaftlicher Steuerung entwickelt, die sich bald in Wirtschaft und Politik ausbreiteten. Insofern verwundert es nicht, dass Neoliberale sich auf die vermeintliche Allgemeingültigkeit dieser utilitaristischen Prinzipien berufen, wenn sie Reformprogramme wie das New Public Management als situations- und kontextunabhängig überlegene Steuerungsmodi postulieren (klassisch: von Hayek 1960; analytisch: Crouch 2018).

Sofern die Rational Choice-Theorie soziales Handeln als rationale Strategie zur Realisierung der Präferenzen sozialer Akteure konzipiert, reduziert sie Handlungen zu bloßen Folgen jener Präferenzen. In der zeitgenössischen Rational Choice-Theorie erhält der Präferenzbegriff seinen hervorragenden Wert dank der Prämisse, dass Präferenzen hierarchisch geordnet seien und sich darüber situationsübergreifend Erwartungen über die von objektiven Werten bestimmten Wahrscheinlichkeiten alternierender Handlungsalternativen ableiten ließen. Die Beantwortung der Frage, weshalb sich Akteure für oder gegen Handlungsalternativen entscheiden, gerät damit zum Spiegel jener Präferenzordnung (Hill 2002, S. 29ff). Dieses Erklärungsmuster nötigt die Rational Choice-Theorie freilich dazu, die Struktur dieser allgemeinen Präferenzordnung zu begründen. Denkt man hier an LINDENBERGS (1985) „RREEMM-Modell“², das für ESSERS (1993, S. 219ff) „Modell der soziologischen Erklärung“ Pate stand oder an die ebenfalls oft referenzierte Bedürfnispyramide MASLOWS (1981), zeigt sich, dass entweder als ‚naturgegeben‘ legitimierte oder – in elaborierteren Varianten – axiomatisch gesetzte anthropologische Konstanten als Fluchtpunkte von Präferenzhierarchien und damit folglich von utilitaristischen Handlungsmodellen der rationalen Wahl dienen.

Die Einhegung aller Handlungsmotive in eine umfassende Präferenzhierarchie ist allerdings in mehrerlei Hinsicht problematisch: Zunächst wird der naturalistische bzw. essentialistische Kern der Rational Choice-Theorien offenkundig, und damit verbunden etwa auch ein Bruch mit dem DURKHEIM'schen (1983) Diktum *Soziales durch Soziales zu erklären* (Emirbayer 1997, S. 284f; Bevir 2013, S. 21ff). Wird der Präferenzbegriff wie im Neoliberalismus als Vehikel genützt, um eine naive ökonomistische Version eines vermeintlich anthropologisch begründeten Eigeninteresses einzuschmuggeln, lässt

² LINDENBERGS (1985, S. 100) versteht sein Modell als sozialpsychologisch-anthropologisch fundierte Spezifizierung des klassischen *homo oeconomicus*, wobei „RREEMM“ für „Resourceful-Restricted-Evaluating-Expecting-Maximizing-Man“ steht.

er sich allerdings weder theoretisch noch empirisch halten³. Wird der Präferenzbegriff hingegen wie in den soziologischen Varianten der Handlungstheorie auf Handlungsmotive, soziale Prägungen oder Interessen ausgedehnt, ist er diesen Konzepten analytisch unterlegen und bleibt theoretisch unbefriedigend. Selbst wenn man den Weiterentwicklungen der Rational Choice-Theorie diese Vorhaltungen nur noch eingeschränkt machen kann (exemplarisch: Kroneberg 2011), haben ihre klassischen Theoreme trotzdem nachhaltig und bis heute wirksam die neoliberale Wirtschafts- und Governance-Ideologie informiert und finden weiterhin Nachklang in einflussreichen analytischen Perspektiven der Governance-Forschung (überblicksartig: Bevir 2009b, S. 163ff, 2013; Dowdign 2011; kritisch: Langer 2019).

Eine verbreitete Alternative zu einer naturalistischen bzw. essentialistischen Präferenzordnung besteht darin, Präferenzen als Spiegelbild gesellschaftlicher Erwartungen, Regeln und Normen zu modellieren. Handlungen und soziale Entwicklungen werden in diesem Fall unter Bezugnahme auf etablierte, meist formal kodifizierte Institutionen erklärt⁴. Diese Variante des Institutionalismus, die am einflussreichsten SoziologInnen wie PARSONS (1937) sowie ökonomische InstitutionalistInnen wie NORTH (1992) oder politische InstitutionalistInnen wie MARCH und OLSEN (1984) vertreten, fasse ich bis auf Weiteres als *formalen Institutionalismus* zusammen (siehe zu sozialwissenschaftlichen Institutionalismen ausführlicher Kapitel 3). Werden Präferenzen als bloße Folge der je gültigen formalen Institutionen konzipiert, verlieren sie als analytisches Konzept jedoch neuerlich an Eigenständigkeit und damit an analytischen Wert. Dies scheint mir allerdings eine nachgeordnete Schwierigkeit für eine sich am formalen Institutionalismus ausrichtende Governance-Perspektive zu sein. Denn das frappierendere Problem besteht in der Tendenz des formalen Institutionalismus, die konflikthafte Genese und prinzipielle Kontingenz von Institutionen zu vernachlässigen und sie vielmehr als stabil, und mithin sogar als gegeben und selbstverständlich anzunehmen (siehe auch: Benz et al. 2007, S. 19). Eine theoretische Position, die Institutionen reifiziert, ist notwendigerweise positivistisch-essentialistisch, denn sie behandelt soziale Akteure, als ob sie ausschließlich den Institutionen verpflichtet wären und Regeln ausnahmslos und unmittelbar befolgten (Emirbayer 1997). Im formalen Institutionalismus erzeugen damit – theoretisch gesprochen – letztlich Institutionen wie der Markt und nicht die Akteure gesellschaftliche Entwicklungen und verantworten die (Miss-)Erfolge politischer Reformen⁵.

Gegen diese Kritik ließe sich einwenden, dass die Reifizierungen des formalen Institutionalismus sich in forschungspraktischer Hinsicht nicht notwendigerweise negativ auswirken, denn ein Fokus auf die Wirkungen institutioneller Settings ermöglicht es zweifelsohne forschungsleitende Fragen zu formulieren und wertvolle Erkenntnisse für die (politische) Praxis abzuleiten. Meist wird in entsprechenden Studien nach einem Konflikt zwischen den Vorgaben einer Reform und konkurrierenden Regeln und Normen gefahndet, um die daraus resultierenden Irritationen als durchaus plausible Erklärungen ins Feld zu führen, weshalb etwa die Umsetzung einer Reform scheitert (exemplarisch: Mayntz/Scharpf

³ Zumal dann, wenn Rationalität als ökonomische Zweck-Mittel-Maximierung fehlinterpretiert wird. Stattdessen empfiehlt es sich mit WEBER (1978) daran zu erinnern, dass zahllose soziale und kulturelle Ziele existieren, nach denen soziales Handeln rational ausgerichtet sein kann.

⁴ Damit gelangt man überdies zu einem zweiten Überlappungsbereich zwischen Governance-Ideologie und Governance-Forschung, denn neben der Rational Choice-Theorie finden sich ebenfalls Überschneidungen zwischen dem neoliberalen Governance-Ansatz und institutionalistischen Theorien, die auf einem engen Regel- und Normbegriff basieren.

⁵ Paradoxerweise bestärken Governance-Analysen, die Schwierigkeiten neoliberaler Reformprojekte mit institutionellen Interferenzen begründen, neoliberale Narrative und unterstützen darüber unbeabsichtigt die tendenzielle Nähe zwischen neoliberaler Ideologie und klassischer Governance-Perspektive. Wenn institutionell bedingte Diskrepanzen zwischen der Marktvision des Neoliberalismus und der Realität einer gegebenen Reform vorliegen, immunisiert diese Erklärung die neoliberale Ideologie, denn gerade marktradikale Programmatiken nehmen die Form existenzieller Hypothesen an und schützen sich dank der umfassenden Reichweite ihrer Forderungen nachhaltig gegen Falsifizierung. So konnten etwa Studiengebühren, um an das Paradebeispiel neoliberaler Bildungsreformen zu erinnern, in den Augen ihrer neoliberalen BefürworterInnen ihre vermeintlich wohltuenden systemischen Wirkungen nur deshalb nicht entfalten, weil an den Hochschulen nicht alle dafür notwendigen Marktprinzipien vollumfänglich strukturell umgesetzt waren.

1995b). Mit diesem Ansatz sind jedoch erneut Probleme verbunden, denn derartige Analysen werden eine vorwiegend makroskopische Perspektive einnehmen müssen, um die jeweils Gültigkeit beanspruchenden Institutionen für ganze soziale Sektoren herauszuarbeiten, deren Logiken zu kondensieren und diese Logiken auf ihre Konflikte hin zu prüfen (Mayntz/Scharpf 1995a, 1995b; Acemoglu/Robinson 2013). Um dabei Akteure nicht vollends zu vernachlässigen und die Institutionen-Konflikte in die konkreten Schauplätze der Reformbemühungen zu überführen, wird dann in der Regel auf die oben bereits kritisierten Präferenzmodelle oder axiomatisch definierte Standardinteressen zurückgegriffen (exemplarisch: Scharpf 2006). Durch diese Amalgamierung von Institutionentheorie und Rational Choice-Theorie bürden sich solche Governance-Analysen dementsprechend sowohl die Schwierigkeiten des formalen Institutionalismus als auch der Rational Choice-Theorie auf (Bevir 2013, S. 15ff).

Ein anderes Problem formal-institutionalistischer Theorien ist, dass sie oftmals einen unaufhaltsamen Prozess gesellschaftlicher Rationalisierung implizieren, dem, angetrieben durch die Globalisierung, die Mobilität des Kapitals und dem resultierenden Wettbewerb zwischen den Staaten, eine unwiderstehliche Anziehungskraft auf die etablierten lokalen institutionellen Settings zugeschrieben wird (Weber 1978; Ritzer 1983). Wird die Etablierung des Neoliberalismus als Ausdruck einer solchen Rationalisierung gedeutet, gerät er darüber beinahe zu einer Art gesellschaftsevolutionärem Naturgesetz, das nur darauf wartet, in immer neuen Forschungszusammenhängen bestätigt zu werden (einflussreich: Meyer 2005a).

Eine Alternative zu reifizierten Institutionenbegriffen oder vermeintlich universellen Präferenzordnungen besteht darin, die soziale Position von Akteuren für die Erklärung ihrer Handlungsweisen zu bemühen. Aus Präferenzen werden dann Interessen im wahrsten Wortsinn, denn die Motive der Akteure erklären sich aus ihren Konstellationen heraus, die wiederum in übergeordnete institutionelle Zusammenhänge eingebettet sind. Die Präferenzen der Akteure sind dann keine natürlichen Konstanten oder autonomen Entitäten mehr; vielmehr bestimmt ihr Dazwischen-Sein nun ihr Bewusstsein, wie sich in Anlehnung an MARX (1971, S. 8) formulieren lässt. Damit verbinden positional bedingte Interessen die fokalen Akteure analytisch sowohl mit den übrigen Akteuren ihrer Umwelt als auch mit den sozialen Strukturen, die ihre Positionen erst gestaltet haben.

Allerdings wird dieser grundsätzliche analytische Gewinn wieder verspielt, wenn die Interessen, die erst in positionalen Konfigurationen bei den Akteuren hervorrufen werden, eben dieser konkreten Konfiguration entrissen werden: Die in der sozial- und wirtschaftswissenschaftlichen Governance-Perspektive häufig zu beobachtende Annahme von Standardinteressen (exemplarisch: Schimank 2006), die sich dann kaum noch von a priori gesetzten universellen Präferenzen unterscheiden, birgt das Risiko, Positionen nicht mehr relational zueinander zu interpretieren, sondern essentialistisch. Zwar steht außer Frage, dass regelmäßig beobachtete Zusammenhänge zwischen Positionen innerhalb sozialer Strukturen und den Interessen derjenigen Akteure, die diese Positionen innehaben, von SozialwissenschaftlerInnen aufgenommen, geordnet und theoretisiert werden müssen. Entkoppeln sich diese notwendigerweise historisch kontingenten Muster in Form verallgemeinerter Standardinteressen von ihren Ursprungsbedingungen, laufen sie Gefahr, über die Zeit hinweg zu reifizierten theoretischen Artefakten zu geraten. So stimmt z. B. die lange Geltung beanspruchende politische Gleichung ‚ArbeiterInnen-schaft = Sozialdemokratie‘ seit einigen Dekaden auf beiden Seiten offenkundig nicht mehr und bleibt dennoch eine in Wahlanalysen vielfach bemühte Argumentationsfigur, obwohl ihr analytischer Gehalt mittlerweile von einer Lehr- zur Leerformel verkümmert ist.

1.2 GOVERNANCE UND KONSTRUKTIVISMUS

Freilich lassen sich nicht alle Varianten der Rational Choice-Theorien oder formaler Institutionalismen bruchlos im Geiste meiner bisherigen Argumentation auslegen. Dennoch sind die bis hierher diskutierten Auffassungen sehr einflussreich für die Entwicklung der sozialwissenschaftlichen Governance-Perspektiven gewesen. Nur mahnend den Zeigefinger zu heben, wie ich es bis hierhin getan habe, ist allerdings billig, tendenziell pauschalisierend und reproduziert selbstgenügsam symbolische Abgrenzungskämpfe in den Sozialwissenschaften. Ich möchte deshalb noch einmal zum Ausgangspunkt der Überlegungen zurückkehren und fragen, welche Alternativen zu den hier skizzierten epistemischen Positionen für die Governance-Forschung fruchtbar gemacht werden können, um auf die Probleme der Reifizierung, der positivistisch-essentialistischen Konzepte und der daraus letztlich resultierenden mangelnden Distanz zum Forschungsgegenstand zu reagieren.

Eine bewährte sozialwissenschaftliche Antwort auf die Probleme des Essentialismus liefern konstruktivistische Ansätze. Dabei gibt es freilich verschiedene Spielarten von Konstruktivismen, die hier nicht alle differenziert werden können (siehe zur Übersicht: Knorr-Cetina 1989; Hacking 1999; Knoblauch 2010). Ihnen gemein ist die epistemische Grundhaltung, dass sie auf die gesellschaftliche Gemachtheit sozialer Akteure und Strukturen verweisen, sich als Antagonist zum Positivismus (klassisch: Adorno et al. 1969) positionieren und dezidiert anti-essentialistisch argumentieren (Emirbayer 1997). (Sozial-)Wissenschaftliche Konzepte spiegeln in konstruktivistischen Ansätzen folglich keine natürlichen Essenzen oder ewigen Wahrheiten wider und sie repräsentieren ebenso wenig invariante intrinsische Eigenschaften⁶. Diese Position wendet sich damit tendenziell gegen ein Alltags- und in Erweiterung auch ein naives Wissenschaftsverständnis, demzufolge Dinge und Menschen mitsamt ihren Eigenschaften ebenso wie soziale Ereignisse ganz objektiv zu bestehen scheinen und von anderen in einer hinreichend vergleichbaren Weise erfahren werden (klassisch: Schütz/Luckmann 1979). Formale Institutionalismen und die Rational Choice-Theorie berufen sich in aller Regel auf eine solche positivistische Grundhaltung, derzufolge Sozialwissenschaften soziales Handeln als Realität oder Überzeugungen und Einstellungen als objektive Fakten messen oder erklären können (exemplarisch: Opp 2014). Auch innerhalb der sozialwissenschaftlichen Governance-Forschung scheinen mir explizit konstruktivistische Perspektiven bisher ein eher randständiges Dasein zu fristen. Ich möchte daher kurz einige Potentiale benennen, die konstruktivistische Perspektiven für die Governance-Forschung besitzen und damit begründen, weshalb ich mich ihnen im weiteren Verlauf dieser Arbeit zuwende.

Grundsätzlich betonen konstruktivistische Ansätze zwei Aspekte: Zum einen, dass die Gesellschaft und ihre Geschichte keinen natürlichen, objektiv vorgegebenen oder göttlichen Trajektorien folgen, sondern seit jeher, immer und überall menschengemacht sind. Damit verbunden ist zum anderen, im Gegensatz zum Positivismus, dass Menschen die Welt nicht unbedingt und unvermittelt erfassen, sondern dass ihre Wahrnehmungen – und damit ebenfalls wissenschaftliche Messungen – durch ihre konkreten Lebensumstände, sprich: durch historisch gewachsene, prinzipiell wandelbare soziale Strukturen geprägt sind (Knorr-Cetina 1989, 1991). In den Sozialwissenschaften behaupten konstruktivistische Ansätze, dass Akteure ihre bewussten ebenso wie vorbewussten Handlungsorientierungen, Haltungen und Praktiken aus gesellschaftlich tradierten Wissenssystemen, aus Diskursen oder sozialen Beziehungsmustern erhalten, die ihrerseits ebenfalls allesamt sozial bedingt sind. Folglich sind alltagsweltliche und wissenschaftliche Konzepte die Produkte prinzipiell kontingenter sozialer Entwicklungen, Ge-

⁶ Dieses Eingeständnis, dass (sozial-)wissenschaftliche Konzepte nicht auf Essenzen beruhen können, sollte indes nicht mit anti-realistischen Positionen verwechselt werden, wie man sie in verschiedenen Spielarten des radikalen Konstruktivismus findet und die die Möglichkeit jedweder Erkenntnis in Zweifel ziehen. Denn die Rolle sozialer Konstruktionen bei der Bestimmung alltags- und wissenschaftspraktischer Konzepte bedeutet nicht, dass diese Konzepte keine Grundlage in der Welt haben. Im Gegenteil, man könnte etwa ein Konzept wie das New Public Management damit begründen, dass sein Inhalt strukturelle Ähnlichkeiten zwischen den jüngsten Reformen des öffentlichen Sektors zusammenführt.

wohnheiten oder Strukturen (Berger/Luckmann 1969; Bourdieu 1987; Hacking 1999; Abels 2009; Knoblauch 2010). Sie sind damit ausdrücklich weder natürlich, noch in irgendeiner Form alternativlos. Sie sind deshalb aber keineswegs beliebig, wie die nachfolgenden Kapitel dieser Arbeit noch zeigen werden.

Konstruktivistische Theorien in den Sozialwissenschaften fokussieren also die soziale Gemachtheit allgegenwärtiger Unterschiedssysteme, des Alltagswissens, innerer Überzeugungen oder wissenschaftlicher Fakten und schließlich der gesamten Gesellschaft⁷. Nimmt man in der Governance-Forschung eine konstruktivistische Haltung ein, verbindet sich die Ablehnung positivistisch-essentialistischer Ansätze notwendigerweise mit einer Betonung der prinzipiellen Kontingenz des Sozialen. Ebenso wie in der Politik kein Gesetz mit Sicherheit garantieren kann, dass Menschen ihm gehorchen, kann kein noch so elaborierter Institutionenbegriff determinieren, dass Akteure tatsächlich widerspruchslös in ihm aufgehen. Die Erinnerung an diese, für SoziologInnen zugegebenermaßen oft schmerzliche Einsicht, ruft für die Governance-Perspektive unweigerlich dazu auf, Mehrdeutigkeit und Wandel konzeptionell in ihre basalen Analysekatoren zu integrieren.

Im Kern müsste eine sozialkonstruktivistische Governance-Perspektive daher darauf abzielen, die spezifische Form moderner Realität lediglich als eine, wenngleich erfolgreiche Variante in einer historisch langen Reihe von objektivierten und gesellschaftlich etablierten Weltanschauungen begreift. Damit wird weiter vorgeschlagen, instrumentelle Rationalität als eine von diversen gesellschaftlich gemachten Sinnwelten zu verstehen. Der Sozialkonstruktivismus problematisiert darüber also gerade jene Begriffe von Rationalität, von denen in einflussreichen Varianten der Steuerungstheorie bzw. der Governance-Theorie gedacht wird, dass man sie gar nicht erst erklären bräuchte. Somit geraten jedoch nicht nur Rationalitätskonzepte selbst, sondern auch ansonsten gern unhinterfragt genutzte Begriffe wie Staat, Interesse, Akteur, Wirtschaft, Wissenschaft oder Organisation zu voraussetzungs-vollen und damit verständigungsbedürftigen Konzepten (Dobbin 1994; siehe Kapitel 3). Die Governance-Perspektive sieht sich damit ebenfalls mit der Herausforderung konfrontiert, ihre Konzepte nicht nur in ihrer sozialen Konstruiertheit anzuerkennen, sondern auch die jeweils untersuchten Governance-Modi selbst in ihrer historischen Spezifität zu begreifen und jene sozialen Konstruktionsprozesse konzeptionell zu berücksichtigen, die zu ihrer zeitweisen Etablierung beitragen.

Damit geht schließlich ebenfalls einher, dass Geschichte in ihrem Status als Bedingung der gegenwärtigen sozialen Realität aufgewertet wird. Im Umkehrschluss werden teleologische Ansätze, die implizieren, dass die Moderne sich inmitten einer linearen Progression zu einer aus dem Rationalismus geborenen Aufklärung befände und sich z. B. auf ein „Ende der Geschichte“ (Fukuyama 1992) hinbewege, radikal infrage gestellt⁸. Über die prinzipielle Notwendigkeit der Berücksichtigung der historischen Konstruktionsprozesse sozialer Arrangements in der Governance-Perspektive zeigen sich nicht

⁷ Obwohl bereits bei DURKHEIMS (1984) ‚sozialen Tatbeständen‘ oder bei MARX’ens sog. Basis-Überbau-Theorem nicht nur bereits die Einsichten enthalten sind, dass gesellschaftlichen Strukturen notwendigerweise menschliche Produkte sind, sondern auch, dass die Wirkung dieser selbst gemachten Strukturen, darauf beruht, als äußerlich und objektiv (v)erkannt zu werden, hat es lange gedauert, bis diese Einsichten konzise theoretisiert wurden.

⁸ Aktuell lassen sich derartige sozialevolutionäre Vorstellungen tatsächlich wieder in den Diskursen zur Datafizierung oder zur künstlichen Intelligenz gut beobachten: So wurden zuletzt unter dem Label „Big Data“ zahllose Debatten geführt, in denen nicht wenige international vielfach beachtete Beiträge als technikdeterministische Programmschriften auffallen, in denen man eine fast schon mythische Aufladung der mit der Datafizierung verbundenen Eigenlogiken und ihrer prognostizierten Entwicklung beobachten kann. Die Datafizierung erscheint dort als neomodische Variante einer Technikeuphorie, die einen allumfassenden gesellschaftlichen Fortschritt dank nun datengetriebener Rationalisierung als unausweichlich prognostiziert (exemplarisch: Anderson 2013; Mayer-Schöneberger/Cukier 2013; Houben/Priestl 2018, S. 325). Gleichwohl muss ich hier natürlich klarstellen, dass eine dermaßen naive Sicht auf die gesellschaftliche Entwicklung innerhalb der Sozialwissenschaften aktuell wohl wenig Aussicht auf Erfolg hätte. Dennoch liegen den sozialevolutionären Perspektiven der 1960er-, 1970er- und 1980er-Jahren meist die oben kritisierten formalen Institutionalismen und Rational Choice-Theorien zugrunde.

zuletzt BENZ, LÜTZ, SCHIMANK und SIMONIS (2007, S. 20) einig und formulieren dabei ein nach wie vor gültiges konzeptionelles Desiderat, denn

„Governance ist so gesehen ein ahistorisches Konzept, welches das ‚Wie‘ gesellschaftlicher Koordination sehr umfassend beleuchten kann, jedoch nicht notwendigerweise überzeugende Antworten auf das ‚Warum‘ zur Verfügung hat“.

Eine weitere Option, der Herausforderung der Kontingenz des Sozialen konzeptionell zu begegnen, bilden praxistheoretische Ansätze. Praxistheorien relationieren soziale Tätigkeiten grundsätzlich und begreifen Praktiken im Gegensatz zu Handlungstheorien nicht isoliert als einzelne reflektierte und intendierte Handlungsvollzüge. Vielmehr wird die unauflösliche Verflochtenheit sozialer Praktiken mit den sozialen Strukturen und mit materiellen Dingen⁹ fokussiert und damit ihre Volatilität und vielfache Abhängigkeit unterstrichen. Diese Verflochtenheit nötigt sozialen Akteuren eine generelle, meist im impliziten Wissen verankerte Kompetenz auf, die Verhaltensweisen anderer zu verstehen und sich in sozialen Situationen zurechtzufinden und dort angemessen zu reagieren. Jedoch stehen diese verinnerlichten Kompetenzen der Akteure nicht im Fokus der Analysen und sie erhalten in Praxistheorien nie den Status eines ultimativen Fluchtpunkts soziologischer Erklärungen. Stattdessen erschließen Praxistheorien Soziales über seine Regelmäßigkeiten. Diese Regelmäßigkeiten werden vornehmlich als praktische Wiederholungen verstanden, die immer wieder aufs Neue ausgeführt werden müssen, um soziale Strukturen, Konventionen oder Beziehungen hervorzubringen und zu stabilisieren. Gleichzeitig bilden die praktischen Wiederholungen das Einfallstor für Abweichungen, Innovationen, Brüche oder Scheitern. Die Regelmäßigkeit der Praxis bedingt damit gleichermaßen Stabilität und Instabilität sozialer Ordnungen (Hörning 2001, S. 157ff; Reckwitz 2003; Schäfer 2013).

Regelmäßige Verhaltensweisen sind in der praxistheoretischen Perspektive nicht nur ein bloßer Ausdruck von Regeln oder Normen, denn diese müssen immer wieder neu (re-)produziert werden, um zu bestehen. Vielmehr legen praxistheoretische Perspektiven die prinzipielle Kontingenz sozialer Regelmäßigkeiten über den Umweg ihrer Regelmäßigkeit frei (Schäfer 2016). Die letztlich cartesianische Auffassung des formalen Institutionalismus, dass eine äußere, aus Institutionen und letzten Rationalitäten bestehende Gesellschaft der Innerlichkeit des Individuums gegenüberstehe, wird damit zurückgewiesen. Stattdessen gerät die praktische Konstruktionsarbeit hinter den, in den Steuerungstheorien und ökonomistischen Governance-Perspektiven als gegeben verhandelten, gesellschaftlichen Regelmäßigkeiten in den analytischen Fokus. In der situativen und relationalen Bedingtheit, die dieser unbedingten Notwendigkeit zur Reproduktion der sozialen Strukturen zugrunde liegt, offenbart sich wiederum ein genuin konstruktivistischer Zugang der praxistheoretischen Perspektive, denn Kultur, Alltag, Institutionen, Regeln und Relationen müssen immer erst von materiell bedingten, sozialen Praktiken ‚gemacht‘ werden (Bourdieu 1987; Bourdieu/Wacquant 1996).

Praktiken sind in diesem Sinne die ‚Orte‘ des Sozialen, wo sich Gesellschaft und Akteure konstituieren und in denen sich ihre Interdependenzen manifestieren und letztlich auch im Sinne der Governance-Perspektive koordiniert werden (Reckwitz 2003). Einerseits bestehen soziale Praktiken als strukturelle Kontexte bereits bevor Akteure sie adaptieren. Andererseits können Akteure soziale Praktiken

⁹ SoziologInnen erfassen zunehmend Körper, Räume, Materialitäten und Zeit als die elementaren Aspekte des gesellschaftlichen Lebens und analysieren die verschiedenen Arten, wie sie sozialen Sinn erhalten. So zeigen feministische Analysen, wie Körpermerkmale sozial aufgegriffen werden und wie dies erst jene Subjektivitäten hervorbringt, die in den Körpern wiederum gelebt werden (Villa 2011). Oder architektursoziologische Arbeiten analysieren, wie kulturelle Kategorien sich in physischer Form materialisieren und somit reproduzieren (Steets 2015). Eine an diesen Grundsätzen ausgerichtete Governance-Perspektive darf sich jedoch nicht in der Berücksichtigung der körperlichen und dinglichen Bedingtheit sozialer Praktiken im Sinne des „material turn“ (Henkel 2018) erschöpfen. Eine um materielle Aspekte ergänzte Handlungstheorie würde dem Potential einer praxistheoretisch fundierten Governance-Analyse nicht gerecht, denn ihr zentraler Vorzug scheint mir insbesondere in der Erkenntnis zu liegen, dass soziale Praktiken gewissermaßen zirkulieren und kollektiv reproduziert werden müssen, wenn sie für die Governance-Forschung relevante soziale Strukturen hervorbringen sollen.

aber auch ändern und müssen dies sogar tun, soll ein bestehender Governance-Modus reformiert werden. Aus Sicht der Praxistheorie müsste die konkrete, regelmäßige Praxis der Akteure folglich der entscheidende Zugriffspunkt der Governance-Perspektive sein – sowohl in analytischer als auch in empirischer Hinsicht. Ein praxistheoretischer Konstruktivismus fordert also dazu auf, die Art und Weise zu untersuchen, wie der Alltag, die Institutionen und Organisationen oder die öffentliche Politik von Akteuren geschaffen, erhalten und modifiziert werden, ohne auf ein universelles objektives Eigeninteresse oder ein formales Gesetz rekurrieren zu müssen und darüber die Ideologie neoliberaler Reformen zu stützen (Hörning 2001).

Der Ausgangspunkt meiner bisherigen Ausführungen war die Kritik an einer tendenziellen Distanzlosigkeit zwischen der auf neoliberalen Reformen basierenden Governance-Praxis und den analytischen Governance-Perspektiven, deren beider Wurzeln in den Rational Choice-Theorien und im formalen Institutionalismus liegen. In einer großzügigen Auslegung adressiert Governance die politisch motivierte Herstellung *sozialer Ordnungen in zumeist organisationalen Kontexten*. Insofern ist es notwendig, auch in umfassenderen sozialen Zusammenhängen und höheren theoretischen Aggregationsniveaus analytische Begriffe und Konzepte für die Governance-Forschung fruchtbar zu machen, die mit der instrumentellen Rhetorik der empirischen Governance-Praxis brechen, ohne dabei die Frage- und Zielstellungen der sozialwissenschaftlichen Governance-Analyse aufzugeben. Diese Ziele sind insbesondere vor dem Hintergrund bedeutsam, dass wissenschaftliche Expertisen und Begründungen sich nicht zuletzt dank der neuen Governance-Formen zu einer entscheidenden Legitimationsbasis (bildungs-)politischer Programme entwickelt haben. Als ‚wissenschaftlich‘ zertifizierte Aussagen geraten zu Ressourcen, die von Nicht-WissenschaftlerInnen in politischen, wirtschaftlichen und zivilgesellschaftlichen Gestaltungsprozessen als Trümpfe ausgespielt werden (Stehr 1994; Schützeichel/Brüsemeister 2004; Leemann 2017, S. 3). Dies bestärkt das grundlegende Mandat der Wissenschaft, möglichst reflexiv und objektiv Forschung zu betreiben und Perspektiven einzunehmen, die dazu befähigen, mit den hintergründigen Ideologien politischer Reformen sowie dem – politisch ebenfalls höchst wirksamen – Alltagswissen zu brechen¹⁰.

Eine analytische Distanzierung zum Untersuchungsgegenstand folgt aus der Verfremdung und Rekontextualisierung des Alltäglichen, des vermeintlich Normalen oder Natürlichen. Wie ich versucht habe zu verdeutlichen, ist es für eine analytische Distanz erstens notwendig, Institutionen in ihrer historischen Kontingenz zu behandeln, also jene Prozesse zu fokussieren, durch die eine bestimmte Gruppe von Akteuren Muster von Aktivitäten praktisch, normativ und kognitiv derart verstetigen, dass sie von ihr als selbstverständlich angesehen und folglich in ihren Praktiken reproduziert werden. Damit ist, zweitens, für sozialwissenschaftliche Governance-Perspektiven die Herausforderung verbunden, in der politischen Governance-Rhetorik ausschließlich instrumentell genutzten und damit akulturell anmutenden Konzepte sowie die normalisierten, mithin naturalisierten Kategorien und Kausalitäten zu überwinden, um stattdessen deren soziale Bedingtheit und Entwicklung in Governance-Analysen zu integrieren. Daher muss drittens gefragt werden, welche die praktischen Konstruktionsleistungen spezifischer Governance-Modi sind, wie diese zur jeweiligen Reproduktion von Institutionen und Kategorien beitragen und wiederum von diesen beeinflusst und getragen werden. Auf welche allgemeinen Institutionen sind diese spezifischen Praktiken also bezogen und wie werden sie in einem gegebenen Steuerungsprojekt modifiziert? Wo offenbaren sich Kontingenzen in unterschiedlichen Governance-Modi, gerade in solchen, die in positivistisch-essentialistischen Lesarten als quasi-natürlich und in ihrer Wirkung unhintergebar dargestellt werden?

¹⁰ Gleichzeitig erhöhen solche Entwicklungen jedoch den Druck auf die Wissenschaft und bringen ForscherInnen in Positionen, in denen sie Interessen ausbilden, die mit dem wissenschaftlichen Ethos in Konflikt stehen.

1.3 STRUKTUR UND INHALT DIESER ARBEIT

Die Arbeit ist in drei Teile untergliedert, die jeweils aus drei Kapiteln bestehen. Im ersten Teil geht es darum, den Status Quo der Bezugstheorien gründlich zu klären, an aktuelle Diskurse anzuschließen und nicht zuletzt meine eigene Lesart der zentralen Referenzen darzulegen, die der späteren Konzipierung alternativer Blickrichtungen zugrunde liegt.

Im nachfolgenden Kapitel 2 *Governance als (Re-)Produktion sozialer Ordnung in Mehrebenensystemen* wende ich mich daher zunächst dem Mainstream der deutschsprachigen sozialwissenschaftlichen Governance-Forschung zu, der die Entwicklung der Educational Governance-Perspektive nachhaltig geprägt hat. Zunächst diskutiere ich Governance als (Re-)Produktion einer institutionell getragenen *sozialen Ordnung* und zeichne dabei einflussreiche epistemologische Positionen auf der Basis des akteurzentrierten Institutionalismus nach. Danach widme ich mich der Idee von Governance als Konstellation zumeist korporativer Akteure in institutionellen *Mehrebenensystemen*, um zentrale Hintergrundannahmen und Implikationen zu erörtern, anhand derer ich die sowohl dem Organisations- als auch dem Mehrebenenbegriff inhärente *Dualität* als integralen Bezugspunkt für die angestrebte kulturalistisch-konstruktivistische Weiterentwicklung der Governance-Perspektiven herausarbeite. Meine strukturbildende These an dieser Stelle lautet, dass governance-theoretisch besehen politische Einflusspotentiale, soziale Praktiken und ihre Wirkungen oder Widerständigkeiten, die Akzeptanz von Werten sowie die Verteilung von Ressourcen konzeptionell insbesondere für den Nexus der *Organisation* spezifiziert werden müssen. Abschließend argumentiere ich, dass eine Refokussierung auf die ganz grundsätzliche, weniger an der tradierten Trennung zwischen Mikro-, Meso- und Makroebene orientierten Idee der sozialen Ordnung für die Mehrebenenperspektive sowie eine stärkere Hinwendung zu den *kulturellen Bedingungen* sozialer Ordnung instruktiv sind. Damit schließe ich insofern an die Überlegungen der Einleitung an, als ich dort am Ende behauptete, dass die Koordination von Interdependenzen sich empirisch nicht in rationalistischen Regelsystemen erschöpft und sich daher auch die Governance-Perspektive keinesfalls darin erschöpfen darf.

Kapitel 3 *Neoinstitutionalismus als kulturalistische Organisationssoziologie – Prämissen und Entwicklungen eines Forschungsprogramms* greife ich dieses Mandat auf und diskutiere den organisationssoziologischen Neoinstitutionalismus als zurzeit (nicht nur in den Bildungswissenschaften) wohl einfluss- und erfolgreichste Variante kulturalistischer Organisationstheorien. Sein Forschungsprogramm besteht darin, Organisationsstrukturen unter Bezugnahme auf kollektive Überzeugungen dessen zu verstehen, was als legitim und sozial angemessen gilt. Zunächst setze ich mich dazu mit den Basiskonzepten des Neoinstitutionalismus auseinander, um anschließend darauf aufbauend seine wichtigsten aktuellen Weiterentwicklungen zu diskutieren. Diese Diskussion führt schließlich dazu, aktuelle *Kritikpunkte und Desiderata* herauszuarbeiten und daraus schließlich Aufgaben und Fragen für die nachfolgenden Kapitel abzuleiten. Dabei gehe ich aus verschiedenen Gründen detailliert vor: Zum einen verbleiben die meisten Übersichtstexte zum Neoinstitutionalismus auf Ebene der frühen, paradigmabildenden Arbeiten und vernachlässigen die aktuelleren Diskussionen, die zwar in den angrenzenden Disziplinen noch nicht so stark rezipiert wurden, mir allerdings für die ganz konkrete Theorieentwicklung aktuell wenigstens so einflussreich erscheinen, wie die klassischen Arbeiten. Um diese Entwicklungen aber auch berücksichtigen und nachfolgend daran anschließen zu können, ist es notwendig, sie ausreichend zu erörtern. Dies erfolgt nicht zuletzt, um die Verbindung zu einem weiteren, aktuell besonders im angelsächsischen Raum stark diskutierten Desiderat herzustellen: dem zwar seit Langem angedeuteten, bisher indes noch nicht eingelösten Potential der Soziologie BOURDIEUS für die kulturalistisch orientierte Organisationssoziologie.

In Kapitel 4 *Bourdieu's Soziologie und ihre Implikationen für die Organisationsforschung* bereite ich diese Verbindung vor, indem ich ein weiteres Desiderat aufgreife und die Soziologie BOURDIEUS organisati-

onstheoretisch ausdeute. Dazu lasse ich zunächst die bisherige, weitgehend unsystematische Rezeption BOURDIEUS in der Organisationssoziologie Revue passieren, um anschließend vier zentrale Leitmotive seiner Soziologie auszuführen, da der Diskussion von Anschlusspotenzialen theoretischer Konzepte auf Gegenstände, für die sie ursprünglich nicht konzipiert wurden, eine Erinnerung an deren epistemologischen Standpunkt vorangestellt werden sollte. Im Hauptteil meiner Argumentation diskutiere ich sodann vor dem Hintergrund der in Kapitel 2 geforderten *Dualität* der Organisation mit sozialen *Feldern*, *Kapital* und *Habitus* die zentralen Konzepte BOURDIEUS in organisationssoziologischer Absicht. Dabei folge ich der Prämisse, dass die Perspektiven, die ich herausarbeite, nicht nur auf eine einzelne Abstraktionsstufe beschränkt sein, sondern in der letztlich avisierten Mehrebenenperspektive alle Ebenen miteinander verknüpfen können sollten. Dazu versuche ich mich in einer *werktreuen Lesart* der BOURDIEU'schen Konzepte, um sie zunächst innerhalb ihrer eigenen Logik auf die Dualität von Individuum und Organisation zu beziehen und auf grundlegende organisationssoziologische Zusammenhänge zu erweitern, die von BOURDIEU selbst nicht bearbeitet wurden. Meine Überlegungen gründen dabei auf der Überzeugung, dass der Wert der Soziologie BOURDIEUS weniger in einer exegetisch exakten Verwendung ihrer Begrifflichkeiten liegt, als vielmehr in den Zusammenhängen, die jene in den Blick zu nehmen vermögen. Dabei wird deutlich, dass das Feld- und auch das Kapitalkonzept sich mit einigen theorieimmanent bereits angelegten Erweiterungen weitgehend problemlos im organisationstheoretischen Sinne dualistisch interpretieren lassen. Das Habituskonzept jedoch erweist sich hier als deutlich sperriger, da es zwar in seiner klassischen Lesart auch innerhalb von Organisationen genutzt werden kann, sich allerdings einer simplen Übertragung auf Organisationen selbst widersetzt. Ich beende das Kapitel mit einem Fazit zum Potential und zu den offenen Flanken des BOURDIEU'schen Instrumentariums für die Organisationssoziologie und formuliere darin Mandate für die nachfolgenden Überlegungen.

Der zweite Teil der Dissertation befasst sich nun zunächst damit, den Neoinstitutionalismus bzw. dessen sozialtheoretische Grundlagen in einen Dialog mit dem Instrumentarium BOURDIEUS zu setzen. Dies erfolgt immer mit dem hintergründigen Ziel, diesen Dialog für eine Entwicklung von governance-theoretischen Perspektiven auf soziale Ordnung und ihrer kulturellen Bedingtheiten zu nutzen.

In Kapitel 5 *Habitualisierte Ordnungen – Die Dualität organisationaler Dispositionen* nehme ich dazu den Faden aus dem vorhergehenden Kapitel auf und frage, welche organisations- und institutionentheoretischen Konzepte eine dualistische Perspektive auf den Habitus informieren können. Ich greife zunächst auf *Routinen* zurück, da sie zum einen der Idee der Dispositionen für Organisationen und auch für individuelle Akteure am nächsten kommen und zum zweiten einen vielversprechenden Überschneidungspunkt des Neoinstitutionalismus bzw. seiner wissenssoziologischen Grundlagen einerseits und der Soziologie BOURDIEUS andererseits liefern. Dazu lege ich zunächst den Begriff der organisationalen Routinen dar, um mich darauf aufbauend mit den Prozessen auseinanderzusetzen, in denen sie sowohl organisational als auch subjektiv entstehen, sich verankern und (re-)produzieren. Ich nehme dabei Bezug auf Prozesse der Habitualisierung, wobei ich dort ebenfalls darlege, dass *Habitualisierung und Habitusformierung ko-konstitutive Prozesse* sind, um mich sodann der organisationalen Sozialisation zuzuwenden. Im Anschluss daran richte ich den Fokus auf die *Objektivierungen*, die Prozesse der Habitualisierung unterstützen und darüber auch an der (Re-)Produktion sozialer Ordnungen beteiligt sind; konkret diskutiere ich dies für *Sprache, Körper, Technik* und *Räume*. Danach befaße ich mich erneut tiefergehend mit dem Habitus und lege dar, weshalb es sinnvoll ist, auch ihn als *Prozess* zu verstehen, und argumentiere dabei nachdrücklich gegen eine deterministische Lesart. Schließlich ziehe ich ein Resümee der Überlegungen dieses Kapitels und diskutiere den Nutzen einer Erweiterung der klassischen Governance-Perspektive auf Aspekte der organisationalen Habitualisierung. Letztlich arbeite ich in diesem Kapitel heraus, dass *Organisationen als habitualisierte Ordnungen* begriffen werden können und betone dabei einen entscheidenden Aspekt für die Bildung und das Fortbestehen von individuellen und korporativen Ak-

teuren, der in der klassischen Governance-Perspektive weitgehend außer Acht gelassen wird, obwohl er starke Wirkungen zeitigt. Eine zentrale Leerstelle der Perspektive auf habitualisierte Ordnungen ist jedoch, dass sie Interessen und Motive nicht thematisieren bzw. eigenständig nicht erklären können. Dieser Themenkomplex steht deshalb im folgenden Kapitel im Mittelpunkt.

In Kapitel 6 *Positionale Ordnungen – Organisationen als Mehrebenengebilde in feldtheoretischer Betrachtung* wende ich mich deshalb den Feldbegriffen von BOURDIEU und dem Neoinstitutionalismus zu und zeige anhand einiger zentraler Konzepte, dass sie kompatibel zueinander sind, jedoch unterschiedliche Aspekte betonen. Dazu widme ich mich mit der *Konstruktion des Forschungsobjekts*, dem zugrundeliegenden Begriff von *Relationen*, den Formen der *Macht* sowie *strukturellen Selbstähnlichkeiten*, die in den jeweiligen Feldbegriffen dominieren, zunächst allgemeinen Aspekten, die mir grundsätzlich instruktiv für Theorienvergleich scheinen. Im Anschluss daran untersuche ich die beiden Feldtheorien bzgl. ihrer jeweiligen Konzeption von *Logiken und Konflikten* sowie dem Verständnis von *Akteuren* und nehme damit Aspekte in den Blick, die besonders für die Nutzbarkeit des Feldbegriffs für eine Mehrebenenperspektive im Sinne der zuvor diskutierten Governance-Forschung interessant sind. Das Kapitel endet mit einer zusammenfassenden Diskussion, welche die zentralen Erkenntnisse kondensiert, an die Governance-Perspektive anschließt und auf das folgende Kapitel überleitet. Entscheidend für die Argumentation der Arbeit ist dabei, dass die zentrale Logik in Feldern, die einer *positionalen Ordnung* ist.

In Kapitel 7 *Valorisierte Ordnung – Organisierte Legitimierung über Subjekt- und Affektkonstruktionen, Bewertungskonstellationen und Konversionsordnungen* schließe ich an die soziologische Position an, dass soziale (Wissens-)Ordnungen in hohem Maße auf Werten und Bewertungen bzw. anders ausgedrückt auf *Valorisierungen* basieren, die schließlich in Legitimität und symbolischer Herrschaft münden. Dementsprechend stellt sich die konzeptionelle Aufgabe, Valorisierungen in den Fokus einer an den Grundlagen symbolischer Ordnungen und Wissensordnungen interessierten Organisations- und Governance-Perspektive zu rücken. Ich bespreche dazu zunächst *Typisierungen* nach SCHÜTZ sowie *Klassifizierungen* nach BOURDIEU als basale Modi einer impliziten, *vorverständigten Valorisierung*. Darauf aufbauend diskutiere ich die für die aktuelle Organisations- und Educational Governance-Forschung so wichtigen Phänomene der Standardisierung und zahlenbasierten Vergleiche als zwei Beispiele *objektivierender Valorisierungen*, um sodann an die in der Literatur oftmals vernachlässigte Frage nach der *subjektiven Valorisierung* und ihres Stellenwertes für die erfolgreiche Etablierung sozialer Ordnungen zu beleuchten. Dazu greife ich vor allem auf *subjekttheoretische* Überlegungen zurück und diskutiere *Affekte* als Teil des Habitus sowie das Ethos als Komponente von Institutionen. Anschließend widme ich mich einigen generellen Überlegungen zu Konstellationen der Valorisierung, um dann mit Rückgriff auf das Kapitel 4 Organisationen als *Konversionsordnungen* von Kapital zu fassen. Schließlich nenne ich im Fazit einige Möglichkeiten der Valorisierungs-Perspektive für die Governance-Forschung.

Im dritte Teil der Arbeit verfolge ich das Ziel, die zuvor theoretischen Konzepte anhand dreier ausgewählter, für sich jeweils wiederum aus unterschiedlichen Gründen für die Governance- und Hochschulforschung relevanter, Themenkomplexe exemplarisch anzuwenden und darüber die zuvor dargelegten Ausführungen zu plausibilisieren.

In Kapitel 8 illustriere ich die Perspektive der *valorisierten Ordnung* anhand des *New Public Managements* (NPM) an Hochschulen. Dazu zeichne ich zunächst die Grundzüge der am NPM orientierten Reformen im Hochschulwesen der letzten beiden Jahrzehnte nach, um darauf aufbauend die komparative Heuristik zu skizzieren, mittels derer NPM bis dato in der Governance- und Hochschulforschung untersucht wurde. Demgegenüber schlage ich einen Ansatz vor, der zentrale Verschiebungen in den Valorisierungen wissenschaftlicher Tätigkeiten an Hochschulen identifiziert, namentlich die Verschiebungen von öffentlichem Gut zur instrumentellen Dienstleistung, von Leistung zu Erfolg sowie vom Kennzahlenfetisch zum *Selbst.Wert auf Bewährung*. Im Fazit werden diese Entwicklungen noch einmal

zusammengefasst und in ihrer Logik pointiert dargestellt, um darüber weiterhin den Nutzen der Perspektive der valorisierten Ordnung für die Governance-Theorie zu diskutieren.

In Kapitel 9 plausibilisiere ich die Logik sowie die Potenziale der Perspektive der *habitualisierten Ordnung* anhand des *Bologna-Prozesses* bzw. der damit verbundenen Studienreform. Dazu erinnere ich zunächst einleitend an die zum Teil massive Kritik, die dem Bologna-Prozess entgegengebracht wurde, um anschließend einige zentrale Befunde der Governance- und Hochschulforschung zur Studienreform und ihren Effekten zu resümieren. Im nachfolgenden analytischen Teil konzipiere ich *Hochschullehre* innerhalb der Logik einer habitualisierten Ordnung und diskutiere innerhalb dieser Perspektive die Bedingungsfaktoren für die Kritik am Bologna-Prozess und vor allem für die vielfach berichteten Probleme, die mit der konkreten Studienreform einhergingen. Die Perspektive der habitualisierten Ordnung ermöglicht es mir, die Einführung der neuen Studiengänge als Prozess der Institutionalisierung zu untersuchen und darauf aufbauend die Ablehnung der Reform seitens der HochschullehrerInnen und sowie die organisationalen Beharrungsdynamiken bei ihrer Umsetzung als Effekte der je lokalen Habitualisierungen und Habitusformierungen zu deuten. Die Erkenntnisse werden im abschließenden Fazit für Reformen im Bildungswesen generalisiert.

In Kapitel 10 greife ich meine Überlegungen zu *positionalen Ordnungen* auf und plausibilisiere sie anhand der Einführung von *Hochschulräten* in Deutschland. Dazu fasse ich auch hier zunächst den Forschungsstand der Governance- und Hochschulforschung zu diesem Thema zusammen. Anschließend lege ich die theoretischen Grundlagen für die weiteren Betrachtungen dar und expliziere sie anhand eigener Erhebungen und Untersuchungen zur Hochschulräten. Als Arbeitshypothese dient mir zunächst, Hochschulräte als *Sozialkapital* der Organisation Hochschule zu konzipieren, mittels derer sie sich im akademischen Feld positioniert. Dabei identifiziere ich anschließend, dass die Besetzungen der Hochschulräte einer positionalen Logik folgen, die zuvorderst auf selektiver Assoziation statusähnlicher Hochschulen und Organisationen erfolgt und sich in drei positionalen Strategien, namentlich *Schließung*, *Vermittlung* und *Anerkennung*, vollziehen. Somit wird deutlich, dass sich auch in der Besetzung der Hochschulräte die symbolischen Teilungsprinzipien des akademischen Feldes in vielfacher Hinsicht reproduziert werden.

Im Resümee reflektiere ich die zentralen Erkenntnisse dieser Arbeit in governance-theoretischer Absicht, um schließlich die in der Einleitung formulierte Frage nach den Möglichkeiten einer Governance-Perspektive zu beantworten, die dank ihrer kulturalistisch-konstruktivistischen Konzepte eine kritische Distanz zum neoliberalen Mainstream einzunehmen vermag.

Zuletzt seien mir noch einige Worte zur Lesbarkeit und einigen damit verbundenen Eigenheiten der vorliegenden Arbeit gestattet. Die Ausführungen sind absichtlich sehr umfassend gehalten, um eine den diskutieren Theorien und Begriffen angemessene Tiefe zu gewährleisten. Daraus folgt zum einen, dass sich die Überlegungen nicht streng linear, sondern eher gegenstands- und problembezogenen entwickeln. Dies führt zu zahlreichen Querverweisen innerhalb dieser Arbeit sowie zu Vorwegnahmen und Redundanzen. Ich habe mich aber dafür entschieden, diese Redundanzen bewusst beizubehalten, um die Lesbarkeit und Nachvollziehbarkeit der jeweiligen Argumentation nicht zu beeinträchtigen – zumal ich nicht davon ausgehen kann, dass diese Arbeit in einem Durchgang gelesen werden kann.

2. Governance als (Re-)Produktion sozialer Ordnung in Mehrebenensystemen

Das tradierte Ideal einer politischen Reform beruhte auf der alten Definition des autoritären (bürokratischen) Staates der politischen Philosophie (klassisch: Hobbes 1970). Regierungen könnten demnach kraft ihrer formalen Macht neue Regeln ‚von oben nach unten‘ vorgeben und weitgehend ‚durchregieren‘. In der Realität wollte sich dieser idealtypische Durchgriff indes nie umfassend einstellen – nicht zuletzt das Bildungswesen hat sich gegenüber seinen ihm zahlreich angedachten Reformen als ausgesprochen persistent erwiesen und mit stoischer Ruhe aufgezeigt, dass Steuerungsbemühungen die einer reinen Top-down-Logik folgen, meist zum Scheitern verurteilt sind¹¹. Spätestens in den (Bildungs-)Reformen der 1970er Jahre offenbarte sich nachdrücklich, dass die Vorstellung von der direkten Steuerung sozialer, ökonomischer und kultureller Prozesse bzw. Reformprojekte durch den Staat kaum mit der faktischen Komplexität reformpolitischer Realitäten übereinstimmt (Houben 2012). Vielmehr sind in der politischen Praxis zunehmend ‚weichere‘ Formen der Regulierung an die Stelle der von Regierungen unilateral beschlossenen und von der Verwaltung strikt einzuhaltenden Vorgaben getreten. Wo der Staat früher alleine agierte, finden sich nun regelmäßig Kooperationen mit privaten oder privatisierten Organisationen, etwa in Form des Public-Private-Partnership. Die dem zugrundeliegende Idee eines schwächeren Staates ist nicht zuletzt ein Charakteristikum des Neoliberalismus und dokumentiert sich in unzähligen Restrukturierungen staatlicher Behörden.

Die aus der (Teil-)Privatisierung öffentlicher Aufgaben resultierende Einbindung nicht-staatlicher Akteure schuf neue Einflusskonstellationen und Regelungsstrukturen und lässt einen direkten Durchgriff des Staates zwangsläufig unwahrscheinlicher werden (Benz et al. 2007; Crouch 2008, 2011; Brown 2018). Damit verschwimmt die für Politik traditionell konstitutive Grenze zwischen Steuerungssubjekten und Steuerungsobjekten zusehends und das Wesen der staatlichen Regulierung verschiebt sich (Heinz 1999; Schedler 2007). Diese neue empirische Komplexität politischer Steuerungs- und Reformprojekte sorgte sowohl in der Politik als auch in der Wissenschaft für eine Revision des Ideals vom durchregierenden Staat. Stattdessen rückte die Frage ins Zentrum, welche Konfigurationen von Institutionen und Akteuren erfolgreiche Steuerungs- und Reformprojekte in einem modernen, demokratischen Staatswesen auszeichnen (exemplarisch: Behrens et al. 1995).

Für die Wissenschaft stellt sich nun mit einiger Vehemenz die Frage, wie politische Reformbemühungen angesichts all der verschiedenen beteiligten Akteure mitsamt ihrer divergierenden Interessenlagen gelingen und wie Diskrepanzen zwischen politischer Intention und praktischer Umsetzung verringert werden können. Die Sozialwissenschaften bemühen sich in ihrer Antwort darum, Forschungsperspektiven zu etablieren, welche die empirischen Transformationen der politischen Praxis aufgreifen und zur Grundlage neuer theoretischer Modelle und Perspektiven erheben. Wo vormals Steuerung war, ist nun *Governance*.

¹¹ So beobachtete bspw. HURRELMANN (1975, S. 139ff) Mitte der 1970er Jahre im Bildungswesen ein Staatsversagen, dessen Gründe er vornehmlich in strukturellen Macht-, Informations- und Legitimationsschwierigkeiten zwischen den politisch Verantwortlichen und den Bildungsinstitutionen begründet sah. Seine Analyse orientierte sich dabei an jenem Ideal eines Staates, dessen steuerungspolitische Maßnahmen direkt in die Bildungseinrichtungen durchgreifen sollten. Diskrepanzen zwischen Steuerungsideal und Umsetzungspraxis, wie sie HURRELMANN adressierte, sind freilich keine Eigenheit der 1970er Jahre geblieben.

Ein Versuch, Governance als Begriff im Sinne einer trennscharfen akademischen Definition eindeutig zu bestimmen, wäre allerdings aufgrund seiner multidisziplinären Herkunft und seiner vielfältigen empirischen Bezüge ein zum Scheitern verurteiltes Unterfangen. Denn verschiedene wissenschaftliche Fachgemeinschaften wie Geographie, Ökonomie, Politikwissenschaften, Erziehungs- und Verwaltungswissenschaften oder Soziologie verwenden diesen Begriff, um ganz unterschiedliche Themen zu diskutieren und auch unterschiedliche Aspekte zu akzentuieren: Während einige sich auf Governance beziehen, um abstrakte Analysen der Mechanismen sozialer Koordination durchzuführen, diskutieren andere darunter Formen der Organisationsführung und wieder andere fokussieren zwischenstaatliche Beziehungen auf globaler Ebene (Benz 2004a, S. 12ff; Benz et al. 2007, S. 20; Brüsemeister 2007; Bevir 2013, S. 1). Dieses Fehlen eines definitorischen Konsenses ist indes wiederholt Gegenstand fundamentaler Kritik, die Governance als reinen Modebegriff abtut, der aufgrund seiner inhaltlichen Beliebigkeit keinen analytischen Wert besäße (exemplarisch: Offe 2009; Grande 2012). Diese schwache epistemische und theoretische Kohärenz des Governance-Konzepts erhöht im Umkehrschluss jedoch seine transdisziplinäre Durchlässigkeit und macht eine relativ große Offenheit gegenüber verschiedenen konzeptionellen Einflüssen zu einer pragmatischen Notwendigkeit.

In den Sozial- und Bildungswissenschaften hat sich die *Educational Governance-Perspektive* als genuiner Forschungsansatz etabliert¹² (Kruip 2011; Abs et al. 2015; Amos et al. 2015; Maag Merki/Altrichter 2015; Langer/Brüsemeister 2019), der auf einer mittlerweile breiten epistemischen Grundlage basiert. Seine aktuellen Debatten richten sich auf eine selbstbewusste Weiterentwicklung des eigenen theoretischen Werkzeugkastens und loten die Anschlussfähigkeiten verschiedener sozialwissenschaftlicher Theorien und Konzepte aus (Maag Merki/Langer/Altrichter 2014; Langer/Brüsemeister 2019). Dabei ist das Bemühen um konzeptuellen Fortschritt eines der zentralen Merkmale des Educational-Governance-Ansatzes. Wenn andernorts theoretische Abgrenzungskämpfe toben, sucht die Governance-Forschung nach Verbindungen und entwirft breite analytische Rahmen, die verschiedene Ansätze und Denkschulen integrieren; immer mit dem Ziel vor Augen, Steuerungsprobleme zu identifizieren und Lösungsoptionen herauszuarbeiten¹³ (Blumenthal 2005, S. 1166; Rürup/Boormann 2013, S. 35; Altrichter/Maag Merki/Langer 2014; Maag Merki/Altrichter 2015; Langer/Brüsemeister 2019). Spezifische Governance-Strukturen bzw. Regulierungsbeziehungen wie etwa die Einführung von Bildungsstandards oder die Reorganisation von Studienstrukturen werden dabei untersucht, ohne normative Standpunkte einzunehmen. Mögliche Fragen nach einer „good governance“, wie sie im angelsächsischen Sprachraum zu finden sind und sich etwa darin dokumentieren, dass auf New Public Management basierende Reorganisationen als Zielmarke gesetzt werden (Schedler 2007), die es möglichst passend umzusetzen gilt, werden damit verworfen.

Dieser Tradition folgend begreife ich in dieser Arbeit Governance gleichermaßen als dezidiert analytisches Konzept (siehe auch Langer 2015, 2019)¹⁴. Den analytischen Standpunkt des Educational

¹² Ihre zunehmende Akzeptanz dokumentiert sich neben der Etablierung von Professuren mit entsprechender Denomination sowie zahlreichen Konferenzen (exemplarisch: Leemann 2017) wohl am deutlichsten im Erfolg und im beachtlichen Umfang der Reihe *Educational Governance*, in der regelmäßig unterschiedlichen theoretische und methodische Ansätze in einen produktiven Dialog rund um die Komplexität der Bildungsreformen stellt (Maag Merki/Altrichter 2015, S. 398). Stand hier in den ersten Bänden noch die Etablierung der Governance-Perspektive in den Bildungswissenschaften im Zentrum der Bemühungen (Altrichter/Brüsemeister/Wissinger 2007; Kussau/Brüsemeister 2007), folgten bald darauf verschiedene empirische Arbeiten, welche die Eignung der theoretischen Ansätze nachwiesen.

¹³ Ganz so problemlos jedoch, wie meine wohlwollenden Zeilen bis hierher vermuten lassen, fügt sich das Bild in der tatsächlichen Arbeit nicht zusammen, denn Transdisziplinarität ist immer von erheblichen Übersetzungsaufwänden und Missverständnissen gezeichnet. Eine pragmatische Programmatik alleine macht die Governance-Perspektive nicht zu einem neutralen Spielfeld, auf dem sich epistemische Widersprüche und konzeptionelle Inkommensurabilitäten rückstandslos auflösen (Houben 2019, S. 148).

¹⁴ Trotzdem hat der Educational Governance-Ansatz sich, neben den unten ausführlicher diskutierten politikwissenschaftlichen und soziologischen Fundamenten, ein erziehungswissenschaftliches Erbe bewahrt. Es offenbart sich vor allem darin,

Governance-Ansatzes haben MAAG MERKI und ALTRICHTER (2015, S. 399) instruktiv auf den Punkt gebracht:

„Educational-Governance-Forschung als einen Forschungsansatz einer interdisziplinären Bildungsforschung, der das Zustandekommen, die Aufrechterhaltung und die Transformation sozialer Ordnung und sozialer Leistungen im Bildungswesen unter der Perspektive der Handlungskoordination zwischen verschiedenen Akteurinnen und Akteuren in komplexen Mehrebenensystemen untersucht“.

Die beiden Kernelemente dieser Bestimmung markieren den Ausgangspunkt meiner weiteren Überlegungen: Zunächst diskutiere ich Governance als (Re-)Produktion einer institutionell getragenen sozialen Ordnung und zeichne die klassischen Positionen nach, wie sie sich in der Lehrbuchgeschichte der deutschsprachigen Governance-Forschung darbieten (2.1). Anschließend widme ich mich Governance als Konstellation zumeist korporativer Akteure in komplexen Mehrebenensystemen und wende mich der sozialen Konstruiertheit korporativer Akteure inklusive ihrer, auch dem Mehrebenenbegriff inhärenten, Dualität zu (2.2). Das übergeordnete Ziel dieser Ausführungen besteht in einer generellen Verständigung über diese Konzepte und ihre epistemischen Standpunkte, um damit die Anschlüsse und konzeptionellen Weiterentwicklungen der nachfolgenden Kapitel vorzubereiten. Wie ich in der Einleitung skizziert habe, bedeutet die relative Offenheit des Governance-Ansatzes keineswegs, dass ihm keine – mithin in Vergessenheit geratenen oder zumindest verdeckten – Voreinstellungen zugrunde liegen (Benz 2004a, S. 27). Demzufolge argumentiere ich schließlich, dass erstens eine Refokussierung auf die weniger an der tradierten Trennung zwischen Mikro-, Meso- und Makroebene orientierten Idee der sozialen Ordnung für die Mehrebenenperspektive sowie eine stärkere Hinwendung zu kulturalistischen Institutionenbegriffen für die Governance-Perspektive instruktiv sind (2.3). Ich leite aus diesen Überlegungen im Ausblick Mandate für die nachfolgenden Kapitel ab (2.4).

2.1 STATUS QUO I: GOVERNANCE ALS (RE-)PRODUKTION INSTITUTIONELLER ORDNUNG

Maag Merki und Altrichter (2015, S. 399) bezeichnen Governance wie gezeigt als „Aufrechterhaltung und [...] Transformation sozialer Ordnung“. Soziale Ordnung umfasst begrifflich die gesellschaftlich akzeptierten Formen der Koordination von Verhalten, Handeln und Praktiken, die Bedürfnisse und Erwartungen einzelner Akteure auf der einen Seite und größerer Kollektive auf der anderen Seite miteinander abstimmt. Je mehr soziales Verhalten gleichförmig ist, desto höher ist folglich der Grad sozialer Ordnung (Hechter/Horne 2003, S. 27).

In der den deutschsprachigen Rezeptionsraum dominierenden Governance-Perspektive wird die (Re-)Produktion sozialer Ordnung vorwiegend anhand regelhafter Vermittlungsstrukturen sowie ihrer formalen Organisation untersucht (Mayntz 2004, 2005; Bröchler/von Blumenthal 2006; Benz et al 2007; Brüsemeister 2007; Schimank 2007b, Bevir 2013). Die konzeptionelle Basis dafür wurde vor allem von Mayntz (1996, 2004, 2005) und dem Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung unter ihrer Leitung gelegt¹⁵. Mayntz versteht Governance zunächst als politisches Problemlösen in zunehmend

dass er aktuelle Governance-Modi – etwa in Form von Benchmark- oder Controllingverfahren – auf Widersprüche, Paradoxien und Dysfunktionalitäten für die (hoch-)schulische Leistungserbringung untersucht, um sodann Vorschläge zu deren Überwindung abzuleiten. Insgesamt soll die faktische Komplexität und Dynamik der Steuerungs- und Legitimierungsprozesse im Bildungswesen adäquater abgebildet werden und dabei den Interessen und Entscheidungsspielräumen der involvierten Akteure sachgerechter Rechnung getragen werden (Kussau/Brüsemeister 2007; Maag Merki/Altrichter 2015, S. 397ff). So befasst sich etwa BRÜSEMEISTER (2004a; 2004b) damit, wie die NPM-orientierten Reformen des Schulsystems vom Lehrpersonal aufgegriffen bzw. abgelehnt werden. Dabei zeigen seine Studien weiter, dass die verschiedenen Schulstandorte unterschiedlich auf die politischen Vorgaben reagierten, was politisch wiederum als Implementierungsproblem verhandelt wurde.

¹⁵ MAYNTZ und SCHARPF schlugen 1995 den Ansatz des Akteurzentrierten Institutionalismus (Mayntz/Scharpf 1995b) zur Analyse von Steuerung und Selbstregulierung gesellschaftlicher Teilsysteme, insbesondere für die Strukturdaten „staatsnaher Sektoren“ (Mayntz/Scharpf 1995a), vor. Ausgehend von differenzierungs-, spiel- und steuerungstheoretischen An-

enthierarchisierten gesellschaftlichen Zusammenhängen. Im Zentrum des am Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung unter ihrer Leitung entwickelten Akteurzentrierten Institutionalismus steht deshalb das Wechselspiel zwischen politischer Governance, gesellschaftlicher Selbststeuerung und trans-intentionalen Aggregationseffekten, die sich aus dem Zusammenwirken von staatlichen und nicht-staatlichen Akteuren ergeben (Mayntz/Scharpf 1995a; Mayntz 2004; Schimank 2004; Houben 2019, S. 149). Mayntz fordert damit zwangsläufig eine Abkehr von klassischen politikwissenschaftlichen Konzepten staatlicher Steuerung, die, zugespitzt formuliert, autonome Subjekte mit rational nachvollziehbaren Wertordnungen in klaren Hierarchien oder Austauschnetzwerken annähmen. Demgegenüber gilt die Aufmerksamkeit des Akteurzentrierten Institutionalismus jenen „Institutionen, die rationales Handeln über situative Anreize lenken“ (Mayntz 2005, S. 45), was wiederum Fragen nach den jeweils konkreten Formen dieser institutionalisierten Koordination in den Fokus rücken lässt. Institutionalisierte Koordinationsformen – oder anders formuliert: Governance-Modi – werden dabei als Mechanismen zur Bewältigung der Interdependenz zwischen den vielfältigen, in politische Gestaltungsprozesse involvierten Akteuren begriffen:

„Nicht Intervention, das Steuerungshandeln von Akteuren, sondern die wie auch immer zustande gekommene Regelungsstruktur und ihre Wirkung auf das Handeln der ihr unterworfenen Akteure steht nun im Vordergrund. Die Governance-Perspektive geht damit nahtlos in eine institutionalistische Denkweise über“ (Mayntz 2005, S. 45).

Diese institutionalistische Perspektive erfordert eine grundlegende Bestimmung des Verhältnisses von Akteuren und Institutionen oder, generalistischer formuliert, von Handeln und Strukturen (Schimank 2007d). Der Akteurzentrierte Institutionalismus geht hier davon aus, dass Akteure zwar Institutionen (re-)produzieren, sobald sie innerhalb der institutionell vorgegebenen Rahmen agieren, ohne aber vollständig durch institutionelle Vorgaben in ihren Handlungen determiniert zu sein. Der institutionelle Kontext beeinflusst zwar die Handlungsressourcen, -situationen und -konstellationen in denen sich die Akteure befinden, er könne jedoch die Verfügung über Ressourcen nur begrenzen oder abweichendes Verhalten nur sanktionieren, nicht aber verhindern oder nur eine einzig gültige Interpretation der Strukturen vorgeben (Mayntz/Scharpf 1995b, S. 49; Mayntz 2005, S. 17; Houben 2019, S. 149).

Soziale Ordnung wird von Mayntz und ihren KollegInnen damit einerseits als abhängige Variable des intentionalen Handelns der Akteure betrachtet und bildet andererseits als unabhängige Variable den Handlungsrahmen für die Akteure. Weder legten die im Akteurzentrierten Institutionalismus analysierten institutionellen Ordnungen das soziale Handeln vollständig fest, noch seien sie als bloßes Resultat intentionalen Handelns zu sehen. Vielmehr stünden sie in einem interdependenten Verweisungszusammenhang, der sich zwar fortwährend reproduziere, aber ebenfalls graduellen und zuweilen radikalen Veränderungen unterworfen sei (Schimank 2007a, S. 31). Institutionen generierten folglich einen „stimulierenden, ermöglichenden oder auch restringierenden Handlungskontext“ für absichtsvolles Handeln (Mayntz/Scharpf 1995b, S. 43ff). So liefern etwa institutionell vorstrukturierte Hochschulgremien für ihre Mitglieder die Arenen zur Aushandlung von konkreten Umsetzungen einer Hochschulreform. Die jeweils gegebene institutionelle Ordnung wird dabei als abhängige Variable des intentionalen Handelns betrachtet und bildet gleichzeitig als unabhängige Variable den in der Analyse relevanten Handlungsrahmen (Mayntz/Scharpf 1995b, S. 46; Houben 2013a, S. 363).

sätzen sowie der Netzwerkanalyse und dem traditionellen Institutionalismus entwickelten sie ihren Ansatz bewusst als Forschungsheuristik (Mayntz/Scharpf 1995b, S. 39), die als Bezugsrahmen grundlegende Annahmen über Zusammenhänge der interessierenden Variablen enthält (Schimank 2007c, S. 171). Der Ansatz wurde später vor allem an der Fernuniversität Hagen an den Lehrstühlen von BENZ und SCHIMANK fortgeführt und wurde dort zur Basis einer konzeptuellen Ausarbeitung, der hier im Fokus stehenden Governance-Perspektive erhoben (exemplarisch: Benz 2004a; Benz et al. 2007; Schimank 2004, 2007c, 2009) und in verschiedenen Arbeiten auf das Bildungssystem angewandt (Schimank 1995; Brüsemeister 2004a, 2004b; Brüsemeister/Kussau 2007; de Boer/Enders/Schimank 2007; Meier 2009).

Der potenziell überbordende Institutionenbegriff wird im Akteurzentrierten Institutionalismus und in seiner Gefolgschaft innerhalb der deutschsprachigen Governance-Forschung auf wenige etablierte – sprich: gesellschaftlich umfassend institutionalisierte – Koordinationsmodi beschränkt. Dabei kann in erster Näherung zwischen hierarchischen und nicht-hierarchischen Formen der Koordination differenziert werden. Hierarchische Koordination basiert auf formalisierter, legaler Autorität im Sinne bürokratischer Herrschaft nach Weber (1976). In einem System hoheitlicher Weisungen unterwerfen sich Akteure den ihnen übergeordneten Regeln, Normen und Akteuren und erfüllen an bestimmten Zwecken und Zielen ausgerichtete Anweisungen, die nötigenfalls mittels legaler Sanktionsmaßnahmen durchgesetzt werden (Schuppert 2007, S. 491). Autoritätsstrukturen weisen dabei einen hohen und dezidiert formalen Grad der Institutionalisierung auf, was die Grundlagen der Koordination in einer intersubjektiv nachvollziehbaren Weise anfechtbar macht. Im Gegensatz dazu spielt in nicht-hierarchischen Koordinationsmodi die Freiwilligkeit der Akteure eine deutlich höhere Rolle. Um Akteure in Verhandlungen miteinander zu bringen und widerstreitende Interessen durch Ressourcentausch, Kompromisse oder wechselseitige Konzessionen an- bzw. auszugleichen, werden hier zumeist wechselseitige Abhängigkeiten ausgenutzt (Scharpf 2006). Die Verhandlungen selbst können, müssen aber nicht formal institutionalisiert bzw. rechtlich kodifiziert sein, wie das Beispiel der verschiedenen Eskalationsstufen von Tarifverhandlungen verdeutlicht. Schließlich lassen sich Koordinationsmodi finden, die auf einer wechselseitigen Anpassung der Akteure aneinander basieren. Diese Anpassung kann sich einerseits einer agonalen Logik als Konkurrenz entfalten, die Akteure ihre eigenen Interessen verfolgen lässt oder aber als kollektive Bezüge auf bestimmte Werte, Normen oder Glaubenssysteme erfolgen (Schuppert 2007, S. 491). Wechselseitige Anpassung bedarf als Koordinationsmodus wiederum einer teilweise umfänglichen institutionellen Einbettung, die im Hintergrund wirkt (Granovetter 1985). So brauchen Märkte und Wettbewerb z. B. in Form anerkannter und zertifizierter Kalkulations- und Zahlweisen bestimmte Regeln, um zu funktionieren. Auch Wertegemeinschaften bedürfen einer gewissen Ordnung, um etwa abweichendes Verhalten zu sanktionieren oder ihren Informationsaustausch buchstäblich zu organisieren (Gläser 2007a; Schuppert 2007, S. 491).

Freilich ließen sich zahllose feingliedrigere institutionalisierte Governance-Modi finden. Im Mainstream der Governance-Forschung wird jedoch darauf verzichtet, um die (transdisziplinäre) Anschlussfähigkeit für vergleichende Analysen nicht zu beeinträchtigen. Stattdessen hat sich der Bezug auf wenige, dafür etablierte und in unterschiedlichen wissenschaftlichen Perspektiven ähnlich rezipierte Konzepte eingespielt – namentlich Markt bzw. Wettbewerb, Organisation bzw. Hierarchie, (Verhandlungs-)Netzwerk sowie Gemeinschaft – die in variablen Kombinationen eingesetzt werden und miteinander verbunden sein können (Lange/Schimank 2004, S. 24). In der Tabelle 2.1 sind die zentralen Merkmale der basalen Governance-Mechanismen zusammengefasst.

Tabelle 2.1 Governance-Modi

	Markt (Wettbewerb)	Hierarchie (Organisation)	(Verhandlungs-) Netzwerk	Gemeinschaft
Struktur	Symmetrische Verteilung von Informationen und modusbezogenen Verfügungsrechten. Formale Gleichheit bei variabler Marktförmigkeit bzw. Wettbewerbsfähigkeit.	Asymmetrische Verteilung von Informationen, Macht und Verfügungsrechten. Prinzipal-Agenten-Verhältnis.	Variable Verteilung von Informationen, Macht und Tauschgütern. Symmetrisches Vetopotential.	Variable Verteilung von Informationen, Macht und Tauschgütern bei endogenem Governancedefizit.
Stabilisierung	Individuelle Interessen bei kompetitiver Orientierung.	Formale Regeln und Normen.	Vertrauen, Interdependenz und kollektive Interessen.	Geteilte Wertbezüge und kollektive Interessen.
Koordinationsmodus	Wechselseitige Anpassung qua kalkulatorischer Zweckrationalität.	Wechselseitige Anpassung qua formaler Legitimität.	Wechselseitiger Einfluss qua Verhandlung.	Wechselseitige Anpassung unterstützt durch Hybride mit anderen Governance-Modi.

Quelle: Schuppert 2007, S. 488; ergänzt durch eigene Überlegungen und Darstellung¹⁶.

Da die in der Tabelle 2.1 dargelegten Koordinationsmechanismen empirisch nie disjunkt anzutreffen sind, sondern komplementär aufeinander einwirken, wäre es analytisch unzureichend, sie in Governance-Analysen isoliert zu betrachten. So werden Marktmechanismen zur Legitimierung der Verteilung knapper Ressourcen oder Positionen ebenso innerhalb von Organisationen eingesetzt, die in der hier skizzierten Governance-Perspektive vornehmlich als institutionalisierte Hierarchie konzipiert werden (Wiesenthal 2005, S. 227ff). Die real anzutreffenden Mischformen dieser abstrakten Typologie werden als Governance-Regime bezeichnet (Lange/Schimank 2004, S. 23; Benz et al. 2007, S. 20).

Insgesamt wird also deutlich, dass in der hier dargelegten Governance-Perspektive soziale Ordnung als Resultat rational und formal institutionalisierter Governance-Mechanismen konzipiert wird (Graß 2014, S. 72f; Altrichter 2015, S. 41). Diese Lesart von Governance versteht damit die institutionalisierten Modi der Koordinierung von Interdependenzen vor allem als auf expliziten Normen und Regeln beruhende Lösungen für die Herausforderungen sozialer Koordination. Sie vermitteln sozialen Akteuren in dieser Lesart eine Entscheidungsgrundlage, die zielorientiertes und effizientes Handeln bei den vielfältigen Herausforderungen ermöglicht, denen sie in der Bewältigung ihrer wechselseitigen Abhängigkeiten gegenüberstehen (Schimank 2007c, S. 174). Normen und Regeln sollen in dieser Lesart in prinzipiell kontingenten sozialen, ökonomischen oder (mikro-)politischen Situationen eine ausreichende Erwartungssicherheit für die beteiligten Akteure gewährleisten. Es wird davon ausgegangen, dass institutionelle Lösungen eine hinreichend verbindliche Wirkung auf die Akteure ausüben und diese deren Vorgaben weitgehend folgen, weshalb sie der hier vorgestellten Governance-Perspektive als Orientierungspunkte genügen (Lange/Schimank 2004, S. 26; Schuppert 2007, S. 467). Der zugrundeliegende Institutionenbegriff ist also an vergleichsweise formalisierten Regeln und Normen orientiert und somit konzeptionell eng gefasst. Die kulturelle Basis der Koordination steht damit in der hier dargelegten etablierten Governance-Perspektive nicht im Fokus.

¹⁶ Für eine einführende Auseinandersetzung mit den genannten Modi in der oben behaupteten Lesart siehe Colemann 1992; Kieser/Walgenbach 2003; Scharpf 2006; Czada 2007; Gläser 2007a; Jansen 2007.

2.2 STATUS QUO II: MEHREBENENSYSTEME ALS KONSTELLATIONEN KORPORATIVER AKTEURE

Im Bildungssystem ist das Zusammenwirken staatlicher wie privater und korporativer wie individueller Akteure auf verschiedenen politischen Hierarchieebenen mit unterschiedlichen Rationalitäten, Ressourcen und Interessen an der Tagesordnung. Maag Merki und Altrichter (2015, S. 399) heben dies in ihrer oben genannten Definition ebenfalls hervor. Sie berücksichtigen darin außerdem, dass Bildungseinrichtungen komplexe, vielfach vernetzte, adaptive soziale Konstellationen sind, die sich mit stetig wandelnden Interaktionsbarrieren sowie mal besser und mal schlechter aufeinander abgestimmten Koordinationsmodi auseinandersetzen müssen. Diese Komplexität schlägt sich zwangsläufig in der Analyse bildungspolitischer Reformprojekte nieder. Dabei nimmt die Governance-Perspektive den mithin axiomatischen Standpunkt ein, dass politische Prozesse sich in einem interdependenten Zusammenwirken staatlicher und nicht-staatlicher Akteure vollziehen. Anders formuliert, lässt sich bildungspolitische Koordinierung auf mehreren „Ebenen“ beobachten.

Bezüglich der beteiligten Individuen stellen sich etwa Fragen zu ihren Handlungsmotiven, Weltansichten oder Legitimitätsersparungen; darauf aufbauend lassen sich ihre Interaktionen und daraus erwachsende Netzwerke untersuchen. Individuen und ihre Interaktionsmuster sind in größere Ordnungen eingebettet, meist sind dies eine oder mehrere Organisationen, die selbst wiederum eine wichtige Untersuchungseinheit bilden. Schließlich lassen sich die Beziehungen dieser Organisationen untereinander bzw. zum Staat in den analytischen Fokus stellen (Bridwell-Mitchel 2015). LANGE und SCHIMANK (2004, S. 26) schreiben Akteurkonstellationen aufgrund dieser wechselseitigen Strukturierungsleistung eine entscheidende analytische Bedeutung zu:

„Die Ordnung der Gesellschaft geht aus der Ordnung der Akteurkonstellationen hervor; und erstere vermag sich so lange und so weit zu reproduzieren, wie sie in letztere eingepägt ist“.

Nimmt man diese Ausführungen ernst, wird unmittelbar ersichtlich, dass es nicht sinnvoll wäre, Governance-Analysen auf entweder Organisationen oder Individuen zu begrenzen. Selbst wenn Organisationen als korporative Akteure modelliert werden, hat man es unausweichlich mit Mehrebenensystemen zu tun¹⁷ (Kussau/Brüsemeister 2007, S. 31ff; Altrichter 2015, S. 37f).

Akteurkonstellationen die aus Organisationen bestehen müssen notwendigerweise *dual* gedacht werden, denn sie sind gewissermaßen Akteurkonstellationen in Akteurkonstellationen. Der Kern des Konzepts Mehrebenensystem liegt darin, dass Entwicklungen auf einer Ebene die Tätigkeiten und Strukturen der anderen Ebene rekursiv beeinflussen – allerdings geschieht dies tendenziell in asynchroner, asymmetrischer, widersprüchlicher und ungleicher Weise (Lazega 2016).

Aus der empirischen Komplexität des Bildungswesens ergibt sich dementsprechend der Bedarf nach einer analytischen Mehrebenenperspektive, die das duale Ineinandergreifen verschiedener sozialer Ordnungen und Rationalitäten berücksichtigt und sie sinnvoll miteinander in Beziehung setzt, um schließlich die resultierenden Interdependenzen untersuchen zu können. Bisher werden die Dynamiken von Mehrebenensystemen in der sozialwissenschaftlichen Governance-Perspektive als wechselseitige Abhängigkeiten untersucht, die aus den jeweiligen Akteurkonstellationen erwachsen (Benz 2004b, S. 135; Benz et al. 2007, S. 20; Altrichter/Brüsemeister/Wissinger 2007; Kussau/Brüsemeister 2007, S. 26; Abs et al. 2015). Dabei lassen sich in der Governance-Literatur m. E. ein *sozialwissenschaftlich-analytischer Mehrebenenbegriff* und ein *politischer Mehrebenenbegriff* unterscheiden, deren differente Implikationen bislang jedoch kaum them

¹⁷ So lässt sich etwa der Bologna-Prozess, wie noch zu zeigen sein wird, nicht auf Ebene der Hochschulen als Organisation alleine zufriedenstellend untersuchen, denn sowohl die zwischenstaatlichen Ebene europäischer Bildungspolitik liefert hier zentrale Vorgaben und Erwartungen, als auch die Ebene der HochschullehrerInnen und Studierenden muss berücksichtigt werden, um die tatsächlichen Effekte und der konkreten Umsetzung zu verstehen (siehe Kap. 8.2.1 und Kap. 9).

atisiert wurden. Der politische Mehrebenenbegriff folgt in seiner Konzeption der verschiedenen Hierarchiestufen politischer Systeme. Bspw. werden dem föderalen Aufbau des Staates die kommunale, die Länder-, die Bundes- und die europäische Ebene voneinander unterschieden. Regierungen und, wie etwa im Fall des Bologna-Prozesses, verschiedene nationale und transnationale Agenturen und politische Verbände lassen sich gemäß ihrer föderalen Situiertheit und ihres daraus erwachsenden Einflusspotentials differenziert betrachten¹⁸. In dieser Lesart entstehen Mehrebenensysteme, wenn Grenzen territorialer oder politischer Logik überschritten werden, also meist, „wenn zwar die Zuständigkeiten nach Ebenen aufgeteilt, jedoch die Aufgaben interdependent sind, wenn also Entscheidungen zwischen Ebenen koordiniert werden müssen“ (Benz 2004b, S. 127). Die sozialwissenschaftlich-analytische Mehrebenenperspektive hingegen folgt einer in den Sozialwissenschaften lange üblichen theoretischen Differenzierung des Sozialen in eine Mikro-, Meso- und Makroebene. Dem liegt die Vorstellung zugrunde, dass die jeweiligen Analyseebenen distinkte Logiken sozialer Ordnung und Abstufungen ihrer kollektiven Geltung repräsentieren, die jeweils unterschiedlichen Graden der Komplexität gesellschaftlicher Strukturprinzipien geschuldet sind. Die Mikroebene konzentriert sich auf das, was HOMANS (1961) einst „elementares Sozialverhalten“ nannte; also „einfache Formen“ sozialer Handlungen und Prozesse, die wenig gesellschaftliche Abstimmung erfordern. Dies umfasst z. B. basale Austauschbeziehungen, Gruppendynamiken und unmittelbare Interaktion. Demgegenüber bezieht sich die Mesoebene auf abgestimmte Prozesse sowie auf kausale Einflüsse, die Hierarchien, Netzwerken, Organisationen oder Märkten zugeschrieben werden (Turner 2012). Manchmal werden auch soziale Positionen und Rollen (Fligstein/McAdam 2012) oder die GOFFMAN'sche (1983) Idee der Interaktionsordnung jener Mesoebene zugerechnet. Schließlich wird mit der Makroperspektive meist die umfassende institutionelle Metastruktur angesprochen, seltener bezieht sich der Begriff auf die Sozialstruktur einer ‚ganzen Gesellschaft‘ (Klein 2005; Turner 2010).

In dieser Arbeit werde ich unter dem Begriff „Mehrebenenperspektive“ ausschließlich die sozialwissenschaftlich-analytische Position adressieren. In der sozialwissenschaftlich-analytischen Lesart ist es konsequent, dass Organisationen eine hervorgehobene Rolle in Mehrebenenanalysen erhalten, denn sie nehmen eine Mittlerposition zwischen der Mikro- und der Makroebene ein. Somit lassen sich an Organisationen

„theoretisch und empirisch herausfordernde Fragestellungen nach Herrschaft, Wettbewerb oder Kooperation, sozialem Wandel und nach der Bedeutung von Institutionen präzisieren, anschaulicher und mit neuen Erkenntnismöglichkeiten formulieren und untersuchen“ (Allmendinger/Hinz 2002, S. 10).

Diese Überlegungen stehen freilich in einem engen Zusammenhang mit Überlegungen zum Akteurstatus von Organisation. Als *korporativen Akteuren* werden ihnen Rechte, Kapazitäten und Ressourcen zugesprochen, die von den Rechten, Kapazitäten und Ressourcen ihrer individuellen Mitglieder distinkt sind (Coleman 1986). Die analytische Relevanz einer Mehrebenenperspektive in Governance-Untersuchungen steht und fällt folglich mit der empirischen Bedeutung der gesellschaftlichen Konstruktion von Organisationen als Akteuren. Ich werde daher nachfolgend eben diese Konstruktion korporativer Akteure aus soziologischer Sicht besprechen.

¹⁸ Neben den Staaten wurden mit der EUA (European University Association), ESIB (The National Unions of Students in Europe), EURASHE (European Association of Higher Education Institutions) und dem Europarat zahlreiche weitere Organisationen mit beobachtender bzw. beratender Funktion wie der europäische Gewerkschaftsverband (EI), der Arbeitgeberverband (BusinessEurope) und ENQA (European Association of Quality Assurance) in den Prozess begleitenden Strukturen eingebunden. Auch die EU-Kommission nimmt als Vollmitglied an den Sitzungen der Bologna-Follow-Up-Group, dem koordinierenden intergovernmentalen Gremium zwischen den Konferenzen, teil.

2.2.1 SOZIALE KONSTRUKTION KORPORATIVER AKTEURE UND DIE DUALITÄT DER ORGANISATION

Im Zeitverlauf der letzten gut zwei Jahrhunderte entstanden gesellschaftliche Formationen, die nicht wenige AutorInnen veranlassten, von einer Organisationsgesellschaft zu sprechen, in der Organisationen immer zahlreicher und zunächst ökonomisch, dann auch politisch wie sozial einflussreicher geworden sind (Coleman 1979, 1986; Presthus 1979; Perrow 1991; Bauman 2003; Jäger/Schimank 2005; Barley 2010; Felsch 2010; Duschek et al. 2012; Reed 2012; Domhoff 2013). Moderne Gesellschaften unterscheiden sich von traditionellen demzufolge nicht nur in der schieren Anzahl und Formenvielfalt von Organisationen, sie unterscheiden sich auch in der gestiegenen Bedeutung, die Organisationen für die Unterstützung und Formierung kollektiven Handelns zukommt (Schimank 2002; 2005). Ein signifikanter Grund für die globale Proliferation der Organisation ist die zunächst juristische Erfindung des korporativen Akteurs, also der Auffassung, dass Organisationen als eigenständige Vertragspartnerinnen aufgefasst werden können, die eigene Ressourcen besitzen und folglich juristisch, ökonomisch und politisch wie Personen auftreten dürfen. Organisationen werden damit nicht nur formalisiert, sondern auch legitimiert, was die Verbindlichkeit ihrer eigenen Aktivitäten sowie die ihrer Mitglieder erhöht (Coleman 1979; Geser 1990; Meier 2009).

Dieser sozialen Realität folgte die Soziologie konzeptionell mit viel Bedacht; ein Akteurstatus von Organisationen stand hier lange zur Disposition. Auch der in den folgenden Kapiteln im Fokus stehende BOURDIEU gehörte jener skeptischen Fraktion an, die darauf hinwies, dass die Sozialwissenschaften nicht blindlings Alltagskonzepte in die Theoriebildung übernehmen dürften, egal wie verbreitet diese sein mögen. Organisationen und Professionen sah er als Paradebeispiele reifizierter Mythen, die man nicht einfach als soziale Entitäten hinnehmen sollte, sondern vielmehr ihre soziale Gemachtheit und Kontingenz in den Mittelpunkt stellen müsse (Bourdieu/Wacquant 1996, S. 242). Meiner Auffassung nach gehört es jedoch unbedingt zu den Aufgaben der Sozialwissenschaften zu rekonstruieren, wie Organisationen gerade angesichts ihrer sozialen Gemachtheit eine Verbreitung und Wirkmächtigkeit erlangen, die es rechtfertigen, von einer Organisationsgesellschaft zu sprechen. Insofern ist es instruktiv, die theoretischen Positionen zu rekonstruieren, die zur letztendlichen Etablierung des korporativen Akteurs als unhinterfragte soziologische Figur beigetragen haben. Im Folgenden werde ich daher an vier einflussreiche soziologische Positionen erinnern, in denen die Rede vom korporativen Akteur nicht als schlichte Übernahme eines nachhaltigen juristischen Tricks erfolgt, sondern aus den jeweiligen epistemischen Positionen heraus theoretisch schlüssig argumentiert wird.

(1.) Bei den soziologischen Klassikern erhält die (bürokratische) Organisation ihre Bedeutung vornehmlich als Trägerin der Rationalisierung der modernen Gesellschaft. Die von WEBER (1976, S. 125ff, 541ff) zum zentralen Merkmal der organisierten Betriebsamkeit und Bürokratie erkorene *Zweckrationalität* muss deshalb am Beginn jeglicher Überlegungen zum Akteurstatus von Organisationen stehen. Während MARX (1962) Zweckrationalität bekanntlich in der Logik der kapitalistischen Tauschökonomie entdeckt, erkannten WEBER sowie ihm darin folgend später auch HORKHEIMER und ADORNO (1947) neben einer Allherrschaft des Tauschprinzips im Kapitalismus ebenfalls die Wirkmächtigkeit der bürokratisch vermittelten rationalen Herrschaft (Houben 2018, S. 201). Der Grund dafür liegt für WEBER (1976, S. 125ff) und ADORNO (1972) darin, dass Beziehungen von Individuen innerhalb einer Organisation erst mittels einer an organisationalen Zwecken ausgerichteten Rationalität ihren spezifischen, die Organisation als solche ermöglichenden Charakter erhalten: „[I]n der Organisation sind die menschlichen Beziehungen durch den Zweck vermittelt, nicht unmittelbar“ (Adorno 1972, S. 441). WEBER (1976, S. 125f) arbeitet dazu verschiedene Ausdrucksformen und Bedingungen heraus, in der diese Rationalität organisational verankert werden und es damit den sich der Organisation verpflichtet fühlenden Individuen ermöglichen „sine ira et studio“ zu handeln, sprich ihre Aufgaben innerhalb des bürokratischen Apparates vermeintlich objektiv und zweckmäßig auszuführen.

Der Legitimitätsglaube, der diese bürokratische Herrschaft erst ermöglicht, beruht maßgeblich auf der Überzeugung, dass der Zweck-Mittel-Rationalität die größtmögliche Objektivität und Effizienz inneohnt und damit die für Organisationen optimale Handlungsorientierung darstellt. HORKHEIMER und ADORNO (1947, S. 12, 22) zeigen, wie sich in der Moderne Rationalität in organisationalen Zusammenhängen untrennbar mit Herrschaft verbindet und Individuen in vielfältige organisierte Zwangsverhältnisse drängt. In der Moderne diene Rationalisierung, wie HORKHEIMER (1967) ausführt, nicht mehr dem humanistischen Ideal der Aufklärung, sondern wird instrumentell: Sie entwächst ihrem ursprünglichen Streben nach Naturbeherrschung, assimiliert sich an organisationale Herrschaft und büßt ihr emanzipatorisches Potential ein. In der Folge erscheint Zweckrationalität dank ihrer fortschreitenden Verbreitung zunehmend alternativlos und gerät zur sozialen Totalität, zur Signatur der modernen Gesellschaft (Horkheimer/Adorno 1947; Horkheimer 1967). Der Triumph technokratischen, zweckrationalen Kalküls trägt in dieser Lesart zwar zu einer prinzipiell höheren Reflexionsfähigkeit der Gesellschaft bei, unterstellt aber letztlich den menschlichen Daseinszweck den Erfordernissen der instrumentellen Rationalität (Horkheimer 1967, S. 13f; Bröckling 2007; Houben 2018, S. 200). Wie ich in der Einleitung angedeutet habe, setzt sich diese Idee der Zweckrationalität eindrücklich in neoliberalen Reformprojekten fort.

Fasst man diese klassischen Überlegungen zusammen, führt organisierte Zweckrationalität also zunächst zu einer umfassenden Verbreitung wesensähnlicher bürokratisch-technokratischer Formen, die wiederum tendenziell Entfremdungen und Verdinglichungen forcieren. Zweckrationales Organisieren wird darüber schließlich zum Selbstzweck und entfernt sich dank seiner (bürokratischen) Eigenlogik von jenen Interessen, die ursprünglich zur Gründung der betreffenden Organisation selbst geführt haben (Geser 1990). Individuen betrachten Organisationen dann als soziale Tatsache im Sinne DURKHEIMS (1965), als ihnen äußerliche Instanzen, denen sie sich ausgeliefert fühlen¹⁹.

(2.) Mit einer handlungstheoretischen Begründung des korporativen Akteurs verhalf COLEMAN (1986) in seiner *asymmetrischen Gesellschaft*²⁰ dieser Erfahrung des Ausgeliefert-Seins ebenfalls prominent zum Ausdruck – wenn auch freilich aus einer gänzlich anderen Denkschule heraus. COLEMAN (1979, 1986) modelliert korporative Akteure als geregelte Ressourcenpools, in denen die Mitglieder vertraglich vereinbart Teile ihrer Ressourcen und Verfügungsrechte zwecks eines gemeinsamen Ziels einer übergeordneten Disposition unterwerfen²¹, was realiter und analytisch Probleme der inneren Ordnung und Ressourcenverteilung auf den Plan treten lässt. Er unterscheidet bezüglich der Motive und Ursprünge von korporativen Akteuren idealtypisch zwei Formen: Einerseits top-down konstruierte Arbeitsorganisationen und andererseits bottom-up gebildete Interessenorganisationen. COLEMAN legt seinen analytischen Fokus auf die Frage, wie sichergestellt werden kann, dass Ideen und Ressourcen, die von Individuen in Organisationen eingebracht werden müssen, um sie überhaupt zu (re-)produzieren, auch tatsächlich eingebracht werden (Vanberg 1982, S. 13ff). Um von den Eingaben und Fertigkeiten der Individuen profitieren zu können, müssen Organisationen fortlaufend die Bereitschaft der Individuen mobilisieren, Ressourcen abzugeben, Regeln und Absprachen zu befolgen und sich in ihren Aktivitäten an organisationalen Rationalitäten zu orientieren. Dies geschieht normalerweise mittels der internen Regulierung und Verteilung organisationaler Profite sowie über das Aushandeln verschiedener Erwartungs- und Bewertungssysteme. Sowohl in Arbeits- als auch in Interessenorganisationen muss die kol-

¹⁹ Eine ältere Version dieses Absatzes diente als Grundlage eines ebenfalls auf Rationalität und instrumentelle Vernunft abhebenden, gründlich überarbeiteten und erweiterten Absatzes in: Houben 2018.

²⁰ Die Beziehung zwischen Individuen und Organisationen erweist sich für COLEMAN insofern als problematisch, als sie asymmetrisch ist: „Mit der Zunahme an korporativen Akteuren hat auch diese asymmetrische Beziehungsform in der ganzen Gesellschaftsstruktur stark zugenommen“ (Coleman 1986, S. 33). Im Normalfall verfügen korporative Akteure über deutlich mehr Ressourcen als Individuen. Durch Machtübertragung besitzen korporative Akteure zudem mehr Einflussmöglichkeiten als Individuen und letztere sind in einem stärkeren Maße von ersteren abhängig als umgekehrt (Houben/Priestl 2018, S. 351f).

²¹ Die konzeptionelle Verwandtschaft zur auf HOBBS (1970) Leviathan zurückgehenden Vertragstheorie ist unübersehbar.

lektive bzw. korporative Handlungsfähigkeit daher immer wieder durch zielgerichtete Regelsetzung und Intervention sichergestellt werden. Wenn den Handlungen der Organisationsmitglieder ein systematisch nach den Organisationszielen ausgerichteter Fluchtpunkt zugrunde liegt, ihre organisationsbezogenen Aktivitäten also der Logik der Organisationsziele entsprechen, könne eine tatsächliche Überwindung der Partialinteressen und kollektive Handlungskoordination nach außen erfolgen (Coleman 1992, S. 3ff, 63ff, 156ff). Die Verteilung von bzw. der Zugang zu Ressourcen und Chancen für Individuen seien insofern sowohl eine Folge als auch eine Voraussetzung des Funktionierens und der Reproduktion von korporativen Akteuren (Coleman 1992, S. 127ff). COLEMAN (1986, S. 40) verweist in diesem Zusammenhang auf die Austauschbarkeit von Individuen in Organisationen: „Die Person ist zwar frei, aber in einem ganz fundamentalen Sinne auch unerheblich“. Werden Positionen in sozialen Strukturen institutionalisiert, mindert dies die Anhängigkeit des korporativen Akteurs von konkreten Individuen und erhöht – zumindest im Grundsatz – wiederum deren Freiheit, zwischen Organisationen zu wechseln²². Übertragen Individuen ihre Einflusspotenziale auf korporative Akteure, verlören sie dadurch jedoch zusehends an Macht, da Organisationen diese strukturell speichern, auf deutlich mehr Ressourcen zurückgreifen können und zudem aufgrund dieser Akkumulierung auch in der Lage sind, verschiedene Regeln und Verfahren effektiver legitim zu exekutieren (Coleman 1979, S. 35ff). In dieser Sichtweise von korporativen Akteuren als institutionalisierte Ressourcenpools werden sie zwar erst durch Individuen konstituiert, doch wenn Individuen die korporativen Akteure verlassen, zerfallen sie dank der Institutionalisierung trotzdem nicht²³. COLEMAN (1979, S. 23ff, 1992, S. 127ff) zufolge ist es daher nur folgerichtig und analytisch zweckmäßig, Organisationen als dauerhaften institutionalisierten Handlungssystemen ebenfalls Handlungskompetenz zuzurechnen. Zusammengenommen entwickeln formale Organisationen als korporative Akteure also irreduzible emergente Eigenschaften und überwältigen dabei sozusagen ihre SchöpferInnen (Schimank 2007e, S. 244).

(3) Die Frage der Handlungsfähigkeit ist gleichermaßen ein zentraler Ausgangspunkt der Überlegungen, die zum *Akteurzentrierten Institutionalismus* führten. Für MAYNTZ und SCHARPF (1995b), die sich mehrfach affirmativ auf COLEMANs Modell beziehen, werden, wie zuvor bereits angedeutet, korporative Akteure primär durch institutionelle Rahmen konstituiert. Schließlich benötigten soziale Interaktionen institutionelle Regelungen oder Verfahrensnormen, die erst die Anlässe und „Arenen“ kreieren, in denen Akteure im Sinne der Organisation zusammenkommen können, um die Organisation überhaupt zu erzeugen und zu (re-)produzieren²⁴ (Mayntz/Scharpf 1995b, S. 48).

Diese Sichtweise scheint zunächst eine gewisse Notwendigkeit zu implizieren, die konkreten Interaktionen analytisch zu fokussieren. Im Akteurzentrierten Institutionalismus wird auf eine Berücksichtigung individueller Akteure und ihrer konkreten Verhandlungen jedoch wenn möglich verzichtet, da hier die Auffassung gilt, dass dies für die meisten politischen und gesellschaftsstrukturellen Erklärungszusammenhänge wenig zielführend sei – vorausgesetzt korporativen bzw. kollektiven Akteuren könnte als Handlungseinheiten sui generis eine bestimmte Handlungsorientierung begründet unterstellt werden. Organisationalen bzw. kollektiven Handlungsorientierungen werden MAYNTZ, SCHARPF und SCHIMANK zufolge wie oben ausgeführt vornehmlich durch institutionelle Faktoren geprägt. Individuen sind hier nur relevant, sofern sie als RepräsentantInnen eines korporativen Akteurs in Erscheinung treten. Akteure in Organisation wirkten schließlich – bewusst oder unbewusst – in ihrem Handeln so zusammen, dass es aus der Perspektive analytischer BeobachterInnen erscheint, als verfolgten sie eine gemeinsame Zielsetzung und legitimierten sie die Benennung eines singulären

²² Aus ungleichheits- oder arbeitssoziologischer Perspektive ließe sich dieser Aussage allerlei berechtigte Kritik entgegenbringen. Da ich hier lediglich COLEMANs Argumentation nachzeichnen möchte, sei dieser knappe Vermerk genug.

²³ Sofern nicht alle Mitglieder auf einmal die Organisation verlassen.

²⁴ Es ist beispielsweise nur schwer vorstellbar, dass Hochschulgremien ohne das sie bedingende institutionelle Setting in dieser Konfiguration überhaupt regelmäßig zusammenträten.

Akteurs, den sie als Individuen repräsentieren (Geser 1990; Mayntz/Scharpf 1995b; Maag Merki/Altrichter 2015, S. 400; Houben 2019, S. 149f). Insofern könnten sie zumindest im Bedarfsfall ohne konzeptionelle Brüche in die Analyse integriert werden (Mayntz/Scharpf 1995b, S. 52, 65; Schimank 2004, S. 293). Dieses Vorgehen wird im Akteurzentrierten Institutionalismus forschungspragmatisch begründet: Korporative oder kollektive Akteure werden als Ganze analysiert, um eine sich sonst leicht einstellende Überkomplexität der Untersuchungen zu verhindern²⁵ (Mayntz/Scharpf 1995b, S. 50).

(4) Der im nachfolgenden Kapitel ausführlich besprochene *soziologische Neoinstitutionalismus* schließlich versteht Institutionen nach MEYER (2005a, 2010) zwar ebenfalls als Fundamente von Organisationen, geht aber in seinem sozialkonstruktivistischen Verständnis korporativer und individueller Akteure deutlich über den Akteurzentrierten Institutionalismus hinaus. Denn im Neoinstitutionalismus werden Akteure nicht nur durch institutionelle Vorgaben beeinflusst, eingeschränkt oder stimuliert, sondern erst durch diese geschaffen und damit analytisch vornehmlich als Medien institutioneller Effekte aufgefasst. Aus autonomem Handeln, das bei handlungstheoretischen Begründungen korporativer Akteure im Vordergrund steht, wird im frühen soziologischen Neoinstitutionalismus eine Art Enactment, das sich mithin in der bloßen Umsetzung von internalisierten Erwartungen oder Handlungsskripten erschöpft, welche die prädominante Kultur vorgibt (Meyer 2005a). In dieser Lesart identifizieren HASSE und KRÜCKEN (2005, S. 74ff) zwei zentrale Eigenschaften, die erfüllt sein müssten, um in der Moderne als rationaler, vollwertiger Akteur zu gelten: Erstens müssten moderne Akteure ihre unmittelbaren, mitunter affektiven Motive in stabilere Interessen kanalisieren und speichern. Zweitens werden nicht nur den Eigennutz maximierende Ziele verfolgt, da sowohl altruistische Ziele gesellschaftlich erwartet sein können als auch Akteure vermehrt als Agenten dritter Interessen auftreten. Werden diese Eigenschaften an den Tag gelegt, werden Individuen und Organisationen folglich auch Handlungsrationaleität zuerkannt und damit gesellschaftliche Legitimität zugeschrieben, was sich für Organisationen, wie oben angedeutet, historisch leicht nachweisen lässt (Hasse/Krücken 2005, S. 72f).

Die Unterschiede zwischen diesen Theorien sind teilweise beträchtlich, dennoch zeigen sich aufschlussreiche *Konvergenzen*: Zum einen werden Organisationen von außen betrachtet und weisen als soziale Entitäten bestimmte Zuschreibungen, Mittel und Verhaltensweisen auf, die zum anderen von innen besehen, auf von interagierenden Individuen hergestellten sozialen Strukturen beruhen, innerhalb derer ihre Handlungen und Praktiken die Organisation erst konstituieren. Unabhängig von der theoretischen Sichtweise artikuliert in meinen Augen SCHARPF (2006, S. 97) diese Prämissen am klarsten, wenn er fordert, Organisationen wie folgt zu betrachten:

„[V]on außen, als komplexe Akteure mit bestimmten Ressourcen und einer größeren oder geringeren Fähigkeit, die Ressourcen in strategischen Handlungen einzusetzen, und von innen, als institutionelle Struktur, innerhalb derer interne Akteure interagieren, um die Handlung zu produzieren, die dem komplexen Akteur zugerechnet werden“.

Diese wechselseitige Ko-Konstitution von interindividueller und interorganisationaler Ebene kollektiven Handlungskompetenz lässt sich mit BREIGER (1974, S. 181) als *Dualität* begreifen. Konzeptionell verweist der Begriff der Dualität darauf, dass die interindividuelle und die interorganisationale Bezugsebene nicht losgelöst voneinander existieren können. Organisationen als eigenständige Entitäten

²⁵ Der Makel dieser Einschränkung ist offenkundig: Erkenntnisse, die ohne Bezug zu den handelnden Mitgliedern der untersuchten komplexen Akteure gewonnen werden, kann es leicht an „Tiefenschärfe“ fehlen (Mayntz/Scharpf 1995b, S. 50). Dies wird insbesondere dann evident, wenn man sich daran erinnert, dass etwa im akteurzentrierten Institutionalismus, der weiterhin einen entscheidenden Einfluss auf den epistemischen Standpunkt der deutschsprachigen Governance-Forschung besitzt, zumeist auf eine explizite Berücksichtigung individueller Akteure verzichtet wird (für eine verwandte Kritik siehe Graß 2014, S. 67). Mit Bezug auf LINDENBERGS (1991) Programm der „abnehmenden Abstraktion“ kann diese Vereinfachung MAYNTZ und SCHARPF (1995b, S. 65) zufolge so lange in Kauf genommen werden, wie aus den jeweiligen institutionellen und situativen Kontexten das faktische Geschehene zufriedenstellend erklärt werden kann. Erst wenn dies nicht mehr der Fall ist, soll auf die nächst „tieferen“ Analyseebenen zurückgegriffen werden.

bzw. Akteure zu fassen und ihnen Handlungsträgerschaft zuzuschreiben, verstärkt in diesem Sinne die Interdependenz zwischen Individuen und Organisationen (Meier 2009, S. 13ff). Ohne eine koordinierte Abstimmung zwischen Individuen und Organisationen könnten in der Organisationsgesellschaft weder Individuen, noch Organisationen allein alle Ressourcen mobilisieren, die notwendig sind, um ihre Ziele zu erreichen. Ein Mehrebenensystem adressiert in dieser Hinsicht also die komplexen Interdependenzen und Koordinierungen, die erforderlich sind, um eine soziale Ordnung aufrechtzuerhalten, in der bestimmte Leistungen für Individuen und Organisationen erbracht werden. Governance- und Organisationstheorien müssen daher auf einen komplexen Grad sozialer Ordnung abheben können²⁶.

Folglich lässt sich aus diesen Überlegungen für die sozial- und bildungswissenschaftliche Governance-Forschung also das Mandat ableiten, der Dualität von Individuen und Organisationen in der Untersuchung sozialer Ordnung konzeptionell und analytisch gerecht zu werden.

2.3 IRRITATION: KULTURELLE KOORDINATION ALS BASIS SOZIALER ORDNUNG

Im Mainstream der Governance-Forschung stehen Modi der Koordination von Akteurkonstellationen im Fokus, die auf institutionalisierten Regelsystemen in Form von Abstimmungsinstrumenten wie Märkten, Hierarchien, Verhandlungen oder wechselseitiger Einflussnahme beruhen. Diese Engführung von sozialer Ordnung auf formale Institutionen und im Kern – trotz anderslautender Selbstbeschreibungen – rationalistischer Intentionalität ist nicht unproblematisch. Häufiger wird dagegen eingewandt, die Governance-Perspektive sei zu technokratisch-affirmativ und unterläge einem steuerungspolitischen Problemlösungsbias. Kritisiert wird zudem, dass nicht formalisierte bzw. formalisierbare Machtdifferenzen zwischen den Akteuren weitgehend vernachlässigt würden²⁷ (exemplarisch: Offe 2009; Blumenthal 2014, S. 100ff; Langer 2014, S. 48, 2019). „Zwangsläufig geraten dann Prozesse, vor allem jedoch Konflikte, die zur Genese, Reproduktion oder auch Transformation von Koordinationsstrukturen führen, aus dem Blickfeld“ (Benz et al. 2007, S. 19), schließlich überkommen institutionelle Regelungssysteme die Akteure weder einfach von irgendwoher, noch sind sie als Teil einer göttlichen oder natürlichen Ordnung in stoischer Genügsamkeit immer schon zugegen gewesen.

Diese bereits in der Einleitung erörterte Kritik werde ich hier nicht neuerlich vertiefen. Stattdessen werde ich mich anderen Problemen und blinden Flecken der dominierenden Governance-Perspektive zuwenden, denn kritisch zu beurteilen ist insbesondere, dass im Mainstream der Governance-Forschung kulturelle, von hintergründigem, mithin präreflexivem sozialen Sinn getragene Koordinationsmodi ausgespart werden. Warum ist dieser blinde Fleck gerade für Forschungsperspektiven problematisch, die fragen, wie soziale Ordnungen und Mehrebenenperspektiven (re-)produziert werden? Die Antwort darauf wird deutlich, wenn man sich die *Voraussetzungen sozialer Ordnungen* vor Augen führt. Wie oben bereits angedeutet, provozieren und unterstützen bestimmte soziale Ordnungen jeweils bestimmte Formen und Muster gesellschaftlicher Koordinierung. So rufen Märkte andere Formen der Abstimmung zwischen Akteuren hervor als Gemeinschaften. Die grundlegende analytische Aufgabe scheint mir deswegen zu sein, die verschiedenen Elemente zu adressieren, die dazu beitragen, eine soziale Ordnung zu etablieren. Für die (Re-)Produktion einer sozialen Ordnung müssen zwei grundsätzliche Probleme gelöst werden: Erstens muss die durch soziale Ordnung herbeigeführte soziale Formation vorhersehbar und verbindlich sein, damit Akteure ihre Aktivitäten überhaupt kollektiv darauf-

²⁶ Aus dem Umstand, dass individuelle, kollektive und korporative Strukturen institutionell miteinander verschachtelt sind, lässt sich allerdings nicht ableiten, dass sie sich symmetrisch oder synchron entwickeln. Im Gegenteil, die Ko-Evolution der Mikro-, Meso- und Makro-Ebenen mag zwar aufeinander verwiesen und reagieren, jedoch verläuft sie nicht selten nur lose gekoppelt, asymmetrisch und asynchron (Coleman 1979; Laux/Rosa 2009; Lazega 2016). Die Koordinierung der sich daraus ergebenden Interdependenzen ist notwendigerweise komplex und voraussetzungsvoll und einen hohen Aufwand erfordert.

²⁷ Eine aktuelle Ausnahme hiervon legt GROMALA (2019b) in ihrer feldtheoretischen Arbeit zum deutschen Schulsystem vor.

hin abstimmen können. Dies setzt voraus, dass sie wechselseitig stabile Erwartungshaltungen und geteilte Wahrnehmungen und Bewertungslogiken ausbilden²⁸ (Hechter/Horne 2003, S. 27ff). Zweitens müssen Akteure überhaupt in der Lage sein, verständlich und produktiv miteinander zu interagieren, um miteinander zu kooperieren. Damit sind neben den im Mainstream der Governance-Forschung berücksichtigten Normen und Regeln sowie Standardinteressen und (mithin vorsozialen) Präferenzen (Mayntz/Scharpf 1995b) jedoch vor allem *kulturelle Sinn- und Deutungsmuster* von Bedeutung, die soziologisch in ihren spezifischeren Formen gemeinhin als Werte, Symboliken, Wahrnehmungsschemata, Legitimitäts- und Deutungsmuster oder Weltansichten verhandelt werden (Hechter/Horne 2003, S. 30f).

Kulturelle Sinn- und Deutungsmuster stiften die Verbindungen zwischen objektiven sozialen Strukturen und verinnerlichten Zuständen der Akteure. Soziale Strukturen erschaffen soziale Ordnung in dieser Lesart durch eben jenen Sinn, den Akteure aus ihnen ziehen bzw. ihnen zuschreiben. Sofern Akteure Sinn- und Glaubenssysteme teilen, etablieren sie darüber ein kollektiv wirksames kulturelles Sinn- und Deutungsmuster, mit dessen Hilfe sie erst soziale Ordnung erschaffen, gestalten und pflegen können. Im Umkehrschluss führt eine Infragestellung kollektiv geteilten Sinns zu einer Erschütterung bis hin zur Zerstörung der darauf beruhenden sozialen Ordnung. Insofern sind geteilte Weltansichten und gemeinsame Deutungsschemata notwendige Bedingungen einer jeden sozialen Ordnung (Berger/Luckmann 1969; Bourdieu 1987; Hechter/Horne 2003, S. 91; Scott 2014).

Allerdings rufen kulturelle Sinn- und Deutungsmuster für sich allein noch keine ausreichend stabile Kooperation hervor. Denn um zu kooperieren, müssen Akteure sich nicht nur verständigen, sondern ebenfalls darin übereinstimmen, welche Kommunikationsform sie verwenden, welche Ziele sie verfolgen und welchen Erwartungen sie entsprechen wollen. Andernfalls sind Unabgestimmtheiten, Konflikte oder Devianzen die unausweichliche Folge.

HECHTER und HORNE arbeiten heraus, dass kulturelle Sinn- und Deutungsmuster – im Unterschied zu formalen Regeln und Normen – auf von Akteuren im Lebensverlauf *verinnerlichte* Werte, Deutungsschemata und Handlungsorientierungen verweisen und mit ihnen resonieren (Hechter/Horne 2003, S. 92f). Regeln und Normen hingegen beziehen sich auf den Akteuren *externe* Handlungsorientierungen und Urteilkriterien. Dank ihrer Sanktionierbarkeit könnten Regeln und Normen daher auch Zweifels- und Konfliktfall auch gegen Widerstände durchgesetzt werden²⁹ (Dahrendorf 1977; Lepsius 1995; Hechter/Horne 2003, S. 96ff). Diese Unterscheidung erinnert daran, dass erstens formale Regeln und Normen auch ohne eine Verinnerlichung durchgesetzt werden können; dass zweitens internalisierte kulturelle Sinnformen im Gegensatz zu Regeln auch dann wirken, wenn sie nicht formalisiert und sanktioniert werden; und dass drittens Regeln und Normen einerseits und kulturelle Sinn- und Deutungsmuster andererseits nicht nur eigene Ordnungswirkungen besitzen, sondern logischerweise auch im Konflikt zueinanderstehen können (Hechter/Horne 2003, S. 91ff). Insofern ist es analytisch nicht angezeigt, kulturelle Sinn- und Deutungsmuster theoretisch unter Normen und Regeln zu subsumieren und eine Governance-Perspektive fortzuführen, welche die kulturellen Voraussetzungen sozialer Ordnung ausklammert. Ein enger, auf Regeln und Normen beschränkter Institutionenbegriff ist demzufolge analytisch unzulänglich, insbesondere da Regeln und Normen ihre volle Wirkung erst entfalten, wenn sie mit verinnerlichten Sinn- und Deutungsmustern korrespondieren (Houben 2013a, S. 364).

²⁸ Unbeschadet dessen können externe Schocks diese Erwartungssicherheiten in Unruhe versetzen und stören, was wiederum massive Auswirkungen auf die gesamtgesellschaftliche Ordnung haben kann (Hechter/Horne 2003, S. 27ff).

²⁹ Diese theoretische Trennung zwischen Regeln und Normen einerseits und kulturellen Sinn- und Deutungsmustern andererseits ist freilich für sich ebenfalls nicht unproblematisch, scheint sie doch zu implizieren, dass Regeln und Normen von Akteuren nicht verinnerlicht würden. Dies ist natürlich nicht der Fall, im Gegenteil: Wie ich in den nachfolgenden Kapiteln in vielfacher Weise nachweisen werde, beruhen gerade kultursoziologische Perspektiven auf Organisationen auf der Annahme, dass auch formale Regeln und sanktionierbare Normen von sozialen Akteuren internalisiert und anschließend nicht weiter hinterfragt werden (Berger/Luckmann 1969; Meyer/Rowan 1977; Bourdieu 1987; Scott 2014).

Ein weiteres Problem des Mainstreams der Governance-Perspektive besteht darin, dass in mehrstufigen Akteurkonstellationen Handlungen und Strukturen in der Regel für jede Ebene der Konstellationen getrennt untersucht werden, um sie anschließend auf der Grundlage des theoretischen Mehrebenenmodells sowie der formalen Zugehörigkeit jedes Akteurs entweder zur interindividuellen oder zur Organisationsebene wieder zusammenzuführen (exemplarisch: Benz 2004b; Scharpf 2006). Dieses Vorgehen ist allerdings nur dann zu rechtfertigen, wenn man impliziert, dass die Übergänge bzw. Verbindungen zwischen den – notwendig abstrahierten – Mikro-, Meso- und Makro-Ebenen tatsächlich so funktionieren, wie im Modell angenommen. Um diese Hintergrundannahme nicht zu gefährden, muss man jedoch entweder im konkreten Forschungsprozesse auf eine Mikrofundierung verzichten oder aber den Institutionenbegriff so eng definieren, dass man institutionellen Arrangements, Regeln und formalen Hierarchien eine Verbindlichkeit zuschreibt, die so hoch ist, dass sie Akteure überflüssig macht und eventuelle Machdifferenzen außen vorlässt. Dieses Vorgehen ist den formalen Institutionalismen inhärent und scheint mir im Mainstream der Governance-Perspektive ebenso ausgeprägt zu sein (exemplarisch: Mayntz/Scharpf 1995b, S. 45f; Schimank 2004; Scharpf 2006; Houben 2013a; überblicksartig: Gromala 2019a, S. 294ff). Die meinerseits in der Einleitung kritisierten problematischen Annahmen des formalen Institutionalismus kehren damit als Garanten eines Mehrebenenmodells zurück, dass jede Ebene zunächst gesondert betrachtet, um sie dann nach der modellhaften Architektur formaler Institutionen zusammensetzen. Ein Folgeproblem dessen ist nun freilich, dass damit vorwiegend rationalistische Koordinationsmodi in den Blick genommen werden und kulturelle Aspekte sozialer Ordnung neuerlich ausgespart bleiben. Somit handelt sich der Mainstream der Governance-Perspektive jedoch diejenigen Schwierigkeiten ein, die einer Reifikation von analytischen Konzepten und essentialistischen Zuschreibungen inhärent sind (siehe Kapitel 1).

2.4 DISKUSSION UND AUSBLICK

Will die Governance-Forschung offenlegen, wie sich handelndes Zusammenwirken verschiedener Akteure vollzieht, bedarf es eines analytischen Instrumentariums, das nicht ident ist mit den Selbstbeschreibungen der zu untersuchenden Akteure oder der Rhetorik bildungspolitischen Programme. So liefe eine begriffliche und analytische Engführung auf die konventionellen Konzepte Markt, Hierarchie und Netzwerk sowie ihre mittlerweile immer öfter identifizierten Hybride Gefahr, politische Vorverständigungen und offiziöse Programmatiken der zu untersuchenden Akteure deskriptiv zu duplizieren, sondern auch den eigentlichen Untersuchungsgegenstand in einer realistischen Lesart nicht nur normativ zu reifizieren. Da die Koordinations- und Regulationsaktivitäten im Bildungswesen immer sowohl auf der Vorder- wie auf der Hinterbühne stattfinden und neben den offiziellen, gleichermaßen *verborgene Mechanismen* von wechselseitiger Abstimmung und Herrschaft ihre Wirkung entfalten, empfiehlt es sich für die Governance-Forschung, ihr Repertoire um solche Perspektiven zu erweitern, die all diese Formen ebenfalls in den Blick nehmen können (Maag Merki/Altrichter 2015, S. 400f). Um die Governance-Forschung der Gefahr einer positivistischen Verdopplung zu entziehen, müssen immer wieder über ihren tradierten begrifflichen Bestand hinausgehende Theorien und Methoden bemüht werden, die im besten Falle an die bestehenden Ansätze und Ergebnisse anschlussfähig sind und gewinnbringende Forschungsfragen formulieren helfen.

An dieser Stelle wird m. E. ebenfalls ersichtlich, weshalb Governance-Theorien aus konstruktivistisch-praxistheoretischer Sicht um bottom-up-Perspektiven bzw. um Mikrofundierungen ergänzt werden müssen, die das praktische Zusammenwirken und die konkreten Konflikte fokussieren, in denen Praktiken sozialen Sinn und institutionalisierte Strukturen erzeugen, erhalten oder transformieren. Die Ablehnung des Positivismus und des Essentialismus führt zusammengenommen also dazu, dass die

Befassung mit sozialer Ordnung als Folge und Gegenstand von Governance einer mikrotheoretischen Perspektive bedarf.

Das Ziel dieser Arbeit besteht darin, am Projekt mitzuwirken, eine Alternative zu der rationalistischen und positivistisch-essentialistischen Lesart von Governance zu entwickeln. Das ist freilich kein Selbstzweck. Getragen wird das Vorhaben von der Intuition, dass über die Erarbeitung einer kulturalistisch-konstruktivistischen Organisationssoziologie die zuvor kritisierten blinden Flecken abgemildert und über neue analytische Perspektiven auch neue Erkenntnisse gewonnen werden können.

Um der Komplexität sozialer Ordnungsbildung in Mehrebenensystemen individueller und korporativer Akteure Rechnung zu tragen, empfiehlt es sich daher, die zugrunde liegenden Ordnungswirkungen und ihre jeweiligen Dynamiken mit Konzepten zu untersuchen, die über formale, rationalistische und instrumentelle Mechanismen hinausgehen. *Wenn kulturelle Sinnformen also genuine Beiträge zur Etablierung sozialer Ordnungen leisten, muss die Governance-Perspektive konsequenterweise analytische Perspektiven entwickeln oder hinzuziehen, die sich der kulturellen Koordination von Mehrebenensystemen widmen.*

Diese Aufgaben stehen im Fokus der weiteren Überlegungen dieser Arbeit.

3. Neoinstitutionalismus als kulturalistische Organisationssoziologie – Prämissen und Entwicklungen eines Forschungsprogramms³⁰

Bereits ein kursorischer Blick in sozialwissenschaftliche Publikationsorgane, die der Bildungs- oder der Organisationsforschung einen Platz einräumen, offenbart den enormen Einfluss des Neoinstitutionalismus³¹, der sich dort zu einem dominierenden Paradigma entwickelt hat (Krücken 2004a, 2004b; Krücken/Meier 2006; Meyer/Rowan 2006; Senge/Heilmann 2006; Walgenbach/Meyer 2007; Koch/Schemmann 2009; Schemmann 2009; Krücken/Röbken 2009; Meier 2009; Meyer/Ramirez 2012; Houben 2013a; Kirchner et al. 2015; Scott 2015; Hasse/Krücken 2016; Krücken/Meyer/Walgenbach 2017). Auch in der Educational-Governanceforschung wurden zuletzt einige Arbeiten auf Grundlage neoinstitutionalistischer Perspektiven veröffentlicht (Graß 2014; Herbrechter/Schemmann 2019; Koch 2018; Strebel/Engelage/Baumeler 2018). Das ungebrochene Interesse am Neoinstitutionalismus lässt sich zudem am kontinuierlich steigenden Zulauf zentraler Konferenzen³² oder von der Deutschen Forschungsgemeinschaft geförderten Forschungsgruppen und -projekten³³ ablesen und dokumentiert sich nicht zuletzt in einigen viel beachteten Bänden (Greenwood et al. 2008, 2017; Lawrence/Suddaby/Leca 2009; Thornton/Ocasio/Lounsbury 2012; Fligstein/McAdam 2012; Krücken/Meyer/Walgenbach 2017). Der Neoinstitutionalismus ist dabei Teil einer globalen Hinwendung zu institutionalistischen Ansätzen, die in den Sozialwissenschaften in den letzten 30 Jahren eine beachtliche Renaissance und Weiterentwicklung erfahren haben. Erwähnenswert ist daran, dass neben der Soziologie auch die Politikwissenschaften, die Bildungswissenschaften und nicht zuletzt die Ökonomie zu dieser Erfolgsgeschichte maßgeblich beigetragen haben³⁴. Dabei verlief diese institutionalistische Wende alles andere als einheitlich oder koordiniert; schon der vermeintlich geteilte Kernbegriff der *Institution* ist keineswegs eindeutig besetzt (Houben 2019, S. 150f).

In der Folge der divergierenden disziplinären Hintergründe und Erkenntnisinteressen tummelt sich mittlerweile eine stattliche Anzahl von Institutionalismen im sozialwissenschaftlichen Theorieangebot³⁵ (Peters 1999), was wiederum die Gefahr von Missverständnissen und konzeptionellen Inkommensurabilitäten vergrößert. 1996 benannten HALL und TAYLOR in ihrem einflussreichen Übersichtsartikel drei Arten von Institutionalismen, namentlich den Rational-Choice Institutionalismus, den Historischen In-

³⁰ Teile dieses Kapitels wurden in einer leicht veränderten Fassung bereits publiziert in: Houben 2019. Am Ende der betroffenen Unterkapitel weist ein Quellennachweises jeweils genau aus, wo das Spiegelkapitel im besagten Text zu finden ist.

³¹ Zuletzt wird er im angelsächsischen Sprachraum auch immer häufiger als „organizational institutionalism“ bezeichnet.

³² Zuletzt fand in Deutschland etwa die Veranstaltung „Perspektiven des Neo-Institutionalismus: Innenansichten und Außenansichten“ der Sektion Organisationssoziologie der DGS am 20. und 21.04.2017 an der Universität Hamburg statt. Der 2004 initiierte jährlich stattfindende Workshop „New Institutionalism“ hat sich mittlerweile von einem Treffen weniger Gleichgesinnter zu einer weltweit beachteten, mehrtägigen und mehrzügigen Konferenz mit dreistelliger Vortragzahl gemausert. (Siehe dazu auch den Bericht der Initiatoren: Krücken/Meyer/Walgenbach 2017, S. 2).

³³ Siehe hierzu etwa das DFG-Netzwerk „Das ungenutzte Potential des Neo-Institutionalismus. Theoretische Herausforderungen und empirische Forschungsperspektiven“ (www.mcts.tum.de/forschung/kooperationen/neoinstitutionalismus) oder das von der DFG geförderte Projekt „Microfoundations of Institutions“ (www.wiwiss.fu-berlin.de/forschung/microfoundations).

³⁴ Überraschen kann dies auf den zweiten Blick nicht, schließlich ist die Idee der Institution in allen sozial- und gesellschaftswissenschaftlichen Disziplinen zu zentral, als dass sie ein dauerhaft randständiges Dasein fristen könnte.

³⁵ PETERS (1999) diskutiert in seinem Übersichtswerk ganze acht Varianten (sic!) sozialwissenschaftlicher Institutionalismen.

stitutionalismus sowie den (Organisations-)Soziologischen Institutionalismus, der in dieser Arbeit nachfolgend der deutschsprachigen Konvention entsprechend als *Neoinstitutionalismus* bezeichnet wird. Diese Aufteilung scheint auch heute noch die einflussreichsten Schulen treffend zu adressieren, wobei MORGAN (2014) gut zwanzig Jahre später mit dem Diskursiven Institutionalismus noch einen vierten Typus hinzufügt. Für den deutschsprachigen Diskurs ist freilich der Akteurzentrierte Institutionalismus zu ergänzen, der hier ebenfalls eine breite und erfolgreiche Rezeption erfahren hat.

Es ist also ratsam, den in dieser Arbeit behandelten Neoinstitutionalismus begrifflich wie konzeptionell zu klären und gegen jene Perspektiven abzugrenzen, die im weiteren Verlauf der Arbeit nicht im Fokus stehen. Dazu werde ich zunächst den Rational-Choice Institutionalismus, den Historischen Institutionalismus, den Diskursiven Institutionalismus und den Akteurzentrierte Institutionalismus kurz skizzieren, um anschließend die Prämissen des Neoinstitutionalismus darzustellen.

Der *Rational-Choice Institutionalismus* fokussiert auf stabile Handlungsmuster (bzw. Institutionen), die als Mittel zur Problemlösung unter Bedingungen von Entscheidungsunsicherheit und Komplexität entstehen. Institutionen senken hier Transaktionskosten (Williamson 1981) und steigern die Effizienz, indem sie Akteuren akzeptierte Handlungsanleitungen geben. Zwar liegt der Forschungsschwerpunkt auf Institutionen als Ergebnis bewusster, rationaler Gestaltung, aber es wird ebenfalls anerkannt, dass aus diesen Institutionen bzw. den Handlungen, die sie anleiten, auch Pfadabhängigkeiten entstehen, die für sich eigenlogische Prozesse initiieren, die nicht zwingend rational oder effizient sein müssen (North 1992; Arthur 1994). Sobald eine Institution etabliert ist, investieren Akteure in sie und zögern, diese Investitionen auch angesichts vernünftigerer Alternativen zu revidieren. Das bekannteste Beispiel ist hier DAVIDS (1985) Studie über den Erfolg der QWERTY-Tastatur trotz ergonomischerer und effizienterer Alternativen (Morgan 2014, S. 935).

Der *Historische Institutionalismus* verwendet ähnliche Konzepte, um zu erklären, wie institutionelle Regime auf gesellschaftlicher Ebene entstehen. Im Gegensatz zum Rational-Choice Institutionalismus wird beim Historischen Institutionalismus ein Schwerpunkt auf Politik bzw. Prozesse der Machtbildung gelegt. In dieser Perspektive entstehen Institutionen, weil sich soziale Gruppierungen mit unterschiedlichen materiellen Interessen und Ressourcen in Machtkämpfe verstricken. Institutionen kommt dann die Funktion zu, vorübergehende ‚Waffenstillstände‘ zu garantieren. Vorausgesetzt wird, dass die Akteure in der gegebenen politischen Arena akzeptieren, dass ein anhaltender Konflikt keine weiteren Gewinne brächte und es ist sinnvoller und ertragreicher wäre, ein Regelwerk zu konsolidieren, das den Interessenkonflikt langfristig ordnet und stabilisiert (Thelen 1999; Hall/Soskice 2001). Solche Waffenstillstände können zwar lange andauern, werden trotzdem im Laufe der Zeit brüchig; neue Akteure mit neuen Interessen treten auf den Plan, die Bedingungen für die Reproduktion des Kompromisses ändern sich und der Kampf bricht in verschiedenen Zusammenhängen erneut auf. Ein Beispiel dafür ist die Einhegung von Arbeitskämpfen durch die Institutionalisierung von ArbeitnehmerInnen- und ArbeitgeberInnenvertretungen sowie das zugrundeliegende Arbeits- und Streikrecht (Streeck/Thelen 2005; Streeck 2009; Morgan 2014, S. 935).

Der *Diskursive Institutionalismus* geht vor allem auf HAY (2006) und SCHMIDT (2008, 2010) zurück und betont diskursive und ideelle Elemente und ihre Rolle bei der Herausbildung und Reproduktion von Institutionen. Dabei wird postuliert, dass Ideen die Fähigkeit besitzen, die Identität von Akteuren zu beeinflussen und Individuen ebenso wie Kollektive zu veranlassen, ihre Situation auf unterschiedliche Weise zu betrachten und ihr Verhalten gegenüber Institutionen zu modifizieren oder gar neue Institutionen zu generieren. In daran ausgerichteten empirischen Studien stehen somit weitreichende ideologische Veränderungen im Fokus, z. B. der Wandel vom Keynesianismus zum Neoliberalismus in der Sozialpolitik (Schmidt 2010; Morgan 2014, S. 935).

Der *Akteurzentrierte Institutionalismus* (Mayntz/Scharpf 1995b; Schimank 2004) untersucht, wie im vorherigen Kapitel erläutert, Konstellationen korporativer oder kollektiver Akteure in institutionellen

Settings, die als Regel- und Normstrukturen verstanden werden und deren Logiken die Handlungsorientierungen und Interaktionsmuster jener Akteure evozieren, die wiederum diese Regeln und Normen (re-)produzieren. In der deutschsprachigen Governance-Forschung hat der Akteurzentrierte Institutionalismus eine breite und erfolgreiche Rezeption erfahren.

Die Erfolgsgeschichte des *Neoinstitutionalismus* schließlich beginnt in den späten 1970er und frühen 1980er Jahren, als sich wenige organisationssoziologische Arbeiten kritisch mit den seinerzeit dominanten rationalistischen Organisationsmodellen sowie der Kontingenztheorie auseinandersetzen und sich stattdessen für Muster organisationaler Stabilität und Regelmäßigkeit interessieren. Organisationsstrukturen und -prozesse werden in dieser Betrachtung nun nicht mehr als Ergebnisse von Wettbewerb oder funktionaler Effizienz begriffen³⁶, sondern kommen vielmehr als Ausdruck eines Strebens nach Erwartungssicherheit und der Befolgung sozialer Normen der Angemessenheit zustande, die in der für die jeweiligen Organisationen relevanten gesellschaftlichen Umwelt vorherrschen (Meyer/Rowan 1977; Zucker 1977; Meyer/Scott 1983). Es handelt sich um eine Variante der für Institutionentheorien grundlegenden Prämisse, dass soziales Handeln und soziale Praktiken – seien sie individuell, kollektiv oder korporativ – erst mit Rückgriff auf übergeordnete gesellschaftliche Erwartungen, Normen und Regeln – kurz: Institutionen – zu erklären sind. Dabei spielt es zunächst keine Rolle, ob diese Institutionen formal verankert sind oder informell wirken. Folgt man dieser Annahme, sind Organisationen erst vermittels ihrer Einbettung in die übergreifenden institutionellen Settings zu verstehen. Formal-rationale Organisationsstrukturen (bspw. formale Amtshierarchien und Zuständigkeiten, Leitbilder, Posten- und Aufgabendifferenzierung) bilden in erster Linie die Bemühungen ab, institutionalisierten Erwartungen der sozialen Umwelt zu entsprechen. Um organisationale Strukturen und Prozesse zu untersuchen, ist es dieser Perspektive zufolge notwendig zu fragen,

- welche Definitionen dessen, was als angemessen betrachtet wird, gelten und wie sie entstehen;
- wie sich diese Erwartungen innerhalb von Organisationen als stabile Deutungsmuster und Sinnorientierungen etablieren;
- und wie sie sich wiederum organisationsübergreifend ausbreiten und in unterschiedliche Organisationsstrukturen eingepasst werden (DiMaggio/Powell 1991b, S. 8; Morgan 2014, S. 933f).

Zusammengefasst lautet das Forschungsprogramm der frühen, den Ansatz begründenden neoinstitutionalistischen Arbeiten also, Organisationsstrukturen unter Bezugnahme auf kollektive Überzeugungen dessen zu verstehen, was als legitim und sozial angemessen gilt (Houben 2019, S. 151).

Nachfolgend werde ich die grundlegenden Elemente sowie aktuelle Entwicklungen des Neoinstitutionalismus ausführlicher vorstellen. In 3.2 erfolgt eine tiefere Auseinandersetzung mit den Basiskonzepten des Neoinstitutionalismus. Anschließend werden in 3.3 seine konzeptionellen Fortschritte vorgestellt, bevor in 3.4. offene Fragen und Kritikpunkte diskutiert werden, um zum Schluss in 3.5 einen Ausblick für die nachfolgenden Kapitel dieser Arbeit abzuleiten.

3.1 DER HARTE KERN: BASISKONZEPTE DES NEOINSTITUTIONALISMUS

Die hier abgehandelten Basiskonzepte fungieren sowohl in den grundständigen wie auch in den aktuellen Debatten als zentrale Bezugspunkte und bilden trotz aller Kritik nach wie vor den, mit LAKATOS (1974, S. 129) gesprochen, konzeptionellen *harten Kern*³⁷ der neoinstitutionalistischen Theoriebildung.

³⁶ Während ältere (in der Regel US-amerikanische) Ansätze zur Organisationstheorie fast ausnahmslos Wirtschaftsunternehmen in den Blick nehmen und daraus abgeleitete Erkenntnisse generalisieren, lenkt der Neoinstitutionalismus die Aufmerksamkeit ebenfalls auf staatliche und Non-Profit-Organisationen und berücksichtigt damit die faktische Vielfalt von Organisationsformen und institutionellen Umwelten deutlich besser (Senge 2011, S. 100).

³⁷ LAKATOS (1974, S. 129ff) schlägt vor, dass Forschungsprogramme sich in einen „harten Kern“ und einen „Schutzgürtel“ unterteilen lassen. Während der harte Kern jene Prämissen und Hypothesen des Forschungsprogramms umfasst, auf deren prinzipielle Geltung sich die BefürworterInnen geeinigt haben, beinhaltet der Schutzgürtel vornehmlich instrumentelle

Da der Neoinstitutionalismus weniger eine kohärent konzipierte Theorie³⁸, sondern vielmehr eine Sammlung anschlussfähiger Ideen und Perspektiven ist, weisen seine Basiskonzepte eine zwar erfolgreiche, aber heterogene Rezeptionsgeschichte auf. Im Folgenden werden daher die Konzepte Institution (3.1.1), Organisation (3.1.3), Legitimität (3.1.4), organisationale Felder (3.1.5), Isomorphismus (3.1.6), lose Kopplung (3.1.7) und Entkopplung (3.1.8) aus neoinstitutionalistischer Perspektive sowie seine sozialtheoretischen Grundlagen (3.1.2) ausführlicher vorgestellt.

3.1.1 INSTITUTION

Überraschenderweise haben sich ausgesprochen wenige AutorInnen um eine definitorische Schärfung des Begriffs der *Institution* im Neoinstitutionalismus verdient gemacht und so wird ihm immer wieder ein eher unscharfer Umgang mit seinem Kernkonzept vorgeworfen (exemplarisch: Tolbert/Zucker 1996; Stinchcombe 1997; Türk 1997; Senge 2006). In den meisten neoinstitutionalistischen Studien findet sich ein vergleichsweise breites, oftmals nicht expliziertes Verständnis von Institutionen als dauerhaft reproduzierten sozialen Praktiken, die eine hinreichende Relevanz für Individuen, Organisationen, Professionen oder Staaten besitzen. Damit offenbart der Neoinstitutionalismus einen insgesamt deutlich kulturalistischeren Einschlag, als die zuvor diskutierten formalen Institutionalismen (siehe Kapitel 1 und 2). Wo etwa der Akteurzentrierte Institutionalismus sich explizit von einem zu weiten Institutionenbegriff abgrenzt (Mayntz/Scharpf 1995b: 45ff), werden im Neoinstitutionalismus Rollen, Werte, formale Organisationsaspekte, Regeln, Normen, Glaubens- und Deutungssysteme und mithin selbst Akteure oder Kultur überhaupt als Institutionen bezeichnet (Senge 2006, S. 40). Stellvertretend dafür seien hier die ersten beiden breit rezipierten Bestimmungen herangezogen, die von JEPPEPERSON sowie FRIEDLAND und ALFORD vorgelegt wurden. Während JEPPEPERSON (1991, S. 149) Institutionen als sozial konstruierte, Routinen reproduzierende Programme und Regel-Systeme auffasst, wählen FRIEDLAND und ALFORD (1991, S. 243) einen noch generalistischeren Zugang und definieren Institutionen als überorganisationale Muster menschlichen Tuns, durch die sowohl Individuen als auch Organisationen sich (re-)produzieren und in Zeit und Raum zurechtfinden. Beide Ansätze stellen sich damit in die Tradition klassischer soziologischer Definitionen von Institutionen, wie sie vor allem durch DURKHEIMS (1984) Konzept sozialer Tatsachen oder BERGERS und LUCKMANNs (1969) Prozess der Institutionalisierung geprägt wurden (siehe unten). Gleichzeitig zeigen sie dabei eine bemerkenswerte definitorische Breite, die zunächst nur wenig von Beliebigkeit zu trennen scheint. Jedoch besitzt ein breiter Institutionenbegriff forschungspragmatisch den Vorteil, eine große Zahl organisationaler Phänomene zu adressieren. Diese epistemische Strategie lässt sich noch besser verstehen, wenn man sich die Rolle des Institutionenbegriffs in der Theoriearchitektur des Neoinstitutionalismus genauer anschaut: Institutionen fungieren hier als bewusst unterbestimmter *Transmissionsriemen zwischen Gesellschaft und Organisationen*; als möglichst anschlussfähige Leerstelle, die erst in konkreten Studien inhaltlich konkreter ausgefüllt wird. Um bei dieser geringen theoretischen Systematisierung in konkreten Untersuchungen nicht völliger Beliebig- und Zufälligkeit anheimzufallen, ist in Studien, die den eher generalistischen Zugang wählen, der Grad der sozialen Verankerung, Verbreitung, Verbindlichkeit und Akzeptanz einer Institution analytisch von besonderer Bedeutung (Zucker 1987; Scott 2008). Doch auch dann birgt eine solche, mithin von ‚Gesellschaft‘ kaum zu unterscheidende Bestimmung von Institution die Gefahr konzeptioneller Beliebigkeit und ruft damit notwendigerweise Schwierigkeiten für die intersubjektive Nachvollziehbarkeit, methodische Stringenz und wissenschaftliche Anschlussfähigkeit hervor.

Techniken sowie eine Agenda, in welche Richtung der Schutzgürtel weiterentwickelt werden muss, um den harten Kern vor der Falsifikation zu bewahren (Schnell/Hill/Esler 1999, S. 115ff).

³⁸ Selbst DIMAGGIO und POWELL (1991b, S. 1) lamentieren in der Einleitung ihres wegweisenden Sammelbandes, dass es einfacher wäre, sich darauf zu verständigen, was Neoinstitutionalismus nicht sei, als auf das, was er sei.

Mittlerweile beruft sich der Großteil neoinstitutionalistische Arbeiten, die auf einen klaren Institutionenbegriff Wert legen, daher auf das sogenannte *Drei-Säulen-Modell der Institution*, das von SCOTT entwickelt wurde und das ich nachfolgend auch deshalb kurz einführe, da es den epistemischen Standpunkt des Neoinstitutionalismus instruktiv verdeutlicht. SCOTT (2014, S. 56) schlägt eine mittlerweile mehrfach modifizierte, differenzierte – und wie es scheint innerhalb des Paradigmas fast konkurrenzlose³⁹ – Definition von Institutionen vor: „Institutions are comprised of regulative, normative and cultural-cognitive elements that, together with associated activities and resources, provide stability and meaning to social life“. Genauer hebt SCOTT auf drei Dimensionen, im Original „Säulen“, ab⁴⁰, aus denen jede Institution in je unterschiedlichen Ausprägungen und Interdependenzen bestehe und die daher in Institutionenanalysen zu berücksichtigen seien:

Die *regulative Säule* umfasst explizite, mit legitimierten Zwangsmitteln sanktionierbare Regeln, die einer instrumentellen bzw. funktionalen Logik folgen und der intentionalen Gestaltung zugänglich sind. SCOTT adressiert damit die restringierenden und regulierenden Aspekte von Institutionen auf soziales Handeln. Analytisch geraten darüber Formen der Kontrolle und Sanktionierung sozialen Handelns sowie die Prozesse des Regelsetzens mitsamt den ihnen zugrundeliegenden Interessenkonstellationen in den Blick. Zentral für diese Säule ist weiter, dass Vorgaben einer Zweckrationalität bzw. Funktionalität folgen, die den Akteuren als treibendes Handlungsmotiv zugeschrieben wird. Gesetze und Vorgaben werden eingehalten, weil Abweichungen sanktioniert werden und die entsprechenden Regeln über Zwangsmaßnahmen vollstreckt würden, welche wiederum – wie auch immer geartete – Kosten verursachen würden. Akteure wollen diesen Bestrafungen entgehen und folgen Regeln deshalb wenigstens vordergründig (Scott 2014, S. 59ff).

Als *normative Säule* bezeichnet SCOTT normen- und wertegebundenes Rollenhandeln sowie sich daraus ableitende moralische Verpflichtungen. Im Fokus stehen Konventionen, Bewertungen, Standards oder Vorgaben, die keinen explizit rechtlich binden, gleichwohl einen sozial verbindlichen Charakter haben. Die Vorgaben beziehen sich dabei meist auf Ziele und/oder einzusetzende Mittel, was wiederum soziale Prozesse und Ordnungen stützt. Das hier zum Zuge kommende Handlungsmotiv ist SCOTT zufolge kein zweckrationales, sondern eines das auf Angemessenheit und Wertrationalität basiert. Akteure folgen Normen und Werten, da Abweichungen zwar nicht notwendigerweise strafrechtliche Folgen zeitigen, jedoch als unehrenhaft gelten und in sozialen Kontexten zu Stigmatisierungen bzw. bei den Akteuren selbst zu Schamgefühlen führen. Dabei gilt, dass Normen und Werte sowohl verinnerlicht als auch von der sozialen Umwelt unterstützt werden müssen, um aufrechterhalten zu werden (Scott 2014, S. 64ff).

Die *kulturell-kognitive Säule* schließlich bezieht sich auf kollektiv geteilte Weltansichten. Die in spezifischen Situationen bzw. Kontexten dominante Kultur bestimmt demzufolge, was soziale Akteure denken, wahrnehmen und welche Handlungen sie darauf basierend initiieren. Soziales Handeln ist in dieser Hinsicht weniger von den objektiven Bedingungen geprägt, sondern beruht auf den sozial präformierten Schemata, Skripten und Interpretationen. Institutionelle Vorgaben reproduzieren sich in dieser Lesart aufgrund ihrer Selbstverständlichkeit – alternative Handlungsoptionen kommen den Akteuren buchstäblich nicht in den Sinn. Demzufolge wird angenommen, dass eine Institution umso einflussreicher wirkt, je unhinterfragter sie ist, je unreflektierter sie in das alltägliche, als selbstverständlich hingegenommene Rezeptwissen sozialer Akteure aufgeht und durch Legitimationsapparate gestützt wird (Scott

³⁹ Dies dokumentiert sich in der breiten Nutzung seines Modells und dem immer wieder neu aufgelegten Referenzbuch, aber auch darin, dass einschlägige Übersichts- und Einführungswerke neben der Definition SCOTTs keine Alternativen vorstellen und dass konzeptionelle Beiträge zum Institutionenverständnis im Neoinstitutionalismus sich fast ausschließlich am Drei-Säulen-Modell abarbeiten (exemplarisch: Walgenbach/Meyer 2008, S. 57ff; Senge 2011, S. 84ff).

⁴⁰ Wie später deutlicher wird, legt SCOTT letztlich eine institutionenbasierte Ausarbeitung der von DIMAGGIO und POWELL (1983) vorgeschlagenen Diffusionsmechanismen in organisationalen Feldern vor (siehe Kapitel 3.1.5 sowie Kapitel 3.1.6).

2014, S. 66ff). Diese Selbstverständlichkeit spielt im Neoinstitutionalismus als explanativer Fluchtpunkt eine zentrale Rolle und begründet die Betonung des Kognitiven (DiMaggio 1997; Klaetzki 2006): Der starke Bezug auf sozial präformierte (Organisations-)Modelle, Schemata und Skripte positioniert den Institutionenbegriff SCOTT'scher Prägung nahe an die phänomenologische Wissenssoziologie (Knoblauch 2010) und markiert den wesentlichen Unterschied der neoinstitutionalistischen Perspektive zu den traditionellen soziologischen, wie auch politikwissenschaftlichen und ökonomischen, sprich: „alten“ Institutionenbegriffen, bei denen Bezüge auf explizite Regeln und Normen dominieren (Schülein 1987; Göhler 1997; Hirsch/Lounsbury 1997; Lepsius 1995, 1997; Stinchcombe 1997).

SCOTT strebt mit seinem Drei-Säulen-Modell keine soziologisch exhaustive Definition des Institutionenbegriffs an, sondern bemüht sich um die systematisch-differenzierte Integration verschiedener institutionalistischer Traditionen mit dem Ziel einer für die transdisziplinäre Organisationsforschung instruktiven typologischen Heuristik. Tabelle 3.1 skizziert diese Heuristik summarisch.

Tabelle 3.1: Scotts Drei-Säulen-Modell der Institutionen

	Regulative Säule	Normative Säule	Kulturell-kognitive Säule
Verbindlichkeit	Zweckmäßigkeit	Verpflichtung	Selbstverständlichkeit sozial geteilter Sinn- und Deutungsmuster
Ordnungswirkung	Regeln	Erwartungen	Schemata, Skripte
Mechanismus	Zwang	Normierung	Nachahmung
Indikatoren	Regeln, Recht, Gesetze, Sanktionen	Zertifizierungen, Akkreditierungen,	Isomorphismus kultureller Formen und Deutungen
institutionelle Logik	Instrumentalität, Funktionalität	Angemessenheit	Orthodoxie
Affektdimensionen	Furcht – Unschuld	Schande – Ehre	Sicherheit – Konfusion
Legitimität	rechtliche Sanktionen	Moral	kulturelle Passung und Verständigung

Quelle: Scott (2014, S. 60), eigene Übersetzung.

Diskussionen und Kritiken entspinnen sich dabei immer wieder um die Frage, wie trennscharf die Dimensionen des SCOTT'schen Modells sind. Eine rigide Trennung der drei idealtypisch differenzierten Komponenten der Institution, so argumentieren etwa EDELMAN und SUCHMAN (1997), drohe deren faktische Interdependenzen zu verschleiern. SCOTT (2008, S. 50f) selbst versteht die drei Säulen als lediglich analytisch distinkt und sieht in der Realität vielmehr ein Kontinuum mit fließenden Übergängen. Er empfindet die analytische Differenzierung als nützlich, weil sich darüber die je eigenlogischen Aspekte identifizieren und differenziert untersuchen lassen, die Institutionen ihre Wirkung verleihen und zum Wandel von Institutionen beitragen. So könnten etwa auch Spannungen identifiziert werden, die sich zwischen den einzelnen Komponenten ergeben oder Unterschiede zwischen Institutionen herausgearbeitet werden, je nachdem auf welcher Säule sie vornehmlich basieren (Scott 2014, S. 59ff). Weiter stellt sich die Frage nach der Interdependenz der Elemente in institutionellen Wandlungsprozessen, etwa wenn Gesetze bestehende Verfahrensweisen aufgreifen und formalisieren oder wenn zentrale Akteure über die Deutungen im Feld verhandeln (Meyer/Walgenbach 2008, S. 62f). Zudem lässt sich darüber diskutieren, ob die von SCOTT beabsichtigte Berücksichtigung der Internalisierung sozialer Erwartungen in der Betonung kognitiver Elemente zufriedenstellend aufgeht (Houben 2013a).

Letztlich basieren die neoinstitutionalistischen Institutionenbegriffe auf der sozialkonstruktivistischen Theorie von BERGER und LUCKMANN (1969). Dort wird die Basis für die Betonung der kulturell-kognitiven Dimension von Institutionen gelegt, wie sie für den Neoinstitutionalismus charakteristisch

ist. Ohne einen Rückgriff auf BERGER und LUCKMANN lässt sich in meinen Augen der Neoinstitutionalismus weder tiefer nachvollziehen noch theoretisch erweitern. Insofern ist es angezeigt, sie an dieser Stelle kurz einleitend zu skizzieren, zumal sie im Verlaufe der Arbeit immer wieder referenziert und diskutiert wird (Houben 2019, S. 151ff).

3.1.2 DIE SOZIALTHEORETISCHE BASIS: DIE GESELLSCHAFTLICHE KONSTRUKTION DER WIRKLICHKEIT

„Die gesellschaftliche Konstruktion der Wirklichkeit“ von BERGER und LUCKMANN (1969) gilt als einflussreichster und grundlegendster sozialtheoretischer Fluchtpunkt des Neoinstitutionalismus (Scott 2008, S. 15f). Mit Bezug auf SCHÜTZ postulieren BERGER und LUCKMANN (1969), dass die vermeintlich objektive Wirklichkeit, die in einer Gesellschaft kollektiv anerkannt wird, sozial konstruiert ist (überblicksartig: Knoblauch 2010, S. 157ff; Maasen 2009, S. 34ff). Kennzeichnend für die Arbeit von BERGER und LUCKMANN ist, dass sie die gesellschaftliche Wirklichkeit hinsichtlich des ihr zugrundeliegenden Wissens betrachten, wobei sie Wissen als Gewissheit bestimmen, dass Phänomene real sind, angebbare Elemente und spezifische Eigenschaften besitzen (Berger/Luckmann 1969, S. 26ff). Von diesem Standpunkt aus wenden sie sich der Frage zu, weshalb verschiedene Gesellschaften in unterschiedlichen Wirklichkeiten leben. Über den Rekurs auf Konzepte, die durch die Geschichte hindurch in unterschiedlichen sozialen Kontexten immer wieder vollkommen widersprüchlich gedeutet und ausgeführt wurden, schließen BERGER und LUCKMANN, dass sich spezifische Agglomerationen von Wissen und Wirklichkeit zwangsläufig ebenfalls auf spezifische soziale Kontexte und Konstellationen gründen müssen. Die Aufgabe einer Wissenssoziologie in ihrem Sinne läge folglich darin, jene sozialen Bedingtheiten zu identifizieren und zu ergründen, die dazu beitragen, dass ein ganz bestimmter Wissensvorrat in einer gegebenen Gesellschaft Geltung erlangt und somit den Status objektiver Wirklichkeit erhält (Berger/Luckmann 1969, S. 3). Zu ihrer Analyse schlagen BERGER und LUCKMANN eine Perspektive vor, welche die Konstruktion der gesellschaftlichen Wirklichkeit als dialektischen und kontinuierlichen Prozess begreift, dessen drei Kernelemente sie als Externalisierung, Objektivierung sowie Internalisierung beschreiben:

Durch *Externalisierung* stellen Menschen einen Bezug zwischen ihren Körpern und ihrer materiellen wie sozialen Umwelt her. Hier wird deutlich, wie stark das Denken BERGERS und LUCKMANNs durch die philosophische Anthropologie geschult ist, denn sie verstehen es – in Übereinstimmung mit PLESSNER oder GEHLEN – als anthropologische Notwendigkeit, dass Menschen Sprache und Begriffe sowie Gegenstände wie Werkzeuge oder Gebäude entwickeln, um sich in der Welt zurechtzufinden und buchstäblich zu verorten. Denn im Gegensatz zu Tieren zeichneten sich Menschen durch Instinktarmut aus und besetzten keine spezifische ökologische Nische. Um diesen Mangel zu kompensieren, wären sie ihrer Umwelt gegenüber aufgeschlossen. Diese Umweltoffenheit bedinge, dass Menschen ihre Potentiale erst dann umzusetzen vermögen, wenn sie eine Beziehung sowohl zu ihrem eigenen Körper als auch zu ihrer Umwelt herstellen können. Diese Beziehungen sind freilich prinzipiell kontingent und müssen daher ständig erneuert werden. Anders formuliert erschaffe der Mensch sich seine Welt, indem er die Natur in Kultur verwandelt (Berger/Luckmann 1969, S. 18f).

Objektivierung bezeichnet bei BERGER und LUCKMANN die Übertragung materieller und symbolischer menschlicher Produkte in eine „Wirklichkeit“, die ihren eigentlichen ProduzentInnen jedoch als äußerlich und damit objektiv gegeben erscheint. Objektivierung Sorge dafür, dass die menschlichen Erzeugnisse sich mit DURKHEIM als *soziale Tatsachen* präsentieren und in gewisser Hinsicht zu verselbstständigenden scheinen (Berger 1967, S. 8; Berger/Luckmann 1969, S. 65; Durkheim 1984, S. 90, 99f). BERGER (1967, S. 9) veranschaulicht dies am Beispiel des Werkzeugs:

„Man manufactures a tool and by that action enriches the totality of physical objects present in the world. Once produced, the tool has a being of its own that cannot be readily changed by those who employ it. Indeed, the tool (say, an agricultural implement) may even enforce the logic of its being upon its users, sometimes in a way that may not be particularly agreeable to them. For instance, a plow, though obviously a human product, is an external object not only in the sense that its users may fall over it and hurt themselves as a result, just as they may by falling over a rock or a stump or any other natural object. More interestingly, the plow may compel its users to arrange their agricultural activity, and perhaps also other aspects of their lives, in a way that conforms to its own logic and that may have been neither intended nor foreseen by those who originally devised it.“

Die (vermeintlich) objektive Gewissheit dessen, was wirklich ist und was dementsprechend als Deutungshorizont gesellschaftlicher Prozesse gilt, entstehe laut BERGER und LUCKMANN in einem abgestuften Prozess der Abstraktion konkreter Alltagssituationen die objektive Gewissheit, dass Phänomene real sind und spezifische Eigenschaften besitzen. Ein zentrales Element dieses Prozesses ist die *Typisierung* (Berger/Luckmann 1969, S. 58ff). Damit fassen BERGER und LUCKMANN den Umstand, dass Akteure in sich wiederholenden interaktiven Situationen damit beginnen, sowohl diese Situationen selbst als auch die beteiligten Akteure und ihre Handlungen zu charakterisieren, Regelmäßigkeiten zu systematisieren, damit zumindest implizit zu bewerten und letztlich wechselseitig abgestimmt in einen Typus zu fassen. Dabei beschränke sich die Typisierung nicht nur auf soziale Situationen und die in ihnen agierenden Akteure, sondern erfasse freilich auch Artefakte und symbolische Zusammenhänge. Solche Typisierungen seien für die Orientierung im Alltag unerlässlich und würden beibehalten, solange sie nicht widersprüchlich bzw. problematisch werden. An dieser Stelle wird zudem ersichtlich, welchen Stellenwert der Sprache hier zukommt, denn neben unmittelbarem physischem Kontakt mit der sozialen und materiellen Welt, seien es vor allem die sprachlich vermittelten Bestimmungen und Sinnsysteme sowie die darin inhärenten Programme, die für (Des-)Orientierung in der Welt sorgten (Berger/Luckmann 1969, S. 36ff; Abels 2009, S. 89; Knoblauch 2010, S. 162f).

Durch *Internalisierung* eigne sich der Mensch die objektive materielle und symbolische Wirklichkeit erneut an, indem er sie wieder von Strukturen der objektiven Welt in Strukturen des subjektiven Bewusstseins und in körperlich gebundene Verhaltensformen überführe (Berger/Luckmann 1969, S. 72ff, 139ff). Dabei dürften Prozesse der Internalisierung nicht mit einem bloßen Verstehen der objektiven Wirklichkeit gleichgesetzt werden. Vielmehr begreifen BERGER und LUCKMANN Internalisierung als Wiederaneignung der objektiven, weil kollektiv geteilten Wirklichkeit, als Transformation von Strukturen der objektiven Welt in Strukturen des subjektiven Bewusstseins (Berger 1967, S. 4). Durch Internalisierung übernehmen individuelle Akteure die gesellschaftliche Interpretation der Welt als ihre Interpretation der Welt (Steets 2016, S. 103f). Das Entscheidende für die folgenden Überlegungen ist nun, dass dank der Internalisierung ein Akteur die zentralen Aspekte Elemente der objektivierten Welt als ihm und seinem Bewusstsein inhärente Phänomene wahrnehme und sie dabei gleichzeitig als Phänomene der äußeren Wirklichkeit anerkenne. Erst wenn Akteure über diesen Prozess der Wiederaneignung ihren Platz in der sozialen Welt eingenommen hätten, erscheine ihnen ihr eigenes Leben als objektiv wirklich⁴¹ (Berger 1967, S. 15; Berger/Luckmann 1969, S. 139ff).

Für die weiteren Ausführungen ist es bedeutsam, dass Internalisierung nicht rein kognitivistisch gelesen werden darf. Denn die Wiederaneignung der objektiven Welt ist immer auch eine körperliche, dem Bewusstsein nicht immer vollständig zugängliche. Eine erfolgreiche Internalisierung zeitigt somit zwangsläufig körperliche Effekte. Soziale Situationen rufen bei Akteuren immer auch somatisierte Stellungnahmen hervor, die gewissermaßen keinen Umweg über mentale Reflexionen mehr nehmen (Steets 2016, S. 104). Die konkrete Aneignung der objektiven Wirklichkeit erfolgt bei BERGER und LUCKMANN

⁴¹ BERGER und LUCKMANN wissen, dass eine Übereinstimmung zwischen der objektiven Wirklichkeit der Gesellschaft und dem subjektiven Bewusstsein eines Individuums eine abstrakte, empirisch nicht nachweisbare Idee ist, deren Extrem zudem in vollkommener Konformität resultieren müsste. Gleichwohl müsse eine Gesellschaft ihre Mitglieder zumindest an die wichtigsten Sinnsysteme heranführen, um eine gewisse Stabilität zu gewährleisten (Berger/Luckmann 1969, S. 179ff).

durch Prozesse der Sozialisation. Dabei würden Akteure mit bestimmten praktischen Schemata, Welt-sichten, Deutungsmustern, sozialen Rollen und Identitäten versorgt. Zudem lernten sie den Umgang mit den symbolischen ebenso wie materiellen Objekten der sie umgebenden sozialen Wirklichkeit. Mit erfolgreicher Sozialisation nähmen Akteure die sozial interpretierte Welt als ihre eigene Welt unhinterfragt an und könnten dort gekonnt und vermeintlich ‚natürlich‘ funktionieren (Berger/Luckmann 1969, S. 174ff; Steets 2016, S. 104; siehe Kapitel 5.1.3).

Externalisierung, Objektivierung und Internalisierung bedingen sich als zentrale Elemente der Konstruktion der gesellschaftlichen Wirklichkeit wechselseitig und gehen fortlaufend ineinander über. Diese Dialektik der Konstruktion sozialer Wirklichkeit bringen BERGER und LUCKMANN (1969, S. 65) im nachfolgenden Zitat prägnant auf den Punkt: „Gesellschaft ist ein menschliches Produkt. Gesellschaft ist eine objektive Wirklichkeit. Der Mensch ist ein gesellschaftliches Produkt“.

Vor diesem Hintergrund verstehen BERGER und LUCKMANN Institutionalisierung notwendigerweise als Prozess, durch den gewisse Tätigkeiten, Beziehungskonstellationen und Wissensbestände zu einem gemeinschaftlich akzeptierten, körperlich oder materiell eingelagerten Imperativ werden, der in seinem regelmäßigen Vollzug endlich nicht mehr hinterfragt wird und sich strukturell sedimentiert (Berger/Luckmann 1969, S. 72f; Zucker 1977, Knoblauch 2010, S. 157ff; Scott 2008, S. 56ff).

Zur idealtypischen Rekonstruktion solcher Institutionalisierungsprozesse begeben sich BERGER und LUCKMANN in eine theoretische ‚Stunde Null‘, in der mehrere Akteure eine neue Tätigkeit ausführen und unter den gegebenen Umständen als zweckmäßig und problemlösend einstufen. Ob ihrer Nützlichkeit werden sie jene Tätigkeit anfänglich absichtsvoll und reflektiert wiederholen, mit zunehmender Wiederholung dabei aber immer routinierter und schließlich fast automatisch ausüben. BERGER und LUCKMANN nennen diese schrittweise Internalisierung *Habitualisierung* (siehe 5.1). Die Handlung wird zu Gewohnheit, zu einem spezialisierten, aber gleichzeitig reziproken Rezeptwissen und erspart Reflexions- und Entscheidungsdruck für künftige Handlungen (Berger/Luckmann 1969, S. 56f). Um als gemeinsamer Bezugspunkt fungieren zu können, müssen diese habitualisierten Tätigkeiten allerdings interindividuell erkannt werden können. Dazu dient die körper-⁴², wissens- und sprachbasierte Typisierung von Tätigkeiten, Interaktionsmustern, Akteurtypen oder Dingen. Vormals individuellen Wahrnehmungen oder Prozesskenntnisse werden somit transzendiert und sind nun allen Beteiligten intersubjektiv zugänglich (ebd., S. 58ff). Als Prozess basiert die Typisierung auf ihrer materiellen und symbolischen Speicherung (*Sedimentation*) und mündet über ihre Weitergabe an zuvor unbeteiligte Dritte in die Wahrnehmung sozialer Tatbestände (ebd., S. 72ff). Es ist diese Objektivierung menschlichen Handelns, macht aus dem vermeintlichen Dualismus von Handeln und Strukturen ihre faktische Dualität (Barley/Tolbert 1997). Die Institutionen innewohnende regulierende Kraft speist sich folglich aus ihrem „sedimentären Sinn“ (Berger/Luckmann 1969, S. 74), welcher den Akteuren ihre Erwartungen und Rollen anhand ihrer eigenen Praktiken konkret erfahrbar macht (Berger/Luckmann 1969, S. 78).

Für BERGER und LUCKMANN (1969, S. 58) ist der entscheidende Aspekt von Institutionen also, dass vormaliges Spezialwissen – und damit eingeschlossen Weltansichten und praktische Fertigkeiten – kollektiviert wird und den Status von Allgemeingut erhält: „Institutionalisierung findet statt, sobald habitualisierte Handlungen durch Typen von Handeln reziprok erfasst werden. Jede Typisierung, die auf diese Weise vorgenommen wird, ist eine Institution“.

⁴² In der (neoinstitutionalistischen) Rezeption BERGERS und LUCKMANNs wird aufgrund dieser Sedimentation das kognitive Element betont (Scott 2008, S. 56ff). Typisierung und Sedimentation sind jedoch schon bei SCHÜTZ (Schütz/Luckmann 1979, S. 313ff), auf den BERGER und LUCKMANN sich berufen, nicht nur auf explizites Wissen bezogen. Vielmehr ist auch der sozialkonstruktivistischen Theorie der Institutionalisierung eine leibliche Komponente (etwa über implizite Wissens-elemente) inhärent, denn in die Körperlichkeit, die Hexis, sind Typen, Kategorien und Legitimationsmuster inkorporiert (Knoblauch 2003, S. 194).

Damit Institutionen nicht nur ein zeitlich begrenztes Produkt bleiben, das auf der Zufälligkeit spezifischer Akteurkonstellationen beruht, müssen zusätzliche Bedingungen erfüllt sein, die eine Kollektivierung der Wissensstrukturen unterstützen. Die Handlungsmuster müssen eine gewisse Zeitspanne überdauern, so dass die „Institutionalisierung eine eigene Geschichte bekommt“ (Miebach 2007, S. 366). Wirksame Anerkennung und Gültigkeit von Institutionen ergeben sich nach BERGER und LUCKMANN im Gegensatz zu Ansichten, die etwa noch WEBER oder PARSONS vertraten nicht dauerhaft aus Sanktionen, sondern primär aus ihrer Potenz zur Problemlösung und der damit verbundenen unhinterfragten Internalisierung. Die den Institutionen daraus erwachsene Überzeugungskraft stelle als „sedimentärer Sinn“ eine zentrale Bezugsgröße für Akteure dar, statt ihr Handeln mit sozialem Sinn aus (Berger/Luckmann 1969, S. 74) und werde von ihnen vornehmlich über soziale Rollen in ihrem eigenen Handeln in konkreten Situationen erfahren (Berger/Luckmann 1969, S. 78). Durch notwendigerweise unterschiedliche Relevanz- und Sinnbezüge (Berger/Luckmann 1969, S. 84) der verschiedenen Institutionen komme es langfristig zu ihrer Ausdifferenzierung. Es entstünden „gesellschaftlich abgetrennte Subsinnwelten“ (Berger/Luckmann 1969, S. 90), die ihrerseits spezialisierte Rollen hervorbrächten aber gleichzeitig auch bedingten, denn „[i]nstitutionalisiertes Verhalten kommt ohne Rollen nicht aus. [...] Rollen repräsentieren die Gesellschaftsordnung“ (Berger/Luckmann 1969, S. 79).

Neben der praktischen Erfahrung der Nützlichkeit von Institutionen stellen BERGER und LUCKMANN vor allem auf ihre *Legitimierung* ab, um zu erklären, weshalb Institutionen erfolgreich reproduziert werden. Legitimierungen sind in ihrer Perspektive „Mittel zur Sinnkopplung“ (Berger/Luckmann 1969, S. 87), indem sie als sekundäre Objektivation bestehender Institutionen deren sozialen Sinn reproduzieren und zwischen Gesellschaft und Kultur vermitteln. Da sie an die primäre Objektivation anknüpfen und sie „objektiv zugänglich und subjektiv ersichtlich“ machen (Berger/Luckmann 1969, S. 99), werden über die Legitimierungen gegebene institutionelle Ordnungen erklärt und erhalten mittels „pragmatischer Imperative“ intersubjektive Gültigkeit (Berger/Luckmann 1969, S. 100; Rehberg 1997). Auch dies wird im Neoinstitutionalismus später zentral aufgegriffen und weiterentwickelt (siehe Kapitel 3.1.4)

3.1.3 ORGANISATION

Dass mit Organisationen auch der zweite zentrale Begriff des Neoinstitutionalismus konzeptionell unterbestimmt bleibt, liegt daran, dass *Organisationen als umweltoffene Systeme* begriffen werden (Scott/Davis 2007, S. 87ff), die im Wesentlichen in ihrer Umwelt institutionalisierte Erwartungen widerspiegeln und damit in der analytischen Perspektive des Neoinstitutionalismus eine jener Umwelt nachgeordnete Position einnehmen. Diese Sichtweise zeigt sich eindrücklich in den drei Organisationskonzepten, die MENSE-PETERMANN (2006, S. 66ff) im Neoinstitutionalismus identifiziert und der ich hier folge:

(1) *Organisationen als Bausatz institutioneller Elemente*. Organisationen greifen institutionelle Muster sowie legitimierte und rationalisierte Praktiken auf und setzen diese strategisch um, weil ihre institutionalisierte Umwelt sie dafür belohnt. Sie erhalten die für ihre Reproduktion notwendigen Ressourcen aus ihren relevanten Umwelten also nur, wenn sie sozial akzeptierte Regeln, Normen und Modelle inkorporieren. Diese Vorstellung geht auf MEYER und ROWAN (1977) zurück, die Organisationen dabei grundsätzlich in zwei verschiedene Typen scheiden: Zum einen bestimmen sie kontextabhängige Organisationen als solche, die mittels ihrer Leistungen und Produkte externe Erwartungen erfüllen können, beispielsweise mittelständische Wirtschaftsunternehmen. Für diese Arbeit ungleich bedeutsamer ist der zweite Typ der *institutionalisierten Organisation*. Ihr Erfolg hängt maßgeblich davon ab, ob bzw. wie sie durch die Inkorporierung von institutionalisierten Erwartungen, Normen und Regeln bei ihrer relevanten Umwelt Vertrauen evozieren und damit ihre Abhängigkeitsbeziehung zur Umwelt stabilisieren können. Klassische Beispiele für institutionalisierte Organisationen sind Bildungs- und Forschungsorganisationen (Meyer/Rowan 1977, S. 354). Institutionalisierte Organisationen, welche die erwarteten

formalen Strukturen aufweisen, gelten als rational, leistungsfähig und legitim. Diese Argumentation lässt sich in eine weitreichende sozialhistorische These ummünzen, denn in dem Maße, in dem sich in modernen Gesellschaften rationalisierte institutionelle Regeln ausbilden, weiten sich konsequenterweise formale Organisationen aus, die derartige Regeln in ihre Strukturen inkorporieren (Meyer/Rowan 1977, S. 345). MEYER und ROWAN konzipieren damit Organisationen als offene Systeme, die Erwartungen institutionalisierter Umwelten zwar aufnehmen, aber nicht unmittelbar in ihr Handeln überführen, sondern vornehmlich in ihren formalen Strukturen widerspiegeln und damit auch zeremonielle Fassaden errichten können, die mit den faktischen Organisationsaktivitäten wenig zu tun haben (siehe Kapitel 3.1.8) (Türk 1997; Mense-Petermann 2006, S. 68f).

(2) *Organisationen als Reifikation institutioneller Umwelten.* In dieser Perspektive greifen Organisationen nicht nur institutionalisierte Elemente auf, sondern sind selbst Ausdruck und Verkörperung kultureller Trends. Den Ausgangspunkt der Betrachtungen bilden allgemeine gesellschaftliche Wertorientierungen bzw. prädominante Rationalitäten, Deutungs- und Strukturmuster (siehe Kapitel 3.2.3). Das korrespondierende Akteurskonzept bestreitet ein präsoziales, vernunftbegabtes Subjekt zugunsten eines stark sozialisierten Akteurs, der seine als unveräußerlich und natürlich bezeichneten Attribute erst institutionalisierten Deutungsmustern verdankt (Meyer/Jepperson 2000; Meyer/Boli/Thomas 1994). Akteure werden hier durch institutionelle Vorgaben nicht nur beeinflusst, sondern erst durch diese konstituiert und interpretieren sich, ihre Gegenüber sowie deren Motive als rational und souverän. Statt Präferenzen, Trieben, Affekten oder anderen innerlich erzeugten Motiven stehen analytisch damit Fragen nach Quellen von Handlungsorientierungen, die den sozialen den Akteuren äußerlich sind, im Vordergrund (Meyer 2010). Damit hängen die Formen organisationaler Akteure von den kulturell verfügbaren, und damit überhaupt denkbaren Typen von organisationalen Akteuren ab (Hasse/Krücken 2005, S. 72): „The wider setting contains prescriptions regarding the types of organizational actors that are socially possible and how they conceivably can be structured“ (Meyer/Boli/Thomas 1994, S. 15). Diese konstruktivistische Position führt MEYER und seine Koautoren dazu, die Abhängigkeit der Organisationen von ihrer Umwelt zu radikalieren, indem er sie zu Reifikationen der selbst wiederum nur vermittelt ihrer sozialen Umwelt konstituierten Akteure macht. Organisationen und die ihnen zugeschriebene Akteurhaftigkeit werden in dieser Auffassung also erst durch einen übergreifenden kulturellen Rahmen konstituiert (Mense-Petermann 2006, S. 69; siehe Kapitel 3.2.1 und Kapitel 6.2).

(3) *Organisation als Institution.* In dieser Konzeptualisierung werden Organisationen bereits selbst als formalisierte Institutionen angesehen, die wiederum ebenfalls Institutionen kreieren, reproduzieren und verbreiten. Analytisch betrachtet erhalten Organisationen in dieser Lesart dann vor allem Bedeutung als institutionalisierte Umwelt individueller Akteure⁴³ (Zucker 1977, 1987). ZUCKER (1977, S. 3), auf die dieser Ansatz maßgeblich zurückgeht, versteht die Form der Organisation generell als Institution moderner Gesellschaften: „The view that organizations are constrained by the larger institutional structure will be delineated by and compared with the view that organizations are themselves institutions.“ Dabei bleiben formale Organisationen nicht nur ein bloßer Indikator der Moderne, vielmehr werden ihre Merkmale in übergreifende kulturelle Muster moderner Gesellschaften eingeschrieben. ZUCKER (1977, S. 13) beschreibt den Prozess der Institutionalisierung organisationaler Formen analog zu einem Innovationsprozess:

„[T]he rapid rise and continued spread of the organizational form is best interpreted as an instance of institutionalization: early in the process of diffusion, the organizational form is adopted because it has unequivocal

⁴³ Kritisch anzumerken ist, dass auch ZUCKER weder auf ein Akteurkonzept zurückgreift noch eines entwickelt. TÜRK (1997, S. 131) kritisiert zudem einen Bruch mit der Logik des Neoinstitutionalismus, da ZUCKER ähnlich wie WEBER (1976, S. 125ff, 541ff) in seiner Bürokratietheorie, wie in der Kontingenztheorie (Morgan 2007) oder wie in der Institutionenökonomie (Ebers/Gotsch 2014) die Institutionalisierung von Organisationen als zentrales Muster in der modernen Gesellschaft mit deren Effizienz begründet und diesen effizienzorientierten Funktionalismus damit zur zentralen Erklärungsvariable erhebt.

effects on productivity, while later it becomes seen as legitimate to organize formally, regardless of any net benefit“.

Damit etabliert sich die Organisation als dominanter Koordinationsmechanismus und schreibt sich nachhaltig in kulturelle Muster ein, was dazu führt, dass das Institutionengefüge sich, ggf. auch gegen Widerstand, dieser neuen Koordinationsform anpasst (Zucker 1977; Mense-Petermann 2006, S. 70).

Zusammengenommen wäre es also wenigstens schwierig zu behaupten, dass der Neoinstitutionalismus einen kongruenten Begriff der Organisation besäße. Dennoch zeigen sich zumindest dahingehend Übereinstimmungen, als Organisationen als offene Systeme vornehmlich in ihrer Wechselwirkung zur institutionellen Umwelt, mithin zur Gesellschaft interessieren. Dabei sind sowohl Institution als auch Organisation dezentrierte Konzepte, die nicht mithilfe essentialistischer Charakteristika definiert werden. Stattdessen wird angenommen, dass sie als kontingente, sozial konstruierte, umweltoffene Formen zu fassen sind, in denen sich die Prozesse gesellschaftlicher Ordnungsbildung widerspiegeln und damit Referenzpunkte für die Analyse der Wirkung und Verbreitung von gesellschaftlichen Erwartungen und Vorstellungen liefern (Houben 2019, S. 152f).

3.1.4 LEGITIMITÄT

Im Neoinstitutionalismus fungieren institutionell verfestigte Erwartungen als Orientierungspunkte sozialen Sinns und stabilisieren Handeln, indem sie es auf ein Bündel angemessener Optionen einschränken (DiMaggio/Powell 1991b). Anders formuliert: Institutionen signalisieren, transportieren und kanalisieren *Legitimität* (Deephouse/Suchman 2008; Suddaby/Bitektine/Haack 2017). Auffällig ist, dass Legitimität in den meisten neoinstitutionalistischen Arbeiten zwar als *explanative Allzweckwaffe* mitgeführt wird, dabei aber selten konkreter operationalisiert oder theoretisiert wird (Hellmann 2006, S. 75; Deephouse/Suchman 2008, S. 49). Dies mag darin begründet sein, dass das Verständnis von Legitimität im Neoinstitutionalismus nicht nur auf BERGER und LUCKMANN (siehe Kapitel 3.1.2), sondern auch maßgeblich auf WEBER und im geringeren Maße auf PARSONS zurückgeht. WEBER (1976, S. 17ff) verstand Legitimität als Konformität gegenüber allgemeinen sozialen Normen und speziellen Regeln. Soziale Ordnung und Herrschaft basieren, wie WEBER (1976, S. 122) einsah, nicht bloß auf physischer Gewalt bzw. auf Fügsamkeit aufgrund der Furcht vor jener Gewaltanwendung, sondern notwendigerweise genauso auf dem kollektiven Glauben an die Rechtmäßigkeit und Vorbildlichkeit der betreffenden Ordnung bzw. Herrschaftsform. In § 7 seinen „Grundbegriffe[n] der Soziologie“ verortet er die Gründe für die Geltung einer gegebenen sozialen Ordnung idealtypisch analog zu seiner Typologie sozialen Handelns bzw. sozialer Herrschaft entweder in (a) ihrer Tradition, (b) ihrer Kraft, bei Akteuren positive Affekte und emotionale Bindungen zu evozieren, (c) ihrer Übereinstimmung mit den Werten sozialer Akteure, sowie (d) über ihre Legalität. Diese Legalität wiederum wird akzeptiert, wenn sie entweder (a) auf einer Vereinbarung basiert, die immer noch im Interesse der Beteiligten liegt oder (b) durch eine akzeptierte Form der Herrschaft oder staatlicher Gewaltsamkeit durchgesetzt wird (Weber 1976, S. 19). PARSONS (1956, S. 75ff) setzt daran an und versteht organisationale Legitimität als Kongruenz von Normen, Werten und Regeln einerseits und einer diesen Institutionen konform befolgenden Organisation andererseits. WEBER und PARSONS insistieren also darauf, dass Herrschaft und soziale Organisation ohne Glauben an ihre Richtigkeit und ohne Legitimität undenkbar wären. Dabei offenbaren sich hier zwei kausale Zirkelschlüsse, die lange in der neoinstitutionalistischen Auseinandersetzung fortbestanden. Zum einen setzt hier Legitimität logisch immer schon Legitimität voraus, denn keine Form sozialer Ordnung kommt ohne sie aus. Zum anderen wäre, wie HELLMANN (2006, S. 75f) bemerkt, „Herrschaft [...] gezwungen, sich selbst dem Legitimitätsglauben der Beherrschten zu unterwerfen, wie sie die Beherrschten sich unterwirft“. Wie ich in Kapitel 7 zeige, löst sich dieses vermeintliche Problem auf, wenn Legitimität nicht essentialistisch als Token oder Ressource, als Zustand oder Eigenschaft konzipiert wird, sondern stattdessen prinzipiell kontingente Prozesse der Legitimierung

fokussiert werden. WEBER und PARSONS haben insofern unzweifelhaft wesentlich zum Verständnis von sozialer Legitimität beigetragen, aber ihre Betonung von Gleichgewichtszuständen und psychosozialer Resonanz hat den Blick auf die dahinterliegenden sozialen Prozesse verstellt.

Die in den zuvor skizzierten klassischen Überlegungen verborgene Idee, Legitimität für Organisationen als eine Ressource zu konzipieren, wird zuerst von MEYER und ROWAN (1977) expliziert. Ihnen zufolge benötigen Organisationen mehr als nur materielle Güter oder dem Organisationszweck dienliche Informationen, um ihren Fortbestand zu garantieren; sie sind ebenfalls darauf angewiesen, dass ihre relevante Umwelt sie für rechtschaffen und glaubwürdig hält und ihre Art zu agieren, akzeptiert (Scott 2014, S. 71ff). Eine Universität etwa, die ihre Abschlüsse öffentlich verkauft, entspricht weder den zurzeit geltenden Erwartungen des Staates noch akademischen Normen und würde daher sofort ihre Legitimität verlieren. Organisationen sind folglich darauf angewiesen, so die Masterthese des Neoinstitutionalismus, in ihrer relevanten Umwelt als legitim zu gelten. Das daraus resultierende Streben nach Legitimität einer Organisation findet seinen Ausdruck im für die Umwelt sichtbaren Erfüllen ihrer institutionell verankerten Erwartungen, was zum Nachahmen bereits als legitim anerkannter Praktiken führt, da dies die vermeintlich sicherste Variante der Konformität ist (siehe Kapitel 3.1.6) (Zucker 1977; DiMaggio/Powell 1983). Organisationen, die formalisierte Strukturen gemäß den institutionalisierten Rationalitätserwartungen aufweisen, gelten in diesem Sinne als leistungsfähig und damit als legitim, gleich ob sie durch die Entsprechung der Erwartung tatsächlich Effizienzgewinne erzielen. Zeigen sich Organisationen konform mit den Erwartungen ihrer Umwelt, steigert dies ihren Erfolg; für hochgradig von ihrer institutionellen Umwelt abhängige Organisationen wie Bildungseinrichtungen ist Konformität sogar die Grundbedingung ihres Überlebens (Meyer/Rowan 1977, S. 345).

Legitimität etabliert sich damit als zentraler Bezugspunkt in neoinstitutionalistischen Studien. Jedoch legt erst SUCHMAN (1995, S. 574) eine seit ihrer Veröffentlichung beinahe schon alternativlos⁴⁴ zitierte Systematisierung vor, in der er Legitimität bestimmt als „[...] recognized perception or assumption that the actions of an entity are desirable, proper, or appropriate within some socially constructed system of norms, values, beliefs, and definitions“. SUCHMAN (1995, S. 577) differenziert darin drei Arten von Legitimität: (1) Pragmatische Legitimität, die sich an den Interessen des relevanten Publikums der Fokusorganisation orientiert; (2) moralische Legitimität, die auf der positiv-normativen Bewertung der Fokusorganisation sowie ihrer Aktivitäten durch ihre Umwelt basiert; und (3) kognitiv-kulturelle Legitimität, die sich aus der Bewertung von Praktiken als selbstverständlich, plausibel und erwartbar speist.

Folgt man dieser Auffassung, ist Legitimität für Organisationen eine kulturell bedingte Ressource, die aus der Resonanz von impliziten und expliziten Erwartungen einerseits und ihrer, zumindest als solcher wahrgenommenen, Erfüllung andererseits hervorgeht (Meyer/Scott 1983, S. 201; Scott 2008, S. 45). Legitimität ist daher immer dann am größten, wenn ihre Bedingungen und ihr Status nicht mehr hinterfragt werden. Oder andersherum: Was als legitim gilt, ist am besten dann erkennbar, wenn es fehlt (Pfeffer/Salancik 1978, S. 51). Folgerichtig stellt sich die Frage nach den KuratorInnen von Legitimität. Mit RUEF und SCOTT (1998, S. 880) sowie mit DEEHOUSE und SUCHMAN (2008, S. 55f) sind dabei im Normalfall, der hier auch für Bildungsorganisationen angenommen werden soll, zwei Akteuertypen relevant: Erstens nimmt der Staat eine Sonderposition ein, da er durch seine Gesetzgebung, aber auch durch Förderprogramme, Mittelvergabe oder Personalpolitik endgültige Akzeptanz oder Ablehnung zum Ausdruck bringt. Zweitens sind hier jene Gruppen zu nennen, die eine gewisse kollektive Autorität auf die Deutungen auszuüben suchen, die festlegen, was für Bildungseinrichtungen akzeptabel ist. Dies können Professionen, Interessenvertretungen, ExpertInnen, Stiftungen, Verbände oder auch klassische Medien sein (Houben 2019, S. 153ff).

⁴⁴ Statt vieler sei hier GIACOVELLI (2015, S. 690) zitiert: „Das Legitimitätskonzept Suchmans gilt auch gegenwärtig noch als Standardreferenz zur organisationalen Legitimität, da es Differenziertheit sowie theoretische und empirische Anschlussfähigkeit disziplinübergreifend in Einklang bringt“.

3.1.5 ORGANISATIONALE UND INSTITUTIONELLE FELDER

Das organisationale Feld ist das zentrale analytische Konzept des Neoinstitutionalismus (DiMaggio/Powell 1991; Wooten/Hofmann 2017). Dabei lassen sich in der Entwicklung des neoinstitutionalistischen Feldbegriffes bei genauerer Betrachtung zwei Strömungen identifizieren (Meyer 2008b, S. 525; Hinings/Logue/Zietsma 2017, S. 164): Während der sich auf DiMAGGIO und POWELL (1983) berufende Feldbegriff die relationalen Konstitutionsmechanismen der Institutionalisierung adressiert und stark von der Netzwerkanalyse beeinflusst ist (siehe auch Powell et al. 2005; Padgett/Powell 2012), fokussiert SCOTTs (1994, 2005, 2014, S. 220ff) Feldkonzept hingegen mit gemeinsamen Glaubens- und Sinnsystemen vornehmlich deren Effekte in der Tradition des phänomenologischen Sozialkonstruktivismus. Dabei handelt es sich indes nicht um eine Konkurrenzsituation, vielmehr bilden beide Herangehensweisen innerhalb der neoinstitutionalistischen Organisationstheorie einen gleichberechtigt genutzten, verwobenen Verweisungszusammenhang. Dennoch ist es hilfreich, die Besonderheiten beider Ansätze zunächst je für sich darzustellen (Meyer 2008b, S. 525).

DiMAGGIO und POWELL (1983, S. 148) definieren Felder zunächst als „sets of organizations that, in the aggregate, constitute a recognized area of institutional life“. Im Gegensatz zu den in der ökonomisch orientierten Organisationsforschung gebräuchlichen Begriffen der Sektoren oder Märkte, beschränkt sich das Konzept von DiMAGGIO und POWELL nicht auf Organisationen, die miteinander im Wettbewerb stehen, sondern will die gesamte relevante Umwelt einbeziehen, in der die jeweils fokalen Organisationen operieren. Demnach sollen alle Akteure und Organisationen in die Analyse aufgenommen werden, die einen Einfluss auf den Ressourcenfluss, die formalen Strukturen, die Strategien oder das Bestehen fokaler Organisation haben – bei Bildungseinrichtungen also etwa auch die öffentliche Verwaltung oder Interessensverbände. Zusammengenommen richtet der Feldbegriff von DiMAGGIO und POWELL (1983, S. 148) den Blick damit auf die „totality of relevant actors“ für eine Organisation bzw. ein Netzwerk von Organisationen. Dabei fassen sie die Genese von organisationalen Feldern idealtypisch in vier Schritten zusammen: Wenn, erstens, Interaktionen zwischen Organisationen zunehmen und sich darüber, zweitens, vergleichsweise langlebige Formen ihres Austausches bzw. ihrer Zusammenarbeit etablieren, verfestigen sich darüber ebenfalls interorganisationalen Strukturen. Damit geht, drittens, wiederum eine Zunahme der für die interagierenden Organisationen relevanten und wechselseitig verfügbaren Informationen einher, was schließlich, viertens, in einer wechselseitigen Anpassung der Feldmitglieder untereinander mündet. Das derart institutionalisierte Feld sorgt dann mittels seines Beziehungsnetzwerks dafür, dass bestimmte soziale Praktiken, Muster, Einstellungen etc. diffundieren und darüber stabiler werden, Legitimität ausstrahlen und als kulturelle Orientierungen für als legitim wahrgenommene Organisationsformen, -strukturen und -prozesse wirken. Zwar sind Institutionen in der Frühphase entstehender Felder noch das Produkt von individuellen oder kollektiven Interessen, reifizieren sich gleichwohl in der Folge immer stärker und kanalisieren dann das Handeln und die Praktiken der sich im Feld engagierenden Akteure. Dabei wird weiter angenommen, dass institutionelle Erwartungen einen regelhaften und kaum hinterfragten Status erlangen, wenn sie zwischen Akteuren weitergegeben werden (Zucker 1977). Die Folge ist eine Angleichungsdynamik, in der solche Praktiken und Strukturelemente reproduziert werden, von denen eine Legitimitätswirkung ausgeht (Meyer/Rowan 1977; Jepperson 1991). Langfristig wirken organisationale Felder damit im GIDDENS'schen (1984) Sinne strukturierend und homogenisierend. Der Grad der Institutionalisierung eines Feldes lässt sich in diesem Verständnis über Ähnlichkeiten und Diffusion von Strukturelementen und Organisationsprozessen innerhalb desselben nachvollziehen, die DiMAGGIO und POWELL (1983, S. 150ff) in den drei idealtypischen Diffusionsmechanismen (1) regulativer Zwang (vornehmlich vollzogen aufgrund übergeordneter, insbesondere staatlicher Vorgaben), (2) wechselseitige Nachahmung (zur Unsicherheitsreduktion im Wettbewerb werden erfolgreiche Strategien imitiert) und (3) normative

Setzung (in der Regel durch professionelle Standards) zusammenfassen⁴⁵ (siehe Kapitel 3.1.6). Die Struktur eines Feldes erwächst in dieser Lesart aus den Mustern manifester Interorganisationsbeziehungen. Organisationale Felder umfassen damit sowohl Populationen von konkurrierenden Organisationen als auch darüberhinausgehende interorganisationale Beziehungs- und Einflussgefüge (DiMaggio/Powell 1983, S. 148f; Scott 2014, S. 222ff), die sich als institutionelle Infrastruktur begreifen lassen (Hinings/Logue/Zietsma 2017, S. 165ff).

Während der Feldbegriff von DIMAGGIO und POWELL primär Austauschbeziehungen zwischen Akteuren bzw. deren Netzwerken fokussiert und dabei allenfalls sekundär auf die ihnen zugrundeliegenden symbolischen Strukturierungen – etwa Legitimität, Macht, geteiltes Wissen, akzeptierte Identitäten oder Grenzziehungen – abhebt, setzt SCOTTs (1994, S. 207f) Definition genau dort an. Er bestimmt ein Feld als „[...] a community of organizations that partakes of a common meaning system and whose participants interact more frequently and fatefully with one another than with actors outside the field“. Felder offerieren Akteuren Handlungslogiken und etablieren bei hinreichender Institutionalisierung ein kulturell-kognitiv wirksames „*belief system*“. SCOTT betont damit in wissenssoziologischer Tradition, dass regelmäßige Interaktion untereinander kollektiv geteilten sozialen Sinn und gemeinsame Deutungsmuster erzeugen. Als Institutionalisierung wird dabei die prozesshafte Objektivierung sozialen Wissens verstanden (Berger/Luckmann 1969, S. 49ff; Vollmer 1996, S. 316). Die Grenzen eines institutionellen Feldes sind in dieser Lesart symbolischer Natur, da sie von *geteilten Repräsentationen, kognitiven Schemata und ideellen Konvergenzen* gebildet werden, auf die sich die verschiedenen Akteure innerhalb eines Feldes beziehen, um das Feldgeschehen mit Sinn zu belegen und zu interpretieren (Weick 1995; Scott 2014, S. 226). Organisationale Strukturen und Aktivitäten hängen in dieser Feldperspektive also stark von den Institutionen ab, die im Feld Geltung beanspruchen und kaum mehr hinterfragt werden. Erlangt ein Institutionengefüge erst einmal diesen sublimen und damit nachhaltig wirksamen Status, präsentiert es sich den Akteuren als Blaupause für Aktivitäten, die dann in Form und Funktion mehr oder weniger ähnlich, mitunter fast einheitlich erscheinen (Zucker 1977; Scott 1994, 2014, S. 235ff). Obwohl Felder zunächst aus unterschiedlichen Organisationen in unterschiedlichen Positionen bestehen, mündet die Strukturierung des Feldes in der Entwicklung eines wechselseitigen Bewusstseins, dass sich etwa in professionellen Normen oder geteilten Weltansichten ausdrücken kann⁴⁶ (Freidson 2001; Scott 2005).

Diese prägenden Perspektiven liefern vor allem Ansätze zur Erklärung für organisationale Persistenz und institutionelle Trägheit. Sie befassen sich dabei jedoch nicht mit den Einflüssen, die Organisationen – oder Akteure allgemein – auf Felder und ihre offenkundigen Veränderungen ausüben. Dieses Defizit wurde innerhalb der neoinstitutionalistischen Organisationstheorie aufgegriffen und führt bis heute zu verschiedenen Versuchen, institutionelle Dynamik stärker zu berücksichtigen. Die neuere Forschung zu organisationalen Feldern wendet sich damit zunehmend von den Homogenitäts- und Stabilitätspostulaten ab – nicht zuletzt, weil die Empirie hier immer wieder Zweifel liefert (Beckert 2010a; Fligstein/McAdam 2012; Hinings/Longue/Zietsma 2017; Wooten/Hoffman 2017). Zum Beispiel machen SEO und CREED (2002) deutlich, dass speziell der Umstand, dass Organisationen sich verschiedenen, teils paradoxen Erwartungshaltungen aus unterschiedlichen Feldern gegenübersehen, sie in die Lage versetzt, konkurrierende Orientierungsangebote gemäß ihren Interessen auszunutzen. Diese Arbeit soll exemplarisch genannt sein für die im Neoinstitutionalismus um sich greifende Erkenntnis, dass Felddynamiken sich auch um Konflikte herum entwickeln und sich mit der

⁴⁵ Zur Bestimmung der Organisationsumwelt treten somit staatliche Regulationen, Erwartungen von Bezugsprofessionen und konkrete Wettbewerbskonfigurationen auf den Untersuchungsplan.

⁴⁶ Das Hauptaugenmerk der feldtheoretischen Arbeiten richtet sich darauf, die kulturellen und kognitiven Prozesse zu identifizieren, die hinter dem Verhalten der organisationalen Akteure stehen. Die materiellen Praktiken und symbolischen Konstruktionen, die den Organisationen als Blaupausen dienen, rücken in den Fokus (Friedland/Alford 1991).

Konfiguration der beteiligten Akteure ändern (Greenwood/Hinings 1996, S. 1023ff; Hoffman 1999, S. 352). Zudem präsentieren sich organisationale Felder den Organisationen selten homogen und eindeutig, auch weisen unterschiedliche Felder je spezifischer Strukturierungsgrade auf. So ist etwa Alter ein zentraler Faktor für den Grad der Strukturierung organisationaler Felder. Eine dabei vielfach referenzierte Unterscheidung ist die zwischen „ausbildenden (emergent)“ und „reifen (mature)“ Feldern, wobei Wandel, Flexibilität und Dynamik – wenig verwunderlich – in sich gerade noch ausbildenden Feldern häufiger beobachtet werden, da sie dort vergleichsweise leichter zu evozieren sind, als in strukturell gesetzteren, reifen Feldern (Maguire/Hardy/Lawrence 2004).

Für SCOTT (2015) sind Felder der Bildung Musterbeispiele für reife Felder, da sie eine lange Tradition, stark institutionalisierte Professionsdynamiken und grundlegend verankerte gesellschaftliche Erwartungshaltungen aufweisen. Ein weiterer Einwand gegen ein zu homogenes Verständnis von Feldern betrifft den Grad ihrer Fragmentierung (Pache/Santos 2010): Je fragmentierter ein Feld ist, desto eher werden konkurrierende Erwartungen ungefiltert an die jeweiligen fokalen Organisationen gerichtet. Dann gewinnt die Machtstruktur des Feldes an Bedeutung; je zentralisierter sie sich darbietet und je eindeutiger fokale Organisationen von bestimmten Akteuren bzw. deren Ressourcen abhängen, desto höher wird ihr Druck, deren Legitimitätskonzept zu entsprechen. In hochgradig zentralisierten Feldern übt ein zentraler Akteur maßgeblichen Einfluss auf das Feldgeschehen aus, was zu tun ist und kann Legitimitätsunsicherheiten auflösen, Konflikte schlichten und kohärente Vorgaben formulieren. Dass sich hier das Bild des Staates aufdrängt, ist kein Zufall. In dezentralisierten Umwelten hingegen fehlen solche zentralen Akteure, die Vorgaben durchzusetzen vermögen. Die Frage nach der Legitimität ist in diesen Fällen weniger eindeutig zu beantworten, da die im Feld um Geltung ringenden Erwartungshaltungen vielfältiger, gleichrangiger und damit konfliktbeladener sind (Pache/Santos 2010, S. 457f).

Weiterentwicklungen des neoinstitutionalistischen Feldbegriffs befassen sich also mit der konzeptionellen Korrektur der als zu einseitig kritisierten Mechanismen der Strukturierungen des Feldes. Die prinzipielle Logik – entweder relational oder phänomenologisch – bleibt davon jedoch unberührt und damit auch die zentralen Definitionen (Wooten/Hofmann 2017, S. 69f; Houben 2019, S. 156ff).

3.1.6 ISOMORPHISMEN UND WIDERSTÄNDIGE STRATEGIEN

Die Ausgangsfrage des paradigmatischen Beitrags von DIMAGGIO und POWELL (1983, S. 148) lautet „Why is there such a startling homogeneity of organizational forms and practices?“ Wie oben dargelegt, lautet ihre Antwort, dass in organisationalen Feldern Prozesse der Strukturierung einsetzen, die zu einer wechselseitigen Angleichung der Organisationen im Feld führen, die seither als *institutionelle Isomorphie* verhandelt wird. Dabei identifizieren DIMAGGIO und POWELL (1983, S. 150) drei idealtypische institutionelle Mechanismen, die in einer Strukturangleichung münden.

(1) Als Strukturangleichung durch *Zwang* bezeichnen DIMAGGIO und POWELL die Anpassungsfolgen an formelle wie informelle Regelungen bzw. etablierte soziale Erwartungen. Im Fokus darauf basierender Diffusionen stehen die durch Instanzen höherer Ordnung formulierten Anforderungen. Organisationen leisten ihnen Folge, da sie in irgendeiner Weise von diesen Instanzen abhängig sind. Dies trifft häufig auf den Staat zu, kann aber ebenso Vorgaben anderer Regulationsinstanzen wie den Markt oder die Börse, zentrale KundInnen usw. ansprechen. Entscheidend dabei ist, dass sich die Organisationen zu einer Ausgestaltung ihrer Strukturen und Praktiken gezwungen sehen; dies ist in den meisten Fällen bei rechtlichen Vorgaben alternativlos (z. B. Körperschafts-, Vertrags- oder Steuerrecht, Hochschulgesetze oder Vorgaben von Akkreditierungsagenturen). Derartige rechtliche Vorgaben setzen den vielfältigen Unterschiedspotentialen zwischen den Organisationen innerhalb eines Feldes (mitunter enge) Grenzen und kanalisieren ihre rechtlich zulässigen strategischen Möglichkeiten (DiMaggio/Powell 1983, S. 150f).

(2) Strukturangleichung durch *Mimese* folgt dagegen einer anderen Logik. Im Zentrum stehen hier nicht externe Vorgaben, sondern die Unsicherheit der Organisation bei Uneindeutigkeiten zu Recht zu kommen, die sich ihnen in ihren institutionellen Umwelten offenbaren. Je unklarer bzw. unsicherer es aus Sicht der Organisation ist, ob die zur Verfügung stehenden oder eingesetzten Mittel tatsächlich zur Erreichung der vorgegebenen Ziele führen; je vieldeutiger die Ziele der Organisation sind; und je interpretationsoffener die Erwartungen oder Vorgaben der Organisationsumwelt sind, desto höher ist die empfundene Sicherheit der eigenen Entscheidungen, die aus der Orientierung an den übrigen Organisationen im Feld gewonnen werden kann. Die eigenen Strukturen und Prozesse werden nach dem Vorbild anderer Organisationen gestaltet, die als erfolgreich und legitim wahrgenommen werden. Unter Bedingungen der Unsicherheit, so die Logik dieses Mechanismus, suchen Organisationen nach Antworten oder Lösungen, die ihre Aufgaben oder Probleme mit möglichst geringem Aufwand beheben und somit den eigenen Fortbestand gewährleisten. Im Effekt fördern institutionelle Ambiguitäten DIMAGGIO und POWELL zufolge. Dass sich EntscheidungsträgerInnen in Organisationen an Trendsettern im Feld orientieren, was im Endeffekt zu Imitationen und damit strukturellen Angleichungen zwischen den Organisationen im Feld führt (DiMaggio/Powell 1983, S. 151f).

(3) Mit dem dritten Mechanismus, Strukturangleichung durch *normativen Druck*, adressieren DIMAGGIO und POWELL (1983) den Einfluss der zunehmenden Professionalisierung in der modernen Organisationsgesellschaft. So suchen Professionen die Inhalte, Bedingungen und Kontexte ihrer Arbeitsbereiche nachhaltig zu bestimmen und prägen darüber Erwartungshaltungen, Standards und kollektive Deutungsmuster ihrer Mitglieder in Bezug auf ihr professionelles Tun. Indem Professionen ihre Ansprüche formulieren und endogene Rechtfertigungsordnungen etablieren, gewährleisten sie ihre Autonomie in der Ausübung ihres Berufs (Abbott 1988). Durch diese Kontrolle der normativen Erwartungen, Standards und Ansprüche hinsichtlich ihrer jeweiligen Berufsverständnisse homogenisieren Professionen damit auch die kognitiv verankerten Orientierungen ihrer Mitglieder und schaffen damit gleichzeitig Erwartungshaltungen in puncto Professionalität bei ihren LeistungsabnehmerInnen, KundInnen oder KlientInnen. Die verbreitetste Form derartiger normativer Homogenisierung findet sich in jenen Feldern, in denen Professionen einen großen Einfluss auf die Ausbildung ihrer angehenden Mitglieder ausüben. Die Ausbildung vermittelt neben der Berufsethik in Form berufsbezogener Normen oder legitimer Verhaltensweisen des Weiteren spezifische Auffassungen, welches Handeln in den gegebenen Organisationszusammenhängen als rational gilt. Diese dispositionale Normierung der zukünftigen Mitglieder wirkt nach der Ausbildung fort und sorgt für eine Angleichung der betroffenen Organisationen und bewirkt gleichzeitig die positionsgebundene Substituierbarkeit der Professionellen selbst (DiMaggio/Powell 1983, S. 152f).

Die diesen Mechanismen zugrundeliegende Prämisse DIMAGGIO und POWELLS (1983, S. 153) lautet, dass Ähnlichkeit zu anderen Organisationen in einem gegebenen Feld sich für die betreffende Organisation vorteilhaft auswirkt: So erleichtern Isomorphismen bspw. den Austausch von Personal und Informationen zwischen den Organisationen des Feldes oder eröffnen ihnen höhere Chancen, Transaktionsbeziehungen zu stabilisieren. Die damit einhergehende wechselseitige Anschlussfähigkeit und resultierende Ähnlichkeit sorgen für reziproke Erwartungssicherheit und verschaffen Legitimität und Reputation. Dabei gehen die DIMAGGIO und POWELL MEYER und ROWAN (1977) folgend ebenfalls davon aus, dass es unerheblich ist, ob Strukturanpassungen tatsächliche Verbesserungen der technischen bzw. organisationalen Effizienz zur Folge haben. Entscheidend sei vielmehr, dass das Feld Ähnlichkeit aus den genannten Gründen belohnt. Hier offenbaren sich die Einflüsse WHITES und BOURDIEUS auf DIMAGGIO und POWELL. Wie WHITE richten DIMAGGIO und POWELL ihren Fokus auf manifeste (Organisations-)Beziehungen und die daraus resultierenden Netzwerke (Padgett/Powell 2012; Schmitt/Fuhse 2015, S. 111ff). Von BOURDIEU stammt ihre Einsicht, dass sich die Wirkung von Institutionen indirekt anhand der Praktiken untersuchen lässt, die jene induzieren (DiMaggio/Powell 1991).

Von der Verbreitung dieser Praktiken kann dann auf die Wirkung institutioneller Faktoren geschlossen werden. Ich werde es hier zunächst bei dieser Andeutung belassen, um diese Überlegungen an späterer Stelle wieder aufzugreifen (siehe Kapitel 6).

Das Prinzip des institutionellen Isomorphismus wurde auf eine Vielzahl von Organisationen bzw. organisationalen Feldern angewandt, darunter Unternehmen, Universitäten, Regierungsbehörden oder gemeinnützige Organisationen. Der Erfolg des Isomorphismus-Theorems offenbart sich darin, dass in der Folge Adoptions- oder Diffusionsstudien⁴⁷ die neoinstitutionalistische Forschung dominierten (Meyer/Walgenbach 2008, S. 181ff), in denen dem Umstand Rechnung getragen wird, dass Institutionen nicht objektiv messbar sind, sondern erst über Spuren in Form von Beziehungen und Praktiken zu ermitteln sind, von denen auf ihre Wirkung geschlossen werden kann. Trotz dieses Erfolgs wird die Betonung von Konvergenz und Konformität als limitierend kritisiert, wenn es darum geht, proaktivere und strategischere Formen der organisatorischen Reaktion auf Umweltbedingungen zu berücksichtigen. BECKERT (2010b, S. 151) z. B. argumentiert, dass der enorme Einfluss der Isomorphismus-These die Aufmerksamkeit des Neoinstitutionalismus von Fragen der institutionellen Differenzierung und Heterogenität abgelenkt hat.

Zahlreiche Studien dokumentieren, dass Isomorphismus und damit organisationale Homogenität nur ein mögliches Ergebnis der Strukturierungen organisationaler Felder sind. Am einflussreichsten ist darunter die Arbeit von OLIVER (1991), in der sie herausstellt, dass Organisationen zusätzlich zur Anpassung eine Vielzahl verschiedener Taktiken verfolgen, um den institutionellen Erwartungen ihrer Umwelt gerecht zu werden. Die frühen neoinstitutionalistischen Arbeiten hätten aufgrund ihres Schwerpunkts ihrer Meinung nach dazu tendiert, ihre Aufmerksamkeit auf strukturelle Konformität bzw. Isomorphismus zu beschränken und dabei die Rolle des voluntaristischen Handelns und vor allem des Widerstands von und in Organisationen gegenüber ihrer Umwelt zu ignorieren. OLIVER schlägt nun vor, ein deutlich breiteres Spektrum strategischer Antworten auf die institutionelle Umwelt zu adressieren und postuliert, dass die organisationalen Reaktionen – abhängig von dem institutionellen Konformitätsdruck, der auf Organisationen ausgeübt wird – von konform bis widerständig, von passiv bis aktiv, von präreflexiv bis kontrollierend, von machtlos bis einflussreich und von gewohnheitsmäßig bis opportunistisch reichen. Somit wandelt sich der Spielraum für Organisationen im Umgang mit institutionellen Erwartungen beträchtlich, denn nun können Organisationen auch im Neoinstitutionalismus auf ihr Umfeld strategisch reagieren, indem sie Erwartungen nur teilweise oder gar nicht nachkommen. Dies ist konzeptionell bedeutsam, als der Prozess der Institutionalisierung somit selbst zu einer analytischen Variable gerät, die je nach Strukturierung eines Feldes bzw. je nach den Strukturen, Ressourcen und Position einer gegebenen Organisation innerhalb eines Feldes je spezifische Freiheitsgrade aufweist.

Basierend auf dieser Annahme entwirft sie eine Typologie der strategischen Verhaltensweisen, die Organisationen als Reaktion auf den Druck zur Konformität ihrer institutionellen Umfeldler besitzen. Dies sind namentlich Duldung, Kompromiss, Vermeidung, Missachtung und Manipulation, die OLIVER (1991, S. 151ff) wie in der Übersicht in Tabelle 3.2 skizziert in verschiedene konkrete Taktiken differenziert.

⁴⁷ Dabei ist fraglich, inwiefern in den Diffusionsstudien die theoretischen Überlegungen ausreichend zum Ausdruck kommen können, da die jeweiligen Isomorphismenmechanismen bei der Diffusion sozialer Praktiken empirisch nicht zu unterscheiden sind. Außerdem ist bei Diffusionsstudien zu prüfen, wie sich Institutionen von Moden differenzieren lassen. WALGENBACH und MEYER (2008, S. 189ff) erinnern daran, dass die Übernahme formaler Strukturen noch nichts über die soziale und kulturelle Bedeutung dieser Übernahme aussagt.

Tabelle 3.2: Organisationsstrategien gegenüber institutionellen Erwartungen

Generelle Strategien	Spezielle Taktiken
Duldung	Gewöhnung Imitation Folgeleistung
Kompromiss	Ausgleich Befriedung Verhandlung
Vermeidung	Verstecken Abpuffern Flucht/Abbruch
Missachtung	Zurückweisung Herausforderung Angriff
Manipulation	Kooption Beeinflussung Steuerung

Quelle: Oliver (1991, S. 151ff); eigene Übersetzung.

Auf die Überlegungen zu den Reaktionen der Organisation auf die Erwartungen ihrer institutionellen Umwelt werde ich in den nachfolgenden Kapiteln eingehen.

3.1.7 LOSE KOPPLUNG

Ein weithin unangefochtenes Mantra der Bildungsforschung lautet, Bildungsorganisationen gemäß WEICKs⁴⁸ (1976) gleichlautendem Aufsatz als *lose gekoppelte Systeme* zu begreifen. Schon zuvor hatten organisationstheoretische Arbeiten Hochschulen als Prototypen der komplexen, beinahe unregierbaren Organisation dargestellt (Cohen/March/Olsen 1972). WEICKs Überlegungen schließen dort an und basieren auf seiner später weiter elaborierten Prämisse (Weick 1984), dass ein bemerkenswerter Teil innerorganisatorischer Prozesse sich mittels rationalistischer Konzepte nicht zufriedenstellend untersuchen ließe. Statt sich analytisch auf Modelle der zweckrationalen Koordination zu fokussieren, empfiehlt er der Organisationsforschung eine gesonderte Betrachtung der spezifischen Wechselwirkung, sprich: Kopplung der jeweiligen Elemente einer Organisation. Dazu unterscheidet er zwischen loser und enger Kopplung. Die Stärke einer Kopplung bemisst sich WEICK zufolge daran, wie intensiv, dauerhaft oder zahlreich Elemente des einen Systems auf Elemente des anderen Systems einwirken. Lose Kopplung definiert er als „the image that coupled events are responsive, but each event also preserves its own identity and some evidence of its physical or logical seperateness“ (Weick 1976, S. 3). Lose gekoppelte Elemente in Organisationen sind unbeständig, unvollständig koordiniert und mithin durch Zufälle bestimmt. Je weniger Elemente lose gekoppelte Systeme verbinden, desto kontingenter stehen sie zueinander. WEICKs Konzept der losen Kopplung ist damit eher eine erkenntnisleitende Metapher denn eine präzise operationalisierbare Heuristik. Die Idee lose gekoppelter Organisationsbestandteile lenkt die analytische Perspektive auf Aspekte, die, obschon aufeinander reagierend, logisch wie sächlich eine bestimmbare Eigenständigkeit aufweisen (Gruber 2015, S. 730).

⁴⁸ Nach WEICK (1976, S. 5) weisen lose gekoppelte Organisationen folgende Charakteristika auf: „richly connected networks in which influence is slow to spread and und or is weak while spreading, [...] a relative lack of coordination [...], infrequent inspection of activities within the system [...] those occasions when no matter what you do things always come out the same“.

Als Kopplungsmechanismen in Organisationen schlägt WEICK technische Kopplung (über Aufgaben, Rollen, Arbeitsbereiche, Technologien etc.) sowie personale Kopplung (über Positionen, Verfügungsrechte, Zuständigkeiten, Sanktionen usw.) vor. Funktionslogisch weisen lose bzw. stark gekoppelte Systeme distinkte Charakteristika auf, von denen ich hier einige knapp benenne: Bei internen wie externen Bedrohungen können lose gekoppelte Teile leichter abgeschottet werden, um einen Übergriff auf das Gesamtsystem zu verhindern. Eine Diffusion dysfunktionaler Einflüsse könne so zwar müheloser unterbunden werden, dagegen fällt es den als funktionstüchtig wahrgenommenen Elementen schwerer, auf die anderen einzuwirken. z. B. würde also Missmanagement in einem Universitätsinstitut durch die lose Kopplung ebenso absorbiert wie eine nachahmungswürdige Praktik und würde nicht auf andere Institute übergreifen. In lose gekoppelten Systemen können die einzelnen Teile flexibel auf Veränderungen der Umwelt reagieren, ohne der gesamten Organisation eine Anpassung aufzunötigen. Lokale bzw. spontane Entwicklungen werden durch lose Kopplung erleichtert, da sie Anpassungen an lokale Eventualitäten ermöglicht, ohne das gesamte System einbeziehen zu müssen. WEICK postuliert zudem, dass Systeme nur ein bestimmtes Maß an enger Kopplung aushalten können und enge Kopplung zwischen Elementen in einem Bereich durch lose Kopplung von Elementen in einem anderen Bereich kompensiert werden müsse (Weick 1976, S. 4ff).

Zusammengenommen reduzieren lose gekoppelte Systeme also die Koordinationskosten zentraler organisationaler Elemente. Somit besteht in lose gekoppelten Systemen mehr Raum für Selbstbestimmung, der wiederum die Notwendigkeit zugrunde liegt, die verschiedenen externen Erwartungen aufgrund der Mehrdeutigkeit von Handlungen nachträglich und differenziert mit dem jeweils erwarteten Sinn zu belegen (Orton/Weick 1990, S. 204ff; Weick 1976, 1984). Die Autonomie der Teilelemente wird so gesehen durch Legitimationsarbeit, Verhandlungen, Austausch und die daraus resultierenden Abwehrmöglichkeiten gesichert. Anpassungsstrategien, die gesamte Organisationen betreffen – und in Bildungseinrichtungen zuletzt nicht selten in top-down-Prozessen umgesetzt werden – stoßen in lose gekoppelten Systemen auf Widerstände. Sie erweisen sich angesichts eines extern induzierten Wandels als schwerfällig, persistent und unspezifisch. Der logische Antagonist findet sich in Prozessen der Standardisierung (Brunsson/Jacobsson 2000; siehe auch Kapitel 7.2.1.2). Sollen sie im Sinne gesetzlicher Vorgaben erfolgreich sein, stellt lose Kopplung in Bildungsorganisationen ein Hindernis dar (Huber 2009; Kloke/Krücken 2012; Houben 2019, S. 158f).

3.1.8 ENTKOPPLUNG

MEYER und ROWAN (1977, S. 343) greifen WEICKS Überlegungen zu lose gekoppelten Systemen auf und generalisieren sie für Organisationen allgemein:

„Structural elements are only loosely linked to each other and to activities, rules are often violated, decisions are often unimplemented, or if implemented have uncertain consequences, technologies are of problematic efficiency, and evaluation and inspection systems are subverted or rendered so vague as to provide little coordination.“

Diese lose Kopplung ist indes nicht nur ein bloßes Ärgernis für etwaige Kontroll- und Steuerungshoffnungen, vielmehr eröffnet sie den Organisationen strategische Möglichkeiten: Institutionelle Umwelten sind im Normalfall komplex, fragmentiert und vereinigen verschiedenartige Aufgaben und Anforderungen, mehrere Bezugsgruppen bzw. Kontrolleure zentraler Ressourcen. Wollen Organisationen den inkonsistenten institutionellen Erwartungen gerecht werden, mit denen sie sich konfrontiert sehen, ohne an den Widersprüchen zu zerbrechen, müssen sie sich strategisch klug aufstellen. Um handlungsfähig zu bleiben, greifen Organisationen ausgewählte Erwartungen ihrer institutionalisierten Umwelten nur *oberflächlich*, *vordergründig* oder *zeremoniell* auf, ohne sie wirksam in ihre tatsächlichen Prozesse und Praktiken zu überführen. Indem sie ihrer Umwelt vordergründig vorgeben, was diese von ihnen erwartet, erhalten Organisationen weiterhin Legitimität von ihrer sie alimentierenden Umwelt. MEYER und

ROWAN (1977, S. 356) bezeichnen solche rein zeremonielle Anpassung als *Entkopplung*. Sind Formal- und Aktivitätsstruktur entkoppelt, fällt es Organisationen leichter, widersprüchlichen institutionalisierten Umwelterwartungen zu entsprechen und den Fluss kritischer Ressourcen aufrecht zu erhalten und gleichzeitig tatsächlich wirksame Aktivitäten an divergierenden, kurzfristigen oder rein internen Organisationszielen auszurichten (Meyer/Rowan 1977, S. 357f). In Organisationen, wo Verantwortlichkeiten dezentral strukturiert sind, wo mehrere verschiedene Einheiten existieren und wo es Widerstände gegen externe oder auch hierarchische Vorgaben gibt, eröffnet Entkopplung die Möglichkeit, Konflikte und Spannungen aufzulösen, indem sie standardisierte, legitimierte, formale Strukturen beibehält, während ihre faktischen Aktivitäten variieren und sich an konkreten, praktischen Anforderungen orientieren (Meyer/Rowan 1977, S. 358; Brunsson 1989).

Mit dem Konzept der Entkopplung liefern MEYER und ROWAN eine zunächst plausible Erklärung für aus der Bildungsforschung hinlänglich bekannte Widersprüche zwischen beispielsweise politischem Anspruch, Akkreditierungsrichtlinien und nicht zuletzt gesetzlichen Vorgaben einerseits und organisationaler Wirklichkeit andererseits. So gab es etwa im Laufe des Bologna-Prozesses immer wieder die durchaus öffentlich vernehmbare Klage, dass eine tatsächliche Studienreform ausbleibe, weil die Hochschulen strukturell, curricular und didaktisch zu wenig änderten und stattdessen ‚alten Wein in neuen Schläuchen‘ anböten (Liesner/Lohmann 2009; Winter 2009; Houben 2013a). In der hier präsentierten Lesart waren also Formalstruktur, verstanden als Ordnung und Form der neuen Studiengänge, und Aktivitätsstruktur, verstanden als tatsächliche Lehrformate und -inhalte, voneinander entkoppelt.

Der Idee der Entkopplung wurde breit rezipiert und gilt bis heute als zentrale organisationssoziologische Einsicht. Dennoch hat sie Kritik sowie Modifikationsvorschläge erfahren, von denen ich einige kurz erwähnen möchte: Die Einsicht, dass Entkopplung als Antwort auf institutionellen Erwartungsdruck der Umwelt die strategischen Optionen einer Organisation erhöht, greift BRUNSSON (1989) auf. Seiner Auffassung nach stellen konfligierende Umwelanforderungen für Organisationen eine Chance dar, die sich ihnen daraus ergebenden Freiräume auszuschöpfen. BRUNSSON untersucht öffentliche Verwaltungen und stellt fest, dass es für diese oftmals leichter ist, ihr Agieren gegensätzlich zu ihren Verlautbarungen zu gestalten – sich im alltäglichen Wortsinn der „Heuchelei“ hinzugeben – als die Konfrontation mit den Quellen des Konfliktes bzw. der missliebigen Vorgaben zu suchen. So bietet Organisationen die systematische lose Kopplung zwischen der Ebene der Rhetorik oder der öffentlichen Bekenntnisse („talk“), der Ebene der formalen oder zeremoniellen Entscheidungen („decision“) sowie der Ebene der tatsächlichen, lösungsorientierten Organisationsaktivität („action“) strategische Optionen, diese drei Modi in unterschiedlichen Situationen bzw. gegenüber unterschiedlicher Publika passgenau und damit widersprüchlich einzusetzen. BRUNSSON (1989, S. 194ff) erkennt weiter, dass eine inkongruente, opportunistische, kurz: „heuchlerische“ Trennung von talk, action und decision nicht nur gegenüber der Umwelt, sondern auch für das Binnenklima der Organisation wertvoll sein kann, wenn die Folgebereitschaft ihrer Mitglieder gesichert werden soll.

Zusammengefasst besteht das Potenzial einer systematisch ausgenutzten Diskrepanz zwischen talk, action und decision darin, Konflikte mit der Umwelt oder der eigenen Mitglieder zu befrieden, indem deren Erwartungen auf einer der Ebenen entsprochen wird, während dies auf anderen Ebene nicht der Fall ist. So kann sich etwa eine Universität nach außen hin mit einem prämierten Modell zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie schmücken und intern dennoch eine hohe Anwesenheit verlangen und alle relevanten Sitzungen auf die Abendstunden terminieren. Eine weitere Einsicht BRUNSSONS lautet, dass sich so etwas nicht notwendigerweise als strategische Absicht der Organisationsleitung realisieren muss. Vielmehr ergibt sich das Resultat der „organisierten Heuchelei“ oftmals erst im Zusammenwirken unterschiedlicher Organisationseinheiten; im Beispiel der Stabstelle für Gleichstellung einerseits und den Konventionen in einem Institut oder an einer Fakultät andererseits. Obschon die Diskrepanz zwischen talk, action und decision strategische Optionen bereitstellt, liegen für BRUNSSON

die Ursachen organisationaler Heuchelei, anders als bei MEYER und ROWAN (1977), primär in organisationsinternen Divergenzen begründet, die erst sekundär strategische Zwecke erfüllen und damit gegenüber der Umwelt eine Ressource darstellen (Seelinger 2015).

In den oben skizzierten neoinstitutionalistischen Pionier-Arbeiten wurde Entkopplung überwiegend als Dichotomie konzipiert: Während einige Organisationen bestimmte Politiken umsetzen, unterlassen es andere. Zuletzt wurde diese dichotome Sichtweise jedoch aufgebrochen. So bemühen sich BROMLEY und POWELL (2012) um eine differenziertere Heuristik, indem sie zwischen *Policy-Praxis-Entkopplung* und *Zweck-Mittel-Entkopplung* unterscheiden. Policy-Praxis-Entkopplung tritt auf, wenn organisationale Praktiken nicht in einer tatsächlichen Umsetzung resultieren, weil es keinen Willen zur Umsetzung oder keine ausreichenden Ressourcen gibt und damit eine Lücke zwischen Policy und Praxis geschaffen wird (Brunsson/Olsen 1993). Ein anderer Fall liegt vor, wenn eine bestimmte Praxis in der Organisation institutionalisiert werden soll, ohne dass sie mit den formalen Zielen und Aufgaben der Organisation übereinstimmt. In diesem Fall ergibt sich eine Entkopplung von Mitteln und Zweck (Bromley/Powell 2012). Während vor allem die frühen neoinstitutionalistischen Arbeiten sich auf die zeremonielle Adaption bei Policy-Praxis-Entkopplungen beschränkt haben, lassen jüngere Studien darauf schließen, dass auch zeremonielle Implementierungen bei Zweck-Mittel-Entkopplungen im Zusammenhang mit konfligierenden Logiken in Fällen institutioneller Komplexität zum Verständnis von Heterogenität beitragen können. Sofern Organisationen zunehmend in Feldern operieren, in denen widersprüchliche institutionelle Logiken miteinander um Einfluss ringen, stellen Mittel-Zweck-Entkopplungen einen vielversprechenden Forschungsansatz dar (Pache/Santos 2010; Bromley/Powell 2012).

Eine weitere revisionsbedürftige Annahme älterer Entkopplungsstudien besteht darin, dass sie Organisationen als homogene Einheiten konzipieren, die ihre Aktivitäten entweder an politischem und institutionellem Druck ihrer Umwelt koppeln oder von diesen entkoppeln. Entkopplungsprozesse werden demzufolge für die Organisation als Ganzes untersucht (Westphal/Zajac 2001). Dieser Ansatz übersieht indes die intraorganisationale Vielfalt und vernachlässigt die zahlreichen Entkopplungsphänomene, die sich *zwischen organisationalen Untereinheiten* vollziehen. Jüngere Forschungen haben daher begonnen, sich solchen Prozessen zuzuwenden, in denen sich Untereinheiten innerhalb einer Organisation entkoppeln⁴⁹ (Pache/Santos 2013). Derlei *Binnendifferenzierung* eröffnet den Organisationen die Option, widersprüchlichen Erwartungen für unterschiedliche Bezugsgruppen zu entsprechen (Wijen 2014). In ähnlicher Weise argumentiert POWER (1997, S. 96), wenn er beschreibt, dass Organisationen auf externe Audits reagieren, indem sie zu anderen Einheiten nur lose gekoppelte Untereinheiten einrichten, deren Aufgabe explizit das Zufriedenstellen der Audits ist, um dabei die übrige Organisation möglichst wenig zu irritieren. In diesem Sinne bezieht sich Entkopplung also nicht auf eine Lücke zwischen Anforderung und Praxis, denn Audits werden ja durchgeführt und erzeugen strukturelle Veränderungen. Vielmehr werden Audits in ihrer faktischen Wirkung abgepuffert, indem die neuen Subeinheiten nur lose mit dem Kerngeschäft der Organisation verbunden sind und nichtsdestotrotz nach außen eine strukturell eindeutige Befassung signalisieren. Die Frage letzten Endes, ob sich Entkopplung als symbolische Adaption oder als symbolische Implementierung realisiert, ist notwendigerweise eine empirische⁵⁰ (Houben 2019, S. 160ff).

⁴⁹ Vorzugsweise dem zunehmenden Interesse an institutioneller Komplexität, wo sich organisationale Akteure mit unvereinbaren Erwartungen und multiplen institutionellen Logiken konfrontiert sehen, verdankt man die Einsicht, dass intraorganisationale Entkopplung auftritt, wenn sich widersprüchliche institutionelle Logiken überschneiden (Greenwood et al. 2011).

⁵⁰ Angewandt auf die zunehmende professionelle Differenzierung von Bildungseinrichtungen (Stock 2006; Schimank 2014) lassen sich hier für die Hochschulforschung lohnende Fragen ableiten, die sich mit der Konfiguration und faktischen Einflussnahme von zunehmend differenzierter werdenden Organisationseinheiten im Bildungswesen befassen. So lässt sich in jüngerer Vergangenheit etwa eine Vergrößerung und Differenzierung der Hochschulverwaltung ausmachen (Schneijderberg et al. 2013), ohne dass damit garantiert wäre, dass etwa mit Einführung der lokal organisierten Systemakkreditierung die

3.2 DIE ERWEITERUNGEN DES HARTEN KERNS – JÜNGERE STRÖMUNGEN DES NEOINSTITUTIONALISMUS

Die bisher vorgestellten Konzepte bilden den harten Kern des soziologischen Neoinstitutionalismus. Doch auch dieser harte Kern war im Laufe der Zeit Gegenstand kritischer Diskussionen und konzeptioneller Ergänzungen. Ausgangspunkt dieser Bemühungen war das äußerst hörbare Schweigen der klassischen Arbeiten zu Fragen institutioneller Heterogenität und des nicht-isomorphen, divergenten Organisationswandels. Die Konzentration auf Homogenität und Anpassungen von Akteuren und Organisationen an die Institutionen ihrer Umwelt und die damit einhergehende tendenzielle Überbetonung von Konformität und Stabilität monierten schon DIMAGGIO und POWELL (1991b, S. 29) in der Einleitung zu ihrem wegweisenden Sammelband: „If institutions exert such a powerful influence over the ways in which people can formulate their desires and work to attain them, then how does institutional change occur?“ Eine ähnliche Kritik formulierte HOLM (1995, S. 398) im sog. „*paradox of embedded agency*“: „How can actors change institutions if their actions, intentions, and rationality are all conditioned by the very institution they wish to change?“ HIRSCH und LOUNSBURY (1997, S. 415) äußern eine ähnliche Kritik vergleichsweise drastisch, wenn sie die vom damaligen Neoinstitutionalismus modellierten Akteure als „cultural dopes“ bezeichnen. In der Folge wurde immer wieder eine als unzureichend aufgefasste akteur- bzw. handlungstheoretische Fundierung bemängelt (statt vieler: Barley/Tolbert 1997; Lounsbury 2003).

Diese Einwände sind freilich nicht neu; es handelt sich letztlich um eine Variante der aus der soziologischen Theorie hinlänglich bekannten structure-agency-Debatte⁵¹ (klassisch: Wrong 1961; Dawe 1970; Granovetter 1985, S. 483ff), in welcher der frühe Neoinstitutionalismus nun klar der Seite einer übersozialisierten Konzeption des Akteurs zuzuordnen ist. Die Berechtigung der Einwände lässt sich exemplarisch anhand der bereits mehrfach referenzierten Arbeit von MEYER und ROWAN (1977) nachvollziehen, wo institutionalisierte Organisationen bzw. deren Mitglieder weitgehend passiv den Erwartungshaltungen ihrer Umwelt folgen und sich diesen mittels der entsprechenden Gestaltung organisationaler Strukturen anpassen⁵². Dabei werden individuelle und kollektive Interessen ebenso ausgeblendet wie potenziell entscheidungsrelevante Strategien und Absichten. Dieser Verzicht auf Machtaspekte in Verbindung mit der Überbetonung institutioneller Stabilität sorgt indes dafür, dass Prozesse institutionellen bzw. organisationalen Wandels tendenziell nicht fokussiert werden (Garud/Hardy/Maguire 2007). Zwar standen solche Fragen nicht im Fokus der frühen neoinstitutionalistischen Arbeiten, doch mit zunehmender Etablierung innerhalb des organisationstheoretischen Theorieangebots und der damit einhergehenden Erschließung neuer Fragestellungen und Forschungsobjekte erhalten diese offenen Flanken neuerlich Brisanz. Und so etablierten sich in allmählich neoinstitutionalistische Perspektiven, die Aspekte wie strategisches Handeln, institutionelle Konflikte und organisationale Dynamiken progressiv aufgriffen, um das Instrumentarium des Neoinstitutionalismus darüber sukzessive weiterentwickeln (einflussreich: Seo/Creed 2002; Lawrence/Suddaby/Leca 2009; Pache/Santos 2010).

zuständige Abteilung für die Lehrevaluation im Hochschulalltag einen tatsächlichen Effekt auf die Lehrqualität ausüben kann oder soll (Houben 2019, S. 160ff).

⁵¹ In gewisser Weise fühlt man sich hier an DUESENBERYS (1960, S. 233, zitiert nach Granovetter 1985, S. 485) Aphorismus erinnert: „Economics is all about how people make choices. Sociology is all about why they don't have any choices to make“.

⁵² Namentlich die Weltkulturtheorie (siehe Kap. 3.3.3) ist dieser Sichtweise nach wie vor verpflichtet und bestreitet ein präsoziales, vernunftbegabtes Subjekt zugunsten eines stark sozialisierten Akteurs, der seine als unveräußerlich und natürlich bezeichneten Attribute erst gesellschaftlich breit institutionalisierten Deutungsmustern verdankt (Meyer/Jepperson 2000; Meyer/Boli/Thomas 2005, S. 36). Statt Präferenzen, Trieben, Affekten oder anderen innerlich erzeugten Motiven, stehen analytisch damit Fragen nach Quellen von Handlungsorientierungen, die den sozialen Akteuren äußerlich sind, im Vordergrund (Meyer 2010, S. 6ff).

Mittlerweile sind aus dieser Debatte drei recht eigenständige und aktuell höchst einflussreiche neoinstitutionalistische Programmlinien hervorgegangen: Die erste bemüht sich in Anschluss an ZUCKER (1977, 1987) und DIMAGGIO (1988) darum, die Bedeutung von Akteuren in der Herstellung, Reproduktion oder Ablehnung von Institutionen systematischer aufzuarbeiten und unter den Labeln *institutionelles Unternehmertum* („institutional entrepreneurship“) bzw. *institutionelle Arbeit* („institutional work“) die Beziehung zwischen Institutionen und Akteuren präziser zu fassen. Zweitens verdrängt die Erkenntnis, dass organisationale Felder heterogen sind und unterschiedliche institutionelle Logiken aufweisen zunehmend die eher auf Homogenität und Isomorphismus ausgerichteten frühen feldtheoretischen Perspektiven; dies verhilft insbesondere dem Konzept der *institutionellen Logiken* („institutional logics“) (grundlegend: Friedland/Alford 1991) zu einer aktuell beachtlichen Konjunktur (überblicksartig: Ocasio/Thornton/Lounsbury 2017). Und drittens etabliert sich die auf MEYER (2005) zurückgehende *Weltkultur*-Theorie („world polity theory“) als distinkte neoinstitutionalistische Variante, die sich explizit nicht darum bemüht, ein in WRONGS (1961) Worten „übersozialisiertes“ Akteurkonzept zu korrigieren, sondern eine dezidiert sozialkonstruktivistische Perspektive als ihren Markenkern offensiv vorantreibt (Houben 2019, S. 162f).

In den kommenden Abschnitten werde ich diese drei Richtungen diskutieren.

3.2.1 INSTITUTIONELLES UNTERNEHMERTUM UND INSTITUTIONELLE ARBEIT

Die frühen neoinstitutionalistischen Arbeiten zu institutionellem Wandel basierten wie gezeigt auf der Vorstellung von Institutionen als dauerhaften soziokulturellen Strukturen, die für Akteure eine stabile Referenz für sozial und situativ angemessene Verhaltensweisen und Strategien, bereitstellen. Während die frühen neoinstitutionalistischen Studien institutionellen Wandel hauptsächlich als Folge exogener Irritationen des institutionellen Umfelds der untersuchten fokalen Organisationen auffassten, wurde zuletzt ein stärker endogener und agenteller Ansatz verfolgt, der den Fokus auf Formen institutionellen Wandels richtet, die sich aus der bottom-up-Initiative konkreter individueller, kollektiver oder korporativer Akteure ergeben. Als Startpunkt der Befassung mit Akteuren, die sich den institutionellen Vorgaben ihrer Umwelt nicht nur passiv fügen, sondern sie aktiv zu beeinflussen suchen, gilt ein zunächst isoliert dastehender Beitrag DIMAGGIOS (1988, S. 14), in dem er die Idee des *institutionellen Unternehmertums* (*institutional entrepreneurship*) zum ersten Mal formuliert und wie folgt definiert: „New institutions arise when organized actors with sufficient resources (institutional entrepreneurs) see in them an opportunity to realize interests that they value highly“. DIMAGGIOS Artikel zum institutionellen Unternehmertum markiert damit im Neoinstitutionalismus den Beginn der nach wie vor anhaltenden Bemühungen, das Konzept des übersozialisierten Individuums zu ersetzen, das Gewohnheiten, Konventionen und Moden folgt. Statt lediglich die Diffusion von Praktiken auf Ebene institutioneller Felder zu untersuchen, werden nun Aktivitäten und Prozesse hervorgehoben, mit denen Akteure institutionellen Wandel vorsätzlich herbeizuführen suchen. Institutionelle Unternehmer fordern in diesem Sinne sowohl realiter als auch konzeptionell den Status quo heraus, indem sie die Gültigkeit bestehender institutioneller Arrangements hinterfragen und versuchen, die dominierenden Mechanismen sozialer Reproduktion durch andere zu ersetzen und Institutionalisierungsprozesse in ihrem Sinne zu beeinflussen (überblicksartig: Hardy/Maguire 2008, 2017).

Dieser Ansatz, im Konzert mit der in den neunziger Jahren immer lauter geäußerten Kritik, dass ein beklagenswerter Graben zwischen dem klassischen und dem neuen Institutionalismus entstände, weil der Letztere absichtsvolles Handeln und Interesse vernachlässige (Holm 1995; Hirsch/Lounsbury 1997; Stinchcombe 1997), löste eine spätestens seit der Jahrtausendwende offensichtliche Hinwendung

zum Akteur in neoinstitutionalistischen Arbeiten aus⁵³. Infolgedessen konzentrierte sich die Forschung darauf, Organisationen zu identifizieren, die als Agenten institutionellen Wandels wirken (einflussreich: Seo/Creed 2002; Garud/Hardy/Maguire 2007). Die entsprechenden Studien widmen sich den strukturellen Positionen der Akteure, etwa in der Peripherie oder im Kern eines institutionellen Feldes (Battilana 2006; Greenwood/Suddaby 2006). Diese Neujustierung ist auch für die Vorstellung institutioneller Felder folgenreich, denn diese wandeln sich nun zwangsläufig von stabilen Strukturen zu „Schlachtfeldern“ (Fligstein/McAdam 2012; Hardy/Maguire 2017), in denen etwa Außenseiter aus der Peripherie der Felder als institutionelle Unternehmer wirken, wenn sie sich darum um mehr Einfluss bemühen, analytisch gesprochen also darum kämpfen, ins Zentrum vorzurücken (exemplarisch: Maguire/Hardy 2009; Fligstein/McAdam 2012). Aufmerksamkeit wurde ebenfalls auf die Unterschiede in den Strukturen institutioneller Felder gelegt, um zu erforschen, weshalb einige Felder leichter zu ändern sind als andere. So befassen sich einige Studien mit „institutional voids“, also institutionell weniger entwickelten Bereichen, und erforschen die Chancen, die diese für institutionelles Unternehmertum bieten (Mair/Martis 2009).

An das Konzept des institutionellen Unternehmers sowie an OLIVERS (1991) Idee der institutionellen Strategie (siehe Kapitel 3.1.7) anschließend, wurde in den vergangenen gut zehn Jahren vor allem von LAWRENCE die Perspektive der *institutionellen Arbeit* (*institutional work*) aufgebaut (Lawrence/Suddaby 2006; Lawrence/Suddaby/Leca 2009). Dieser Ansatz verschreibt sich dem Ziel, die mannigfachen Beziehungen zwischen individuellen und kollektiven zielgerichteten Handlungen zu erforschen, die in die Entstehung, Aufrechterhaltung und Auflösung von Institutionen einfließen:

„The study of institutional work takes as its point of departure an interest in the efforts of individuals and collective actors to cope with, keep up with, shore up, tear down, tinker with, transform, or create anew the institutional structures within which they live, work, and play, and which give them their roles, relationships, resources, and routines“ (Lawrence/Suddaby/Leca 2010, S. 53).

Ein Fokus liegt auf der Frage, wie Akteure Ressourcen mobilisieren, seien sie materiell (Holm 1995), diskursiv (Maguire/Hardy 2009) oder kulturell (Seo/Creed 2002), um institutionelle Arrangements zu verändern und ihre Interessen zu verwirklichen. Ein weiteres Schlaglicht wird auf „institutional politics“ geworfen. Unter dem Label werden die Machtverhältnisse zwischen Akteuren und Institutionen analysiert. Diese bezieht sich dann auf Formen des Zusammenspiels von institutioneller Kontrolle, verstanden als die Wirkmächtigkeit von Institutionen auf die Legitimitätserwartungen und Glaubensvorstellungen von Akteuren; auf institutionelle Agentschaft, verstanden als institutioneller Arbeit, mit der Akteure Institutionen kreieren, bewahren, verändern oder zerstören; und schließlich von institutionellem Widerstand, verstanden als Versuchen der Akteure, die Grenzen institutioneller Kontrolle und die Wirkung institutioneller Agentschaft einzuschränken bzw. ihnen zu widersprechen (Lawrence 2008, S. 171).

Zusammengenommen beschreiben institutionelles Unternehmertum und institutionelle Arbeit also niemals neutrale Strukturen oder Prozesse; vielmehr betonen sie die verschiedenen Interessen, subjektiven Geltungsansprüche und selektiven Deutungsmuster, die in Institutionalisierungsprozessen durchgesetzt werden wollen (Houben 2019, S. 163ff).

Ich werde in den nachfolgenden Kapiteln auf diese Überlegungen zurückkommen. Für den hier beabsichtigten Überblick sollen die bisherigen Ausführungen ausreichen.

⁵³ Obwohl die Rolle von Einzelpersonen in Organisationszusammenhängen zweifellos wichtig ist, ignoriert ein auf Individuen reduzierter Akteurbegriff komplexere Akteure wie Organisationen, Verbände, Staaten oder andere Kollektive, die sich nachweislich ebenfalls in der Beeinflussung institutioneller Strukturen engagieren. Komplexe Akteure sind aufgrund ihrer Größe in der Lage, Ressourcen auf einem Niveau zu mobilisieren, das weit über die Möglichkeiten von Einzelpersonen hinausgeht (Coleman 1979; Greenwood/Suddaby/Hinings 2002).

3.2.2 INSTITUTIONELLE LOGIKEN

Der *institutionelle Logiken*-Ansatz hat sich zu einer der am schnellsten wachsenden Perspektiven in der Organisationstheorie entwickelt (Jansen 2015, S. 291; Lounsbury/Beckman 2015, S. 293; Berg Johansen/Boch Waldorff 2017, S. 51; Ocasio/Thornton/Lounsbury 2017, S. 509). Sein Ursprung liegt in den vielzitierten Arbeiten FRIEDLANDS und ALFORDS (1985, 1991), in denen sie postulieren, dass sich sozial etablierte Praktiken und dominante Deutungsmuster auf je zentrale und distinkte institutionelle Logiken gründen, die sich in den jeweiligen Prinzipien sozialer Organisation niederschlagen. Ihre Artikel waren als Kritik des Feldbegriffs von DIMAGGIO und POWELL (siehe Kapitel 3.1.5) motiviert, da dieser den Feldern übergeordnete soziale Kräfte außer Acht lasse (Lounsbury/Boxenbaum 2013, S. 6; Jansen 2015). FRIEDLAND und ALFORD (1991, S. 244) wenden sich dabei zum einen gegen die ihrer Auffassung nach vorherrschende Gesellschaftsvergessenheit der zeitgenössischen Organisationstheorien, die sich vor allem darin äußere, dass eine kontext- bzw. institutionenunabhängige Form von Rationalität angenommen werde⁵⁴. Den frühen neoinstitutionalistischen Arbeiten werfen sie vor, ein organisationsübergreifendes normatives Feld anzunehmen (DiMaggio/Powell 1983; DiMaggio 1988), welchem letztlich institutionenunabhängige Konzepte von Macht und Interesse unterlägen. Darüber könnten zwar organisationale Anpassungsleistungen innerhalb eines organisationalen Feldes erklärt werden, nicht jedoch, weshalb sich dort bestimmte Institutionen durchsetzen und andere dagegen nicht. In dieser Kritik offenbaren sich bereits zwei wesentliche Prämissen, die dem Konzept der institutionellen Logiken zugrunde liegen: Erstens bestimmen FRIEDLAND und ALFORD (1991, S. 232, 248, 251ff), wie in Kapitel 3.1.1 skizziert, Institutionen als überindividuell bzw. supraorganisational via Regeln, Werten, Praktiken und Symbolen verankerte Sinnangebote, auf die Akteure zurückgreifen, um ihr Dasein zu deuten und ihre individuellen Sinngebungen mit anderen abzustimmen. Lebensweltlich fungieren Institutionen als Fluchtpunkte, die von (individuellen ebenso wie korporativen) Akteuren aufgegriffen werden, wenn sie sozialen Sinn reproduzieren, Identitäten ausbilden oder schlicht interagieren und kommunizieren (Friedland/Alford 1991, S. 232, 248, 251). In dieser Perspektive transzendieren Institutionen notwendigerweise organisationale Felder und Organisationen.

Diese Konzeption von Institutionen bedeutet, zweitens, dass sowohl für individuelles als auch für organisationales Verhalten stets mehr als eine Institution potenziell sinnstiftend werden kann. Institutionen bieten gewissermaßen *parallele*, sprich: *konkurrierende* Deutungsangebote. Folglich müsse individuelles und organisationales Verhalten aus den Spannungsfeldern solch unterschiedlicher institutioneller Logiken heraus untersucht werden. Für die moderne westliche Welt postulieren FRIEDLAND und ALFORD (1991, S. 232) eine Art institutioneller Metaebene, der sie fünf Schlüsselinstitutionen zurechnen, die jeweils eine distinkte Logik auszeichnet: namentlich der kapitalistische Markt, der bürokratische Staat, die Demokratie, die Kernfamilie sowie das Christentum.⁵⁵

Anstelle eine gesellschaftsweit einheitlich wirkende, in der Regel ökonomische, Rationalität anzunehmen, schlagen FRIEDLAND und ALFORD (1991, S. 240ff) somit vor, *Gesellschaft als meist widersprüchliches interinstitutionelles Ordnungssystem* zu konzipieren. Innerhalb dieses Systems zeichne sich jede Institution durch eine spezifische institutionelle Logik aus, von der sich dann wiederum erst ableiten ließe,

⁵⁴ Wie schon WEBER (1978, S. 11) in den Vorbemerkungen zu „Die Protestantische Ethik und der Geist des Kapitalismus“ feststellte, „kann [man] ferner jedes dieser Gebiete [Wirtschaft, Technik, Wissenschaft, Arbeit, Erziehung, Krieg, Rechtspflege und Verwaltung] unter höchst verschiedenen letzten Gesichtspunkten und Zielrichtungen *rationalisieren* und was von einem aus *rational* ist, kann von einem anderen aus betrachtet, *irrational* sein“ (Hervorhebungen im Original). Daran anschließend zeigt LEPSIUS (2013) in beneidenswerter Konsequenz und Klarheit, dass sich aus diesem Gedanken allein ein komplettes institutionenanalytisches Programm entfalten lässt. Leider ist diese Arbeit nicht der Ort, mich ausführlicher meiner These zu widmen, dass es große Schnittmengen zwischen eben jener Institutionentheorie nach LEPSIUS und dem grundlegenden Programm der institutional logics gibt.

⁵⁵ Obschon sie hier leider ebenfalls nicht verfolgt werden können, bleiben die Parallelen zur Sozialtheorie von THÉVENOT und BOLTANSKI (2007) grundsätzlich erwähnenswert.

was, wann und wo als rational gilt und woran sich Interessen ausbilden und orientieren. Damit hängt von der jeweiligen Geltung einer institutionellen Logik ab, was in einer konkreten Situation bzw. in einem konkreten Feld als rational betrachtet wird, welche Zweck-Mittel-Relationen effizient scheinen und was als legitim erachtet wird.

Im Zuge ihrer Fortführung des Programms von FRIEDLAND und ALFORD legen THORNTON und OCASIO (1999, S. 804) eine mittlerweile einschlägige Definition institutioneller Logiken vor und bestimmen sie als

„[...] the socially constructed, historical patterns of material practices, assumptions, values, beliefs, and rules by which individuals produce and reproduce their material subsistence, organize time and space, and provide meaning to their social reality“.

Die im Zuge dieser Weiterentwicklung von THORNTON, OCASIO und LOUNSBURY (2012, S. 148ff) unternommene Reformulierung der Metainstitutionen behält zwar deren ursprüngliche makroskopische Orientierung bei, verbindet aber deren operative Ebene mit ideellen Elementen und erweitert sie auf nun sechs eigenständige Metainstitutionen: namentlich den Markt, das Unternehmen, die Profession, den Staat, die Familie und die Religionen.

Weiter beschreiben OCASIO, THORNTON und LOUNSBURY (2017) in jeder dieser Meta-Institutionen analytisch gemeinte Differenzen, die sich in den Quellen ihrer Legitimität, Autorität sowie Identität; in den Grundlagen ihrer Normen, Aufmerksamkeitsregime und Strategien; in ihren informellen Kontrollmechanismen; und in ihren ökonomischen Belohnungsstrukturen unterscheiden. In diesem Sinne bezieht jeder gesellschaftliche Sektor seine spezifische institutionelle Ordnung aus den differenzierten und damit differenzierenden Bezügen auf der metainstitutionellen Ebene. Die sich in den konkreten institutionellen Ordnungen manifestierenden spezifischen Logiken schlagen sich dann in den jeweiligen Organisationsformen, den geltenden Glaubenssystemen sowie nicht zuletzt ihren konkreten Praktiken nieder (Thornton/Ocasio 2008; Ocasio/Thornton/Lounsbury 2017).

Der entscheidende Unterschied zu den frühen neoinstitutionalistischen Arbeiten ist also, dass institutionelle Ordnungssysteme nicht länger als homogenisierend verstanden werden, sondern als Konfliktsysteme konzipiert sind. Ein von verschiedenen Akteuren gleichzeitig bzw. in verschiedenen Situationen referenzierter Geltungsanspruch verschiedener institutioneller Logiken kann ganz unterschiedliche Praktiken evozieren, indem er eine Vielfalt an kognitiven Orientierungen wahrscheinlich macht und somit Konkurrenz über die Frage hervorruft, welche Praktiken angemessen sind. Es sind dann gerade die Ambivalenzen, Interpretationsoffenheiten und Spannungen, die verschiedenen Logiken innewohnen, die Ressourcen für Individuen und Organisationen bieten, strategisch zu handeln und somit letztlich soziale Strukturen bzw. institutionelle Ordnungen zu verändern. Widersprüche in multiplen Logiken können rufen in dieser Lesart als Mehrdeutigkeiten hervor, was nicht selten zu einer Vermischung von Logiken oder zur Schaffung neuer Logiken führt (Greenwood et al. 2010, S. 521ff).

Trotz ihrer Vorteile für das Verständnis von Veränderung, Komplexität und Praktiken ist auch die institutionelle Logik-Perspektive nicht ohne Probleme: Die einschlägigen Definitionen von FRIEDLAND und ALFORD (1991) sowie darauf aufbauend von THORNTON, OCASIO und LOUNSBURY (2008) postulieren zwar mit wenigen Variablen ein metainstitutionelles System der Gesellschaft, aber eine konkrete empirische Analyse lässt sich mit einem solchen Abstraktionsgrad kaum operationalisieren. Wenn es um konkrete Momente des Konflikts oder der Komplexität geht – nehmen wir etwa einmal universitätsinterne Konflikte zwischen WissenschaftlerInnen über die Frage des Vorrangs von Forschung und Bildung gegenüber der Ökonomie an –, bleibt die Rückbindung an die Metainstitutionen notwendig abstrakt und wirkt weitgehend theoretisch. Im Zweifel ist unklar, was institutionell an den zusammenstoßenden Positionen und ihren Argumenten ist bzw. wie genau die übergeordnete Logik zur Geltung kommt. Eine weitere ungeklärte Frage bleibt die Quelle und der Geltungsbereich der Logiken: Woher kommen sie? Warum werden ausgerechnet diese fünf bzw. sechs postuliert? Auch lassen sich theore-

tisch nur wenige Implikationen zu ihrer konkreten Wirkungsweise ableiten: Wirken sie mit unterschiedlicher Kraft in verschiedenen sozialen Kontexten? Wann und warum wird Konflikt zwischen Logiken provoziert? Es ist außerdem selten klar, warum Akteure anfangen, eine Logik anstelle einer anderen zu bevorzugen. Folglich ist ein Großteil der Forschung eher beschreibend denn erklärend. Ein damit sicherlich zusammenhängendes Problem ist die in der Literatur aktuell zu beobachtende Inflation verschiedener postulierter Logiken und die daraus folgende Mehrdeutigkeit des Begriffs der institutionellen Logik selbst, die letztlich die Potentiale des Konzepts wiederum schmälert. Letztlich formuliert das Konzept der institutionellen Logiken in einer makrosoziologischen Lesart m. E. zumindest implizit einen gesellschaftstheoretischen Anspruch, der zwar innerhalb des Neoinstitutionalismus bisher in seiner Reichweite und zunehmenden Akzeptanz konkurrenzlos ist, dabei jedoch im Vergleich zu anderen expliziten Gesellschaftstheorien zu wenig elaboriert und insofern als (noch) nicht eingelöst erscheint (Houben 2019, S. 166ff).

3.2.3 WELTKULTUR

Während institutionelle Logiken sich vornehmlich den Unterschieden zwischen gesellschaftlich weithin etablierten Institutionen widmen, postuliert der *Weltkultur*-Ansatz (world polity⁵⁶) hingegen den homogenisierenden Einfluss moderner Rationalitätskonzepte und kultureller Weltsichten, die seit dem letzten Jahrhundert die Entwicklungen aller Gesellschaftsbereiche bestimmen. Gesellschaft wird dabei als kontingentes, historisch gewaschenes soziales Konstrukt konzipiert, in dem sich weder anthropologische noch ökonomische, nicht einmal soziale Konstanten oder Invarianten finden ließen. Organisationen seien demzufolge kein zwangsläufiges Ergebnis eines hintergründigen Funktionalismus, dem die gesellschaftliche Evolution unterläge, sondern kulturelle, offene und damit notwendig kontingente Systeme. Die kulturelle Gemachtheit der Gesellschaft werde getragen von Legitimationsapparaten, Deutungsmustern, Frames, Skripten und sozialem Sinn, die zirkulär von den Akteuren inkorporiert würden, und jene anleiteten, sich konformistisch zu den geltenden Institutionen zu verhalten und sie damit wiederum zu reproduzieren (Meyer 2005). Ausdruck dieser globalen kulturellen Anpassungsprozesse seien die weltweit zunehmenden Bedeutungen von Bildung und Individualisierung sowie die damit einhergehende Institutionalisierung von Menschenrechten, die Zunahme von wissenschaftlichen Methoden, die Proliferation ökonomistischer Ideen und nicht zuletzt die Expansion von Organisationen als dominanter Form sozialer Ordnungsbildung (Meyer 2005a; Schofer/Longhofer 2011; Bromley/Meyer 2015).

Am prominentesten wird diese Forschungsrichtung des Neoinstitutionalismus durch MEYER vertreten, der in mehreren Arbeiten anhand des Bildungswesens weltweit wirkende Angleichungsprozesse aufzeigt (exemplarisch: Meyer/Ramirez 2005). So zeige sich in Schulen etwa eine größere strukturelle Ähnlichkeit, als man diese für den Fall annehmen müsste, dass die Organisationsstrukturen lediglich technische Erfordernisse oder politische Machtbeziehungen widerspiegeln. Schulen als Organisationen seien vielmehr Ergebnis ihrer institutionellen Umwelt (Meyer/Rowan 1977), die beim Weltkultur-Ansatz konsequent bis auf die Weltgesellschaft ausgeweitet wird. Denn auf dieser Weltbühne wirkt für MEYER und Kollegen (Meyer et al. 1997) eine modernistische Master-Form der Rationalität, mit anderen Worten eine Weltkultur (Krücken 2005), ähnlich wie institutionalisierte Rationalitätsmythen in organisationalen Feldern, nur dass neben den Organisationen nun Staaten und global agierende kollektive Akteure die Diffusion institutionalisierter Konzepte vorantreiben. In Anlehnung an WEBER (1978, S.

⁵⁶ In der in diesem Fall namensgebenden Politikwissenschaft wird differenziert zwischen policy (in der Öffentlichkeit und im Gemeinwesen verhandelte Politikinhalt), politics (Prozesse der politischen Willensbildung und ihrer Durchsetzung) sowie polity (institutionelle Verfasstheit eines Systems) (König 1999). World polity adressiert begrifflich damit die institutionelle Verfasstheit der Welt, die MEYER hier nicht nur deswegen kulturell denken muss, weil ein Weltstaat nicht existiert und den Vereinten Nationen bisher eine derartige Wirkung höchstens normativ, nicht aber analytisch zugeschrieben werden kann, sondern auch weil die global diffundierenden Rationalitätsmythen sich nicht um Staatsgrenzen scheren.

4ff) wird Rationalisierung dabei nicht nur als Zweck-Mittel-Orientierung gedacht, sondern wird als universeller kultureller Prozess verstanden, der sich in institutionalisierten Mythen niederschlägt, die ihrerseits als Orientierungsfolien für einen weltweit beobachtbaren staatlichen und organisationalen Angleichungsprozess dienen.

„Unter Kultur ist dabei weniger ein Bündel von Werten und Normen zu verstehen als vielmehr ein Bündel kognitiver Modelle, die definieren, über welche Merkmale, Zwecke, Ressourcen, Technologien, Steuerungsinstrumente und Souveränität ein ordentlicher Nationalstaat zu verfügen hat“ (Meyer 2005b, S. 133).

MEYER (1987, S. 41) postuliert recht vage, dass die zeitgenössische Weltkultur ihre Wurzeln in der westlichen Kultur habe („a broad cultural order that has explicit origins in Western society“) und sich im 19. und 20. Jahrhundert global ausgebreitet hätte. Prinzipien und Logiken dieser Weltkultur liefern die Vorlage nicht nur für Form und Funktion der Nationalstaaten, der modernen Organisation, des Rechtswesens oder der Wissenschaft und Wirtschaft, sondern sie konstituieren auch ein gewisses Verständnis des sozialen Akteurs (Meyer et al. 1997; Meyer 2010). Diese Form der Rationalisierung nimmt für MEYER mithin invasive Züge an:

„In each arena, the range of legitimately defensible forms is fairly narrow. All the sectors are discussed as they were functionally integrated and interdependent, and they are expected to conform to general principle and justice“ (Meyer et al. 1997, S. 162f).

Der dieser Ausbreitung zugrunde liegende Mechanismus ist letztlich der gleiche, wie schon im Unterkapitel zur Isomorphie beschrieben: die Weltkultur übe dank ihrer eigenen Sichtbarkeit und Legitimität einen kohäsiven Druck aus. Niemand möchte nicht dazugehören und daher würden auch lokale Politiken und Ansichten letztlich von der Weltkultur durchdrungen. Man möchte rational erscheinen und agiere folglich konform zu den Erwartungen der globalen Umwelt. Dabei ist es gleichgültig, welchem gesellschaftlichen Bereich bzw. organisationalen Feld ein Akteur zuzuordnen ist; überall werde auf die gleichen kulturellen Muster und Rationalitätsfiktionen zurückgegriffen. Der Nationalstaat – als ein wesentlicher Indikator für die Existenz einer Weltkultur – setzt sich demzufolge also nicht etwa dank seiner überlegenen Funktionalität durch. Schon der Gedanke einer wie auch immer gearteten evolutionären Überlegenheit wäre dem Neoinstitutionalismus insgesamt fremd, da er wie zuvor ausgeführt immer wieder auf den Erfolg auch objektiv dysfunktionaler Institutionen hinweist. Wo also beim Funktionalismus eher eine optimistische Bewertung gesellschaftlicher Modernisierung vorherrscht, nimmt der Neoinstitutionalismus eher eine distanziert-zynische Haltung ein.

In der Weltkulturtheorie wird weiter postuliert, dass die heutige Gesellschaft aus einem dichten Netz von Institutionen bestünde, die Individuen, Organisationen und Staaten anleiteten, eine Identität als Akteur zu entwickeln und zu bewahren, d.h. sich als eine zielorientierte Einheit aufzufassen, die reflektiert zwischen Mitteln zur effizienten Erreichung von Zielen wählt (Meyer 2010). Dieses Akteurkonzept werde von den AdressatInnen in verschiedener Weise internalisiert und bliebe Gegenstand fortwährender Sozialisations- bzw. Strukturierungsprozesse, was gesellschaftliche ‚Wartungsarbeiten‘ wie die Sanktionierung abweichenden Verhaltens, therapeutische Behandlung, Bildung, Beratung, Gesetzgebung und nicht zuletzt Managementmoden explizit einschließt⁵⁷ (Hasse 2017, S. 193ff). Dabei scheinen auch die (Sozial-)Wissenschaften zur Renaissance des rationalen Akteurs beizutragen, wie BROMLEY und MEYER (2015, S. 125) anhand des Umstands nachweisen wollen, dass die Verbreitung dieses Akteurkonzepts in den meisten Bereichen der Sozialwissenschaften erst ab den 1960er Jahren proliferierte.

MEYER (2000, 2010) unterscheidet für die Moderne drei Formen von institutionalisierten Akteuren, denen je die Fähigkeit zugeschrieben wird, rational zu handeln: Individuum, Organisation und

⁵⁷ Man denke hier an den vergleichsweise jungen Diskurs, demzufolge Hochschulen in Ausführung bestimmter Managementideale als Akteure aufstellen sollen (Meier 2009; Huber 2012; Houben 2013a).

Staat. Die soziale Konstruiertheit der Akteure wird dabei notwendigerweise in einem Interdependenzverhältnis zu der Rationalisierung des sozialen Handelns begriffen, da die zentralen Akteurkonzepte der Moderne, seien es Individuum, Organisation oder Staat, nur von als allgemeingültig angenommenen institutionellen Erwartungen und Deutungsmustern her abgeleitet werden könnten (Meyer/Boli/Thomas 2005). Der analytische Vorteil dieser Betonung der konstruktivistischen Komponente bestehe darin, zum einen den Akteurbegriff mit unterschiedlichen Entitäten von Personen über Gruppen oder Organisationen bis zu Staatsbünden besetzen zu können und zum anderen anzuerkennen, dass die jeweiligen Akteurschemata sich in verschiedenen sozialen Kontexten oder Feldern unterscheiden können.

Ein solcher epistemologischer Standpunkt läuft notwendigerweise darauf hinaus, nach den kulturell jeweils unterstützten Qualitäten zu fragen, auf denen die Zuschreibung eines Akteurstatus beruhen bzw. in den Worten MEYERS (2010, S. 7f) nach den jeweils Geltung beanspruchenden gesellschaftlichen Mythen zu fahnden, auf denen die Rationalisierungen sozialer Akteure basieren. Kurz: Es gilt zu fragen, von wem und ob jemand bzw. etwas überhaupt als Akteur adressiert wird und wie sich diese Erwartung sozial Geltung verschafft. So ist beispielsweise das Akteurschema der Medienberichterstattung, in dem ein breites Spektrum sozialer Entitäten als Akteur angesprochen wird, sehr zugänglich und deswegen in der öffentlichen Wahrnehmung und Diskussion auch dominant. In anderen Bereichen dagegen ist die soziale Konstruktion von Akteuren starrer, kann aber, wie im Falle des Rechts, sehr folgenreich sein, was dann wiederum für verschiedene Kollektive wie Gruppen oder Netzwerke bedeutet, juristisch und damit meist auch wirtschaftlich und politisch nicht als Akteure im engeren Sinne zu gelten (Hasse 2017, S. 194).

Bei MEYER kommt damit ein maximal breiter Begriff von Institutionen zum Tragen, der sich nicht darin erschöpft, soziales Handeln individueller, kollektiver oder korporativer Akteure zu ermöglichen oder einzuschränken. Institutionen umfassen hier neben Regeln und Normen auch Symbole, Skripte, Weltanschauungen und moralische Prinzipien. In anderen Worten entspricht die Gesellschaft bei MEYER ihrer institutionellen Struktur. Eine begriffliche oder analytische Trennung zwischen Kultur und Institution hebt sich in dieser Herangehensweise damit faktisch auf. Insofern ist es konsequent, sich im Gefolge dieser theoretischen Prämissen einer Weltkultur zuzuwenden (Meyer 2005a).

Zusammengefasst wendet der Weltkultur-Ansatz sich also globalen Isomorphismen zu, die sich in der weltweiten Verbreitung bestimmter Programme, Politiken oder Theorien dokumentieren. Der empirische Fokus der Weltkultur-Forschung liegt auf der Identifikation von sich angleichenden organisationalen Strukturen und Praktiken. Daran entzündet sich jedoch auch ein Einwand, da jene organisationalen Strukturen – sogar theorieimmanent – lediglich vordergründige Indikatoren hintergründiger Aktivitäten und Ergebnisse sind. Was der Weltkultur-Ansatz meist außer Acht lässt, sind die konfligierenden Varianten und Widersprüche einer vermeintlich homogenisierenden Weltkultur, die sich empirisch zeigen. Außerdem wird regelmäßig moniert, dass Organisationen und ganze Staaten zu einer, der Diffusion ergebenden Restgröße stilisiert werden; konkrete Bildungsreformen etwa sind selten eine bloße lokale Umsetzung eines übergeordneten Skripts (Adick 2009, S. 275). Organisationen verhalten sich nicht ausschließlich konform zu institutionellen Regeln, sondern reinterpreten sie, zeigen Widerstand oder transformieren sie (Czarniawska/Sevón 1996; Lawrence 2008, S. 184ff) – und haben darüber eine eigene Rückwirkung auf die Kultur- und Strukturmuster der Weltkultur. Zwei weitere Kritikpunkte am Weltkultur-Ansatz sind eher konzeptioneller Natur: Zum einen wirkt die mitunter diffuse Beschreibung der kulturellen Maximen der Moderne dank der beliebig wirkenden Empirie teleologisch; insbesondere, wenn sie eine systematische Auseinandersetzung mit gegenläufigen Tendenzen unterlässt. Zum anderen versteht das der Phänomenologie entlehnte Akteurkonzept Akteure und ihre Interessen als von ihrem institutionellen Umfeld konstituiert. Auch wenn die konstruktivistische Sicht

auf Akteure und Rationalität grundsätzlich überzeugt, scheinen sie in der von MEYER (2010) vorgetragenen Version deutlich übersozialisiert bzw. genauer: überinstitutionalisiert (Houben 2019, S. 169ff).

3.3 DISKUSSIONEN UND DESIDERATA DER NEOINSTITUTIONALISTISCHEN THEORIEENTWICKLUNG

In den vorangehenden Ausführungen habe ich einen Überblick über die Kernkonzepte des soziologischen Neoinstitutionalismus und seiner aktuellen Entwicklung zu geben versucht, wie er sich in der nordamerikanischen sowie in der europäischen Organisationsforschung durchgesetzt hat und die Bildungs-, Hochschul- und Educational Governanceforschung nachhaltig beeinflusst. Dabei wurde deutlich, dass der Neoinstitutionalismus Organisationen und Managementpraktiken vornehmlich als Produkte ihres sozialen Kontextes und nicht allgemeiner ökonomischer Gesetzmäßigkeiten, agenteller Interessen oder vermeintlich anthropologischer Konstanten betrachtet. Organisationen existieren hier ausschließlich in institutionellen Umwelten, sprich: Feldern, welche die Erwartungen von angemessenem Verhalten in Form vorherrschender Rationalitätsmythen kognitiv einbetten und darüber letztlich auch ökonomistische Annahmen von Effizienz und Marktrationalität beeinflussen. Konzeptionell werden dadurch organisationale Aktivitäten diesen Erwartungen untergeordnet, die – einmal institutionalisiert – einen regelähnlichen Status annehmen. Insgesamt ist der Neoinstitutionalismus zu einer populären, wenn nicht dominanten Perspektive in der Organisationssoziologie avanciert; nicht zuletzt, weil er organisatorische Strukturen sowie Entscheidungs- und Verhaltensweisen zu erklären vermag, die der vermeintlich allumfassenden ökonomischen Rationalität trotzen (Suddaby 2013, S. 379).

Da es sich beim Neoinstitutionalismus eher um eine Sammlung aufeinander verweisender Konzepte denn um eine ganzheitlich integrierte Theorie handelt (Scott 2004, 2017; DiMaggio/Powell 1991b, S. 3), entbrennen immer wieder produktive Konfliktlinien, die dem Neoinstitutionalismus neben einer gewissen intellektuellen Lebendigkeit vor allem ein stetiges konzeptionelles und disziplinäres Wachstum bescheren (Powell/Bromley 2013; Krücken/Meyer/Walgenbach 2017). Vor dem Hintergrund dieser Vielfalt wundert es daher wenig, dass die meisten aktuellen Debatten zum Status quo des Neoinstitutionalismus von selbstreflexiver Natur sind und zwischen der Suche nach Anschlussoptionen an andere Theorien und Disziplinen einerseits und der Sorge andererseits pendeln, ein gewisser Basisbestand an programmatischer Kohärenz könne auch noch verloren gehen (exemplarisch: Greenwood/Hinings/Whetten 2014; Meyer/Höllerer 2014; Davis 2015; Kirchner et al. 2015; Drori/Meyer/Zilber 2017).

Als instruktives Beispiel für den am produktiven Anschluss anderer Theorien orientierten Argumentationsstrang dieser Debatte kann die von Kirchner et al. (2015) formulierte Kritik dienen. Die AutorInnen loben darin zunächst die Entwicklung sowie analytische Breite des Neoinstitutionalismus und sehen seine Stärke darin, für verschiedene theoretische Traditionen und Methoden anschlussfähig geblieben zu sein. Gleichzeitig sehen sie seine Leistungsfähigkeit durch einige Defizite bedroht; so nehmen die AutorInnen vor allem daran Anstoß, dass die zentralen Elemente des Neoinstitutionalismus begrifflich wie konzeptionell wenig konzise und aufgrund ihres disparaten Entstehungszusammenhanges nicht immer kompatibel sind (Kirchner et al. 2015, S. 197ff). Dass diese Kritik zutrifft, dürfte dieses Kapitel trotz der gebotenen Knappheit in den jeweiligen Teildarstellungen dokumentiert haben; gleichwohl sehe ich kaum Grund zur Annahme, dass sich in der diffusen Gemengelage der beteiligten sozialwissenschaftlichen Disziplinen, Forschungsinteressen und -stile in absehbarer Zeit eine auf umfassend geteilten und exakten Definitionen basierende Normalwissenschaft im Sinne Kuhns (1976) etablieren wird. Ähnlich verhält es sich mit dem weiteren Kritikpunkt, den Kirchner et al. äußern, nämlich der mangelnden Rezeption einschlägiger gesellschaftstheoretischer Ansätze innerhalb des Neoinstitutionalismus. Auch diesem Vorwurf kann ich nur in Teilen zustimmen. Aus rein soziologischer Sicht

könnten sicherlich die vereinzelt Vermittlungsbemühungen zu sog. Großtheorien wie der Systemtheorie Luhmanns (Hasse/Krücken 2008), der kulturellen Netzwerktheorie Whites (Padgett/Powell 2012; Schmitt/Fuhse 2015, S. 110ff), der Giddens'schen Strukturationstheorie (Barley/Tolbert 1997), der Konventionentheorie nach Boltanski und Thévenot (Westholz 2017) oder der Soziologie Bourdieus (Emirbayer/Johnson 2008; siehe die nachfolgenden Kapitel) zahlreicher und systematischer ausfallen. Es sollte m. E. jedoch ebenfalls berücksichtigt werden, dass der Neoinstitutionalismus als gewissermaßen Trojanisches Pferd zahlreiche soziologische, insbesondere sozialkonstruktivistische Positionen und Einsichten in die transdisziplinäre Organisationsforschung und die Nachbardisziplinen eingeschleust hat. Eine intrinsische Motivation jener Disziplinen, sich mit soziologischen Gesellschaftstheorien zu befassen, dürfte indes erst dann zu erwarten sein, wenn ihr forschungspragmatischer Nutzen jenseits der reinen Theoriearbeit für z. B. eine wirtschaftswissenschaftliche Organisationsforschung ebenfalls evident wäre. Ein Bereich der Organisationsforschung, in dem sich eine solche Einsicht aktuell Bahn bricht, ist nicht die Makro-, sondern im Gegenteil, die Mikroebene. Wie Kirchner und KollegInnen (2015, S. 198) neben anderen (Powell/Colyvas 2008; Powell/Rerup 2017) ausführen, besteht dringender Bedarf eine handlungs- bzw. praxistheoretische Fundierung des Werdens, Vergehens, Stabilisierens und Wandels von Institutionen in organisationalen Kontexten zu entwickeln, um „die taken-for-grantedness von Institutionen als neo-institutionalistischer Grundpfeiler mit der Reflexionsfähigkeit von Akteuren über dieselben zu vereinbaren“.

Während Kirchner und KollegInnen Chancen zur Behebung der Defizite des Neoinstitutionalismus vornehmlich in Theorieimporten vermuten, widmet sich ein weiterer zentraler Diskussionsstrang dem Ziel, die Suche nach Weiterentwicklungsoptionen eher inwärtig auszurichten (Drori/Meyer/Zilber 2017). Wie ich zeigen konnte, sind die Ideen und Konzepte aus der Phase der Etablierung des Neoinstitutionalismus bis heute paradigmatisch geblieben und liefern die im vorangegangenen Unterkapitel diskutierten Basiskonzepte, doch bringen insbesondere die folgenden Phasen der Ausweitung und Konsolidierung in den 2000er-Jahren immanente Anknüpfungspunkte für die Theorieentwicklung mit sich. Exemplarisch für diese Auffassung argumentieren Greenwood, Hinings und Whetten (2014, S. 1207ff), dass der neoinstitutionalistische Mainstream sich zu weit von dem entfernt habe, was sein primäres Forschungsinteresse eigentlich ausmachen sollte, nämlich zu verstehen, weshalb Organisationen in einer bestimmten Art und Weise strukturiert sind. Sie plädieren daher für eine Neuausrichtung der institutionentheoretischen Organisationsforschung. Ihr erstes Argument dafür ist, dass der Neoinstitutionalismus im Laufe der Zeit dazu übergegangen sei, seine ursprünglich unabhängige Variable Institution durch die abhängige Variable Organisationen zu ersetzen. Das heißt, er konzentrierte sich zu stark auf die Erklärung von institutionellen Prozessen und vernachlässigte darüber das Thema Organisation. Das zweite Thema der endogenen Kritik von Greenwood, Hinings und Whetten (2014, S. 1211ff) lautet, der Neoinstitutionalismus gehe davon aus, dass der maßgebliche Zugang zum Verständnis von Organisationen ihre Selbstähnlichkeit bzw. der dieser zugrundeliegende Isomorphismus sei. Dieser Fokus habe dazu geführt, die Unterschiede zwischen Organisationen zu ignorieren und den Wert vergleichender Organisationsstudien zu vergessen. Die Autoren fordern nun, die Institutionentheorie in eine Richtung zu verlagern, die sowohl eine Fokussierung auf Organisationen als Gegenstand des Interesses als auch eine Analyse der Unterschiede zwischen Organisationen ermöglicht und schlagen dazu den institutionellen Logiken-Ansatz als Referenz der Wahl vor (Greenwood/Hinings/Whetten 2014, S. 1217). In ihrer Replik schließen Meyer und Höllerer (2014) zwar grundsätzlich an diese Kritik an, warnen allerdings vor möglichen Problemen, die dem von Greenwood, Hinings und Whetten (2014) vorgeschlagenen Weg inhärent wären. Meyer und Höllerer argumentieren, dass einer Konzentration auf Organisationen bzw. auf ihre Formen als Untersuchungsgegenstand der Bezug zu solchen Entwicklungen verloren gehen könnte, die der Institutionalisierung zugrunde liegt. Anders formuliert geht es ihnen also aus soziologischer Sicht darum, das Einfallstor für gesellschaftstheoretische Einwürfe

offen zu halten und in der Folge kritisch auf zeitgenössische Entwicklungen in der Organisation Bezug nehmen zu können. Weiter weisen Meyer und Höllerer (2014, S. 1223ff) darauf hin, dass ein Hauptaugenmerk von InstitutionentheoretikerInnen auf dem Verständnis der Interdependenz zwischen Institutionen und Organisationsformen liegen sollte. Dies könne und solle zwar formale Organisationen umfassen, dürfe sich hingegen nicht auf diese beschränken. Weiter erinnern sie daran, dass ein analytischer Bezug auf strukturelle Ähnlichkeiten wichtig sei, um die Wirkung institutioneller Prozesse zu erfassen, und entdecken die von Greenwood, Hinings und Whetten aufgeworfenen Fragen ohnehin auf der Agenda vieler neoinstitutionalistischer Arbeiten. Schlussendlich warnen Meyer und Höllerer (2014, S. 1231) davor, neoinstitutionalistische Theorie als Forschungsprogramm zu breit anzulegen, da sonst ein Verlust dessen drohe, was für das Forschungsprogramm charakteristisch sei und resümieren: “[...] institutional theory is well on its way, and we see neither need nor urgency for redirection”.

Ein dritter Diskussionsstrang zum allgemeinen Entwicklungspotential des Neoinstitutionalismus befasst sich mit der schon fast obligatorischen Vernachlässigung des Themas Macht im neoinstitutionalistischen Mainstream (exemplarisch: Lawrence 2008; Munir 2014; Suddaby 2015; Willmott 2015). So identifiziert Munir (2014, S. 90) den größten blinden Fleck des Neoinstitutionalismus darin, dass ForscherInnen Organisationsstrukturen und ihre inhärenten Machthierarchien als gegeben hinnähmen und sie oftmals ignorierten, sobald ihnen organisationale Praktiken legitim bzw. Institutionen etabliert erscheinen. Dieses Scheuklappendenken sei symptomatisch für die Priorität, die im Mainstream des Neoinstitutionalismus der Erforschung der Auswirkungen des sozialen Sinns institutionalisierter Mythen und Logiken gegenüber der Rolle der Macht bei der Etablierung jener Sinnstrukturen sowie den resultierenden Beziehungen von Herrschenden und Beherrschten einräumt (Willmott 2015). Auch Meyer (2008, S. 799) bildet hier keine Ausnahme und begreift Macht, Webers klassischem Diktum folgend, als essentialistisch-proprietäre Eigenschaft von Akteuren und geht so weit, zu behaupten, dass die phänomenologisch inspirierten Varianten des Neoinstitutionalismus sich nicht mit dem Argument auseinandersetzen, dass viele institutionalisierte Muster direkt die Macht und das Interesse dominanter Staaten oder Organisationen widerspiegeln. So ist es folgerichtig, wenn Lawrence (2008, S. 171) in seinem Übersichtsartikel zum Machtverständnis im Neoinstitutionalismus zu dem Schluss kommt, dass dort die fundamentale Rolle von Macht in Organisationsverhältnissen regelmäßig übersehen werde. Selbst wenn explizit auf Machtverhältnisse abgehoben würde, bliebe dies zumeist der klassischen essentialistisch-proprietären Perspektive verhaftet und von Herrschaftsfragen dissoziiert. Insgesamt ist der Neoinstitutionalismus, wie Suddaby (2015, S. 94) pointiert resümiert, zwar in Reaktion auf die hegemoniale wirtschaftswissenschaftliche Organisationstheorie entstanden, da er mittlerweile selbst hegemonial geworden sei, habe er dadurch ironischerweise seine theoretische Reflexivität verloren. Während die Institutionentheorie vielleicht einmal zumindest in dem Sinne kritisch war, soziale Phänomene nicht einfach positivistisch als gegeben hinzunehmen, wurde diese Fähigkeit im Übergang vom ‚alten‘ zum ‚neuen‘ Institutionalismus erheblich geschwächt.

Zum Schluss greife ich erneut die Debatte um die mangelnde Mikrofundierung des Neoinstitutionalismus auf. Wie ich in den vorhergehenden Absätzen zeigen konnte, zielen die neueren Entwicklungen des Neoinstitutionalismus vornehmlich darauf ab, die institutionelle Einbettung sozialer Akteure mit deren Fähigkeit, Institutionen zu verändern bzw. zu bewahren, in Einklang zu bringen. Das aus der Soziologie hinlänglich bekannte Motiv dieser Bemühungen beruht auf der Annahme, dass soziale Strukturen den Akteuren entweder als Zwänge begegnen oder ihre Aktivitäten erst ermöglichen (Giddens 1984; Barley/Tolbert 1997; Lawrence/Suddaby 2006; Meyer 2008a; Powell/Colyvas 2008). Bei genauerer Betrachtung offenbart sich weiter, dass der Großteil dieses vermeintlichen konzeptionellen Fortschritts des Neoinstitutionalismus allerdings nach wie vor die Erforschung der strukturellen Rahmenbedingungen für Organisationen in Form von institutionellen bzw. organisationalen Feldern in den Mittelpunkt stellt (Battilana/D’Aunno 2009; Cardinale 2018). So liefern neoinstitutionalistische Arbei-

ten zu Organisationsfeldern zwar eine umfangreiche Darstellung der Diffusionen institutionalisierter Erwartungen sowie der institutionellen Restriktionen und Persistenzen gegenüber korporativen und individuellen Akteuren, gleichzeitig vernachlässigen sie die konkreten Wechselwirkungen zwischen jenen Akteuren und den institutionellen Arrangements. Beim „alten Institutionalismus“ standen an dieser Stelle noch Rollenerwartungen, Normen oder Werte sowie insbesondere die Sanktionierung abweichenden Verhaltens (z. B. bei Parsons (1937) und Dahrendorf (1977) oder Stinchcombe (1997) und Lepsius (2013)). Jenen Aspekten kommt im Neoinstitutionalismus wie gezeigt ein eher geringer Stellenwert zu. DiMaggio und Powell (1991b, S. 15) etwa stellen paradigmatisch klar, dass nicht mehr nur gesellschaftlich sanktionierte Werte und Normen, sondern maßgeblich nicht-hinterfragte kognitive Skripte, Regeln und Klassifikationen der Stoff sind, aus dem Institutionen bestehen.

Auch der Akteurbegriff des Neoinstitutionalismus oszilliert zwischen diesen beiden Extremen (Beckert 1999, S. 789; Hasse 2017) und favorisiert entweder eine übersozialisierte Variante oder stilisiert einen rationalen, heroischen und beinahe omnipotent wirkenden Akteur (Delmestri 2006; R. Meyer 2006; Meyer 2010). Diese Auffassung korrespondiert mit einem nicht zuletzt von Giddens (1984) inspirierten und (nicht nur) im Neoinstitutionalismus weit verbreiteten Verständnis von institutioneller Struktur als Einschränkung bzw. als Ermöglichung sozialen Handelns (exemplarisch: DiMaggio/Powell 1991b; Barley/Tolbert 1997; Lawrence/Suddaby 2006; Meyer 2008a; Powell/Colyvas 2008; Battilana et al. 2009; Thornton et al. 2012).

Erwähnenswert erscheint mir an dieser Stelle indes, dass Giddens (1984) in seiner vielzitierten Bestimmung eigentlich ein Kontinuum umreißt, dessen beide Pole durch jenes „enabling“ bzw. die „constraints“ von Handlungsmöglichkeiten begrifflich eingegrenzt werden. Die Diskussion bzw. die konzeptionelle Umsetzung dieses Kontinuums im Neoinstitutionalismus verharrt jedoch an den beiden Polen selbst: die übersozialisierte Variante des neoinstitutionalistischen Akteurs der klassischen Arbeiten sowie des Weltkulturansatzes fokussieren die strukturellen Beschränkungen, während sich institutional entrepreneurship und institutional work vornehmlich den Ermöglichungen widmen. Beide Theorievarianten haben allerdings wenig darüber zu sagen, wie soziale bzw. konkreter: institutionelle Strukturen bei Akteuren eine stärkere Neigung für die eine oder aber andere Handlungsoption hervorrufen (Lawrence/Suddaby 2006; Meyer/Hammerschmid 2006; Cardinale 2018). Was aber veranlasst Akteure, sich auf einige der vielen potenziellen Aktionen einzulassen, die von einer gegebenen Struktur ermöglicht werden und auf andere wiederum nicht? Genauer besehen, beinhaltet die Ermöglichung sozialen Handelns und sozialer Praktiken nicht nur, dass institutionelle Strukturen dazu Möglichkeiten offerieren. Denn Ermöglichung umfasst ebenfalls, dass Akteure sich dazu veranlasst sehen, einige dieser Möglichkeiten zu verfolgen und andere nicht. Diese feine, jedoch gewichtige Differenzierung wird im Neoinstitutionalismus nicht diskutiert. Und somit bleibt die Frage offen, ob die Aktivitäten individueller wie korporativer Akteure innerhalb eines gegebenen institutionalisierten Möglichkeitsraumes weiterhin von sozialen Strukturen beeinflusst werden, und falls ja, durch welche sozialen Bedingtheiten dieser Einfluss seine Wirkung erzielt (Cardinale 2018). Eine überzeugende, theorieimmanent passfähige Mikrofundierung des Neoinstitutionalismus auf dieser Grundlage kann, wie sich immer wieder in zahlreichen programmatischen Appellen dokumentiert, bei aller theoretischen Entwicklung längst nicht als abgeschlossen gelten (Meyer/Hammerschmid 2006; Walgenbach/Meyer 2008, S. 118; Powell/Colyvas 2008; Hasse/Schmidt 2010; Powell/Rerup 2017; Cardinale 2018).

3.4 DISKUSSION UND AUSBLICK

Bis dato wurde verschiedenen Theorien attestiert, nützlich für eine Mikrofundierung des Neoinstitutionalismus sein zu können. Powell und Colyvas (2008, S. 276) spannen ein breites Feld auf, wenn sie die bis dahin bemühten Referenztheorien auflisten: „[F]rom ethnomethodology to Goffman on inter-

action rituals to Weick on sensemaking and social psychological research on legitimation“: Stringente Ausarbeitungen dieser Vorschläge bleiben allerdings mehr als rar. Hallett und Ventresca (2006, S. 214) bezeichnen diese Leerstelle als „people problem“: So sei es nicht nur im Neoinstitutionalismus, sondern in der Organisationssoziologie üblich geworden, Institutionen als metaorganisationale Logiken bzw. symbolische Systeme zu behandeln, die organisationale Aktivitäten strukturieren und provozieren. Zwar würden innerhalb einer solchen Organisationsforschung immer wieder vereinzelte Referenzen auf Klassiker der Mikrosoziologie wie Goffman (1983) vorgenommen, doch blieben diese unsystematisch. Zudem würden mikrosoziologische Perspektiven in jüngerer Vergangenheit durch makrosoziologische verdrängt, da zunehmend Forschungsfragen gestellt werden, die im Rückgriff auf interorganisationale und interinstitutionelle Perspektiven beantwortet würden. Angesichts der neoinstitutionalistischen Fokussierung auf Felder ließe sich, so die Kritik von Hallett und Ventresca (2006, S. 214f), mit Meyer und Rowan (1977) sagen, dass sich die Organisationssoziologie von ihren konkreten sozialen Grundlagen entkoppelt habe und dass die Referenzen zu ihren mikrosoziologischen Fundamenten nur als zeremonieller Mythos zur Erlangung akademischer Legitimität getätigt würden. Das sei aus wenigstens zwei Gründen problematisch: Zunächst würden Institutionen damit zu abstrakten Reifikationen verdinglicht. Dadurch würde übersehen, dass Institutionen Organisationen durchdringen und immer erst mittels sozialer Interaktionen interpretiert, verändert oder (re-)produziert würden. Zweitens sei es zwar richtig, dass institutionelle Logiken sozialen Sinn transportieren, aber es sei ebenso richtig, dass sozialer Sinn erst in sozialen Prozessen entstünde⁵⁸.

Demgegenüber plädieren Powell und Colyvas (2008, S. 277) dafür, sich in der Mikrofundierung des Neoinstitutionalismus stärker den beiläufigen, alltäglichen und unhinterfragten sozialen Prozessen zuzuwenden. Zwar hätte man dem zielgerichteten, reflexiven sozialen Handeln im Neoinstitutionalismus durchaus berechtigt in den Blick genommen, im Konzept des institutional entrepreneurs würden diese Aspekte jedoch überbetont:

„The move to consider institutional entrepreneurs was motivated by a desire to replace the over-socialized individuals who seemed slavishly devoted to habit and fashion. But the celebration of entrepreneurs has perhaps gone too far, as not all change is lead by entrepreneurs, and surely heroic actors and cultural dopes are a poor representation of the gamut of human behaviour“.

Sie schlagen daher vor, die reproduktiven Prozesse und reproduzierenden Praktiken von Institutionen in den Fokus zu rücken und dabei zu fragen „how the local affairs of existing members of a field can both sustain and prompt shifts in practices and conventions“ (Powell/Colyvas 2008, S. 277). Dieser Aufforderung sind bisher kaum Arbeiten überzeugend nachgekommen.

Das Plädoyer von POWELL und COLYVAS lässt sich in meinen Augen als Aufforderung lesen, BOURDIEU wieder stärker in die neoinstitutionalistische Theoriedebatte zu integrieren, der nicht umsonst im frühen Neoinstitutionalismus als Inspiration genannt wurde. In den späteren Kapiteln werde

⁵⁸ HALLETT und VENTRESCA (2006) sprechen sich dafür aus, Interaktionen als Kernelement von Institutionen zu begreifen und formulieren einen Ansatz, den sie als „inhabited institutionalism“ bezeichnen. Das Programm dieses inhabited institutionalism (exemplarisch: Hallett 2003, 2010; Binder 2007; Bechky 2011) besteht in einer um die zentralen Elemente des klassischen symbolischen Interaktionismus (Blumer 1969) sowie des darauf basierenden negotiated order-Ansatzes (Fine 1984; Houben et al. 2018) erweiterte Variante des Neoinstitutionalismus. Er betont eine rekursive Verschränkung zwischen den ideellen bzw. kulturellen Elementen von Institutionen einerseits und der Art und Weise, wie Akteure diese Elemente in ihren Interaktionen aufgreifen, sie sich darüber zu eigen machen und somit wiederum die Institutionen formen: „Organizations are not merely the instantiation of environmental, institutional logics ‚out there‘ [...] where workers seamlessly enact preconscious scripts valorized in the institutional environment [...]. Instead, they are places where people and groups (agentic actors, not ‚institutional dopes‘) make sense of, and interpret, institutional ‚vocabularies of motive‘ [...] and act on those interpretations – the central premise of symbolic interactionism“ (Binder 2007, S. 551). Den Ansatz des inhabited institutionalism werde ich hier allerdings nicht verfolgen, da bereits mehrere Arbeiten vorliegen, die dieses Programm im Sinne einer Mikrofundierung des Neoinstitutionalismus vorantreiben (exemplarisch: Hallett/Ventresca 2006; Binder 2007; Hallett 2010).

ich daher den Neoinstitutionalismus in einen Dialog mit der Theorie BOURDIEUS bringen und dabei die hier genannten Kritikpunkte hintergründig aufgreifen. Ich gehe davon aus, dass ein Bezug auf BOURDIEU für den Neoinstitutionalismus neue Einsichten und Anknüpfungspunkte liefert, ohne dabei die eigenen Prämissen aufgeben zu müssen. Dies gilt insbesondere für die in diesem Unterkapitel dargelegten Forderungen nach einem gesellschaftstheoretischen Anschluss, nach einer Spezifizierung der Feldtheorie und ihrer Logiken, nach einer Mikrofundierung institutioneller Prozesse und nicht zuletzt nach einer umfassenden Machtanalytik⁵⁹. Gleichzeitig werde ich versuchen, die noch zu entfaltende, an BOURDIEU orientierte Organisationstheorie mit Einsichten des Neoinstitutionalismus anzureichern.

⁵⁹ Zwar ist der Neoinstitutionalismus – etwa im Unterschied zur kritischen Theorie – nicht von der Absicht motiviert, Formen der Herrschaft, Unterdrückung und Ausbeutung oder die politische Infusion der „taken-for-grantedness“ im Sinne BERGERS und LUCKMANNs (1969) aufzudecken oder gar Formen des Widerstands anzuregen, jedoch begibt er sich damit langfristig in Gefahr, eine konservativ-positivistische Position einzunehmen, in der trotz seiner konstruktivistischen Konzeption der sozialen Welt Institutionalisierungen so analysiert werden, als wären sie ein gegebenes, mithin beinahe natürliches Objekt wissenschaftlicher Untersuchung. Wird jedoch vergessen, dass Institutionen soziale und gleichsam akademische Konstrukte sind, die notwendigerweise in Herrschaftsmechanismen und -beziehungen eingebettet sind und sich erst in diesen reproduzieren, verkehrt sich die ursprünglich als Kritik an realistischen Ökonomismen und positivistischen Methoden gestartete Epistemologie des Neoinstitutionalismus in ihr Gegenteil.

4. Bourdieus Soziologie in organisationssoziologischer Lesart

Die Auseinandersetzung mit BOURDIEUS Werk steht bekanntlich seit Langem im Zentrum sozialwissenschaftlicher Diskussionen und ein Ende der Debatten ist nicht absehbar (exemplarisch: Eder 1989; Calhoun et al. 1993; Fröhlich 1994; Schwingel 1995; Swartz 1997; Reckwitz 2000; Kraus/Gebauer 2002; Sallaz/Zavisca 2007; Kieserling 2008; Barlösius 2011; Rehbein 2011; Joas/Knöbl 2012, S. 518ff; Lizardo 2012; Lenger/Schneickert/Schumacher 2013; Fröhlich/Rehbein 2014; Fuchs-Heinritz/König 2014; Müller 2014; Eribon 2016). Eine derartige Zuschreibung von Klassizität geht für das betroffene Werk in der Regel mit der Zumutung einher, sich in jeder der so genannten Bindestrichsoziologien bewähren zu müssen. Nicht anders liegt der Fall bei BOURDIEU und der Organisationsforschung, wo regelmäßig vorgetragene programmatische Aufforderungen, die Potentiale seiner Soziologie für die Organisationstheorie zu nutzen, gegenüber ihrer faktischen Einlösung in einem vielfach adressierten Missverhältnis zueinanderstehen (DiMaggio/Powell 1991, S. 25f; Everett 2002; Özbilgin/Tatli 2005; Florian/Hillebrandt 2006; Emirbayer/Johnson 2008; Swartz 2008; Golsorkhi et al. 2009; Sieweke 2014; Townley 2014; Hallett/ Gougherty 2018; Gromala 2019b, S. 56f).

In diesem Kapitel möchte ich zu dem Projekt beitragen, BOURDIEUS Theoriewerkzeuge für die soziologische Organisationstheorie fruchtbar zu machen. Mein Anspruch dabei ist, möglichst theorieimmanent vorzugehen, um das Potential des soziologischen Instrumentariums BOURDIEUS auszuloten und Übertragungsprobleme zu anderen Organisationstheorien zu verringern.

In den nachfolgenden Unterkapiteln werde ich zunächst die Grundlagen legen, indem ich in 4.1 die bisherige Rezeption BOURDIEUS in der Organisationssoziologie Revue passieren lasse. Die Erwähnung dieser Arbeiten kann selbstverständlich den Forschungsstand nicht erschöpfend darstellen, dennoch sind es repräsentative und vielzitierte Bezugspunkte, um die herum sich die Debatte um die Nutzung von BOURDIEUS Soziologie für die Organisationsforschung allmählich formiert. Anschließend führe ich in Kapitel 4.2 vier zentrale Leitmotive seiner Soziologie aus⁶⁰, um der Diskussion von Anschlusspotenzialen theoretischer Konzepte auf Forschungsgegenstände, für die sie eigentlich nicht konzipiert wurden, eine Erinnerung an deren ursprünglichen epistemischen Standpunkt voranzustellen. Im Hauptteil der Argumentation diskutiere ich sodann vor dem Hintergrund der in Kapitel 2.2 herausgearbeiteten *Dualität der Organisation* mit sozialen Feldern (4.3), Kapital (4.4) und Habitus (4.5) die zentralen Konzepte BOURDIEUS in organisationssoziologischer Absicht. Dabei folge ich der Prämisse, dass die Perspektiven, die ich herausarbeite, nicht auf eine einzelne Abstraktionsstufe beschränkt sein dürfen, sondern in einer Mehrebenenperspektive bruchlos miteinander zu verbinden sein sollten. Dies geschieht in einer werktreuen Lesart der Begriffe, um sie zunächst innerhalb ihrer eigenen Logik auf die Dualität von Individuum und Organisation zu beziehen und, wo notwendig, auf Zusammenhänge zu erweitern, die von BOURDIEU nicht bearbeitet wurden. Dazu werden die Konzepte zunächst jeweils einführend skizziert, um hiernach ihre Potentiale für organisationale Fragestellungen herauszuarbeiten. Meine Überlegungen gründen dabei auf der Überzeugung, dass der Wert der Soziologie BOURDIEUS weniger in einer orthodoxen Verwendung ihrer Begrifflichkeiten liegt als vielmehr in den Zusammenhängen, die jene in den Blick nehmen können. Zuletzt sei hier noch bemerkt, dass es zwar ein wesent-

⁶⁰ Für eine umfassendere Darstellung der Soziologie BOURDIEUS sei hier auf die zahlreichen Überblicks- und Einführungsbände verwiesen, z.B.: Schwingel 1995; Swartz 1997; Müller 2014.

liches Merkmal von BOURDIEUS analytischem Ansatz ist, dass Feld, Kapital und Habitus konzeptionell interdependent zueinanderstehen, es jedoch aus strukturellen und argumentativen Gründen angemessen scheint, sie linear zu diskutieren. Insofern lassen sich einige Redundanzen nicht vermeiden. Dieses Kapitel schließt in 4.6 mit einem Fazit zum Potential und zu den offenen Flanken des BOURDIEU'schen Instrumentariums für die Organisationssoziologie.

4.1 BOURDIEUS REZEPTION IN DER ORGANISATIONSFORSCHUNG

Während BOURDIEUS Idee des *sozialen Feldes* zwar über den Neoinstitutionalismus Eingang in das organisationstheoretische Repertoire gefunden hat (DiMaggio/Powell 1983, 1991; Hoffman 1999; Lounsbury/Ventresca 2003; Friedland 2009; Wright 2009; Fligstein/McAdam 2012; Wang 2016; Wooten/Hoffman 2017), werden seine übrigen zentralen Konzepte *Habitus*, *Kapital* und *symbolische Gewalt* in der Organisationsforschung kaum systematisch berücksichtigt (Emirbayer/Johnson 2008, S. 2; Sieweke 2014, S. 6). SIEWEKE (2014) belegt diese losgelöste Verwendung der BOURDIEU'schen Konzepte in der Organisationsforschung anhand einer Zitatkontextanalyse in den neun international führenden⁶¹ Journalen der Management- und Organisationsforschung. Zwar ist demnach die Rezeption BOURDIEUS in den vergangenen Jahren gestiegen, allerdings beschäftigen sich nur sehr wenige Arbeiten ganzheitlich und umfassend mit seinen zentralen Konzepten. In einer theoretisch informierten Lesart ist dieser selektive Umgang insofern misslich, als sich in der Theoriearchitektur die Konzepte Feld, Habitus und Kapital wechselseitig bedingen (Bourdieu 1976, 1984, 1987; Bourdieu/Wacquant 1996). Obwohl eine derart eklektische Rezeption BOURDIEUS sich nicht auf die Organisationssoziologie beschränkt (Bourdieu/Wacquant 1996, S. 20; Sallaz/Zavisa 2007, S. 27ff; Lizardo 2012), ist der selektive und vergleichsweise oberflächliche Umgang mit BOURDIEUS analytischem Instrumentarium dort mehrfach kritisiert worden (Mutch/Delbridge/Ventresca 2006, S. 608; Emirbayer/Johnson 2008, S. 2f; Senge 2013, S. 91; Sieweke 2014, S. 6). So ist es nur folgerichtig, dass TOWNLEY (2014, S. 39) zu dem Schluss kommt, BOURDIEUS Theoriekomplex bleibe für die Organisationsforschung eine „Geistererscheinung“, die zwar eine diffuse Inspiration auf die Forschungsgemeinschaft ausübe, deren Potential allerdings bisher eher postuliert, denn ausgeschöpft würde. Dieser Befund scheint sich selbst für Arbeiten zu bestätigen, die sich explizit dem ‚practice turn‘ in der Organisationsforschung verschreiben: Zwar wird BOURDIEUS Einfluss als einer der Pioniere der Praxistheorie dort regelmäßig pflichtschuldig rituell vermerkt, doch werden Autoren wie SCHATZKI oder GIDDENS wesentlich pointierter referenziert⁶² und systematischer in die Theorieentwicklung einbezogen (exemplarisch: Carter et al. 2008, S. 90; Feldman/Orlikowski 2011; Wilz 2015).

Wie lässt sich diese Diskrepanz erklären? Ein Grund für die zögerliche Umsetzung des allenthalben betonten Potentials könnte zunächst darin vermutet werden, dass sich BOURDIEU organisationstheoretischen Fragen erst in seinem Spätwerk in Arbeiten zu wirtschaftlichen Feldern explizit zuwandte und sie auch dann nur sehr knapp und oberflächlich abhandelte (Bourdieu 1997b, S. 90f, 2002). Zuvor tat er Organisationen als mythische Hypostasierung moderner Rationalitätsfiktionen ab, bei deren Übernahme man sich als ForscherIn schuldig mache, sie unsachgemäß zu reifizieren und ihre jeweilige soziohistorische Spezifität zu missachten (Bourdieu/Wacquant 1996, S. 242). Trotz solcher rhetorischen Absetzbewegungen BOURDIEUS bleibt eine werkgeschichtlich argumentierende Begründung der Eingangsfrage unbefriedigend, da BOURDIEU bereits mit bescheidenem Aufwand zahlreiche performative

⁶¹ „Führend“ bezieht sich hier auf den jeweiligen journal impact factor im Web of Sciences. SIEWEKE (2014, S. 3) untersuchte die folgenden Journale: Academy of Management Journal, Academy of Management Review, Administrative Science Quarterly, British Journal of Management, Journal of Management, Journal of Management Studies, Organization, Organization Science sowie Organization Studies.

⁶² Hiermit ist freilich weder die Legitimität der Bezüge auf SCHATZKI oder GIDDENS infrage gestellt, noch eine wie auch immer geartete Abwertung der genannten Arbeiten beabsichtigt.

Widersprüche nachgewiesen werden können, etwa wenn er sich am Bildungssystem abarbeitet (Bourdieu/Passeron 1971; Bourdieu 1992a) oder ein Feld der Macht konstruiert (Bourdieu 2004) und dabei immer wieder Organisationen bzw. im von ihm präferierten alltagssprachlichen Gebrauch „Institutionen“ in den Fokus nimmt. Dementsprechend lassen sich auch zu seinen früheren Schriften zahlreiche organisationsspezifische Referenzen herstellen, wenngleich diese von BOURDIEU selbst in keiner Form organisationssoziologisch orientiert, geschweige denn motiviert scheinen.

Für einen anders gelagerten Grund des selektiven Bezugs auf BOURDIEU innerhalb der Organisationsforschung kann hier stellvertretend DOBBIN (2008, S. 54) zitiert werden, der BOURDIEUS Werk als zu sperrig und daher für die Organisationsforschung schlecht einlösbar beurteilt. Dass BOURDIEU innerhalb der Organisationsforschung als schwer zugänglich und kompliziert gilt⁶³, lässt sich ebenfalls daran ablesen, dass seit der Jahrtausendwende einige Artikel in einschlägigen Fachzeitschriften und Überblicksbänden erschienen sind, die in BOURDIEUS Konzepte einführen und pauschal für eine Anwendung auf organisationssoziologische Fragen werben (Everett 2002; Özbilgin/Tatli 2005; Swartz 2008; Golsorkhi et al. 2009; Townley 2014; Tatli/Özbilgin/Karatas-Özkan 2015b; Hallett/Gougherty 2018).

Dass es ein ertragreiches Unterfangen sein kann, eine organisationstheoretische Nutzung der Konzepte BOURDIEUS nicht nur einzufordern, sondern auch anzuwenden, wiesen bisher immerhin einige Arbeiten nach. So entwickeln DEDERICHS und FLORIAN (2002) in einer Studie zum Wettbewerb in der deutschen Transportwirtschaft ein auf BOURDIEUS Theorie beruhendes Modell von Organisationen, das Strukturen, Strategien und Akteurskonfigurationen feldtheoretisch integriert. Ihre konzeptionelle Kernidee, Organisationen als soziale Felder zu verstehen, die selbst wiederum in Feldern mit anderen korporativen Akteuren eingebettet sind, steht ebenso im Fokus des vielbeachteten Beitrags von EMIRBAYER und JOHNSON (2008), der rasch zum zentralen Bezugspunkt der Debatte avanciert ist. Die AutorInnen legen eine umfangliche Diskussion der organisationssoziologischen Implikationen der Feldtheorie BOURDIEUS vor und betonen darin die Notwendigkeit einer ganzheitlichen Anwendung seines Instrumentariums. Sie konstatieren zunächst ebenfalls, dass die Organisationsforschung trotz einiger vielversprechender Schritte die theoretischen und empirischen Möglichkeiten, die das Werk BOURDIEUS offeriere, nicht ansatzweise ausgeschöpft habe. Während die Konzepte *Feld* und *Kapital* in der Organisationssoziologie zwar augenscheinlich verbreitet scheinen, liefern ihre konkreten Verwendungsweisen gleichwohl eher Belege dafür, dass die volle Bedeutung der relationalen Denkweise BOURDIEUS noch nicht ausreichend erfasst sei. EMIRBAYER und JOHNSON (2008) untersuchen die Implikationen von BOURDIEUS Instrumentarium für eine relationale organisationssoziologische Agenda ausschließlich theoretisch und fokussieren dabei auf interorganisationale sowie intraorganisationale Beziehungsgeflechte. Der wesentliche Vorteil des BOURDIEU'schen Feldbegriffs, so argumentieren die AutorInnen, sei der zentrale Platz, der darin den Herstellungs-, Reproduktions- und Anfechtungsweisen inter- und intraorganisationaler Machtverhältnisse eingeräumt werde. Sie bemühen sich, Habitus und Kapital in ihrer Bedeutung für Felddynamiken zu berücksichtigen, um damit BOURDIEUS relationalem Anspruch gerecht zu werden und folgen ihm, wenn sie betonen, dass organisationale Praxis sich erst im Schnittpunkt von Habitus qua Kapitalnutzung in Feldpositionen ergäbe. Der Clou der Überlegungen von EMIRBAYER und JOHNSON ist, dass sie die feldanalytische Perspektive für verschiedene Ebenen der Organisationsanalyse plausibilisieren. Sie identifizieren neben den etablierten interorganisationalen Wechselwirkungen ein organisationsinternes Machtfeld und setzen sich damit gegenüber neoinstitutionalistischen Feldkonzepten (siehe Kapitel 3.1.5) sowie gegen den Umweltbegriff des Ressourcenab-

⁶³ POSTONE, DIPUMA und CALHOUN (1993, S. 8) erinnern an die doppelten Übersetzungsschwierigkeiten von BOURDIEUS Werk in den angloamerikanischen Rezeptionsraum: Neben den Sprachunterschieden sind verschiedene Debatten und Stellungnahmen nur vor dem Hintergrund der spezifischen Konflikte innerhalb der französischen Soziologie und Philosophie sowie der zeitgenössischen Gesellschaft vollständig nachzuvollziehen.

hängigkeits-Ansatzes (Pfeffer/Salancik 1978) ab. Die sich unmittelbar auf die Überlegungen von EMIRBAYER und JOHNSON (2008) beziehenden Repliken von SWARTZ (2008), VAUGHAN (2008) und DOBBIN (2008) bilden ebenfalls instruktive Referenzpunkte der Debatte. SWARTZ (2008) stimmt EMIRBAYER und JOHNSON (2008) im Wesentlichen zu und argumentiert ebenfalls, dass Elemente der Soziologie von BOURDIEU zwar zunehmend in der amerikanischen (Organisations-)Soziologie eingesetzt würden, es aber zu selten vorkomme, dass alle drei Säulenkonzepte (Habitus, Kapital und Feld) in einer einzigen Studie zusammengeführt werden. Darüber hinaus würden diese Konzepte kaum in jener relationalen Konsequenz eingesetzt, die BOURDIEUS Konzepte grundlegend auszeichnet. SWARTZ (2008) sieht in der Soziologie BOURDIEUS ebenfalls unausgeschöpftes Potential für die Organisationsforschung, ohne dies weiter zu explizieren. VAUGHAN (2008) stößt zunächst in dasselbe Horn. Sie beehrt sich jedoch festzustellen, dass die Potentiale des BOURDIEU'schen Instrumentariums sich erst in empirischen Analysen ausdrücken könnten und fordert selbige im Weiteren ein. Am wichtigsten sei dabei ihrer Meinung nach, in Fallstudien den Zusammenhang zwischen Makro-, Meso- und Mikro-Faktoren bei der Entstehung des Habitus aufzuzeigen. zum Vorschlag von EMIRBAYER und JOHNSON (2008) nimmt DOBBIN (2008) hingegen eine kritischere Haltung ein, indem er zunächst den allgemein unterstellten Gewinn der Konzepte BOURDIEUS für die Organisationssoziologie grundsätzlich anzweifelt und BOURDIEUS Soziologie, wie erwähnt, als kompliziert und schwer zugänglich kritisiert. Im Gegensatz zu EMIRBAYER und JOHNSON empfindet DOBBIN, dass die zentralen Zusammenhänge, die sich über BOURDIEUS Begriffe öffnen, in zahlreichen organisationstheoretischen Schulen ausreichend berücksichtigt würden. Er verweist dabei zuvorderst auf den Neoinstitutionalismus sowie die Organisationstheorie WEICKS (1985, 1995), der er hinsichtlich des Habitus eine gewisse Verwandtschaft zuschreibt.

Neben diesen ganzheitlich orientierten, im weitesten Sinne programmatischen Beiträgen finden sich einzelne konkretere Forschungsarbeiten, die selektiv auf einzelne Begriffe BOURDIEUS zurückgreifen, um explizit organisationssoziologische Fragen zu untersuchen: GOLSORKHI et al. (2009) sehen die Eignung der Soziologie BOURDIEUS für die Organisationsforschung insbesondere in ihrer Ausrichtung auf Machtanalysen begründet und rufen dazu auf, in kumulativen Forschungsbeiträgen Erkenntnisse zu Fragen der Herrschaft innerhalb von Organisationen und zwischen Organisationen beizutragen. NICOLOPOLOU et al. (2014) untersuchen anhand von Sozialunternehmen, wie diese ihre Legitimität sichern, indem sie die Servicelogik des Staats und anderer Unternehmen aufnehmen. Das Entscheidende ist hier, dass sie für die Sozialunternehmen existentielle Legitimationskrisen entdecken. Obschon es sich hier um eine klassische neoinstitutionalistische Sicht handelt, greifen sie dabei auf BOURDIEU zurück, um den Zusammenhang zwischen den oft impliziten, unhinterfragten Strukturen hegemonialer Macht einerseits und den in den Sozialunternehmen prägenden Habitus andererseits sichtbar zu machen. Ein anderer Zugang zur Machtanalyse in Organisationen lässt sich in der Arbeit von DELMESTRI und BRUMANA (2017) finden, die in Anlehnung an BOURDIEU multinationale Konzerne als ein eigenes Feld der Macht theoretisieren, sich dabei aber eher auf eine Umsetzung des bereits skizzierten Mehrebenenmodell des Feldes im Sinne von EMIRBAYER und JOHNSON (2008) beschränken. Machtfragen spielen ebenfalls bei Arbeiten, die sich des BOURDIEU'schen Kapitalbegriffs bedienen eine Rolle, wenn auch nur implizit wie bei GREENSPAN (2013), der eine von BOURDIEU inspirierte Analyse von Nichtregierungsorganisationen vorlegt. Indem er den relationalen, kumulativen und übertragbaren Charakter von BOURDIEUS Kapitalformen hervorhebt, widmet er sich der Frage, wie Nichtregierungsorganisationen die verschiedenen Kapitalformen nutzen, um die öffentliche Wahrnehmung in ihrem Sinne zu beeinflussen und Zugang zu Entscheidungsgremien zu erhalten. VAN AAKEN, SPLITTER und SEIDL (2013) verfolgen ebenfalls einen kapitaltheoretischen Ansatz zur Untersuchung von Corporate Social Responsibility. Darin deuten sie philanthropische Aktivitäten von Top-Managern als über Kapitalkonversionen vermitteltes Bemühen um Einfluss und decken darüber die Wechselspiele zwischen ökonomischen und

nicht-ökonomischen Motivlagen auf, welche der Corporate Social Responsibility zugrunde liegen. SCHNEIDER (2009) untersucht in Non-Profit-Organisationen die Rolle des organisatorischen Sozialkapitals im BOURDIEU'schen Sinne und setzt dabei einen diffusen Begriff der Organisationskultur mit einem leider ebenfalls oberflächlich beschriebenen Organisationshabitus gleich. Letzteres ist auch die Vorgehensweise von BAIER und SCHMITZ (2012) in ihrer Analyse des wissenschaftlichen Feldes in Deutschland. Sie setzen damit eine von MÜNCH (2007) angestoßene Forschungslinie in der deutschsprachigen Wissenschaftsforschung fort. MÜNCH wiederum überträgt dabei vor allem die von BOURDIEU vorgeschlagenen Kapitalformen in einen Hochschulkontext, indem er untersucht, wie die jeweiligen Ausstattungen mit organisationsbezogenem sozialen, ökonomischen und kulturellen Kapital die Positionierungen deutscher Universitäten im Wettbewerb um öffentliche Forschungsmittel bestimmen. Zuletzt hat GROMALA (2019b) eine an BOURDIEU anschließende feldtheoretisch informierte Studie zur Governance der Schule vorgelegt, in der sie die Behauptungskämpfe schulischer Akteure und deren zugrundeliegende doxa identifiziert.

Schließlich lassen sich wenige organisationssoziologische Arbeiten finden, die den Habitus ins Zentrum ihrer Analysen stellen und dabei eine Art Berufshabitus identifizieren. WINDOLF (1981, S. 14ff) definiert den Berufshabitus über sozial ungleich verteilte Zugänge zu Wissen und kulturellen Praktiken sowie als durch das Berufsumfeld selektiv gefilterte Unterstützung von situativ und kontextuell als angemessen betrachteter Praktiken. Bei WITTEL (1998) verhindert ein kollektiver proletarischer Arbeitshabitus der IndustriearbeiterInnen deren Akzeptanz von Arbeitsmethoden, die er wiederum mit einem eher anspruchsvollen, bürgerlichen Arbeitshabitus in Verbindung bringt. Letztlich verweisen beide Studien auf die Idee eines durch ähnliche soziale Erfahrungen hervorgerufenen Common Sense. Prinzipiell mit dieser Sichtweise kompatibel untersuchen MCDONOUGH und POLZER (2012) den alltäglichen Stress und Arbeitsdruck von Angestellten, deren kommunaler Arbeitsplatz durch New Public Management stark verändert wurde. Die dabei herausgearbeitete, weit verbreitete Frustration über die sich wandelnden Arbeitsbedingungen und die Beziehungen zum Management interpretieren sie dabei als Kluft zwischen sich ändernden Feldbedingungen und den Habitus der Angestellten. Die Ungleichheitsforschung liefert ebenfalls einige Belege dafür, wie durch vordergründige Organisationsreproduktion hintergründig schicht- bzw. milieuspezifische Habitus (re-)produziert werden: So fand RIVERA (2012) in teilnehmenden Beobachtungen und Befragungen zur Einstellungspraxis New Yorker Servicefirmen heraus, dass BewerberInnen weniger dank fachlicher Qualifikation, sondern zu einem erheblichen Teil dank empfundener Gemeinsamkeiten in Stil, Geschmack, Erfahrung und Weltanschauung eingestellt werden. Ihr Befund stimmt mit den Arbeiten von KRAIS (2001) oder HARTMANN (2002) zur Elitenreproduktion überein, die ebenfalls die zentrale Bedeutung der habituellen Passung bei der Besetzung von Spitzenpositionen in Wirtschaftsorganisationen unterstreichen. Auch HOFBAUER (2010) beobachtet in Organisationen eine strategische Bevorzugung von geschlechtlich homosozialen Habitus bei Einstellungen und Beförderungen, die in habitueller Homophilie und kultureller Hegemonie innerhalb der betreffenden Organisation resultieren.

Zuletzt brachten TATLI, ÖZBILGIN und KARATAS-ÖZKAN (2015a) unter dem Titel „Pierre Bourdieu. Organization and Management“ einen Sammelband heraus, in dem BOURDIEUS Soziologie auf eine Reihe verschiedener Themen appliziert wird, die sich im weitesten Sinne der Managementforschung zurechnen lassen. Ihre programmatische Einleitung erschöpft sich darin, BOURDIEUS Kernbegriffe und seinen wissenschaftlichen Standpunkt zu skizzieren, um anschließend die Überwindung der Dichotomien von Objektivismus und Subjektivismus, Handeln und Strukturen, Kontinuität und Wandel als gewinnbringend für die Managementforschung zu bewerben. Die jeweiligen Beiträge selbst beziehen sich in der Regel auf ein einzelnes Konzept des BOURDIEU'schen Œuvres, um nach dessen Einführung und zum Teil auch Anwendung dann Argumente für eine weitergehende Nutzung in der Managementforschung zu liefern. Erwähnenswert im Rahmen dieser Arbeit sind drei Texte: NIKOLO-

POULOS und NIKOLOPOULO (2015) sprechen sich dafür aus, die Körperlichkeit des Habitus stärker im Kontext organisationssoziologischer Fragestellungen zu berücksichtigen. HAMADACHE (2015) weist darauf hin, dass BOURDIEUS Feldbegriff dem ursprünglichen Feldbegriff des Neoinstitutionalismus von DIMAGGIO und POWELL (1983) überlegen sei, wenn es darum geht, Fragen der Macht und des Konfliktes zu berücksichtigen⁶⁴. Und HOFBAUER et al. (2015) greifen auf die Idee von EMIRBAYER und JOHNSON (2008) zurück und konzipieren Universitäten als Feld im Feld, um diesen analytischen Rahmen für eine Untersuchung der Einführung von Gender-Equality-Maßnahmen an den Universitäten Österreichs zu nutzen. Letztlich scheint der Sammelband von TATLI, ÖZBILGIN und KARATAS-ÖZKAN (2015a) weniger einer progressiven Theorieentwicklung verpflichtet als einer Etablierung des orthodoxen BOURDIEU'schen Instrumentariums innerhalb der Management-, und mit deutlichen Abstrichen, der Organisationsforschung.

Mit der nachfolgenden Diskussion der Kernkonzepte BOURDIEUS in organisationstheoretischer Absicht ist notwendigerweise verbunden, dass ich mich der von WACQUANT formulierten Aufforderung stelle, „mit Bourdieu gegen ihn an zu denken“ (Bourdieu/Wacquant 1996, Klappentext). Ich positioniere mich damit indes nicht gegen die oben referierten Vorarbeiten, sondern beabsichtige, sie fortzuschreiben, indem ich mich dort vernachlässigten Aspekten sowie implizierten Anschlüssen widme.

4.2 ANSPRUCH UND LEITMOTIVE DER SOZIOLOGIE BOURDIEUS

Für eine der Dualität der Organisation gerecht werdende Mehrebenenperspektive ist es von Vorteil, wenn ihre Begriffe und Konzepte auf allen relevanten analytischen Abstraktionsebenen sinnvoll anwendbar sind. Wie ich zu zeigen hoffe, bietet BOURDIEUS Soziologie dazu einen vielversprechenden Möglichkeitsraum. Dass er sich lange nicht für Organisationen zu interessieren schien, ist somit für sich genommen kein Anlass zur Kritik, denn Forschung und Theoriebildung folgen notwendigerweise stets ganz bestimmten Ansprüchen, aus denen heraus sich erst ihre spezifischen Betonungen, aber auch perspektivischen Leerstellen und Vereinfachungen begreifen lassen. Die folgende kurze Rekapitulation der Leitmotive, die seinem soziologischen Instrumentarium zugrunde liegen, hilft, sich des Anspruchs der wissenschaftlichen Arbeit BOURDIEUS zu erinnern und soll dementsprechend im Verlauf der nachfolgenden Auseinandersetzungen davor bewahren, Missverständnisse zu generieren oder falsche Erwartungen zu wecken.

Der Entdeckungszusammenhang und Fluchtpunkt der Soziologie BOURDIEUS liegt in seiner Verwunderung über die unhinterfragte Akzeptanz sozialer Machstrukturen. Die auf makroskopischer Ebene zu beobachtende Persistenz und Stabilität sozialer Ungleichheit und die weitgehende, mehrheitliche Widerstandsfreiheit mit der die Sozialstruktur als gegeben hingenommen wird, sind für BOURDIEU erklärungsbedürftig. Offenbar erscheint die Welt den sozialen Akteuren als selbstverständlich, natürlich, unveränderbar und evident. Dieses „unmittelbare Verwachsensein mit der als ‚natürlich‘ erlebten und als selbstverständlich vorgegebenen Welt der Überlieferung“, das BOURDIEU (1976, S. 325) *doxa* nennt, sorgt dafür, dass sozialen Strukturen und damit verbundene Weltsichten reproduziert werden, obwohl sie den Großteil der Akteure gegenüber einigen wenigen Privilegierten systematisch benachteiligen⁶⁵. Diese *doxa* repräsentiert für BOURDIEU (2015) „die verborgenen Mechanismen der Macht“ und diese aufzudecken, gilt ihm als vornehmste Aufgabe der Soziologie. Dieses Forschungsinteresse bedingt indes, dass BOURDIEUS analytische Perspektive über seine vielfältigen Forschungsobjekte hinweg meist

⁶⁴ Wie ich später deutlich machen werde, ist diese Einsicht indes weder originell noch neu.

⁶⁵ Das Konzept der *doxa* weist eine größere Nähe zu phänomenologischen Lebensweltkonzepten wie SCHELERS (1960) „relativ-natürlicher Weltanschauung“ oder SCHÜTZ'ens „natürlicher Einstellung“ auf (Schütz/ Luckmann 1979), als BOURDIEU es zugegeben hätte (Houben 2013b, S. 328ff).

explizit, ansonsten wenigstens implizit dem Ziel einer Macht- und Herrschaftsanalyse verschrieben bleibt und dass er sich Aspekten und Mechanismen der Reproduktion sozialer Strukturen nachhaltiger zuwandte als jenen des sozialen Wandels.

Ein zweites Leitmotiv BOURDIEUS (1983, S. 183) liegt in der Zurückweisung voluntaristischer bzw. utilitaristischer Handlungstheorien, denen er eine Überhöhung bewusst-reflexiver, zweckrationaler Handlungsmotive attestiert. Im Gegensatz dazu nimmt sein Praxisbegriff an, dass die Grundlage des Agierens sozialer Akteure auf deren praktischem, nicht explizierbarem Wissen basiert. Soziale Praxis verliefe größtenteils präreflexiv und werde durch inkorporierte Erfahrungen in beinahe automatischer Reaktion auf situative Gegebenheiten hervorgerufen (Reckwitz 2003, S. 291f). Sozialer Sinn dokumentiert sich für BOURDIEU dementsprechend nicht in ordinalen Präferenzstrukturen wie dies bei Rational Choice-Theorien der Fall ist, sondern ist in der Praxis selbst zu finden und wird erst in körperlichen und verbalen Stellungnahmen produziert bzw. kann erst über diese erfahren und beobachtet werden. Wo Rational Choice-TheoretikerInnen Präferenzmuster als (anthropologische) Konstanten modellieren (statt vieler: Hill 2002, S. 29ff; siehe Kapitel 1), widmet sich BOURDIEU (2001a, S. 165ff) den sozialen, physischen und materiellen, letztlich also kulturell kontingenten Logiken der Praxis. Zwar schlummert auch in der von BOURDIEU postulierten Logik der Praxis in meinen Augen ein Minimax-Prinzip, denn die Praxis strebt nach höchstmöglicher situativer Angemessenheit des eigenen Verhaltens bei möglichst geringem Aufwand und möglichst zeitnaher Umsetzung, doch unterliegt dieses situative Effizienzstreben keinem bewussten Zweck-Mittel-Kalkül. Vielmehr ‚passiert‘ die Praxis den Akteuren; ihre im Laufe der Sozialisation erworbenen Dispositionen rufen in bestimmten Situationen bestimmte Verhaltensweisen präreflexiv auf (Bourdieu 1987, S. 127, 165ff). Hier schließt sich also der Kreis zur Ausgangsfrage BOURDIEUS, denn Praxis bringt somit Selbstverständlichkeiten und Legitimation hervor und reproduziert tendenziell die verinnerlichten doxischen sozialen Strukturen. BOURDIEU (1984, S. 740), dies sei der Vollständigkeit halber erwähnt, negiert damit weder Rationalität noch zweckrationales Handeln; er bezweifelt vielmehr deren Allgemeingültigkeit, denn in Anlehnung an LEIBNIZ seien Menschen „in Drei-viertel [ihrer] Handlungen Automaten“⁶⁶. Das gewissermaßen letzte Viertel sei hingegen nicht zwangsläufig vorbewusst und dispositionsgesteuert (Ermakoff 2013). BOURDIEU denkt dabei vor allem an Situationen,

„[...] in denen die gewohnheitsmäßigen Entsprechungen von subjektiven und objektiven Strukturen abrupt durchbrochen werden, [sie] stellen im Übrigen eine Klasse von Umständen dar, unter denen die rationale Wahlentscheidung die Oberhand gewinnen kann, zumindest bei solchen Akteuren, die auch, wenn man so sagen darf, über die Mittel zum Rationalsein verfügen“ (Bourdieu/Wacquant 1996, S. 165f).

Ein in dieser Perspektive bereits angelegter, dritter Standpunkt äußert sich in BOURDIEUS Ablehnung substanzialistischer Ansätze, wie eben den Rational Choice-Theorien, zugunsten relationaler Perspektiven (Vanderberghe 1999; Mohr 2013). Wo erstere – zumindest für den Moment der Analyse – in einer positivistischen Haltung als stabil betrachtete Merkmale, Eigenschaften, Präferenzen etc. der untersuchten Einheiten annehmen und diese ‚Substanzen‘ zum Ausgangspunkt der Erklärung sozialen Handelns und sozialer Strukturen erheben, schreiben letztere Kontexten, Beziehungen und Prozessen einen explanativen Charakter zu. Das Soziale besteht in relationalen Perspektiven immer aus Interdependenzen, in denen kein Element ohne Bezug auf die Elemente seines Kontextes erklärt werden kann. Sozialität wird somit als fluide angesehen und soziales Handeln, Beziehungen oder Interessen und Präfer-

⁶⁶ Dieser pauschale Rückzug auf LEIBNIZ ist in vielerlei Hinsicht kritikwürdig. M. E. ist er vor allem deswegen problematisch, weil BOURDIEU sich damit einer Debatte entzieht, wie sich das Verhältnis von Praxis und rationalem Handeln in einem theoretischen Dialog konzipieren und empirisch überprüfen lässt. Gleichzeitig dokumentiert dieses Zitat eine Haltung, sich bewusst nur mit dem Teil sozialen Tuns zu beschäftigen, der mit der doxa und der Reproduktion sozialer Strukturen im Zusammenhang steht.

enzen werden als Teil einer Kette von *Transaktionen*⁶⁷ aufgefasst (Emirbayer 1997; Dépelteau 2008). Bei BOURDIEU wird diese Perspektive besonders in seiner Kapitaltheorie sowie in seinem Konzept des sozialen Feldes offensichtlich, die ich später ausführlicher diskutieren werde. Sie offenbart sich ebenfalls in einer Theoriearchitektur, deren zentrale Konzepte wechselseitig aufeinander verweisen, ohne dass eines Priorität gegenüber den anderen hätte. Und schließlich drückt sich das von BOURDIEU geforderte Denken in Relationen ebenfalls in seinen empirischen Arbeiten als Logik interdependenter Gegensätze aus, die sich methodisch im Aufspüren von strukturellen Dichotomien über verschiedene soziale Zusammenhänge hinweg zeigt. So nimmt er etwa in „Die männliche Herrschaft“ (Bourdieu 2005) die gesellschaftlich tradierten Relationen zwischen Mann und Frau zunächst vordergründig in den Blick, um dann tiefgründiger zu untersuchen, auf welchen verschiedenen Ebenen des Sozialen sich die Konnotationen dieser Beziehung strukturell oder symbolisch gespiegelt wiederfinden lassen (z. B. in der Zuschreibung bestimmter Tätigkeiten oder Artefakte als dezidiert weiblich oder männlich), darüber sozialisiert werden und damit schließlich erst für die (Re-)Produktion der vermeintlich substantziellen Eigenschaften von Frau und Mann verantwortlich sind. Dasselbe Forschungsprinzip lässt sich bei seinen umfänglichen Studien sozialer Felder (exemplarisch: Bourdieu 1999, 2001b) sowie seinen Untersuchungen sozialer Ungleichheiten (Bourdieu 1984) entdecken und wird in der Regel von BOURDIEU auf den dann wieder etwas formelhaften Antagonismus von Herrschenden und Beherrschten heruntergebrochen (exemplarisch: Bourdieu 2001a, S. 217; siehe Kapitel 4.3.1).

Das vierte Leitmotiv schließlich ist explizit programmatischer Natur und besteht in einer dialektisch angelegten Kritik von *Subjektivismus* und *Objektivismus* in der zeitgenössischen französischen Sozialphilosophie sowie der Anthropologie. Für BOURDIEU (1976, S. 139ff, 1987, S. 47ff; Reckwitz 2000, S. 308ff) repräsentieren die beiden Pole zentrale Varianten (sozial)wissenschaftlicher Erkenntnis: Auf der einen Seite steht der „Subjektivismus“, der für BOURDIEU neben der Philosophie, wie sie etwa SARTRE vertrat, auch die Phänomenologie, den symbolischen Interaktionismus oder die Ethnomethodologie umfasst. Auf der anderen Seite sieht BOURDIEU den „Objektivismus“, unter dem er zunächst die Anthropologie LÉVI-STRAUSS'scher Prägung und später andere Varianten soziologischer Strukturalismen subsumiert. Dem Subjektivismus wirft BOURDIEU (1987, S. 79ff) vor, zu stark auf die subjektive Primärerfahrung und vermeintliche explanative Genügsamkeit der unmittelbaren Auseinandersetzung mit der sozialen Welt und ihrer subjektiven Verarbeitung abzuheben und damit die Frage nach den Bedingungen ihrer eigenen Erkenntnis auszuklammern. Damit, so BOURDIEU, würden genau die Aspekte vernachlässigt, die jene alltägliche Lebenswelt oder ihre Repräsentation erst mit erschaffen. Denn erst die Konstruktion objektiver Strukturen wie Gesetze, soziale Ungleichheiten oder Bildungseinrichtungen ermögliche es SozialwissenschaftlerInnen überhaupt die Mechanismen zu erkennen, die Beziehungen zwischen Strukturen und subjektiven Praktiken oder ihren symbolischen Repräsentationen gestalten. Auch der symbolische Interaktionismus verfallt demselben Fehler und blende den Einfluss objektiver Strukturen auf die konkreten Interaktionen aus. Die Konsequenz dessen laute, dass eine solche Sozialwissenschaft sich zwangsläufig zu einem Büttel der herrschenden Ordnung mache und nicht mehr auf die dahinterliegenden Interessen blicken könne. Hingegen nähme der Objektivismus soziale Praxis nur in ihrer Exekution wahr und ernst. Er gäbe sich in der Regel mit der Bestandsaufnahme dieser Ausführungsformen zufrieden und unterlasse es, nach ihren Erzeugungsprinzipien zu fragen. Mithin reifiziere er theoretische Artefakte wie Kultur oder Klasse und lasse sie dann Zwang auf Individuen ausüben. BOURDIEU (1976, S. 158ff) stört sich vor allem an der Auffassung, dass die soziale Praxis der Akteure sich im gehorsamen Befolgen von Regeln erschöpfe. Eine Theorie sozialen Handelns dürfe nicht auf eine schlichte Ausübung eines regelhaften, alles Handeln überspannenden Modells reduziert werden, wie dies bei SAUSSURE in Bezug auf Sprache oder bei LÉVI-STRAUSS in Bezug auf

⁶⁷ „Transaktionen“ wird hier im Sinne EMIRBAYERS (1997, S. 287ff) oder TILLYS (2005, S. 14) und nicht im alltäglichen ökonomischen Sinne verwendet.

Tauschritten oder Eheschließungen zu beobachten sei. BOURDIEU (1987, S. 57ff) sieht darin einen analytischen Fehlschluss, denn die Sache der Logik sei eben nicht identisch mit der Logik der Sache – der von den Forschenden herausgearbeitete, objektive Sinn sozialer Praxisformen entspreche anders formuliert nicht notwendigerweise dem tatsächlichen subjektiv gemeinten Sinn der ProduzentInnen eben dieser Praxisformen. Würde der Entstehungszusammenhang sozialen Agierens jedoch ausgeblendet und nur die bloße Exekution einer sozialen Verhaltensweise analytisch berücksichtigt, erzeuge diese wissenschaftliche Betrachtungsweise chronologische und sachliche Übereinstimmungen mit den objektiven Regeln und theoretischen Modellen der Forschenden, wo sich in der Praxis tatsächlich keine befänden. An dieser Stelle distanziert sich BOURDIEU also auch von der Rollentheorie oder einem auf bloße Regelkonformität getrimmten homo sociologicus (Bourdieu 1976, S. 158ff; Reckwitz 2000, S. 313f). Um die Dilemmata des Subjektivismus und des Objektivismus zu überwinden, schlägt BOURDIEU vor, sich vom „opus operatum“, also den äußerlich erfassbaren, statistisch aufbereiteten Regelmäßigkeiten und Strukturen, abzuwenden, um sich stattdessen dem „modus operandi“, den genealogischen Erzeugungsprinzipien einer gegebenen, zu analysierenden Ordnung zuzuwenden. Um dies zu bewerkstelligen, formuliert er eine Theorie der Praxisformen, in deren Zentrum eine Dialektik der Internalisierung der Umwelt und der Externalisierung der über die Umwelt erworbenen Dispositionen steht (Bourdieu 1976, 1987, 2001a).

4.3 SOZIALE FELDER

Sich auf BOURDIEU berufende Feldanalysen erfreuen sich einiger Beliebtheit (zur Übersicht: Bernhard/Schmidt-Wellenburg 2012; Fuhse/Krenn 2019) und werden nicht zuletzt aufgrund der vom Neoinstitutionalismus proklamierten Nähe zu BOURDIEUS Soziologie zunehmend auf Organisationen und interorganisationale Kontexte angewandt (Powell et al. 2005; Emirbayer/Johnson 2008; Fligstein/McAdam 2012; Böschen 2016). Felder werden dabei grundsätzlich als Konfigurationen objektiver Organisationsbeziehungen modelliert, bei der die relativ zu den konkurrierenden Organisationen eingenommene Position im sozialen Raum mit der strategischen Organisationstätigkeit in einen explanativen Zusammenhang gebracht wird. Der Fokus der Ausführungen dieses Unterkapitels liegt darauf, die wesentlichen Eigenschaften sozialer Felder nach BOURDIEU auszuarbeiten, um anschließend aufzuzeigen, dass sein Feldbegriff letztlich skalenfrei ist und damit eine zentrale Voraussetzung für governance- und organisationssoziologisch motivierte Mehrebenenanalysen erfüllt.

4.3.1 BEGRIFFSKERN DER THEORIE SOZIALER FELDER

In einer grundlegenden Betrachtung lässt sich BOURDIEUS Feldtheorie anhand der Metaphern *Raum*, *Kampf* und *Spiel* beschreiben, die er immer wieder zur Illustration und Plausibilisierung bemüht. Ich werde die Diskussion der Grundlagen seiner Feldtheorie entlang dieser Begriffe strukturieren.

Die *Raummetapher* fasst BOURDIEUS Vorstellung sozialer Felder in erster Näherung in einer abstrakt-formalen, den Grundsätzen der Geometrie entsprechenden Sichtweise zusammen. Raum muss dabei als *explizit relationales* Konzept betrachtet werden: Räumliche Beziehungen werden als relative Lagen, also als Ausprägungen von Nähe oder Distanz bestimmter Elemente zueinander verstanden. Diese Elemente markieren Positionen im (meist abstrakt-analytischen) Raum. Zwischen diesen verschiedenen Positionen im Raum lassen sich nun Beziehungen aufspannen, wobei Positionen und Relationen sich nicht aufeinander reduzieren lassen. Wie in einem mathematischen Koordinatensystem lassen sich dann Positionen als Raumpunkte an den Achsen jener Dimensionen abtragen und zwischen diesen Raumpunkten Beziehungen herstellen sowie Distanzen und Muster identifizieren. Dieser noch recht formalen Raumlogik ist weiter inhärent, dass sich prinzipiell innerhalb eines Raumes unendlich

viele Subräume modellieren lassen, die ebenfalls in einer räumlichen Beziehung zueinander positioniert werden können. Eine Feldanalyse im Sinne BOURDIEUS ist also in ihren Prämissen zunächst eine *Topografie*, die ausgerichtet ist auf die Muster und Interdependenzen zwischen der Totalität eines Raumes und den Positionen und Relationen, die ihn erst konstituieren⁶⁸ (Mohr 2013, S. 119).

Damit wird weiter deutlich, dass der kritische Faktor für die Modellierung einer Konfiguration aus Positionen und Beziehungen im Raum notwendigerweise in der Antwort auf die Frage liegt, wie eigentlich als *Beziehung* gilt. BOURDIEU (1984, S. 171ff, 1985) spannt die Beziehungen seiner analytischen Räume entlang einiger weniger, abstrakt und variabel definierter Dimensionen auf. In zweiter Näherung lässt sich die Raumlogik für soziale Felder spezifizieren. Die Dimensionen entlang derer BOURDIEU seine Räume konstruiert, werden von den Grundformen des Kapitals (siehe Kapitel 4.4) gebildet. Die jeweilige konkrete Logik eines sozialen Raums ist somit untrennbar mit den Logiken ihrer konstitutiven Beziehungs- bzw. Kapitaldimensionen verwoben.

Damit klärt sich nun weiter, was Positionen ausmacht; diese werden von Akteuren bezogen in Abhängigkeit von der Menge Kapital, über das sie jeweils verfügen. So besitzt zum Beispiel Akteur A viel Kapital X und ebenfalls viel Kapital Y, während Akteur B über wenig Kapital X und wenig Kapital Y verfügt. In einem Raum, der von den beiden Kapitalsorten entsprechenden x- und y-Achsen modelliert wird, bezieht Akteur A folglich eine hohe räumliche Position, während Akteur B eine räumlich niedrige Position besetzt. Beide Akteure sind in dieser Raumperspektive durch eine relativ große Distanz voneinander getrennt.

Die Beziehungsmuster eines Feldes offenbaren sich sodann zwangsläufig als Konfiguration von Distanz und Nähe zwischen den jeweiligen kapitalvermittelten Positionen der Akteure. Die sich aus den jeweiligen Raumpositionen zusammensetzenden Beziehungskonfigurationen, aufgrund der formalen Raumlogik also *objektiv* ableitbaren Strukturen, bilden das Gerüst für BOURDIEUS Analysen sozialer Felder (Bourdieu 1984, 1992, 1999, 2002).

Die hier skizzierte Raumlogik verdeutlicht, weshalb die von BOURDIEU geforderte Relationalität des Denkens und der soziologischen Analyse zwar auf Beziehungen zwischen den zu untersuchenden Elementen abhebt, dabei allerdings ihre *positionale Relativität* zueinander höher gewichtet als die Frage, in welcher Art und Weise sich die jeweiligen sozialen Beziehungen zwischen Akteuren konkret aktualisieren. Interaktionen, praktische Stellungnahmen oder Akteureigenschaften sind in einer am Raum orientierten Perspektive zunächst vornehmlich Ausdrücke der positionalen Konfiguration eines Feldes. Dass BOURDIEU diese Konfiguration als „objektive[n] Strukturen“ bezeichnet und als weitgehend unabhängig von den Akteuren denkt (Bourdieu/Wacquant 1996, S. 124ff), erklärt sich also vor dem Hintergrund der hier skizzierten Logik des Raumes und dessen analytischem Primat.

Der vielleicht übertrieben anmutende Abstraktionsgrad dieser ersten Zeilen scheint mir vor allem deswegen geboten, weil darüber verdeutlicht werden konnte, welche herausgehobene *formale* Bedeutung den jeweiligen Kapitalsorten (siehe Kapitel 4.4) in der Logik der sozialen Felder und damit in der Konzeption der Sozialtheorie BOURDIEUS zukommt, schließlich verkörpern sie die zentralen Dimensionen seines analytischen Raums und müssen daher in allen Fragestellungen und Analysen berücksichtigt werden. So modelliert er in seinen sozialstrukturellen Analysen die Gesellschaft in toto ebenfalls als kapitalvermittelten sozialen Raum und unterteilt ihn im Rahmen seiner konkreteren Feldanalysen in weitere Subräume, sprich: soziale Felder. Beispielsweise untersucht BOURDIEU ein Feld der Ökonomie (2002), der Kunst (1999) oder der Wissenschaft (1992). Dies wirkt zunächst ganz so, als sei das soziale Feld damit BOURDIEUS Komplementärbegriff zum *sozialen (Teil)System* der System- und Differenzierungstheorie (überblicksartig: Schimank 2000). Allerdings sind soziale Felder grundlegend anders konzipiert als die sozialen Teilsysteme der Systemtheorie: So weisen Felder – unter anderem – keine zwing-

⁶⁸ Räume sind damit notwendigerweise heterogen und nicht einfach nur leere Container, die beliebig mit Objekten oder Akteuren befüllt werden könnten.

ende funktionale Kohäsivität auf, bestehen nicht ausschließlich aus Kommunikation im LUHMANN'schen (1984, 1997) Sinne und besitzen erst recht keine prinzipielle Gleichrangigkeit⁶⁹ untereinander⁷⁰. Zwar verfügen auch soziale Felder über eine Eigenlogik⁷¹ und Eigendynamik, doch ihre invarianten Merkmale sowie ihre theoretische Architektur erlauben es BOURDIEU, allgemeine Prinzipien einer Analyse sozialer Felder zu formulieren, die nicht auf die makroskopische Ebene beschränkt bleiben, wie es hingegen bei sozialen Teilsystemen der Fall ist. Im Weiteren werde ich diese allgemeinen Prinzipien darlegen.

Das wichtigste Strukturierungsprinzip sozialer Felder besteht darin, dass sich jedes soziale Feld um eine spezifische Sorte Kapital bzw. um eine hinreichend differenzierte Spezialvariante der grundlegenden Kapitalsorten herum entfaltet. Anders formuliert besitzt jedes soziale Feld in seinem Kern einen eigenen Wert, eine spezielle Ressource oder ein distinktes Ziel, aus dem sich seine Eigenlogik speist. Diese kapitalgebundene Eigenlogik bringt weiter mit sich, dass ein und dieselbe Ressource in unterschiedlichen Feldern auch unterschiedlich viel wert ist. So gilt beispielsweise politisches Kapital als Spezialvariante des sozialen Kapitals ausschließlich im Feld der Politik als erstrebenswert (Bourdieu 2001b) und das Kulturkapital, welches WissenschaftlerInnen innerhalb des wissenschaftlichen Feldes Reputation verschafft (Bourdieu 1992a, 1998b), hilft ihnen im Gegensatz zu ihrem Sozialkapital nicht beim Umzug (siehe Kapitel 4.4).

Diese Logik der Eigengesetzlichkeit und Eigenwertigkeit sozialer Felder ist unmittelbar an eine weitere Prämisse BOURDIEUS geknüpft, nämlich dass Akteure grundsätzlich nach Kapital streben, da der Zugriff auf ein je bestimmtes, oftmals symbolisch vermitteltes Kapital ihre Position generell verbessert oder dabei hilft, sie gegen die Konkurrenz zu verteidigen⁷² (Bourdieu/Wacquant 1996, S. 125ff). Dass es sich bei solchen *Kämpfen* um notwendigerweise eigenlogische Konflikte um je spezifische Kapitalvarianten handelt (Bourdieu 1997, S. 27), setzt zwischen den Feldern Konversionsbarrieren und sichert ihnen darüber eine gewisse Autonomie und Eigengesetzlichkeit. Damit verbunden ist die Setzung, dass Kapital knapp ist, sonst gäbe es keine Konkurrenz und keinen Wettbewerb. Somit gerät die Knappheit von Kapital für BOURDIEU zur zentralen gesellschaftlichen – und damit auch analytischen – Kontingenzformel (Kieserling 2004, S. 373f; siehe Kapitel 4.4). Ein weiterer Aspekt des Wettkampfes um Kapital ist, dass er sich nicht im Besitz von bzw. Verfügen über Kapital erschöpft, sondern im starken Ausmaß auch über die Frage der Wertigkeit, Legitimität und Relevanz gegebener Kapitalformen und -ausprägungen geführt wird (Bourdieu 1983, 2002, S. 192). Ob also etwa eingeworbene Drittmittel, Publikationen, Vorträge, Lehrqualität oder Verwandtschaftsverhältnisse als legitime und reputierliche Kapitalvarianten in der Wissenschaft gelten, macht durchaus einen Unterschied und ist dementsprechend umkämpft.

Während die Raummetapher den analytischen Standpunkt der Feldtheorie BOURDIEUS verdeutlicht, beschreibt die Metapher des *Kampfes* den *Modus der praktischen Genese und dynamischen Strukturierung* sozi-

⁶⁹ Dass BOURDIEU keine Gleichrangigkeit zwischen funktional arbeitsteilig wirkenden Gesellschaftsteilen erkennen kann, wird deutlich, wenn er von einem Feld der Macht spricht: Dabei ist zu beachten, dass das Feld der Macht als ein übergeordnetes Feld in gewisser Weise Priorität vor anderen Feldern genießt. Es ist gleichsam das umfassende Feld, das die anderen Felder beherrscht. Es „liegt nicht auf derselben Ebene wie die anderen Felder (das literarische, ökonomische, wissenschaftliche, staatsbürokratische usw. Feld) das es sie teilweise umfasst. Eher muss man es als ‚Metafeld‘ denken, das eine Reihe neuer, spezifischer Merkmale ausbildet“ (Bourdieu/Wacquant 1996, S. 38, FN 31).

⁷⁰ Für eine instruktive Diskussion der Konvergenzen und Divergenzen der Theorien LUHMANNs und BOURDIEUS siehe den von NASSEHI und NOLLMANN (2004) herausgegebenen Sammelband.

⁷¹ Interessanterweise taucht die Idee des Feldes noch vor der des Habitus in BOURDIEUS Schriften zur Wissenschafts- und Kulturszene in Frankreich in den Sechzigerjahren auf und gab ihm die Möglichkeit, die von WEBERS Religionssoziologie inspirierte Idee der Wertesphären und insbesondere der spezifischen Interessen und Rationalitäten hinter kulturellen Phänomenen in sein theoretisches Instrumentarium zu integrieren.

⁷² Es ist wichtig, sich hier daran zu erinnern, dass dem Streben nach Kapital kein rationales Kalkül unterliegen muss, sondern dass es BOURDIEU zufolge vor allen Dingen dann wirksam wird, wenn es vorbewusst und dispositionell hervorgerufen wird.

aler Felder. Denn der Wettkampf um wertvolles Kapital resultiert notwendigerweise in ungleichen Verteilungen desselben. Die jeweilige Kontrolle von Kapital setzt die konkurrierenden Akteure zueinander in Beziehung und erzeugt darüber *Interdependenzen*. Zum einen ist die Möglichkeit eines Akteurs Kapital zu kontrollieren notwendigerweise davon abhängig, wie viel Kapital von anderen Akteuren kontrolliert wird. Zum anderen hängt der Wert des eigenen Kapitals ebenfalls von seiner Anerkennung seitens der übrigen Akteure im Feld ab. Kapital ist damit ein positionales Gut, weil sich nur in Relation zur Gesamtverteilung des Kapitals im Feld sein konkreter Wert ergibt, die Positionen im Feld bzw. letztlich im sozialen Raum kapitalvermittelt bezogen werden und die Möglichkeiten seiner Nutzung sich in den jeweiligen Positionen verändern (Bourdieu 1984; siehe Kapitel 4.4).

Konsequenterweise stehen sich in Feldern objektiv betrachtet wenigstens dominante und subdominante Positionen gegenüber (Bourdieu/Wacquant 1996, S. 131ff). Hier wird deutlich, weshalb Kapital von BOURDIEU als Machtrelation verstanden wird, denn Kapital strukturiert Felder als Räume dominanter und untergeordneter sozialer Positionen. Der zuerst von MERTON (1958) für die Akkumulation von wissenschaftlicher Reputation von NobelpreisträgerInnen beschriebene Matthäus-Effekt ist ein viel zitiertes Beispiel der Wirkungen solch einer kapitalgetriebenen Feldlogik. Wie in diesem Zusammenhang MÜNCH (2007, 2008) herausarbeitet, folgt die Konstruktion wissenschaftlicher Exzellenz ebenfalls dieser Logik. Diejenigen Universitäten in dominierenden Positionen bauen ihren Vorteil gegenüber den nachrangigeren Universitäten aus, indem sie Verfahren und Bewertungslogiken unterstützen, die sich günstig für sie selbst auswirken. Zudem setzen sie ihre frisch hinzugewonnene Reputation ein, um noch mehr Kapital zu akkumulieren.

Akteure in sozialen Feldern besetzen also Positionen und verteidigen sie durch den strategischen Gebrauch des ihnen zur Verfügung stehenden Kapitals, wobei sowohl Nutzung von als auch Zugang zu Kapital sich mit den unterschiedlichen Positionen verändert. Da nicht jedem immer alles zur Verfügung steht, ergeben sich notwendigerweise Unterschiede in den Möglichkeitsstrukturen und damit wiederum in den Strategieoptionen zwischen den verschiedenen Positionen.

Damit wäre man bei der Metapher des *Spiels* angelangt, welche die *praktische Logik sozialer Felder* beschreibt (Bourdieu/Wacquant 1996, S. 127ff): Die objektiven Beziehungsstrukturen der Felder nötigen Akteuren positionslogisch bestimmte Formen des strategischen Kampfes auf, da unterschiedliche Feldpositionen je spezifische Perspektiven, Interessen und *Möglichkeitsräume* realisierbarer Praktiken implizieren (Bourdieu 1984, S. 193ff). Diese praktischen Möglichkeitsbedingungen hängen indes nicht nur vom je zur Verfügung stehenden Kapital ab, sondern müssen vor allem als implizite, von den Akteuren internalisierte Regeln begriffen und in Praxis übersetzt werden (siehe Kapitel 4.5.3). Diese Verinnerlichung der Spielregeln sozialisiert Akteure über ihren praktischen Sinn für das Spiel gleichsam für das Feldgeschehen. Dies hat zur Folge, dass sowohl in dominanten als auch in subdominanten Positionen eine mindestens implizite Ansicht darüber geteilt wird, dass es sich lohnt, um die zentralen Feldgüter zu kämpfen. Das Feld selbst erhält darüber ebenfalls einen grundsätzlichen *Wert*. Dieses wertgebundene Interesse am Spiel, diesen Glauben an den Wert und Sinn eines Feldes, bezeichnet BOURDIEU als *illusio* und sieht in ihr eine unbedingte Voraussetzung zur Partizipation an einem Feld. Erst dieser Glaube an den Wert eines Feldes und damit gleichermaßen an den Sinn der eigenen Positionierung im Feld, perpetuiert den Kampf um das zentrale Kapital und reproduziert die zentralen Strukturen des Feldes (Friedland 2009, S. 902). Wer akzeptiert, dass die Regeln und Werte des Feldes einen Einsatz prinzipiell lohnen, kann sich nachhaltig im Feld bewegen und es verändern (Bourdieu 1997, S. 32ff; Bourdieu/Wacquant 1996, S. 128). Die Reproduktion eines Feldes geht folglich einher mit der Reproduktion eines feldspezifischen sinnstiftenden Interesses (Bourdieu 1987, S. 122). Wer sich z. B. als NachwuchswissenschaftlerIn sehenden Auges in Jahre der sicheren Prekarität begibt oder sich als NachwuchspolitikerIn während der jahrelangen sprichwörtlichen Ochsentour durch unzählige Ränkespiele quält, ist in dieser Lesart also nicht etwa masochistisch veranlagt, sondern verfügt über eine *illusio*, die suggeriert,

dass das Ziel all den Einsatz, das Risiko und den unsicheren Ausgang am Ende lohnt. Dieser Sinn für das Spiel entstammt einer Abgestimmtheit von Habitus und Feld und äußert sich bei den Akteuren in Form einer gewissen *Vertrautheit für die Feldkontexte*, die Akteuren dabei hilft, konkrete Spielsituationen zu verstehen und ihre Trümpfe bzw. entsprechend zu platzieren. Indem der Habitus die Affinität zum Feldgeschehen herstellt, lässt er Akteure unwillkürlich vertraute Konstellationen suchen, in denen sie routiniert und sicher auftreten können (siehe Kapitel 4.5.3). *Interessen* und *Strategien* der Akteure folgen aus den dort jeweils bekleideten relativen Positionen heraus damit der Logik der Felder.

Die Strategien, die Akteure in ihren mithin antagonistischen Positionen ausbilden, entstammen, wie gesagt, den sich aus ihren jeweiligen Positionen ergebenden, notwendigerweise relativen Perspektiven auf das Feldgeschehen. Interessen sind damit für BOURDIEU wie schon für MARX fundamental positionsabhängig. Im Verbund mit den durch das Kapital vermittelten Optionen legen Interessen und Perspektiven ein Set von Praktiken als positionsbedingten Möglichkeitsraum feldspezifischer Stellungen nahe (Bourdieu 1984, S. 277ff). Die Logik der Felder stellt damit InhaberInnen subdominanter Positionen zwangsläufig gegen jene in dominanten Positionen. InhaberInnen etablierter Positionen (Herrschende) tendieren daher eher zu konservativen Strategien, während Neankömmlinge oder Akteure mit aufstrebenden Ambitionen (Beherrschte) feldlogisch eher zu subversiven Strategien neigen⁷³. Im Rückgriff auf WEBERS religionssoziologische Arbeiten zu Priestern und Propheten bezeichnet BOURDIEU (1976, S. 318ff) solcherlei Praktiken als Orthodoxie bzw. Häresie, wobei er sie nicht als Spezifikum religiöser Felder auffasst, sondern ihnen allgemeinen Charakter zuschreibt. Bei diesen Strategien geht es um das Monopol der kulturellen Legitimität sowie um das Recht, Anerkennung (Konsekration) auszusprechen oder zu entziehen. Beispielsweise finden sich Kämpfe um Deutungshoheit in der Kunstszene zwischen den ProduzentInnen von Kunst einerseits und den KuratorInnen andererseits; in der Wissenschaft lässt sich Ähnliches zwischen ProfessorInnen und freien Intellektuellen ausmachen und nicht zuletzt zeugt ein professionsspezifisches Bonmot davon, dass diese Strategie sogar zwischen InhaberInnen formal gleicher Positionen genutzt wird, um Werte- und Hackordnungen herzustellen, denn ‚Soziologie ist, wenn der eine Soziologe dem anderen erklärt, warum er kein Soziologe ist‘.

Wichtig für die Dynamik der Felder ist nun, dass BOURDIEU (Bourdieu 1997, S. 205ff) die beharrenden und umstürzlerischen Kräfte in einer dialektischen Beziehung zueinander sieht, denn die eine Position ist ohne die andere nicht zu denken: Orthodoxie benötigt zur Abgrenzung und Selbstvergewisserung häretische Umtriebe, gegen die sie sich positionieren kann. Ihre Abgrenzung schlägt sich meist als defensive Absicherung von Privilegien nieder und provoziert darüber wiederum die deshalb benachteiligten HerausfordererInnen, die ihrerseits häretische Strategien in Gang setzen, um sich endlich aus der dominierten Position zu befreien. Soziale Grenzziehungen und Schließungen der Etablierten provozieren die HerausfordererInnen und evozieren eine Logik der Distinktion, die sich als konstitutive Dynamik in allen sozialen Feldern finden lässt (Bourdieu 1984, S. 405ff) und als unaufhörliches Schwungrad mal forciertes, mal kaum merklicher Felddynamiken wirkt. Vor dem Hintergrund dieser Einsicht ist es geboten, sich daran zu erinnern, dass konkrete Akteurkonfigurationen daher immer nur Momentaufnahmen eines sich prinzipiell stetig wandelnden Feldes sein können⁷⁴ (siehe Kapitel 6).

⁷³ In den zahlreichen Feldanalysen BOURDIEUS benennt er vier Varianten der oben dargelegten grundsätzlichen Logik struktureller Opposition in sozialen Feldern: (1.) Herrschende gegen Beherrschte, (2.) Orthodoxie gegen Heterodoxie (Häresie), (3.) ökonomisches Kapital gegen kulturelles Kapital, sowie (3.) inwärtig orientierter autonomer Pol gegen den an externen Kräften orientierten heteronomen Pol (Swartz 1997, S. 124; Bösch 2016, S. 75ff; Wang 2016, S. 355). Letztlich folgt aber jede Opposition den oben skizzierten Mustern und strukturellen Logiken.

⁷⁴ Selbst wenn eine aus dem Kontext gelöste Definition BOURDIEUS genau dies vorzugeben scheint, in der er ein soziales Feld bestimmt als „ein Netz oder eine Konfiguration von objektiven Relationen zwischen Positionen, die ‚unabhängig vom Bewusstsein und Willen der Individuen‘ bestehen“ (Bourdieu/Wacquant 1996, S. 127).

Eine an BOURDIEU orientierte Feldanalyse muss also Kultur und objektive Struktur als interdependent begreifen und darf sie nicht aufeinander reduzieren. Während Kultur als Möglichkeitsraum im jeweiligen Feld sinnvollen Praktiken verstanden werden kann, die letztlich eine Struktur von Differenzen erzeugt, entdeckt BOURDIEU die objektive Struktur eines Feldes in der Konfiguration der kapitalvermittelten Machtpositionen zueinander. Akteure internalisieren diese Möglichkeitsbedingungen als prä-reflexive, praktische Logiken des Feldes und setzen sie mittels des ihnen verfügbaren Kapitals strategisch um (Bourdieu 1987, S. 99ff). Für BOURDIEU stehen die kapitalvermittelte positionale Struktur und die damit ebenfalls objektiven Relationen zwischen diesen Positionen interdependent zueinander und können analytisch nicht aufeinander reduziert werden. Damit folgt BOURDIEU seinem erklärten Ziel, soziale Machtverhältnisse und die Modi ihrer Reproduktion aufzudecken und konstruiert dazu ein Modell, bei dem die objektive Wirklichkeit der Machtbeziehungen in sozialen Feldern aus dem erwächst, was ihnen strukturell und kulturell zugrunde liegt und sich damit trotz alledem einer Offensichtlichkeit entzieht (Bourdieu/Wacquant 1996, S. 124ff).

4.3.2 FELDTHEORIE UND DIE DUALITÄT DER ORGANISATION

Wie kompatibel ist nun die von BOURDIEU formulierte Feldtheorie mit der in Kapitel 2.2 herausgearbeiteten organisationstheoretischen Anforderungen der Dualität? Stellt die Theorie sozialer Felder Instrumente bereit, um dem dualen Charakter der Organisation analytisch gerecht zu werden?

Folgt man den zuvor ausgeführten Grundprinzipien sozialer Felder, kann meiner Auffassung nach jede spezifische Knappheit, gleich ob materiell oder symbolisch, die zu einem ebenso spezifischen sozialen Verteilungswettbewerb führt, bei hinreichender Kristallisierung mit der BOURDIEU'schen Feldperspektive analysiert werden, da alle anderen invarianten Feldmerkmale sich aus dieser umkämpften Kapitalknappheit ableiten. Diese eigentlich offensichtliche Feststellung ist deshalb bedeutsam, weil sich der Feldbegriff damit von vorgefassten soziologischen Kategorien wie Gesellschaft, Klasse, System, Sektor oder eben Organisation absetzt und den reifizierten, mithin ontologischen Beigeschmack einbüßt, den er in nicht wenigen Studien erhält (exemplarisch: Fuhse 2009, S. 59f; Prietl 2018a). In der hier vorgeschlagenen Lesart ist ein soziales Feld vielmehr als analytisches Instrument zu verstehen, das sich gleich einem optischen Objektiv je nach sozialem Zusammenhang unterschiedlich scharf stellen lässt und damit nicht auf Mikro- oder Meso- oder Makrophänomene beschränkt bleibt. Ein werkgetreues, konzeptionell orientiertes Verständnis des Feldbegriffs ist damit offen für sowohl vergleichsweise kleine Felder wie Soziologielehrstühle, an denen man um die Gunst der Professorin buhlt, als auch für ganze Gesellschaftsbereiche (Wissenschaft, Wirtschaft, Politik etc.), auf die BOURDIEU selbst mit seinem Feldbegriff am liebsten abhob (zur Übersicht: Müller 2014, S. 183ff). In dieser Lesart widerspricht BOURDIEUS Feldtheorie damit ebenfalls einer kategorischen ex-ante-Setzung auf die Frage, welche Akteure zu einem Feld gehören. Eine Vorab-Analogisierung von Feldern mit bspw. Märkten oder wirtschaftlichen Sektoren liefe folglich Gefahr, zentrale Akteure und Beziehungsdynamiken systematisch auszuklammern. Kollektive, korporative oder individuelle Akteure sollen vielmehr immer dann in die Feldanalyse einbezogen werden, wenn sie das zu untersuchende Feld direkt oder indirekt beeinflussen, unabhängig von ihren vermeintlich substanziellen Eigenschaften bzw. ihrem theoretischen Aggregationsniveau im Feld Position beziehen und an seiner Reproduktion partizipieren⁷⁵. Organisationen können somit sowohl als Akteure im Feld und gleichzeitig selbst als Feld oder als aus Feldern bestehend konzipiert und analysiert werden (Dederichs/Florian 2002, S. 88ff; Emirbay-

⁷⁵ Methodisch ist diese Definition nur schwer einlösbar (Mohr 2013), und insofern werden weder BOURDIEU noch mit seinem Feldbegriff arbeitende WissenschaftlerInnen müde zu betonen, wie groß der Einfluss der ForscherInnen bei der empirischen Konstruktion eines Feldes ist (Bourdieu/Chamboredon/Passeron 1991, S. 15ff).

er/Johnson 2008, S. 22ff), wie BOURDIEU (2002, S. 209) in einem seiner spärlichen explizit organisationssoziologischen Sätze mit Bezug auf Unternehmen formuliert:

„Wenn man die ‚schwarze Kiste‘ Unternehmen öffnet und hineinblickt, findet man darin nicht Individuen, sondern abermals eine Struktur, jene des Feldes des Unternehmens, das relative Autonomie gegenüber den aus der Position im Feld der Unternehmen herrührenden Zwänge besitzt“.

Würde man es nun bei diesen Ausführungen belassen, ließe sich bei genauerem Hinschauen in den obigen Ausführungen ein Widerspruch identifizieren, denn Organisationen als Felder zu modellieren, bedeutet zwangsläufig ihre formalen Grenzen mit den Grenzen des untersuchten Feldes gleichsetzen. Dem könnte zunächst entgegnet werden, dass es in einigen Fällen forschungspragmatisch sinnvoll sein kann, Organisationen als abgeschlossene Einheiten mittels der Theorie sozialer Felder zu betrachten (Emirbayer/Johnson 2008, S. 23f). Denn wo die Rekonstruktionen der kapitalvermittelten Konflikte und Positionierungen oder der damit verbundenen Legitimierungen enden, ist nur durch die Forschenden selbst mit Blick auf das empirische Material und mit Bezug auf das konkrete Forschungsziel zu beantworten und damit eine willkürliche analytische Setzung (Bourdieu/ Chamboredon/Passeron 1991). Dieser Hinweis liefert indes noch keine zufriedenstellende Antwort auf den gerade erwähnten Widerspruch, denn weder lässt sich m. E. die forschungspragmatisch begründete Entscheidung eines bestimmten Falles generalisieren, noch wäre damit der grundsätzliche Widerspruch in konzeptioneller Hinsicht aufgehoben. EMIRBAYER und JOHNSON (2008, S. 25f) schlagen daher vor, eine formale Organisation als eigenes *Machtfeld* zu konzipieren, in dem um die Macht in dem abgegrenzten Bereich eben jener formalen Organisation gerungen wird. In diesem Fall stehen Fragen nach den Kämpfen um die Macht in der Organisation, um die Deutungshoheit und Bewertungen der Kapitalvarianten innerhalb der Organisation sowie die Frage, welche Akteure in der Organisation die Positionen einnehmen, in denen faktisch Regeln gesetzt werden, im Zentrum des analytischen Interesses. Da der spezifische Charakter dieser Kämpfe immer von der historischen Situation, von der kontextuellen Einbettung und nicht zuletzt von den beteiligten Akteuren abhängig ist, müssen seine Eigenheiten in jeden Fall empirisch ermittelt werden.

In der Professionssoziologie sind solcherlei Machtkämpfe aus verschiedenen Studien bekannt und lassen sich vor dem Hintergrund der bisherigen Ausführungen m. E. feldtheoretisch deuten: ALFORD (1975) zufolge vertreten unterschiedliche Professionen innerhalb einer Organisation in der Regel unterschiedliche strukturelle Interessen, die sie ausleben wollen, um im Arbeitszusammenhang ihre jeweilige Autonomie bestmöglich zu gewährleisten. Im für sie jeweils idealen Fall legen Professionen die Inhalte, Ziele und Umstände sowie Kriterien fest, nach denen ihre eigene Arbeit legitimerweise zu beurteilen ist. Sie erfreuen sich dadurch eines hohen Grades an Autonomie, Vertrauen und Kontrolle. Diese Ausbildung eigener „jurisdictional claims“ in den Worten ABBOTTs (1988) ist nicht bloß eine erfolgreiche Strategie zur Etablierung von Autonomie und Kontrolle, sondern fußt in der Institutionalisierung eigener spezifischer Logiken innerhalb der betreffenden Organisation. Im Umkehrschluss gefährden innovative externe Erwartungen und damit im Normalfall einhergehende Neudefinitionen des professionellen Tätigkeitsbereiches diese Autonomie⁷⁶. Dies lässt sich anhand eines Konflikts zwischen verschiedenen Professionen innerhalb einer Organisation oder einer Abteilung illustrieren, wenn z. B. LehrerInnen sich gegen die Vorschläge von SchulsozialarbeiterInnen wehren oder ControllerInnen den Kreativen erklären, wie ihre Kunst günstiger zu produzieren ist (Zima 2014, S. 111). Die jeweiligen professionellen ExpertInnen konkurrieren in der Lesart der bisherigen Ausführungen innerhalb eines organisationalen Feldes um die Deutungshoheit über organisationale Prozesse oder den Zugang zu feldrelevanten Ressourcen und nehmen sich eher als KonkurrentInnen denn als KollegInnen wahr. In

⁷⁶ Allerdings sollten sie in einer feldtheoretischen Perspektive nur zu Veränderungen führen, wenn es den Interessen und Möglichkeiten der Akteure in machtvolleren Positionen entspricht.

einer solchen Betrachtung wird ebenfalls deutlich, dass Konflikte nicht notwendigerweise ausschließlich zwischen verschiedenen Grundformen von Kapital provoziert werden. Es geht somit in organisationsinternen Feldern der Macht nicht in jedem Kampf um die Vorherrschaft der InhaberInnen des ökonomischen Kapitals gegen die InhaberInnen des kulturellen Kapitals wie im Falle der ControllerInnen und Kreativen; stattdessen können sich Machtkämpfe gleichermaßen unter den InhaberInnen kontrastierender Arten desselben Kapitals entfalten, wie im Beispiel zwischen den LehrerInnen und SchulsozialarbeiterInnen, die beide über kulturelles Kapital in ihre respektiven Positionen gelangt sind. BOURDIEU selbst suchte vornehmlich nach Homologien zwischen gesellschaftlichen Konfliktlogiken und solchen innerhalb der zu untersuchenden Organisation und hätte sich wohl im Beispielkonflikt zwischen ControllerInnen und Kreativen bestätigt gesehen. Er identifizierte Konflikte zwischen den InhaberInnen ökonomischen Kapitals einerseits und kulturellen Kapitals andererseits etwa nicht nur in der Kunstszene, in der Wissenschaft oder der Politik, sondern auch in einer Zementfabrik (Bourdieu 1997, 2002, 2004). BOURDIEUS Suche nach Homologien folgt dabei vornehmlich seiner Logik, die Gesellschaft als umfassenden sozialen Raum zu konzipieren, dessen zentrale Strukturprinzipien sich ebenfalls in seinen verschiedenen Teilräumen bahnbrechen. Wie die obigen Beispiele bereits andeuten, ist damit das analytische Potential einer Mehrebenenperspektive auf organisationale Felder indes noch nicht erschöpft, denn der Feldbegriff ermöglicht, Macht und strategische Interessen der Dualität der Organisation zu berücksichtigen und die Dynamiken der interessierenden Felder ihrer Komplexität angemessen zu untersuchen.

Analytisch können interne Machtkämpfe also innerhalb einer gegebenen Organisation mit den Konflikten um Einfluss in der Umwelt jener Organisation verbunden werden, in welche sie als Akteur eingebettet ist. Ein offensichtliches Beispiel sind Trans- bzw. Multinationale Konzerne. Innerhalb der auf diesen Organisationstypus spezialisierten Forschungsrichtung der International Business Studies wurden Machtdifferenziale zwischen nationalen Untereinheiten eines Mutterkonzerns lange als bloße Folge der intraorganisationalen funktionalen Arbeitsteilung abgehandelt (klassisch: Astley/Zajac 1990). Jedoch bleibt, was als funktionale Trennung durch rationale, organisationale Gestaltung begonnen haben mag, meist nicht funktional und manifestiert sich ebenfalls in konzerninternen Positionen, differenzierten Ressourcenverfügbarkeiten und folglich ungleicher Verteilung von Einfluss und Macht. Feldtheoretisch interpretiert, leiten sich die Interessen der Subeinheiten nun aus ihren relativen Positionen ab und werden darüber in eigene organisationspolitische Strategien überführt. Wie das Management des Multinationalen Konzerns darauf reagiert, hängt maßgeblich davon ab, wie dieser Konzern sich auf dem Markt positioniert und welche Ziele er gegenüber der Konkurrenz verfolgt. In diesem Sinne wirkt das Feldgeschehen, an dem die Konzernleitung sich orientiert also auf das konzerninterne Positionsspiel ein, während Letzteres wiederum die Trümpfe für das umfassendere Feld beeinflusst. Kurz: Der Gesamtkonzern kann als Machtfeld konzipiert werden, der sich an übergeordneten Feldern orientiert, auf denen er Positionen bezieht⁷⁷ (Delmestri/Brumana 2017). Wie sich bspw. Facebook als Gesamtkonzern gegenüber der deutschen Bundesregierung verhalten und damit sein Standing innerhalb der Europäischen Union maßgeblich beeinflussen kann, ist demnach nicht nur eine Folge der strategischen Positionierungen der deutschen Facebook-Dependence innerhalb des Mutterkonzerns, denn gleichzeitig sind die Möglichkeiten und Ressourcen der deutschen Untereinheit maßgeblich vom Erfolg oder Misserfolg sowie von der Gesamtstrategie des Gesamtkonzerns abhängig. So können etwa auf transnationaler Ebene dominierende Mutterkonzerne symbolisches oder sonstiges Kapital an ihre Subeinheiten auf nationaler oder lokaler Ebene weitergeben und umgekehrt (Kostova/Roth 2003).

⁷⁷ Natürlich lässt sich die Logik eines Machtfeldes innerhalb der Organisation auf verschiedene Organisationsstrukturen anwenden und skalieren. So wäre auch die nationale Subeinheit eines Multinationalen Konzerns wiederum ein Machtfeld, das bei genauerem Hinsehen auch dank seiner verschiedenen Abteilungen und Standorte reichlich Gelegenheit liefert, die Feldperspektive anzuwenden.

Wollen Organisationen ihre Feldposition verbessern und ihr(e) Bezugsfeld(er) transformieren, können sie, wie EMIRBAYER und JOHNSON (2008, S. 21) herausarbeiten, unter Umständen auf die Unterstützung von Akteuren zurückgreifen, die in umfassendere, bspw. globale, Felder eingebettet sind. Ein weiteres Beispiel wäre eine Synchronisation der Kräfte zwischen Akteuren aus verschiedenen Organisationsfeldern, die in einem Wandel innerhalb ihrer respektiven Felder ermöglicht⁷⁸ (Emirbayer/Johnson 2008, S. 21), wie es bei Kooperationen in Forschung und Entwicklung zwischen Universitäten und Unternehmen der Fall ist. So könnte etwa ein angeschlagener Automobilkonzern öffentlichkeitswirksam mit einer im Fahrzeugwesen renommierten Hochschule kooperieren, was Ersterem neben dem Wissen und frischen Perspektiven außerdem öffentliche Anerkennung bescheren dürfte, während die Hochschule neben dem Zugewinn an finanziellen Mitteln und praxisnahen Forschungsgegenständen ebenfalls mit einer Steigerung ihres Renommees rechnen darf. In beiden Fällen – und dies ist hier wichtig – steigern die betroffenen Organisationen darüber nicht nur ihre jeweilige Kapitalausstattung, sondern setzen durch ihre Kooperation synchronisierende Dynamiken in beiden Feldern in Gang und verändern dadurch deren Gesamtstatik.

Wie diese knappen Ausführungen zu Multinationalen Konzernen und Wissenschaftskooperationen veranschaulichen, scheint ein skalenfreies Mehrebenenkonzept des sozialen Feldes vor allem dann nützlich, wenn Dynamiken organisationalen Wettbewerbs und Wandels untersucht werden sollen. Schließlich sind Organisationen immer seltener insuläre, autarke, vollständig lokal orientierte, abgeschlossene Einheiten. Eine Einbettung in ein komplexes Beziehungs- und Abhängigkeitsgeflecht mit verschiedenen anderen Organisationen oder kollektiven Akteuren ist kein Alleinstellungsmerkmal Trans- oder Multinationaler Konzerne mehr, was nicht zuletzt dazu beigetragen hat, den klassischen unitarischen Organisationsbegriff selbst in die Diskussion zu stellen (Podolny/Page 1998; Davis 2010). Zusammengenommen kann eine Organisation mit der Feldperspektive als ein Raum von Positionen begriffen werden, der durch intraorganisationale Einheiten, gleich ob Individuen, Gruppen, organisationalen Untereinheiten etc., die je unterschiedliche Beträge und Arten von Kapital besitzen, aufgefächert wird. In diesem Zusammenhang ist eine Organisation ein Raum von Möglichkeiten und Unmöglichkeiten dessen, wie das Kapital praktisch innerhalb der Organisation legitim eingesetzt werden kann. Gleichzeitig sind Organisationen selbst Akteure in sie umfassenden Räumen bzw. Feldern, in denen sie sich positionieren, um Ressourcen wetteifern und hierbei auf kulturell akzeptierte Strategien und Verhaltensweisen zurückgreifen. Dabei sind der inter- und der intraorganisationale Raum in ihren Konsequenzen interdependent und in ihrer Genese, Strukturierung und Dynamik wechselseitig konstitutiv. Organisationen bzw. ihre Untereinheiten können dementsprechend als Feld im Feld konzipiert und analysiert werden. Wie im Literaturbericht und in diesem Unterkapitel ausgeführt, ist diese Position innerhalb der auf BOURDIEU zurückgreifenden Organisationsforschung weitgehend etabliert. Für die Überlegungen der nachfolgenden Unterkapitel gilt dies indes nicht.

4.4 KAPITAL

BOURDIEUS Kapitalkonzept weist – auch losgelöst – von seinen übrigen Begriffen eine außergewöhnliche Erfolgsgeschichte auf. Zunächst für die Ungleichheitsforschung konzipiert, etablierte es sich rasch in zahlreichen anderen Forschungsgebieten⁷⁹. Diese Verbreitung hat indes nicht dazu geführt, dass

⁷⁸ Zwar können die relevanten Akteure dabei in einigen auch aus den am stärksten dominierten Regionen der respektiven Felder stammen, dennoch sind es im Normalfall eher etablierte Organisationen, die diese entscheidende Funktion wahrnehmen (Emirbayer/Johnson 2008, S. 21).

⁷⁹ Diese breite Rezeption mag darin begründet sein, dass es BOURDIEU (1983) hier gelungen ist, seine Überlegungen in einem zentralen Aufsatz zu verdichten, der in sich geschlossen argumentiert und im Unterschied zu seinen übrigen Schriften auch ohne Vorkenntnisse gut zugänglich ist.

BOURDIEUS Kapitalbegriff eine nachhaltigere Diskussion oder Weiterentwicklung erfahren hätte. Stattdessen macht es vielfach den Eindruck, als würden die weiter unten diskutierten Kapitalformen auf leicht handhabbare Definitionen reduziert und damit entkontextualisiert⁸⁰. Mein Ziel in diesem Unterkapitel ist es daher, den Kapitalbegriff zunächst in seinen basalen epistemischen Zusammenhang zu setzen, um anschließend zu diskutieren, welche Implikationen und Herausforderungen sich ergeben, wenn Kapital im BOURDIEU'schen Sinne in intra- sowie in interorganisationaler Perspektive gelesen wird.

4.4.1 BEGRIFFSKERN DES KAPITALS BEI BOURDIEU

Ein zentrales Merkmal der modernen Gesellschaft besteht darin, dass weder Individuen noch Organisationen alle Ressourcen eigenständig mobilisieren können, die sie benötigen, um erfolgreich zu sein oder schlicht fortzubestehen (Pfeffer/Salancik 1978; Lazega 2016, S. 48). Die sich in dieser zunächst trivial anmutenden Feststellung entpuppende Figur der *Knappheit*⁸¹ ist auch für BOURDIEU die zentrale Kontingenzformel für die Entstehung, Reproduktion sowie den Wandel sozialer Felder: Bei BOURDIEU wirken Knappheitsparameter in feldbezogenen Konkurrenzsituationen und Spielregeln. In der Logik der Metapher des Kampfes sind nur knappe Ressourcen zu Positionierung nutzbar, denn erst Knappheit schafft die Voraussetzungen für die hierarchisierenden Konflikte (Hahn 1987, S. 124), die im Zentrum der Felder stehen und darüber sowohl individuelle Bezugnahmen (*illusio*) als auch kollektive Strukturierungen bzw. Positionierungen hervorrufen. Dabei sind diese Knappheiten selbst notwendigerweise kontingent: Was wann unter welchen Voraussetzungen als knapp und wertvoll gilt, ist nicht unumstößlich festgelegt oder natürlich gegeben, sondern ein Ergebnis der Dynamiken sozialer Felder. Knappheiten und daran gebundene Wertvorstellungen konstruieren damit also nicht nur soziale Zwänge, sondern auch soziale Wirklichkeiten. Der nachfolgend dargelegte Kapitalbegriff ist BOURDIEUS Version dieser Knappheitslogik. Er bezieht Kapital damit letztlich auf Konfigurationen von Dominanz und Macht. Jede Form von Kapital – sowohl allgemein als auch feldspezifisch, materiell oder symbolisch – hat das Potenzial Knappheiten zu manifestieren und als Machtquelle zu fungieren:

„Accumulation of capital is a trans-historical mode of reproducing domination within a field, this ‘will to power’ is the ‘gaming space’ in which holders of these diverse forms of power, the dominant groups within each field, struggle over which will be the dominant form of power, the exchange rate between them, and hence the ‘dominant principle of domination’” (Bourdieu 1996, S. 264f).

Nach diesen an eher hintergründigen Eigenschaften des BOURDIEU'schen Kapitalbegriffs orientierten Hinweisen, können nun seine einschlägigeren Charakteristika ausgeführt werden. Dem Kapitalbegriff BOURDIEUS liegt der Versuch zugrunde, den klassischen, primär ökonomischen Kapitalbegriff wie ihn vor allem MARX (1969, S. 160ff; Krause 2014, S. 137ff; Streckeisen 2014, S. 45ff) prägte, durch ein differenzierteres, verschiedene Wertsphären und Praxisformen berücksichtigendes Konzept zu erweitern. Dabei unterscheidet BOURDIEU (1983) vier basale Formen von Kapital, namentlich ökonomische, kulturelle, soziale und symbolische Kapitalformen, denen er in jedem gesellschaftlichen Zusammenhang eine Bedeutung zuspricht⁸². Ergänzt werden diese basalen Kapitalformen je nach empirischem Zusammenhang um weitere Sorten, deren Wirkungen auf spezifische soziale Felder beschränkt bleiben⁸³ (Bourdieu 1993, S. 108; Fröhlich 1994, S. 37).

⁸⁰ Ausnahmen von dieser Regel sind am ehesten unter konventionell argumentierenden MarxistInnen zu finden, die sich bemühen, ‚ihren‘ Kapitalbegriff vor den unzulässigen Erweiterungen BOURDIEUS zu bewahren (exemplarisch: Ellmers 2012).

⁸¹ Für allgemeine Überlegungen zum Topos der Knappheit siehe HAHN (1987).

⁸² BOURDIEU ist mit dieser Einschätzung nicht alleine; siehe etwa die Diskussion bei BADER und BENSCHOP (1989, S. 8ff) sowie den ähnlich angelegten Ressourcen-Begriff von KRECKEL (1997).

⁸³ Beispielsweise benennt BOURDIEU (2002, S. 192f) in seiner Arbeit zum französischen Häusermarkt inflationär viele Kapitalsorten: finanzielles, kulturelles, technologisches, juristisches, kommerzielles und symbolisches Kapital, zudem Organisationskapital, das für ihn Informationen und Kenntnisse über das Feld einschließt.

Ökonomisches Kapital ist letztlich gleichbedeutend mit Geld und umfasst ebenfalls akkumulierten Reichtum, Produktivmittel oder Eigentumsrechte (Bourdieu 1983, S. 185). Es schließt unmittelbar an den MARX'schen (1969) Kapitalbegriff an und bleibt ebenfalls bei BOURDIEU die dominanteste aller Sorten (Bourdieu 1985a, S. 11), wenngleich BOURDIEU sich wenig Mühe gibt, seine Eigenschaften oder Funktionen zu elaborieren. Ungleich mehr Aufwand betreibt er bei der Konzeption des *kulturellen Kapitals*, das er in drei Formen untergliedert: *Inkorporiertes Kulturkapital* beschreibt das den sozialen Akteuren verfügbare Wissen. Da es als dauerhafte Disposition körpergebunden ist, bedarf sein Aufbau umfangreicher zeitlicher Investitionen und Erfahrungen, die sich nicht zwingend geplant und bewusst vollziehen. Es kann folglich nicht ohne Weiteres an Dritte weitergegeben werden und geht mithin in den Habitus auf (Bourdieu 1983, S. 186f). *Objektiviertes Kulturkapital* hingegen ist gegenständlich und umfasst Artefakte der Kulturproduktion wie Kunstwerke, Bücher oder Musikinstrumente. Für einen distinguierten Erwerb bzw. eine adäquate Nutzung setzt BOURDIEU spezifisches kulturelles Wissen und Fähigkeiten. Anders formuliert ist das objektiviertes Kulturkapital ohne inkorporiertes Kulturkapital wertlos voraus (Bourdieu 1983, S. 188). *Institutionalisiertes Kulturkapital* schließlich ist die von offizieller Seite sanktionierte, selektiv vergebene, zertifizierte Kompetenz etwa in Form von Bildungstiteln (Bourdieu 1983, S. 190). Weiter benennt BOURDIEU *Sozialkapital* als grundständige Kapitalform. Es konstituiert sich als Netz persönlicher Beziehungen, als Ergebnis „individueller oder kollektiver Investitionsstrategien, die bewusst oder unbewusst auf die Schaffung von Sozialbeziehungen gerichtet sind, die früher oder später einen unmittelbaren Nutzen versprechen“ (Bourdieu 1983, S. 192). Hier betont BOURDIEU die Notwendigkeit von sich stetig wiederholenden Austauschakten und gegenseitiger Anerkennung in der „unaufhörlichen Beziehungsarbeit“ (Bourdieu 1983, S. 193). Institutionalisierte Formen von Delegation und Repräsentation erlauben die Konzentration des Sozialkapitals auf MandatsträgerInnen innerhalb korporativer Akteure (Bourdieu 1983, S. 194). Dementsprechend identifiziert BOURDIEU politisches Kapital als Spezialsorte des Sozialkapitals (Fröhlich 1994, S. 36). *Symbolisches Kapital* schließlich adressiert den Effekt, dass in unterschiedlichen sozialen Feldern den jeweiligen Kapitalformen ein je spezifischer Wert zugesprochen wird, sodass deren Akkumulation ihren BesitzerInnen Legitimität, Prestige, Anerkennung, Vertrauen und dominante Feldpositionen einbringt (Bourdieu 1984, S. 396). Es ist die „wahrgenommene und als legitim anerkannte Form“ der drei übrigen Sorten (Bourdieu 1985a, S. 11), da es Erkennen und Anerkennen voraussetzt (Vogt 1997, S. 104ff). „Jeder ‚Kredit‘ an legitimer gesellschaftlicher Anerkennung und Wertschätzung stellt ein symbolisches Kapital dar [...]“ (Schwingel 1995, S. 88). Symbolisches Kapital ist folglich nur als relationaler Effekt anderer, auch feldspezifischer Kapitalsorten nachvollziehbar und steigert gleichzeitig deren Durchsetzungsfähigkeit (Bourdieu 1984, S. 396). Es kann in seiner Wirkung daher nur sozial, nicht aber ökonomisch begriffen werden (Schwingel 1995, S. 88f).

Entgegen einer wiederholt anzutreffenden essentialistischen Lesart (exemplarisch: Häußling 2010, S. 68)⁸⁴ legt BOURDIEU mit seiner Systematisierung der Kapitalformen nicht nur eine bloße Taxonomie autarker Ressourcen vor, denn – wie schon bei MARX⁸⁵, auf den BOURDIEU sich hier bezieht, um über

⁸⁴ So bezeichnet HÄUSSLING (2010, S. 68) den Kapitalbegriff BOURDIEUS als „relationentheoretisch nicht gedecktes Konzept“. Diese Behauptung ist nicht nur auffällig unspezifisch, sondern, wie ich oben zeige, ist sie insbesondere inhaltlich nicht haltbar. Irritierend ist zudem, dass HÄUSSLING (2010, S. 64) im selben Text wenige Seiten zuvor MARX dafür lobt, seinen Kapitalbegriff explizit relational zu begründen. Den hier zu erwartenden argumentativen Nachweis, warum Kapital bei MARX noch relational ist und in der Weiterentwicklung bei BOURDIEU nicht mehr, führt HÄUSSLING indes nicht. Diese Auslassung ist nicht zuletzt deswegen bedauerlich, da eine überzeugende Darlegung, weshalb vor allem BOURDIEUS Sozialkapitalbegriff nicht relational sein soll, das Verständnis dieses gerade innerhalb der Netzwerkforschung weit etablierten Konzeptes fraglos revolutionieren würde.

⁸⁵ Zwar teilt BOURDIEU mit MARX die Einschätzung, dass Prozesse relationaler Reproduktion wie der kapitalgetriebene Markt im Zentrum des sozialwissenschaftlichen Interesses zu stehen haben, dennoch gibt es wesentliche Unterschiede; BOURDIEU ist nicht einfach der Neo-Marxist zu dem ihn einige eifertig machen wollen. So meint es BOURDIEU mit der Relationalität

ihn hinauszugehen – wird Kapital nicht als selbstgenügsames, substanzielles Ding konzipiert, sondern vielmehr als Beziehung, als „vermitteltes gesellschaftliches Verhältnis zwischen Personen“ (Marx 1969, S. 793). Jede Kapitalsorte erhält ihre Relevanz und ihren situativ spezifischen Wert erst durch ihren praktischen Einsatz in konkreten sozialen Konstellationen (Bourdieu 1983, S. 189). Kapital ist damit in wenigstens fünffacher Hinsicht relational:

- Sein objektiver Wert hängt von den Logiken und Wertstrukturen des respektiven Feldes und von der Stellung jenes Feldes zu den anderen Feldern ab,
- sein Wert für die Akteure hängt zudem von der relativen Kapitalausstattung ihrer Konkurrenz bzw. von der Gesamtverteilung des betreffenden Kapitals im Feld ab,
- die Möglichkeiten seiner Nutzung verändern sich daher in den jeweiligen relativen Positionen,
- es inkludiert seine NutzerInnen somit in Feldbeziehungen,
- schließlich erlangt es also einzig in sozialen Beziehungen Relevanz.

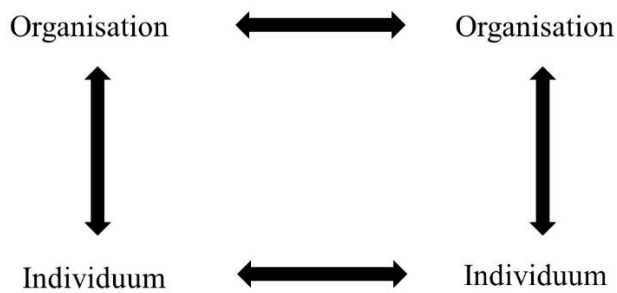
Ob also z. B. eine Werkzeugmaschine im Organisationskontext als ökonomisches Kapital (geldwerter Besitz), als Manifestation von Kulturkapital (Wissen und Fertigkeiten zur Herstellung und Nutzung), als Sozialkapital (aufgrund der Notwendigkeit zur Kooperation bei der Bedienung), als symbolisches Kapital (neueste Technik als Vorführstück und Ausdruck gehobener Marktposition) oder als spezifisches Gut zur Besetzung einer Produktionsnische innerhalb eines technischen Feldes zu werten ist, lässt sich ausschließlich mit Bezug auf die jeweils untersuchten Feldrelationen beantworten, die durch jene Maschine mitkonstituiert werden.

4.4.2 KAPITAL UND DIE DUALITÄT DER ORGANISATION

Für eine organisationssoziologische Perspektive auf Kapital stellt sich nun die Aufgabe, BOURDIEUS Kapitalbegriff im Sinne einer Mehrebenenperspektive über Individuen hinaus auf Organisationen anzuwenden. Um dies zu bewerkstelligen, werde ich die Frage der im Vergleich zu Individuen komplexen Aneignung verschiedener Kapitalformen für Organisationen ins Zentrum stellen. BOURDIEU fokussiert damit in grundlegender Hinsicht einen Unterschied in der Art der Objektivierung von Kapital entweder in Form von Material oder in verinnerlichter Form. Diese Unterscheidung ist insofern für die folgenden Überlegungen zur Dualität der Organisation grundlegend, denn wenn Kapital von einem individuellen auf ein organisationales Emergenzniveau überführt werden soll, sind mit der jeweiligen *Form* des Kapitals unterschiedliche Herausforderungen verbunden. Kapital kann ganz grundsätzlich zwischen Individuen, zwischen Organisationen oder zwischen Organisationen und Individuen transformiert werden. In Abbildung 4.1. sind diese drei allgemeinen Idealtypen von Konversionsbeziehungen schematisch dargestellt.

ernster als MARX und lehnt bspw. Klassen als reale Entitäten ab. Offensichtlich hält er Kapital und damit die gesellschaftliche Produktion für wesentlich differenzierter, als MARX es tat. Bei BOURDIEU ist die Ökonomie zwar eine dominante, aber eben nicht die einzig interessante und relevante – mit WEBER gesprochen, durch den BOURDIEU sich nicht nur in dieser Frage hat inspirieren lassen – Wertosphäre und der MARX'sche Hauptwiderspruch ist damit analytisch nur einer unter vielen. Außerdem darf bezweifelt werden, ob BOURDIEU sich einen offenen Bruch mit dem Klassenbewusstsein überhaupt hätte vorstellen können, schließlich erfreuen sich seine Akteure ja habitueller Verschleierung und symbolischer Verknennung. BOURDIEUS Klassenbegriff ist insgesamt vielschichtiger und in gewisser Hinsicht vollständiger als der von MARX. Demgegenüber übernimmt BOURDIEU von MARX unzweifelhaft, dass Interessen sozialen Positionierungen entspringen sowie dass die für BOURDIEU objektiven Relationen und die subjektiven Dispositionen in einem dialektischen Wechselspiel zueinanderstehen (Marx 1969; 1971; Marx/Engels 2014; Bourdieu 1976, 1984; Weber 1978).

Abbildung 4.1: Kapitalkonversionen



Quelle: Eigene Darstellung.

Während BOURDIEU sich in seinen Arbeiten vorwiegend den horizontalen Überführungsbeziehungen zwischen entweder Individuen und seltener zwischen Organisationen widmete, fokussiere ich nachfolgend die in Abbildung 4.1 vertikal dargestellten Beziehungen zwischen Organisationen und Individuen. Meine, gleichwohl naheliegende, argumentationsstrukturierende Vermutung lautet dabei, dass es für diesen Typus von Kapitalkonversionen, und damit auch organisationssoziologisch, einen Unterschied macht, ob Kapital in *dinglicher*, *inkorporierter* oder *symbolischer* Form von Individuen auf Organisationen bzw. umgekehrt überführt werden soll. Die je unterschiedlichen Eigenschaften der Kapitalformen stellen Organisationen dabei vor grundsätzliche Probleme, deren Lösungen als institutionalisierte Governance-Modi eine weite Verbreitung gefunden haben.

4.4.2.1 DINGLICHE KAPITALFORMEN: UNMITTELBARE TRANSAKTIONEN

Dingliche Kapitalformen können ihre BesitzerInnen wechseln, ohne dabei ihre objektive Form bzw. materielle Integrität verändern zu müssen. Offensichtliche Beispiele sind das ökonomische Kapital sowie das objektivierte Kulturkapital. Der Form des Geldes ist es gleich, ob es einer Person oder einer Organisation gehört; dasselbe gilt für eine Plastik, deren materielle Form das Foyer eines Bürokomplexes ebenso schmücken kann wie den Hinterhof einer privaten Villa. Ein weiteres Beispiel ist die von BOURDIEU (2002, S. 192) in seinen Studien zum französischen Immobilienmarkt erwähnte, technologische Infrastruktur einer Organisation, die er als technologisches Kapital bezeichnet. Der Laptop einer Wissenschaftlerin wird ohne irgendeine Veränderung sowohl auf einer Tagung im Namen ihrer Hochschule wie auch abends im Hotel zum Streamen von Serien genutzt. Nicht zuletzt, weil es ein konstitutives Merkmal korporativer Akteure ist, als juristische Personen Besitz erwerben und als Vertragspartner fungieren zu können, lässt sich der Fluss oder das Horten dinglichen Kapitals theoretisch und empirisch routiniert nachvollziehen. Im individuellen wie organisationalen Alltag beruhen Transaktionen und Akkumulationen von dinglichem Kapital auf gut identifizierbaren und seitens der Organisationsforschung längst umfassend erschlossenen Institutionen des Tausches bzw. des Kaufs sowie des Übertragens oder Gewährens von Verfügungsrechten⁸⁶ (Ebers/Gotsch 2014). Ob ein Computer nach einer gewissen Nutzungsphase von einer Arbeitsorganisation an eine Mitarbeiterin veräußert wird, ob im Zuge der Übernahme einer Firma durch einen Konzern deren technologische Infrastruktur schlicht behalten wird oder aber, ob ich meinem Kollegen ein gebrauchtes Tablet zu teuer überlasse – in keinem

⁸⁶ Mit den Folgen dieser Interdependenz befasst sich innerhalb der Organisationssoziologie insbesondere die Institutionenökonomik und diskutiert verschiedene Formen der Übertragung von Kapital zwischen individuellen und korporativen Akteuren und der damit einhergehenden Konstruktion von formalen Organisationsrollen und Verfügungsrechten (Ebers/Gotsch 2014).

dieser Beispiele nötigt das Emergenzniveau des Akteurs einer Analyse der durch die Transaktion gestifteten Beziehung m. E. eine differenziertere Konzeption des dinglichen Kapitals selbst auf. Auch feldtheoretisch drängen sich keine konzeptionellen Notwendigkeiten auf, hinsichtlich der Akteurqualität oder der Akkumulierung bzw. des Austauschs von dinglichem Kapital generelle konzeptionelle Einschränkungen zu formulieren.

Bei Transaktionen von dinglichem Kapital geht es folglich nicht um eine Veränderung des Kapitals selbst. Stattdessen wird die soziale Konvention des Besitzes, des Rechts auf Nutzung von einem Akteur auf den nächsten übertragen. Veränderbar ist weiter die symbolische Wertzuschreibung des Kapitals, aber nicht seine materielle Integrität. Dies betrifft sowohl vertikale Transaktionen zwischen verschiedenen Akteurstypen bzw. organisationalen Skalenniveaus als auch horizontale Transaktionen zwischen Akteuren desselben Aggregationsniveaus. Akkumulation baut faktisch auf Transaktionen dieser Art auf und fügt sich als Modus theorieologisch ebenso widerspruchlos in die beschriebene Logik.

4.4.2.2 INKORPORIERTE KAPITALFORMEN: INSTITUTIONALISIERUNG CHANGIERENDER ZUGRIFFSMÖGLICHKEITEN

Inkorporierte Kapitalformen beruhen hingegen auf individuellem Lernen, auf explizitem und implizitem Wissen, körperlich sedimentierten Erfahrungen sowie mitunter auch personengebundenen Zuschreibungen (Bourdieu 2004). Das Paradebeispiel ist *inkorporiertes Kulturkapital* als körpergebundenes Ergebnis der individuellen Bildungsbiografie. Sein Aufbau bedarf umfangreicher zeitlicher Investitionen und individueller Erfahrungen. Aus Haben wird dann irgendwann Sein. Inkorporiertes Kapital ist daher nicht unmittelbar von Individuen auf Organisationen oder umgekehrt übertragbar (Bourdieu 1983, S. 186f).

Aufgrund des Aufwandes, der in die Aufnahme und Pflege einer Sozialbeziehung investiert werden muss, kann auch *Sozialkapital* in erster Näherung als inkorporiert betrachtet werden. Es besitzt bei BOURDIEU jedoch einen ausgesprochen instrumentellen Charakter, da es eben nicht einfach alle möglichen oder faktisch vorhandenen Sozialbeziehungen subsumiert, sondern nur solche, die im Sinne eines Beziehungskredits Profit Chancen im Feld ermöglichen. So ist z. B. die Bereitschaft beim Umzug Waschmaschinen die Treppe hinaufzutragen oder Geheimnisse zu bewahren immer einer individuellen Beziehung inhärent und aus deren konkreter Geschichte erwachsen. Da Sozialkapital eine „in der Tauschbeziehung institutionalisierte gegenseitige Anerkennung“ beschreibt, wirkt es außerdem als Multiplikator für andere Kapitalformen (Portes 1998, S. 7). Ist es somit zwar niemals unabhängig von den anderen Kapitalien zu begreifen, aber weder analytisch noch ontologisch auf sie reduzierbar (Bourdieu 1983, S. 191).

Daneben sind je nach interessierendem Zusammenhang noch weitere inkorporierte Kapitalformen denkbar, etwa physische Attraktivität oder erotisches Körperkapital (Hakim 2010; Rosar/Klein 2015). In Anlehnung an LAZEGA et al. (2006, S. 27) stehen Organisationen grundsätzlich vor der Aufgabe, Ressourcen, Fertigkeiten, Wissen oder persönliche Beziehungen von Individuen, also gewissermaßen individuelles Kapital, in organisationales Kapital zu verwandeln, welches sowohl von der Organisation als kollektive Ressource, Fertigkeit, Wissen oder Beziehung als auch von den Mitgliedern bzw. Angestellten individuell zur Erfüllung des Organisationszwecks genutzt werden kann. Einen für den jeweiligen Organisationszweck notwendigen und gewünschten Zugriff auf derlei Eigenschaften – in der hier vertretenen Perspektive also auf inkorporiertes Kapital – zu erlangen, stellt für Organisationen unabhängig von ihrem Typus oder ihrer Struktur eine mehr oder weniger ausgeprägte Herausforderung dar, die sie bewältigen müssen, um sich zu reproduzieren. (Dies gilt ebenso für dingliches Kapital, doch sind die damit verbundenen Prozesse, wie zuvor dargelegt, analytisch weniger komplex zu fassen, sodass die Überführung dort weniger als Problem für analytische Mehrebenenperspektiven in den Blick gerät.) Allerdings können Organisationsmitglieder die organisationale Nutzung ihres Wissens, ihrer Interakti-

onen und ihres Engagements selbst dann noch in einem erheblichen Maße beeinflussen, wenn sie Organisationen repräsentieren und ihnen vertraglich verpflichtet sind. Aus Sicht der Organisation besteht also auch in der Kapitalperspektive das von der Agenturtheorie ausführlich diskutierte Problem, dass inkorporierte Kapitalformen Organisationen wie ‚SCHRÖDINGERS Katze‘ potenziell gleichzeitig gehören und eben auch nicht⁸⁷ (exemplarisch: Coleman 1992; Sorensen/Rogan 2014). BOURDIEU selbst setzte sich mit diesem Problem nicht auseinander. Unter Bezugnahme auf etablierte Erkenntnisse der Organisationssoziologie erscheint es mir daher passend, drei verbreitete und in der Literatur einschlägig beschriebene organisationale Governancemodi zur Lösung des Problems der unvollständigen und daher *changierenden Zugriffsmöglichkeiten auf inkorporiertes Kapital* anzuführen, die nicht im Widerspruch zu den Ausführungen dieser Arbeit stehen:

Erstens gewinnen Organisationen durch *vertragliche Kooperationen* Personal (Arbeitsorganisationen) bzw. durch freiwillige Zusammenschlüsse Mitglieder (Interessenorganisationen), die ihre inkorporierten Fertigkeiten in die Organisation einbringen, wenn sie für diese bzw. in deren Namen agieren (Müller-Jentsch 2003, S. 39ff, 140ff). Bezogen auf das kulturelle Kapital wurde mehrfach herausgearbeitet, wie zielgerichtet und selektiv Organisationen sich bemühen, Fertigkeiten und inkorporierte Erfahrungen von Personen in ihren Ressourcenpool aufzunehmen (Rivera 2012). Ähnlich verhält es sich beim Sozialkapital, wo Rückgriffe auf ein persönlich aufgebautes Netzwerk nicht nur zu Informationen verhelfen können (klassisch: Granovetter 1973), sondern auch zum Einstellungskriterium werden, sofern die einzustellende Organisation sich ebenfalls Zugriffe auf die persönlichen Netzwerke der neuen Angestellten erhofft (Leenders/Gabbay 1999). Die offenkundigste Lösung der mangelnden Transaktionsförmigkeit individuell inkorporierter Fertigkeiten und Kontakte für Organisationen ist also schlicht die Einstellung von Personal bzw. die Gewinnung von Mitgliedern, die den Bedarf an bestimmten Formen inkorporierten Kapitals für die Organisationen befriedigen (Preisendörfer 2011, S. 27ff). Dieses Vorgehen kommt bei näherer Betrachtung dem oben beschriebenen Modus der direkten Transaktionen nahe; ein entscheidender Unterschied bleibt trotzdem bestehen: Die Transaktionen lassen sich im Falle inkorporierten Kapitals nur mittelbar realisieren, da die von der Organisation angestellten Individuen in der Kontrolle ihrer Selbste verbleiben. Somit bleibt auch der Zugriff der Organisation auf die interessierenden Fertigkeiten der Angestellten bzw. Mitglieder notwendigerweise ein vermittelter und deswegen ein prinzipiell unsicherer (Schimank 2002; Preisendörfer 2011, S. 30ff)⁸⁸.

Zweitens können Organisationen komplette andere Organisationen bzw. deren Untereinheiten *übernehmen* oder *aufkaufen*. In diesem Falle ist die Struktur der Überführung von inkorporiertem individuellem Kapital in organisationales Kapital zunächst nicht betroffen, es ändern sich stattdessen die rechtlichen Eigentums- und Verfügungsrechte der organisational hervorgebrachten Erzeugnisse (Sorensen/Rogan 2014, S. 272). Hier handelt es sich also erneut eher um eine Transaktion im Sinne der vorherigen Ausführungen.

Drittens *institutionalisieren* Organisationen verschiedene Verfahren, Aufgabenteilungen oder Beziehungsmuster, um die von ihrem Personal bzw. ihren Mitgliedern externalisierten Fähigkeiten, Praktiken

⁸⁷ Wie wichtig die Frage nach dem organisationalen Zugriff auf inkorporierte Kapitalformen ist, wird rasch deutlich, wenn man sich etwa vorstellt, dass ein Organisationsmitglied in einem Netzwerk ein strukturelles Loch besetzt und dadurch über Insider-Wissen verfügt (Burt 2005). Wie die betroffene Person mit diesem Potential umgeht und ob es der Organisation gelingt, darauf in ihrem Sinne zuzugreifen oder ob die Person kündigt, um ihr Insider-Wissen für rein persönliche Zwecke zu nutzen, macht sicherlich einen Unterschied, lässt sich aber konzeptionell nicht vorherbestimmen.

⁸⁸ Es ist mir nicht entgangen, dass es sich hier letztlich um nichts anderes handelt als eine Neuauflage des Kardinalproblems der „compliance“ in der Principal-Agent-Theorie. Gleichwohl nehme ich Abstand davon, diese weiter auszuführen, da es m. E. nicht zwingend ist, auch ihre zugrundeliegenden Prämissen hier in Anwendung zu bringen. Jedoch machen erst diese in Einklang mit den daraus abgeleiteten Handlungsempfehlungen für das hier diskutierte Problem die Principal-Agent-Theorie zu einem genuinen Paradigma. Das Ausgangsproblem als solches lässt sich wie oben gezeigt auch ohne HOBBS'sches (1970) Weltbild und normativen Utilitarismus formulieren.

oder Wissensbestände zu dokumentieren, darauf basierende praktische Abläufe zu routinieren, kollektiv weiterzuentwickeln und wieder an ihre Mitglieder weiterzugeben. Solche Institutionalisierungen, meist unter dem Begriff „Organisationslernen“ zusammengefasst, transzendieren das zunächst individuell inkorporierte kulturelle Kapital und ähneln für Organisationen dem, was Inkorporierung beim Individuum beschreibt (Vollmer 1996; Florian/Fley 2004). Prozesse der Institutionalisierung sind bei der Ausbildung organisationalen Sozialkapitals daher besonders bedeutsam. So regeln Organisationen über die Institutionalisierung von Delegations- und Repräsentationsrechten nicht nur, wer in ihrem Namen Verantwortung ausüben darf, sondern und distribuieren darüber auch Sozialkapital (Kostova/Roth 2003).

Diese Überlegungen zu den inkorporierten Kapitalformen in Organisationen münden nun in drei Schlussfolgerungen: Erstens lässt sich aus der BOURDIEU'schen Kapitalperspektive selbst noch keine zufriedenstellende Erklärung für das Problem des organisationalen Zugriffs auf inkorporierte Kapitalformen ableiten. Zweitens ist die Frage der konzeptionellen Zuordnung von inkorporierten Kapitalformen zu Organisationen keineswegs trivial. Vielmehr muss berücksichtigt werden, dass inkorporiertes Kapital zwischen Individuum und Organisation changiert. Drittens kann die Frage nach dem Umfang oder der Intensität des Changierens notwendigerweise abhängig von der Art und Weise seiner Transformation und Institutionalisierung nur empirisch beantwortet werden.

4.4.2.3 SYMBOLISCHE KAPITALFORMEN: ZUSCHREIBUNGEN UND AUSSTRAHLUNGSEFFEKTE

*Symbolische Kapitalformen*⁸⁹ schließlich entstehen, wenn anderen Sorten und Formen des Kapitals in bestimmten Feldkontexten hohe Relevanz und Legitimität zugesprochen werden. Auf die Akkumulierung dieses Kapitals folgen dann Anerkennung und Prestige, was die Autorität und Durchsetzungsfähigkeit seiner BesitzerInnen steigert (Bourdieu 1985a, S. 11). So ist Kulturkapital trotz aller Untergangsdiskurse an der Universität immer noch relevanter als auf dem Handballfeld und bringt seinen BesitzerInnen an Ersterer Wertschätzung, bleibt beim Sport aber wertlos. Wer also über viel symbolisches Kapital verfügt, besitzt dann die Chance, bestimmte Prozesse, Eigenschaften oder Dinge zu „weihen“, sprich als legitim anzuerkennen, was dazu führt, dass bestimmte Weltansichten sich durchsetzen und soziale Ungleichheiten sowie ihnen zugrundeliegende Herrschaftsformen verstetigt werden (Bourdieu 1987, S. 205ff). Die Organisation sozialer Felder, die Anerkennung und Würdigung spezifischer Kapitalsorten und die Legitimierung der Wege, um sie zu kämpfen, geht folglich also von jenen aus, die genug symbolisches Kapital vereinigen, um ihre eigene Machtposition zu stabilisieren. In einer tautologisch anmutenden Definition verfügen diejenigen Akteure über symbolisches Kapital, die in der Lage sind, symbolische Herrschaft auszuüben. Denn Dominanz im Feld stützt sich nicht nur auf schiere Kapitalverfügbarkeit, sondern beruht ebenfalls auf einer von Dominierenden und Dominierten geteilten Sicht der Welt und ihrer symbolisch vermittelten, als natürlich wahrgenommenen Ordnung (Bourdieu 1987, S. 126). BOURDIEU (1984, S. 396) leitet daraus die Prämisse ab, dass Akteure grundsätzlich daran arbeiten, ihre Kapitalausstattung als gerechtfertigt und wertvoll aufzuwerten, während sie das Kapital ihrer OpponentInnen abzuerkennen versuchen bzw. deren Wege es zu erlangen, als illegitim zu brandmarken.

Neben dieser allgemeinen Bestimmung betont, BOURDIEU (2002, S. 193), dass symbolisches Kapital für Akteure wie ein Kredit an Glaubwürdigkeit und Vertrauen wirkt und illustriert dies am Beispiel des Markenimages:

„Das symbolische Kapital besteht in der Beherrschung von symbolischen Ressourcen, die auf Bekanntheit und Anerkennung beruhen, wie beim Markenimage (goodwill to invest), der Treue zur Marke (brand loyalty)

⁸⁹ Obwohl es in dem die Überlegungen dieses Abschnitts einleitenden Zitat BOURDIEUS nicht explizit genannt wurde, erfordert die Eigenlogik des symbolischen Kapitals in meinen Augen ebenfalls eine gesonderte Besprechung.

etc. Dieses Vermögen funktioniert wie eine Kreditform; es setzt das Vertrauen oder den Glauben derjenigen voraus, die ihm ausgesetzt sind [...]“.

Diese Analogie erläutert, warum die in den vorherigen Übertragungsprozessen der anderen Formen inhärente Nullsummenlogik beim symbolischen Kapital nicht greift, da seine Aneignung nur vordergründig auf der Akkumulation der zuvor genannten Kapitalsorten basiert.

In einer wenig beachteten Bemerkung beschreibt BOURDIEU (1983, S. 191) Organisationen als kollektiv getragene, institutionalisierte Kreditwürdigkeit. Angestellten bzw. Mitgliedern würden aufgrund ihrer Zugehörigkeit zu einer Organisation bereits Vertrauensvorschüsse gewährt und Zuschreibungen bzw. Merkmale zugeordnet, die erst durch die Organisation angezeigt und ratifiziert werden. Kurz: *Das Renommee einer Organisation strahlt auf ihre Mitglieder aus – und umgekehrt*. Zwar führt BOURDIEU selbst diesen Gedanken nicht weiter aus, aber einige Studien belegen diesen grundlegenden Übertragungsmodus von Prestige und Legitimität zwischen Individuen und Organisationen empirisch – allerdings ohne sich dabei auf BOURDIEU zu beziehen: So belegt zum Beispiel BURRIS (2004) anhand von US-amerikanischen Soziologieinstituten, wie deren organisationales Prestige sich auf ihre individuellen Mitglieder sowie AbsolventInnen überträgt. Wer von einem Institut einer Eliteuniversität mit vielzitierten ProfessorInnen und einem reputierlichen inhaltlichen Schwerpunkt kommt, kann deutlich besser in der amerikanischen Soziologie reüssieren und findet leichter eine Anstellung an anderen elitären Einrichtungen, was in einer robusten Stratifizierung der Institute insgesamt resultiert. Dass derartige Ausstrahlungseffekte freilich verschiedenen organisationalen Quellen oder Mitgliedern entstammen und in verschiedenen Effektrichtungen verlaufen können, wird in mehreren Studien thematisiert (exemplarisch: Kostova/Zaher 1999; Podolny 2005). Deren Tenor lautet, dass die Umwelt von Organisationen auf die Reputation ihrer Einheiten bzw. Mitglieder rekurriert, wenn sie über das Prestige dieser Organisationen selbst befindet. Steht das Ansehen eines Organisationsmitglieds im Fokus, verhält es sich entsprechend umgekehrt. Zwar sind dabei sowohl positive Auswirkungen möglich, die zu einem Prestigeerwerb beitragen, als auch negative Auswirkungen, welche die Reputation verletzen. KOSTOVA und ZAHEER (1999, S. 75) führen aus, dass positive und negative Übertragungseffekte in ihren Wirkungen insgesamt selten symmetrisch sind, da als negativ bewertete Ereignisse im Grundsatz eine stärkere Wirkung auf Reputation zeitigen als positive Übertragungseffekte. Wenn eine Untereinheit als legitim gilt, trage dies nicht unbedingt viel zu Gesamtlegitimität der Organisation als Ganzes bei. Im Gegensatz dazu werde allerdings die Illegitimität einer organisationalen Untereinheit die Reputation der anderen Untereinheiten und der Organisation insgesamt vergleichsweise stärker beschädigen. Dementsprechend dürften zum Beispiel Universitätsinstitute eine größere Herausforderung für den Aufbau und die Pflege ihrer eigenen Reputation erfahren, wenn der Universität als Ganzes oder eine ihrer anderen Institute systematische Reputationsprobleme hat und im Umkehrschluss würde die Universität als Gesamtorganisation einen größeren Druck für den Erhalt ihrer Reputation erfahren, wenn eine ihrer Untereinheiten mit Reputationsproblemen konfrontiert ist.

Die Basis symbolischen Kapitals liegt demzufolge in der Akzeptanz der Valorierungen eines Feldes (siehe Kapitel 6 und 7), was die Willkürlichkeit und prinzipielle Kontingenz der sozialen Konstruktion der daraus resultierenden Hierarchien zu verschleiern hilft (Bourdieu 1985b, S. 729). Herrschaft muss daher auf sozialen Sinn abzielen und sich über ihn reproduzieren, um als legitim zu gelten⁹⁰.

⁹⁰ BOURDIEU sieht Sprache daher als ihr wichtigstes Gewaltmittel, denn worüber überhaupt gesprochen wird und wie angemessen über Zusammenhänge geredet werden darf, ist konstitutiv für die Stabilität bzw. Dynamik einer sozialen Ordnung (Bourdieu 1990, S. 71, 100; Everett 2002, S. 67f; siehe Kap. 5.2.1). Die Basis symbolischen Kapitals liegt demzufolge in der Akzeptanz der Valorierungen eines Feldes (siehe Kap. 6 und 7), was die Willkürlichkeit und prinzipielle Kontingenz der sozialen Konstruktion der daraus resultierenden Hierarchien zu verschleiern hilft (Bourdieu 1985b, S. 729). Herrschaft muss daher auf sozialen Sinn abzielen und sich über ihn reproduzieren, um als legitim zu gelten. Es sind also gerade die Alltäglich- und Selbstverständlichkeiten, die als Schlüsselemente symbolischer Herrschaft ihre Effektivität begründen, da sie – sedimentiert in Feldlogiken und reproduziert in verschiedenen Kapitalüberführungen – in ihrer vermeintlichen Natürlichkeit

Deshalb sind Zuschreibungen, die auf Sinnhaftigkeit und Legitimitätsglauben beruhen, die zentralen Modi zur Herstellung symbolischen Kapitals. Spätestens hier wird deutlich, weshalb eine isolierte Verwendung des Konzepts ohne Bezug auf das entsprechende Feld sowie die habituelle Verankerung seiner Anerkennung ins Leere laufen müssen, denn die Zuschreibungen symbolischen Kapitals richten sich an Positionen in einem gegebenen sozialen Feld. Ob eine solche Position innerhalb eines Feldes dabei von einem Individuum oder einer Organisation eingenommen wird, scheint den bisherigen Ausführungen folgend unerheblich.

Zusammengenommen basieren symbolisches Kapital und damit notwendigerweise der Modus seiner Übertragung von Organisationen auf Individuen und umgekehrt auf Anerkennung und Zuschreibung. Organisationen sind in dieser Lesart für die beschriebenen *Ausstrahlungseffekte* von Prestige und Legitimität insofern prädestiniert, als sie sichtbare und zugleich amorphe Adressen für derartige Zuschreibungen sind und die Konversionsarbeit von Kapital kollektivieren (siehe Kapitel 7). Damit wirken Organisationen als Ziele, Speicher und Distributorinnen symbolischen Kapitals.

4.5 HABITUS

Während es sich zunehmend etabliert, Organisationen als Akteure in Feldern zu untersuchen, führt der Habitus, wie GROMALA (2019, S. 50), SIEWEKE (2014, S. 6) und SWARTZ (2008, S. 47) ausweisen, in organisationssoziologischen Arbeiten weitestgehend ein Schattendasein. Insbesondere konzeptionell wichtige Implikationen wie die Frage nach einem *Habitus der Organisation* der zwischen Feldern und organisationaler Praxis vermittelt, werden kaum thematisiert (Dederichs/Florian 2002, S. 97; Schmitz/Baier 2013, S. 200; Gromala 2019, S. 50). Dieses Desiderat wird in den nachfolgenden Überlegungen mit dem Ziel aufgegriffen, eine systematische organisationssoziologische Erörterung des BOURDIEU'schen Habitusbegriffs durchzuführen.

Als theoretisches Konzept erfuhr der Habitus in BOURDIEU'S Arbeiten über die Zeit hinweg verschiedene Akzentuierungen. In seiner Rezeption lassen sich daher widersprüchliche Auslegungen ausmachen, die nicht nur den jeweiligen Nuancen bei BOURDIEU (1976, 1987, 1997, 2005) selbst geschuldet sind (Wacquant 2016), sondern auch einer sich vom Original entkoppelnden Rezeptionsdynamik und Lehrbuchgeschichte. Ich werde nachfolgend versuchen, nahe an BOURDIEU'S Ausführungen zu argumentieren. Ihm zufolge ist der Habitus keine ontologisch zu begreifende substantielle Entität, sondern ein analytisches Konstrukt. Seine Legitimität als theoretisches Konzept – und diese Einsicht ist für die weiteren Ausführungen entscheidend – kann deshalb nur indirekt über ihm zugerechnete Effekte begründet werden⁹¹.

Das vorliegende Unterkapitel hat drei Teile. In Unterkapitel 4.5.1 werde ich den Begriff des Habitus bestimmen. Dabei begnüge ich mich zunächst mit einer vergleichsweise überschaubaren Darstellung, da in den beiden folgenden Unterkapiteln immer wieder spezifische Merkmale des BOURDIEU'schen Habituskonzepts dezidiert aufgegriffen und auf organisationale Kontexte bezogen werden. Dieser erste Teil dient daher lediglich einer grundlegenden Orientierung. Im zweiten Teil (4.5.2) befasse ich mich ausführlicher mit der Frage, welchen Wert das Habituskonzept für die Untersuchung innerorganisationaler Strukturen und Prozesse besitzt und beschäftige ich mich dazu mit drei organisationssoziologischen Zusammenhängen, die mit Rückgriff auf die Habitus der Organisationsmitglieder informiert werden können. Schließlich stelle ich im dritten Teil (4.5.3) ein mehrfach ausgewiesenes

anerkannt bzw. ihrer eigentlichen Willkürlichkeit verkannt werden (Bourdieu/Wacquant 1996, S. 175ff; Bourdieu 1998a, S. 106ff).

⁹¹ Dieses Verständnis des Habitus entspricht im Übrigen seinem Entdeckungszusammenhang als Begriff bei BOURDIEU (1976), der ihn ursprünglich als Brückenkonzept entwickelte, um Lücken und Dissonanzen zu schließen, die sich bei der Interpretation der Ergebnisse seiner Feldstudien in Algerien auftaten.

Desiderat (Dederichs/Florian 2002, S. 93; Florian/Fley 2004, S. 94; Emirbayer/Johnson 2008, S. 2ff; Swartz 2008, S. 47; Greenspan 2014, S. 103; Gromala 2019b, S. 50) einer nicht-eklektischen Organisationssoziologie im Anschluss an BOURDIEU ins Zentrum und frage nach dem *Habitus der Organisation*.

4.5.1 BEGRIFFSKERN DES HABITUS

BOURDIEU konzipiert den Habitus als „Einfallstor der Gesellschaft“ (Knoblauch 2003, S. 188) in den Akteur und bestimmt ihn in seiner einschlägigsten und gleichzeitig sperrigen Definition wie folgt:

„Die Konditionierungen, die mit einer bestimmten Klasse von Existenzbedingungen verknüpft sind, erzeugen die Habitusformen als Systeme dauerhafter und übertragbarer Dispositionen, als strukturierte Strukturen, die wie geschaffen sind, als strukturierende Strukturen zu fungieren, d.h. als Erzeugungs- und Ordnungsgrundlagen für Praktiken und Vorstellungen, die objektiv an ihr Ziel angepaßt sein können, ohne jedoch bewußtes Anstreben von Zwecken und ausdrückliche Beherrschung der zu deren Erreichung erforderlichen Operationen voraussetzen, die objektiv ‚geregelt‘ und ‚regelmäßig‘ sind, ohne irgendwie das Ergebnis der Einhaltung von Regeln zu sein, und genau deswegen kollektiv aufeinander abgestimmt sind, ohne aus dem ordnenden Handeln eines Dirigenten hervorgegangen zu sein“ (Bourdieu 1987, S. 98f).

Das im Kern materialistische Credo dieses Verständnisses des Habitus lautet, dass Akteure alle Erfahrungen, die sie machen, die sozialen Positionen, aus denen sich ihnen die Welt öffnet oder verschließt und die von ihnen darin als angemessen erlernten Praktiken als praktische Schemata inkorporieren (Bourdieu 2001a, S. 165ff). Frühe Erfahrungen und solche, die regelmäßig gemacht werden, haben dabei konsequenterweise einen tendenziell größeren Einfluss auf die Formierung des Habitus, da sich neue Erfahrungen auf Basis der bisherigen Habitusstrukturen inkorporieren können, jede soziale Situation nur aus dem bestehenden Habitus heraus beurteilt werden kann und der Möglichkeitsraum adäquater Praktiken sich damit auf bisherige praktische Erfahrungen bezieht. Die körperlichen Internalisierungen wirken als präreflexive Dispositionssysteme und kanalisieren Wahrnehmungen, Praktiken, Urteile und Lebensstile (Bourdieu 1984, S. 277ff). Die Dispositionslogik bleibt dem Bewusstsein der Akteure weitgehend unzugänglich, weshalb praktisches Wissen und praktischer Sinn eher implizit wirken und Akteure sozialen Regeln und praktischen Orientierungen im Normalfall unreflektiert folgen (Bourdieu 1976, S. 203). Der Habitus vermittelt also in doppelter Weise: Einmal übersetzt er die von den Akteuren erfahrenen Feldstrukturen in Dispositionen und zum anderen werden diese Dispositionen wiederum in Praxis übersetzt, die soziale Strukturen der Felder (re-)produzieren (Bourdieu 1987, S. 97ff).

Zusammengenommen beeinflussen habituelle Dispositionen situativ strukturwirksame Praktiken und Entscheidungen, während Felder langfristig habituelle Dispositionen formen. Diese Dialektik ist sowohl der primäre Reproduktionsmechanismus des Habitus als auch sozialer Strukturen. BOURDIEU fokussiert beim Habitus vornehmlich auf Situationen, in denen inkorporierte soziale Strukturen und institutionalisierte soziale Strukturen miteinander korrespondieren, was in der Folge bei den Akteuren Vertrautheit für die Feldkontexte erzeugt, geteilte Weltansichten und homologe Praktiken entstehen lässt und die Reproduktion der Strukturen des Feldes gewährleistet (Bourdieu/Wacquant 1996; Florian 2008, S. 143f; Müller 2014, S. 27ff). Demzufolge ist der Habitusbegriff BOURDIEUS weniger als ein wissenschaftlich exaktes Modell eines konkreten Phänomens oder einer Kausalkette aufzufassen, denn als eine polymorphe Heuristik, die als forschungsleitende Metapher in die Schnittmenge verschiedener Ideen und empirischer Befunde platziert wurde und in konkreten Forschungszusammenhängen jeweils einer gewissen Feinjustierung und Respezifikation bedarf.

4.5.2 DUALITÄT I: DIE HABITUS DER ORGANISATIONSMITGLIEDER

In erster Näherung beschreibt der Habitus in einer intraorganisationalen Perspektive dasselbe wie in seiner üblichen, in der obigen Definition dargelegten Verwendung (Bourdieu 1976, 1984, 1987, 2002).

Das Spezifikum ist hier allerdings, dass eine fokale Organisation als interessierende strukturierte Umwelt eines Habitus, also als organisationales Feld (s.o.) Gefasst wird. Denn der Habitus eines Akteurs wirkt als System von Dispositionen, die durch soziale Herkunft sowie die nachfolgenden Lebensverläufe geprägt werden. Dies lässt ein Gefühl für die möglichen sozialen Positionierungen entstehen, d.h. für einen Raum der möglichen Praktiken, die einer Person in einem gegebenen organisationalen Kontext zugänglich scheinen. In einer Organisation werden dank der Praktiken, die ein Akteur als möglich, wünschenswert oder unangemessen kennenlernt, kollektive und individuelle Erfahrungen in den Habitus dieses Akteurs inkorporiert (Bourdieu 2002, S. 215; Emirbayer/Johnson 2008, S. 28f).

Praktisch äußert sich der Habitus auf verschiedene Arten. Er liegt organisationalen Entscheidungen, Urteilen oder Beförderungen zugrunde. Er drückt sich ebenso in beiläufigen Gesten aus, wie der körperlichen Haltung einer Führungskraft, die entspannt durch die Korridore des Unternehmens schlendert, das sie kontrolliert oder in der zittrigen Stimme eines Trainees vor seiner ersten Präsentation. Solche praktischen Stellungnahmen liefern den übrigen Organisationsmitgliedern – meist vorbewusst oder implizit – Informationen, die sie – meist ebenso vorbewusst – zur Klassifizierung der Stelleninhaberin bzw. des Stelleninhabers verwenden und darüber sukzessive die Regeln der Organisation als Feld aufnehmen (Bourdieu 2002, S. 219f; Emirbayer/Johnson 2008, S. 27ff). In Organisationen spielen praktische Stellungnahmen auf allen strukturellen Ebenen und in allen erdenklichen Arbeitsbereichen eine Rolle. Ab dem ersten Kontakt eines neuen Mitgliedes mit einer Organisation internalisiert es fortwährend organisationale Praktiken und Platzierungen, die ihm zugänglich sind und erfährt dabei ebenso die formalen Regeln und informellen Konventionen der Organisation.

Über diese allgemeinen Charakteristika hinaus, lassen sich konkretere Wirkungszusammenhänge von Habitus und Organisation identifizieren, von denen ich drei nachfolgend fokussieren und anhand verschiedener empirischer Studien illustriere. Zunächst widme ich mich der Frage, wie BOURDIEU zufolge organisationswirksame kollektive Habitus innerhalb der Organisation generiert und vermittelt werden. Anschließend werde ich anhand organisationaler Passung bzw. Schließung eine Konsequenz der Habitusformierung für Organisationen darstellen und mich mit den Hysteresiseffekten einer Quelle organisationaler Friktionen und Innovationen zuwenden.

4.5.2.1 ORGANISATIONALE HABITUSFORMIERUNG QUA SOZIALISATION

Die Entwicklung des Habitus begreift BOURDIEU als eine Art fortlaufende Kondensierung der bisherigen sozialen Erfahrungen eines Akteurs, die notwendigerweise sowohl das Resultat der Aneignung und des Vertrautwerdens mit der ihn umgebenden Gesellschaft sind als auch das Medium und die Voraussetzung jener genealogischen Aneignung (überblicksartig: Wittpoth 1994, S. 98ff). FRÖHLICH (1994, S. 39) identifiziert bei BOURDIEU drei Mechanismen dieses Vertrautwerdens mit der doxa: „Erstens Lernen als einfaches, unmerkliches Vertrautwerden, zweitens ausdrückliche Überlieferung kraft Anordnung und Vorschrift, drittens strukturelle Übungen in Spielform“.

Das *einfache, unmerkliche Vertrautwerden* vergleicht BOURDIEU (1987, S. 124) mit dem Erlernen der Muttersprache, die sich „immer nur im Akt des Sprechens, im eigenen oder fremden Sprechen darstellt“. Diese Analogie ist instruktiv, weil sie verdeutlicht, wie der Habitus als produktives System von Grenzen wirkt, denn wer in einer Muttersprache zu denken gelernt hat, kann gleichzeitig nur innerhalb ihrer Grenzen denken, agieren und sprechen. Die mimetische Aneignung der Muttersprache unterscheidet sich weiter vom reflektierten, absichtsvollen Erlernen einer Fremdsprache, als sie nicht durch „ein bewußtes Bemühen um Reproduktion eines explizit zum Modell gemachten Objekts oder Sprechens“ vollzöge (Bourdieu 1987, S. 135). So kann auch jede weitere Fremdsprache immer erst über die dispositionale Prägung der Muttersprache erschlossen werden. Die Effektivität dieses praktischen Lernens und seiner dispositionalen Inkorporierung besteht darin, dass dabei generative Muster und Prinzipien erworben werden, die sich ohne den Umweg über das Bewusstsein inkorporieren und in der

Folge immer wieder produktiv wie hemmend auf unterschiedliche soziale Situationen und sinnliche Eindrücke bezogen werden (Bourdieu 1976, S. 190).

Sozialisation *über ausdrückliche Überlieferung kraft Anordnung und Vorschrift* zeichnet eine Logik aus, die BOURDIEU (1976, S. 200) als „List der pädagogischen Vernunft“ bezeichnet. Listig ist sie, weil sie unterhalb der Ebene wirkt, auf der Anordnungen oder Vorschriften geäußert werden. Somit gelänge es,

„eine komplette Kosmologie, Ethik, Metaphysik oder Politik über so unscheinbare Ermahnungen wie ‚Halt Dich gerade!‘ oder ‚Nimm das Messer nicht in die linke Hand!‘ beizubringen und über die scheinbar unbedeutenden Einzelheiten von Haltung, Betragen oder körperliche und verbale Manieren den Grundprinzipien des kulturell Willkürlichen Geltung zu verschaffen, die damit Bewußtsein und Erklärung entzogen sind“ (Bourdieu 1987, S. 128).

Es gilt hier darum einerseits einen gewissen Respekt vor den gültigen Formen der Praxis einzufordern bzw. zu lehren und darüber andererseits unter dem Deckmantel dieses Respekts Alternativen zu diskreditieren bzw. in BOURDIEUS (1976, S. 200f) Worten „Nebenmöglichkeiten“ im Alltag als „verrückt“ zu markieren. Denn die praktische Beherrschung bestimmter Umgangsformen beinhaltet eine stillschweigende, kaum mehr hinterfragbare Akzeptanz kultureller wie politischer Hegemonien, kurz: *sozialer Ordnungen*. Eine Durchsetzung dieser Formen unterstützt demzufolge die Inkorporierung ihrer hintergründigen Herrschaftsmuster. So geht es zum Beispiel beim tausendfachen zu wiederholenden Aufstehen einer ganzen Schulklasse zum Unterrichtsbeginn weniger um ein Signal, dass es nun wieder an der Zeit ist, die Aufmerksamkeit dem Lernstoff zuzuwenden, sondern vielmehr um den symbolischen Ausdruck der hierarchischen sozialen Ordnung Schule.

Lernen durch *strukturelle Übung in Spielform* hat zum Ziel, „verschiedene Formen praktischer Beherrschung“ (Bourdieu 1976, S. 192) weiterzugeben. Klassische Formen, in denen sich diese Form der Sozialisation realisiert, sieht BOURDIEU in ritualisierten Spielen oder Wettkämpfen, die eine situative Logik oder Logik der Praxis deutlich auszeichnet. BOURDIEU (1976) beschreibt in seinen Studien zur Kabylei Beispiele, etwa die stille Beobachtung von Debatten in der Männerrunde oder der ritualisierte Umgang mit Verwandten. BOURDIEU sucht für diesen Mechanismus zwar keine Beispiele außerhalb der Kabylei, dennoch könnte man hier an Kinder denken, die im Kindergarten ‚Familie‘ spielen und darüber von ihnen erlebte Geschlechterrollen oder die Hierarchie zwischen Kindern und Erwachsenen reproduzieren, oder an Kinder, die im ‚Kaufladen‘ alter Prägung spielerisch gelernt haben, dass man immer bezahlen muss, wenn man einkaufen geht etc. Bei aller Spontaneität und bei allem Spielen, steht die jeweilige situative bzw. praktische Logik im Zentrum des Lernens und fungiert als fortwährender Referenzpunkt, auf dessen Einhaltung die Teilnehmenden sich mitunter durch – in der Regel zwar spielerische, aber im Kontext weiterhin relevante – Sanktionen verpflichten.

Insgesamt sieht BOURDIEU Sozialisation also vornehmlich als praktisches Lernen an, das nicht in erster Linie sprachlich vermittelt wird, sondern sich über praktische Arbeit und unmittelbare Welterfassung über den Körper vollzieht.

Neben diesen grundlegenden Mechanismen unterscheidet BOURDIEU einen *primären* und einen *sekundären Habitus*, die jeweils in der primären bzw. sekundären Sozialisation erworben werden. Nachdem Akteure durch ihre frühe Sozialisation in der Familie oder in anderen Primärgruppen ihren Primärhabitus verinnerlicht haben, wird der sekundäre Habitus aus späteren Erfahrungen gebildet, wie sie beispielsweise in Schulen oder am Arbeitsplatz gemacht werden (Wacquant 2016). Wie sich aufbauend auf den Primärhabitus infolge der praktischen Sozialisation in Organisationen sekundäre Habitus ausbilden, beschreibt beispielsweise WINDOLF (1981). Er definiert einen Berufshabitus zunächst als „System von Kompetenzen“, das sich aus zwei Quellen speist: Erstens kanalisiert der Primärhabitus die Sicht auf die Welt und stellt die Verbindung zu kulturell verankerten Wissensbeständen und Praktiken her (Windolf 1981, S. 14). Bezogen auf Wissen impliziert dies, dass praktisches Wissen nicht isoliert von kollektiven Wissensordnungen gedacht werden darf. Denn neben dem impliziten Wissen, welches den

routinierten Verhaltensweisen zugrunde liegt, sind ebenfalls kollektive Wissensordnungen und intersubjektive Sinnzuschreibungen zu berücksichtigen, da sie der Praxis notwendigerweise zugrunde liegen und in ihr erst aufgehen (Meier 2004, S. 59). Im Organisationszusammenhang werden die vom Primärhabitus ausgehenden Praktiken sanktioniert: Wie durch einen „Filter“ selektieren Organisationen jene Praktiken, die zu ihren tradierten Abläufen, Routinen und Leitungsstrukturen passen (Windolf 1981, S. 14). Diese sekundäre Sozialisation prägt damit die Berufshabitus, die den jeweiligen Positionen, Aufgaben, Prozessen und Erwartungen entsprechen. ArbeitnehmerInnen erfahren durch ihr Berufsumfeld entweder Unterstützung für als angemessen erachtete Praktiken oder Ablehnung für als unpassend betrachtete Praktiken, verinnerlichen diese Erfahrungen und setzen sie in Praxis um. In dieser Sicht fungiert die sekundäre Sozialisation vornehmlich als Transformator, der externe Kontrollerwartungen der Organisation in innere Kontrollüberzeugungen der ArbeitnehmerInnen übersetzt (Windolf 1981, S. 16ff). Welche Ausmaße diese Transformation annehmen kann, illustriert eine von PRIETL (2018a, S. 252f) geschilderte Situation eindrücklich, in der eine Ingenieurin im Kreißaal projektbezogene Emails beantwortet. Sie handelt dabei nicht ausschließlich strategisch, um allzeitige und vollumfassende berufliche Verfügbarkeit zu signalisieren, sondern weil sie die aufopfernde Haltung zum Beruf buchstäblich verinnerlicht hat und an ihrer Praxis nichts Merkwürdiges findet⁹².

Diese Perspektive lässt sich m. E. gleichermaßen auf Professionen anwenden, denn wie VAN MANEN und SCHEIN (1979, S. 226) in ihrer klassischen Arbeit feststellen, besteht ein charakteristisches Merkmal professioneller Arbeit darin, dass sie die gleichzeitige Beherrschung sowohl einer „technischen Fertigkeit“ als auch von „angemessenen Manierismen, Einstellungen und gesellschaftlichen Ritualen“ in sich vereint. Wer Professionalität buchstäblich verkörpere und praktisch umsetze, schaffe Vertrauen und sei mit einer höheren Wahrscheinlichkeit erfolgreich in ihrem bzw. seinem professionellen Tun. Im Gegensatz führe mangelnde Beherrschung der angemessenen professionellen Manierismen zu Legitimationsproblemen sowie zu Konflikten mit kollegialen Peers oder KlientInnen (Harrington 2017, S. 3). Kurz: “[A] professional is an actor whose habitus is well adjusted to the objective set of relations in which he or she occupies a position” (Noordegraaf/Schinkel 2011, S. 100).

In den hier fokussierten theoretischen Zusammenhang übersetzt, hängt der Erfolg der beruflichen Laufbahnen von Professionellen davon ab, ob sie in ihren respektiven Organisationen die jeweils passenden sekundären Habitus erwerben und in professionellen – also zumeist organisationalen – Zusammenhängen adäquat praktisch auszudrücken vermögen (Harrington 2017, S. 4). In einer auf Sozialisation bzw. Habitusgenerierung gerichteten intraorganisationalen Perspektive adressiert der Habitus folglich vornehmlich die Internalisierung organisationsrelevanter Praktiken durch Organisationsmitglieder. Im Fokus steht dann ein individueller und gleichzeitig kollektiver Prozess, der Selbstverständlichkeiten hervorbringt, organisationale Prozesse legitimiert und darüber letztlich institutionelle Ordnungen stützt. Durch den praktischen Ausdruck der von den Organisationsmitgliedern habituell verankerten Praktiken, Klassifikationen und Routinen sedimentieren, (re-)produzieren und transformieren sie organisationale Strukturen (Özbilgin/Tatli 2005, S. 864). Insgesamt fokussiert die Sozialisationsperspektive auf einen innerhalb einer Organisation durch geteilte praktische Erfahrungen kanalisiert, kollektiv sedimentierten Sinn für das in einer Organisation Angemessene. (Ich werde diesen Gedanken in Kapitel 5.1.3 erneut aufnehmen.)

⁹² PRIETL (2018a, 2018b) rekonstruiert anhand mehrerer Interviews, wie sich IngenieurInnen im organisationalen Feld behaupten, indem sie Anerkennung ihrer Arbeitsorganisation bzw. ihrer KollegInnen suchen und sich als professionelle Fachkräfte positionieren.

4.5.2.2 HABITUELLE PASSUNG UND SCHLIEßUNG

Eine weit verbreitete Möglichkeit für Organisationen dafür zu sorgen, dass die Habitus ihrer Mitglieder mit den Anforderungen und Erwartungen der Organisation korrespondieren, besteht in der zielgerichteten Auswahl bestimmter Individuen, deren Lebenslauf – respektive Habitus – bestimmte Kriterien erfüllt. Organisationsmitglieder bringen notwendigerweise und unweigerlich ihre Habitus mit in die Organisationen. Sie haben somit zu bestimmten Institutionen und Praktiken gewissermaßen ‚von Haus aus‘ eine höhere Affinität und signalisieren damit eine vermeintlich höhere Passung zu jenen bestimmten organisationalen Aufgaben oder Beziehungsstrukturen.

Wie in den vorangegangenen Ausführungen erläutert, sind bei BOURDIEU Habitus und Feldbegriff über die Internalisierung der mit den jeweiligen Feldpositionen verbundenen Regelmäßigkeiten und Regelmäßigkeiten miteinander verwoben (Bourdieu/Wacquant 1996, S. 127ff). Dadurch werden die jeweiligen, für das Feld konstitutiven Institutionen für die Akteure erst durch die habituelle Verinnerlichung nachvollziehbar. Die habituelle Verankerung bringt den Spielsinn in eine innere Logik zu den übrigen Felderfahrungen und erfährt darüber eine habituelle Kohärenz. Dort, wo sich Felder reproduzieren, entsteht unter den Akteuren eine gemeinsame Wissensordnung aus kollektiv geteilten Weltansichten. Wenn Habitus und Feld bzw. Habitus und Position aufeinander abgestimmt sind und zueinander passen, erzeugt dies bei den Akteuren Vertrautheit für die Feldkontexte bzw. Positionserfordernisse (Bourdieu 1987, S. 156ff; Houben 2013b, S. 334). Wo inkorporierte soziale Struktur und institutionalisierte soziale Struktur miteinander korrespondieren, ist gleichzeitig die Reproduktion der Institutionen selbst sowie auch der bestehenden habituellen Muster gewährleistet (Florian 2008). In dieser Lesart überspannen und koordinieren Felder ihre je spezifischen Institutionen und Organisationen, indem sie Akteuren ermöglichen, ihre vergangenen, aktuellen und kommenden Situationen mit Bezug auf ihre soziale Position und Laufbahn, auf Ähnlichkeit und Geschlossenheit nachzuvollziehen. Diese homogenisierenden Wirkungen offenbaren sich etwa dann, wenn Akteure die Organisationen und Institutionen der Felder in vorhersagbarer Weise und konfliktfrei durchlaufen können, bspw. in Form ‚glatter‘ Bildungs- und Erwerbsbiografien (Martin 2003, S. 41ff; Houben 2013b, S. 334ff).

Auf Passung ausgerichtete Einstellungs- und Beförderungsstrategien suggerieren Organisationen vordergründig Vorteile, da sie darüber Irritationen und Konflikte zu reduzieren hoffen. Anders formuliert versuchen Organisationen Habitus-Struktur-Konflikte durch Auswahl-Homophilie und soziale Schließung zu vermeiden, worüber sie letztlich ihre dominanten sozialen Strukturen reproduzieren. Die soziologische Eliten- und die Ungleichheitsforschung haben diese Muster in zahlreichen Studien nachgewiesen, von denen ich nachfolgend einige zur Illustrierung des vorher nur theoretisch umrissenen Zusammenhangs kurz nennen werde: Die Bedeutung der organisationsvermittelten sozialen Schließung für die Ausbildung von elitären Habitus ist wohl nach wie vor am eindrucklichsten von MILLS (1956) in „The Power Elite“ formuliert worden. Darin arbeitet er unter anderem heraus, wie die Konvergenz persönlicher Interessen der Inhaber (sic!) von Spitzenposten in Wirtschaft, Politik, Wissenschaft und Militär sich aus deren gemeinsamer Sozialisation sowie der Rangähnlichkeit ihrer sozialen Position speist. So hatten sie in den USA des frühen letzten Jahrhunderts in der Regel den gleichen Bildungshintergrund, durchliefen im Militär ähnliche Ränge und Regimenter und wiesen nicht zuletzt eine große Ähnlichkeit bzgl. ihrer Religion und ihrer familiären Verhältnisse auf. Dies führte gemäß MILLS (1956, S. 64f) zu Übereinstimmungen in Haltungen und Werten und damit in Rekrutierungsmaßstäben für Spitzenpositionen. Die strukturelle Bedingung für die Herausbildung solcher homogener Interessen und Werte der Machtelite verortet MILLS in elitären Bildungseinrichtungen, exklusiven Clubs und nicht zuletzt in den Führungsetagen der Großkonzerne, da dort die Homogenität der Eliten gedeihen und sich weitgehend ungestört ausleben konnte. Erst solche Organisationen böten der Elite reziproke Gelegenheitsstrukturen, sortierten ihre Interaktionsmöglichkeiten statusgerecht und schufen

Optionen zur Bildung von Netzwerken unter ansonsten funktional separierten Eliten (Mills 1956, S. 92f). Ohne die soziale Schließung der Ivy-League Universitäten – siehe dazu die beeindruckende Arbeit von KARABEL (2005) – und der Privatschulen, in denen die Söhne der Oberschicht auf die Eliteuniversitäten vorbereitet werden, sei die beachtliche soziale Kohäsion der oberen amerikanischen Gesellschaftsschicht nicht zu erklären. Damit betont MILLS, dass nicht etwa die primäre Sozialisation in den Familien selbst, sondern die sekundäre Sozialisation in sozial weitgehend abgeschlossenen Organisationen die zentralen Vermittlungsinstanzen der Werte, Traditionen und Interessen der Oberschicht sei und darüber die Reproduktion der Machtelite sicherstelle (Mills 1956, S. 64f). Neben den Eliteuniversitäten dienten der amerikanischen Elite exklusive Clubs als Orte, um ihren Status zu festigen und zu kontrollieren. Wohlhabende Familien, die sozial etwas darstellen wollen, hätten praktisch keine andere Chance, als sich dort zu engagieren (Mills 1956, S. 61; Houben 2015).

In der europäischen Eliteforschung lassen sich die zentralen Motive aus MILLS Arbeit ebenfalls wiederentdecken, auch zu BOURDIEU gibt es Gemeinsamkeiten, man denke nur an seine Idee eines „Feldes der Macht“, welches BOURDIEU (2004) in „Der Staatsadel“ beschreibt und dabei zu MILLS analoge Mechanismen eines selektiven, elitären und im Falle Frankreichs zentralistischen Bildungssystems für die Reproduktion von Eliten identifiziert (siehe auch Bourdieu/Passeron 1971). Auch hier sorgt die Exklusivität bestimmter Organisationen, die der gehobenen Pariser ‚Gesellschaft‘ vorbehalten sind, für die Ausbildung von Netzwerken zwischen diesen Eliten bei einer gleichzeitigen, durch verschiedene kapital- und habitusvermittelte Modi herbeigeführten Abgeschlossenheit gegenüber dem Gros der französischen Bevölkerung. So scheint es kaum Abweichungen vom klassischen französischen Karriereweg zu geben, der sich spätestens ab der Universität in den prestigeträchtigen Pariser Organisationen (oder bis zu ihrer Schließung der ENA in Strasburg) vollziehen muss⁹³ (Bourdieu 2004). Mit diesen Befunden stimmen die Arbeiten von KRAIS (2001) und HARTMANN (2002, 2004) zur Elitenreproduktion überein, welche die zentrale Bedeutung der habituellen Passung bei der Besetzung von Spitzenpositionen unterstreichen. Dabei sei die Chance, eine Führungsposition in der Wirtschaft, Politik, Jurisprudenz oder Wissenschaft zu erreichen, selbst für Promovierte, die aus dem gehobenen oder dem Großbürgertum stammen, um 50 bis 100 Prozent höher als für die Promovierten aus der Arbeiterklasse oder den Mittelschichten (Hartmann/Kopp 2001). Die soziale Herkunft manifestiert sich damit als eigenständigen Faktor der Einstellungspraxis für gehobene und hohe Positionen.

Dass sich eine auf habituelle Passung ausgerichtete Auslese indes nicht nur auf die Spitzenpositionen beschränkt, belegen zwei weitere Studien: RIVERA (2012) fand in teilnehmenden Beobachtungen und Befragungen zur Einstellungspraxis New Yorker Servicefirmen ebenfalls heraus, dass BewerberInnen weniger dank fachlicher Qualifikation, sondern zu einem erheblichen Teil dank empfundener Gemeinsamkeiten in Stil, Geschmack, Erfahrung und Weltanschauung eingestellt werden. Sie attestiert, dass die kulturelle Passung ein entscheidendes Auswahlkriterium sei, welches in seiner Bedeutung gegenüber Aspekten der Produktivität überwog. Auch HOFBAUER (2010) beobachtet in Organisationen eine strategische Bevorzugung von ähnlichen Habitüs bei Einstellungen und Beförderungen, die in habitueller Homophilie resultiere und damit zwangsläufig eine kulturelle Hegemonie bewirke, dank der bestimmte Hierarchien, Ansichten und Praktiken innerhalb der betreffenden Organisation gewährleistet blieben.

Insgesamt bietet eine Perspektive auf habituelle Passung der Organisationsforschung einen instruktiven Ansatz, die auf WEBER (1976, S. 25) zurückgehende Idee der sozialen Schließung (Mackert 2004) als berufliche bzw. professionelle Schließung über offiziöse Mechanismen wie das formale Zertifizieren durch Bildungsabschlüsse o. Ä. hinaus zu erweitern, um informelle bzw. kulturelle Aspekte

⁹³ Die Vita des gegenwärtigen französischen Ministerpräsidenten Macron verdeutlicht dieses Muster ebenso anschaulich wie die Lebensläufe seiner Vorgänger oder der hohen BeamtInnen des Staates bzw. des Spitzenpersonals der französischen Wissenschaft und Wirtschaft.

stärker einzubeziehen. Denn: Orientieren sich organisationale Gatekeeper – gleich ob absichtlich oder unbewusst – an über kulturellen Gemeinsamkeiten zum Ausdruck gelangenden habituellen Passungen, reproduzieren sie sowohl individuelle wie organisationale Strukturen, indem sie unmittelbar Alternativen als illegitim abweisen und mittelbar die wechselseitige Abstimmung und daraus folgende Bestärkung der bestehenden Konfiguration der Habitus unterstützen⁹⁴ (Elliot/Smith 2004; Houben 2013b). Die damit verbundenen Implikationen werde ich in den folgenden Kapiteln an verschiedenen Stellen erneut aufgreifen.

4.5.2.3 HYSTERESIS ALS ORGANISATIONSEFFEKT

Anpassungen und Schließungen sollen in funktionaler Hinsicht im Organisationskontext wie gesagt Irritationen minimieren und dafür sorgen, dass bestimmte Erwartungen und Anforderungen als praktische Logik habitualisiert werden bzw. mit dem Habitus der Organisationsmitglieder korrespondieren. Doch auch das Gegenteil kann der Fall sein: So führt zum Beispiel WITTEL (1998) die in seiner Studie identifizierten Probleme bei der Einführung von betrieblicher Gruppenarbeit auf einen proletarischen Arbeitshabitus zurück, den er den IndustriearbeiterInnen zuschreibt. Die Methoden und Modi der Gruppenarbeit widersprechen in verschiedener Hinsicht den Erfahrungen, welche die ArbeiterInnen in ihrer sekundären Sozialisation gemacht hätten und stammten stattdessen aus Kontexten, die zu einem eher anspruchsvolleren, bürgerlichen Arbeitshabitus passen.

In der von WITTEL (1998) beschriebenen Situation kommt es zu einem Bruch mit dem praktischen Sinn, da die vorgefundenen sozialen Gegebenheiten nicht den Entstehungs- bzw. Erfüllungsbedingungen des Habitus entsprechen. Allgemeiner formuliert münden habituelle Handlungsdispositionen in sozialstrukturell uneindeutigen Situationen oder in auf Konkurrenz ausgerichteten Zwischenpositionen selten in eine vertraute Praxis, von der man sich unreflektiert leiten lassen kann. Denn das implizite, dispositionale Wissen ist dann wenig kongruent mit den vorgefundenen Erwartungsstrukturen der Individuen einerseits und ihrer sozialen Umwelt andererseits. Die dabei zutage tretende Trägheit des Habitus ist dadurch begründet, dass seine inkorporierten Dispositionen soziale Erfahrungen präreflexiv auf Dauer stellen, die Bedingungen seiner Entstehung also in gewisser Hinsicht konservieren und damit auch neue Erfahrungen immer erst nachträglich inkorporiert werden können (Bourdieu 1976, S. 228ff). Der Habitus hinkt deshalb notwendigerweise den Dynamiken des Lebens hinterher und kann sich nur verzögert anpassen (Lizardo/Strand 2016). Der praktische Sinn funktioniert am besten, wenn er zu den vorgefundenen Strukturen und Bedingungen passt. So lange diese Passung hergestellt werden kann, bedarf es keiner Reflexion oder Revision der Verhaltensweisen und umgekehrt (Maasen 2009, S. 49).

BOURDIEU bezeichnet dieses Nachhinken des Habitus in der Gegenwart als *Hysteresis*. Als Hysteresiseffekt beschreibt er die fehlende Kongruenz von der durch den Habitus aktualisierten Gegenwart der Vergangenheit mit der als Zukunft nicht antizipierten situativen Gegenwart (Bourdieu/Wacquant 1996, S. 164). Er veranschaulicht dies anhand des alltäglichen, im Organisationskontext bekannten und relevanten Beispiels des Generationenkonfliktes:

„[...] bei Generationenkonflikten stehen sich keineswegs Altersklassen gegenüber, die durch natürliche Eigenschaften voneinander getrennt wären, sondern Habitusformen, die verschieden entstanden sind, d.h. unter Existenzbedingungen, welche aufgrund verschiedener Definitionen des Unmöglichen, des Möglichen und des Wahrscheinlichen dafür sorgen, daß manche Leute Praktiken oder Bestrebungen als selbstverständlich oder als sinnvoll erleben, die andere als undenkbar oder skandalös verübeln, und umgekehrt (Bourdieu 1987, S. 116ff, FN2).“

⁹⁴ Zusammengefasst lassen sich organisationale Schließungsprozesse feldtheoretisch erklären: Zunächst grenzen sich die einzelnen Feldlogiken und die sich aus ihnen speisenden Handlungsorientierungen von denen anderer Felder ab. Zudem sind die feldinternen Konflikte durch unablässige Versuche der dominierenden Gruppe gekennzeichnet, den Zugang zum Feld zu reglementieren, zu legitimieren oder abzuspüren (Bourdieu 1984, 1999, S. 187ff; Kieserling 2004).

Unter solchen oder vergleichbaren Umständen – und das ist entscheidend – ersetzt ein durch die Krisenhaftigkeit der fehlenden Vertrautheit induziertes bewusstes Handeln und Reflektieren die ansonsten vorbewusste Praxis. Der Habitus wird dann uneindeutig und mutiert zum Generator *schöpferischen* sozialen Handelns. Denn auch die neue Situation wird auf Grundlage des Habitus verarbeitet und gedeutet. Schließlich wird aus dem habituell begrenzten Repertoire des Denkbaren eine individuell innovative Lösung generiert. Der Habitus nimmt die einströmenden Irritationen auf und relationiert sie als neue Sinnelemente zu seinen bisherigen Schemata dazu, um sie dabei in produktive Praxis umzuwandeln⁹⁵ (Bourdieu 1998a, S. 11; Kretschmann 2016, S. 98).

Die organisationssoziologische Relevanz solcher Hysteresiseffekte zeigen beispielhaft MCDONOUGH und POLZER (2012) in ihrer Untersuchung der Auswirkungen einer am New Public Management (NPM) orientierten Reform auf BeamtInnen der öffentlichen Verwaltung Torontos. Die Umstellung der Verwaltungsorganisation formuliert dabei zunächst neue Kriterien für den ‚Erfolg‘ der Verwaltung und verändert darüber mittelbar die konkreten Arbeitsbedingungen für ihre MitarbeiterInnen. Wie andernorts thematisiert (exemplarisch: Sitala 2013; Crowley/Hodson 2014), verdrängen die von NPM auferlegten organisatorischen Veränderungen das traditionelle Prinzip des Gemeinwohls zugunsten marktlicher Orientierungen und basieren auf der Ansicht, dass dem Gemeinwohl durch an Wettbewerbsmechanismen und Effizienz orientierten staatlichen Einrichtungen besser gedient wäre. Die damit einhergehenden Managementrichtlinien verursachten nun, MCDONOUGH und POLZER (2012) zufolge, beim Verwaltungspersonal zunächst ganz praktische Dissonanzen zu ihren gewohnten Praktiken. In den Auseinandersetzungen mit ihrer nun nicht mehr passenden praktischen Logik wurde den BeamtInnen klar, dass die NPM-Vorgaben ihrer tradierten Haltung zum öffentlichen Dienst widersprachen. Dieser Bruch forderte sie heraus, sich der Frage zu stellen, was es eigentlich bedeute, ‚gute‘ BeamtInnen zu sein. Während die Mitarbeiter sich dabei vornehmlich mit dem Verlust des Stolzes auf ihre Arbeit und der Anerkennung ihrer Bemühungen durch das Management befassten, reagierten die Mitarbeiterinnen, indem sie hart daran arbeiteten, ihren KundInnen weiterhin Dienstleistungen in einer Weise anzubieten, die ihren persönlichen Verpflichtungen, beruflichen Werten und habituellen Dispositionen entsprach. Beide Gruppen bezeichneten die Erfahrung als frustrierend und litten unter den Ambiguitäten der politischen Neudefinition ihres professionellen Tuns. Die Frustration und innere Unruhe der MitarbeiterInnen deuten MCDONOUGH und POLZER als Ausdruck einer Hysterisis-Erfahrung, d.h. als Dissonanz zwischen den habituellen Dispositionen, die diese vor den Umstrukturierungen erworben und inkorporiert hatten und denen, die für den Erfolg im umstrukturierten Organisationsbereich erforderlich sind.

Praktisch initiieren Hysterisis-Effekte bei den MitarbeiterInnen also Reflektionen der eigenen Position und Möglichkeiten. Die Hysterisis-Erfahrungen der Organisationsmitglieder sind dementsprechend als ein Indikator des sinnhaften Gehaltes einer organisationalen Restrukturierung zu werten, denn der Kampf um eine Neujustierung von Governance im Namen von mehr Effizienz, Effektivität und Verantwortlichkeit manifestiert sich notwendigerweise in den alltäglichen Praktiken und Positionierungen innerhalb der Organisation. Dass der Habitus auch einmal nicht passen kann und kritische Momente durchstehen muss, wenn er keine adäquaten Praktiken zu generieren vermag, macht ihn für Individuen wie für Organisationen zu einer Quelle von Widerstand, Blockade und Beharrungsdynamik und darüber auch von struktureller Transformation und sozialer Innovation. Wie zahllose Studien und zentrale Theorien zumeist unabhängig von BOURDIEU ausweisen, wird Wandel in Organisationen wahrscheinlicher, wenn tradierte (präreflexive) Strategien und überkommene institutionalisierte Muster nicht mehr funktionieren (exemplarisch: Cohen/March/Olsen 1972; Chia/Holt 2006).

⁹⁵ Wie WACQUANT (2016, S. 69) es ausdrückt: “[T]he same habitus will yield different lines of conduct when called out by different strategic opportunities”.

Das Konzept des Habitus erkennt damit den kreativen und praktischen Charakter von organisationsinternem Stress, Krisen und dynamischen Positionierungen an. Gleichzeitig muss mit Bezug auf den vorher dargelegten Feldbegriff daran erinnert werden, dass die sinnvollen Praktiken der Organisationsmitglieder selbst in Fällen der Hysteresis von den „Zwängen und Anforderungen“ (Wacquant 2005, S. 318) des strukturierten Organisationsraums geleitet wurden, in dem sie eine Position beziehen. Unterschiede in den konkreten Praktiken können daher nicht theoretisch oder a priori postuliert werden, sondern ergeben sich notwendigerweise immer erst im Lichte jener strukturellen Positionen und des damit verbundenen Kapitals, aus denen sie hervorgehen (Emirbayer/Johnson 2008, S. 22).

4.5.3 DUALITÄT II: HABITUS DER ORGANISATION?

In diesem Unterkapitel diskutiere ich in theoretisch-systematischer Absicht, ob auf Ebene der Organisation dem Habitus analoge Strukturen und Effekte zugeordnet werden können, die eine Konzeption eines *Habitus der Organisation* rechtfertigen. Diese Frage greift ein mehrfach ausgewiesenes theorielogisches Desiderat auf (Dederichs/Florian 2002, S. 93; Florian/Fley 2004, S. 94; Emirbayer/Johnson 2008, S. 2ff; Swartz 2008, S. 47; Greenspan 2014, S. 103; Gromala 2019b, S. 50). Die Unschärfen des Habitusbegriffs und die vergleichsweise knappen Ausführungen zu den Mechanismen seiner Formierung erweisen sich für diese Überlegungen sogar als Vorteil, da sich weder ontologisch noch theoriologisch unüberbrückbare Gräben auftun.

Da BOURDIEUS Habituskonzept keine ontologisch begriffene, substantielle Entität beschreibt, sondern ein analytisches Konstrukt ist, kann seine analytisch-theoretische Legitimität nur über den Nachweis ihm zugerechneter Effekte begründet werden. Ein Habitus der Organisation müsste sich also ebenfalls über Effekte auf die Organisation aufdrängen, die als analog zu den Effekten des Habitus auf Individuen interpretiert werden könnten. In den kommenden Absätzen werde ich deshalb einen vielleicht etwas unkonventionellen Schritt unternehmen und zentrale Wirkungskomplexe des Habitus jeweils zunächst allgemein beschreiben, um sodann nach Befunden aus der Organisationsforschung zu fahnden, die *unabhängig* von BOURDIEU auf analoge Effekte bei Organisationen hinweisen und somit die Diskussion um einen Habitus der Organisation entweder stützen oder diskreditieren⁹⁶. Zur Strukturierung der Diskussion greife ich auf MÜLLER (2002, 2014) zurück, der vier zentrale Dimensionen des Habitusbegriffs bei BOURDIEU benennt:

„Das Konzept des Habitus [...] beruht auf vier Momenten. Er repräsentiert ein Stück verinnerlichter Gesellschaft, deren Strukturen über die Sozialisation einverleibt wurden (*Inkorporationsannahme*); als ein so generiertes System von Dispositionen leitet er unbewusst spezifische Praxisstrategien an (*Unbewusstheitsannahme*); obgleich unbewusst, folgen die Individuen dabei doch nur ihren eigenen Interessen (*Strategieannahme*); diese dauerhaften, in frühkindlicher Sozialisation erworbenen Dispositionen bleiben über die Zeit hinweg stabil und leiten die individuellen Praxisstrategien auch dann noch an, wenn sie zur Struktur einer gewandelten Umwelt gar nicht länger passen (*Stabilitätsannahme*) [...]“ (Müller 2002, S. 164).

Diese vier Dimensionen werde ich nachfolgend allerdings in einer anderen Reihenfolge besprechen, um andernfalls zwangsläufig auftretende inhaltliche Redundanzen in der Darstellung zu minimieren.

4.5.3.1 UNBEWUSSTHEITSANNAHME

BOURDIEU zufolge erzeugt die Internalisierung sozialer Strukturen Wahrnehmungs- und Deutungsmuster, die wie körperlich sedimentierte Navigationssysteme des Sozialen wirken:

⁹⁶ Eine hundertprozentige Trennschärfe lässt sich dabei weder in der Identifikation der jeweiligen Dimensionen des Habitus erzielen, noch in den entsprechenden Zuordnungen der Referenzarbeiten auf ebenjene Dimensionen. Auswahlleitend war deshalb die Passfähigkeit der jeweiligen Argumente.

„Als Resultat der Inkorporierung der Grundstrukturen einer Gesellschaft und allen Mitgliedern derselben gemeinsam, ermöglichen diese Teilungs- und Gliederungsprinzipien den Aufbau einer gemeinsamen sinnhaften Welt, einer Welt des *sensus communis*“ (Bourdieu 1984, S. 730).

Im Habitus schlägt sich dieser Common Sense als Sinn für Distinktion und angemessene Reaktionen in erlebten sozialen Situationen nieder (Bourdieu 1987, S. 110ff), der Akteure erst zu „urteilsfähige[n] Mediatoren sozialen Sinns“ macht (Willems 1997, S. 214). Der Habitus wirkt sowohl als ermöglichendes wie als beschränkendes System von Grenzen, deren Gestalt in den konkreten Praktiken als unlegbare Zeugnisse ihrer Herkunft erkennbar bleiben (Bourdieu 1984). Dort, wo sich existierende Dispositionen auf ähnliche Probleme bzw. Kontexte anwendbar erweisen, werden sie übertragen und in das vorhandene System aus präreflexiven Praktiken, körperlichen Stellungnahmen und impliziten Wissensbeständen integriert (Bourdieu 1987, S. 172). In dieser Einhegung von Verhaltensweisen liegt die produktive Funktion des Habitus, denn erst durch diese kognitive Ersparnis werden Praktiken und auch Wahlverhalten realisierbar (Bourdieu 1987, S. 99f). Im Zeit- und Situationsdruck des organisationalen Alltags greifen die Dispositionen des Habitus ihre soziale Umwelt spontan auf und kanalisieren sie in praktische Angemessenheit. So kann der Habitus erst in einer seinem Entstehungskontext analogen Situation routiniert anschlagen und angemessene Praktiken einleiten; erst in der dann entfalteten Praxis kann er sich manifestieren und erst im Nachgang der Praxis in seiner Wirkung von Forschenden erkannt und interpretiert werden (Bourdieu/Wacquant 1996, S. 168; Wacquant 2016, S. 69).

Dieser präreflexive Orientierungssinn mündet in ein differenziertes Dispositionssystem, das klassifizierbare und klassifizierende Praktiken nach Maßgabe der eigenen Geschichte und der eigenen Position im sozialen Raum präreflexiv hervorbringt. Der praktische Sinn leitet die differenzierenden Praktiken, sprich: auf *den Dispositionen basierende Entscheidungen* der Akteure als Gespür für die positionalen Komponenten von Interaktionen und für soziale Platzierungen (Bourdieu 1997, S. 237, 271ff; 1999, S. 140ff). Da dieses Dispositionssystem im Regelfall nicht ins Bewusstsein gelangt, kann über den Einsatz des Habitus selbst nicht aktiv entschieden werden – er ist vielmehr die heimliche, oftmals verkannte Voraussetzung des Entscheidens (Bourdieu 1987, S. 190f; Willems 1997, S. 184; Meier 2004, S. 61). Aus dem Habitus wird in dieser Sicht letzten Endes ein nimmermüdes *präreflexives Schwungrad für Unterscheidungspraktiken*, in denen sich die gesellschaftlichen Auseinandersetzungen um symbolische Deutungsmacht ausdrücken und das Soziale als strukturierten Raum von Positionen und Relationen erzeugen (Bourdieu 1976, S. 203ff, 1984, S. 378ff).

Präreflexivität, als Absage an das ökonomistische Ideal der (perfekten) Entscheidungsrationalität, und als Frage, wie soziale Faktoren organisationales Entscheidend handeln beeinflussen, steht im Zentrum verschiedener Organisationstheorien – nun stellt sich die Frage nach einer Korrespondenz dieser Konzepte zum Habitusbegriff. Dabei muss allerdings sogleich ein mögliches Problem berücksichtigt werden: Vorbewusstheit lässt sich streng genommen nicht von Individuen lösen und widerspricht in erster Näherung damit per definitionem einer Überführung auf Organisationen. M. E. verhält es sich hier jedoch ähnlich, wie zuvor beim inkorporierten Kapital. Präreflexivität ist mit Bezug auf die Zurechnung zum Individuum oder zur Organisation ebenfalls ein eher changierendes Phänomen, insofern es einerseits im Kollektiv oder über RepräsentantInnen der Organisation zugeschrieben werden kann und andererseits physisch bei Individuen verbleibt. Dabei dürften die für die Gesamtdynamik eines organisationalen Feldes buchstäblich entscheidenden präreflexiven Stellungnahmen in den meisten Fällen sich vor allem in der Chefetage abspielen. Auch dort ist der Habitus zweifelsohne kollektiv am Werk, wenn das Management ein Gefühl für die möglichen Positionen entwickelt, in die die Organisation als Ganze vorstoßen könnte und sollte (Bourdieu 2002, S. 194; Emirbayer/Johnson 2008, S. 27ff).

Um dies zu diskutieren, werde ich nachfolgend DOBBINS (2008, S. 59) Vorschlag prüfen, WEICKS (1993, 1995) Theorie des Sensemaking⁹⁷ sowie SIMONS (1991) Konzept der begrenzten Rationalität als organisationstheoretische Entsprechungen des Habitus zu verstehen. DOBBIN begründet seinen Rückgriff auf diese beiden einschlägigen Theorien damit, dass dort die Gesellschaft den übergeordneten interpretativen Rahmen liefere und die Organisation die Art und Weise formt, wie ein Individuum seine „Handlungen“⁹⁸ sieht.

Sensemaking bezeichnet das retrospektive Generieren und kontextsensitive Ableiten von plausiblen Deutungsmustern, die nachvollziehen und rationalisieren helfen, was Menschen in Organisationen tun. WEICK (1988, S. 305) zufolge wäre es daher ein Fehler, Kognition und Aktivität analytisch voneinander zu trennen, da Menschen sich erst im Tun ihrer Intentionen bewusst würden. WEICK (1985, S. 194) postuliert vielmehr, dass organisationalem Handeln selten eine genaue Abwägung vorausginge. Sensemaking betont die damit aktive, mithin innovative Erzeugung von Sinn (Weick 1995, S. 13), die sich jedoch erst im Handeln bzw. in der Praxis konkretisieren könne und geht damit konzeptionell über bloßes Interpretieren von sozialem Sinn hinaus. Sensemaking kann demnach sowohl durch Aktivität initiiert werden und dann retrospektive Legitimationen nach sich ziehen (action-driven), als auch orientiert an bestehenden kognitiven Schemata oder diskursive Aushandlungen erfolgen (belief-driven). WEICK differenziert gängigen Mikro-Makro-Modellen folgend zwei Ebenen der Organisation: eine intersubjektive Ebene und eine generisch subjektive Ebene. Während Sensemaking auf der intersubjektiven Ebene sich in einen kontinuierlichen Fluss wechselseitiger Informationsverarbeitung in Interaktionsprozessen der Organisationsmitglieder vollzieht, besteht die generisch subjektive Ebene aus strukturellen Elementen wie Rollen, Regeln und Routinen (Weick 1995, S. 71). Beide Ebenen sind rekursiv miteinander verschaltet, da diese Elemente von Organisationsmitgliedern erst aktiv interpretiert, (diskursiv) gedeutet und mit Sinn belegt werden müssen, um sich zu aktualisieren und zu reproduzieren. Intersubjektiv geteilte Sinnstrukturen können sich zu generisch-subjektiver Organisationsstruktur verdichten, die das je individuelle bzw. interaktive Sensemaking kanalisiert und limitiert. Begrifflich fasst WEICK (1995) Erfahrungen, Weltsichten und institutionelle Bedingungen in seinem Konzept der kognitiven Landkarten zusammen, die als Grenzen wirken, innerhalb derer Personen sozialen Situationen Sinn geben. WEICK (1985, 1995) sieht daher die zentrale Herausforderung für Organisationen darin, die prinzipielle Kontingenz der intersubjektiven Ebene mittels allgemeiner Erwartungsstrukturen und Regeln in Verlässlichkeit und Stabilität, bzw. in generisch-subjektive Strukturen umzuwandeln. Gleichwohl gibt er sich bezüglich der Kollektivität der generisch-subjektiven Ebene ambivalent und betont, dass die Vorstellung geteilter Deutungsmuster eigentlich irreführend wäre, da individuelle Vergan-genheiten zu divers seien, um einheitliche Repräsentationen anzunehmen:

„So, if people in organizations share anything, what they share are actions, activities, moments of conversations, and joint tasks, each of which they then make sense using categories that are more idiosyncratic“ (Weick 1995, S. 188).

MARCH und SIMON (1993) begründen ihre klassischen Ausführungen zu den *Grenzen organisationaler Rationalität* mit der Ausgangsbeobachtung, dass ManagerInnen selten alle verfügbaren Lösungen für ein Problem betrachten. Sehen sich Personen mit einem Problem konfrontiert, orientierten sie sich meist an einem analogen Fall aus der Vergangenheit und übertrügen die dort genutzte Lösung auf das aktuelle Problem. Diese kognitiven Menüs möglicher Lösungen sind für MARCH und SIMON eine Folge der in der Organisation etablierten Muster und Routinen des Problemwahrnehmens und -lösens, die auf kollektiven organisationalen Erfahrungen beruhen. Als theoretischer Fluchtpunkt dieser Überlegungen

⁹⁷ Sensemaking umfasst für DOBBIN (2008, S. 59) die bedeutendsten Effekte eines derartigen Habitus, da den übergeordneten interpretativen Rahmen die Gesellschaft liefert und die Organisation die Art und Weise formt, wie ein Individuum seine Handlungen sieht.

⁹⁸ Im Original „actions“.

fungiert das Konzept der begrenzten Rationalität, demzufolge Akteure zwar rational handeln wollen, dies aber aufgrund kognitiver Limitationen, der Unvollständigkeit von entscheidungsrelevanten Informationen und der Unmöglichkeit die Konsequenzen einer möglichen Entscheidung vorausszusehen, schlicht nicht können. Wenn sie Entscheidungen treffen, suchen sie daher nicht nach optimalen, sondern *zufriedenstellenden* Lösungen (Cyert/March 1992; March/Simon 1993; Simon 1991). Was als zufriedenstellend gilt, ist abhängig vom situativen Anspruch, der sich aus der individuellen Erfahrung bzw. organisationalen Umwelt ableitet. MARCH und SIMON (1993, S. 150ff) gehen hier davon aus, dass sich selektive subjektive Wahrnehmungen durch Routine und Gewöhnung verhärteten.

Die hier skizzierten organisationstheoretischen Ansätze beschreiben in der Begründung ihrer Zurückweisung der Prämissen rationalistischer Entscheidungs- und Handlungstheorien auf den ersten Blick einige zum Habitus analoge Aspekte. Auf den zweiten Blick offenbaren sich daneben jedoch wichtige Differenzen, die einer Gleichsetzung des Habitus mit den Konzepten des Sensemaking bzw. der begrenzten Rationalität widersprechen, wie DOBBIN (2008) sie vorschlägt: Obwohl sich bei WEICK für die generisch-subjektive Ebene Anklänge andeuten und DOBBINs Vorschlag diesbezüglich instruktiv scheint, steht WEICKs strikte Interpretations- und Interaktionsperspektive im Widerspruch zu BOURDIEUS Suche nach kollektiven Strukturen sowie seiner Ablehnung des Subjektivismus. Auch eine Gleichsetzung von Habitus und begrenzter Rationalität übersieht entscheidende Unterschiede. Zuvorderst, dass SIMON die begrenzte Rationalität explizit auf Heuristiken und Routinen aufbaut, die aufgrund der andernfalls überbordenden Suchkosten eine Kompromisslösung anstreben, während der Habitus bei BOURDIEU unwillkürlich zuschnappt, wenn eine soziale Situation vertraute Elemente offenbart (Collet 2009). Damit verwandt ist ebenfalls eine Absage an die bei DOBBIN (2008) mitgeführte kognitivistischen Engführung des Habitus, wie sie auch in der Sozialpsychologie und im Neoinstitutionalismus oftmals zu beobachten ist (exemplarisch: DiMaggio 1997; Lizardo 2004). Denn die explizite Körperlichkeit des Habitus betont im Gegensatz dazu, dass die Materialität der sozialen Konstruktion der Welt analytisch nicht ignoriert werden darf. Die Welt sei vielmehr „die eines sozial geschaffenen Körpers, der sozial geschaffene und im Verlauf einer räumlich und zeitlich situierten Erfahrung erworbene Gestaltungsprinzipien in die Praxis umsetzt“ (Bourdieu 1997, S. 175). Wenn einzelne Praktiken durch Wiederholung und Gewöhnung in routinierte Muster überführt und habitualisiert werden, ist der gesamte Körper beteiligt (Reckwitz 2003, S. 290; siehe Kapitel 5.2.2).

4.5.3.2 STABILITÄTSANNAHME

BOURDIEU konzipiert den Habitus zeitlich als

„[...] chronologisch geordnete Serie von Strukturen, worin eine Struktur bestimmten Rangs die Strukturen niedrigeren – folglich genetisch früheren – Rangs spezifiziert und die Strukturen höheren Rangs durch Vermittlung einer strukturierenden Aktion [...] wiederum strukturiert“ (Bourdieu 1976, S. 188).

Akteure inkorporieren soziale Strukturen notwendigerweise sequenziell, sodass ihre primären Erfahrungen tendenziell dominanter wirken, da sie auf alle weiteren Entwicklungen ihres Habitus ausstrahlen. Zwar werden die primären Eindrücke fortlaufend mit neuen konfrontiert und zum Teil überlagert, vollständig verdrängt werden sie jedoch nicht (Bourdieu 1976, S. 188ff, 1987, S. 114f). Der Habitus ist damit ein sich (zumindest inkrementell) weiterentwickelndes Produkt seiner eigenen Geschichte und die Basis jeglicher Revision ist notwendigerweise der Bestand bisheriger Erfahrungen. Aufgrund dieser Prägung vollziehen sich habituell bedingte Selektionsprozesse zugunsten der eigenen Sicherheit und Konstanz; alternierenden Informationen oder Deutungsmustern scheint darüber tendenziell der Weg verstellt.

Auch hier stellt sich die Frage, ob und wo die von BOURDIEU dem Habitus zugewiesene Historizität und Trägheit auf Organisationsebene analog beschrieben wird. Im Folgenden wird dazu auf die

Konzepte Pfadabhängigkeit, Imprinting und strukturelle Trägheit (Inertia) rekurriert, wo in ähnlicher Weise gilt: *history matters!*

Im allgemeinsten Sinne wird mit dem Konzept der *Pfadabhängigkeit* die unabwendbare Historizität sozialer Phänomene thematisiert, indem die Prozesshaftigkeit von Institutionen, Deutungsmustern und Entscheidungsprozessen fokussiert wird (Mayntz 2002, S. 28; Schreyögg/Sydow 2011, S. 326). Im engeren Sinn werden mit dem Begriff Pfadabhängigkeit sequenzielle selbstbezügliche soziale Prozesse adressiert, die im Zeitverlauf Orientierungssicherheiten stiften, selbstverstärkende Stabilitäten hervorbringen und über das Erschweren von Abweichungen einmal eingeschlagener Entwicklungstendenzen begünstigen. Explanativ stehen dabei zumeist Eingrenzungen von Entscheidungs- und Handlungsalternativen aufgrund sich verstärkender Tendenzen vorangegangener Entwicklungen im Zentrum. Grundsätzlich wird ein Pfad umso ausgeprägter, je mehr Akteure auf ihn Bezug nehmen und sich dadurch in pfadbezogenen Interaktionen miteinander verflechten. Institutionelle Kontinuitäten, die sich als begrenzende und ermöglichende Konstellationen, kollektive Deutungsmuster und Handlungslogiken äußern, können in dieser Perspektive nicht ohne pfadabhängige Selbstverstärkungsprozesse etabliert werden (Pierson 2000). Dies ist weniger deterministisch als es zunächst erscheinen mag, da Pfade prinzipiell gestoppt werden oder eingeschlagene Entwicklungen unter mehr oder weniger hohen Kosten revidiert werden können (Beyer 2005). Während die Debatte um Pfadabhängigkeiten in Studien zur Gerichtetheit technologischer bzw. ökonomischer Entwicklungen ihren Ursprung nahm (David 1985; Arthur 1994), erkennen jüngere Arbeiten darin einen auf verschiedenste soziologische Fragestellungen anwendbaren Analyseansatz (Thelen 1999; Beyer 2005). In der Organisationsforschung konnte sich Pfadabhängigkeit als Konzept rasch etablieren und firmiert mittlerweile als Sammelbegriff für sequenziell wirksame, selbstverstärkende soziale Mechanismen bei der Herausbildung von Institutionen innerhalb und zwischen Organisationen (Sydow/Schreyögg/Koch 2009). Klassisch konzentriert sich zwar die Mehrzahl der sich mit Pfadabhängigkeiten befassenden Studien auf Kontinuität, doch gerade jüngere Arbeiten setzen Aspekte des Wandels ins Zentrum. Während Wandel hier zunächst als durch externe Irritationen und Schocks verursacht konzipiert wurde (Djelic/Quack 2007, S. 161f), dokumentiert sich in den jüngeren Arbeiten eine zunehmende Prozessorientierung, die einhergeht mit einer differenzierten Analyse der Mechanismen, die Pfade generieren, verändern oder abbrechen (Schreyögg/Sydow 2011).

Allerdings bleibt die jeweilige Entwicklungsgeschichte einer Organisation notwendigerweise die irreversible Basis sowohl ihrer Kontinuitäten als auch der Brüche. So geht auch das verwandte Konzept des *Imprinting* auf die Beobachtung STINCHCOMBES (1965) zurück, dass sich der spezifische sozio-historische Kontext zur Zeit der Gründung von Organisationen in ihren Strukturen und Prozessen niederschlägt und sich Organisationen demnach unterscheiden lassen. Die politischen, kulturellen oder ökonomischen Modelle und Ressourcen, die Organisationen in ihrer zeitgenössischen Umwelt vorfinden, prägen sie auch über die Gründungsphase hinaus (Stinchcombe 1965, S. 154). Infolge ihrer Institutionalisierung werden diese organisationalen Strukturen, Entscheidungen und Prozesse träge und entwickeln eine strukturelle Beharrungsdynamik, der es zunehmend schwerer fällt, sich an den Kontingenzen ihrer sich entwickelnden Umwelt auszurichten (Johnson 2007). Imprinting wendet sich vornehmlich den Prägungen der Umweltbedingungen bei der Organisationsgründung zu und vernachlässigt deren spätere Dynamik (Schreyögg/Sydow 2011, S. 326).

Ganz ähnlich wird auch *strukturelle Trägheit* bzw. *Inertia*, eines der Kernkonzepte des populationsökologischen Ansatzes⁹⁹ der Organisationssoziologie, als ein organisationalen Institutionalisierungsprozessen inhärenter Effekt verstanden. Denn sie wirkt als Gegengewicht zur Anpassung an sich

⁹⁹ Die Populationsökologie befasst sich hauptsächlich mit den Folgen der relativen Stabilität von Organisationen im Vergleich zu ihren, grundsätzlich als dynamisch gedachten, Umwelten, wobei sich der analytische Fokus eher auf die adaptiven Entwicklungen ganzer Wirtschaftssektoren bzw. Organisations-Populationen richtet (Hannan/Freeman 1984, 1989).

fortwährend wandelnde Umweltbedingungen. Dabei wird angenommen, dass Organisationen in der frühen Phase ihrer Entwicklung Stabilität anstreben, um die internen Prozesse zu ordnen, kalkulierbar zu halten und damit die Erfüllung des Organisationszwecks zu gewährleisten¹⁰⁰. Im Laufe der Zeit verfestigen sich diese Prozesse und führen letztlich zu Anpassungsschwierigkeiten an sich wandelnde Erfordernisse der Umwelt, die den Fortbestand der Organisation gefährden. Diese Asynchronität und mittelfristige Entkopplung von institutionellen Umweltdynamiken, die sich bei älteren Organisationen zeigen, werden im populations-ökologischen Ansatz im Wesentlichen damit begründet, dass das Leitungspersonal zum einen aufgrund unvollkommener Information keine sicheren Zweck-Mittel-Beziehungen für alternative Entwicklungen prognostizieren kann und zum anderen bei jeder angestrebten Umsetzung mit mikropolitischen Widerständen innerhalb der Organisation zu kämpfen hat (Hannan/Freeman 1984, 1989).

Insgesamt beschreiben Pfadabhängigkeit, Imprinting und strukturelle Trägheit also analoge *Effekte der Historizität* bei Organisationen, wie sie der Habitus für Individuen postuliert: Entwicklungsprozesse werden als sich stabilisierende Sequenzen modelliert, in denen sich die eigene Geschichte tendenziell stärker niederschlägt als situative Entscheidungsrationalität oder aktuelle Opportunitätsstrukturen. Die daraus folgende Stabilität, mithin Trägheit, reduziert zwar Unsicherheiten, resultiert aber auch in Anpassungsproblemen, wenn sich die soziale Umwelt in eine andere Richtung entwickelt. In diesen Fällen zeigt sich die nächste Parallele in der Betonung der Wirksamkeit von Irritationen der Umwelt bis hin zu sog. exogenen Schocks.

4.5.3.3 STRATEGIEANNAHME

BOURDIEUS (1984) sozialstrukturelles Credo lautet, dass gleiche soziale Lagen gleiche präreflexive Dispositionen für soziale Praxis schaffen. Als beobachtbare Folgen dieses Zusammenspiels nennt er vor allem *Ähnlichkeit in Lebensstilen, in Geschmäckern*, aber auch je nach Studie weitere feldbezogene *praktischen Stellungnahmen*, in denen sich die kollektive Abgestimmtheit von internalisierter sozialer Logik und den jeweiligen objektiven Strukturen ausdrücken. Habituell sedimentierte Erfahrungen enthalten somit notwendigerweise ein Positionsbias, da die sozialstrukturelle Position der Akteure zirkulär den Habitus prägt und über ihn in die soziale Praxis hineinwirkt, aus der sich der Habitus speist. Diese soziale Konditionierung bedingt neben einer dispositionalen, unbewussten Anerkennung der eigenen Position in der Sozialstruktur, dass Praxis auf Praxis übertragen werden kann, ohne dafür den Umweg über aktive Reflexion nehmen zu müssen (Bourdieu 1987, S. 136; Kraus 1993, S. 74). Darüber sei die milieu-spezifische Dominanz sozialer Praktiken und Stile schlüssiger zu erklären als über gesellschaftliche Regeln oder bewusste Handlungspräferenzen (Bourdieu 1987, S. 101).

Der Habitus stellt somit einerseits die Affinität zu sozialen Feldern her und lässt Akteure beinahe instinktiv vertraute Konstellationen suchen, in denen sie routiniert auftreten können, um sich paradoxerweise frei und selbstbestimmt zu fühlen. Andererseits werden über den Sinn für Differenzen sowie den Spielsinn die Strategien und Interessen für den feldinternen Wettbewerb generiert. Interessen und Strategien konstituieren sich aus der Logik der Felder in Abhängigkeit zu den dort jeweils eingenommenen relativen Positionen. Ihre Ursprünge liegen in der ontologischen Dialektik von Habitus und Feld, nicht in einem der Praxis vorgeschalteten, bewussten Kalkül. Gerade als nicht kalkulierte Strategien gewähren sie strukturelle Kontinuität. Gemäß diesem Verständnis von Strategie beruht die Dauerhaftigkeit sozialer Ordnung auf der Ausrichtung an und Internalisierung von sozialen Kontexten

¹⁰⁰ Trägheit wird durch verschiedene Faktoren befördert, zusammengenommen sind dies technische und räumliche Infrastruktur sowie die Personalauswahl, die zusammengenommen ein eingespieltes, ggf. gleichgewichtiges, gegen Änderungen deshalb widerständiges Netzwerk bilden; die mit der bestehenden Struktur einhergehenden Legitimitätsvorstellungen, Identitäten und Werte; sowie externe Einflüsse, wie etwa Marktbarrieren oder vertrauensvoll etablierte Beziehungen zu anderen Organisationen (Hannan/Freeman 1989, S. 55f).

(Bourdieu 1993, S. 113). Wenn Habitus und Feld aufeinander abgestimmt sind, erzeugt dies bei den Akteuren eine gewisse Vertrautheit für die Feldkontexte, die BOURDIEU als Sinn für das Spiel bezeichnet. Er hilft den Akteuren, die konkreten Spielsituationen zu verstehen, ihre Trümpfe zu platzieren und dem Geschehen im Feld eine Ausrichtung zu geben, die wiederum verstärkend für jene Interessen, Strategien und den Glauben an den Wert des Spiels wirkt (Bourdieu/Wacquant 1996, S. 147ff).

Strategien folgen dabei nicht einfach nur deterministisch den objektiven Strukturen ihrer Umwelt, sondern werden von diesen gerahmt, ermöglicht und kanalisiert. Die Strukturen bedürfen der stetigen Reproduktion, die erst über Strategien eingefädelt wird. Der Begriff der Strategie steht bei BOURDIEU also dort, wo im klassischen Strukturalismus der Begriff der Regel steht. Der präreflexive praktische Sinn ist für BOURDIEU ein strategischer, als er vom Habitus durch die Erfahrung vergangener Passungen geleitet wird und die Praktiken in eine vermeintlich kohärente Beziehung zueinander setzt (Bourdieu/Wacquant 1996, S. 147ff).

Vor diesem Hintergrund verspricht der innerhalb der Organisationsforschung in jüngerer Vergangenheit zu einiger Prominenz gelangte *strategy-as-practice*-Ansatz auf den ersten Blick eine für diese Diskussion interessante Ausrichtung (Vaara/Whittington 2012). Mit ihm hat sich in der Organisationsforschung ein Perspektivwechsel im Verständnis von Strategie etabliert, das weniger auf rationale Entscheidungen oder ihnen zugrundeliegende Opportunitäten abhebt, sondern im Sinne eines „doing strategy“ all jene kleinen Schritte, Abläufe und Praktiken untersucht, die erst zusammengenommen ermöglichen, was als strategisches Handeln einer Organisation verstanden wird (Whittington 1996, S. 732). Im Zentrum stehen dabei zunächst die als PraktikerInnen geforderten Subjekte wie ManagerInnen, ArbeiterInnen oder Consultants, aber auch externe Akteure, die erst mittelbar Einfluss zeitigen; weiter deren jeweilige sozial, symbolisch oder materiell vermittelten Routinen, Diskurse oder Technologien, durch die Strategie sich praktisch realisiert; sowie schließlich Praxis als interdependente Verkettung ebenjener Praktiken. *Strategy-as-practice*-Ansätze wenden sich ausdrücklich von Perspektiven auf ganze Organisationen ab und widmen sich im Rückgriff auf hermeneutische oder ethnomethodologische Methoden stattdessen organisationalen Mikroprozessen (Jarzabkowski/Spee 2009). Konkrete organisationale Kontexte werden dabei als Praxisgeneratoren gewürdigt und die Einflüsse von individuellen Dispositionen als inkorporierte Bedingungen von Praxis in und über ihre RepräsentantInnen mitunter auch von Organisationen im analytischen Zentrum platziert (Chia/Holt 2006, S. 647).

Trotz seiner Bedeutung bleibt der Praxisbegriff dabei eher diffus und wird aus soziologischer Sicht tendenziell wenig kanonisch referenziert (Carter et al. 2008, S. 90). Letztlich dokumentiert sich in der Etablierung der *strategy-as-practice*-Ansätze damit weniger ein Hinwenden zu einem BOURDIEU'schen Praxis- oder Strategiebegriff, als eine in der Organisationsforschung insgesamt zunehmende post-strukturalistische und konstruktivistische Öffnung, die eine stärkere Berücksichtigung der sozialen Einbettung von Strategien bewirkt und noch über eine beträchtliche Dynamik verfügt (Seidl/Whittington 2014). Insofern lassen sich in dieser Perspektive zwar Anschlüsse zu BOURDIEU und seinem Strategiebegriff herstellen, für eine Übersetzung des Habitusbegriffs auf Organisationen ist sie trotzdem nicht zufriedenstellend.

Beobachtete *Stilähnlichkeiten*, die BOURDIEU in seinem Strategieverständnis betont, werden auch im *Neoinstitutionalismus* zum erklärungsbedürftigen Ausgangspunkt einer Organisationstheorie erhoben. DIMAGGIO und POWELL (1983, S. 148) beginnen ihren vielzitierten Aufsatz zum institutionellen Isomorphismus in organisationalen Feldern mit der Frage, weshalb es eine so erstaunliche Homogenität organisationaler Formen und Praktiken gäbe, die sich in Ähnlichkeiten zwischen den Organisationen eines Feldes in Bezug auf Geschäftsmodelle, Managementmoden, Corporate Identity Konzepte, kurz: organisationalen Praktiken und Strukturen ausdrücke. Die Antwort des Neoinstitutionalismus lautet, dass die Stilähnlichkeiten in organisationalen Strukturen und Praktiken in der Konformität mit den Erwartungen institutioneller Umwelten für Organisationen begründet liegen, die ihre Legitimität sich-

ern und ihren Ressourcenzugang gewährleisten. Im Kern solcher institutionellen Erwartungen befinden sich Rationalitätsmythen; weit verbreitete, jedoch letztlich unbewiesene Annahmen darüber, welche Aktivitäten einer Organisation angemessen sind. Um diesen zu genügen, nehmen Organisationen damit verbundene, als legitim erachteten Strukturen, Prozesse und Praktiken in sich auf, ohne dass diese notwendigerweise die eigentlichen Organisationszwecke effektiv unterstützen bzw. zur faktischen Leistungsfähigkeit beitragen (Meyer/Rowan 1977). Die Folge ist ein struktureller Isomorphismus, in dem Organisationen solche Elemente aufgreifen, von denen sie sich ein Legitimitätssignal für die sie alimentierende Umwelt erhoffen und darüber die selbstverstärkende Homogenisierung eines institutionellen Feldes vorantreiben (DiMaggio/Powell 1983; siehe Kapitel 3).

Diese Orientierung an der Umwelt führt indes nicht nur zur Diffusion von Organisationsstilen und Managementpraktiken innerhalb institutioneller Felder, sondern auch zur Entkopplung von Formal- und Aktivitätsstrukturen in Organisationen (Meyer/Rowan 1977). Zudem wird die Isomorphismusthese selbst ebenso kritisch diskutiert (Boxenbaum/Jonsson 2008; siehe Kapitel 3.1.6), wie die im Neoinstitutionalismus angelegte explanative Einseitigkeit der vorwiegend passiven organisationalen Anpassung, die etwa unkonventionelle Entscheidungen oder proaktive Strategien nicht erklären kann (Davidson 1995). Dennoch bleibt die institutionelle Koinzidenz zwischen Organisationen und Feldern der Markenkern neoinstitutionalistischer Forschung und hat sich in zahllosen Arbeiten bewährt (siehe Kapitel 3). Insgesamt identifiziert der Neoinstitutionalismus für die vorliegende Diskussion anschlussfähige Phänomene und beschreibt, wie Organisationen von ihren sozialen Umwelten durchdrungen werden und darüber ähnliche organisationale Stellungnahmen hervorrufen. Ich werde diesen Befund daher in den kommenden Kapiteln in der gebotenen Ausführlichkeit aufgreifen.

4.5.3.4 INKORPORIERTHEITSANNAHME

In erster Näherung erscheint die Körperlichkeit des Habitus für seine Übersetzung von Individuen auf Organisationen ein terminales Problem zu sein, schließlich haben Organisationen keine Körper. Dem setze ich hier den Vorschlag entgegen, materielle Objektivationen und ihre Performativität auf Organisationsebene analog zur Inkorporierung beim Individuum zu verstehen. Intra- und interorganisationale Beziehungen, Prozesse und Praktiken werden durch Raumstrukturen sowie durch artifizielle und technische Objekte vermittelt. Menschliche Erzeugnisse sind demgemäß Objektivationen sozialen Sinns, die soziale Situationen transzendieren und Handlungsaufforderungen an diejenigen Akteure richten, die sich mit ihnen auseinandersetzen (Häußling 2012, S. 273f).

Technik und *materielle Artefakte* können als Verdinglichungen des Sozialen begriffen werden. Ihnen sind Szenarien eingeschrieben, die sich bei der konkreten Interaktion zwischen Objekt und NutzerIn abspielen sollen. Diese Szenarien sind dabei keineswegs nur sächlich-technologischer Natur, vielmehr zielen sie auf verschiedenste Praktiken, Stellungnahmen und Positionierungen ab und wirken damit genuin sozial, mitunter auch politisch (Winner 1980; Akrich 1992). JOERGES (1996, S. 20, 156) sieht in der Technik folglich eine ausgelagerte Sozialstruktur, die zwar latent und stumm, aber eben nicht wirkungslos ist, da technische Objekte und Prozesse eine ihnen eigene Performativität¹⁰¹ bewahren, die sich den Intentionen der NutzerInnen entgegenstellt. Es ist daher nicht nur für diesen Beitrag angemessen, von einer wechselseitigen Beeinflussung und verteilten Handlungsträgerschaft auszugehen, in der weder Technik noch soziale Akteure am Ende einer eindimensionalen, deterministischen Kausalkette zu finden sind (Rammert/Schulz-Schaeffer 2002; Häußling 2014).

¹⁰¹ Dieses Widerstandspotenzial folgt vor allem aus der Notwendigkeit, an den Schnittstellen designerter Objekte Akteure und Technik zusammenbringen zu müssen, was nicht selten die tieferliegende technologische Komplexität eskamotiert (Häußling 2012, S. 263ff).

Auch *Raumordnungen*¹⁰² sind in dieser Hinsicht als Dispositionen von Nähe und Distanz instruktiv, als sie durch die andauernden Alltagserfahrungen und Beziehungsmuster der sie nutzenden Akteure sinnhaft konkretisiert und sozial reproduziert werden. Soziale Praktiken und Raumstrukturen bedingen sich ebenfalls wechselseitig und verweisen aufeinander, wie LEFEBVRE (2006, S. 351) ausführt:

„Der soziale Raum enthält, indem er ihnen ihre (mehr oder weniger) geeigneten Orte zuweist, die sozialen Reproduktionsverhältnisse [...] und die Produktionsverhältnisse, d.h. die Aufteilung und Organisation der Arbeit, also hierarchisierten sozialen Funktionen.“

Organisationen lassen sich demzufolge nicht nur als soziale, sondern auch als physische Arrangements beschreiben, in denen Raumstrukturen zur Etablierung sozialer Ordnung absichtsvoll gestaltet werden (Hatch/Cuncliffe 2006, S. 246; Taylor/Spicer 2007, S. 341). Dabei gründet das Funktionieren der Interdependenz von Raum und Praktiken weniger in etwaigen konkreten Anweisungen, die z. B. ein prachtvoller Ausblick von der Chefetage geben würde, sondern im Ausleben ihrer jeweils eingeschriebenen sozialen, kulturellen oder symbolischen Bedeutung durch konkrete Verhaltensweisen (Burrell/Dale 2014, S. 695), etwa wenn man als AngestellteR ‚hoch zur Chefetage‘ muss. Die Etablierung legitimer organisationaler Praktiken wird durch das räumliche Design bzw. die Architektur einer Organisation als Möglichkeitsraum von Praktiken physisch verankert, indem bestimmte Verhaltensweisen angeregt und andere gleichzeitig eingegrenzt werden (Harvey 2010).

Materielle Verkörperungen des Sozialen stehen also insgesamt in einem dialektischen Verhältnis zu den sozialen Praktiken und Routinen, in denen sie sich erst realisieren können. Soziale Objektivationen wie Artefakte, Technik oder Raumstrukturen konservieren und transzendieren – mit anderen Worten: inkorporieren – damit sozialen Sinn. Sie sind für bestimmte soziale Zusammenhänge konzipiert, symbolisch aufgeladen und wirken an der Reproduktion sozialer Strukturen mit. Dementsprechend können sie m. E. auf Organisationsebene eine ähnlich theoriearchitektonische Position bekleiden, wie die körperlichen Internalisierungen des Habitus beim Individuum. Auch diesen Überlegungen werde ich im nachfolgenden Kapitel systematischer nachgehen.

4.6 DISKUSSION UND AUSBLICK

Bezogen auf die Feldtheorie habe ich in diesem Kapitel die Vorarbeiten von FLORIAN und DEDERICHS (2002) sowie EMIRBAYER und JOHNSON (2008) affirmativ aufgegriffen, die Organisationen einmal als Akteure im Feld und einmal selbst als Feld modelliert. Dieser skalierbare Feldbegriff ist vor dem Hintergrund zunehmend fluider werdender Organisationen ein vielversprechendes Instrument, das weniger kategorische Grenzen verhandelt, sondern Prozesse und Beziehungen in den Fokus rückt. Mit einem derart skalierbaren Feldbegriff sind Organisationsgrenzen keine ex-ante-Setzung mehr und konkrete Organisationsanalysen sind damit weniger von ihrer offiziellen Formalstruktur abhängig. Ich werde im sechsten Kapitel basierend auf den hier gelegten Grundlagen eine tiefergehende Diskussion der Feldtheorie führen, um eine mit dem Neoinstitutionalismus integrierte und für die Governance-Perspektive nutzbare Feldperspektive zu entwickeln.

Eine Mehrebenenperspektive auf Organisationen bedeutet für Bourdieus Konzepte jedoch insofern eine Herausforderung, als sie aufgrund ihrer Interdependenz ebenfalls alle diesem Mehrebenencharakter entsprechen müssen. Bezogen auf das Kapitalkonzept habe ich der Logik der vorangehenden Diskussion folgend zunächst die klassischen Kapitalformen auf Organisationen übertragen, um anschließend gemäß dem Dualitätspostulat die Transformierbarkeit und Übertragbarkeit der zentralen Kapitalsorten von Individuen auf Organisationen und umgekehrt zu diskutieren. Die Mehrebenenfähigkeit der jeweiligen Kapitalsorten nach ihren jeweiligen Charakteristika differenziert zu betrachten,

¹⁰² Für TheorieästhetInnen sei noch der Hinweis erlaubt, dass man an dieser Stelle freilich einen sich schließenden Kreis zum aus der Architektur stammenden Habitusbegriff PANOFSKYS schlagen könnte, der BOURDIEU nachhaltig beeinflusst hat.

hat in meinen Augen wenigstens zwei Vorteile: Erstens lassen sich darüber kapitalspezifische Modi der Übertragung bzw. Akkumulierung identifizieren, die dazu geeignet scheinen, organisationstheoretische Hypothesen zu generieren sowie die differenten Logiken der Kapitalsorten in feldtheoretisch orientierten Mehrebenenanalysen herauszustellen. Diese Feststellungen bilden die Grundlage darauf aufbauender, weiterführender Überlegung zu organisationalen Konversionsordnungen, die ich in Kapitel 7 darlegen werde.

Schwieriger wird es, wenn man das Prinzip der Dualität auf den Habitusbegriff anzuwenden sucht. In intraorganisationaler Perspektive beschreibt der Habitus der Organisation zunächst dasselbe wie in seiner üblichen Verwendung. Die organisationswirksamen Habitus der Individuen werden in dieser Lesart vornehmlich in der sekundären Sozialisation innerhalb der Organisation vermittelt und durch selektive Eintritte, Einstellungen und Beförderungen kollektiv unterstützt. Gleichzeitig bringen Organisationsmitglieder ihre Habitus mit in die Organisation und haben somit zu bestimmten Institutionen und Praktiken eine höhere Affinität. Durch den praktischen Ausdruck dieser von den Organisationsmitgliedern habituell verankerten Strategien, Klassifikationen, Urteile und Routinen kreieren, reproduzieren und transformieren sie organisationale Strukturen und Kulturen. Tritt eine Organisation selbst als Akteur in einem sozialen Feld auf, verschiebt sich die analytische Perspektive und damit verbunden entsteht theoriologisch eine Lücke. Die Diskussion der Effekte des Habitus und ihrer potenziellen Entsprechungen auf Organisationsebene haben zumindest zwei Ergebnisse zu Tage befördert: Erstens lassen sich verschiedene Phänomene identifizieren, die für Organisationen theoriologische Korrespondenzen zu den von BOURDIEU für Individuen beschriebenen Effekten des Habitus aufweisen. Diese Korrespondenzen besitzen allerdings, zweitens, untereinander keinerlei theoretische oder empirische Verbindung. Aus der bloßen Sammlung dieser Ansätze lässt sich daher kein kohärentes Konzept eines Habitus der Organisation formulieren. Wollte man WEICKS Sensemaking, den neoinstitutionalistischen Isomorphiebegriff, den Begriff der Pfadabhängigkeit des historischen Institutionalismus und den Population Ecology-Ansatz unter ein begriffliches Dach bringen, das dann auch noch in einer dualistischen Perspektive in einen abgestimmten Ansatz mit den übrigen Konzepten BOURDIEUS aufgeht, würde man sicherlich keiner dieser Theorien mehr gerecht werden und damit bliebe ein analytischer Gewinn mehr als fraglich. Dementsprechend wären Übertragungen des Habitusbegriffs zwischen den beiden Ebenen nicht ohne beträchtliche konzeptionelle Übersetzungsarbeit zu schaffen, die wiederum ihren ursprünglichen Markenkernen entgegenstünden. Konzeptionelle Symmetrie ist (leider) kein Wert an sich und führt, wenn sie wie im Fall eines Habitus der Organisation als Selbstzweck betrieben wird maximal zu Reifizierungen und Modellplatonismus. Die Untersuchung sollte aber deshalb nicht als gescheitert angesehen werden. Sie hat vielmehr ein virulentes Desiderat adressiert und Implikationen aufgeworfen, die nachfolgend detaillierter ausgearbeitet werden können. Denn mir scheint nichtsdestotrotz die Frage danach nach wie vor gewinnbringend, wie man mit BOURDIEU die inhärenten Strukturen einer Organisation in ihren jeweiligen symbolischen und materiellen Formen erfassen kann, die zwischen der Umwelt der Organisation und ihrer organisationalen Praxis vermitteln. Denn dass Organisationen auf die Bedingungen ihrer Umwelt reagieren, indem sie sozial, symbolisch, technisch und materiell getragene Prozesse und Strukturen implementieren und institutionalisieren, steht in allen oben diskutierten Organisationstheorien außer Frage. Im nachfolgenden Kapitel werde ich mich daher mit der Frage befassen, wie man organisationale Dispositionen fassen kann, die quer zur Trennung zwischen Individuum und Organisation stehen und dem Gedanken der Dualität darüber entsprechen, dass sie dem Dualismus von Individuum und Organisation von vorneherein nicht folgen. Dass demgegenüber ein Dualismus von Individuum und Organisation jedoch gerade für den Habitus problematisch ist, hat die obige Diskussion der Strategieannahme deutlich gemacht.

5. Habitualisierte Ordnungen – Zur Dualität organisationaler Dispositionen

Am Beginn der in diesem Kapitel maßgeblichen Erarbeitung der Elemente einer habitualisierten Ordnung steht die noch ungelöste Aufgabe des letzten Kapitels, BOURDIEUS Habitusbegriff mit der Dualität der Organisation zufriedenstellend in Einklang zu bringen. Dass es sich dabei um ein organisations-theoretisch keinesfalls triviales Problem handelt, offenbart sich z. B. darin, dass sich DIMAGGIO und POWELL (1991b, S. 25) in der Einleitung ihres paradigmatischen Sammelbandes von BOURDIEUS Habituskonzept einen nachhaltigen Beitrag für die Organisationssoziologie und Institutionentheorie versprochen: „[W]e come closest to a genuine alternative to Parson’s version of rule theory in Pierre Bourdieu’s theory of the habitus“. Durch die Betonung der doxischen Elemente sozialer Praktiken und Klassifikationen, die bei BOURDIEU, wie noch zu zeigen sein wird, im Fokus stehen, hätten kulturell argumentierende Ansätze, unter die DIMAGGIO und POWELL auch den Neoinstitutionalismus subsumieren, enorm gewonnen. Sie konstatieren weiter, dass sich abzeichne, dass die Auseinandersetzung mit BOURDIEUS Einsichten für die institutionentheoretisch ausgerichtete Organisationsforschung zu einer theoretischen Erweiterung und konzeptionellen Vertiefung beitragen würde, um mithin auch Antworten für die Mikrofundierung der institutionentheoretischen Organisationsforschung liefern zu können (DiMaggio/Powell 1991b, S. 25f) bzw. anders formuliert, das „paradox of embedded agency“ lösen zu können. Bekanntlich hat sich diese Erwartung bisher nicht erfüllt (siehe Kapitel 3). Nach einem anfänglichen intellektuellen Aufschwung löste sich der Neoinstitutionalismus zunehmend von BOURDIEUS Soziologie. Abgesehen von pflichtschuldigen rituellen Zitationen und Würdigungen als Inspiration für den Feldbegriff, kommt BOURDIEU im Neoinstitutionalismus faktisch nicht mehr vor (Sieweke 2012; Wang 2016, S. 352).

Das bisher ungelöste Problem des Habitusbegriffs für die Organisations- und Institutionentheorie besteht darin, dass er sich in einer organisationstheoretischen Betrachtung weder auf eine rein individuelle noch eine rein organisationale Ebene reduzieren lässt, denn organisationale und individuelle Dispositionen bedingen, ermöglichen und limitieren sich wechselseitig, wie in den vorherigen Kapiteln ausgearbeitet wurde.

Während ich im vorangegangenen Kapitel eine Perspektive eingenommen habe, die ganz bewusst theorieimmanent orientiert ist, beziehe ich mich in diesem Kapitel auf einen organisationssoziologischen Ausgangspunkt, der außerhalb der Bourdieu’schen Theorie und auch des neoinstitutionalistischen Mainstreams zu verorten ist. In diesem Kapitel stehen organisationale Routinen im Fokus. Ich argumentiere mit Bezug auf HODGSON (2008) und anderen, dass Routinen an den Schnittstellen zwischen individuellen und kollektiven Organisationspraktiken stehen und demgemäß wie organisationale Dispositionen wirken. Im Folgenden werde ich zunächst diese theoretische Position ausführen und darauf aufbauend den Begriff der organisationalen Routinen darlegen (5.1), um mich darauf aufbauend mit den Prozessen auseinanderzusetzen, in denen sie sowohl organisational als auch subjektiv entstehen, sich verankern und (re-)produzieren. Um die Frage der (Re-)Produktion genauer zu untersuchen, widme ich mich der Habitualisierung als Bildung von Routinen und lege dabei ebenfalls dar, dass Habitualisierung und Habitusformierung ko-konstitutive Prozesse sind. Im nächsten Unterkapitel steht die organisationale Sozialisation als wesentlicher Mechanismus des Erwerbs und damit auch der (Re-)Produktion organisationaler Routinen im Fokus. Im Anschluss daran wende ich mich den Objektivier-

ungen zu, die Habitualisierungen und Routinen unterstützen und darüber ebenfalls an der (Re-)Produktion sozialer Ordnungen beteiligt sind; konkret diskutiere ich Sprache, Körper, Technik und Räume (5.2). Danach befaße ich mich vor dem Hintergrund der vorangegangenen Überlegungen noch einmal mit dem Habitus und argumentiere entgegen einer deterministischen Lesart, weshalb es sinnvoll ist, auch ihn als Prozess zu verstehen (5.3). Schließlich ziehe ich ein Fazit der Überlegungen dieses Kapitels und diskutiere den Nutzen einer Erweiterung der klassischen Governance-Perspektive auf Aspekte der organisationalen Habitualisierung (5.4).

5.1. DISPOSITIONSCHARAKTER ORGANISATIONALER ROUTINEN

Um das Problem des Habitus der Organisation produktiv anzugehen, greife ich in auf den Vorschlag HODGSONS (2008, S. 17) zurück, Routinen als organisationale Dispositionen zu verstehen. Routinen verhalten sich HODGSON zufolge zu Organisationen ebenso wie Gewohnheiten zu Individuen. Auch NELSON und WINTER (2002, S. 30) verstehen organisationale Routinen als homologes Konzept zu individuellen Fertigkeiten und BECKER (2008a, S. 5f) bezeichnet in seiner Übersichtsdarstellung Gewohnheiten als die grundlegenden Bausteine von Routinen. Für die Diskussion dieses Kapitels ist es deshalb wichtig, daran zu erinnern, dass Routinen bzw. Gewohnheiten und Praktiken bzw. Handlungen nicht dasselbe sind. Praktiken oder Handlungen äußern sich zwar nicht selten in Form von Routinen oder Gewohnheiten, sie müssen es aber keinesfalls. Ebenso greifen wir nicht in jeder möglichen Situation auf Gewohnheiten zurück bzw. folgen ihnen in allen Situationen, die sie potenziell auslösen (Hodgson 2008, S. 16). Dennoch sind beide Konzepte miteinander verwoben und im Falle sich praktisch realisierender Routinen bzw. Gewohnheiten nur analytisch voneinander zu trennen.

Eine Fokussierung auf Gewohnheiten und Routinen ist insofern instruktiv, als beide Konzepte es erlauben, die kollektive Ebene unmittelbar mit der individuellen Ebene zu verknüpfen und Modi organisationaler (Re-)Produktion zu erörtern, ohne sich dabei innerhalb der Diskussion um ‚structure vs. agency‘ positionieren zu müssen. Denn organisationale Routinen sind auf zwei Ebenen¹⁰³ angesiedelt: Zum einen als konkret ausgeführte organisationale Praxis, in der sie sich erst realisieren und zum anderen in Form ihrer kognitiven, körperlichen, sprachlichen, institutionellen und dinglichen, in toto also organisationalen Sedimentierung¹⁰⁴. Als analytische Brückenkonzepte verbinden Routinen die subjektive mit der kollektiven Ebene, weil sie in Organisationen als Nexus individueller und kollektiver Praktiken interdependent zueinander in Beziehung stehen. Das analytische Potential von Routinen als organisationale Dispositionen zu untersuchen, erscheint aus drei Gründen für die weiteren Überlegungen attraktiv:

Erstens erfolgt durch begriffliche Verschiebung weg vom Habitus hin zu Dispositionen eine Neufokussierung für die organisationstheoretischen Bemühungen, denn statt einen wie auch immer gearteten umfassenden Habitus der Organisation synthetisieren zu müssen, kann man sich nun Dispositionen und vor allem ihren praktischen Formen und Ausdrücken zuwenden und damit eine Perspektive einnehmen, die es erlaubt, konkretere Zusammenhänge der Organisationswirklichkeit zu adressieren.

¹⁰³ Mit dieser Formulierung lässt sich zwar schon rein begrifflich eine Verbindung zur Mehrebenenperspektive der Governance-Forschung herstellen, allerdings insinuiert die Betonung zweier unterschiedlicher Ebenen einen Dualismus, der jedoch eigentlich an dieser Stelle überwunden werden soll. Es ist also angezeigt, nachzuweisen, dass es sich hier vielmehr um eine Dualität handelt, die eben jene Trennung konzeptionell ausschließt.

¹⁰⁴ FELDMAN und PENTLAND (2003, S. 101) arbeiten eine ähnliche Herangehensweise aus, unterscheiden dabei jedoch zwischen ostentativen und performativen Aspekten einer Routine: „Organizational routines consist of two aspects: the ostensive and the performative. The ostensive aspect is the ideal or schematic form of a routine. It is the abstract, generalized idea of the routine, or the routine in principle. The performative aspect of the routine consists of specific actions, by specific people, in specific places and times. It is the routine in practice. Both of these aspects are necessary for an organizational routine to exist.“

Damit verringert sich die Gefahr, ungewollt einem Dualismus in der Konzeption des Zusammenhangs von Organisation und Individuum anheimzufallen, der nach einem eigenen Habitus verlangt, der den Habitus der Individuen distinkt gegenübersteht und darüber Organisationen sowie die Mikro-, Meso- und Makroebene reifiziert.

Zweitens, und dies ist für die kommenden Überlegungen entscheidend, scheint mir der Bezug auf Gewohnheiten und Routinen auf eine bis dato vernachlässigte Schnittstelle zwischen Praxis- und Institutionentheorie hinzuweisen. Mittels Routinen und Gewohnheiten lassen sich beide Perspektiven in einem wesentlichen Aspekt der (Re-)Produktion von Organisationen zusammenzudenken. In der klassischen Institutionentheorie nach BERGER und LUCKMANN (1969) werden Regelmäßigkeiten in sozialem Handeln und Verhalten, damit einhergehende wechselseitige Vorhersehbarkeiten in Interaktionen, sowie prozedurales Wissen unter dem Begriff Routinen verhandelt. Die institutionelle Ordnung einer Organisation basiert in dieser Hinsicht also zu einem beachtlichen Teil auf Gewohnheiten und Routinen, da ein Großteil ihrer Aufgaben in wiederholter, typischer Weise erledigt wird. Damit (re-)produzieren sich Organisationen ebenfalls vornehmlich, jedoch nicht ausschließlich, mittels Routinen (Becker 2008b, S. 1). Dies schließt an die Überlegungen der vorangegangenen Kapitel an, weil nicht nur BERGER und LUCKMANN (1969, S. 56ff) oder FRIEDLAND und ALFORD (1991, S. 250ff) als zentrale sozialtheoretische Referenzen des Neoinstitutionalismus die Idee von Institutionen untrennbar mit Gewohnheiten und Routinen verbinden. Auch HASSE und SCHMIDT (2010, S. 16f) empfehlen der neoinstitutionalistischen Organisationstheorie einen deutlich stärkeren Rekurs auf Routinen; zum einen aufgrund der Anschlussfähigkeit an jene sozialtheoretischen Grundlagen, zum anderen, da Routinen für Organisationen empirisch von hoher Relevanz sind und damit einen hohen Stellenwert in der Organisationsforschung einnehmen¹⁰⁵ (überblicksartig: Becker 2008a). Bis dato verhallte ihre Forderung allerdings weitgehend ungehört (überblicksartig: Meyer/Walgenbach 2008; Greenwood et al. 2017). In der Praxistheorie spielen Gewohnheiten und Routinen als Formen sozialer Praxis eine zwar konstitutive, allerdings konzeptionell hintergründige Rolle. Der unmittelbarere Zugang für die Idee, Routinen als organisationale Dispositionen zu konzipieren, liegt im Dispositionsbegriff, den hier vor allem BOURDIEU (2001a, S. 174f) eingeführt hat¹⁰⁶. Dispositionen bedürfen sowohl in ihrer Entstehung als auch ihrer Aktualisierung wiederholter, sprich: routine- bzw. gewohnheitsmäßiger Praktiken. Sind Entstehungsbedingungen einer habituell verankerten Gewohnheit bzw. Routine und der situative Kontext hinreichend ähnlich, funktionieren Gewohnheiten und Routinen (nicht nur im organisationalen Kontext) reibungslos (Bourdieu 2001a, S. 188f; Schäfer 2013). HODGSON (2008) selbst verfolgt übrigens weder eine genuin konstruktivistische noch eine praxistheoretische Perspektive und bezieht sich auch nicht auf BOURDIEU oder den Neoinstitutionalismus. Seine Rede von Dispositionen steht daher in keiner dieser Traditionen und soll wohl darauf verweisen, dass es sich bei Routinen um zentrale Bausteine von Organisationen handelt, in denen Verhaltensmuster kodiert sind.

Ein dritter Vorteil einer Herangehensweise, die sich auf organisationale Routinen fokussiert, liegt darin, dass Routinen ein Brückenkonzept bilden, dass zufälliges, individuelles soziales Handeln auf der einen Seite mit stabilen Institutionen auf der anderen Seite verbindet. Denn wie ich zeigen werde, steckt in Routinen ein beachtlicher Teil sozialer Ordnung, der weitreichende praktische und strukturelle Wirkungen zeitigt. Routinen sind zwar noch keine Institutionen und auch keine Organisationen – zumal

¹⁰⁵ Während frühere Beiträge Routinen als Antagonisten zu bewusstem strategischen Handeln positionieren, die einen überwiegend starren Charakter besäßen, betonen jüngere Arbeiten den Zusammenhang zwischen Routinen und organisationalem Wandel bis hin zu Innovationen (zum Einstieg: Feldman/Pentland 2003; Yi/Knudsen/Becker 2016).

¹⁰⁶ „Von Dispositionen sprechen heißt einfach einer natürlichen Prädisposition der menschlichen Körper Rechnung zu tragen [...]: der Konditionierbarkeit als natürliche Fähigkeit, nicht naturgegebene, beliebige Fähigkeiten zu erwerben. Was Lebewesen angeht, heißt das Dasein erworbener Dispositionen leugnen soviel wie das Lernen als selektive und dauerhafte Umwandlung des Körpers durch Stärkung oder Schwächung synaptischer Verbindungen leugnen“ (Bourdieu 2001a, S. 174f).

ihr Kollektivierungsgrad in der Regel geringer ausfällt –, nichtsdestotrotz lassen sie sich ebenso einer kollektiven Ebene zurechnen.

Wenn sich nachweisen lässt, dass Routinen und Gewohnheiten dank selbst induzierter Mechanismen reproduziert werden, lässt sich begründet vermuten, dass sie als organisationale Dispositionen, also als zentrale Modi organisationaler Ordnungsbildung behandelt, konzipiert und analysiert werden können. Der Blick auf Gewohnheiten sowie Routinen und vor allem auf ihre Genese böte damit eine Ergänzung zu den in der klassischen Governance-Forschung verbreiteten Sichtweisen und Theorien.

5.1.1 DIE DUALITÄT ORGANISATIONALER ROUTINEN UND IHRER DYNAMIKEN

Um die herausragende Bedeutung von Routinen für Organisationen zu verdeutlichen, greifen FELDMAN und PENTLAND (2003, S. 99) zu einer Metapher: „Like DNA, routines are the genetic material from which organizations are reproduced“. Sie schreiben damit das Bild von NELSON und WINTER (1982) fort, die Routinen in einer einflussreichen Arbeit als „Gene“ der Organisation bezeichnen. Ungeachtet der Schwierigkeiten¹⁰⁷, die dieser Analogie inhärent sind, betont sie in griffiger Form die Idee, dass der Schlüssel zum Verständnis der Reproduktion von Organisationen in den dort allgegenwärtigen Routinen liegt. Für eine differenzierte Auseinandersetzung bedarf es indes einer nuancierteren Bestimmung von Routinen, als die Anleihe aus der Biologie sie liefern würde. Nimmt man die einschlägigen Artikel zu organisationalen Routinen zusammen, so lässt sich daraus eine kumulative Bestimmung ableiten, derzufolge Routinen (1.) repetitive, (2.) distinkt erkennbare und funktionell ähnliche (3.) Abläufe, Praktiken und Verhaltensmuster sind, (4.) die von verschiedenen Akteuren¹⁰⁸ wechselseitig aufeinander bezogen ausgeführt und (5.) durch einen bestimmten Stimulus ausgelöst werden (Gersick/Hackman 1990, S. 69f; Feldman/Pentland 2003, S. 95; Becker 2008b, S. 6; Pentland/Haerem 2015).

Die einzelnen Aspekte dieser Definition bedürfen einer Klärung: (1.) Zunächst können die Grade der Wiederholung und Wiederholbarkeit einer Routine empirisch variieren. Ein Verhaltensmuster muss nicht notwendig jedes Mal ausgelöst werden, wenn eine bestimmte Situation auftritt; dennoch sollte es wenigstens häufig genug vorkommen, um eine hinreichende Regelmäßigkeit zu etablieren (Feldman/Pentland 2003, Becker 2008b, Pentland/Haerem 2015). (2.) Weiter verweist die Erkennbarkeit und funktionelle Ähnlichkeit einer Routine auf ihren konkreten Sinn und Zweck, den die entsprechende Praxis für eine Gruppe, eine Aufgabe oder eine komplette Organisation besitzt. Zum Beispiel könnte man es als Routine betrachten, wenn bei den Arbeitssitzungen eines Forschungsinstituts immer wieder ein Ergebnisprotokoll angefertigt werden würde, unabhängig vom spezifischen Inhalt des Protokolls. Routiniertes Verhalten dient in der Regel einer allgemeineren Funktion. Diese kann, wenn die Routine zum ersten Mal etabliert wird, auch latent sein und von den beteiligten Akteuren zunächst nicht als solche erkannt werden (Gersick/Hackman 1990, S. 69f), etwa wenn die Institutschefin zu Beginn jeder Sitzung die Gesprächsziele vorgibt, ohne diese zu visualisieren oder zu formalisieren. (3.) Weiter adressieren Abläufe und Verhaltensmuster eine Sequenz von Interaktionen bzw. praktischen Beziehungen zwischen Akteuren, aber auch zwischen Akteuren und Objekten und sogar zwischen den Objekten selbst, welche die Art und Weise zum Ausdruck bringen, wie eine Organisation die zuvor genannte Funktion in Bezug auf bestimmte Aufgaben, Erwartungen oder Probleme üblicherweise angeht (Feldman/Pentland 2003, Becker 2008b, Pentland/Haerem 2015). (4.) Das entscheidende Merkmal ist hier

¹⁰⁷ Dem Ziel dieser Analogie ist zuzustimmen, obwohl die Gen-Metapher irreführt, denn sie impliziert, dass Routinen erstens weitgehend invariant wären und zweitens Organisationen ab ihrer Entstehung auf denselben Satz an Routinen zugreifen müssten, und liefert drittens – im Gegensatz zur Basenpaarstruktur der DNA – nicht automatisch einen Reproduktionsmechanismus mit.

¹⁰⁸ Eine Unterscheidung zwischen individuellen Gewohnheiten und organisationalen Routinen ist hier insofern angezeigt, als Letztere das Engagement mehrerer Akteure benötigen und räumlich getrennt ausgeübt werden können, ohne dass dabei immer dieselben Akteure beteiligt sein müssen (Levitt/March 1988, S. 326; Pentland/Haerem 2015, S. 467f).

nicht, ob das Verhaltensmuster expliziert werden kann oder implizit hervorgerufen wird. Entscheidend ist hier vielmehr die beobachtbare, kollektive Reaktion der beteiligten Akteure auf einen bestimmten organisationalen Stimulus. (5.) Denn schließlich wird das Verhaltensmuster als Reaktion auf eine begrenzte Klasse von sozialen, organisationalen oder technischen Auslösern gezeigt (Gersick/Hackman 1990, S. 70, Feldman/Pentland 2003, Becker 2008b, Pentland/Haerem 2015).

Wie WEICK (1990) herausarbeitet, werden organisationale Routinen vor allem durch soziale Auslösereize stimuliert. KollegInnen in Arbeitsteams sind so gesehen doppelt aufeinander angewiesen, wollen sie eine Routine gut ausführen: Zum einen sind sie Teil der kollektivierten Folge von Arbeitsschritten, zum anderen orientieren sie sich wechselseitig aneinander, um sich des Fortgangs der Routine zu vergewissern bzw. sie abubrechen. Um wieder zum simplen Beispiel der Arbeitssitzung zurückzukehren, beginnt die Sitzungsroutine mit dem langgezogenen Begrüßungswort des Chefs, während dieselbe Verlautbarung einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin wenige Sekunden vorher die Sitzung nicht eröffnet. In der hier präsentierten Lesart verweisen Routinen im Zusammenhang mit der (Re-)Produktion von Organisationen einerseits auf die ihnen jeweils zugrundeliegenden abstrakten Ideen, Regeln, Normen sowie Zwecke und können sich andererseits erst in der praktischen Ausübung bzw. Übersetzung jener strukturellen Ebene realisieren. Schließlich sind in organisationalen Routinen die sedimentierten Erfahrungen und interpretativen Rückschlüsse aus den vergangenen Interaktionen mit der organisationalen Umwelt sowie der organisationalen Vergangenheit enkodiert. Sie beinhalten damit nicht nur technische Prozesse und regulierte Verfahren, sondern binden auch implizite und explizite Wissensstrukturen ein (Levitt/March 1988, S. 320). Zum Beispiel ermöglichen Akten Entscheidungen erst anhand von eingespielten Interpretationsmustern, in welche die Erfahrungen, Aushandlungen und Interpretationen der Vergangenheit enkodiert sind. Auch betriebliche Abläufe von Montageroutinen, Präsentationen auf akademischen Tagungen oder Firmenkooperationen basieren auf routinierten sozio-technischen Arrangements. Dabei kann eine Routine, die in den teilnehmenden Organisationsmitgliedern verankert ist, in einer Vielzahl von prinzipiell ähnlichen Ausprägungen realisiert werden. Beispielsweise beinhaltet dieselbe Seminarroutine verschiedene Arten von fachlichen Inhalten und unterschiedliche TeilnehmerInnen. Daher ist eine Organisationsroutine keine singuläre, einheitliche Praktik, sondern umfasst eine Reihe möglicher, dennoch auf einen hinreichend distinkten praktischen Fluchtpunkt abzielender, ‚familienähnlicher‘ Ausprägungen, die durch organisatorische, soziale, dingliche und körperliche Bedingungen ermöglicht und eingehegt werden (Becker 2008a; Schulz 2008, S. 234f; Pentland/Haerem 2015). FELDMANN (2000) schlägt nun dieser Logik folgend vor, Routinen nicht einfach nur als praktische Äußerungen von Akteuren zu betrachten, sondern die Akteure stattdessen als konstitutive Bestandteile von Routinen zu begreifen. Damit würden Menschen, die Routinen durchführen, nicht von diesen getrennt und Routinen selbst würden zu einem umfassenderen Phänomen, das wiederum der Dualität der Organisation entspricht.

Der Bezug auf Routinen als konstitutive Elemente organisationaler Reproduktion erfordert somit eine Auseinandersetzung mit der Entstehung, Weitergabe, Verstetigung und des Wandels von Routinen in organisationalen Zusammenhängen. Diese wird in den nachfolgenden Abschnitten durchgeführt.

5.1.2 KO-KONSTITUTION VON HABITUALISIERUNG UND HABITUSFORMIERUNG

Damit sich anfänglich kontingente individuelle Verhaltensweisen zu interaktiven Routinen kristallisieren und reziproke Orientierung und sozialen Sinn stiften, bedarf es zwingend einer vorgelagerten Abstimmung zwischen den Individuen und ihrer Umwelt, die BERGER und LUCKMANN (1969, S. 56f) als Habitualisierung bezeichnen. Die Habitualisierung markiert den Beginn einer jeden Institutionalisierung. Dabei werden wiederholt nützliche, erfolgreiche oder sinnstiftende Verhaltensweisen in Form typischer Praktiken generalisiert und als probate Reaktion in bestimmten Situationen körperlich

internalisiert und damit im BOURDIEU'schen Sinne habituell sedimentiert (Bourdieu 1987, S. 122ff). Dank der Habitualisierung erübrigt es sich,

„dass jede Situation Schritt für Schritt neu bestimmt werden muss. Eine Menge von Situationen lässt sich unter ihre Vorherbestimmungen subsumieren. Was bei solchen Gelegenheiten getan wird, kann also antizipiert werden“ (Berger/Luckmann 1969, S. 57).

Körperlich bzw. kognitiv geht damit eine Schematisierung und Integration von zunächst komplexen Handlungsweisen in immer leichter abrufbare Tätigkeitskomplexe einher. Dem am Ende so leicht und elegant anmutenden Freistil im Schwimmbassin ist erst das mühsame und vor allem singuläre Erlernen des korrekten Beinschlags, des richtigen Armzugs, der dazu passenden Atmung und dann irgendwann die immer weniger tollpatschige Integration dieser einzelnen Elemente vorausgegangen. Gleiches gilt ebenfalls für vorwiegend kognitive Tätigkeiten wie das Lesen oder Videospiele. Je häufiger eine bestimmte Handlung vollzogen wird, desto stärker sedimentieren sich die zuvor noch explizit reflektierten konkreten Handlungsschritte und integrieren sich in eine integrierte, zunehmend vorbewusst ablaufende Handlungsroutine. Mit KNOBLAUCH (2010, S. 162) verschmelzen zuvor polythetische – also je einzeln und explizit entworfene Handlungsschritte – zu einer monothetischen, also integrierten und automatisierten Praxis. Ist der gesamte Ablauf erst einmal körperlich eingelagert, folgt ein Schritt gewissermaßen automatisiert auf den anderen und ermöglicht das parallele, gewohnheitsmäßige Ausführen mehrerer Tätigkeiten und schließlich die für die Habitualisierung zentrale Koordination mit anderen Akteuren. Wie HODGSON (2008, S. 17) dazu feststellt:

„Importantly, all learning, and the attainment of all skills, depends on the acquisition of habits. Knowledge and skills involve the capacity to address a complex problem and to identify rapidly the means of dealing with it. Experience and intuition are crucial here, and these must be grounded in acquired habits of thought or behaviour that dispose the agent to identify the crucial aspects of or response to the problem. [...] Habits are the necessary means of avoiding full reflection over every detail, so that the more deliberative levels of the mind are freed up for more strategic issues“.

Das Zusammenfassen von komplexen Handlungen in monothetische Praktiken, Gewohnheiten oder Routinen betrifft also nicht nur ganz praktische Aktivitäten und Fertigkeiten. Habitualisierung umfasst ebenfalls Wissen. Wie BERGER und LUCKMANN (1969, S. 58ff) zeigen, setzt die Routinisierung von Tätigkeiten ihre Typisierung voraus, die zudem der Relevanz der gegebenen Aktivitäten folgt, denn um überhaupt ganz bestimmte Tätigkeiten wiederholen zu können, bedarf es eines klaren Bezuges auf sie. Ihre typischen Charakteristika müssen in einer Art und Weise eingefasst und adressiert werden, die es ermöglicht, auch zukünftig auf sie zu verweisen. Somit werden Weltansichten, Deutungsmuster und Schemata nicht nur dezidiert erworben, sondern teilweise auch in bestimmten Objekten, Typen oder Praktiken eingelagert, die von Akteuren unhinterfragt angenommen werden¹⁰⁹ (siehe Kapitel 5.1). KNOBLAUCH (2003, S. 196) betont in diesem Zusammenhang weiter, dass darüber auch Präferenzen und Relevanzsysteme internalisiert werden:

„Zum einen regelt das Relevanzsystem, welche Erlebnisse gewissermaßen synthetisiert werden, so daß aus bestimmten ‚polythetischen‘ Erlebniskomplexen eine zusammengehörige, sinnhafte Erfahrung wird, auf die das Bewußtsein, etwa in der Erinnerung, monothetisch zurückgreifen kann. Dieses Relevanzsystem ist, wie Schütz wiederholt bemerkt, in einem starken Maße ‚sozial abgeleitet‘. [...] Zum anderen stellen die sedimentierten Elemente in einem großen Maße verlebichtes Wissen dar: So gehören ja zum nichtexplizierten alltäglichen Hintergrundwissen schon für Schütz nicht nur die räumlichen und zeitlichen Grundstrukturen der Lebenswelt, sondern auch körperlich erlernte Fertigkeiten und praktisches Rezeptwissen, das den leiblichen Umgang miteinschließt.“

SCHÜTZ (Schütz/Luckmann 1979) zufolge liegt eine wesentliche Voraussetzung der Habitualisierung in der Möglichkeit des Fremdverstehens bzw. der Intersubjektivität und darauf aufbauender Hand-

¹⁰⁹ Letzteres ist vor allem aus der Geschlechterforschung (Paulitz 2012; Prietl 2018a, 2018b) und den Science and Technology Studies (Bauer/Heinemann/Lemke 2017) bekannt und dokumentiert sich etwa in der programmatischen Erkenntnis „artifacts have politics“ (Winner 1992).

lungsdialoge. Sich wiederholende interaktive Praxis- bzw. Handlungsvollzüge werden zu einem regelmäßigen und damit regelhaft erscheinenden Ablauf typisiert, an dem nun mehrere Akteure gleichermaßen partizipieren können. Diese reziproke Typisierung ergänzt dabei die subjektive Internalisierung und verleiht dem Ablauf einen gewissen Verpflichtungsgrad, dessen Befolgung von einem stetigen Versuch-und-Irrtum-Spiel entlastet und es überdies ermöglicht, konkrete Routinen aus ihren Ursprungssituationen und -konstellationen auszulösen¹¹⁰. Reziproke Typisierung stellt also gewissermaßen eine Erweiterung der Habitualisierung auf den Sinngehalt der Beziehungen zwischen Akteuren dar. Ihre gemeinsame Geschichte dient als Quelle ihrer handlungs- und praxisleitenden Erwartungen¹¹¹. Diese Erwartungen verstärken sich mit immer wiederkehrenden Durchgängen zu Gewohnheiten und Routinen. Folgt man BERGER und LUCKMANN (1969) und liest WEICK (1995) ebenfalls dementsprechend, so sind organisationale Interpretationsformen durch Typifizierungen und den sich aus ihnen ableitenden Interaktionen vorstrukturiert (siehe Kapitel 7.1.1).

So simpel und buchstäblich intuitiv diese aus dem persönlichen Alltag tausendfach bekannte Erkenntnis ist, so bedeutsam sind die damit verbundenen sozial- und auch organisationstheoretischen Implikationen, die sich bei einer näheren Betrachtung ergeben. Denn mit KNOBLAUCH (2003, S. 198) lässt sich Habitualisierung als „subjektives Korrelat der institutionellen Ordnung“ begreifen. Er schlägt daher vor, Habitualisierung nach BERGER und LUCKMANN auf der einen Seite und Habitusformierung im Sinne BOURDIEUS auf der anderen Seite als interdependenten, komplementären Zusammenhang zu verstehen. Denn die Habitualisierung strahlt gewissermaßen nach innen in die Akteure *und* nach außen in ihre Umwelt aus: Nach außen, wenn sie in Gewohnheiten und Routinen aktualisiert wird und darüber hinaus in Objektivierungen übertragen wird (siehe Kapitel 5.1) und schlussendlich Niederschlag in Institutionen mehr oder weniger formaler Natur (siehe Kapitel 5.2.4) findet. Nach innen hinterlässt das mit der Habitualisierung einhergehende iterative Lernen notwendigerweise Spuren im Habitus, die dann als latente Muster auf eine mögliche Reproduktion eben jener, sich parallel institutionalisierenden Abläufe warten.

Wechselseitig typisierte Annahmen über wechselseitig erwartete Praktiken und Handlungen formen generalisierbare Erwartungshaltungen über die Angemessenheit sozialer Aktivitäten und legen einen Grundstein für die Soziabilität des Habitus. Der Habitus dokumentiert sich dann in der regelmäßigen Anwendung derartig habitualisierter Muster, Schemata, Gewohnheiten und Routinen. Habitualisierung lässt sich somit als Verarbeitung von Erfahrungen im Zusammenspiel mit der sozialen Umwelt fassen, wonach zweckmäßige oder sozial angemessene Aktivitäten sich bei mehreren Individuen subjektiv einspielen, darüber jedoch auch notwendigerweise kollektiv verankert werden und sich darüber zu einem Modell für zukünftige Praxisformen integrieren (Berger/Luckmann 1969, S. 56ff; Bourdieu 1976, S. 228ff; 1984, S. 277ff, 1987, S. 147ff; Abels 2009, S. 77; Schütz 2011).

Da der Habitus bei BOURDIEU in Auseinandersetzung mit den Strukturen der Umwelt praktisch formiert wird, ist er notwendigerweise nicht nur an der Reproduktion von bestehenden Praktiken, sondern auch an der Verinnerlichung sich gerade bildender Gewohnheiten und Routinen beteiligt¹¹².

¹¹⁰ Diese Einsicht lässt sich bekanntlich bereits in der Philosophischen Anthropologie finden. Demnach erleichtert Habitualisierung soziales Handeln und erschafft soziale Praktiken, weil sie Akteure von dem Aufwand ständiger Reflexion entlastet. Somit eröffnen sich dank der Generierung von Gewohnheiten mittels Habitualisierung zahlreiche Optionen, kreativ und innovativ zu handeln, da andernfalls schlicht keine kognitiven oder physischen Ressourcen dafür zur Verfügung stünden. In dieser Hinsicht wird die Habitualisierung als Wiege der Kultur verstanden (Berger/Luckmann 1969, S. 56ff; Knoblauch 2003, 2010, S. 163ff).

¹¹¹ Interaktive Verständigung erfolgt schließlich vor dem Hintergrund dessen, was jeweils als unhinterfragt angenommen wird. Fehlt ein gemeinsamer Hintergrund, so können die kleinsten Dinge bereits nachhaltige Missverständnisse und Verstimmungen auslösen (Taylor 1993).

¹¹² Selbst, wo eine für die bestehenden Strukturen kontradiktorische Praxis zu Tage tritt, und direkt oder indirekt sanktioniert wird, reproduziert sich darüber die Logik der Felder.

Habitualisierung im Sinne BERGERS und LUCKMANNs kann demnach nicht nur als „Vorhof der Institution“ (Knoblauch 2003, S. 197; ähnlich Tolbert/Zucker 1996, S. 181f) gelesen werden, sondern auch als Prozess, der soziale Praxis als präreflexive soziale Stellungnahme überhaupt ermöglicht und den Habitus mit sozialen Strukturen einspielt (um wiederum BOURDIEUS Formulierung zu bemühen). Habitualisierungen prägen und formen notwendigerweise die Habitus der beteiligten Akteure, während deren Habitus wiederum die Gewohnheiten und interaktiven Routinen internalisieren, darüber kollektivieren und somit wiederum zu deren Beständigkeit beitragen und ihre Überführung in kollektive bzw. organisationale Routinen unterstützen. Damit ist noch nichts über die Stärke dieser wechselseitigen Prägung gesagt; sie kann stark oder schwach ausfallen. Entscheidend ist allerdings, dass die von BOURDIEU (1976, 1984, 1987, 2002) wiederholt formulierte Komplizenschaft von Habitus und Feld sich in der hier dargelegten Perspektive als Ko-Konstitution von Habitus und Habitualisierung praktisch realisiert. Habitualisierung und Habitusformierung als ko-konstitutiv zu betrachten, bedeutet daher den Umstand in den analytischen Fokus zu rücken, dass Akteure praktische Schemata zu Gewohnheiten machen (Abels 2009, S. 77).

Habitualisierung und Habitusformierung sind demnach zwar nicht dasselbe, aber sie sind praktisch so eng miteinander verquickt, dass es analytisch fahrlässig wäre, ihre konstitutive Interdependenz zu ignorieren. Insofern ist es nur folgerichtig, sowohl individuelle Gewohnheiten als auch organisationale Routinen als habituell verankert zu betrachten:

„A habitual routine exists when a group repeatedly exhibits a functionally similar pattern of behavior in a given stimulus situation without explicitly selecting it over alternative ways of behaving“ (Gersick/Hackman 1990, S. 69).

In einer Prozessperspektive ist die Habitualisierung damit reflexiv und rekursiv. Trotz ihrer Ko-Konstitution vollziehen sich beide Prozesse oftmals in diachronen Dynamiken. Während Institutionen jeder Habitusformierung logisch vorangehen, klinkt sich jede Habitusformierung in einen Prozess der (Re-)Produktion von Institutionen ein und trägt, reproduziert oder verändert ihn dadurch mehr oder weniger inkrementell (Padgett/Powell 2012, S. 10f). Der Habitus ist damit notwendigerweise an sozialen Ordnungen orientiert, deren basale Bausteine Institutionen sind. Folglich werden Institutionen über Habitus notwendigerweise integriert oder desintegriert. Es ist daher zielführend, Habitusformierung und Habitualisierung als einen interdependenten dialektischen Zusammenhang anzusehen, der anstelle klassischer Dualismen wie Struktur und Handeln oder Mikro- und Mesoperspektive die Dualität von individuellen und kollektiven Regelmäßigkeiten betont.

5.1.3 SOZIALISATION

Gewohnheiten und Routinen werden ausnahmslos im Lebensverlauf und in der überwiegenden Zahl sozial erworben. So wenig, wie sie Bestandteil einer genetischen Ausstattung oder Folge eines göttlichen Hauchs sind, so wenig übertragen sie sich beim Eintritt in eine Organisation oder beim Beginn eines neuen Arbeitsverhältnisses automatisch. Insofern ist es notwendig, sich an dieser Stelle der Überlegungen mit einem weiteren Modus dieses Erwerbs, sprich: mit der Sozialisation, noch einmal genauer zu befassen (siehe Kapitel 4.5.2).

Wie zuvor dargelegt, lässt sich der Erwerb von Gewohnheiten und Routinen auf der Grundlage der Habitualisierung dadurch beschreiben, dass polythetisch durchgeführte Handlungen, bei denen jeder Schritt überlegt sein will und Reflexivität erfordert, habituell sedimentiert und präreflexiv aufgerufen werden. Die einmal habitualisierte Lebenswelt muss nun an die „nächste Generation“ weitergegeben werden. Während Akteure, die an der ursprünglichen Habitualisierung aktiv teilnahmen, die Routinisierung ihrer Lebenswelt noch selbst miterleben konnten, sind der Sinn und Zweck jener habitualisierten Praktiken für spätere Generation nicht mehr intuitiv ersichtlich. Somit stellt sich für diese Generationen die Herausforderung, den Praktiken und sozialen Tatsachen ihrer Lebenswelt einen Sinn und

eine Bedeutung zu geben und letztlich zu lernen, an der Sinnproduktion und Objektivierung aktiv in der Lebenswelt ihres Alltags selbst mitzuwirken zu können – und die Akteure, die ursprünglich dabei waren, stehen freilich vor dem Problem, diesen Prozess zu gestalten.

Hier unterscheiden BERGER und LUCKMANN zwischen primärer und sekundärer Sozialisation (Berger/Luckmann 1969, S. 139ff). Während die primäre Sozialisation „die erste Phase, durch die der Mensch in seiner Kindheit zum Mitglied der Gesellschaft wird“, umfasst, bezeichnet die sekundäre Sozialisation hingegen „jede[n] spätere[n] Vorgang, der einer bereits sozialisierten Person in neue Ausschnitte der objektiven Welt ihrer Gesellschaft einweist“ (Berger/Luckmann 1969, S. 143). In der Beschreibung des Prozesses der Primärsozialisation folgen BERGER und LUCKMANN dabei fast vollständig der Sozialisationstheorie MEADS (1973): Einem Kleinkind wird also über bedeutsame Andere die Welt vermittelt, indem es die Verhaltensweisen jener bedeutsamen Anderen nachahmt und somit den Sinn des Verhaltens in sich selbst reproduziert. Dadurch übernehmen die Kinder nicht nur die Zuschreibungen von Objekten, sondern erfassen auch die mit Begriffen verbundenen Sinnkomplexe als Bestandteile ihrer subjektiven Sinnwelt. BERGER und LUCKMANN (1969, S. 139) verstehen diesen Prozess der Internalisierung der Lebenswelt als

„das unmittelbare Erfassen und Auslegen eines objektiven Vorgangs oder Ereignisses, das Sinn zum Ausdruck bringt, eine Offenbarung subjektiver Vorgänge bei einem Anderen also, welche auf diese Weise für mich subjektiv sinnhaft werden“.

Die zweite Phase der Primärsozialisation besteht nach MEAD (1973) in der Aneignung der Lebenswelt, die jedoch die subjektive Sinnwelt der konkreten bedeutsamen Anderen transzendiert. Kinder lernen, die sich ihnen anbietenden Situationen und den darin eingelagerten sozialen Sinn zu komplexeren Sinnwelten zu integrieren. An die Stelle verschiedener bedeutsamer Anderer tritt bei MEAD ein generalisierter Anderer, der stellvertretend für die Erwartungen der sozialen Umwelt steht. Mit der Übernahme des generalisierten Anderen nehmen Akteure ihren Platz in der Lebenswelt ein und setzen ihre je subjektiven Sinnwelten in Beziehung zur Gesellschaft¹¹³ (Berger/Luckmann 1969, S. 144).

In der sekundären Sozialisation werden BERGER und LUCKMANN zufolge insbesondere die aufgrund der gesellschaftlichen Arbeitsteilung entstandenen institutionellen Ordnungen mitsamt ihrer jeweils spezifisch geltenden Subsinnwelten und Wissensbestände weitergegeben. Diese Distribution von Spezialwissen vollzieht sich über institutionell festgelegte RollenträgerInnen und vermittelt unter anderem rollenspezifische Sprache und Gestus, die „stillen Voraussetzungen“ der Teilsinnwelten sowie ihre Normen, Werte und als angemessen betrachtete Affekte (Berger/Luckmann 1969, S. 143). Die Vermittlung dieser Sinnwelten vollzieht sich in modernen Gesellschaften klassisch in Bildungsorganisationen, aber auch im Berufsleben und in der Freizeit. Mit der sekundären Sozialisation verbunden ist ein eigener „Legitimationsapparat“, der auf spezifische Symbole zurückgreift und nicht selten in Form von Ritualen den Abschluss einer Sozialisationsetappe anzeigt (Berger/Luckmann 1969, S. 149f). Im Gegensatz zur primären Sozialisation bedürfe die sekundäre Sozialisation indes keiner emotionalen Identifikation mit bedeutsamen Anderen, sondern richte sich weit rationaler und differenzierter an institutionell geprägten Rollenmustern und Interaktionsprozessen aus (Berger/Luckmann 1969, S. 152f). Die den Rollen innewohnenden Erwartungen werden durch „institutionelle Funktionäre“ vermittelt.

„Die Rollen haben bei der sekundären Sozialisation ein hohes Maß an Anonymität, das heißt: sie sind von ihren individuellen Trägern leicht ablösbar. Subjektiver Sinn wird dadurch für die Wirklichkeit der Institutionalisierung flüchtiger“ (Berger/Luckmann 1969, S. 153).

Die subjektive Wirklichkeit basiert auf gesellschaftlich generierten Plausibilitätsstrukturen, die durch ständige (verbale) Interaktion jeden Tag aufs Neue externalisiert und internalisiert werden. Um subjek-

¹¹³ Für MEAD ist damit insbesondere die Ausbildung der eigenen Identität relevant, mit der sich Individuen zur und gleichzeitig in der Gesellschaft positionieren.

tive Sinnstrukturen zu vermitteln – und damit im Zweifel auch zu ändern – bedarf es BERGER und LUCKMANN (1969, S. 168) zufolge der Vermittlung einer alternativen Plausibilitätsstruktur bzw. einer damit verbundenen neuen symbolischen Sinnwelt durch bedeutsame Andere, sprich: Vorbilder oder RollenträgerInnen, die neue Inhalte vermitteln können, wie etwa HochschuldozentInnen oder KollegInnen.

BOURDIEUS Idee von Sozialisation dreht sich um die Frage, wie Akteure mit der doxa vertraut (gemacht) werden und wie sie darüber zum zentralen Bestandteil des Habitus wird. Schließlich wird der Habitus durch „Sozialisationserfahrungen erworben, die von Erziehungs- und Bildungsinstanzen vermittelt werden“. Dabei sind nicht nur „die eigenen Erfahrungen [...] prägend, sondern auch berufsbezogene Denk- und Lebensweisen der Erziehungsautoritäten“ (Janning 1991, S. 39). Sozialisation bedeutet in der von BOURDIEU vertretenen Perspektive dabei nicht nur das interaktionsbasierte Erlernen von Normen und Regeln, auf das sich die Soziologie klassisch gerne kapriziert (einführend: Hurrelmann 2001). Vielmehr vollzieht sich Sozialisation in einer praxistheoretischen Lesart durch das körperliche Exponiert-Sein nicht nur in der sozialen, sondern auch in der materiellen Welt (Schäfer 2013, S. 84). Da sich regelmäßige, wiederholte Erfahrungen dabei stärker im Habitus ablagern und solche Regelmäßigkeiten wiederum dann wahrscheinlich sind, wenn sich in einem Feld objektive Dominanzbeziehungen herauskristallisieren, sind die bedeutsamsten Orte der Habitusformierung dementsprechend zum einen Sozialisationsinstanzen wie Schulen, Kirchen oder die Arbeitsorganisationen. Zum anderen schreiben sich in der Praxis der Familien, sozialen Klassen oder sonstigen relevanten Bezugsgruppen deren Entstehungs- und Lebensbedingungen ein und werden über das Erlernen der jeweils gängigen Praktiken im Habitus der Akteure eingelagert und durch diesen wiederum reproduziert (Bourdieu 1984). Die Internalisierung objektiver (Feld-)Strukturen kann für BOURDIEU (2001a, S. 174f) damit ebenfalls nur im praktischen Vollzug erfolgen. Er unterscheidet analog zu BERGER und LUCKMANN (1969) Verständnis von primärer und sekundärer Sozialisation einen primären und sekundären Habitus (Bourdieu 2001a, S. 210; Schäfer 2013, S. 82f; Wacquant 2016, S. 68). In der primären Sozialisation prägen die Praktiken der Familie oder sonstiger primärer Bezugsgruppen sowie die sich darüber ausdrückenden Lebensbedingungen, Rollenerwartungen, Weltsichten und Wissensbestände gewissermaßen den inneren Kern des Habitus (Bourdieu 1976). Die sekundäre Sozialisation hingegen vollzieht sich bei BOURDIEU wie schon bei BERGER und LUCKMANN auf Basis des primären Habitus vornehmlich in Organisationen und vermittelt unter anderem feldspezifische Erwartungen, Sprache, Weltsichten oder Routinen sowie die stillen Voraussetzungen und objektiven Logiken der jeweiligen Felder. Für die organisationstheoretische Perspektive ist der Bezug zum Habitus in erster Näherung hier also über seine Entstehung gegeben, denn Bildungsorganisationen (Bourdieu/Passeron 1971) und anschließend solche, in denen die Akteure arbeiten oder ähnlich viel Zeit verbringen, sind zentrale Quellen und Vermittlerinnen kollektiver, weil parallel formierter Habitus¹¹⁴. Anders ausgedrückt vollzieht sich ein Großteil der Habitusformierungen in organisationalen Kontexten.

Vor dem Hintergrund der bisherigen Ausführungen lassen sich Gewohnheit und Routinen also als Prozesse verstehen, in denen sich die Habitus der Akteure in Abhängigkeit von ihrer sozialen und auch

¹¹⁴ Bemerkenswert ist in diesem Zusammenhang indes, dass BOURDIEU der sozialen Herkunft, der beruflichen Sozialisation und der Internalisierung sozialer Erfahrung zwar genealogisch eine enorme Bedeutung zuspricht, sich jedoch allenfalls ansatzweise mit einer Konkretisierung der ihnen zugrundeliegenden Prozesse befasst (exemplarisch: Cicourel 1993; Janning 2002, S. 109; Schäfer 2013, S. 82ff). Er greift auf sie eher episodenhaft zurück, um Evidenzen dafür vorzubringen, wie sich die sozialen Strukturen und hier insbesondere die Logiken soziale Ordnung und kultureller Herrschaft in die Habitus einlagern. Auch fehlen m. E. für die sequenziell-pfadabhängige Konzipierung der Habitusgenese eigentlich notwendige systematischere Ausführungen zur Begründung der Stabilität und Dominanz ursprünglicher Lernerfahrungen gegenüber solchen jüngeren Datums. Immerhin erläutert BOURDIEU an verschiedenen Stellen, dass die Internalisierung der objektiven Strukturen nur im praktischen Vollzug erfolgen kann; anders formuliert wird der Habitus in den jeweiligen Feldern gewissermaßen eingespielt, wie ich im vorangegangenen Unterkapitel ausgeführt habe.

dinglichen Umwelt formen – wobei sie jene Umgebung in vielen Fällen mitgestalten. Gewohnheitsmäßige Fähigkeiten und routinierte Reaktionen von Akteuren sind somit notwendigerweise als Produkte der Besonderheiten der Umgebungen zu verstehen, denen sie in der Habitualisierung und Sozialisation ausgesetzt sind. Gewohnheiten und Routinen sind dann Konzepte, welche die Fähigkeit sozialer Akteure erfassen, sich selbst an die Welt anzupassen vermögen und darüber eine ontologische Komplizenschaft zwischen ihrer subjektiven Existenz und der sozialen und dinglichen Welt aufrecht zu erhalten. Ein Urteil, Geschmack, selbst ein Gefühl lässt sich in diesem Sinne genau wie eine aus komplexeren Einzelbewegungen zusammengesetzte monothetische Routine ebenfalls nur abstrakt und theoretisch wieder in ihren polythetischen Einzelteilen beschreiben. Realiter ist eine solche rückwärtsgewandte Auslösung für die wirklichen Akteure im Alltag indes unmöglich. Folglich sind etwa selbst (Geschmacks-)Urteile, wie bei BOURDIEU (1984) dargelegt, ein sozial geordnetes Muster von Gewohnheiten. Auch organisationales Urteilsvermögen ist damit hochgradig habitualisiert und sozialisiert.

5.1.4 TRÄGHEIT UND WANDEL

Routinen sind ein zentraler Bestandteil der Reproduktion von organisationalen Arrangements, oder im allgemeineren Maßstab betrachtet, von sozialer Ordnung. Sie bleiben in allen Phasen der Institutionalisierung und ihrer Reproduktion bzw. ihrer Veränderung relevant und können Prozesse organisationalen Wandels hemmen oder unterstützen. Sie wirken dabei oftmals als verborgene Mechanismen sozialer Koordination, die den Akteuren, die sie ausführen, mitunter kaum mehr bewusst sind. Für neue Generationen ist der Ursprung der Routinen dabei in der Regel undurchsichtig, da deren Geschichte ihrer Ankunft vorausgeht. Die Weitergabe von organisationalen Routinen ist dementsprechend eine Form sozialen Lernens und so wundert es nicht, dass der Aufbau und Wandel organisationaler Routinen spätestens seit CYERT und MARCH (1992) als Organisationslernen verhandelt wird. Routinen werden als Standardprogramme verstanden, die entweder beibehalten und immer häufiger angewendet werden, sofern sie sich in der Vergangenheit bewährt haben, oder aber aufgrund neuartiger Erfahrungen oder externer Schocks angepasst oder abgestellt werden müssen (Levitt/March 1988).

Ein solches Verständnis von Routinen wiederum impliziert allerdings eine gewisse reflexive Zugänglichkeit und damit verbundene Rationalisierbarkeit der routinisierten Abläufe, Praktiken und auch Wahrnehmungen. Demgegenüber wären die bisherigen Ausführungen äußerst skeptisch. Allerdings unterstützen einige Studien diese Zweifel, denn eine Gefahr routinierter Prozesse für Organisationen liegt demnach darin, dass die situativen und funktionalen Kontexte und die spezifischen Beweggründe, unter denen Routinen einst aufgebaut wurden, im Laufe der Zeit vergessen werden. Die Institutionalisierung von Routinen kann folglich zu struktureller Trägheit führen und die organisationalen Abläufe inflexibel werden lassen. Sofern die Mitglieder der Organisation dann – was wahrscheinlich ist – ebenfalls den Gründungszusammenhang nicht mehr kennen, jedoch in ihren organisationalen Praktiken auf die Routinen angewiesen scheinen, können sich gerade wegen eines routinisierten Dienstes Dysfunktionalitäten, Unfälle und mithin Katastrophen ereignen (Lazaric 2008, S. 210). GERSICK und HACKMAN (1990) zeigen am Beispiel einer Flugzeugkatastrophe, wie eingespielte Routinen dazu führen können, dass Akteure auf Probleme hinweisende, untypische Reize aus der Umwelt als solche gar nicht wahrnehmen, weil sie nicht in ihre habitualisierten gewöhnlichen Schemata passen. In der Folge werden weitere Anzeichen für Probleme ignoriert, oder zumindest nicht aktiv angesprochen, weil die betroffenen Organisationsmitglieder – in diesem Fall die Flugzeugcrew und das Kontrollpersonal des Flughafens – offenbar nicht mehr in der Lage waren, aus ihren gewohnten Abläufen, Sprachcodes und Protokollen auszubrechen und damit den aufkommenden Bedrohungen adäquat zu begegnen. Eine ähnliche Diagnose macht VAUGHAN (1996) und beschreibt anhand der Challenger-Katastrophe von 1986, wie sich für eine ganze Organisation eingespielte informelle Bewertungsstandards dysfunktional ent-

wickeln. Konkret arbeitet sie heraus, wie es sich aufgrund des externen und internen Erwartungs- und Kostendrucks bei der NASA als normal eingespielt hätte, Normabweichungen bei Materialtests als akzeptabel zu tolerieren und damit letztlich das faktische Sicherheitsrisiko zu ignorieren.

Wie PERROW (1984) argumentiert, sind es also gerade die mit der Habitualisierung einhergehende unhinterfragte Normalität, die Routiniertheit der Verfahren und der Dienst nach Vorschrift, die in Organisationen Schwierigkeiten hervorrufen. Er vertritt die These, dass Unfälle in Organisationen insbesondere dann nicht zu verhindern seien, wenn komplexe technologische Systemkomponenten und organisationale Akteure im Sinne WEICKS (1976; siehe Kapitel 3.1.7) eng miteinander gekoppelt sind. Denn neben einer latenten Unübersichtlichkeit komplexer Technologien bestünde ein wesentliches Problem darin, dass prozedurales Wissen, das den Routinen in der Regel zugrunde liegt, selten vollumfänglich weitergegeben werden könne und somit ebenfalls Risiken heraufbeschwöre, die von der Organisation allerdings kaum kontrolliert werden können, weil sie gewissermaßen unter ihrem Radar und dem der beteiligten Akteure hindurchfliegen (Perrow 1984, S. 17).

Diese Art struktureller, weil in den organisationalen Routinen verankerter, Trägheit ist indes nur eine Möglichkeit und keine Notwendigkeit. Routinen werden zwar ähnlich wie Gewohnheiten oder der Habitus in der Regel mit Stabilität und Trägheit assoziiert, die sie auch fraglos aufweisen, gleichzeitig können sie jedoch eine wichtige Quelle organisationalen Wandels sein (Yi/Knudsen/Becker 2016). Wenn Akteure Teil einer Routine sind, bleibt stets eine gewisse interne Dynamik in den Routinen erhalten, die einen meist inkrementellen, aber auch plötzlichen Wandel fördern kann, denn mit den Akteuren werden notwendigerweise informelle, materielle und historische Organisationsstrukturen konzeptionell zusammengebracht und ein analytischer Fokus auf ihre entsprechenden relationalen Entstehungs- und Reproduktionszusammenhänge geworfen (Feldmann 2000; Becker 2008). Veränderungspotential besteht also in dieser Hinsicht in den Reflexionen und Reaktionen der Organisationsmitglieder auf verschiedene Ergebnisse früherer praktischer Ausführungen der Routine.

Laut FELDMAN und PENTLAND (2003, S. 112f) kommt es außerdem zu einer Änderung in organisationalen Routinen, wenn Akteure Elemente vergangener Repertoires einer bestimmten Routine mit gegenwärtigen Situationen kombinieren, um zu sehen, wie diese bestimmte Anpassung die Routine beeinflusst. Auch die Performativität von Artefakten gilt ihnen als eine Komponente von Routinen, die anfällig für Abweichungen ist und immer wieder Veränderungsbedarf provoziert. Zudem sind es im Normalfall nicht nur einzelne Routine, welche in Organisationen Anwendung finden, sondern vielmehr Cluster von komplementären, verschiedentlich miteinander verkoppelten Routinen, die an der Ausführung einer gemeinschaftlichen Organisationsaufgabe beteiligt sind (Kremser/Schreyögg 2016).

5.2 DEPOTS HABITUALISierter ORDNINGEN

In der in dieser Arbeit bisher präsentierten Lesart gründen Routinen und Institutionen vornehmlich in kollektiven Praktiken, intersubjektiv geteiltem Wissen und damit verbundenen spezifischen Sichtweisen auf die Welt. Diese grundlegende Verbindung muss sich in einer sozialkonstruktivistischen und praxistheoretischen Betrachtung jedoch ebenfalls auf Aspekte erstrecken, welche die zentrale Rolle der unbelebten Wirklichkeit, der Dinge und Artefakte für die Koordinierung und Strukturierung von sozialem Handeln und Praktiken erfassen. Eine solche Berücksichtigung scheint mir in der Educational Governance-Forschung bis dato vernachlässigt. Spätestens mit Blick auf die fortschreitende Digitalisierung und Datafizierung der Welt (Houben/Priehl 2018) offenbart sich hier jedoch ein drängendes Desiderat für die Educational Governance-Perspektive.

Organisationale Routinen werden durch materielle und symbolische Dinge und Bedingungen gespeichert, definiert, ermöglicht und eingeschränkt. Routinen bleiben zwar auch in dieser Sichtweise an ihre Sedimentationen der sozial verfügbaren Wissensbestände gebunden, aber gesellschaftlich relevan-

tes Wissen ist in verschiedenen objektivierten Formen sedimentiert. Diese Objektivierungen bzw. Objektivationen in den Worten BERGERS und LUCKMANNs (1969, S. 64ff) richten Handlungsaufforderungen an ihre ErzeugerInnen bzw. an diejenigen Akteure, die sich mit ihnen praktisch auseinandersetzen. Sie fungieren damit als Depots für gesellschaftliches Wissen. Nachfolgend werde ich mit der Sprache, dem Körper, Materialität, Technik und Raum sowie Formalisierungen die meiner Meinung nach verbreitetsten und damit auch governance-analytisch zentralsten dieser Depots erörtern.

5.2.1 SPRACHE

ABELS (2009, S. 88) zufolge muss Sprache als eine spezielle Variante der Objektivation betrachtet werden. Als Zeichensystem referenziere sie zwar auf etwas subjektiv Gemeintes, könne jedoch dank ihrer Komplexität die subjektiv intendierten Bedeutungen vergleichsweise leicht transzendieren und sich mit hin ganz davon ablösen. Zudem positioniere und relationiere Sprache Objektivationen innerhalb der Lebenswelt und schaffe darüber wiederum Wirklichkeiten. „Die allgemeinen und gemeinsamen Objektivationen der Alltagswelt behaupten sich im Wesentlichen durch ihre Versprachlichung“ (Berger/Luckmann 1969, S. 39). Für BERGER und LUCKMANN, und ihnen folgend KNOBLAUCH und ABELS, ist Sprache das zentrale Medium der Sozialisation und der darauf aufbauenden gesellschaftlichen Wirklichkeit. Mittels Sprache werden subjektive Erfahrungen, Deutungen und Relevanzen versachlicht und können in Kategorien und Muster überführt werden, die auch für vormals Unbeteiligte sozialen Sinn transportieren und in kollektive Wissensbestände eingelagert werden¹¹⁵. Sprache ist damit „zugleich Fundament und Instrument eines kollektiven Wissensbestandes“ (Berger/Luckmann 1969, S. 72). Somit transportiert Sprache immer die Relevanzsysteme, Erfahrungen und Aspirationen der Gesellschaft, die sich ihrer bedient. Damit geht notwendigerweise einher, dass Sprache das zentrale Mittel der Bestätigung, Anfechtung, Modifizierung oder (Re-)Konstruktion kollektiv geteilter sozialer Wirklichkeit ist:

„Das notwendige Vehikel der Wirklichkeitserhaltung ist die Unterhaltung. Das Alltagsleben des Menschen ist wie das Rattern einer Konversationsmaschine, die ihm unentwegt seine subjektive Wirklichkeit garantiert, modifiziert und rekonstruiert“ (Berger/Luckmann 1969, S. 163).

KNOBLAUCH (2010, S. 171) bezeichnet Sprache daher als „den wichtigsten Baustoff der Kultur“, da Kultur durch Sprache nicht nur repräsentiert, sondern eben auch konstituiert würde, denn „Sprachen beinhalten spezifische Weltansichten“. Letzteres drückt sich in unzähligen Formen aus, etwa wenn in bestimmten Gruppen, Milieus oder Organisationen bestimmte Sprachjargons dominieren und andere abgewertet werden. Im Sinne BERGERS und LUCKMANNs kanalisiert Sprache also Denk(un)möglichkeiten und vermittelt somit eine Art implizites wie explizites Regelwerk für die Beschaffenheit der sozialen Wirklichkeit. ABELS (2009, S. 92) bringt dies pointiert zum Ausdruck:

„Wer eine bestimmte Sprache spricht, bringt eine bestimmte Vorstellung von der Ordnung seiner Welt in dieser Gesellschaft zum Ausdruck, ob er es weiß und will oder nicht. Durch seine Sprache verortet sich das Individuum in der Gesellschaft, sagt gewissermaßen, von welchem Ort aus es sie betrachtet, und an welchem Ort es selbst identifiziert werden soll. Das alles erfolgt ohne Bewusstsein und vor allem: ohne Zweifel“.

Die Gründe für diese vordergründige Unzweifelhaftigkeit der sprachvermittelten Weltsicht sind wiederum in der Sozialisation begründet. Wer Bezeichnungen verschiedener Dinge und Zusammenhänge verinnerlicht, macht sich mit ihnen vertraut und internalisiert damit auch eine bestimmte soziale Ordnung. Mit jeder sprachlichen Interaktion wird diese wieder hervorgebracht und – sofern ihr nicht widersprochen wird – in ihrer Relevanz bestätigt (Abels 2009, S. 90ff).

¹¹⁵ Das Bedeutungssystem Sprache ist die Voraussetzung einer gewissen Entsubjektivierung der individuellen Deutungspraxis bei gleichzeitiger subjektiver Sinngebung bzw. Sinnkonstitution. Das macht sie zu einem sozialwissenschaftlich so wichtigen Forschungsgegenstand.

Diese grundlegenden Überlegungen zum Wert der Sprache für Prozesse der Institutionalisierung finden sich auch in aktuellen neoinstitutionalistischen Diskussionen. Insbesondere in zahlreichen Studien zur institutionellen Arbeit (siehe Kapitel 3.2.1) wird der Sprache eine hohe Bedeutung zugemessen. So weisen LAWRENCE und SUDDABY (2006, S. 239) darauf hin, dass institutionelle Arbeit „often language-centred“ sei und machen sich für die Nutzung von Diskursanalysen in der institutionentheoretischen Organisationsforschung stark, um Narrative und Semiotiken zu identifizieren, mit denen institutionelle Wartungsarbeit in Organisation betrieben wird. Dabei gehen sie davon aus, dass Sprache vor allem als Instrument genutzt werde, um Institutionalisierungs- bzw. Deinstitutionalisierungsversuche zu erklären, zu legitimieren oder zu diskreditieren. Diese doch sehr instrumentelle Sicht auf Sprache als Faktor der Beeinflussung äußern ebenfalls WALGENBACH und MEYER (2008, S. 67):

„Wenn Erwartungen relevanter interner und externer Bezugsgruppen und die Handlungen der Organisation voneinander abweichen, was insbesondere zu Beginn der Prozesse der Institutionalisierung bzw. Deinstitutionalisierung der Fall ist, liefern Akteure Begründungen [...], um ihre Handlungen nachvollziehbar und akzeptabel zu machen. Im Zuge der Institutionalisierungsprozesse werden diese Begründungen standardisiert und mit den entsprechenden Theoretisierungen des Konzepts [...] mitgeliefert“.

Wie BERGER und LUCKMANN (1969, S. 69) zeigen, beschränken sich sprachlich vermittelte Begründungen indes nicht auf kritische Situationen der (De-)Institutionalisierung, sondern sind ebenfalls für die alltägliche Erfahrung und Erhaltung von Institutionen konstitutiv, wo sie als „Fundament der sozialen Welt und Hauptinstrument unserer Legitimationen“ dienen. Und somit kommt der alltäglichen „Konversationsmaschine“ eine gewichtige Rolle in der (Re-)Produktion organisationaler Institutionen zu: Informelle Gespräche, offizielle Besprechungen und Entscheidungen, Bemerkungen von Vorgesetzten und unzählige weitere Ereignisse werden aufgegriffen, wechselseitig kommentiert und interpretiert und tragen darüber schließlich zur Konstruktion der organisationalen Wirklichkeit bei. Deutungsmuster, Weltansichten oder auch neue Ideen werden in Abhängigkeit von der Reaktion der GesprächspartnerInnen weiter vorangetrieben oder auch verworfen (Miebach 2007, S. 374). In diesem Sinne ist die oben skizzierte organisationale Sozialisation (siehe Kapitel 5.1.3) also niemals abgeschlossen und zielt darauf ab, möglichst alle Mitglieder auf den für sie relevanten Stand nicht nur des Wissens, sondern auch des Denkens zu bringen, der gerade innerhalb der Organisation gilt. Sprachliche Interaktion, gemeinsame Planungen, Diskussionen und Entscheidungen markieren bestimmte Inhalte aus der möglichen Sinnwelt als wirklich oder ersetzen tradierte organisationale Wirklichkeiten durch neue. Vage Bedeutungen werden mittels der Konversation konkretisiert und schließlich objektiviert. Zusammengefasst ist Sprache also ein zentrales Depot, von dem aus die symbolische Ordnung der Gesellschaft – oder eben einer Organisation – immer wieder (re-)produziert wird. Sprache fungiert damit als treibende Kraft im Prozess der sozialen Konstruktion organisationaler Wirklichkeit (Knoblauch 1997).

BOURDIEU hätte dieser Aussage wohl zugestimmt. Ganz grundsätzlich sieht auch er Sprache als wichtiges Medium, um soziale Ordnungen zu etablieren. Worüber überhaupt gesprochen wird und wie angemessen über Zusammenhänge geredet werden darf, ist in seinen Augen konstitutiv für die Stabilität bzw. Dynamik einer sozialen und damit notwendigerweise auch organisationalen Ordnung (Bourdieu 1990, S. 71, 100; Everett 2002, S. 67f; Prietl 2018b). Im Gegensatz zur zuvor präsentierten wissenssoziologischen Institutionentheorie interessiert sich BOURDIEU indes kaum für die Arten und Weisen, mittels derer Sprache im Alltag soziale Wirklichkeiten erschafft. Stattdessen fokussiert er sich beim Thema Sprache neuerlich auf soziale Ungleichheiten und latent wirkende Mechanismen von Macht und Herrschaft (exemplarisch: Bourdieu 2005). BOURDIEU (1990) bezieht sich dazu in einigen Arbeiten auf einen „sprachlichen Habitus“, den er nicht – wie hin und wieder missverstanden – als eigenständiges System modelliert, sondern – theoretisch konsequent – als integralen Bestandteil des gesamten Dispositionssystems des Habitus auffasst. Somit sind auch die sprachlichen Dispositionen präreflexiv. Die im Sprachhabitus repräsentierten Schemata zu praktischer Rede werden von den Akteuren inkorporiert und körperlich umgesetzt (Bourdieu 1990, S. 66f). Insofern gerät der sprachliche Habitus bzw. die von

ihm dispositionierte Praxis des Sprechens zunächst in Bezug auf den Ausdruck und die (Re-)Produktion sozialer Unterschiede in den Blick:

„[D]ie Struktur des Raumes der Sprachstile reproduziert somit die Struktur der objektiven Unterschiede der Existenzbedingungen, und zwar vermittelt über die Struktur des sprachlichen Feldes als eines Systems sprachlicher Machtverhältnisse im eigentlichen Sinne, die auf der ungleichen Verteilung des Sprachkapitals beruhen (oder, wenn man so will, auf der ungleichen Verteilung der Chancen, objektivierte sprachliche Ressourcen zu inkorporieren)“ (Bourdieu 1990, S. 63).

BOURDIEU bezeichnet die Orte, an denen der praktische Sinn für den angemessenen Gebrauch bestimmter Sprachstile und Redeweisen erworben wird, als „sprachlichen Markt“. Analog zur Dualität von Habitus und Feldern sind auch sprachliche Habitus mit sprachlichen Märkten verbunden. Sprachliche Märkte, zu denen ganz unzweifelhaft auch Organisationen gehören, sind also Erwerbs- und Anwendungsbedingung von sprachlichen Habitus, was theorieologisch weitgehend der Ko-Konstitution von Habitus und Feld entspricht. In Übereinstimmung mit den bisherigen Ausführungen fasst BOURDIEU Sprache als unbedingt soziale Praxis auf, die bestimmter sozialer Zusammenhänge bedarf, um ihren sozialen Sinn zu entfalten (Bourdieu 1990, S. 31ff, 51ff). Das verdeckte, aber dadurch nicht minder wirksame Ziel von Sprache liegt demzufolge in der symbolischen (Re-)Produktion von Herrschaftsverhältnissen. Wie jemand Sprache benutzt, welche Redemittel Akteuren zur Verfügung stehen und welche sprachlichen Grenzen ihnen gesetzt scheinen, verrät in dieser Hinsicht einiges über ihre soziale Herkunft sowie ihre soziale Positionierung und eröffnet oder verschließt ihnen darüber Lebenschancen (Bourdieu 1990, S. 41, 60). BOURDIEU sieht also, wie BERGER und LUCKMANN, dass sich – insbesondere die sekundäre – Sozialisation vornehmlich über Sprache vollzieht.

5.2.2 KÖRPER

Der Habitus ist als „Leib gewordene Geschichte“ (Bourdieu 2001a, S. 194) gewissermaßen ein sozialisierter Körper. Diese Betonung der Körperlichkeit ist der materielle Fluchtpunkt der Praxistheorie BOURDIEUS¹¹⁶, geht mit ihr doch die Präreflexivität und Persistenz der habitualisierten Weltansichten, Wahrnehmungsschemata und Praktiken einher. Eine ontologische oder zumindest konzeptionelle Trennung von Körper und Geist, wie sie im Neoinstitutionalismus häufig implizit mitgeführt wird, behauptet BOURDIEUS Habitusbegriff also gerade nicht. Spätestens in der konkreten Praxis würde ein konzeptioneller Dualismus von inneren und äußeren Strukturen, von Institutionen und Kognitionen faktisch aufgehoben. Vielmehr positioniert BOURDIEU (2001a, S. 174) Körper und deren soziale Umwelten in eine dialektische Beziehung zueinander, in der das Soziale aus immer körperlichen Praktiken emergiert und dabei wiederum körperlich – und damit notwendigerweise auch kognitiv – Spuren hinterlässt:

„Wenn der Akteur die ihm vertraute Welt unmittelbar erfasst, so deswegen, weil die dabei verwendeten kognitiven Strukturen aus der Einverleibung der Strukturen der Welt resultieren, in der er handelt; weil die Konstruktionselemente, die er verwendet, um die Welt zu erkennen, von der Welt konstruiert wurden“.

Nur wenn Akteure in der Welt körperlich exponiert sind, kann die soziale Ordnung in sie hineingeraten und der Habitus gewissermaßen zur „zweiten Natur“ werden (Bourdieu 2001a, S. 180). Diese Inkorporierung nimmt soziale Strukturen, Positionen und Erfahrungen auf und schirmt sie zudem vor allzu bewusstem Zugriff ab. Körperliche Haltungen geraten damit zu einer persistenten Quelle der praktischen (Re-)Produktion des Sozialen und gleichzeitig der Resilienz sozialer Ordnungen (Bourdieu 1976, S. 194). Die Einlagerung im Körper begünstigt zudem die Übertragung und Kombination von Schemata über ihren ganz konkreten Entstehungskontext hinaus (Bourdieu 1987, S. 172). Der praktische

¹¹⁶ Für eine breitere wie ebenso kritisch-instruktive Diskussion der Körpersoziologie BOURDIEUS siehe: Crossley 2001b; Villa 2011; Hubrich 2013; Stadelbacher 2016.

Glaube des Habitus an die Gültigkeit der Welt und sein Bestreben, ihren stummen Zwängen möglichst zu folgen, wird damit nicht zu einem Zustand der kritischen Reflektion oder der Überzeugung, noch repräsentiert er bewusste Entscheidungen. Stattdessen resultieren Habitusformierung und Sozialisation bei BOURDIEU (1987, S. 126), wie bereits ausgeführt, in einen „körperlichen Zustand“, denn „[w]as der Leib gelernt hat, das besitzt man nicht wie ein wiederbetrachtbares Wissen, sondern das ist man“ (Bourdieu 1987, S. 135). Oder, mit Bezug auf die vorangegangenen Überlegungen: damit erfolgt eine Somatisierung sozialer Ordnungen.

BOURDIEU verwendet für diese zunächst offenkundig simple, jedoch weitreichende Erkenntnis den Begriff der Hexis. Die Hexis bezeichnet die verschiedenen sozial eingeschränkten Arten, wie Akteure ihre Körper in der Welt bewegen, nutzen, spüren und positionieren. Sie ist die körperlich wahrnehmbare und damit immer auch körperlich sichtbare Dimension des Habitus. Wie zuvor erwähnt (siehe Kapitel 4.5.2.1), fokussiert sich BOURDIEU (1984) darauf, wie beispielsweise Kinder lernen, wie sie Bewegungen, Gesten und Haltungen nach ihnen habituell eingeschriebenen Dispositionen ausführen können, die wiederum für ihre jeweiligen sozialen Klassen als angemessen gelten. Sie gestalten ihre soziale Praxis nach Maßgabe jener körperlichen Techniken, die sie aus ihrer Klasse kennen, wenn sie durch kulturell konstruierte und informierte räumliche Konfigurationen manövrieren. Die Hexis ist mit anderen Worten eine Art Körperwissen, das durch praktische Interaktion mit der Umwelt formiert wird. Die damit einhergehenden körperlichen Automatismen sind nach BOURDIEUS (1976, 1987, 2001a) die Hauptquelle unserer Intuitionen, Gefühle und damit letztlich des Common Sense. Als performative Dimension des Habitus ist die Hexis damit nicht nur mit einer Vielzahl sozialer Bedeutungen und Werte aufgeladen, die direkt mit den zunächst rein motorisch anmutenden Funktionen körperlicher Praktiken verbunden sind, denn in Form von subjektiven oder kollektiven Praktiken ist die Hexis zusätzlich mit ganzen Systemen von Objekten bzw. materiellen Strukturen verwoben.

In dieser Lesart kann die Hexis somit ebenfalls als Summe individueller Gewohnheiten und sozialer Routinen konzipiert werden, die spezifisch für den Körper sind bzw. an deren Ausübung der Körper zwingend beteiligt ist. Denn, wie KRAIS (1993, S. 161) erklärt, dienen gewohnte Körperhaltungen, Bewegungen und expressive soziale Orientierungen dazu, die sinnliche Wahrnehmung des eigenen Körpers und der Körper anderer zu steuern. Die Hexis als Sammlung von Formen, wie die Körper von Akteuren konditioniert sind, um ausdrücklich gewöhnlich zu stehen, zu sprechen, zu gehen, kurz: sich zu bewegen, ist daher zentrales Mittel, mit dem ein Selbst somatisch durch eine soziale Ordnung geprägt wird. Zugleich bleibt es immer auch der Ausdruck einer solchen Prägung. Kurz: „Der Körper ist in der sozialen Welt, aber die soziale Welt steckt auch im Körper“ (Bourdieu 2001a, S. 194).

Obwohl der Körper im Neoinstitutionalismus und auch bei seinen theoretischen Gewährsmännern BERGER und LUCKMANN gelinde gesagt zunächst nicht den prominenten Stellenwert einzunehmen scheint, wie bei BOURDIEU, lassen sich doch einige Aspekte finden, die im Rahmen der hier angebotenen Überlegungen instruktiv sind. Zwar ist kollektiv geteiltes Wissen das Kernelement institutionalistischer Erklärungen sozialer Prozesse und Interaktionen, doch hat die Konstruktion der Gesellschaft auch in der wissenssoziologischen Institutionentheorie eine körperliche Basis. Denn auch das körperlich sedimentierte Wissen wird in aller Regel sozial vermittelt (Stadelbacher 2016).

Da BERGER und LUCKMANN ebenso wie SCHÜTZ die alltägliche Lebenswelt und damit auch alltägliche Praktiken zum Ausgangspunkt der Konstruktion der sozialen Wirklichkeit erheben, haben auch alle anderen Wissensformen dort ihre Basis. Nach SCHÜTZ ist der Mensch als physischer und wahrnehmender Körper gleichzeitig ein erfahrendes Subjekt. Er ist das Zentrum, von dem aus das Subjekt die Welt sinnlich wahrnimmt und ebenfalls ein Objekt innerhalb einer durch Raum und Zeit begrenzten Außenwelt. Diese Dualität stellt den Menschen vor die Herausforderung, beide Facetten seiner physischen Existenz miteinander in Einklang zu bringen. SCHÜTZ (1945, S. 540) zufolge wird dies durch körperliche Bewegungen erreicht. Wer also z. B. etwas zeichne, erlebe die eigenen Handbewegungen

als körperliches Gefühl, das sich gleichzeitig visuell als ‚Bewegungen der Hand‘ beobachten lässt. Die physische Technik des Zeichnens wird darüber außerdem in das Bewegungsgedächtnis des Körpers aufgenommen und im Bewusstsein einem umfassenderen Zusammenhang zugeordnet, was dazu führt, dass nicht das Zeichnen einer ganz konkreten Figur, sondern auch das grundlegende Bewegungsmuster als Zeichnen abgerufen werden kann (Steets 2016, S. 100). Wie KNOBLAUCH (2006) ausführt, markiert der Körper damit notwendigerweise, „den Nullpunkt des Koordinatensystems der Lebenswelt. Daneben stellt er auch den Ausgangspunkt (und das Ziel) einer jeden Interaktion und der sie fundierenden Intersubjektivität dar“. Auch Fertigkeiten, von SCHÜTZ (Schütz/Luckmann 1979, S. 140) in diesem Zusammenhang treffend als „gewohnheitsmäßige[n] Funktionseinheiten der Körperbewegung“ bezeichnet, bauen darauf auf. Wichtig ist nun, dass diese Ausbildung routinierter körperlicher Fertigkeiten als Erlernen von Wissen im Sinne der sozialen Konstruktion der Wirklichkeit verstanden werden muss und damit wie oben dargelegt Gegenstand der Habitualisierung ist (Knoblauch 2006). Anders formuliert unterliegen körperliche Tätigkeiten der Habitualisierung, sobald sie für die alltägliche Lebenswelt hinreichend und wiederholt relevant werden (Steets 2016, S. 100).

Zusammenfassend lässt sich mit SCHÜTZ, BERGER und LUCKMANN also festhalten, dass Akteure ihre Umwelt nicht nur im Hinblick auf kognitive Prozesse interpretieren, sondern auch durch die Interaktion mit ihrer Umwelt mittels ihrer physischen und damit sensorischen Körper. Bilden sich kollektive Weltsichten und Denkschemata aus, die mit ähnlichen Bewegungen, Fertigkeiten oder Körpertechniken verbunden sind, entsteht zwangsläufig eine gemeinsame objektive Wirklichkeit.

5.2.3 MATERIALITÄT, TECHNIK UND RAUM¹¹⁷

Körper und Sprache sind sicherlich wichtige, aber keineswegs die einzigen der Depots sozialer Ordnung – selbst, wenn sie sowohl im Neoinstitutionalismus als auch bei BOURDIEU in dieser Funktion im Mittelpunkt stehen. Während Sprache und diskursive Prozesse im Fokus zahlreicher institutionen- und governance-theoretischer Arbeiten stehen, werden die materielleren Objektivationen wie Gebäude, Artefakte oder Technologien selten oder meist nur als exogene Faktoren einer Institution oder als Ergänzungen der kognitiven Dimensionen und diskursiven Darstellungen institutioneller Phänomene thematisiert. Dabei sind materielle Objekte für zahlreiche routinierte oder institutionalisierte Praktiken konstitutiv, denn sie charakterisieren und kreieren mitunter erst den spezifischen sozialen Kontext, in dem Routinen aufgerufen werden und Geltung beanspruchen dürfen (Jones et al. 2017). Materialität ist vielfach mit unserer Alltagswirklichkeit buchstäblich verwoben. Sie kanalisiert, trägt und transformiert Wahrnehmungen und Interpretationen, selbst jene, die bereits objektiviert und mittels Sprache geordnet erscheinen. Materielle Objektivationen, gleich ob im Konzert mit dem menschlichen Körper oder mit Symbolen und Sprache, bilden die Basis und die Medien, vermittels derer Normen, Werte, Ideen, Erwartungen und Bedeutungen, kurz: sozialer Sinn und Wissen ausgedrückt, geteilt, übertragen und gespeichert werden. Selbst das Symbolische muss materiell objektiviert werden, um es zu bezeichnen (Berger/Luckmann 1969; Friedland 2001; Carlile et al. 2013; Henkel 2018). Materialität prägt somit nicht nur, welche Ideen, Überzeugungen und Werte im Laufe der Zeit Bestand haben oder vergehen, sondern auch, wie sie sich überhaupt im Raum bewegen können. Mit LATOUR (1991) gesprochen, erzeugen materielle Objektivationen soziale Konsequenzen.

Diese knappen Erinnerungen belegen bereits, weshalb es institutionentheoretisch, organisationssoziologisch und auch governance-theoretisch angezeigt ist, sich mit Materialität zu befassen. Sie prägt

¹¹⁷ Eine Darstellung des Zusammenhangs von Materialität und Organisationen bzw. zur Performativität des Materiellen hätte freilich wesentlich umfänglicher ausfallen können (zur Übersicht: Czarniawska/Hernes 2005; Carlile et al. 2013; Jones et al. 2017; Henkel 2018) die folgenden Ausführungen sollten jedoch ausreichen, um die den Überlegungen zugrundeliegende Logik zu plausibilisieren.

und gestaltet institutionelle Prozesse sowie die Legitimierung von Praktiken, Entscheidungen oder Akteuren, sie stabilisiert und objektiviert institutionelle Logiken und ermöglicht institutionelle Übertragungen und Übersetzungen durch ihre Kodierung in spezifische Formen bzw. durch den Transfer von Ideen über Raum und Zeit (Jones et al. 2017).

BOURDIEU (1991b, S. 29) sieht in Gegenständen, Gebäuden und Technologien materialisierte Formen des Sozialen. Jedoch erblickt er hinter der vermeintlich konsensualen Fassade des kollektiven Verständnisses über die Nutzungsweisen eben jener Gegenstände vornehmlich Machtstrukturen. So könne etwa Technik rasch zum unhinterfragten Mittel symbolischer Gewalt werden. Dies läge darin begründet, dass technisch vermittelte Beziehungen den herrschaftsstrategischen Vorteil besäßen, dass sie übersetzen, entpolitisieren, naturalisieren sowie stabilisieren und diese Logik durch die Übertragung in artifizielle Interaktionsnetze verschleiern. Die Objektwelt ist daher das materialisierte Resultat symbolischer Wettkämpfe und strategischer Stellungnahmen in sozialen Feldern (Bourdieu 1997). Eine Analyse, wie diese Macht jedoch in die Dinge kommt, leistet BOURDIEU unterdessen nicht¹¹⁸.

Der prägende Charakter von materiellen Zusammenhängen für Institutionen wurde auch im Neoinstitutionalismus lange vernachlässigt und scheint auf den ersten Blick ebenso bei BERGER und LUCKMANN (1969) eine bestenfalls nachgeordnete Rolle zu spielen, schließlich interessieren sie sich vor allem für die Eigenart der immateriellen Objektivierungen. Materialität verstehen sie als in ihrer Relevanz nachrangig zur Sprache und stellen derartige Objektivierung sekundären Ranges vornehmlich in den Dienst von Kognitionen und deren sprachlichen bzw. symbolischen Repräsentationen¹¹⁹. Gleichwohl erkennen sie, dass die Alltagswelt voll ist von Objektivierungen, also von menschlichen Erzeugnissen, die sowohl ihre ErzeugerInnen wie auch alle anderen Akteure als vergegenständlichtes bzw. versachlichtes Element der kollektiven Lebenswelt erfahren und verstehen können.

Es ist dementsprechend wichtig zu wiederholen, dass Routinen, Institutionen und Organisationen notwendigerweise materiell verankert sind (Pinch 2008): Wir erleben und reproduzieren Routinen und Institutionen täglich durch Objekte wie Gebäude oder Arbeitsgeräte. Auch formalisierte Ordnungen werden materiell ausgedrückt, erklärt und transportiert; etwa in Form von königlichen Insignien, Anzügen zu öffentlichen Anlässen, weihnachtsmännlichen Ruten oder etablierten Zeichensystemen, wie Büchern oder Urkunden. Die Materialität von Objektivierungen und Praktiken, trägt damit zu ihrer Dauerhaftigkeit und zu ihrer Übertrag- und Übersetzbarkeit bei und prägt darüber die Verinnerlichung eines ebenso habituell wie institutionell verankerten sozialen Sinns. Beziehungen und Stellungnahmen innerhalb der sozialen Welt werden durch räumliche, artifizielle, sprachliche oder technische Objekte nicht nur vermittelt, denn Organisationen anzugehören und an ihren Praktiken zu partizipieren, ist ohne räumlich, technisch, artifiziell und insbesondere sprachlich vermittelte Prozesse kaum möglich. Auch Interaktionen zwischen Organisationen vollziehen sich in der Regel mediatisiert.

Eine wesentliche Bedingung der Bedeutung von Materialität für Habitualisierungen, Routinen und Institutionen ist folglich, dass die Materialisierung sozialen Sinns diesen äußerlich und objektiv erscheinen lässt (Durkheim 1984, S. 90ff) und somit seine wahrgenommene Faktizität und Durchsetzungsfähigkeit erhöht (Jones et al. 2017). Denn, wie STEETS (2016, S. 102) ausführt, erzielen materielle Objektivierungen ihre Wirkung auf eine andere Weise als immaterielle, was sich aus der einfachen Tatsache ergibt, dass Akteure sie notwendigerweise physisch und sinnlich handhaben. Zum Beispiel konfrontieren Gegenstände Akteure auf eine Weise, die sie mit ihren Sinnen erleben können. Dank ihrer Physis,

¹¹⁸ Hierzu kann und muss zum Ausgleich zumindest knapp auf die technik- und rationalitätskritische Sozialforschung verwiesen werden, wie sie sich insbesondere in den Science and Technology Studies (STS) (überblicksartig: Bauer/Lemke/Heinemann 2017) oder der feministischen Technikforschung (überblicksartig: Berg/Lie 1995; Paulitz/Priest 2019) etabliert hat.

¹¹⁹ Freilich darf man nicht vergessen, dass materielle Objekte menscheits- und sozialgeschichtlich Texten voraus gingen; kurz: „even literature societies recorded their aspirations and hopes not only in writing but in things“ (MacGregor 2010, S. xvi).

ihrer Form und Eindringlichkeit üben sie auf Akteure einen Einfluss aus, den sie kognitiv verarbeiten und speichern; aber sie setzen sich auch unhintergebar praktisch-körperlich damit auseinander. So ist das Wissen, das Akteure sich durch den direkten Kontakt mit Gegenständen aneignen, in ihren Körpern sedimentiert und gleichzeitig im Hintergrund des Bewusstseins abgespeichert (Collins 2001). Objektivierungen wirken damit kontinuierlich auf ihre ProduzentInnen zurück und müssen gerade dank ihrer Symbolik und eben auch Materialität als konstitutiver Bestandteil der sozialen Wirklichkeit betrachtet werden. Die Erfahrung von Materialität ist immer die Erfahrung der Relation zwischen einem sozialen (oder klassisch phänomenologisch formuliert ‚menschlichen‘) und einem materiellen Zustand. Akteure erleben Materialität und auch das eigene Selbst immer vermittelt durch ihren Körper und verkörperte Erfahrungen, Praktiken, Erinnerungen und intuitives Wissen wiederum beeinflussen jede neue Erfahrung der Welt (Berger/Luckmann 1969; Schütz/Luckmann 1979; Steets 2016).

Körper und Objekt bzw. Körper und Technik gehen dabei oftmals eine fast schon symbiotische Beziehung ein: So sind etwa das Schreiben, das Rauchen, das Vorlesung Halten oder das Radfahren alltägliche Beispiele dafür, wie Körpertechniken – hier also tippen, anzünden und inhalieren, sprechen und hindeuten, treten und lenken – notwendig die Nutzung von verschiedenen Objekten – hier also die Tasten des Computers nebst dazugehöriger Software und Elektrizität, die Zigarette und das Feuerzeug, das Mikrofon und die hintergründigen Folien, das Fahrrad – beinhalten (Orlikowski 2007). Durch individuelles Lernen und Sozialisation wird der Umgang mit den Objektivierungen immer routinierter und verselbstständiger. Man macht sich also die Körpertechnik zu eigen. Gleichwohl weist jede dieser beispielhaften Tätigkeiten in der konkreten Ausführung eine hohe Variabilität auf, was zum einen auf gewisse Freiheitsgrade bei gegebener Ähnlichkeit und zum anderen auf eine historisch-kulturelle Bedingtheit dieser sozialen Praktiken hinweist (Steets 2016, S. 100). Anders formuliert entwickeln Akteure also eine „zirkulierende Referenz“ (Schubert 2011) zwischen ihren Körpern und ihrer materiellen Umwelt. Sobald Akteure eine Sache körperlich erlebt haben, können sie ihr Gewicht, ihre Härte, Wärme oder Kälte sehen, ohne sie erneut unmittelbar betrachten zu müssen. Durch diese Sedimentierung sind Akteure in der Lage, die materielle Welt abgelöst von ihrer konkreten physischen Gestalt zu antizipieren und als Zeichensystem wahrzunehmen, das über einen unmittelbar praktischen Nutzen hinaus lesbar ist (Hörning 1988).

(Technische) Artefakte sind so gesehen exteriorisierte und objektivierte Praxissysteme, die sich in Beziehung zum Körper verwirklichen. Technik wird daher zunehmend verstanden als eine Art fortgesetzter sozialer Struktur, als auf Dauer gestellte Gesellschaft, die zwar mithin verborgener, aber damit keineswegs wirkungsloser wird (Latour 1991; Joerges 1996, S. 156; Hörning 2001). Objekte behalten somit eine ihnen je eigene Resilienz, die sich den Intentionen der NutzerInnen mitunter entgegensetzt¹²⁰. Gestalterische Absicht zielt damit stets darauf ab, einen Möglichkeitsraum an Praktiken gleichzeitig einzugrenzen und anzuregen. AKRICH (1992) und WINNER (1980) zufolge sind solche dem Objekt eingeschriebenen Praktiken bzw. in ihren Worten „Szenarien“, keineswegs nur sächlich-technischer Natur; sie können inhärent politisch sein und auf ganz bestimmte Praktiken, Stellungnahmen und Positionierungen abzielen. In Organisationen erhalten Technologien und Artefakte ihre fundamentale Bedeutung daher in der Regel erst in Einheit mit praktischen Routinen (Hörning 2001). So wirken z. B. Akten – nicht erst seit WEBER ein zentrales Charakteristikum bürokratisch verfasster Organisationen – erst anhand von eingespielten Interpretationsmustern ermöglichend bzw. beschränkend für organisa-

¹²⁰ Nicht nur bei fehlender Technikkompetenz kann sich dann allerdings eine gefühlte Asymmetrie bei den Akteuren breitmachen, die sich der Technik hilflos ausgeliefert fühlen. Dies folgt aus der Notwendigkeit, an den Schnittstellen designerter Objekte heterogene Elemente wie Akteure und Technik zusammenbringen zu müssen, was dann nicht selten die technologische Komplexität eskamotiert (Häußling 2012, S. 263ff). Objekte behalten somit eine ihnen je eigene Widerständigkeit, die sich den Intentionen der NutzerInnen mitunter entgegensetzt. Gestalterische Absicht zielt damit stets darauf ab, einen Möglichkeitsraum an Praktiken gleichzeitig einzugrenzen und anzuregen (Häußling 2012, S. 273f).

tionale Entscheidungen, oder bestimmte kontrollierte Abläufe wie Montageroutinen benötigen ganz bestimmte sozio-technische Arrangements und schließlich nehmen sie an den Routinen aktiv teil (March/Levitt 1988; Becker 2008b; Burns/Quinn 2011; Pentland/Haerem 2015, S. 470).

Diese grundsätzlichen Überlegungen lassen sich ebenso auf Räume übertragen: Die Interdependenz des Verhältnisses von Raum und Akteur liegt letztlich weniger in den konkreten Anweisungen, die ein gezielt gestalteter Raum – etwa eine monochrome, große Teeküche – geben würde, sondern im Ausleben ihrer eingeschriebenen sozialen Bedeutung durch konkrete Praktiken, die dann wiederum den (nicht selten geplanten) Sinn des Raums bzw. der Raumordnung verwirklichen: „In other words, while we enact space, it enacts us“ (Burrell/Dale 2014, S. 695). Das Ziel von Architektur – wie von Design insgesamt – ist demnach einen gewissen Grad an praktischer Konsequenz zu erzeugen und darüber bestimmte Verhaltensweisen durch räumliche oder technologische Arrangements und Imperative wahrscheinlicher zu provozieren als andere. So lassen sich etwa Organisationen grundsätzlich als physische Einheiten begreifen, in denen Raumstrukturen absichtsvoll gestaltet werden. Von den organisationalen Raumordnungen geht eine ordnende Wirkung auf die Akteure aus, die sich in ihnen aufhalten und sich ihnen regelmäßig aussetzen (Hatch/Cuncliffe 2006, S. 246). Für BOURDIEU (1991) besitzen Raumordnungen deshalb eine versteckte Macht, da sie sich sowohl materiell wie symbolisch am Körper orientieren und diesen in bestimmte Richtungen bewegen wollen¹²¹. Dies dokumentiert sich etwa in organisationaler Raumnutzung wie der Korrelation zwischen Stockwerk bzw. Bürogröße und funktionaler Bedeutung des dort residierenden Personals. Das regelmäßige performative Erleben einer Hierarchie, wenn man etwa ‚hoch zum Chef‘ muss, sorgt für deren duale Verankerung in den Praktiken der Organisation wie in ihrer Raumordnung. Beide sind getrennt voneinander folglich nicht zu verstehen (Burrell/Dale 2014, S. 695). Bei der vermeintlichen Offensichtlichkeit der Raumkomponente darf indes nicht unterschlagen werden, dass Gebäude zwar wie zuvor ausgeführt eine Wechselbeziehung zum Sozialen aufweisen, jedoch über eine ungleich größere Trägheit verfügen. Eine einmal in Beton gegossene Struktur lässt sich nur unter hohen Kosten ändern (Burrell/Dale 2014, S. 689).

Zusammengenommen beeinflusst Materialität also die Habitualisierung und die Konstruktion von Institutionen, indem sie die Dauerhaftigkeit und Übertragbarkeit von Sinn, Praktiken und eingebetteten Relationen so gestaltet, dass sie über einen individuellen, spezifischen Zeitpunkt oder Ort hinaus existieren können und dadurch (in)stabile und (in)kohärente Bedeutungssysteme erschaffen. Folglich liegt ihr analytischer Wert für eine konstruktivistische und praxistheoretisch orientierte Governance-Forschung einerseits in ihrer materiell bedingten Kapazität, sozialen Sinn einzufangen und andererseits darin, dass sie auf ihr Umfeld Wirkungen zeitigen, die einmal auf sehr allgemeine und ein anderes Mal auf sehr konkrete Praktiken hin designt wurden. Kurz: Räume, Technik und Artefakte initiieren soziale Beziehungen und kanalisieren bestimmte Praktiken. Dabei fließen in die Gestaltung von Technik, Artefakten und Gebäuden bereits kulturelle und habituelle Muster ein, egal ob absichtlich oder unreflektiert. Sie sind für bestimmte soziale Zusammenhänge konzipiert, symbolisch aufgeladen und tragen damit einen sozialen und oftmals auch politischen Sinn, der sich in ihrer Nutzung realisieren soll.

5.2.4 FORMALISIERUNG

Routinisierung wird in organisationalen Zusammenhängen in aller Regel mit Stabilisierung und Versteifung assoziiert (Weber 1978; Schulz 2008, S. 230). Nun stellt sich die Frage, wie Routinen ihren objektiv dauerhaften Charakter erhalten, um eine gewisse Abgestimmtheit organisationaler Praktiken

¹²¹ Hier lässt sich nun wieder die Brücke zurück zu BERGER und LUCKMANN (1969) schlagen, die betonen, dass Objektivierungen vor allem dadurch gekennzeichnet sind, dass sie im Sinne DURKHEIMS (1984) als soziale Tatsachen wirken. Obwohl es nur sehr selten möglich ist, Routinen, sprachliche Ausdrücke oder Institutionen zu berühren, sind diese Phänomene dennoch wirklich, da sie singuläre soziale Situationen überdauern (Steets 2016, S. 94).

überhaupt zu ermöglichen. Das zugrundeliegende Prinzip ist denkbar einfach: Organisationale Routinen setzen sich im Laufe der Zeit fest, weil sie wiederholt und formalisiert werden. Dabei wiederholen sich nicht nur Routinen selbst, auch die Schritte innerhalb von Routinen folgen in der Regel einer repetitiven Logik. Akteure erkennen die einzelnen Schritte aufgrund einer inhärenten Sequenzialität bzw. Chronologie wiederum als Teil der Routine und erwarten innerhalb dieser Sequenz nachfolgende Schritte, Praktiken oder Ereignisse (Schulz 2008, S. 239). Treffen Akteure mehrmals auf eine für sie relevante Herausforderung und typisieren gemeinsam die damit verbundenen Probleme, Aufgaben, Rollen oder Lösungsmuster, ermöglichen sie darüber zunächst eine Reziprozität ihrer Deutungsmuster, die bei hinreichender Wiederholung in eine Reziprozität ihrer Erwartungshaltungen mündet¹²² (Berger/Luckmann 1969, S. 57f, 72ff). Die Bedeutung von Wiederholungen und sich daraus ergebenden Routinen für die Ausbildung dauerhafter sozialer Strukturen besteht also darin, dass sich soziale Wirklichkeit über Routinen gewissermaßen schrittweise „erhärtet“ (Knorr-Cetina 1989, S. 88). Weil sie sich wiederholen und typisiert werden, erhalten organisationale Routinen eine eigene Identität, die nicht nur dafür sorgt, dass Akteure sie als solche erkennen können, sondern ihnen auch eine gewisse Objektivität und Faktizität zuschreiben (Zucker 1977), die wiederum ihre Formalisierung ermöglicht.

Folglich schlagen sich formalisierte Routinen notwendigerweise in den Dispositionen der beteiligten Akteure nieder. BOURDIEU (1987, S. 97) führt dies wie folgt aus:

„Die Schemata des Habitus sind kollektiv, d.h. sie übersteigen das Bewusstsein der Akteure, müssen aber von diesen in konkreten Handlungssituationen, unter dem konkreten Handlungsdruck praktisch angewendet werden. Der routinisierte Gebrauch der Unterscheidungsschemata wird dabei durch einen spezifischen sozialen Sinn gewährleistet: Die Akteure sind mit einem Wissen ausgestattet, das es ihnen nicht nur ermöglicht, eine gegebene Handlungssituation zu dekodieren, sie vor dem Hintergrund ihres inkorporierten Wissens zu interpretieren, sondern auch der Situation angemessene und entsprechende Praktiken zu vollziehen.“

Aus diesem Zitat wird weiter deutlich, dass formalisierte Praktiken – selbst solche, die wiederholt und routinisiert ablaufen – nicht ohne den Rückgriff auf kodifiziertes Wissen und übergeordnete Wissensordnungen gedacht werden dürfen (Meier 2004, S. 59). Demnach müssen praxistheoretische Erklärungen von organisationalen Routinen und Gewohnheiten ebenfalls die für einen iterativen, routinisierten Vollzug von Praxis zugrundeliegenden Wissensordnungen berücksichtigen, die im Neoinstitutionalismus und im Sozialkonstruktivismus ohnehin im Fokus stehen. Praxistheoretisch betrachtet werden Wissensordnungen in wenigstens zwei Formen sedimentiert: Einerseits als habitualisiertes, also inkorporiertes Dispositionssystem im zuvor dargestellten Sinne und andererseits als in den Regelmäßigkeiten der Praxis, also den Gewohnheiten, Routinen und Beziehungsstrukturen sowie in den in objektivierten materiellen und symbolischen Umwelten (Elbrecht/Hillebrandt 2002, S. 10; siehe auch Schäfer 2013, S. 23). Wie MEIER (2004, S. 61) darlegt, geht es BOURDIEU beim Habitus folglich nicht bloß um eine

„routinisierte Ausführung einer bestimmten Praktik als repetitive Körperaktivitäten und Verhaltensmuster als solche. Es geht ihm vielmehr um die routinisierte Auswahl (im nicht-intentionalen Sinne) einer Praktik, jene Entscheidung für eine (Handlungs-)Strategie“.

Die praktische Auswahl der aufeinander folgenden Aktionen basiert damit notwendigerweise auf dem Grad der Vertrautheit, den die Akteure mit ihnen und dem ihnen vorausgehenden Prozess haben. Bei jedem Schritt der Routine wählen Akteure – gleich ob bewusst oder präreflexiv – jene Aktivitäten aus, die zum vertrauten Muster passen. Dadurch wiederum reproduzieren sie die Routinen selbst und bestärken im selben Zug ihre habituellen Dispositionen. Gerade weil die Habitualisierung Gedankenlosigkeit ermöglicht, wird sie durch immer wiederkehrende Durchläufe einer Routine gestärkt und die habituelle Vertrautheit mit den entsprechenden Routinen intensiviert (Berger/Luckmann 1969; Bourdieu 1987; Gersick/Hackmann 1990; Hodgson 2008; Schulz 2008).

¹²² „Routines are a dominant feature of human existence. [...] Clearly, such an autopilot perspective can be a bit disturbing, but it also highlights the most curious feature of routines – their capability of staying on track. Routine execution tends to follow automatically the path of prior iterations of the routine“ (Schulz 2008, S. 228).

Wenn habitualisierte Tätigkeiten und einmal eingespielte Interakte an Akteure weitergegeben werden, die ursprünglich an ihrer Entstehung nicht beteiligt waren, vollzieht sich ein entscheidender Schritt zur Institution (Berger/Luckmann 1969, S. 56ff; siehe Kapitel 3.1.2). Die Institutionalisierung erweitert eine Routine also auf ein umfassenderes Kollektiv. Allerdings geschieht dies zu dem Preis, dass sich die der Routine inhärenten Wissens Elemente kaum mehr aus dem routinierten Ablauf herauslösen lassen. Die zugrundeliegenden Überlegungen, die ursprünglich situativ bedingten Abstimmungen und in SCHÜTZ'ens (1976, S. 122) Worten „die Tradition, die die polythetischen Schritte für die Sedimentierung enthielt“, sind nun nicht mehr zu rekonstruieren, erhalten ein Eigenleben und präsentieren sich als intersubjektiv gültige soziale Tatsachen¹²³ (Knoblauch 2010, S. 162f):

„Die gemeinsamen Habitualisierungen und Typisierungen von A und B, die bislang noch den Charakter von ad hoc- Konzeptionen zweier Individuen hatten, sind von nun an historische Institutionen. [...] Institutionen sind nun etwas, das eine eigene Wirklichkeit hat, eine Wirklichkeit, die dem Menschen als äußeres, zwingendes Faktum gegenübersteht.“ (Berger/Luckmann 1969, S. 62)

Dabei ist zu bedenken, dass die Institutionalisierung einer Routine zwar eine starke Orientierungshilfe für die Auswahl aufeinanderfolgender Aktivitäten bietet, sie ist aber eben nicht monolithisch, denn der Grad der Institutionalisierung variiert: Unterschiedliche Rollen für verschiedene Arten von Akteuren werden adressiert, Bedeutungen und Wertbezüge können sich verlagern oder die dazugehörigen Objektivierungen können sich verändern, was schließlich in einer institutionellen Segmentierung mündet (Berger/Luckmann 1969, S. 81ff). Dies ist für die Governance-Forschung insofern relevant, als der Grad der Institutionalisierung von Routinen beeinflusst, wie eng ihre Vorgaben sind und damit, wie sicher sie reproduziert werden. Eine schwache Institutionalisierung einer Routine wird zu mehr Abweichungen führen, während eine starke Institutionalisierung eine genauere Ausführung der entsprechenden Routine gewährleistet. In Organisationen wird deshalb die Institutionalisierung von Routinen häufig durch weitere Formalisierungen unterstützt, um den gewünschten Ausgang bestimmter Routinen möglichst abzusichern. Entscheidend ist hier nun, dass die Formalisierung im Unterschied zur auf Konsens und funktionaler Interaktion beruhenden bloß habitualisierten Routine oder zur auf individueller Zweckmäßigkeit beruhenden Gewohnheit extern kontrolliert und sanktioniert werden kann (Taylor 1993; Schulz 2008, S. 243). Routinen werden dann z. B. in Handbüchern, ISO-Normen, Stellenbeschreibungen oder Prüfungsordnungen formal kodifiziert. Diese Formalisierungen erfordern dabei einen erheblichen Aufwand und stoßen regelmäßig auf Widerstand seitens derjenigen, von denen die folgsame Ausführung der formalen Regeln erwartet werden. In Fällen eines solchen Widerstandes ist nicht selten ein Festhalten an den habitualisierten, tradierten Routinen zu beobachten. Insofern ist es treffend, wenn SCHULZ (2008, S. 231) Routinen mit Bezug auf BERGER und LUCKMANN als „Mikro-Institutionen“ fasst, da sie als habitualisierte Muster in den allgemeinen Wissensvorrat aufgenommen werden und somit die im konstruktiven wie im destruktiven Sinne die Bausteine der weiteren Institutionalisierung sind¹²⁴.

5.3 DYNAMIKEN DES HABITUS

Aufgrund der Chronologie der Habitusformierung ist die Basis jeglicher Transformation des Habitus notwendigerweise der Bestand der bestehenden Dispositionen (Bourdieu 1987, S. 114f). Die alten Er-

¹²³ Oder wie KNOBLAUCH (2010, S. 162) pointiert zusammenfasst: „Während sich die Handelnden in ihre Muster einfügen und zu Rollenträgern werden, lösen sich die Muster von der Subjektivität der Erzeugenden ab und werden zu in Handlungen vollzogenen, aber durch die Typik der Handlungsmuster erwartbare, objektivierten Bestandteilen der Wirklichkeit“.

¹²⁴ In dieser Lesart sind die ebenfalls nicht selten verwendeten Skripte oder Schemata eine kognitivistische Perspektive auf die gleichen Prozesse und Sedimentierungsmechanismen. Wichtig scheint auch hier zu sein, dass diese Skripte oder Schemata in der Regel als implizites Wissen wirken, das präreflexiv sedimentierte und bewährte Verhaltensweisen einleitet (Nelson/Winter 1982, S. 73ff; DiMaggio 1997).

fahrungen prägen damit jedwede Praxis, da habituell bedingte Selektionsprozesse sich nur an dem orientieren können, was dank ihrer bisherigen Erfahrungen vertraut ist. Diese konzeptionell angelegte Selbstverstärkung habitueller Verhaltensweisen brachte BOURDIEU zahlreiche vorgetragene Determinismusvorwürfe ein (einflussreich: Jenkins 1982; Miller 1989; Calhoun 1993; Alexander 1995; King 2000), die bis heute Teil des sozialwissenschaftlichen Diskurses geblieben sind. Insofern ist es auch für eine Governance-Perspektive, die Habitus und Habitualisierung als wesentliche analytische Elemente vorschlägt, eine wichtige Aufgabe, diese Vorwürfe sorgfältig zu erörtern. Denn ein deterministischer Habitusbegriff besitzt für die Untersuchung von Governance-Phänomenen – insbesondere im Bildungswesen – eine andere Konnotation und suggeriert auch notwendigerweise andere Implikationen als ein prinzipiell dynamischer Habitus.

Der Habitus gehorcht also einer pfadabhängigen Logik. Zumindest konzeptionell betrachtet scheint alternierenden Deutungsmustern damit im Habitus zugunsten seiner eigenen Sicherheit und Konstanz der Weg verstellt:

„Der Habitus als System bestimmter Dispositionen, zu sein und zu handeln, ist eine Potentialität, ein Wunsch zu existieren, der gewissermaßen die Bedingungen zu schaffen sucht, unter denen er sich realisiert, also die Bedingungen durchzusetzen sucht, die für ihn, so wie er ist, die günstigsten sind. Tritt kein bedeutender Umschwung ein (etwa ein Positionswechsel), dann sind die Bedingungen seiner Herausbildung auch die seiner Verwirklichung“ (Bourdieu 2001a, S. 192).

Logisch betrachtet tendiert der Habitus damit zur Trägheit und Autoimmunität. BOURDIEU greift hier auf ein Motiv zurück, das sich bei WEBER ebenso findet wie in der Philosophischen Anthropologie. Während WEBER (1976, S. 188) von der „Trägheit des Gewohnten“ spricht, gehen BERGER und LUCKMANN (1969, S. 150) davon aus, dass die

„bereits internalisierte Wirklichkeit die Neigung hat, haften zu bleiben. Welche neuen Inhalte zu internalisieren sind, irgendwie muß die schon vorhandene Wirklichkeit überlagert werden. So kommt es zum Problem der Verschränkung von ursprünglichen und hinzukommenden Internalisierungen“.

BOURDIEU selbst tat die Determinismusvorwürfe mit beinahe gebetsmühlenartigen Hinweisen ab, die prinzipielle Dialektik von Offenheit und Geschlossenheit, Grenzen und Freiheit, Monotonie und Kreativität brächte im Habitus zuverlässig neue Praktiken hervor. Mit derlei Beschwichtigungen haben sich die kritischen Einwände jedoch kaum erübrigt. Dies scheint mir zwei Gründe zu haben: Erstens ist der Habitus als eines der erfolgreichsten Konzepte der jüngeren Soziologiegeschichte, wie zu Beginn des vorangegangenen Kapitels bereits erläutert, noch während der Schaffenszeit BOURDIEUS zum Teil einer Lehrbuchgeschichte im KUHN'schen (1976) Sinne geworden und hat dort ein Eigenleben entwickelt, das wenig Rücksicht auf den Umstand nimmt, dass BOURDIEU seinen Habitusbegriff gemeinsam mit seinen Fragestellungen weiterentwickelte. Wie jüngst SILVA (2016) überzeugend herausgearbeitet hat, entwickelte sich der Habitusbegriff im Lauf der Zeit von der weitgehend vereinheitlichten und vereinheitlichenden Idee in BOURDIEUS früheren Arbeiten hin zu einem differenzierteren Konzept, das Mehrdeutigkeiten, Widersprüche und Zerwürfnisse explizit zulässt und in die Theorie integriert¹²⁵. In der entkoppelten, mithin rituellen Klassikerrezeption bilden der tradierte unitarische Habitusbegriff und der dazugehörige Determinismusvorwurf indes bis heute ein Paar. Zweitens, und dies scheint mir bedeutsamer, hat sich BOURDIEU eher abwertend und polemisch und vor allem konzeptionell wenig instruktiv mit der Kritik am Habitusbegriff auseinandergesetzt. Er hat die Wandelbarkeit des Habitus dabei vielmehr postuliert, als sie nachzuweisen. Man dürfe sich beim Habitus eben keinen ausschließlich selbstreferenziellen, automatischen Mechanismus vorstellen, der außer den eingefahrenen Bahnen keine neuen Wege mehr zulässt, so BOURDIEU (exemplarisch: 1987, S. 102) Tenor.

¹²⁵ Wie GORSKI (2013, S. 11) schreibt: „[...] to accuse Bourdieu of being a reproduction theorist, [...] is to confess that one has not read that much of his work or that one has not read it very closely.“

Nachfolgend werde ich daher versuchen, den argumentativen Nachweis zu führen, dass es sich beim Habitus nicht um ein notwendig deterministisches Konzept handelt, sondern dass der Habitus vielmehr als ein – mal unglaublich langsamer, mal schnell evolvierender – Prozess verstanden werden muss. Dies ist insofern wichtig, als zum Ersten ein deterministischer Habitus aufgrund der Ko-Konstitution von Habitualisierung und Habitusformierung auch die Habitualisierung und die darauf aufbauenden Prozesse der Institutionalisierung demselben Vorwurf aussetzen würde. Zum Zweiten wäre ein deterministischer Habitus ein fundamentaler Gegensatz zum Anspruch und zur Praxis von Bildung, was zweifelsohne seine Nutzung in der Bildungswissenschaft und damit auch innerhalb der Educational Governance-Forschung konterkarieren müsste. Dazu skizziere ich zunächst den Diskurs um den Determinismusvorwurf und lege anschließend dar, wie der Habitus in biografische, gesellschaftliche und praktische Dynamiken eingewoben ist, um abschließend die organisationstheoretischen Implikationen einer Prozessperspektive auf den Habitus zu diskutieren.

5.3.1 DETERMINISMUSVORWÜRFE GEGEN BOURDIEUS HABITUSKONZEPT

Die gegen BOURDIEUS Habitusbegriff vorgetragenen Determinismusvorwürfe sind durchaus vielstimmig. Ich greife stellvertretend zunächst die wohl diskursmächtigste Kritik von JENKINS (1982) auf, die zwei zentrale Aspekte behauptet, in denen sich BOURDIEUS deterministische Logik offenbare: JENKINS erstes Argument konzentriert sich auf den Habitus als strukturierende und gleichsam strukturierte Struktur. Wenn BOURDIEU die subjektiven Strukturen des Habitus als zwar generative, aber immer noch objektive Praktiken definiert, lasse dies JENKINS zufolge Handlungsfähigkeit, Reflexivität und Subjektivität nur vordergründig zu. Denn logisch schlosse BOURDIEU anschließend jene Handlungsfähigkeit wiederum effektiv aus, wenn er den Habitus zum Produkt externer objektiver Bedingungen erklärt¹²⁶. Der Determinismus trete darüber „in letzter Instanz“ notwendigerweise immer wieder auf:

„[...] the habitus is the source of ‚objective‘ practices but is itself a set of ‚subjective‘ generative principles, produced by the ‚objective‘ structures which frame social life. In essence, it must be recognised that such a model constitutes no more than another form of determination in the last instance“ (Jenkins 1982, S. 272).

Ein ähnliches Argument, das ebenfalls ein vielzitiertes Referenzpunkt ist, bringt KING (2000) gut zwanzig Jahre später vor. Auch er stellt zunächst fest, dass die im Habitus verinnerlichten Strukturen der Akteure aus deren objektiven Lebensbedingungen abgeleitet werden. Wenn jedoch, so KING, der Habitus, welcher eben die Praktiken der Akteure lenkt und deren Handlungen und Präferenzen beeinflusst, wiederum selbst durch die objektiven Strukturen ihrer Lebensbedingungen strukturiert werde, müsse der Habitus auch Praktiken hervorbringen, die an diese Strukturen der Ziele angepasst sind. Der Habitus der Akteure reproduziere daher notwendigerweise die objektiven Strukturen der Gesellschaft, so dass eine Transformation oder ein sozialer Wandel nicht möglich ist:

„If the habitus were determined by objective conditions, ensuring appropriate action for the social position in which any individual was situated, and the habitus were unconsciously internalized dispositions and categories, then social change would be impossible. Individuals would act according to the objective structural conditions in which they found themselves, and they would consequently simply reproduce those objective conditions by repeating the same practices“ (King 2000, S. 427).

In meinen Augen laufen beide Kritiken allerdings ins Leere, weil sie BOURDIEUS Argumentation nicht gerecht werden: Es ist ein nur sehr schwer hintergehbare Aspekt der (sozialen) Welt, dass Akteure in eine bereits strukturierte Gesellschaft hineingeboren werden, die ihnen vorausgeht und an die sie sich anpassen müssen. Weder die Robinsonade, die BERGER und LUCKMANN (1969, S. 57) als Gedankenexperiment einsetzen, um ihre Logik des Institutionalisierungsprozesses entfalten zu können, noch der

¹²⁶ Dass das im Kapitel 3.2.1 diskutierte „paradox of embedded agency“ mehr als nur Ähnlichkeiten zur von JENKINS geführten Argumentation besitzt, dürfte offenkundig sein.

HOBBS'sche (1970) Naturzustand waren je Realität¹²⁷. Vielmehr müssen Individuen objektive soziale Strukturen, beispielsweise Gesten und Sprache, erlernen und inkorporieren, um zu sozialen Akteuren zu werden. In einer biographischen Lesart gehen objektive Strukturen den subjektiven Strukturen somit nicht nur notwendig voran, sondern prägen sie freilich auch. Diese Chronologie wird indes nicht unmittelbar in eine sozialtheoretische Position übertragen, denn die Beziehungen zwischen objektiven und subjektiven Strukturen werden theoretisch eher zirkulär und dialektisch modelliert, wie sich beispielsweise auch anhand anderer Theorien wie WEBERS protestantischer Ethik (1978), BERGERS und LUCKMANNs Prozess der Institutionalisierung (1969), GIDDENS Strukturierungstheorie (1984) oder COLEMANs Modell soziologischer Erklärung (1991) nachweisen ließe, um nur einige der prominentesten zu nennen. Auch BOURDIEU bildet hierzu keine Ausnahme, wenn er erklärt, wie der Habitus aus objektiven Strukturen hervorgeht und Praktiken erzeugt, die wiederum objektive Strukturen hervorbringen. Über Generationen und durch die Geschichte hinweg setzt sich diese Dialektik fort, ohne dass eine wie auch immer geartete „letzte Instanz“ im Sinne JENKINS ausgemacht werden kann.

JENKINS zweiter Kritikpunkt konzentriert sich auf die Art und Weise, wie subjektive Erwartungen von objektiven Lebenschancen durch den Habitus derart geprägt sind, dass Menschen selten mehr erwarten, als sie tatsächlich erreichen können – was nicht nur einen fatalistischen Zirkelschluss, sondern darüber hinaus einen äußerst machtvollen ideologischen Mechanismus etabliert, aus dem JENKINS in der von BOURDIEU formulierten Form kein Entrinnen sieht:

„So far as Bourdieu is concerned, the actor's subjective knowledge and expectations can only apprehend the 'objective' world in a limited fashion, up to the point at which misrecognition inhibits the formulation of 'objectively' more accurate propositions concerning that world. The relationship between these modes of knowledge is problematic and contradictory“ (Jenkins 1982, S. 273).

Wie z. B. CROSSLEY (2001a, S. 91ff) argumentiert, unterliegt JENKINS hier ebenfalls einer Fehleinschätzung, wenn er die Gestaltung von subjektivem Wissen und Erwartungen durch objektive Bedingungen moniert. Denn die von MARX bekannte Beobachtung, dass die Erwartungen der dominierten sozialen Gruppen ihre gesellschaftliche Position widerspiegeln und in diesem Sinne realistisch sind, impliziert für sich noch keinen Strukturdeterminismus. Akteure erwarteten vielmehr das, was sie für gewöhnlich erleben. Selbst wenn diese Weltsicht relativ fatalistisch anmutet, so wird sie von den entsprechenden Akteuren doch aktiv und hin und wieder sicher auch reflektiert hergestellt, um ein induktives Bild der Welt zu konstruieren. Wenn solche Erwartungen kollektiv produziert und vor allem geteilt werden und mithin sogar an die Kinder weitergegeben werden, so spricht dies eher für soziale Erfahrungen, die wenig Anlass liefern, um den etablierten Weltsichten zu widersprechen und vom sozialen Aufstieg zu träumen. Es wäre so gesehen eher untypisch und auffällig, würden Eltern eines Arbeiterkindes ihrem Kind die Hintergründe und Erwartungen vermitteln, die es glaubhaft annehmen ließen, dass es später einmal eine führende Position in einem DAX-Konzern einnimmt (grundsätzlich zur Elitenreproduktion: Hartmann 2002).

Die hier skizzierten Debattenpositionen zeichnen sich darin aus, dass sie einer eher makroskopischen, generalistischen Argumentation folgen und auf die (Un-)Möglichkeit eines gesellschaftlichen Wandels abheben. Um den dynamischen und prozesshaften Charakter des Habitus herauszuarbeiten, scheint mir vorwiegend mikroskopische Perspektive nützlicher, die sich auf die Genese und praktische Einbettung des Habitus fokussiert.

¹²⁷ Frei nach einem Bonmot von SCHELER wissen wir über den Naturzustand nichts, weil von ihm nichts überliefert sein kann.

5.3.2 BIOGRAFISCHE DYNAMIKEN

Wie einleitend bereits kritisiert, befasst sich BOURDIEU mit der Genese und Vermittlung des Habitus kaum. Nicht nur bleibt das Verhältnis von Habitusformierung und Sozialisation im Vergleich zu seinen übrigen Ausführungen unterbestimmt (für einen entsprechenden Versuch siehe Wittpoth 1994), ebenso oberflächlich und beliebig wirken viele der Aussagen BOURDIEUS zur konkreten Vermittlung zwischen Habitus und Praxis¹²⁸ (Lenger/Schneickert/Schumacher 2013, S. 30). Dieser Umstand hat notwendigerweise dazu beigetragen, dass die Kritik am Habitus sich ebenfalls kaum mit seinen Entstehungsbedingungen auseinandergesetzt hat.

Meine bisherigen Ausführungen zur Habitusformierung mittels Habitualisierung und Sozialisation haben bei genauerer Betrachtung einige Implikationen für das grundsätzliche Verständnis des Habitus. Zuspitzen lassen sie sich in einer recht simplen Frage: *Wann ist die Habitusformierung abgeschlossen?* Auf diese Frage könnte es rein prinzipiell zwei kategorische Antworten geben: Die erste benennt irgendeinen Zeitpunkt während der Lebensspanne eines Individuums. Diese Antwort bedarf jedoch zahlreicher Spezifizierungen, um plausibel zu sein: Es müsste zunächst jener Zeitpunkt genauer festgelegt werden. Sodann hätte man auch zu begründen, weshalb bspw. am Tag nach jenem Abschluss der Habitusformierung keine weitere Veränderung im Habitus mehr auftreten könnte. Nicht zuletzt müsste darüber schließlich ein empirischer Nachweis erbracht werden können. Die zweite Antwort hingegen bekennt sich dazu, keinen Zeitpunkt für ein Ende der Habitusformierung nennen zu können (abgesehen vom Tod). Die Implikation der zweiten Antwort wäre notwendigerweise, dass der Habitus selbst als Prozess aufgefasst werden müsste, der sich stetig – mal inkrementell, mal fundamental – weiterentwickelt.

Eine abgeschwächte, diffuse Variante der ersten Antwort lässt sich in der Literatur durchaus finden: In der Rezeption des Habituskonzepts taucht häufig die Annahme auf, die Habitusformierung sei nach der Primärsozialisation weitgehend beendet. Sie wird in der Regel mit Verweisen auf BOURDIEUS frühe Arbeiten untermauert, insbesondere zu den Auswirkungen des kulturellen Kapitals im Bildungsverlauf. Und bei einer Lektüre der entsprechenden Texte bestätigt sich dieser Eindruck zunächst auch, schließlich untersucht BOURDIEU darin die Folgen der familialen Herkunft für die Lebenschancen und begründet den Zusammenhang über den Habitus als moderierenden Mechanismus. Für eine Habitusentwicklung nach der Primärsozialisation interessiert er sich in diesen ungleichheitstheoretischen Arbeiten – vor dem Hintergrund der je konkreten Fragestellungen nachvollziehbarerweise – schlicht nicht (exemplarisch: Bourdieu/Passeron 1971).

Würde die Habitusgenese auf die Primärsozialisation eines Akteurs reduziert, so erhielte der Habitusbegriff tatsächlich einen deterministischen Einschlag. Werden jedoch die Sekundär- oder Tertiärsozialisation etc. ebenfalls berücksichtigt, fällt es schwer, einen Zeitpunkt festzumachen, von dem aus sich nun alles vorhersagbar und gleich reproduzieren muss. Zudem lassen sich weder theorieimmanente Gründe benennen, die Entwicklung des Habitus zeitlich einzuschränken (im Gegenteil!), noch lässt sich eine derartige Begrenzung empirisch halten. Die Evolution des Habitus wird zwar – wahrscheinlich, aber nicht notwendig – mit zunehmendem Alter langsamer verlaufen, aber auch dann können z. B. krisenhafte Ereignisse einen nachhaltigeren Wandel initiieren (siehe Kapitel 4.5).

Eine biografisch orientierte Betrachtung der Habitusformierung offenbart außerdem rasch, dass Akteure ihre Habitus in Familien, in Schulen, in Vereinen, in Freundschaftsgruppen, in der Ausbildung, in sozialen Medien, an der Hochschule, im Beruf, in Parteien oder Gewerkschaft, in der Wohngemein-

¹²⁸ Wie in den vorangehenden Absätzen erläutert, basiert seine Idee der Habitusgenese primär auf der Inkorporierung sozialer Beziehungen, die in Erziehungspraktiken repräsentiert und schließlich in der Sozialisation verinnerlicht werden. Der explizite Körperbezug garantiert dabei, dass Gewohnheiten, Routinen und überhaupt Lernprozesse in eine Gesamtheit integriert werden können (Bourdieu 2001a; Liebsch 2006, S. 68f). Dabei scheint BOURDIEU die Primärsozialisation zwar stärker zu gewichten, weil sie eine pfadabhängige Trajektorie impliziert, in seinen späteren Arbeiten (2002) hebt er jedoch deutlicher auf eine Sekundär- oder Tertiärsozialisation ab, welche die Primärsozialisation mehr oder weniger stark modifizieren können.

schaft usw. entwickeln. Dabei – und dies öffnet bereits meine nächste Argumentationslinie – beziehen sie in diesen, in unterschiedlicher Form organisierten Kontexten unterschiedliche Positionen, nehmen unterschiedliche Rollen ein, sehen sich nicht selten widersprüchlichen Erwartungen ausgesetzt und integrieren alle diese unterschiedlichen Erfahrungen habituell.

5.3.3 GESELLSCHAFTLICHE DYNAMIKEN

Indem BOURDIEU den Habitus in soziale Felder einbettet, widersetzt er sich der Idee eines autonomen Subjekts und behauptet, dass Biografien allein soziale, kulturelle, religiöse oder politische Phänomene nicht erklären können. Mehr noch: Individuelle Lebensverläufe müssten stets mit Bezug auf die Felder begriffen werden, in denen die Individuen positioniert sind. Wirken die Habitus stabil, so ist dies folglich unbedingt auf stabile Verhältnisse in den Referenzfeldern zurückzuführen, denn „[d]ie (relative) Konstanz der Dispositionen entspricht der (relativen) Konstanz der sozialen Spiele, in denen sie sich konstituiert haben [...]“ (Bourdieu 2002, S. 219). Trotzdem entspringt gerade diesem Komplementärverhältnis von Habitus und Feld eine weitere Dynamik (Bourdieu 1984, S. 279, 1987, S. 128; Schwingel 1995, S. 68ff), die sich gegen eine deterministische Lesart des Habitusbegriffs stellt. Denn in einem statischen, tatsächlich deterministischen Passungsverhältnis von subjektiven und objektiven Strukturen, dürften beide Seiten keinerlei autonome Entwicklung aufweisen. Eine derartig vollständige Kongruenz von subjektiven und objektiven Strukturen – übersetzt: ein vollständiger Stillstand gesellschaftlicher Entwicklungen – ist höchstens ein theoretisches Artefakt. Die prinzipielle Dynamik sozialer Felder zu negieren hieße, sozialen Wandel in toto ins Reich der Mythen abzuqualifizieren. Für den Habitus bedeutet der andauernde Wandel sozialer Felder eine kontinuierliche Irritation, die notwendigerweise Dissonanzen hervortreten lässt. Die wechselseitige graduelle Annäherung zwischen dem Habitus und den ihn umgebenden und fortgesetzt prägenden sozialen Strukturen offenbart sich den Forschenden zwar in der Regel lediglich als singuläres Ereignis (oder bestenfalls als Reihe einiger Ereignisse), das aus forschungspragmatischen Gründen absolut als ‚Passung‘ oder ‚Nicht-Passung‘ ausgedrückt wird. Für die empirischen Akteure bleibt diese Annäherung realiter allerdings einmal mehr, mal weniger dynamischer Prozess, in dem sie in verschiedenen Praktiken und Gewohnheiten versichert oder eben irritiert werden. Hinter dieser Einsicht verbirgt sich paradoxerweise ein weiteres Einfallstor für Determinismuskritik, die einer oberflächlichen Lesart von *Die feinen Unterschiede* (Bourdieu 1984) geschuldet sind. Denn BOURDIEU entwickelte den Habitusbegriff zuerst basierend auf seinen Beobachtungen von tradierten, als vergleichsweise stabil geltenden sozialen Milieus und Bildungs- sowie Erwerbsbiografien im Frankreich der 1950er und 1960er Jahre sowie der Algerischen Kabylei ebenjener Zeit. Allerdings postuliert die Soziologie nicht erst seit BECKs (1986, S. 121ff) Individualisierungsthese immer wieder, dass sich jene stabileren Gesellschaftsverhältnisse längst weitgehend aufgelöst hätten. Bei allen Verallgemeinerungen, die Gesellschaftsdiagnosen inhärent sind, arbeiten sie doch immer wieder die Kontingenz sozialer Trajektorien (Beck 1986), die zunehmende Komplexität, Kompetitivität, Prekarisierung oder aktuell Datafizierung (Lessenich 2016; Mau 2017; Houben/Priehl 2018) und die daraus resultierende Singularisierung subjektiver Lebensentwürfe heraus (Reckwitz 2017). Ein analytisch stichhaltiges Habituskonzept, das ihn als Ausdruck seiner sozialen Entstehungsbedingungen modelliert, muss jene gesellschaftlichen Entwicklungen notwendigerweise spiegeln können, denn „da die Welt, zumindest die moderne, voller Widersprüche und Konflikte ist, ist auch der Habitus keineswegs konflikt- und widerspruchsfrei zu denken“ (Dölling/Krais 2007, S. 19).

In einer von Unübersichtlichkeiten geprägten Welt, dürften reflektierte SoziologInnen beim Begriff Habitus also längst nicht mehr in einen klassentheoretischen Reflex verfallen und in ihm lediglich einen weiteren Versuch vermuten, den MARX’schen Klassenbegriff aufzupolieren. Damit ist freilich nicht gesagt, dass eine klassentheoretische Lesart des Habitus schon immer und überall falsch gewesen

wäre – im Gegenteil. Denn der vorwiegend klassenorientierte Habitus aus Theorie der Praxis (Bourdieu 1976) bzw. aus *Die feinen Unterschiede* (Bourdieu 1984) beschreibt Zustände aus tradierten Sozialstrukturen und mag für jene Zeit ein durchaus zutreffendes Modell gewesen sein. Wie klassenkohärent also ein Habitus ist, kann theoretisch nicht geklärt werden, sondern bleibt immer abhängig vom historischen Grad der Klassenstrukturiertheit der analytisch interessierenden Gesellschaft.

Akzeptiert man die vorangehenden Ausführungen, so stammt ein Habitus notwendigerweise aus unterschiedlichen Entstehungskontexten und diversen sozialen Positionen. Denn nicht nur unterliegen Felder einer gewissen Dynamik, auch partizipieren Akteure gleichzeitig an verschiedenen Feldern, sozialen Zusammenhängen, Gruppen und Organisationen. So argumentiert etwa VAUGHAN (2008, S. 78), dass jede Weiterentwicklung des Habitus-Konzeptes berücksichtigen müsse, dass Akteure im Normalfall mehreren Organisationen angehören und habituell von mehreren Organisationen geprägt wurden. Ihre Weltansichten und ihre Praktiken werden eben nicht nur in den Bedingungen ihrer Primärsozialisation erworben, sondern auch in den organisationalen Bedingungen, die sie später im Leben erfahren. Diese organisationale Habitusformierung vollzieht sich sowohl chronologisch wie auch parallel und resultiert wie WACQUANT (2005, S. 316) feststellt in der Etablierung verschiedenartiger Dispositionen innerhalb eines Habitus:

„our categories of judgment and action, coming from society, are shared by all those who were subjected to similar social conditions and conditionings (thus one can speak of a masculine habitus, a national habitus, a bourgeois habitus, etc.)“.

Daraus lässt sich weiter ableiten, dass sich im Habitus verschiedene Einflüsse und institutionelle Logiken überlagern. So können z. B. sich die in verschiedenen Kontexten gemachten Diskriminierungserfahrungen einer Migrantin an der Hochschule dafür sorgen, dass sie sich unsicher und fehl am Platz fühlt und darüber Diskriminierungserfahrungen verstetigen. Ihre Dispositionen können allerdings ebenso gut in Konflikt zu ihrer an der Hochschule erfahrenen akademischen Wertschätzung stehen und einen Reflexionsprozess anstoßen. Welche dieser beiden theoretisch möglichen Optionen sich faktisch realisiert, lässt sich theoretisch nicht seriös prognostizieren; beobachtbar ist aber in der Tat, dass sich bei Studierenden mit Migrationshintergrund meist mehrdeutige, mithin hybride Habitus finden¹²⁹ (Houben/Weber/Dusdal 2012). Wenn NOHL (2006, S. 134) ausführt, dass „[s]elbst dort, wo Menschen sich selbst als ‚Deutsche‘, ‚Männer‘ oder ‚68er‘ explizit selbst positionieren, [...] ihrer selbstverständlichen, habitualisierten Lebensweise mehrere Kulturdimensionen unterliegen [können]“, so weist dies ebenfalls auf eben jene Pluralität und parallele Diversität der Entstehungsbedingungen subjektiver wie kollektiver Habitus hin.

Akteure sehen sich also beträchtlichen Schwierigkeiten ausgesetzt, wenn ihre Gewohnheiten, Weltansichten und Routinen, sprich ihre habituell verankerten Praxisstrategien, nicht mehr passen und dysfunktional werden (Müller 1992, S. 258). Doch gerade in sozialstrukturell wenig eindeutigen, auf Konkurrenz ausgerichteten Zwischenpositionen münden die habituellen Dispositionen tendenziell nicht in

¹²⁹ Es scheint mir an dieser Stelle angezeigt, den Unterschied zwischen Rolle, Identität und Habitus in Erinnerung zu rufen. Bei allen oberflächlich betrachtet vorhandenen konzeptionellen Verwandtschaften zwischen Rollen, Identität und Habitus postuliert Letzterer eine gewisse innere Kohärenz, die Akteure über verschiedene Situationen und Felder hinweg leitet. Wo Rollen in ein in der Regel konfligierendes Set externer Erwartungen auseinanderfallen (Merton 1957), vereinigt der Habitus die subjektiven Umwelterfahrungen unabhängig von ihrem Explizierungs- bzw. Formalisierungsgrad. Im Unterschied zum Konzept der Identität wiederum erfolgt diese Vereinigung weder reflektiert noch zielgerichtet. Identität als Konzept unterscheidet sich vom Habitus weiter dadurch, dass eine gelungene Identitätsbildung eine Trennung von Selbst und Umwelt impliziert, wohingegen das Habituskonzept deren wechselseitige Durchdringung ausdrücken möchte. So gerät der Körper im Habitus zum notwendigen Speicher und unbarmherzigen Verräter der sozialen Erfahrung, während er im Identitätskonzept als Ziel aktiver Manipulation und im Rollenkonzept letztlich gar nicht vorkommt (Liebsch 2006). Zwar lassen sich je nach Fragestellung und mitunter auch je nach Referenzquelle konzeptionelle Überlappungsbereiche zwischen den drei genannten Konzepten herstellen (Janning 2002), dennoch plädiere ich aus Gründen der argumentativen Stringenz dafür, sie nicht zu vermischen.

eine vertraute Praxis. Das implizite Wissen erweist sich als wenig kongruent mit den vorgefundenen Erwartungsstrukturen – weder mit denen der Akteure selbst, noch mit denen ihrer sozialen Umwelt. Wenn die vorgefundenen sozialen Gegebenheiten nicht mehr den Entstehungs- resp. Erfüllungsbedingungen des Habitus entsprechen, kommt es zum Bruch (Bohnsack/Nohl 1998, S. 262):

„Die Dispositionen führen jedoch nicht einfach in bestimmter Weise zu einem bestimmten Handeln: Nur unter geeigneten Umständen und in der Beziehung auf eine bestimmte Situation enthüllen und äußern sie sich.“ (Bourdieu 2001a, S. 191)

Ist nicht aber gerade diese, in Kapitel 4.5.2.3 bereits diskutierte, Hysteresis als träges Nachhinken unpassend gewordener Habitusstrukturen doch ein Indiz für den Determinismus des Habitusbegriffs? Denn scheinbar manifestiert sich in dessen Trägheit zunächst eben jene Kritik von JENKINS (1982), dass Akteure durch den Habitus zu eingeengt wären und ihren freien Willen verlören – schließlich behauptet BOURDIEU hier ja eine Dominanz habitueller Prägung selbst in Situationen, die nichts mehr mit seinen Entstehungsbedingungen zu tun hätten. Blieben die Habitus selbst dann noch unverändert, wenn sie sich wiederholt oder dauerhaft neuartigen sozialen Bedingungen ausgesetzt sähen, die sich ihren Dispositionen widersetzen, dann wäre der Determinismusvorwurf fraglos belegt. Im Gegensatz dazu beschreibt BOURDIEU in diesen Fällen allerdings einen differenzierten und fragmentierten Habitus:

„Der Habitus ist weder notwendigerweise angemessen noch notwendigerweise kohärent. Er verfügt über Integrationsstufen, die vor allem ‚Kristallisationsstufen‘ des eingenommenen Status entsprechen. So läßt sich beobachten, daß widersprüchlichen Positionen, die auf ihre Inhaber strukturelle ‚Doppelzwänge‘ ausüben können, oft zerrissene, in sich widersprüchliche Habitus entsprechen, deren innere Gespaltenheit Leiden verursacht“ (Bourdieu 2001a, S. 206; siehe auch Bourdieu/Wacquant 1996, S. 161).

Im fragmentierten Habitus bleiben die frühen Dispositionen aufgrund ihrer Trägheit zwar bestehen, aber sie werden durch neue Dispositionen ergänzt. Die Verbindung alter und neuer Habitusstrukturen ist dabei für sich genommen wie oben diskutiert ohnehin der genealogisch einzig denkbare Fall – ansonsten müsste eine Antwort auf die Frage gegeben werden können, wann genau die Evolution des Habitus stoppt. Wenn jedoch die neuen gesellschaftlichen Prägungen den bisherigen habituellen Dispositionen widersprechen, dann fühlen sich die TrägerInnen solcher Habitus hin- und hergerissen, unsicher und gespalten (Eribon 2016). Überlagern sich also in einem fragmentierten Habitus diverse praktische Logiken, dann sind im Habitus selbst folglich Differenzen und potenziell Konflikte sedimentiert. Diese latenten Widersprüche bieten Möglichkeiten für Hysteresis und Reflexivität und bilden eine Potenz zum habituellen Wandel, gleich ob durch Erziehung, Bildung, Sozialisation oder bewusstes Erkennen (von Rosenberg 2011, S. 79) und widersprechen gleichzeitig einer simplifizierenden essentialistischen oder eben deterministischen Lesart des Habitus.

5.3.4 PRAKTISCHE DYNAMIKEN

Ein weiteres Argument gegen den Determinismusvorwurf beruht darauf, dass praktische Wiederholungen für die Habitusformierung konstitutiv sind. Wie ich zuvor gezeigt habe, formen regelmäßige, wiederholte Erfahrungen den Habitus am stärksten¹³⁰. Allerdings sind Wiederholungen in diesem Sinne nicht notwendigerweise identisch und weisen in sich selbst eine gewisse Kontingenz auf (Schäfer 2016). So weist DERRIDA (1999) darauf hin, dass zwei Wiederholungen schon dann distinkt sind, wenn sich eine zeitliche Differenz zwischen den beiden Wiederholungseignissen auftut. Wenn es sich aber nun um distinkte Ereignisse handelt, besteht die Chance, dass sie in nicht exakt derselben Weise ausgeführt werden. Es handelt sich also in dieser Logik immer eher um ein Zitat, denn um eine perfekte Replikation. Damit eröffnen sich in praktischen Wiederholungen eine ganze Spannweite von Kontingenzen;

¹³⁰ Solche Regelmäßigkeiten sind dann wahrscheinlich, wenn sich in einem Feld objektive Dominanzbeziehungen etablieren.

angefangen bei nur nahezu perfekten Wiederholungen bis hin zum gründlichen Misslingen. DERRIDAS (1999) Idee der Iterabilität erinnert damit in mancherlei Hinsicht an AUSTINs (1962) aus der Sprechakttheorie bekanntes Konzept der Performativität, welches besagt, dass einige sprachliche Aussagen – und in Erweiterung nicht nur Sprechakte, sondern ebenfalls verschiedenste Objektivierungen, wie ich sie oben diskutiert habe – eine äußere Realität nicht einfach bloß beschreiben oder repräsentieren, sondern tatsächlich ‚Dinge tun‘ und Wirklichkeiten erzeugen (siehe auch: Barad 2003; Butler 1998, S. 214ff, 2010). Folgt man diesem Argument, das auch SCHÄFER (2013, 2016) stark macht, so ist den praktischen Ausdrücken des Habitus ein gewisses Potenzial von Wandel notwendigerweise inhärent. Diese konstitutive Unruhe der Praxis potenziert sich in dem Moment, in dem man sich daran erinnert, was Praxis eigentlich im Unterschied zum Handeln aussagen möchte, namentlich die Relationierung von sozialen Aktivitäten in einen Nexus von Objekt und Beziehung, die ebenfalls für eine Praxis konstitutiv sind. Ein prinzipiell ähnliches praxistheoretisches Argument gegen den Determinismusvorwurf lässt sich vorbringen, wenn man die Idee der Performativität in den materiellen Kontext überführt. BOURDIEUS relationales Verständnis der Organisation des Sozialen wird daher nicht nur durch die Feldtheorie repräsentiert; auch soziale Praktiken sind relational in dem Sinne, dass BOURDIEU lineare hierarchische Ursachen-Wirkungs-Zusammenhänge ablehnt und stattdessen darauf insistiert, dass Praktiken immer auch von den Kontexten abhängig sind, in denen sie emergieren. Schon allein deshalb reagiert der Habitus nicht immer in derselben Weise auf seine Stimuli¹³¹. So konstituiert BOURDIEUS praxistheoretischer Zugang den Körper mittels der vielfältigen sozialen, kulturellen und dinglichen Bezüge, in die er eingebettet ist. Der Körper geht dann in der Dialektik von Habitus, objektiven Strukturen und sozialen Praktiken auf (Bourdieu 1993, S. 28). In dieser Lesart ist dem Körper eine Dualität von Praxis und Struktur eigen, als er einerseits eine materielle Bedingung für Praxis ist, schließlich ist er an jeder Praktik beteiligt, indem er sie immer erst materiell erzeugt. Andererseits werden Körper als Materialisierungen sozialer Praxis durch jede einzelne Praktik immer wieder neu geformt; Gewohnheiten, Routinen, Habitualisierungen und Institutionalisierungen schreiben sich unaufhörlich in den immerfort alternden Körper ein. Deshalb kann der Körper nicht nur einfach ein Speicher sein, der auf Zuruf perfekte Wiederholungen liefert. Es gibt keine Sicherheit dafür, dass selbst tausendfach geübte Routinen perfekt abgerufen und körperlich umgesetzt werden können. Selbst von hochbezahlten Profis werden Töne nicht getroffen, Einsätze verpasst oder Strafstoße neben das Tor gesetzt, und auch trotz jahrelanger Erfahrung werden in Fertigungsstraßen Teile fehlerhaft zusammengeschaubt oder Vorträge im Hörsaal mit piepsiger oder heiserer Stimme vorgetragen und dabei mit dem Rücken zum Auditorium stehend Folien verdeckt.

Schließlich sind auch materielle Gegenstände selbst nicht einfach nur Tatsachen im positivistischen Sinne, sondern bleiben auch als institutionelle Objektivierungen stets „Grenzobjekte“ (Star/Griesemer 1989; Bechky 2003), die unterschiedlich nutz- und interpretierbar sein müssen, um überhaupt einen intersubjektiven Bezug und darüber ggf. eine wechselseitige Koordination zwischen verschiedenen Akteuren zu ermöglichen. So wie ein Objekt stabile Relationen hat (ein funktionierendes Automobil verfügt über fest miteinander verkoppelte Räder, Sitze, Getriebe, Lenkung etc.), so hängen Routinen und Institutionen, um eine relative Beständigkeit zu haben, ebenfalls von den relativ stabilen Beziehungen zwischen Akteuren und materiellen Objektivierungen ab (Jones/Boxenbaum/Anthony 2013). Ein Beispiel liefert SCHUBERT (2011), der darlegt, dass der Erfolg medizinischer Praktiken von den wechselseitigen Verweisen zwischen Objekten und ÄrztInnen abhängt. Nur wenn diagnostische, therapeu-

¹³¹ Die Praktiken, die er hervorruft, gleichen sich nicht exakt, sondern weisen eher eine Familienähnlichkeit im WITTGENSTEIN'schen Sinne auf, die es SozialforscherInnen ermöglicht, ihnen post-hoc einen dezidierten Ursprung zuzuweisen. So sind etwa die Lebensstile, als wohl an den besten beforschten empirischen Ausweisen der Habitusstheorie, nie eindeutig dieselben, noch variieren sie auch bei ein und denselben Akteuren über die Zeit mal mehr und mal weniger. Aber sie weisen immerhin genügend Gemeinsamkeiten auf, um sie als je bestimmte Stile zu subsumieren.

tische und dokumentarische Techniken in dem Sinne korrekt ausgeführt werden, dass die Objekte in bestimmten Weisen eingesetzt werden, lassen sich ungewollte Interferenzen vermeiden. Wichtig an dieser Erkenntnis ist nun, dass SCHUBERT (2011, S. 202) zufolge die Unsicherheiten in Diagnose und Therapie niemals verschwände, sondern sich „vielmehr aus dem Dunkel des ehemals uneinsehbaren Körpers in die manchmal undurchsichtigen Relationen von Körper und Technik“ verteile.

5.3.5 PROZESSHAFTIGKEIT DES HABITUS

Zusammengenommen kann die Habitusformierung folglich als niemals abgeschlossener Prozess verstanden werden, weshalb auch der Habitus selbst in Bewegung und daher dauerhaft unvollendet bleibt. Die von BOURDIEU mehrfach als Sonderfall bezeichnete perfekte Übereinstimmung von subjektiven und objektiven Strukturen, von Habitus und Feld, von Disposition und Situation darf konzeptionell nicht zu einem Regelfall stilisiert werden. Statt also im Habitus eine deterministische Höllenmaschine zu sehen, scheint es passender, ihn als begriffliche Bündelung eines kontinuierlichen, wenn auch meist trägen Prozesses zu begreifen, da die ihm inhärente, permanente Dialektik zwischen präreflexiver Internalisierung, dispositionsbasierter Übersetzung und praktischer Externalisierung notwendigerweise eine Dynamik aufweist. Insbesondere, wenn die oftmals proklamierte Überwindung von Subjektivität und Objektivität im Habitus konzeptionell ernst genommen werden soll, bleibt gar nichts anderes übrig, als ihn eben auch in eine konstante Interdependenz mit seiner per se kontingenten institutionellen Umwelt zu setzen, was für sich schon eine essentialistische Lesart verbietet, die wiederum Voraussetzung für ein deterministisches Verständnis des Habitus wäre.

Da soziale Akteure in aller Regel nicht nur einem einzelnen Feld angehören, stammt praxisleitendes implizites und explizites Wissen aus unterschiedlichen Erfahrungskontexten, bezieht sich auf unterschiedliche Erfahrungskontexte und wird dementsprechend in unterschiedlichen Erfahrungskontexten hervorgerufen. Der Habitus ist damit notwendigerweise mehrdimensional strukturiert. Demzufolge müssen verschiedene lokale Entstehungskontexte des Habitus analytisch ernst genommen werden, etwa dass Akteure in aller Regel mehreren Organisationen (sowie deren Untereinheiten oder Gruppen) angehören und dass Organisationen wiederum mehreren Feldern angehören. Allerdings würde eine zu differenzierte und fragmentierte Konzeption des Habitus sicherlich seine analytische Attraktivität schmälern und mit der gewohnten Lesart kollidieren.

Eine wesentliche Herausforderung für Habitus in der heutigen Zeit ist folglich die Integration dieser diversen Einflüsse. Aber diese Integration resultiert nicht zwingend in einer Uniformität des Habitus. Die Idee vom fragmentierten Habitus scheint damit die Anpassungsbemühungen treffender zu adressieren. Subjektive Anpassungsleistungen dürfen daher also nicht auf harmonisches Ineinandergreifen reduziert werden, denn auch Anpassungsprobleme, Konflikte und Widersprüche hinterlassen ihre Spuren im Habitus und eröffnen darüber hinaus Möglichkeitsräume zur Reflexion. Für ForscherInnen sind Beharrungsvermögen und Konflikte in Organisationen damit immens wertvoll und potenziell aufschlussreich, da sie auf Hysteresiseffekte verweisen können und somit Indizien für hier diskutierte Entwicklungsprozesse der Habitus sichtbar machen würden. Je größer dabei die Differenzen zwischen Aneignungs- und Reproduktionsbedingungen des Habitus sind, desto zugänglicher dürfte er der soziologischen Analyse sein (von Rosenberg 2011; Lenger/Schneickert/Schumacher 2013, S. 26; Eribon 2016).

5.4 DISKUSSION UND AUSBLICK

Ausgangspunkt der Ausführungen dieses Kapitels war die ungelöste Herausforderung, BOURDIEUS Konzept des Habitus auf Organisationen zu übertragen (siehe Kapitel 4). Ich habe daher HODGSONS (2008, S. 17) Vorschlag aufgegriffen, Routinen als Dispositionen der Organisation zu verstehen und BOURDIEUS Habitusbegriff in einer dialogischen Perspektive zwischen seiner Praxistheorie und der wissenssoziologischen Institutionentheorie vertiefend diskutiert.

Den Nexus dieser Überlegungen bildet der auf BERGER und LUCKMANN zurückgehe Begriff der Habitualisierung. Habitualisierungen führen zu vergleichsweise stabilen kollektiven Praxismustern, namentlich Gewohnheiten und Routinen, die sich jedoch noch in einer Art Vorinstitutionenphase (Tolbert/Zucker 1996, S. 181f) befinden. Zwar sind sie der Ausgangspunkt und Baustoff weiterer Institutionalisierungen, aber sie sind eben nicht mit ihnen identisch (Knoblauch 2003, S. 198). Akzeptanz und Verbreitung habitualisierter Organisationspraktiken sind sowohl von ihrem technischen und ökonomischen Nutzen als auch ihres Internalisierungs- und Objektivierungsgrades abhängig (Tolbert/Zucker 1996).

Wie in den vorherigen Ausführungen dargelegt, habitualisieren sich organisationale Routinen, indem sie sich materiell, körperlich-kognitiv oder sprachlich sedimentieren. Derlei Verankerungen ermöglichen (und erzwingen mitunter sogar) die Fortsetzung einer organisationalen Praxis in eine bestimmte Richtung als Konsequenz der vorherigen Ereignisse, Praktiken oder Bedingungen und schließen damit gleichzeitig Alternativen aus¹³² (Schulz 2008, S. 237f).

Habitualisierte organisationale Routinen lassen sich folglich als *organisationale Dispositionen* betrachten: Sie stellen Praktiken, soziomaterielle Konstellationen und Beziehungsmuster auf Dauer, ohne sie zwingend zu formalisieren oder zu legitimieren. In diesem Sinne lassen sich *organisationale Dispositionen als generative Strukturen* im Sinne WACQUANTS (2016, S. 66f) verstehen, die sozialen und praktischen Sinn aufnehmen und als rekursive Bezugspunkte organisationaler Praktiken fungieren. Zwar scheint in dieser Lesart zunächst eine gewisse Tendenz zur Selbstverstärkung, Persistenz und Trägheit angelegt zu sein, Routinen als organisationale Dispositionen bleiben jedoch gerade aufgrund dieser notwendigerweise prozesshaften Rekursivität wandelbar. Über die Habitus der Organisationsmitglieder rufen organisationale Dispositionen im Organisationsalltag relevante Klassifikationen, Strategien und praktische Stellungnahmen hervor und resultieren in einer zwar kollektiv habitualisierten, aber meist informellen Abgestimmtheit organisationaler Praxis (Bourdieu 2002).

Wenn habitualisierte Routinen als organisationale Dispositionen verstanden werden können und sich Organisationen in einem erheblichen Umfang über sie (re-)produzieren, dann lassen sich Organisationen governance-theoretisch konsequenterweise als habitualisierte Ordnungen konzipieren, die neben diversen Praxisformen auch die hintergründigen verschiedentlich inkorporierten und objektivierten Sinnformen umfassen. Da die wechselseitige Ko-Konstitution von Habitualisierungen und Habitusformierungen organisational wirksame Strukturen sui generis kreiert, sollte sie konzeptionell dementsprechend als wichtige Basis sozialer Ordnung konzipiert und untersucht werden.

Organisationale Dispositionen sind aufgrund ihrer zirkulären Natur „dialogische“ Phänomene (Taylor 1993): Organisationen als habitualisierte Ordnungen lassen sich daher keinesfalls nur im Hinblick auf einzelne Subjekte und die aggregierten Effekte ihrer atomistischen Handlungen verstehen, wie zum Teil von der rationalistischen Governance-Theorie vorgeschlagen. Vielmehr betont die Perspektive der habitualisierten Ordnung, dass Organisationen in dialogischen Praktiken gegründet, gestaltet, vermittelt und sedimentiert werden. Die Bezüge auf BOURDIEU und BERGER/LUCKMANN verdeutlichen dabei umfassend, wie sich individuelle Akteure an den Vollzügen bestimmter organisationaler

¹³² Nicht selten existieren komplexe Wechselwirkungen zwischen den jeweiligen Elementen einer Routine, weshalb Abweichungen drastische Auswirkungen auf die angestrebte Leistung zeitigen können.

Praktiken beteiligen und somit für die Organisation – bzw. soziale Ordnungen überhaupt – relevant werden. Überindividuelle Routinen als kollektive Ausführung einer Praxis und institutionelle Arrangements stehen in einer dialogischen Interdependenz zueinander, die für beide Seiten konstitutiv ist. Für die Beteiligten an einer organisationalen Routine bedeutet dies praktisch, dass ihre Identität und Positionalität als Arbeitsteam, als professionelles Kollegium oder als korporativer Akteur maßgeblich von der dialogischen Ausführung solcher Routinen abhängt. Voraussetzung für eine derartige gemeinsame Praxis ist ein geteiltes Verständnis unter denjenigen, die an ihr beteiligt sind. Denn organisationale Praktiken und auch Handlungen können nur dann entstehen und bestehen, solange sich Akteure an einer übergeordneten kollektiven Praxis beteiligen.

Die dialogische Perspektive auf organisationale Routinen als organisationale Dispositionen hebt hervor, dass Habitualisierung und Habitusformierung nicht nur im Organisationsalltag faktisch zusammenwirken, sondern in ihrer Rekursivität auch theoretisch komplementär zueinanderstehen, was konsequenterweise in einer Prozessperspektive auf den Habitus resultiert. Eine prozessorientierte Lesart bedeutet für den Habitusbegriff eine Chance, seiner Unschärfen für organisationale Zusammenhänge konstruktiv zu wenden und macht ihn deshalb gerade für die Educational Governance-Perspektive attraktiv.

Die Bedeutung der Objektivierungen als Depots sozialer Ordnung liegt in dieser Hinsicht darin, dass sie Gelegenheiten für dialogische Praktiken bzw. Handlungen kreieren. So erschafft etwa Sprache Möglichkeitsräume für dialogische Praktiken bzw. Sprechakte – sowohl für interaktive, mithin öffentliche Vollzüge als auch zu intimen Selbstvergewisserung. Der Zweck zahlloser organisationaler Strukturen, Raumarrangements oder Technologien liegt darin, Gelegenheitsstrukturen für dialogische Aktivitäten herstellen, in denen das Wissen der Akteure, ihre soziale Position und nicht zuletzt ihre Sicht auf die Welt nicht nur durch den Bezug auf ihre individuellen Eigenschaften und Erfahrungen definiert sind, sondern sich erst in einem sozialen, dinglichen und kulturellen Beziehungsgeflecht realisieren und (re-)produzieren können¹³³.

Welchen Nutzen bietet nun also ein Fokus auf habitualisierte Ordnungen für die Governance-Perspektive?

Ein erster analytischer Nutzen liegt darin, weder Institutionen noch Routinen oder Habitus als essentialistische bzw. formalistische Regelhaftigkeiten konzipieren zu müssen. Vielmehr emergieren in der in diesem Kapitel vorgestellten Sichtweise die Regelhaftigkeiten aus ihren Regelmäßigkeiten. Eine beständige Praxis oder Handlung stellt konkrete, praktische Zusammenhänge her, die hier nicht in Form rationalistischer oder kausaler Logik begriffen werden. Mit TAYLOR (1993) und BOURDIEU (1987) ließe vielmehr sich sagen, dass erst der ständige Gebrauch einer (anfänglich vielleicht sogar erratischen) Praxis sozialen Sinn erzeugt. Auch mit SCHÜTZ (Schütz/Luckmann 1979), BERGER und LUCKMANN (1969) erfinden Akteure Sinn erst im Vollzug sozialer Praktiken. Objektiviertes und inkorporiertes Verständnis existiert folglich nicht nur in einzelnen Akteuren individuell, sondern immer nur als Ko-Akteur kollektiver Praktiken und Sinnformen. Tatsächlich erklärt diese Interdependenz, weshalb WITTGENSTEIN zufolge das Wesen einer Regel in der Praxis verborgen liegt (Taylor 1993).

Ein sich daraus ableitender zweiter analytischer Nutzen ergibt sich im Hinblick auf die Effekte von Governance: Da politische Reformprojekte in aller Regel rationalistisch legitimiert sind, bietet eine auf habitualisierte Ordnungen blickende Governance-Perspektive Möglichkeiten, unintendierte Effekte als Beharrungsdynamiken oder Wandlungen habitualisierter Ordnungen zu begreifen. Erweitert man den Fokus der Governance-Forschung um Prozesse der Habitualisierung und schreibt organisationale Dispositionen z. B. das Vermögen zu, innerhalb der Umsetzung von Reformen in Organisationen ei-

¹³³ Das oftmals implizite, hintergründige Verständnis, das Akteure dazu befähigt, situative Aufforderungen angemessen zu interpretieren oder formalen Regeln zu folgen, lauert also in Inkorporierungen und Objektivierungen.

genlogische Wirkungen zu zeitigen, bietet sich hier ein instruktiver Zugang, das Problem der unintendierten Konsequenzen von Governance nicht nur in seinen Folgen zu beschreiben, sondern auch in seinen Ursachen zu untersuchen. Dabei ist der entscheidende Aspekt m. E. nicht eine exakte Vorhersagbarkeit der habitualisierten Praktiken oder Routinen, sondern ihre Dauerhaftigkeit, Hysteresis und Resilienz und die sich daraus ergebende (De-)Stabilisierung sozialer Ordnungen. Auch objektivierte Depots¹³⁴ spielen dabei zumindest konzeptionell dank der Inskriptionen, die spezifische Konfigurationen oder Praktiken (Callon 1986; Akrich 1992) und Interpretationen (Pinch/Bijker 1984) vorsehen, beim Auf-, Um- und Abbau von habituell bedingten Praktiken im (Organisations-)Alltag eine gewichtige Rolle (Pentland/Feldman 2008; D'Adderio 2008).

Akzeptiert man diese Prämissen, ergibt sich drittens eine Chance, eine Perspektive auf Organisationen und Governance zu entwickeln, die nicht rationalistischen oder funktionalistischen Imperativen folgt und sich weder im Streit ‚structure vs. agency‘ aufreiben muss noch sich ausschließlich einer einzigen Ebene des klassischen Mehrebenenschemas (Mikro-Meso-Makro) verpflichtet. Denn habitualisierte Ordnungen vereinen konzeptionell wie gezeigt beide Umwelten der Organisation in sich: Sowohl die individuellen Erfahrungen, die Akteure unabhängig von der Organisation gemacht haben, aber dennoch in sie hineinbringen, als auch die strukturellen Veränderungen, die Organisationen durchführen mit Bezug auf die Erwartungen ihrer institutionellen Umwelt bzw. ihrer Felder, gehen in die Habitualisierungen ein. Folglich ist die Ausbildung eines organisationalen Wissens- und Praxisvorrats immer auch ein Teil der (Re-)Produktion subjektiver Habitus und umgekehrt.

Insgesamt geht es hier jedoch nicht darum, Rationalität oder reflektiertes Handeln in und zwischen Organisationen zu negieren. Vielmehr zeigt die hier entwickelte Perspektive der habitualisierten Ordnung, dass auch Rationalität nur auf Grundlage wenigstens habitualisierter individueller und korporativer Strukturen entstehen kann. Rationalität bleibt dann zwar ein möglicher Bezugspunkt der Governance-Perspektive, steht aber nicht mehr in ihrem Zentrum. Stattdessen richtet sich ihr Fokus auf die routinierte (Re-)Produktion von verschiedentlich verinnerlichten Praktiken, hintergründigen Werten und impliziten Annahmen über das Funktionieren derjenigen Organisation, in denen sie immer wieder neu realisieren, bestätigen oder wandeln. Die konstitutive Berücksichtigung subjektiver und korporativer Dispositionen ermöglicht ebenfalls die Berücksichtigung praktischer Orientierungen und Werte. Eine solche Perspektive setzt folglich stärker am organisationalen Alltag an und befasst sich daher nicht nur mit den Aufforderungen übergeordneter institutioneller Umwelten, sondern erkennt ebenso die Bedeutung lokaler struktureller Bedingungen und Objektivationen an. Dieser Herausforderung widmen sich konzeptionell die beiden nachfolgenden Kapitel.

¹³⁴ Vor diesem Hintergrund wundert es wenig, dass die lange vorherrschenden Ansichten über die ausschließlich stabilisierenden Effekte von Körpern, Objekten und Technologien in Organisationen in letzter Zeit in Frage gestellt worden sind. Objektivationen werden stattdessen zunehmend auf ihre Performativität hin untersucht: Körper ermüden oder werden krank, Technologien versagen und Routinen beinhalten Fehler und fördern wie gezeigt mitunter Fehlverhalten (exemplarisch: Gersick/Hackman 1990; Feldman/Pentland 2003; Denis/Pontille 2015).

6. Positionale Ordnungen – Organisationen als Mehrebenengebilde in feldtheoretischer Betrachtung

Die Governance-Forschung befasst sich mit Mechanismen der (Re-)Produktion sozialer Ordnung. Soziale Ordnungen werden im Neoinstitutionalismus und bei BOURDIEU als institutionale bzw. soziale *Felder* verhandelt. Feldtheoretische Perspektiven haben in den letzten Jahrzehnten innerhalb der Sozialwissenschaften an Popularität gewonnen und stehen im Zentrum unzähliger Artikel, Monografien, Sammelbände und Tagungen (exemplarisch: Martin 2003; Schmidt-Wellenburg/Bernhard 2012a, 2012b; Hilgers/Manguez 2015; Böschen 2016; Albright/Hartman/Widin 2018; Fuhse/Krenn 2019; Gromala 2019a, 2019b). Als Theorie sozialer Ordnungsbildung sind Feldtheorien in nahezu allen Disziplinen der Sozialwissenschaften gefragt und werden neben der Soziologie in der Organisations-, Wissenschafts-, Gesundheits- oder Bildungsforschung sowie der Politologie, Geografie oder Ökonomie verwendet. Lange ließen sich die Referenzpunkte dieser Entwicklung zwei distinkten theoretischen Ursprüngen zuordnen, die sich von gelegentlichen Querverweisen abgesehen weitgehend ungestört voneinander entfalteten: Auf der einen Seite die von BOURDIEU formulierte Theorie sozialer Felder (siehe Kapitel 4.3) und auf der anderen Seite die Theorie organisationaler Felder des soziologischen Neoinstitutionalismus (siehe Kapitel 3.1.5). Mit Beginn dieses Jahrtausends intensivierten sich die Vermittlungsbemühungen zwischen den beiden Perspektiven, da die institutionentheoretische Organisationsforschung verstärkt begann, ihre konzeptionellen Leerstellen in Bezug auf Agency und Macht durch Rückgriffe auf die Theorie BOURDIEUS korrigieren zu wollen (exemplarisch: Fligstein 2001; Battilana 2006; Lawrence 2008; Fligstein/McAdam 2012, Wooten/Hoffman 2017). Vormalig eher lose gekoppelte Konzepte stehen somit aktuell in einem zunehmend enger werdenden theoretischen und methodologischen Verweisungszusammenhang. Mithin wird dabei allerdings der Eindruck erweckt, es gäbe so etwas wie *eine* dezidierte Feldtheorie, die sich mit in der Gesellschaft eindeutig identifizierbaren realen Gebilden befasst (exemplarisch: Hinings/Logue/Zietsma 2017). Solch ein reifizierender Realismus vereinfacht zwar den methodologischen und konzeptionellen Dialog, indem er disparate Ansätze unter ein gemeinsames begriffliches Dach zusammenführt, das sich mit „*Mesoordnungen*“ im weitesten Sinne beschäftigt (Kluttz/Fligstein 2016). Insofern ist etwa BERNHARD und SCHMIDT-WELLENBURG (2012c, S. 28ff) zuzustimmen, wenn sie für die Feldtheorie ausführen, dass die Konzentration auf einen gemeinsamen Nenner der verschiedenen Ansätze den Vorteil habe, dass sich Anschlüsse leichter herstellen lassen und die Verbreitung der Feldperspektive insgesamt proliferiert. Allerdings birgt dieses Vorgehen ebenfalls das Risiko, dass Studien zwar dieselbe Terminologie verwenden, aber faktisch unterschiedliche Sachverhalte untersuchen. Wird die Proliferation einer Theorie zur Inflation eines immer umfassenderen Labels, droht eine Verwässerung ihrer analytischen Tiefenschärfe. Wenn disparate theoretische Fundamente nicht mehr artikuliert werden und es allein der Intuition oder dem zufälligen Wissen der jeweiligen ForscherInnen überlassen bleibt, sie adäquat einzuschätzen, besteht die Gefahr, dass Erkenntnis eher verloren geht, als dass sie weiterentwickelt wird (Erikson 2013, S. 220). Sind die Herkunft und die Struktur einer theoriegeleiteten Argumentation hingegen klar, fällt es leichter, sich mit ihren Implikationen auseinanderzusetzen, theoretische Komplementaritäten in Anschlüsse umzusetzen oder eben Inkommensurabilitäten als klare Abgrenzungen zu verwandten Perspektiven zu formulieren und ihnen lösungsorientiert zu begegnen.

Was bis hierhin wie ein Ruf nach theoretischer Orthodoxie zum Zwecke der Etablierung sozialtheoretischer Fragmentierungen geklungen haben mag, ist tatsächlich auf einen integrativen theoretischen Dialog und wechselseitige konzeptionelle Übersetzungsarbeit ausgerichtet. Dazu vertrete ich in diesem Kapitel die Arbeitsthese, dass eine konzeptionelle Verständigung nur dann erfolgreich sein kann, wenn Kompatibilitäten und Differenzen zwischen den beiden dominierenden Varianten der soziologischen Feldtheorien herausgearbeitet werden. Lassen sich also die Entwicklungslinien der Feldtheorie BOURDIEUS mit der des soziologischen Neoinstitutionalismus konstruktiv integrieren oder bleiben eventuelle Inkommensurabilitäten bei genauerer Betrachtung zu schwerwiegend? Welche zentralen Konzepte sind aneinander anschlussfähig und wo zeigen sich hingegen Differenzen? Und schließlich: *Welche Implikationen lassen sich aus dieser Diskussion für die Governance-Perspektive ableiten?*

Für die Governance-Forschung sozialwissenschaftliche Feldtheorien relevant, weil sie gegenüber dem bisher dominierenden formal-institutionalistischen Mainstream eine alternative Sichtweise auf soziale Ordnungen und Akteure anbieten. In Feldtheorien geht es stets darum, wie Akteure vor dem Hintergrund einer bestimmten sozialen Ordnung, dem Feld, ihr Handeln und ihre Praktiken aneinander ausrichten. Feldtheorien implizieren, dass in einer solchen Ordnung immer etwas auf dem Spiel steht, dass es unhinterfragte und unausgesprochene Regeln für diese Ordnung gibt, dass die Akteure über spezifische Ressourcen verfügen, Positionen besetzen und nicht zuletzt, dass sie ein geteiltes, oft implizites Verständnis für eben diese soziale Ordnung besitzen, welche ihnen einen Interpretationsrahmen für ihre eigenen Entwicklungen und die ihrer sozialen Umwelt liefert und sie somit dabei unterstützt, eine Reaktion zu formulieren, die in dieser Ordnung angemessen erscheint. Die Anschlüsse zu den Kernfragen der Governance-Perspektive sind damit mehr als deutlich.

Um die governance-theoretischen Potentiale der Feldtheorien tiefergehend zu erörtern, werde ich die Feldbegriffe BOURDIEUS und des Neoinstitutionalismus nachfolgend in einen Dialog zueinander setzen¹³⁵. Dazu widme ich mich mit der Konstruktion des Forschungsobjekts (6.1), dem zugrundeliegenden Begriff von Relationen (6.2), den strukturellen Selbstähnlichkeiten (6.3), die in den jeweiligen Feldbegriffen dominieren, zunächst allgemeinen Aspekten, die mir instruktiv für einen Theorienvergleich scheinen. Im Anschluss daran untersuche ich die beiden Feldtheorien bzgl. ihrer jeweiligen Konzeption von strukturellen Logiken und Konflikten (6.4) sowie dem Verständnis von Akteuren (6.5) und schließlich der Rolle von Ideologie und Macht (6.6) nehme damit Aspekte in den Blick, die für die Nutzbarkeit des Feldbegriffs für eine Mehrebenenperspektive im Sinne der zuvor diskutierten Governance-Forschung relevant sind. Das Kapitel endet mit einer zusammenfassenden Diskussion (6.7), welche die zentralen Erkenntnisse kondensiert, an die Governance-Perspektive anschließt und auf das folgende Kapitel überleitet.

6.1 OBJEKTKONSTRUKTION

Der Feldbegriff des Neoinstitutionalismus bleibt trotz seiner Zentralität und großen Akzeptanz innerhalb der Organisationsforschung nicht unumstritten (Scott 2008, S. 181). Zwar fungiert die Definition von DIMAGGIO und POWELL (1983) als omnipräsenter Bezugspunkt (Greenwood/Meyer 2008), sie erweist sich aber in der Praxis als so interpretationsoffen, dass sie keine einheitliche Anwendung hervorruft. Dies dokumentiert sich insbesondere darin, dass sich zunehmend ‚realistische‘ Lesarten von

¹³⁵ Mein Vorgehen unterscheidet sich von den ebenfalls komparativen Besprechungen der neoinstitutionalistischen und der BOURDIEUS'schen Feldtheorie von FLORIAN (2008), KLUTTZ und FLIGSTEIN (2016) sowie WANG (2016), als ich nachfolgend andere Schwerpunkte setze und versuche, umfassender zu vergleichen. So wählt FLORIAN den Regelbegriff als Fluchtpunkt seines Vergleichs und WANG fokussiert sich auf die Konzepte Homologie und Isomorphismus, worauf ich mich später an der entsprechenden Stelle beziehe. Die Diskussion von KLUTTZ und FLIGSTEIN, in der zusätzlich FLIGSTEIN'S Theorie der „strategic action fields“ (Fligstein/McAdam 2012) verhandelt wird, hingegen erweckt rasch den Eindruck, dass die Autoren keine objektive Position gegenüber allen drei Ansätzen einnehmen (können).

organisationalen Feldern beobachten lassen, in denen davon ausgegangen wird, dass man bestimmte, meist sektoral definierte Felder als in der sozialen Realität gegebene Entitäten annehmen könne, wie etwa das Gesundheitswesen oder das Transportwesen oder Universitäten (Hinings/Logue/Zietsma 2017). Den Feldbegriff als bloß nominales Substitut für Konstrukte wie Industrie oder Sektor zu verwenden, die er eigentlich transzendieren sollte, trotz freilich seiner Bestimmung (Sudaby/Cooper/Greenwood 2007, S. 335). BOURDIEU hingegen insistiert darauf, dass soziale Felder unbedingt als von den Forschenden konstruierte, abstrakte Modelle zum Verständnis der sozialen Wirklichkeit zu verstehen sind, die erst im Akt ihrer Erforschung konstruiert werden. Felder sind in dieser Hinsicht also wissenschaftliche Artefakte, deren Objektkonstruktion höchste Wachsamkeit und Reflexivität erfordern (Bourdieu/Chamboredon/Passeron 1991).

Die erste Aufgabe der Feldkonstruktion besteht laut BOURDIEU deshalb darin, die Hauptkomponenten des sozialen Raumes zu definieren (siehe Kapitel 4.3.1). Ein entscheidendes Kriterium der Konstruktion von Feldern ist dann notwendigerweise die Grenze zwischen jenem Raum und seiner Umwelt zu bestimmen. Diese Grenzziehung ist ein theoretisch wie analytisch und folglich auch methodologisch heikles Unterfangen. Denn eine Leistung von BOURDIEUS Soziologie liegt ja gerade darin nachgewiesen zu haben, wie Grenzziehungsprozesse und Fragen der Zugehörigkeit als Kampfmittel für soziale Positionierungswettbewerbe im Feld eingesetzt werden (Bourdieu 1984, S. 405ff, 727ff; Lamont/Molnar 2002; Paulitz 2012, S. 53ff)¹³⁶. Hier zeigt sich die relationale Perspektive BOURDIEUS, denn die in den Fokus geratenden Felddynamiken werden als unabhängig von den substanziellen Eigenschaften der im Feld wirkenden Akteure verstanden. Ob ein Akteur zu einem bestimmten Feld gerechnet werden muss, kann dementsprechend nicht über kategoriale Einordnungen im Vorfeld durch die Forschenden festgesetzt werden, denn wer zum Feld dazu gehört und wer nicht, ist ja gerade Gegenstand der tatsächlichen Kämpfe im Feld. Die analytischen Kriterien, einen Akteur einem Feld zuzuordnen, sind folglich dann erfüllt, wenn diese sich – direkt oder indirekt – an seiner Reproduktion beteiligen, auf die anderen Akteure wirken und den Glauben an den Wert der Auseinandersetzung um das zentrale Kapital grundsätzlich teilen (Bourdieu 1998b, S. 15ff). Folgerichtig definiert BOURDIEU die Grenzen eines Feldes nach den Grenzen ihrer Wirkungen: Akteure, welche die entsprechenden Weltsichten nicht teilen und nicht an den Wert der dortigen Einsätze glauben, können nicht effektiv am Feldgeschehen teilnehmen und es nachhaltig verändern. Um an einem Feld teilzunehmen, müssen die Institutionen des Feldes verinnerlicht worden sein (die konzeptionelle Hauptfunktion des Habitus) und Ressourcen investiert werden. Daraus folgt, dass Felder dort aufhören zu existieren, wo man sich nicht mehr auf ihre Konstitutionslogiken bezieht und diese keinen Ausgangspunkt ihrer (Re-)Produktionsbemühungen oder Gegenmaßnahmen darstellen (Bourdieu 1993, S. 107ff, 1998, S. 93ff). BOURDIEUS relationaler Ansatz verbietet also streng genommen eine ex-ante-Festlegung von Feldgrenzen und ermöglicht in einem breiten Feldkonzept darüber auch unterschiedliche Bezüge auf die potentiellen strukturellen Faktoren, welche die Praktiken von individuellen, korporativen oder auch kollektiven Akteuren beeinflussen, die einem gegebenen Feld potentiell zuzurechnen sind¹³⁷.

Im Neoinstitutionalismus wurde der Theoretisierung und Explikation von Feldgrenzen deutlich weniger Beachtung geschenkt, obwohl der Definition des Organisationsfeldes als die Umgebung, in der für die fokalen Organisationen relevante institutionelle Prozesse stattfinden (DiMaggio/Powell 1983,

¹³⁶ Anhand des Problems der Grenzziehung werden allerdings einige explanatorische Schwierigkeiten des BOURDIEU'schen Ansatzes offenkundig: Wenn Grenzen selbst der Gegenstand von Kämpfen sind, wie soll eine soziologische Analyse diese unvoreingenommen und neutral beschreiben und deuten können? BOURDIEU selbst entgegnet dem mit der Forderung nach fortwährender selbstkritischer und selbstreflexiver Forschungspraxis (Bourdieu/Chamboredon/Passeron 1991, S. 271ff; Swartz 1997, S. 121f).

¹³⁷ Statt sich auf einige Akteurkonstellationen festzulegen, steckt im Feldkonzept dementsprechend auch ein Appell, im Forschungsprozess für verschiedene Faktoren offen zu bleiben.

S. 148; Scott 2008, S. 44), die Frage nach Grenzen eigentlich inhärent ist (Hoffman/Bertles 2007, S. 7). Diese Vernachlässigung ist darauf zurückzuführen, dass die Grenzen organisationaler bzw. institutioneller Felder typischerweise erst im Laufe der empirischen Arbeit ex-post definiert werden können. Dies betrifft insbesondere die „Gesamtheit der relevanten Akteure“ (DiMaggio/Powell 1983, S. 148) über deren Relevanz oder Irrelevanz die Forschenden erst nach einer empirischen Beobachtung gesichert Auskunft geben können. Insofern findet sich auch im Neoinstitutionalismus ein konstruktivistischer, methodologisch reflexiver Zugang, wenngleich er – mit den eingangs skizzierten Folgen – dort weniger prominent diskutiert wird als bei BOURDIEU.

Sind die beiden Positionen hinsichtlich der Eingrenzung und Konstruktion des analytischen Objekts also anschlussfähig? In einer allgemeineren vergleichenden Betrachtung kann zunächst eine Grenze als eine Unterscheidung definiert werden, die Kategorien von Objekten, Personen oder Aktivitäten festlegt (Lamont/Molnar 2002, S. 168f). Feldgrenzen sollten daher einige sinnfällige und empirisch zugängliche Bestimmungen zur Konstruktion eines Feldes anzeigen. In der theoretischen Konzeption des Objekts gehen dabei der Neoinstitutionalismus wie auch BOURDIEU wenigstens zwei Dimensionen von Feldern an, die nützliche Orientierungshilfen bieten, um ex-ante allgemeine und distinkte Kriterien zu bilden, die ein Feld im Forschungsprozess konzeptionell einzuhegen helfen. Erstens das Vorhandensein eines Musters von mehr oder weniger objektiven sowie mehr oder weniger dauerhaften bzw. häufigen Beziehungen zwischen einer Vielzahl von Akteuren sowie zweitens das Vorhandensein kollektiver Weltansichten, die von den interagierenden Akteuren geteilt werden. In Anlehnung an SCOTT (2008, S. 181ff) ließe sich diese erste Dimension als *materiell* bezeichnen, da sie auf ressourcengetriebene Austauschbeziehungen oder objektivierbare Informationsflüsse abhebt. Materielle Grenzen werden im Neoinstitutionalismus durch die Muster konkreter Beziehungen und Strukturen gebildet, die sich wechselseitig beobachtende und anpassende Akteure miteinander verbinden (DiMaggio/Powell 1983; Wooten/Hoffman 2017). Materielle Grenzen betonen die funktionalen Interdependenzen und Ressourcenabhängigkeiten zwischen Organisationen, die ähnliche Dienstleistungen und Produkte herstellen, ihren RessourcenlieferantInnen und -verbraucherInnen, Regulierungsbehörden und anderen Organisationen, die ihre Leistung entscheidend beeinflussen. Anhand des Kriteriums der materiellen Grenzen lassen sich Organisationen und Personen identifizieren, die häufig und „schicksalhaft“ miteinander interagieren, um Ressourcen und Informationen auszutauschen (Scott 1994, S. 208). Bei BOURDIEU (1983) lässt sich diese materielle Basis der Strukturen des Feldes, wie bereits dargelegt (siehe Kapitel 4), in den verschiedenen Formen des Kapitals und den an ihnen ausgerichteten Positionierungen im Feld erkennen. In erster Näherung scheint sich hier also jene Komplementarität zu zeigen, auf die etwa DIMAGGIO (1979, 1995) hingewiesen hat.

Die zweite Dimension umfasst demgegenüber die *symbolischen* bzw. *kulturell-kognitiven* Aspekte der Felder, die auf die von den Akteuren im Feld geteilten Bedeutungssysteme hinweisen. Symbolische Grenzen erfassen den Umstand, dass Felder nicht nur durch strukturierte Interaktionsmuster, sondern auch durch geteilte Glaubens- und Bedeutungssysteme definiert werden (Bourdieu 1992b, S. 135ff; Scott 1994; Mohr 1998, 2005). So betont etwa HOFFMAN (1999), dass symbolische Fluchtpunkte, Themen oder Diskurse als konstitutive Elemente von Feldern wirken, um die herum sich das gegenseitige Bewusstsein zwischen den Akteuren im Feld sozusagen aufspannt. Geteilte symbolische Repräsentationen und kollektive Bezugssysteme sozialen Sinns integrieren die subjektiven und positionsgebundenen Interessen der Akteure, die ein Feld bilden, indem sie eine gemeinsame ideelle Vorlage definieren, die den verschiedenen Populationen von Organisationen bzw. Akteurgruppen, die sich in einem Feld engagieren, ein gemeinsames Interpretationsschema bieten (Zilber 2008). Mit BOURDIEU (1997, S. 33) gesprochen, handelt es sich also um ein geteiltes Verständnis dessen, was auf dem Spiel steht und wie es überhaupt zu spielen ist. Diese kollektiven Bezugssysteme beinhalten die sozial konstruierten Kategorien, die zur Definition der Mitgliedschaft in einem Feld verwendet werden, was die kollektive Identi-

fikation und soziale Zuordnung von Mitgliedern in einem Feld sowie die Unterscheidung von Feldmitgliedern gegenüber Nichtmitgliedern ermöglicht (Holm 1995). Auf der allgemeinsten Ebene übersetzen sich die symbolischen Grenzen eines Feldes folglich ebenfalls in jene kollektiven Klassifikationssysteme und Kategorien, mit denen die Akteure ihre Tätigkeitsbereiche kennzeichnen und sich gegenüber Dritten buchstäblich abgrenzen (Abbott 1988; Ruef/Patterson 2009; siehe Kapitel 7.1).

6.2 MANIFESTE INTERAKTIONEN ODER OBJEKTIVE STRUKTUREN

Zentrale Arbeiten des Neoinstitutionalismus reklamieren eine ideelle Verwandtschaft zu BOURDIEU, was sicherlich viel damit zu tun, dass BOURDIEUS Definition des Feldes als „Netz oder eine Konfiguration objektiver Beziehungen zwischen Positionen“ (Bourdieu/Wacquant 1996, S. 127) losgelöst wahrgenommen und interaktionistisch fehlinterpretiert wird (exemplarisch: Fligstein/McAdam 2012; Hinings/Loge/Zietsma 2017). In der Folge ist immer wieder eine undifferenzierte Gleichsetzung des institutionentheoretischen Feldbegriffs mit dem BOURDIEUS zu beobachten. Auch EMIRBAYER und JOHNSON (2008, S. 3, 8) kritisieren die Rezeption BOURDIEUS im Neoinstitutionalismus als verkürzt und sehen in ihr letztlich eine Reduktion der Potentiale des neoinstitutionalistischen Feldbegriffs, da der bei BOURDIEU so wichtigen Unterscheidung nicht gefolgt würde, zwischen der objektiven Struktur eines Feldes einerseits und den *manifesten Interaktionsbeziehungen* andererseits. BOURDIEU bemerkt schließlich regelmäßig, dass das Wesen der Interaktion nicht in ihr selbst läge, sondern in den *objektiven Strukturen*, in denen diese Interaktion eingebettet ist und definiert ein soziales Feld zwar als „ein Netz oder eine Konfiguration von objektiven Relationen zwischen Positionen“, die allerdings „unabhängig vom Bewusstsein und Willen der Individuen“ bestehen“ (Bourdieu/Wacquant 1996, S. 127). Für BOURDIEU (1993, S. 107ff) sind objektive Beziehungen den Akteuren also äußerlich. So spiegelt sich in den objektiven Beziehungen bei BOURDIEU zuvorderst die Logik des Kapitals und seiner strukturellen Verteilung wider. Die darüber entstehenden Feldpositionen sind es, welche die Formierung konkreter, manifestester Interaktionsbeziehungen erst ermöglichen; je nach Feldposition sind sie in ihren Ausprägungen zwischen den jeweiligen Positionen schlicht wahrscheinlicher oder unwahrscheinlicher. Die objektiven Beziehungen innerhalb von BOURDIEUS Feldern sind stratifiziert gedacht, wobei Akteure in dominanten Positionen ihre Macht über dominierte Gruppen aufgrund ihrer kapitalvermittelten Fähigkeit durchsetzen, für das betreffende Feld zu kontrollieren, was auf dem Spiel steht und welche Regeln gelten (siehe Kapitel 4.3.1).

Im Unterschied dazu stehen Interaktionen bei DIMAGGIO und POWELL¹³⁸ (1983) sowie bei SCOTT (2014, S. 230f) und HOFFMAN (1999) am Beginn der Bildung eines Feldes und sind die Vehikel, über die sich seine Strukturierungen vollziehen. So schließen DIMAGGIO und POWELL, dass die Feldstruktur in Übereinstimmung mit der wissenssoziologischen Institutionalisierungsthese (Berger/Luckmann 1969; siehe Kapitel 3.1.2 sowie Kapitel 5.1.2) in den unmittelbaren Interaktionen und den erst daraus resultierenden strukturellen Äquivalenzen reflektiert wird. Wenngleich in der Rezeption ihres Feldbegriffs diese notwendig relationale Basis der Isomorphismen anfangs regelmäßig übersehen wurde (DiMaggio 1995, S. 395)¹³⁹, vollzieht sich die Diffusion von Strukturprinzipien, Erwartungshaltungen und Legitimitätsvorstellungen hier immer über konkreten sozialen Austausch, über Interaktionen und schließlich dauerhafte manifeste Beziehungsmuster. Demnach dürften Felder im Neoinstitutionalismus nicht als Behälter ausschließlich kultureller Dimensionen aufgefasst werden. Neoinstitutionalistische

¹³⁸ DIMAGGIO und POWELL zeigen sich in der Formulierung ihres Feldbegriffs insbesondere von den Arbeiten WHITES beeinflusst und orientieren sich in ihrer Vorstellung von Feldern maßgeblich an Modellen der strukturellen Äquivalenz, wie sie in der Methode der Blockmodel-Analyse (White/Boorman/Breiger 1976) genutzt werden (Schmitt/Fuhse 2015, S. 11ff).

¹³⁹ Wie DIMAGGIO (1995, S. 395) selbst bemerkt: „Somehow the network argument that we authors regarded as so central had been deleted in the paper’s reception.“

Feldanalysen müssten stattdessen ebenfalls jene relationalen Strukturen zentral stellen, in denen Akteure miteinander interagieren und Positionen beziehen, da sie nur dadurch kollektive Erwartungshaltungen und akzeptierte Weltbilder etablieren (Wooten/Hoffman 2008, S. 138). Während Netzwerke in BOURDIEUS Sichtweise der nachrangige Ausdruck einer tieferliegenden Strukturierungsdynamik sind, stehen sie im Neoinstitutionalismus im Zentrum und erhalten ein genealogisches wie analytisches Primat, denn mit BERGER und LUCKMANN (1969), steht am Anfang jeder Institutionalisierung eine Interaktion. Auch mit WHITE (2008) lassen sich Rollen, Beziehungen und Positionen innerhalb einer sozialen Struktur als strukturelle Äquivalenzen in Netzwerken organisationaler Interaktion begreifen (siehe auch DiMaggio 1986). Relationen in Form konkreter Austauschbeziehungen und Interaktionen geraten somit beim neoinstitutionalistischen Feldbegriff zum primären Indikator ihrer Existenz. Vor diesem Hintergrund wird deutlich, weshalb die Soziale Netzwerkanalyse in der neoinstitutionalistischen Feldanalyse als präferierte Methoden gilt.

Es empfiehlt sich daher, einen wenigstens kursorischen Blick auf den epistemischen Standpunkt der Sozialen Netzwerkanalyse zu richten, wie ihn etwa WELLMAN (1983, 1988) einflussreich formuliert: Das Handeln von Akteuren wird im Paradigma der Sozialen Netzwerkanalyse, im Unterschied zu verschiedenen Varianten des Essentialismus oder des formalen Institutionalismus, nicht über vermeintlich materielle, unteilbare individuelle Eigenschaften bzw. Attribute oder qua übergeordneter Normen, Werte oder Überzeugungen erklärt, sondern über die durch soziale Beziehungen gestifteten Konstellationen, in die soziale Akteure eingebettet sind (Emirbayer/Goodwin 1994, S. 1414). Die Position innerhalb eines Netzwerks wirkt sich gemäß den VertreterInnen der Netzwerkanalyse entscheidend auf die Wahrnehmungen, Einstellungen und das soziale Verhalten von Akteuren aus. Beziehungsmuster, in denen sich Akteure befinden, prägen ihre Praxis bzw. ihr Handeln, was sich wiederum auf die (Re-)Produktion der Netzwerke auswirkt (Burt 1982, S. 9). Folglich markieren die Relationen eines Netzwerks den Fokus jeglicher Analysen, denn soziale Strukturen emergieren in dieser Perspektive als Folge von Beziehungen zwischen verschiedenen Akteuren und (re-)produzieren sich ebenfalls erst in diesen Beziehungen. Soziale Strukturen lassen sich somit als Netzwerke begreifen, die wiederum in weitere enge oder lose Netzwerkzusammenhänge eingebettet sind. Diese konkreten Beziehungskonstellationen werden dazu zwecks ihrer Analyse grafentheoretisch als formale Netzwerke bestehend aus Knoten (in aller Regel Akteure) und Kanten (in der Analyse relevante Beziehungen) modelliert (Wellman 1983, 1988).

Strukturen und Akteure stehen in der Netzwerkperspektive also in einem dynamischen interdependenten Verhältnis zueinander. Methodisch fokussieren Netzwerkanalysen manifeste soziale Beziehungen, um daraus zunächst rein deskriptiv eine komplexitätsreduzierte Interaktionsmatrix und darauf aufbauend ein Beziehungsnetzwerk zu modellieren (Trezzi 1998a). Jedoch ist dieser Begriff von Sozialstruktur simplifizierend: Indem netzwerkanalytische Verfahren bei der grafentheoretischen Abbildung manifester Beziehungsstrukturen ansetzen und deren Muster untersuchen, erweitern sie zwar die konventionellen statistischen Verfahren des methodologischen Individualismus, die letztlich von unabhängigen, aus dem sozialen Kontext entbetteten Einheiten ausgehen oder diese zumindest durch die Kriterien des statistischen Schließens als methodische Artefakte generieren¹⁴⁰ (Wasserman/Faust 1994, S. 17ff, 92ff), allerdings wird *Kultur* im weiteren Sinne dabei nicht adressiert (Emirbayer/Goodwin 1994; Trezzi 1998b, S. 522; White 2008).

Diese Leerstelle wiederum sorgt dafür, dass zahlreiche netzwerkanalytische Arbeiten Anschlüsse zur Feldtheorie BOURDIEUS suchen. Zwar prägte BOURDIEU die Formel, dass alles Wirkliche relational

¹⁴⁰ Siehe hierzu ein klassisches Zitat von BARTON (1968; zitiert nach Freeman 2004, S. 1): "For the last thirty years, empirical social research has been dominated by the sample survey. But as usually practiced, using random sampling of individuals, the survey is a sociological meat grinder, tearing the individual from his social context and guaranteeing that nobody in the study interacts with anybody else in it".

sei (Bourdieu/Wacquant 1996, S. 126f; Vanderberghe 1999) und auf dieser Einsicht gründet sich auch sein Programm, das er und WACQUANT später als „methodologischen Relationismus“ bezeichnen sollten (Bourdieu/Wacquant 1996, S. 34). Mittlerweile beansprucht die als „Relationale Soziologie“ auftretende, kulturalistisch orientierte Netzwerkforschung (Fuhse/Mützel 2010) ‚Relation‘ als programmatischen Begriff ebenfalls für sich. Allerdings wendet BOURDIEU sich scharf gegen die Netzwerkanalyse und ihre Methode, da sie sich seiner Meinung nach zu stark auf manifeste Interaktionen fokussiere und damit die strukturellen Determinierungen vernachlässige, die außerhalb der Akteure und ihrer Praktiken lägen:

„Die Struktur eines Feldes als Raum von objektiven Relationen zwischen Positionen, die durch ihren Rang in der Distribution der Macht oder der Kapitalsorten definiert sind, ist nämlich etwas anderes, als die mehr oder weniger dauerhaften Netzwerke, in denen sie sich mehr oder weniger dauerhaft manifestieren kann. [...] Bei der Netzwerkanalyse ist die Analyse dieser Strukturen (die ein strukturelles Denken erfordert, das relativ schwer in quantifizierte oder formalisierte Daten zu übersetzen ist – es sei denn, man bedient sich der Korrespondenzanalyse) der Analyse der *besonderen Beziehungen* (zwischen Akteuren oder Institutionen¹⁴¹) und des Informations-, Ressourcen-, Dienstleistungs- usw. -flusses geopfert werden, in dem diese sich manifestieren“ (Bourdieu/Wacquant 1996, S. 145f; Hervorhebung im Original).

Diese Ablehnung ist das prononcierteste Statement BOURDIEUS zu diesem Thema und wohl größtenteils seiner eigenen Positionierung im soziologischen Feld zuzuschreiben. Es zeugt zudem von wenig detaillierter Kenntnis des netzwerkanalytischen Instrumentariums. Dabei versucht er nicht, interaktionsbasierte Studien insgesamt zu verteufeln, vielmehr plädiert er dafür, die strukturellen Ligaturen der Felder stärker in den Fokus zu rücken, wie etwa EMIRBAYER und JOHNSON (2008, S. 10) klarstellen:

„Social network studies, not to mention other approaches often taken to task by Bourdieu, are to be faulted only insofar as they deny the truth of interactions is to be found always (at least partly) outside those interactions themselves“.

Wie einige AutorInnen nachweisen, hält BOURDIEUS Pauschalkritik einer detaillierten theoretischen und methodologischen Prüfung kaum Stand, was vor allem darauf zurückzuführen sein dürfte, dass er selbst weder in theoretischer noch in methodischer Form eine systematische Auseinandersetzung mit den Instrumenten oder der konzeptionellen Entwicklungen der Sozialen Netzwerkanalyse vorlegt (Breiger 2000; DeNooy 2003; Mützel 2006; Bottero 2009).

Mittlerweile haben verschiedene, durchaus überzeugende Vermittlungsbemühungen zwischen feld- und netzwerktheoretischen Ansätzen stattgefunden (exemplarisch: Anheier/Gerhards/Romo 1995; Powell et al. 2005; Owen-Smith/Powell 2008; Henning/Kohl 2012). Dies liegt indes weniger darin begründet, dass der Feldbegriff von DIMAGGIO und POWELL (1983) einen relationalen Kern aufweist, sondern darin, dass die zunehmend erfolgreich werdende Soziale Netzwerkforschung ihr Theoriedefizit (Emirbayer/Goodwin 1994; Trezzini 1998b; Raab 2010) unter anderem mit feldtheoretischen Anleihen zu kompensieren sucht (Breiger 2000; de Nooy 2003; Mützel 2006; Bernhard 2008; Blümel 2008; Fuhse 2009; Henning/Kohl 2012; Padgett/Powell 2012), was diese wiederum zu einer immer häufiger für feldtheoretisch orientierte Arbeiten genutzten Methode macht (Eine aktuelle Übersicht bieten Fuhse/Krenn 2019). Gleichwohl lassen sich auch innerhalb dieser vermittelnden Arbeiten divergierende Auffassungen zum Verhältnis von Feldern und Netzwerken identifizieren (Singh 2016, S. 133ff), deren Kernargumente anhand zentraler Arbeiten hier kurz referiert sein sollen:

So folgt DE NOOY (2003) weitgehend BOURDIEUS Argumentation, dass manifeste Interaktionen von objektiven Feldpositionen geprägt werden. Er spricht sich demzufolge dafür aus, die Wirkung der Feldstruktur mittels der Methoden der Sozialen Netzwerkanalyse zu untersuchen. Zum Beispiel könne die Wirkung einer am symbolischen Kapital orientierten Feldstruktur nachvollzogen werden, indem das Prestige der Akteure analysiert wird, die an Interaktionen innerhalb dieser Feldstruktur beteiligt sind.

¹⁴¹ Hier wird BOURDIEU wohl eher auf *Organisationen* abheben. Wie in den einleitenden Bemerkungen zu Kapitel 4 bereits moniert, benutzt BOURDIEU beide Begriffe alles andere als trennscharf. (Diese Fußnote gehört damit nicht zum Zitat.)

So erhielten beispielsweise Akteure mit hohem Ansehen wahrscheinlich mehr Aufrufe zu Beziehungen, als sie erwiderten. Durch die netzwerkanalytische Untersuchung der resultierenden Asymmetrien dieser Austauschbeziehungen ließe sich ableiten, welche Akteure ein höheres Prestige bzw. symbolisches Kapital besitzen als andere. DE NOOY argumentiert daher, dass man mit Hilfe von Werkzeugen der Sozialen Netzwerkanalyse Feldeffekte untersuchen und so Erkenntnisse darüber gewinnen kann, wie die Feldstruktur reproduziert wird und wie sich Feldtransformationen in Interaktionsmustern vollziehen. Im Gegensatz dazu postuliert BOTTERO (2009), dass erst die manifesten Interaktionen die Voraussetzungen für das Entstehen von Feldern schaffen. In ihrer Argumentation liefern verschiedene Studien substanzielle Hinweise darauf, dass Interaktionsmuster und die daraus resultierenden sozialen Netzwerke und nicht die sozioökonomischen Bedingungen der interagierenden Akteure den Ausgangspunkt für Vergemeinschaftungen bilden. So sei insbesondere strukturelle Homophilie (also der Umstand, dass sich Akteure vornehmlich dann zusammentun, wenn sie Ähnlichkeiten oder Gemeinsamkeiten empfinden, siehe unten Kapitel 6.3) eine wirksame Bedingung, unter der soziale Akteure ihre Praktiken anhand kollektiver Erwartungen ausrichten. Demzufolge ermögliche erst die verdichtete Interaktion in sozialen Netzwerken die Herausbildung dessen, was BOURDIEU als Habitus und Feld bezeichnet. Interaktionspraktiken der Feldakteure seien somit grundlegend für jene Prozesse, die zur Bildung, Reproduktion und Transformation von Habitus, Kapital und Feldstruktur führen¹⁴².

Schließlich sehen CROSSLEY (2013) und BERNHARD (2012) Netzwerke und Felder als analytische Konzepte in einem weitgehend dialogischen Verhältnis zueinander. CROSSLEY (2013) betrachtet weder die Feldtheorie als Zulieferin von theoretischen Grundlagen für die Netzwerktheorie, noch versteht er die Netzwerkanalyse als bloße Anbieterin von methodischen Werkzeugen zur Untersuchung relationaler Strukturen. Stattdessen argumentiert er nachdrücklich, dass soziale Netzwerke und Felder als zwei getrennte, aber gleichermaßen objektive Formen von Beziehungsstrukturen verstanden werden sollten, die sich gegenseitig beeinflussen und prägen. Während BOURDIEU zwar zutreffend postuliere, dass Feldstrukturen Bedingungen für die Bildung sozialer Netzwerke schaffen, entwickeln sie CROSSLEY zufolge nach ihrer Etablierung eine eigene innere Dynamik, die wiederum Feldstrukturen gestalten könne. So seien Erkenntnisse der Feldtheorie über die Rolle der sozio-ökonomischen Bedingungen bei der Geschmacksbildung ebenso wichtig wie jene von Netzwerkanalysen. BERNHARD (2012) nimmt eine ähnliche Position ein und versteht Netzwerke als in umfassendere Felder eingebettet. Akteure betrieben Positionsarbeit innerhalb dieser Felder als Arbeit an ihren konkreten Beziehungen resp. Netzwerken, was wiederum die Strukturen des Feldes beeinflusse. Der soziale, strukturelle und praktische Gehalt von Netzwerken ließe sich dann mit Bezug auf die Logiken des übergeordneten Feldes interpretieren.

Zusammengefasst ist das gemeinsame Merkmal sowohl des Neoinstitutionalismus als auch der Feldtheorie BOURDIEUS in dieser Hinsicht, dass sie den Beziehungen zwischen den sozialen Akteuren bzw. den Positionen, die sie einnehmen (siehe Kapitel 6.5), analytisch und konzeptionell Vorrang vor den Eigenschaften jener Akteure einräumen. Sie unterscheiden sich jedoch in ihren jeweiligen Konzeptualisierungen relationaler Strukturen. Konkret glauben die NeoinstitutionalistInnen, dass soziale Strukturen durch soziale manifeste Austauschbeziehungen gestiftet sind, während sich auf BOURDIEU berufende FeldtheoretikerInnen der Auffassung sind, dass die hierarchisch angeordneten Feldpositionen die relationale Struktur bilden. Insofern zeigen sich auch hier letztlich keine ontologischen oder abschließenden konzeptionellen Inkommensurabilitäten zwischen der BOURDIEU'schen Definition sozi-

¹⁴² Interessanterweise zeigt BOTTERO (2009, S. 407), dass BOURDIEUS (1976) frühe ethnographische Studie über die Ehre der Kabylen sich auf deren Interaktionen untereinander konzentrierte. In späteren Studien verlagerte er seine Aufmerksamkeit jedoch auf Positionen, um Praktiken von Akteuren zu erklären. Diese Verschiebung in BOURDIEUS Fokus mache seine Theorie BOTTERO zufolge allerdings anfälliger für den Vorwurf, dass er soziale Akteure als zu stark von ihren strukturellen Positionen bestimmt modelliert. Sie argumentiert hingegen, dass sich dieses Problem überwinden ließe, indem der Fokus der Feldanalyse von den Feldpositionen auf Interaktionen zwischen den Akteuren verlagert würde.

aler Felder und den Organisationsfeldern des Neoinstitutionalismus. Vielmehr adressiert der hier skizzierte Dissens Fragen nach dem analytischen und vor allem methodischen Primat in der Präferenz von entweder offenen zugänglichen Interaktionen einerseits oder strukturell überlagerten Machtstrukturen andererseits (siehe dazu Kapitel 6.2).

6.3 STRUKTURELLE SELBSTÄHNLICHKEITEN

Die Betonung struktureller Selbstähnlichkeiten, im Neoinstitutionalismus mit dem Begriff „Isomorphismus“ und bei Bourdieu als „Homologie“ bezeichnet, erscheint als eine weitere bedeutsame Überlappung zwischen den beiden hier gegenübergestellten Varianten der Feldtheorie (Wang 2016). Ganz grundsätzlich beschreibt das Prinzip des Isomorphismus, dass mit zunehmender Interaktion die strukturelle Vielfalt komplexer Einheiten sich in ihrer gemeinsamen Umwelt angleichen. Dieses allgemeine Prinzip wurde von HANNAN und FREEMAN (1977) aus der Biologie in die Organisationstheorie überführt und dann vor allem durch DIMAGGIO und POWELL (1983) populär gemacht (siehe Kapitel 3.1.6). Homologie hingegen hebt die formalen Ähnlichkeiten zwischen verschiedenen Feldern hervor, wie die zwischen dem literarischen Feld und dem Feld der Wissenschaft (Bourdieu 1992a, 1999) oder die zwischen dem Raum des Kapitals und dem Raum der Lebensstile (Bourdieu 1984). Homologie umfasst bei BOURDIEU begrifflich außerdem die Ähnlichkeiten zwischen dem Raum der Positionen und dem Raum der Positionierungen (siehe Kapitel 4.3.1). Und schließlich verwendet er den Begriff ebenfalls, um die strukturelle Äquivalenz zwischen Positionen im selben Feld zu bezeichnen (Bourdieu 2005). Somit sind beide Ansätze definitorisch also vergleichsweise unspezifisch und breit angelegt: So findet sich im Neoinstitutionalismus weder eine strenge Definition von Organisationsformen noch ein Kriterium dafür, ab wann ähnliche Formen als isomorph gelten (Boxenbaum/Jonsson 2008, S. 81f). Auch bei BOURDIEU ist die Suche nach Homologien eher auf breit interpretierbare gesellschaftsstrukturelle Gegensatzpaare ausgelegt.

Während Isomorphismus eines der bestimmenden analytischen Konzepte innerhalb des Neoinstitutionalismus ist, hat Homologie demgegenüber deutlich weniger Aufmerksamkeit erhalten, selbst unter ForscherInnen, die mit BOURDIEUS Feldtheorie arbeiten. Hinter beiden Begriffen liegen auch unterschiedliche Zugänge zur Kausalität: So tendiert der Neoinstitutionalismus dazu, Kausalzusammenhänge linearer zu konzipieren, wenn sich Organisationen gegenseitig imitieren und vorherrschende Vorlagen verbreiten (DiMaggio/Powell 1983; Hardy/Maguire 2008). BOURDIEU (1987; 1997) hingegen betrachtet Kausalzusammenhänge als rekursive, iterative Prozesse, in denen sich Feld, Kapital und Habitus wechselseitig strukturieren (Wang 2016).

Das Konzept des institutionellen Isomorphismus hat seinen wichtigen Status innerhalb der Organisationsforschung vor allem deshalb erhalten, weil es als Beleg fungiert, dass institutionelle Kräfte in Form kollektiver Erwartungen und geteilter Ideen Organisationen und ihre Konfigurationen gestalten. Somit beschreibt der Begriff zunächst vornehmlich einen strukturellen Effekt (Boxenbaum/Jonsson 2017). Interessanter für den hier unternommenen Vergleich und letztlich auch für die Organisations- und Governance-Theorie ist indes die Frage nach den treibenden Kräften bzw. Mechanismen hinter der formalen Konformität, die sich im Isomorphismus lediglich ausdrücken. Wie bereits ausgeführt, nehmen DIMAGGIO und POWELL (1983, S. 149) an, dass Organisationsstrukturen und -praktiken konvergieren, weil Organisationen nicht nur um externe Ressourcen in ihrem gemeinsamen Umfeld konkurrieren, sondern auch um Legitimität innerhalb eines Feldes. DIMAGGIO und POWELL identifizieren, wie bereits erwähnt, drei Mechanismen, mit denen Organisationen motiviert durch institutionellen Druck prädominante Organisationsformen annehmen, um als legitim wahrgenommen zu werden. Wie ich nachfolgend darlegen werde, besitzen diese drei Mechanismen eine *implizit positionale Logik*, die in der bisherigen Rezeption m. E. noch nicht herausgearbeitet wurde:

Die beiden ersten dieser Mechanismen setzen zumindest eine positionale Stratifizierung innerhalb des betreffenden Feldes voraus, auf die allerdings in der Rezeption des neoinstitutionalistischen Mainstreams nicht abgehoben wird: Der Isomorphismus durch Zwang beschreibt eine unmittelbare Autoritätsbeziehung, die sich in der hierarchischen Durchsetzung von Verfahren und Regeln dokumentiert. Hier existiert also eine klare Abhängigkeitsbeziehung zwischen wenigstens zwei definierten Positionen innerhalb eines Feldes, die es den dominierenden Organisationen erlaubt, Gefolgschaft durch Zwangsmittel entweder anzudrohen oder im Ernstfall auch durchzusetzen. Der mimetische Isomorphismus, als Tendenz von Organisationen, sich gegenseitig zu imitieren, wenn Kontextbedingungen unsicher und ihre Ziele unklar sind, bedarf ebenso der Trennung in wenigstens zwei Positionen: Einerseits müssen Organisationen, die als legitime Trendsetter und Vorbilder fungieren, dezidiert in dieser Rolle und auch Position sichtbar sein und sich andererseits von jenen Organisationen unterscheiden, die Positionen bekleiden, in denen ihnen noch keine vergleichbare Legitimität zuerkannt wurde. Praktisch setzt dies nicht selten die Existenz einer dritten Position voraus, denn unter Bedingungen der Unsicherheit, die DIMAGGIO und POWELL (1983, S. 151) als Bedingung für mimetischen Isomorphismus formulieren, muss irgendeine Instanz bestimmte Ergebnisse, Strukturen, Praktiken, Modelle etc. als legitim und erstrebenswert auszeichnen und damit für die anderen Akteure des Feldes sichtbar machen. Diese Auszeichnung kann sich zwar marktvermittelt und damit ohne Notwendigkeit konkreter Dritter vollziehen¹⁴³, jedoch lassen sich bei aller Ökonomisierung genügend organisationale Zusammenhänge finden, in denen sich maximal quasi-marktliche Strukturen etabliert haben; man denke nur an das Bildungs- und Hochschulwesen oder den Non-Profit-Sektor, wo nach wie vor zentrale, zumeist staatliche, Einrichtungen weitreichende Vorgaben machen, Anreize setzen oder Mittel verteilen, ohne dass dies mit Zwangsmaßnahmen verbunden wäre (Weingart 2005; Langer/Schröer 2011). In den beiden Fällen des Isomorphismus durch Zwang und durch Mimese ergibt sich die Konvergenz somit auch als Folge einer positionalen Stratifizierung. Folglich ist die wechselseitige Interaktion und Orientierung der Akteure im Feld, die im Zentrum der Definition von DIMAGGIO und POWELL (1983, S. 149) steht¹⁴⁴, eine notwendige Bedingung, wenn auch nicht die einzige, denn beim Isomorphismus durch Zwang ist positionale Ungleichheit eine zusätzliche notwendige Bedingung, beim Isomorphismus durch Mimese ist sie eine wenigstens hinreichende. Normativer Isomorphismus schließlich, der begrifflich den Druck zusammenfasst, den die Erwartungen der Professionen bzgl. Bildung, Formalisierung und Standardisierung mittelbar ausüben (DiMaggio/Powell 1983, S. 151f), verlangt nicht nach einer positionalen Stratifizierung. Zwar werden Organisationen und Professionen aufgrund ihrer spezifischen, im Normalfall unterschiedlichen Ausrichtung ohnehin auf unterschiedlichen Feldpositionen zu verorten sein, dennoch scheint für die hier angesprochene Diffusion von Einstellungen, Praktiken und letztlich Normen keine positionale Hierarchie vonnöten. Während die beiden ersten Isomorphie-Mechanismen bzgl. ihrer grundlegenden Positionsbasiertheit mit dem Feldbegriff BOURDIEUS in Verbindung bringen lassen, teilt das Konzept des normativen Isomorphismus mit BOURDIEU die Idee, dass die Konvergenz sich vermittelt über habituelle Gewohnheiten einstellt.

In der BOURDIEU'schen Feldtheorie beschreibt Homologie zumeist strukturelle Ähnlichkeiten in der Anordnung und Verteilung von Positionen über verschiedene soziale Felder hinweg. In dieser Lesart fungiert Homologie als Konzept zuvorderst als komparatistischer Zugang zur Analyse sozialer Felder. Konfigurationen von Positionen sind aufgrund ihrer homologen Beziehungen zueinander ver-

¹⁴³ Zudem ließe sich der Markt ebenfalls als kollektiver Dritter theoretisieren.

¹⁴⁴ Zur Erinnerung: „The process of institutional definition, or ‚structuration‘, consists of four parts: an increase in the extent of interaction among organizations in the field; the emergence of sharply defined interorganizational structures of domination and patterns of coalition; an increase in the information load with which organizations in a field must contend; and the development of a mutual awareness among participants in a set of organizations that they are involved in a common enterprise“ (DiMaggio/Powell 1983, S. 148).

gleichbar, d.h. Akteure, die homologe Feldpositionen besetzen, verfügen über ähnlich viel Kapital und demnach über einen ähnlichen Status im Feld, auch weil sie ähnliche Lebensläufe durchgemacht haben und habitusvermittelt ähnliche Entscheidungen bezüglich Schulen, Berufen, kultureller Konsumtion oder politischer Positionierung treffen (Bourdieu 1984, 1993, S. 107ff, 1996). BOURDIEUS positionale Lesart von Homologie beruht also auf einer gewissen, im vorherigen Kapitel bereits erwähnten Grobschlächtigkeit des Verhältnisses von Positionen innerhalb eines Feldes. Dies ist vor allem darin begründet, dass BOURDIEU die Positionen im Feld über Prinzipien der oppositionalen Strukturierung ableitet. Die resultierenden wenigstens dichotomen Frontstellungen bezeichnet er dann als Positionen und erkennt sie als strukturelle Homologie in allen sozialen Feldern wieder. Dabei gilt ihm der prinzipielle Gegensatz zwischen den Dominanten und den Dominierten als invariantes Gesetz der Felder (Bourdieu/Wacquant 1996, S. 127f). Er bildet die von BOURDIEU am häufigsten adressierte Homologie und ist ein neuerlicher Beleg für seine Fokussierung auf Machtfragen, die wiederum beim neoinstitutionalistischen Isomorphismuskonzept keine Rolle zu spielen scheinen. Ein weiteres Strukturierungsprinzip sozialer Felder, das dem Homologiebegriff zugrunde liegt, ist BOURDIEU zufolge die Unterscheidung zwischen einem autonomen und einem heteronomen Pol. Während Akteure die Positionen innerhalb des autonomen Pols innehaben eine inwärtige, auf die zentralen Werte und Eigenlogiken des betreffenden Feldes ausgerichtete Orientierung besitzen und sich tendenziell in ihren feldspezifischen Aktivitäten darauf konzentrieren, neigen Akteure die sich am heteronomen Pol ausrichten dazu, sich an feldexternen Akteuren zu orientieren und damit Logiken und Werte aus der Umwelt des betroffenen Feldes in diese einzubringen (Bourdieu 1999, 2001b; Böschen 2016, S. 75ff; Geißler 2016, S. 143ff; Wang 2016, S. 355). Auch der bereits erwähnte Gegensatz zwischen Orthodoxie und Heterodoxie fungiert bei BOURDIEU als weit verbreitetes Strukturierungsprinzip sozialer Felder. Im Bereich der Kunst beispielsweise ist die Unterscheidung zwischen bürgerlicher und avantgardistischer Kunst ein solcher; oder im religiösen Feld zwischen reiner Lehre und Ketzerei, wobei BOURDIEU vermutet, dass orthodoxe Strategien tendenziell von Akteuren mit viel ökonomischem Kapital und heterodoxe Strategien tendenziell von jenen mit viel kulturellem Kapital umgesetzt würden (Bourdieu 2000, S. 77ff). Ein letztes Prinzip der oppositionellen Strukturierung sozialer Felder schließlich findet BOURDIEU im grundsätzlichen Gegensatz zwischen ökonomischem und kulturellem Kapital. Auch hier handelt es sich um ein homologes Verhältnis, da sich darin ein für den modernen Kapitalismus grundlegender Konflikt ausdrückt, der sich zudem als klassische Arbeitsteilung im Feld der Macht ebenso wiederfindet wie mal mehr oder weniger implizit in den drei zuvor genannten Strukturierungsprinzipien sozialer Felder. Der analytisch-komparative Nutzen dieses Homologieverständnisses folgt nun daraus, dass sich soziale Felder, wie im vorangehenden Kapitel ausführlich dargelegt, über Knappheiten und Konflikte ausbilden und demnach notwendigerweise um strukturelle Gegensätze und oppositionelle Hierarchien herum organisieren. Feldpositionen sind daher in Bezug auf ihre relative Stellung und einer daraus entwickelten gemeinsamen Denkweise mehr oder weniger vergleichbar bzw. mehr oder weniger homolog (Bourdieu 1984, S. 355ff, 1999; Wang 2016, S. 355).

Homologie bezeichnet bei BOURDIEU als Prinzip sozialer Ordnung außerdem einen Mechanismus sozialer Ungleichheit, da diese sich über verschiedene soziale Räume hinweg durch einen Prozess der Homologisierung verbreitet. Die machtvollste Form sozialer Herrschaft und ideologischer Legitimation, so BOURDIEU (1990, 1993, S. 99ff, 1998a, S. 13ff), wird durch die Art der Homologie erreicht, die Bildungsunterschiede mit der kontinuierlichen Strukturierung in anderen sozialen Räumen verbindet. Felder sind durch die biographischen Trajektorien der Akteure miteinander verbunden. Da sie laut BOURDIEU dazu neigen, sich tendenziell und grosso modo mit nur geringen Anpassungen ihrer Habitus durch die Felder zu bewegen, sind die Felder, die entlang der Lebensverläufe der Akteure angeordnet sind, eher homolog zueinander (Bourdieu 1984, 1987, S. 122ff; Martin 2003, S. 41). So bilden insbesondere Familien und Schulen Knotenpunkte, an denen nicht nur habituelle Vermittlungs- und Sozi-

alisationsleistungen vollbracht werden, sondern darüber eben auch Platzierungsstrategien formuliert und abgeglichen werden. Zur Homologisierung trägt dann ein ebenfalls bereits dargelegter Effekt bei, nämlich dass universitäre und organisationale Gatekeeper dazu neigen, Positionen habitusorientiert zu besetzen (Bourdieu/Passeron 1971; Bourdieu 2004; siehe Kapitel 4.5.2.2). Da Akteure in den gleichen relativen Positionen – konservativ gegenüber aufstiegsorientiert, sozial erwartete gegenüber sozial blockierte Trajektorie, dominant gegenüber dominiert – wahrscheinlich ähnliche Dispositionen teilen, werden durch die resultierenden habituell bedingten Affinitäten auch Allianzen erleichtert und auf Herausforderungen oder Krisen in verschiedenen Feldern können darüber (Herrschafts-)Strategien synchronisiert werden (Krais 2001; Hartmann 2002; Wang 2016, S. 359). Auf diese Weise münden Dispositionshomologien in strukturelle Homologien zwischen Feldern und unterstützen darüber wiederum die Formierung bestimmter Habitüs¹⁴⁵. BOURDIEU erklärt Homologien als strukturelle Ähnlichkeiten zwischen Feldern, also vornehmlich mittels der Ähnlichkeit der (klassenspezifischen) Habitüs, die sich in ihnen ausdrücken und anhand ihrer fortwährenden Abstimmung mit den jeweiligen Feldern. Aus der Sicht sozialer Akteure gewährleisten ihre Habitüs gleichzeitig ein gewisses Maß an Stabilität und Konsistenz, wenn sie sich zwischen verschiedenen institutionellen und kulturellen Zusammenhängen bewegen. Homologien sind damit aber weiterhin nur *positionale Ähnlichkeiten*, die sich in makroskopischen Perspektiven rasch in eher allgemeinen Dichotomien erschöpfen können, aber eben keine deterministisch exakten Strukturvorgaben, weil Habitüs auch generativ sind und strukturiert improvisieren (Postone/LiPuma/Calhoun 1993, S. 4).

Analytisch bedingt dies, dass eine Erklärung der Entstehung von struktureller Homologie mit einer Diskussion über die jeweiligen Feldkonfigurationen und dort je prävalenten habituellen Dispositionen einhergehen muss. Im Gegensatz dazu bleibt bei der Isomorphismus-These des Neoinstitutionalismus zunächst unklar, weshalb sich Organisationen den vorherrschenden Formen der Organisationspraxis beugen, anstatt sich ihnen zu widersetzen. Zudem wird die Praxis sozialer Akteure für BOURDIEU in Feldern vornehmlich konfliktorientiert hervorgerufen, schließlich kodifizieren und institutionalisieren soziale Felder Konflikte und werden durch diese erst konstituiert. Bezogen auf die Idee der Homologie ist deshalb BOURDIEUS (1993, S. 107ff, 1984, 1998a, S. 13ff) Klassenbegriff die entscheidende Bruchlinie sozialer Kämpfe, denn die generelle positionale Homologie über kulturelle, wirtschaftliche oder politische Felder hinweg, erklärt er im Wesentlichen durch einen Rekurs auf die soziale Herkunft der Akteure.

Zusammengefasst weisen also sowohl das Konzept des Isomorphismus als auch der Begriff der Homologie auf strukturelle Ähnlichkeiten innerhalb und zwischen Feldern hin, wenn auch unter unterschiedlichen Vorzeichen: Während im Neoinstitutionalismus Organisationsformen die Bezugspunkte des Vergleiches ausmachen und Ähnlichkeiten auf der Organisationsebene sowie innerhalb eines Feldes festgestellt werden, interessiert BOURDIEU die feldübergreifende Parallelität der Praktiken sozialer Differenzierung und Positionierung, also eine Vergleichbarkeit der Distinktionspraktiken und ihrer jeweiligen strukturellen Basis. Wo der Neoinstitutionalismus also ausschließlich Konvergenz betont, ist bei BOURDIEU eine gewisse Divergenz konzeptionell stets bereits mitgedacht (Wang 2016, S. 356f). Beiden Konzepten ist zudem eine *positionale Logik inhärent*, die bestimmte Formen der Selbstähnlichkeit erst ermöglicht und daher sowohl konzeptionell als auch empirisch die Basis der zentralen Strukturprinzipien der Felder darstellt.

¹⁴⁵ In gewisser Hinsicht erinnert diese Überlegung BOURDIEUS an SIMMELS (1992) Konzept der Kreuzung sozialer Kreise, als auch dort Formen sozialer Differenzierung gleichzeitig individuell getragen und integriert werden.

6.4 LOGIKEN UND KONFLIKTE

Da Konkurrenz, Innovation, Wandel und Konflikt unabweisbar wesentliche Aspekte von Organisationen sind, rief die Fokussierung des Neoinstitutionalismus auf Stabilität bzw. Isomorphismen einige Kritik auf den Plan (Fligstein 2001; Kluttz/Fligstein 2016, S. 190; Boxenbaum/Jonsson 2017, S. 78f). In einer ersten Reaktion auf den Vorwurf richtete sich die Aufmerksamkeit zunehmend auf Widersprüche zwischen institutionellen Vorgaben, mit denen Organisationen auch innerhalb desselben Feldes konfrontiert sind und den strategischen Optionen, die damit logisch einhergehen (Oliver 1991, 1992; siehe Kapitel 3.1.6). Obwohl derlei Bemühungen eine angemessene und plausible Reaktion auf die Kritik darstellen, wurden diese Ansätze zunächst nicht weiter systematisiert und so fehlte der neoinstitutionalistischen Perspektive lange eine gut entwickelte und empirisch erprobte Theorie der Entstehung und des Wandels von organisationalen bzw. institutionellen Feldern (Greenwood et al. 2008). Mittlerweile lassen sich jedoch zwei Theoriestränge identifizieren, die an der Etablierung einer solchen Theorie arbeiten: Der erste postuliert, dass institutioneller Wandel durch institutionelles Unternehmertum erfolgen kann; wie ich aber noch argumentieren werde, ist dies allerdings weniger eine systematische Theorie des Wandels institutioneller Feldern als vielmehr eine Ode an den heroischen, mitunter rationalen Akteur, die Veränderungen dabei weder mit breiteren Feldbedingungen verknüpft, noch mit den notwendigen positionalen Überlegungen unterfüttert (siehe Kapitel 6.5). Der zweite Theoriestrang hebt auf die Parallelität verschiedener Institutionen bzw. auf die Vielfalt institutioneller Logiken ab und weist damit aus Sicht der Akteure wieder auf strategische Alternativen hin, die sie im Sinne OLIVERS (1991; 1992) besitzen. Als institutionelle Logiken werden, wie bereits grundsätzlich erörtert (siehe Kapitel 3.2.2), übergreifende Deutungsmuster, Prinzipien und Normen bezeichnet, die vorgeben, wie Situationen zu interpretieren sind, welches Verhalten in gegebenen Kontexten als legitim gilt sowie welche Ressourcen und Mittel angemessen sind, um Ziele zu erreichen (Thornton/Ocasio 1999, S. 804; Thornton/Ocasio/Lounsbury 2012). Sie sind Kulminationspunkte der in den jeweiligen Feldern gültigen geteilten Weltsicht; so führt SCOTT (2001, S. 139) aus, dass sich institutionelle Logiken auf die Glaubenssysteme und verwandte Praktiken beziehen, die in einem organisationalen Feld vorherrschen.

Die bisher kaum behandelte, dafür aber umso entscheidendere Frage lautet allerdings, wie sich diese umfassenden Logiken nun auf den unterschiedlichen Ebenen des Sozialen ausdrücken.

Auf gesellschaftlicher Ebene werden in der Theorie der institutionellen Logiken einige wenige zentrale idealtypische Metainstitutionen und damit verbundene Logiken beschrieben: Familie, Religion, Gemeinschaft, Staat, Markt, Profession und Unternehmen. Jede einzelne konkrete institutionelle Ordnung, die sich etwa in organisationalen Zusammenhängen realisiert, kann in dieser Lesart als abgeleitete, aber spezifische Zusammenstellung dieser wenigen metainstitutionellen Logiken begriffen werden, die mehr oder weniger kohärente ordnungsstiftende Werte für einen bestimmten Ausschnitt des Sozialen anbieten (Friedland/Alford 1991; Thornton 2004; Thornton/Ocasio/Lounsbury 2012). Konzeptionell umfassen sie dabei sowohl die Inhalts- als auch die Bedeutungsdimension institutioneller Arrangements und weisen eine gewisse Ähnlichkeit zu jenen Phänomenen auf, die bspw. bei GÖHLER (1997), REHBERG (1997) oder LEPSIUS (1995, 1997) als Vertreter des klassischen Institutionalismus unter „Rationalitäten“ verhandelt werden. Institutionelle Logiken im Neoinstitutionalismus beanspruchen allerdings, jenen Rationalitäten insofern konzeptionell übergeordnet zu sein, als institutionelle Logiken das in bestimmten sozialen Zusammenhängen jeweils gültige Verständnis von Rationalität formen und somit breit akzeptierte Bezugspunkte sozialen Verhaltens setzen und Handlungsorientierungen in größere Sinnsysteme einbetten (Reay/Hinings 2009). Da Organisationen selbst in umfassende Sozialgefüge eingebettet sind, kann man das Konzept der institutionellen Logiken auch als kulturelles Konzept begreifen, da sich auch die in organisationalen Feldern wirkmächtigen Glaubens- und Sinnmuster auf die metainstitutionelle Ebene beziehen lassen bzw. institutionelle Logiken in Feldern als Ausdruck dieser

verstanden werden. Anders formuliert werden gemeinsame Glaubens- und Sinnsysteme, die einer Konfiguration strukturierter Beziehungen zwischen Organisationen kulturell Halt liefern, derzeit in erster Linie als institutionelle Logiken konzipiert (Scott 2014, S. 88ff; Hinings 2012; Ocasio/Thornton/Lounsbury 2017).

Die Analyse von Feldern, um die es hier immer noch geht, wird dadurch jedoch deutlich komplexer, weil nun die Vielzahl von institutionellen Logiken berücksichtigt werden muss, die ihre jeweiligen, zum Teil widersprüchlichen Anforderungen an Organisationen stellen (Greenwood et al. 2011). Zudem variieren die Prävalenz bestimmter Logiken innerhalb eines Feldes sowie die Beziehungen zwischen diesen Logiken von Zeit zu Zeit und von Kontext zu Kontext mitunter deutlich (Ocasio/Thornton/Lounsbury 2017). So lassen sich bereits theoriologisch einige Konstellationen zwischen den in Feldern Geltung beanspruchenden Logiken ableiten, die im Widerspruch zu den ursprünglichen Homogenitätspostulaten organisationaler Felder im Neoinstitutionalismus stehen: Eine Organisation im Feld kann etwa einer klar dominierenden Logik und anderen untergeordneten Logiken ausgesetzt sein (Thornton/Ocasio 2008), es können multiple dominante Logiken Geltung beanspruchen und gleichberechtigt Anforderungen stellen (Reay/Hinings 2009) oder es offenbart sich eine chronologisch gewachsene Schichtung von Logiken, die aufgrund von kulturellen Prägungen wirken (Reay/Hinings 2005). Dabei wird jedoch zumeist angenommen, dass sich zwar Konflikte um die Geltung bestimmter institutioneller Logiken innerhalb von organisationalen Feldern Bahn brächen, sich dann allerdings zumeist eine Logik durchsetze und eine dominante Stellung einnehme (Friedland/Alford 1991; Thornton/Ocasio 1999; Seo/Creed 2002; Friedland 2009; Ocasio/Thornton/Lounsbury 2017).

Institutionelle Logiken manifestieren sich in Feldern und Organisationen auf vielfältige Weise, unter anderem durch Faktoren wie den geographischen, historischen und kulturellen Kontext, in dem Organisationen agieren, die Abhängigkeit der Organisationen von wichtigen Ressourcenanbietern und die Erfahrungen und Identitäten einzelner Akteure. Da sich institutionelle Logiken in ihrem Geltungsanspruch indes oft überschneiden, unterliegen Akteure der Zumutung, sich auch innerhalb und vermeintlich eigengesetzlicher sozialer Bereiche mit verschiedenen Logiken auseinandersetzen zu müssen (Friedland/Alford 1991). Kurz: Das Vorhandensein widersprüchlicher Logiken innerhalb ihrer respektiven Felder stellt Organisationen und ihre individuellen Mitglieder vor Herausforderungen und ruft nicht selten Unsicherheiten und Konflikte hervor (Meyer/Rowan 1977; Greenwood et al. 2011). Die Bewältigung dieser institutionellen Turbulenzen erfordert von Organisationen also Kompromisse, Verhandlungen sowie den sorgfältigen Ausgleich von Ressourcen, Interessen und strategischen Reaktionen, um ihre Legitimität, Leistungsfähigkeit und nicht zuletzt ihr Überleben zu gewährleisten (Reay/Hinings 2009; Zietsma/Lawrence 2010; Greenwood et al. 2011)¹⁴⁶. Gemeinhin gilt, dass die meisten Organisationen mehrere Logiken internalisieren, weil dies ihre Chancen verbessert, angemessenes Verhalten an eine Vielzahl von institutionellen Referenten in komplexen Bereichen zu signalisieren (siehe Kapitel 3.1.6 und Kapitel 3.1.8)¹⁴⁷. Widersprüchliche und sich überschneidende Vorgaben und Erwar-

¹⁴⁶ Diesen Bewältigungsstrategien nähert man sich im Neoinstitutionalismus aktuell aus mehreren Richtungen: Eine Forschungsrichtung versucht, die Strategien von Organisationen zu verstehen, wenn sie mit einer Vielzahl von Logiken konfrontiert sind (Pache/Santos 2010). Eine weitere Perspektive fokussiert die kognitiven Aspekte der institutionellen Komplexität und fragt, wie EntscheidungsträgerInnen auf institutionellen Druck reagieren (Thornton/Ocasio/Lounsbury 2012). Ein weiterer Schwerpunkt untersucht unter dem Schlagwort der „hybriden Organisation“, wie sich multiple Logiken in organisationalen Strukturen und Praktiken widerspiegeln und dem Ausmaß, in dem Hybride bewusst gestaltet sind oder weniger bewusst aus organisationalen Routinen und Praktiken entstehen. Hybride Organisationen sind als Organisationen konzipiert, die vielfältige und widersprüchliche Logiken in ihre Abläufe, Strukturen, Praktiken und Prozesse über einen längeren Zeitraum zu integrieren vermögen (Battilana/Dorado 2010; Pache/Santos 2013; Battilana/Lee 2014).

¹⁴⁷ Zwar haben sich hybride Organisationen als effizient und innovativ im Umgang mit unterschiedlichen institutionellen Logiken sowie bei der Bewahrung von Legitimität und Sicherung ihrer Ressourcen von verschiedenen Akteuren erwiesen, doch auch hybride Organisationen sind internen (Battilana et al. 2014) und externen (Tracey/Phillips/Jarvis 2011) Spannungen bei der Energieverteilung und Ressourcenallokation ausgesetzt (Ashforth/Reingen 2014).

tungen, die sich aus differenzierten institutionellen Logiken ergeben, schaffen also nicht nur für die Organisation als korporativen Akteur, sondern insbesondere auch für ihre Mitglieder interpretationsbedürftige und gleichzeitig strategisch nutzbare *Ambiguitäten* (Brunsson 1989; Greenwood et al. 2011). Allgemein wird im aktuellen Neoinstitutionalismus davon ausgegangen, dass die – letztlich mit den Metainstitutionen verbundenen – institutionellen Logiken den Akteuren Bezugsrahmen bereitstellen, welche deren Sinnggebung, Rhetoriken, Praktiken und Handeln anleiten (Scott 1994, 2014, S. 93f). Wie FRIEDLAND und ALFORD (1991) betonen, bieten institutionelle Logiken eine breite Palette kulturell grundierter Rechtfertigungen, an denen sich Akteure, wenn auch nicht immer bewusst, orientieren, wenn sie bestimmte Praktiken und Entscheidungen ausführen. Im Einklang mit den Entwicklungen rund um die Studien zum institutionellen Unternehmertum und zur institutionellen Arbeit wird gleichzeitig betont, dass Akteure nicht nur bestehende institutionelle Logiken reproduzieren, sondern institutionelle Logiken auch revidieren und transformieren. Auch THORNTON und OCASIO (2008, S. 100) unterstreichen diese wechselseitig konstitutive Beziehung und stellen fest, dass „institutional logics shape rational, mindful behavior, and individual and organizational actors have some hand in shaping and changing institutional logics“.

Diese auf den ersten Blick als bloße weitere Variation des alten Theorienstreits von ‚structure vs. agency‘ erscheinende Bestimmung ist hier insofern relevant, als sie einen gemeinsamen Bezugspunkt freilegt, namentlich die auf SWIDLER (1986) zurückgehende Idee von Kultur als „Werkzeugkasten“¹⁴⁸. Demzufolge beeinflusst Kultur soziale Aktivitäten nicht durch die Bereitstellung letzter Werte, an denen sich Akteure ausrichten, sondern durch die Erschaffung eines Repertoires oder eben eines Werkzeugkastens von Gewohnheiten, Fähigkeiten, Stilen und sozial akzeptierten Handlungsweisen. Aus diesem Werkzeugkasten bedienen sich Akteure, wenn sie ihre Handlungsstrategien konstruieren. Diese Auffassung dominiert auch Arbeiten zu institutionellen Logiken, die in verschiedenen sozialen Situationen unterschiedlich angewendet würden. Während der Grad der Formbarkeit eine empirische Frage bleibt, passen die Akteure die institutionelle Logik an die praktische Tätigkeit an (Thornton 2004). Die Ausprägungen institutioneller Logiken innerhalb von Feldern und Organisationen und gegenüber Individuen werden also als Ableitung der metainstitutionellen gesellschaftlichen Logiken konzipiert und die unterschiedlichen Ebenen des Sozialen sind jeweils ineinander eingebettet gedacht. So beschreibt etwa THORNTON (2002) in einer Studie über das Hochschulverlagswesen, wie zunächst die Branche sich zunehmend an ökonomischen Kalkülen orientierte, sich die organisationale Redaktionslogik mehr und mehr dieser Marktlogik zuwandte und wie dies letztlich die Orientierung der dort Angestellten in ihrer und für ihre Arbeit veränderte.

Bei BOURDIEU (1998b, S. 19) drücken sich distinkte institutionelle Logiken in Feldern selbst aus. Jedes soziale Feld hat, wie bereits einführend (siehe Kapitel 4.2.1) dargelegt, eine eigene Logik und verfügt über eigene Gesetzmäßigkeiten. Akteure operieren in den unterschiedlichen Feldern folglich mit jeweils unterschiedlichen Zielen, Ressourcen und Strategien. BOURDIEU schreibt den Feldern, die er untersucht, deshalb eine *relative*¹⁴⁹ Autonomie zu. Diese Autonomie gründet sich auf eben dieser Eigengesetzlichkeit seiner verschiedenen Elemente, namentlich des feldspezifisch wirksamen Kapitals, eines sich daran orientierenden Konfliktes und spezifischer Legitimität. Mit Rekurs auf die Spielmetapher steht also in jedem Feld etwas anderes auf dem Spiel bzw. wird in jedem Feld ein anderes Spiel gespielt. Andersherum formuliert signalisieren eigenständige Logiken, unabhängige Wertvorstellungen,

¹⁴⁸ Im Original „tool kit“ (Swidler 1986, S. 273).

¹⁴⁹ Die Autonomie der Felder ist für BOURDIEU nur relativ, weil es immer noch Überlappungen mit anderen Feldern gibt und wenigstens noch ein übergeordnetes Feld der Macht existiert. Jedes Feld wird wenigstens vom Feld der Macht beeinflusst und seine Friktionen polarisieren mehr oder weniger deutlich die übrigen Felder. So ist dem Feld der Macht, als Nexus der dominanten Position der anderen Felder, außer der Macht selbst auch keine zusätzliche Spezialisierung eigen (Bourdieu 1998, S. 48ff).

Legitimität und Autoritäten die Existenz eines Feldes. In unterschiedlichen eigenlogischen Feldern lassen sich dementsprechend distinkte institutionelle Arrangements ausmachen. Institutionen sind in dieser Lesart damit letztlich spezifische Praxisformen, die auftreten, wenn sie habituell verankert sind bzw. wenn Akteure sich an relativ dauerhaften, sozial legitimierte Regelmäßigkeiten orientieren.

Damit tritt also auch hier die Frage nach dem Geltungsanspruch von Institutionen auf den Plan. Für BOURDIEU (1987, S. 122ff) ist die Geltung eines institutionellen Gefüges gewährleistet, wenn es zum einen in Form des Habitus internalisiert wird und zum anderen in den Feldstrukturen und ihren Logiken objektiviert wird. Folglich muss sich auch die Eigengesetzlichkeit bzw. relative Autonomie sozialer Felder in beiden dieser Ebenen niederschlagen.

Wie bereits zuvor dargelegt, setzt BOURDIEU voraus, dass Akteure, die am Feldgeschehen teilnehmen – also gewissermaßen reproduktive Feldarbeit leisten – ein grundlegendes Interesse am Feld, seinen Zielen und Ressourcen besitzen. Es muss im Feld auch für die involvierten Akteure etwas auf dem Spiel stehen. Diese Mischung aus Interesse und Engagement, mit der notwendigerweise auch eine Akzeptanz für den Wert eines Feldes einhergeht, bezeichnet er als *illusio*:

„Jedes Feld erzeugt seine eigene Form von *illusio* im Sinne eines Sich-Investierens, Sich-Einbringens in das Spiel, das die Akteure der Gleichgültigkeit entreißt und sie dazu bewegt und disponiert, die von der Logik des Feldes her gesehen relevanten Entscheidungen zu treffen“ (Bourdieu 1999, S. 360).

Der Grund für die Identifikation mit dem Spiel und seinen Einsätzen liegt BOURDIEU (1989, S. 399) zufolge in dem allgemein wirksamen Mechanismus der Konkurrenz, der Akteure zueinander in eine Frontstellung oder zumindest in einen Gegensatz bringt, der „das Spiel selbst ausmacht“.

Zusätzlich zur *illusio* bestimmt BOURDIEU mit dem *nomos* noch einen zweiten Ausdruck der Eigengesetzlichkeit sozialer Felder, denn jeder distinkte soziale Raum weist ein eigenlogisches Ordnungsprinzip auf, das den darin befindlichen Akteuren als Referenzpunkt ihrer *illusio* dient, sie miteinander verbindet und diesen konkreten Raum von anderen Räumen unterscheidet (Bourdieu 2001b; Bourdieu/Wacquant 1996, S. 127ff). Nach diesem Ordnungsprinzip engagieren sich Akteure innerhalb und außerhalb des sozialen Raums in verschiedenen Formen der Bewahrung oder Erweiterungen dieser Prinzipien und tauschen verschiedene Formen von Kapital aus, wodurch die Grenzen innerhalb und zwischen sozialen Räumen entstehen. Der *nomos* kann seine allgemein verbindliche normative Handlungsorientierung voll entfalten, wenn er von den Akteuren unhinterfragt vorausgesetzt wird. Da sich im *nomos* im Normalfall die Ansichten derjenigen widerspiegeln, die im Feld machtvolle Positionen besetzen, ist er jedoch immer umkämpft. Eine zentrale Aufgabe der Feldanalyse nach BOURDIEU ist es daher, die – meist institutionalisierten – Konsekrationsinstanzen zu identifizieren, welche die Legitimation der Geltung beanspruchenden sozialen Ordnung der Felder über den *nomos* bewahren (siehe Kapitel 7). Der wahrscheinlich effektivste Mechanismus solcher Bewahrung ist soziale Schließung, die wiederum ebenfalls mit zunehmender Autonomie einhergeht. Autonomie beruht letztlich auf Spezialisierung, die sich meist darin manifestiert, dass bestimmte Wissensformen, Beziehungen, Praktiken oder Ressourcen ihren speziellen Wert nur im Kontext eines bestimmten Feldes voll entfalten können. In anderen Feldern sind sie hingegen wertlos. Je autonomer sich die Felder entwickeln, desto spezieller werden auch die Praktiken, die Sprache, die Klassifikationen und schließlich die Habitus. Sprich: Je ausdifferenzierter sich die Felder entwickeln, desto enger sind die Weltansichten der Akteure an die Logiken der Felder gekoppelt. Je stärker die Habitus der Akteure in den betreffenden Feldern ausgebildet wurden, desto stärker nehmen sie das Feld selbst und seine Umwelt in jener Weise wahr, die im gegebenen Feld dominiert. HILGERS und MANGUEZ (2015, S. 7) fassen dies wie folgt zusammen:

„As the field closes on itself, the practical mastery of the specific heritage of its history, objectified and celebrated in past works by the guardians of legitimate knowledge, is also automatized and increasingly constitutes a minimum entry tariff that every new entrant must pay. The autonomization of a domain of activity generates the *doxa*, an illusion that forms the prereflexive beliefs of the agents of the field, i.e. a set of presuppositions that implies adherence to a domain of activity and implicitly defines the conditions of membership“.

Die feldspezifische Wertschätzung des Kapitals und die Akzeptanz daran orientierter Praktiken schlagen sich in den institutionellen Strukturen des Feldes und den Habitus der Akteure nieder: Teilen die im Feldgeschehen involvierten Akteure die *illusio* an den prinzipiellen Wert eines spezifischen Kapitals, streben sie nach dessen Kontrolle und nehmen darüber mehr oder weniger machtvoll Feldpositionen ein, was wiederum die praktischen wie institutionellen Grenzen des Feldes und damit seine relative Autonomie fortschreibt. In ihren jeweiligen, mithin antagonistischen Feldpositionen entwickeln die Akteure notwendigerweise entsprechend positionsabhängige Perspektiven und Interessen, die ihren Ausdruck in den Strategien und Stellungnahmen der Akteure finden. Status und die am Feld orientierten Praktiken können folglich nur im Verhältnis zur jeweiligen Feldpositionen verstanden werden (Bourdieu/Wacquant 1996, S. 124ff).

Nomos und *illusio* lenken die Aufmerksamkeit von SozialforscherInnen somit auf die Logik des *Konflikts*, des Kampfes und des Wettbewerbs zwischen den opponierenden Ansichten darüber, was als legitim gilt¹⁵⁰. Denn nur weil Akteure einen Kampf um die jeweils als wertvoll geltenden Ressourcen führen, kann das Spiel fortgesetzt werden. Gerade die Machtkämpfe um die legitime Praxis tragen dazu bei, „den Glauben an das Spiel, das Interesse an ihm und an dem, was dabei auf dem Spiel steht, fortwährend zu reproduzieren“ (Bourdieu 1999, S. 360), denn „[s]ich in einem Feld befinden heißt immer schon, dort Effekte hervorzurufen, sei es auch nur Reaktionen wie Widerstand oder Ausgrenzung“ (Bourdieu 1999, S. 357).

BOURDIEU stellt demzufolge klar, dass für ihn das Zusammentreffen von habitualisierter Geschichte einerseits und institutionalisierter bzw. objektivierter Geschichte andererseits, eine beständige, durch Konkurrenzkämpfe konstituierte (Re-)Produktion der Praxis eines Feldes erst ermöglicht, denn Akteure begegnen sich nicht als geschichts- bzw. voraussetzungslose Wesen (Bourdieu 1983, S. 183). Deshalb neigt die eigenlogische soziale Ordnung der Felder bei BOURDIEU dazu, reproduziert zu werden, obschon Felder Orte des ständigen Kampfes und der Konkurrenz zwischen Herrschenden und Beherrschten sind (Bourdieu/Wacquant 1996, S. 131f).

Ein weiterer Grund, weshalb bei BOURDIEU eigenlogische Reproduktion und Konflikt notwendig zusammengehören, äußert sich darin, dass er darauf besteht, dass Akteure keineswegs die sie umgebenden institutionellen Settings in exakt derselben Art und Weise interpretieren könnten. Ein- und dieselbe Regel löse schließlich nicht bei jedem Akteur automatisch dieselben Assoziationen, Interpretationen und Praktiken aus. Um die Reproduktion institutioneller Strukturen zu erklären, beruft BOURDIEU sich eben nicht auf eine ureigene Macht der Regel selbst, sondern erklärt Konformität und Reproduktion über den Umweg habitueller verankerter, kollektiver Weltansichten (siehe auch Kapitel 4.5 und Kapitel 5). Allerdings streift er die Bedingungen dafür höchstens, wie sich diese kollektiven Weltansichten und damit auch Logiken des Feldes ändern könnten und führt einzig einen wenig systematischen Begriff der „Krise“ an, die er als notwendige, aber nicht hinreichende Bedingung für die Infragestellung der *doxa* bezeichnet. Denn Krisen könnten dazu führen, dass sich die Willkür der *doxa* dem Bewusstsein der Akteure offenbart und sie damit in einen kritischen Diskurs eintreten lassen, in dem orthodoxe und

¹⁵⁰ Wie bereits ausführlich erläutert, ist die Hauptquelle der Macht für die dominanten Akteure innerhalb eines Feldes ihr Kapital. Ihre Feldpositionen werden durch das Volumen und die Form der Kapitalien definiert, die sie ins Feld einbringen. Die dominanten Akteure versuchen mittels ihrer Kapitalausstattung, das jeweilige Feld strukturell weitestgehend zu reproduzieren. Mit Rückgriff auf die Spielmetapher handelt es sich also nicht um faire Bedingungen, die Spiele im Feld sind samt und sonders systematisch manipuliert (Bourdieu 1983, S. 183; Bourdieu/Wacquant 1996, S. 128). Zwar ist es alles andere als ungewöhnlich, dass bestimmte Akteure oder Gruppen ihre Plätze innerhalb der Sozialstruktur bzw. innerhalb der Feldpositionen verändern, also ‚auf- oder absteigen‘ (Bourdieu 1984, S. 171ff), entscheidend ist hier jedoch, dass die objektiven Beziehungen zwischen den sozial auf- oder abgestiegenen Akteuren bzw. Gruppen – und damit auch die soziale Distanz zwischen ihnen – dieselben strukturellen Muster und die weitgehend gleichen institutionellen Logiken aufweisen, sprich: über die Zeit homolog sind.

heterodoxe Meinungen ausgedrückt und angefochten werden können (Bourdieu 1987, S. 222ff; 1993, S. 157ff; Bourdieu/Wacquant 1996, S. 175ff).

Zusammengefasst entwirft also auch BOURDIEU (1987, S. 97ff) in seiner Soziologie in erster Linie Theorien der institutionellen Stabilität und Reproduktion. Um zu ergründen, warum die Dominanzstrukturen der Felder im Allgemeinen reproduziert werden, befasst er sich vornehmlich mit der Frage, wie soziale Akteure und institutionelle Strukturen miteinander korrespondieren und darüber (ob bewusst oder unbewusst) die Reproduktion sozialer Ordnungen bewirken (siehe Kapitel 4.2). Vor dem Hintergrund der Kritik am Neoinstitutionalismus, der sich klassischerweise einer zumindest sehr ähnlichen Fragestellung widmet, ließe sich eine ähnlich geartete Kritik an BOURDIEU erwarten¹⁵¹. Doch die Kritik am Stabilitätspostulat des Neoinstitutionalismus lässt sich in dieser Form keineswegs für die Theorie sozialer Felder wiederholen. Stattdessen war es BOURDIEU, der die Idee der Harmonie in institutionellen Feldern grundsätzlich durch die Einsicht herausforderte, dass ihre Reproduktion notwendigerweise einhergeht mit kontinuierlichen kleinen oder großen Konflikten, Wettbewerben, Widerständigkeiten oder in seiner Diktion: Kämpfen (Friedland 2009, S. 897ff; Wright 2009, S. 859f; Fligstein/McAdam 2012, S. 3ff, 24f). WALGENBACH und MEYER (2008, S. 73) zufolge resultiert die Refokussierung auf Konflikte insgesamt in einer Dynamisierung der neoinstitutionalistischen Feldkonzepte:

„Dynamisierung bedeutet, dass sich [...] die Kräfteverhältnisse zwischen den Akteuren, die Zusammensetzung der Akteure in einem Feld sowie die Grenzen des Feldes im Zeitverlauf ändern können. Dynamisierung bedeutet aber auch, dass die [...] sozialen Kategorisierungen ebenfalls modifiziert werden können“.

Diese Entwicklung dokumentiert sich vor allem im Konzept der institutionellen Logiken (siehe Kapitel 3.2.2). Bei aller Unschärfe, Redundanz und auch Überlappung zu anderen soziologischen Konzepten wird dabei zunächst deutlich, dass hier der Versuch unternommen wird, mit der Perspektive der institutionellen Logiken einen originären wie zentralen metatheoretischen Ansatz zu formulieren, der die Ebene der Gesellschaft, der Organisation und schließlich der Akteure transzendiert (Thornton/Ocasio 1999; Lounsbury 2007; Thornton/Ocasio/Lounsbury 2012). Dabei folgte der anfängliche Einsatz des Konzepts der institutionellen Logiken eher den Homogenitäts- und Stabilitätsannahmen des früheren Neoinstitutionalismus und untersuchte die Art und Weise, wie in bestimmten Feldern eine vormals dominante Logik durch eine andere abgelöst wird. Ähnlich wie der Isomorphismus galten institutionelle Logiken als Konzept institutioneller Konvergenz. Mittlerweile ähnelt die zunehmende Diskussion über multiple und widersprüchliche institutionelle Logiken eher einer Vorstellung von differenzierten und insbesondere konkurrierenden Kulturen (Hinings 2012). Hier ergeben sich in meinen Augen also neuerlich Konvergenzen, diesmal in der Bewertung der Bedeutung von Konflikten für das Entstehen und die Reproduktion von Feldern, die nicht zuletzt auf eine Bezugnahme des Neoinstitutionalismus auf die Feldtheorie BOURDIEUS zurückzuführen sind. Dabei bleibt jedoch ein gewichtiger Unterschied bestehen: Während BOURDIEU die Interdependenz von Praxis und Strukturen als gewissermaßen produktiven Antagonismus von *illusio* und *nomos*, von *Habitus* und *Feld*, von inkorporierter und objektiver Geschichte ins Zentrum seiner Erklärung für Reproduktion und Wandel sozialer Felder stellt, wirken institutionelle Logiken im Neoinstitutionalismus hingegen im Wesentlichen als Top-Down-Mechanismen die in ihren jeweiligen Geltungsansprüchen Konflikte provozieren. Akteure beziehen sich hier auf übergeordnete Logiken oder eben nicht. Wie diese Bezugnahme sich in den respektiven Feldern auf die institutionellen Logiken wiederum auswirkt und vor allem, wie diese entstehen und sich wandeln, bleibt dabei konzeptionell noch weitgehend unterbelichtet und wird daher im nachfolgenden Kapitel 7 neuerlich aufgreifen.

¹⁵¹ Wie bereits erwähnt, richtet sich die meiste Kritik gegen BOURDIEUS Soziologie gegen vermeintlich deterministische Modelle sozialer Strukturen und Praktiken.

6.5 AKTEURE UND POSITIONEN

Der Umstand, dass im Neoinstitutionalismus die Frage danach, wie Akteure institutionelle Logiken umsetzen, so wenig zufriedenstellend beantwortet wird, liegt vor allen Dingen daran, dass eine elaborierte Akteurkonzeption, welche die Mikrofundierung jener Prozesse informieren könnte, in den beiden gängigen Definitionen des Feldes sowohl nach DIMAGGIO und POWELL als auch nach SCOTT schlicht fehlt (Kluttz/Fligstein 2016, S. 194). Stattdessen genügt DIMAGGIO und POWELL (1983) die Annahme, dass Akteure sich unter Unsicherheit, Mehrdeutigkeit und unklaren Zielvorgaben tendenziell konformistisch verhalten. Bei SCOTT (1994, 2005, 2014) bleibt das Akteurverständnis insofern unterbestimmt, als er seine wissenssoziologischen Anleihen in dieser Hinsicht nicht systematisch weiterdenkt. Erkennbar ist diese Unterbestimmtheit in vielen neoinstitutionalistischen Feldanalysen vornehmlich an den unsystematischen und teils widersprüchlichen Referenzen auf unterschiedlichste Handlungs-, Praxis oder Akteur-Theorien.

Grundsätzlich dürften diese Vernachlässigungen vor allem daher rühren, dass die praktische Ausführung institutioneller Erwartungen im Neoinstitutionalismus traditionell auf das Verhältnis von Organisationen und ihrer Umwelt eingeschränkt worden ist. Wenn die Dominanz spezifischer Organisationsmuster bei DIMAGGIO und POWELL (1983) nicht als rationalistische Überlegenheit erklärt wird, sondern schlicht auf ihrer höheren Legitimität in organisationalen Umwelten und deren dementsprechenden Erwartungshaltungen beruht, bleiben Mikrofundierungen außen vor. Auch SCOTT (1994, 2005) fokussierte lange vornehmlich Top-Down-Prozesse auf Ebene der Organisationen, erkennt aber mittlerweile ebenfalls an, dass Akteure die Vorgaben und Erwartungen der Felder aufgreifen und interpretieren, bevor sie diese umsetzen (Scott 2014, S. 237). Organisationale EntscheiderInnen können demzufolge institutionellen Vorgaben ihrer Umwelt ebenso aus marktstrategischen Erwägungen nach einem ausgeklügelten Plan folgen, wie sie die Modelle und Schemata des Feldes unhinterfragt ausführen können. Konzeptionell wird damit innerhalb der neoinstitutionalistischen Feldtheorie prinzipiell Raum geschaffen für sowohl strategische Interaktionen und reflektiertes Entscheidungshandeln als auch für unreflektierte Praktiken und übersozialisiertes Ausführen institutioneller Skripte. Da jedoch die wenigsten organisationssoziologischen Analysen, die sich auf den Neoinstitutionalismus berufen, die epistemologischen Annahmen ihrer Akteurverständnisse reflektieren und sich ebenso selten um Klarheit über deren ontologischen Status bemühen, erscheint die Literatur folglich mittlerweile fast gespalten: Auf der einen Seite steht der für den Neoinstitutionalismus ursprüngliche Akteurbegriff, in dem sozial konstruierte Akteure vornehmlich zum mittelbaren Enactment institutioneller Umwelten geraten, während auf der anderen Seite eine Auffassung firmiert, die einen heroischen, strategisch reflektierten Akteur modelliert, der Institutionen und Felder gemäß seiner Interessen und Ressourcen formt (Powell/Colyvas 2008, S. 277; Lawrence et al. 2011, S. 52). Die Bandbreite an Akteurmodellen hat im Neoinstitutionalismus also zugenommen, der Verständigungsprozess über die jeweiligen Modelle und ihre theoretischen und methodologischen Konsequenzen steht indes noch am Anfang und erfordert daher auch an dieser Stelle der vorliegenden Arbeit einen Bezug auf diese Problematik.

Grundsätzlich gehen sowohl der klassische Neoinstitutionalismus als auch BOURDIEU von unreflektierten Dispositionen aus, die soziale Praktiken als gewohnheitsmäßige internalisierte Muster anstoßen und darüber Institutionen tendenziell reproduzieren. DIMAGGIO (1997, S. 267ff) grundiert diese Annahmen sozial- und kognitionspsychologisch und postuliert, dass Individuen institutionelle Schemata inkorporieren und damit grundsätzlich empfänglicher für solche Informationen, Deutungen und Praktiken sind, die an diese schematisch eingebetteten Kognitionen anschließen. Kulturelle Umwelterfahrungen und -erwartungen werden in dieser Lesart also in Form schematisch prozessierter Kognitionen zu Institutionen. Zwar zeigen sich hier einige Analogien zu BOURDIEUS Begriff des Habitus, doch, wie bereits in Kapitel 4.5.3.1 angesprochen, wäre eine Gleichsetzung des Habitus mit Kognitionen eine

unzulässige Engführung: In einer solchen Lesart könnte man etwa mit Bezug auf TVERSKY und KAHNEMAN (1973, 1974) argumentieren, der Habitus sei eine psychosoziale Urteilsheuristik, die durch erfahrungsbasierte Hinweisreize ausgelöst werde, da den Akteuren ihre Erfahrungen zugänglicher und instruktiver sind, als Szenarien möglicher Folgen (Pentland/Haerem 2015, S. 374). Die dann fokussierten individuellen Entscheidungsmechanismen erinnern zwar an BOURDIEUS Habituskonzept, allerdings wird dabei systematisch sein Dispositions- und Inkorporationscharakter ausgeblendet. BOURDIEUS Konzept habitueller Praxis ist hier zudem deutlich elaborierter. Der Habitus der Akteure wird durch die soziale Struktur des Feldes erst konstituiert und ist gleichzeitig konstitutiv für diese. Da die durch den Habitus eines Akteurs erzeugten Wahrnehmungen und Strategien zu Praktiken führen, haben sie reale Auswirkungen auf die Kapitalallokation und die Feldstruktur (Bourdieu/Wacquant 1996, S. 124ff).

Tatsächlich offenbaren BOURDIEUS Akteure damit gegenüber den übrigen Akteuren im sozialen Feld eigene Ziele und Interessen, sie agieren strategisch und sinnvoll. Für BOURDIEU (1997, S. 63ff) ist der Habitus aufgrund seiner Genese an den Logiken und Erwartungen jener Felder ausgerichtet, in denen er entstanden ist, aber dies resultiert nicht unbedingt in einer perfekten Übereinstimmung. Die Frage nach dem Ausmaß der habituellen Ausrichtung an ein Feld, bleibt stets eine empirisch zu beantwortende. Zwar erklärt BOURDIEUS (1987, S. 116, siehe Kapitel 4.5.2.3) Konzept der Hysteresis Situationen, in denen der Habitus hinter den institutionellen Veränderungen eines Feldes zurückbleibt, er theoretisiert abgesehen von einigen vergleichsweise vagen Aussagen zu Krisen als mögliche notwendige Bedingung, die Ursachen oder Folgen einer solchen Hysteresis jedoch nicht systematisch¹⁵².

Die Konvergenzen in ihren theoretischen Fluchtpunkten bedeuten also nicht, dass BOURDIEU und der Neoinstitutionalismus letztlich ein analoges, sich wechselseitig vollkommen entsprechendes Akteurmodell besäßen. Trotzdem scheint mir hier keine Inkommensurabilität im strengen Sinne vorzuliegen, die es verhindert, beide Ansätze in einen engeren Dialog zu stellen. Dies gilt ebenfalls mit Bezug auf die Figur des institutionellen Unternehmers, die auf den ersten Blick eine klare Differenz zu dem übersozialisierten, sozial vollständig konstruierten Akteurmodell bzw. dem Habitus zu markieren scheint (Kluttz/Fligstein 2016, S. 192f):

Als institutioneller Unternehmer wird, wie in Kapitel 3.2.1 bereits skizziert, im Allgemeinen ein individueller, korporativer oder kollektiver Akteur modelliert, der den Wandel einer Institution proaktiv anstößt oder maßgeblich mitgestaltet. DIMAGGIO (1988) schlägt dieses Konzept als Versuch vor, eine Lösung für das Problem zu finden, wie ein Feld überhaupt entstehen oder einen dramatischen Wandel erfahren kann. Denn beides, so DIMAGGIO, werde von solchen Akteuren initiiert, die in entsprechend einflussreichen Positionen über passende Mittel verfügten, institutionelle Arrangements nachhaltig zu modifizieren. Im Unterschied zum beispielsweise in MEYERS oder SCOTTs (exemplarisch: Meyer/Scott 1983) Arbeiten noch äußerst dominanten phänomenologischen Erbe des klassischen neoinstitutionalistischen Denkens, akzentuieren Studien, die mit der Figur des institutionellen Unternehmers (siehe Kapitel 3.2.1) arbeiten, wie Akteure sich aktiv und kreativ an der Rekombination und Umsetzung bestehender institutioneller Arrangements beteiligen, um neue Praktiken, Bedeutungen und Strukturen zu generieren und sogar Institutionen selbst zu verändern. Mit der in den vergangenen Jahren zunehmenden Fokussierung auf die Rolle solcher Akteure im institutionellen Wandel innerhalb der neoinstitutionalistischen Debatten kehrt sich folglich die analytische Blickrichtung und damit die postulierte Kausalstruktur um, denn das Konzept des institutionellen Unternehmers sieht die Haupttreiber institutionellen Wandels nun in potenten Akteuren (überblicksartig: Hardy/Maguire 2017).

¹⁵² Dabei gilt es allerdings zu bemerken, dass beispielsweise definitorisch niemals exakt geklärt werden kann, unter welchen Bedingungen Hysteresis zu aktiven Bemühungen führt, den falsch ausgerichteten Habitus zu erhalten oder wann es im Umkehrschluss zu Bemühungen kommt, die Logik eines Feldes zu ändern (Burawoy/von Holdt 2012, S. 38f).

Der Figur des institutionellen Unternehmers wird allerdings regelmäßig vorgeworfen, dass sie zu wenig spezifisch ist, um das Verhältnis zwischen Akteur und Institution fundiert und überzeugend zu theoretisieren, da der Begriff des Akteurs bzw. von Handlungsträgerschaft nicht einheitlich konzipiert sei. Zudem werde, wie SUDDABY (2010, S. 15) zutreffend resümiert, mithin jede Veränderung, so gering sie auch sein mag, nun institutionell und jeder Akteur, der sich irgendwie im betreffenden Wandel engagiere, werde zum institutionellen Unternehmer stilisiert. Letztlich wurde das Konzept des institutionellen Unternehmers zwar dezidiert mit Blick auf die Erklärung von Felddynamiken entworfen und hat sie in den letzten Jahrzehnten auch deutlich weiterentwickelt, an einer adäquaten Konzeptualisierung des Zusammenspiels von Feldern und Akteuren mangelt es im Neoinstitutionalismus allerdings nach wie vor. Dieser Mangel ruft auch im Kontext dieses Kapitels ein Problem hervor, denn die Fokussierung der Studien zum institutionellen Unternehmertum auf divergierenden institutionellen Wandel hat zu einer Tendenz geführt, Feldveränderung als Globalindikator für deren Handlungswirksamkeit zu etablieren. Wird Handlungswirksamkeit effektiv mit Feldveränderungen gleichgesetzt, können Akteure jedoch folgerichtig nur dann als handlungsmächtig angesehen werden, wenn sie ‚erfolgreich‘ neue Felder bilden oder bestehende institutionelle Strukturen verändern. Eine weitere Folge daraus ist notwendigerweise, dass analytisch nur noch sehr wenige dieser Akteure als tatsächlich relevant für Veränderungen auf der Feldebene erscheinen (Denrell/Kovács 2008; Kluttz/Fligstein 2016, S. 194), was in meinen Augen einen Widerspruch zu den Grundfesten des soziologischen Institutionenkonzepts selbst formuliert.

In erster Näherung scheint BOURDIEUS Feldtheorie mit seiner Konzeption des Habitus, die kaum als Überhöhung der Handlungsfähigkeit heroischer Akteure bezeichnet werden kann, dem Konzept des institutionellen Unternehmers zwar klar entgegenzustehen. Doch gerade an dieser Stelle zeigt sich nun der Wert eines intensiveren Dialogs zwischen den Feldbegriffen. Denn mit BATTILANA (2006) lässt sich eine an BOURDIEUS Feldbegriff geschulte Lesart des institutionellen Unternehmertums vorschlagen, um zu erklären, wie gerade die soziale Position eines Akteurs es ihm überhaupt erst ermöglicht, trotz institutionellen Drucks als institutioneller Unternehmer zu agieren. Wie bereits in Kapitel 4.3 ausgeführt, versteht BOURDIEU Felder als strukturierte Systeme sozialer Positionen, die über Kämpfe um Ressourcen, Zugang und Deutungen reproduziert werden (Bourdieu/Wacquant 1996). Abhängig von ihrer sozialen Stellung im Feld haben Akteure sowohl eine subjektive Sichtweise auf das Feld als auch einen subjektiven Zugang zu Ressourcen im Feld (Bourdieu 1988, 1993, S. 107ff). Stellt man diese Felddefinition nun der Bestimmung des institutionellen Unternehmers von DIMAGGIO (1988) gegenüber, so wird in zweiter Näherung ersichtlich, dass die Schlüsselvariable, um zu verstehen, wie ein institutioneller Unternehmer erfolgreich agieren kann, seine Position innerhalb eines Feldes ist (Battilana 2006, S. 657ff). Um als institutioneller Unternehmer auftreten zu können, müssen Akteure ein feldspezifisches Interesse ausbilden und über genügend Ressourcen verfügen (Lawrence 1999), beides ist wiederum vornehmlich abhängig von ihren je eingenommenen Positionen im Feld. Gleichsam bringt eine Sichtweise auf Positionen auch die Praktiken und strukturellen Bedingtheiten solcher Akteure wieder zurück in den Fokus, die nicht aus machtvollen Positionen heraus Felder dirigieren, sondern in peripheren Positionen ihr alltägliches Dasein fristen und Felder dort inkrementell entweder kollektiv modifizieren oder erhalten. Da Akteure in aller Regel in mehrere Organisationen und soziale Gruppierungen eingebettet sind, wird die soziale Position eines Akteurs zudem einerseits durch seine Stellung in der konkreten Organisation oder Gruppe und andererseits ebenfalls durch die Position eben jener Organisation oder Gruppe im Verhältnis zu anderen Organisationen oder Gruppen bestimmt (Battilana 2006; Emirbayer/Johnson 2008; Lazega 2016). Die Figur des institutionellen Unternehmers wird somit

m. E. analytisch eher zu einem relativpositionalen Konzept als zu einer ontologisch orientierten Aussage über das Wesen sozialer Akteure¹⁵³.

Zusammengefasst zeichnen sich die klassischen neoinstitutionalistischen Ansätze also durch eine skeptische Haltung gegenüber handlungs- und subjekttheoretischen Sichtweisen auf soziale Zusammenhänge aus und betonen stattdessen praxis- oder handlungsleitende Wirkung institutioneller Arrangements auch auf den andernorts sakrosankten rationalen Akteur. In dieser generellen Zurückweisung rationalistischer Handlungstheorien lässt sich somit eine sehr grundsätzliche Übereinstimmung zwischen dem Neoinstitutionalismus und BOURDIEU finden. Weiter zeigt sich über das Konzept des institutionellen Unternehmers eine auf den ersten Blick überraschende Verbindung zwischen der aktuellen neoinstitutionalistischen Feldtheorie und der BOURDIEUS, da beide Aspekte die Positionierungen der Akteure im Feld unterstreichen. In BOURDIEUS Worten sind Akteure an einem eindeutigen und unverwechselbaren Ort im sozialen Raum angesiedelt, der sich durch seine Position im Verhältnis zu anderen Orten sowie durch die Distanz auszeichnet, die ihn von anderen trennt. Die Interessen der Akteure im Feld werden durch ihre Position im Feld und die historische Entwicklung definiert, die sie zum Feld geführt hat. Sie kennen ihren Platz und wenn sie im Wettbewerb mit anderen stehen, konkurrieren sie eher mit denen, die ihnen im sozialen Raum am nächsten stehen, als zu versuchen, die zugrunde liegende soziale Ordnung der betreffenden Felder insgesamt zu verändern (Bourdieu 1984; Bourdieu/Wacquant 1996; Liu/Emirbayer 2016).

6.6 MACHT

Feldanalysen nach BOURDIEU sind immer Machtanalysen, denn für ihn ordnen sich die Positionen innerhalb eines Feldes hierarchisch und gliedern die Akteure im Feld grundlegend in Herrschende und Beherrschte. Machtverhältnisse zwischen den Akteuren lassen sich, wie in Kapitel 4.3 gezeigt, demnach als Distanzen zwischen den Positionen eines sozialen Raumes modellieren. Mit der unterschiedlichen positions- bzw. kapitalbedingten Machtfülle gehen wiederum, wie bereits mehrfach angesprochen, unterschiedliche Strategien der Bewältigung, Behauptung, Bewahrung und Veränderung einher (Bourdieu 1984, S. 378ff, 1992, S. 99ff, 1998, S. 13ff; siehe Kapitel 7). Wenn opponierende Akteure bzw. Gruppen mit unterschiedlichen Identitäten, kulturellen Ressourcen und Strategien ihre jeweiligen Einfluss- und Machtpositionen einnehmen, fechten sie BOURDIEU zufolge strategisch aus, was als selbstverständlich angesehen wird und was in ihrem Einflussbereich als gut, wahr, nützlich oder schön gilt. Dieser fortwährende Kampf um die Definitionsmacht im Feld ist gleichzeitig die wichtigste Bedingung dafür, dass die basalen Praxisformen jenes Feldes fortgeführt und damit das Feld in seiner grundsätzlichen Logik reproduziert wird. Denn selbst im Kampf gegen die Dominanzstrukturen eines Feldes, steigt man nicht aus diesem Feld aus. Vielmehr „kann man eben auch negativ, a contrario gewissermaßen, ‚beeinflusst‘ sein und die Spuren dessen tragen, gegen das man kämpft“ (Bourdieu 1989, S. 395).

Das zugrunde liegende Verständnis von Dominanz und Unterordnung scheint zunächst ein starkes Zwangselement zu enthalten, das an MARX'sche und WEBER'sche Machtbegriffe erinnert (Bittlingmayer/Bauer 2014, S. 118f). Jedoch sieht BOURDIEU Macht nicht nur in Bezug auf physische oder soziale Beziehungen und die damit je verbundenen Gewaltsamkeiten, sondern auf *symbolische Gewalt*, bei der der dominante Akteur seine (Definitions-)Macht ausspielt. Unhinterfragte Annahmen und Praktiken spielen hier also eine fundamentale Rolle. Denn etwas als legitim und beinahe naturgegeben erscheinen zu lassen, und damit der kritischen gesellschaftlichen Reflexion zu entziehen, hilft dabei, die Interessen der Herrschenden bzw. ihre politischen und wirtschaftlichen Motive zu verschleiern. Felder sind also Orte des Kampfes um die Deutungshoheit über Legitimität, oder wie BOURDIEU es ausdrücken würde,

¹⁵³ Hier tritt der werkhistorische Einfluss BOURDIEUS auf die Arbeiten DIMAGGIOS wiederum hervor, selbst wenn er ihn hier neuerlich nicht ausweist.

um das Recht, symbolische Gewalt auszuüben (Swartz 1997, S. 123). Hier wird deutlich, wie sich BOURDIEU an MARX und WEBER zugleich orientiert, ohne deren Ansätze vollkommen zu übernehmen. MARX (und ENGELS) (1969) verdankt er die Erkenntnis, dass die prädominante Ideologie die Ideologie der Herrschenden ist. Auf WEBER (1976, S. 17ff, 122) bezieht BOURDIEU sich, wenn er einsieht, dass die Legitimation eines Machtverhältnisses die entscheidende Bedingung für dessen Erfolg ist. Er radikalisiert diese Einsicht begrifflich noch weiter, indem er an dieser Stelle nicht auf Legitimität als vermeintlich essentialistische Eigenschaft einer bestimmten Herrschaftsform abhebt,¹⁵⁴ sondern lieber deren Interdependenz auch begrifflich hervorhebt und von *Komplizenschaft* spricht. Denn BOURDIEU zufolge besitzt jedwede Form von Herrschaft ein vorwiegend symbolisches Fundament. Nur dank der Anerkennung der maßgeblichen Kategorien, Regeln oder Praktiken, welche die sozialen Ordnungen der Felder hervorbringen, also nur dank dieser Komplizenschaft der Dominierten mit den Herrschenden und ihren Vorgaben, vermögen Letztere ihre Macht überhaupt auszuüben (Bourdieu 1987, S. 248). Die zentrale Stellung, die BOURDIEU der Idee der Macht in seiner Feldtheorie zuweist, lässt sich ebenfalls am Konzept des *Feldes der Macht* ablesen, das er als den Raum der Machtverhältnisse zwischen Akteuren bzw. Organisationen definiert, denen gemein ist, dass sie jeweils in ihren respektiven Feldern dominante Positionen besetzen und notwendigerweise über das dazu nötige Kapital verfügen und in wechselseitiger Beeinflussung Strategien entwickeln, die darauf abzielen, diese Machtverhältnisse zu erhalten oder zu transformieren (Bourdieu 1996, S. 215, 264f). Die symbolische Struktur der Opposition im Feld der Macht ist homolog zu den symbolischen Strukturen der Oppositionen in anderen Feldern wie dem Feld der Wissenschaft, der Ökonomie oder kulturellen Produktion¹⁵⁵. Im Feld der Macht toben sowohl Kämpfe um die Macht, das dominante Prinzip der Herrschaft zu diktieren als auch um das legitime Prinzip der Legitimation bzw. die legitime Art der Reproduktion der Grundlagen der Herrschaft (Bourdieu 1996, S. 265). BOURDIEU besteht darauf, dass, obwohl jedes Feld seine eigenen Regeln hat, kein Feld jemals ein völlig eigenständiger, gegen äußere Einflüsse unempfindlicher Raum sein kann. Kein Feld ist völlig autonom und seine Feldtheorie erkennt ebenfalls die komplexen Zusammenhänge zwischen den Feldern (Wang 2016). Zum Beispiel kann ein Feld in mehrere kleinere Felder unterteilt werden, wie z. B. das Feld der KäuferInnen, das Feld der BauherrInnen und das Feld der staatlichen Regulierungsbehörden auf dem übergeordneten Feld des Wohnungsmarkts (Bourdieu 2002). Ein Feld kann auch einem anderen Feld untergeordnet sein, wie das Feld der französischen Literatur dem französischen Feld der Macht untergeordnet ist (Bourdieu 1998, S. 48ff, 1999). Zudem toben die Machtkämpfe nicht in jedem Feld in derselben Heftigkeit. Einige Felder sind verbundener, hierarchischer und dichter besetzt als andere (Bourdieu 1993, S. 365ff, 2002, S. 185ff).

Im Gegensatz dazu haftet dem Neoinstitutionalismus seit jeher der Vorwurf an, Machtfragen *grosso modo* zu ignorieren. So weist etwa PERROW (1985) schon früh in einer Kritik deutlich darauf hin, dass stets Gruppen mit handfesten Interessen, Strategien und Ressourcen hinter den institutionellen Effekten stünden, die in der neoinstitutionalistischen Forschung als Isomorphismen identifiziert würden. Der Neoinstitutionalismus etikettiere das, was er in den Fokus rückt, deshalb unzureichend; denn statt breiter, losgelöster institutioneller Prozesse, die z. B. wie bei MEYER und ROWAN (1977) die Verbreitung bürokratischer Mythen und Symbole vorantreiben, argumentiert PERROW dafür, dass so-

¹⁵⁴ WEBER hier stumpfen Essentialismus vorzuwerfen wäre zweifelsohne falsch und würde davon zeugen, seinen Originaltext schlicht nicht gelesen zu haben. Doch genau diesen Anschein erwecken zahlreiche, insbesondere organisationstheoretische, Interpretationen der WEBER'schen Legitimitäts- und Herrschaftsbegriffe.

¹⁵⁵ BOURDIEU arbeitet hier wie gezeigt in der Regel den Gegensatz von ökonomischer Orientierung am heteronomen Pol zur kulturellen Orientierung am autonomen Pol heraus.

ziale Klassen oder bestimmte gesellschaftliche Gruppen die kulturelle Umgebung von Organisationen geschickt manipulierten, um ihre eigenen instrumentellen Absichten durchzusetzen¹⁵⁶.

Dass sich an der disparaten Position der Machtfrage in neoinstitutionalistischen Studien lange Zeit wenig änderte, wird nicht zuletzt in aktuellen Debatten offenkundig (siehe Kapitel 3.3). Dabei ließe sich freilich argumentieren, dass es aus bestimmten Forschungsperspektiven heraus durchaus zielführend sein kann, Aspekte der Macht bewusst außen vor zu lassen. In dem Maße, in dem die neoinstitutionalistische Denkschule expandiert und immer erfolgreicher für die Organisationsforschung, aber auch die Soziologie oder Erziehungswissenschaft insgesamt wurde, lässt sich allerdings die Frage nach den zugrundeliegenden Machtverhältnissen kaum weiter ignorieren. Obgleich die Fokussierung auf den Einfluss kultureller Aspekte im Neoinstitutionalismus durchaus als überzeugend und geglückt bezeichnet werden darf, offenbart sich gerade dank seiner zunehmend prominenten Position innerhalb der konkurrierenden Theorien, dass viele weitergehende sozialtheoretische Fragen außer Acht gelassen worden sind. Zweifellos ist Macht eine solche Angelegenheit. Selbst DIMAGGIO und POWELL (1983, S. 150) notieren in einer Bemerkung zu früheren Arbeiten über institutionelle Legitimität, dass regelmäßig übersehen werde, wessen Interessen der, in den Worten MEYERS und ROWANS (1977), Mythos und die Zeremonie der Legitimität dienen. Dabei suggerieren DIMAGGIO und POWELL, dass politische Macht und politische Legitimität neben institutioneller Legitimität wichtige Anreize für die Aktivitäten von Organisationen schaffen. Der Bedarf an einer entsprechenden konzeptionellen Auseinandersetzung offenbart sich bereits, wenn man einfach nur den Fall annimmt, dass ein organisationales Feld offen und heterogen wird, denn nun müssen die Beziehungen zwischen den Akteuren auch als Machtverhältnisse analytisch ernst genommen werden¹⁵⁷.

Es ist zwar zutreffend, dass Macht (zu) lange nicht im Fokus der NeoinstitutionalistInnen stand, aber es wäre falsch zu vermuten, sie wäre ausgelassen worden, weil sie als unbedeutend angesehen wurde. Wie MOHR und NEELY (2009, S. 207) argumentieren, hätten die zentralen Arbeiten des Neoinstitutionalismus sich sehr wohl mit Macht auseinandergesetzt, schließlich wären Auswirkungen machtvoller Erwartungsstrukturen untersucht worden. Der Eindruck der Machtvergessenheit sei darauf zurückzuführen, dass ihre Berücksichtigung stets nur *implizit* sei. Ganz gleich ob als Mythen und Symbole oder als institutionelle Isomorphismen – die ursprüngliche primäre Annahme des Neoinstitutionalismus laute, dass kollektiv geteilte Verständnisse über das, was im Feld vor sich geht und was dort existiert, was im Feld bekannt ist und was dort zu schätzen oder zu fürchten ist, wie man sich also im Feld überhaupt verhalten soll oder wie man sich strategisch in einem organisationalen Feld zu bewegen hätte, letztlich als machtvolle Konstellationen von Ideen, Deutungsmustern und Definitionen begriffen werden müsste. Ideelle und symbolische Faktoren bildeten folglich den tatsächlichen Beweggrund organisationalen Agierens. In dieser Lesart behandeln NeoinstitutionalistInnen ganz ähnlich wie BOURDIEU Definitionen und Ideen, mithin verborgene Ideologien sowie deren Anerkennung als zutiefst machtvoll und daher folgenreich und erheben sie zu analytischen Fluchtpunkten ihrer jeweiligen Feldtheorien (Meyer 2008b; Meyer et al. 2009; Mohr/Neely 2009, S. 205ff; Scott 2014, S. 263f). In diesem – zumindest hintergründig angelegten – Verständnis von Kultur und der Anerkennung der Subtilität von Macht

¹⁵⁶ DIMAGGIO (1988) kontert PERROW mit seinem in dieser Arbeit bereits mehrfach erwähnten Aufsatz zum institutionellen Unternehmertum, in dem er durchaus anerkennt, dass Macht, Interessen und instruktives Handeln allgegenwärtig und folgerichtig für organisatorische Bereiche wären. Er bekräftigt, dass institutionelle Effekte weitgehend vorbewusst wären und außerhalb des Bereichs des reflexiven Handelns lägen. DIMAGGIO argumentierte weiter, dass die wichtigste Aufgabe der institutionellen Analyse darin bestünde, die Interaktion zwischen sozialen Akteuren und den Institutionen zu verstehen, um zu erfassen, wie, wo und wann Akteure Macht und Einfluss nutzen, um Institutionen zu kreieren, zu transformieren oder zu zerstören. Dabei betont DIMAGGIO trotz allem nach wie vor die Bedeutung institutioneller Strukturen für die Handlungsfähigkeit sozialer Akteure.

¹⁵⁷ Der Grund, warum BOURDIEU eine große Vielfalt heterogener Akteure in die Felder einbeziehen kann, ist, dass Dominanz und Unterordnung im Zentrum seiner Theorie stehen.

innerhalb gesellschaftlicher Prozesse offenbaren sich wiederum die Wurzeln des Neoinstitutionalismus in der Wissenssoziologie (Tänzler/Knoblach/Soeffner 2006, S. 9f; Meyer 2008b). Wie bei vielen wissenschaftlichen Zugängen (Mannheim 1931; Berger/Luckmann 1969; überblicksartig: Maassen 2009, S. 12ff; Knoblach 2010, S. 69ff) ist es auch ein primäres Ziel des Neoinstitutionalismus, kollektiv geteilte Vorstellungen und Glaubenssysteme an deren soziale Ursprünge zurückzubinden, also die kulturellen Bedingungen zu verstehen, welche zum Austausch und zur Diffusion bestimmter Erkenntnisse, Denkschulen, Mythen oder Erwartungen führen. So sind etwa die Propositionen in DIMAGGIOS und POWELLS (1983, S. 154ff) paradigmatischem Aufsatz darauf ausgerichtet, die sozialen und materiellen Bedingungen zu identifizieren, die zu einem breiter bzw. tiefer verankerten kollektiven Ideensystem führen können. Kulturelle Formen und ihre Verbreitung stellten nun maßgebliche Faktoren für die Erklärung klassischer organisationssoziologischer Fragen, die zuvor mit Rückgriff auf rationale oder funktionslogische Argumente beantwortet wurden. Konsequenterweise identifizieren MOHR und NEELY (2009, S. 208) die Verbindung zwischen Neoinstitutionalismus und Machtfragen vornehmlich im Ideologiebegriff: „institutional theory was a transformed ideology theory, a handmaiden to the problem of power“.

BOURDIEU hingegen vermeidet den Ideologiebegriff und bedient sich an dessen Stelle der Idee der *doxa*, da der Ideologiebegriff auf diskursiver, spätestens auf politischer Ebene ebenfalls zum Instrument symbolischer Herrschaft mutieren kann. Weiter suggerieren der Ideologiebegriff und seine Verwendung mitunter, dass es ein soziales Dasein außerhalb einer Ideologie geben könne. Dem widerspricht BOURDIEU (1992e, 111f) jedoch vehement, denn die *doxa* ist für ihn unvermeidbar, da sie jeder Form sozialer Praxis, als unhinterfragtem, inkorporiertem Tun und Erdulden unterliegt. Die Stabilität sozialer Machtstrukturen und das Stillschweigen, mit dem sie als legitim hingenommen werden,

„vollzieht sich nur vermittelt der wie von außen und über die Köpfe der Akteure hinweg sich herstellenden Übereinstimmung zwischen dem, was sie sind, und dem, was sie tun, zwischen ihrer subjektiven ‚Berufung‘ (dem, wofür sie sich „geschaffen“ fühlen) und ihrer objektiven ‚Mission‘ (dem, was von ihnen erwartet wird), zwischen dem, was die Geschichte aus ihnen gemacht hat, und dem, was die Geschichte von ihnen zu tun verlangt“ (Bourdieu 1997, S. 33f).

Obwohl sich augenscheinlich starke Differenzen im Zugang zu Fragen von Macht und Ideologie offenbaren – während BOURDIEU den Anspruch seiner Soziologie als Machtanalyse ostentativ vorträgt, scheint dieser Aspekt beim Neoinstitutionalismus vergessen worden zu sein –, zeigen sich in der Zusammenschau also hier erneut grundsätzliche Anschlussfähigkeiten. Dies gilt insbesondere zwischen dem hintergründigen, letztlich auf den wissenschaftlichen Ideologiebegriff rekurrierenden Machtverständnis des Neoinstitutionalismus einerseits und BOURDIEUS Betonung der Machtfülle von symbolischen Deutungen und unhinterfragten kollektiven Annahmen andererseits.

6.7 DISKUSSION UND AUSBLICK

Zu Beginn dieses Kapitels stand die Frage nach der Vereinbarkeit der epistemologischen Positionen der Feldbegriffe des Neoinstitutionalismus und BOURDIEUS. Nach den bisherigen Ausführungen sollte deutlich geworden sein, dass sich zentrale Konvergenzen¹⁵⁸ herausarbeiten lassen, die es erlauben, in

¹⁵⁸ In einer werkhistorischen Betrachtung können einige der oben dargelegten Parallelen und Anschlusspunkte zwischen BOURDIEUS Theorie sozialer Felder und dem Feldbegriff des Neoinstitutionalismus kaum überraschen, schließlich gehörte DIMAGGIO zu den ‚early adopters‘ der Arbeiten BOURDIEUS in der US-amerikanischen Soziologie eingeführt (Lizardo 2012, S. 239). In einem frühen Review diskutierte DIMAGGIO (1979) bereits BOURDIEUS ‚Illusion der Chancengleichheit‘ sowie die ‚Theorie der Praxis‘. DIMAGGIO (1979, S. 1462f) arbeitete dabei BOURDIEUS Definition von Feld als Bezug sowohl auf die Gesamtheit der Akteure und Organisationen, die an einer bestimmten Arena der sozialen und kulturellen Produktion beteiligt sind, als auch auf die dynamische Beziehung zwischen ihnen heraus. Das Feldkonzept spreche zu BOURDIEUS „sensitivity to system, to the interplay of levels of analysis, to interaction, to relationship among organizations and among actors within a field, to the reality of symbols and of culture“. DIMAGGIO (1979, S. 1471) schlug folglich vor, dass dieser der Soziologie

den nachfolgenden Analysen Konzepte aus beiden Theorietraditionen integriert zu verwenden. Es bleiben aber auch Divergenzen bestehen, vor allem in der unterschiedlichen Interpretation „objektiver Strukturen“. Wie ich herausgearbeitet habe, lassen sich bezogen auf die grundlegenden Standpunkte zur Objektkonstruktion sowie der Eingrenzung von Feldern ebenfalls Anknüpfungen zwischen dem Neoinstitutionalismus und der BOURDIEU'schen Feldtheorie nachweisen. Diese Anknüpfungen sind insbesondere vor dem Hintergrund der in den letzten Kapiteln zentral gestellten governancetheoretischen Absicht sowie der allgemeineren konzeptionellen Herausforderung der Dualität von Organisationen bedeutsam. Damit lässt sich nun auch die Frage nach der Nützlichkeit der Feldtheorien für die Mehrebenenperspektive der Educational Governance-Forschung angehen.

Inwiefern kann die hier dargelegte Feldperspektive also für governance-theoretisch fundierte Mehrebenenanalysen nutzbar gemacht werden? In einer ersten Näherung fällt rasch auf, dass der Neoinstitutionalismus diese Frage schlicht nicht stellt. Er konzentriert sich qua Definition auf institutionelle Aspekte organisationaler Umwelten, an denen Organisationen ihre Strukturen, Strategien und Identität ausrichten (Scott 1994; Wooten/Hoffman 2017). Seine Theoriearchitektur sieht es deshalb nicht vor, neben jener Umwelt auch die Innenwelt der Organisationen zu berücksichtigen, was jedoch spätestens für komplexe und differenzierte Organisationen ein analytisches Defizit bedeutet (Kostova/Zaher 1999, S. 65f). Auf die Frage, ob die Feldkonzepte des Neoinstitutionalismus nun Mehrebenenanalysen ausschließen oder zulassen, ist damit jedoch noch keine Antwort gegeben, da sie bisher nur implizit über die Untersuchungsgegenstände beantwortet wurde, nicht aber über die Architektur der Theorie. Denn die zentralen Akteure institutioneller Felder sind Organisationen, kollektive Akteure, Professionen und Staaten. Das analytische Augenmerk richtet sich dann wie ausgeführt auf kulturelle und normative Rahmungen durch die Umwelt dieser Akteure. Stellt man nun die vom neoinstitutionalistischen Feldbegriff adressierten Wirkungszusammenhänge institutionellen Arrangements in den Fokus der Analysen, spricht konzeptionell nichts gegen eine Übersetzung des im Feldbegriff zusammengefassten Wirkungszusammenhänge auf Konstellationen, die über die Wechselwirkung ganzer korporativer Akteure auf ihre Umwelten hinausgehen. Eine solche Perspektive wäre sogar hilfreich dafür, die in Kapitel 3.3 ausgeführte Debatte um eine ‚Mikrofundierung‘ des Neoinstitutionalismus zu informieren, denn Organisationen und institutionelle Erwartungen müssen von Individuen, wie im vorangegangenen Kapitel ausgeführt, notwendigerweise reproduziert oder eben proaktiv gestaltet werden.

Diese theoriebezogene Diagnose müsste dann ebenfalls für die vorherrschenden Methoden der neoinstitutionalistischen Feldanalyse umsetzbar sein, in diesem Falle also der *Netzwerkanalyse*. Felder und Netzwerke sind keine sich wechselseitig ausschließenden Formen relationaler Strukturen. Zumal der grafentheoretische Netzwerkbegriff skalenfrei ist und gleichgültig gegenüber dem sozialtheoretischen Aggregationsniveau sowohl seiner Knoten als auch seiner Kanten bleibt. Insofern widerspricht weder die theoretische Anlage des neoinstitutionalistischen Feldkonzeptes noch dessen methodischer Umsetzung einer Mehrebenenperspektive.

BOURDIEUS Feldbegriff ist für eine Mehrebenenperspektive prinzipiell nutzbar, wenngleich die bei der Objektkonstruktion geforderte wissenschaftliche Reflexivität einer Festlegung von Organisationsgrenzen als Feldgrenzen eigentlich widerspricht. Nimmt man diesen Hinweis nun ernst, lässt sich eine Mehrebenenperspektive für die Feldtheorie also allgemeiner als Idee von *Feldern in Feldern* fassen. Auch für diese Idee gilt jedoch, dass sie nicht von ihren theoretischen, konzeptionellen und methodologischen Bedingungen entkoppelt werden darf. Diese Gefahr besteht vor allen Dingen dann, wenn Felder unsachgemäß reifiziert werden, wie es der Fall ist, wenn in realistischer Lesart Organisationen, wirt-

generell als „Quelle der Inspiration“ dienen solle. Dass DIMAGGIO und POWELL (1983) BOURDIEU indes nicht in ihrem Aufsatz zum neoinstitutionalistischen Feldbegriff erwähnen, sei auf irritierte ReviewerInnen zurückzuführen, die sich an der Vielzahl der theoretischen Referenzen störten und entsprechende Streichungen veranlassten, wie GREENWOOD und MEYER (2008) zu berichten wissen.

schaftliche, politische oder kulturelle Teilbereiche der Gesellschaft oder komplexe Akteure verschiedenster Art axiomatisch als Felder bezeichnet werden, ohne dabei auf die bisher diskutierten analytischen Konstruktionsprinzipien zurückzugreifen. Bei aller darstellerischen Eleganz und pragmatischen Attraktivität, die es hat, z. B. eine spezifische Fakultät als Feld in ihrer Universität als Feld im korrespondierenden Wissenschaftssystem als Feld im entsprechenden Nationalstaat als Feld in der Europäischen Union als Feld und schließlich in der Weltgesellschaft als Feld zu verorten – den Feldbegriff als bloß nominales Substitut für derartig komplexe Konstrukte zu verwenden, ohne dies dann für die Objektkonstruktion zu begründen, lässt sich durch eine tradierte Meso-Makro-noch-mehr-Makro-Hierarchie alleine noch nicht rechtfertigen. Felder in der hier besprochenen Konzeption werden – mit der von FLIGSTEIN und MCADAM (2012, S. 9) verwendeten Metapher – nicht einfach wie russische Puppen von der je nächsthöheren Ebene vollständig umschlossen und versiegelt. Ihr Vorschlag, Felder als „nested“ aufzufassen ist dabei nicht per se abzulehnen, er erzeugt allerdings das Risiko, die Logiken, die für den Feldbegriff eigentlich konstitutiv sind, durch die Hintertür gegen Logiken und theoretische Annahmen der Konstrukte zu tauschen, die sie als Manifestationen der jeweiligen verschachtelten Feldebene untersuchen. Wenn FLIGSTEIN und MCADAM (2012), oder ihnen folgend HÜTHER und KRÜCKEN (2016), von einem globalen, einem nationalen und einem regionalen Feld sprechen, ohne deren jeweilige konstitutive soziale Mechanismen zu bestimmen, laufen sie Gefahr, anstatt der Feldlogiken lediglich tradierte Semantiken politischer Ordnung in den Brennpunkt der Analyse zu stellen. Letzteres ist – gerade in politikwissenschaftlichen Governance-Untersuchungen – legitim, es droht damit aber eine Entwicklung, den Feldbegriff analytisch bis zu seiner Unkenntlichkeit auszuhöhlen und seine Charakteristika aufzugeben. Denn, wie ich in den Überlegungen dieses Kapitels an verschiedenen Stellen herleiten konnte, die forschungsleitende Frage der Feldperspektive lautet eben nicht, welche Felder sich in einer realistischen Lesart a priori festlegen lassen. Sie lautet stattdessen: *Welche Akteure nehmen welche relativen Positionen zueinander ein und rufen in welchen interdependenten Positionierungsdynamiken wiederum strukturierende Effekte für eine bestimmte soziale Ordnung hervor?* Eine derartige Fokussierung auf die für Felder konstitutiven Prozesse reduziert überdies die oben kritisierte Gefahr einer unsachgemäßen realistischen Lesart des Feldbegriffs.

In der hier vertretenen feldtheoretischen Lesart sind *Positionen* also zunächst symbolisch referenzielle Orte in einem eigenlogischen sozialen Raum. Akteure und Positionen sind dabei weder natürlich noch mechanisch miteinander verbunden, sondern werden feldtheoretisch erst durch ihre wechselseitige Bedingtheit konstituiert (Abbott 2005, S. 248). Der analytische Primat sozialer Positionen liegt nun insbesondere darin, dass mit Positionen bestimmte strukturelle und praktische Imperative verbunden sind (Martin 2011, S. 270ff). Dabei äußern sich diese positionsgebundenen Aufforderungen nicht etwa wie im klassischen Institutionalismus oder der der Rollentheorie als institutionalisierte, mithin formalisierte Erwartungen. Sie bedürfen, um zu ihrer Geltung zu gelangen vielmehr der Internalisierung durch Akteure und anschließend einer praktischen Realisierung mittels der in der Position überhaupt zur Verfügung stehenden sozialen, symbolischen und dinglichen Ressourcen. Erst aufgrund dieser Verbindung zwischen symbolischen und praktischen Imperativen, Mitteln und Positionen kann sich überhaupt eine intersubjektive Gültigkeit dieser Imperative einstellen, denn ohne die Positionsbindung wären Feldstrategien weder für die empirischen Akteure noch für die Forschenden mehr als willkürliche Verhaltensmuster oder anthropologische Konstanten, deren eventuelle Muster sich kaum jemals jemandem eröffnen könnten.

Wenn positionale Ordnungen Akteuren Handlungsorientierungen liefern bzw. Praktiken hervorrufen, die sich von modellierten Standardinteressen bzw. von formalen Institutionen abgeleiteten Erwartungen unterscheiden, wäre es für Fragestellungen der Governance-Forschung fahrlässig, diese analytisch zu ignorieren. Ich argumentiere daher, dass Strategien von Akteuren in Reformprozessen, organisationale Blockaden, institutionelle Diskriminierungen, politisches Steuerungsversagen und nicht zu-

letzt das Alltagsleben derjenigen, die Reformen in ihren Berufen umzusetzen und buchstäblich auszu-
leben haben, nicht alleine mit dem in Kapitel 2 skizzierten Standardprogramm der (Educational) Gover-
nance-Forschung; also dem Rückgriff auf die regulativen Momente von Markt, Hierarchie, Verhand-
lungsnetzwerk und Gemeinschaft, zufriedenstellend untersucht werden können. Die Feldperspektive
zieht nicht in Zweifel, dass es sich bei diesen Mechanismen um wirkungsvolle Modi zu Herstellung
sozialer Ordnung handelt. Sie bietet allerdings in ihrer spezifischen Konnotation eine hilfreiche Ergän-
zung zum Standardprogramm der Governance-Forschung. Mittels einer auf relationale Positionierun-
gen gerichteten Forschungsperspektive lassen sich Ordnungsmuster in den Fokus rücken, die neben
Markt, Gemeinschaft, Hierarchie und Verhandlungsnetzwerk wirken und mit deren regulativen Gestal-
tungsansprüchen interferieren (Houben 2012).

Eine feldtheoretische Perspektive richtet ihren analytischen Blick zudem unweigerlich auf Macht-
zusammenhänge und reagiert damit auf ein zentrales Desiderat einer auf formalisierte Regelsysteme
abhebenden Governance-Perspektive (siehe Kapitel 2). Denn Felder als positionale Ordnungen mits-
amt ihren spezifischen Institutionen und symbolischen Sinnwelten sind durch latente symbolische
Machtstrukturen gekennzeichnet. Eine derart konstruktivistische Auffassung von Macht bietet einen
grundsätzlichen theoretischen Rahmen, der für die Governance- sowie die Organisationsforschung
sehr attraktiv ist (und folglich in den kommenden Kapiteln weiter ausgearbeitet wird). Folgt man diesen
Prinzipien, kann die Dichte an Interferenzen zwischen Strukturen und Dispositionen sowie die Stärke
und Zahl von Konflikten innerhalb eines Feldes, aber auch zwischen Feldern als Indikator für feldspe-
zifischer Effekte dienen und damit Governance-Forschung informieren (Houben 2012).

Für eine feldtheoretisch inspirierte Mehrebenenperspektive ist es daher unerlässlich, Felder nicht
als bloße neue begriffliche Container für die Mikro-, Meso- oder Makroebene zu verwenden, also ge-
wissermaßen ein Mikrofeld im Mesofeld im Makrofeld zu identifizieren¹⁵⁹. Stattdessen ist es zielfüh-
render, nach den symbolischen Teilungsprinzipien und materiellen -praktiken zu suchen, die positionale
Ordnungen erst konstruieren und die sich überdies nur selten an die Trennung der abstrakten Ebenen
halten, sondern diese realiter vielmehr transzendieren. Die Formen symbolischer Macht und ihre kon-
stitutive Wirkung für soziale Ordnungen stehen aus deshalb im Zentrum des nachfolgenden Kapitels.

¹⁵⁹ Schließlich überspannen und koordinieren Felder in der hier präsentierten Lesart die Situationen und lokale institutionelle
Ordnungen. Sie versetzen Akteure in die Lage, ihre vergangenen, aktuellen und zukünftigen Lagen mit Bezug auf ihre jewei-
lige soziale Positionierung nachzuvollziehen. Die in spezifischen Feldern habitualisierten individuellen bzw. organisationalen
Dispositionen wiesen so gesehen eine ‚Familienähnlichkeit‘ auf und sorgen für eine triftigere Erklärung des Ineinandergrei-
fens der Strukturen eines Feldes, als dies ein Rekurs auf formale Institutionen allein je könnte.

7. Valorisierte Ordnung – Organisierte Legitimität über Subjekt- und Affektkonstruktionen, Bewertungskonstellationen und Konversionsordnungen

Die sich immer wieder aktualisierende Frage nach der ‚Magie der Institutionen‘ ist von elementarer Relevanz für die Organisations- und die Governance-Forschung. Kollektive Handlungsfähigkeit oder gar Reformierbarkeit einer Organisation kann und darf weder theoriologisch noch empirisch ohne weiteres vorausgesetzt werden. Stattdessen sind Organisationen grundsätzlich prekäre Gebilde und bedürfen kontinuierlicher institutioneller „Wartungsarbeiten“ (Vollmer 1996; Schimank 2002; Lawrence/Suddaby 2008). Um eine Organisation zu (re-)produzieren ist es unumgänglich, einen als legitim geltenden Konsens über die Relevanzen und gültigen Interpretationen organisationaler Prozesse herzustellen, um soziale, materielle und symbolische Kontingenzen einzuhegen. Etablierte Deutungsmuster gestalten und erhalten soziale Ordnungen. Sie wirken somit der Unwahrscheinlichkeit von Organisationen entgegen. Anders formuliert stabilisiert die Legitimität einer institutionalisierten Wissensordnung also deren symbolische Herrschaft, während diese wiederum die Legitimität reproduzieren hilft. Beide Konzepte sind damit m. E. nicht zu trennen und markieren einen entscheidenden Nexus, an dem der Neoinstitutionalismus und die Soziologie BOURDIEUS sich verbinden lassen.

Die Konzepte Legitimität und symbolische Herrschaft formulieren im Neoinstitutionalismus und bei BOURDIEU den analytischen Auftrag, nicht nur zu verstehen, wie Akteure sinnhaft, unhinterfragt und abgestimmt miteinander agieren, sondern vor allem, wie in eben diesem unhinterfragten, alltäglichen Miteinander soziale Dominanzbeziehungen eingelassen sind.

Im Neoinstitutionalismus gilt Legitimität als zentrales Konzept¹⁶⁰. In den paradigmensetzenden Arbeiten von MEYER und ROWAN (1977), von ZUCKER (1977) sowie von DIMAGGIO und POWELL (1983; 1991b) wird Legitimität als grundsätzlich institutionenvermittelt konzipiert. Institutionen selbst gelten als soziale Muster, die ihr Überleben relativ selbstverstärkenden sozialen Prozessen verdanken (Jepperson 1991, S. 145). Im Zuge ihrer Institutionalisierung werden soziale Muster zunehmend stabiler, rufen schließlich geteilte Deutungen hervor und liefern somit kulturelle Modelle für Organisation (Berger/Luckmann 1969; Zucker 1977; Suchman 1995; Scott 2014). Legitimität trägt somit also unmittelbar zur Stabilität der Institutionen bei und generiert letztlich einen prinzipiell kontingenten, aber praktisch dennoch persistenten Beitrag zur Erwartungssicherheit und Reproduktionswahrscheinlichkeit sozialer Ordnungen (klassisch: Pfeffer/Salancik 1978; Suchman 1995). Definiert als

„generalized perception or assumption that the actions of an entity are desirable, proper or appropriate within some socially constructed system of norms, values, beliefs and definitions“ (Suchman 1995, S. 574),

¹⁶⁰ Zur Erinnerung: Der Kerngedanke des Neoinstitutionalismus war schon immer, dass Organisationen den sozialen Erwartungen entsprechen, weil dies Legitimität liefert, die wiederum Zugang zu materiellen und symbolischen Ressourcen bietet, die das Überleben des Unternehmens unterstützen. Dieses gemeinsame Streben nach Legitimität erzeugt einen Drang zur Homogenisierung, was bedeutet, dass individuelle Reaktionen auf institutionelle Kräfte das Feld kollektiv homogenisieren, seine organisatorische Vielfalt reduzieren und die institutionelle Stabilität erhöhen (DiMaggio/Powell 1983, S. 148; Scott 2014).

geriet Legitimität lange Zeit zum konzeptionellen Fluchtpunkt der überwältigen Mehrzahl neoinstitutionalistischer Organisationsstudien¹⁶¹ (siehe Kapitel 3.1.4).

In diesem Kapitel schließe ich dazu an die soziologische Position an, dass legitime soziale Ordnungen in hohem Maße auf *Valorisierungen*¹⁶² basieren. Also dass mit RECKWITZ (2017, S. 16) „[...] Kultur¹⁶³ immer dort ist, wo *Wert* zugeschrieben wird, wo also Prozesse der *Valorisierung* stattfinden“ (Hervorhebung im Original). In dieser Arbeit werde ich daher die Begriffe *Valorisierung* oder *valorisieren* in einem ganz grundsätzlichen Sinne verwenden, der besagt, dass hier einer Entität durch soziale Prozesse direkt oder mittelbar Wert zugewiesen wird. Valorisierung umfasst damit Prozesse und Praktiken des Wertens, des Bewertens, des Klassifizierens und Anerkennens. Auch LAMONT (2012, S. 206) sieht die Bedeutung von Werten als grundlegend für das kulturelle Fundament sozialer Ordnungen und versteht Legitimität als die Anerkennung des Wertes einer wie auch immer gearteten sozialen „Einheit¹⁶⁴“ (Lamont 2012, S. 206). Werte und Bewertungen bilden folglich Basiselemente von Legitimität und symbolischer Herrschaft. Dementsprechend stellt sich nun die konzeptionelle Aufgabe, Valorisierungen in den Fokus einer an den Grundlagen symbolischer Ordnungen und Wissensordnungen interessierten Organisations- und Governance-Perspektive zu rücken.

Ich werde dazu in diesem Kapitel zunächst Typisierungen nach SCHÜTZ sowie Klassifizierungen nach BOURDIEU als basale Modi der impliziten, vorverständigten Valorisierung erörtern (7.1). Darauf aufbauend führe ich verschiedene Formen von rationalisierenden und affizierenden Valorisierungen aus; etwa die für die aktuelle Organisations- und Educational Governance-Forschung so wichtigen Phänomene der Standardisierung und zahlenbasierten Vergleiche als zwei Beispiele objektivierender Valorisierungen, um sodann an die in der Literatur oftmals vernachlässigte Frage nach der subjektiven Valorisierung und ihres Stellenwertes für die erfolgreiche Etablierung sozialer Ordnungen zu erörtern (7.2). Anschließend widme ich mich einigen generellen Überlegungen zu Konstellationen der Valorisierung (7.3), um dann mit Rückgriff auf das Kapitel 4 Organisationen als Konversionsordnungen von Kapital zu fassen (7.4). Diese Überlegungen münden im Plädoyer, Legitimität und symbolische Herrschaft in einer Prozessperspektive zu fassen (7.5). Schließlich resümiere ich die Überlegungen in der Diskussion und identifiziere einige Möglichkeiten der Valorisierungs-Perspektive für die Educational Governance-Forschung (7.6).

7.1 TYPISIERUNGEN UND KLASSIFIZIERUNGEN

In ihrer für den Neoinstitutionalismus einflussreichen Arbeit identifiziert ZUCKER (1977) die über eine konkrete Situation hinausgehende Verallgemeinerung des sozialen Sinns sowie des Wertes einer Handlung als Schlüsselkomponente der Konstruktion sozialer Wirklichkeit und sozialer Ordnung. Verallgemeinerungen erhalten als Referenzpunkte sozialer Interaktionen eine hohe Relevanz, wenn es darum geht, die kulturelle und symbolische Basis sozialer Ordnungen zu verstehen. Verallgemeinerungen fungieren als Bindeglieder zwischen „collections of communicative events [that] can converge to yield the meaningful and durable higher-order cultural structures“ (Ocasio/Loewenstein/Nigam 2015, S. 31), die für die Existenz und das Fortbestehen von Institutionen notwendig sind.

¹⁶¹ Mit der Popularität des Konzepts und seiner verbreiteten Anwendung geht jedoch eine Verwässerung des begrifflichen und analytischen Gehalts einher, die zuletzt wiederholt beklagt wurde (Deephouse/Suchman 2008; Suddaby/Bitektine/Haack 2017).

¹⁶² Begrifflich schließe ich hier also zugegeben etwas eklektisch an jüngere Arbeiten von RECKWITZ (2017) an, ohne z.B. dessen Unterscheidung zwischen einer allgemeinen Kultur und einer Kultur der Singularitäten einzuflechten, die für seine Arbeit so wichtig ist.

¹⁶³ Zur Begriffsbestimmung: „Mit dem Kulturellen im weiten Sinne sind also sämtliche soziale und kulturelle Praktiken und ihre Wissensordnung gemeint“ (Reckwitz 2017, S. 76).

¹⁶⁴ Im Original „entity“.

Aus dieser ontologischen Relevanz hintergründiger (Vor-)Verständigung für die Etablierung legitimer sozialer Ordnungen bzw. symbolischer Herrschaft lassen sich für die Governance-Perspektive einige analytische Mandate ableiten. So stellen sich insbesondere die Fragen, wie die Geltung beanspruchenden (Vor-)Verständigungen entstehen und was sie beinhalten. Woraus besteht also die kulturelle und symbolische Infrastruktur einer gegebenen sozialen (Wissens-)Ordnung einer Organisation und über welche analytischen Konzepte kann man sich diesen (Vor-)Verständigungen für die Governance-Perspektive in instruktiver Weise nähern?

Im Anschluss an SCHÜTZ sowie an BOURDIEU fungieren Typisierungen und Klassifizierungen in dieser Hinsicht als symbolische Referenzpunkte, denn sie transportieren sowohl semantischen als auch sozialen Sinn. Akteure schließen ihre Interaktion mittels Typisierungen und Klassifizierungen aneinander an, konkretisieren Wertvorstellungen und bauen über Typisierungen und Klassifizierungen wechselseitige symbolische Bezüge und schließlich Legitimierungen auf. Ohne Typisierungen und Klassifizierungen als soziale Vereinbarungen über den Sinn der von ihnen bezeichneten Dinge, Akteure oder Prozesse könnten weder eine *geordnete* intersubjektive Verständigung noch ein symbolischer oder materieller Austausch institutionalisiert werden (Durand/Boulogne 2017, S. 647). Dabei beinhalten sowohl Typisierungen als auch Klassifizierungen stets Valorisierungen:

7.1.1 TYPISIERUNGEN

Prozesse der Legitimierung bezeichnen BERGER und LUCKMANN als „Objektivierungen zweiter Ordnung“ von sozialem Sinn. Sie integrieren und stützen die von bestehenden Institutionen vorgehaltenen Werte und Sinnbezüge. Die Funktion der Legitimierung besteht demgemäß darin, die bereits institutionalisierten Objekte erster Ordnung objektiv verfügbar und subjektiv plausibel zu halten (Berger/Luckmann 1969, S. 98ff). In der Herstellung von Legitimationen unterscheiden BERGER und LUCKMANN (1969, S. 99f) vier Ebenen: (1) Die Legitimierung beginnt, wenn ein System linguistischer Objektivierungen menschlicher Erfahrung übermittelt wird und die Begründung von Handlungen mit Rückgriff auf etablierte Narrative oder Stereotype erfolgt (z. B. „Politiker haben alle keine Ahnung!“ „faule Lehrer“ oder „Humboldt ist tot!“). (2) theoretische Postulate mit latenten oder zum Teil auch manifesten Valorisierungen in rudimentärer Form (z. B. „Mädchen sind aufgrund ihrer biologischen Ausstattung schlechter in Naturwissenschaften“ oder „Markt vor Staat“). (3) explizite Legitimationstheorien (z. B. New Public Management oder Waldorf-Pädagogik); (4) auf der vierten Ebene der Legitimierung integrieren schließlich symbolische (Sub-)Sinnwelten (z. B. westliche Demokratien oder Neoliberalismus) als Körper der theoretischen Tradition verschiedene Bedeutungsprovinzen und umfassen die institutionelle Ordnung in ihrer Gesamtheit durch symbolisch festgelegte Bedeutungen, die individuelle Alltagserfahrungen übersteigen.

Symbolische Sinnwelten transzendieren die pragmatische Dimension der Legitimation, weil sie sich nun auf symbolische Konstruktionen von Wertordnungen und Deutungsmustern stützt, die in ihrer Totalität im Alltag nicht mehr zugänglich oder erfahrbar sind. Diese abstrakten Ordnungen beziehen sich dabei nicht nur auf einen institutionellen Sektor mit spezifiziertem Wissen; stattdessen sind „alle Sektoren der institutionellen Ordnung in einen allumfassenden Bezugsrahmen integriert“, der ein bedeutungsvolles Universum symbolischer Bedeutung darstellt, in dem alle menschlichen Erfahrungen „jetzt als in ihm stattfindend begriffen werden können“ (Berger/Luckmann 1969, S. 96). Als theoretisches Konzept verbinden symbolische Sinnwelten sowohl objektive als auch subjektive Valorisierungen miteinander. BERGER und LUCKMANN (1969, S. 96) konzipieren sie als „Universum aller sozial objektivierten und subjektiv realen Bedeutungen“. Die gesamte Weltgeschichte und damit auch jedes Individuum, konstituiert sich demnach zwangsläufig innerhalb dieses Universums und verstetigt es gleichsam.

Nun stellt sich endlich die Frage nach den Elementen und Ursprüngen dieser symbolischen Ordnung. In wissenssoziologischer Perspektive sind hier vor allem Typisierungen zu nennen. Ganz allgemein sind Typen soziale Konstrukte, die von den Einzelheiten der Erfahrungen individueller Akteure abstrahieren und sie anhand ihrer Spezifika verallgemeinern. Wiederholte und wiederholbare Erfahrungen werden dabei anhand ihrer Ähnlichkeit und Gleichartigkeit in Typen subsumiert und mit dem bereits vorhandenen Wissensbestand abgeglichen. Typisierungen, also Prozesse der Konstruktion dieser Typen, basieren somit zunächst auf Erfahrungen, die Akteure in ihrer Lebenswelt gemacht haben. Typisierungen erfolgen zudem weitgehend implizit, ohne dass Akteure sich ihrer bewusst werden müssten. Für die Akteure ist damit eine beachtliche Ersparnis verbunden, denn Entitäten, Dinge, andere Akteure, Ereignisse oder Verhaltensweisen müssen fortan nicht mehr stets aufs Neue in allen Einzelheiten untersucht und bezeichnet werden (Schütz/Luckmann 1979, S. 313ff; Knoblauch 2010, S. 146f).

Da sozialer Sinn einen Bezug zwischen Akteuren und ihrer Umwelt herstellt und somit soziales Handeln, bzw. Praktiken an bestimmten Zusammenhängen ausrichtet, kondensiert jede Typisierung zwangsläufig Sinnzusammenhänge (Knoblauch 2010, S. 147). Typisierungen wirken also sinnstiftend, wie vor BERGER und LUCKMANN bereits SCHÜTZ darlegte:

„Alle Typisierungen im Alltagsdenken sind als solche integrierende Elemente der konkreten, historischen, soziostrukturellen ‚Lebenswelt‘ und beherrschen sie, weil sie als gesichert und gesellschaftlich bewährt erlebt werden. Ihre Struktur bestimmt unter anderem die gesellschaftliche Relevanz und Relativität zu konkreten gesellschaftlichen Umwelt einer konkreten Gruppe in einer konkreten historischen Situation“ (Schütz, zitiert nach Berger/Luckmann 1969, S. 17).

Typisierung ermöglicht Akteuren, ihr Wissen anhand von *Relevanzen* zu strukturieren, die sich bei ihnen zum einen anhand ihrer Biografie und ihrer lebensweltlichen Erfahrungen ausbilden und zum anderen gesellschaftlich erlernt und abgeleitet werden (Schütz/Luckmann 1979; Knoblauch 2010, S. 148, 150). Dank dieser lebensweltlichen, erfahrungsbasierten Verankerung evozieren Typen bei Akteuren, die sich an ihnen orientieren, ein Gefühl von *Vertrautheit*. Akteure entwickeln mittels Typisierungen einen Sinn für die situativen Kontexte und sozialen Erwartungen, sie kennen die „Identität“ einer Entität oder eines Zusammenhangs (Schütz/Luckmann 1979, S. 203ff, 313ff):

„Vertrautheit ist also dadurch gekennzeichnet, daß neue Erfahrungen mit Hilfe eines in Vorerfahrungen konstituierten Typs bestimmt werden können und sich diese Bestimmung in der Bewältigung der Situation bewährt. Den Stufen der Vertrautheit entspricht die relative Fraglosigkeit, mit der sich die - allerdings schon ‚selektiv wahrgenommenen‘ - Bestimmungsmerkmale der Situation bzw. der Erfahrung in die typische Einheit eines Situations- bzw. Erfahrungstyps fügen. In der Anwendung vor allem des Gewohnheitswissens geschieht dies in völlig passiven Synthesen der Rekognition; die Erfassung des Typs ist ‚automatisch‘. Das Erfahrungsobjekt erweist sich ohne Auslegungsvorgang als typisch: typischen Aspekten der Vorerfahrung gleich, ähnlich, ähnelnd. Je fraglicher die Übereinstimmung zwischen Typ und den Bestimmungsmerkmalen der aktuellen Erfahrung, umso weniger vertraut erscheint mir diese. Wenn mir vollends die aktuelle Erfahrung zur Bestimmung und Bewältigung der Situation ‚genügend typisch‘ erscheint, werden Auslegungsvorgänge ausgelöst, in denen neue Typisierungen auf andere Bestimmtheitsstufen in neue Vertrautheit überführt werden“ (Schütz/Luckmann 1979, S. 207f).

Die Typisierung ist folglich ein basaler Mechanismus der Bildung und Integration und damit auch der Kollektivierung von Wissen (Schütz/Luckmann 1979, S. 203; Maasen 2009, S. 32).

Das kollektive, auf Typen basierende Wissen, das Akteure im Lebensverlauf internalisieren, eröffnet ihnen die Möglichkeiten zur Aneignung des Typischen in der Welt. Typisierungen sind damit in ihrer Wirksamkeit auch nicht auf sprachliche oder andersartige symbolische Repräsentation zwingend angewiesen, da sie ebenfalls, wie bereits in Kapitel 5 ausgeführt, in Routinen oder Objektivationen stecken können. Gleichwohl gehen, sofern Typisierungen über symbolische bzw. sprachliche Repräsentationen oder Objektivierungen vermittelt werden, dabei auch immer deren impliziten, verborgenen Wertvorstellungen bzw. in den Worten von SCHÜTZ „Relevanzen“ ein (Knoblauch 2010, S. 155). Akteure verinnerlichen dabei notwendigerweise all jene wertbeladenen Vorverständigungen, die sich bis dahin in

den Typen sedimentiert haben¹⁶⁵. Diese Verinnerlichungen enthalten dabei notwendigerweise immer auch das typisierte Wissen von Dritten. Akteure internalisieren somit vorgefertigte, meist verborgene Valorisierungen (Abels 2009, S. 89ff).

Im Alltag werden verschiedene Valorisierungen als typisch zusammengefasst, soziale tradiert und irgendwann nicht weiter hinterfragt. Aus diesem Umstand lässt sich die Forschungsaufgabe ableiten, z. B. Interessengruppen ebenfalls als Typen, also als historisch tradierte soziale Konstrukte und nicht als primordiale natürliche Einheiten aufzufassen. Dann geriete die historische Schöpfung typischer Analysekategorien wie Arbeit und Kapital, Leitung und Personal, ManagerIn und ArbeiterIn, Leistung und Effizienz, oder aktuell ebenfalls umkämpft, professionell und nicht-professionell wieder in den Fokus von Theorie und Forschung. Wie weitreichend die Folgen von Typisierungen aus neoinstitutionalistischer Sicht sind, zeigt z. B. JEPPEPERSON (1991), der darauf hinweist, dass DAHRENDORF (1957), wenn er von der „Institutionalisierung des Klassenkonflikts“ spricht, sich auf einen Prozess bezieht, der letztlich von der kollektiven Verankerung bestimmter Typen abhängt. Denn wo der zu Beginn der Industrialisierung noch tatsächlich aktiv und mit physischer Gewalt geführte Kampf durch eine routinierte und vor allem formalisierte Verhandlung ersetzt wird, wird auch der Klassenkonflikt selbst nurmehr skriptartig, rituell und weitgehend vorhersehbar, also in einer typischen Art und Weise, durchgeführt.

7.1.2 KLASSIFIZIERUNGEN

Wenn man nun bei Typisierungen anschließt und konzidiert, dass sie im Lebensverlauf verinnerlicht werden, bedeutet dies zwangsläufig ebenso, dass damit die symbolischen Grundfesten einer Gesellschaft mit ihren Teilungs- und Gliederungsprinzipien inkorporiert werden. Durch die kollektive Verinnerlichung gesellschaftlicher Strukturen „ermöglichen diese Teilungs- und Gliederungsprinzipien den Aufbau einer gemeinsamen sinnhaften Welt, einer Welt des *sensus communis*“ (Bourdieu 1984, S. 730). Dabei ist jede soziale Position, in der sich ein Habitus formt, durch bestimmte sozialstrukturelle Existenzbedingungen und Differenzen geprägt, mithin „durch die Gesamtheit dessen, was sie nicht ist, insbesondere jedoch durch das ihr Gegensätzliche: soziale Identität gewinnt Kontur und bestätigt sich in der Differenz“ (Bourdieu 1984, S. 279). So nimmt es nicht wunder, dass BOURDIEU zufolge soziale Positionen mit bestimmten (Distinktions-)Praktiken korrespondieren. Die spezifischen Praktiken geraten zum Ausdruck sozialer Positionierung, mittels derer Akteure sich und ihre Umwelt *klassifizieren* sowie fortwährend und unwillkürlich ein- und wertschätzen – wodurch wiederum alle im Wissen leben, selbst ebenfalls zu den Klassifizierten zu gehören. Das macht den Habitus folglich zum

„praktischen Operator für die Umwandlung der Dinge in distinkte und distinktive Zeichen, der kontinuierlichen Verteilungen in diskontinuierliche Gegensätze: durch ihn geraten die Unterschiede aus der physischen Ordnung der Dinge in die symbolische Ordnung signifikanter Unterscheidungen. Er verwandelt objektiv klassifizierte Praxisformen, worin eine soziale Lage sich [...] selbst Bedeutung gibt, in klassifizierende, d.h. in einen symbolischen Ausdruck der Klassenstellung dadurch, daß er sie in ihren wechselseitigen Beziehungen und unter sozialen Klassifikationsschemata sieht“ (Bourdieu 1984, S. 284).

Habituell inkorporierte Klassifikationsschemata repräsentieren und konstruieren somit zwangsläufig die fundamentalen Teilungsprinzipien des sozialen Raums bzw. spezifischer sozialer Felder. Sie gehen bspw. als spürbare Gegensätze¹⁶⁶ zwischen reich und arm, Mann und Frau, oben und unten oder akzep-

¹⁶⁵ Auch BERGER und LUCKMANN (1969, S. 54ff) definieren Institutionen zusammengefasst als wechselseitige Typisierung von habitualisierten Verhaltensweisen durch Akteurtypen. Die zentrale Bedeutung einer reziproken Typisierung liegt also in ihrer Anwendung die immer wieder kollektive Definitionen, Sinn- oder eben auch Wertzuschreibungen (re-)produziert, die mit diesen gewohnten Verhaltensweisen verbunden sind. Diese Idee aktualisiert sich einflussreich im auf die kulturell-kognitive Verankerung kollektiver Erwartungen abhebenden Institutionenbegriff des Neoinstitutionalismus (siehe Kapitel 3.1.2).

¹⁶⁶ BOURDIEU nähert sich Klassifizierungen daher zumeist analytisch in Form von sich wechselseitig konstituierenden Gegensatzpaaren wie Mann – Frau (Bourdieu 2005), Ökonomie – Kultur (Bourdieu 1999) oder theoretische Logik – Logik der Praxis (Bourdieu 1976, 1987).

tiert und abgelehnt in die habituellen Dispositionen ein und prägen die Wahrnehmung des Selbst und der Welt (Bourdieu 1984, S. 730). Darüber entsteht, analog zu SCHÜTZ'ens Typisierungen und Relevanzen (s.o.), eine „Matrix aller Gemeinplätze“ die deshalb so persistent ist, weil sie die alltäglich erfahrene und reproduzierte soziale Ordnung repräsentiert und sich in ihre immer wieder aktualisiert (Bourdieu 1984, S. 731). BOURDIEU begreift derlei typisierte Kategorien der Wahrnehmung und Wertschätzung konsequenterweise als zentrale Bausteine sozialer Ordnungen. Diese Überzeugung lässt ihn die Gesellschaft letztlich als hierarchisches System von unhintergehbaren Klassifizierungen konzipieren. Aus den hintergründigen Klassifizierungen der Alltagspraxis bildet sich ein primäres Ordnungssystem sozialer Ungleichheit. BOURDIEU fasst dies wie folgt zusammen:

„Dafür, dass die soziale Ordnung sich fortschreitend in den Köpfen und Gehirnen der Menschen festsetzt, sorgen neben den mit den jeweiligen sozialen Verhältnissen gegebenen unterschiedlichen und Unterschiede produzierenden Konditionierungsprozessen die der Sozialstruktur und deren strukturierender Wirkung zugrundeliegenden Ein- und Ausschließungen, die Vereinigungen (Heiraten, emotionale Bindungen, Zweckbündnisse, etc.) und Trennungen (Unvereinbarkeiten, Brüche, Auseinandersetzungen, Kämpfe etc.), sorgen all die Rangordnungen und Klassifikationssysteme, die den – zumal kulturellen – Objekten, den Institutionen (wie der Schule) oder auch der Sprache eingebunden sind, dafür sorgen nicht zuletzt auch die Bewertungen, Urteile, Rangzuweisungen und Maßregelungen, die, in den alltagspraktischen Begegnungen und Interaktionen gang und gäbe, von den eigens dafür eingerichteten Institutionen wie Familie und Schule aufoktroziert werden. Aus gesellschaftlichen Unterteilungen und Gliederungen werden das gesellschaftliche Weltbild organisierende Teilungsprinzipien“ (Bourdieu 1984, S. 734).

Klassifizierungsschemata äußern sich allerdings nicht nur auf symbolischer Ebene, denn sie müssen immer auch in ganz praktische soziale Beziehungen übersetzt werden, um ihre Wirkung zu entfalten und zu einem konstitutiven Bestandteil des sozialen Raums zu werden. Denn erst mittels materiell und sozial auch umgesetzter Unterscheidungen realisieren sich symbolische Teilungsprinzipien vollends (Lamont 2012, S. 206).

BOURDIEU (1984, 1999, 2004, 2017, S. 290ff) spricht von symbolischer Herrschaft, um die Korrespondenz der sinnhaften Logiken sozialer Ordnungen und der Habitus der Akteure zu adressieren (siehe Kapitel 6.6). Am Beispiel der *männlichen Herrschaft* (Bourdieu 2005) lässt sich gut nachvollziehen, wie BOURDIEU die Wirkungen von Klassifizierungen begreift: Die symbolischen Klassifizierungen der Geschlechter ‚materialisieren‘ sich dabei einerseits in als vergeschlechtlicht behaupteten Empfindungen wie Schüchternheit oder Expressivität und werden andererseits ebenfalls auf soziale Positionen, nebst der damit verbundenen Tätigkeiten wie Hausarbeit oder Handel, übertragen (Bourdieu 1976, 2005). Die symbolische Dominanz der zugrundeliegenden Klassifizierung ist deshalb so persistent, weil die beiden Dimensionen Naturwüchsigkeit in Form des Geschlechtskörpers einerseits und Kultur in Form der vergeschlechtlichen Zuschreibungen und symbolischen Beziehungskonstellationen praktisch immer vereint auftreten und die scheinbar natürliche Evidenz in eine vielfältig (re-)produzierte Herrschaftsbeziehung übersetzt wird. Elementare Körpererfahrungen fallen mit den Strukturierungsprinzipien des sozialen Raumes zusammen, da Unterscheidungen analog zum Körper gebildet werden, der dabei als materielles „Referenzschema für die Ordnung der Welt“ fungiert (Bourdieu 1976, S. 193). Die augenfällige Evidenz der vermeintlichen Naturwüchsigkeit stammt laut BOURDIEU (2005) auch daher, dass Frauen und Männer bzw. Mädchen und Jungen von klein auf die damit verbundenen Praktiken lernen, körperlich speichern und gemäß der praktischen Logik ihrer Habitus immer wieder abrufen.

Klassifizierungen und damit verbunden symbolische Herrschaft, können sich nach BOURDIEU also keinesfalls als rein symbolische oder rein bewusste, kognitive Akte vollziehen, sondern sind notwendigerweise *praktisch*, was den Körper unbedingt einschließt. Deshalb nehmen Akteure die Klassifizierungen der Welt durch praktisches Lernen habituell auf und hinterfragen sie selbst dann nicht weiter, wenn sie durch diese Klassifizierungen in nachteilige soziale Positionen gerückt werden (siehe auch Kapitel 5). Die kulturellen und sozialen Konstruktionsleistungen hinter den Klassifizierungen verschwinden, weil sie von den betroffenen Akteuren *in der Praxis verkannt* werden. Klassifizierungen ereignen sich

damit bei BOURDIEU sowohl auf kognitiver als auch auf praktischer Basis. Sie aktualisieren sich einerseits als objektive Klassifikationen anerkannter symbolischer Ordnungssysteme und andererseits als Ausdruck der Positionierungen sozialer Akteure in Feldern. In praktischer Hinsicht geht Klassifizieren für Akteure also immer auch einher mit einer Orientierung und Positionierung im sozialen Raum. Der bereits vielfach referenzierte habituell verankerte Sinn für das Spiel drückt sich eben auch sehr deutlich darin aus, mit den dominanten objektiven Klassifikationen mehr oder auch weniger virtuos umgehen zu können. Die praktischen Strategien der Akteure sind zusammengenommen also auf Klassifizierungen angewiesen, sie bedienen sich ihrer meist vorbewusst und schaffen damit tendenziell ein Moment sozialer Kohäsion (Bourdieu 1976, 1984, 1987, 2005).

Während in der Wissenssoziologie und im Neoinstitutionalismus der dem Begriff der Typisierung inhärente Aspekt der Macht weder besonders engagiert noch systematisch verfolgt wird, betont BOURDIEU diesen in seinen Klassifikationstheorien offenkundig sehr explizit. Deutlich wird allerdings in beiden Perspektiven, dass das machtvolle Element von Prozessen der Typisierung und Klassifizierung darin liegt, dass sie unweigerlich implizite sowie explizite Valorisierungen enthalten. Als Praktiken der Valorisierung sind Typisierungen und Klassifizierungen bedeutsam, da sie Akteuren, Dingen oder Ereignissen einen relativen Wert zuschreiben. Sofern Typisierungen und Klassifizierungen als Referenzpunkte sozialer Interaktionen und sozialer Ordnungen fungieren, schließen sie die ihnen inhärenten Valorisierungen notwendigerweise dort ebenfalls ein und machen gleichsam an sie anschließende Reproduktionen sozialer Ordnungen zu wenigstens impliziten Unterscheidungs- bzw. Bewertungsprozessen. Entgegen dem sich auch hier wieder andeutenden Vorwurf, zu sehr Stabilität und Reproduktion zu fokussieren, betont BOURDIEU (2005, S. 77f) allerdings, dass er gerade auf der Ebene symbolischer Klassifikationen eine Chance sieht, gesellschaftliche Umwälzungen anzustoßen, da der Reflexionsgrad dort potenziell ausgeprägter sei als auf der Ebene des rein praktischen Vollzugs. Denn die Sicht auf die Welt und die mit ihr verbundenen Teilungsprinzipien können symbolische Klassifikationen in ihrer Kontingenz besser attackiert werden. Arbeit an oder gegen die dominanten Vorverständigungen ist folglich immer auch ein Angriff auf die ihnen inhärenten Prinzipien sozialer Ordnungsbildung und damit ein subversiver, bisweilen offen revolutionärer Akt.

7.2 RATIONALISIERENDE UND AFFIZIERENDE VALORISIERUNGEN

Innerhalb der noch recht jungen Soziologie der Bewertung¹⁶⁷, die in den letzten Jahren an Prominenz gewonnen hat, herrscht Konsens darüber, dass Praktiken und Prozesse des Wertens und Bewertens, Vermessens und Vergleichens konstitutiv für die (Re-)Produktion sozialer Ordnungen sind (überblicksartig: Lamont 2012; Vatin 2013; Cefai et al. 2015; Krüger/Reinhart 2016, 2017).

In ihrem klassischen Aufsatz setzen DURKHEIM und MAUSS (1987) Bewertungspraktiken in einen konstitutiven Zusammenhang mit der Konstruktion sozialen Sinns, denn die wertgeladene Klassifizierung von Entitäten, Dingen und Praktiken bildet ihres Erachtens die Grundlage für die Konstruktion sozialer Wirklichkeit. Die zentrale Annahme dahinter lautet freilich, dass ein Wert einem Objekt, Ereignis oder einer Praxis eben nicht gott- oder naturgegeben inhärent ist, sondern sich erst als Beziehung zwischen eben jenem Objekt, Ereignis oder eben jener Praxis und den Akteuren konstituiert, die ihnen

¹⁶⁷ Gerade BOURDIEUs (1997) Arbeiten zur Klassifizierung und zu Märkten für symbolische Güter hat Fragen der Bewertung in den Aufmerksamkeitsfokus der Soziologie gehoben. Ein wesentliches Ziel, das BOURDIEU dabei verfolgt, ist die Betonung der historischen Kontingenz der Struktur des Feldes der kulturellen Produktion. Die impliziten Strukturen, die Bewertungspraktiken zugrunde liegen wurden von BOLTANSKI und THÉVENOT (2007) aufgegriffen und als Rechtfertigungs- bzw. Wertordnungen beschrieben und inspirieren einen vergleichsweise jungen Theorienzweig, der aktuell als Konventionentheorie innerhalb der (Organisations-)Soziologie einigen Auftrieb besitzt (Diaz-Bonge 2018). BOWKER und STAR (1999) sowie ESPELAND und STEVENS (2008) wiederum befassen sich mit der Entstehung von Wertstrukturen durch Bewertungspraktiken, die zudem zu Konsequenzen in der Sozialstruktur führen, wie auch FOURCADE und HEALY (2013) gezeigt haben.

überhaupt erst diesen Wert zuweisen (Muniesa 2011). Kurz: Wert ist notwendigerweise sozial konstruiert. Trotzdem bleibt er die Bedingung und gleichsam die Folge bewusster wie unbewusster Bewertungspraktiken (Muniesa 2011; Chiapello 2015).

Die Soziologie der Bewertung ist für den Zusammenhang dieser Arbeit insofern instruktiv, als sie fragt, *wie* und *womit* Akteure Entitäten Wert zuordnen. Damit geraten etwa Vergleichskriterien und Rechenmittel in den Blick, die ebenfalls weder natürlich gegeben noch unumstritten wären (Boltanski/Thévenot 2007). Ich werde diese Perspektive nachfolgend aufgreifen und mich dazu zentralen Modi der Valorisierung in Organisationen zuwenden, die für die Educational Governance-Perspektive erkenntnisförderlich scheinen. Hohe Relevanz besitzt hier m. E. die analytische Trennung zwischen einer rationalistischen, objektivierten Kriterien folgenden vergleichenden Abwägung des Wertes von Dingen, Akteuren oder Prozessen auf der einen Seite und einer emotionalen, präreflexiven Zuweisung von Wert auf der anderen Seite (Krüger/Reinhardt 2017; Mau 2017; Reckwitz 2017). So unterscheidet RECKWITZ (2017, S. 66, 77f) zwischen *Rationalisierung* als Bewerten im Sinne der Evaluation oder des Abgleichs zur Kontrolle der Instrumentalität (etwa in Form einer Einhaltung von Normen oder Standards) einerseits und *Valorisierung* als Zuschreibung von einem bestimmten Eigenwert (etwa in Form einer Konsekration oder Zertifizierung) andererseits:

„Auch die formale Rationalisierung schreibt den Elementen im *weitesten* Sinne natürlich Wert zu, aber es handelt sich dabei um einen funktionalen oder instrumentellen Wert, das heißt eigentlich einen *Nutzen* oder eine *Funktion* im Rahmen einer Ordnung, einer Rangliste oder einer Skala [...]. Hingegen valorisiert die Logik der Singularitäten die Entitäten in einem genuinen Sinn, indem sie sie mit einem Eigenwert ausstattet, so dass sie für sich genommen wertvoll, gut und bedeutsam zu sein scheinen“ (Reckwitz 2017, S. 67; Hervorhebung im Original). „Neben diesem Wertcharakter haben die Kultureinheiten eine zweite signifikante Eigenschaft: Sie affizieren, sie produzieren in beträchtlichem Umfang (positive) Affekte. Die Kultureinheiten bilden damit eine Kultursphäre, in denen soziale Prozesse der Valorisierung und Affizierung stattfinden“ (Reckwitz 2017, S. 76f).

Freilich können beide Aspekte in ein und demselben Bewertungsvorgang zusammenkommen; dennoch ist dieser Hinweis zumindest analytisch nützlich, weil er auf distinkte Ursprünge, Logiken und Wirkzusammenhänge von sozial bedeutsamen Bewertungspraktiken und verdinglichten Bewertungsprozessen hindeutet und darüber eine informierte Basis für konkrete Untersuchungen für die daraus resultierenden sozialen Ordnungen bereitstellen (Krüger/Reinhardt 2016, S. 497). Nachfolgend greife ich diese Idee insofern auf, als ich rationalisierende und affizierende Valorisierungen getrennt betrachte.

7.2.1 RATIONALISIERENDE VALORISIERUNGEN

Bereits WEBER (1978) und ADORNO (1972) arbeiteten die Mechanismen der formalen Organisationen zugrunde liegende Zweckrationalität heraus, die u.a. bewirkt, dass die Beziehungen der Individuen innerhalb der Organisation erst durch diese Rationalität ihren spezifischen Charakter erhalten: „Mit anderen Worten, in der Organisation sind die menschlichen Beziehungen durch den Zweck vermittelt, nicht unmittelbar“ (Adorno 1972, S. 441; siehe auch Kapitel 2.2). Rationalisierung zielt dabei auf eine Verallgemeinerung bestimmter Ziele, Verhaltensweisen, Objekte oder Prozesse ab (Weber 19978; Meyer 2005). Sie scheidet Dinge, Akteure und Verhalten nach nützlich und funktional und strebt danach, möglichst viele Elemente des Sozialen unter allgemeine, objektivierte Regeln einzuordnen (Reckwitz 2017, S. 78). Rationalisierende Valorisierungen greifen bestimmte Werte und Bewertungspraktiken auf, objektivieren sie und legen damit den Grundstein ihrer Institutionalisierung. Diese Wirkweisen werde ich nachfolgend anhand von zahlenbasierten Vergleichen sowie Standards diskutieren.

7.2.1.1 ORGANISIERTES RECHNEN UND VERGLEICHE

Der Alltag und die Routinen in und um Organisationen sind geprägt von Bilanzen, Prämien, parametrisierter Mittelverteilung, Ratings, Rankings oder Beurteilungen. Kalkulatorische Praktiken, darauf basierende Vergleiche und evidenzbasierte Entscheidungsfindung sind für moderne Organisationen konstitutiv. Seit den frühen Industriefabriken, als die Arbeit zum ersten Mal in Stunden gemessen wurde, über die Zeit-Bewegungs-Studien TAYLORS bis hin zur algorithmischen Steuerung der Laufwege in den Warendepots (Butollo/Ehrlich/Engel 2017) oder der Bestimmung von Regelstudienzeiten, orientieren sich organisationale Messungen an der Optimierung des Mehrwerts von Arbeit und des effizienten Einsatzes von Ressourcen. Im Laufe des 20. Jahrhunderts wurden diese Messtechniken zudem durch personenbezogenere Formen der Quantifizierung ergänzt, wie z. B. den Einsatz von psychologischen Tests oder die Reduktion von Berufungskommissionen auf die Ermittlung von Drittmitteln und h-Indizes (Mau 2017, S. 83ff, 127ff; Hofbauer/Hark 2018; Houben/Priegl 2018). Resümierend kann hier FOURCADE (2011, S. 1723) zitiert werden:

„[M]odern social institutions spend considerable time and effort measuring what seems unmeasurable and valuing what seems beyond valuation in the service of enhancing their own capacities for calculation, crafting new opportunities for profit, or expanding their jurisdictional authority“.

Der Trend zum zahlenbasierten Vergleich und das darin zum Ausdruck kommende „Vertrauen in Zahlen“ (Porter 1996) ist vielfach dokumentiert und erforscht worden. Es stellt sich gerade deshalb die Frage, welche Funktionen die Techniken des zahlenmäßigen Erfassens, Klassifizierens und Bewertens für Organisationszusammenhänge besitzen. HEINTZ (2016, S. 307f) beschreibt Vergleiche als wenig beachtete, jedoch den stärker diskutierten Prozessen des Wertens und Bewertens zugrundeliegende, soziale Praxis in einem analytischen Dreischritt: Im Zuge von Kategorisierungsprozessen müssten die zu vergleichenden Sachverhalte zuerst als vergleichbar eingestuft werden, bevor anhand von Vergleichskriterien graduelle Differenzen zwischen ihnen ermittelt werden können, die schließlich ihre Relationierung erlauben.

Dieser Dreischritt lässt sich in organisationalen Zusammenhängen in mannigfachen Variationen beobachten und hat mit dem Aufkeimen des Neoliberalismus noch einmal deutlich an praktischer Wucht gewonnen. Dies hängt damit zusammen, dass die Erzeugung und die Distribution von entscheidungsrelevanten Informationen zentral für die Produktion und Verteilung von – insbesondere ökonomischen – Chancen und Risiken sind. Korrespondierend dazu liegt der Wert von Zahlen bzw. darauf basierender Vergleiche in ihrem Potential begründet, Informationen und Erkenntnisse in der intersubjektiv konzisesten möglichen Form zu transportieren¹⁶⁸. Zahlenbasierte Vergleiche versprechen ein *Heilmittel gegen das Problem der Unsicherheit*, insofern sie Entscheidungsalternativen kalkulierbarer und objektiv erscheinen lassen – etwa, wenn Kreditvergabeentscheidungen auf Basis von immer komplexeren Berechnungen der Kreditwürdigkeit in einer einzigen Kennzahl kulminieren (Fourcade/Healy 2013).

Zahlenbasierte Vergleiche suggerieren, selbst komplexe soziale Zusammenhänge für organisationale Entscheidungen „sach- und termingerechtere zu repräsentieren“ (Vollmer 2004, S. 453, 2007; Miller 2008). Insbesondere für ökonomisch orientierte Vorgänge erhalten sie kompensatorische Bedeutung, wenn Transaktionsketten nicht auf Märkten, sondern innerhalb einer Organisation abgewickelt werden und der Informationswert der Marktpreise fehlt. Das Erstellen von Ranglisten, das Erfassen von Arbeitsleistungen, das Zuordnen von Kriterien oder mit VOLLMER (2004) *organisiertes Rechnen* soll diese Lücke kompensieren¹⁶⁹. In diesen Fällen etablieren kalkulatorische Organisationspraktiken nicht selten

¹⁶⁸ Den Fluchtpunkt der Valorisierung von und durch Zahlen bildet damit eine letztlich imaginierte, aber dennoch Gültigkeit beanspruchende Zukunftsorientierung, die etwa BECKER (2013) als eine zentrale Rationalität der Ökonomie identifiziert.

¹⁶⁹ VOLLMER (2004, 2007) hat schon lange vor dem aktuellen soziologischen Hype um Quantifizierung und Datafizierung auf die wirklichkeitsstiftende Funktion von Zahlen in organisationalen Kontexten instruktiv thematisiert und auch

Quasi-Märkte und erfüllen damit eine zentrale Anforderung neoliberaler Programme (Schedler/Proeller 2006; Braun 2015). Je mehr zahlenmäßig typisiert, klassifiziert und bewertet wird, desto konsequenter konzentrieren sich Arbeitsabläufe im Organisationsalltag auf diese Reproduktion von Zahlen aus Zahlen (Vollmer 2004, S. 455). Das Informationspotential zahlenmäßiger Repräsentation gründet dabei paradoxerweise auf der ihnen inhärenten Abstraktion sozialer Prozesse¹⁷⁰. Denn diese Abstraktionen werden qua bürokratischer, technischer oder schlicht mathematischer Kompatibilität nach Maßgabe einer im Vorfeld entschiedenen oder einer situativen Erkenntnisrationalität zusammengeführt – unabhängig davon, ob die ursprünglich zugrundeliegende, gelebte soziale Realität hier abgebildet wird oder nicht (Arvidsson 2016; Houben/Priestl 2018, S. 358f).

Ein offenkundiges Beispiel der Logik des organisierten Rechnens ist zweifelsohne der Siegeszug des Accountings, das „all jene Aktivitäten der Identifizierung, Sammlung, Ordnung, Aufzeichnung, Auswertung und Kommunikation von Daten, die für die Koordination, Steuerung und Kontrolle (ökonomischer) Aktivitäten“ umfasst, die als Grundlage organisationaler (Re-)Produktion benötigt werden (Vormbusch 2004, S. 33). Wie ich in den späteren Kapiteln noch ausführen werde, geraten nicht mehr nur Organisationen, sondern verstärkt auch Individuen in den Fokus organisierter Berechnungen¹⁷¹. Ein lebensweltlich naheliegendes Beispiel ist zweifelsohne die Orientierung von WissenschaftlerInnen an Ratings und Rankings (Mau 2017).

Der Clou der Herstellung von mittels organisiertem Rechnens generierten Rationalisierung liegt also zusammengefasst darin, dass die ursprünglich nur qualitativ beschreibbaren Merkmale ganz verschiedener Dinge, Akteure oder Prozesse, kurz: Entitäten, in wenigstens ordinale, nicht selten auch metrische Unterscheidungen transformiert werden (Espeland/Sauder 1998, S. 316) und sie darüber wenigstens implizit, in den meisten Fällen jedoch auch sehr explizit valorisiert und nachfolgenden, komplexeren Valorisierungen zuführt, denn

„[w]as quantifiziert werden kann, so der übliche Schluss, kann auch verglichen werden [...]. Zahlenförmigkeit kann den Radius von Vergleichen sehr schnell erweitern und ihn sogar globalisieren, sofern zu Vergleichsobjekten entsprechende Informationen vorliegen“ (Mau 2017, S. 60).

Zahlenmäßige Darstellung macht die betroffenen Entitäten also zwangsläufig zu Gegenständen von Valorisierungen und sorgt dafür, dass sie in ganz neue, vielfältige Vergleichskonstellationen eintauchen können oder eben auch eingetaucht werden. Insofern kann es nicht verwundern, dass immer wieder Konflikte darum entstehen, welche Entitäten überhaupt unter welchen Maßstäben miteinander verglichen werden können oder welche Entitäten dabei zu einer Klasse zusammengezogen werden¹⁷². Laut VOLLMER (2004, 2007) ist dementsprechend davon auszugehen, dass sich dieser organisierte Umgang mit Zahlen erst über einen längeren Zeitverlauf „einleben“ musste, um sein heute beinahe unterhinterfragbares Ansehen als objektiv, transparent und effizient, da komplexitätsreduzierend, zu erlangen

UngleichheitsforscherInnen weisen seit jeher auf die Bedeutung von (Be-)Wertungen und Vergleiche für die (Re-)Produktion sozialer Stratifikation hin.

¹⁷⁰ Im Umgang mit Big Data werden Erkenntnisse über Zusammenhänge üblicherweise gewonnen, indem zunächst eine unüberschaubar große Menge digitaler Daten in einen synthetisch-virtuellen Referenzraum übertragen wird. In diesem Referenzraum abstrakter Datenpunkte lassen sich nun Korrelationen erstellen und Zusammenhänge anhand unterschiedlichster Kriterien ableiten, ohne sich von der weiterhin tosenden Komplexität der Realität ernsthaft irritieren lassen zu müssen. In einem derart entkoppelten und notwendigerweise subjektbefreiten Referenzraum abstrakter Daten lassen sich nun Zusammenhänge berechnen, die als probabilistische Empfehlungen dann Entscheidungen über den jeweils interessierenden Erkenntniszusammenhang informieren, Risiken abschätzen oder Preise anhand eines in die Zukunft projizierten Pfades berechnen (Amoore 2011; Arvidsson 2016; Houben/Priestl 2018, S. 359).

¹⁷¹ Wie FOURCADE und HEALY (2013) zeigen, nutzen private Unternehmen bzw. Banken ihre Möglichkeit, auf Daten über Individuen im stärkeren Maße zuzugreifen bzw. diese zu prozessieren, um Marktlogiken rigider zu folgen und ihre Risiken zu minimieren. So werden verschiedene Attribute der potenziellen KreditnehmerInnen je nach zuvor erfolgter Klassifikation zu Exklusions- oder eben Inklusionsbedingungen.

¹⁷² Solche Konflikte lassen sich freilich auch feldtheoretisch als konflikthafte Positionierungen begreifen.

(siehe auch Heintz 2007). Damit ist schon ein deutlicher Hinweis dafür gegeben, dass man es bei der zahlenmäßigen Verhandlung und Darstellung der Welt weniger mit dem bloßen Abbild äußerlicher oder handfester Realitäten gemäß einer positivistischen Epistemologie zu tun hat, sondern dass die Produktion von Zahlen als Grundlage des Organisierens ein im klassischen Sinne sozialkonstruktivistischer Vorgang ist, scheint mittlerweile unbestritten. Zahlen stellen Sichtbarkeiten erst her, die dann zur Grundlage organisationalen Entscheidens werden und darüber Organisationswirklichkeiten im Sinne BERGERS und LUCKMANNs konstruieren (Power 1997; Vollmer 2004; Weick 1995; Prietl/Houben 2018):

„Doch gerade wenn Rechnen somit Wirklichkeiten artikuliert, die außerhalb der Zahlenwelten schwer zu fassen sind, fällt es alternativen Wahrnehmungen und Wertungen schwer, den Vorhaltungen von Zahlen und Rechenverfahren etwas ‚substanzielleres‘ entgegenzusetzen“ (Vollmer 2004, S. 457).

Die zahlenmäßige Prozessierung und Präsentation der Welt wirkt demnach als objektivierende Form der Valorisierung, die sich im Organisationsalltag mittels der Reproduzierbarkeit zahlenförmiger Typisierungen, Klassifizierungen und Bewertungen realisieren, die der Erzeugung „reproduziert-reproduzierbarer Wirklichkeitsgrundlagen“ (Vollmer 2004, S. 457) für Prozesse des Organisierens dienen. Zusammengenommen sind Valorisierungen in Form von Kalkulationen und Vergleichen also zu einer der wichtigsten Governance-Modi avanciert, da sie verschiedene Programme und Vorgaben operationalisieren und funktionsfähig machen können. Vor allem machen sie Prozesse und Leistungen ebenso wie Akteure oder organisationale Subeinheiten miteinander kompatibel, die sonst wenig bis gar nichts miteinander zu tun hätten (Miller 2008; Hayes/Introna/Kelly 2018). Indem zahlenmäßige Valorisierungen sich auf einen gemeinsamen, in die Sprache der Mathematik reüssierenden Signifikanten beziehen, verwandelt organisiertes Rechnen praktisch zunächst unverbundene Dinge und Verhaltensweisen in abstrakte, aber nunmehr eben auch vergleichbare Größen, die sodann Gegenstand von Output-orientierten Governance-Bemühungen werden können (Vollmer 2007). Dabei setzt organisiertes Rechnen also die spezifische Legitimität bzw. symbolische Gewalt zahlenmäßiger Repräsentationen voraus, der gemeinhin zugeschrieben wird, ‚Realität‘ ‚wahr‘ oder ‚korrekt‘ zu repräsentieren (Porter 1996). Entsprechende Governance-Mechanismen beruhen damit auf der Legitimität von Zahlen und der symbolischen Gewalt von Vergleichen. Sie übersehen dabei, dass diese mathematisch prozessierten, vermeintlichen ‚Fakten‘ untrennbar mit den zumeist verborgenen, hintergründigen Techniken, Mechanismen und Regeln verbunden sind, in denen sie als solche hervorgebracht werden. Anders formuliert ist also jede zahlenmäßige Repräsentation, jeder Vergleich und jede Kennzahl nicht nur eine Valorisierung, sondern notwendigerweise auch eine Technologie der Kontrolle und der Intervention (Miller 2008, S. 58), für deren analytische Hinterfragung die Governance-Forschung immer dann Begriffe und Perspektiven besitzen sollte, wenn sie in empirischen Governance-Mechanismen eingelagert sind oder zur Anwendung gelangen.

7.2.1.2 STANDARDS

Die Logik des zahlenmäßigen Vergleichs ist auch ein Bestandteil von Standards, die in der jüngeren Vergangenheit ebenfalls zu einer wichtigen Governance-Technologie avanciert sind. Auch ihre Proliferation scheint ein Merkmal moderner Gesellschaften zu sein (Ritzer 2000; Houben/Prietl 2018) und erstreckt sich auf immer mehr Bereiche sozialer und politischer Koordination. Anhand von Organisationen lässt sich dies z. B. daran beobachten, dass (auch an Universitäten und Schulen) Leitlinien zu „Corporate Governance“ oder auch Normierungen für alltägliche Verfahren oder die Entwicklung von Produkten eingeführt werden. Standards beschränken sich dabei nicht auf den Einsatz innerhalb von Organisationen, denn sie werden in der interorganisationalen und internationalen Kooperation ebenfalls vielfach genutzt. Es wundert daher wenig, dass sich dieser Trend spätestens seit der Jahrtausend-

wende auch in der Governance- und Bildungsforschung dokumentiert, wo Standards als prominente Instrumente untersucht werden, wenn es darum geht, über Organisations- oder Staatsgrenzen hinweg zu regulieren (exemplarisch: Djelic/Sahlin-Andersson 2006; Houben 2013a). Wie BRUNSSON und JACOBSSON (2000) einflussreich argumentieren, hätten sich Standards insbesondere dort zu einer zentralen Form der politischen und organisationalen Gestaltung entwickelt, wo Staaten keine umfassende oder rechtswirksame Autorität besäßen, denn in diesen Fällen könnten Standards produktiv das Fehlen der Zwangsmechanismen staatlicher Gewaltksamkeit kompensieren¹⁷³ (Brunsson/Jacobsson 2000, S. 32).

Was unterscheidet nun Standards von Regeln, die in erster Näherung ähnliche Charakteristika aufweisen? Genau wie Regeln transzendieren Standards räumliche und zeitliche Kontexte und besitzen ebenso intersubjektive und transsituative Gültigkeit. Im Unterschied zu Regeln gelten Standards innerhalb der Governance- und Organisationsforschung gemeinhin als weitgehend freiwillige Orientierungsfolien, die keiner formalen Sanktionsgewalt unterstehen und für ein explizit breites Spektrum von Akteuren und Tätigkeiten formuliert werden (Brunsson/Jacobsson 2000; Timmermans/Epstein 2010). BOWKER und STAR (1999) sowie TIMMERMANS und EPSTEIN (2010) definieren Standardisierung als Konstruktion von Gleichförmigkeit mittels Konventionen, Normen und kriteriengeleiteten Vergleichen. Das Ziel von Standards sind Isomorphismen auf praktischer Ebene. Indem sie vor allem auf praktische Umsetzbarkeit abstrakter Programme abzielen, bieten Standards einen Hebel zur Kontrolle der Unsicherheiten gestaltungspolitischer Absichten. Die in den Standards adressierten Akteure sollen gleichförmige Produkte liefern, gleichförmige Verfahren implementieren oder gleichförmige Entscheidungskriterien anwenden und darüber insgesamt auf technischer oder praktischer Ebene vergleichbar werden.

Diese Vergleichbarkeit wendet sich bei genauerer Betrachtung in einer durchaus janusköpfigen Weise an die variable *Selbstregulierungsfähigkeit* der adressierten Akteure: Zum einen beruht Governance über Standards darauf, dass Akteure überhaupt in der Lage sind, sich diesen Standards ohne aufwendige Interventionen von außen anzupassen. Zum anderen wird diese Selbstständigkeit aber gerade nicht in Form einer eventuellen Diversität der Leistungen, Produkte oder Verfahren akzeptiert (Ritzer 2000; Landri 2014). Um die darum prinzipiell prekäre Geltung von Standards zu gewährleisten, werden sie in der Regel von institutionalisierten und anerkannten Instanzen wie Organisationshierarchien, Professionen oder dem Staat unterstützt. Zusammengefasst sind Standards also eine oberflächlich betrachtet 'weiche' Form der Regulierung, die Mittel und Kriterien zur Umsetzung abstrakter Ziele vorgeben. Sie sind dabei auf Institutionen und Organisationen angewiesen und zudem oftmals in weitere Standards eingebettet bzw. an sie gekoppelt (Timmermans/Epstein 2010, S. 71f).

In zahlreichen Bildungsreformen werden Standards als zentrales Instrument genutzt, um als regulierende Faktoren organisationale Wirklichkeiten zu schaffen und eine bestimmte, in der Regel einem spezifischen Koordinationsziel förderliche soziale Ordnung zu unterstützen. Man denke nur an die Standardisierungen Bildungsprozessen, die es ermöglichen sollen, stabile Merkmale reproduzierbar zu halten und die in ihrer technischen Essenz zu definieren; die Standardisierungen von Bildungsinputs, die festlegen sollen, welche Strukturen auf- oder eben abgebaut werden und welches Personal welche Aufgaben umzusetzen hat; sowie nicht zuletzt die Standardisierungen von Bildungsergebnissen, etwa in Form von Lernzielen oder den dazugehörigen Evaluationskriterien. In der europäischen Hochschulpolitik haben Investitionen in Standards und Akkreditierungssysteme die letzten zwei Jahrzehnte ge-

¹⁷³ Aus dieser Eigenschaft gewinnen Standards ihre Attraktivität für bildungspolitische Programme, die bspw. innerhalb Deutschlands die föderalen Grenzen oder innerhalb der Europäischen Union die Grenzen der Mitgliedsstaaten überwinden wollen. Das mittlerweile klassische Beispiel ist hier der Bologna-Prozess, der auf intergouvernementaler Ebene auf die Methode der offenen Koordinierung zurückgreift, also mit multilateralen Absichtserklärungen operiert, die dann in konsensual anerkannten Standards operationalisiert werden (Houben 2008).

prägt und maßgeblich dazu beigetragen, den europäischen Hochschulraum überhaupt zu kreieren (Serano-Velarde 2008). Die dort angewandten Standards betreffen transnationale Benchmarks und Leistungsindikatoren, die sich wie im Falle des European Credit Transfer Systems (ECTS) ganz konkret im Alltag der Hochschulen auswirken, aber auch breitere Rahmenvorgaben, wie der Europäische Qualifikationsrahmen (EQR), der sich mit der Transparenz und Übertragbarkeit von Berufsqualifikationen befasst.

Insgesamt wird deutlich, dass Standards grundsätzlich einer positivistischen Logik gehorchen. Die Hintergrundannahme lautet, dass Bildung – oder andere zu standardisierende soziale Prozesse – messbar gemacht werden können und dass die Ergebnisse dieser Messungen als Grundlagen der, in ihrem Erfolg wiederum messbaren, Organisations- bzw. Politikgestaltung fungieren können (Brunsson/Jacobsson 2000; Djelic/Sahlin-Andersson 2006; Landri 2014).

Standardisierung ist folglich eine Form *objektiverender Valorisierung*. Aus dem Universum potenzieller Vorgehensweisen, Kriterien, Mittel, Verantwortlichkeiten oder Ziele werden zwangsläufig nur einige ausgewählt und dadurch gegenüber den nicht-ausgewählten aufgewertet. So greift bspw. das Ziel, die Qualität von Bildung zu vergleichen auf standardisierte Tests zurück und verdrängt damit unzählige alternative Prüfungsinhalte und -formen. Je mehr Akteure sich aber bestimmten Standards verpflichten bzw. ihnen verpflichtet werden und je mehr jene Standards in der Folge zu organisationalen Routinen mutieren (siehe Kapitel 5), desto weniger Durchsetzungs- und Rückzugsmöglichkeiten existieren für alternative Ansätze (Ritzer 2000).

Die Verwendung von Standards, insbesondere in Verbindung mit Leistungsindikatoren jeglicher Art, begünstigt damit Governance-Modi, in denen der Vergleich und die Bewertung von Leistungen im Sinne der einleitenden Überlegungen dieses Kapitels ein Mechanismus zur Koordinierung von Interdependenz werden. In der Bildungspolitik äußert sich dies darin, dass pädagogische Debatten über Bildung durch Diskussionen über Zahlen, Normen und Leistungen ersetzt werden. Dementsprechend wird die Aufmerksamkeit auf das Messbare gelenkt und die Bildung auf jene Outputs und Teile der Bildungsprozesse reduziert, die als rechenschaftsfähige Aspekte der Produktion von Bildungsleistungen angesehen werden. In diesem Sinne wird aus der ganzheitlich orientierten Frage „Was ist wünschenswert?“ die eher technische Frage „Was ist überhaupt messbar?“ (Landri 2014, S. 37; Leeman 2017). Mit Bezug zu den Ausführungen des letzten Kapitels lässt sich Standardisierung somit als Prozess verstehen, der verschiedene Akteure zueinander positioniert. Denn die Verantwortung und auch die Handlungsträgerschaft in Standardisierungsprozessen sind notwendigerweise verteilt. Analytisch müssen damit verschiedene Akteurgruppen berücksichtigt werden und bspw. nicht nur ‚Ebenen‘ des Bildungssystems oder der organisationalen Regulierung bzw. Marktpositionierung untersucht werden, sondern vor allem auch die konkreten Prozesse der Valorisierung als Formen des Aushandelns von Standards sowie ihre Umsetzung oder Widerstand gegen sie etwa in Schulen, Hochschulen oder sonstigen Bildungseinrichtungen (Houben 2019, S. 165f).

7.2.2. AFFIZIERENDE VALORISIERUNGEN

Haben bestimmte Standards und kalkulatorische Praktiken sich erst etabliert, beeinflussen sie nicht nur die zukünftigen Entwicklungspotentiale der jeweiligen Organisation, sondern auch die ihrer Mitglieder (oder sonstigen von den organisationalen Aktivitäten betroffenen Dritten). Die Verbindung von rationalistischen Formen der Valorisierung und Organisationschancen basiert darauf, Standards und organisiertes Rechnen als objektivierte Erwartungen an Organisationsmitglieder zu institutionalisieren. Entscheidend ist nun, dass objektivierende Valorisierungen letztlich *Subjekte kreieren*, die sich selbst im Sinne eben jener rationalistischen Valorisierungen selbst bewerten. Anders formuliert, formieren Valorisierungen die Habitus der Organisationsmitglieder. Wie MILLER und ROSE (1990, S. 18) konstatieren,

funktionieren Standards und organisiertes Rechnen am Ende immer nur in Subjekten, die sich ihrer Logik unterwerfen. Die Valorierungen eines Feldes, nach denen sich Organisationen richten, sind folglich nur dann wirksam, wenn sich die Mitglieder einer Organisation diese Kriterien zu Eigen machen und ihre Handlungen und später auch Praktiken daran ausrichten.

7.2.2.1 SUBJEKTIVIERUNG UND ZUGEHÖRIGKEITZUSCHREIBUNG

Der Begriff des Subjekts bezeichnet eine spezifische theoretische Sicht auf die Dialektik von Individuum und Gesellschaft, die ihre Ursprünge nicht zuletzt in BOURDIEUS Habitusbegriff hat (Reckwitz 2008, S. 39ff). Subjekttheoretisch betrachtet strukturiert jede Gesellschaft sich durch die ihr je spezifischen Subjekte, die sie gleichsam hervorbringt. Gesellschaften formulieren in dieser Sichtweise implizite und explizite Anforderungen an ihre Mitglieder, deren Erfüllung sie erst zu jenen Subjekten werden lässt, die in der jeweiligen sozialen Ordnung zum Zwecke ihrer eigenen Erfüllung vorgesehen sind. Vermittelt werden diese Anforderungen durch kulturelle Klassifikationen und Kategorien, Werte und Bewertungen, Schemata der Selbst- und Fremdentifikation sowie schließlich Typisierungen dessen, wie Akteure als Subjekte in einer bestimmten Ordnung als vollwertig und erfolgreich gelten. Die dafür von den Akteuren zu vollbringenden Anpassungs- und Unterwerfungsarbeiten nehmen in aller Regel die Gestalt von (Selbst-)Regulierungen, (Selbst-)Normalisierungen, (Selbst-)Optimierung oder (Selbst-)Thematisierungen an. Akteure befinden sich dann in einem fortwährenden Subjektivierungsprozess, um zu eben den geforderten und (an-)erkannten Subjekten ihrer Zeit bzw. zu vollwertigen und repräsentativen Mitgliedern der von ihnen geschätzten sozialen Ordnung zu werden (Moebius/Schroer 2010; Reckwitz 2012; Houben/Priehl 2018, S. 361). Eine bekannte Figur in diesem Sinne ist das von BRÖCKLING (2007) dargestellte „unternehmerische Subjekt“; eine weitere findet sich beim „Arbeitskraftunternehmer“ von VOSS und PONGRATZ (1998). Mit beiden Subjektbeschreibungen werden die seit den neoliberalen Reformen der 1990er Jahren verstärkt zu beobachtenden Anforderungen an berufliche Selbstvermarktung und -organisation sowie -ausbeutung und -kontrolle an Arbeitskräfte herangezogen (Houben/Priehl 2018, S. 362).

Diese subjekttheoretischen Einsichten lassen sich in die bisher diskutierten Perspektiven übersetzen: Das Berechnen wird im Sinne der in Kapitel 5 diskutierten Habitualisierung und Sozialisation von den Akteuren verinnerlicht und die damit verbundenen Legitimitäts- und Herrschaftsprinzipien übernommen (Mazmanian/Beckman 2018). Organisationale Erwartungen, Ansprüche und (Re-)Produktionsmechanismen werden in die habituellen Strukturen und Praktiken der Organisationsmitglieder überführt (Reckwitz 2012). Organisationsmitglieder antizipieren in der Folge organisiertes Rechnen strategisch und stellen ihre Praktiken, Arbeitsziele und ihre Selbstbeurteilung (siehe unten) graduell auf die organisationalen Erwartungen, Bewertungen und Klassifizierungen ein. Objektivierende Valorierungen verwandeln die betroffenen Organisationsmitglieder in Recheninstanzen, die selbstständig weiter- und gegenrechnen, um ihre eigenen Chancen, ihre Arbeitsautonomie oder Renditen in ihrem Sinne positiv zu beeinflussen (Weingart 2005, S. 533). So werden Organisationen vermittels ihrer Mitglieder zu kalkulierbaren und sich zunehmend selbst kalkulierenden Gebilden.

Die der Rationalisierung in der Sozialtheorie zugeschriebene Tendenz zur Verselbstständigung (Adorno 1972; Weber 1976; Meyer 2000; Ritzer 2000) entpuppt sich in dieser Lesart also als vornehmlich über Subjekte getragen. Somit durchdringt Rationalisierung also nicht nur als Element der interorganisationalen Systemintegration, sondern auch der Sozialintegration organisationale Handlungsräume und persönliche Lebenswelten¹⁷⁴. Mit anderen Worten wirkt dieselbe objektivierende Valorisierung einmal

¹⁷⁴ Ich folge hier LOCKWOODS (1969) klassischer Unterscheidung: Systemintegration meint die Integration der Teilsysteme einer Gesellschaft als Ganzheit und konzipiert diese Form des Zusammenhalts als unabhängig von den individuellen

als zuverlässiger Garant der Stabilisierung der Organisation selbst und gleichzeitig als Mechanismus zur (Re-)Produktion klassifizierender Positionen der Organisationsmitglieder. Listenplätze, Rankingposition, Kennziffernvorgaben und die ihnen je zugrunde liegenden Logiken erzeugen bzw. repräsentieren soziale Ordnungen, Machtgefälle oder Positionshierarchien und schaffen darüber habituelle wie objektiv wirksame Strategien, die ihr Fortbestehen unterstützen.

Die positionale Ordnung, die durch objektivierende Valorisierungen hergestellt wird, ist deshalb in zweifacher Hinsicht bedeutsam: Zum einen legitimiert sie Ungleichbehandlungen als notwendige organisationale Reaktion auf die funktionalen Imperative ihrer Umwelt. Dass Universitäten ProfessorInnen, die viele Drittmittel einwerben mit größeren Freiheiten und mehr MitarbeiterInnen ausstatten als weniger erfolgreiche, lässt sich dann als konsequente Fortsetzung der Wettbewerbslogik legitimieren, der sich die vorgeblich machtlose Universität nun einmal fügen muss. Zum anderen reflektieren Organisationsmitglieder wiederum ihr Tun und nicht selten ihren Selbstwert im Spiegel jener Valorisierungen und Positionen – man denke hier nur an Boni, Drittmittel oder Impact-Faktoren. Wer viele Drittmittel einwirbt, fühlt sich dann der organisational vorgegebenen Valorisierung entsprechend als guteR WissenschaftlerIn. Das „stahlharte Gehäuse der Hörigkeit“, das WEBER (1976) im Zusammenhang mit der umfassender Rationalisierung der Moderne entdeckte, aktualisiert sich in dieser Logik also über ein Streben nach Anerkennung und Zugehörigkeit, denn aus Sicht der Organisationsmitglieder werden ihre Zugehörigkeiten zu bestimmten Leistungsgruppen, sozialen Zirkeln oder Posten zu Determinanten ihrer subjektiven Möglichkeiten und zu Bedingungsfaktoren ihres Selbstwertes (siehe Kapitel 7.2.2.2). Selbst ProfessorInnen, die sich ostentativ dem Drittmittelspiel zu verweigern scheinen, haben es zumindest vormalig betreiben müssen, um in ihre – nun hinreichend privilegierte – Position zu gelangen¹⁷⁵. Die erfolgreiche Anpassung an objektivierende Valorisierungen und ihre Kriterien wird somit zum Signalattribut, das erreicht oder verhindert werden will und erzeugt darüber Motivation und Compliance. Organisationen wiederum versuchen, dies für sich zu nutzen, indem sie entsprechende Anreizsysteme schaffen¹⁷⁶ (Schimank 2002).

Dabei ist jedoch nicht davon auszugehen, dass alle Organisationsmitglieder zugleich zum homo oeconomicus mutieren und den Gratifikationen jedes neuen Anreizsystems unhinterfragt nachjagen. Soziale Ordnungen werden vielmehr durch solche Akteure reproduziert, die sich ihnen verpflichtet fühlen (Lepsius 1995, 1997). Insofern benötigen sie Zeit, um solche Subjekte zu produzieren, die zu ihnen passen und umgekehrt. Dies hat nicht zuletzt damit zu tun, dass Valorisierungen auch affektiv habitualisiert werden und Akteure dementsprechend eine emotionale Verbundenheit zu den sozialen Ordnungen entwickeln, in denen sie sozialisiert werden, wie ich nachfolgend darlegen werde.

7.2.2.2 EMOTIONEN, ETHOS UND EMOTIONALE KOMPETENZ

Die klassische Institutionentheorie stützt sich auf die Annahme, dass die Verbindung zwischen Akteuren und sozialen Ordnungen sanktionsbewährter, praktischer oder wissensbasierter Natur ist (exemplarisch: Berger/Luckmann 1969; Schüleln 1987; Lepsius 1995). Auch der Neoinstitutionalismus versteht Institutionen bekanntlich als den Individuen äußerlich und fokussiert „taken-for-granted scripts, rules, and classifications [as] the stuff of which institutions are made“ (Powell/DiMaggio 1991, S. 15). Der programmatische Vorrang des Kognitiven hat allerdings zu einer Vernachlässigung des Emotionalen geführt. Dies wundert insofern wenig, als das Verhältnis von Soziologie und Emotionen seit jeher

Akteuren. Demgegenüber adressiert soziale Integration unmittelbar die den Orientierungen und Beziehungen der Akteure zueinander.

¹⁷⁵ Die kurz vor der Emeritierung stehende Kohorte, deren Berufung noch anderen Logiken gehorchte, wird in diesem Argument bewusst ausgespart.

¹⁷⁶ Oder zuweilen an BENTHAMs Panoptikum erinnernde Arbeitsbedingungen und Dokumentationswesen einrichten.

problematisch ist und hier von einem blinden Fleck zu sprechen beinahe euphemistisch erscheint. Zudem trug die lange dominierende cartesianische Sichtweise auf Emotionen sicherlich ihren Teil dazu bei, dass das Affektive in der Soziologie ein extrem randständiges Dasein fristete (Reckwitz 2016; Matthäus 2016; Zietsma/Toubiana 2018). Deshalb blieb lange weitgehend unberücksichtigt, dass Institutionen sowohl in ihrer Entstehung als auch in ihrem Kern einer affektiven Bindung bedürfen (Friedland 2013, S. 593).

Auf den zweiten Blick hingegen finden sich allerdings auch bei diesem Thema bei den soziologischen Klassikern einige Ansatzpunkte. Am offensichtlichsten dürften hier WEBERS und MERTONS Auseinandersetzungen mit dem bürokratischen sowie dem wissenschaftlichen Ethos sein, die sich bei MERTON (1968, S. 255) in sein Programm der Untersuchung des Zusammenhangs von Sozialstruktur und Persönlichkeit fügen. Er stellte u.a. fest, dass BürokratInnen eine Lebensweise und einen Stolz auf ihre Profession entwickeln, der sie dazu bringt, sich einem Wandel ihrer lieb gewonnen bürokratischen Routinen zu widersetzen. Dieser Befund erinnert zweifelsohne an WEBERS (1958, 1978) Studie zur protestantischen Ethik und dem Geist des Kapitalismus oder seine Vorträge über Gesinnungs- und Verantwortungsethik bei WissenschaftlerInnen.

In den genannten Studien wird die affektive Bindung zwischen einer institutionalisierten sozialen Ordnung und sozialen Akteuren als *Ethos* bezeichnet. Ein Ethos umfasst dabei die geteilte Vorstellung, aber auch stark idealisierte und positiv typisierte Repräsentation dessen, was es bedeutet, an einer bestimmten, zumeist hochgradig institutionalisierten, sozialen Ordnung zu partizipieren. Im Ethos werden Ideale, Valorisierungen und moralische Urteile mit Bezug auf eine bestimmte soziale Ordnung prädispositioniert. Während Rationalitäten, Funktionalitäten oder eben institutionelle Logiken die jeweils maßgeblichen Regeln, Normen und Erwartungshaltungen sozialer Ordnungen umfassen, beschreibt die Idee des Ethos die moralischen Rechtfertigungen für die emotionale Verbundenheit mit spezifischen Institutionen. Ein Ethos umreißt damit gewissermaßen den ‚Geist‘ oder das normative Wesen einer sozialen Ordnung und grundiert ihre Übersetzung in konkretere Praxisformen. Mit VORONOV und WEBER (2015) hat ein Ethos zwei wesentliche Komponenten: Es fängt Emotionen ein – oft präreflexiv – und liefert eine moralische Legitimation für emotionales Engagement. Akteure identifizieren sich mit sozialen Ordnungen und leiten daraus einen Teil ihres Selbstwertgefühls ab (Weber 1978; Liebsch 2006; Braun 2015; Voronov/Weber 2015; Matthäus 2017).

Dieses Verständnis von Ethos scheint mir unmittelbar anschlussfähig an die zuvor diskutierten Überlegungen zum Habitus und der damit verbundenen Ideen von Strategie und *illusio* (siehe Kapitel 4.5). Wie dort bereits dargelegt, müssen Akteure sich mit dem Feld identifizieren, was jedoch nicht bedeutet, dass sie die Spielregeln des Feldes tatsächlich durchschauen. Für BOURDIEU (1984, 1987) geht die Ausbildung des Habitus daher im Wesentlichen mit der Entwicklung eines *Gefühls* für das Spiel einher. Die *illusio* umfasst so gesehen also ebenfalls die emotionale Wertschätzung der Akteure für ihre respektiven sozialen Felder und regt sie an, sich an der (Re-)Produktion der Felder zu beteiligen. Wie FRIEDLAND (2009, S. 900) es formuliert: „Belief in the value of culture, for example, derives from the struggle over culture“. Der Grad der emotionalen Bindung an einen Wertes ist in dieser Perspektive also ein Indikator für seine Legitimität (Lamont 2012, S. 206).

Diese Sichtweise legt weiter nahe, dass institutionellen Arrangements in einer bisher vernachlässigten Dimension ebenfalls eine hohe Relevanz besitzen: Offenbar beschränken sich die Auseinandersetzungen innerhalb oder zwischen institutionellen Ordnungen nicht auf Konflikte über die Praktiken und strukturellen Arrangements, die typischerweise von NeoinstitutionalistInnen untersucht werden (Greenwood et al. 2011; Houben 2013). Sie können auch das Ethos einer institutionalisierten sozialen Ordnung und damit die je subjektiven, präreflexiven Wertschätzungen und Selbstwertgefühle der beteiligten Akteure einbeziehen. Zumal, wie VORONOV und WEBER (2015) konstatieren, gerade auf Ethos und Emotionen basierende Auseinandersetzungen oftmals besonders persistent sind. Denn das jeweilige

Ethos konkurrierender Gruppierungen und die sich daraus ableitenden subjektiven Valorisationen der Mitglieder verschließen sich rationalen Argumenten und berufen sich nämlich nicht auf logische Irrtümer, empirische Gegenargumente oder argumentative Inkohärenzen.

In jüngerer Vergangenheit haben sich einige organisationssoziologische Arbeiten wieder verstärkt dem Thema Emotionen zugewandt und in ihren Befunden Zusammenhänge von emotionaler Verbundenheit und institutioneller (Re-)Produktion entdeckt¹⁷⁷: So zeigen etwa GILL und BURROW (2018), dass Emotionen Akteure an Institution binden und sie stimulieren können, sich für die Bewahrung zentraler Bausteine einer institutionalisierten Ordnung einzusetzen. In eine ähnliche Richtung gehen auch RUEBOTTOM und AUSTER (2018). Wie sie darlegen, haben sog. Change Agents, die in Organisationen Veränderungsbemühungen anregen sollen, mehr Erfolg, wenn sie bei den Organisationsmitgliedern Emotionen ansprechen. FRIEDLAND (2018) argumentiert im Sinne dieser Erkenntnisse, dass Akteure sich emotional an bestimmte institutionalisierte Strukturen gebunden fühlen. Konsequenterweise bildeten sie ein Interesse an der Bewahrung jener Strukturen aus. Er sieht darin einen Schutzmechanismus der Akteure, denn solange die institutionellen Strukturen bewahrt würden, blieben die damit verbundenen affektiven Valorisationen der Akteure und mithin ihre Selbstbilder ebenfalls ungefährdet. FRIEDLAND (2018) konstatiert in diesem Sinne weiter, dass spezifische Emotionen als „Teil der Produktionsfunktion bestimmter institutioneller Güter“ verstanden werden müssten, da einzelne institutionelle Arrangements daraus ausgerichtet seien, bei den Akteuren bestimmte Emotionen auszulösen. Er nennt dazu beispielhaft die Kirche und argumentiert, dass eine Kirche ohne Frömmigkeit nicht die gleiche institutionelle Kraft besäße wie eine Kirche, die durch die Frömmigkeit ihrer Anhänger konstituiert werde. Ein anderes, m. E. offenkundigeres Beispiel lässt sich in auf charismatische Herrschaft im Sinne WEBERS (1976) ausgerichteten autoritären politischen Regimen finden, in denen die Institutionalisierung eines Führerkults ebenfalls darauf abzielt, Hingabe und Vertrauen gegenüber der politischen Leitung und Hass gegenüber politischen GegnerInnen hervorzurufen.

Ein Ethos ist also eine Folge dessen, dass Akteure ihre subjektive Valorisation an der Zugehörigkeit zu institutionellen Ordnungen suchen und bestätigen. Um sich in diesen Zusammenhängen als kompetente Subjekte darstellen zu können, nehmen sie im Rahmen der Sozialisation habituell auf, welche Emotionen in welchen sozialen Situationen als angemessen gelten und in Bezug zu gegebenen institutionalisierten Ordnungen als passend gelten. VORONOV und WEBER (2015) bezeichnen die Fähigkeit, sich innerhalb von sozialen Ordnungen emotional angemessen zu verhalten als *emotionale Kompetenz*. Sie beschreiben damit die Fähigkeit, Emotionen dergestalt zu erleben und darzustellen, wie es im Lichte des institutionalisierten Ethos als angemessen für eine bestimmte Position bzw. Rolle erachtet wird. Mit anderen Worten, es ist die Fähigkeit zur affektiven Selbstregulierung und dazu, jene Emotionen zu zeigen, die notwendig sind, um bei anderen kompetent zu wirken. VORONOV und WEBER (2015) gehen dabei davon aus, dass Akteure ein tief verwurzeltes generelles Anliegen an Zugehörigkeit zu verschiedenen institutionalisierten Ordnungen besitzen. Akteure neigen demnach dazu, ihr Selbstbewusstsein aus der Zugehörigkeit zu sozialen Ordnungen und als anerkannte Akteure in der Wahrnehmung bestimmter Rollen abzuleiten. Wegen dieser Abhängigkeit von institutionalisierten Rollenerwartungen disziplinieren sich die Akteure, um die Welt im Einklang mit dem institutionalisierten Ethos zu erleben. In dieser Hinsicht seien Institutionen subjektiv bedeutsam, weil die Anerkennung des menschlichen Selbst von der erfolgreichen Wahrnehmung sozialer Rollen abhängt; daher seien die Angst vor fehlender Anerkennung sowie der Wunsch, kompetent in den Rollen zu wirken, wichtige Treiber des

¹⁷⁷ In ihrer Rezension geben LOK et al. (2017) einige zusätzliche Beispiele für veröffentlichte Artikel in der Institutionentheorie, in denen Emotionen implizit eine Rolle spielen, aber nicht explizit theoretisiert sind. Sie weisen darauf hin, dass Emotionen in früheren Studien der Schaffung neuer Proto-Institutionen (Lawrence/Hardy/Phillips 2002), Veränderungen in der Bedeutung von Institutionen (Zilber 2002) und ganz allgemein Prozesse der institutionellen Strukturierung, Reproduktion und Veränderung zugrunde zu liegen scheinen.

menschlichen Verhaltens und Garanten institutionalisierten sozialer Ordnungen (Voronov/Weber 2015). Damit korrespondiert etwa auch die Studie von CREED et al. (2014), die herausfanden, dass Scham aus institutioneller Sicht nicht einfach eine rein persönliche Emotion ist, sondern eine disziplinierende Funktion besitzt, was freilich auch schon ELIAS (1976) in seiner Abhandlung *Über den Prozess der Zivilisation* eindrucksvoll darlegte. Allerdings geht es eben nicht nur darum, sich Emotionen in der Öffentlichkeit zu versagen; stattdessen ist es das Ziel, Emotionen *angemessen* darstellen zu können. In akademischen Kontexten kann dies z. B. bedeuten, dass man durchaus emphatische Vorträge hält, betont nüchtern schreibt, Betreuungs- und Prüfungssituationen zugewandt und unterstützend gestaltet, sich in Gremien oder der Öffentlichkeit echauffiert oder kollegiale Beziehungen aus strategischem Interesse heraus betont freundschaftlich führt. Die strategische emotionale Kompetenz der Akteure äußert sich dann also darin, zu erkennen, welche Situationen welche emotionalen Reaktionen oder Praktiken erfordern, um sicherzustellen, dass die zur Schau gestellten Affekte mit den Erwartungen anderer an die Position oder die Rolle übereinstimmen (Voronov/Weber 2015). Mit anderen Worten benötigen Akteure also eine passende emotionale Sozialisation, um ihre Rolle in einer institutionalisierten Ordnung erfolgreich zu spielen.

7.2.2.3 HEXIS UND SELBST.WERT.GEFÜHL

Wenn Affekte, emotionale Zustimmung oder Ablehnung und Gefühle für soziale Zusammenhänge in den Habitus eingehen und gleichsam in habituellen Praktiken reproduziert werden, basieren sie auf Sozialisations- und Habitualisierungsprozessen. Daher sind affektive Äußerungen, die Akteure in der Gegenwart zeigen notwendigerweise von vergangenen Erfahrungen geprägt. Sie internalisieren dabei nicht nur implizite Bewertungskategorien, sondern verinnerlichen ebenfalls damit verbundene Affekte, Emotionen oder präreflexive Empfindungen (Bourdieu 2001a). Dies lässt sich schon bei der Habitualisierung von Routinen beobachten, denn durch langes oder intensives Training sehr anhaltende Ausbildung bestimmter Gewohnheiten und Routinen geht zumeist mit der Ausbildung affektiver Bindungen einher (Gersick/Hackman 1990; Schulz 2008, S. 233f, 240). Im Rückblick auf die Überlegungen zur Habitualisierung in Kapitel 5 lässt sich dementsprechend ergänzen, dass Routinen nicht nur implizit gelernt, sondern auch affektiv valorisiert werden. Dabei geht SCHULZ (2008, S. 242f) davon aus, dass Routinen umso mehr emotionaler Wert zugeschrieben werde, je stärker sie institutionell verankert und je zentraler sie für eine bestimmte Ordnung sind. Auch das immer wieder zu beobachtende Festhalten an eigentlich überkommenen Routinen sei durch ihre emotionale Aufladung deutlich besser zu erklären als etwa durch funktionalistische oder rationalistische Argumentationen.

In dieser Lesart ist die Habitusformierung also auch als ein Prozess zu verstehen, in dem Praktiken, Gewohnheiten und Routinen emotional aufgeladen und darüber körperlich valorisiert werden. Affekte werden zu einem Bestandteil der Hexis und sind unweigerlich mit bestimmten Praktiken ebenso verknüpft wie mit bestimmten situativen Auslösern bzw. sozialen Strukturen. BOURDIEU versteht den Körper wie bereits ausgeführt als Depot für soziale Praktiken, Schemata und Weltansichten (siehe Kapitel 5.2.2). Konsequenterweise schließt dies emotionale Wertbezüge ein (Matthäus 2017). Da BOURDIEU körperlichen Stellungnahmen im Sinne einer praktischen Intentionalität in den meisten sozialen Situationen ein Primat vor der reflektierten, rationalistischen Intentionalität zuspricht, sind in diese praktische Intentionalität notwendigerweise Affekte und Emotionen eingelagert. Wenn Akteure sich also einer Institution verbunden fühlen, ist die innere Logik dieser Institution auch im Habitus der Akteure verankert. Emotionale Verbundenheiten geraten somit zu „viszerale[n] Verpflichtungen“ (Bourdieu 2001a, S. 98f). Emotionen sind folglich integraler Bestandteile dessen, was BOURDIEU als Strategien bezeichnet. Wenn also affektive Reaktionen als schlechtes Urteilsvermögen oder als unangemessene Emotionalität angesehen werden, deutet dies in der Regel auf einen Hysteresiseffekt hin. Gerade diese schlechte Übereinstimmung zwischen Habitus und Umwelt öffnet dann Möglichkeiten zur Rekon-

struktion von Praktiken und in der hier vertretenen Lesart eben auch von Valorisationen und damit verbundenen Affekten (Emirbayer/Goldberg 2005, S. 482f).

Die emotional aufgeladenen Anerkennungen oder Ablehnungen und die damit verbundenen praktischen Valorisationen wirken darüber hinaus als besonders naturalisierte Form symbolischer Herrschaft. Denn die als Naturwüchsigkeit wahrgenommene vorbewusste Emotionalität, gepaart mit der modernen Sichtweise, dass Affekte eine zutiefst individuelle Eigenschaft sind, verschleiert ihren sozialen Ursprung so erfolgreich, weil sie grundsätzlich einer unterstellten ‚natürlichen‘ Verfasstheit des Menschen zugeschrieben wird (Matthäus 2017).

MATTHÄUS (2014, 2017) nimmt diese Erkenntnis in instruktiver Weise auf, um sie auf das subjektive Selbstwertgefühl anzuwenden. Ihr zufolge ist auch der subjektive Selbstbezug ein praktischer Bewertungsprozess, der sich aus den praktischen Bewertungsklassifizierungen der sozialen Welt ergibt, die im Laufe der Sozialisation praktisch verinnerlicht wurden. Der Bezug zum eigenen Selbst sei immer praktisch konstituiert. Körperlichkeit ist folglich zumindest hintergründig emotional, wodurch soziale Praktiken immer auch emotionale Praktiken sind. Dank dieser habituellen Verbindung sind Affekte folglich stets eine bewertende soziale Praxis (Matthäus 2017, S. 82ff).

Diesen habituellen Zusammenhang von Bewertungen und Affektivität bezeichnet MATTHÄUS (2017) als „*Selbst.Wert.Gefühl*“. Konzeptionell bezieht sich Selbst.Wert.Gefühl auf die dem Akteur innewohnende Verbindung von sozial konstituierten Valorisationen und subjektivierten, dennoch ursprünglich sozialisierten Affekten und Emotionen (Matthäus 2017, S. 83ff). Von BOURDIEU werden Emotionen grundsätzlich als Manifestationen einer vornehmlich praktisch vollzogenen inneren Bewertung des Verhältnisses von Selbst und Welt konzipiert. Selbst.Wert.Gefühl werde MATTHÄUS zufolge erzeugt, indem Akteure sich immer wieder zur Welt in Bezug setzen: Die Anerkennung oder Ablehnung, die sie dort erfahren, die verschiedenen sozialstrukturellen (Feld-)Positionen, die damit einhergehenden Typisierungen und Kategorisierungen, die (Miss-)Erfolge ihrer praktischen Positionierungen und nicht zuletzt die Gefühle, die dabei ausgelöst und abgeschaut werden, werden im Habitus verinnerlicht (Matthäus 2017). MATTHÄUS (2017) schlägt deshalb vor, BOURDIEUS Habitus-theorie als implizite Affekttheorie zu lesen, die dabei helfe den analytischen Fokus auf die Verwobenheit von Valorisationen und Emotionalität zu richten und zudem instruktive Zugänge auf Praktiken der Valorisation sowie auf Prozesse der Bewertung und ihre zunehmend als bedeutsam erachtete Stellung innerhalb der Gegenwartsgesellschaft eröffne (Lamont 2012; Cefai et al. 2015; Krüger/Reinhardt 2016).

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass Emotionen aus institutioneller Sicht nicht zu isolierten Individuen gehören, sondern in einem reziproken Konstitutionsverhältnis zu sozialen Akteuren stehen. Affekte sind institutionell bedingt und damit endogen für institutionalisierte soziale Ordnungen. Durch die emotionale Aufladung erfahren institutionelle Arrangements eine Valorisation und liefern Akteuren damit Motive und praktisch-situative Anreize, eine bestimmte Ordnung zu unterstützen oder zu attackieren. Durch die affektive Valorisation erhalten Ideen, Prozesse, Beziehungsmuster oder Rollenerwartungen einen Eigenwert und Selbstzweck: „Was wertvoll und besonders erscheint, wirkt affizierend, weil es wertvoll und besonders ist. Und was erheblich affiziert, scheint wertvoll, weil es so stark affiziert“ (Reckwitz 2017, S. 83).

Diese Hinweise erscheinen mir für die Governance-Forschung insbesondere als Ansatzpunkt interessant und lohnenswert, um sich organisationalen Beharrungsdynamiken mittels einer Perspektive zuzuwenden, die etwa bei Bildungsreformen nach der tiefergründigen emotionalen Bewertung der neuen Vorgaben fragt und daran anschließend untersucht, in welcher Weise die Selbst.Wert.Gefühle derjenigen Akteure durch die Reform bedroht scheint, die sie im organisationalen Alltag praktisch umsetzen sollen.

7.3 KONSTELLATIONEN UND POSITIONEN DER VALORISIERUNG

Wenn es zutrifft, dass soziale Ordnungen auf Typisierungen und Klassifizierungen aufbauen, valorisieren soziale Ordnungen folglich auch die Beziehungen zwischen Akteuren, Dingen, Ereignissen und Praktiken (Krüger/Reinhardt 2017, S. 277ff). Damit stellt sich die Frage, *wer* auf diese Prozesse Einfluss ausüben kann. TILLY (1998) beispielsweise argumentiert durchaus in Übereinstimmung mit den Ausführungen der vorangegangenen Kapitel, dass sozialen Ordnungen strategische Entscheidungen über klassifizierende Zuschreibungen bestimmter Akteurgruppen zugrunde liegen. Diese sollen, gleichsam Zügen in einem Spiel, bestimmten Gruppen den Zugang zu wertvollen Ressourcen sichern und den anderer Gruppen eindämmen. Dabei würden Regeln und Praktiken etabliert, welche diese selektive Verteilung legitimieren und dabei regelmäßig Beziehungsmuster hervorbringen, welche die Stellung der dominanten Gruppe sichern. Wann immer diese Regeln praktisch umgesetzt werden, reproduziere sich folglich deren zugrundeliegende Logik und es kristallisierten sich zunehmend strukturell wirksame soziale Vor- bzw. Nachteile für die betroffenen Gruppen heraus. Entscheidend für eine soziale Position und die damit verbundenen Privilegien sind in dieser Sichtweise also nicht manifeste Eigenschaften von Personen, sondern ihre auf Ressourcenzugang und Klassifizierungen basierenden Positionierungen. Ähnlich argumentieren auch BOWKER und STAR (1999), wenn sie die Bedeutung von Klassifikationen und Standards analysieren. Jede dieser Bestimmungen valorisiere spezifische Sichtweisen, Positionen, Beziehungen und Merkmale, wodurch andere notwendigerweise marginalisiert würden. Die Grundlagen für die klassifikationsbedingten sozialen Ordnungen bilden demzufolge die sozialen Konstruktionsleistungen bestimmter Akteure in konkreten Konstellationen (Houben/Prietzl 2018, S. 345).

Die Bedeutung von bestimmten Formen von Akteurkonstellationen für das Zustandekommen von Valorisierungen ist in jüngerer Vergangenheit immer wieder thematisiert worden. Jüngst haben MEIER, PEETZ und WAIBEL (2016, S. 315ff) dazu eine triadische Struktur generalisiert, die ihnen zufolge eben nicht nur aus Bewerteten und Bewertenden bestehen kann, sondern zusätzlich ebenfalls ein Publikum umfassen müsse. Denn erst die Anwesenheit eines Publikums verleihe dem singulären Interaktionsakt einer Bewertung und den konkreten situativen Zusammenhang eine letztlich die konkrete Situation transzendierende Relevanz. Die zwischen diesen unterschiedlichen Positionen im Bewertungsgeschehen bestehenden Beziehungen könnten sich dabei entweder in Abhängigkeitsverhältnissen oder in Einflusspotentialen realisieren. Diese Kontextualisierung fokussiert damit also die grundlegende Positionsbedingtheit von Bewertungspraktiken und -situationen, denn Bewertungen sind immer strukturell eingebettet und das Agieren der Akteure in den jeweiligen Positionen hat wiederum Einfluss auf die Positionierungslogik und die Dynamiken der gesamten Konstellation. Die Positionen in solchen Bewertungskonstellationen können dabei freilich von individuellen, korporativen, kollektiven oder auch unbestimmten Akteuren eingenommen werden – solange hier eine reaktive Wirkung bzw. eine performative Relevanz unterstellt wird (Maier/Peetz/Waibel 2016, S. 316f).

Dieser Vorschlag ähnelt offensichtlich stark den feldtheoretischen Überlegungen, die ich bereits in den vorherigen Kapiteln dargelegt habe, denn erst durch wechselseitige Valorisierungskonstellationen können sich Feldstrukturen etablieren und umgekehrt. Anders formuliert ließen sich Valorisierungskonstellationen als soziale Felder begreifen. Dabei geht die Strukturierung sozialer Felder, die Anerkennung und Würdigung spezifischer Kapitalsorten und die Legitimierung der Wege, um sie zu kämpfen, in feldtheoretischer Sicht von jenen aus, die über ausreichend symbolisches Kapital verfügen, um bestimmte Entwicklungen in ihrem Sinne zu beeinflussen und zu stabilisieren. Akteure im Feld arbeiten folglich häufig daran, das Kapital ihrer OpponentInnen abzuerkennen bzw. deren Wege es zu erlangen als illegitim zu brandmarken, während sie ihre Kapitalausstattung entsprechend aufzuwerten suchen (Berger/Luckmann 1969, S. 101f; Bourdieu 1984, S. 396).

Eine andere Perspektive betont die positionslogische Bedeutung von Gatekeepern oder anerkannten Bewertungsinstanzen für Prozesse der Valorisierung (Sauder 2006; Espeland/Sauder 2007). Die

Beurteilungen durch Bewertungsinstanzen sind für das Verständnis jeder institutionellen Ordnung von zentraler Bedeutung (Bitektine/Haack 2015). Bewertungsinstanzen verleihen Legitimität für etablierte oder sich entwickelnde Klassifizierungen und stellen dabei einen Bezug zu etablierten Werten her, die das Gerüst von Institutionen bilden. Sie sind GeneratorInnen der Gültigkeit, welche die Urteile anderer maßgeblich beeinflussen und wiederum legitimieren oder auch delegitimieren (Bitektine/Haack 2015, S. 51). Durch Bewertung produzieren Bewertungsinstanzen Referenzpunkte der Interaktion und erzeugen nicht selten reflexive Diskurse (Durand/Boulogne 2017, S. 655). Auch BOURDIEU¹⁷⁸ betont diese Funktion von „Konsekrationsinstanzen“, die als KritikerInnen, GutachterInnen bestimmte Kapitalvarianten, Positionen oder Verhaltensweisen (de-)legitimieren (Bourdieu 1999; Houben 2013b). Er legt dies insbesondere für Gatekeeper in der Produktion von symbolischem Kapital für kulturelle Güter dar. Analog zu der für soziale Felder bereits grundsätzlich ausgearbeiteten Logik, kämpfen soziale Akteure hier in verschiedenen Positionen in der Kulturproduktion darum, ihre eigene Bewertung zur Legitimität literarischer oder künstlerischer Werke gegen konkurrierende Definitionen durchzusetzen und darüber letztlich symbolisches Kapital zu akkumulieren, das BOURDIEU in diesem Zusammenhang definiert als Positionsgewinn oder Kredit, der mit hoher Anerkennung verbunden ist und die Möglichkeit erhöht, die eigenen Weltansichten als verbindlich zu setzen (Bourdieu 1999).

Für BOURDIEU (1985, 1992a, 1999; 2001b, 2015, 2017) ist die Fähigkeit, Bewertungskriterien aufzuerlegen oder eben allgemein verbindliche Valorierungen aussprechen zu können, das zentrale Motiv in symbolischen Feldern – er spricht dabei in der Regel von *Definitions-* oder *Benennungsmacht*. Die Strategien der Akteure in symbolischen Feldern sind daher für ihn immer – zumindest letzten Endes – auf die Verteidigung oder Verbesserung des eigenen symbolischen Status ausgerichtet, der wiederum die Chance verbessert, Benennungsmacht auszuüben und damit bestimmte Valorierungen als allgemeingültig zu etablieren. Hier wird der Einfluss von MARX auf BOURDIEU offensichtlich, denn in „Die deutsche Ideologie“ argumentiert dieser gemeinsam mit ENGELS, dass die Ideologie der herrschenden Klasse in jeder Epoche der Weltgeschichte die herrschende Ideologie gewesen sei. Die Klasse, die sich bezüglich der materiellen Produktivkräfte in der dominanten Position befände, sei gleichzeitig ihre herrschende intellektuelle Kraft. Dies bedeutet, dass diejenige Gruppe, welche über die Mittel der materiellen Reproduktion verfüge, somit auch die Mittel der geistigen Reproduktion kontrollieren könne (Marx/Engels 1972, S. 59)¹⁷⁹.

Laut BOURDIEU (1985) realisiert sich Definitionsmacht also in kultureller Legitimität und dem Recht, Anerkennung zu entziehen oder auszusprechen. Akteuren, die über symbolische Macht verfügen, wird in der Regel das Recht zugebilligt, offen diskursiv Stellung zu beziehen und damit bestimmte Beziehungen und Deutungen Legitimität zu- oder abzusprechen¹⁸⁰. Herrschaft muss daher auch auf sozialen Sinn abzielen und sich über ihn reproduzieren, um als legitim zu gelten. BOURDIEU sieht Sprache daher als wichtigstes Gewaltmittel, denn worüber überhaupt gesprochen wird und wie angemessen über Zusammenhänge geredet werden darf, ist konstitutiv für die Stabilität bzw. Dynamik einer sozialen

¹⁷⁸ Symbolische Felder spannt BOURDIEU dabei, wie bereits ausgeführt, typischerweise an zwei Polen auf: Zum einen am autonomen Pol, welcher Akteure, die sich an ihm orientieren dazu veranlasst, die Autonomie des Feldes und die dafür günstigen Bewertungskriterien zu maximieren, weil dies ihren eigenen Kapitalzusammensetzung entgegenkommt; beispielsweise sind dies bereits erfolgreiche KünstlerInnen oder WissenschaftlerInnen. Zum anderen am heteronomen Pol, an dem BOURDIEU die für das entsprechende Feld relevanten externen Einflüsse zusammenfasst. Hieran orientieren sich vornehmlich Akteure, deren Kapitalstruktur typischerweise eher an jene externen Bereiche anschlussfähig ist. Man denke hier etwa bei Feldern der kulturellen Produktion oder der Wissenschaft an die Politik, die Wirtschaft, die Medien oder auch die breitere Öffentlichkeit (Bourdieu 1999; Geißler 2016).

¹⁷⁹ MARX und Engels schlussfolgern bekanntlich insgesamt aus dieser Überlegung, dass die herrschenden Ideen nichts anderes sind als ein Ausdruck der herrschenden materiellen Verhältnisse, die lediglich als Ideen verstanden würden.

¹⁸⁰ Diskurse werden weniger von freischwebenden Intellektuellen oder Querköpfen geprägt als vielmehr von organisierten RepräsentantInnen. Professionen als normative Instanzen müssen sich organisieren, wollen Sie gehört werden. Soziale Bewegungen müssen sich verstetigen und damit organisieren, wollen sie nachhaltige Wirkung erzielen.

Ordnung (Berger/Luckmann 1980, S. 36ff; Bourdieu 1990, S. 71, 100; Everett 2002, S. 67f; Prietl 2018, S. 63ff).

Eine ähnliche Position findet sich ebenfalls im Denken von BERGER und LUCKMANN wieder (Dreher 2016, S. 57f), denn auch sie beschreiben die Chancen von Valorisierungen, sich als allgemeinverbindlich durchzusetzen als prinzipiell macht- und positionsbedingt¹⁸¹. Sofern mehrere konkurrierende Alternativen gegeneinander ausgespielt und die jeweiligen Subsinnwelten infrage gestellt werden, entwickeln ihre jeweiligen Trägergruppen Strategien zu ihrer Verteidigung, die dann ausgewiesenen RepräsentantInnen bzw. ExpertInnen zukommt, die darauf spezialisiert sind, Legitimität der eigenen Subsinnwelt zu verteidigen. Klassischerweise ist laut BERGER und LUCKMANN (1969, S. 118) die Reaktion bei einer Konfrontation der Sinnwelten zunächst die Entwicklung von Stützkzepten zu ihrer systematischeren Begründung, gefolgt von einem Angriff auf die alternativen Sinnkomplexe, bei denen ihre Existenzberechtigung entweder grundsätzlich abgesprochen wird oder sie als zu lösendes Problem dargestellt werden. Wenn zwei Gruppen mit widersprüchlichen Subsinnwelten miteinander konfrontiert würden, seien beide gezwungen, konzeptuelle Systeme zu entwickeln, die für das zu legitimierende symbolische Universum konzipiert und geeignet sind. Welches dieser Universen sich nach BERGER und LUCKMANN (1969) durchsetzt, hängt jedoch nicht etwa von deren theoretischen Ästhetik, logischen Widerspruchsfreiheit oder argumentativen Stringenz ab. Da unterschiedliche Definitionen der Realität in der Gesellschaft in Einklang gebracht werden müssen, hängt die Durchsetzung bestimmter Wirklichkeitsdefinitionen und damit auch Valorisierungen von dem Einflusspotenzial der jeweiligen LegitimiererInnen ab: Wer den größeren Stock habe, hätte auch die bessere Chance, seine Definitionen der Realität durchzusetzen. Somit verwandelt der Ausgang einer Konfrontation alternativer, unterschiedlicher symbolischer Sinnwelten sich bei BERGER und LUCKMANN unversehens in eine Machtfrage. Auch dieses Argument unterstreicht, dass der Erfolg bestimmter Sinnwelten mit der Position derjenigen zusammenhängt, die sie gewissermaßen pflegen und warten, sprich: die zu einer Elite gehören, die ihre spezifische Weltanschauung verbreiten kann.

7.4 KONVERSIONSORDNUNGEN

Gerade Organisationen sind Reservoirs symbolischer Macht und nutzen diese nach innen und nach außen. Sie verleihen bestimmten Verteilungsmustern die Aura der Natürlichkeit und konstruieren und distribuieren Sprach- und Denkweisen¹⁸² (Moebius/Wetterer 2011, S. 2f.). Gemäß COLEMANS (1979) These der Asymmetrie zwischen individuellen und korporativen Akteuren ergeben sich für Organisationen weitreichendere strategische Einsatzmöglichkeiten symbolischer Macht, als für Personen. Organisationen sind daher prinzipiell in einer gegenüber Individuen vorteilhaften Position, ihre Vorstellungen institutionell zu verstetigen und in Feldern symbolisch und materiell durchzusetzen. Dies beginnt schon im Alltag, wo Organisationen durch Be- und Entlohnungsmodi, Arbeitszeitmodelle oder Einstellungskriterien ausgewählte gesellschaftliche Erwartungshaltungen valorisieren, indem sie das von ihnen je präferierte Modell legitimieren und darüber letzten Endes auch normalisieren.

Organisationen basieren grundsätzlich auf Prozessen, Ideen und Ressourcen, die von Menschen in sie eingebracht werden. Um tatsächlich von deren Eingaben profitieren zu können, müssen Organisationen fortlaufend die je individuelle Bereitschaft mobilisieren, Ressourcen einzugeben und sich an organisationalen Handlungslogiken zu orientieren. Im Umkehrschluss müssen die Menschen sich zu Subjekten machen, die sich an den organisationalen Vorgaben orientieren. Die Verteilung von bzw. der

¹⁸¹ Macht ist also, wie DREHER (2016) plausibel darlegt, bei BERGER und LUCKMANN vornehmlich mit dem Problem der Erhaltung einer korrespondierenden symbolischen Sinnwelt verbunden.

¹⁸² Am deutlichsten tritt dies beim Staat zutage, als Organisation mit Gewaltmonopol nicht nur über physische, sondern auch über symbolische Gewalt (Bourdieu 2017, S. 288ff).

Zugang zu Ressourcen und Chancen für Individuen sind insofern sowohl eine Folge als auch eine Voraussetzung des Funktionierens und der Reproduktion von Organisationen. Wenn Organisationen Menschen systematisch ein- oder ausschließen, ihnen spezifische Profite auszahlen oder verweigern und ihnen darüber letztlich Lebenschancen eröffnen oder verstellen, tun sie dies in aller Regel also nicht, um gesellschaftliche Schieflagen zu kreieren oder zu reparieren, sondern um ihren eigenen Imperativen zu folgen bzw. den Erwartungen ihrer Umwelt zu entsprechen (Bommes 2001).

Die Gestaltung der jeweiligen organisationalen Chancenstrukturen kann also als eine weit verbreitete Lösung des Problems der Koordination von Interdependenzen in Mehrebenensystemen betrachtet werden. Die klassische Organisationstheorie und die Rational-Choice-Theorie widmen sich diesem Problem deshalb normalerweise, indem sie organisationsinternen Regulierungs- und Verteilungsmuster organisationaler Profite als Motive bzw. als Anreize verstehen, denen zufolge sowohl Individuen als auch Organisationen bei geschicktem Design aus jeweiligen eigenen Interessen koordiniert agieren (statt vieler: Coleman 1990, 1991).

Im Unterschied dazu werde ich nachfolgend die Abstimmung zwischen der organisationalen und der individuellen Ebene eines Akteursystems im Rückgriff auf BOURDIEUS Kapitalbegriff führen. Den Ausgangspunkt der Überlegungen bildet die Feststellung, dass die jeweiligen Kapitalsorten mit je unterschiedlichem Aufwand ineinander überführt werden können. Ähnlich wie MARX (1969, S. 56ff; Nachtwey 2014), bemüht BOURDIEU dabei Arbeit(szeit) als grundlegenden Überführungsfaktor (Bourdieu 1983, S. 195f), wobei Überführungsgewinne auf der einen Seite notwendigerweise -kosten auf der anderen Seite hervorrufen:

„Kapital ist akkumulierte Arbeit, entweder in Form von Material oder in verinnerlichter, ‚inkorporierter‘ Form. Wird Kapital von einzelnen Akteuren oder Gruppen privat und exklusiv angeeignet, so wird dadurch auch die Aneignung sozialer Energie in Form verdinglichter oder lebendiger Arbeit möglich. Als vis insita ist Kapital eine Kraft, die den objektiven und subjektiven Strukturen innewohnt; gleichzeitig ist das Kapital – als lex insita – auch grundlegendes Prinzip der inneren Regelmäßigkeit der sozialen Welt“.

Meine Überlegungen in Kapitel 4 haben sich mit der Überführung derselben Kapitalformen zwischen Individuen und Organisationen befasst; so wurde etwa anhand des symbolischen Kapitals gezeigt, wie die Bewertung einer Organisation auf ihre Mitglieder zurückwirkt. Kapital kann aber auch von einer Form in eine andere bzw. von einer Sorte in eine andere konvertiert werden: BOURDIEU (1983) geht allgemein davon aus, dass der Erwerb von Kapital jeglicher Art in der Regel eine Investition in andere Kapitalsorten voraussetzt, für das es dann gewissermaßen eingetauscht wird. Zum Beispiel kann Sozialkapital Akteuren helfen, Zugang zu wirtschaftlichen Ressourcen zu erhalten, mit denen sie wiederum ihr kulturelles Kapital erhöhen können, sei es durch Kontakte zu ExpertInnen oder durch Zugehörigkeiten zu Organisationen, die ihnen Reputation verleihen. VAN AAKEN, SPLITTER und SEIDL (2013) zeigen, wie die Unterstützung sozialer Projekte bzw. entsprechend ausgerichtete Unternehmenspolitiken das soziale Prestige ihrer Top-ManagerInnen erhöht. Dieses Ansehen öffnet jenen nun die Tür zu exklusiven sozialen Kreisen und lässt sie dort Kontakte knüpfen. Dieses frisch generierte Sozialkapital wiederum nutzen die ManagerInnen als politisches Kapital, um auf Regulierungsprozesse frühzeitig und hintergründig im Sinne ihrer Unternehmen Einfluss zu nehmen. Das vordergründig am gesellschaftlichen Wohl orientierte philanthropische Engagement der ManagerInnen entpuppt sich in dieser Perspektive als umsichtige Strategie, die Konvertierbarkeit verschiedener Kapitalsorten zum Zwecke der Positionierung der eigenen Unternehmung und damit auch ihrer selbst auszunutzen.

Diese Konvertierbarkeit der unterschiedlichen Kapitalsorten verlangt laut BOURDIEU (1983, S. 190) nach institutionalisierten „Wechselkursen“, die für die jeweiligen Kapitalsorten angeben, welchen Wert sie in bestimmten sozialen Kontexten besitzen und wo es sich lohnt, Investitionen in Konversionsarbeiten zu tätigen. Wechselkurse zwischen den Kapitalsorten, so lässt sich aus den bisherigen Über-

legungen ableiten, sind damit also nichts anderes als Valorisierungen im Sinne der bisherigen Ausführungen.

Da auch Wechselkurse freilich sowohl Gegenstand also auch Ergebnis feldspezifischer Kämpfe sind, verwundert es wenig, dass sich ein beträchtlicher Teil der Auseinandersetzungen in Organisationen offensichtlich auf die Frage zurückführen lässt, welche Wechselkurse zwischen verschiedenen Kapitalsorten organisational umgesetzt werden sollen, ob sie korrekt umgesetzt werden und welche Ordnungen darüber faktisch (re-)produziert werden (Emirbayer/Johnson 2008; Hofbauer 2010; Delmestri/Brumana 2017). Schließlich verwandelt die organisationale Institutionalisierung von Kriterien der Beförderung, Einstellung oder Entlohnung mitunter minimale „Leistungsunterschieden [in] dauerhafte brutale Diskontinuitäten“ (Bourdieu 1983, S. 190) und unterstützt darüber wiederum auch Positionierungstendenzen im organisationalen Feld (Emirbayer/Johnson 2008).

Nachfolgend werde ich die dominanten, miteinander in Beziehung stehenden Wechselkurse einer Organisation als *Konversionsordnungen* zusammenfassen. Der Ordnungsbegriff scheint mir insofern passend, als er impliziert, dass es sich dabei eben nicht nur um ein zufälliges oder unverbundenes Nebeneinander einzelner Konversionsregeln und spontaner Wechselkurse handelt, sondern darin vielmehr komplexe systematische Abhängigkeiten zum Ausdruck kommen, welche die Organisation strukturell ebenso prägen, wie die Lebenschancen ihrer Mitglieder. Anders formuliert kreieren und modifizieren Valorisierungen organisationale Konversionsordnungen¹⁸³.

Wenn man nun die Idee der Konversionsordnungen vor den Spiegel der soziologischen Organisationstheorie hält, lässt sich meiner Ansicht nach postulieren, dass die Konvertierbarkeit von Kapital sowohl eine notwendige Bedingung der Existenz von Organisationen in ihren modernen Formen als auch Ausgangspunkt der meisten organisationalen Strategien ist. Denn wie bereits die soziologische Minimaldefinition von Organisation ausdrückt, der zufolge sich Akteure zusammentun, um mittels des zweckgerichteten Zusammenlegens von Ressourcen und Fähigkeiten ein synergetisches Ziel zu verfolgen (klassisch: Mayntz 1963, S. 36), bestimmt also die Akkumulierung, Konservierung, Konversion und Distribution von Kapital den Zweck einer Organisation und sichert ihren Fortbestand.

Organisationale Konversionsordnungen institutionalisieren sich dabei hauptsächlich als Valorisierungspolitiken, in denen formell, aber auch informell und präreflexiv-praktisch bestimmt wird, welches und damit notwendigerweise auch wessen Kapital als mehr oder weniger wertvoll anerkannt wird und wie es sich im Organisationskontext legitim in andere Kapitalien umwandeln lässt. Ein zentraler Modus dazu ist die Institutionalisierung von Rechten, Pflichten, Chancen und Renditen in organisationalen Rollen und Positionen (Kieser/Walgenbach 2003; Müller-Jentsch 2003). In dieser Lesart müssen Einstellungen, Beförderungen, Kooptationsprozesse und ganz grundsätzlich organisationswirksame Valorisierungen immer auch als Konversionsprozesse begriffen werden, da über sie bestimmte Kapitalsorten als im Kontext der Organisation wertvolles bzw. wirksames Kapital anerkannt oder als unwirksam und wertlos missbilligt werden. So sprechen z. B. auch EMIRBAYER und JOHNSON (2008) von einer Art „Organisationskapital“. Es entsteht, wenn bestimmte Ressourcen oder Merkmalen in der Organisation als nützlich oder relevant bewertet werden. Organisationskapital ist damit das Ergebnis von Prozessen der Valorisierung. Dabei wird in der Regel auf Klassifikationen zurückgegriffen, die auf die Reproduktion des symbolischen Kapitals der Organisation abzielen. Jene Mitglieder, die hier die höchste Passung bzw. Nützlichkeit aufweisen, dürfen sich dementsprechend Hoffnung darauf machen, das meiste Organisationskapital zu erhalten¹⁸⁴. Über ihre praktische Umsetzung werden organisationale Konversions-

¹⁸³ Konversionsordnungen vorangehende Valorisierungen reflektieren zudem die in der Organisation dominierenden Habitus und Kapitalausstattungen und müssen folglich als Bestandteil der Positionierungsbestrebungen der Organisation selbst in ihrem entsprechenden Feld verstanden werden.

¹⁸⁴ Gleichwohl machen sowohl EMIRBAYER und JOHNSON (2008) wie auch HOFBAUER (2010) darauf aufmerksam, dass sie Organisationen immer noch als Machtfelder begreifen und dementsprechend keine einfache Entsprechung dieser Logik zu

ordnungen nicht nur in den generativen Strukturen der Organisation institutionalisiert, sondern schlagen sich ebenso über das Erleben des Zuspruchs oder der Ablehnung in den habitualisierten Selbst.Wert.Gefühlen ihrer Mitglieder nieder (Hofbauer 2010, S. 32).

Konversionsordnungen sind für Organisationen also notwendig, weil sie zwischen objektivem und subjektivem Wert vermitteln und Kapitalströme im BOURDIEU'schen Sinne sowohl für Organisationen als auch für Individuen nutzbar und zugänglich machen. Mit Bezug auf die Organisation sind Beziehungen zwischen subjektivem und objektivem Wert von konkreten, organisationalen Valorisierungen abhängig. Wird z. B. eine vormalig nur individuell wertvolle Praxis von einer Organisation zur einer für die Organisation selbst wertvollen Praxis erhoben, erhöht sich auch deren Wert für jenes Individuum noch einmal, das dieser Praxis bereits vorher Wert zugemessen hat (Krüger/Reinhardt 2017). Dabei lässt sich mit Bezug auf die vorangegangenen Überlegungen vermuten, dass organisationale Konversionsordnungen insbesondere dann erfolgreich sind, wenn es ihnen gelingt, Sozialintegration und Systemintegration miteinander zu verkoppeln. Allerdings – und das ist nicht zuletzt ein deutlicher Unterschied zur ökonomistischen Organisationstheorie – lassen sich die Konversionslogiken von subjektiven in objektiven Wert und vice versa nicht ohne eine Bezugnahme auf die übergeordneten Feldlogiken nachvollziehen.

In einer dualen Perspektive auf organisationale Zusammenhänge stellt sich sodann die Frage danach, wie die Wechselkurse in den umfassenderen sozialen Feldern verankert sind. Darauf weist nicht zuletzt die bereits dargestellte neoinstitutionalistische Diskussion übergeordneter institutioneller Logiken hin (Friedland/Alford 1991, siehe Kapitel 3.2.2). Auch KRÜGER und REINHARDT (2016) unterscheiden in ihrem Übersichtsartikel zur Soziologie der Bewertung zunächst ganz grundsätzlich zwischen Werten und Wert. Während Werte – oder klassisch bei WEBER *Wertsphären* (überblicksartig: Schwinn 2001) – sich auf normative Ordnungen beziehen, die moralische Richtlinien sozialen Handelns beinhalten, bezeichnet Wert eine kontextspezifischere Klassifizierung von Dingen, Akteuren oder Praktiken als (nicht selten graduell mehr oder weniger) wertvoll. Daran schließen sich wiederum Praktiken und Prozesse des Bewertens an, in denen Dinge, Akteure oder Praktiken abwägend miteinander nach festgelegten Kriterien zunächst verglichen und sodann als besser oder schlechter beurteilt werden (Krüger/Reinhardt 2016, S. 497). Auch BOURDIEU (1999) modelliert soziale Felder, wie gezeigt, um bestimmte normative Kerne und Eigenlogiken herum, die dann in Form feldspezifischen symbolischen Kapitals kulminieren. Zwar bleibt es damit zunächst eine grundsätzlich empirische Frage, wie konkrete Wechselkurse und damit ebenfalls spezifische Konversionsordnungen aufgebaut sind und welche Valorisierungen sie realisieren, jedoch wäre es theoriologisch nur konsequent, das je feldspezifische symbolische Kapital als Fluchtpunkt unterschiedlicher möglicher Konversionsordnungen anzunehmen. Wie stark also die relative Autonomie eines Feldes bzw. einer Organisation bspw. gegenüber dem ökonomischen Feld ist, erkennt man folglich daran, wie stark die Chancen ökonomisches Kapital zu erwerben, die Chancen strukturieren, innerhalb des entsprechenden Feldes bzw. der Organisation symbolisches Kapital zu erhalten (Bourdieu/Wacquant 1996).

Allerdings betont BOURDIEU (1983, S. 196), dass ökonomisches Kapital bzgl. der Konvertierung allen anderen Kapitalformen zugrunde läge, ohne dass sich diese vollständig darauf reduzieren ließen. Zwar ist diese Einsicht BOURDIEUS zunächst plausibel und entspricht durchaus der Alltagsbeobachtung, gleichzeitig widerspricht sie theoriologisch der zuvor umfassend ausgeführten kapitalvermittelten Eigenlogik sozialer Felder (siehe Kapitel 4.3.1 und Kapitel 6.4). Erschwerend hinzu kommt, dass BOUR-

erwarten ist, vielmehr würde sie von den tatsächlichen Machtkämpfen immer wieder gebrochen werden. Die folgenreichsten organisationsinternen Kämpfe finden typischerweise um organisatorische Macht statt, in dem es um nichts Geringeres geht, als um die Fähigkeit zu bestimmen, welche der verschiedenen Arten von Kapital innerhalb der Organisation am einflussreichsten bei der Definition ihrer Aktivitäten und der Formulierung ihrer Politik sein wird.

DIEU sich konzeptionell und auch empirisch kaum dem ökonomischen Kapital widmet¹⁸⁵, obwohl er seine Vormachtstellung vor allem in seinen politischen Einlassungen regelmäßig wiederholt (Streckeisen 2014, S. 231ff).

Meiner Auffassung nach lässt sich diese gewissermaßen doppelte Ausrichtung an den jeweiligen symbolischen Kapitalien bei gleichzeitiger Orientierung an ökonomischem Kapital konversionslogisch begründen und das Problem daher ein wenig entschärfen: Geld bietet als gewissermaßen *Rosetta-Stein des Kapitalismus* einen vergleichsweise objektiven und insbesondere universalen Fluchtpunkt, um die kontextspezifischen Werte je bestimmter Position, Güter, Praktiken und nicht zuletzt der übrigen Kapitalsorten in eine intersubjektiv nachvollziehbare, transsituative Referenz zu übersetzen (Simmel 1989, S. 298; Deutschmann 2000). Da Organisationen an mehreren Feldern mit je unterschiedlichen Valorisierungen und symbolischen Kapitalien parallel partizipieren (Greenwood et al. 2010), verspricht eine Orientierung der eigenen Konversionsstrategien an ökonomischem Kapital für Organisationen also Sicherheit und Flexibilität zugleich, nicht zuletzt da es als materielles Kapital, wie in Kapitel 4 gezeigt, leicht transformierbar und akkumulierbar ist.

Möchte man diesem Gedanken etwas abgewinnen, drängt sich hier unmittelbar die beim organisierten Rechnen (siehe oben) bereits angesprochene Logik der Zahlen auf. Denn Zahlen besitzen eine ganz ähnliche Art sozialer Magie – was freilich aufgrund der zahlenbasierten formalen Logik des Geldes keineswegs überraschen darf: Auch Zahlen stellen die Illusion universeller Vergleichbarkeit darüber her, dass die durch sie vermittelte Informationen nicht mehr unmittelbar an ihre ursprünglichen TrägerInnen gekoppelt sind, aber dennoch stets wieder auf sie bezogen werden können. Sie erhöhen darüber die Effektivität von Vergleichspraktiken, die sich dann auf (vermeintlich) objektive Kriterien beziehen können (Festinger 1954; Porter 1996). Zahlen konvertieren, indem sie nicht bloß repräsentieren, sondern transformieren, ablösen und darüber universalisieren (Heintz 2010; Mau 2017, S. 61f). Diese ihnen eigene Universalität fungiert nicht nur wie beim Geld als Rosetta-Stein des Kapitalismus, sondern als Rosetta-Stein jedweder komparativen und zunehmend auch von immer mehr kompetitiven Praktiken. Dabei übersetzen Zahlen nicht nur, sie verkoppeln diejenigen Entitäten, die sie abbilden sollen, zudem mit der Logik der Mathematik und machen sie so plötzlich verschiedensten Operationen zugänglich. Durch eine Übersetzung in Zahlen werden Entitäten gewissermaßen symbolisch mobilisiert und ihre praktische Vergleichbarkeit damit ins potenziell Unendliche katapultiert. Insofern ist etwa die Einführung eines Quasi-Marktes zwecks leistungsorientierter Mittelvergabe innerhalb einer kleinen Fakultät einer mittelgroßen Hochschule nicht bloß ein Mittel für den zunächst offenkundigen sehr lokalen Zusammenhang. Vielmehr wird der kleinen Fakultät dadurch plötzlich ein Vergleichshorizont eröffnet, der in zwei Richtungen seine Wirkungen entfaltet: Zum einen kann die Fakultät sich selbst – sofern sie das überhaupt wünscht – hinsichtlich der genutzten Kennzahlen und des damit verbundenen Geldflusses mit anderen Fakultäten vergleichen und daraus für sich selber Schlüsse ziehen. Zum anderen haben jedoch nun auch Dritte die Möglichkeit, die Fakultät hinsichtlich dieser Kennziffern bzw. ihrer monetären Ausstattung zu bewerten und das weitgehend unabhängig davon, ob sie dies wünscht oder nicht (Miller/Rose 1998; Vollmer 2004; Heintz 2007, 2010; Mau 2017)

Konversionsordnungen, die – selbst, wenn nur in Teilen – zahlenmäßigen Logiken gehorchen, werden also zwangsläufig universeller und damit auch dynamischer. Feldtheoretisch gesprochen potenzieren zahlenmäßige Valorisierungen damit die Ausdehnung soziale Felder, weil sie Stellschrauben liefern, Felder größer werden zu lassen. In dem Moment, wo Akteure miteinander verglichen werden, werden sie sich in aller Regel wechselseitige Relevanz zuschreiben. Die sich daraus ergebenden Vergleichskonstellationen liefern die Feldpositionen beinahe schon automatisch mit und suggerieren den

¹⁸⁵ BOURDIEU räumt diese Leerstelle indes betont lässig ein: „Was das ökonomische Kapital angeht, verlasse ich mich auf andere, das ist nicht meine Arbeit; ich kümmere mich um das, was bei anderen beiseite gelassen wird [...]“ (Bourdieu 1993, S. 54).

so Vergleichenen positionsbedingte Valorisierungsstrategien der. Die Notwendigkeit von direkter Interaktion oder konkreten Austauschnetzwerken zur Feldreproduktion, die im Fokus der frühen feldtheoretischen Formulierungen sowohl BOURDIEUS als auch DIMAGGIOS und POWELLS standen, wird darüber relativiert.

7.5 ZUM PROZESSCHARAKTER VON LEGITIMITÄT UND SYMBOLISCHER HERRSCHAFT

Die bisherigen Ausführungen legen dar, weshalb Legitimität nicht wie ein Staffelstab weitergegeben oder wie ein Gemälde zuerst besessen und dann vererbt werden kann, Die Kriterien für Anerkennung und Verknennung, sprich die Grundlagen von symbolischer Herrschaft und Legitimität, sind nicht nur sozial konstruiert, sondern eben auch Gegenstand fortwährender institutioneller Auseinandersetzungen und sozialer Positionierungskämpfe. Innerhalb der organisationssoziologischen Forschung zeigt sich demgegenüber jedoch häufig eine tendenziell essentialistische Verwendung von Legitimität. Legitimität gerät in solchen Fällen zu einer abstrakten unabhängigen Variable, die in Form einer Eigenschaft, eines Guts oder einer objektivierten Ressource genutzt wird, um andere organisationale Ereignisse als abhängige Variable zu erklären (Suddaby/Bitektine/Haack 2017).

Konsequenter wäre es hingegen, Legitimität kontextspezifisch in ihrer Prozesshaftigkeit anzuerkennen und zu untersuchen (Deephouse/Suchman 2008, S. 52ff; Suddaby/Bitektine/Haack 2017). Betrachtet man Legitimität als Prozess, rücken die verschiedenen Arten in den Fokus, in denen sie sozial konstruiert werden kann. Es geht dann etwa um Fragen, wie sich bestimmte soziale Ordnungen auf der Sinnebene gegenüber anderen durchsetzen, an welchen sozialen Ordnungen sich Akteure bzw. Organisationen ausrichten sowie nicht zuletzt darum, welche Wertvorstellungen in unterschiedlichen Konfigurationen und Ordnungen Geltung erhalten. Während in der Ressourcenperspektive implizit angenommen wird, dass einige Merkmale, Attribute, Güter oder Eigenschaften kontextübergreifend als legitimer betrachtet werden als andere, steht bei der Prozessperspektive die Annahme der Kontingenz der zugrunde liegenden Legitimierungen im Zentrum. Es gibt dann keinen dauerhaft besten oder festen Weg, um Legitimität zu erlangen, sondern mannigfaltige Prozesse, Ereignisse oder Aktivitäten, die sich in verschiedenen sozialen Feldern, in Konfigurationen und Netzwerken oder in Praktiken und Interaktionen immer wieder neu aktualisieren oder eben nicht (Suddaby/Bitektine/Haack 2017). Zusammenfassend lassen sich für die Prozess-Perspektive BERGER und KollegInnen (1998, S. 380) zitieren, die Legitimierung beschreiben als

„process by which cultural accounts from a larger social framework in which a social entity is nested are construed to explain and support the existence of that social entity, whether that entity be a group, a structure of inequality, a position of authority or a social practice“.

Durch eine Prozessperspektive betrachtet, ergibt sich die Legitimität aus Aushandlungen zwischen verschiedenen, mit unterschiedlichen Optionen ausgestatteten individuellen wie korporativen Akteuren. Diesen Akteuren kommt folglich eine bedeutende Rolle zu, wenn es um die Fragen von Manipulation und Kontrolle der Kriterien, Deutungen oder auch Darstellungsformen von Legitimität geht. Konzediert man nun, dass es sich dabei notwendigerweise um langanhaltende und mehrstufige Prozesse handelt, kann Legitimität nicht nur das Ergebnis der Bemühungen eines einzelnen Akteurs sein – ganz gleich mit welcher formalen Machtfülle dieser ausgestattet sein mag (Kostova/Zaheer 1999; Suddaby/Bitektine/Haack 2017).

Legitimität und symbolische Herrschaft basieren vielmehr auf einer Vielzahl von Interaktionen, konformen wie widerständigen Reaktionen und konvergierenden wie divergierenden Deutungen und Wertungen zahlreicher Akteure eines Feldes. Sie kann deswegen nicht ausschließlich durch unreflektierte Konformität, mithin passives Erdulden und passgenaues Umsetzen der Erwartungen der institutionalisierten Umwelt allein zustande kommen. Zwar drückt sich Legitimität fraglos aus in der oftmals

unhinterfragten Akzeptanz der je geltenden Wert- und Wissensordnungen – sie ist aber selbst dann wenigstens potenziell konfliktbeladen und ein Ergebnis von mithin unzähligen situativen Aushandlungsprozessen, die sich auf kollektive Deutungsmuster beziehen. Legitimität sollte daher letztendlich angemessener als – meist unfassbar langsamer, stabiler und selten turbulenter – Prozess der *Legitimierung* betrachtet werden.

In dieser Lesart lässt sich eine konzeptionelle Verwandtschaft feststellen zwischen der Idee der Legitimität und BOURDIEUS Konzept der *doxa* (Meyer/Rowan 1977; Bourdieu 1984, 1987; Jepperson 1991; Barley/Tolbert 1998). Beide adressieren zunächst eine hochgradig objektivierte und verinnerlichte bzw. institutionalisierte (Um-)Welt¹⁸⁶, die notwendigerweise Gegenstand sozialer Auseinandersetzungen ist, was BOURDIEU freilich systematischer untersucht als der Neoinstitutionalismus. Dem Konzept der Legitimität selbst widmet sich BOURDIEU (1984) etwa in „Die feinen Unterschiede“ anhand einer seitens der jeweiligen sozialen Gruppe sanktionierten Praxis bzw. einer als sicher angesehenen Wissensordnung. Die grundsätzliche Funktions- und Vermittlungsweise einer derart verstandenen Legitimität erläutert er am Beispiel des Schulwesens wie folgt:

„Indem die Schule die Ausdrucksmittel bereitstellt, mit denen die praktischen Präferenzen auf die Ebene des quasi systematischen Diskurses gehoben und um explizite Prinzipien gruppiert werden können, ermöglicht sie anhand eines der Grammatik ganz und gar analogen Verfahrens die mehr oder minder vollständige symbolische Beherrschung der praktischen Prinzipien des Geschmacks, rationalisiert auf diese Weise ‚den Sinn für das Schöne‘ derjenigen, die ihn bereits besitzen, stellt ihm das Mittel bereit, sich auf Regeln (der Harmonie oder der Rhetorik), auf Vorschriften und Rezepte zu stützen, statt sich dem Zufällen der Improvisation zu überantworten, ersetzt schließlich die durch praktischen Prinzipien des Geschmacks hervorgebrachte objektive Systematik des ästhetischen Empfindens selbst durch die intentionale Quasi-Systematik einer theoretisch fundierten Ästhetik“ (Bourdieu 1984, S. 122f).

BOURDIEU versteht Legitimität also als *Effekt* der Ausübung von symbolischer Macht bzw. symbolischer Herrschaft – „symbolisch“ daher, weil sie sich auf sozialen Sinn bezieht. Mit KRAIS (2008, S. 51) wirkt symbolische Herrschaft „über Herzen und Köpfe“ und macht sich dabei Institutionen der Kulturvermittlung und ihre Interpretationen zunutze. Symbolische Herrschaft adressiert damit eine ‚sanfte‘, im alltäglichen Wortsinn gewaltlose Form der Dominanz, die sich auf Anerkennung und Verankerung der objektiven Machtverhältnisse als ‚natürlich‘ stützt. Die Machtverhältnisse selbst gelten dann als legitim und werden nicht weiter hinterfragt. Eine Beziehung zwischen Herrschenden und Beherrschten ist demnach nicht der Ausgangspunkt, „sondern bereits das Resultat einer symbolisch anerkannten und verkannten Machtbeziehung“ (Schmidt/Woltersdorff 2008, S. 12). Hier offenbart sich also die von BOURDIEU als „Komplizenschaft“ bezeichnete Interdependenz von Legitimität und Herrschaft. SCHMIDT und WOLTERSdorff (2008, S. 12) fassen dies instruktiv zusammen:

„Auch die Mitwirkung der Beherrschten an der über sie ausgeübten Herrschaft geht aus der Struktur der Verhältnisse hervor. Sie liegt darin begründet, dass die Beherrschten zur Selbstwahrnehmung und zur Wahrnehmung und praktischen Erkenntnis der sozialen Welt nur Schemata zur Verfügung haben, die den herrschenden Klassifizierungen und Bewertungen entsprechen. Ihre Erkenntnisakte werden dadurch zugleich Verkennungs- und Unterwerfungsakte.“

Symbolische Herrschaft vollzieht sich jedoch auch darüber hinaus in unzähligen Formen und aktualisiert sich im (Organisations-)Alltag, wie in den Kapiteln 4 und 5 gezeigt, auch in Routinen, Gesten, Dingen, Ritualen oder Rollenstrukturen, denen deshalb eine je eigene legitimierende Kraft innewohnt (Moebius/Wetterer 2011, S. 4). Derartige Alltäglich- und Selbstverständlichkeiten begründen als Schlüsselemente symbolischer Herrschaft deren Effektivität, da sie – sedimentiert in Feldlogiken und individuellen wie organisationalen Habitus – in ihrer vermeintlichen Natürlichkeit anerkannt bzw. ihrer

¹⁸⁶ Insofern ist es bemerkenswert, dass sich die bisherigen Vermittlungsbemühungen zwischen den beiden in dieser Arbeit diskutierten Varianten der Feldtheorie vornehmlich auf die Fragen der formalen und empirischen Konstruktion abarbeiten und diese herrschaftstheoretische Verbindung weitgehend ignorieren.

eigentlichen Willkürlichkeit verkannt wird (Bourdieu/Wacquant 1996, S. 175ff; Bourdieu 1998, S. 106ff; Schmidt/Woltersdorff 2008, S. 8; Peter 2011, S. 27).

Nun ist allerdings selbst eine etablierte legitime Wissensordnung den Organisationsmitgliedern freilich nicht allgegenwärtig oder umfassend zugänglich, denn sie sind sich unmöglich zu jeder Zeit allen „oft stillschweigenden Übereinkunft[en] darüber [...], wie die soziale Welt zu sehen ist“ bewusst (Barlösius 2001, S. 183). Abgesehen davon werden die Logiken und Muster jener sozialen Ordnungen höchstens in Krisen- oder Ausnahmefällen einem organisationsöffentlichen Diskurs zugeführt.

Die Hintergründigkeit intersubjektiver Verständigung schmälert freilich nicht ihre Wirksamkeit und damit ihre fundamentale Bedeutung für Institutionalisierungsprozesse. Schließlich wurden Institutionen in dieser Arbeit bisher als etablierte kollektive Verständnisse betrachtet. *Wechselseitige Verständigung* ist folglich ein Schlüsselfaktor sozialer Ordnung, denn „social life is predictable and orderly because of shared role definitions and expectations, the authority of which rests in a shared conception of social reality“ (Scott 1992, S. 19).

7.6 DISKUSSION UND AUSBLICK

Bei BOURDIEU (1998, S. 11) liegt die Basis symbolischer Herrschaft darin, dass Ereignisse ihren Sinn bzw. ihren symbolischen Wert erst durch die Relationierungen des Habitus erhalten, der auf ihn einströmende Wahrnehmungen durch seine Dispositionen produktiv in Entscheidungen, Klassifizierungen und Praxis kanalisiert. Aber nicht nur der Habitus stellt Sinnbezüge her: Ein analytischer Vorzug des Kapitalbegriffs besteht darin, die materiell-ökonomische mit der symbolischen Ordnung sozialer Felder zu verbinden. So haben organisationale Konversionsakte nie eine entweder ausschließlich symbolische oder rein materiell-ökonomische Dimension. Vielmehr ist jeder Konversionsakt symbolisch aufgeladen, da er bestimmte soziale Ordnungs- und Anerkennungsmuster voraussetzt und reproduziert. So beruht bspw. Sozialkapital immer auf einer Dualität des Physischen und des Symbolischen (Bourdieu 1983, S. 191). Organisationalen Kapitalkonversionen reproduzieren folglich jene Valorisierungen und Grenzen, innerhalb derer sie erst vollzogen werden können. Kapital, insbesondere das symbolische, gerät somit zum Transmissionsriemen zwischen konkreten Praxisformen und symbolischer Herrschaft (Bourdieu 1976, S. 345, 1983, S. 191f.).

Folgt man diesen Überlegungen, vollziehen symbolische Grenzziehungen in Organisationen mit jedem Mal, wenn Positionen kreierte oder vergeben werden bzw. wenn Kapitalausstattung oder Dispositionen ihrer Mitglieder bzw. ihrer Klientel bewertet werden (Vallas/Cummins 2014, S. 235). Damit stellt sich die Frage, wie die Kriterien für Anerkennung von Kapitalvalorisierungen und die Verknüpfung symbolischer Machtmittel in Organisationen verankert und verhandelt werden. Über Sanktionen oder Positionszuweisungen institutionalisieren Organisationen spezifische Konversionsordnungen als Ein- und Ausschlüsse, die dabei gleichzeitig praktisch sozialisiert, reproduziert und hin und wieder gebrochen werden. Wer direkt oder indirekt von diesen Valorisierungen betroffen ist, erfährt es am buchstäblich eigenen Leib und es kommt zu parallel wirksamen Dispositionen auf Organisationsebene, was wiederum die symbolische Ordnung, zumindest die *illusio*, der Felder reproduziert¹⁸⁷. An WEBER (1976) gewandt, ist das berühmte „stahlharte Gehäuse“ also nicht unbedingt weicher, dafür aber oftmals weniger sichtbar und stärker im Verborgenen wirkend, als er dachte. Während Habitualisierungen

¹⁸⁷ Jede Form der (Selbst)Bewertung bedient sich zwangsläufig der vorhandenen Kategorien und damit eines herrschenden Standpunkts. Organisationale Ordnungen lassen sich daher kaum außerhalb dieser selbst kritisieren, da man sich dazu innerhalb der bekannten und geteilten symbolischen Ordnung äußern muss: „Auch die Mitwirkung der Beherrschten an der über sie ausgeübten Herrschaft geht aus der Struktur der Verhältnisse hervor. Sie liegt darin begründet, dass die Beherrschten zur Selbstwahrnehmung und zur Wahrnehmung und praktischen Erkenntnis der sozialen Welt nur Schemata zur Verfügung haben, die den herrschenden Klassifizierungen und Bewertungen entsprechen. Ihre Erkenntnisakte werden dadurch zugleich Verknüpfungs- und Unterwerfungsakte“ (Schmidt/Woltersdorff 2008, S. 12).

Legitimität und symbolische Herrschaft also gewissermaßen verschleiern und vorbereiten, explizieren. Valorisierungen Legitimität und symbolische Herrschaft.

Kapitalvalorisierungen sind damit ebenfalls Ausdruck des Stands der Auseinandersetzung um die Akzeptanz organisational relevanter Kategorien (Bourdieu 2001a, S. 123) und damit ein zentrales Instrument zeitgenössischer Governance. Sie sind die Reibungspunkte intra- und interorganisationaler Legitimität, da sie Beziehungen, Interaktionen, Normierungen oder allgemein Strukturen unterliegen, Praktiken also sinnhaft limitieren und provozieren. Insofern schlägt sich Legitimität bzw. symbolische Herrschaft in und zwischen Organisationen nicht nur wie in den vorherigen Kapiteln dargelegt als habitualisierte oder positionale, sondern notwendigerweise auch als valorisierte Ordnung nieder, wobei alle drei empirisch und epistemisch in einem dialektischen Verhältnis zueinanderstehen.

Auch in dieser Hinsicht wird also deutlich, weshalb institutionelle Praktiken stets mit Valorisierungen durchzogen sind und sich gleichzeitig auch als vermeintlich feststehender Wert ausdrücken lassen. Darum sieht FRIEDLAND (2013, S. 32) Wert als das entscheidende Element institutioneller Praktiken, da Wert erst durch Praxis konstituiert wird, derselbe Wert aber gleichzeitig jene Praktiken aufrechterhält, indem er sie mit einer übergeordneten institutionellen Logik verbindet. Die praktische Umsetzung einer Valorisierung ist demzufolge gewissermaßen die Exekution einer der Ordnung zugrundeliegenden institutionellen bzw. feldspezifischen Logik oder mit WEBER der praktische Ausdruck einer Wertsphäre. Die Perspektive auf Prozesse der Valorisierung stellt somit auch einen analytischen Zusammenhang zwischen einer konkreten sozialen Praxis und einem kollektiven Sinnsystem oder einer Weltsicht her. Legitimität bzw. symbolische Herrschaft bedürfen deshalb stets Prozessen der Valorisierung, wenngleich diese nicht selten sehr weit zurückliegen und dann nurmehr historisch zu rekonstruieren sind. Damit ist jede soziale Ordnung eine valorisierte Ordnung.

Valorisierungen ist notwendigerweise eine Relationierung inhärent. Sie schafft Positionierungen und wertet bestimmte Praktiken und Routinen auf, während sie andere ins Reich des Unsichtbaren verbannt.¹⁸⁸ Positionswettbewerbe in Feldern benötigen Mittel und Praktiken, um Vergleiche überhaupt ziehen und Akteure darüber Positionen zuweisen zu können. Bei BOURDIEU (1984; 1999) stand hier etwa ein über Distinktionspraktiken zur Schau gestellter Lebensstil, eine Virtuosität bestimmter Fertigkeiten oder eine beflissentliche Ablehnung bestimmter Praktiken bzw. Werte als ‚unter meinem Niveau‘ im Fokus. Denn erst das Identifizieren der eigenen Position und der Position der anderen und vor allem derjenigen praktischen bzw. kapitalverbundenen Faktoren, die Akteure in ihre jeweilige Position gebracht haben, ermöglicht die Reproduktion der Felder im Sinne ihres je spezifischen Nomos. Je sichtbarer die Ziele der Positionskämpfe sind, desto sicherer können Akteure sich im Feld daran orientieren.

Für die Governance-Forschung ergibt sich darüber ein empirisch zugänglicher Ansatzpunkt, denn wie und wodurch sich Valorisierungen konkret vollziehen, ist grundsätzlich kontingent. Wie BOURDIEU, BERGER und LUCKMANN sowie aktueller FRIEDLAND argumentieren, verlaufen Valorisierungen weder konflikt- noch herrschaftsfrei, denn eine Sache positiv zu bewerten, geht immer damit einher, zahllose andere, wenn nicht abzuwerten, dann doch wenigstens als unbedeutend zu denken und in der Unsichtbarkeit zu belassen. Kämpfe im Feld sind folglich immer auch Valorisierungskonflikte, in denen mal mehr oder mal weniger subtile Schließungsprozesse am Werk sind (Reckwitz 2017, S. 80f). In einer analytischen Perspektive richtet sich der Blick damit zwangsläufig auf die Mechanismen und

¹⁸⁸ Valorisierte Ordnungsbildung vollzieht sich zusammengenommen nach dem Prinzip der – in aller Regel indirekten – Konstruktion als legitim erachteter und mithin objektiver sozialer Anerkennung. Ordnung entsteht in dieser Hinsicht als System von Differenzen in der Anerkennung und den daraus resultierenden sozialen Distanzen. Insbesondere dort, wo sie als vermeintlich bloß technischer Vorgang vollzogen und anschließend reproduziert werden, als reine Beobachtung oder Repräsentation sozialer Phänomene, wird ihr Konstruktionscharakter systematisch verkannt. Deshalb besitzen Legitimität und symbolische Herrschaft eine normative und zumeist affizierende Konnotation für all jene Akteure, die sich auf sie beziehen.

koordinativen Praktiken, mit denen sich Valorisationen und die ihnen zugrunde liegenden Kriterien institutionalisiert werden und mithin als ‚natürlich‘ erscheinen lassen (Lamont 2012, S. 2006):

„Knowing an object in such a way that it can be governed is more than a purely speculative activity: it requires the invention of procedures of notation, ways of collecting and presenting statistics, the transportation of these to centres where calculations and judgements can be made and so forth. It is through such procedures of inscription that the diverse domains of ‘governmentality’ are made up, that ‘objects’ such as the economy, the enterprise, the social field and the family are rendered in a particular conceptual form and made amenable to intervention and regulation“ (Miller/Rose 1990, S. 5).

Gerade daraus *resultierende Konflikte* eröffnen der Governance-Forschung Einblicke in die ansonsten kaum erspürbaren Grundlagen sozialer Ordnungen. Wo die Rekonstruktionen der kapitalvermittelten Konflikte und Positionierungen oder der damit verbundenen Valorisationen und Legitimierungen enden, ist schließlich immer nur durch die Forschenden mit Blick auf das empirische Material und mit Bezug auf das konkrete Forschungsziel zu beantworten. Dies wiederum ist BOURDIEU zufolge eigentlich untrennbar mit den Fragen verbunden, welche Praktiken und Strategien habituell begünstigt oder erschwert werden und welche kulturellen Valorisationen jeweils habituell verankert sind (Bourdieu 1987; Bourdieu/Wacquant 1996, S. 136ff; Müller 2014, S. 27ff).

Für die Governance-Perspektive liegt in diesen Erkenntnissen sowohl eine große Chance als auch eine große Gefahr. Die Gefahr lässt sich mit einem Bezug auf MARX als „Fetisch“ der Valorisation bezeichnen. In dem Moment, wo die Governance-Forschung eine positivistische Haltung einnimmt und Ranglisten, Kennzahlen oder ganz aktuell algorithmisch erzeugt Scores als Ausdruck realer Performanzen akzeptiert, übersieht sie die dahinter liegenden Prozesse sozialer Konstruktion und macht sich zu einer Handlangerin normativer, zumeist ökonomistischer Theorien. Ein gutes Verständnis von eben dieser sozialen Konstruiertheit und Macht organisationaler Valorisationen hingegen schafft analytische Anhaltspunkte, um institutionelle Prozesse wie Legitimitätsurteile und symbolische Herrschaft besser zu verstehen und leistet damit einen Beitrag zur Governance-Theorie.

In dieser Lesart besitzt m. E. insbesondere die Idee der Konversionsordnungen als governance-analytische Heuristik für vergleichende Organisations- oder Feldanalysen ein interessantes Potential. Die Frage, wie Kapital zwischen organisationalen Ebenen oder Akteuren überführt oder konvertiert wird und unter welchen Voraussetzungen diese Konversionen überhaupt gelingen können, bedarf indes einer sorgfältigen empirischen Analyse. Die hier und zuvor in Kapitel 4 bereits ausgeführten Überführungsmodi könnten das Design entsprechender Erhebungen informieren und gleichzeitig an übergeordnete Theorien zurückzubinden. Insgesamt dürften derartige Untersuchungen Einblicke in den Zusammenhang zwischen organisationalen Praktiken und die sie umfassenden Logiken erwarten lassen. Zudem hilft die Perspektive auf Konversionsordnungen dabei, die bei Organisationen doch störenden Limitierungen auf ein Feld und eine dominante symbolische Kapitalsorte zu überwinden, die BOURDIEUS Theorie, orthodox ausgelegt, inhärent sind. Organisationen bewegen sich schließlich parallel in mehreren Feldern und müssen damit verschiedene institutionalisierte Erwartungen und Wertbezüge aushalten. Die Installation von Konversionsordnungen, die dieser Parallelität gerecht werden, ist ein Modus, um auf deren Widersprüchlichkeit zu reagieren. Er lässt sich dementsprechend analytisch für Fragen nutzbar machen, wie Organisationen die konfligierenden Erwartungen unterschiedlicher Felder verhandeln.

Schließlich kann sich in diesem Zusammenhang auch der Bezug auf subjektive Gefühle und Affekte für die Governance-Theorie als anschlussfähig und nützlich erweisen. In der hier diskutierten Variante werden Institutionen zu dauerhaft wirksamen sozialen Tatsachen, weil sie von Wert durchdrungen sind und Akteure bzw. Subjekte darüber affizieren. Sie engagieren sich für bestimmte soziale Ordnungen, weil sie sie für gut, richtig und angemessen halten und weil sie darüber mit anderen Akteuren verbunden fühlen, die ebenfalls an sie glauben (Zietsma/Toubiana 2018). Ein Fokus auf subjektive Affekte hilft dabei, Machtverhältnisse und Dominanzstrukturen zu analysieren, indem er Hypo-

DIE VERBORGENEN MECHANISMEN DER GOVERNANCE

thesen formuliert, wie Akteure sich wertschätzend auf sich selbst beziehen und sich so als legitime Subjekte einer gegebenen sozialen Ordnung wahrnehmen (Matthäus 2017) oder sich gegenüber einer sozialen Ordnung, die sie aus denselben Gründen ablehnen, widerständig zeigen.

8. Educational Governance als Konstruieren valorisierter Ordnungen: Wertetransformationen im New Public Management

Den Hochschulreformen der beiden letzten Jahrzehnte gingen mehrere Entwicklungen voraus: Zunächst galt das Vertrauen in das Wissenschaftssystem seit den 1970er Jahren als grundlegend erschüttert. Die Vorwürfe aus Politik, Wirtschaft und interessierter Zivilgesellschaft lauteten auf mangelnde Transparenz, fehlende gesellschaftliche Bindung sowie unredlichen Umgang mit öffentlichen Mitteln (Hornbostel 2001; Schimank/Stölting 2001). Hinzukamen Zweifel an der Reliabilität und Validität zentraler Selbststeuerungsprozesse der wissenschaftlichen Gemeinschaft, wie dem Peer Review Verfahren, die nicht zuletzt von WissenschaftlerInnen selbst immer wieder vorgebracht wurden (Hirschauer 2004; Weingart 2005, S. 284). In den 1980er Jahren wurde die Debatte in Deutschland dann von einer sich immer deutlicher manifestierenden Finanzknappheit dominiert, die gepaart mit einem kontinuierlichen Anstieg der Studierendenzahlen (Hornbostel 2001) nicht wenige ZeitgenossInnen dazu veranlasste, der Patientin Hochschule einen beinahe lebensbedrohlichen Zustand zu attestieren (Mittelstraß 1994; Schimank/Stölting 2001). Derartige Finanzierungs- und Legitimationskrisen des Hochschulwesens waren freilich nicht auf Deutschland beschränkt, sondern ereigneten sich in ähnlicher Form auch in anderen Staaten. So wurde in den 1990er Jahren in immer mehr OECD-Staaten *New Public Management*¹⁸⁹ (NPM) zum prägenden Leitbild für Reformen der öffentlichen Verwaltung und damit auch des Hochschulsektors (Braun/Merrien 1999; Lange/Schimank 2007, S. 522f). Die regelmäßigen Krisendiagnosen hatten nun auch in Deutschland einen hinreichend fruchtbaren Boden für Reformprojekte bereitet, die eine Steigerung der Produktivität und der Effizienz sowie der Relevanz akademischer Aktivitäten für Wirtschaft und Politik im Sinne einer stärkeren Verwertbarkeit verheißen (Hornbostel 2001; Münch 2007, 2009, 2011; Lange/Schimank 2007; Houben 2013a; Demirovic 2015). In das neoliberale Effizienzversprechen des NPM wurde die Hoffnung gesetzt, sowohl auf die anhaltend defizitären öffentlichen Kassen als auch auf die Legitimationsprobleme der Hochschulen eine passende Antwort zu liefern (Pelizzari 2001, S. 26; Schedler/Proeller 2006, S. 37). Und so wurde spätestens mit der Novelle des Hochschulrahmengesetzes 1998 der Einfluss des NPM im Verhältnis zwischen Hochschulen und Staat

¹⁸⁹ NPM weist idealtypisch folgende Merkmale auf:

- Die Leitung einer Organisation (zumeist Verwaltung oder Hochschule) wird als strategisches und professionelles Management konzipiert und dazu mit den notwendigen Entscheidungsvollmachten und Handlungsfreiheiten ausgestattet.
- Dabei soll sich der Führungsstil der Leitung an privatwirtschaftlichen Modellen orientieren. Dies beinhaltet etwa eine Flexibilisierung der Anstellungen und ihrer Honorierung sowie eine stärkere Hinwendung zur Außenkommunikation bzw. Bewerbung der eigenen (Dienst-)Leistungen.
- Es werden explizite Sollgrößen für die Aufgabenerfüllung vorgegeben, die anhand von Ziel- und Erfolgsindikatoren gemessen, bewertet und belohnt werden.
- Auf der Basis dieser Indikatoren gewinnt die Outputsteuerung an Gewicht und Ressourcen, Finanzmittel sowie Personalstellen werden erfolgsorientiert vergeben bzw. vergütet.
- Organisationale Untereinheiten werden ebenfalls mit höherer Autonomie ausgestattet und sollen folglich unabhängiger voneinander und von staatlicher Detailsteuerung agieren. Zentrale Mittel dazu sind Globalbudgets, welche die vormalige kameralistische Finanzierung durch den Staat ersetzen.
- Wettbewerbs- und Marktprinzipien halten Einzug in die öffentlichen Regulierungs- und Mittelallokationsmethoden und werden zur Grundlage der Ressourcenverteilung zwischen und innerhalb der organisationalen Einheiten.
- Effizienz- und Effektivitätsaspekte nehmen gegenüber der Arbeitsdisziplin deutlich zu. (Hood 1991, S. 4ff, Schedler/Proeller 2006, S. 38f)

evident. In der Folge richteten die Bundesländer als Träger der öffentlichen Hochschulen ihre Hochschulpolitik – in der zeitlichen Umsetzung und inhaltlichen Akzentuierung einzelner Maßnahmen unterschiedlich schnell bzw. stark – an den NPM-Grundsätzen aus (Lanzendorf 2006).

Ein weiterer maßgeblicher Treiber der neoliberalen Hochschulreformen ist außerdem die auf politischer Ebene über den Bologna- und Lissabon-Prozess vorangetriebene zuerst europäische und später globale Interdependenz der Hochschulsysteme, die weiterhin dazu beiträgt, dass verschiedene staatsübergreifende Standards sowohl in der Lehre bzw. im Qualitätsmanagement, sondern auch in der koordinierten Forschungsförderung installiert werden, was wiederum auf die einzelnen Staaten einen nicht unbeträchtlichen Kohäsionsdruck ausübt (Europäische Kommission 2003, 2005; Meyer/Ramirez 2005; Teichler 2010; Houben 2008, 2013a; siehe Kapitel 9).

In diesem Kapitel werde ich die Perspektive der valorisierten Ordnung anhand des New Public Management (NPM) illustrieren. Dazu zeichne ich zunächst die Grundzüge der am NPM orientierten Reformen im Hochschulwesen der letzten beiden Jahrzehnte gemäß ihren Beschreibungen im Mainstream der Governance- und Hochschulforschung nach (8.1). Demgegenüber schlage ich anschließend basierend auf den Überlegungen der vorangegangenen Kapitel einen Ansatz vor, der zentrale *Verschiebungen* in den Valorisierungen wissenschaftlicher Tätigkeiten an Hochschulen nachvollzieht, und expliziere dies anhand von drei Beispielen: Erstens anhand der Verschiebung des Bildungsverständnisses im Bologna-Prozesses von öffentlichem Gut zur instrumentellen Dienstleistung (8.2.1), zweitens anhand der ideellen Grundlagen der Arbeitsbewertung in der Wissenschaft von Leistung hin zu Erfolg (8.2.2) sowie drittens anhand des zunehmenden Kennzahlenfetischs und der Folgen für den Selbst.Wert von WissenschaftlerInnen. In der abschließenden Diskussion (8.3.) werden diese Entwicklungen noch einmal zusammengefasst und in ihrer Logik dargestellt.

8.1. NPM IM SPIEGEL DER HOCHSCHUL- UND GOVERNANCE-FORSCHUNG

Die *Educational-Governance*- und die *Hochschulforschung* haben sich diesen Transformationen in vielfacher Hinsicht angenommen. Im Fokus der meisten Arbeiten steht dabei ein *komparativer Ansatz*, der die jeweils untersuchten Reformen und ihre Auswirkungen entweder über Zeiträume oder Staaten hinweg miteinander vergleicht. Dazu wurden verschiedene Rahmenheuristiken entwickelt, die entweder auf die Beziehungen zwischen Staat und Hochschulen oder auf den Koordinierungsformen in den Hochschulsystemen basieren. Sie folgen damit der zentralen Aufgabe der Governance- und Hochschulforschung, einen theoretisch informierten und integrierten Rahmen für die Untersuchung der zahlreichen Governance-Strukturen und -Prozesse bereitzustellen (Gläser 2010, S. 359).

Wegweisend für den komparativen Ansatz sind nach wie vor CLARKS (1983) international vergleichende Analysen der Hochschulsteuerungsformen. Er hob dabei zunächst auf die Modi *staatliche Steuerung*, *Markt* und *wissenschaftliche Gemeinschaft* ab, um diese später noch um den Modus *Organisation* zu ergänzen (Clark 1998). Einflussreich war danach ebenfalls die von BRAUN und MERRIEN (1999) vorgeschlagene Typologie, die *Regierungsideologien*, *Hochschulautonomie* sowie die handlungs- und rechtswirksamen *Verfahren* in den Hochschulen hervorheben (Gläser 2010, S. 359f). Zuletzt scheint sich SCHIMANKS (2005a; Lange/Schimank 2007) *Equalizer-Modell* durchgesetzt zu haben (siehe auch Brüsemeister 2019), das die Governance nach der Stärke von fünf Dimensionen der Handlungskoordination charakterisiert, anhand derer die Veränderungsprozesse von der traditionellen Hochschul-Governance hin zum NPM verdeutlicht und international in ihren spezifischen Ausprägungen verglichen werden können (de Boer/Enders/Schimank 2007, S. 137ff): Dies sind erstens die Dimension der *staatlichen Regulierung*, verstanden als Grad der Detailliertheit und Unmittelbarkeit hierarchischer staatlicher Vorgaben an die Hochschulen vermittelt durch Gesetze oder Verordnungen; zweitens die *externe Steuerung*, durch den Staat oder immer häufiger durch dessen Agenten wie Akkreditierungsagenturen oder Hochschulräte per

Zweck- und Zielbestimmung einzelner Bereiche (siehe auch Kapitel 8.2 und Kapitel 10); drittens die Dimension der *akademischen Selbstverwaltung*, verstanden als klassische Modi der Entscheidungsfindung durch Kollegial- und Gruppenorgane, Peer-Review-Verfahren und an eigenen Interessen orientierter Ausübung von Forschung und Lehre; viertens die *organisatorische Selbststeuerung* als Ausprägung der Machtfülle hochschulinterner Leitungsstrukturen bzw. -personen gegenüber der Organisation insgesamt und fünftens der *Wettbewerb und Konkurrenzdruck* zwischen den Hochschulen auf den Quasi-Märkten des Bildungssektors (de Boer/Enders/Schimank 2007, S. 138f, Lange/Schimank 2007, S. 524f). Orientiert man sich innerhalb dieses Modells nun am Idealtypus des NPM und vergleicht diesen mit den Reformen des deutschen Hochschulsystems, so kann für Deutschland mit Beginn des neuen Jahrtausends eine deutliche Annäherung an das NPM-Ideal konstatiert werden (Kehm/Lanzendorf 2005, S. 44ff; de Boer/Enders/Schimank 2007; Lange/Schimank 2007, 2009).

Wie sich diese vom NPM inspirierten Ideen empirisch entwickelt haben und vom Mainstream der Governance- und Hochschulforschung besprochen werden, zeigt ein Blick auf die wichtigsten Reformtrends, welche die Hochschule in den letzten Jahrzehnten praktisch auf den Kopf gestellt haben (Brinckmann 1998; Kehm/Lanzendorf 2005; Lange/Schimank 2007; Lanzendorf/Pasternack 2009; Münch 2009; Braun 2015, S. 107ff; Hark/Hofbauer 2018).

8.1.1 HOCHSCHULEN ALS WETTBEWERBSAKTEURE

In einer groben steuerungstheoretischen Sichtweise sind Staat und Hochschulen im Wesentlichen über zwei Beziehungsformen miteinander verbunden: Zum einen über die öffentliche Finanzierung der Hochschulen, ihrer Aufgaben, Infrastruktur und ihres Personals und zum anderen über staatliche Vorgaben in Form von Gesetzen oder Direktiven. Die Logik des NPM lässt sich vor allem anhand der Finanzierung gut nachvollziehen, denn diese eröffnet einen wichtigen Hebel zur wettbewerblichen und damit indirekten Steuerung der Hochschulen. Dabei unterscheidet sich der Wettbewerb zunächst deutlich von dem in der Wissenschaft tradierten Wettbewerb um akademische Reputation innerhalb der wissenschaftlichen Gemeinschaft, denn der vom Staat durch NPM initiierte Wettbewerb zielt auf Hochschulen als Organisationen ab (Krücken 2008; Bogumil/Heinze 2009; Münch/Pechmann 2009; Wilkesmann/Schmid 2012).

Während die traditionelle Hochschulfinanzierung noch als direkte Zuweisung fester zweckgebundener Summen vom Staat erfolgte – basierend auf Faktoren wie der Anzahl der Fakultäten oder der Studierenden oder in Form definierter Summe für technische oder bauliche Zwecke –, setzt die neue Steuerung auf eine weniger detaillierte staatliche Regulierung der Hochschulhaushalte und macht hier kaum mehr konkrete Vorgaben. Während die grundlegenden Aufgaben der Hochschule, wie das anzubietende Fächerspektrum, über bilaterale Zielvereinbarungen mit dem Staat festgesetzt werden, vereinbaren Staat und Hochschule explizite Sollgrößen für die Aufgabenerfüllung, die anhand von Ziel- und Erfolgsindikatoren standardisiert werden (Leszczensky/Orr 2004; Jaeger 2005). Darüber wird eine instrumentelle Rationalität in Bereiche implementiert, in denen diese vorher wenig ausgeprägt schien. An die Stelle der weitgehend planungssicheren Finanzierung nach kameralistischen Grundsätzen tritt also nun eine erfolgsorientierte Outputsteuerung, die auf Kalkulationen basiert, um darüber eine effizientere Allokation der öffentlichen Mittel herbeizuführen (Hornbostel 2001; Gerber/Jochheim 2012; Geißler 2016, S. 33ff, 165ff; Bleiklie 2018; Hark/Hofbauer 2018, S. 11ff). Hochschulen sind somit nicht mehr nur verantwortlich, sondern *rechnungspflichtig*. Der Staat selbst kann sich so auf die Bewertung des Outputs anhand entsprechender Indikatoren beschränken (Braun/Merrien 1999, S. 14; Maassen/Weingart 2006). Damit wird ein Teil der öffentlichen Finanzierung für die Hochschulen grundsätzlich prekärer und der Wettbewerbsgedanke erreicht eine für die Hochschulen vormals ungekannte

Bedeutung. Mit KRÜCKEN (2017) lässt sich daher resümieren, dass die Hochschulen zu „Wettbewerbsakteuren“ transformiert werden.

In der Logik des NPM sollte ein solcher Wettbewerb für alle Beteiligten ausschließlich positive Effekte zeitigen, denn während die vermeintlich Besten durch Geld und Reputation belohnt werden, verbessern sich in der Logik des Neoliberalismus ja selbst die vermeintlichen VerliererInnen, da sie schließlich ihr Bestes geben und sich mühen werden, bei der nächsten Überprüfung besser abzuschneiden. Das wohl bekannteste Beispiel dieser wettbewerblichen Logik dürfte wohl die Exzellenzinitiative sein, dem immerhin ein für das deutsche Hochschulwesen beträchtlicher Mobilisierungseffekt¹⁹⁰ zugesprochen wird, der über die unmittelbar Geförderten hinausgeht (Münch 2007; Hornbostel/Simon 2010, S. 17).

In den staatlichen Zuweisungsmechanismen kann nun differenziert werden zwischen einer absoluten Erfolgsmessung, die sich im Erfüllen der zuvor quantifizierten Erwartungen erschöpft und einer relativen, die einzelne Hochschulen mit Bezug auf bestimmte Leistungs- oder Erfolgsparameter in Beziehung zueinander setzt. So wird der Erfolg der Lehre meist absolut über die Parameter AbsolventInnenzahlen oder Abbruchquoten gemessen und mit Bezug auf die Kapazitätsverordnung öffentlich finanziert. Relative Zuweisungsmechanismen setzen hingegen Rankings ein oder orientieren sich an Wettbewerben um Forschungsmittel, um die vormalig tendenziell egalitäre Hochschullandschaft zu hierarchisieren und darüber Leistungsanreizsysteme zu kreieren, welche die Allokation der knappen Ressourcen rechtfertigen und koordinieren¹⁹¹ (Münch 2011, S. 132ff; Gerber/Jochheim 2012; Mau 2017, S. 83ff). Insbesondere die relativen Zuweisungsmechanismen reagieren auf das ‚Problem‘, dass kein echter Markt für die Leistungen der Hochschulen besteht, der anhand potenzieller Kaufentscheidungen gesteuert würde. Stattdessen müssen Marktprozesse simuliert werden (Huber 2005, S. 146), weshalb der Wettbewerb nach dem NPM faktisch auf *Quasi-Märkten* stattfindet. Der Wettbewerb im NPM ist also nicht innerhalb der Wissenschaft ‚natürlich‘ gewachsen, sondern wurde politisch induziert und so ist hier nicht etwa – wie in der Wirtschaft – ein wie auch immer geartetes kompetitives Verhältnis von Hochschulen um die AbnehmerInnen ihrer Leistungen ausschlaggebend für ihre etwaige Konkurrenz¹⁹² (Münch 2011, S. 94ff).

8.1.2. LEISTUNGSMESSUNG

Die Einführung von Quasimärkten in der Hochschul-Governance erfolgt dabei nach den zuvor ausführlich dargelegten Logiken des *organisierten Rechnens*, *Vergleichens* und *Bewertens* (siehe Kapitel 7): Zunächst werden dazu die relevanten Ergebnisse bzw. ‚Leistungen‘ festgelegt und singulär als unabhängige Produkte betrachtet, um die antizipierten Erwartungen an das ‚Produkt‘ und die seitens seiner ‚ProduzentInnen‘ zu erbringenden Leistungen in beobachtbare Parameter zu bündeln. Über die derart gebildeten Indikatoren wird eine allgemeine Vergleichbarkeit der Leistungen angestrebt und deren als relevant erachtete Komponenten und Bedingungen zu ihrer Bereitstellung zusammengefasst (Huber 2005, S. 148f).

¹⁹⁰ In den Hochschulen selbst sind mit den Forschungsclustern und Graduiertenschulen neue Organisationsstrukturen und Koordinationsinstrumente angeregt worden, deren organisationale und auch kulturelle Integration in tradierte Hochschulstrukturen eine nicht unerhebliche Herausforderung darstellt (Hornbostel/Simon 2010, S. 17). Zudem sind im Kielwasser der Exzellenzinitiative – und nicht zuletzt der Kritik an ihr – weitere Förderprogramme auf Bundes- und Länderebene entstanden.

¹⁹¹ Die Überprüfungen der Performanz dienen zum einen tatsächlich der Rechenschaftslegung für die Sinnhaftigkeit der investierten Ressourcen machen aber, wenn es etwa um Studienplätze geht, den ‚Markt‘ transparenter und verwandeln Studierende in KundInnen, die durch diese Übersicht das für sie vermeintlich beste Angebot wählen können (affirmativ: Müller-Böling 2000; kritisch: Münch 2011).

¹⁹² Die fast überall recht kurzlebige Einführung von Studiengebühren in Deutschland (Hüther/Krücken 2014) muss unter dem Aspekt der Stimulierung eines eben solchen Angebot-Nachfrage-Verhältnisses als gescheitert angesehen werden.

Die Logik der leistungsorientierten Mittelvergabe durch den Staat wird von den Hochschulen konsequenterweise in ihre interne Ressourcenzuweisung übertragen, wozu die Einführung der Globalhaushalte die Voraussetzung war. Wie die Hochschulen wiederum diese Mittel intern verausgaben, bleibt ihnen überlassen. In der Praxis zeigt sich hier, dass die Hochschulen die Logik der Indikatoren auf Ebene der Fakultäten und Institute spiegeln (Hornbostel/Simon 2010, S. 15ff; Bleiklie 2018). Eine weitere Voraussetzung ist freilich, dass die Hochschulen strategisch auf die Erwartungen ihrer Umwelt reagieren und ebenfalls Systeme implementieren, die es ihnen ermöglichen nachzuvollziehen, inwiefern die für die Ressourcenvergabe als maßgeblich betrachteten Aufgaben von den Lehrenden und Forschenden auch erfüllt werden. Die Hochschulen installierten dazu zu Beginn dieses Jahrtausends Controlling- und Evaluationsabteilungen innerhalb ihrer Verwaltungen, deren Aufgabe in der Bewertung und Kontrolle der Leistung der Hochschule besteht und die mittlerweile überall etabliert scheinen. Leistung, im Wesentlichen als Input-Output-Relation verstanden, soll dort quantitativ zurechenbar gemacht werden, um die eigenen knappen Ressourcen und finanziellen Zuweisungen effizient zu distribuieren (Huber 2005, S. 147; Weingart 2005, S. 316ff):

„Der zuvor informelle Prozeß wird nunmehr formalisiert und öffentlich, das heißt für die Klienten Politik, Wirtschaft und Medien zugänglich, verwaltbar, erzwingbar und er lässt sich an deren Ziele zurückbinden“
(Weingart 2005, S. 317).

Controlling und Evaluation bezeichnen dabei ganz grundsätzlich Vorgänge zur Gewinnung und Aufbereitung von Informationen über interne Prozesse seitens der Hochschulverwaltungen, um Entscheidungen der Hochschulleitungen vorzubereiten und das interne wie externe Berichtswesen durchzuführen. Die angewandten Verfahren dienen vornehmlich dazu, Erkenntnisse als Steuerungs- und Diagnosewissen zu gewinnen, Kontrollfunktionen auszuüben, sowie – zum Teil retroaktiv – organisationspolitische Maßnahmen zu legitimieren (Stockmann 2006, S. 29). Sie setzten dazu in der Regel bei Leistungen an, die bereits zuvor von der Organisation erbracht wurden und durch die Kontextsteuerung einen materiellen Bedeutungswandel erfahren haben. Ihre hintergründigen Funktionen bestimmen sich damit weniger in der vordergründig behaupteten Qualitätssicherung, sondern im Erfassen von kalkulierbaren Daten zu formalisierten Forschungs- und Lehrerfolgen, um darauf aufbauend eine Grundlage für Controlling zu generieren (Altrichter/Heinrich 2006, S. 54). Letzten Endes sollen günstigere Platzierungen im Wettbewerb der Hochschulen um öffentliche Mittel erreicht werden, wobei sich die jeweiligen Evaluationsverfahren nach gegenstandsbezogenen und daher multiplen Kriterien ausrichten (Stockmann 2006, S. 28).

8.1.3 ENTSCHEIDUNGSSTRUKTUREN UND MACHTVERHÄLTNISSE

Entscheidungsfindungen und ihre Ausführungen in Hochschulen realisierten sich vor den NPM-Reformen traditionell in kollegialer Verantwortung unabhängiger WissenschaftlerInnen (Nickel 2011a). Die unternehmerische Hochschule als Akteur bedingt in der Logik des NPM eine gewisse institutionelle Autonomie, um strategische Entscheidungsfindungen der Hochschulleitungen zu unterstützen. Schließlich sollen sich Hochschulen in den Wettbewerben um Studierende, WissenschaftlerInnen, Personal, Reputation, politische Unterstützung, gesellschaftliche Akzeptanz und nicht zuletzt finanzielle Ressourcen strategisch bewegen können¹⁹³ (Müller-Böling 2000). Dazu bedarf es durchgreifender

¹⁹³ Es besteht eine anhaltende Kontroverse darüber, welche Art von Organisationen Universitäten sind oder sein sollten (exemplarisch: Krücken/Meier 2006; Meier 2009; Huber 2012). Das NPM-Ideal impliziert, dass öffentliche Einrichtungen (einschließlich öffentlicher Universitäten) zu „vollständigen Organisationen“ (Brunsson/Sahlin-Andersson 2000) mit klaren Zielen und Managementfähigkeiten werden sollten, um als strategische Akteure zu agieren. Aus einer alternativen Perspektive wird argumentiert, dass Universitäten aufgrund ihrer Mission „spezifische Organisationen“ sind, die mit unklaren Technologien und unter Bedingungen arbeiten, die eine Entscheidungsfindung von unten nach oben erfordern. Folglich müssen sie in gewisser Weise so organisiert sein, dass sie ihre spezifische Mission erfüllen können (Weick 1976; Musselin 2007). Auf

hochschulinterner Steuerungsmöglichkeiten, die gemäß NPM-Logik von den vormaligen Kollegialorganen weg und hin zu den Leitungsorganen übertragen werden. Dies führt konsequenterweise zu einer Proliferation der Zuständigkeiten der zentralen Verwaltung innerhalb der Hochschulen und zur Schaffung neuer Rollen als Reaktion auf die sich wandelnden Erwartungen und Aufgaben (Stichweh 2005; de Boer/Enders/Schimank 2007; Bleiklie/Kogan 2007; Whitchurch 2008; Meier 2009; Whitley 2010; Wilkesmann/Schmid 2011). Für die deutschen Hochschulen bedeutete dies etwas konkreter, dass die traditionell starke akademische Selbstverwaltung der gruppenparitätisch besetzten Gremien wie Senate oder Fakultätsräte wesentliche Kompetenzen an die Fachbereichs- bzw. Hochschulleitungen abgeben musste¹⁹⁴. Basierte universitäre Binnenpolitik vormals auf dem Grundsatz, dass organisatorische Entscheidungen den Präferenzen der professoralen Hochschulmitglieder nicht widersprechen sollten – und zumeist auch formal selbst bei Opposition aller nicht-professoralen Hochschulmitglieder auch gar nicht konnten –, beendet die neue Kompetenz des Leitungs- und Verwaltungspersonals die Notwendigkeit, einen professoralen Konsens bewahren zu müssen (Schimank 2005; Lange/Schimank 2007, S. 525). Die Möglichkeiten zum ‚Durchregieren‘, die den Hochschul- bzw. Fakultätsleitungen dank der NPM-Reformen de jure gegeben sind, bedeuten folglich de facto keinen vollständigen Machtverlust der ProfessorInnen. Dennoch sind Hochschulen mittlerweile nicht mehr nur multidimensional, sondern nun auch polyautoritär verfasst. Da die unternehmerische Hochschule sich an nach verschiedenen Interessengruppen auszurichten hat, werden WissenschaftlerInnen selbst nur eine von mehreren relevanten Parteien. Die zunehmende Außenorientierung geht daher mit einer effektiven Einschränkung akademischer Freiheiten einher. Wissenschaft, Forschung und Lehre werden zu strategischen Ressourcen, die in der Logik eines gewieften Managements am besten möglichst gewinnbringend einzusetzen sind (Brunsson/Sahlin-Andersson 2000; Müller-Böling 2000; Musselin 2007; Kleimann 2018).

Während mit der gestärkten Leitungsebene ein vergleichsweise neues Element in das tradierte Organisationsgefüge der Hochschulen vorstößt, dessen Kooperationsbeziehung zur Verwaltung in Form eines Prinzipal-Agenten-Verhältnisses konzipiert ist, stehen nun auch Wissenschafts- und Verwaltungspersonal vor der Herausforderung, ihr über lange Zeit gewachsenes, distanziert-beobachtendes Verhältnis neu auszuhandeln. Verschiedene Arbeiten zeigen, dass hierzu oftmals neue Tätigkeitsprofile innerhalb der Verwaltung eingeführt werden, die an den Schnittstellen zwischen Wissenschaft und Administration angesiedelt sind und neben administrativen auch akademische Qualifikationen erfordern (Blümel et al. 2010; Würmseer 2010; Merkator/Schneijderberg 2011; Nickel 2012).

Hochschulen sind also nunmehr polyautoritäre Organisationen, in denen sich entsprechend unterschiedliche Rationalitäten ausmachen lassen. Hochschuleinheiten sehen sich dabei einer institutionellen Dualität ausgesetzt, da sie einerseits den Vorgaben der Hochschulleitungen folgen sollen, aber auch ihrer akademischen Umwelt bzw. ihrer wissenschaftlichen Gemeinschaft. Und so finden sich empirisch eher verschiedene Hybridformen der klassischen, kollegialen akademischen Selbstverwaltung und der zentralistischen Entscheidungsstrukturen. Zahlreiche Entscheidungsprozesse an den Hochschulen

legitimatorischer Ebene lässt sich die resultierende Transformation der Organisations- und Entscheidungsstrukturen an den Hochschulen als Wandel weg von der Hochschule als „Gelehrtenrepublik“ hin zur unternehmerischen Hochschule beschreiben: Die Hochschule als Gelehrtenrepublik idealisierte die Freiheit akademischer Forschung und Lehre und betrachtete die Hochschule folglich weniger als rationale Organisation, sondern vielmehr als selbstgenügsame Institution, die jene Freiheiten garantierte, indem sie ihren geschützten Raum jenseits politischer und ökonomischer Zwänge verteidigte. Institutionelle Autonomie und akademische Freiheit waren in diesem historisch von Humboldt inspirierten Ideal zwei Seiten derselben Medaille (Nickel 2011a).

¹⁹⁴ Dass die staatliche Wissenschaftspolitik den strategischen Handlungs- und Entscheidungsspielraum für Hochschulen erweitert, ist somit systemisch gedacht nur konsequent, würde sie doch sonst den Wettbewerbsgedanken konterkarieren, den sie selbst eingeführt hat. Zudem zielt die Stärkung der Leitungspositionen mit mehr formalen Entscheidungs- und Interventionsrechten und die damit einhergehende Aufwertung der zentralen Verwaltung darauf ab, die Beharrungsdynamiken zu überwinden, die dem nunmehr überkommenen System der selbstverwalteten Gruppenhochschule zugeschrieben wurden (Schimank 1995, S. 238ff, 2009).

bleiben somit nach wie vor von einer akademischen Konsenskultur geprägt. Während grundsätzlichere strategische Fragen der wettbewerblichen Ausrichtung – etwa welcher Output mit welchen Indikatoren gemessen wird und wie ein entsprechender Erfolg hochschulseitig honoriert wird – auf den mittleren und oberen Leistungspositionen und -gremien beraten und beschlossen werden, verantworten die konkreten Inhalte von Forschung und Lehre dabei in aller Regel von den WissenschaftlerInnen selbst (Kehm/Lanzendorf 2005, S. 52f; de Boer/Enders/Schimank 2007; Hornbostel/Simon 2010).

8.1.4 EXTERNE EINFLÜSSE UND NEUE ABHÄNGIGKEITEN

Das Verhältnis zwischen Staat und Hochschule ist im Zuge des NPM nicht nur deshalb komplexer geworden, weil an die Stelle der direkten Steuerung nun eine wettbewerbsgeleitete Kontextsteuerung tritt, sondern auch, weil der Staat einige seiner zuvor hoheitlichen Steuerungsrechte an teilstaatliche und private Akteure abgegeben hat. Dies zeigt sich etwa an der Forschungsförderung, der Akkreditierung von Studiengängen sowie an Hochschulräten.

Infolge der gesteigerten Bedeutung externer Finanzmittel, sog. Drittmittel, für Forschungsaktivitäten hat sich für Hochschulen die Abhängigkeit an jene Einrichtungen zwangsläufig deutlich erhöht, die solche Gelder vergeben. Dies ist zwar im Falle der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) für den Großteil der Mittel immer noch eine staatliche Agentur, dennoch sind privatrechtlich agierende Stiftungen und nicht zuletzt Forschungsdienstleistungen für Unternehmen in ihrer existenziellen Bedeutung immens gestiegen¹⁹⁵ (Hofbauer/Hark 2018).

Während akademische Forschungsarbeit früher weitgehend individuell ‚in Einsamkeit und Freiheit‘ vollbracht wurde, wird sie nun zunehmend in Gruppen bzw. in inter- bzw. transdisziplinären Projekten durchgeführt. Daneben sind auch Zusammenlegungen von klassisch disziplinären Forschungsabteilungen zu größeren Einheiten wie Forschungsclustern oder -zentren zu beobachten, die in der Regel eingerichtet werden, um einerseits eine effektivere und effizientere Kommunikation über disziplinäre Grenzen zu ermöglichen und andererseits die Sichtbarkeit der Hochschule in einem bestimmten Bereich steigern sollen (Bleiklie 2018). In diesen Fällen werden nicht selten privatrechtlich bzw. -wirtschaftlich verfasste PartnerInnen inkludiert oder aber gar deren Einschluss zur expliziten Bedingung der Forschungsförderung gemacht.

Eine andere Form des wissenschaftsexternen Einflusses wurde im Akkreditierungswesen institutionalisiert. Hier handelt es sich bekanntlich um eine organisationale Version der Qualitätssicherung, die durch Folgendes gekennzeichnet sind, dass sie zwar eine starke Rolle der WissenschaftlerInnen bei der Entwicklung legitimer Kriterien und Verfahren vorsehen, aber gleichzeitig Akteure aus den möglichen Berufsfeldern der zu akkreditierenden Studiengänge einbeziehen (Naderer 2001; BMBF 2018; Steinhart et al. 2018). Im Rahmen des Bologna-Prozesses wurde dies zudem integriert in eine Abstimmung mit übergeordneten nationalen oder supranationalen Agenturen, die wesentliche fachübergreifende Standards für die Akkreditierung und Qualitätssicherung festlegen (Bleiklie 2018).

Ein letztes Beispiel für die Zunahme externen Einflusses auf die Hochschulen sind Hochschulräte. Hier ist Grundidee einfach: Da der Staat sich aus der hochschulpolitischen Detailsteuerung zurückzieht, sollen Hochschulräte nun ähnlich wie Aufsichtsräte in großen Unternehmen dafür sorgen, dass die Hochschulen ihre gesellschaftlichen Aufgaben nicht aus den Augen verlieren (siehe Kapitel 10).

¹⁹⁵ Dies ist im Übrigen keine unintendierte Nebenfolge der knappen öffentlichen Mittel, sondern staatlicherseits in Übereinstimmung mit der Wettbewerbsorientierung des NPM durchaus beabsichtigt. So nehmen die in wettbewerblichen Verfahren eingeworbenen Drittmittel auch für die Finanzierung öffentlich-rechtlicher Forschungsaufgaben eine immer wichtigere Rolle ein, denn staatliche Unterstützungen werden nun ebenfalls auf Grundlage extern eingeworbenen Forschungsmittel gewährt. Mit MERTON (1968) sollte man hier also konsequenterweise einen Matthäus-Effekt in der Hochschulfinanzierung erwarten, den MÜNCH (2010) auch entsprechend nachgewiesen hat.

8.2 VALORISIERUNGEN IM NEW PUBLIC MANAGEMENT

Der hier referierte Forschungsstand ist natürlich nicht nur innerhalb der Hochschulforschung wohlbekannt und darüber hinaus zudem wenig kontrovers. Doch gerade ein sowohl aus der Berufswelt wie aus der Forschung wohlbekanntes Beispiel ist in meinen Augen gut dazu geeignet, die Möglichkeiten einer theoretischen Perspektive auszuloten und zu bewerten, ob sie überhaupt in der Lage ist, neuer Erkenntnisse oder alternative Sichtweisen zu generieren. Nachfolgend werde ich daher anhand dreier ausgewählter Beispiele die Valorisierungen herausarbeiten, welche die soziale Ordnung des New Public Management stützen und ermöglichen. Dabei widme ich mich zuerst dem Wertewandel, den die Hochschulbildung über die Aktivitäten der Europäischen Union in diesem Jahrtausend erfahren hat. Anschließend befaße ich mich mit den Konnotationen der Leitsemantiken Exzellenz und Qualität und zeige, wie sie das Leistungsprinzip der Wissenschaft erodieren. Zuletzt steht die Frage im Mittelpunkt, welche Folgen dies für die Akteure zeitigt und in welche Form sie die neuen Valorisierungen internalisieren und darüber die Logik des NPM reproduzieren.

8.2.1 STUDIUM: WERTETRANSFORMATION VOM ÖFFENTLICHEN GUT ZUR INSTRUMENTELLEN DIENSTLEISTUNG IM BOLOGNA-PROZESS

Die Krisendiagnosen der 1980er und 1990er Jahre porträtierten Hochschulen mit ernsthaften Schwierigkeiten (Fischer/Mandell 1994, S. 120ff; Stölting/Schimank 2001) und griffen darüber ihre Legitimität ganz grundsätzlich an. Ein zentrales ideologisches Vehikel, mittels dessen die Valorisierungen von Wissenschaft und Bildung verändert und dem neoliberalen Mainstream angeglichen wurden, ist paradoxerweise das Leitbild der *Wissensgesellschaft*. Innerhalb der Sozialwissenschaften wurde der Begriff einer postindustriellen Wissensgesellschaft¹⁹⁶ vor allem von BELL (1975) bekannt gemacht, der sie von anderen Gesellschaftsformen darüber unterscheidet, dass wissenschaftliches Wissen einen zentralen Stellenwert für die (Re-)Produktion sozialer Strukturen erhält. Wie BOGNER (2015, S. 191) resümiert, wird

„[d]ie Wissensgesellschaft [...] von Bell vor allem als Wissenschaftsgesellschaft gedacht, also als eine Gesellschaft die in ihren Grundlagen durch die Produktion und Verwertung von wissenschaftlichem Wissen bestimmt ist.“

In politischen Gestaltungsfragen darf die Organisation der Wissenschaft somit kein Nischendasein mehr fristen, sondern steigt zu einem Kernproblem der gesellschaftspolitischen Ordnung auf. Dabei spielt ideologisch und praktisch die Verzahnung von technologischem und wissenschaftlichem Fortschritt zwangsläufig eine wichtige Rolle, denn technologische und wissenschaftliche Innovationen bedingen gemeinhin einander. BELL antizipiert daher eine *Rationalisierung und Instrumentalisierung der Wissen-*

¹⁹⁶ Die Idee der Wissensgesellschaft blieb innerhalb der Soziologie ein umstrittenes Konzept. Eine weitere einflussreiche und überaus umfassende Bestimmung legt STEHR (1994, S. 36f) vor: „Eine sozialwissenschaftliche Analyse der modernen Gesellschaft sollte sich daher vor allem auf die außergewöhnliche Funktion konzentrieren, die das Wissen in modernen sozialen und ökonomischen Beziehungen einnimmt, und natürlich auf die Rolle der Wissensproduktion, der Wissensträger und Wissensvermittler. Das Vordringen wissenschaftlicher Erkenntnis in die wesentlichen Lebensbereiche der modernen Gesellschaft kann konkret in verschiedener Weise beschrieben werden: Man kann es

- als wissenschaftliche Durchdringung aller Lebens- und Handlungsbereiche (Verwissenschaftlichung),
- als Verdrängung anderer Wissensformen durch Wissenschaft (unter anderem Professionalisierung von Berufen),
- als Entwicklung der Wissenschaft zur unmittelbaren Produktivkraft,
- als Entstehung eines besonderen Sektors der Politik (Wissenschafts- und Bildungspolitik),
- als Herausbildung eines neuen Produktionssektors (Wissensproduktion),
- als Veränderung der Herrschaftsstrukturen (Technokratiedebatte),
- als Transformation der Legitimationsgrundlage von Herrschaft hin zu Spezialwissen (Expertenmacht) (aber nicht unbedingt als ‚Weg der Intellektuellen zur Klassenmacht‘),
- als Entwicklung des Wissens zur Grundlage sozialer Ungleichheit und gesellschaftlicher Solidarität oder
- als Transformation der vorherrschenden Quellen sozialer Konflikte beschreiben.“

schaft, die sich nunmehr deutlicher in den Dienst des wirtschaftlichen Fortschritts und auch politischen Programme stellen müsse. Eine politisch gewollte Entwicklung zur Wissensgesellschaft kann folglich nicht ohne eine Transformation der Hochschulen erfolgen; sie werden zu den wichtigsten Instrumenten der Durchsetzung einer bestimmten Auffassung von Wissenschaft und Gesellschaft¹⁹⁷. Damit wandelt sich notwendigerweise die gesellschaftliche Relevanz der Hochschulen, die in einer Wissensgesellschaft Forschung nicht (mehr) zum Selbstzweck betreiben können und verstärkt für wirtschaftlichen Bedarf ausbilden sollen:

“Whereas the traditional industrial system appropriated science and technology for its own purposes, they are now becoming the productive system itself. One result is an ever expanding commitment to research and development. Another is that the training of scientists and technicians becomes a top economic priority”
(Fischer/Mandell 1988, S. 56).

Im Unterschied zu einer rationalistischen Auffassung von Governance, in der (zurecht!) Koordinationsdefizite und mangelnde Umweltorientierungen der Hochschulen moniert werden (exemplarisch: Hornbostel 2001), lenkt die Perspektive der valorisierten Ordnung das zuvor erwähnte Legitimitätsdefizit der Hochschulen und die Kritik, sie kümmerten sich zu wenig um gesellschaftliche und wirtschaftliche Erfordernisse¹⁹⁸, auf die Diffusion der Idee¹⁹⁹ der Wissensgesellschaft in die Sphäre politischer Gestaltung. Innerhalb der Politik geriet das Konzept zur ideologischen Legitimationsgrundlage, mit der, wie ich nachfolgend darlegen werde, ganz konkrete Hochschulpolitik gemacht wurde und wird. Eine an Valorisierungen orientierte Analyse richtet sich in diesem Zusammenhang auf Fragen der Legitimierungsdynamik von Hochschulen und ihren Leistungen, was ich im Folgenden anhand einer zentralen Wertetransformation explizieren werde, die im *Bologna-Prozess* vorgenommen wurde.

1999 unterzeichneten zunächst 29 europäische Staaten eine als *Bologna-Erklärung* bekannt gewordene multilaterale Absichtserklärung, der zufolge sie bis zum Jahr 2010 einen gemeinsamen europäischen Hochschulraum kreieren wollen. Die Erklärung benennt sechs Maßnahmen: (1) die Einführung eines Systems von leicht zu verstehenden und vergleichbaren Abschlüssen, (2) die Einführung eines aus zwei Zyklen bestehenden Studiensystems, (3) die Einführung eines Kreditpunktesystems, (4) die Förderung der Mobilität, (5) europäische Kooperation im Bereich der Qualitätssicherung sowie (6) die Förderung der notwendigen europäischen Aspekte und Dimensionen höherer Bildung (Bologna Joint Declaration 1999). Auf der Folgekonferenz in Prag 2001 wurden die Teilziele aus Bologna von nunmehr 32 Staaten bestätigt und konkretisiert. Die sechs Teilziele der Bologna-Erklärung wurden um (7) die Einführung eines Systems lebenslangen Lernens, (8) die Einbindung von Hochschulen und Studierenden in den Prozess sowie (9) die Förderung der Attraktivität des europäischen Hochschulraums ergänzt (Prager-Kommuniqué 2001). Das Berliner Kommuniqué wurde 2003 von 40 europäischen Staaten unterzeichnet und erweitert die bereits erläuterten Ziele um (10) die explizite Nennung eines gemeinsamen europäischen Forschungsraums. Darin soll die Promotion als gewissermaßen dritter Zyklus innerhalb des Studiensystems gelten. Weiter soll bei allen strukturellen Maßnahmen des Prozesses die „soziale Dimension“ berücksichtigt werden, was auf eine Forderung der studentischen Interessen-

¹⁹⁷ Gleichwohl hat die klassische, an Hochschulen betriebene Wissenschaft gerade wegen der zunehmenden ökonomischen, politischen und sozialen Bedeutung von einer auf wissenschaftlich abgesichertem Wissen basierenden gesellschaftlichen Rationalisierung – anders als von BELL erwartet – ihr tradiertes Monopol auf die Generierung und Deutung wissenschaftlicher Erkenntnis verloren. Wie GIBBONS und KollegInnen (1994) unter dem Schlagwort „Mode 2“ schon vor 25 Jahren darlegten, hätte sich vielmehr ein neuer Modus etabliert, in dem Netzwerke aus unterschiedlichen akademischen, staatlichen, privaten, zivilen und wirtschaftlichen Organisationen in der Wissensproduktion miteinander verflochten sind und in Konkurrenz zueinander wirken.

¹⁹⁸ HABERMAS (1987, S. 84) bspw. warf der Idee der Einheit von Forschung und Lehre vor, sie ziele zu eigensinnig auf die Gewinnung wissenschaftlichen Nachwuchses und vernachlässige die Bedürfnisse der übrigen Gesellschaftsbereiche.

¹⁹⁹ Die Hochschulen selbst sind wiederum Brutstätte des Gedankenguts, das ein neoliberales Programm der Wissensgesellschaft entwirft. Sie speisen damit gleichsam Legitimationen in diese Auffassung ein.

vertretungen zurückzuführen ist. Daneben betonte man zur Fortentwicklung der gemeinsamen Qualitätssicherung die Notwendigkeit zum Aufbau gemeinsam anerkannter Kriterien und Methoden und unternahm erste Schritte in Richtung eines gemeinsamen europäischen Qualifikationsrahmens, der Standards der Hochschulbildung formuliert (Berlin Communiqué 2003; Houben 2008). Es folgten weitere Konferenzen in Bergen (2005), London (2007), Leuven (2009), Budapest und Wien (2010), Bukarest (2012), Jerewan (2015) und zuletzt Paris (2018). Auf den Folgekonferenzen wurden indes keine substantiellen neuen Ziele mehr hinzugefügt. Vielmehr entwickelte sich über die Zeit ein hochrangiges Begleitmonitoring, in dem immer wieder einzelne Ursprungsziele in den Fokus gestellt wurden und der Prozess also solcher unterstützt wird. Zudem wurden verschiedene Berichts- und Steuerungsgruppen institutionalisiert.

In einer politikwissenschaftlichen Mehrebenenperspektive wird beim Bologna-Prozess darauf abgehoben, dass sein Maßnahmenkatalog bezüglich seiner Verbindlichkeit für die unterzeichnenden Staaten auf den ersten Blick eine formal-rechtlich nicht bindende politische Absichtserklärung, die immer erst noch in der nationalen bzw. der föderalen Gesetzgebung verankert werden muss. Ebenfalls zum Thema wird hier das Phänomen, dass die Europäische Union (EU) über die Europäische Kommission seit der Jahrtausendwende nachhaltigen Einfluss auf die Hochschulpolitik ausübt, der sich in sog. weichen Mechanismen wie Mitteilungen und der offenen Methode der Koordinierung²⁰⁰ manifestiert, obwohl auch nach dem Vertrag über die Europäische Gemeinschaft von Lissabon dieser Politikbereich in der ausschließlichen Zuständigkeit jedes Mitgliedstaats verbleibt (Walter 2006; Houben 2008, 2013a, S. 368f).

Zwar ist es wichtig, festzuhalten, dass die EU-Kommission im Laufe der Jahre ihr Profil in Fragen der Hochschul- und Wissenschaftspolitik deutlich konturieren konnte und hier alle legalen Möglichkeiten formaler Herrschaft für sich nutzt. In der Perspektive der valorisierten Ordnung scheint mir jedoch die Frage deutlich interessanter, wie die EU-Kommission *symbolische* Herrschaft ausübt und welche Valorisierungen sie dabei vorantreibt. Dem werde ich hier weiter nachgehen.

Die Ziele des Bologna-Prozesses fanden Eingang in Programme der EU, insbesondere in das Aktionsprogramm *Allgemeine und berufliche Bildung 2010* und haben sich darüber hinaus zu einem integralen Bestandteil des *Lissabon-Prozesses* entwickelt, dessen Ziel in der ambitionierten Losung ausgegeben wurde, die EU solle bis zum Jahr 2010

„zum wettbewerbsfähigsten und dynamischsten wissensbasierten Wirtschaftsraum der Welt werden, einem Wirtschaftsraum, der fähig ist, ein dauerhaftes Wirtschaftswachstum mit mehr und besseren Arbeitsplätzen und einen größeren sozialen Zusammenhalt zu erreichen“ (Europäischer Rat 2000, S. 2).

Grundsätzlich lässt sich also festhalten, dass über die EU-Kommission und die grundsätzliche Akzeptanz der intergovernmentalen Maßnahmen seitens der Staatsregierungen der Bologna- und der Lissabon-Prozess zunehmend in Deckung gebracht wurden (Keeling 2006; Houben 2013a, S. 368ff). Diese wechselseitige, wiewohl von der EU-Kommission initiierte Abstimmung lässt sich insbesondere an zwei einflussreichen Mitteilungen der Europäischen Kommission unter den Namen *Die Rolle der Universitäten im Europa des Wissens* (EU-Kommission 2003) sowie *Das intellektuelle Potenzial Europas wecken: So können die Universitäten ihren vollen Beitrag zur Lissabonner Strategie leisten* (EU-Kommission 2005) nachvoll-

²⁰⁰ Als offene Methode der Koordinierung wird ein Bündel von im Detail verschiedener Instrumente zum Austausch von Daten und Informationen und damit zur wechselseitigen Orientierung und Abstimmung politischer Programme zwischen den Regierungen der EU-Mitgliedstaaten sowie ihrer Agenturen und Organisationen bezeichnet. Sie kommt bevorzugt in solchen Politikfeldern zum Einsatz, in denen die EU-Verträge keine oder nur eingeschränkte supranationalen Zuständigkeiten der EU-Instanzen vorsehen, aber trotzdem anschlussfähige Verfahren oder harmonisierte Regelungen eingeführt werden sollen wie bspw. in der Bildungs- und Hochschulpolitik. Als Modus der Handlungskoordination basiert die Methode auf einem regelmäßigen Berichtswesen. Die Daten aus den beteiligten Staaten werden seitens der EU-Kommission ausgewertet, um anschließend best-practice-Beispiele auszuwerten, die dann einen normativen Kohäsionsdruck auf jene Staaten entfalten, die von diesen Beispielen abweichen (Linseman 2007, S. 294ff).

ziehen: Hier äußert sich die Kommission zum ersten Mal programmatisch zur Wissenschafts- und Hochschulpolitik, da sie Hochschulen als zentrale Objekte der Reformbemühungen ansieht, die Schlüsselpositionen an der Schnittstelle von Forschung, Bildung und regionaler sowie lokaler Entwicklung von Innovationspotentialen einnehmen. Um die aus Sicht der Kommission stark gefährdete Wettbewerbsfähigkeit der Union zu verbessern, müssten im Hochschulwesen weit reichende Strukturreformen vorgebracht werden (EU-Kommission 2003, S. 2f). Die seinerzeit noch äußerst heterogene europäische Hochschullandschaft sei aufgrund der zentralen Rolle der Hochschulen für das Gemeinschaftsziel besonders hinderlich. Um im globalen Kräfteressen nicht zu verlieren, müsse Europa schließlich stärker in Bildung, Forschung und Innovation investieren. Deshalb müsse entschiedener gegen Überregulierung und Unterfinanzierung gearbeitet werden. Um die EU in puncto Innovationsfähigkeit zu verbessern, seien zudem mehr Wirtschaftsbezug in der universitären Lehre und mehr Mobilität sowie mehr Flexibilität von Studierenden und Lehrenden notwendig (EU-Kommission 2005, S. 7ff). Der globale Wettbewerb könne ohne verstärkte Anstrengungen in Forschung und Wissenschaft sowie der Hochschul- und Berufsbildung nicht erfolgreich gemeistert werden. Eine sich den modernen Herausforderungen stellende Gesellschaft müsse schließlich eine „Wissensgesellschaft“ sein²⁰¹ (Europäischer Rat 2000, S. 2).

Die beiden oben erwähnten Mitteilungen der EU-Kommission berufen sich sowohl explizit auf die Idee der Wissensgesellschaft als auch auf neoliberale Programmatiken. Dabei unterbreitet die EU-Kommission hier bei genauerer Betrachtung nicht bloß dem NPM-Ideal verpflichtete Strukturvorschläge zur Hochschulsteuerung und -finanzierung (EU-Kommission 2005, S. 5ff). Vielmehr fordert sie eine dezidierte *Umkehr der Forschung und Lehre traditionell zugrundeliegenden Werte*. Mit explizitem Bezug auf den Bologna-Prozess drängt die Kommission 2003 darauf, sich von kulturalistisch geprägten Bildungsidealen zu verabschieden und die Marktförmigkeit von Bildung anzuerkennen (Europäische Kommission 2003, S. 6), um 2005 noch deutlicher zu werden und zu postulieren, dass die Ansicht, es handle sich bei Hochschulbildung um ein „öffentliches Gut“ keine positiven Effekte für den Wirtschaftsstandort Europa zeitige und dementsprechend nicht zu unterstützen sei. Sie weist in dem Zusammenhang ebenfalls darauf hin, dass die Studierquoten in anderen Teilen der Welt mit höherem Anteil privater Finanzierung auch höher wären (Europäische Kommission 2005, S. 3).

Es ist hilfreich, sich an dieser Stelle daran zu erinnern, dass alle EU-Mitgliedstaaten von Beginn an am Bologna-Prozess partizipieren, während das Vertragswerk der Europäischen Union im Bereich der Bildungs- und Wissenschaftspolitik keinerlei Kompetenzen für die Gemeinschaft und damit auch nicht für die EU-Kommission formalisiert. Denn die von der EU-Kommission vorgelegte Programmatik widerspricht ausdrücklich gegenläufigen Formulierungen aus der Präambel des Prager Kommuniqués (2001), dem Zielkatalog der ersten Bologna-Folgekonferenz:

„Wie in der Bologna-Erklärung festgelegt, bestätigten die Ministerinnen und Minister, dass die Errichtung des europäischen Hochschulraums eine Bedingung für die Erhöhung der Attraktivität und der Wettbewerbsfähigkeit der Hochschuleinrichtungen in Europa ist. Sie unterstützten die Auffassung, dass Hochschulausbildung als ein *öffentliches Gut* zu betrachten und dass sie eine vom Staat wahrzunehmende Verpflichtung ist und bleibt (Regelungen usw.), und dass die Studierenden gleichberechtigte Mitglieder der Hochschulgemeinschaft sind“ (Hervorhebung D.H.).

²⁰¹ Auffällig ist dabei ferner, dass diese Transformationen sich nicht auf zentraleuropäische Staaten beschränken, sondern in allen Regionen der Welt zu beobachten sind. Damit lösen sich Governance-Regime aus ihren ausschließlich nationalen Zuständigkeiten und erhalten in transnationalen Programmkontexten wie im PISA-Programm der OECD oder dem Lissabon- und Bologna-Prozessen neue Dynamiken, Komplexitäten und auch Pfadabhängigkeiten (Münch 2009, S. 29ff). Gerade dieser transnationalen Vernetzung und ihren politischen Ausprägungen wurde zurecht viel akademische Aufmerksamkeit zuteil. Denn insbesondere an den Beispielen von Bologna und PISA dokumentiert sich, welche Modi der bildungspolitischen Handlungskoordination sich zu etablieren vermögen.

In den Erklärungen der anschließenden Bologna-Folgekonferenzen werden dann auch keine markt-freien, kulturalistisch oder humanistisch geprägte Auffassung von Bildung und Forschung mehr artikuliert; stattdessen zeichnet eine ökonomistisch-instrumentelle Logik und Sprache die folgenden gemeinsamen Erklärungen aus. Insofern lässt sich eine deutliche und ebenso folgenreiche Re-Valorisierung identifizieren, welche die Governance der europäischen Hochschulpolitik bis heute prägt.

Der zunächst über die Kommission in die europäische Hochschulpolitik getragene und anschließend von den EU-Mitgliedsstaaten aufgegriffene²⁰² Tenor lautet: Mehr instrumentell verwertbare Spitzenleistung! Eine gesteigerte Effizienz und eine auf Verwertbarkeit ausgerichtete Standardisierung sollen die Erfordernisse einer ökonomisch konnotierten Wissensgesellschaft treffen und zudem aus staatlicher Sicht einen willkommenen Richtungswechsel in die Debatte um die chronische Unterfinanzierung höherer Bildung und Forschung bringen (Teichler 2010, S. 63f). Um dies zu legitimieren, werden die zunächst vornehmlich an akademischem Austausch orientierten und sich auf humanistische Werte berufenden Ziele des Bologna-Prozesses mit den ökonomischen Werten der EU und des Lissabon-Prozesses in Deckung gebracht. Diese Wertetransformation fügt sich beinahe umstandslos in die NPM-orientierten Reformen (Houben 2013a, S. 369), schließlich korrespondiert ihre Logik mit den in anderen Politikfeldern vorherrschenden neoliberalen Entwicklungstendenzen (Crouch 2008; Brown 2018).

Die Nähe zum New Public Management offenbart sich ebenfalls in den Governance-Modi, die eingesetzt werden, um diese instrumentellen Ziele zu erreichen. Mit Bezug zum vorherigen Kapitel bedient sich die europäische Hochschulpolitik zunehmend der Logik des organisierten Rechnens und der Standardisierung. Denn die in dieser Politik insgesamt zum Ausdruck kommende Liberalisierung zuvor öffentlicher Leistungen und die Errichtung von Valorisierungen über Benchmarkregime (Schedler 2007, S. 256) äußern sich in der europäischen Hochschul- und Forschungspolitik einerseits in der multilateralen Koordination zwischen den Staaten über die offene Methode der Koordinierung und andererseits in den Maßnahmen zur Einrichtung eines gemeinsamen Qualifikationsrahmens und der Einführung eines Akkreditierungswesens zur Stärkung der europäischen Qualitätssicherung im Hochschulwesen (Serrano-Velarde 2008; Steinhardt et al. 2018). Auch PISA, um hier kurz an eine ebenso weitreichende multilaterale Form der Koordination von Bildung zu erinnern, ist letztlich als vergleichende Statistik, als Ranking in dieser Logik konzipiert. Die seitens der OECD forcierte mediale Sichtbarmachung und die damit einhergehende öffentliche wie politische Rezeption in den teilnehmenden Staaten haben dazu geführt, dass bestimmte Merkmale höher geranker Staaten als Vorbilder positioniert und zu Best-Practice-Beispielen umgedeutet wurden, womit die zunächst rein deskriptiven Statistiken faktisch zu normativen Programmatiken geronnen und Prozesse symbolischer Valorisierung freigesetzt haben. Damit einher geht weiter, dass bestimmte Formen wissenschaftlich-statistischer Verfahren zu legitimen politischen Bewertungen stilisiert werden und damit zu einem zentralen Instrument zeitgenössischer Governance avancieren (Miller/Rose 1990; Heintz 2008; Münch 2009).

Diese Vorstöße haben auf supranationaler und nationaler Ebene zu verschiedenen politischen Programmen geführt, die globale Wettbewerbsfähigkeit und die Überarbeitung universitärer Strukturen im Sinne einer neoliberalen Wissensgesellschaft konzentrierten (Maassen 2009). So wurde etwa auf supranationaler Ebene 2007 der Europäische Forschungsrat (ERC) gegründet, dessen Mission lautet,

„[d]ie europäische Forschung besser auf die Bedürfnisse der *Wissensgesellschaft* vorzubereiten und Europa mit den für die Bewältigung globaler Herausforderungen erforderlichen Möglichkeiten in der Spitzenforschung auszustatten“ (ERC 2019, eigene Übersetzung und Hervorhebung).

²⁰² Es wäre zu einfach, hier eine wie auch immer geartete Weisungsbefugnis der EU-Kommission gegenüber den Mitgliedsstaaten zu unterstellen. Auch dürften die hier herangezogenen Mitteilungen der Kommission die EU-Mitglieder kaum überrascht haben. Leider lässt sich die faktische, schier unendliche Rekursivität der politischen Willensbildung an dieser Stelle nicht durchvollziehen. Zur hier durchgeführten Illustration der Revalorisierung ist dies aber auch nicht notwendig.

In seiner Förderpraxis ist der ERC eindeutig auf Eliten- statt auf Breitenförderung ausgerichtet. Einen der enorm kompetitiven ERC-Grants zu erhalten, gilt heute an europäischen Hochschulen als Ritterschlag und sichert neben üppigen Forschungsgeldern auch große Reputation. Diese Wendung zur Bestenauslese in der europäischen Forschungsförderung zeugt von einem Wertewandel in denen Ziele wie Chancengerechtigkeit, Partizipation und Bildung zugunsten einer ‚Spitzenforschung‘ aufgegeben werden, die sich den Zielen des Lissabon-Prozesses verschreibt (Geschwind/Pinheiro 2017, S. 5f). Dies deckt sich neuerlich mit dem von der EU-Kommission (2005, S. 5f) sehr eindrücklich formulierten Ziel, Wissenschaft, Bildung und Forschung ganz im Sinne der globalen Wettbewerbsfähigkeit zu instrumentalisieren und nur noch Spitzenleistungen als wertvoll anzuerkennen:

„Herausragende Qualität kann nur auf einem Boden gedeihen, den eine durchgängige ‚Kultur der Spitzenleistungen‘ auszeichnet. Spitzenleistung hat ein Ablaufdatum: Sie muss ständig herausgefordert und in Frage gestellt werden. [...] Das erfordert eine gewisse Konzentration der Mittel nicht nur auf Zentren und Netzwerke, die bereits ausgezeichnet sind (in einer bestimmten Form oder einem bestimmten Bereich von Forschung, Lehre/Ausbildung oder Dienstleistung für die Gemeinschaft) – sondern auch auf jene, die das Potenzial haben, herausragende Leistungen zu erbringen und etablierte Führende herauszufordern“.

Die EU-Kommission tritt hier also eindeutig als Valorisierungsakteur auf und schreibt Bildung und Forschung nur dann einen Wert zu, wenn sie eine Dienstleistung für die EU-Beschäftigungs- und Wettbewerbsstrategie erbringt. Bildung sieht sie als „Humankapital“, das dringend benötigt würde, um den von ihr identifizierten „Innovationsrückstand“ aufzuholen (Europäische Kommission 2005, S. 3). Von Bedeutung ist für die EU ist dabei nicht nur die Sorge vor einem Mangel an hochqualifiziertem Personal in Wirtschaft und Wissenschaft, sondern insbesondere die Legitimität der Wirtschaftsform der EU – und damit ihres zentralen Vergemeinschaftungsprinzips. Ein weit verbreiteter, im besten Fall unhinterfragter Glaube an diese Wirtschaftsform ist schließlich für das neoliberale Projekt einer technokratisch-instrumentell verfassten Wissensgesellschaft insofern unerlässlich; als fehlende Beschäftigung(sfähigkeit) ihre Realisierung ideologisch wie materiell fundamental bedroht, wie sich seit einigen Jahren in zunehmender Deutlichkeit beobachten lässt (exemplarisch: Geiselberger 2017).

In der Lesart, die ich hier vorschlage, beantwortet sich die mittlerweile so oft gestellte Frage nach der Ökonomisierung der Hochschulen also nicht primär darüber, ob etwa Bildung ein auf Märkten handelbares Gut ist oder wo genau Quasi-Märkten Koordinationsaufgaben zugewiesen werden. Dies rückt hier in den Hintergrund, denn der analytische Fokus der Perspektive der valorisierten Ordnung liegt auf den symbolischen Strategien, mit denen bestimmte Governance-Modi etabliert werden. Die oben dargelegte symbolische Strategie lässt sich dabei wie folgt zusammenfassen: Um die durch instrumentelle und ökonomistische Valorisierungen geprägten Reformen durchzusetzen, begnügte man sich nicht etwa damit, bloß punktuell sachbezogene Debatten zu führen, stattdessen wurde das bis dahin bestehende System in Gänze diskreditiert. Denn je totalitärer die Rede von einer Legitimationskrise der Wissenschaft, je lauter die Kritik an ihrer Unfähigkeit zur Selbststeuerung und je weitreichender die Liste der Unzulänglichkeiten in Studium und Forschung, desto pauschaler wird das Hochschulwesen insgesamt abgewertet²⁰³. Demgegenüber bereitet ein undifferenziertes, möglichst totalitäres Krisennarrativ eine äußerst fruchtbare Grundlage, um einen systemisch konträren Gegenentwurf als Lösung zu legitimieren. Dieser Gegenentwurf forcierte unter dem Label der Wissensgesellschaft ein durch instrumentelles Denken gekennzeichnetes Bildungs- und Hochschulverständnis, das sich mit aus anderen Sektoren bekannten ökonomistischen Entwicklungen vereinigt und mittels technokratischer Standards umgesetzt wird. In der Transformation von der industriellen zur Wissensgesellschaft werden Hochschulen zu zentralen Einrichtungen, die nach beschäftigungspolitischen Zielen der EU technologischen

²⁰³ Aus einer umfassenden Abwertung heraus steigt das Risiko, die kulturellen, sozialen, organisationalen, pädagogischen, dinglichen oder ökonomischen Erfolge auszublenden, die dabei helfen könnten, eine differenzierte Governance des Hochschulwesens endogen zu gestalten.

Fortschritt, Innovationen und Expertise produzieren und somit ihren gesellschaftlichen Zweck primär in kapitalistisch-produktiven und weniger in kritisch-reflexiven Rollen finden sollen. Damit ist letztlich die Etablierung neuer Werte, also eine Re-Valorisierung der ideologisch-legitimatorischen Grundlagen des Hochschulwesens verbunden. Da die Organisation und Produktion von Wissen ebenso wie die wissenschaftsbasierte Innovation eine kritische Aufgabe in der sozialen Ordnung darstellen, werden Hochschulen zu vornehmlich produktiven Einrichtungen und leisten darüber einen erheblichen Beitrag zur Reproduktion und Selbstvergewisserung der instrumentellen Grundlagen der neoliberalen Variante der Wissensgesellschaft. Die Förderpolitik wissenschaftlicher Forschung verleiht dieser Bewertung ebenfalls Ausdruck und alimentiert jene Leistungen, die den übergeordneten Wettbewerbszielen der EU genügen. Die symbolischen Strategien der Wertetransformation, die von der EU-Kommission vorangetrieben wurden, leisten einen integralen Beitrag zur systematischen Legitimierung instrumenteller und ökonomistischer Werte in Forschung, Lehre und Verwaltung.

8.2.2 FORSCHUNG: VON LEISTUNG ZU ERFOLG

In der bisherigen Governance- und Hochschulforschung konzentrierte man sich hier, wie eingangs ausgeführt zweifellos begründet, vor allem auf den Umstand, dass wettbewerbliche Aspekte in der Kontextsteuerung zunehmen eingeführt werden. Ich werde mich hier auf einen anderen, tiefergehenden Aspekt fokussieren, nämlich dass nicht nur Wettbewerbselemente zunehmen, sondern dass sich eine entscheidende Re-Valorisierung der meritokratischen Legitimationsbasis des Hochschulwesens vollzieht.

Die Programmatik der NPM-Reformen ist durch einen vornehmlich technokratisch-instrumentellen Ansatz geprägt. Sie erhebt das möglichst reibungslose und erfolgreiche *Funktionieren* selbst – als logisches Gegenstück zur Krise – zum legitimatorischen Bezugspunkt. Zu welchem Zweck jedoch dieses Funktionieren erfolgen soll oder warum bestimmte Prozesse sich durch Effizienz und Effektivität auszeichnen sollen, ist dabei indes weder theoretisch noch programmatisch geklärt. Wie FISCHER und MANDELL (1994, S. 135) argumentieren, sei technokratischen Politik- und Reformansätzen, deren Programmatik sich im Wesentlichen in Forderungen nach eben Effizienz und Effektivität erschöpft, grundsätzlich ein Wertedefizit inhärent: Denn sie könnten ihre Vorgaben und Erwartungen nicht begründen, ohne sich auf externe Normen und Kriterien zu berufen. Damit fehle technokratisch-instrumentellen Reformpolitiken eine reflexive Legitimität. Folgt man diesem Argument, so macht dieses Defizit technokratische Governance-Modi wiederum abhängig von technischen Operationalisierungen, Standards, Typisierungen und Klassifikationen – also von Valorisierungen, die als kollektive Orientierungspunkte sozialer Ordnung fungieren können, um technokratische Governance-Modi zu legitimieren.

Auf dieses Wertedefizit reagieren seit den NPM-Reformen an Hochschulen die Narrative von *Exzellenz* der Forschung und *Qualität* der Lehre (Fischer/Mandell 1988, S. 61; Teichler 2005; Peter 2013). Beide Begriffe stammen aus der Managementliteratur und adressieren eine diffuse Vision des Guten und Erstrebenswerten. Sie transportieren valorisierende und damit ordnungsstiftende Leitideen, jedoch sind diese den Mythen bei MEYER und ROWAN (1977; siehe Kapitel 3.1) gleich, recht vage gefasst, bleiben dabei jedoch stets „schillernd“ (Stockmann 2006, S. 23). So macht etwa TEICHLER (2005, S. 1) eine gewisse „Persistenz naiver Qualitätsvorstellungen“ aus, denen zufolge Qualität und Exzellenz als Semantiken für das Gute und als vor allem variable Projektionsfläche erschienen, mittels derer verschiedene Interessen mobilisiert werden können, ohne das klar wäre, was eigentlich konkret verfolgt werden sollte. Dieser fehlende Zielkonsens erweist sich paradoxerweise für die Durchsetzung der Semantiken selbst als Vorteil, erklärt er doch die Hartnäckigkeit, mit der sich die Begriffe trotz ihrer Unschärfen behaupten. Wenn interpretationsoffen ist, was Exzellenz oder Qualität konkret bedeuten, dürfen sich verschiedene nebeneinander existierende Verfahren und Ansätzen darauf berufen. Als inter-

pretationsoffene gemeinsame Nenner versammeln Exzellenz- und Qualitätssemantiken verschiedene praktische Maßnahmen und ideelle Anschauungen begrifflich hinter sich (Reitz/Draheim 2006, S. 379; Stockmann 2006, S. 36). Und so verspricht die Aussicht auf Exzellenz und Qualität einen Ausweg aus den krisenhaften Problemen selbstgenügsamer Forschung und Lehre des Hochschulwesens im 20. Jahrhundert (siehe auch Kapitel 9), mit der endlich die Verbesserung der Güte und der Anwendbarkeit wissenschaftlicher Leistungen sowie eine Identifikation mit Lehre und Forschung im Zentrum der Hochschulreformen angekommen zu sein scheinen.

Dank ihrer positiven Konnotation *affizieren* Exzellenz und Qualität zudem die oft mühsame und schmucklose Arbeit an den Hochschulen. All diese Aspekte tragen zur Immunisierung von Exzellenz und Qualität als legitimatorische Fluchtpunkte der Hochschulreformen bei und erschweren darüber freilich Widerspruch, denn vordergründig lässt sich gegen Qualität und Exzellenz schließlich kaum argumentieren (Mau 2017, S. 155): Wer wollte sich schon ernsthaft für ostentative Mittelmäßigkeit aussprechen oder gar selbstbewusst eine inferiore Position für sich reklamieren?

Der Rekurs auf *Exzellenz* ruft beinahe unweigerlich eine Erinnerung an die gleichnamige Initiative hervor, mit der sich das Konzept unauslöschlich in die deutsche Hochschulpolitik einbrannte. Diese Entwicklung war indes nicht auf Deutschland beschränkt: Als politisches Zielkonzept verbreitete sich Exzellenz in diesem Jahrtausend rasch und wurde mittels zahlreicher, auf institutionelle Elitenselektion ausgerichteter, staatlicher Förderinitiativen ein in vielen Staaten verbreitetes Merkmal der europäischen Forschungs- und Hochschulpolitik (OECD 2014). In Deutschland starteten Bund und Länder mit klarem Bezug auf die Lissabon-Strategie der EU bekanntlich 2005 gemeinsam die sog. *Exzellenz-Initiative*, die sich auf drei Kernelemente Exzellenzcluster, Graduiertenschulen sowie Zukunftsstrategien stützt. Zwischen 2006 und 2011 wurden dafür insgesamt 1,9 Milliarden Euro bereitgestellt. Im Jahr 2012 wurde die bis dato letzte Antragsrunde²⁰⁴ mit einem Finanzvolumen von 2,4 Milliarden Euro beschieden, welche nun die Einrichtung von 45 Graduiertenschulen, 43 Exzellenzclustern und 11 Zukunftsstrategien zur Förderung der Spitzenforschung an insgesamt 39 Universitäten fördert (BMBF 2019; DFG 2019).

Die Idee hinter dem Exzellenz-Wettbewerb ist offensichtlich, dass die leistungsfähigsten Einrichtungen gestärkt werden. Auch die leistungsorientierte Mittelvergabe, die etwa gute Leistungen in der Lehre belohnt, soll nach diesem Prinzip zu verfahren. Exzellenz und Qualität *scheinen* in dieser Hinsicht lediglich als aufgepeppte Varianten des klassischen *Leistungsprinzips*. Sie verpflichten Akteure auf eine Orientierung am „mehr oder weniger ‚Guten‘ in Hochschule und Wissenschaft“ (Teichler 2005, S. 1) und suggerieren, dass ihre Arbeit in diesem Sinne auch angemessen belohnt werde. Um zu verstehen, wie umgreifend Exzellenz und Qualität als Leitsemantiken Forschung und Lehre an den Hochschulen valorisieren, lohnt es sich daher nachzuvollziehen, wie sie das Verständnis von *Leistung* in Forschung und Lehre verändern.

Denn, folgt man OFFE²⁰⁵ (1970, S. 47), so hat Leistung im Organisationskontext stets zwei Komponenten, was er als „unausgetragenen Dualismus von Leistungskriterien“ bezeichnet: Leistung könne demzufolge erstens *aufwandsorientiert* betrachtet werden; dann gelten die tatsächlich erbrachten Arbeitszeiten, die Mühen und Anwendungen von Fertigkeiten als anerkennungswürdig. Leistung könne aber auch, zweitens, *ergebnisorientiert* bestimmt werden; dann ist nur der finale Ertrag der Bemühungen aner-

²⁰⁴ Zum Zeitpunkt, an dem dieser Text verfasst wird, soll die Exzellenzinitiative ab 2019 in veränderter Form unter dem Titel „Exzellenzstrategie“ fortgeführt werden.

²⁰⁵ Aus heutiger Sicht ist insbesondere OFFEs analytisch klare Fokussierung auf die Arbeitsorganisation als maßgebliche Instanz der Verteilung von Lebenschancen anerkennungswürdig. Er ließ allerdings die Rolle außer Acht, die Arbeits- und Industrieorganisationen im gesellschaftlichen Diskurs zur Legitimierung des Leistungsprinzips einnehmen, denn, wie MENZ (2009, S. 151) darlegt, werden die Sinnbezüge der Organisationsmitglieder bei OFFE „irgendwie exogen“ erzeugt (Houben/Ludwig 2015, S. 506).

kennungswürdig. Entscheidend ist nun, dass diese beiden Leistungsbegriffe nicht einfach ineinander aufgehen, denn nicht jeder Aufwand resultiert in einem erfolgreichen Ergebnis und nicht jedes Ergebnis basiert auf aufwendiger Arbeit (Houben/Ludwig 2015). VOSWINKEL und KOCYBA (2008, S. 23f) greifen diese Unterscheidung zwischen Aufwand und Ergebnis auf und ergänzen sie um die Einsicht, dass der aufwandsbezogene Leistungsbegriff „auf mit- oder eingebrachte Ressourcen wie Talente [...] oder durch Ausbildung erworbene Qualifikationen“ rekurriere, während der ergebnisbezogene vornehmlich die Menge oder objektive Qualität, kurz: den Erfolg als Indikator für Leistung etabliere²⁰⁶.

Da es sich bei Exzellenz und Qualität um diffuse und unbeständige Referenzen handelt, entscheiden notwendigerweise die verwendeten Beurteilungskriterien, ob ein legitimatorischer Bezug darauf im Sinne OFFES eher zu einer Aufwands- oder Ergebnisorientierung des Leistungsbegriffs führt:

„Knowing⁶ an object in such a way that it can be governed is more than a purely speculative activity: it requires the invention of procedures of notation, ways of collecting and presenting statistics, the transportation of these to centres where calculations and judgements can be made and so forth. It is through such procedures of inscription that the diverse domains of ‚governmentality‘ are made up, that ‚objects‘ such as the economy, the enterprise, the social field and the family are rendered in a particular conceptual form and made amenable to intervention and regulation“ (Miller/Rose 1990, S. 5).

Die eher rationalistische und die komparative Governance-Forschung haben hier eine Reihe von Mechanismen identifiziert, die seit den NPM-Reformen an den Hochschulen Verbreitung finden. Offenkundig genügen bereits einige wenige, mittels Kennzahlen standardisierte Kriterien aus, um die ‚Leistung‘ von WissenschaftlerInnen, Instituten oder ganzen Hochschulen zu messen und entweder im Sinne des Aufwands oder des Ertrags zu bewerten. In der nach dem NPM strukturierten Hochschule werden zahlenmäßig eindeutige Vergleichsmaßstäbe und Kennziffern, etwa in Form von Publikationsumfängen, impact factors, eingeworbenen Drittmitteln, Anzahl gewonnener Preise, Platzierungen in Rankings, Hirsch-Indizes oder AbsolventInnenzahlen herangezogen (Hornbostel 2001; Münch 2007, 2010, 2011; Schimank 2010; Gerber/Jochheim 2012; Demirovic 2015; Geißler 2016; Mau 2017, S. 83ff; Hark/Hofbauer 2018).

Statt die Frage, welcher Ertrag denn überhaupt als Erfolg zu werten sei, situativ und kontextspezifisch zu beantworten, wird über organisiertes Rechnen und Standardisierung die grundsätzlich kontingente und polymorphe ‚Leistung‘ dauerhaft und universalistisch in ergebnisorientierte Kennzahlen festgelegt. Es wird damit zunehmend schwerer, in Personal- bzw. in strategischen Angelegenheiten aufwandsbezogene Argumente zur Legitimierung einer Entscheidung ins Feld zu führen. Zumal dann, wenn die Entscheidung in Aushandlung mit mehreren Akteuren getroffen werden; schließlich helfen Zahlen dank ihrer Universalität, eine geteilte Wahrnehmung und darauf basierende Abstimmung zu kommunizieren. SCHIMANK (2010, S. 235) fasst die unzähligen anekdotischen Evidenzen aus dem Hochschulalltag dazu sehr eindrücklich am Beispiel von Berufungskommissionen zusammen:

²⁰⁶ Eine anders gelagerte Kritik des Leistungsprinzips findet sich, wenn darauf abgehoben wird, dass bestimmte Ordnungen und Verfahren zu wenig Chancengerechtigkeit bzw. -gleichheit ermöglichen und somit letzten Endes dem Leistungsprinzip widersprechen. Beginnend mit den sozialen Auseinandersetzungen der späten 1960er Jahre wurden Forderung nach sozialer Gleichstellung, etwa in Form von gleichberechtigtem Zugang zur Bildung lauter und stellten nicht selten die meritokratische Ideologie insgesamt in Frage. Während der 1970er Jahre wurden in Deutschland ausgiebige, immer noch lesenswerte Debatten um das Leistungsprinzip und seine Legitimationsmuster geführt, deren Perspektive durchweg sozialstrukturell motiviert und auf globale Ungleichheits- sowie Gerechtigkeitskriterien gemünzt war (zur Übersicht: Hartfiel 1977; Bolte 1979). In dieser Tradition stehen auch einschlägige jüngere Kritiken, wie sie etwa HARTMANN (2001), NECKEL, DRÖGE und SOMM (2008) oder zuletzt mit Bezug auf die Wissenschaft und das Hochschulwesen immer wieder MÜNCH (2007, 2008, 2009, 2010, 2011) formuliert haben. Letzterer kritisiert die Einfluss- und Verhältnissverhältnisse des akademischen Kapitalismus, da sie zwar vordergründig unter dem Label Exzellenz ein Leistungsprinzip proklamierten, faktisch aber Chancengerechtigkeit unterminierten und folglich ein wirklich meritokratisches Leistungsprinzip verhinderten, da sich Monopolstrukturen ausbilden, die dem Leistungswettbewerb und der Diversität der Forschung schaden. Das Leistungsprinzip wird dabei also nicht selbst normativ infrage gestellt, sondern es werden strukturelle Barrieren kritisiert, die seine Erfüllung behindern. Gleichwohl bleibt dabei zumeist offen, ob die Kritiken sich einem Leistungsprinzip nach Aufwand oder nach Ertrag verpflichtet fühlen.

„Höchst aufschlussreich sind diesbezüglich Beobachtungen, die man in Berufungskommissionen machen kann. Immer häufiger sind inzwischen auch in den Sozialwissenschaften solche Zahlenwerte, ob nun der Hirsch-Index oder das Gesamtvolumen eingeworbener Drittmittel, geradezu Totschlagargumente, denen man mit Hinweisen darauf, wie raffiniert man das theoretische Modell oder methodische Vorgehen eines – leider nur in einem der notorisch verschrieenen Sammelbände erschienenen – Aufsatzes oder wie gut geschrieben man ein Buch findet, nicht mehr Paroli bieten kann. Davon, dass der Aufsatz so in einem *peer-reviewed journal* nie erschienen wäre, weil ihn zwei bis drei Überarbeitungsrunden entlang von Gutachterhinweisen zu einem braven Mainstream-Produkt deformiert hätten, und dass nur das Buchformat die anschauliche Dokumentation und Interpretation qualitativer Empirie erlaubt, ganz zu schweigen! Aus Berufungskommissionen von Medizinerinnen, generell den Lebenswissenschaften, aber auch der Volkswirtschaftslehre hört man immer wieder die ernstgemeinte ungeduldige Frage: ‚Warum diskutieren wir hier eigentlich lange über Stärken und Schwächen von Kandidaten und laden sie gar noch zu einem Probevortrag ein? Wir können doch die einschlägigen Maßzahlen vergleichen und auf *der* Basis die Berufsliste erstellen!‘“ (Hervorhebungen im Original)

Die Kriterien des Kennziffern- bzw. Markterfolges werden also zu den Merkmalen dessen, was überhaupt als relevante Leistung anzuerkennen ist. Wenn nur bestimmte Kennzahlen als wichtig gelten, werden auch nur ganz bestimmte Relevanzen anerkannt und deshalb nur bestimmte akademische Prozesse, Theorien, Methoden oder Fragen, kurz: Weltzugänge, reproduziert (Weingart 2005, S. 319; Espeland/Sauder 2007). In der Perspektive der Valorisierung schaffen ergebnisorientierte Kennzahlen folglich einen selbstverstärkenden Mechanismus zur Aufrechterhaltung einer ergebnisfixierten sozialen Ordnung, ohne dabei wieder auf ihre Schutzsemantiken Exzellenz und Qualität rekurrieren zu müssen. Aufwand gerät als möglicher Faktor zur Anerkennung von Leistung – ebenso wie andere prinzipiell denkbare askriptive Faktoren wie Alter, Originalität, habituelle Passung etc.²⁰⁷ – fast vollständig in den Hintergrund. Es gilt nicht mehr der Grundsatz, dass sich Leistung lohnen soll, sondern als Leistung selbst gilt nur noch das, was sich lohnt – also auf dem Markt oder im Wettbewerb bezahlt macht. Aufwand wird nur noch gratifiziert, sofern er einen (möglichst hohen) Ausschlag in den Erfolgsmetriken verursacht (Voswinkel/Kocyba 2008, S. 33; Münch 2011; Mau 2017). Ein nicht geförderter Drittmittelantrag; die vielen Sprechstunden, in denen FachstudienberaterInnen vergeblich Studierende davon abzuhalten suchen, ihren Frust mit einem Studienabbruch zu quittieren; oder die zeitlich investive Vernetzungsarbeit in KollegInnen, denen die Wissenschaft letzten Endes dann doch zu prekär wird, verschwinden in der Logik der Erfolgsmetriken genauso im Nirwana, wie der viel zitierte Sammelbandbeitrag in einer Fakultät, die nur Beiträge in *peer-reviewed Journals* in ihrer leistungsorientierten Mittelvergabe²⁰⁸ berücksichtigt.

In der hier vorgestellten Perspektive fungieren Exzellenz und Qualität zusammengenommen also primär als reformpolitische Leitsemantiken, die Legitimation für verschiedene technokratische Maßnahmen herstellen. Sie setzen darüber die symbolische Macht der ergebnisorientierten Standardisierungen frei. In der sich auf die Semantiken Exzellenz und Qualität berufenden Re-Valorisierung von Leistung wird Messbarkeit von einem der Operationalisierbarkeit geschuldetem Zwischenschritt zum Zwecke der Beurteilung dessen, was gute Bildung und Forschung sein sollen, zu einem dominanten Wert an und für sich. Individuelle und organisationale Leistungsbewertungen werden somit zwangsläufig zunehmend miteinander verschränkt und die die Anerkennungswürdigkeit einer Leistung bestimmt sich nach der Valorisierungslogik des NPM nun von der Endbewertung her²⁰⁹. Wenn Exzellenz und Qualität also eine symbolische Ordnungsleistung vollführen, so liegt diese noch nicht in diffusen Wer-

²⁰⁷ Wie diese knappe Aufzählung bereits insinuiert, muss ein Erschweren der Berücksichtigung askriptiver Merkmale bei der Leistungsbeurteilung politisch oder moralisch nicht verwerflich sein.

²⁰⁸ Der Begriff ‚leistungsorientierte Mittelvergabe‘ ist so gesehen ein Euphemismus. Zumal die Reaktivität der standardisierten Kennziffern nicht selten dazu beiträgt, dass ein mit der Messung und Bewertung verbundenes Ursprungsziel aufgrund seiner Einseitigkeit langfristig Dysfunktionalitäten und Mangelerscheinungen provoziert.

²⁰⁹ Mit der daraus resultierenden Umkehrung von Zweck und Mittel bleibt zwar die Effizienz gewahrt, aber die Debatte darüber, was ‚gute Bildung‘ in einer modernen demokratischen Gesellschaft sein sollte, wird durch Standards als objektive Valorisierungen systematisch an den Rand des Relevanzbereiches gedrängt (Landri 2014, S. 35ff).

ten begründet, die sie selbst als Konzepte transportieren, sondern in der Art und Weise, wie sie mittels organisierten Rechnens umgesetzt werden. Gleichzeitig liefern sie als diskursive und programmatische Fluchtpunkte Legitimationen, setzen diffuse Wertvorstellungen als sakrosankt und immunisieren darüber technokratische Kennzahlen und Standards. Durch diese Form der Messung, Standardisierung und Bewertung kommt es letztlich zu einer eindeutigen Re-Valorisierung des akademischen Leistungsprinzips: Die vormalig im Wissenschaftsbereich noch heftig oszillierende Dualität von Aufwands- und Erfolgsorientierung in der Leistungsbewertung wird nun immer eindeutiger in Richtung der Erfolgsorientierung gelenkt. Kapitaltheoretisch betrachtet erfolgt damit also eine globale Voreinstellung für die Wechselkurse, welche die Konversionsordnungen der jeweiligen Hochschulen bestimmen.

8.2.3 WISSENSCHAFTLERINNEN: VOM FETISCH DER KENNZAHLEN ZUM (SELBST.)WERT AUF BEWÄHRUNG

Folgt man der dem NPM zugrundeliegenden Prinzipal-Agenten-Theorie, lassen sich Agenten auf die Ziele ihrer Prinzipale ausrichten, indem Letztere für Erstere objektive Anreize setzen, klassischerweise in Form von Entlohnung, aber auch Gratifikationen und Ressourcenzugängen. Für die Agenten ist es dann im Sinne ihres Eigennutzes vernünftig, im Gegenzug ihre Arbeitskraft, ihr Wissen oder ihre Fertigkeiten in einer vertraglich vereinbarten Weise zu tauschen. Auf der Idee des geregelten Tausches von Leistungen und basiert wiederum der Gedanke, dass sich soziale Ordnung nach Marktmechanismen herstellen lässt – so weit, so bekannt (Coleman 1991, 1992). Es handelt es sich hierbei also offensichtlich um einen Steuerungsmechanismus, der sich nahtlos in meritokratische Mythen²¹⁰ einfügen lässt und auch deshalb wie gemacht dafür scheint, zur Abstimmung und Kontrolle sozialer Zusammenhänge eingesetzt zu werden. Zahlreiche sozialwissenschaftliche Arbeiten stellen die Prinzipal-Agenten-Logik und die Wirksamkeit einer marktvermittelten Meritokratie indes massiv infrage (exemplarisch: Bourdieu/Passeron 1971; Bolte 1979; Hartmann/Kopp 2001; Neckel/Dröge/Somm 2008).

Das zentrale Dilemma der vermeintlichen Meritokratie des Marktprinzips, das im Zentrum dieser Kritiken steht, formuliert in meinen Augen mit VON HAYEK (1981, S. 107) ausgerechnet der Säulenheilige des modernen Neoliberalismus am eindrucklichsten:

„Es ist gewiß wichtig in der Marktordnung [...], daß die Individuen davon überzeugt sind, daß ihr Wohlergehen primär von ihren eigenen Anstrengungen und Entscheidungen abhängt. Tatsächlich gibt es nur wenige Umstände, die eher dazu geeignet sind, einen Menschen energisch und effizient zu machen, als die Überzeugung, daß es hauptsächlich von ihm selbst abhängt, ob er die Ziele erreicht, die er sich gesetzt hat. Aus diesem Grunde wird diese Überzeugung oft durch Erziehung und herrschende Meinung ermutigt [...]. Aber sie führt ohne Zweifel auch zu einem übertriebenen Vertrauen auf die Wahrheit dieser Verallgemeinerung, die denjenigen, die sich selbst als gleich fähig betrachten (und es vielleicht auch sind), die jedoch gescheitert sind, als bittere Ironie und böse Provokation erscheinen muß. [...] Es ist deshalb ein wirkliches Dilemma, bis zu welchem Ausmaß wir in jungen Menschen den Glauben bestärken sollten, daß sie Erfolg haben, wenn sie es wirklich versuchen, oder eher betonen sollten, daß unvermeidlich einige, die sie nicht verdienen, Erfolg haben und einige, die ihn verdienen, scheitern werden [...].“

Es ist bemerkenswert, wie entwaffnend offen VON HAYEK hier den Widerspruch beschreibt, der den Prinzipien der Leistungsgesellschaft unter Marktbedingungen inhärent ist. Zum einen erkennt er die moralische Komponente der normativen Erwartung an, dass Leistung sich für diejenigen die einen Aufwand betrieben auch lohnen müsse. Er betont ausdrücklich, wie sehr diese Leitfiktion die Akteure motiviert. Gleichzeitig bezeichnet er meritokratische Valorisierungen aber auch als dysfunktional und wenig angemessen für auf Marktprinzipien beruhende soziale Ordnungen, denn die mit Bezug auf meritokratische Prinzipien rein normativ begründeten Leistungsansprüche müssten sich nicht zwangsläufig mit den vornehmlich funktional wirkenden Markterfordernissen decken. Das Dilemma liegt für VON HAYEK also in der Frage, ob man in einer marktliberalen Ordnung legitimierende meritokratische Valo-

²¹⁰ Ich verwende den Begriff hier erneut im Sinne von MEYER und ROWAN (1978).

risierungen vordergründig reproduzieren sollte, um ihre, in seinen Augen unverzichtbare, *Motivationsfunktion* weiterhin nutzen zu können, obschon immer wieder offenkundig wird, dass es sich dabei um Heuchelei handelt (Voswinkel/Kocyba 2008, S. 27).

In der Perspektive der valorisierten Ordnung stiftet der Markt als Governance-Modus also erst mittelbar soziale Ordnung und benötigt die symbolischen Mythen der Meritokratie, um seine tatsächlichen Effekte auf die einzelnen Akteure zu attribuieren und sich selbst darüber legitimatorisch zu immunisieren.

Auch OFFE wendet sich den hintergründigen Mechanismen zu, mit denen meritokratische Valorisationen Ordnungen (re-)produzieren. Der Ausgangspunkt für seine Kritik ist die Einsicht, dass die tatsächlichen Gestaltungsmöglichkeiten und der Einfluss der ArbeiterInnen auf das konkrete Arbeitsergebnis in modernen Betrieben zunehmend abnehmen. Je komplexer die Arbeitsprozesse würden, desto unentscheidbarer werde auch die Frage nach der individuellen Produktivität. Damit sei zwangsläufig auch das Leistungsprinzip selbst fraglich. Den Grund seiner dennoch anhaltenden Verwendung vermutet OFFE in seiner *Disziplinierungsfunktion*, die vornehmlich die Anpassung an die dominierenden Interessen belohne und dabei noch die allgemein akzeptierte Legitimation „objektiver Begründbarkeit organisatorischer Hierarchien“ symbolisch reproduziere (Voswinkel/Kocyba 2008, S. 28; Houben/Ludwig 2015). Demzufolge dient der Mythos des Leistungsprinzips also nicht nur der Verschleierung dysfunktionaler Effekte des Marktes, sondern er wirkt auch deswegen legitimitätsstiftend für eine sich an meritokratische Verteilungsprinzipien orientierende Organisation, da der mit diesem Leistungsprinzip verbundene *Ethos* für ihre Mitglieder sinn- und realitätsstiftend wirkt.

Wie im Neoinstitutionalismus und von BOURDIEU bereits behauptet, zeichnet soziale Akteur aus, dass sie kulturelle und institutionelle Erwartungen akzeptieren, indem sie diese verinnerlichen und meist nicht weiter hinterfragen. Institutionen, Routinen und soziale Praktiken (re-)produzieren in diesem Sinne bestimmte, habituell verankerte Akteurskripte bzw. Subjektformen (Reckwitz 2012, S. 14, 137). Im Sinne der obigen Überlegungen werden Akteure darüber motiviert und diszipliniert. Während die klassische Institutionenanalyse mittels der Rollentheorie die Konfrontation von Individuen und Gesellschaft ins Zentrum ihrer Analyse stellte, geht es mir hier in der Perspektive der valorisierten Ordnung vielmehr darum, zu fragen, welche sozialen und kulturellen Bedingungen zu einer bestimmten Form des Akteurs führen²¹¹, der für bestimmte soziale Zusammenhänge ein Ethos ausbildet (Reckwitz 2012, S. 15).

In diesem Sinne lässt sich auf Basis der vorherigen Kapitel generell postulieren, dass Valorisationen nicht nur politische Programme oder technokratische Standards begründen, sondern auch Akteurskripte und Subjektformen transportieren und legitimieren. Denn sie stellen deren Repräsentationen her, sichern sie und öffnen sie eben auch für Debatten (Reckwitz 2012, S. 137). Mit einer Valorisation, so die Kernthese der nachfolgenden Überlegungen, wird daher immer auch eine Disziplinierung des Selbst angestrebt, wie sie oben von HAYEK und OFFE beschrieben haben. Hier kann erneut an BERGER und LUCKMANN erinnert werden, die eine Theorie der „Verwandlung“ formulieren, die sie als „totale“ (Berger/Luckmann 1969, S. 168) Veränderungen von subjektiver Wirklichkeit bezeichnen. Verwandlungen brächten vollständig neue Sinnwelten hervor, die plausibel über neue generalisierte Andere dargebracht und von den Individuen in einer „Resozialisation“ affektgeladen in ihre eigene Identität aufgenommen würden. Damit dieser Subjektivierungsvorgang gelingt, bedürfe es nicht nur solcher Akteure, die diesen Vorgang unterstützen, sondern auch ausgereifter und legitimer Valorisationen, die diese Verwandlung repräsentieren und rechtfertigen (Berger/Luckmann 1969, S. 168).

²¹¹ Die vorgebliche Naturwüchsigkeit, die sich etwa auch in der Rational-Choice-Theorie und ihrem Rückgriff auf anthropologische Konstanten findet, wird damit abgelehnt und dekonstruiert.

Für die Governance-Theorie stellen sich in der Valorisierung-Perspektive damit also die Fragen, welche Akteurskripte bzw. Subjektformen Akteure habituell internalisieren und positiv affizieren und wie diese in einer bestimmten institutionellen Ordnung eingebettet sind.

Um sich nachhaltig als Leitlinien in Forschung und Lehre durchsetzen zu können, müssen Akteure die mit Rekurs auf Exzellenz und Qualität formulierten Ansprüche folglich nicht nur irgendwie pflichtschuldig erfüllen²¹², sie müssen sie im Idealfall *ausfüllen wollen*. Sie müssen die Anforderungen des Wettbewerbs und die Erfolgsmarker internalisieren und mit ihrem Selbst verbinden, um den erwarteten Erfolg als individuelle Verantwortung zu akzeptieren²¹³ (Voswinkel/Kocyba 2008, S. 25). Sie müssen auch emotional inkorporieren, dass eine gute Seminarevaluation sie zu guten DozentInnen und ein akzeptierter Beitrag in einem reputierlichen Journal sie zu besseren WissenschaftlerInnen macht als z. B. jene KollegInnen, die nur hin und wieder in deutschsprachigen Sammelbänden publizieren. Die Valorisierungen eines Feldes, nach denen sich Organisationen richten, sind nur dann wirksam, wenn sich die einzelnen Mitglieder einer Organisation diese Kriterien zu Eigen machen und ihre Handlungen und irgendwann auch Praktiken daran ausrichten. Kurz: Damit der Appell sich dauerhaft und kollektiv durchsetzt, stets ‚produktiv und selbstverantwortlich Exzellenz anzustreben‘, müssen sich die relevanten Erfolgskriterien habituell verankern und routiniert praktiziert werden²¹⁴.

Obschon die Leitsemantiken Exzellenz und Qualität wie gezeigt vornehmlich Legitimität und strategische Fluchtpunkte für Hochschulen als Organisation liefern sollen, verhallt der Ruf nach Exzellenz und Qualität freilich bei den individuellen Akteuren in Forschung und Lehre nicht ungehört. Faktisch adressiert er auch individuelle WissenschaftlerInnen, sich an den darüber legitimierten Erfolgsprinzipien auszurichten und darüber (endlich) eine bedeutsame Rolle in der Gesellschaft wahrzunehmen. Dies ist notwendigerweise ebenfalls darin begründet, dass Hochschulen aufgrund der NPM-orientierten Strukturreformen und neuen Abhängigkeiten, bei immer mehr Personal strategisch darüber entscheiden, wen sie weiterhin beschäftigen wollen und wen nicht²¹⁵. In vielen Fällen gehen die EntscheidungsträgerInnen an den Hochschulen sogar dazu über, sich von den objektiven Erfolgskriterien gewissermaßen die Entscheidung abnehmen zu lassen. Nach dem Motto: ‚Wen schon die Fachgemeinschaft selbst nicht für publikations- oder förderungswürdig erachtet, den muss man auch in unserer Einrichtung nicht vermissen!‘

Mit dieser auf objektivierbare Erfolgskriterien ausgerichteten „strategischen Selektivität“ der Hochschulen geht für die – zunehmend prekär – in Forschung und Lehre Beschäftigten die Zumutung einher, sich *permanent bewähren* zu müssen (Boes/Bultemeier 2008, S. 81). WissenschaftlerInnen sind aber nicht in der Lage, sicher abschätzen zu können, ob die Beteiligung an Wettbewerben um Publikationen, Vorträge, Forschungsgelder oder Positionen an anderen Hochschulen für sie von Erfolg ge-

²¹² Das wäre eine Auffassung im Sinne der Rollentheorie.

²¹³ Erfolgskriterien im Sinne von Exzellenz und Qualität zu idealisieren und darüber Mittelmäßigkeit implizit abzulehnen, bedeutet damit letzten Endes auch, individuelle Akteure für das Versagen von Organisationen verantwortlich zu machen. Im NPM geschieht dies, wie bereits dargelegt, vornehmlich darüber, dass der Wettbewerb mittels Kennzahlen und Rankings in den Arbeitsbereich individueller Akteure hineingeholt wird.

²¹⁴ In der Arbeits- und Industriesoziologie wird bereits seit einigen Jahren eine Entwicklung beschrieben, derzufolge ArbeitnehmerInnen kaum formalisierbare Eigenschaften innerhalb der Betriebe zeigen sollen, etwa Teamfähigkeit, Selbstdisziplin oder soziale Kompetenz, um nur einige Klassiker zu nennen. Das Leistungsportfolio der Berufe werde darüber also erweitert und ‚individuelle Eigenschaften‘ aufgewertet (Dröge/Marrs/Menz 2008, S. 9). Auf den ersten Blick scheinen diese Entwicklungen also gerade solche Forderungen zu erfüllen, die sich für mehr individuelle Freiheit und Selbstverwirklichung im Beruf aussprechen. Auf den zweiten Blick wird allerdings deutlich, dass eine derartige „Subjektivierung der Leistungsansprüche“ (Dröge/Marrs/Menz 2008, S. 10) zum einen zu einer Entgrenzung von Arbeit und Selbst führt, denn das Aufrechterhalten einer Rollendistanz zwischen Person und Leistungserwartung wird erschwert. Zum anderen übertragen die Unternehmen ihre – in aller Regel marktorientierten – Zielgrößen auf die Binnenkoordination ihrer internen Arbeitsabläufe.

²¹⁵ Man denke hier nur an das Wissenschaftszeitvertragsgesetz und seine vielfältigen lokalen Auslegungen sowie daran, dass Hochschulen ihre Professuren nunmehr zumeist ohne Rücksprache mit dem Land besetzen können.

krönt sein wird. Auch können sie sich nie sicher sein, in welche Richtung sich die Erwartungen der wissenschaftlichen Gemeinschaft entwickeln werden, sprich: ob der es zukünftig noch einen Markt für ihre Expertisen und Forschungsarbeiten geben wird. Diese aus der Arbeits- und Industriesoziologie bereits bekannte „Ökonomie der Unsicherheit“ (Marrs 2008, S. 153), die sich im Neoliberalismus immer stärker verbreitet hat, ist ebenso konstitutiv für die Governance-Logik des NPM an Hochschulen.

Im Kern des Systems der permanenten Bewährung stehen in der Perspektive der valorisierten Ordnung Typisierungen, Klassifizierungen und Vergleiche. Ausgelöst wird davon in der Regel ein Kampf um Anerkennung (Bourdieu 1984; Honneth 1994), denn der Ein- oder Ausschluss in bestimmte Vergleichsklassen ist für die Betroffenen, wie zuvor argumentiert, mit Chancenungleichheiten verbunden²¹⁶. Schließlich ist Vergleichbarkeit die Grundlagen sozialer Schließungen. Somit wirkt das Streben nach Anschluss an bestimmte Vergleichshorizonte immer auch auf diejenigen zurück, die – ganz gleich ob freiwillig oder nicht – verglichen werden. Sie müssen sich in bestimmten Kategorien als vergleichbar empfinden und mitunter gar „erst vergleichbar gemacht werden“ (Mau 2017, S. 62). Je besser man bei Vergleichen platziert wird, desto höher ist der Status, desto stärker das Selbstbewusstsein bzw. desto positiver das Selbst.Wert.Gefühl – und umgekehrt (Mau 2017, S. 54). Somit resultieren Vergleiche bei den Verglichenen in der Regel in einem verfeinerten Gespür für soziale Distanzen (Nullmeier 2000, S. 23). Dabei können sich BOURDIEU (2005) zufolge InhaberInnen subdominanter Positionen zumeist nur mit Kategorien wahrnehmen, die sie als weniger wertvoll erscheinen lassen, so dass sie innerhalb der sozialen Dominanzkämpfe nicht in die für sie vorteilhaften Kategorien aufsteigen können und sich dies zumeist ohnehin nicht zutrauen (Matthäus 2017; siehe Kapitel 7.2.2):

In den an Exzellenz und Qualität ausgerichteten Erfolgskriterien kommen diesbezüglich für die Akteure nun zwei Faktoren zusammen: Zum einen sind dank der nunmehr umfassenden Datafizierung und der mittlerweile allseits erwarteten und praktizierten digitalen Statusarbeit²¹⁷ die für den Erfolg relevanten Kennzahlen transparenter denn je. Sowohl WissenschaftlerInnen selbst als auch ihr Publikum können sich jederzeit über die verschiedenen Werte informieren: Google Scholar und das Web of Science informieren auch gerne mehrmals täglich über Zitationen; die impact factors der Journale aus den längst obligatorischen öffentlichen Publikationslisten lassen sich für jedermann über das Internet leicht nachvollziehen, sofern diese nicht ohnehin ganz im Sinne des vorbildlichen unternehmerischen Selbst bereits proaktiv dort vermerkt werden; ResearchGate hält minutiös fest, wie oft die eigenen Arbeiten angeklickt werden; und Zahl und Höhe von Fördermitteln werden natürlich auch spätestens auf der Institutshomepage veröffentlicht. Die Logik der Bewährung sorgt weiter dafür, dass Selbstvergewisserung und Selbstdarstellung ineinander übergehen. Wo Selbsteinschätzung und daran gekoppelte

²¹⁶ BOURDIEU zufolge geht es in Klassifizierungskämpfen darum, die Wahrnehmungs- und Bewertungskategorien so zu gestalten, dass die eigene Position auch für ihre InhaberInnen als wertvoll wahrgenommen werden kann. Die Möglichkeiten dazu sind jedoch aufgrund der ungleichen Verteilung des symbolischen Kapitals ungleich verteilt.

²¹⁷ Digitale Statusarbeit ergibt sich aus den Anforderungen der Herstellung und Pflege eines digitalen Selbst. Hierzu zählen in der Wissenschaft zumeist wenigstens die regelmäßige Aktualisierung der hochschuleigenen Webseiten, in zunehmendem Maße aber auch die Einrichtung eines privaten Plattformen- oder Social Media-Accounts. Insgesamt steigt der Stellenwert der sorgfältigen Pflege eines den gegenwärtigen Kommunikations- und Informationsnormen genügenden Internetauftritts. Die Plattform ResearchGate vernetzt z.B. weltweit mehr als 15 Millionen Forschende. „Vor diesem Hintergrund kann die Erstellung und Aufrechterhaltung eines solchen digitalen (Arbeits-)Selbst zu den neuen Anforderungen gezählt werden, die an Arbeitskräfte herangetragen werden und im wahrsten Sinne des Wortes Arbeit erfordern, wenngleich sie kaum jemals als Teil dieser aufgefasst werden (Carstensen 2014). Dabei wird nicht nur die Zurschaustellung der eigenen Arbeitskraft, sondern auch die Suche nach (An-)Erkennung über das Internet kanalisiert. Dies erfolgt jedoch nicht länger in Form der Einwegkommunikation; vielmehr gehen mit den Technologien des Web 2.0 deutliche Anforderungen des Sich-Vernetzens und der Netzpflege einher, denen man sich nur schwer entziehen oder verweigern kann (Carstensen 2014, S. 95f.-96; Schröter 2016, S. 204-210). So wird die öffentliche Selbstdarstellung im Internet zur alltäglichen Arbeit, d.h. zum Aufwand, um zum Subjekt zu werden. Diese Arbeit an einem virtuellen Ich wird damit zu einer zentralen Anforderung und Anrufung der Datengesellschaft an ihre Mitglieder“ (Houben Prietl 2018, S. 362).

Positionierungsstrategien an objektivierenden Vergleichen orientiert sind, stellt sich bei den Vergleichen zwangsläufig ein hohes Interesse an den Wertungen und Rankingplatzierungen ein. Gerade weil diese Indikatoren so offen zugänglich und verbreitet sind, sind sie weniger verhandelbar – und leiten die Akteure als Fixpunkte des Vergleichs ebenfalls bei der *reflexiven Kategorisierung ihrer Selbst*. Die Frage nach der Qualität oder gar Exzellenz der eigenen Arbeit wird anhand dieser ubiquitären Indikatoren beantwortet. Folglich wird sogar die (Selbst-)Positionierung innerhalb der wissenschaftlichen Gemeinschaft ebenfalls ganz offen und vor allem unzweifelhaft von diesen Kennzahlen übernommen²¹⁸. Die Aktualisierung der Selbstdarstellung – etwa des neusten Beitrags oder gar eines gewonnenen Preises – kommt dann einer Positionierung im Feld gleich und stärkt den emotionalen Selbst.Wert. Die Frage, wo man steht, konvergiert dann nicht selten mit der Frage wer man ist. Die zahlenmäßige Anerkennung übersetzt sich in der Perspektive der valorisierten Ordnung dann eben nicht nur in objektive Positionierung du damit eventuell verbundene professionelle Wertschätzung, sondern auch in Selbst.Wert.Gefühl (Matthäus 2017; Mau 2017, S. 68).

Zum Zweiten werden in der Ökonomie der Unsicherheit die Anstellungen an den Hochschulen für das Gros der WissenschaftlerInnen immer prekärer. Bezahlte Arbeit in der Wissenschaft ist für all diejenigen, die sich damit zu befassen wünschen, ein knappes Gut, das durch die Projektorientierung und Reduktion unbefristeter Stellen zuletzt weiter verknappt wurde (Neis 2009; Ullrich 2016; BuWiN 2017; Kink/Lerch/Lind 2017; Peter 2017; siehe Kapitel 4.4 zur Logik der Knappheit). Die beiden einzigen Wege aus dieser Prekarität sind entweder der strategisch vorangetriebene Aufstieg innerhalb oder der Ausstieg aus der Wissenschaft. Strategisch vorangetriebener Aufstieg realisiert sich aber bis zur Professur ausschließlich innerhalb der Logik der permanenten Bewährung. Damit dreht sich nun auch in der Wissenschaft das tradierte Bild von Lohnarbeit und abhängiger Beschäftigung um: Mit der zunehmenden Projektförmigkeit muss man immer weiter in *Vorleistung* treten. Die daraus resultierende „Ökonomie des Versprechens“ (Felt 2007)²¹⁹ sorgt dafür, dass WissenschaftlerInnen immer mehr Kompetenzen, Netzwerkarbeit und Arbeitsleistung investieren, ohne absehen zu können, ob sich dieser Aufwand rentiert. Lohn, so wirkt es mithin, ist nicht mehr nur das Geld, sondern Lohn ist die Beschäftigung an der Hochschule selbst und damit die fortgesetzte zertifizierte Zugehörigkeit zur wissenschaftlichen Gemeinschaft. Wie weit der Gedanke der Vorleistung gediehen ist, lässt schon ein knapper Blick auf das Heer der Lehrbeauftragten und derjenigen, die ihre Drittmittelanträge oder Qualifikationsarbeiten unterstützt durch die Arbeitslosenversicherung oder vermeintliche Nebenjobs schreiben, erkennen. Insgesamt wird durch die zunehmende Prekarisierung also zweifellos einer Entgrenzung zwischen Arbeit und Selbst weiter Vorschub geleistet, was zumindest theorieologisch dazu beitragen dürfte, den im NPM heroisierten Arbeitsethos mitsamt seinen dominanten Wahrnehmungskategorien auch habituell zu verankern. Permanenter Erfolg – und damit permanente Bewährung – wird somit immer stärker zu einer für niemanden mehr verhandelbaren Grundbedingung einer Anstellung in der Wissenschaft.

Dass die Erfolgskriterien tatsächlich zunehmend von WissenschaftlerInnen internalisiert werden, belegen etwa JUNGBAUER-GANS und GROSS (2012). In einer Studie gingen sie der Frage nach, ob die objektiven Erfolgskriterien Habilitierten auch tatsächlich als Orientierungen gelten und von ihnen umgesetzt werden. Sie kamen dabei zunächst zu dem Ergebnis, dass die Einwerbung von Fördergeldern

²¹⁸ Zumal FESTINGER (1954) zufolge die Vergleichsaffinität ohnehin höher ausfällt, wenn Akteure unsichere, prekäre Positionen bekleiden und aufstiegsorientierte Strategien verfolgen. Der Positionswettbewerb erhält dann die aus der Feldtheorie bekannte agonale, wettbewerbliche Konnotation (Martin 2003, S. 20ff).

²¹⁹ Weiter verschiebt sich die Logik, da es weniger um die Ergebnisse zu gehen scheint als um das Einwerben. Denn das Vorleisten ist Grundlage für die Positionierung. Leistung wird damit tendenziell entwertet, behält aber dabei immer ihre Potenzialität. Die Prekarisierung sorgt damit für eine doppelte Valorisierung innerhalb des Mittelbaus: Erstens werden Jobs zu einem sehr seltenen Gut und damit aufgewertet. Jobs selber werden jedoch zunehmend nach Statuskriterien vergeben, was wiederum ebenfalls vorangehende Valorisierungsprozesse bedingt.

sowie Publikationen in SCI-indizierten Journals bei den befragten Habilitierten tatsächlich zunehmen, sodass die Habilitierten aus der jüngeren Kohorten sich offenbar stärker an den Erfolgskriterien orientieren als diejenigen aus den älteren Kohorten.

Zusammengenommen lassen sich WissenschaftlerInnen in Anlehnung an die arbeitssoziologische Figur von PONGRATZ und VOSS (2003, S. 229) damit fraglos als „Erfolgsoptimierer“ verstehen. Der Erfolg bzw. Misserfolg und damit einhergehend der wissenschaftliche Status kalibrieren dabei jedoch ebenfalls ihr Selbst.Wert.Gefühl (Matthäus 2017), was die Distanz zwischen dem subjektiven Selbstbild und der objektiven Platzierung zunehmend verschwimmen lässt. Damit internalisieren und reproduzieren sie die Steuerungsintentionen der NPM-Reformen, deren zentrale Governance-Modi organisierte Vergleiche sind. Alles, was in die Zahlenlogik passt und dem strategischen Fortkommen nützt, kann nunmehr – mit Referenz zu MARX (1969, S. 85ff) – zum „Fetisch“ geraten. Zur Erinnerung: MARX erkannte, dass ArbeiterInnen im Kapitalismus ein buchstäblich verkehrtes Verständnis ihrer Lebensverhältnisse besitzen. Was sich in ihren Augen als natürliche Eigenschaft von Arbeit und Waren ausnehme, sei in Wirklichkeit ein soziales Verhältnis. Statt sich in der Entlohnung an der Arbeit der anderen zu orientieren, werde nur nach dem Preis auf dem Markt gefragt. Es kommt somit zur Verdinglichung der Arbeit anhand des Marktpreises. Der Wert der Arbeit wird nicht mehr über die Arbeit selbst ermittelt und die „wirkliche Sachlage“ wird verschleiert. Stattdessen setzt sich eine ökonomische Ideologie an die Stelle der analytischen Betrachtung der tatsächlichen Arbeits- und Ausbeutungsverhältnisse. Statt gleichberechtigte und freie TauschpartnerInnen zu sein, reproduzieren ArbeiterInnen mit dem Verkauf ihrer Arbeitskraft die Verhältnisse, in denen sie abhängig sind von den Besitzenden der Produktionsmittel.

„Auf dieser Erscheinungsform, die das wirkliche Verhältnis unsichtbar macht und gerade sein Gegenteil zeigt, beruhen alle Rechtsvorstellungen des Arbeiters wie des Kapitalisten, alle Mystifikationen der kapitalistischen Produktionsweise, alles ihre Freiheitsillusionen, alle apologetischen Flausen der Vulgärökonomie“ (Marx 1969, S. 562).

Eine solche Verdinglichung der komplexen Zusammenhänge von Forschung und Lehre auf wenige Indikatoren ist, wie nun hinlänglich ausgeführt, auch bei WissenschaftlerInnen nur mehr unter großer Anstrengung in Abrede zu stellen²²⁰.

8.3 DISKUSSION

Valorisierte Ordnungsbildung als kulturelles Governance-Prinzip vollzieht sich ganz allgemein über die – in aller Regel indirekte – Institutionalisierung der als legitim erachteten Kriterien von Anerkennung. Ordnung besteht in dieser Hinsicht in der sowohl präreflexiven als auch bewussten Anerkennung eines Systems symbolischer Differenzen und den daraus resultierenden sozialen Distanzen. Valorisierungen besitzen damit sowohl eine normative als auch eine performative Komponente: Zum einen legitimieren sie die Kriterien und Praktiken der Anerkennung für die Akteure, die sich darauf beziehen. Dabei erhalten etablierte Valorisierungen zum anderen den Charakter der Objektivität und beginnen gewissermaßen ein Eigenleben, das ihnen nur unter sehr großer Anstrengung wieder zu nehmen ist. Insbesondere dort, wo sie als vermeintlich bloß technischer Vorgang, als vermeintlich reine Beobachtung oder Repräsentation ‚offensichtlicher‘ sozialer Phänomene vollzogen und anschließend reproduziert werden, wird ihr Konstruktionscharakter systematisch verkannt. Valorisierungen stehen damit am Beginn von Governance-Modi, die letztlich Positionen zuweisen, bestimmte Praktiken und Routinen aufwerten,

²²⁰ Während idealiter wissenschaftlicher Fortschritt und Erkenntnisgewinn im Fokus akademischer Arbeit stehen sollten, wird tendenziell nur mehr das beforscht, was gefördert wird und Aussichten darauf hat, in Journalen mit hohem Impact Factor publiziert zu werden (Münch 2011)

während sie andere in das Reich des Wertlosen und damit letztlich Unwichtigen und Unsichtbaren verbannen,²²¹ und damit insgesamt soziale und organisationale Ein- und Ausschlüsse hervorrufen.

Dies wird deutlich, wenn die bisherigen Erkenntnisse kurz resümiert werden: Übereinstimmend mit der technokratisch-instrumentellen Logik des NPM kommen Bildung und Forschung zentrale Funktionen für das Ziel einer vornehmlich an ökonomischen Werten ausgerichteten „Wissensgesellschaft“ zu. Um Bildung und Forschung hier passend zu machen, bedarf es einer Reformulierung elementarer Werte: Die soziale Ordnung innerhalb von Wissenschaft und Hochschule wird dazu an ökonomistischen Werten ausgerichtet. Nützlichkeit wird zu einem zentralen Ziel und Wettbewerb zum dominanten Governance-Modus. In der Folge dynamisiert sich die tradierte Ordnung in und zwischen den Hochschulen. Diese Re-Valorisierung lässt sich exemplarisch weiter daran nachvollziehen, wie unter dem Deckmantel einer ubiquitären Rede von Exzellenz und Qualität soziale Rechtfertigungs-, Wahrnehmungs- und Deutungsmuster sukzessive verschoben werden. Die normative Dualität des Leistungsprinzips wird innerhalb der Wissenschaft endgültig zugunsten des Erfolgsprinzips entschieden. Dies trifft freilich nicht alle Statusgruppen mit derselben Wucht, aber es wird offensichtlich, dass sich die sozialen Ordnungen in der Wissenschaft und an den Hochschulen von ihren klassischen Legitimationsmustern entfernen.

In der hier vorgeschlagenen Perspektive der valorisierten Ordnung wirken die NPM-orientierten Governance-Formen bei genauerer Betrachtung also zuvorderst über die Einführung eines doppelten Bezugssystems organisationaler Wirklichkeit (Miller/Rose 1990; Vollmer 2004; Boes/Bultemeier 2008, S. 69): Mittels erfolgsorientierter Kennzahlen, die ihren Ursprung in der Wirtschaft haben, entsteht eine zahlenmäßig konstruierte, *synthetische Wirklichkeit*, welche die Unbestimmtheit des akademischen Wettbewerbs in die Bestimmtheit von Indikatoren, Rankings und Ratings übersetzen. Dies ermöglicht den Hochschulen, nur diejenigen WissenschaftlerInnen zu beschäftigen, die diese Vorgaben erfüllen können. Die WissenschaftlerInnen selbst werden somit indes jedeR für sich fortlaufend zur Disposition gestellt, womit ihre Unsicherheit und Abhängigkeit zu einem konstitutiven Bestandteil der NPM-basierten Hochschulsteuerung gerät. Die zahlenmäßig generierte synthetische Wirklichkeit ist indes mit dem konkreten, *praktischen Wettbewerb* verkoppelt. Um nicht aus der Hochschule bzw. der wissenschaftlichen Gemeinschaft exkludiert zu werden, sind die WissenschaftlerInnen weitgehend gezwungen, den konkreten, praktischen Wettbewerb entsprechend der synthetischen Indikatorenlogik zu gestalten. Die Mittel, mit denen sie passiv im Feld der Wissenschaft positioniert werden, müssen zu den Mitteln ihrer aktiven Positionierung werden. WissenschaftlerInnen müssen daher die Spannungen und Erwartungen zweier Wirklichkeiten produktiv integrieren, die jedoch erst in ihrer Interdependenz den Modus wettbewerbliche Steuerung überhaupt ermöglichen. Positionen werden damit zunehmend relativer und Zukunftsaussichten unsicherer. Unsicherheit wird zum konstitutiven Movens der Governance der Hochschulen. Kein Akteur kann sich in dieser Logik seiner Position, seiner Reputation, seiner Anstellung oder seines Status sicher sein, sondern muss immer wieder nachweisen, dass diese Position auch verdient ist (Rosa 2006; Boes/Bultemeier 2008, S. 81). Diese *Logik der permanenten Bewährung* wiederum wird auf die Ebene von Kennzahlen, Indikatoren und ubiquitären Vergleichsarenen übersetzt. Es entsteht damit eine Art Pufferzone vermeintlich objektiver Werte, die jedoch im Sinne der Konversionsordnung unmittelbar für die Positionierung der Akteure ausschlaggebend sind. Der Prozess der Valorisierung verläuft hier also gewissermaßen zirkulär und die individuelle Reflexion dringt kaum hinter die Grenzen

²²¹ Bei der Definition dessen, was als erfolgreich gilt, handelt es sich also eindeutig um eine ungleichheitswirksame Klassifizierung. Die Kategorisierung kann ein Prozess der Machtdemonstration sein. BOWKER und STAR (2000) verweisen auf erkenntnistheoretische, politische und ethische Aspekte bei Prozessen zur Erstellung von Klassifikationssystemen. Kategorien sind subjektiv, da der Standort des Individuums, das sie wahrnimmt, die Wahrnehmung von Opposition und Verschiedenartigkeit beeinflusst (Berger/Luckmann 1969). Diejenigen, die die Kategorien bestimmen, haben die Macht, die Norm zu definieren (was gilt als Differenz, in Bezug auf was?). Sie haben die Macht zu entscheiden, welche Attribute der Differenz kategorisiert werden sollen (Bourdieu 1984, 1999).

des Bewährungssystems vor. WissenschaftlerInnen und HochschullehrerInnen werden dann zu projektorientierten UnternehmerInnen ihrer Selbst und reproduzieren damit zuverlässig die neoliberalen Zwänge des „akademischen Kapitalismus“ (Münch 2011). Valorisierungen formieren also sowohl organisationale Dispositionen als auch die Habitus der Organisationsmitglieder. Darüber wirken sich wie oben ausgeführt die NPM-Reformen auf die sekundäre bzw. tertiäre Habitussozialisation der Akteure an den Hochschulen aus. Die Drittmittelorientierung spielt sich darüber bei den Akteuren sukzessive auch habituell ein und sorgt darüber letztlich für eine Re-Strukturierung der individuellen wie organisationalen Dispositionen.

Was leistet die Perspektive der valorisierten Ordnung für die Governance-Forschung? Wird lediglich, wie in den komparativen Governance-Analysen, darauf hingewiesen, dass Wettbewerb eingeführt wurde, drohen einige der hier herausgearbeiteten Spezifika verloren zu gehen: So wird erstens mitunter übersehen, wie der Wettbewerb habituell auf Dauer gestellt wird, was in der hier artikulierten Logik der fortgesetzten Bewährung indes klar zum Ausdruck kommt. Zweitens wird nicht deutlich, wie sich dieser Wettbewerb vom Wettkampf um symbolisches Kapital im Feld unterscheidet. Mit BOURDIEU (1992a) z. B. war der um Reputation kämpfende homo academicus ohnehin immer schon konstitutiv für das Feld der Wissenschaft. Aber in der hier vorgelegten Analyse wird deutlich, dass der Kampf nun mit anderen Mitteln geführt wird und nicht mehr dieselben Werte im Feld reproduziert werden – die illusio des akademischen Feldes ist aber, wie hier dargelegt wurde, selbst in Bewegung. Drittens wird übersehen, an welchen Stellen bzw. für welche Akteure die jeweiligen Wettbewerbe toben und welchen Logiken sie dabei konkret folgen. Der Wert der Valorisierungsperspektive liegt darin, auch erkennen zu können, welche symbolischen Verschiebungen sich innerhalb einer formal unveränderten Wettbewerbskoordination ergeben, die immer noch dieselben Akteure bzw. Gruppen adressiert. Wenn man die indes Legitimierungskarrieren der zentralen Valorisierungen nachzeichnet, lassen sich Konfliktlinien jenseits der idealtypischen Anreiz-Rationalitäten identifizieren und darüber der governance-theoretisch und vor allem umsetzungspraktisch höchst relevante Aspekt der subjektiven und kollektiven Anerkennung herausarbeiten, der zwischen den idealtypischen Polen des Widerstandes und der Compliance pendelt.

Schließlich wird deutlich, dass es bei der Perspektive der valorisierten Ordnung für Mehrebenenanalysen geeignet ist, denn sie bindet die Governance-Modi auf Ebene der Organisationen und ihre Transformationen an übergeordnete, gesellschaftlich oder politisch verhandelte Valorisierungen zurück und zeigt gleichzeitig, wie diese bei den Individuen ganz praktisch zur Geltung gebracht werden. Sie verhilft der Governance-Perspektive damit insgesamt zu einer, in der Einleitung zu dieser Arbeit geforderten, höheren analytischen Distanz zu ihrem Forschungsgegenstand und öffnet sie einer kritischen Forschungsposition.

9. Habitualisierte Ordnung: Hochschullehre und Studienreform

Der *Bologna-Prozess* (zur einführenden Übersicht: Walter 2006; Serrano-Velarde 2009; Brändle 2010) und die damit verbundenen Studienreformen entfachten in Deutschland einen in seiner Heftigkeit und Persistenz bemerkenswerten akademischen Kulturkampf. Während die BefürworterInnen des Bologna-Prozesses mit Bezug auf das im vorherigen Kapitel dargelegte Programm der Wissensgesellschaft sowie die europäische Einigung vorwiegend technokratisch argumentierten, warnte die Gegenseite mit Verweis auf tradierte Humboldt'sche Ideale²²² vor einer neoliberalen Kolonialisierung der Hochschulen (Maeße 2010; Schimank 2010, S. 50; Nickel 2011b, S. 9). Dabei schien es zum Zeitpunkt, als der Bologna-Prozess vor nunmehr zwanzig Jahren auch auf Initiative der damaligen Bundesregierung hin gestartet wurde, wenig kontrovers zu sein, dass die Hochschulen in puncto *Studium und Lehre* einer Reform dringend bedürfen (Schimank/Stölting 2001; Keller 2004, S. 7ff): BildungsforscherInnen und -politikerInnen schienen sich über die Alternativlosigkeit eines gemeinsamen europäischen Hochschulraums einig und auch die Chancen einer Modularisierung und Mehrstufigkeit des Studiensystems wurden seit den 1960er Jahren immer wieder positiv in der Fachöffentlichkeit diskutiert. In der Folge seiner Umsetzung und mit der Zunahme von Vorgaben wich das anfängliche Wohlwollen gegenüber dem Bologna-Prozess jedoch allgemeiner Ernüchterung, die bisweilen in deutliche Ablehnung umschlug. Kritisiert wurden in den ersten Jahren insbesondere die folgenden Aspekte (Hechler/Pasternack 2009; KMK 2009; Liesner/Lohmann 2009; Winter 2009, 2011, 2015; Schimank 2010; Bargel 2011; Nickel 2011b; Berndtson 2013; Houben 2013a):

- stoffliche Überfrachtung, zu hohe Anwesenheitspflicht und Prüfungsdichte im Gefolge zunehmender Strukturierung und ‚Verschulung‘ des Studiums,
- zu geringe Ausnutzung der Bandbreite der Regelstudienzeiten für Bachelor- und Master-Studiengänge,
- kein allgemeiner Zugang zum Master-Studium (Leistungsvoraussetzungen, Kapazitäten, Übergangsquoten),
- restriktive Anerkennung von Studien- und Prüfungsleistungen und unzureichende Äquivalenzregelungen in den Studien- und Prüfungsordnungen,
- Verschlechterung der nationalen und internationalen Mobilität,
- mangelnde Akzeptanz des Bachelors als ersten, berufsqualifizierenden Abschluss,
- und nicht zuletzt aufwändige Akkreditierungsverfahren.

Insbesondere die Studierenden wehrten sich in wiederholten und vielfältigen Protesten, die ihren Höhepunkt im Wintersemester 2008/09 erreichten, gegen eine zu ökonomistische Lesart der Studienreform und kritisierten die teils erheblichen Defizite in der konkreten Umsetzung (Titz et al. 2009). Aus ihrer Sicht waren die neuen Studiengänge weder strukturell noch inhaltlich stimmig konzipiert, die Prüfungsbelastung wurde als deutlich zu hoch empfunden²²³ und die Wahlfreiheit der Studieninhalte schien

²²² Im deutschsprachigen Raum trägt insbesondere die auf Humboldt zurückgehende Idee der Einheit von Forschung und Lehre zur kollektiven Identität der wissenschaftlichen Gemeinschaft bei (Bartz 2011, S. 48), unabhängig davon, dass bereits WEBER (1988, S. 585) dieses Ideal vor hundert Jahren als Fiktion abtat und seither immer wieder Zweifel an der Angemessenheit dieses Bildes geäußert werden (Schimank 2009).

²²³ Die Hochschulforschung bestätigt die von den Studierenden beklagten Prüfungsfülle indes nicht. So gelangen BARGEL und Kollegen (2009, S. 8) in einer entsprechenden Studie zu dem Schluss, „dass solche Belastungen generell nicht mit der Einführung des Bachelors unter den Studierenden zugenommen haben: sie haben stets ein hohes Niveau aufgewiesen – mit

durch restriktive curriculare Vorgaben im Vergleich zu den alten Studiengängen spürbar eingeschränkt. Die Studierenden bemängelten zudem, dass ihre sozio-ökonomische Situation bei der Gestaltung der neuen Studiengänge weitgehend außer Acht gelassen werde. Vor diesem Hintergrund seien insbesondere die Übergangsquoten zwischen dem Bachelor und dem Masterstudium zu selektiv (Landtag Nordrhein-Westfalen 2006, S. 5ff). In einer Studie zu den Folgen des Bologna-Prozesses für die Studierenden in Deutschland fasst BARGEL (2011, S. 219) deren Enttäuschungen zusammen:

„Studierende im Bachelorstudium erfahren zu oft einen unübersichtlichen Studienaufbau mit wenig abgestimmten Modulen, ein hartes, intransparentes Prüfungssystem, eine fortlaufende, strikte Leistungsüberprüfung ohne Flexibilität und eigene Entscheidungen oder Wahlmöglichkeiten. Sie empfinden weit größere Belastungen wegen der übertriebenen Stoffmenge, den engen Regulierungen und den vielen Prüfungen“.

Auch die HochschullehrerInnen zeigten wenig Akzeptanz für die Umsetzungen, bei der sie sich überdies allein gelassen fühlten²²⁴ (Bargel 2011, S. 218). Einer umfänglichen Erhebung von SCHOMBERG, FLÖTHER und WOLF (2012, S. 114) zufolge glaubte die Mehrheit der darin befragten ProfessorInnen, die Qualität des Studiums habe aufgrund der stärkeren curricularen Reglementierungen gelitten, was sich insbesondere daran zeige, dass die intrinsische Motivation der Studierenden spürbar abgenommen hätte. Die Befragten bekräftigten überdies die Auffassung, das Bachelorstudium führe zu einer „Verschulung“ des Studiums. Zudem seien die mit der Studienreform verbundenen Ziele, namentlich ein Rückgang von Studienabbrüchen, eine Verbesserung der Studierbarkeit sowie eine Erhöhung der Mobilität nicht eingetreten (Schomberg/Flöther/Wolf 2012, S. 114). Wurde zunächst noch aufgrund der allgemeinen Verunsicherung das Fehlen einschlägiger Richtlinien zur konkreten Umsetzung moniert, fühlte man sich später durch die Akkreditierungsprozesse hingegen in der Gestaltung der Studiengänge und der eigenen Lehre zu stark eingeschränkt (Hechler/Pasternack 2009; Liesner/Lohmann 2009; Winter 2009). Der Geist dieser Kritik dokumentiert sich auch in den Streitschriften einiger SozialwissenschaftlerInnen aus dieser Zeit mit Titeln wie *Humboldts Alptraum* (Schultheis/Cousin/Roca i Escoda 2008), *Globale Eliten, lokale Autoritäten* (Münch 2009), *Endstation Bologna?* (Keller/Himpele/Staack 2010) oder *Der Sudoku-Effekt* (Kühl 2012).

Betrachtet man nun in einer wieder etwas nüchterneren Weise die formale Organisationsstruktur der Hochschullehre, zeigt sich schnell, dass der Staat den Hochschulen auch dank der NPM-Reformen tatsächlich seit Beginn dieses Jahrtausends, spätestens aber mit Einführung der neuen Studienstrukturen kaum direkt auszuführende Vorgaben macht. Die Hauptverantwortung für die Organisation und die Qualität der Lehre wurde den Hochschulen übertragen. Die personellen und materiellen Ressourcen sowie die Curricula obliegen ihrer Verantwortung (Stichweh 2005, S. 124). Die Überprüfung dieser Verantwortung indes hat indes eine neue Qualität erhalten: Die neuen Studiengänge müssen von einer externen Akkreditierungskommission positiv begutachtet werden und Lehrveranstaltungsevaluationen setzten sich immer flächendeckender durch. Dies steht freilich im deutlichen Gegensatz zu den tradierten individuellen Freiheiten, welche die ProfessorInnenschaften an den Hochschulen zuvor genossen.

ausgeprägten Fachdifferenzen“. Auch METZGER und SCHULMEISTER (2011) folgern nach der Auswertung ihrer Zeitbudget-Analysen, dass der tatsächliche Workload von Studierenden bei weitem nicht die von ihnen wahrgenommenen Dimensionen angenommen hätte. Immerhin können PFLEGING und GERHARDT (2013) wiederum berichten, dass die Studierenden dennoch unter Stress, Erschöpfung und Überforderungsgefühlen litten.

²²⁴ Indem sie die Vision der *Freiheit* von Forschung und Lehre öffentlich und explizit machen, stellten die GegnerInnen der Reform eine ausdrucksstarke symbolische Kraft dar. Zumal die Arbeitsplätze der ProfessorInnenschaft trotz NPM und Bologna weiterhin eine hohe rechtliche Autonomie auszeichnet und sie aus einer für ihre berufliche Karriere sicheren Position heraus kritisieren konnten. Dabei muss das vielfach dokumentierte Unbehagen der HochschullehrerInnen gegenüber dem Bologna-Prozess nicht zwingend mit einer Zustimmung des vormaligen, oftmals als krisenhaft bezeichneten Status Quo einhergehen oder eine anachronistische Idee der Humboldt'schen Universität glorifizieren (Schimank 2010). Entscheidend ist vielmehr, dass durch den Bologna-Prozess und die NPM-Reformen die institutionellen Grundlagen der eigenen Autonomiespielräume plötzlich in Bedrängnis geraten. Auch die Geschwindigkeit der Umstellung der Studiengänge forcierte tendenziell habituelle Dissonanzen, was eine Reform der Lehre selbst und ihrer Inhalte behinderten.

Schließlich waren sie vor NPM und Bologna-Prozess aufgrund der Gremienkonstellationen in allen Fragen der Lehre innerhalb der Organisation Hochschule systematisch gegen Eingriffe von außen geschützt und konnten sich gegen externe Zumutungen immunisieren. Inhalte und Performanz der Lehre waren vor äußeren Einflüssen damit weitgehend gefeit. Professorale Stillhalteabkommen wurden zwar hin und wieder von studentischen Klagen aus der Ruhe gebracht, jedoch nicht nachhaltig gefährdet (Schimank 1995, S. 242; Stichweh 2005; Houben 2013a).

Vor diesem Hintergrund erscheint mir der langanhaltende Protest der Lehrenden²²⁵ über die schlechte Organisation²²⁶ und die nachteiligen Effekte der Studienreform wenigstens eigentümlich, genauer besehen sogar *paradox*: Schließlich hatten sie die praktische Ausgestaltung eben jener Studienreform vor Ort doch weitgehend unter eigener Verantwortung und Kontrolle, zumal auch die Akkreditierungskommissionen mehrheitlich mit HochschullehrerInnen besetzt waren. Wie lässt sich aber deuten, dass sie zunächst trotz ihrer privilegierten Position über Jahre diese massive Ablehnung äußerten? Daraus lässt sich konsequenterweise die Frage ableiten, wieso sich bei der Umsetzung des Bologna-Prozesses so viele Probleme ergeben haben.

Um diesen Fragen nachzugehen, werde ich zunächst zentrale Befunde der Governance- und Hochschulforschung zur Studienreform und ihren Effekten resümieren (9.1). Im nachfolgenden analytischen Teil konzipiere ich zunächst Hochschullehre in der Perspektive der habitualisierten Ordnung (9.2). Danach zeichne ich die Studienreform als Prozess der Institutionalisierung nach (9.3) und diskutiere anschließend die habituellen Bedingungsfaktoren für die Kritik am Bologna-Prozess und die Probleme seiner Umsetzung (9.4). Die Erkenntnisse werden in der abschließenden Diskussion generalisiert (9.5).

9.1 STUDIENREFORM IM SPIEGEL DER GOVERNANCE- UND HOCHSCHULFORSCHUNG

Die rationale Organisation der Lehre an Hochschulen wird im Bologna-Prozess an der Lissabon-Strategie der EU ausgerichtet. Insbesondere ihr Anschluss an die Bedürfnisse der Wirtschaft, Politik und Zivilgesellschaft wird nun als Bedingungsfaktor der Beschäftigungs- und wirtschaftlichen Wettbewerbsstrategie angesehen und zum Kernziel der Hochschullehre erhoben. Als Gegenstand politischer Steuerung ist Hochschullehre allerdings äußerst undankbar – und ebenso für analytische Ansätze, die einem traditionellen Steuerungsverständnis anhängen – denn sie ist als Tätigkeit sowie in ihrer vielfachen sozialen Bedingtheit sehr komplex. Akademische Lehre basiert auf „unsicheren“ bzw. „nicht zu rationalisierenden Technologien“ (Luhmann 1992, S. 76; Musselin 2007, S. 69f.), was nicht zuletzt dazu führt, dass Leistungen hier kaum objektiv zu messen und etwaige performative Defizite nur schwer nachzuweisen sind. Hochschullehre wendet sich überdies Spezialthemen zu und kann in ihrer praktischen Ausführung niemals exakt geplant, vorhergesehen oder vorgeschrieben werden. Die Bedingungen für ihre diskursiv vielfach bemühte ‚Qualität‘ sind also insgesamt zu multifaktoriell, um sie zweifelsfrei zu identifizieren. Zudem wird der überwiegende Teil der Lehre an Hochschulen in individueller Verantwortung betrieben und in Einzelarbeit vorbereitet²²⁷. In der konkreten Durchführung der Lehre gelten DozentInnen daher weithin als faktisch autonom (Stichweh 2005; Musselin 2007, S. 71ff).

²²⁵ Für die überragende Bedeutung, die die Wissenschaft sich selbst zuschreibt und die ihr durch ihre Umwelt nicht selten zugeordnet wird, gelingt es ihr vergleichsweise schlecht, sich zu organisieren, zu repräsentieren und zu artikulieren (Houben 2013a, S. 378). „Unter den Professoren findet man auch heute immer noch keine halbwegs koordinierte und durchdachte Politik gegen die Reform. Aber die Klagen gegen das, was ihnen da angetan wurde sind inzwischen allgemein, auch bei den jungen“ (Steinert 2010, S. 313).

²²⁶ Ihre bildungspolitischen Ziele waren in dieser Gruppe kein Gegenstand systematischer oder kollektiver Kritik.

²²⁷ MUSSELIN (2007, S. 71ff.) sieht dafür drei Gründe: Erstens könnte der Großteil der akademischen Aufgaben in Einzelarbeit ebenso gut vorbereitet werden wie in Teams. Kooperationen würden daher aufgrund ihrer Opportunitätskosten möglichst umgangen. Zweitens würden die Informationen über die eigenen Aktivitäten in der Regel nicht kollegial besprochen. Und drittens müsse man das Ruhebedürfnis der KollegInnen akzeptieren, um selbst ungestört arbeiten zu können. Lehre bliebe deswegen weitgehend privat und findet beinahe schon im Verborgenen statt.

Aufgrund dieser Charakteristika akademischer Lehre wären Bemühungen zum Scheitern verurteilt, einen direkten Durchgriff der Politik auf die fachlichen Inhalte, praktischen Abläufe und die Lehr-Lern-Effekte herzustellen. Die politische Lösung für dieses Dilemma lautet *Kontextsteuerung*. Im Einklang mit dem neoliberalen Governance-Mainstream werden als sensibel betrachtete organisationale Bedingungen der Hochschullehre adressiert und einer Anreiz- und Sanktionslogik folgend in Strukturvorgaben, Zielvereinbarungen, Leitbildern sowie Evaluationen und vor allem daran geknüpfte Mittelvergaben übersetzt. Die Logik des NPM kolonisiert damit in der konkreten Organisation akademischer Lehre also auch die Studienreform.

Weil sie so schwer zu greifen ist, bleibt das Thema Hochschullehre als Forschungsgegenstand auch für die Hochschul- und Governance-Forschung ein schwieriges. Daher rückt man auch hier zur Analyse der Studienreform hauptsächlich die Veränderungen in der Organisation der Lehre in den Blickpunkt. Anhand von drei Bereichen möchte ich die zentralen Erkenntnisse der relativ jungen Vergangenheit nachfolgend knapp ausführen: Im ersten Teil geht es um die Qualitätssicherung, im zweiten wird das Verhältnis von Forschung und Lehre aufgegriffen und im dritten die Einführung der Bachelor- und Masterstudiengänge.

In der *Qualitätssicherung* wird die Kontextsteuerung in den Maßnahmen zur Einrichtung eines gemeinsamen Qualifikationsrahmens und dessen Überprüfung durch das Akkreditierungswesen sowie daraus resultierend in der Stärkung der Qualitätssicherung der Lehre an den Hochschulen institutionalisiert (Serrano-Velarde 2008; Kloke/Krücken 2012). Hier wird wohl am besten deutlich, wie die Prinzipien des NPM zu integralen Bestandteilen der praktischen Umsetzung der Studienreform geworden sind. Aus Sicht der BefürworterInnen des NPM bot der Bologna-Prozess einen willkommenen Anlass, das alte System staatlicher Vorgaben und Genehmigungen gegenüber neu einzurichtenden Studiengängen aufzugeben und durch das etwa in den USA bereits praktizierte System der durch Akkreditierung zertifizierten Eigenverantwortlichkeit der Hochschulen zu ersetzen (Naderer 2001). Die Überprüfung der an wirtschaftlichen Bedürfnissen ausgerichteten Berufsbefähigung (formalisiert in Lernzielen) und der Studierbarkeit (standardisiert in Form von Regelstudienzeiten, Modulen und Credits) wurde in der sog. *Programmakkreditierung* zunächst von Akkreditierungsagenturen vollzogen, die zur konkreten Bewertung der Studierfähigkeit eines Studiengangs eine Kommission entsandten, zu der neben HochschullehrerInnen und Studierenden auch VertreterInnen aus Wirtschaft bzw. den primären Tätigkeitsbereichen des zu akkreditierenden Studiengangs gehören. Die den Studierenden über die Lehre zu vermittelnden Fertigkeiten und Lernziele werden dazu festgeschrieben, um ihnen und den Akkreditierungsagenturen ein klareres Bild von offiziellen Zielen und Nutzen der Lehrveranstaltungen zu vermitteln und diese auf die übergeordneten Ausbildungsziele der Studiengänge auszurichten. Die Lehrenden selbst sollen dadurch ebenfalls stärker auf diesen Nutzen verpflichtet werden und ihre Lehrveranstaltungen entsprechend ausrichten. Mittlerweile setzt sich an immer mehr Hochschulen die sog. *Systemakkreditierung* durch, in der nicht mehr die einzelnen Studiengänge bewertet werden, sondern die von den Hochschulen eigenverantwortlich implementierten Systeme zur Kontrolle und Sicherung der Qualität der Lehre (Winter 2009; Brändle 2010; Steinhardt et al. 2018). Zur Wirksamkeit dieser Maßnahmen jedoch liegen bisher nur wenige systematische Arbeiten vor.

In den vorliegenden Untersuchungen wird zumeist dargelegt, dass Maßnahmen zur Qualitätssicherung für die Hochschulen eine beträchtliche organisatorische und verwaltungspraktische Herausforderung bedeuten und das System der Programmakkreditierung am damit verbundenen Aufwand gescheitert sei (Kloke/Krücken 2012; Wilkesmann/Schmid 2012; Houben 2013a). Stellvertretend für die nüchternen Bewertungen der Untersuchungen zum Akkreditierungswesen sei hier erneut BARGEL (2011, S. 220) zitiert:

„Es hört sich ebenfalls gut an, der Vorsatz, im Studium mehr für die Berufsbefähigung zu tun, es stärker anwendungsbezogen anzulegen und Praktika vorzuschreiben, kurzum für den Bachelor ‚Employability‘

herzustellen. Das erweist sich letztlich aber als eine Fata Morgana, [...] Dennoch erfahren [die Studierenden], vor allem an den Universitäten, bislang keinen engeren Praxisbezug in der Lehre oder eine bessere Berufsvorbereitung. Das einseitige oder dominierende Hervorheben von angewandter Nützlichkeit und beruflichem Gewinn eines Studiums produziert mehr Unübersichtlichkeit und Unsicherheit, zumal dann externe Instanzen (meist Wirtschaft und Berufsverbände) die Ausbildungsziele und Übernahmbedingungen setzen“.

Zudem muss an dieser Stelle daran erinnert werden, dass die im Rahmen von Akkreditierungen entstehenden Dokumente und Zahlen die tatsächlichen Geschehnisse rund um die Lehre nicht abbilden können, denn die formalen Dokumente und die Begutachtung durch Akkreditierungskommissionen einerseits und die faktische Lehre andererseits gelten gemeinhin im Sinne MEYERS und ROWANS (1978; siehe Kapitel 3.1.8) als entkoppelt (Houben 2013a, S. 372).

Ein weiterer, deutlich alltäglicherer Aspekt der Qualitätssicherung akademischer Lehre ist die studentische Lehrveranstaltungsbeurteilung. Jedoch formulieren auch hier einige Studien weitreichende Bedenken, da die Validität der Evaluationspraxis angezweifelt werden müsse. So wurde auf methodische Mängel in den gängigen Lehrveranstaltungsbeurteilungen hingewiesen, die etwa infrage stellen, ob Lehrqualität tatsächlich gemessen werden kann oder nicht vielmehr Sympathie und studentisches Wohlbefinden ausschlaggebend in der Bewertung der Lehrenden sind (exemplarisch: Rosar/Klein 2009; Burzan/Jahnke 2010). Auch wurde in einigen Studien herausgearbeitet, dass die organisationalen Sanktionen gegen schlechte Evaluationsergebnisse nicht existent seien und in der Praxis weitgehend unwirksam blieben. Lehrveranstaltungsevaluationen seien für den Regelbetrieb der Lehre daher eher eine freundliche, zumeist aber folgenlose Rückmeldung (Bloch et al. 2014, S. 143ff, 203ff).

Vor diesem Hintergrund wundert es wenig, dass sich verschiedene hochschulpolitische Ansätze eine höhere Wirkung für die Aufwertung der Lehre davon versprechen, das Prestigefälle im *Verhältnis zwischen Forschung und Lehre* strukturell anzugehen. So forderte etwa der WISSENSCHAFTSRAT (2008, S. 68), dass „verlässliche Nachweise von Lehrkompetenzen und bisherigen Lehrleistungen“ zu einem all-gemeinverbindlichen Berufungskriterium für Professuren werden sollen. Dies scheint mittlerweile etabliert zu sein und wird zum Teil ebenfalls für Nachwuchs-Stellen eingefordert. Mittlerweile findet die Lehrleistung auch an fast allen Hochschulen Einzug in die erfolgsorientierte Mittelvergabe (Gerber/Jochheim 2012; Mau 2017, S. 152). Dies baut freilich auf der vorhin noch skeptisch betrachteten studentischen Lehrveranstaltungsbeurteilung auf, gewinnt ihre Steuerungswirkung aber nicht über die einfache Rückmeldung, sondern über die Aufwertung zum Einstellungs- bzw. Beschäftigungskriterium. Dass diese Aufwertung notwendig ist, ist dem Umstand geschuldet, dass Forschung und Lehre im Hochschulalltag in einem konflikthaften Wechselverhältnis zueinanderstehen, das im Gegensatz zu den bisher erörterten Aspekten in zahlreichen Studien aufgearbeitet worden ist. Als einer der Ersten befasste sich BLAU (1973, S. 101ff) systematisch mit dieser Interdependenz und veröffentlichte 1973 seine Studie „The organization of academic work“, in der er dieses prinzipielle Spannungsverhältnis explizit adressiert. Demnach stehen Forschung und Lehre in einer Art *Verdrängungswettbewerb* zueinander, der sich sowohl auf der Ebene der Organisationen als auch bei den Lehrenden selbst feststellen lässt. Obwohl beide Tätigkeiten theoretisch intrinsisch kompatibel sind, führe die Belohnung der einen notwendigerweise zu einer Entwertung der anderen:

„First, an emphasis on teaching and one on research are not independent dimensions but opposite poles of the same factor. Second, [...] the conditions in academic institutions that influence an emphasis on publishing research tend to have the opposite influence on an emphasis on teaching“ (Blau 1973, S. 105).

Da innerhalb der wissenschaftlichen Gemeinschaft einzig Forschung getreu dem Motto *Publish or perish!* honoriert würde und Reputation verspräche (Blau 1973, S. 103), orientierten sich WissenschaftlerInnen an den Hochschulen grundsätzlich zuerst an der Forschung bzw. an den Prinzipien ihrer wissenschaftlichen Gemeinschaft. Der Druck zu publizieren und sich darüber in der Gemeinschaft und mittlerweile auch der geneigten Umwelt zu präsentieren, hat, wie im letzten Kapitel angeklungen, durch die erfolgsorientierte Mittelvergabe und die ubiquitären Rankings und Kennzahlen weiter zugenommen (Schi-

mank 2010; Mau 2017, S. 152ff). Insbesondere NachwuchswissenschaftlerInnen fühlen sich aufgrund ihrer in der Regel prekären Beschäftigungslage und unsicheren Zukunftsaussichten von den Lehrverpflichtungen belastet (BMBF 2008, S. 51ff.; Banscharus et al. 2009; BuWin 2017, Kink/Lerch/Lind 2017).

Der nachgeordnete Stellenwert der Lehre drückt sich verschiedenen Studien zufolge etwa auch in der mangelnden Bereitschaft aus, sich für die Lehraufgaben weiterzubilden bzw. überhaupt Qualifizierungsangebote wahrzunehmen. Als Grund wird auch hier die Auslastung durch die Forschungstätigkeit angegeben (Wissenschaftsrat 2008, S. 44; Bloch et al. 2014, S. 204ff; Wilkesmann/Lauer 2018). Dass zusätzliche lehrbezogene Aktivitäten – wozu nicht zuletzt auch die Gremienarbeit bei den Umstrukturierungen in Folge der Studienreformen zählen – mehrheitlich soweit möglich abgewehrt werden, ist also letztlich der Wahrnehmung geschuldet, „dass die Verteilung der verfügbaren Zeitressourcen gerade nicht der zentralen Stellung der Forschung entspricht“ (Bloch et al. 2014, S. 210). Dieser Befund schließt grundsätzlich an eine Beobachtung SCHIMANKS (1995, S. 94) an, der einen „Verdrängungsdruck“ der Lehre auf die Forschung identifiziert hatte. Dieser Veränderungsdruck gefährde die Forschung in ihren Grundfesten (Schimank 1995, S. 21). Denn solange die finanzielle und materielle Grundausrüstung der Hochschulen für beide Aufgaben ausreichen muss und beide in dieselbe Organisation eingefasst und von den dort Beschäftigten parallel zu leisten sind, gingen Verschiebungen zugunsten der Forschung immer auf Kosten der Lehre und umgekehrt (Schimank 1995, S. 104).

Dieser Verdrängungsdruck steht dabei ebenfalls implizit im Fokus einiger Arbeiten zur Lehre, die sich mit der Frage befassen, welche tatsächliche Wirkung die Kontextsteuerung der Lehre zeitigen. Hier sind vor allem die Arbeiten von WILKESMANN und KollegInnen zu nennen: So fanden zunächst MINSSEN und WILKESMANN (2003) heraus, dass der faktische Erfolg der erfolgsorientierten Mittelvergabe trotz vollständiger formaler Implementierung ausblieb, da sich Unterschiedseffekte in der Akzeptanz der Steuerungsinstrumente und in der Performanz in Lehre und Forschung nicht auf die Mittelverteilungsmodi zurückführen ließen. Korrespondierend dazu stellen WILKESMANN und SCHMID (2011) auch einige Jahre später nach neuen Erhebungen fest, „dass die neuen Steuerungsinstrumente in ihrem bisherigen Umsetzungsstand keinen direkten Einfluss auf das Lehrhandeln der Professoren haben“. Eine pragmatische Erklärung, warum die NPM-Instrumente nicht so effektiv sind, wie von Theorien rationalen Handelns vorhergesagt, formulieren zuletzt WILKESMANN und LAUER (2018, S. 13). Ihnen zufolge erfordern selektive Anreize eine Messung, um das jeweilige Lehrverhalten zu überwachen und zu belohnen sowie um das Niveau der für eine Bonuszahlung in Frage kommenden Lehrleistung zu bestimmen. Im Vergleich zu anderen Staaten, wie beispielsweise Großbritannien, fehlen jedoch in Deutschland solche Messverfahren zur Erfassung der Qualität der Lehre. Die in Deutschland zur Anwendung kommenden Lehrveranstaltungsbewertungen seien verglichen mit denen jener Staaten noch eher vage und rückständig.

Zur *Einführung der Bachelor- und Masterstudiengänge* in Deutschland schließlich legte insbesondere KRÜCKEN (2004a, 2004b; Krücken/Röbken 2009) einige Arbeiten vor, deren Erkenntnisinteresse darin bestand, die im historischen Vergleich bemerkenswert schnelle Ausbreitung der Bachelor- und Master-Studiengänge zu erklären, deren Anzahl sich zwischen 2002 und 2007 immerhin versechsfachte. Er wendet in verschiedenen Studien die drei von DIMAGGIO und POWELL (1983) vorgeschlagenen Strukturangleichungsmechanismen auf die Einführung der Bachelor- und Master-Studiengängen an, um seine Erkenntnisse zu systematisieren:

Erstens werde *Zwang* – obwohl NPM, Hochschulautonomie und unternehmerische Hochschulen wie bereits angeklungen die hochschulpolitische Agenda bestimmen – in der Studienreform noch deutlich vom Staat bzw. den Ministerien und zum Teil auch Akkreditierungsagenturen ausgeübt. Der Staat bleibe innerhalb des organisationalen Feldes der Hochschulen in seiner beherrschenden Position; wie hier anhand einiger Interviewzitate aus den genannten Untersuchungen veranschaulicht werden soll:

„Die besonders starke Rolle des Staates aus Sicht der Hochschulen geht sogar so weit, dass die offene Frage nach relevanten anderen Organisationen im ‚organisationalen Feld‘ lapidar wie folgt beantwortet wurde: ‚Auf jeden Fall das Ministerium, das für bestimmte Bereiche Vorgaben macht. Ja, das war’s eigentlich‘. Auch ein anderer Hochschulvertreter betonte: ‚wir gucken, gibt es von der Kultusministerkonferenz neue Vorgaben, neue Empfehlungen‘. Konsequenterweise wird in der Mehrzahl der Fälle der Impuls zur Einführung von Bachelor- und Master-Studiengängen der Politik zugeschrieben, denn ‚der Druck ist eigentlich auch immer von politischer Seite her der primäre gewesen, und der ganze Prozess ist ja wirklich ein Top-down-Prozess gewesen“ (Krücken/Röbken 2009, S. 331).

Zweitens komme der *Mimese* mittels wechselseitiger Beobachtung und Nachahmung demgegenüber eine untergeordnete, aber dennoch bedeutsame Rolle zu. Konkret wird hier die Orientierung an Trendsettern, Rankings und Best-Practice-Modellen sowie formalen Evaluationen in den Blick genommen, schließlich sind Transparenz und Kommunikation unabdingbar, um Nachahmungen überhaupt initiieren zu können²²⁸. KRÜCKEN geht davon aus, dass hier insbesondere institutionalisierte Diffusionskanäle wie akademische Fachverbände, Rektorenkonferenzen oder Hochschulnetzwerke wie die TU-9 Hochschulen Einfluss auf die Diffusion von Standards und Modellen ausüben, da sie den Austausch über inhaltliche Schwerpunkte kanalisieren (Krücken 2004a, S. 290; Krücken/Röbken 2009, S. 332).

Drittens ließen sich schließlich KRÜCKEN zufolge die in den Akkreditierungsverfahren involvierten Professionen als Trägerinnen *normativen Drucks* identifizieren. Akkreditierungsagenturen bzw. ihre Kommissionen würden bei den Begehungen vor Ort zwar weniger hart gegenüber den Hochschulen agieren als direkte Vorgaben des Staates, hätten aber eine ebenso „regulativ-verhaltenssteuernde Wirkung“, die sich wiederum zunehmend einem wechselseitigen Beobachtungsdruck stellen. Neben den Akkreditierungsagenturen werde normativer Druck außerdem über Organisationen wie die Hochschulrektorenkonferenz, den Wissenschaftsrat oder das Centrum für Hochschulentwicklung aufgebaut (Krücken 2004a, S. 292f.).

KRÜCKEN thematisiert schließlich auch die starke Kritik am Bologna-Prozess und schließt damit den Kreis zur Ausgangsbeobachtung dieses Kapitels:

„Wie das Beispiel zeigt, ist ein politisch initiiertes und im Wesentlichen ‚top down‘ ablaufender Steuerungsprozess sehr erfolgreich, wenn es darum geht, die Umstellung möglichst rasch und flächendeckend zu vollziehen. Die Kehrseite dieses Prozesses, der im Wesentlichen nicht ‚bottom up‘ aus den Hochschulen selbst vorangetrieben wird, besteht jedoch darin, dass zahlreiche Hochschulangehörige, die Bachelor- und Master-Studiengänge konzipieren und diese mit Leben erfüllen müssen, die Umstellung als extern gesteuert erleben. Hier findet man ein sehr hohes Maß an Unzufriedenheit, Resignation und symbolischer Anpassung. Diese Folgekosten der raschen Implementierung sind für eine Organisation, die wie die Hochschulorganisation so stark auf die Motivation ihrer Mitglieder angewiesen ist, hoch problematisch und rücken die Implementierung in ein kritischeres Licht. Mit Bezug auf ein weiteres neo-institutionalistisches Kernargument ist zu vermuten, dass hieraus ein hoher Grad der Entkopplung zwischen den Bachelor-Master-Studiengängen als formalen Strukturen und dem tatsächlichen Handeln resultiert, insbesondere bei denjenigen, die die Umstellung als staatlich aufgezwungen erleben“ (Krücken/Röbken 2009, S. 332f.).

Insgesamt zeigt der Forschungsstand zum Thema Hochschullehre, dass es sich hierbei nach wie vor eher um einen randständigen Aspekt der Hochschul- und Wissenschaftsforschung zu handeln scheint und zweitens, dass die bisherigen Forschungen nur wenig Anschlusspunkte liefern, die in der Einleitung formulierten Fragen zu beantworten. Nachfolgend werde ich daher versuchen, mittels der Perspektive der habitualisierten Ordnung anhand der einschlägigen Forschungsliteratur zum Bologna-Prozess einen alternativen analytischen Zugang zur Studienreform und zur Hochschullehre zu plausibilisieren.

9.2 HOCHSCHULLEHRE IN DER PERSPEKTIVE DER HABITUALISIERTEN ORDNUNG

Bevor ich mich der Frage zuwende, warum die Reaktionen der HochschullehrerInnen gegen den Bologna-Prozess kollektiv ablehnend ausfielen, anstatt ihre privilegierte Position zur Gestaltung einer

²²⁸ KÜHL (2010, S. 455) schreibt dazu: „Da sich an den Hochschulen im Stile eines Stille-Post-Effekts die Auffassung durchgesetzt hat, dass jedes Modul mindestens eine Einzelleistung enthalten müsse und prüfungsleistungsfreie Module nicht vorkommen sollen [...]“.

Studienreform in ihrem Sinne zu nutzen, ist es zunächst dringend notwendig, *akademische Lehre* selbst konzeptionell zu bestimmen. Da innerhalb der sozialwissenschaftlichen Wissenschafts- und Hochschulforschung weder eine anerkannte Definition noch ein umfassendes (Mess-)Modell der akademischen Lehre existiert, welches das gesamte Spektrum dessen abdeckt, was es tatsächlich bedeutet zu lehren, muss ich mich der Hochschullehre hier zunächst schrittweise annähern. WILKESMANN und SCHMID (2012, S. 41) sowie WILKESMANN und LAUER (2018, S. 3) zählen die folgenden Aspekte zur akademischen Lehre:

- Vorbereitung und Überarbeitung von Lehrinhalten,
- Didaktik und Methodik der Gestaltung von Lehrveranstaltungen,
- Bewertung der Leistungen der Studierenden, sowie
- Beratung der Studierenden in Fragen der Lehre.

Dieses differenzierte Tätigkeitsprofil verdeutlicht, dass Hochschullehre sich erstens nicht in Vorlesungen oder Seminaren erschöpft und zweitens mehrere Akteure in mehreren Rollen beteiligt sind. Ausgespart wird dabei allerdings die inhaltliche Komponente der Lehre. Diese richtet sich in erster Näherung zwar grundsätzlich an den Forschungsgegenständen und Wissensbeständen innerhalb der jeweiligen Fachgemeinschaft aus, allerdings werden aus ökonomischen und organisatorischen Sachzwängen heraus zahllose Lehrveranstaltungen von DozentInnen gehalten, die sich nicht zu ExpertInnen auf dem Gebiet zählen würden, dass sie in der Lehre vertreten. Folgt man KUHNS (1976) Definition wissenschaftlicher Paradigmen, dürfte der Grad der Kanonisierbarkeit der Wissensbestände je nach Fachgemeinschaft dabei unterschiedlich stark ausfallen und damit auch die Frage, wie eng Forschung und Lehre tatsächlich miteinander verbunden sind.

Setzt man hingegen die Interaktionskomponente der Hochschullehre in den Fokus, so schlägt STICHWEH (1994, S. 233f.) drei Charakteristika vor: Erstens regen DozentInnen die Studierenden geistig an; zweitens entfalten DozentInnen in Anwesenheit der Studierenden ein spezifisches, mithin kreatives Tätigkeitsmuster, um diesen Effekt zu erzielen und drittens besäße jede von den Studierenden tatsächlich aufgenommene Information für sie notwendigerweise Selbstbezug und gelangt darüber in ihren kognitiven Speicher (Houben 2013a, S. 367). Dabei besäße allerdings jedes Interaktionsverhältnis zwischen Lehrenden und Studierenden notwendigerweise Freiheitsgrade, welche Lerneffekte auch untermünieren können bzw. es beiden Seiten ermöglichen, sich einem Engagement in der Lehre zu entziehen:

„Für den Professor werden [universitär] die Freiheiten reklamiert, die sich als Voraussetzungen dafür erweisen, daß er das Risiko der Forschung und der Bindung an disziplinäre communities und deren Problemlöge nach unbegrenzte Fragehorizonte eingehen kann. Für den Studenten werden komplementäre Freiheiten stipuliert (also Lernfreiheit, Autonomie des Auffassens etc.), die ihn jeder Erziehungszumutung entheben“ (Stichweh 1999, S. 349).

KROHN und KÜPPERS (1989, S. 98) schließlich weisen außerdem auf die Bedeutung des Schrifttums hin, das Wissensbestände konserviert und sie darüber für die Lehre zeitlich wie räumlich flexibel einsetzbar macht (Houben 2013a, S. 367).

All dies sind zwar eindeutig zentrale Charakteristika der Hochschullehre, sie liefern aber für die weiteren Überlegungen nur wenig nützliche Ansätze. Für eine Analyse der habitualisierten Ordnung scheinen mir hingegen zwei weniger offensichtliche Merkmale vielversprechender: Erstens kann man akademische Lehre mitsamt ihren Erwartungen, Rollenmustern, impliziten und expliziten Wissensbeständen, Deutungsmustern und Formalisierungen als eine zentrale *Institution* der Organisation Hochschule betrachten. Als solche wird Hochschullehre zweitens über die sekundäre oder auch tertiäre Sozialisation *habituell verankert* und reproduziert sich demgemäß als *routinierte Praxis*. Über die Lehre, die HochschullehrerInnen früher selbst genießen durften oder ertragen mussten, wurden ihnen bestimmte

Routinen und Logiken vermittelt. Sie erfahren währenddessen, was Lehre ist und wie man sich als StudentIn oder als DozentIn verhält (Houben 2013a, S. 375f).

Für BOURDIEU sind Habitus tief verwurzelte, praxisinformierte „Körperschemata“ (Lizardo 2004, S. 384), die trotzdem, wie in Kapitel 5 ausgearbeitet, fortwährend mit den sie umgebenden Institutionen eingespielt werden; Habitusformierung und Habitualisierung sind komplementär und ko-konstitutiv (Knoblauch 2003). Die Lehre, die HochschullehrerInnen selber ausüben mitsamt ihrer lokal institutionalisierten Ordnung, wirkt daher ebenfalls als mehr oder weniger iterative, alltägliche Praxis kontinuierlich auf ihre Habitusformierung ein. Je stabiler also die bisherigen Lehrerfahrungen gewesen sind, desto eindeutiger und weniger fragmentiert sind auch die habituellen Verankerungen der Lehre in den HochschullehrerInnen.

Ich schlage daher in der Perspektive der habitualisierten Ordnung (siehe Kapitel 7) vor, Hochschullehre als Tätigkeit sowohl in ihrer individuellen wie auch in ihrer kollektiven Ausformung an Instituten bzw. Lehrstühlen primär als eine sich in Gewohnheiten und Routinen vollziehende habitualisierte Praxis zu konzipieren, die über die sekundäre bzw. tertiäre Sozialisation vermittelt und in organisationalen Dispositionen reproduziert wird.

Praktische Lehrtätigkeit zeichnet sich durch eine vergleichsweise hohe Prozessautonomie aus. Es ist DozentInnen weitgehend selbst überantwortet, welchen Aufwand sie in ihrer Lehre betreiben und wie sie die Lehraufgaben um ihre (wissenschaftliche) Arbeit herum möglichst passend und effizient organisieren (Schimank 1995, S. 54, 221; Bloch et al. 2014, S. 181ff). Ungefragte Einmischungen in Lehrinhalte oder didaktische Konzepte – ganz gleich ob durch die unmittelbaren KollegInnen, Studierende oder erst recht durch Akteure außerhalb der eigenen wissenschaftlichen Gemeinschaft – galten als professionelle Übergriffigkeit und akademischer Affront. Auch die Studien- und Prüfungsordnungen wurden in dieser Hinsicht eher als allgemeine Rahmenvorgaben interpretiert und in aller Regel auch in dieser Form verfasst (Bloch et al. 2014). Die lehrbezogenen Institutionen der Organisation Hochschule proliferierten eine *Lehrendenzentriertheit* in der sich die Habitus der professionell Lehrenden anhand der Maßgabe ausbildeten, dass der ultimative Bezugspunkt der praktischen Lehre die Hochschullehrerin bzw. der Hochschullehrer selbst ist (Schimank 1995). Diese Lehrendenzentriertheit hatte natürlich Folgen. So berichtet etwa das Max-Planck-Institut für Bildungsforschung (Cortina et al. 2003, S. 622), dass vor dem Bologna-Prozess gerade UniversitätsabsolventInnen vergleichsweise schlecht auf ihre spätere Berufstätigkeit vorbereitet waren. HochschullehrerInnen machen so gesehen mit der Lehre ein Angebot, an ihrer Expertise teilzuhaben; nur war diese aufgrund der Trajektorien akademischer Stellen an den Universitäten in den allermeisten Fällen praxisfern (Nickel 2011b).

Lange war diese hohe Autonomie auch legitimatorisch abgesichert: Diese Praxisferne wurde als Freiheit von Forschung und Lehre nicht nur rechtfertigt, sie zählte zu den Grundpfeilern des Humboldt'schen Bildungsideals und stützt damit den Praxiskern der Institution Hochschullehre. Die Selbstverantwortlichkeit in der Lehre wird deshalb diskursiv nicht als Bürde bewertet, sondern ideologisch als Freiheit von Forschung und Lehre gerahmt und damit an die zentralen Valorierungen der wissenschaftlichen Gemeinschaft gebunden. Die subjektive Bindung an ‚akademische Freiheit‘ als zentralen Wert der Wissenschaft, wird durch die Selbstverantwortlichkeit in der Lehre somit im Alltag ganz praktisch erfahren. Die LehrROUTINEN, Berufshabitus und damit verbunden sicherlich auch die professionellen Selbst.Wert.Gefühle der HochschullehrerInnen entwickelten sich vor dem Hintergrund dieser institutionalisierten Autonomie unter dem legitimatorischen Dach der Freiheit von Forschung und Lehre. Aus dieser Perspektive heraus erklärt sich, weshalb z. B. die konkrete Durchführung der akademischen Lehre, der Grad ihrer Wertschätzung oder die Intensität ihrer kollegialen Reflexion, der politischen Steuerung so schwer zugänglich sind.

Eine Konzeption von Hochschullehre als habitualisierte Ordnung erscheint mir zudem vor dem Hintergrund einiger Leerstellen etablierter theoretischer Ansätze lohnend:

Zahlreiche Studien zur Hochschulreform berufen sich auf die Prinzipal-Agenten-Theorie (exemplarisch: Gerber/Jochheim 2012), um Situationen zu erklären, in denen Akteure sich mit einem neuen institutionellen Arrangement auseinandersetzen. In diesen Studien werden die Reformen als exogene Schocks konzipiert, die bei Akteuren zweckrationale Abwägungsprozesse anstoßen. Die Akteure orientieren sich in diesen Fällen einerseits an der Sanktionsbewährtheit der neuen Direktiven und folgen andererseits den für sie attraktivsten, sprich: zweckrationalsten Anreizen (Coleman 1991). Falls die Akteure sich jedoch neuen formalen Erwartungen verweigern oder sich immerhin widerständig zeigen, gilt das Anreizgefüge als defizitär oder die Vorgaben als schlecht umsetzbar (Wilkesmann/Lauer 2018). Gegen diese Perspektive lässt sich einwenden, dass rationalistische Ansätze zur Untersuchung der Wirksamkeit von Governance-Modi vor allem dann Probleme bekommen, wenn soziale Akteure sich unerwarteten Komplexitäten gegenübersehen oder neue institutionelle Arrangements ihnen nur unzureichende Vorgaben machen bzw. keine Anreize liefern. Akteure bloß zwischen vorgegebenen Alternativen nach Maßgabe abstrakter Präferenzmodelle wählen zu lassen, ist spätestens in derartigen Situationen deutlich zu unterkomplex: Akteure blieben schließlich weiterhin institutionell im ihnen vertrauten Umfeld eingebettet und verfügen weiterhin über Habitus, die im dialektischen Wechselspiel mit den nun zu überkommenden Institutionen sozialisiert wurden (Smets/Aristidou/Whittington 2017, S. 374). Anders formuliert bleiben die Habitus und die routinierten Praktiken der Akteure zwar als Prozesse prinzipiell wandelbar, aber ihre Vergangenheit beeinflusst notwendigerweise die Wahrnehmung und Bewertung der sich nun verändernden institutionellen Ordnung. In meinem Einwand gegen prinzipal-agenten-theoretische Ansätze zur Erforschung von Reformdynamiken zeigt sich, weshalb es insbesondere im Fall der Hochschullehre konzeptionell wenig überzeugend ist, die grundlegende Ko-Konstitution von Habitualisierung und Habitusformierung (siehe Kapitel 5.1.2) auszublenden, vor deren Hintergrund jede neue organisationale Komplexität und jede die Veränderung eines bewährten Institutionengefüges von den Akteuren praktisch verarbeitet und internalisiert werden müssen.

In den zuvor referierten neoinstitutionalistischen Diffusionsstudien, wie sie KRÜCKEN (2004a, b) für die Einführung der Bachelor- und Master-Studiengänge in Deutschland durchgeführt hat, wird die Interdependenz von Institutionalisierung und Habitualisierung ebenso vernachlässigt, wie in den Analysen, die sich auf die Gegenüberstellung der institutionellen Logiken von Forschung und Lehre bzw. die Formalisierung in der Organisation konzentrieren (siehe Kapitel 9.1). Mein Vorschlag, Hochschullehre als habitualisierte Ordnung zu fassen, folgt überdies klassischen Kritiken an rein institutionellen Ansätzen (einflussreich: Zucker 1977, 1987), die sich ebenso wie KRÜCKENS Analysen vornehmlich auf die Makroebene beziehen und Institutionen eher als Zustand denn als einen praxisbasierten Prozess betrachten. Dabei wirft gerade die Funktionsweise des Habitus ein Licht darauf, wie überhaupt HochschullehrerInnen dazu kommen, lehrbezogene Erwartungen und Skripte zu internalisieren. Es geht mir indes nicht darum, hier eine theoretische Gegenposition zu formulieren. Vielmehr versuche ich, eine *komplementäre Perspektive* zu etablieren, welche die Bedeutung lokaler sozialer Prozesse bei der Schaffung und Erhaltung von Institutionen in den Mittelpunkt stellt. Die Perspektive der habitualisierten Ordnung hingegen lenkt den Fokus der Überlegungen auf ein zur Diffusion (Krücken 2004a, 2004b) alternatives Modell. Nicht nur orientieren sich Diffusionsstudien auf die formalistischen Aspekte von Institutionen in Organisationen, im Falle des Bologna-Prozesses also auf die formale Einführung der Bachelor- und Masterstudiengänge alleine, sie übersehen damit auch all jene Prozesse, die innerhalb einer Organisation bzw. einer Hochschule zur (De-)Institutionalisierung der Reform beitragen.

9.3 STUDIENREFORM ALS LOKALER PROZESS DER INSTITUTIONALISIERUNG

Der Bologna-Prozess mutete den Hochschulen und Lehrenden zu, ihre etablierten Strukturen, Dispositionen und Praktiken zu verändern. Dazu sollten die Rahmenvorgaben nicht nur formal umgesetzt

werden – was im Falle der Studienreform im Wesentlichen einer Umetikettierung entspräche –, sondern es müssen in jedem Institut und bei allen Lehrenden formale und praktische Innovationen institutionalisiert und internalisiert werden. Insofern empfiehlt es sich, mit der Perspektive der habitualisierten Ordnung die Studienreform als Prozess der Institutionalisierung zu betrachten, der ko-konstitutiv zur Habitusformierung verläuft (siehe Kapitel 5.1.2). Eine nachhaltige Internalisierung neuer institutioneller Arrangements bedarf einer prozesshaften Veränderung des Habitus und der regelmäßigen, routinierten, mithin kollektiven, praktischen Umsetzung der mit den neuen organisationalen Vorgaben verbundenen Tätigkeiten. Schließlich sind habitualisierte Ordnungen unausweichlich darauf angewiesen, dass sie den Habitus derjenigen Akteure nicht widersprechen, welche die Ordnung (re-)produzieren sollen. Dies gilt umso mehr, wenn – wie im Falle der Hochschullehre – die zu reformierende Institution in ihrer konkreten Umsetzung weder exhaustiv beschreibbar noch messbar oder formalisierbar ist.

In Institutionen sind die habituellen Zugänge und Deutungsmuster für routinierte Praktiken verankert, die als Dispositionen inkorporiert werden und (präreflexiv) Arbeits- und Berufspraktiken erzeugen (Elbrecht/Hillebrandt 2002, S. 10; Meier 2004, S. 59). Gleichzeitig sind sie notwendigerweise mit organisationalen Strukturen verwachsen und geben als unhinterfragtes Alltagswissen, Verhaltensimpulse. Der Habitus bleibt für sich allein genommen deshalb auch in der Perspektive der habitualisierten Ordnung ein analytisch unzureichendes Instrument und muss deswegen immer mit den relevanten sozialen (Wissens-)Strukturen in Beziehung gesetzt werden.

In Übereinstimmung mit den bisherigen Überlegungen lässt sich der Blick nun auf die Bottom-Up-Institutionalisierung im Sinne BERGERS und LUCKMANNs (1969) sowie TOLBERTs und ZUCKERS (1996) zu richten. Letztere unterscheiden dabei in Anlehnung an Erstere *auf Organisationsebene* die drei Phasen *Habitualisierung*, *Objektivierung* und *Sedimentierung* und schreiben ihnen einen jeweils spezifischen Grad der strukturellen Verbindlichkeit und Dauerhaftigkeit zu.

Im organisationalen Kontext umfasst der Prozess der *Habitualisierung* die Generierung neuer struktureller Arrangements als Reaktion auf ein organisatorisches Problem (Tolbert/Zucker 1996; siehe Kapitel 5.1.2). Entscheidend für die Zwecke der weiteren Überlegungen ist nun, dass in dieser Phase die Schaffung neuer Strukturen für die betroffenen Organisationen weitgehend selbstverantwortlich und eigenständig abläuft – selbst wenn, wie im Falle der Studienreform, sehr grundlegende, wenig detaillierte Vorgaben gemacht werden. Zwar mögen diese den EntscheidungsträgerInnen vor Ort als Orientierung dienen, die eine Studienreform in der Fläche freilich überhaupt ermöglichen, doch wurde die faktische Adaption dieser Vorgaben zwischen den verschiedenen Hochschulen nicht abgestimmt und koordiniert, sie wurde vielmehr parallel durchgeführt²²⁹. Hochschulen, die sich einem Problem gegenübersehen, konnten somit bei der Suche nach Lösungen in der ersten Phase der Reform noch nicht auf etablierte Lösungen anderer Hochschulen zurückgreifen. Zur Imitation, die beim Diffusionsmodell von DIMAGGIO und POWELL (1983) eine Hauptrolle spielt, fehlten also zum einen die entsprechenden Erfahrungswerte sowie AustauschpartnerInnen und zum anderen bestand zunächst auch wenig Konsens über kritische Aspekte der lokalen praktischen Umsetzungen. Die Probleme mochten zwar an verschiedenen Orten geteilt werden, langfristig wirksame Lösungen waren aber noch nicht etabliert. Der Fokus der praktischen Umstellung der Studienstrukturen war folglich vornehmlich inwärtig orientiert und die lokalen Umsetzungen der Studienreform offenbarten eine Reihe von Ad-hoc-Lösungen, die für die lokalen Strukturen und organisationalen Dispositionen charakteristisch waren (Tolbert/Zucker 1996, S. 182).

Diese theoretischen Überlegungen werden gestützt durch Studien, die eine große Heterogenität und mangelnde Vergleichbarkeit der neuen Studiengänge in den ersten Jahren nach ihrer Einführung

²²⁹ Auch die Akkreditierungskommissionen konnten hier keine Kohärenz garantieren, da sie von vielen verschiedenen Personen besetzt wurden und nur in seltenen Ausnahmen in derselben Besetzung an verschiedenen Hochschulen ihre Arbeit verrichteten.

belegen. So untersuchten etwa BAUER und KollegInnen (2012) das reformierte Lehramtsstudium in Deutschland, um die faktische Heterogenität zwischen den Studiengängen an verschiedenen Hochschulen zu ermitteln. Dazu untersuchten sie zwölf Gymnasial-Lehramtsstudiengängen und verglichen sie in fachwissenschaftlicher, fachdidaktischer, bildungswissenschaftlicher sowie praktischer Hinsicht. Ihre Ergebnisse bestätigen die Eindrücke einer großen Heterogenität in der Konzeption der Studiengänge. Auch die viel beklagte Verschlechterung der nationalen und internationalen Mobilität, die restriktive Anerkennung von Studien- und Prüfungsleistungen und die zunächst unzureichenden Äquivalenzregelungen (Hechler/Pasternack 2009, S. 8ff.) lassen sich in dieser Perspektive also als Ausdruck lokal habitualisierter Insellösungen begreifen (siehe auch Houben 2013a).

Damit die Reformmaßnahmen sich zu einer dauerhaften und umfassenden habituell und dinglich etablieren, bedarf es im Prozess der Institutionalisierung einer auf der Habitualisierung aufbauenden Phase der *Objektivierung*. Objektivierung beinhaltet in organisationaler Hinsicht zum einen die strukturelle Verankerung in Sprache, Artefakten oder unpersönlichen Verfahren und zum anderen die Anerkennung des Wertes des organisationalen Wandels (Tolbert/Zucker 1996, S. 182). Übersetzt auf den Bologna-Prozess bedeutet dies folglich, dass nicht nur die Studienordnungen und die Prüfungsformen geändert werden müssen, sondern auch der zuvor beschriebene habituelle Widerstand sich auflösen muss. Zahlreiche Studien offenbaren jedoch, dass gerade die Objektivierung in organisationale Verfahren die Akzeptanz der Studienreform zunächst massiv unterminiert haben:

Dabei ist es zunächst wichtig, sich daran zu erinnern, dass der Bologna-Prozess mit einem am NPM orientierten Auf- und Ausbau der Hochschulverwaltungen zusammenfällt. Die Hochschulen befanden sich dementsprechend zum Beginn der Studienreform mitten in einer Phase starker Bürokratisierung. KRÜCKEN (2014) stellt dazu fest, dass die damit einhergehende Formalisierung von Entscheidungsprozessen im Hochschulalltag jedoch kaum zu einer Klärung der Zuständigkeiten und Kompetenzabgrenzungen oder zur Bündelung der Aufgaben geführt habe, vielmehr sei das Manövrieren durch die Instanzen komplexer, aufwendiger und undurchsichtiger geworden. Mithin habe die Geschwindigkeit mit der die Hochschulen ihre Verwaltungen nicht nur auf zentraler, sondern auch auf Fakultäts- und Institutsebene aufrüsteten dafür gesorgt, dass Parallelstrukturen institutionalisiert werden, was wiederum das Konfliktpotential möglicherweise, die Komplexität der Bürokratie jedoch mit Sicherheit erhöht (Krücken/Blümel/Kloke 2013; Krücken 2014). Dies begünstigt die Vermischung formaler und informeller Strukturen, was letztlich wiederum einen guten Nährboden bereitstellt, der zu informellen lokalen bzw. gar abteilungsspezifischen Routinen und Konventionen, sprich: *lokalen organisationalen Habitualisierungen*, führt. Die lange gewachsene auf akademischer Seniorität und Konsensbildung ausgerichtete Kultur in den Hochschulen ließ sich eben nicht von einem auf den anderen Tag gegen eine hierarchische Ordnung nach dem Bologna- und NPM-Ideal eintauschen und die habitualisierte Norm der Kollegialität bleibt zumindest *informell wirksam* (Nickel 2011b).

In diesem Zusammenhang nimmt es also wenig wunder, dass auch KÜHL (2010, 2012) die organisationale Objektivierung der Studienreform als eine Bürokratisierung der Hochschullehre durch die Modularisierung und Kreditierung der neuen Studiengänge beschreibt. Er stellt fest,

„dass die Komplexitätsexplosion an den Hochschulen, die damit verbundene Bürokratisierung des Studiums und die in den meisten Fällen damit einhergehende Verschulung nicht auf die Intentionen neoliberaler Akteure und auch nicht – wie häufig von Bildungspolitikern und Hochschulleitungen suggeriert – auf die Ungeschicklichkeit einzelner Studiengangplaner zurückgeführt werden können“ (Kühl 2010, S. 449).

Es handle sich dabei um un intendierte Nebenfolgen durch die Einführung von ECTS, Modularisierung, studienbegleitenden Prüfens und Learning Outcomes. Jedes Element für sich sei schon herausfordernd genug. In ihrer Kombination erzeugten sie indes eine neue Qualität an Komplexität, die sich dann in

„Verschulung“²³⁰ und Bürokratisierung niederschlägt (Kühl 2010, 2012). Die auf diese Herausforderungen und die sie begleitenden Interpretationsprobleme abzielenden formalistischen Klärungsversuche der Verwaltung führten die Bürokratisierung wiederum fort, und produzierten zumeist neue Unsicherheiten. KÜHL (2010, 2012) weist weiter darauf hin, dass bei der Abstimmung über die Standardisierungen und Formalisierungen der Lehre verschiedene Fächer und ihre je eigenen Logiken und Kulturen zusammenkämen. So sind Fälle denkbar, in denen sich bspw. die Geografie, die Kommunikationswissenschaften und die Betriebswirtschaftslehre ein Statistikmodul teilen. Dies wiederum bringt es mit sich, dass die praktische Gestaltung der Studienstruktur in einem erheblichen Maße der inneren Logik einer spezifischen Hochschule folgen muss und weniger eventuellen Rahmenvorgaben der Fachgemeinschaften folgen kann.

Mit WEICK (1976) kann man dementsprechend formulieren, dass die vor dem Bologna-Prozess vorhandene lose Kopplung in der Hochschullehre in der organisationalen Objektivierung der Reform zugunsten einer *engeren Kopplung* aufgegeben wurde.²³¹ Die jeweiligen Elemente der Hochschullehre sind nun (stärker) miteinander verbunden²³²: Die Kreditierung ist von der Modulgröße und den Prüfungsformen abhängig, diese sind wiederum von anderen Modulen und deren inhaltlichen wie umfangreichen Zuschnitt abhängig usf. Während lose gekoppelte Systeme Koordinationskosten reduzieren, sind sie jedoch schwerfällig und persistent, wenn Veränderungen durchgesetzt werden sollen.²³³ Andererseits eröffnen sie mehr Raum für Selbstbestimmung der Akteure, die wiederum an die Notwendigkeit ge-

²³⁰ Die Modularisierung des Studiums kann zwar durchaus, sie muss allerdings nicht in einer Verschulung resultieren. Ob eine Verschulung eintritt oder nicht, hängt nicht von den sehr überschaubaren rechtlichen Vorgaben ab, sondern davon, wie ein Studiengang vor Ort in einem Institut oder einer Fakultät gestaltet wird und wie sich die Akkreditierungskommission dazu verhält. Wie eng oder weit Wahlmöglichkeiten gestaltet werden, ob und wo Anwesenheitspflichten ausgesprochen werden, wie die Module zugeschnitten werden und auch in welcher Form sie abgeprüft werden, war immer ein Ergebnis der lokalen organisationalen Dispositionen und praktischen Ausgestaltung und noch nie eine Vorgabe aus den Dokumenten des Bologna-Prozesses oder der Strukturvorgaben der Kultusministerkonferenz (KMK) (Landtag Nordrhein-Westfalen 2006; Winter 2009, 2015).

²³¹ Das analytische Potenzial von WEICKs Konzept der losen Kopplung liegt insbesondere darin, generalisierbare und empirisch überprüfbare Thesen zur (Dys-)Funktionalität von Kopplungsstärken aufzuwerfen.

²³² Eben dieser Umstand wird aktuell nun wiederum Gegenstand von Umkehrungsbemühungen, die eine zu starre Kopplung als Problem identifiziert haben und den Studierenden in den Lehrplänen wieder mehr Wahlfreiheit und strukturelle Flexibilität ermöglichen wollen.

²³³ Ein formales Merkmal der Bachelor- und Masterstudiengänge ist, dass die Abschlussnote studienbegleitend aufgebaut wird, sich also aus den Modulnoten zusammensetzt. Wie WINTER (2015; siehe auch Landtag Nordrhein-Westfalen 2006) ausführt, wäre die Idee des „studienbegleitenden Prüfens“ sowohl von den lokalen Gremien als auch von den Akkreditierungskommissionen oftmals – wenngleich ohne die Existenz einer entsprechenden rechtlich verbindlichen Vorgabe – zu wörtlich aufgefasst worden. Der Effekt war, dass mithin jegliche Teilleistung, jegliche Veranstaltung oder jedes Modulteil mit einer spezifischen Prüfung belegt wurde, obschon es de jure ausreichend wäre, irgendwo innerhalb des Moduls eine einzige Prüfung vorzusehen. Die Konsequenz war freilich eine ungewohnte Prüfungslast sowohl für die Studierenden als auch für die Lehrenden. Dadurch werden freilich auch die einzelnen Veranstaltungen in ihrer Wichtigkeit bewertet. Ein unintendierter Effekt dessen ist nun, dass Prüfungsergebnisse in Relation zu den Studieninhalten für die Studierenden deutlich an Relevanz gewinnen. Gemeinhin gilt, dass nur noch das für Studierende interessant sei, was auch prüfungsrelevant ist (Winter 2015).

Auch WINTER und ANGER (2010) kamen in ihrem detaillierten Vergleich dreier reformierter Studiengänge an drei Hochschulen (je Maschinenbau, Chemie und Soziologie) zu dem Ergebnis, dass sich eine „Überregulierung“ und stärkere Bürokratisierung in allen drei Fächern und an allen drei Hochschulen institutionalisiert habe.

So wundert es wenig, dass 82% der Bachelor-Studierenden in Deutschland eine hohe Regulierungsdichte ihres Studiums beklagten. Die vorgegebene Verlaufsplanung wird selten moniert, jedoch berichtet jede/r Dritte von größeren Schwierigkeiten in der Ausführung der Vorgaben, insbesondere an den Universitäten. Auch die Modularisierung der Studiengänge beurteilen die Bachelor-Studierenden, gerade in den Ingenieur- und Kulturwissenschaften, mehrheitlich als nicht gut gelungen (Bargel et al. 2009, S. 30ff.). Zwar ist keine substantielle Zunahme des von den Studierenden durchschnittlich aufgewendeten Zeitbudgets für ihr Studium festzustellen, der Eindruck der Überforderung bestehe aber dennoch und wird auf die Fülle von Regelungen und Verpflichtungen für die Studierenden zurückgeführt (Bargel et al. 2009, S. 6, 35f.). Nach zahlreichen Protesten wurde die auch politisch vorangebrachte Reduzierung der Prüfungen schließlich zu einem zentralen Anliegen der Überarbeitung der Bachelor- und Masterstudiengänge in der Phase nach ihrer Einführung (KMK 2009, 2012; Winter 2015).

bunden ist, verschiedene (Rollen-)Erwartungen differenziert mit Sinn zu beleihen und die sich darüber sowohl für Lehrende als auch für Studierende eröffnenden Möglichkeiten klug zu nutzen (Houben 2013a, S. 372ff).

Ein weiterer Treiber lokal institutionalisierter Insellösungen war lange Zeit die digitale Objektivierung der Studiengänge. Die Verwaltung der Kurse in puncto Anmeldung, Zulassung, fachspezifische Kreditierung, Prüfungsverwaltung etc. bedarf einer Software, die nicht nur den organisationalen Imperativen gerecht wird, sondern auch von Lehrenden und dem Verwaltungspersonal möglichst unfallfrei bedient werden kann. Doch gerade zu Beginn der Umstellungen gab es hier fast überall teils massive Probleme²³⁴ (Landtag Nordrhein-Westfalen 2009, S. 11):

„Eigentlich hätte man die Reform erst realisieren dürfen, wenn die entsprechenden Datenbankprogramme zur Verfügung gestanden hätten. Stattdessen wurde bei laufendem Betrieb improvisiert und ausprobiert – nicht selten auf dem Rücken der Dozenten, der Studenten und der Verwaltungsangestellten. Es gab fast an allen Hochschulen immense Schwierigkeiten. Viele bastelten mit ihren ‚hauseigenen‘ Informatikern an hochschulspezifischen Lösungen; Rektorate zerstritten sich über der Frage der Vorgehensweise; der Unmut unter den Hochschullehrern wie den Verwaltungsangestellten wuchs und wuchs“ (Winter 2015).

Mit etwas Abstand lässt sich nun feststellen, dass es zwar immer noch deutliche Kritik an der Umsetzung des Bologna-Prozesses gibt, aber dass diese erstens weit weniger heftig vorgetragen wird und zweitens viele Probleme der ersten Jahre mittlerweile gelöst scheinen. Die Hochschulen haben Wege gefunden, die einstmaligen neuen Formen der Lehre in organisationale Dispositionen zu überführen. Gleiches kann für die Lehrenden gesagt werden. So finden sich auch keine aktuellen Studien, die sich fortgesetzten Problemen des Bologna-Prozesses widmeten und auch die studentische Kritik zur Hochschul- und Bildungspolitik wendet sich nun wieder anderen Themen zu. Dies mag man als Indiz dafür nehmen, dass die Hochschulen sich nun in der dritten und letzten Phase des Prozesses der Institutionalisierung, der Sedimentierung, befinden. Diese basiert in Organisationen grundsätzlich darauf, dass Strukturen auf Dauer gestellt werden und situative Besonderheiten und bestimmte Akteurskonstellationen transzendieren. Ein wesentliches Kennzeichen – und damit schließt sich der Kreis – der Sedimentierung innerhalb eines Feldes ist, dass bestimmte organisationale Strukturen als gegeben angesehen werden und nicht mehr hinterfragt werden (DiMaggio/Powell 1983; Zucker/Tolbert 1996, S. 184).

9.4 HABITUELLE GRUNDLAGEN DER UMSETZUNGSPROBLEME UND DES WIDERSTANDS

Hochschullehre als habitualisierte Ordnung zu begreifen, eröffnet alternative Zugänge, um die oben beschriebenen Probleme der Studienreform zu interpretieren und zu plausibilisieren. Vor dem Hintergrund der obigen theoretischen Ausführungen und mit Rückgriff auf verschiedene empirische Studien und einschlägige Landtagsprotokolle, möchte ich vorschlagen, die Umsetzungsprobleme als Folgen habituellem Coping-Strategien und Hysterisis zu deuten und derart besser zu verstehen.

9.4.1 HOCHSCHULLEHRE ALS STRATEGISCHES COPING

Wie SCHOMBERG, FLÖTHER und WOLF (2012, S. 90, 114) in ihrer breit angelegten Studie unter Dozierenden erhoben, verursache die mit dem Bologna-Prozess verbundene Studienreform eine größere Bürokratisierung der Lehrtätigkeiten und damit verbunden eine Erhöhung des Arbeitsaufwands sowie des

²³⁴ Als anekdotische Evidenz aus eigener Erfahrung weiß ich hier beizutragen, dass die seitens des zuständigen Gremiums eigentlich einstimmig beschlossene Reduzierung des Prüfungsaufwandes in einem Bachelorstudiengang einer deutschen Exzellenzuniversität nicht umgesetzt werden konnte, weil die entsprechende Software des Prüfungsamtes Lehrveranstaltungen ohne Prüfung schlicht nicht vorsah, also nicht mit Credits und Modulen in Verbindung bringen konnte. Der nachdrückliche Protest des Prüfungsamtes gegen die von den FachvertreterInnen einstimmig beschlossene Änderung führte nach langem Hin und Her letzten Endes dazu, dass die von allen Betroffenen herbeigesehnte Reform des betreffenden Studiengangs tatsächlich ausblieb.

studienbezogenen Beratungs- und Betreuungsaufwands. Insgesamt nehme die Bedeutung der Organisation des Studiums und der Hochschullehre durch den Bologna-Prozess deutlich zu, da die Anforderungen an die Abstimmung des Lehrangebots und der Prüfungen zugenommen hätten:

„Mussten sich Studierende ihren Weg bis in die 1990er Jahre hinein noch vorwiegend selber und in einem z.T. sehr zeitintensiven Prozess durch das curriculare Angebot suchen, sollen sie heute mittels eines strukturierten Lehrplans und einem studienbegleitenden Prüfungssystem in einem verlässlichen Zeitrahmen zum Abschluss geführt werden“ (Nickel 2011b, S. 10).

Dieser gesteigerte Arbeitsaufwand erhöht also den Zeitdruck auf die HochschullehrerInnen. Sie stehen dabei ohnehin in dem bereits skizzierten Spannungsverhältnis zwischen den über die Studierenden und die Hochschule als Organisation vermittelten Erwartungen der sozialen und wirtschaftlichen Umwelt einerseits sowie den Anforderungen der wissenschaftlichen Gemeinschaft und erneut auch der durch die Hochschule vermittelten Erwartungen an exzellente Forschung andererseits. HochschullehrerInnen sehen sich mit der Herausforderung konfrontiert, neben der NPM-basierten Erfolgsorientierung nun auch die veränderten Erwartungen an ihre Lehrtätigkeit habituell zu internalisieren und potenzielle Dissonanzen *strategisch* zu verarbeiten. Auf einer Landtagsanhörung zu den Folgen des Bologna-Prozesses in Nordrhein-Westfalen drückte BOSBACH als Vertreter der HochschullehrerInnen dies wie folgt aus:

„Der Hochschullehrer, der sich mit den Curriculafragen befasst, opfert dafür einen guten Teil seiner Arbeitszeit. Diese Zeit hat er nicht, oder er verabschiedet sich von anderen Pflichten. Die sind in der Tat vielfältig – das wissen wir alle –, nicht zuletzt im Hinblick darauf, dass wir alle Drittmittel einwerben müssen, damit wir uns selbst eine einigermaßen vernünftige Forschungsumgebung gestalten können“ (Landtag Nordrhein-Westfalen 2009, S. 17).

Hinzukommt, dass sich die Hochschulen und ihre Mitglieder durch die Studien- und Strukturreformen einem Strom von neuen Vorgaben ausgesetzt sehen. Treffen soziale Akteure auf neue Regeln und Normen, an deren Entstehung sie selbst nicht beteiligt waren, stehen sie stets vor der Aufgabe, deren Ambivalenzen zu interpretieren und in kollektiver Abstimmung umzusetzen. Aufgrund solch notwendiger, aber prinzipiell kontingenter Interpretations- und Abstimmungsleistung führt die Institutionalisierung einer neuen Vorgabe oder Regel selten zu Konformität oder Homogenität. Stattdessen wird bei neuen Problemlagen normalerweise zunächst versucht, die bestehende habitualisierte Ordnung strategisch daraufhin anzupassen (Quack 2006, S. 354ff.). Die HochschullehrerInnen müssen also auch mit den neuen bürokratischen Anforderungen strategisch umgehen.

Analytisch gerät damit die strategische Fähigkeit des Habitus in den Blick, zwischen verschiedenen Anforderungen praktisch zu vermitteln und daraus neue Routinen zu generieren (DiMaggio 1997; Bourdieu 2001a; Delmestri 2006). Es ist also nicht davon auszugehen, dass die Hochschulreformen genau in ein Verhaltensmuster der Lehrenden münden:

„Statt allgemein ‚die‘ Routinisiertheit oder ‚die‘ Unberechenbarkeit von Praktiken vorauszusetzen, ist zu rekonstruieren, wie sich historisch-lokal spezifische Komplexe von Praktiken durch sehr spezifische Mittel auf ein hohes Maß an Routinisiertheit oder auf ein Hohes Maß an Unberechenbarkeit festlegen lassen“ (Reckwitz 2003, S. 297).

Bezogen auf die Lehre bedeutet dies, dass diese ebenfalls nicht festgelegt ist und der habituellen Beurteilung unterliegt:

„Lehrende können durch eigenes strategisches Vorgehen ihre Lehrtätigkeit beeinflussen, um sie möglichst optimal zu realisieren. Diese Form der Selbstoptimierung ist für die Lehrenden insofern zielführend, als die (Lehr-)Situation pragmatische Mittel bzw. Strategien erfordert, die den Umgang mit der Lehrtätigkeit erleichtern und zugleich dazu dienen, Lehrinhalte inhaltlich adäquat umzusetzen“ (Bloch et al 2014, S. 174).

Ob DozentInnen in ihre Lehre viel Zeit und Energie investieren oder sie ohne Rücksicht auf didaktische Erwägungen rationalisieren, bleibt ihnen überlassen und wird zu einer Frage ihrer habituell verankerten Strategien. Habituelle Strategien müssen daher auch immer mit Bezug auf die Positionierungen der Akteure in ihren respektiven Feldern verstanden werden. Es geht auch um handfeste Positionen innerhalb der wissenschaftlichen Gemeinschaft und ihre praktischen und symbolischen Grundlagen.

Die Lehrtätigkeit gerät damit zu einem Indikator für die Fertigkeit, mit mehreren zum Teil konfligierenden Umwelterwartungen erfolgreich strategisch umzugehen.

„Die Lehrenden versuchen, ihre Lehre zu bewältigen, ohne dadurch die professionellen Standards in den anderen Bereichen der wissenschaftlichen Tätigkeit zu gefährden, oder – wie im Falle der Nachwuchswissenschaftler/innen – ohne die Arbeit an der eigenen Qualifikation zu vernachlässigen. Die jeweiligen akademischen Statusgruppen verfügen über unterschiedliche Möglichkeiten, ihre Lehre rationell zu organisieren. Ihre jeweilige Position in der akademischen Hierarchie eröffnet oder beschränkt Handlungsräume [...] (Bloch et al. 2014, S. 172).

Habituelle Strategien reagieren dabei auf unterschiedliche strukturelle Erfordernisse oder Konfliktpotenziale. Sie entwickeln sich rekursiv aus den organisationalen Kontexten, in die sie eingebettet sind und wirken darum wiederum als generative Strukturen für neue Routinen. Angesichts der Komplexität und Dynamik von Organisationen müssen Habitus sich immer weiterentwickeln und den Akteuren strategische Orientierungen liefern.

SCHIMANK (1995) bezeichnet die von den Lehrenden zur Reduktion des Zeitaufwandes für die Lehre durchgeführten Strategien als „Coping“. Das Coping umfasst verschiedene Praktiken der DozentInnen, um ihren Lehraufwand zu rationalisieren und damit den zeitlichen Umfang zur Vor- und Nachbereitung der Lehre zu reduzieren. Dies beinhaltet beispielsweise die systematische Manipulation der Ansprüche von Prüfungen, die jahrelange Wiederholung inhaltlich einmal ausgearbeiteter Lehrveranstaltungen oder die Abschiebung umfangreicher oder arbeitsreicher Lehre an wissenschaftliche AssistentInnen. Individuelles Coping reiche aus Sicht der ProfessorInnen in der Regel schon aus, um der persönlich wahrgenommenen Überforderung angemessen zu begegnen (Schimank 1995, S. 221)²³⁵.

Vor dem Hintergrund dieser Überlegungen lässt sich also plausibilisieren, weshalb trotz der gegenteiligen Intentionen der Studienreform erstens keine Vereinheitlichung und damit einhergehend auch keine umfassende Vergleichbarkeit über die lokalen Absprachen hinaus zu erwarten waren und zweitens, weshalb der Großteil der Lehrenden die Studienreformen zunächst ablehnte. Somit scheint es also nur konsequent, dass WINTER (2011) im Kontrast zu den teils sehr aufgeheizten und damals unvermindert andauernden Debatten in seiner Überblicksstudie zur Einführung der Bachelor- und Masterstudiengänge in Deutschland schließlich zu dem Befund kommt, dass eine „Revolution“ faktisch ausgeblieben sei, da sich die Studiengänge didaktisch wie inhaltlich kaum verändert hätten.

9.4.2 SUBVERSION UND WIDERSTAND ALS HYSTERESIS

Gerade in den ersten Jahren der Studienreformen offenbarte sich unter den HochschullehrerInnen eine äußerst geringe Akzeptanz für den Bologna-Prozess. Der umfangreichen Survey-Umfrage von SCHOMBURG, FLÖTHER und WOLF (2012, S. 95) zufolge zeigten sich lediglich 15 Prozent der UniversitätsprofessorInnen mit der Einführung der Bachelor- und Masterstudiengänge „zufrieden“, 21 Prozent äußerten sich „weder zufrieden noch unzufrieden“ und die deutliche Mehrheit von 64 Prozent antwortete, sie sei „unzufrieden“. Der wissenschaftliche Mittelbau äußerte hier sehr ähnliche Auffassungen: 11 Prozent waren „zufrieden“, 24 Prozent „weder zufrieden noch unzufrieden“ und 65 Prozent schließlich zeigten sich „unzufrieden“. Dabei ließen sich weder bemerkenswerte Unterschiede zwischen den Fächern erkennen, noch schienen demografische Merkmale wie Alter, Geschlecht oder Dauer der Lehrerschaft einen Einfluss auf die Zufriedenheit zu haben.

In der Perspektive der habitualisierten Ordnung kann diese deutliche Ablehnung, die sich ebenfalls in den eingangs beschriebenen Protesten und Streitschriften manifestierte, als pointierter Ausdruck der *Hysteresis*, verstanden als habituelle Trägheit in Zeiten institutioneller Transformation (siehe Kapitel 4.5.2.3), interpretiert werden. Der Bologna-Prozess sowie die damit einhergehenden NPM-Maßnahmen

²³⁵ Anders formuliert wirkt die institutionelle, durch das Grundgesetz abgesicherte Autonomie der ProfessorInnenschaft gewissermaßen als Puffer für die Umsetzung einer effektiven Top-Down-Einführung der Studienreform.

en schufen neue Bedingungen, um in der Organisation Hochschule als erfolgreich zu gelten. Die Reformen bedrohten die Lehrendenzentriertheit, veränderten die Organisation und Verantwortlichkeit der Hochschullehre und erschwerten darüber die Fortsetzung der professoralen Stillhalteabkommen und organisationalen Beharrungsdynamiken (Huber 2005; Stichweh 2005; Schimank 2010). Hysteresis im Kontext des vom Bologna-Prozess und dem NPM-inspirierten organisatorischen Wandel als analytische Referenz anzuwenden, führt also dazu, die Frustrationen der HochschullehrerInnen als verkörperte Reaktionen auf innere Habitus-Struktur-Konflikte zu interpretieren, die entstehen, wenn die von den Reformen unterstützten Erwartungen mit den habitualisierten Dispositionen kollidieren (Bourdieu 1976). Dies korrespondiert mit Ergebnissen einer Studie von WILKESMANN und SCHMID (2011), derzufolge die Lehrleistungen sowie die Einstellungen zur Lehre hauptsächlich durch die sekundäre Sozialisation und durch Wertrationalität geprägt werden. Lehrende kämpfen folglich darum, eine Form von Professionalität zu praktizieren, die den Bedingungen entspricht, die zu ihren professionellen Habitus passen und die entsprechende Ordnung widerspiegeln und reproduzieren helfen.

Mit dem Bologna-Prozess sollte ebenfalls die Employability der Studierenden in den Fokus der Lehre rücken. Die Studienreformmaßnahmen fordern einen Paradigmenwandel weg von der vornehmlich freien, aus Perspektive der Lehrenden betrachtet angebotsorientierten Lehre hin zu einer *Lernendenzentrierung*, also zu einer stärkeren Orientierung an der Beschäftigungsfähigkeit der Studierenden (Berndtson 2013). Wie im Leuven Kommuniké 2009 festgeschrieben wurde, sollen HochschullehrerInnen nun in Zusammenarbeit mit Studierenden- und WirtschaftsvertreterInnen „learning outcomes and international reference points for a growing number of subject areas“ entwickeln (Leuven Kommuniké 2009). Während vor allem die Bachelorstudiengänge grundständig berufsbefähigend sein sollen, werden die Masterstudiengänge spezifischer, was zu einer zunehmenden Diversifizierung der Studiengänge führt (Niemann/Heister 2010, S. 402).

In der Folge sahen sich die HochschullehrerInnen dem Druck offizieller Vorschriften zur Erreichung von Qualität und Exzellenz ausgesetzt, die wie im vorherigen Kapitel gezeigt indes auf Konzepten basieren, die kaum mit den Werten der wissenschaftlichen Gemeinschaften und noch weniger mit den Selbst.Werten (Matthäus 2017; siehe Kapitel 7.2.2) der HochschullehrerInnen übereinstimmen. Ein zentraler Bezugspunkt der affektiven Valorisierungen und des professionellen Selbst.Wertes der HochschullehrerInnen ist die Freiheit von Forschung und eben auch Lehre. Gerade im akademischen Berufsethos, also der habituell verankerten emotionalen Bindung an die institutionelle Struktur und Werteordnung der Wissenschaft, wird der Selbst.Wert im hohen Maße über die berufliche Tätigkeit gewonnen wird. Wie etwa BAHIA und KollegInnen (2017) in ihrer Studie zeigen, rufen Studierende sowie die Idee der Lehrtätigkeit als Wissensvermittlung bei HochschullehrerInnen meist positive Emotionen hervor, während Bürokratie, Wettbewerb und Karriereveränderungen bei den Befragten negative Gefühle erzeugen. HochschullehrerInnen ist es demnach also nicht vollkommen gleich, wie und womit sie ihr Geld verdienen. Die Forderungen nach Beschäftigungsfähigkeit und Praxisnähe des Studiums werden indes von vielen als Angriff auf den tradierten Wertekanon von Forschung und Lehre begriffen, wonach sich beide frei von ökonomischen Verwertungslogiken entwickeln können (Nickel 2011b).

Diese Valorisierungskonflikte der damit verbundenen Restrukturierungen im Hochschulwesen werden über die Habitus der HochschullehrerInnen in die alltäglichen LehrROUTINEN hineingetragen. Dies ist insofern bedeutungsvoll, als die grundsätzlichen Eigenheiten der Hochschullehre, nämlich die hohe Prozessautonomie faktisch fortbesteht und auch Planung der neuen Studiengänge in den Hochschulen vor Ort bei allen Akkreditierungen von außen dennoch vornehmlich ein Geschäft der lokalen HochschullehrerInnen bleibt. Lehre ist schließlich auch nach der Reform eine vorwiegend individuell unternommene Praxis. BOURDIEU (1998a, S. 101) zufolge steigt, wenn der Habitus nicht mehr zu sich ändernden Feldbedingungen passt, die Wahrscheinlichkeit, dass Akteure ihrer Hysteresis mittels *subver-*

siver symbolischer oder materieller Aktionen Ausdruck verleihen. Ein solcher *Widerstand* soll dann das eigene Unbehagen und die diffuse Unzufriedenheit legitimieren. Da die Lehre in ihrer Bedeutung für das Gros der WissenschaftlerInnen weiterhin sekundär bleibt und die Hochschulen als organisationale Wettbewerbsakteure sich ebenso wenig primär der Lehre zuwenden, kann die Hysterisis sich im Verborgenen austoben. Ein kleines, alltagsevidentes Kennzeichen ist hier etwa, wenn 10 bis 15 Jahre nach der Einführung von Bachelor- und Masterstudiengängen HochschullehrerInnen immer noch von „diesen“ oder „neuen“ Studiengängen sprechen, nicht selten mit einem despektierlichen Unterton. Das deutet auf einen internalisierten Konflikt hin, der dann wenigstens mit Kommentaren abgelenkt werden muss.

Zusammengenommen kann Hysterisis also zu einer Haltung führen, aus der heraus die lokale Umsetzung der Reform missbilligt und im Rahmen der Einflussmöglichkeiten an der Hochschule vor Ort unterminiert wird. Diese theoretische Vermutung wird etwa von SHAW, CHAPMAN und RUMYANTS-EVA (2013) bestätigt, deren Studie postuliert, dass die Studiengangreformen nur so weit erfolgreich eingeführt werden konnten, wie sie den tradierten Vorstellungen und Wertmustern der HochschullehrerInnen nicht widersprachen. Hysterisis ist demzufolge also ein plausibler Ansatz, um die vielfach beklagten Umsetzungsschwierigkeiten beim Bologna-Prozess mit Bezug auf die HochschullehrerInnen zu verstehen.

9.5 DISKUSSION

Zusammengenommen galt vor dem Bologna-Prozess die Frage, was und wie gelehrt wurde, als vornehmlich von den Idiosynkrasien der Lehrenden und ihren individuellen Relevanzstrukturen bestimmt, die insbesondere an den Universitäten wiederum am akademischen Feld und seinen Teilungsprinzipien orientiert waren. Vor dem Hintergrund der Perspektive der habitualisierten Ordnung lässt sich dementsprechend folgern, dass die hohe praktische Autonomie der Lehre grundsätzlich zu einer vergleichsweise starken habituellen Verankerung und damit auch praktischen Resilienz der eigenen routinierten Lehrpraktiken bei den HochschullehrerInnen führt. Diese Feststellungen sind bedeutsam, da sie das Wesen der habitualisierten Ordnung beschreiben, die durch die Studienreform verändert werden sollte.

Alle praktischen Maßnahmen, die Exzellenz in der Forschung und Qualität in der Lehre zu erreichen, stehen damit vor einer grundsätzlichen Herausforderung: Hochschulpolitische Reformen können auf das konkrete Handeln und die alltäglichen Praktiken einzelner ForscherInnen und HochschullehrerInnen bestenfalls indirekt Einfluss ausüben. Ein direkter Steuerungsdurchgriff auf die Formen der Forschung und Lehre, geschweige denn auf ihre Inhalte, ist weder realisierbar noch erscheinen zentralistische Vorgaben hier überhaupt sinnvoll. Reformvorhaben können daher nur als Kontextsteuerung, als Änderung der Hochschulstrukturen, der Ressourcen und globalen inhaltlichen Rahmenvorgaben akademischer Tätigkeiten Wirkung entfalten (Houben 2013a).

Wie mit der Perspektive der habitualisierten Ordnung am Beispiel des Bologna-Prozesses dargelegt werden konnte, hängt der Erfolg oder Misserfolg dieser Kontextsteuerung jedoch nicht ausschließlich von der formalen Umsetzung der Regulations- und Anreizinstrumente ab. Sie gelingt stattdessen, wenn die betreffenden Akteure ihre Habitus mit dem lokalen Institutionengefüge synchronisieren und ihre routinierten Praktiken dementsprechend umstellen. Eine lediglich von außen bzw. top-down herbeigeführte Reform kann sich demnach ohne äußeren Zwang nicht nachhaltig durchsetzen, dazu fehlt ihr eine Stabilisierung ‚von unten‘, also eine mehrheitlich akzeptierte, praktisch nachvollzogene Problemlösekraft und damit verbundene Legitimität²³⁶.

²³⁶ Dies gilt erst recht, wenn wie im Falle der Hochschullehre die Verantwortlichen ihre Aufgabe gestalten können, wie sie wollen. So war es ihnen möglich, lokale Strukturen weitgehend in Einklang mit ihren subjektiven Praktiken einzuspielen. Die

Die Studienstrukturvorgaben des Bologna-Prozesses reagierten zumindest bei der Gruppe der HochschullehrerInnen ausdrücklich nicht auf Missstände, die jene mehrheitlich artikuliert hätten oder von denen sich die Wissenschaft als Werteordnung betroffen sah²³⁷. Insofern wundert es kaum, dass die akademischen Auseinandersetzungen mit dem Bologna-Prozess (exemplarisch: Liesner/Lohmann 2009; Schomburg/Flöther/Wolf 2012) von wenig innerer Legitimation zeugen. Für die Umsetzung vor Ort kann derartige Ablehnung gravierend wirken, da sie sich wie oben ausgeführt mitunter direkt in der konzeptionellen Sorgfalt und praktischen Ausführung der neuen Studiengänge niederschlägt.

Während sich neoinstitutionalistische Diffusionsstudien der darüber als Effekt erscheinenden Homogenität und Stabilität institutionalisierter Praktiken widmen, betont ein auf individuelle und organisationale Dispositionen (siehe Kapitel 5) gerichteter Fokus, die alltägliche (Re-)Produktion und Verwobenheit von praktischen Routinen und Institutionen. Der analytische Blick richtet sich damit auf die innerorganisationalen Institutionalisierungen und betont diese als Quelle von Resilienz, Kontingenz und lokaler Spezifität. Der performative und generative Aspekt sozialer Alltagspraktiken gerät darüber in den Fokus, ohne die institutionellen Arrangements zu vernachlässigen, auf deren Basis sich die Alltagspraktiken vollziehen und die sie letztlich wieder – in dergleichen oder in veränderter Form – hervorbringen.

Die Idee der habitualisierten Ordnung bringt beides analytisch zusammen. Hier enthalten individuelle und organisationale Dispositionen die Potenz ihrer eigenen Kontinuität oder eben ihres Wandels. Denn – und dieser Gedanke ist bei all seiner vordergründigen Trivialität praktisch wie theoretisch folgenreich – Veränderung und Stabilität sind aufwendige Leistungen mehrerer Akteure und das Resultat ihrer mehr oder weniger abgestimmten Praktiken und Routinen²³⁸. Institutionelle Stabilität benötigt daher ebenso Einsatz, Arbeit und Koordination wie institutioneller Wandel. Insbesondere da in Organisationen Praktiken und Routinen in vielfacher Hinsicht miteinander verwoben sind, vollzieht sich organisationaler Wandel zumeist auf einer eher wenig beachteten, unspektakulären Ebene. Diese alltäglichen Praktiken zeitigen, wie das Beispiel des Bologna-Prozesses eindrücklich illustriert, indes Konsequenzen, die Raum, Zeit, Situationen und Akteurskonstellationen transzendieren können (March 1981, S. 564; Schatzki 2012; Smets/Aristidou/Whittington 2017).

Die Idee einer habitualisierten Ordnung ist in dieser Hinsicht also gleichzeitig genealogisch und rekursiv. Alltagspraxis produziert die institutionellen Konturen des organisationalen Lebens und die Prozesse der wechselseitigen Konstitution, in denen Institutionen das Ergebnis sowohl routinierter Praxis wie auch reflektierten Handelns sind (Bourdieu 1976, 1984, 1987; Giddens 1984; Feldman/Orlikowski 2011). Sie erinnert weiter daran, dass eine Reform im Bildungswesen nicht nur eine Institutionalisierung neuer Vorgaben bedeutet, sondern auch immer mit einer Deinstitutionalisierung der bisherigen Praktiken und Strukturen einhergehen muss. Zumal Gegenstand der Reformen im Bildungswesen zumeist ausdrücklich habitualisierte Aufgaben wie Lehre und Beratung sind. Vordergründige Absichtserklärungen werden keinen strukturellen Effekt auf die Lehre haben, sofern die eingespielten

Ordnung bzw. die konkrete Organisation der akademischen Lehre hatte sich damit vor dem Bologna-Prozess als Ordnung institutionalisiert und habitualisiert, welche die Idiosynkrasien der Einzelnen förderte.

²³⁷ Durch die zunächst zeitliche Koinzidenz mit der Einführung des New Public Management, die rasch in einer maßnahmenlogischen Konvergenz mündete, wurden einige der Hauptprobleme wie Ressourcenknappheit und prekäre Beschäftigungsverhältnisse sogar noch verstärkt.

²³⁸ Habitualisierte Routinen können effektiv zwischen verschiedenen Anforderungen vermitteln. Zum Beispiel können sie auf unterschiedliche Interessen oder Konfliktpotenziale reagieren, die bei organisatorischen Entscheidungen berücksichtigt werden müssen, und sie können auch in verschiedenen sozialen Umgebungen gut nachvollzogen und geteilt werden. Habitualisierte Routinen können auch in dynamischen Umgebungen Effizienz und Flexibilität in Einklang bringen. Es kann also weder ein Anpassungs- noch ein Widerstandsdeterminismus angenommen bzw. beobachtet werden, stattdessen – wie dann eben anzunehmen, von allem etwas und viel Durcheinander. Es geht also um eine beträchtliche Transitionsdynamik, die theoretisch zu postulieren ist und die dann eben auch zu beobachten ist. Die Dynamik nimmt mit fortschreitender Dauer theoretisch ab, weil Habitus und Routinen sich langsam umstellen oder weil neue Akteure auf die Bildfläche treten.

Routinen und die informellen organisationalen Strukturen von der Reform nicht erfasst werden können.

Der Fokus auf die habitualisierten Grundlagen einer sozialen Ordnung lokalisiert den Ort des institutionellen Wandels damit vorwiegend in der Praxis. Es sind weder dramatische Ereignisse wie soziale Umwälzungen oder technologische Revolutionen noch omnipotente institutionelle UnternehmerrInnen von denen der institutionelle Wandel ausgeht. Stattdessen ist es die alltägliche Arbeit (Bridwell-Mitchell 2016), in der Praktizierende über neuartige Komplexitäten stolpern, sie (oft unintendiert) mitgestalten oder sich ihnen entgegenstellen und darüber die Richtung, die Geschwindigkeit und die Tiefe des Wandels der sozialen Ordnung bestimmen, in der sie sich befinden.

Der Wandel einer sozialen Ordnung ist in dieser Lesart damit zwangsläufig eine Mischung aus Erfolg und Misserfolg der ursprünglichen Ziele, Erwartungen und Vorgaben. Die habituelle Resilienz und mithin sogar der Widerstand und die Gegenmacht derjenigen, die unmittelbar von einer intendierten Veränderung betroffen sind, müssen analytisch folglich ebenso als Faktoren und sogar als Quellen einer Reform Berücksichtigung finden. Bildungsreformen präsentieren sich konzeptionell somit als konstitutive Entwicklung der Anforderungen ihrer InitiatorInnen einerseits sowie der (verdeckten) Anforderungen der Betroffenen andererseits. Der faktisch vollzogene Wandel einer sozialen Ordnung ist daher stets ein Kompromiss, der sich aus der ständigen dialektischen Konfrontation zwischen dem in einer Reform kodifizierten Wunsch nach institutioneller Hegemonie und den täglichen, mitunter auch widerständigen Praktiken derjenigen ergibt, die diesen Wandel überhaupt realisieren sollen.

Eine zentrale und vermutlich generalisierbare Schlussfolgerung der hier diskutierten Sichtweise auf habitualisierte Ordnungen lautet also, dass weder kollektive noch individuelle Habitustransformationen notwendigerweise weder über Nacht noch in einem einheitlichen Tempo erfolgen können, selbst, wenn sie ‚nur‘ auf der sekundären oder tertiären Sozialisation basieren. Logisch ist daher zu erwarten, dass die Akzeptanz bildungspolitischer Reformmaßnahmen vor allen Dingen in ihren frühen Phasen tendenziell gering ist, was sich dann entweder in offener Ablehnung und Widerstand äußert oder in einer lokal vornehmlich zeremoniell und oberflächlich umgesetzten Reform. Eine habituelle Anpassung kann sich allerdings über die Zeit einstellen und dabei immer wieder im Zusammenspiel mit den lokalen Institutionen inkrementelle Änderungen der lokalen Ausformungen initiieren, bis die individuelle wie organisationale Disposition abgestimmt sind und konkordantere generative Praktiken hervorrufen.

10. Positionale Ordnung: Hochschulräte

In diesem Kapitel werde ich die Überlegungen zu positionalen Ordnungen aufgreifen und anhand der Einführung von Hochschulräten in Deutschland illustrieren. Die Perspektive positionaler Ordnung ist für die Governance-Forschung instruktiv, als sie postuliert, dass die Dispositionen und Interessen der Akteure aus ihren sozialen Positionen abgeleitet werden.

Frühere Studien zu Hochschulräten an deutschen Universitäten (Röbken/Schütz 2013; Jochheim/Bogumill/Heinze 2016) gelangen ebenso wie meine eigenen Erhebungen übereinstimmend zu der Erkenntnis, dass die politische Absicht, Hochschulräte zu Sprachrohren der Gesellschaft zu machen, ein Wunsch geblieben ist. Zumindest insofern, als erstens der Großteil der Hochschulratsmitglieder wiederum selbst aus der Wissenschaft stammt und zweitens der verbleibende Teil dann wiederum auch vergleichsweise einseitig mit VertreterInnen der Wirtschaft besetzt ist. Dieser Befund stellt folglich das ursprüngliche hochschulpolitische Regulierungsziel, namentlich die Anbindung der Hochschulen an gesellschaftliche Belange, massiv infrage. Damit stellt sich notwendigerweise die Frage, ob stattdessen eine andere Logik identifiziert werden kann, die der Besetzung von Hochschulräten an deutschen Universitäten zugrunde liegt.

Vor dem Hintergrund der Ausführungen der vorherigen Kapitel ist davon auszugehen, dass die symbolische Position eine zentrale Rolle dafür spielt, wie Universitäten ihre Hochschulräte, verstanden als Sozialkapital, strategisch besetzen und damit in der objektiven Beziehungsstruktur die Teilungsprinzipien der je respektiven Felder reproduzieren.

Ich werde in diesem Kapitel ausgehend von der Perspektive der positionalen Ordnung (siehe Kap. 6) die Zusammensetzung der Hochschulräte deutscher Universitäten tiefergehend untersuchen, um zu prüfen, ob hier Muster auftreten, die plausibel in einer positionalen Logik zu interpretieren sind. Die bisherigen Untersuchungen zu Hochschulräten in Deutschland verbleiben allesamt auf einer rein deskriptiven Ebene. Um tiefergehende Analysen vorzunehmen und meine Überlegungen zu positionalen Ordnungen zu plausibilisieren, habe ich eine eigene Erhebung zu den Hochschulräten in Deutschland vorgenommen, deren Ergebnisse ich in diesem Kapitel vorstelle.

Nachfolgend fasse ich zunächst den Forschungsstand der Governance- und Hochschulforschung zum Thema Hochschulräte zusammen (10.1). Sodann werden im Anschluss an die vorangehenden Kapitel Felder sowohl als Ordnung als auch als Konfiguration relativer symbolischer Positionen erörtert und damit die konzeptionellen Grundlagen für die Erhebung und die Auswertung der Daten gelegt (10.2). Anschließend stelle ich die Methodik der Erhebung sowie die wesentlichen Operationalisierungen und Maße vor (10.3). Nach der Vorstellung der Ergebnisse der Umfrage und der Berechnung von Homophiliewerten (10.4) identifiziere ich für die Besetzungen der Hochschulräte drei positionale Strategien, die auf selektiver Assoziation beruhen und damit die Struktur der positionalen Ordnung der Hochschulräte prägen (10.5). Das abschließende Fazit fasst die Erkenntnisse governance-theoretisch zusammen (10.6).

10.1 HOCHSCHULRÄTE IN DER GOVERNANCE- UND HOCHSCHULFORSCHUNG

JOCHHEIM, BOGUMILL und HEINZE (2016, S. 205f) untersuchen Hochschulräte anhand des Governance-Equalizer Modells, wie es SCHIMANK und Kollegen mit Bezug auf CLARK weiterentwickelt haben (siehe Kapitel 8.1). Relevant ist hier insbesondere die Dimension der „zielbezogenen Außensteuerung“. Diese bezieht sich grundsätzlich auf die Steuerung der Hochschulen durch entweder den Staat oder andere Stakeholder. Diese Funktion erfüllen in Deutschland die Hochschulräte weitgehend konkurrenzlos (Schimank/Lange 2007; Jochheim/Bogumill/Heinze 2016, S. 205f). Kommen andere Stakeholder ins Spiel ist damit idealtypisch vor allem ein Paradigmenwechsel in der Hochschulsteuerung verbunden, insofern WissenschaftlerInnen nicht mehr exklusiv das operative Geschäft der Hochschulen leiten, sondern auch wissenschaftsexterne Akteure in die Koordination einbezogen werden sollen. Denn die Kompetenzen der Hochschulräte gehen überwiegend zulasten der – nun ehemaligen – Senatskompetenzen sowie jener Aufsichtsrechte, die ehemals bei den Wissenschaftsministerien der Länder angesiedelt waren. Letztlich verstehen JOCHHEIM, BOGUMILL und HEINZE Hochschulräte demgemäß als „das zentrale Element des Governance-Mechanismus der zielbezogenen Außensteuerung durch den externen Stakeholder Gesellschaft“ (Jochheim/Bogumill/Heinze 2016, S. 206).

Vor diesem Hintergrund lohnt sich ein Blick auf die tatsächlichen Kompetenzen und Funktionen der Hochschulräte. Zwar könnten Hochschulräte mittlerweile im Hochschulwesen als „Steuerungsakteure“ sui generis angesehen werden (Hüther 2009), dennoch sind ihre Kontroll-, Mitwirkungs- und Einflussmöglichkeiten auf die Hochschulstrukturen gesetzlich festgeschrieben und variieren nicht nur zwischen den Bundesländern, sondern auch zwischen politischen Absichten der jeweiligen Landesregierungen im selben Bundesland über die Zeit (Hüther 2009, S. 52; Lange 2010, S. 353f; Jochheim/Bogumill/Heinze 2016, S. 208ff). Wie JOCHHEIM, BOGUMILL und HEINZE (2016, S. 222; 208ff) darlegen, wurden die Kompetenzen der Hochschulräte über die Zeit tendenziell eingeschränkt. Dies betrifft insbesondere Baden-Württemberg und Nordrhein-Westfalen, wo das Hochschulgesetz zwischenzeitlich den Hochschulrat gar als „oberste Dienstbehörde“ auswies (Röbken/Schütz 2013, S. 96). Dort verfügten die Hochschulräte zunächst im innerdeutschen Vergleich über die umfangreichsten Befugnisse, büßten diese jedoch nach Regierungswechseln ein. Diese Tendenz bedeutet freilich nicht, dass die Hochschulräte ihre Bedeutung gänzlich verlieren; sie verfügen in den meisten Bundesländern weiterhin über beachtliche Möglichkeiten und Verantwortungen auf die strategische Ausrichtung und mithin das operative Geschäft der Hochschulen.

In einigen Bundesländern wird ihnen ein ausgeprägtes Entscheidungsrecht für grundsätzliche strategische Richtungsfragen der Hochschulentwicklung zugeschrieben und in wieder anderen haben sie vornehmlich beratende Aufgaben (Lange 2010, S. 352ff; Jochheim/Bogumill/Heinze 2016). Bei der Frage nach ihren Kompetenzen wird in der Regel zwischen Sach- und Personalfragen unterschieden. Sachfragen umfassen meist die Erstellung des Haushalts- und Wirtschaftsplans, die Festlegung der Kriterien der erfolgsorientierten Mittelvergabe, Mitwirkung bei der Entscheidung über strukturelle Veränderungen wie die Einrichtung oder Auflösung zentrale Einrichtungen, Studiengänge, Fakultäten etc. sowie die Verabschiedung von Struktur- und Entwicklungsplänen. Personalfragen wiederum beschränken sich in aller Regel auf die Bestätigung oder Demission der Hochschulleitungen. In beiden Komplexen haben Hochschulräte Einflussmöglichkeiten, die es rechtfertigt, sie als äußerst bedeutsame Akteure der Governance der Hochschulen zu betrachten (Hüther 2009, S. 54ff; Röbken/Schütz 2013; Jochheim/Bogumill/Heinze 2016, S. 209ff).

Aufgrund ihrer Bedeutung und der normativen Idee, dass es sich bei Hochschulräten um ein Sprachrohr der Gesellschaft in die Hochschulen handeln könnte, ist eine Analyse der personalen Zusammensetzung von Hochschulräten lohnend, die zunächst RÖBKEN und SCHÜTZ (2013) sowie anschließend JOCHHEIM, BOGUMILL und HEINZE (2016) unternahmen. Im Fokus standen dabei zumeist

demografische sowie beruflichen bzw. fachliche Hintergründe der Hochschulratsmitglieder. Grundsätzlich können Hochschulräte in Deutschland entweder ausnahmslos mit hochschulexternen Mitgliedern oder sowohl mit hochschulexternen als auch hochschulinternen²³⁹ Mitgliedern besetzt werden. Während sich in Baden-Württemberg, Bayern, Berlin, Niedersachsen, Rheinland-Pfalz sowie Sachsen Besetzungen finden, die zwingend externe und interne Mitglieder vorsehen, schreiben Hessen, Mecklenburg-Vorpommern, das Saarland, Sachsen-Anhalt und Schleswig-Holstein ausschließlich externe Besetzung vor. Hamburg, Nordrhein-Westfalen und Thüringen schließlich überlassen die Entscheidung darüber, wie viele interne oder externe Mitglieder ihr Hochschulrat hat den jeweiligen Hochschulen. Wie viele Mitglieder einem Hochschulrat angehören und wie viele je intern oder extern zu besetzen sind, variiert auch zwischen den Bundesländern mit gleichen Ausrichtungen (Jochheim/Bogumill/Heinze 2016, S. 213).

RÖBKEN und SCHÜTZ weisen in ihrer 2013 publizierten Studie einen Gesamtanteil der externen Mitglieder von 70 Prozent aus und ordnen 47 Prozent der externen Mitglieder Forschung und Lehre zu. Mitglieder aus der Wirtschaft, machen bei ihnen einen Anteil von 26 Prozent aus. 11 Prozent ordnen RÖBKEN und SCHÜTZ der Kategorie allgemeine Öffentlichkeit zu, die bei ihnen Stiftungen, Kirchen, Sozialverbände und Gewerkschaften umfasst. Auf den weiteren Plätzen folgen schließlich VertreterInnen aus Kunst und Kultur mit 7 Prozent; (Landes-)Regierungsmitglieder mit 3 Prozent, Studierende mit 2,5 Prozent und schließlich VertreterInnen aus der Wissenschaftsverwaltung mit 1,8 Prozent. Mit Bezug auf verschiedene Hochschultypen verzeichnen sie den höchsten Anteil von RepräsentantInnen aus Forschung und Lehre in Universitäten und Pädagogischen Hochschulen aus, wohingegen Personen aus der Wirtschaft sich öfter in Wirtschaftshochschulen und Technischen Hochschulen finden (Röbken/Schütz 2013, S. 101).

Mit Bezug auf die Größe der Hochschulräte halten RÖBKEN und SCHÜTZ (2013, S. 98f) fest, dass sie durchschnittlich aus neun Mitgliedern bestehen. 58 Prozent der Hochschulräte hätten zwischen fünf und neun Mitglieder. Dabei wären ausschließlich extern besetzte Hochschulräte mit einer durchschnittlichen Mitgliederzahl von 7,3 etwas kleiner als gemischte Hochschulräte mit durchschnittlich 9,3 Mitgliedern. Die Erhebung von JOCHHEIM, BOGUMILL und HEINZE (2016, S. 214) bestätigt diese Verteilungen weitgehend. Ihnen zufolge kommen die externen Hochschulratsmitglieder vorwiegend aus der Wissenschaft. Waren es im Jahr 2007 noch 37 Prozent, so ergab die Erhebung von 2010 das 41 Prozent der externen Mitglieder der Wissenschaft angehörten und 2014 waren es dann 44 Prozent. Danach folgen VertreterInnen der Wirtschaft. In den Jahren 2007 und 2010 stellte diese Gruppe jeweils 36 Prozent und im Jahr 2014 immerhin noch 34 Prozent der externen Hochschulräte.

Einen gänzlich anderen Blickwinkel auf Hochschulräte werfen KRETEK, DRAGSIC und KEHM (2013) und untersuchen in ihrem eher konzeptionellen Beitrag potenzielle, rollen- und interaktionstheoretisch fundierte Handlungsorientierungen der Hochschulratsmitglieder. Sie identifizieren dabei ein komplexes Faktorenbündel, das die Handlungsspielräume der Hochschulräte prägt und diskutieren die damit verbundenen Rollenerwartungen an die jeweiligen Hochschulorgane. Allerdings leidet ihr Beitrag ebenso wie die wenigen anderen Forschungen zum Thema Hochschulräte darunter, dass deren faktische Aktivitäten der empirischen Forschung nicht zugänglich sind. Denn sowohl die konkreten Sitzungen als auch die Prozesse, die zu ihrer Besetzung führen, unterliegen in den allermeisten Fällen – wie etwa aus Berufungsverfahren bekannt – der kodifizierten Verschwiegenheit und gehen über zufällige anekdotische Evidenzen kaum hinaus. Vor diesem Hintergrund erklärt sich, warum Forschungsarbeiten zu Hochschulräten sich bis dato entweder in einer Diskussion der hochschulrechtlichen Grundla-

²³⁹ „Hochschulextern“ bezieht sich hier auf Personen, die kein Mitglied der Hochschule sind, deren Hochschulrat sie angehören. „Hochschulintern“ wiederum bezeichnet im Gegensatz solche Personen, die Mitglied der Hochschule sind, deren Hochschulrat sie ebenso angehören.

gen (Hüther 2010; Lange 2010; Wendel 2016) oder aber in den oben referierten Deskriptionen ihrer personellen Zusammensetzungen erschöpfen.

10.2 KONFIGURATION RELATIVER SYMBOLISCHER POSITIONEN UND IHRE ORDNUNG

Felder entstehen, wenn Akteure ihre Praktiken, Strategien und ihr Handeln in Bezug auf wertvolle Ressourcen, Themen oder Objekte aneinander orientieren bzw. abstimmen (Bourdieu 1984; DiMaggio 1987; Martin 2003, 2011; siehe Kapitel 6). Dabei nehmen Akteure relative, zumeist symbolisch vermittelte Positionen zueinander ein. Ein Feld ist somit immer auch eine Konfiguration von relativen Positionen.

Die Grundlagen der wechselseitigen Orientierungen der Akteure zueinander und damit auch ihrer symbolischen Positionierungen wird in Prozessen der Valorisierung²⁴⁰ bestimmt und immer wieder neu ausgefochten (siehe Kapitel 7). Je sichtbarer die Valorisierungen sind, desto klarer können Akteure sich in ihren Positionskämpfen daran orientieren. Anhand der distinkten Positionsübernahmen im Feld lassen sich die jeweils spezifischen Bedingungen der Umwelt zusammenfassen, die letztlich Felder institutionalisieren. So legt BOURDIEU (1984) z. B. in *Die feinen Unterschiede* dar, dass Präferenzen, Stile und positionale Strategien nicht zufällig über ein Feld verteilt sind, sondern dass aus symbolischen Teilungsprinzipien und geteilte Praktiken hervorgehen, die wiederum Positionen im Feld konstituieren. Im Hinblick auf die wahrgenommenen praktischen Regelmäßigkeiten innerhalb des Feldes entwickeln die Akteure ein Gefühl für ihre eigene Position, das sie auf die Frage beziehen, welche Positionierung im Feld ihnen erstrebenswert und angemessen erscheint und ebenso, mit welchen Akteuren sie dementsprechend eine Beziehung aufbauen können und aufbauen sollten (Bourdieu 1984).

Die potenziell zahllosen relevanten Beziehungen zwischen Akteuren werden in Positionen gebündelt und darüber so weit vereinfacht, dass Akteure ihre Strategien als Positionierungen anlegen können (Martin 2003, S. 42). Positionen dienen Akteuren folglich als subjektive Heuristiken, mit denen sie die prinzipiell komplexe Struktur eines Feldes interpretieren und darüber strategiewirksame Unterscheidungen treffen und sich selbst ebenso wie andere stetig kategorisieren und einordnen (Puetz 2017, S. 228f.). In der Logik positionaler Ordnungen erfassen Akteure den Wert eines anderen Akteurs, einer Ressource oder einer Praktik also nicht als invarianten, essenziellen Eigenwert jenes Akteurs, jener Ressource oder jener Praktik selbst, sondern immer nur vermittelt der Feldpositionen, die jene einnehmen bzw. die jene einzunehmen helfen.

Um Felder als positionale Ordnungen zu verstehen, ist es deswegen notwendig, herauszuarbeiten, welche symbolischen Teilungsprinzipien ein gegebenes Feld gestalten und welche Ressourcen, bzw. welches Kapital von den Akteuren zur Positionierung eingesetzt wird. Da sich die Teilungsprinzipien wiederum in der Verteilung des Kapitals im sozialen Raum manifestieren (Bourdieu 1984, 2001; Hoffman 1999; Martin 2011; Wooten/Hoffman 2017), ist es instruktiv, zunächst die relevanten Kapitalformen und ihre spezifische Erscheinung zu besprechen.

Insbesondere innerhalb der Wissenschaft fungieren Prestige und Status als zentrale Teilungsprinzipien. Sie sind die zentralen Logiken der Konstruktion und Reproduktion sozialer bzw. besser: positionaler Ordnungen in der akademischen Welt (Bourdieu 1992a; Münch 2008). Vor diesem Hintergrund erscheint es instruktiv, auch Hochschulräte und ihre Besetzung unter Gesichtspunkten von Status und Prestige zu untersuchen. Denn Positionsunterschiede dokumentieren sich nicht nur in unterschiedlichen Lebensstilen und Habitus, sondern drücken sich ebenfalls in Prestige- bzw. Statusdifferenzen aus.

²⁴⁰ In den von BOURDIEU empirisch untersuchten Feldern konkurrierten die Akteure um den Symbolwert ihres feldspezifischen kulturellen, ökonomischen oder sozialen Kapitals. So hat eine dieser drei Kapitalsorten je nach Ausgangslage der Auseinandersetzungen im Feld den Status des symbolischen Kapitals, welches Prestige, Anerkennung und Legitimität verleiht. Das symbolische Kapital kanalisiert und definiert damit die Beziehungsstruktur im besagten Feld.

Akteure in Positionen mit viel symbolischem Kapital haben generell ein höheres Prestige und einen höheren Status und können diese auch außerhalb des Feldes geltend machen, indem sie diese ursprünglich erworben haben (Mills 1956; Vogt 1997; Bourdieu 2004).

Status und Prestige ergeben sich aus akkumulierten Anerkennungen (Vogt 1997; Podolny/Lynn 2009). Prestigeunterschiede dienen Akteuren als Signale zum Verständnis der konkreten positionalen Ordnung. Status und Prestige sind dabei mit Legitimität verbunden, die wiederum durch die Anerkennung der InhaberInnen einflussreicher Positionen gestärkt wird:

„[A]n actor's ability to present quality above some threshold is endogenous to the structural position that the actor occupies. Because possible exchange partners rely on position as a signal of quality, their willingness to direct resource flows to an actor is contingent on the position that the actor occupies“ (Podolny/Lynn 2009, S. 546).

Status und Prestige einerseits und Position andererseits beeinflussen sich wechselseitig. Zwar sollen bestimmte Errungenschaften oder Qualitäten – etwa Erfolg – es Akteuren erst ermöglichen, bestimmte Positionen zu besetzen, doch umgekehrt kann es ebenso die Position sein, die auf einen Akteur wirkt und eventuell unberechtigte reputierliche Zuschreibungen provoziert. Dabei geht, wie bereits gezeigt (siehe Kapitel 4.4.2.3), die Reputation einer Organisation, in der ein Akteur Mitglied ist, auf diesen über und umgekehrt. Insofern können auch vollkommen unbekannte Personen im Namen einer anerkannten Organisation sprechen und deren Reputation als ihre RepräsentantIn für sich reklamieren. Es ist deshalb wichtig zu beachten, dass sich eine etablierte Prestigehierarchie von ihren Ursprüngen tendenziell entkoppeln und zu einem unabhängigen Einfluss für nachfolgende Ereignisse oder Praktiken werden kann, wie etwa MERTON (1968) anhand des Matthäus-Effekts eindrücklich beschreibt. Wenn Akteure erst einmal eine hohe symbolische Position erlangt haben, werden sie tendenziell stärker und positiver wahrgenommen als andere. Ihre vergleichsweise höhere Sichtbarkeit eröffnet ihnen bessere Chancen, wertvolle Ressourcen zu erhalten bzw. zuzuweisen und ihre Deutungen und Valorisationen gegenüber anderen durchzusetzen (Sauder/Lynn/Podolny 2012, S. 272).

Akteure erkennen Prestige und Status nicht nur dann an, wenn sie diese unmittelbar selbst aus Tätigkeiten, Eigenschaften oder kurz: aus Signalen ableiten, die andere Akteure aussenden. Prestige und Status werden oftmals ebenso anerkannt, wenn sie auf den Urteilen und Positionierungen einflussreicher Dritter beruhen (Sauder/Lynn/Podolny 2012). In der Wissenschaft ist dieses Prinzip hinlänglich bekannt und erhält in der Zuweisung von Positionen eine hohe praktische Relevanz²⁴¹.

10.2.1 SELEKTIVE ASSOZIATION UND HOMOPHILIE

Wie PODOLNY und LYNN (2009, S. 560f) ausführen, werden Beziehungen zu Akteuren mit hohem Prestige oder Status stärker angestrebt als zu Akteuren mit niedrigem Status und Prestige fungieren sowohl für die konkreten Akteure im Feld als sichtbarer und für SozialwissenschaftlerInnen als nutzbarer Indikator, um auf das jeweilige symbolische Kapital rückzuschließen, das mit relativen Positionen verbunden wird. Soziale Akteure interagieren präferiert mit anderen Akteuren, die ihnen hinsichtlich sozial konstruierter Merkmale ähnlich erscheinen und denen sie sich daher stärker verbunden fühlen. In beinahe allen Kollektiven, Gruppen und Netzwerken sind Akteure hinsichtlich ausgewählter soziodemographischer, verhaltensbezogener, weltanschaulicher oder nicht zuletzt materieller Merkmale ähnlich bzw. es werden gleichrangige Positionen von Akteuren mit Ähnlichkeiten in feldrelevanten Merkmalen besetzt (DiMaggio/Powell 1983; Bourdieu 1984; Feld/Grofman 2009, S. 522). Umgangssprach-

²⁴¹ Bei Berufungen spielt beispielsweise eine große Rolle, ob die KandidatInnen peer-reviewed publiziert haben und welche relative Position eben jene Journale selbst im Vergleich zu anderen Journalen wiederum einnehmen. Die Berufungskommission orientiert sich in diesen Fällen also nicht nur an eigenen Urteilen, sondern übernimmt die Positionierungen der Journale sowie die Positionen jener Journal selbst, auf die sie selbst als Kommission keinerlei Einfluss hatten, in ihre eigene Positionierung der Berufungs-KandidatInnen.

lich wird dieses Prinzip im Sprichwort „Gleich und gleich gesellt sich gern!“ auf den Punkt gebracht (McPherson/Smith-Lovin/Cook 2001) oder aktuell für Interaktionszusammenhänge in sozialen Medien gerne unter dem Begriff „Filterblase“ verhandelt (Pariser 2012).

KRECKEL (2004, S. 83f) bezeichnet derartige Muster sozialer Vergemeinschaftung als *selektive Assoziation*, die mit MERTON und LAZERSFELD (1954) gesprochen, zumeist in *Homophilie* resultiert. Das Homophilie-Prinzip lässt sich in sozialen Beziehungen und Netzwerkverbindungen jedweder Art identifizieren. Räumliche Nähe, Organisationen oder homologe Positionen in sozialen Feldern erzeugen soziale Gelegenheitsstrukturen für selektive Assoziationen, unter denen sich homophile Beziehungsmuster bilden und als kohäsive Interdependenzen soziale Strukturen (re-)produzieren²⁴². Die Gründe für selektive Assoziationen sind dabei ebenso vielfältig²⁴³ wie die sozial konstruierten Merkmale, nach denen sie sich vollziehen.

MERTON und LAZERSFELD (1954) unterschieden zwei grundlegende Arten von Homophilie: Die Status-Homophilie, bei der die Ähnlichkeit auf informellem, formellem oder zugeschriebenem Status basiert, und die Werte-Homophilie, bei der sie auf Werten, Einstellungen und Überzeugungen basiert. Statushomophilie umfasst bei ihnen die wesentlichen Ungleichheitsdimensionen moderner Gesellschaften, also askriptive Merkmale wie Geschlecht, Alter oder Ethnizität sowie erworbene Merkmale wie Religion, Bildung, Beruf oder Einkommen. Wertehomophilie umfasst demgegenüber die Vielfalt der Weltansichten und Rationalitäten, die als Handlungsorientierung wirken und sozialen Valorierungen unterliegen.

Homophilie ist jedoch trotz seiner empirischen Ubiquität und konzeptionellen Breite weder als reales Vergesellschaftungsprinzip noch in seinen Effekten trivial oder beliebig. Schließlich strukturiert Homophilie die Gelegenheitsstrukturen sozialer Interaktion und besitzt beträchtliche Auswirkungen auf die Dispositionen, Weltzugänge und Ressourcen soziale Akteure. So hat die Netzwerkforschung in zahlreichen Studien nachgewiesen (exemplarisch: Kandel 1978; Burt 1982; Friedkin 1993), dass die Relevanzstrukturen von Akteuren und damit das Wissen um ihre Lebenswelt (Schütz/Luckmann 1979) durch Homophilie geprägt werden. Und auch BOURDIEUS Theorie des sozialen Raums, die er in *Die feinen Unterschiede* (1984) entwirft, beruht in einem hohen Maße auf Effekten homophiler Interaktionen (siehe Kapitel 6.3).

Die selektive Assoziation sozialer Beziehungen zu ähnlichen Akteuren erscheint als eine strukturell prägende Kraft (McPherson/Smith-Lovin/Cook 2001), die sich feldanalytisch nutzen lässt. Homophile Strukturen in Beziehungsmustern liefern schließlich Hinweise auf den Stand der Positionswettkämpfe in einem Feld und deuten zudem auf die Valorierungen und Ressourcen hin, die im Feld geachtet werden (McPherson/Smith-Lovin/Cook 2001). Analytisch ist es daher nur folgerichtig, hinter homophilen Netzwerkclustern, homophilen Gemeinschaften, homophilen Kollektiven und sozialen Gruppierungen selektive Assoziation als zentralen Modus der Beziehungsaufnahme zu sehen.

10.2.2 SOZIALKAPITAL

Selektive Assoziation als Logik der Interaktion und Vergemeinschaftung resultiert notwendigerweise in mehr oder weniger dauerhaften Beziehungsmustern, die sich für die jeweiligen Akteure im Sinne des Sozialkapitals nutzen lassen. Sozialkapital beschreibt bei BOURDIEU den Umstand, dass soziale Kon-

²⁴² Innerhalb der Organisations- und Industriesoziologie sind derartige Phänomene gut dokumentiert und standen Pate für den Feldbegriff des Neoinstitutionalismus (DiMaggio/Powell 1983; Padgett/Powell 2012).

²⁴³ Attribute wie Alter, soziale Herkunft, Musikgeschmack, Forschungsschwerpunkt oder die Zugehörigkeit zu einer bestimmten Wirtschaftsbranche können ebenso eine selektive Assoziation initiieren, wie der Besitz bestimmter Ressourcen oder das Innehaben bestimmter Positionen.

takte und die Zugehörigkeit zu einem Netzwerk oder Kollektiv verschiedene Erträge bzw. Vorteile für die einzelnen Akteure und das Kollektiv zeitigen können (siehe Kap 4.4):

„Das Sozialkapital ist die Gesamtheit der aktuellen und potentiellen Ressourcen, die mit dem Besitz eines dauerhaften Netzes von mehr oder weniger institutionalisierten Beziehungen gegenseitigen Kennens oder Anerkennens verbunden sind; oder, anders ausgedrückt, es handelt sich dabei um Ressourcen, die auf der Zugehörigkeit zu einer Gruppe beruhen. [...] Der Umfang des Sozialkapitals das der einzelne besitzt, hängt demnach sowohl von der Ausdehnung des Netzes an Beziehungen ab, die er tatsächlich mobilisieren kann, als auch von dem Umfang des (ökonomischen, kulturellen und symbolischen) Kapitals, das diejenigen besitzen, mit denen er in Beziehung steht.“ (Bourdieu 1983, S. 190f; Hervorhebung im Original)

In der Folge wurde der Begriff vielfältig aufgenommen und spezifiziert. COLEMAN (1988, S. S97ff.) stellt in seiner ähnlich einflussreichen Definition ebenso fest, dass soziale Beziehungen einen inhärenten Wert hätten, da sie Zugang zu Ressourcen und Gelegenheitsstrukturen bieten. Auch PORTES (1998, S. 6) bestimmt Sozialkapital als Fähigkeit sozialer Akteure, Leistungen durch die Mitgliedschaft in sozialen Netzwerken oder sozialen Strukturen zu sichern.

Maßgeblich für diese Konzeptionen des Sozialkapitals ist, dass es explizit relational definiert ist, da es sich erst in Beziehungen realisieren kann und die Quelle seines jeweiligen Wertes nur innerhalb der Beziehungen zu finden ist. Sozialkapital ist damit bei all seiner Instrumentalität auf die BOURDIEU, COLEMAN und PORTES abheben, eine relationale Ressource. Diese Auffassung unterscheidet sich von einer essentialistischen Interpretation von Sozialkapital als invariante, stabile Ressource oder Eigenschaft und zweitens von einer Vorstellung, die eher auf ein fast schon moralisches Kollektivgut abzielt, wie sie vor allen Dingen PUTNAM (1993) populär gemacht hat. Ich werde in den nachfolgenden Überlegungen ausschließlich dem relational-instrumentellen Ansatz folgen.

Wenn der Begriff des Sozialkapitals analytisch auf Hochschulräte angewandt werden soll, empfiehlt es sich, einige Aspekte in Erinnerung zu rufen, die ich in Kapitel 4.4.2.2 bereits erörtert habe. Dies betrifft vor allem die Frage der Zuordnung von Sozialkapital auf die Organisation Hochschule oder die jeweiligen Individuen in den Hochschulräten. Generell lässt sich kaum zufriedenstellend bestimmen, ob eine Beziehung, die von einem Organisationsmitglied zu einem Mitglied einer anderen Organisation gehalten wird, diesen Personen oder aber der Organisation ‚gehört‘. Stattdessen oszillieren soziale Beziehungen in der Realität und in der Theorie zwischen beiden Ebenen. Diese aus definitorischer Sicht ontologische Gemeinheit entpuppt sich für die Konzeption meiner Untersuchung allerdings insofern als vorteilhaft, als sich Sozialkapital in einer relationalen Lesart deshalb analytisch ohne theoretische Bedenken von der individuellen auch auf die Kollektiv- bzw. Organisationsebene ausweiten lässt²⁴⁴.

Da Sozialkapital also weder der Person oder der Organisation eindeutig zugeordnet werden kann, bleibt es eine Frage des analytischen Interesses, welche Ebene in einer konkreten Untersuchung fokussiert wird. Ich werde nachfolgend vor allem auf die Organisationen abheben und fragen, welche Beziehungen Hochschulräte für die Universitäten stiften und mit welchen anderen Universitäten, Unternehmen, Verbänden oder eben Organisationen sie durch die Hochschulräte verbunden sind. Auch dieser Zugang unterscheidet sich von den bisherigen Studien insofern, also dort vor allem die Frage untersucht wurde, aus welchen sozialen Teilsystemen die Hochschulräte als Person stammen.

Dieser Ansatz steht in der Tradition zahlreicher Studien aus der Organisations- und Managementforschung, die sich mit der Besetzung von Aufsichtsräten, den resultierenden Netzwerken sowie deren Wirkungen auf soziale Ordnungen befassen (exemplarisch: Haynes/Hillman 2010; Krenn 2012). Dort wird vornehmlich argumentiert, dass das Sozialkapital, welche Aufsichtsräte für Unternehmen bedeu-

²⁴⁴ Diese Doppelbödigkeit des Sozialkapitals ist eng verwandt mit der Idee der Dualität, die bereits in Kapitel 2.2 herausgearbeitet wurde. Innerhalb der Netzwerkforschung ist sie indes besonders verbreitet. So nutzt zuerst BREIGER (1974) SIMMEL'S Idee der Dualität, um die wechselseitige Konstitution von Personen und Gruppen auszudrücken. Die Identität eines Individuums kann demzufolge einerseits betrachtet werden als Folge der sozialen Gruppen, zu denen er oder sie gehört und zum anderen entsteht die Identität einer sozialen Gruppe als Folge ihrer Mitglieder. Anders formuliert sind Gruppen und Akteure in dieser Hinsicht ko-konstitutiv.

ten, eine wichtige Rolle für Unternehmensstrategien spielt. Aufsichtsräte tragen in diesem Sinne dazu bei, ihre Einsichten in die Formulierung der avisierten Ziele und Maßnahmen zu ihrer Umsetzung einzubringen und fungieren darüber hinaus als Gelegenheitsstrukturen zur Bildung strategischer Allianzen. Der wirtschaftliche Zweck solcher Beziehungsarrangements liegt dann freilich darin, Unternehmensziele und Wettbewerbsvorteile durch wechselseitige Kooperation zu erreichen. Bei der Besetzung der Aufsichtsräte spielt erwartungsgemäß eine große Rolle, dass Unternehmen nicht nur durch die beruflichen Beziehungen ihrer Mitglieder, Lieferanten und Kunden vielfältig miteinander vernetzt sind, sondern eben auch durch Aufsichtsräte sowie Branchenverbände. Diese gemeinsamen Beziehungen liefern Informationen über WettbewerberInnen, über technologische Trends oder politische Entwicklungen. Um von diesen Informationsflüssen und strategischen Einflussmöglichkeiten zu profitieren, versuchen Unternehmen ihre Aufsichtsräte folglich so zu besetzen, dass sie Kontakte zu jenen Unternehmen, Organisationen oder Gruppen herstellen können, von denen sie sich Vorteile erhoffen und das eigene Unternehmen selbst strategisch günstig im Feld positionieren. Anders formuliert nutzen die Unternehmen die Aufsichtsräte als Sozialkapital, um sich in ihren Feldern zu positionieren. Aufsichtsräte sind in dieser Lesart für Unternehmen also nicht nur lästige Kontrollgremien, sondern ebenso bedeutende Ressourcenpools. Zu diesen Ressourcen gehören dabei neben dem Zugang zu Kapital oder Informationen ebenfalls Prestige und Legitimität (Khoury/Junkunc/Deeds 2013).

10.2.3 STRUKTURELLE UND KULTURELLE LÖCHER ALS EFFEKTE VON FELDPPOSITIONIERUNGEN

Eng mit der Idee des Sozialkapitals und der selektiven Assoziation verwandt ist das Konzept der strukturellen Löcher, das in seiner aktuellen Konzeption auf BURT (2005), ursprünglich aber auf GRANOVETTER (1973) zurückgeht. Die dem zugrunde liegende Beobachtung ist so simpel wie weitreichend: Die Abwesenheit einer Beziehung zwischen zwei Gruppen markiert innerhalb eines Netzwerkes ein Loch in der Beziehungsstruktur. Solche *strukturellen Löcher* können nun durch Akteure überbrückt werden, die Mitglieder der ohne sie ansonsten getrennten Gruppen sind. Beziehungen, die strukturelle Löcher miteinander verbinden, werden Brücken genannt und die Akteure, die solche Brücken initiieren bzw. die Verbindung zwischen den ansonsten getrennten Gruppen herstellen, heißen *Broker*. Konzeptionell und analytisch ist dabei freilich von zentraler Bedeutung, dass es mehr prinzipiell mögliche Beziehungen zwischen den Mitgliedern eines Netzwerkes gibt, als dort tatsächlich realisiert werden, andernfalls ließen sich weder Positionen noch ihre strategischen Eigenheiten strukturell differenzieren. BURT (2005) zufolge positionieren sich Broker strategisch dort am günstigsten, wo sie nicht redundante Beziehungen aufbauen können, d.h. wo sie über die Beziehung, die sie exklusiv zwischen den ansonsten getrennten Gruppen besetzen, erstens Ressourcen (Informationen, Kontakte, Prestige, Zugänge, Kredite etc.) erschließen können und zweitens strategisch exklusiv zwischen diesen Gruppen vermitteln können. Insofern bieten strukturelle Löcher also gewissermaßen Chancen auf Wettbewerbsvorteile und sozialen Aufstieg für diejenigen Akteure, die in der Lage sind, strukturelle Löcher als Broker zu überbrücken. Broker verbessern darüber indes nicht nur ihr eigenes (Sozial-)Kapital, sondern auch das der durch sie verbundenen Gruppen (Granovetter 1973; Burt 2005; Stovel/Shaw 2012).

Auf dem Konzept der strukturellen Löcher aufbauend lassen sich, einem Vorschlag von PACHUCKI und BREIGER (2010) folgend, die manifesten Beziehungsstrukturen eines Feldes oder eines Netzwerkes als Hinweise nicht nur auf ähnliche Präferenzen und Interessen, sondern auch von kulturellen und ideologischen Gemeinsamkeiten der Akteure interpretieren. Akteure, die sich nichts zu sagen haben und sich füreinander nicht interessieren, werden auch wenn möglich nicht miteinander interagieren. Strukturell betrachtet entstehen dort, wo Assoziationen und Interaktionen ausbleiben, also nicht nur strukturelle, sondern auch *kulturelle Löcher*. Kulturelle Löcher lassen sich demzufolge definieren, als die strukturierte Abwesenheit von Beziehungen, die es ForscherInnen ermöglicht, Werte- und Praxisge-

meinschaften und Dimensionen kultureller Klassifikation zu identifizieren (Pachucki/Breiger 2010, S. 216; siehe auch Mohr/Duquenne 1997; Breiger 2010; Puetz 2017). PACHUCKI und BREIGER (2010; Breiger 2010) schlagen daher vor, kulturelle Löcher als Indikatoren zu nutzen, um die multidimensionale Interdependenz von Kultur und objektiver Netzwerkstruktur zusammen zu denken.

In einem feldtheoretischen Rahmen können strukturelle und kulturelle Löcher folglich als analytischer Ausdruck von Diskontinuitäten in der Praxis der Akteure verstanden werden. Im Gegensatz zur Homophilie, die Gemeinsamkeiten betont, deuten strukturelle und kulturelle Löcher auf die exkludierenden Effekte von Feldpositionierungen hin und lassen sich damit als Hinweis auf die Distinktions- und Teilungsprinzipien sozialer Felder interpretieren. Strukturelle und kulturelle Löcher geben Hinweise darauf, wie Akteure sich praktisch unterscheiden und welche symbolische Kapitalform ein Feld konstitutiv strukturiert. Wenn also symbolische Teilungsprinzipien die sinnstiftenden Achsen von Feldern darstellen, durch die sich die Akteure praktisch voneinander unterscheiden, erhalten die Feldpositionen der Akteure ihre Bedeutung in Relation zu diesen Unterschieden. Für BOURDIEU (1984, 1999) erschließt sich der Wert einer Feldposition daher als Differenzverhältnis: Der Wert eines bestimmten Kapitals einer Position ergibt sich aus seiner ungleichen Verteilung. Diese Ungleichheiten lassen sich nun auch als strukturelle und kulturelle Löcher begreifen.

10.3 METHODIK DER ERHEBUNG

In diesem Unterkapitel werden die Vorgehensweise bei der Erhebung der Daten zu den Hochschulräten als Egonetzwerke (10.3.1), die Operationalisierung von Prestige und Status in Form zweier Indizes (10.3.2) und schließlich eine Herleitung der Entscheidung für Yules Q als verwendetes Homophiliemaß (10.3.3) ausgeführt.

10.3.1 EGO-NETZWERKE UND VORGEHENSWEISE

Während einer ersten Erhebungswelle im November 2018 und im Februar 2019 erhob ich die Mitglieder der jeweiligen Hochschulräte sowie ihre organisationalen Affiliationen anhand der Selbstdarstellungen der Universitäten im Internet²⁴⁵. Die Grundgesamtheit bilden zunächst die 89 öffentlichen Hochschulen mit Promotionsrecht in Deutschland. Das Ziel dieser Datenerhebung war es, die Hochschulräte der Universitäten im Sinne der oben ausgeführten theoretischen Überlegungen zum Sozialkapital als *Ego-Netzwerke* zu modellieren. Eine Beziehung zwischen der Organisation A und der Hochschule B ist dann im Sinne der weiteren Überlegungen gegeben, wenn A ein Mitglied in den Hochschulrat von B entsendet. Alle anderen möglichen wie realen Beziehungen zwischen A und B sind damit ausdrücklich nicht Gegenstand der Analyse. Ein Ego-Netzwerk ist der Teil eines Netzwerks, der einen bestimmten Knoten bzw. Akteur umgibt, auf den die Analyse sich fokussiert und der Ego genannt wird. Ein Ego-Netzwerk besteht dementsprechend aus Ego, den in Knoten repräsentierten Akteuren, mit denen Ego eine Beziehung unterhält (die sogenannten Alteri) und – soweit möglich bzw. analytisch sinnvoll – die Beziehungen zwischen den Alteri. So gesehen kann also jeder Knoten in einem Netzwerk als Ego-Netzwerk betrachtet werden, denn jeder Knoten hat potenziell eine bestimmte Anzahl von Alteri, die wiederum mit weiteren Alteri verbunden sind oder nicht. Daher ist es möglich, Ego-Netzwerke aus einem Gesamtnetzwerk zu extrahieren. In diesem Fall können die Ego-Netzwerke ebenso wieder zu einem Gesamtnetzwerk zusammengefügt werden (Borgatti/Everett/Johnson 2013, S. 262ff; Crossley et al. 2015).

²⁴⁵ Fußnote: Sofern sich in Einzelfällen Lücken oder Unklarheiten ergaben, konnten diese durch eine kurze Korrespondenz mit der betreffenden Universitätsverwaltung geklärt werden.

In der für die nachfolgenden Untersuchungen gewählten Auswertungsstrategie fungieren also nicht die Personen als Knoten, sondern die Organisationen, die sie jeweils repräsentieren. Daher wurde in einer zweiten Erhebungswelle die organisationalen Affiliationen der Hochschulratsmitglieder ermittelt. Weiter erhob ich organisationsdemografische Angaben der Hochschulen sowie der Organisationen der Hochschulräte. Bei den Unternehmen und sonstigen Einrichtungen erhob ich die MitarbeiterInnenzahlen und außerdem der letzte ausgewiesene Jahresumsatz, die Branche und den Ort des Hauptsitzes. Als Quelle dienten die öffentlich unzugänglichen Rechenschafts-, Geschäfts- bzw. Jahresberichte jener Organisationen. Bei den Unternehmen notierte ich schließlich noch, ob sie im *Deutschen-Aktienindex* (DAX) gelistet sind.

Für die Hochschulen trug ich demgegenüber die Studierenden- und MitarbeiterInnenzahlen ab und ergänzte zudem die von der DFG bewilligten Drittmittel für die Jahre 2014 bis 2016 gemäß dem DFG-Förderatlas²⁴⁶ (2018). Schließlich wurden die Organisationsdaten der Hochschulen meinerseits noch um ihre eventuelle Platzierungen im *Times Higher Education Ranking* und im *Shanghai-Ranking* ergänzt und festgehalten, ob sie in einer der vergangenen Exzellenzinitiativen für ihre Gesamtstrategie ausgezeichnet wurden.

Hinsichtlich der Universitäten muss an dieser Stelle auf einige Limitationen hingewiesen werden, die dazu führten, dass insgesamt 80 der 89 öffentlichen Universitäten und Pädagogischen Hochschulen in Deutschland untersucht werden konnten: Die gravierendste Einschränkung ergibt sich aus dem Hochschulrecht. Zum Erhebungszeitraum war nur in 14 Bundesländern ein Hochschulrat im Landeshochschulgesetz verankert. Die beiden Ausnahmen bilden Bremen sowie Brandenburg, wo ein Landeshochschulrat sich für alle Hochschulen im Bundesland verantwortlich zeichnet. Damit fallen die Universitäten in Bremen, Cottbus, Potsdam und Frankfurt/Oder aus der Erhebung heraus. Ebenfalls ausgeschlossen werden mussten die Tierhochschule Hannover, die Charité Berlin, die Helmut-Schmidt-Universität der Bundeswehr Hamburg und die Verwaltungshochschule des Bundes in Speyer, wo die organisationalen Strukturen jeweils keine Vergleichbarkeit mit den Hochschulräten der übrigen Universitäten zulassen. Die Universität Greifswald schließlich hat weder einen Hochschulrat in ihrer Onlinepräsenz ausgewiesen noch auf mehrfache Nachfragen meinerseits reagiert. Somit kann ich diese Universität leider in der Analyse nicht berücksichtigen.

10.3.2 OPERATIONALISIERUNG VON PRESTIGE UND STATUS BEI UNIVERSITÄTEN UND UNTERNEHMEN

Um auf Prestige und Status basierende positionale Ordnungen identifizieren zu können, muss zunächst eine Operationalisierung gefunden werden, mittels derer Unterschiede in Status und Prestige zwischen Hochschulräten überhaupt differenziert werden können. Da hier eine analytischer Perspektive eingenommen wird, welche die Organisationen in den Blick zu nehmen sucht, müssen für die Operationalisierungen von Status und Prestige ebenfalls Maße entwickelt werden, die dieser Perspektive verpflichtet sind.

Für die Universitäten entwickelte ich dazu einen Index, der sich aus den Einzelwerten (1) Erfolg bei der Gesamtstrategie der Exzellenzinitiative, (2) Platzierung in der Top 500-Liste des Times Higher Education Ranking sowie (3) Platzierung in der Top 500-Liste des Shanghai-Rankings zusammensetzt. Auf diese Indikatoren griff ich deshalb zurück, da die Gesamtstrategie der Exzellenzinitiative explizit die Universitäten in toto würdigt und darüber zumindest eine umfassende Sichtbarkeit garantiert. Im

²⁴⁶ Ich habe mich hier bewusst auf die Übersicht der DFG und nicht auf die Angaben der Hochschulen gestützt, da erstens viele Hochschulen die erworbenen Drittmittel nicht ausweisen und zweitens nicht immer zwischen Drittmitteln der DFG und anderen Fördergebern differenziert wird. Somit bot der DFG-Förderatlas eine verlässliche und vergleichbare Quelle, um die Forschungsstärke anhand der Summe der DFG-Fördermittel zu operationalisieren.

akademischen Feld erzeugen auch beide Rankings diese Sichtbarkeiten regelmäßig – und im Gegensatz zur Exzellenzinitiative international – und die dort platzierten Hochschulen weisen dies in aller Regel proaktiv aus. Da sich beide Rankings in ihrer methodischen Herangehensweise unterscheiden, ist zusammen mit den Urteilen der Exzellenzinitiative ebenfalls eine hinreichende Diversität der Kriterien gewahrt. Da zwischen den Rankingplatzierungen derselben Hochschulen mitunter große Differenzen bestehen, bezog ich beide gleichberechtigt ein, ohne die konkrete Platzierungen der Universitäten miteinander zu verrechnen. Der Index setzt sich damit ausschließlich aus dichotomen, nominalskalierten Werten zusammen. Insgesamt ergeben sich aus diesen wenigen Indikatoren vier Klassen, die ich gemäß ihren kumulierten Ausprägungen bezeichne: Universitäten, die wenigstens einen Erfolg bei der Gesamtstrategie einer der bisherigen Exzellenzinitiativen verbuchen konnten und in beiden Rankings unter den Top 500 gelistet wurden, erhalten den Wert 4. Dieser repräsentiert für die weiteren Überlegungen das höchste Prestige von Universitäten und beinhaltet 13 Universitäten. Universitäten, die sich in beiden Rankings unter den Top 500 finden, aber keine Erfolge in der Gesamtstrategie Exzellenzinitiative vorweisen können, erhalten den Wert 3 (17 Universitäten). Universitäten ohne Exzellenzstatus, die in einem der beiden Rankings unter den Top 500 erwähnt sind, erhalten den Wert 2 (16 Universitäten) und schließlich wird 35 Universitäten ohne Exzellenzstatus, die in keinem der beiden Rankings unter den Top 500 genannt werden, der Wert 1 zugewiesen. In der Tabelle 10.2 ist diese Logik schematisch dargestellt.

Tabelle 10.1: Index Prestige Hochschulen

Index-Ranking	4	3	2	1
Gesamtstrategie Exzellenzinitiative				
Times Higher Education-Ranking				
Shanghai-Ranking				
Anzahl	13	17	16	35

Quelle: Eigene Darstellung.

Da die zweitgrößte Gruppe der Hochschulräte aus der Wirtschaft stammt und unter diesen die wiederum mit Abstand größte Zahl aus Großunternehmen, empfiehlt es sich, diese Beziehungen ebenfalls auf ihr Prestige bzw. ihren Status hin zu untersuchen. Den Statusindex für Großunternehmen (nachfolgend: Konzerne) konstruierte ich in einer ähnlichen Logik, wie den für die Universitäten. Der entscheidende Unterschied ist freilich, dass in der Wirtschaft anderen Qualitäten als reputierlich gelten, als in der Wissenschaft. Für den Status in der Wirtschaft ziehe ich daher vornehmlich ökonomische Kriterien heran und kombiniere sie mit Aspekten der Bekanntheit und Sichtbarkeit. Zunächst stellt sich hier die Frage, (1) ob das Unternehmen im DAX gelistet ist. Die nachfolgende Unterscheidung wird auf der Grundlage getroffen, ob (2) der Konzern der Deutschen Börse in Frankfurt am Main zufolge zu den 100 umsatzstärksten Unternehmen Deutschlands zählt. Die übrigen Konzerne differenzieren sich (3) nach der Höhe ihres letzten Jahresumsatzes. Hier setze ich nach entsprechender Clusterbildung im Material eine Demarkationslinie bei 500 Millionen Euro. Im Index beschreibt demzufolge die Kategorie A den höchsten Status und umfasst 13 Dax-Unternehmen, B den zweithöchsten mit 18 Konzernen aus der Gruppe der 100 umsatzstärksten Unternehmen, die Kategorie C repräsentiert den dritthöchsten Status mit 28 Großunternehmen, die nicht zu den 100 umsatzstärksten gehören, deren Jahresumsatz aber über 500 Millionen Euro liegt; in Kategorie D schließlich fasse ich diejenigen 12 Großunternehmen zusammen, deren Jahresumsatz unterhalb von 500 Millionen Euro liegt. 13 Konzerne wurden danach der höchsten Status-Kategorie A zugewiesen. Kategorie B umfasst 18 Konzerne und Kategorie C 28 Unternehmen. Der niedrigsten Status-Kategorie D schließlich wurden 12 Unternehmen zugeteilt. Die Tabelle 10.3 veranschaulicht die Bildung dieses Index.

Tabelle 10.2: Index Status Unternehmen

Index-Ranking	A	B	C	D
DAX				
TOP 100 umsatzstärkste Unternehmen				
Jahresumsatz > 500.000.000 EURO				
Anzahl	13	18	28	12

Quelle: Eigene Darstellung.

Basierend auf dieser indexbasierten Klassifizierung der Hochschulen und Unternehmen in je vier Prestige- bzw. Statusgruppen lässt sich nachfolgend untersuchen, inwiefern sich bei der Besetzung von Hochschulräten diesbezüglich homophile Muster identifizieren lassen.

10.3.3 HOMOPHILIEMAß

Um Aussagen über die Homophilie zu treffen, bedarf es einer Messung der Ähnlichkeit zwischen Ego und den Alteri hinsichtlich bestimmter Merkmale bzw. Kategorien. Wie BORGATTI, EVERETT und JOHNSON (2013, S. 273) ausführen, ist die Messung von Homophilie in Egonetzwerken vor allem dann sinnvoll, wenn sie aus Daten ganzer Netzwerke extrahiert werden bzw. in größere Konfigurationen eingebettet sind, denn dann wird nicht nur deutlich, mit wem Ego eine Beziehung eingeht, sondern eben auch, mit wem nicht. Diese Bedingung ist in der vorliegenden Untersuchung gegeben.

Das wohl meistgenutzte Maß zur Untersuchung von Homophilie ist der von KRACKHARDT und STERN (1988) entwickelte EI-Index. Die Formel lautet $(E-I) / (E+I)$. E steht dabei für die Anzahl der ‚externen‘ Beziehungen, die Ego zu jenen Alteri hat, die nicht derselben Kategorie zugerechnet werden wie er. I steht demgegenüber für die Anzahl der ‚internen‘ Relationen, die Ego zu jenen Alteri unterhält, die derselben Kategorie zugeordnet werden. Der EI-Index ist dementsprechend also definiert als Anzahl der externen Beziehungen minus der Anzahl der internen Beziehungen geteilt durch die Gesamtzahl der Beziehungen Egos. Als problematisch erweist sich beim EI-Index indes, dass er ein inverses Maß für Homophilie ist und folglich recht empfindlich für Schwankungen in der Gruppengröße bleibt. Für Vergleiche, wie sie nachfolgend angestellt werden, empfiehlt sich daher ein Homophiliemaß, welches für unterschiedliche Gruppengrößen weniger anfällig ist (Crossley et al. 2015, S. 81f).

BORGATTI, EVERETT und JOHNSON (2013, S. 273f) folgend, erfüllt das Maß Yules Q diese Bedingung, da es die relative Größe der verschiedenen Kategorien berücksichtigt und kontrolliert, sich also bei Änderungen der Kategoriegrößen stabil bleibt. Zudem hat es den Vorteil, dass mittels Yules Q das Ausmaß berücksichtigt werden kann, in dem sowohl Beziehungen einerseits als auch Nicht-Beziehungen andererseits nach dem Kriterium der Selbstähnlichkeit gebildet werden.

Nehmen wir die Kontingenztabelle 10.3 an, so ist Yules Q definiert als $(YI - EX) / (YI + EX)$. Die Logik des EI-Index wird also um die Berücksichtigung der Gesamtvarianz der Beziehungen erweitert und die Interpretation damit erleichtert (Borgatti/Everett/Johnson 2013, S. 273f; Crossley et al. 2015, S. 82).

Tabelle 10.3: Kontingenztabelle Yules Q

	Dieselbe Kategorie wie Ego	Andere Kategorie als Ego
Beziehung zu Ego	I	E
Keine Beziehung zu Ego	X	Y

(Quelle: Crossley et al. 2015, S. 82)

Yules Q lässt sich wie folgt interpretieren: Das Maß variiert von -1 bis +1. Positive Werte weisen auf Homophilie hin, negative Werte auf Heterophilie. Ein Wert von +1 bedeutet perfekte Homophilie. In dem Fall pflegt Ego ausschließlich Beziehungen zu Alteri, die derselben Kategorie zugerechnet werden, wie Ego. Ein Wert von -1 bedeutet umgekehrt perfekte Heterophilie, also dass Ego nur Beziehungen zu Alteri hat, die anderen Kategorien zugeordnet werden. Bei einem Wert von 0 liegt kein Zusammenhang vor (Borgatti/Everett/Johnson 2013, S. 273f; Crossley et al. 2015, S. 82f.). Da weder perfekte Homo- noch Heterophilie zu erwarten sind, ist es sinnvoll, die Interpretation von Zwischenwerten vorzubereiten. KÜHNEL und KREBS (2012; S. 332) zufolge sprechen bei Yules Q Werte zwischen +/- 0,05 und +/- 0,25 für einen zu vernachlässigenden Zusammenhang, Werte zwischen +/- 0,25 und +/- 0,5 für einen schwachen Zusammenhang und schließlich Werte zwischen +/- 0,5 und +/- 1 für einen starken Zusammenhang.

10.4. ERGEBNISSE DER ERHEBUNG

In diesem Unterkapitel werden die für die hier angestellten Überlegungen zentralen Ergebnisse der Erhebung präsentiert. Zunächst erfolgt eine überblicksartige Deskription der Besetzung der Hochschulräte nach Sektoren, wie sie auch andere Untersuchungen schon vorgenommen haben. Anschließend werden die Hochschulratsbeziehungen zwischen der Wirtschaft und der Wissenschaft einerseits sowie innerhalb der Wissenschaft andererseits auf Homophilien untersucht.

10.4.1 HOCHSCHULRÄTE IN DEUTSCHLAND NACH SEKTOREN

In der nachfolgenden Übersicht sind, wie in den Untersuchungen von RÖBKEN und SCHÜTZ (2013) sowie von JOCHHEIM, BOGUMILL und HEINZE (2016) alle hochschulexternen Mitglieder der untersuchten Hochschulräte nach Sektoren erfasst. Vergleicht man nun meine Darstellung mit den genannten Arbeiten, lassen sich auf dieser deskriptiven Betrachtungsebene kaum gravierende Unterschiede bzw. Änderungen über die Zeit feststellen. Sortiert man die Hochschulräte bzgl. ihrer Herkunftsorganisationen anhand globaler Professions- und Produktionssektoren, wird auch in meiner Erhebung unmittelbar ersichtlich, dass die Wissenschaft erneut mit Abstand die meisten Hochschulräte stellt (42,44%). Dahinter rekrutiert sich die nächstgrößere Gruppe aus der Wirtschaft (26,94%). Zur drittstärksten Gruppe, den Hochschulräten aus der Politik, dem Verbandswesen und der öffentlichen Verwaltung (18,8%) ist der Abstand erneut relativ groß. Hochschulräte aus den Medien (6,98%) stellen unter den gering vertretenen Sektoren noch die größte Gruppe. Die übrigen Sektoren sind nunmehr marginal vertreten.

Eine zentrale Erkenntnis aller drei Erhebungen ist indes unmittelbar ersichtlich: Es muss festgestellt werden, dass die politische Absicht, Hochschulräte zu Sprachrohren der Gesellschaft zu machen, ein frommer Wunsch geblieben ist. Zumindest insofern, als erstens der Großteil der Hochschulratsmitglieder wiederum selbst aus der Wissenschaft stammt und zweitens der verbleibende Teil dann wiederum auch vergleichsweise einseitig mit VertreterInnen der Wirtschaft besetzt ist.

Tabelle 10.4: Hochschulräte in Deutschland nach Sektoren

Sektor	Absolut	Relativ
Wissenschaft	219	42,44
Universitäten und Forschungseinrichtungen	110	21,32
Deutscher Akademischer Austauschdienst, Hochschulrektorenkonferenz, Deutsche Forschungsgemeinschaft, Wissenschaftsrat	20	3,88
Max-Planck-Gesellschaft, Helmholtz- Gesellschaft, Leibniz-Gesellschaft, Leopoldina, Alexander von Humboldt-Stiftung	44	8,53
Studierendenwerk	3	0,58
Fach- und Transfergesellschaften	6	1,16
Hochschulleitung und -verwaltung	36	6,98
Wirtschaft	139	26,94
Großunternehmen bzw. Konzerne	99	19,18
Kleinstunternehmen, kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) ²⁴⁷	23	4,46
Finanzwesen	17	3,3
Politik, Verbände und öffentliche Verwaltung	97	18,8
Politik, lokal	5	0,97
Politik, überlokal (mindestens Länderebene)	30	5,81
Öffentliche Verwaltung	28	5,43
Arbeitgeberorganisationen, Wirtschaftsverbände, Kammern	11	5,68
Gewerkschaften	9	1,74
zuständiges Wissenschaftsministerium	14	2,71
Medien und Kultur	36	6,98
Medien, lokal	3	0,58
Medien, überregional	22	4,26
Kultureinrichtung, Museum	11	2,13
Gemeinnützige Organisationen	16	3,1
Schulwesen	3	0,58
Rest	6	1,16
freie Berufe	3	0,58
Rest	3	0,58
Summe	516	100

Quelle: Eigene Berechnung.

10.4.2 HOMOPHILIEN VON STATUS UND PRESTIGE

Für das Verständnis positionaler Ordnungen ist ein Rekurs auf die manifesten Netzwerke und die indirekt darüber zum Ausdruck kommenden Homo- und Heterophilien bzw. strukturellen und kulturellen Löcher insofern wichtig, als sie die symbolischen Teilungsprinzipien offenlegen, entlang derer Akteure symbolische Differenzierungen und soziale Abgrenzungen voneinander vollziehen. Um diese Überlegungen zu prüfen, werden nachfolgend für die basierend auf der sektoralen Zusammensetzung (siehe Kapitel 10.4.1) bedeutsamsten Zusammenhänge Homophilien bzw. Heterophilien als mögliche Ausdrücke selektiver Assoziation bei den Besetzungen von Hochschulräten in Deutschland berechnet.

²⁴⁷ In der Definition von Kleinstunternehmen, kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) folge ich der EU-Empfehlung 2003/361. Danach zählt ein Unternehmen zu den KMU, sofern es weniger als 250 Beschäftigte hat und einen Jahresumsatz von maximal 50 Millionen Euro erwirtschaftet. Unternehmen mit mehr als 250 MitarbeiterInnen bzw. einem Jahresumsatz über 50 Millionen Euro gelten als Großunternehmen bzw. Konzerne.

Zunächst steht der *Zusammenhang zwischen Universitäten und der Wirtschaft* im Fokus. Dazu sind zunächst die absoluten Häufigkeiten in Tabelle 10.5 dargestellt. Sie zeigen die jeweiligen Hochschulratsbeziehungen aufgeschlüsselt nach den in Kapitel 10.3.2 vorgestellten Kategorien.

Tabelle 10.5: Absolute Häufigkeiten Universitätsprestige zu Unternehmensstatus

	Unternehmensstatus Kategorie A	Unternehmensstatus Kategorie B	Unternehmensstatus Kategorie C	Unternehmensstatus Kategorie D	Σ
Uniprestige Kategorie 4	11	8	6	1	26
Uniprestige Kategorie 3	5	12	5	2	24
Uniprestige Kategorie 2	4	5	9	0	18
Uniprestige Kategorie 1	10	7	14	7	38
Σ	30	32	34	10	

Quelle: Eigene Berechnungen.

Würde man hier eine in der Indifferenztabelle²⁴⁸ 10.6 dokumentierte Zufallsverteilung erwarten, wird rasch deutlich, dass die Hochschulräte aus den Konzernen der höchsten Kategorie A nicht nur häufiger, als erwartet in den Hochschulräten der reputierlichsten Universitäten der Kategorie 4 vertreten, sie sind ebenfalls in einem geringeren Ausmaß als erwartet Mitglieder in Hochschulräten von Universitäten aus allen anderen Kategorien. Am anderen Ende der Verteilung offenbart sich dieselbe Logik, nur unter umgekehrten Vorzeichen. Dort kommen in Hochschulräten in Universitäten der Kategorie 1 fast doppelt so viele Mitglieder wie erwartet aus Großunternehmen der Kategorie D.

Tabelle 10.6: Indifferenztabelle Hochschulprestige zu Unternehmensstatus

	Unternehmensstatus Kategorie A	Unternehmensstatus Kategorie B	Unternehmensstatus Kategorie C	Unternehmensstatus Kategorie D
Uniprestige Kategorie 4	7,8	8,32	8,84	2,6
Uniprestige Kategorie 3	7,2	7,68	8,16	2,4
Uniprestige Kategorie 2	5,4	5,76	6,12	1,8
Uniprestige Kategorie 1	11,4	12,16	12,92	3,8

Quelle: Eigene Berechnungen.

Entscheidend für die Bewertung möglicher Homophilien bleibt aber freilich die Berechnung von Yules Q für die jeweiligen Kategorienpaarungen, über deren Ergebnisse Tabelle 10.7 Auskunft gibt.

Tabelle 10.7: Homophiliewerte Universitätsprestige zu Unternehmensstatus

Kategorienpaar	Yules Q
Uniprestige Kategorie 4 zu Unternehmensstatus Kategorie A	0,822
Uniprestige Kategorie 3 zu Unternehmensstatus Kategorie B	0,745
Uniprestige Kategorie 2 zu Unternehmensstatus Kategorie C	0,301
Uniprestige Kategorie 1 zu Unternehmensstatus Kategorie D	0,117

Quelle: Eigene Berechnungen.

²⁴⁸ Die Indifferenztabelle zeigt die erwarteten Werte bei stochastischer Gleichverteilung an. Diese Ausprägungen wären anzunehmen, falls die Hochschulräte ohne systematische Abweichung rein nach mathematischer Gleichverteilung der jeweiligen Kategorien im Verhältnis zu ihren Häufigkeiten besetzt würden. Methoden, wie etwa der bei der Art der Daten grundsätzlich angezeigte Chi-Quadrat-Test, lassen sich aufgrund der teilweise zu geringen Fallzahlen nicht korrekt anwenden. Generell lässt sich Chi-Quadrat nur dann berechnen, wenn in allen Feldern der Kreuztabelle wenigstens fünf Fälle notiert sind. Ist dies hingegen nicht der Fall, sind die einschlägigen Statistikprogramme sogar darauf programmiert, die Berechnung nicht auszuführen.

Die Berechnung von Yules Q für die jeweiligen Kategorienpaare offenbart also eine sehr starke Homophilie zwischen dem Prestige einer Universität und dem Status eines im Hochschulrat vertretenen Konzerns bei den beiden höheren Kategorien. Es lassen sich demzufolge in Übereinstimmung mit den bisherigen theoretischen Überlegungen die RepräsentantInnen von Großunternehmen mit hohem Status und hoher Sichtbarkeit vermehrt in den Hochschulräten solcher Universitäten finden, die ebenfalls über eine hohe Sichtbarkeit und ein hohes Prestige verfügen. Bei den niedrigen Kategorien verhält es sich indes genau umgekehrt.

Dieses Muster lässt sich ebenfalls in einem Zusammenhang zwischen der Höhe, der von der DFG bewilligten Forschungsmittel und dem Status der Großunternehmen nachweisen. Dazu sortierte ich die Universitäten nach ihrem DFG-Drittmittelaufkommen, unterteilte sie durch Abzählen in vier gleich große Quartile à 20 Hochschulen und kreuztabelleierte sie mit den bereits bekannten Statuskategorien der Unternehmen. Auch hier ist zunächst die Häufigkeitstabelle 10.8 ausgewiesen.

Tabelle 10.8: Häufigkeitstabelle Drittmittel Universitäten zu Unternehmensstatus

	Unternehmensstatus Kategorie A	Unternehmensstatus Kategorie B	Unternehmensstatus Kategorie C	Unternehmensstatus Kategorie D	Σ
DFG-Drittmittel Quartil 1	16	11	9	1	37
DFG-Drittmittel Quartil 2	2	12	9	4	27
DFG-Drittmittel Quartil 3	8	2	12	3	25
DFG-Drittmittel Quartil 4	4	6	4	2	16
Σ	30	31	34	10	

Quelle: Eigene Berechnungen.

Tabelle 10.9 Indifferenztablette Drittmittel Universitäten zu Unternehmensstatus

	Unternehmensstatus Kategorie A	Unternehmensstatus Kategorie B	Unternehmensstatus Kategorie C	Unternehmensstatus Kategorie D
DFG-Drittmittel Quartil 1	11,1	11,47	12,58	3,7
DFG-Drittmittel Quartil 2	8,1	8,37	9,18	2,7
DFG-Drittmittel Quartil 3	7,5	7,75	8,5	2,5
DFG-Drittmittel Quartil 4	4,8	4,96	5,44	1,6

Quelle: Eigene Berechnungen.

Wie ein Blick auf die Indifferenztablette 10.9 zeigt, ist die Unternehmenskategorie B häufiger, als erwartet in den Hochschulräten jener Universitäten vertreten, die im Fördermittelranking im zweitstärksten Viertel vertreten sind und schließlich findet sich eine analoge Korrespondenz zwischen dem dritten Quartil nach Fördermitteln und der Unternehmenskategorie C. Daneben können auch einige negative Abweichungen von den erwarteten Werten gefunden werden, die ebenso die These einer selektiven Assoziation nach einer positionalen Logik unterstützen, etwa dass bei den Hochschulen aus dem ersten Quartil weniger Hochschulräte aus der Kategorie C der Großunternehmen stammen, als erwartet oder dass sich im zweiten Quartil deutlich weniger Mitglieder der Unternehmenskategorie A in den Hochschulräten finden als erwartet.

Allerdings dient auch hier die Indifferenztablette nur der Veranschaulichung. Die entsprechende Überprüfung erfolgt über die Berechnung von Yules Q für die entsprechenden Kategorienpaare. Die resultierenden Homophiliewerte finden sich in der Tabelle 10.10.

Tabelle 10.10: Homophiliewerte Drittmittel Universitäten zu Unternehmensstatus

Kategorienpaar	Yules Q
DFG-Drittmittel Quartil 1 zu Unternehmensstatus Kategorie A	0,810
DFG-Drittmittel Quartil 2 zu Unternehmensstatus Kategorie B	0,425
DFG-Drittmittel Quartil 3 zu Unternehmensstatus Kategorie C	0,562
DFG-Drittmittel Quartil 4 zu Unternehmensstatus Kategorie D	0,182

Quelle: Eigene Berechnungen.

Dies kann im Vergleich zu dem zuvor herausgearbeiteten Zusammenhang zwischen dem Prestige der Hochschulen und dem Status der Konzerne insofern natürlich nicht verwundern, als ein hohes Drittmittelaufkommen gerade die struktur- und forschungsstarken Universitäten auszeichnet, die wiederum bei der Exzellenzinitiative erfolgreich sind und ein hohes Prestige genießen. Dennoch ist der Vergleich instruktiv, als er erstens nicht auf von mir zwar in analytischer Absicht, aber dennoch willkürlich gesetzten Klassifizierungen beruht und zweitens die mittleren Kategorien des Hochschulprestiges bzgl. ihrer Mitglieder nicht deckungsgleich zu den mittleren Quartilen des Drittmittelrankings sind. Insgesamt bestätigt diese Berechnung aber die grundsätzliche Tendenz von Homophilie von Universitäten mit hohem Prestige mit Unternehmen mit hohem Status einerseits und den nachlassenden Zusammenhang in der Besetzung von Hochschulräten zwischen den Universitäten mit niedrigerem Prestige und Unternehmen mit geringerem Status andererseits.

Die meisten Hochschulräte stammen aus der Wissenschaft. Daher ist es notwendig zu prüfen, inwiefern auch hier Homophilien auftreten oder ob sich andere Muster dokumentieren. Die Häufigkeitstabelle 10.11 zeigt bereits auf den ersten Blick die Tendenz, dass die Universitäten sich in ihren Hochschulräten tendenziell Expertise von Mitgliedern derjenigen Universitäten besorgen, die im akademischen Feld symbolisch besser positioniert sind als sie selbst. So wählen Universitäten der Kategorie 3 in einem ganz entscheidenden Maße die Position der Hochschulen aus der Kategorie 4 und auch die Hochschulen der Kategorie 2 und 1 orientieren sich tendenziell stärker als in der Indifferenztafel 10.12 erwartet an den höheren Kategorien.

Tabelle 10.11: Häufigkeitstabelle Universitätsprestige zu Universitätsprestige

	Universitätsprestige 4	Universitätsprestige 3	Universitätsprestige 2	Universitätsprestige 1	Σ
Universitätsprestige 4	4	3	1	1	9
Universitätsprestige 3	21	5	4	5	35
Universitätsprestige 2	9	7	2	1	19
Universitätsprestige 1	8	10	4	2	24
Σ	42	25	11	9	

Quelle: Eigene Berechnungen.

Die Indifferenztafel 10.12 zeigt zum einen, dass die Hochschulratsbesetzungen der Universitäten der Kategorie 4 beinahe einer perfekten stochastischen Zufälligkeit entsprechen, während die Abweichungen insgesamt eine deutliche Aufwärtsorientierung nahelegen.

Tabelle 10.12: Indifferenztafel Universitätsprestige zu Universitätsprestige

	Universitätsprestige 4	Universitätsprestige 3	Universitätsprestige 2	Universitätsprestige 1
Universitätsprestige 4	3,78	2,25	0,99	0,81
Universitätsprestige 3	14,7	8,75	3,85	3,15
Universitätsprestige 2	7,98	4,75	2,09	1,71
Universitätsprestige 1	10,08	6	2,64	2,16

Quelle: Eigene Berechnungen.

Die in der Indifferenztabelle angedeuteten Zusammenhänge bestätigen sich in den Homophiliewerten, wie Tabelle 10.13 zeigt.

Tabelle 10.13: Homophiliewerte Universitätsprestige zu Universitätsprestige

Kategorienpaar	Yules Q
Universitätsprestige 4 zu Universitätsprestige 4	-0,086
Universitätsprestige 3 zu Universitätsprestige 3	-0,765
Universitätsprestige 2 zu Universitätsprestige 2	-0,129
Universitätsprestige 1 zu Universitätsprestige 1	-0,158

Quelle: Eigene Berechnungen.

Während sich bei fast allen Kategorienpaaren lediglich schwache Heterophilien zeigen, weisen die Hochschulratsbesetzungen der Universitäten der Prestige-Kategorie B eine deutliche Orientierung an den Hochschulen der Prestige-Kategorie A auf.

10.5. POSITIONALE STRATEGIEN

Nun stellt sich die Frage, welche positionalen Strategien hinter den zuvor identifizierten Zusammenhängen begründen lassen. Welche positionalen Strategien lassen sich also hinter den Besetzungsmustern erkennen, welche die offiziellen Governance-Ziele unterlaufen und eine eigenlogische positionale Ordnung hervorrufen? Ich schlage in den folgenden Abschnitten vor, dass die positionalen Strategien zur Besetzung der Hochschulräte in Deutschland in drei idealtypischen Konzepten zusammengefasst werden können: (1) Schließung für Positionen mit hohem Prestige bzw. Status, (2) Vermittlung (Brokerage) für Positionen mit mittlerem Prestige bzw. Status sowie (3) Anerkennung für Positionen mit hohem Prestige bzw. Status.

10.5.1 HOHE POSITIONEN: STRATEGIE DER SCHLIEßUNG

Aus feldtheoretischer Sicht findet eine Schließung statt, wenn sich Akteure in denselben oder ähnlichen symbolischen Feldpositionen von Akteuren in opponierenden Feldpositionen abgrenzen und voneinander distinkte Weltansichten und Interpretationsschemata entwickeln. Übersetzt auf Hochschulräte würde Schließung also dann als positionale Strategie nachweisbar sein, wenn Status und Prestige als Faktoren bei der Besetzung von Hochschulräten deutlich würden.

Eine Orientierung an Status und Prestige ist eine Quelle für Gemeinsamkeiten, denn der Status als Signal dafür, mit wem man Beziehungen knüpft und mit wem nicht, geht nach außen notwendigerweise mit einer Abgrenzung einher und sorgt nach innen wiederum für eine höhere Kohäsion und bringt mit höherer Wahrscheinlichkeit ähnliche Dispositionen hervor. Theoretisch erreichen Akteure innerhalb von Feldern durch Statushomophilie folglich eine Schließung durch die Produktion und Aufrechterhaltung einer gemeinsamen Wertorientierung um einen begrenzten Satz von Themen, Valorisierungen, Identitäten oder Praktiken. Je deutlicher die aus den Schließungsstrategien erwachsene Unterschiede in den Positionsbesetzungen zweier Gruppen sichtbar werden, desto genauer identifizieren bzw. stigmatisieren diese Positionen ihre InhaberInnen als eine ganz spezifische Art von Akteur im Kontrast zu einer anderen. Soziale Schließung funktioniert insofern am nachhaltigsten, wenn die Valorisierungen verschiedener Kollektive inkongruent oder gar antagonistisch sind und die Akteure sich wechselseitig an der Aufrechterhaltung dieser symbolischen Teilungsprinzipien des Feldes ausrichten (Bourdieu 1984; Puetz 2017).

Ein erster Schritt, um solche kulturellen Schließungsprozesse zu identifizieren, wären demzufolge Beziehungsmuster, die darauf hinweisen, dass Gruppen oder Kollektive in unterschiedlicher Intensität miteinander interagieren. Eine weitere Option, Schließungsprozesse aufzudecken, liegt in den manifesten Beziehungsstrukturen, welche die interessierenden Akteure ausbilden. Lassen sich dabei strukturelle Löcher oder gar Zentrum-Peripherie-Muster erkennen, in denen eine Gruppe von, oftmals enger miteinander verbundenen, Akteuren, die in der Logik sozialer Felder über das meiste symbolische Kapital verfügen das Zentrum bildet und einer Gruppe von Akteuren, die weniger eng mit dem Kern und untereinander verbunden sind und über weniger symbolisches Kapital verfügen, die Peripherie, so ist dies zumindest ein Indikator für eine soziale Schließung (Kreckel 2004, S. 39ff; McPherson/Smith-Lovin/Cook 2001, S. 427f).

Die Untersuchung möglicher Homophilien in der Besetzung von Hochschulräten zwischen Unternehmen und Hochschulen zeigt, wie in Kapitel 10.4.2 ausgeführt, tatsächlich einen starken Zusammenhang zwischen dem Prestige von Hochschulen und dem Status von Unternehmen, sofern die hohen Positionen betroffen sind.

Ein besonders eindrückliches Beispiel für die positionale Strategie der Schließung liefert der Hochschulrat der Technischen Universität (TU) München, dessen Besetzung in Tabelle 10.14 abgebildet ist.

Tabelle 10.14: Beispiel für Schließung: TU München

Hochschulratsmitglied	Organisationale Affiliation
Prof. Dr. Dr. h.c. mult. Otmar Wiestler	Präsident der Helmholtz-Gemeinschaft
Prof. Dr. Andreas Barner	Präsident Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft e.V.
Dr. Wolfgang Büchele	Chief Executive Officer (CEO) Exyte AG
Prof. Heather Hofmeister	Prof. für Soziologie Goethe-Universität-Frankfurt a.M.
Joe Kaeser	Vorsitzender des Vorstands Siemens AG
Dr. Nicola Leibinger-Kammüller	Vorsitzende der Geschäftsführung Trumpf GmbH + Co. KG Ditzingen
Dipl.-Ing. Harald Krüger	Vorsitzender des Vorstands BMW AG
Barbara Stamm	Präsidentin des Bayerischen Landtags a.D.
Prof. Dr. Martin Stratmann	Präsident der Max-Planck-Gesellschaft
Ulrich Wilhelm	Intendant des Bayerischen Rundfunks München
Dr. Reinhard Ploss	Vorstandsvorsitzender Infineon Technologies AG, Neubiberg

Quelle: Hochschulrat der Technischen Universität München; eigene Darstellung.

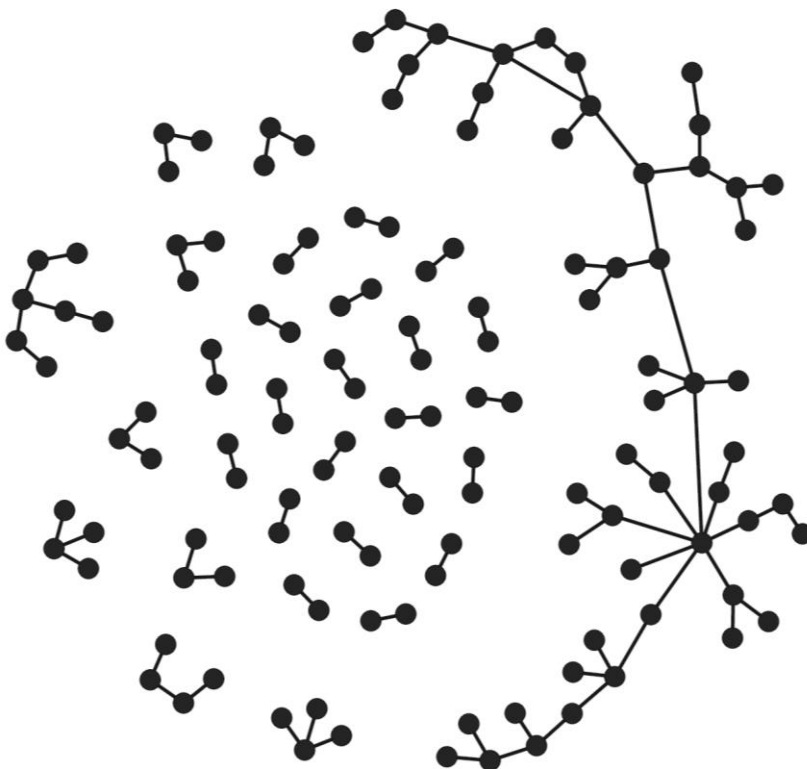
Die TU München ist in der Exzellenzinitiative wiederholt ausgezeichnet worden, führt regelmäßig die Listen der nach Fördermitteln erfolgreichsten Universitäten an (aktuell 278,7 Millionen Euro) und hat, zum Stand der Erhebung 2019, 41.375 Studierende und 10.103 MitarbeiterInnen. Unter den Mitgliedern ihres Hochschulrates offenbart sich die positionale Ordnung in doppelter Hinsicht: Zunächst gehören in einer organisationssoziologischen Perspektive mit Siemens, BMW und Infineon gleich drei DAX-Konzerne zu ihrem Hochschulrat und daneben noch zwei weitere Großunternehmen. Im Unterschied zu anderen Hochschulräten gehören dem Hochschulrat der TU München dabei jedoch ausnahmslos deren (Vorstands-)Vorsitzende an. Das gleiche Bild zeichnet sich bei der Helmholtz-Gemeinschaft, der Max-Planck-Gesellschaft und dem Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft. Während sich in zahlreichen anderen Universitäten einfache Mitglieder bzw. FunktionsträgerInnen dieser Organisation finden, sind es bei der TU München deren Präsidenten. Hier erfolgt also eine doppelt selektive Assoziation, denn einerseits positioniert sich die Universität über ihren Hochschulrat hochgradig zentral und dokumentiert darüber ihre hohe Position innerhalb des Feldes, gleichzeitig scheinen die Mitglieder des Hochschulrats sich ebenfalls darüber zu positionieren, dass sie zu diesem elitären Gremium gehören und für sich ebenso soziales und symbolisches Kapital erwerben.

Die TU München steht damit stellvertretend für die strukturstärksten und prestigereichsten meist technischen Universitäten mit internationaler Ausrichtung, die über ein hohes Drittmittelaufkommen

in den MINT-Fächern verfügen. In ihren Hochschulräten finden sich VertreterInnen großer, umsatzstarker Unternehmen, zudem wenigstens regional einflussreiche PolitikerInnen sowie Personen, die im Wissenschaftssektor bzw. seinen Verbänden zentrale Positionen besetzen.

Die mögliche Fragmentierung des Feldes, welche die Folge der Strategie der Schließung wäre, zeigt sich sehr eindrücklich, wenn man aus den einzelnen Ego-Netzwerken ein Gesamtnetzwerk erstellt²⁴⁹ und sich dabei den Hochschulrats-Beziehungen widmet, die wie zuvor ausgeführt, nach der Strategie der Schließung gebildet werden, nämlich denen zwischen den Universitäten und der Wirtschaft. Wie in Abbildung 10.1 schematisch dargestellt, besteht das Gesamtnetzwerk zwischen Wirtschaft und Wissenschaft aus vielen überwiegend kleinen Komponenten, wovon 28 nicht über Beziehungen innerhalb des Hochschulrats einer einzigen Universität hinausgehen.

Abbildung 10.1: Hochschulratsbeziehungen Wirtschaft schematisch

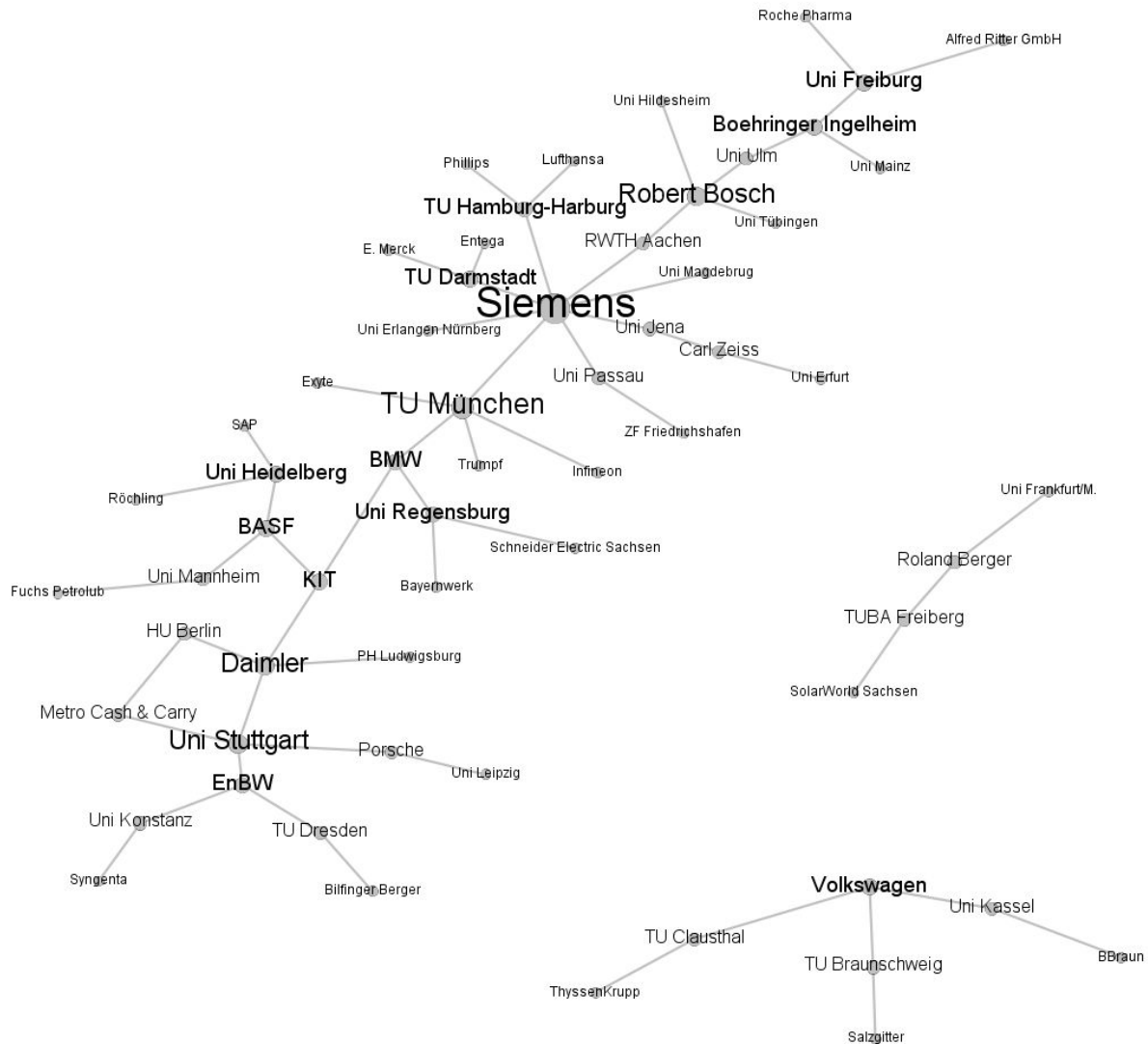


Quelle: Eigene Berechnungen und Darstellung.

Die Strategie der Schließung zeigt sich jedoch selbst in der großen Komponente weiterhin deutlich. Die Abbildung 10.2 zeigt das Netzwerk der Konzerne und Universitäten, nachdem es von allen Beziehungen bereinigt wurde, die nur innerhalb eines Hochschulrates bestehen, also nicht an eine größere Netzwerk-Struktur gebunden sind.

²⁴⁹ Die Netzwerkbilder wurden mittels des Programms Gephi (Version 0.91) erstellt. Dabei wurde der Force Atlas Algorithmus genutzt.

Abbildung 10.2: Hochschul-Konzern Netzwerk



Quelle: Eigene Berechnungen und Darstellung.

Die Abbildung zeigt ein Netzwerk mit drei Komponenten, wobei die Schriftgröße proportional zur Anzahl der Beziehungen der jeweiligen Akteure gewählt wurde. Dabei ist insbesondere die große Komponente in zweifacher Hinsicht bemerkenswert. Erstens wird deutlich, dass es insbesondere die prestigereichen Organisationen sind, welche geschickt (und vielleicht gezielt) Broker-Positionen besetzen und darüber einige strukturelle Löcher schließen, andere aber bewusst kultivieren. Überdies haben dabei die in der Gesamtstrategie der Exzellenzinitiative erfolgreichen technischen Universitäten gegenüber den übrigen Exzellenzuniversitäten die deutlich zentraleren und damit potenziell einflussreicheren Positionen. Zweitens zeigt sie das Konzept der strukturellen Löcher in nahezu idealtypischer Weise auf. Die Rolle von Brokern für die Struktur eines Felds wird im kommenden Unterkapitel erörtert.

10.5.2 MITTLERE POSITIONEN: STRATEGIE DER VERMITTLUNG

Während Gruppen, die sich voneinander abgrenzen durch ihre gegenseitige Opposition die symbolischen Teilungsprinzipien eines Feldes stabilisieren, bietet dies ganz im Sinne der oben skizzierten Idee der strukturellen und kulturellen Löcher für andere Akteure eine Möglichkeit, sich gewissermaßen dazwischen zu positionieren und Anschlüsse an die opponierenden Gruppen herzustellen. Derartige Ver-

mittler bzw. Broker spielen eine wichtige Rolle bei der Integration sich ansonsten auseinanderfallender sozialer Strukturen (Stovel/Shaw 2012, S. 140).

Broker hemmen durch ihre Besetzung kultureller Löcher eine extreme Polarisierung des Feldes. Die Strategie der Vermittlung richtet sich gegen den umfassenden Dominanz- und Legitimit tsanspruch der Strategie der Schließung, indem sie Beziehungen mit den weniger dominanten Regionen des Feldes eingeht. Der ansonsten fragmentierte soziale Raum des Feldes wird darüber wieder zu einem Kontinuum. Die Broker-Strategie verhindert damit, dass nur eine Valorisierung alleine als legitim gilt. Damit ist die Broker-Position der wirkliche Nexus der legitimen Valorisierungen innerhalb einer positionalen Ordnung. Die Zwischenpositionen, die Broker einnehmen, ermöglichen es ihnen, symbolische und kulturelle Ambivalenzen innerhalb der positionalen Ordnung aufrechtzuerhalten. Akteure können sich daher in einer Vielzahl von Optionen orientieren, wodurch die symbolischen Teilungsprinzipien des Feldes insgesamt kontingenter bleiben. Die Strategie der Schließung führt hingegen zu einigen wenigen klaren Valorisierungen und lässt in der daran ausgerichteten Koordinierung des Feldes weniger Abweichungen zu. Indem Broker an verschiedene Valorisierungen anschließen und auch einen situativen bzw. strategischen Wechsel zwischen verschiedenen Valorisierungen ermöglichen, sorgen sie dafür, dass das Feld insgesamt mehr strategische Optionen herrschen (Puetz 2017, S. 235ff).

Diese Perspektive betont also die Rolle der Broker für die Integration des gesamten Feldes. Die Integrationsleistung der Brokerage-Strategie ist zwar ein bemerkenswerter Effekt, wird aber in einer positionalen Logik in den seltensten Fällen die Strategie selbst informieren. Denn diese bleibt in einer positionalen Ordnung grundsätzlich daran ausgerichtet, durch den selektiven Aufbau oder die Beseitigung struktureller und kultureller Löcher die eigene Position innerhalb eines Feldes zu halten oder zu verbessern (DiMaggio/Powell 1983; Bourdieu 1999; Fligstein/McAdam 2012; Scott 2014; Puetz 2017).

Beispielhaft lässt sich die Strategie der Vermittlung anhand des Hochschulrats der Universität Hamburg illustrieren, der in Tabelle 10.15 dokumentiert ist.

Tabelle 10.15: Beispiel Strategie der Vermittlung: Universität Hamburg

Hochschulratsmitglied	Organisationale Affiliation
Prof. Dr. Alexander Bassen (intern)	Prof. für Betriebswirtschaftslehre; Leiter des Kompetenzzentrums Nachhaltige Universität (KNU).
Prof. Dr. Ursula Platzer (intern)	ehemalige Prof. für Gesundheitsökonomie, Hamburg Center for Health Economics, ehemalige Klinikdirektorin der Poliklinik für Zahnerhaltung und pr�ventive Zahnheilkunde
Prof. Dr. Dr. h.c. mult. Wolfgang Wahlster	Prof. für Informatik an der Universität des Saarlandes, Leiter des Deutschen Forschungszentrums für Künstliche Intelligenz
Prof. Dr. Olaf Köller	Uni Kiel, Prof. für Empirische Bildungsforschung, Geschäftsführender Wissenschaftlicher Direktor des IPN – Leibniz-Institut für die Pädagogik der Naturwissenschaften und Mathematik
Prof. Dr. Dr. h.c. Erika Fischer-Lichte	Freie Universität Berlin; Mitglied der Göttinger Akademie der Wissenschaften, der Academia Europaea, der Berlin-Brandenburgischen Akademie und der Nationalen Akademie der Wissenschaften Leopoldina
Dr. Cornelia Sonntag-Wolgast	Parlamentarische Staatssekretärin a.D., ehemaliges Mitglied des Bundestags und Vorsitzende des Innenausschusses
Prof. Dr. Petra Wend	Rektorin der Queen Margaret University in Edinburgh
Dr. Michael Heller	OTTO-Bereichsvorstand Categories und stellvertretender Sprecher für OTTO
Prof. Dr. Dr. h.c. mult. Albrecht Wagner	chem. Direktor des Deutschen Elektronen Synchrotrons (DESY)

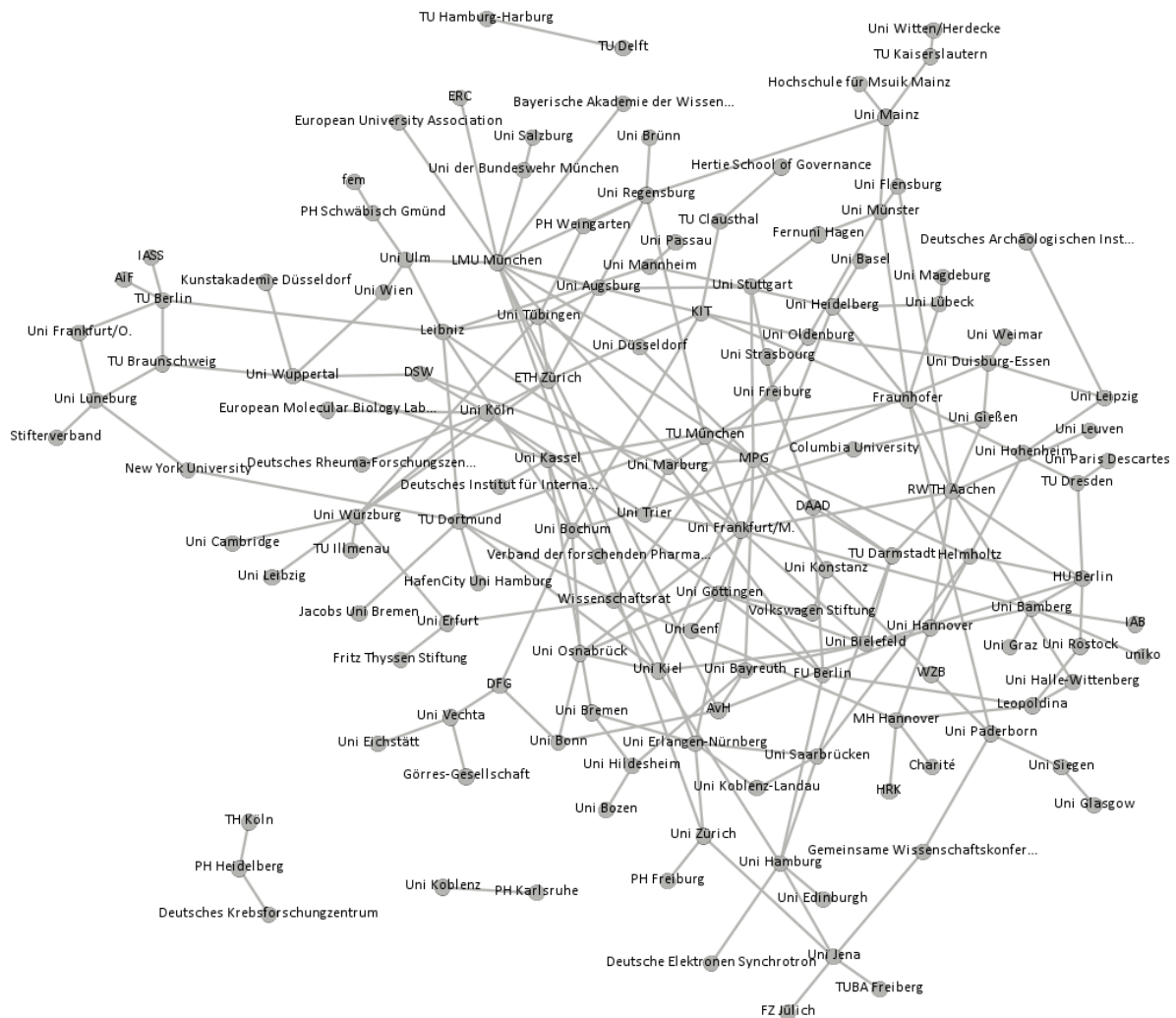
Quelle: Hochschulrat der Universität Hamburg; eigene Darstellung.

Die Universität Hamburg hat mit 43.326 Studierenden und 12.824 MitarbeiterInnen eine ähnliche Größe wie die TU München, jedoch war sie, Stand 2019, in der Exzellenzinitiative deutlich weniger erfolgreich und hat auch mit ein 182,6 Millionen Euro ein sehr ansehnliches, aber immer noch wesentlich geringeres Drittmittelaufkommen als diese. Ihrem Hochschulrat gehören vorwiegend AkademikerInnen an, die in der Forschung ein ausgewiesenes Prestige ausweisen und zu denen sich ganz im Sinne eines strategischen Aufbaus von organisationalem Sozialkapital eine Beziehung womöglich auszahlt. Exemplarisch steht dafür Prof. Wahlster, der als Leiter des Deutschen Forschungszentrums für Künstliche Intelligenz in Deutschland aktuell wie kaum jemand anderes nicht nur fachlich, sondern auch positional dafür steht, wertvolle strategische Informationen zu einer zukunftsfähigen Ausrichtung einer Universitätsstrategie geben zu können. (Er ist zurzeit dementsprechend in mehreren Hochschulräten Mitglied.) Bei den beiden weiteren externen WissenschaftlerInnen fällt auf, dass sie Funktionen in übergeordneten akademischen Vereinigungen innehaben, namentlich der Leopoldina und im Fall von Prof. Fischer-Lichte und der Leibniz-Gemeinschaft im Fall von Prof. Köller. Zudem findet sich im Hamburger Hochschulrat in Dr. Sonntag-Wolgast eine Politikerin mit überregionaler Erfahrung. Und schließlich darf auch hier das obligatorische Großunternehmen nicht fehlen, wenngleich sich beim OTTO-Konzern an der Universität Hamburg ein weiteres verbreitetes Besetzungsprinzip äußert, das an zahlreichen anderen Hochschulen ebenfalls greift: OTTO gehört zu den größten Arbeitsgebern und traditionsreichsten Großunternehmen vor Ort, womit auch hier die geografische Logik von einer doppelt positionalen Strategie grundiert wird.

Die Universität Hamburg steht damit stellvertretend für große Universitäten, die sich im akademischen Wettbewerb eher auf Deutschland konzentrieren und vor allem in Geistes- und Naturwissenschaften über Prestige verfügen. Ihr Drittmittelaufkommen ist mittelmäßig bis hoch. In ihren Hochschulräten sind bevorzugt wichtige regionale Arbeitgeber, zum Profil passende prestigereiche WissenschaftlerInnen sowie Personen aus dem überlokalen Politik-, Medien- oder Kulturbetrieb Mitglied.

Der wesentliche Effekt der Strategie der Vermittlung für die Struktur des Feldes wird ersichtlich, wenn man hier ebenfalls für die Hochschulratsbeziehungen zwischen Universitäten bzw. Wissenschaftseinrichtungen ein Gesamtnetzwerk aus allen Ego-Netzwerken konstruiert, das in Abbildung 10.3 zu sehen ist. Im Gegensatz zum sehr fragmentierten Netzwerk zwischen den Unternehmen und Universitäten (siehe Abbildung 10.1), das der Strategie der Schließung folgt, ist das Gesamtnetzwerk der Hochschulratsbeziehungen zwischen Universitäten bzw. Wissenschaftseinrichtungen deutlich integrierter. Lediglich zwei Dyaden und eine Triade sind nicht mit dem großen Netzwerk verbunden, das außerdem deutlich mehr Akteure umfasst als jenes der Hochschulratsbeziehungen zwischen Wirtschaft und Wissenschaft.

Abbildung 10.3. Gesamtnetzwerk Hochschulratsbeziehungen Wissenschaft

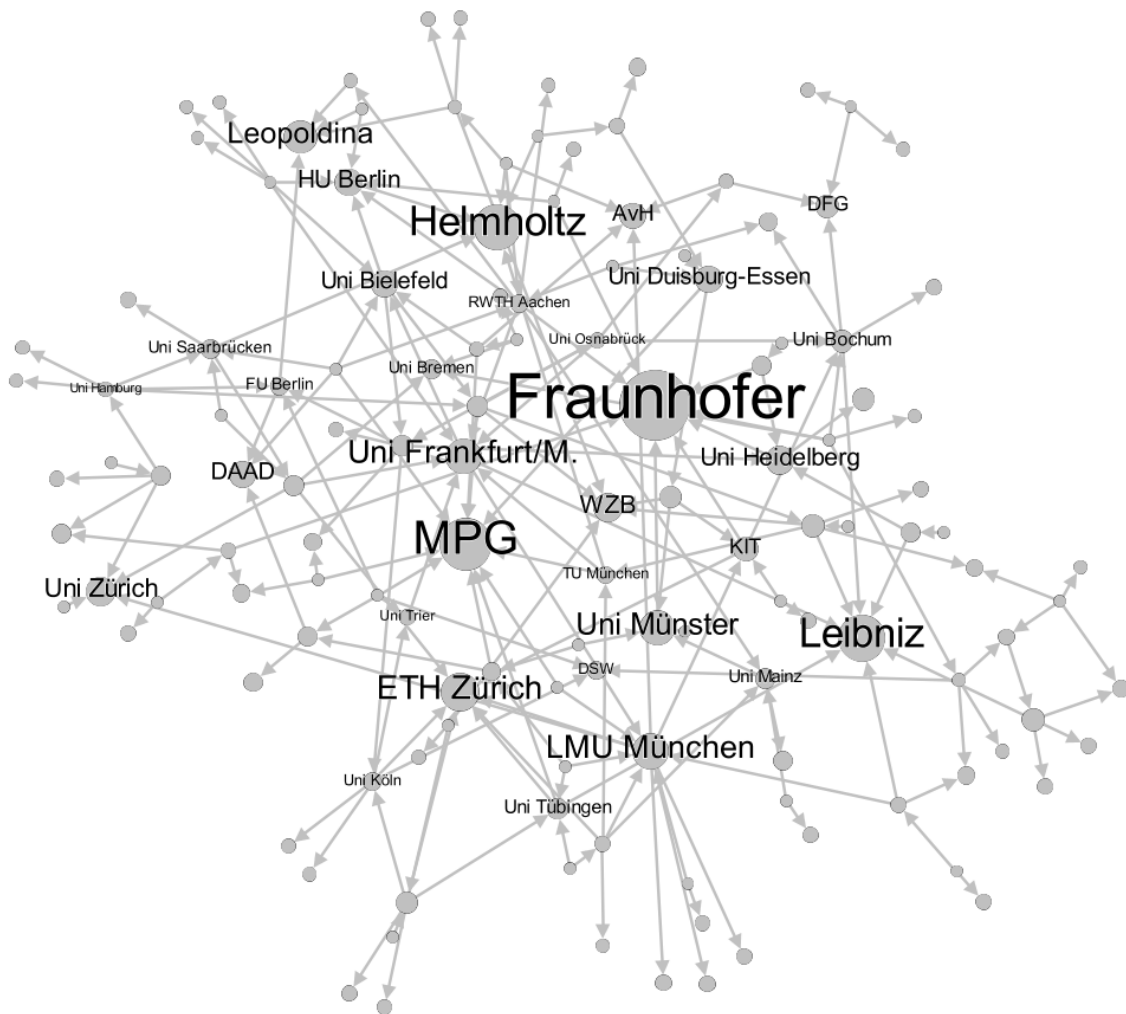


Quelle: Eigene Berechnung und Darstellung.

Diejenigen Akteure, die sich besonders um die Integration des Netzwerks verdient machen, sind in Abbildung 10.4 hervorgehoben²⁵⁰. Es handelt sich dabei einerseits um überwiegend große Universitäten mit Stärken in den Geistes- und Naturwissenschaften und andererseits um Wissenschaftsorganisationen wie die bereits genannte Leibniz-Gemeinschaft oder die Fraunhofer- bzw. die Max-Planck-Gesellschaft.

²⁵⁰ Zur Hervorhebung der Akteure in Abbildung 10.4. habe ich in Gephi den PageRank-Algorithmus angewendet. Es werden nur solche Universitäten bzw. Wissenschaftseinrichtungen in der Abbildung namentlich genannt, die wenigstens einen In-Degree von 3 haben.

Abbildung 10.4. Broker im Gesamtnetzwerk Hochschulratsbeziehungen Wissenschaft



Quelle: Eigene Berechnung und Darstellung.

Ein wesentlicher Grund dafür, dass die Strategie der Schließung, die von den zentralen, renommierten Universitäten unternommen wird, sich innerhalb der Beziehungsstruktur des Feldes nicht deutlich stärker auswirkt, besteht also darin, dass die Universitäten in mittlerer symbolischer Position und auch übergeordnete Wissenschaftsorganisationen als Broker wirken und damit eine der Schließung entgegenwirkende Strategie an den Tag legen. Es muss allerdings dringend vermutet werden, dass die Integration des Netzwerks der wissenschaftlichen Hochschulräte keiner reflektierten Absicht der genannten Organisationen entspricht. Vielmehr dürfte es sich primär um eine Folge der Positionen innerhalb des akademischen Feldes handeln, die diese Organisationen besetzen. Denn zum einen wird ihnen eine hohe Anerkennung zugesprochen und zum anderen verfügen ihre Mitglieder selbst wiederum über für Hochschulräte nutzbares Wissen und Sozialkapital. Die Integrationsleistung ist damit eine lediglich eine sekundäre Folge dieser primären positionalen Strategie der Vermittlung. Sie ist aber nichtsdestotrotz strukturell wirksam.

10.5.3 NIEDRIGE POSITIONEN: STRATEGIE DER ANERKENNUNG

Warum sollten miteinander im Wettbewerb um knappe Ressourcen konkurrierende Organisationen in einer positionalen Ordnung symbolische Akte vornehmen, die Wertschätzung und Anerkennung ge-

genüber ihren Konkurrentinnen ausdrücken und damit exakt jene Teilungsprinzipien reproduzieren, die ihre untergeordnete Position in einer etablierten Hierarchie bestätigen? Dies erinnert an BOURDIEUS (1984, 1985) Konzept des Habitus, nach dem dieser sich besonders darüber ausdrücke, dass Akteure ein „Gefühl für ihre eigenen Platz“ besäßen. Einen anders gelagerten Hinweis liefert GOFFMAN (1956, S. 480), der erklärt, dass Außenstehende bzw. Akteure aus der sozialen Peripherie einer gegebenen positionalen Ordnung sich am Spiel der Insider und Mächtigen beteiligen, um ihnen näher zu kommen und dort ihre Möglichkeit zum sozialen Aufstieg nicht zu verspielen. Anerkennung ist so gesehen der Preis, den Akteure aus der Peripherie zahlen, um den Kontakt zum Zentrum nicht abreißen zu lassen. Eine ähnliche Argumentation lässt sich auch bei COSER (1961, S. 31) finden. Für sie dient Anerkennung generell der Etablierung von nicht-kompetitiven Interaktionen. Anerkennung trage damit maßgeblich zur Aufrechterhaltung symbolisch und positional fundierter sozialen Ordnungen bei. JOURDAN, DURAND und THORNTON (2017) legen weiter dar, dass Anerkennung nicht nur durch eine inferiore Position bzw. niederen Status erklärt werden kann, sondern auch durch die erwarteten Kosten und Nutzen für die Akteure. Auch dieses Argument bestätigt letztlich die Logik von COSER und GOFFMAN. Fasst man die drei Vorschläge zusammen, sind Akteure also bereit, ihren inferioren Status zu bestätigen oder andere Kosten zu akzeptieren, sofern sie erwarten, dass sich der Akt der Anerkennung am Ende strategisch für sie auszahlt.²⁵¹

In diesem Sinne verstehe ich Anerkennung als analytisch nützliches Konzept, um in positionalen Ordnungen nicht-kompetitive Strategien zu verstehen, die soziale Akteuren bemühen, trotz ihrer konkurrierenden Positionen und Dispositionen und ihrer unterschiedlichen Hintergründe, Werte, Ziele und Selbstverständnisse miteinander zu interagieren und damit in sozialen Feldern eine gewisse Kohäsivität zu erhalten. Theoretischer ausgedrückt handelt es sich bei Anerkennung also um eine Strategie, um die Unwahrscheinlichkeit von Beziehungen außerhalb von Status-Äquivalenzen oder anderen Homophilien zu erhöhen. Dies bedeutet weiter, dass Anerkennung analytisch nur vor dem Hintergrund von Status-Hierarchien, Ausgrenzungen und symbolischer Ungleichheit verstanden werden.

Letztlich kann Anerkennung als eine Form der Kapitalkonversion begriffen werden. In der aufstiegsorientierten Position wird das symbolische Kapital durch Praktiken und Gesten der Anerkennung unterstützt. Diese Akte der Anerkennung oder Gesten der Zustimmung werden mit Kontakten zu den höher Positionierten belohnt. Dieses neue Sozialkapital lässt sich wiederum in symbolisches Kapital umwandeln, indem man nach außen hin anzeigt, dass man von Akteuren in höheren Positionen anerkannt wird. Und auch dieses symbolische Kapital ist selbst wiederum vielfach einsetzbar (Sauder/Lynn/Podolny 2012, S. 268).

Wie am Beispiel der Universität Rostock in Tabelle 10.16 dargestellt, geschieht dies im Zuge der Hochschulratsbesetzungen regelmäßig.

²⁵¹ Aus dem Wissenschaftsalltag ist dieses Prinzip in vielerlei Hinsicht wohlbekannt; man denke etwa an die Mühen, die man bereit ist auf sich zu nehmen, damit vom Prestige etablierter KollegInnen etwas für einen selbst abfällt, an die Artikel und Anträge, auf denen dann nicht der eigene Name stehen wird – wobei es gerade der ist, der in der Wissenschaft Prestige bringt –, oder daran, dass man bei Platzmangel die bekanntere Autorin zur Zitation auswählt und die unbekanntere der Zeichenobergrenze opfert.

Tabelle 10.16: Beispiel für Anerkennung: Universität Rostock

Hochschulratsmitglied	Organisationale Affiliation
Eva Maria Buchholz Dr. Christine Grünewald	Leiterin des Hinstorff-Buchverlages in Rostock Leiterin des Geschäftsbereichs Innovation, Umwelt, Verkehr, Maritime Wirtschaft der Industrie- und Handelskammer zu Rostock
Prof. Dr. Dr. h. c. mult. Jörg Hinrich Hacker	Präsident der Deutschen Akademie der Naturforscher Leopoldina – Nationale Akademie der Wissenschaften
Prof. Dr. Jan-Hendrik Olbertz	Prof. für Erziehungswissenschaft an der Humboldt-Universität zu Berlin, ehem. Präsident der HU Berlin
Jörg Sinnig	Vorsitzender des Vorstandes SIV.AG

Quelle: Hochschulrat der Universität Rostock; eigene Darstellung.

An der Universität Rostock sind 13.812 Studierende eingeschrieben und sie hat 2.831 MitarbeiterInnen. Im aktuellen DFG-Förderatlas werden ihre Fördermittel mit 37,8 Millionen Euro ausgewiesen. Die Universität Rostock ist damit strukturell kaum mit der TU München oder der Universität Hamburg zu vergleichen, gleichwohl steht sie stellvertretend für die vergleichsweise kleinen, eher regional ausgerichteten Universitäten, die über mittlere bis geringe Drittmittel verfügen. In ihren Hochschulräten finden sich tendenziell lokale ArbeitgeberInnen oder Mäzene, regionale und lokale PolitikerInnen bzw. VerbandsfunktionärInnen, WissenschaftlerInnen mit einem breiten Erfahrungsschatz oder ehemaliges Leitungspersonal großer Universitäten und mithin Alumni aus variierenden lokaleren Organisationszusammenhängen. Diese Besetzungsstruktur lässt sich auch beim Hochschulrat der Universität Rostock anschaulich nachvollziehen. Die WirtschaftsvertreterInnen arbeiten beide für ein KMU und transportieren damit im Vergleich zu Großunternehmen tendenziell eine eher auf den lokalen Arbeits- und Ausbildungsmarkt fokussierte Perspektive. Dasselbe dürfte sicherlich für die Vertreterin der lokalen Industrie- und Handelskammer gelten. Die Wissenschaft ist mit dem Präsidenten der Leopoldina vergleichsweise hochrangig besetzt, folgt aber der Logik, dass hier vor allem eine eher breite Perspektive zum akademischen Feld, denn eine enge fachliche Expertise den Ausschlag gibt. Und schließlich ist eine Person mit ausgewiesener hochrangiger Leitungserfahrung aus der Wissenschaft Mitglied, um hier die Sichtweise jener Position einzubringen, die für die kleineren Hochschulen selber kaum erreichbar scheint. Folglich folgt die Positionierungslogik hier weniger der eigenen Positionierung im Feld, sondern richtet sich auf jene Positionen, die man gewissermaßen sekundär über die Hochschulratsmitglieder in die eigene Strategiefindung inkorporieren möchte. Durch die Besetzung der eigenen Hochschulräte mit – oftmals sogar emeritierten – Leitungspersonal profilierter, prestigereicher Universitäten, erkennen die kleinen Hochschulen ihre inferiore Position letztlich an und dokumentieren nach außen, wo sie Expertise als notwendig empfinden und in welche Sphären sie strategisch vordringen wollen.

10.6 DISKUSSION

In einer positionalen Ordnung wird die Strukturebene mit den positionsbezogenen Perspektiven der Akteure konzeptionell zusammengebracht. Die Perspektive der positionalen Ordnung postuliert, dass Praxis bzw. Handlungen verstanden werden können aufgrund der Position der Akteure, da diese ein Set an Orientierungen und Möglichkeiten vorhält (Martin 2003, S. 42). Positionale Ordnungen wirken dabei wie gezeigt explizit nicht mit Bezug auf formale Regeln, sondern stehen diesen im Zweifel sogar entgegen. Sie gründen in positionalen – also struktur- und beziehungsorientierten – Strategien, die wiederum an einer übergeordneten symbolischen Ordnung ausgerichtet werden.

Für die Governance-Perspektive bedeutet dies, dass der Positionsbegriff nicht essentialistisch, sondern stets relativ und relational begriffen werden muss. Die Position eines jeden Akteurs kann insofern nur als abhängig von anderen Positionen gedacht werden, die dann als Totalität ihrer Interdependenzen gemeinsam ein Feld konstituieren (White et al. 1976; DiMaggio/Powell 1983; Bourdieu 1987, 1999; Bourdieu/Wacquant 1996; Fligstein 2001; Martin 2003, 2011; Padgett/Powell 2012). Die Position einer Hochschule im Netzwerk der Hochschulratsbeziehungen ist nicht nur abhängig davon, mit wem sie selbst Kontakte pflegt, sondern auch, wie die Denkfigur der strukturellen und kulturellen Löcher verdeutlicht, mit wem ihre Kontakte wiederum in Verbindung stehen.

Die Perspektive der positionalen Ordnung und der darauf basierenden Strategien lenkt die Aufmerksamkeit auf Strategien, die ihren Wert erst durch das Vorhandensein oder Fehlen struktureller oder kultureller Löcher innerhalb der globalen Organisation einer Beziehungsstruktur, einer Akteurstellung oder eines Feldes erzeugt oder untergräbt. Denn Homophilien äußern sich notwendigerweise als Beziehungsmuster, sprich als Strukturierung von (Un-)Möglichkeiten und (Un-)Wahrscheinlichkeiten der Interaktion. Je nachdem, welche Positionen sie innehaben, ist es mehr oder weniger wahrscheinlich, dass bestimmte Akteure bestimmte Erfahrungen gemacht haben und damit bestimmte Fertigkeiten sowie Kontakte mitbringen und Weltansichten haben. Diese Fähigkeiten, Kontakte und Weltansichten besitzen einen Wert in Bezug auf bestimmte positionale Konstellationen in Feldern. Sie dienen als positionsabhängige Ressourcen, die es ihren BesitzerInnen ermöglichen, Zugehörigkeit zu signalisieren und Zugang zu wichtigen sozialen Gruppen, Netzwerken oder eben Organisationen zu erhalten (Puetz 2017, S. 230f.).

Die über Hochschulräte entstehenden Netzwerke müssen deshalb als Sozialkapital von Organisationen verstanden werden, welches ihren Zielen dient. Diese Netzwerke erzeugen damit letztlich Reputation und Status. Denn die Positionslogik kann sich erst vollends in Relation zu anderen Positionen entfalten. Erst wenn Akteure sich an anderen orientieren, können sie ihre Positionierung und damit verbunden ebenfalls die (Un-)Angemessenheit ihrer positionsorientierten Strategien und Praktiken zielgerichtet strategisch ausführen.

Für die konkreten empirischen Akteure ist es freilich unmöglich, eine umfassende Einschätzung über der eigene positionale Situiertheit vorzunehmen und daraus passgenaue Strategien abzuleiten. Schließlich vereinen Positionen in aller Regel ein ganzes Bündel an verschiedenen Relationen und Abhängigkeitspotenzialen. Dennoch bleiben die Kräfte, die positionale Ordnungen ausmachen sowie die positionsbedingten Imperative, die soziale Akteure fühlen, immer eine Folge sowohl ihrer eigenen Situation und Möglichkeiten als auch des Gesamtzustandes des umfassenderen Positionsgefüges. Der Anspruch der Perspektive der positionalen Ordnung ist es deshalb, beiden so gut als möglich gerecht zu werden. Das Potenzial positionstheoretischer Perspektiven entfaltet sich wohl am besten dort, wo soziale Strukturen und gleichförmige Praktiken erklärt werden sollen, die jedoch weder zentral noch absichtsvoll koordiniert zu sein scheinen. Wie MARTIN (2011, S. 278) ausführte:

„[...] field theory is generally applicable for cases in which the alternative form of explanation involves action at a distance [...] this implies that our analysis is global in that we do not assume that we can adequately explain what is happening to something of interest only by recourse to what we observe in the immediate neighborhood, but instead must draw on our overall theory of field“.

Insofern Position das analytische Konzept ist, dass jene Orte am besten fasst, die Akteure in einem solchen Gefüge sozialer Interdependenz einnehmen, muss eine Feldtheorie primär auf Positionen rekurrieren, um lokal und ganz konkret agierende Akteure mit latenten und impliziten, „auf Distanz“ wirkenden sozialen Einflüssen zusammenzubringen. Diese konzeptionelle Prämisse wird von BOURDIEU zwar wesentlich offensiver – und vielleicht auch bewusster – vertreten als in der neoinstitutionalistischen Feldtheorie, dennoch gründet auch sie die konzeptionelle Berechtigung der Feldperspektive letzten Endes auf eine positionale Logik. Denn der Schritt von einer bloßen, irgendwie mit Institutionen

durchsetzen Umwelt einer (ohnehin bereits hochgradig institutionalisierten) Organisationen hin zu einem organisationalen Feld vollzieht sich etwa bei DIMAGGIO und POWELL (1983) genau dann, wenn Organisationen miteinander in der Form regelmäßig interagieren, dass sie sich wechselseitig Relevanz zuschreiben und zueinander in Beziehung setzen. Anders formuliert positionieren sich Organisationen also zueinander und erst diese Positionierung entfaltet die Struktur des Feldes (DiMaggio/Powell 1983, S. 147, 150f). In diesem Moment tritt der bei MEYER und ROWAN (1977) noch vergleichsweise diffus konzipierten Orientierung an die Erwartungen einer wenig konkretisierten institutionellen Umwelt nun eine zusätzliche Orientierung an der eigenen Position innerhalb eben jener (Feld-)Konstellation zur Seite. Der praktische Imperativ, den Organisationen in dieser Konstellation wahrnehmen, ist dann also nicht mehr einzig an spezifisch andere Organisationen bzw. Akteure oder eine bestimmte institutionelle Erwartung gekoppelt und er entspringt auch nicht ihren Eigenschaften, sondern folgt einer übergeordneten positionalen Logik, die strategisches Agieren der Akteure ebenfalls in den Blick nimmt. Die Verbindung von globalen institutionellen Erwartungen und Positionen erzeugt somit eine Matrix praktischer Imperative, die Institutionen und ihre Positionen tendenziell auf Dauer stellt und soziale Sinnformen für Akteure erst konkret greifbar, nachvollziehbar, bewertbar und nutzbar macht. Gleichzeitig beruhen eine Vielzahl von Weltansichten, Praktiken und reflektierten Handlungen auf positionalen Heuristiken, denn erst diese verleihen den ansonsten diffusen institutionellen Vorgaben ihren situativen Sinn und befähigen damit zu strategischem Handeln bzw. münden in situativ angemessenen Praktiken (Martin 2011, S. 319). Anders formuliert werden Akteure in der hier vorgeschlagenen Sichtweise mittels ihrer Positionen dazu befähigt, ein überbordendes Angebot prinzipiell legitimer Alternativen in angemessene Praktiken und Strategien zu übersetzen.

In Bezug auf die Governance-Perspektive zeigt sich ein weiterer Vorzug der Perspektive der positionalen Ordnung darin, dass die Art und Weise der Teilhabe an einer sozialen Ordnung und die erwarteten Effekte sich über die Positionierungen der individuellen, korporativen oder komplexen Akteure wesentlich triftiger begründen und untersuchen lassen, als anhand der normativen Konstitution politischer Systeme oder der tradierten Lesart, dass ein Individuum ‚mikro‘, die Gesellschaft aber ‚makro‘ und die Organisation ohnehin ‚meso‘ ist. Die Perspektive der positionalen Ordnung ermöglicht es, Dynamiken der Positionierung und daraus resultierende Machtgefüge, die mitunter quer zu diesen analytischen Ebenen stehen und darüber die zugrunde liegenden Prozesse adäquater erfassen können.

11. Resümee

Im Entdeckungs- und Begründungszusammenhang dieser Arbeit berufe ich mich auf die zuletzt vermehrt geäußerten Rufe, kulturalistische und konstruktivistische Theorien stärker in die Theorieentwicklung der Educational Governance-Forschung einzubeziehen. Exemplarisch sei dafür hier ein Auszug des von LEEMANN und KollegInnen (2017) formulierten Aufrufs zur, meines Wissens, größten Tagung im Feld der Educational Governance der vergangenen Jahre zitiert:

„Von Interesse ist dabei zum einen das Zustandekommen wie auch der Wandel von Ordnung, von Konsens wie auch von Konflikt und neuen Problemstellungen. Von Interesse ist zum anderen jedoch auch die Verfestigung, d.h. Institutionalisierung von Formen der Handlungskoordination als *Governance Regimes*, die über Artefakte (Objekte; Technologien) wie auch über immaterielle Dispositive (Kognitionen, Regeln, Programme und Verfahren) stabilisiert werden. Auf dieser Analyseebene basiert Handlungskoordination nicht ausschließlich auf den Besonderheiten situativer Konstellationen, sondern ebenso auf historisch und sozial zu verortenden Deutungsangeboten, Rationalitätsmodellen sowie kollektiven Überzeugungen, Erwartungsstrukturen und materiellen Dispositiven, welche den Akteuren Orientierung und Rechtfertigungsgrundlagen bieten“ (Leemann et al. 2017, Hervorhebung im Original).

Die in diesem Aufruf zum Vorschein kommende Absicht, Gräben zwischen ihren jeweiligen Stammdisziplinen der Educational Governance-Forschung zur überbrücken und eine forschungspragmatische Position einzunehmen, die sich auf Gemeinsamkeiten konzentriert und theoretische Anschlüsse weniger als Bedrohung der eigenen konzeptionellen Alleinstellungsmerkmale empfindet, sondern als wechselseitige Bereicherung versteht (Benz et al. 2007, S. 17), ist ein fast schon konstitutiver Zug dieser Forschungsströmung. Aktuell wird dies im umfangreichen Handbuch von LANGER und BRÜSEMEISTER (2019) zur Theorieentwicklung in der Educational Governance-Forschung erneut überaus eindrucksvoll nachgewiesen. Auch meine Arbeit stellte sich der Aufgabe, den konzeptionellen Fokus der Governance-Perspektive zu erweitern, ohne dabei ihr Mandat zu vergessen. Dazu habe ich in dieser Arbeit einige Vorschläge unterbreitet.

11.1 ZUSAMMENFASSUNG

Im *ersten Teil dieser Arbeit* konnte ich darlegen, dass Organisationen als zentrale – nicht immer explizite, aber doch stets wenigstens implizite – Forschungsgegenstände der Educational Governance-Forschung einer kulturalistischen und konstruktivistischen Perspektive nicht nur zugänglich sind, sondern eine solche Perspektivierung auch analytische Leer- und Schwachstellen zu heilen verspricht. Dies ist relevant, da in der Governance-Theorie nach wie vor dieselben ökonomistischen und technokratischen Ansätze zu dominieren scheinen, welche auch die Organisationsforschung lange geprägt haben. Ökonomistische und technokratische Theorien setzen utilitaristische Rationalitäten als anthropologische Universalien, um daraus invariante instrumentelle Gesetze abzuleiten, die darüber hinaus zumeist in Form rationalistischer Anreiz-Wirkungs-Szenarien politische Programme informieren. Die Sozialwissenschaften haben sich in den letzten Jahrzehnten zwar nachhaltig an der Kritik solcher teleologischen Ökonomismen verdingt, aufgrund der Transdisziplinarität der Organisations- und Governance-Forschung halten sich ihre Ausläufer jedoch hartnäckig und nicht selten subkutan in deren Theorieangebote. Sie finden darüber weiterhin Eingang in die Fragestellungen, Erhebungsdesigns und Theoriedebatten der Governance-Perspektive.

Demgegenüber habe ich mit dieser Arbeit das Ziel verfolgt, die prinzipielle Kontingenz von Organisationen zu betonen, indem ich sie zuvorderst als kulturell bedingte und sozial konstruierte Ordnungen begreife. Beide von mir dazu eingebrachten Theorien, der Neoinstitutionalismus und die Soziologie BOURDIEUS, haben ihre Stärken darin, den sozialen Konstruktionscharakter organisationswirksamer – und damit freilich auch ökonomistischer – Rationalitäten, sozialer Kategorien und vermeintlich letzter Werte im Blick zu behalten. Organisationen werden hier weder als starre Gebilde aufgefasst und schon gar nicht als bloß hierarchischer Governance-Modus konzipiert. Organisationale Entwicklungen geraten damit nicht mehr zum Ausdruck transzendentaler Rationalitätsprinzipien, sondern werden als von lokalen, historisch kontingenten Prozessen geformt verstanden, die sich auf übergeordnete Wissensstrukturen zwar beziehen, diese aber immer erst wieder in eigene Strukturen übersetzen müssen. Damit wird ein Gegengewicht zur vermeintlichen Natürlichkeit und instrumentellen Alternativlosigkeit gesetzt, die Organisationen und ökonomischen Rationalitäten politisch und nicht selten eben auch epistemisch andernorts zugeschrieben werden.

Während der Neoinstitutionalismus sich programmatisch und analytisch seit seiner Entstehung ohnehin als explizit wissenssoziologisch-sozialkonstruktivistische Organisationstheorie aufgestellt hat, wurde die kulturalistische Soziologie BOURDIEUS bisher nur in Ansätzen organisationssoziologisch erschlossen. Daher lag ein wichtiges Augenmerk dieser Arbeit darauf, seine Kernkonzepte in organisationstheoretischer Absicht fortzuentwickeln. Dabei konnte ich zeigen, dass die von einigen OrganisationssoziologInnen als zu komplex beklagte Interdependenz der BOURDIEU'schen Konzepte bei genauerer Betrachtung kein Hindernis für eine instruktive Weiterentwicklung seiner Soziologie in organisationstheoretischer Absicht darstellt.

Soziale Ordnungen, egal worauf sie beruhen, stellen eine mehr oder weniger stabile Beziehung zwischen einer sozialen Situation und angemessenen Verhaltensweisen her. Sie erhöhen die Wahrscheinlichkeit, dass Akteure in bestimmten Situationen in bestimmter Weise agieren, gleich ob bewusst oder vorbewusst. Im Umkehrschluss schließen soziale Ordnungen bestimmte Verhaltensweisen als unangemessen aus (Weber 1978, § 5). Da für die Governance-Forschung die zielgerichtete Gestaltung sozialer Ordnungen im Mittelpunkt des Interesses steht, drängt sich folglich unweigerlich die Frage auf, worauf soziale Ordnungen beruhen. Mein Vorschlag lautet daher, dass ein Rekurs auf die basalen Elemente der Konstruktion sozialer Ordnung analytisch eine Möglichkeit eröffnet, sich den ansonsten verborgenen kulturellen Mechanismen von Governance zu nähern.

Im *zweiten Teil der Arbeit* habe ich soziale Ordnungen daher zum expliziten Ausgangspunkt der Betrachtung gemacht. Dabei habe ich Kultur bewusst breit als kollektive Werte und Kategorisierungen, als implizite und sozial etablierte Wissensordnungen sowie als historisch gewachsenen, gesellschaftlich strukturierten Möglichkeitsraum sozialer Praktiken, Institutionen und Subjektformen gefasst. In dieser Sichtweise beeinflusst Kultur die Wahrnehmungen, Entscheidungen, Handlungen und Praktiken sozialer Akteure. Sie gründet jedwede Konstruktion sozialer Ordnung und durchzieht die Funktionsweise aller empirisch zu beobachtenden Governance-Modi.

Meine Vorschläge, sich diesen kulturellen Grundlagen sozialer Ordnung analytisch zu nähern, habe ich unter den Begriffen der habitualisierten, positionalen und valorisierten Ordnung subsumiert. Die Perspektive der habitualisierten Ordnung zeigt, dass Habitualisierung als Basis der Institutionalisierung auf der einen Seite und der (letztlich niemals abgeschlossenen) Formierung eines Habitus auf der anderen Seite die Konstruktion und auch den Wandel von sozialen Ordnungen ermöglichen und beschränken. Sie liefern zudem konzeptionelle Anschlusspunkte, um Sprache, Raum und Materialitäten dabei ebenfalls zu berücksichtigen. Die Perspektive der positionalen Ordnung basiert auf der Feldtheorie BOURDIEUS und der des Neoinstitutionalismus. Beide Ansätze konvergieren dabei in einer bei BOURDIEU expliziteren und im Neoinstitutionalismus eher implizit gehaltenen Zentralität des Positionsbegriffs. Die Logik der Felder ist demnach zuallererst eine positionale, weshalb sich für Akteure die

Ordnung eines Feldes immer nur vermittelt ihrer Position erschließen kann. Die Perspektive der Valorisierung schließlich wendet sich den Grundlagen der Legitimität und symbolischen Herrschaft zu und entdeckt diese zum einen in alltäglichen organisationalen Typisierungen, Kategorisierungen und objektivierten Rationalitäten, die soziale Ordnungen erschaffen und stützen, aber auch in der emotionalen Bindung, im Ethos und in habitualisierten Affekten, die Akteure ihnen vertrauten sozialen Ordnungen entgegenbringen.

Insgesamt konnte ich mit der Habitualisierung, der Positionierung und Valorisierung analytische Perspektiven entwickeln, welche die tradierten konzeptionellen Trennungen von Mikro, Meso und Makro transzendieren und mir aus genau diesem Grund für Mehrebenenanalysen gut geeignet scheinen. Als kulturalistisch-konstruktivistische Governance-Perspektiven fokussieren sie die Ursprünge und Prozesse der Governance-Modi, indem sie sich nicht nur auf die Akteurskonstellationen z.B. zwischen Staaten und Bildungsorganisationen beziehen, sondern auch die vielfältigen Praktiken, Routinen und Prozesse berücksichtigen, mittels derer die Akteure innerhalb dieser Bildungsorganisationen die intendierten Koordinationsmodi interpretieren und praktisch umsetzen oder (mithin vorbewusst) unterminieren. Dadurch geraten all jene kulturell bedingten Kontingenzen, Widersprüche und Konflikte mitsamt ihren strukturellen Ursprüngen und resultierenden Machtverhältnissen in den Blick, die realiter den Ausschlag für den Erfolg oder Misserfolg von Governance-Modi geben.

Meine Diskussion belegt zudem, dass BOURDIEUS Soziologie und der Neoinstitutionalismus nicht nur in ihren Feldbegriffen konvergieren. Sie unterscheiden sich auch in ihren grundlegenden Konzepten von Habitualisierung und Habitusformierung, von Sozialisation, von Objektivität und Materialität, von Position und nicht zuletzt von symbolischer Macht und Legitimität deutlich weniger, als auf den ersten Blick vermutet werden könnte. Für das Ziel einer Integration beider Ansätze hat sich meine theorieexegetische Diskussion daher als durchaus fruchtbar erwiesen. So ähnelt das Verständnis der sozialen Welt und insbesondere die Akzeptanz ihrer institutionellen Ordnung, die BOURDIEU *doxa* nennt stark dem, was seit BERGER und LUCKMANN oder aktueller bei SCOTT innerhalb der Institutionentheorie als *taken-for-grantedness* verhandelt wird; d.h. vermeintlich selbstverständliche Wahrheiten, die von niemanden mehr in Frage gestellt werden. Diese ‚Magie der Institution‘ steht bei beiden im Zentrum. Dies zeigt sich ebenfalls in der Dialektik von Habitus und Institution, die ich hier als Komplementarität von Habitusformierung und Habitualisierung konzipiert habe. Die Perspektive der habitualisierten Ordnung besitzt daher m.E. ein bemerkenswertes Potential für die aktuellen Theoriedebatten des Neoinstitutionalismus, in denen die Fragen nach einer Mikrofundierung der Institution und der Möglichkeit ihrer theoretischen Modellierung dominieren.

Allerdings machte die Diskussion der Verwobenheit von Habitualisierung und Habitusformierung auch deutlich, dass in der sozialkonstruktivistischen Tradition wenig Wert auf die gesellschaftsstrukturellen Differenzierungen gelegt wird, die doch mit dem Begriff der Institution implizit so bedeutsam angelegt sind. Genau aber dies ist der Schwerpunkt von BOURDIEUS Soziologie, der sich in seiner intensiven Auseinandersetzung mit der Struktur der sozialen Ungleichheit und der institutionellen Ordnung der Felder intensiv genau mit diesem Aspekt beschäftigt hat. So herrscht zwischen beiden Theorien auch in dieser Hinsicht ein Verhältnis der Komplementarität. Genauer gesagt ist die Art komplementär, wie die beiden Perspektiven analytisch angelegt sind: Während BOURDIEU die „objektiven Strukturen“ hervorhebt, sind es in der wissenssoziologischen Institutionentheorie vor allem die alltagsweltlichen Praktiken und ihre subjektiven Bedeutungen. BOURDIEUS Instrumente wiederum profitieren vom Rekurs auf die alltäglichen Entstehungsbedingungen von Institutionen, Macht oder Feldern, die im wissenssoziologischen Neoinstitutionalismus im Zentrum stehen.

In diesen theoretischen Überlegungen habe ich eine Reihe von primär organisationstheoretischen Vorschlägen unterbreitet. Dabei vertrete ich keineswegs den Anspruch, eine neue Organisationssoziologie formuliert zu haben, noch die bisherigen Schwerpunkte innerhalb der Governance-Perspektive

abzulösen. Der von mir erörterte Fokus auf habitualisierte, valorisierte und positionale Ordnungen soll vielmehr die bestehenden analytischen Heuristiken ergänzen und gleichsam eine Alternative zu auf neopositivistischen und rationalen Akteursmodellen basierenden Varianten der Governance-Theorie formulieren.

Zahlreiche Studien zur Governance im Bildungs- und Hochschulwesen konzentrieren sich entweder auf die Mikro-, die Meso- oder die Makroebene. Die in dieser Arbeit adressierten Phänomene entstehen jedoch erst im komplexeren Wechselspiel aus staatlicher und universitärer Koordination, interuniversitären Beziehungen, inneruniversitären Koordinationsweisen sowie nicht zuletzt individuellen Praktiken und kollektiven Wissensstrukturen. Die Elemente dieser Interdependenz als jeweils unabhängig zu behaupten, wäre daher zweifelsohne problematisch. Während die eigentliche Begründung institutioneller Herangehensweisen gerade in diesen Wechselbeziehungen zwischen den vermeintlich distinkten sozialen Ebenen liegt, wird in den meisten Studien eine Ebene in den Hintergrund gedrängt, reifiziert oder aber nicht erforscht. Eine Perspektive hingegen, die die Dualität intra- und interorganisationaler Interdependenzen schon konzeptionell inkorporiert und auch analytisch abzubilden sucht, erschwert solche Reifizierungen und erleichtert Mehrebenenanalysen.

Im *dritten Teil* dieser Arbeit habe ich daher versucht, die verschiedenen Ebenen gleichberechtigt zu adressieren, um die zuvor entwickelten Perspektiven zum einen gegenstandsbezogen zu plausibilisieren und zum anderen anhand der eigenständigen Forschungen neue Erkenntnisse, im Idealfall generalisierbare Erkenntnisse, zu gewinnen.

Im Kapitel zur valorisierten Ordnung konnte ich darlegen, wie die abstrakte Vision einer Wissensgesellschaft paradoxerweise ausgerechnet in der Wissenschaft mehrheitlich Prekarität und Unsicherheit auslöst. Die analytische Mehrebenenperspektive der Valorisierung offenbarte hier in der Tradition einer Ideologiekritik eine Werte-Trajektorie, in der zunächst zentrale politische Akteure ihre Programmatiken an neoliberalen Idealen ausrichten und damit die prinzipielle Ambivalenz der Wissensgesellschaft mittels technokratischer Vorgaben in die Richtung des NPM lenken. Leistung wurde zu Exzellenz und das Einzige, was nun buchstäblich zählt, ist was in Kennzahlen, Indikatoren und anderen ubiquitären Vergleichswerten als Erfolg gewertet wird. Für Hochschulen und WissenschaftlerInnen mündet dies in einer sozialen Ordnung, die auf der Logik permanenter Bewährung beruht und die als Fetisch vermeintlich objektiver Werte WissenschaftlerInnen und HochschullehrerInnen dazu verleitet, sich als projektorientierte UnternehmerInnen ihrer Selbst zu fühlen.

Im Kapitel zur habitualisierten Ordnung habe ich vorgeschlagen, Hochschullehre als eine sich in habitualisierten Routinen vollziehende Praxis zu begreifen, da sie über die sekundäre Sozialisation vermittelt wird und sich in organisationalen Dispositionen niederschlägt. Diese Perspektive ist instruktiv, weil sie die Entstehungs- und Reproduktionsbedingungen einer bestimmten Tätigkeit bzw. Institution gleichzeitig als Bedingungen ihrer Veränderung konzipiert. Entstehung und Transformation fallen in dieser Sichtweise analytisch zusammen und erklären Beharrung und Dynamik sozialer Ordnungen gleichermaßen. Da Praktiken und Institutionen dabei ebenfalls in ihrer ko-konstitutiven Dialektik zusammen gedacht werden, ist auch hier eine Mehrebenenperspektive dem Konzept habitualisierten Ordnung bereits inhärent. So konnte ich zeigen, dass Erfolg oder Misserfolg einer Kontextsteuerung, im konkreten Beispiel des Bologna-Prozesses, nicht anhand einer bloß formalen organisatorischen Umsetzung ihrer Regulations- und Anreizinstrumente zufriedenstellend verstanden werden können. Ausschlaggebend scheint mir in der Perspektive der habitualisierten Ordnung vielmehr die Frage, inwiefern die TrägerInnen einer Kontextsteuerung, also die leibhaftigen Akteure in den Hochschulen, ihre professionellen Habitus mit dem sich nun wandelnden Institutionengefüge synchronisieren. Eine allein top-down herbeigeführte Institutionalisierung kann sich demnach ohne äußeren Zwang nicht nachhaltig durchsetzen, dazu fehlt ihr eine Stabilisierung von innen, verstanden als lokale Legitimation im Einklang mit den professionellen Habitus.

Im Kapitel zur positionalen Ordnung habe ich schließlich die positionale Heuristik der Feldtheorie genutzt, um Muster und Logiken von Entscheidungshandlungen zu identifizieren, die sich einem unmittelbaren forscherschen Zugang verschließen (hier vorwiegend aus hochschulrechtlichen Gründen). Auch hier, im Falle der Hochschulräte, erwies sich die analytische Dualität von Organisation und Individuum als instruktiv und konnte konzeptionell ebenso auf Positionen und Kapital überführt werden. Vermittels einer positionalen Logik ließen sich Muster der Homophilie und distinktive Besetzungspraktiken bei Hochschulräten in Deutschland herausarbeiten und damit Erkenntnisse gewinnen, die deutlich über jene Deskriptionen hinausgehen, die in Arbeiten zu demselben Forschungsgegenstand bis dato publiziert wurden. Der Fokus auf die positionale Logik der sozialen Ordnung half dabei, Reputation, hier im Wesentlichen verstanden als akademische Exzellenz und Wirtschaftskraft, als zentrales Teilungsprinzip des wissenschaftlichen Feldes auch als maßgeblich für die Besetzungsstrategien der Hochschulräte zu identifizieren.

11.2 AUSBLICK

Diese Arbeit startete mit der Frage, ob und wie die Governance-Forschung gegenüber dem neoliberalen Mainstream, aus dessen Geist sie unter anderen geboren wurde, einen reflektierten, informierten und bei Bedarf kritischen analytischen Standpunkt einnehmen kann. Sie endet mit einigen abschließenden Überlegungen dazu, wie sich die Vorschläge dieser Arbeit nun vor dem Hintergrund der in der Einleitung aufgeworfenen Ansprüche bewerten lassen.

Die Governance-Forschung steht generell in einem Spannungsfeld von ganz handfesten normativen politischen Erwartungen einerseits und akademisch orientierter Theorie- und Methodenentwicklung andererseits. Eine Gegenposition zu den in dieser Arbeit formulierten Ansätzen bildet naturgemäß die von mir in der Einleitung sehr grundlegend kritisierte formalistisch-rationalistische Sichtweise auf Governance. Wie ich hoffentlich deutlich machen konnte, geht es mir dabei nicht darum zu negieren, dass Akteure auch im Sinne einer Rational-Choice-Theorie reflektiert sozial handeln. Eine derartige Position wäre offensichtlich töricht, existieren doch zahlreiche Koordinationsmodi sozialer Interdependenzen, die voluntaristische Aktivitäten wie auch ökonomisch-rationale Entscheidungen bedingen und hervorrufen. Nun böte aber gerade diese Einsicht einen vermeintlichen Angriffspunkt auf die Perspektiven, die ich in dieser Arbeit ausgearbeitet habe: Denn, wenn Governance als absichtsvolle Steuerung sozialer und politischer Interdependenzen verstanden wird, scheint sie solchen theoretischen Perspektiven entgegenzustehen, die nicht auf rationale Kalküle und objektive Reflexion abheben. Hier stellt sich also unweigerlich die Frage, ob Governance nicht genau jenes Viertel menschlicher Aktivität adressiert, jene Hochkostensituationen, in denen die Rational-Choice-Theorie selbst bei BOURDIEU übernehmen darf (Ermakoff 2013)?

Den bisherigen Überlegungen folgend scheint dies nicht der Fall, denn die Koordination sozialer Interdependenzen ist *nicht* entweder reflexiv oder habituell. Selbst reflexive Entscheidungen in Hochkostensituationen können soziale Akteure nur vor dem Hintergrund ihrer bisherigen Habitualisierungen, Positionierungen und Valorisierungen treffen. Insofern liegt ein Fehler dieses Streits in meinen Augen bereits darin, die Gretchenfrage der modernen Sozialtheorie nach ‚structure vs. agency‘ als oppositionelles Gegensatzpaar zu formulieren, die suggeriert, eine der beiden Pole dürfe einen vollumfänglichen Erklärungs- und Analyseanspruch zurecht exklusiv für sich beanspruchen. Ein zweiter Fehler liegt darin, Governance auf bewusste Entscheidungsakte der politischen Steuerung und abgestimmten Koordination sozialer Interdependenzen zu reduzieren. Daher umfasst meine in dieser Arbeit vorgeschlagene Lesart von Governance die Konstruktion und Reproduktion sozialer Ordnungen. Sie stützt sich damit im Alltag der daran beteiligten Akteure auf die unhinterfragte Internalisierung sozialer Struk-

turen und Institutionen, vor deren Hintergrund sich dann auch, aber keinesfalls ausschließlich rationale Wahlakte und voluntaristische soziale Handlungen vollziehen.

Ein Desiderat, das sich daraus für die Governance-Theorie ableiten lässt, lautet folglich, Konzepte fortzuentwickeln, welche die epistemologische Frontalopposition von ‚structure vs. agency‘ aufbrechen, um vorbewusste Praktiken und voluntaristisches Entscheidungshandeln konzeptionell zu integrieren.

Für die Educational Governance-Forschung wäre mit einer Absatzbewegung von rationalistischen Handlungs- und Organisationsmodellen allerdings ein Problem verbunden: Die mittels der konstruktivistisch-kulturalistischen Perspektive erzielten Forschungsergebnisse sträuben sich gegen unmittelbare Ableitungen in politische Struktur- und Handlungsempfehlungen. Sie liefern kein unmittelbar in Problemlösungen übersetzbares Steuerungswissen. Der Vorteil der rationalistischen Governance-Modelle hingegen ist, dass sie in ihrem theoretischen Kern bereits einen Problemlösebias mitführen. Dabei ist eine Perspektive auf Kultur trotz all dieser Schwierigkeiten m.E. besonders dort wichtig, wo zentrale Güter, Produkte oder Leistungen kulturelle Güter sind, die sich einer rationalistischen oder technokratischen Erfassung weitgehend entziehen. In der Bildung und in der Wissenschaft ist dies der Fall. Für die Educational Governance-Forschung stellt sich von daher mit einigem Nachdruck die Frage, wie sich kulturalistische bzw. sozialkonstruktivistische Einsichten in eine für die Politikberatung annehmbare Expertise überführen lassen.

Eine bewusst oder zufällig der neoliberalen Logik und Rhetorik folgende Perspektive auf Governance wird hingegen nur unter großem Aufwand eine kritische analytische Distanz zu ihrem Forschungsgegenstand einnehmen können. Zudem ist die technokratische Logik des Neoliberalismus selbst per se nicht kritisch, weil sie keinen reflexiven Standpunkt kennt. Sie ist tendenziell tautologisch und vertraut nur ihren eigenen Leistungsdefinitionen. Eine zentrale Leistung des Neoliberalismus liegt schließlich darin, durch zentrale, vermeintlich objektive Mechanismen und technokratische Strategien die dahinterliegenden Interessen zu verschleiern. Technokratie, effizienzorientierte Outputorientierung und der allgegenwärtige Bezug auf vermeintlich objektive Standards kappen bildlich gesprochen die Verbindung zu einem übergeordneten Moraldiskurs und depolitisieren, indem sie den Fokus auf ganz kleinteilige Aspekte setzen.²⁵²

Indem konstruktivistisch-kulturalistische Perspektiven das Gemacht-Sein und die Kontingenz von Governance-Modi betonen und einen Blick auf ihre ganz praktische Bedingtheit richten, eröffnen sie demgegenüber eine Möglichkeit zur Reflexivität und damit (politischer) Kritik. Sie negieren, dass bildungspolitische Konzepte oder organisationale Standards tatsächlich ‚von Natur aus‘ rational, objektiv und damit alternativlos sind²⁵³. Sie zeigen vielmehr auf, dass sie politische Artefakte bestimmter Tradi-

²⁵² BROWN (2018, S. 7f) unterstreicht diesen Aspekt in einer sehr lebhaften Kritik des Neoliberalismus: „In dem Maße, wie sich eine normative Ordnung der Vernunft über drei Jahrzehnte hinweg zu einer weit und tief verbreiteten Regierungsrationaltät entwickelte, verwandelt der Neoliberalismus jeden Bereich und jedes Unterfangen des Menschen gemeinsam mit den Menschen selbst gemäß einem bestimmten Bild des Ökonomischen. Jedes Verhalten ist ökonomisches Verhalten; alle Bereiche des Lebens werden in ökonomischen Begriffen und Metriken erfasst und gemessen, auch wenn diese Bereiche nicht direkt monetarisiert werden. Innerhalb der neoliberalen Vernunft und in den Bereichen, die von ihr beherrscht werden, sind wir bloß noch und überall Exemplare des Homo oeconomicus, der selbst eine historisch spezifische Form hat. Weit entfernt von Adam Smith‘ Geschöpf, das von dem ‚natürlichen Drang zu handeln und Dinge gegeneinander auszutauschen‘ angetrieben wird, ist der heutige homo oeconomicus ein sorgfältig konstruiertes und reguliertes Stück Humankapital, das die Aufgabe hat, seine Position im Wettbewerb zu verbessern und wirksam einzusetzen sowie seinen (monetären und nicht monetären) Bestandwert über all seine Bemühungen und Schauplätze hinweg zu fördern“.

²⁵³ Deutlich wird dies wie in den vorherigen Kapiteln ausgeführt etwa am Zusammenhang von Macht und der Verwendung bestimmter Klassifikationen. Denn Klassifikationen stellen soziale Ordnungen her. Wo WissenschaftlerInnen ob ihrer Expertise an Kennzahlen für politische Entscheidungsgrundlagen arbeiten oder Reformmaßnahmen auf Performanzen ihrer AdressatInnen hin evaluieren, tun sie zwangsläufig mehr, als einfach nur Mittel zur Objektivitätssteigerung zu konstruieren. Sie konstruieren Hierarchien und stützen oder provozieren damit soziale Ordnungen. Gleichzeitig erfahren die Wissenschaf-

tionen oder Kulturen sind. Konstruktivistisch-kulturalistische Governance-Perspektiven heben damit nicht nur die praktische Kontingenz und prinzipielle Prekarität institutioneller Strukturen hervor, sie verdeutlichen darüber letztlich die Anfechtbarkeit politischer Programme²⁵⁴.

Denn die hintergründigen Mechanismen der Konstruktion sozialer Ordnung aufzudecken und ihre mitunter lokal begrenzte Koordinationsleistung herauszuarbeiten, bedeutet ja gerade nicht, ihnen die Wirksamkeit abzusprechen. Stattdessen lässt sich darüber offenlegen, *wie* bestimmte Ordnungen, als Zusammenhänge von Legitimität und Wertungen, von Weltbildern und Grenzziehungen, von Positionen und Positionierungen, von Ressourcen und Macht sich (auch weiterhin re-)produzieren. Der Kern der Frage, *wie* soziale Strukturen sich stabilisieren oder wo sich ein Wandel durchsetzen könnte, berührt zwangsläufig auch den Kern jedweder Form von Herrschaft, ganz gleich, ob sie dabei eher auf offensichtlich äußere Zwänge oder auf unhinterfragte internalisierte Praktiken abhebt. Die Analyse der kulturellen Grundlagen sozialer Ordnungsbildung und ihrer Wechselwirkungen mit gegebenen Strukturen und Situationen kann also von ihrem Erkenntnisziel her politischer kaum sein.

terInnen selbst darüber ebenfalls eine Aufwertung; schließlich bereiten sie nun außerhalb ihres Elfenbeinturmes politische Entscheidungen vor.

²⁵⁴ Über die hier zur Demonstration und Plausibilisierung ausgearbeiteten Hochschulentwicklungen, die unter den Stichworten New Public Management, Bologna-Prozess und Hochschulräten firmieren, eröffnen die von mir entwickelten Theorieperspektiven auch instruktive analytische Zugriffe auf weitere, sich gegenwärtig mehr denn je stellende Desiderate für die Educational Governance-Forschung. Ich möchte daher abschließend zwei Themenkomplexe kurz benennen, die in meinen Augen gut mit dem hier entwickelten Instrumentarium beforscht werden können, ohne dass sie bis hierher in der Arbeit verhandelt worden wären.

Eine Anschlussoption stellt die Soziologie sozialer Ungleichheit dar, wo die Rückbindung zur Governance-Forschung nicht erst in jüngerer Vergangenheit eingefordert wurde (exemplarisch: Langer 2019). Mit der hier vorgeschlagenen Perspektive ließen sich soziale Ungleichheiten als Folge organisationaler Reproduktion modellieren. Dabei kann auf dieselben Begrifflichkeiten und Konzepte zurückgegriffen werden, wie sie sich in der konventionellen Ungleichheitsforschung nach BOURDIEU etabliert haben. Sowohl materielle Kapitalerträge als auch Bewertungen und Unterschiedskategorien besitzen in dieser Lesart immer einen klaren Bezug zu organisationalen (Governance-)Praktiken, -Strategien und -Positionen. Sie lassen sich darüber hinaus auch auf die für sich genommen ebenfalls wieder ungleichen Positionen und Status beziehen, die fokale Organisationen einnehmen. Durch eine Organisationsperspektive im Sinne dieser Arbeit lässt sich soziale Ungleichheit selbst ebenfalls als Mehrebenenphänomen untersuchen.

Ein anderer Anschlusspunkt liegt in der Digitalisierung und Datafizierung der Gesellschaft (Houben/Priehl 2018). Soziale Beziehungen, ganz gleich ob privat, öffentlich oder arbeitsbezogen, lassen sich durch die Vermittlung digitaler Technologien zunehmend unter die regulative Reichweite hintergründiger Institutionen stellen. Digital unterstützte Arbeitsweisen und die Einbettung von Technologie in das tägliche Leben, kurz: die fortschreitende Digitalisierung und Datafizierung der Gesellschaft, legen schonungslos offen, wie unzureichend Organisations- und Governance-Theorien für die Analyse dieser Transformationen ausgestattet sind. Technologische und materielle Aspekte scheinen bis vor Kurzem gar weitgehend von ihren Theorieentwicklungen ausgeschlossen gewesen zu sein. Dieser blinde Fleck ist freilich nicht mehr zu rechtfertigen. Ohne einen sorgfältigen Bezug zu Materialität und Digitalität bleibt jedes Verständnis von (Bildungs-)Organisationen nurmehr partiell und rückständig. Ein möglicher Ansatzpunkt für eine konzeptionelle Befassung mit diesen Herausforderungen liegt dabei in der Erkenntnis, dass Technologien am Ende Objektivierungen sind, die zur Bewältigung der Lebenswelt und ihrer Herausforderungen von sozialen Akteuren genutzt werden. Insofern böte die Perspektive der habitualisierten Ordnung einen Ansatzpunkt, mögliche Studien nach den Auswirkungen der Digitalisierung und Datafizierung zu informieren. Einen vielversprechenden Ansatzpunkt stellen hier Organisationsroutinen dar. Insbesondere die Frage, wie sich routinierte Praktiken durch den Einsatz von Technik im Laufe der Zeit verändern oder sich eben einem avisierten Wandel widersetzen, wäre ein für die Governance-Forschung instruktiver Ansatz, um Fragen der Technik und der Materialität in aktuellen und zukünftigen Governance-Regimen zu berücksichtigen.

12. Literaturverzeichnis

- Abbott, Andrew, 1988: *The System of Professions. An Essay on the Division of Expert Labor*. Chicago: University Press.
- Abbott, Andrew, 2005: *Linked Ecologies: States and Universities as Environments for Professions*. *Sociological Theory* 23: 245-274.
- Abels, Heinz, 2009: *Wirklichkeit. Über Wissen und andere Definitionen der Wirklichkeit, über uns und Andere, Fremde und Vorurteile*. Wiesbaden: VS-Verlag.
- Abs, Herman Josef, Brüsemeister, Thomas, Schemmann, Michael und Jochen Wissinger, (Hrsg.) 2015: *Governance im Bildungssystem. Analysen zur Mehrebenenperspektive, Steuerung und Koordination*. Wiesbaden: Springer VS.
- Acemoglu, Daron und James A. Robinson, 2013: *Warum Nationen scheitern. Die Ursprünge von Macht, Wohlstand und Armut*. Frankfurt am Main: S. Fischer.
- Adick, Christel, 2009: *World Polity – ein Forschungsprogramm und Theorierahmen zur Erklärung weltweiter Bildungsentwicklungen*. S. 258-291. In: Koch, Sascha und Michael Schemmann (Hrsg.): *Neoinstitutionalismus in der Erziehungswissenschaft. Grundlegende Texte und empirische Studien*. Wiesbaden: VS-Verlag.
- Adorno, Theodor W., 1972: *Individuum und Organisation*. S. 440-456. In: Ders.: *Gesammelte Schriften Band 8*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Adorno, Theodor W., Dahrendorf, Ralf, Pilot, Harald, Albert, Hans, Habermas, Jürgen und Karl R. Popper, 1969: *Der Positivismusstreit in der deutschen Soziologie*. Darmstadt: Luchterhand.
- Akrich, Madeline, 1992: *The De-Description of Technical Objects*. S. 205-224. In: Bijker, Wiebe E. und John Law (Hrsg.): *Shaping Technology/Building Society: Studies in Sociotechnical Change*. Cambridge: MIT-Press.
- Albright, James, Hartman, Deborah und Jacqueline Widin (Hrsg.), 2018: *Bourdieu's Field Theory and the Social Sciences*. London: Palgrave Macmillan.
- Alexander, Jeffrey C, 1995: *Fin de Siècle Social Theory: Relativism, Reduction, and the Problem of Reason*. New York: Verso.
- Alford, Robert R. und Roger Friedland, 1985: *Powers of Theory: Capitalism, the State and Democracy*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Alford, Robert R., 1975: *Health care politics, ideological and interest group barriers to reform*. Chicago: Chicago University Press.
- Allmendinger, Jutta und Thomas Hinz, 2002: *Perspektiven der Organisationssoziologie*. S. 9-28. In: Dies. (Hrsg.): *Organisationssoziologie. Sonderheft der Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 42*. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.
- Altrichter, Herbert und Katharina Maag Merki (Hrsg.), 2010: *Handbuch Neue Steuerung im Schulsystem*. Wiesbaden: VS-Verlag.
- Altrichter, Herbert und Martin Heinrich, 2006: *Evaluation als Steuerungsinstrument im Rahmen eines „neuen“ Steuerungsmodells im Schulwesen*. S. 51-64. In: Böttcher, Wolfgang, Holtappels, Heinz Günther und Michaela Brohm (Hrsg.): *Evaluation im Bildungswesen. Eine Einführung in Grundlagen und Praxisbeispiele*. München: Juventa.
- Altrichter, Herbert, 2015: *Governance – Steuerung und Handlungskoordination bei der Transformation von Bildungssystemen*. S. 21-63. In: Abs, Herman Josef, Brüsemeister, Thomas, Schemmann, Michael und Jochen Wissinger, (Hrsg.): *Governance im Bildungssystem. Analysen zur Mehrebenenperspektive, Steuerung und Koordination*. Wiesbaden: Springer VS.
- Altrichter, Herbert, Brüsemeister Thomas und Jochen Wissinger (Hrsg.), 2007: *Educational Governance. Handlungskoordination und Steuerung im Bildungssystem*. Wiesbaden: VS-Verlag.

- Amos Karin, Schmid Josef, Schrader Josef und Ansgar Thiel, 2015: Governance im Bildungsbereich – Erträge, Desiderate und Potenziale der Forschung. S. 3-21. In: Dies. (Hrsg.) Governance von Bildung im Wandel. Educational Governance. Wiesbaden: Springer-VS.
- Anderson, Chris, 2013: Das Ende der Theorie. Die Datenschwemme macht wissenschaftliche Methoden obsolet. S. 124-130. In: Geiselberger, Heinrich und Tobias Moorstedt (Hrsg.): Big Data. Das neue Versprechen der Allwissenheit. Berlin: Suhrkamp.
- Anheier, Helmut K., Gerhards, Jürgen und Frank P. Romo, 1995: Forms of Capital and Social Structure in Cultural Fields Examining Bourdieu's Social Topography. *American Journal of Sociology* 100: 859-903.
- Apelt, Maja und Uwe Wilkesmann (Hrsg.), 2015: Zur Zukunft der Organisationssoziologie. Wiesbaden: Springer VS.
- Arthur, Brian W., 1994: Increasing Returns and Path Dependence in Economics. Ann Arbor: University of Michigan Press.
- Ashforth, Balke E. und Peter H. Reingen, 2014: Functions of Dysfunction: Managing the Dynamics of an Organizational Duality in a Natural Food Cooperative. *Administrative Science Quarterly* 59: 474-516.
- Astley, W. Graham und Edward J. Zajac, 1990: Beyond Dyadic Exchange: Functional Interdependence and Sub-unit Power. *Organization Studies* 11: 481-501.
- Austin, John L., 1962: How to Do Things with Words. Oxford, UK: Oxford University Press.
- Bader, Veit Michael und Albert Benschop, 1989: Ungleichheiten. Protheorie sozialer Ungleichheit und kollektiven Handelns. Opladen: Leske + Budrich.
- Bahia, Sara, Freire, Isabel P., Estrela, Maria Teresa, Amaral, Anabela und José António Espírito Santo, 2017: The Bologna process and the search for excellence: between rhetoric and reality, the emotional reactions of teachers. *Teaching in Higher Education* 22: 467-482.
- Baier, Christian und Andreas Schmitz, 2012: Organisationen als Akteure in sozialen Feldern-Eine Modellierungsstrategie am Beispiel deutscher Hochschulen. S. 191-220. In: Bernhard, Stefan und Christian Schmidt-Wellenburg (Hrsg.): Feldanalyse als Forschungsprogramm 1. Der programmatische Kern. Wiesbaden: Springer VS.
- Banscharus, Ulf, Klaus Dörre, Matthias Neis und Andrä Wolter, 2009: Arbeitsplatz Hochschule. Zum Wandel von Arbeit und Beschäftigung in der „unternehmerischen Universität“. WiSo-Diskurs. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Barad, Karen, 2003: Posthumanist performativity: Toward an understanding of how matter comes to matter. *Signs: Journal of Women in Culture and Society* 28: 801-831.
- Bargel, Tino, 2011: Nach der Reform ist vor der Reform – Studienqualität vor und nach Bologna. S. 218-225. In: Nickel, Sigrun (Hrsg.): Der Bologna-Prozess aus Sicht der Hochschulforschung. Analysen und Impulse für die Praxis. CHE-Arbeitspapier Nr. 148. Gütersloh.
- Bargel, Tino, Frank Multrus, Michael Ramm und Holger Bargel, 2009: Bachelor-Studierende. Erfahrungen in Studium und Lehre. Eine Zwischenbilanz. Berlin: BMBF.
- Barley, Stephen R. und Pamela S. Tolbert, 1997: Institutionalization and Structuration: Studying the Links between Action and Institution. *Organization Studies* 18: 93-117.
- Barley, Stephen R., 1986: Technology as an Occasion for Structuring: Evidence from Observation of CT Scanners and the Social Order of Radiology Departments. *Administrative Science Quarterly* 31: 78-108.
- Barley, Stephen R., 2010: Building an Institutional Field to Corral a Government: A Case to Set an Agenda for Organization Studies. *Organization Studies* 31: 777-805.
- Barlösius, Eva, 2001: Die Macht der Repräsentationen. S. 179-202. In: Dies., Müller, Hans-Peter und Steffen Sigmund (Hrsg.): Gesellschaftsbilder im Umbruch. Soziologische Perspektiven in Deutschland. Opladen: Leske + Budrich.
- Barlösius, Eva, 2011: Pierre Bourdieu. Frankfurt am Main: Campus.
- Bartz, Olaf, 2011: Geschichtswissenschaftliche Zugänge zur Hochschulforschung. *die hochschule* 2/2011: 41-55.
- Battilana, Julie und Lee, Matthew, 2014: Advancing Research on Hybrid Organizing – Insights from the Study of Social Enterprises. *Academy of Management Annals* 8: 397-441.

- Battilana, Julie und Silvia Dorado, 2010: Building sustainable hybrid organizations: The case of commercial microfinance organizations. *Academy of Management Journal* 53: 1419-1440.
- Battilana, Julie und Thomas D'Aunno, 2009: Institutional work and the paradox of embedded agency. S. 31-58. In: Lawrence, Thomas B., Suddaby, Roy und Bernard Leca (Hrsg.): *Institutional work: Actors and agency in institutional studies of organizations*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Battilana, Julie, 2006: Agency and institutions: The enabling role of individuals' social positions. *Organization* 13: 653-676.
- Battilana, Julie, Leca, Bernard und Eva Boxenbaum, 2009: How Actors Change Institutions: Towards a Theory of Institutional Entrepreneurship. *The Academy of Management Annals* 3: 65-107.
- Battilana, Julie, Sengul, Metin, Pache, Anne-Claire und Jacob Model, 2014: Harnessing Productive Tensions in Hybrid Organizations: The Case of Work Integration Social Enterprises. *Academy of Management Journal* 58: 1658-1685.
- Bauer, Johannes, Diercks, Uta, Rösler, Lena, Möller, Jens und Manfred Prenzel, 2012: Lehramtsstudium in Deutschland: Wie groß ist die strukturelle Vielfalt? *Unterrichtswissenschaft* 2012/2: 101-119.
- Bauer, Susanne, Heinemann, Torsten und Thomas Lemke (Hrsg.), 2017: *Science and Technology Studies. Klassische und aktuelle Perspektiven*. Berlin: Suhrkamp.
- Bauman, Zygmunt, 2003: *Flüchtige Moderne*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Bechky, Beth A., 2003: Sharing meaning across occupational communities: The transformation of understanding on a production floor. *Organization Science* 14: 312-330.
- Bechky, Beth A., 2011: Making Organizational Theory Work: Institutions, Occupations, and Negotiated Orders. *Organization Science* 22: 1157-1167.
- Beck, Ulrich, 1986: *Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Becker, Gary S., 1993: *Der ökonomische Ansatz zur Erklärung menschlichen Verhaltens*. Tübingen: Mohr.
- Becker, Marcus C. (Hrsg.), 2008a: *Handbook of Organizational Routines*. Cheltenham: Edward Elgar.
- Becker, Marcus C., 2008b: The past, present and future of organizational routines: introduction to the *Handbook of Organizational Routines*. S. 3-14. In: Ders. (Hrsg.): *Handbook of Organizational Routines*. Cheltenham: Edward Elgar.
- Beckert, Jens, 1999: Agency, Entrepreneurs, and Institutional Change. The Role of Strategic Choice and Institutionalized Practices in Organizations. In: *Organization Studies* 20: 777-799.
- Beckert, Jens, 2010a: How Do Fields Change? The Interrelations of Institutions, Networks, and Cognition in the Dynamics of Markets. *Organization Studies* 31: 605-626.
- Beckert, Jens, 2010b: Institutional Isomorphism Revisited: Convergence and Divergence in Institutional Change. *Sociological Theory* 28: 150-166.
- Behrens, Fritz, Heinze Rolf G., Hilbert, Josef, Stöbe, Sybille und Ernst M. Walsken (Hrsg.), 1995: *Den Staat neu denken. Reformperspektiven für die Landesverwaltungen*. Berlin: Sigma.
- Bell, Daniel, 1975: *Die nachindustrielle Gesellschaft*. Frankfurt am Main: Campus.
- Benz, Arthur, 2004a: Governance – Modebegriff oder nützliches Analyseinstrument? S. 12-25. In: Ders. (Hrsg.): *Governance – Regieren in komplexen Regelsystemen. Eine Einführung*. Wiesbaden: VS-Verlag.
- Benz, Arthur, 2004b: Multilevel Governance – Governance in Mehrebenensystemen. S. 125-146. In: Ders. (Hrsg.): *Governance – Regieren in komplexen Regelsystemen. Eine Einführung*. Wiesbaden: VS Verlag.
- Benz, Arthur, 2007: Multilevel Governance. S. 311-325. In: Ders., Lütz, Susanne, Schimank Uwe und Georg Simonis (Hrsg.): *Governance Handbuch. Theoretische Grundlagen und empirische Anwendungsfelder*. Wiesbaden: VS-Verlag.
- Benz, Arthur, Lütz, Susanne, Schimank Uwe und Georg Simonis, 2007: Einleitung. S. 9-25. In: Ders. (Hrsg.): *Handbuch Governance. Theoretische Grundlagen und empirische Anwendungsfelder*. Wiesbaden: VS-Verlag.
- Berg, Anne-Jorunn und Merete Lie, 1995: Feminism and Constructivism: Do Artifacts Have Gender? *Science, Technology, & Human Values* 20: 332-351.
- Berger, Joseph, Ridgeway, Cecilia L., Fisek, M. Hamit und Robert Z. Norman, 1998: The Legitimation and Delegitimation of Power and Prestige Orders. *American Sociological Review* 63: 379-405.

- Berger, Peter L. und Thomas Luckmann, 1969: Die gesellschaftliche Konstruktion der Wirklichkeit. Frankfurt am Main: Fischer.
- Berger, Peter L., 1967: *The Sacred Canopy: Elements of a Sociological Theory of Religion*. New York: Anchor Books.
- Berkemeyer, Nils, 2010: *Die Steuerung des Schulsystems. Theoretische und praktische Explorationen*. Wiesbaden: VS-Verlag.
- Berkemeyer, Nils, Kuper, Harm, Manitus, Veronika und Kathrin Müthing (Hrsg.), 2009: *Schulische Vernetzung. Eine Übersicht zu aktuellen Netzwerkprojekten*. Münster: Waxmann.
- Berndtson, Erkki, 2013: Contradictions of the bologna process: academic excellence versus political obsessions. *European Political Science* 12: 440-447.
- Bernhard, Stefan und Christian Schmidt-Wellenburg, 2012a: *Feldanalyse als Forschungsprogramm 1. Der programmatische Kern*. Wiesbaden: Springer VS.
- Bernhard, Stefan und Christian Schmidt-Wellenburg, 2012b: *Feldanalyse als Forschungsprogramm*. S. 27-56. In: Dies. (Hrsg.), *Feldanalyse als Forschungsprogramm 1. Der programmatische Kern*. Wiesbaden: Springer VS.
- Bernhard, Stefan, 2008: Netzwerkanalyse und Feldtheorie. Grundriss einer Integration im Rahmen von Bourdieus Sozialtheorie. S. 121-130. In: Stegbauer, Christian (Hrsg.): *Netzwerkanalyse und Netzwerktheorie: Ein neues Paradigma in den Sozialwissenschaften*. Wiesbaden: VS-Verlag.
- Bernhard, Stefan, 2012: Forschungspragmatische Überlegungen zu einer feldtheoretischen Netzwerkanalyse. S. 117-132. In: Hennig, Marina und Christian Stegbauer (Hrsg.): *Die Integration von Theorie und Methode in der Netzwerkforschung*. Wiesbaden: Springer VS.
- Bevir, Mark, 2009a: The construction of governance. *International Journal of Organization Theory & Behavior* 12: 60-87.
- Bevir, Mark, 2009b: *Key Concepts in Governance*. London: Sage.
- Bevir, Mark, 2013: *A theory of governance*. Berkeley: University of California Press.
- Beyer, Jürgen, 2005: Pfadabhängigkeit ist nicht gleich Pfadabhängigkeit! Wider den impliziten Konservatismus eines gängigen Konzepts. *Zeitschrift für Soziologie* 34: 5-21.
- Biebricher, Thomas, 2018: *Neoliberalismus zur Einführung*. Hamburg: Junius.
- Binder, Amy J., 2007: For Love and Money: Organizations' Creative Responses to Multiple Environmental Logics. *Theory and Society* 36: 547-571.
- Bitektine, Alex und Patrick Haack, 2015: The "Macro" and the "Micro" of Legitimacy: Toward a Multilevel Theory of the Legitimacy Process. *Academy of Management Review* 40: 49-75.
- Bittlingmayer, Uwe H. und Ullrich Bauer, 2014: Herrschaft (domination) und Macht (pouvoir). S. 118-124. In: Fröhlich, Gerhard und Boike Rehbein (Hrsg.): *Bourdieu Handbuch. Leben – Werk – Wirkung*. Stuttgart: Metzler.
- Blau, Peter M., 1973: *The organization of academic work*. New York: Wiley & Sons.
- Bleiklie, Ivar und Haldor Byrkjeflot, 2002: Changing Knowledge Regimes – Universities in a New Research Environment. *Higher Education* 44: 519-532.
- Bleiklie, Ivar und Maurice Kogan, 2007: Organization and Governance of Universities. *Higher Education Policy* 20: 477-493.
- Bleiklie, Ivar, 2018: New Public Management or Neoliberalism, Higher Education. S. 1-6. In: Teixeira, Pedro, Shin und Cheol Amaral Jung, (Hrsg.): *Encyclopedia of International Higher Education Systems and Institutions*. Dordrecht: Springer.
- Bloch, Roland, Lathan, Monique, Mitterle, Alexander, Trümpler, Doreen und Carsten Würmann, 2014: *Wer lehrt warum? Strukturen und Akteure der akademischen Lehre an deutschen Hochschulen*. Leipzig: Akademische Verlagsanstalt.
- Blümel, Albrecht, Kloke, Katharina, Krücken, Georg und Nicolai Netz, 2010: Restrukturierung statt Expansion. *Entwicklungen im Bereich des nichtwissenschaftlichen Personals an deutschen Hochschulen*. In: *die hochschule* 2/2010: 154-171.
- Blümel, Clemens, 2008: Institutionelle Muster der Wissensproduktion in den Optischen Technologien: Feldtheoretische Perspektiven zur Interpretation von Netzwerkstrukturen. S. 131-144. In: Stegbauer, Christian (Hrsg.): *Netzwerkanalyse und Netzwerktheorie: Ein neues Paradigma in den Sozialwissenschaften*. Wiesbaden: VS-Verlag.

- Blumenthal, Julia von, 2005: Governance – eine kritische Zwischenbilanz. In: Zeitschrift für Politikwissenschaft 15: 1149-1180.
- Blumenthal, Julia von, 2010: Governance im und durch den Staat. Politikwissenschaftliche Perspektiven der Governance-Forschung. S. 87-110. In: Maag Merki, Katharina, Langer, Roman und Herbert Altrichter (Hrsg.): Educational Governance als Forschungsperspektive. Wiesbaden: Springer.
- Blumenthal, Julia von, 2014: Governance im und durch den Staat. Politikwissenschaftliche Perspektiven der Governance-Forschung. S. 87-110. In: Maag Merki, Katharina, Langer, Roman und Herbert Altrichter (Hrsg.): Educational Governance als Forschungsperspektive. Strategien, Methoden, Ansätze. Wiesbaden: VS-Verlag.
- Blumer, Herbert, 1969: Symbolic interactionism: perspective and method. Berkley: University of California Press.
- Boes, Andreas und Anja, Bultemeier, 2008: Informatisierung – Unsicherheit – Kontrolle. Analysen zum neuen Kontrollmodus in historischer Perspektive. S. 59-90. In: Dröge, Kai, Marrs, Kira und Menz, Wolfgang (Hrsg.): Die Rückkehr der Leistungsfrage. Leistung in Arbeit, Unternehmen und Gesellschaft. Berlin: Edition Sigma.
- Bogner, Alexander, 2015: Gesellschaftsdiagnosen. Ein Überblick. Weinheim: Beltz Juventa.
- Bogumil, Jörg und Rolf G. Heinze, 2009: Einleitung. S. 7-12. In: Dies. (Hrsg.): Neue Steuerung von Hochschulen. Eine Zwischenbilanz. Berlin: Edition Sigma.
- Bogumil, Jörg und Werner Jann, 2005: Verwaltung und Verwaltungswissenschaft in Deutschland. Wiesbaden: VS-Verlag.
- Bogumil, Jörg, Heinze, Rolf G., Grohs, Stephan und Sascha Gerber, 2008: Hochschulräte als neues Steuerungsinstrument? Eine empirische Analyse der Mitglieder und Aufgabenbereiche. Abschlussbericht der Kurzstudie. Düsseldorf: Hans Böckler Stiftung.
- Bohnsack, Ralf und Arnd-Michael Nohl, 1998: Adoleszenz und Migration. Empirische Zugänge einer praxeologisch fundierten Wissenssoziologie. S. 260-282. In: Bohnsack, Ralf und Winfried Marotzki (Hrsg.): Biographieforschung und Kulturanalyse. Transdisziplinäre Zugänge qualitativer Forschung. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Boltanski, Luc und Laurent Thévenot, 2007: Über die Rechtfertigung. Eine Soziologie der kritischen Urteilskraft. Hamburg: Hamburger Edition.
- Bolte, Karl Martin, 1979: Leistung und Leistungsprinzip. Zur Konzeption, Wirklichkeit und Möglichkeit eines gesellschaftlichen Gestaltungsprinzips. Opladen: Leske+Budrich.
- Bommers, Michael, 2001: Organisation, Inklusion und Verteilung. Soziale Ungleichheit in der funktional differenzierten Gesellschaft. S. 236-258. In: Tacke, Veronika (Hrsg.): Organisation und gesellschaftliche Differenzierung. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.
- Borgatti, Stephen P., Everett, Martin G.; Johnson, Jeffrey C., 2013: Analyzing Social Networks. Thousand Oakes: Sage.
- Bösch, Stefan, 2016: Hybride Wissensregime. Skizze einer soziologischen Feldtheorie. Baden-Baden; Nomos.
- Bottero, Wendy, 2009: Relationality and social interaction. The British Journal of Sociology 60: 399-420.
- Bourdieu, Pierre und Jean-Claude Passeron, 1971: Die Illusion der Chancengleichheit. Stuttgart: Enke.
- Bourdieu, Pierre und Loïc Wacquant, 1996: Reflexive Anthropologie. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Bourdieu, Pierre, 1976: Theorie der Praxis. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Bourdieu, Pierre, 1983: Ökonomisches Kapital, kulturelles Kapital, soziales Kapital. S. 183-198. In: Kreckel, Reinhard (Hrsg.): Soziale Ungleichheiten. Soziale Welt Sonderband 2. Göttingen: Schwartz.
- Bourdieu, Pierre, 1984: Die feinen Unterschiede. Kritik der gesellschaftlichen Urteilskraft. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Bourdieu, Pierre, 1985a: Sozialer Raum und Klassen. Leçon sur la leçon. 2 Vorlesungen. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Bourdieu, Pierre, 1985b: The Social Space and the Genesis of Groups. Theory and Society 14: 723-744.
- Bourdieu, Pierre, 1987: Sozialer Sinn. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Bourdieu, Pierre, 1988: Vive la Crise: For Heterodoxy in Social Science. Theory and Society 17: 773-787.
- Bourdieu, Pierre, 1989: Antworten auf einige Einwände. S. 395-410. In: Eder, Klaus (Hrsg.): Klassenlage, Lebensstil und kulturelle Praxis. Frankfurt am Main: Suhrkamp

- Bourdieu, Pierre, 1990: Was heißt sprechen? Die Ökonomie des sprachlichen Tauschs. Wien: Braumüller.
- Bourdieu, Pierre, 1991a: Language and Symbolic Power. Cambridge: Harvard University Press.
- Bourdieu, Pierre, 1991b: Physischer, sozialer und angeeigneter physischer Raum. S. 25-34. In: Wentz Martin (Hrsg.): Stadt-Räume. Frankfurt am Main: Campus
- Bourdieu, Pierre, 1992a: Homo academicus. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Bourdieu, Pierre, 1992b: Rede und Antwort. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Bourdieu, Pierre, 1993: Soziologische Fragen. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Bourdieu, Pierre, 1996: The state nobility: Elite schools in the field of power. Cambridge: Polity Press.
- Bourdieu, Pierre, 1997: Der Tote packt den Lebenden. Schriften zu Politik und Kultur 2. Hamburg: VSA-Verlag.
- Bourdieu, Pierre, 1998a: Praktische Vernunft. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Bourdieu, Pierre, 1998b: Vom Gebrauch der Wissenschaft. Für eine klinische Soziologie des wissenschaftlichen Feldes. Konstanz: UVK.
- Bourdieu, Pierre, 1999: Die Regeln der Kunst: Genese und Struktur des literarischen Feldes.** Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Bourdieu, Pierre, 2000: Das religiöse Feld. Texte zur Ökonomie des Heilsgeschehens. Konstanz: UVK.
- Bourdieu, Pierre, 2001a: Mediationen. Zur Kritik der scholastischen Vernunft. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Bourdieu, Pierre, 2001b: Das politische Feld. Kritik der politischen Vernunft. Konstanz: UVK.
- Bourdieu, Pierre, 2002: Der Einzige und sein Eigenheim. Hamburg: VSA.
- Bourdieu, Pierre, 2004: Der Staatsadel. Konstanz: UVK.
- Bourdieu, Pierre, 2005: Die männliche Herrschaft. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Bourdieu, Pierre, 2015: Die verborgenen Mechanismen der Macht. Schriften zu Politik & Kultur 1. Hamburg: VSA.
- Bourdieu, Pierre, 2017: Über den Staat. Berlin: Suhrkamp.
- Bourdieu, Pierre, Chamboredon, Jean Claude und Jean Claude Passeron, 1991: Soziologie als Beruf. Wissenschaftstheoretische Voraussetzungen soziologischer Erkenntnis. Berlin: de Gruyter.
- Bowker, Geoffrey C. und Susan L. Star, 1999: Sorting Things Out: Classification and its Consequences. Cambridge: MIT Press.
- Boxenbaum, Eva und Stefan Jonsson, 2008: Isomorphism, Diffusion and Decoupling. S. 78-98. In: Greenwood, Royston und Christine Oliver und Roy Suddaby und Kerstin Sahlin (Hrsg.): The Sage Handbook of Organizational Institutionalism. Los Angeles: Sage.
- Boxenbaum, Eva und Stefan Jonsson, 2017: Isomorphism, Diffusion and Decoupling: Concept Evolution and Theoretical Challenges. S. 77-101. In: Greenwood Royston, Oliver, Christine, Lawrence, Thomas B. und Renate E. Meyer (Hrsg.): Handbook of Organizational Institutionalism. 2. Auflage. Los Angeles: Sage.
- Brändle, Tobias, 2010: 10 Jahre Bologna-Prozess. Chancen, Herausforderungen und Problematiken. Wiesbaden: VS-Verlag.
- Braun, Andreas, 2015: Campus Shootings. Amoktaten an Universitäten als nicht-intendierte Nebenfolge der Restrukturierungs- und Hybridisierungseffekte der Hochschulreformen. Bielefeld: Transcript.
- Braun, Dietmar und François-Xavier Merrien, 1999: Governance of universities and modernisation of the state: Analytical aspects. S. 9-33. In: Dies. (Hrsg.): Towards a New Model of Governance for Universities? A Comparative View. London: Jessica Kingsley Publishers.
- Breiger, Ronald L., 1974: The Duality of Persons and Groups. *Social Forces* 53: 181-190.
- Breiger, Ronald L., 2000: A tool kit for practice theory. *Poetics* 27: 91-115.
- Breiger, Ronald L., 2010: Dualities of Culture and Structure: Seeing Through Cultural Holes. S. 37-47. In: Fuhse, Jan A. und Sophie Mützel (Hrsg.): Relationale Soziologie. Zur kulturellen Wende der Netzwerkforschung. Wiesbaden: VS-Verlag.
- Bridwell-Mitchell, Ebony N., 2015: Theorizing Teacher Agency and Reform: How Institutionalized Instructional Practices Change and Persist. *Sociology of Education* 88: 140-159.
- Bridwell-Mitchell, Ebony N., 2016: Collaborative institutional agency: How peer learning in communities of practice enables and inhibits micro-institutional change. *Organization Studies* 37: 161-192.

- Brinckmann, Hans, 1998: Die neue Freiheit der Universität. Operative Autonomie für Lehre und Forschung an Hochschulen. Berlin: edition sigma.
- Bröchler, Stephan und Julia von Blumenthal, 2006: Von Government zur Governance. Analysen zu einem schwierigen Verhältnis. S. 7-21. In: Dies.: Von Government zu Governance. Analysen zum Regieren im modernen Staat. Hamburg: LIT-Verlag.
- Bröckling, Ulrich, 2007: Das unternehmerische Selbst – Soziologie einer Subjektivierungsform. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Bromley, Patricia und John W. Meyer, 2015: Hyper-Organization. Global Organizational Expansion. Oxford: Oxford University Press.
- Bromley, Patricia und Walter W. Powell, 2012: From smoke and mirrors to walking the talk: Decoupling in the contemporary world. *The Academy of Management Annals* 6: 483-530.
- Brown, Wendy, 2018: Die schleichende Revolution. Wie der Neoliberalismus die Demokratie zerstört. Berlin: Suhrkamp.
- Brunsson, Nils und Bengt Jacobsson, 2000: A World of Standards. Oxford: Oxford University Press.
- Brunsson, Nils und Johan P. Olsen, 1993: *The Reforming Organization*. London: Routledge
- Brunsson, Nils und Kerstin Sahlin-Andersson, 2000: Constructing Organizations: The Example of Public Sector Reform. *Organization Studies* 21: 721-746.
- Brunsson, Nils, 1989: The organization of hypocrisy: Talk, decisions and actions in organizations. Chichester: Wiley & Sons.
- Brüsemeister, Thomas, 2004a: Schulische Inklusion und neue Governance. Münster: Monsenstein & Vannerdat.
- Brüsemeister, Thomas, 2004b: Das andere Lehrerleben. Lehrerbiographien und Schulmodernisierung in Deutschland und in der Schweiz. Bern: Haupt.
- Brüsemeister, Thomas, 2007: Disziplinäre Sichtweisen zu Governance. S. 23-61. In: Kussau, Jürgen und Thomas Brüsemeister (Hrsg.): *Governance, Schule und Politik. Zwischen Antagonismus und Kooperation*. Wiesbaden: VS-Verlag.
- Brüsemeister, Thomas, 2019: Vergleichende Analyse mittels Governance-Regler. Eine Synopse. S. 35-49. In: Langer, Roman und ders. (Hrsg.): *Handbuch Educational Governance Theorien*. Wiesbaden: Springer VS.
- Bundeministerium für Bildung und Forschung (BMBF), 2018: Die Umsetzung der Ziele des Bologna-Prozesses 2015 – 2018. Nationaler Bericht von Kultusministerkonferenz und Bundesministerium für Bildung und Forschung unter Mitwirkung von HRK, DAAD, Akkreditierungsrat, fzs, DSW und Sozialpartnern. Berlin.
- Bundeministerium für Bildung und Forschung (BMBF), 2019: Bundeministerium für Bildung und Forschung. Die Exzellenzinitiative stärkt die universitäre Spitzenforschung. Online unter: <https://www.bmbf.de/de/die-exzellenzinitiative-staerkt-die-universitaere-spitzenforschung-1638.html> (Zuletzt aufgerufen am 30.5.2019).
- Burawoy, Michael und Karl von Holdt, 2012: *Conversations with Bourdieu: The Johannesburg moment*. Johannesburg: Wits University Press.
- Burgi, Martin und Ilse-Dore Gräf, 2010: Das (Verwaltungs-)Organisationsrecht der Hochschulen im Spiegel der neueren Gesetzgebung und Verfassungsrechtsprechung. *Deutsches Verwaltungsblatt* 125: 1125-1134.
- Burns, John und Martin Quinn, 2011: The routinisation of management controls in software. *Journal of Management Control* 22: 5-24.
- Burrell, Gibson und Karen Dale, 2014: Space and Organization Studies. S. 684-706. In: Adler, Paul, du Gay, Paul, Morgan, Glenn und Mike Reed (Hrsg.): *The Oxford Handbook of Sociology, Social Theory, and Organization Studies: Contemporary Currents*. Oxford: Oxford University Press.
- Burris, Val, 2004: The Academic Caste System: Prestige Hierarchies in PhD Exchange Networks. *American Sociological Review* 69: 239-264.
- Burris, Val, 2005: Interlocking Directorates and Political Cohesion among Corporate Elites. *American Journal of Sociology* 111: 249-283.
- Burt, Ronald S., 1982: *Toward a Structural Theory of Action: Network Models of Social Structure, Perception, and Action*. New York: Academic Press.
- Burt, Ronald S., 1992: *Structural Holes*. Cambridge: Harvard Univ. Press

- Burt, Ronald S., 2005: *Brokerage and Closure. An Introduction to Social Capital*. Oxford: Oxford University Press.
- Burzan, Nicole und Isa Jahnke, 2010: Was misst die studentische Lehrkritik? *Soziologie* 39: 438-461.
- Butler, Judith, 1998: *Haß spricht. Zur Politik des Performativen*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Butler, Judith, 2010: Performative Agency. *Journal of Cultural Economy* 3: 147-161.
- Butollo, Florian, Ehrlich, Martin und Thomas Engel, 2017: Amazonisierung der Industriearbeit? Industrie 4.0, Intralogistik und die Veränderung der Arbeitsverhältnisse in einem Montageunternehmen der Automobilindustrie. *Arbeit* 26: 33-59.
- BuWiN 2017: Bundesbericht wissenschaftlicher Nachwuchs. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland. Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs. Bielefeld: Bertelsmann WBV.
- Calhoun, Craig, LiPuma, Edward und Moishe Postone (Hrsg.), 1993: *Bourdieu: Critical Perspectives*. Chicago: University of Chicago Press.
- Callon, Michel, 1986: Some Elements For A Sociology of Translation: Domestication of the Scallops and the Fishermen of St. Brieuc Bay. S. 196-223. In: Law, John (Hrsg.): *Power, Action and Belief: A New Sociology of Knowledge? Sociological Review Monograph*. London: Routledge and Kegan Paul.
- Cardinale, Ivo, 2018: Beyond Constraining and Enabling: Toward New Microfoundations for Institutional Theory. *Academy of Management Review* 43: 132-155.
- Carlile, Paul R., Nicolini, Davide, Langley, Ann und Haridimos Tsoukas (Hrsg.), 2013: *How Matter Matters. Objects, Artifacts, and Materiality in Organization Studies*. Oxford: Oxford University Press.
- Carstensen, Tanja, 2014: Öffentliche Selbstdarstellung im Internet als Aufwand. Digitale Subjektwerdung am Beispiel von jungen Menschen in Internetberufen. S. 83-100. In: Paulitz, Tanja und dies. (Hrsg.): *Subjektivierung 2.0. Sonderheft der Österreichischen Zeitschrift für Soziologie*. Wiesbaden: Springer VS.
- Carter, Chris, Clegg, Stewart R. und Martin Kornberger, 2008: Strategy as practice? *Strategic Organization* 6: 83-99.
- Cathryn Johnson, Dowd, Timothy J. und Cecilia L. Ridgeway, 2006: Legitimacy as a Social Process. *Annual Review of Sociology* 32: 53-78.
- Cefai, Daniel, Zimmermann, Benedict, Nicolae, Stefan und Martin Endreß, 2015: Introduction. *Human Studies* 38: 1-12.
- Chia, Robert und Robin Holt, 2006: Strategy as Practical Coping: A Heideggerian Perspective. *Organization Studies* 25: 635-655.
- Chiapello, Eve, 2015: Financialisation of Valuation. *Human Studies* 38: 13-35.
- Cicourel, Aaron, 1993: Habitusaspekte im Entwicklungs- und Erwachsenenalter. S. 148-173. In: Gebauer, Gunter und Christoph Wulf (Hrsg.): *Praxis und Ästhetik. Neue Perspektiven im Denken Pierre Bourdieus*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Clark, Burton R., 1983: *The Higher Education System: Academic Organization in Cross-National Perspective*. Berkeley: University of California Press.
- Clark, Burton R., 1998: *Creating Entrepreneurial Universities. Organizational Pathways of Transformation*. Guildford: Biddles.
- Cohen, Michael D., March, James G. und Johan P. Olsen, 1972: A garbage can model of organizational choice. *Administrative Science Quarterly* 17: 1-25.
- Coleman, James S., 1979: *Macht und Gesellschaftsstruktur*. Tübingen: Mohr.
- Coleman, James S., 1986: *Die asymmetrische Gesellschaft*. Weinheim: Beltz.
- Coleman, James S., 1988: Social capital in the creation of human capital. *American Journal of Sociology* 94 (Supplement): 95-121.
- Coleman, James S., 1991: *Grundlagen der Sozialtheorie. Band 1. Handlungen und Handlungssysteme*. München: Oldenbourg.
- Coleman, James S., 1992: *Grundlagen der Sozialtheorie. Band 2. Körperschaften und die moderne Gesellschaft*. München: Oldenbourg.

- Collet, Francois, 2009: Does Habitus Matter? A Comparative Review of Bourdieu's Habitus and Simon's Bounded Rationality with Some Implications for Economic Sociology. *Sociological Theory* 27: 419-434.
- Collins, Harry M., 2001: What is tacit knowledge? S. 107-118. In: Schatzki, Theodore R., Knorr-Cetina, Karin und Eike von Savigny (Hrsg.): *The Practice Turn in Contemporary Theory*. London: Routledge.
- Cortina, Kai S., Baumert, Jürgen, Leschinsky, Achim, Mayer, Karl Ulrich und Luitgard Trommer (Hrsg.), 2003: *Das Bildungswesen in der Bundesrepublik Deutschland. Strukturen und Entwicklungen im Überblick*. Reinbek: rororo.
- Coser, Rose L., 1961: Insulation From Observability and Types of Social Conformity. *American Sociological Review* 26: 28-39.
- Creed, W. E. Douglas, Hudson, Bryant A., Okhuysen, Gerardo A. und Kristin Smith-Crowe, 2014: Swimming in a sea of shame: Incorporating emotion into explanations of institutional reproduction and change. *Academy of Management Review* 39: 275-301.
- Crossley, Nick, 2001a: The Phenomenological Habitus and Its Construction. *Theory and Society* 30: 81-120.
- Crossley, Nick, 2001b: *The Social Body. Habit, Identity and Desire*. London: Sage.
- Crossley, Nick, 2013: Interactions and Juxtapositions: Conceptualizing 'Relations' in Relational Sociology. S. 123-144. In: Powell, Christopher und François Dépelteau (Hrsg.): *Conceptualizing Relational Sociology: Ontological and Theoretical Issues*. New York: Palgrave Macmillan.
- Crossley, Nick, Bellotti, Elisa, Edwards, Gemma, Everett, Martin G., Koskinen, Johan Henrik, Tranmer, Mark, 2015: *Social Network Analysis for Ego-Nets* London: Sage.
- Crouch, Colin, 2008: *Postdemokratie*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Crouch, Colin, 2011: *Das befremdliche Überleben des Neoliberalismus*. Berlin: Suhrkamp.
- Crouch, Colin, 2018: *Ist der Neoliberalismus noch zu retten?* Berlin: Suhrkamp.
- Crowley, Martha und Randy Hodson, 2014: Neoliberalism at Work. *Social Currents* 1: 91-108.
- Cyert, Richard M. und James G. March, 1992: *A Behavioral Theory of the Firm*. London: Wiley-Blackwell.
- Czada, Roland, 2007: Markt. S. 68-81. In: Benz, Arthur, Lütz, Susanne, Schimank, Uwe und Georg Simonis (Hrsg.): *Governance Handbuch. Theoretische Grundlagen und empirische Anwendungsfelder*. Wiesbaden: VS-Verlag.
- Czarniawska, Barbara und Guje Sevón (Hrsg.), 1996: *Translating Organizational Change*. Berlin: De Gruyter.
- Czarniawska, Barbara und Tor Hernes, 2005: *Actor-Network Theory and organizing*. Copenhagen: Liber & Copenhagen Business School Press.
- D'Adderio, Luciana, 2008: The Performativity of Routines: Theorising the Influence of Artefacts and Distributed Agencies on Routines Dynamics. *Research Policy* 37: 769-789.
- Dahrendorf, Ralf, 1957: *Soziale Klassen und Klassenkonflikt in der industriellen Gesellschaft*. Stuttgart: Enke.
- Dahrendorf, Ralf, 1977: *Homo sociologicus. Ein Versuch zur Geschichte, Bedeutung und Kritik der Kategorie der sozialen Rolle*. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- David, Paul A., 1985: Clio and the Economics of QWERTY. *The American Economic Review* 75: 332-337.
- Davis, Gerald F. und Suntae Kim, 2015: Financialization of the Economy. *Annual review of Sociology* 41: 203-221.
- Davis, Gerald F., 2009: *Managed by the Markets*. Oxford: Oxford University Press.
- Davis, Gerald F., 2010: Do theories of organizations progress? *Organizational Research Methods* 13: 690-709.
- Davis, Gerald F., 2015: Celebrating organization theory: The after-party. *Journal of Management Studies* 52: 309-319.
- Dawe, Alan, 1970: The Two Sociologies. *The British Journal of Sociology* 21: 207-218.
- De Boer, Harry, Enders, Jürgen und Uwe Schimank, 2007: On the Way towards New Public Management? The Governance of University systems in England, the Netherlands, Austria and Germany. S. 137-152. In: Jansen, Dorothea (Hrsg.): *New Forms of Governance in Research Organizations. Disciplinary Approaches, Interfaces and Integration*. Dordrecht: Springer.

- De Nooy, Wouter, 2003: Fields and networks: correspondence analysis and social network analysis in the framework of field theory. *Poetics* 31: 305-327.
- Dederichs, Andrea Maria und Michael Florian, 2002: Felder, Organisationen und Akteure – eine organisationssoziologische Skizze. S. 69-96. In: Ebrecht, Jörg und Frank Hillebrandt (Hrsg.): *Bourdieu's Theorie der Praxis. Erklärungskraft – Anwendung – Perspektiven*. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.
- Deephouse, David L. und Marc Suchman, 2008: Legitimacy in Organizational Institutionalism. S. 49-77. In: Greenwood, Royston, Oliver, Christine, Suddaby, Roy und Kerstin Sahlin (Hrsg.): *The Sage Handbook of Organizational Institutionalism*. Los Angeles: Sage.
- Delmestri, Giuseppe und Mara Brumana, 2017: The Multinational Corporation as a Playing Field of Power: A Bourdieusian Approach. S. 325-353. In: Dörrenbächer, Christoph und Mike Geppert (Hrsg.): *Research in the Sociology of Organizations 49: Multinational Corporations and Organization Theory: Post Millennium Perspectives*. Bingley: Emerald.
- Delmestri, Giuseppe, 2006: Streams of inconsistent institutional influences: Middle managers as carriers of multiple identities. *Human Relations* 59: 1515-1541.
- Demirovic, Alex, 2015: *Wissenschaft oder Dummheit? Über die Zerstörung der Rationalität in den Bildungsinstitutionen*. Hamburg: VSA.
- Denis, Jerome und David Pontille, 2015: Material Ordering and the Care of Things. *Science, Technology & Human Values* 40: 338-367.
- Denrell, Jerker und Balazs Kovács, 2008: Selective sampling of empirical settings in organizational studies. *Administrative Science Quarterly* 53: 109-144.
- Dépelteau, François, 2008: Relational Thinking: A Critique of Co-Deterministic Theories of Structure and Agency. *Sociological Theory* 26: 51-73.
- Derrida, Jacques, 1999: *Signatur, Ereignis, Kontext*. S. 325-351. In: Ders.: *Randgänge der Philosophie*. Wien: Passagen-Verlag.
- Deutsche Forschungsgemeinschaft, 2012: *DFG-Förderatlas. Kennzahlen zur öffentlich finanzierten Forschung in Deutschland*. Weinheim: Wiley.
- Deutschmann, Christoph, 2000: Geld als „absolutes Mittel“. Zur Aktualität von Simmels Geldtheorie. *Berliner Journal für Soziologie* 10: 301-313.
- DFG, 2019: Deutsche Forschungsgemeinschaft. Allgemeine Informationen zur Exzellenzinitiative. Online unter: http://www.dfg.de/foerderung/programme/exzellenzinitiative/allgemeine_informationen/index.html (Zuletzt aufgerufen am 30.05.2019).
- DFG-Förderatlas, 2018: <https://www.dfg.de/sites/foerderatlas2018/> (aufgerufen am 30.05.2019)
- Diaz-Bone, Rainer, 2018: Neue Ausschlussdynamiken durch Big Data-generierte Unsichtbarkeiten, Inkohärenzen und ungleiche Zeitlichkeiten. S. 207-230. In: Houben, Daniel und Bianca Prietl (Hrsg.): *Datengesellschaft. Einsichten in die Datafizierung des Sozialen*. Bielefeld: Transcript.
- DiMaggio Paul J., 1986: Structural analysis of organizational fields: A blockmodel approach. *Research in Organizational Behavior* 8: 335-370.
- DiMaggio, Paul J. und Walter W. Powell, (Hrsg.), 1991a: *The New Institutionalism in Organizational Analysis*. Chicago: University of Chicago Press.
- DiMaggio, Paul J. und Walter W. Powell, 1983: The iron cage revisited. Institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields. *American Sociological Review* 48: 147-160.
- DiMaggio, Paul J. und Walter W. Powell, 1991b: Introduction. S. 1-38. In: Dies. (Hrsg.): *The New Institutionalism in Organizational Analysis*. Chicago: University of Chicago Press.
- DiMaggio, Paul J., 1979: Review: On Pierre Bourdieu. *American Journal of Sociology* 84: 1460-1474.
- DiMaggio, Paul J., 1987: Classification in Art. *American Sociological Review* 52: 440-455.
- DiMaggio, Paul J., 1988: Interest and agency in institutional theory. S. 3-21. In: Zucker, Lynne G. (Hrsg.): *Institutional patterns and organizations: Culture and environment*. Cambridge: Ballinger.
- DiMaggio, Paul J., 1995: Comments on 'What Theory is Not?'. *Administrative Science Quarterly* 40: 391-397.
- DiMaggio, Paul J., 1997: Culture and Cognition. *Annual Review of Sociology* 23: 263-287.
- Djelic, Marie-Laure und Kerstin Sahlin-Andersson (Hrsg.), 2006: *Transnational Governance – Institutional Dynamics of Regulation*. Cambridge: Cambridge University Press.

- Djelic, Marie-Laure und Sigrid Quack, 2003: Theoretical Building Blocks for a Research Agenda Linking Globalization and Institutions. S. 15-34. In: Dies. (Hrsg.): Globalization and Institutions. Redefining the Rules of the Economic Game. Cheltenham: Edward Elgar.
- Djelic, Marie-Laure und Sigrid Quack, 2007: Overcoming path dependency: path generation in open systems. *Theory and Society* 36: 161-186.
- Dobbin, Frank, 2008: The poverty of organizational theory: Comment on: ‚Bourdieu and organizational analysis‘. *Theory and Society* 37: 53-63.
- Dölling, Irene und Beate Kraus, 2007: Pierre Bourdieus Soziologie der Praxis. Ein Werkzeugkasten für die Frauen- und Geschlechterforschung. S. 12-39. In: Bock, Ulla und dies. (Hrsg.): Prekäre Transformationen. Pierre Bourdieus Soziologie der Praxis und ihre Herausforderungen für die Frauen- und Geschlechterforschung. Göttingen: Wallstein.
- Domhoff, William G., 2006: Mills' The Power Elite 50 Years Later. *Contemporary Sociology* 35: 547-550.
- Domhoff, William G., 2013: Who rules America? Power, politics, and social change. 7. Auflage. Boston: McGraw-Hill Higher Education.
- Dowdign, Keith, 2011: Rational Choice Theory. S. 36-50. In: Bevir, Mark (Hrsg.): The Sage Handbook of Governance. London: Sage.
- Dreher, Jochen, 2016: The Social Construction of Power: Reflections Beyond Berger/Luckmann and Bourdieu. *Cultural Sociology* 10: 53-68.
- Dröge, Kai und Marrs, Kira und Menz, Wolfgang (Hrsg.), 2008: Die Rückkehr der Leistungsfrage. Leistung in Arbeit, Unternehmen und Gesellschaft – zur Einleitung. S. 7-18. In: Dies. (Hrsg.): Die Rückkehr der Leistungsfrage. Leistung in Arbeit, Unternehmen und Gesellschaft. Berlin: Edition Sigma.
- Drori, Gili S., Meyer, Renate E. und Tammar B. Zilber, 2017: Institutional Theory: Taking Stock and Re-Tooling. Call for Papers zum Sub-Theme 57 der EGOS Conference 2017 in Kopenhagen. Online unter: https://www.egosnet.org/jart/prj3/egos/main.jart?rel=de&reserve-mode=active&content-id=1442567999321&subtheme_id=1442568082268 (Zuletzt aufgerufen am 30.5.2019).
- Durand, Rodolphe und Romain Boulongne, 2017: Advancing Research on Categories for Institutional Approaches of Organizations. S. 647-668. In: Greenwood Royston, Oliver, Christine, Lawrence, Thomas B. und Renate E. Meyer (Hrsg.): The Sage Handbook of Organizational Institutionalism. Los Angeles: Sage.
- Durkheim, Emile und Marcel Mauss, 1987: Über einige primitive Formen von Klassifikation. Ein Beitrag zur Erforschung der kollektiven Vorstellungen. S. 161-256. In: Durkheim, Emile: Schriften zur Soziologie der Erkenntnis. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Durkheim, Emile, 1983: Der Selbstmord. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Durkheim, Emile, 1984: Die Regeln der soziologischen Methode. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Duschek, Stephan, Gaitanides, Michael, Matiaske, Wenzel und Günther Ortman (Hrsg.), 2012: Organisationen regeln. Die Wirkmacht korporativer Akteure. Wiesbaden: VS-Verlag.
- Ebers, Mark und Wilfried Gotsch, 2014: Institutionenökonomische Theorien der Organisation. S. 195-255. In: Kieser, Alfred und Mark Ebers (Hrsg.): Organisationstheorie. Stuttgart: Kohlhammer.
- Edelman, Lauren B. und Marc C. Suchman, 1997: The legal environment of organizations. *Annual Review of Sociology* 23: 479-515.
- Eder, Klaus, 1989: Klassenlage, Lebensstil und kulturelle Praxis. Beiträge zur Auseinandersetzung mit Perre Bourdieus Klassentheorie. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Eero Vaara und Richard Whittington, 2012: Strategy-as-Practice: Taking Social Practices Seriously. *The Academy of Management Annals* 6: 285-336.
- Elbrecht, Jörg und Frank Hillebrandt, 2002: Einleitung. Konturen einer soziologischen Theorie der Praxis. S. 7-16. In: Dies. (Hrsg.): Bourdieus Theorie der Praxis. Erklärungskraft – Anwendung – Perspektiven. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.
- Elbrecht, Jörg, 2002: Die Kreativität der Praxis. Überlegungen zum Wandel von Habitusformationen. S. 225-241. In: Ders. und Frank Hillebrandt (Hrsg.): Bourdieus Theorie der Praxis. Erklärungskraft – Anwendung – Perspektiven. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.
- Elias, Norbert, 1976: Über den Prozeß der Zivilisation. Soziologische und psychogenetische Untersuchungen. Frankfurt am Main: Suhrkamp

- Elliot, James und Ryan R. Smith, 2004: Race, Gender and Workplace Power. *American Sociological Review* 69: 365-386.
- Ellmers, Sven, 2012: Die Energie der sozialen Physik. Anmerkungen zum Kapitalbegriff bei Pierre Bourdieu. S. 296-321. In: Elbe, Ingo, Ellmers, Sven und Jan Eufinger (Hrsg.): *Anonyme Herrschaft. Zur Struktur moderner Machtverhältnisse*. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Emirbayer, Mustafa und Ann Mische, 1998: What is agency? *American Journal of Sociology* 103: 962-1023.
- Emirbayer, Mustafa und Jeff Goodwin, 1994: Network Analysis, Culture, and the Problem of Agency. *The American Journal of Sociology*, 99: 1411-1454.
- Emirbayer, Mustafa und Victoria Johnson, 2008: Bourdieu and organizational analysis. *Theory and Society* 37: 1-44.
- Emirbayer, Mustafa, 1997: Manifesto to a relational sociology. *American Journal of Sociology* 103: 281-317.
- ERC, 2019: European Research Council. Mission. Online unter: <https://erc.europa.eu/about-erc/mission> (Zuletzt aufgerufen am 30.05.2019).
- Eribon, Didier, 2016: *Rückkehr nach Reims*. Berlin: Suhrkamp.
- Erikson, Emily, 2013: Formalist and Relationalist Theory in Social Network Analysis. *Sociological Theory* 31: 219-242.
- Espeland, Wendy N. und Michael Sauder, 2007: Rankings and Reactivity: How Public Measures Recreate Social Worlds. *American Journal of Sociology* 113: 1-40.
- Espeland, Wendy N. und Mitchell L. Stevens, 2008: A sociology of quantification. *European Journal of Sociology* 49: 401-4436.
- Esser, Hartmut, 1993: *Soziologie. Allgemeine Grundlagen*. Frankfurt am Main: Campus.
- Esser, Hartmut, 2000: *Soziologie. Spezielle Grundlagen. Band 5: Institutionen*. Frankfurt am Main: Campus.
- Esser, Hartmut, 2001: *Soziologie. Spezielle Grundlagen. Band 6: Sinn und Kultur*. Frankfurt am Main: Campus.
- Europäische Kommission, 2003: Die Rolle der Universitäten im Europa des Wissens. KOM (2003) 58 endgültig. Brüssel.
- Europäische Kommission, 2005: Das intellektuelle Potenzial Europas wecken: So können die Universitäten ihren vollen Beitrag zur Lissabonner Strategie leisten. KOM (2005) 152 endgültig. Brüssel.
- Europäischer Rat, 2000: Schlussfolgerungen des Vorsitzes. Europäischer Rat (Lissabon), 23. und 24. März 2000. Lissabon.
- Everett, Jeffrey, 2002: Organizational Research and the Praxeology of Pierre Bourdieu. *Organizational Research Methods* 5: 56-80.
- Feld, Scott und Grofman, Bernard, 2009: Homophily and the Focused Organization of Ties. S. 521-543. In: Hedström, Peter und Peter Bearman, (Hrsg.): *The Oxford Handbook of Analytical Sociology*. Oxford: Oxford University Press.
- Feldman Martha S. und Brian T. Pentland, 2003: Reconceptualizing Organizational Routines as a Source of Flexibility and Change. *Administrative Science Quarterly* 48: 94-118.
- Feldman, Martha S. und Wanda J. Orlikowski, 2011: Theorizing Practice and Practicing Theory. *Organization Science* 22: 1240-1253.
- Feldman, Martha S., 2000: Organizational Routines as a Source of Continuous Change. *Organization Science* 11: 611-629.
- Felsch, Anke, 2010: *Organisationsdynamik. Zur Konstitution organisationaler Handlungssysteme als kollektive Akteure*. Wiesbaden: VS-Verlag.
- Felt, Ulrike, 2007: Die Ökonomie des Versprechens. Forschungsalltag im Wandel. Interview im ORF am 20.11.07. Manuskript. Online unter: <https://sciencev1.orf.at/news/150064.html> (Zuletzt aufgerufen am 30.05.2019).
- Festinger, Leon, 1954: A theory of social comparison process. *Human Relations* 7: 117-140.
- Fine, Gary Allen, 1984: Negotiated orders and organizational cultures. *Annual Review of Sociology* 10: 239-262.
- Fischer, Frank und Alan Mandell, 1988: Relegitimizing Meritocracy: Educational Policy as Technocratic Strategy. *Telos*, 76: 50-64.

- Fischer, Frank und Alan Mandell, 1994: Bildungspolitik und die postindustrielle Transformation: „Excellence“ als technokratische Ideologie. S. 120-144. In: Sünker, Heinz, Timmermann, Dieter und Fritz-Ulrich Kolbe (Hrsg.): Bildung, Gesellschaft, soziale Ungleichheit. Internationale Beiträge zur Bildungstheorie. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Fligstein, Neil und Doug McAdam, 2012: A Theory of Fields. New York: Oxford University Press.
- Fligstein, Neil, 2001: Social Skill and the Theory of Fields. *Sociological Theory* 19: 105-125.
- Florian, Michael und Bettina Fley, 2004: Organisationales Lernen als soziale Praxis. Der Beitrag von Pierre Bourdieu zum Lernen und Wissen von und in Organisationen. S. 69-100. In: Florian, Michael und Frank Hillebrandt (Hrsg.): Adaption und Lernen von und in Organisationen. Beiträge aus der Sozionik. Wiesbaden: VS-Verlag.
- Florian, Michael und Frank Hillebrandt (Hrsg.), 2006: Pierre Bourdieu: Neue Perspektiven für die Soziologie der Wirtschaft. Wiesbaden: VS-Verlag.
- Florian, Michael, 2008: Felder und Institutionen. Der soziologische Neo-Institutionalismus und die Perspektiven einer praxistheoretischen Institutionenanalyse. *Berliner Journal für Soziologie* 18: 129-155.
- Fourcade, Marion und Kieran Healy, 2013: Classification situations: Life-chances in the neoliberal era. In: *Accounting, Organizations and Society* 38: 559-572.
- Fourcade, Marion, 2011: Cents and sensibility. Economic valuation and the nature of „nature“. *American Journal of Sociology* 116: 1721-1777.
- Freeman, Linton C., 2004: The Development of Social Network Analysis. Vancouver: Empirical Press.
- Freidson, Eliot, 2001: Professionalism. The Third Logic. Cambridge: Polity Press.
- Friedkin Noah E., 1993: Structural bases of interpersonal influence in groups. *American Sociological Review* 58: 861-872.
- Friedland, Roger und Robert R. Alford, 1991: Bringing Society Back in: Symbols, Practices, and Institutional Contradictions. S. 232-266. In: DiMaggio, Paul J. und Walter W. Powell (Hrsg.): The New Institutionalism in Organizational Analysis. Chicago: University of Chicago Press.
- Friedland, Roger, 2001: Religious nationalism and the problem of collective representation. *Annual Review of Sociology* 27: 125-152.
- Friedland, Roger, 2009: The Endless Fields of Pierre Bourdieu. *Organization* 16: 887-917.
- Friedland, Roger, 2013: God, Love, and Other Good Reasons for Practice. Thinking Through Institutional Logics. S. 25-50. In: Boxenbaum, Eva und Michael Lounsbury (Hrsg.): Institutional logics in action. United Kingdom: Emerald.
- Friedland, Roger, 2018: Moving Institutional Logics Forward: Emotion and Meaningful Material Practice. *Organization Studies* 39: 515-542.
- Fröhlich, Gerhard und Boike Rehbein (Hrsg.), 2014: Bourdieu Handbuch. Leben – Werk – Wirkung. Stuttgart: Metzler.
- Fröhlich, Gerhard, 1994: Kapital, Habitus, Feld, Symbol. Grundbegriffe der Kulturtheorie bei Pierre Bourdieu. S. 31-54. In: Mörrth, Ingo und Gerhard Fröhlich (Hrsg.): Das symbolische Kapital der Lebensstile. Zur Kultursoziologie der Moderne nach Pierre Bourdieu. Frankfurt am Main: Campus.
- Fuchs-Heinritz, Werner und Alexandra König, 2014: Pierre Bourdieu: Eine Einführung. Konstanz: UTB.
- Fuhse Jan A. und Karoline Krenn, 2019: Netzwerke in gesellschaftlichen Feldern. Wiesbaden: Springer VS.
- Fuhse, Jan A. und Sophie Mützel, 2010: Relationale Soziologie. Wiesbaden: VS-Verlag.
- Fuhse, Jan A., 2009: Lässt sich die Netzwerkforschung besser mit der Feldtheorie oder der Systemtheorie verknüpfen? S. 55-80. In: Häußling, Roger (Hrsg.): Grenzen von Netzwerken. Wiesbaden: VS-Verlag.
- Fuhse, Jan A., 2016: Soziale Netzwerke. Konzepte und Forschungsmethoden. Konstanz: UTB.
- Fukuyama, Francis, 1992: Das Ende der Geschichte. Wo stehen wir? München: Kindler.
- Garud, Raghu, Hardy, Cynthia und Steve Maguire, 2007: Institutional entrepreneurship as embedded agency: An introduction to the special issue. *Organization Studies* 28: 957-969.
- Geiselberger, Heinrich (Hrsg.), 2017: Die große Regression. Eine internationale Debatte über die geistige Situation der Zeit. Berlin: Suhrkamp.
- Geißler, Pascal, 2016: Ökonomisierung durch Kalkularisierung. Zahlenbasierte Leistungsindikatoren und der Einfluss auf die Autonomie der Wissenschaft. Konstanz: UVK.

- Gerber, Sascha und Linda Jochheim, 2012: Paradigmenwechsel im Wissenschaftswettbewerb? Umsetzungsstand und Wirkung neuer Steuerungsinstrumente im deutschen Universitätssystem. *die hochschule* 2/2012: 82-99.
- Gersick, Connie J. G. und J. Richard Hackman, 1990: Habitual Routines in Task-Performing Groups. *Organizational Behavior and Human Decision Processes* 47: 65-97.
- Geschwind, Lars und Rómulo M. Pinheiro, 2017: Raising the summit or flattening the agora? The elitist turn in science policy in Northern Europe. *Journal of Baltic Studies*. Online first. DOI: 10.1080/01629778.2017.1305178.
- Geser, Hans, 1990: Organisationen als soziale Akteure. *Zeitschrift für Soziologie* 19: 401-417.
- Giacovelli, Sebastian, 2015: Suchman, Marc C. (1995): *Managing Legitimacy: Strategic and Institutional Approaches*. S. 688-690. In: Köhl, Stefan (Hrsg.): *Schlüsselwerke der Organisationsforschung*. Wiesbaden: VS-Verlag.
- Gibbons, Michael, Limoges, Camille, Nowotny, Helga, Schwartzman, Simon und Peter Scott, 1994: *The New Production of Knowledge: The Dynamics of Science and Research in Contemporary Societies*. London: Sage.
- Giddens, Anthony, 1984: *The constitution of society: Outline of the theory of structuration*. Cambridge: Polity Press.
- Gill, Michael J. und Robin Burrow, 2018: The Function of Fear in Institutional Maintenance: Feeling frightened as an essential ingredient in haute cuisine. *Organization Studies* 39: 445-465.
- Gläser, Jochen, 2007a: Gemeinschaft. S. 82-92. In: Benz, Arthur, Lütz, Susanne, Schimank, Uwe und Georg Simonis (Hrsg.): *Governance Handbuch. Theoretische Grundlagen und empirische Anwendungsfelder*. Wiesbaden: VS-Verlag.
- Gläser, Jochen, 2007b: The social orders of research evaluation systems. In: Whitley, Richard und Jochen Gläser (Hrsg.): *The Changing Governance of the Sciences: The Advent of Research Evaluation Systems*. Dordrecht: Springer.
- Gläser, Jochen, 2010: From Governance to Authority Relations? S. 357-369. In: Whitley, Richard, ders. und Lars Engwall (Hrsg.): *Reconfiguring Knowledge Production. Changing Authority Relationships in the Sciences and their Consequences for Intellectual Innovation*.
- Goffman, Erving, 1956: The Nature of Deference and Demeanor. *American Anthropologist* 58: 473-502.
- Goffman, Erving, 1983: Interaction Order: American Sociological Association, 1982 Presidential Address. *American Sociological Review* 48: 1-17.
- Göhler, Gerhard, 1997: Wie verändern sich Institutionen? Revolutionärer und schleichender Institutionenwandel. S. 21-65. In: Ders. (Hrsg.): *Institutionenwandel. Leviathan Sonderheft 16/1996*. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Golsorkhi, Damon, Leca, Bernard, Lounsbury, Michael und Carlos Ramirez, 2009: Analysing, Accounting for and Unmasking Domination: On Our Role as Scholars of Practice, Practitioners of Social Science and Public Intellectuals. *Organization* 16: 779-797.
- Gorski, Philip, S., 2013: Introduction. Bourdieu as a Theorist of Change. S. 1-18. In: Ders. (Hrsg.): *Bourdieu and Historical Analysis*. Durham: Duke University Press.
- Grande, Edgar, 2012: Governance-Forschung in der Governance-Falle? Eine kritische Bestandsaufnahme. *Politische Vierteljahresschrift* 53: 565-592.
- Grande, Edgar, Jansen, Dorothea, Jarren, Otfried, Rip, Arie, Schimank, Uwe und Peter Weingart (Hrsg.), 2013: *Neue Governance der Wissenschaft. Reorganisation – externe Anforderungen – Medialisierung*. Bielefeld: Transcript.
- Granovetter, Marc, 1973: The Strength of Weak Ties. *American Journal of Sociology* 78: 1360-1380.
- Granovetter, Marc, 1985: Economic Action and Social Structure. The Problem of Embeddedness. *American Journal of Sociology* 91: 481-510.
- Graß, Doris, 2014: Legitimation neuer Steuerung: Eine neo-institutionalistische Erweiterung der Governance-Perspektive auf Schule und Bildungsarbeit. S. 65-93. In: Maag Merki, Katharina, Langer, Roman und Herbert Altrichter (Hrsg.): *Educational Governance als Forschungsperspektive*. Wiesbaden: Springer VS.

- Greenspan, Itay, 2014: How Can Bourdieu's Theory of Capital Benefit the Understanding of Advocacy NGOs? Theoretical Framework and Empirical Illustration. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly* 43: 99-120.
- Greenwood, Royston und Christine Oliver und Roy Suddaby und Kerstin Sahlin (Hrsg.), 2008: *The Sage Handbook of Organizational Institutionalism*. Los Angeles: Sage.
- Greenwood, Royston und Renate E. Meyer, 2008: Influencing Ideas. A Celebration of DiMaggio and Powell (1983). *Journal of Management Inquiry* 17: 258-264.
- Greenwood, Royston und Roy Suddaby, 2006: Institutional entrepreneurship in mature fields: The big five accounting firms. *Academy of Management Journal* 49: 27-48.
- Greenwood, Royston, Aamalia Magán Díaz, Stan Xiao Li und José Céspedes Lorente, 2010: The multiplicity of institutional logics and the heterogeneity of organizational responses. *Organization Science* 21: 521-539.
- Greenwood, Royston, Hinings Christopher Robin und Dave Whetten, 2014: Rethinking Institutions and Organizations. *Journal of Management Studies* 51: 1206-1220.
- Greenwood, Royston, Magan Díaz, A., Xiao Li, S. und J. Céspedes Lorente, 2010: The Multiplicity of Institutional Logics and the Heterogeneity of Organizational Responses. *Organization Science* 21: 521-539.
- Greenwood, Royston, Oliver, Christine, Lawrence, Thomas B. und Renate E. Meyer (Hrsg.), 2017: *Handbook of Organizational Institutionalism*. 2. Auflage. Los Angeles: Sage.
- Greenwood, Royston, Raynard, Mia, Kodeih, Farah, Micelotta, Evelyn R. und Michael Lounsbury, 2011: Institutional complexity and organizational responses. *The Academy of Management Annals* 5: 317-371.
- Greenwood, Royston, Suddaby, Roy und Christopher Robin Hinings, 2002: Theorizing Change: The Role of Professional Associations in the Transformation of Institutionalized Fields. *Academy of Management Journal* 45: 58-80.
- Gromala, Lisa, 2019a: Educational Governance-Perspektive und die Feldtheorie nach Pierre Bourdieu. Ein Vergleich. S. 291-307. In: Langer, Roman und Thomas Brüsemeister: *Handbuch Educational Governance Theorien*. Wiesbaden: VS-Verlag.
- Gromala, Lisa, 2019b: Kämpfe von Schulen um Selbstbehauptung. Eine Analyse mit Pierre Bourdieu und der Grounded Theory. Wiesbaden: Springer VS.
- Gruber, Alexander, 2015: Weick, Karl E. (1976): Educational Organizations as Loosely Coupled Systems. In: *Administrative Science Quarterly*, Jg. 21, S. 1 – 19. S. 727-730. In: Kühl, Stefan (Hrsg.): *Schlüsselwerke der Organisationsforschung*. Wiesbaden: VS-Verlag.
- Hacking, Ian, 1999: *The Social Construction of What?* Cambridge: Harvard University Press.
- Hahn, Alois, 1987: Soziologische Aspekte der Knappheit. S. 119-132. In: Heinemann, Klaus (Hrsg.): *Soziologie wirtschaftlichen Handelns*. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*. Sonderheft 28. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.
- Hakim, Catharine, 2010: Erotic Capital. *European Sociological Review* 26: 499-518.
- Hall, Peter A. und David Soskice, 2001: *Varieties of Capitalism*. Oxford: Oxford University Press.
- Hallett, Tim und Marc J. Ventresca, 2006: Inhabited institutions: Social interactions and organizational forms in Gouldner's Patterns of Industrial Bureaucracy. *Theory and Society* 35:213-236.
- Hallett, Tim und Matthew Gougherty, 2018: Bourdieu and Organizations: Hidden Traces, Macro Influence, and Micro Potential. S. 273-298. In: Sallaz, Jeffery und Thomas Medvetz (Hrsg.): *The Oxford Handbook of Pierre Bourdieu*. New York: Oxford University Press.
- Hallett, Tim, 2003: Symbolic power and organizational culture. *Sociological Theory* 21: 128-149.
- Hallett, Tim, 2010: The Myth Incarnate: Recoupling Processes, Turmoil, and Inhabited Institutions in an Urban Elementary School. *American Sociological Review* 75: 52-74.
- Hamadache, Karim, 2015: Reintroducing Power and Struggles within Organisational Fields: A Return to Bourdieu's Framework. S. 97-118. In: Tatli, Ahu, Özbilgin, Mustafa und Mine Karatas-Özkan, (Hrsg.): *Pierre Bourdieu. Organization and Management*. London: Routledge.
- Hannan, Michael T. und John Freeman, 1977: The population ecology of organizations. *American Journal of Sociology* 82: 929-964.
- Hannan, Michael T. und John Freeman, 1984: Structural Inertia and Organizational Change. *American Sociological Review* 49: 149-164.

- Hannan, Michael T. und John Freeman, 1989: *Organizational Ecology*. Cambridge: Harvard University Press.
- Hardy, Cynthia und Steve Maguire, 2008: Institutional Entrepreneurship. S. 198-217. In: Greenwood, Royston und Christine Oliver und Roy Suddaby und Kerstin Sahlin (Hrsg.): *The Sage Handbook of Organizational Institutionalism*. Los Angeles: Sage.
- Hardy, Cynthia und Steve Maguire, 2017: Institutional Entrepreneurship and Change in Fields. S. 261-280. In: Greenwood Royston, Oliver, Christine, Lawrence, Thomas B. und Renate E. Meyer (Hrsg.): *The Sage Handbook of Organizational Institutionalism*. Los Angeles: Sage.
- Hark, Sabine und Johanna Hofbauer, 2018: Vermessene Räume, gespannte Beziehungen. Unternehmerische Universitäten und Geschlechterdynamiken. S. 7-36. In: Dies. (Hrsg.): *Vermessene Räume, gespannte Beziehungen. Unternehmerische Universitäten und Geschlechterdynamiken*. Berlin: Suhrkamp.
- Hark, Sabine und Paula-Irene Villa, 2015: *Anti-Genderismus. Sexualität und Geschlecht als Schauplätze aktueller politischer Auseinandersetzungen*. Bielefeld: Transcript.
- Harrington, Elisabeth Boone, 2017: Habitus and the Labor of Representation Among Elite Professionals. *Journal of Professions and Organization*: 1-20. Online first. DOI: 10.1093/jpo/jox002.
- Hartfiel, Günter (Hrsg.), 1977: *Das Leistungsprinzip. Merkmale, Bedingungen, Probleme*. Opladen: Leske + Budrich.
- Hartmann, Michael und Johannes Kopp, 2001: Elitenselektion durch Bildung oder Herkunft? *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 53: 436-466.
- Hartmann, Michael, 1996: *Topmanager. Die Rekrutierung einer Elite*. Frankfurt am Main: Campus.
- Hartmann, Michael, 2002: *Der Mythos von den Leistungseliten*. Frankfurt am Main: Campus.
- Hartmann, Michael, 2004: *Elitesoziologie. Eine Einführung*. Frankfurt am Main: Campus.
- Hartmann, Michael, 2006: Die Exzellenzinitiative – ein Paradigmenwechsel in der deutschen Hochschulpolitik. *Leviathan* 34: 447-465.
- Harvey, Diana C., 2010: The space for culture and cognition. *Poetics* 38: 185-204.
- Hasse, Raimund und Georg Krücken, 2005: *Neo-Institutionalismus*. Bielefeld: Transcript.
- Hasse, Raimund und Georg Krücken, 2008: Systems Theory, Societal Contexts, and Organizational Heterogeneity. S. 539-559. In: Greenwood, Royston und Christine Oliver und Roy Suddaby und Kerstin Sahlin (Hrsg.): *The Sage Handbook of Organizational Institutionalism*. Los Angeles: Sage.
- Hasse, Raimund und Georg Krücken, 2016: Decoupling and Coupling in Education. S. 197-214. In: Holzer, Boris, Kastner, Fatima und Tobias Werron (Hrsg.): *From Globalization to World Society. Neo-Institutional and Systems-Theoretical Perspectives*. New York: Routledge.
- Hasse, Raimund und Lucia Schmidt, 2010: Unternehmertum, Arbeit, Sprache. Zur Mikrofundierung des Neo-Institutionalismus. *Sociologia Internationalis* 48: 1-28.
- Hasse, Raimund, 2017: About Actors: An Institutional Perspective. S. 189-205. In: Sohlberg, Peter und Håkon Leiulsfrud (Hrsg.): *Theory in Action. Theoretical Constructionism*. Leiden: Brill.
- Hatch, Mary J. und Ann L. Cuncliffe, 2006: *Organisation Theory. Modern, Symbolic and Postmodern Perspectives*. Oxford: Oxford University Press.
- Häußling, Roger, 2010: Relationale Soziologie. S. 63-88. In: Stegbauer, Christian und ders. (Hrsg.): *Handbuch Netzwerkforschung*. Wiesbaden: VS-Verlag.
- Häußling, Roger, 2012: Design als soziotechnische Relation. Neue Herausforderungen der Gestaltung inter- und transaktiver Technik am Fallbeispiel humanoider Robotik. S. 263-288. In: Moebius, Stephan und Sophia Prinz (Hrsg.): *Das Design der Gesellschaft: Zur Kulturosoziologie des Designs*. Bielefeld: Transcript.
- Häußling, Roger, 2014: *Techniksoziologie*. Konstanz: UTB.
- Hay, Colin, 2006: Constructivist Institutionalism. S. 56-74. In: Rhodes, R.A.W, Binder, Sarah A. und Bert A. Rockman (Hrsg.): *The Oxford Handbook of Political Institutions*. Oxford: Oxford University Press.
- Hayes, Niall, Introna, Lucas D. und Paul Kelly, 2018: Institutionalizing Inequality: Calculative Practices and Regimes of Inequality in International Development. *Organization Studies* 39: 1203-1226.
- Haynes, K. und A. Hillman, 2010: The effect of board capital and CEO power on strategic change. *Strategic Management Journal* 31: 1145-1163.

- Hechler, Daniel und Peer Pasternack, 2009: Bologna: Zentral- und Sonderaspekte. Zur anstehenden Reperaturphase der Studienstrukturreform. *die hochschule* 2/2009: 6-15.
- Hechter, Michael und Christine Horne, 2003: *Theories of Social Order. A Reader*. Stanford: Stanford University Press.
- Heintz, Bettina, 2008: *Governing by Numbers*. Zum Zusammenhang von Quantifizierung und Globalisierung am Beispiel der Hochschulpolitik. S. 110-128. In: Schuppert, Gunnar Folke und Andreas Voßkuhle. Baden-Baden: Nomos.
- Heintz, Bettina, 2010: Numerische Differenz. Überlegungen zu einer Soziologie des quantitativen Vergleichs. *Zeitschrift für Soziologie* 39: 162-181.
- Heintz, Bettina, 2016: *Wir leben im Zeitalter der Vergleichung*. Perspektiven einer Soziologie des Vergleichs. *Zeitschrift für Soziologie* 45: 305-323.
- Heinz, Werner, 1999: *Public Private Partnership*. S. 552-570. In: Wollmann Hellmut und Roland Roth (Hrsg.): *Kommunalpolitik*. Wiesbaden: VS Verlag.
- Hellmann, Kai-Uwe, 2006: *Organisationslegitimität im Neo-Institutionalismus*. S. 75-88. In: Senge, Konstanze und ders. (Hrsg.): *Einführung in den Neo-Institutionalismus*. Wiesbaden: VS-Verlag.
- Henkel, Anna (Hrsg.), 2018: *10 Minuten Soziologie: Materialität*. Bielefeld: Transcript.
- Hennig, Marina und Steffen Kohl, 2012: *Fundierung der Netzwerkperspektive durch die Habitus- und Feldtheorie von Pierre Bourdieu*. S. 13-32. In: Hennig, Marina und Christian Stegbauer (Hrsg.): *Die Integration von Theorie und Methode in der Netzwerkforschung*. Wiesbaden: Springer VS.
- Herbrechter, Dörthe und Michael Schemmann, 2019: *Educational Governance und Neo-Institutionalismus in der Weiterbildungsforschung*. S. 181-199. In: Langer, Roman und Thomas Brüsemeister: *Handbuch Educational Governance Theorien*. Wiesbaden: VS-Verlag.
- Hilgers, Mathieu und Eric Mangez, 2015: *Bourdieu's theory of social fields. Concepts and applications*. London: Routledge.
- Hill, Paul B., 2002: *Rational-Choice-Theorie*. Bielefeld: Transcript.
- Hillebrandt, Frank, 2006: *Funktionssystem ohne Praxis oder Praxisfelder ohne System? – System- und Praxistheorie im Vergleich*. *Berliner Journal für Soziologie* 16: 337-354.
- Hillebrandt, Frank, 2013: *Geleitwort*. S. 5-7. In: Hubrich, Michael: *Körperbegriff und Körperpraxis. Perspektiven für die soziologische Theorie*. Wiesbaden: Springer VS.
- Hines, Ruth D., 1988: *Financial Accounting: In Communicating Reality, We Construct Reality*. *Accounting, Organizations and Society* 13: 251-261.
- Hinings, Christopher Robin, 2012: *Connections between institutional logics and organizational culture*. *Journal of Management Inquiry* 21: 98-101.
- Hinings, Christopher Robin, Longue, D. und C. Zietsma, 2017: *Fields, institutional infrastructure and governance*. S. 163-189. In: Greenwood Royston, Oliver, Christine, Lawrence, Thomas B. und Renate E. Meyer (Hrsg.): *Handbook of Organizational Institutionalism*. 2. Auflage. Los Angeles: Sage.
- Hirsch, Paul M. und Michael Lounsbury, 1997: *Ending the Family Quarrel. Toward a Reconciliation of the "Old" and the "New" Institutionalism*. *American Behavioral Scientist* 40: 406-418.
- Hirsch, Paul M. und Michael Lounsbury, 2015: *Toward a More Critical and "Powerful" Institutionalism*. *Journal of Management Inquiry* 24: 96-99.
- Hirschauer, Stefan, 2004: *Peer Review Verfahren auf dem Prüfstand*. *Zeitschrift für Soziologie* 33: 62-83.
- Hirschmann, Albert, 1970: *Exit, Voice and Loyalty. Responses to Decline in Firms, Organizations and States*. Cambridge: Harvard University Press.
- Hobbes, Thomas, 1970: *Leviathan*. Stuttgart: Reclam.
- Hochschulrektorenkonferenz (HRK), 2001: *Prager-Kommuniqué*. S. 299-311. In: Dies. (Hrsg.): *Bologna-Reader. Beiträge zur Hochschulpolitik* 8/2004. Bonn: HRK.
- Hodgson, Geoffrey M., 2008: *The concept of a routine*. S. 15-29. In: Becker, Marcus C. (Hrsg.): *Handbook of Organizational Routines*. Cheltenham: Edward Elgar.
- Hofbauer, Johanna, 2010: *Soziale Homogenität und kulturelle Hegemonie. Ausschließung und Organisation aus Bourdieuscher Perspektive*. *Feministische Studien* 1: 25-39.
- Hofbauer, Johanna, Striedinger, Angelika, Kreissl, Katahrina und Birgit Sauer, 2015: *Of Trump Cards and Game Moves: Positioning Gender Equality as an Element of Power Struggles in Universities*. S. 139-161. In: Tatli, Ahu, Özbilgin, Mustafa und Mine Karatas-Özkan, (Hrsg.): *Pierre Bourdieu. Organization and Mangement*. London: Routledge.

- Hoffman, Andrew J. und Stephanie Bertels 2007: Organizational sets, populations and fields: Evolving board interlocks and environmental NGOs. Working Paper No. 1074. Ann Arbor: University of Michigan.
- Hoffman, Andrew J., 1999: Institutional Evolution and Change: Environmentalism and the U.S. Chemical Industry. *Academy of Management Journal* 1999: 351-371.
- Holm, Petter, 1995: The Dynamics of Institutionalization: Transformation Processes in Norwegian Fisheries. *Administrative Science Quarterly* 40: 398-422.
- Honneth, Axel, 1994: Kampf um Anerkennung. Zur moralischen Grammatik sozialer Konflikte. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Hood, Christopher, 1991: A public management for all seasons? *Public Administration* 69: 3-19.
- Horkheimer, Max und Theodor W. Adorno, 1947: Dialektik der Aufklärung. Frankfurt am Main: Fischer.
- Horkheimer, Max, 1967: Zur Kritik der instrumentellen Vernunft. Frankfurt am Main: Fischer.
- Hornbostel Stefan und Dagmar Simon, 2010: Strukturwandel des deutschen Forschungssystems – Herausforderungen, Problemlagen und Chancen. Arbeitspapier 206. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
- Hornbostel, Stefan, 2001: Die Hochschulen auf dem Weg in die Audit Society. Über Forschung, Drittmittel, Wettbewerb und Transparenz. S. 139-158. In: Stölting, Erhard und Uwe Schimank (Hrsg.), Die Krise der Universitäten. Sonderheft Leviathan 20. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.
- Hörning, Karl H., 1988: Technik im Alltag und die Widersprüche des Alltäglichen. S. 51-94. In: Joerges, Bernward (Hrsg.): Technik im Alltag. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Hörning, Karl H., 2001: Experten des Alltags. Weilerswist: Velbrück.
- Houben, Daniel und Bianca Prietl, 2018: Strukturdynamiken, Reproduktionsmechanismen und Subjektformen der Datengesellschaft. Eine zeitdiagnostisch inspirierte Annäherung an die Datafizierung des Sozialen. S. 325-384. In: Dies. (Hrsg.): Datengesellschaft. Einsichten zur Datafizierung des Sozialen. Bielefeld: Transcript.
- Houben, Daniel und Marie Ludwig, 2015: Offe, Claus (1970): Leistungsprinzip und industrielle Arbeit. Mechanismen der Statusverteilung in Arbeitsorganisationen der industriellen „Leistungsgesellschaft“. Frankfurt am Main: Europäische Verlagsanstalt. S. 505-507. In: Kühl, Stefan (Hrsg.): Schlüsselwerke der Organisationsforschung. Wiesbaden: Springer-VS.
- Houben, Daniel, 2008: Liegt Bologna bei Lissabon? Selected Papers. Institut für Politische Wissenschaften der RWTH Aachen. Aachen.
- Houben, Daniel, 2012: Zur Governancepotenz sozialer Felder – Erste Überlegungen für die Educational Governance-Forschung. Begleit-CD. In: Soeffner, Hans-Georg (Hrsg.), Transnationale Vergesellschaftungen. Verhandlungen des 35. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Frankfurt am Main 2010. Wiesbaden: VS-Verlag.
- Houben, Daniel, 2013a: Governance der Hochschullehre. *Schweizer Zeitschrift für Soziologie* 39: 361-381.
- Houben, Daniel, 2013b: Zwischen phänomenologischer Wissenssoziologie und Bourdieu. Zur konzeptionellen und empirischen Relevanz von Gatekeepern und Facilitatoren an Statuspassagen. S. 324-347. In: Berli, Oliver und Martin Endreß (Hrsg.): Wissen und soziale Ungleichheit. Weinheim: Juventa.
- Houben, Daniel, 2015: Mills, C. Wright (1956): The Power Elite. S. 485-489. In: Kühl, Stefan (Hrsg.): Schlüsselwerke der Organisationsforschung. Wiesbaden: Springer VS.
- Houben, Daniel, 2018: Instrumentelle Vernunft in der Datengesellschaft – Zur Relevanz der Kritischen Theorie für das Verständnis der Datafizierung des Sozialen. S. 197-220. In: Leineweber, Christian und Claudia de Witt (Hrsg.): Digitale Transformation im Diskurs. Kritische Perspektiven auf Entwicklungen und Tendenzen im Zeitalter des Digitalen. URL: <http://www.medien-im-diskurs.de>.
- Houben, Daniel, 2019: Theorieentwicklungen des soziologischen Neoinstitutionalismus und seine Potentiale für die Educational Governance-Perspektive. S. 147-179. In: Langer, Roman und Thomas Brüsemeister: Handbuch Educational Governance Theorien. Wiesbaden: Springer VS.
- Houben, Daniel, Fohn, Annika, Altepost, Andrea, Löhner, Mario, Rezaey, Arash und Yves-Simon Gloy, 2018: Towards comprehensive heuristics for research on assistive systems in organization contexts. In: Karafillidis, Athanasios und Robert Weidner (Hrsg.): Developing Support Technologies.

- Integrating Multiple Perspectives to Create Assistance that People Really Want. Dordrecht: Springer. (Im Erscheinen)
- Houben, Daniel, Weber, Regina und Jennifer Dusdal, 2012: Migration, Bildungsaufstieg und Begabtenförderung. Entwicklungen in der Stipendiat/innenschaft der Hans-Böckler-Stiftung. die hochschule 22: 116-128.
- Huber, Michael, 2005: Universitäre Anomalie und Autonomiebestrebungen. Eine organisationssoziologische Untersuchung zur aktuellen Universitätsreform in Deutschland. Habilitationsschrift Universität Leipzig.
- Huber, Michael, 2009: Von loser zu enger Kopplung. Die Entstehung risikofreudiger Universitäten und neuer Planungshorizonte. S. 169-184. In: Weyer, Johannes und Ingo Schulz-Schaeffer (Hrsg.): Management komplexer Systeme. Konzepte für die Bewältigung von Intransparenz, Unsicherheit und Chaos. München: Oldenbourg.
- Huber, Michael, 2012: Die Organisation Universität. S. 239-252. In: Apelt, Maja und Veronika Tacke (Hrsg.): Handbuch Organisationstypen. Wiesbaden: Springer VS.
- Hubrich, Michael, 2013: Körperbegriff und Körperpraxis. Perspektiven für die soziologische Theorie. Wiesbaden: Springer VS.
- Hurrelmann, Klaus, 1975: Erziehungssystem und Gesellschaft. Hamburg: Reinbek.
- Hurrelmann, Klaus, 2001: Einführung in die Sozialisationstheorie. Weinheim: Beltz.
- Hüther, Otto und Georg Krücken, 2014: The Rise and Fall of Student Fees in a Federal Higher Education System: the case of Germany. S. 85-110. In: Erd, Hubert und Claire Dupuy (Hrsg.): Students, Markets and Social Justice: higher education fee and student support policies in Western Europe and beyond. Oxford: Symposium Books.
- Hüther, Otto und Georg Krücken, 2016: Nested Organizational Fields: Isomorphism and Differentiation among European Universities. S. 53-83. In: Popp Berman, Elizabeth und Catherine Paradeise (Hrsg.): The University Under Pressure. Research in the Sociology of Organizations, Volume 46. Bingley: Emerald.
- Hüther, Otto, 2009: Hochschulräte als Steuerungsakteure? Beiträge zur Hochschulforschung 31: 50-73.
- Hüther, Otto, 2010: Von der Kollegialität zur Hierarchie? Eine Analyse des New Managerialism in den Landeshochschulgesetzen. Wiesbaden: VS-Verlag.
- Jaeger, Michael, 2005: Leistungsbezogene Mittelvergabe und Qualitätssicherung als Elemente der hochschulinternen Steuerung. HIS-Kurzinformationen A12/2005. Hannover: HIS.
- Jäger, Wieland und Uwe Schimank (Hrsg.), 2005: Organisationsgesellschaft. Facetten und Perspektiven. Wiesbaden: VS-Verlag.
- Jakobi, Anja P., 2009: Die weltweite Institutionalisierung lebenslangen Lernens. Neo-Institutionalistische Erklärungen politischer Programmatiken. S. S. 172-189. In: Koch, Sascha und Michael Schemmann (Hrsg.): Neoinstitutionalismus in der Erziehungswissenschaft. Grundlegende Texte und empirische Studien. Wiesbaden: VS-Verlag.
- James March und Johan P. Olsen, 1984: The New Institutionalism: Organisational Factors in Political Life. American Political Science Review 78: 734-749.
- Janning, Frank, 1991: Pierre Bourdieus Theorie der Praxis. Analyse und Kritik der konzeptionellen Grundlegung einer praxeologischen Soziologie. Opladen. Westdeutscher Verlag.
- Janning, Frank, 2002: Habitus und Organisation. Ertrag der Bourdieuschen Problemformulierungen und alternative Konzeptualisierungsvorschläge. S. 97-123. In: Elbrecht, Jörg und Frank Hillebrandt (Hrsg.): Bourdieus Theorie der Praxis. Erklärungskraft – Anwendung – Perspektiven. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.
- Jansen, Dorothea, 2007: Netzwerktheorien. S. 188-199. In: Benz, Arthur, Lütz, Susanne, Schimank, Uwe und Georg Simonis (Hrsg.): Governance Handbuch. Theoretische Grundlagen und empirische Anwendungsfelder. Wiesbaden: VS-Verlag.
- Jansen, Till, 2015: Friedland, Roger/Alford, Robert R. (1991): Bringing Society Back In. Symbols, Practices, and Institutional Contradictions. In: Powell, Walter/DiMaggio, Paul J. (Hg.): The new Institutionalism in Organizational Analysis. Chicago; London: University of Chicago Press, S. 232 – 263. S. 289-291. In: Kühl, Stefan (Hrsg.): Schlüsselwerke der Organisationsforschung. Wiesbaden: VS-Verlag.

- Jarzabkowski, Paula und Andreas Paul Spee, 2009: Strategy as practice: A review and future directions for the field. *International Journal of Management Reviews* 11: 69-95.
- Jenkins, Richard, 1982: Pierre Bourdieu and the reproduction of determinism. *Sociology* 16: 270-281.
- Jepperson, Ronald L., 1991: The Development and Application of Sociological Neoinstitutionalism. S. 229-266. In: DiMaggio, Paul J. und Walter W. Powell (Hrsg.): *The New Institutionalism in Organizational Analysis*. Chicago: University of Chicago Press.
- Jerich, Lisbeth, 2008: *Burnout. Ausdruck der Entfremdung*. Graz: Grazer Universitätsverlag.
- Joas, Hans und Wolfgang Knöbl, 2012: *Sozialtheorie. Zwanzig einführende Vorlesungen*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Jochheim, Linda, Bogumil, Jörg und Rolf G. Heinze, 2016: Hochschulräte als neues Steuerungsinstrument von Universitäten? Eine empirische Analyse ihrer Wirkungsweise. *dms – der moderne staat – Zeitschrift für Public Policy, Recht und Management* 9: 203-225.
- Joerges, Bernward, 1996: *Technik, Körper der Gesellschaft. Arbeiten zur Techniksoziologie*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Johnson, Cathryn, Dowd, Timothy J. und Cecilia L. Ridgeway, 2006: Legitimacy as a social process. *Annual Review of Sociology* 32: 53-78.
- Johnson, Victoria, 2007: What is organizational imprinting? Cultural entrepreneurship in the founding of the Paris Opera. *American Journal of Sociology* 113: 97-127.
- Jones, Candace, Boxenbaum, Eva und Callen Anthony, 2013: The immateriality of material practices in institutional logics. S. 51-75. In: Lounsbury, Michael und Eva Boxenbaum (Hrsg.): *Institutional logics in action. Part A. Research in the Sociology of Organizations, Volume 39*. Bingley: Emerald.
- Jones, Candace, Meyer, Renate E., Jancsary, Dennis und Markus A. Höllerer, 2017: The Material and Visual Basis of Institutions. S. 621-646. In: Greenwood Royston, Oliver, Christine, Lawrence, Thomas B. und Renate E. Meyer (Hrsg.): *Handbook of Organizational Institutionalism*. 2. Auflage. Los Angeles: Sage.
- Jourdan, Julien, Durand, Rodolphe und Patricia H. Thornton, 2017: The Price of Admission: Organizational Deference as Strategic Behavior. *American Journal of Sociology* 123: 232-275.
- Jungbauer-Gans, Monika und Christiane Gross, 2012: Veränderte Bedeutung meritokratischer Anforderungen in wissenschaftlichen Karrieren. *die hochschule* 2/2012: 245-259.
- Kandel Denise B., 1978: Homophily, selection and socialization in adolescent friendships. *American Journal of Sociology* 84: 427-436.
- Karabel, Jerome, 2005: *The Chosen: The Hidden History of Admission and Exclusion at Harvard, Yale, and Princeton*. New York: Houghton Mifflin Harcourt.
- Keeling, Ruth, 2006: The Bologna-Process and the Lisbon Research Agenda. The European Commission's expanding role in higher education discourse. *European Journal of Education* 41: 203-223.
- Kehm, Barbara M. und Ute Lanzendorf, 2005: Ein neues Governance-Regime für die Hochschulen – mehr Markt und weniger Selbststeuerung? S. 4-55. In: Teichler, Ulrich und Rudolf Tippelt (Hrsg.): *Hochschullandschaft im Wandel. Zeitschrift für Pädagogik, 50. Beiheft*. Weinheim und Basel: Beltz.
- Keller Andreas, Himpele, Klemens, Staack, Sonja (Hrsg.), 2010: *Endstation Bologna? Zehn Jahre europäischer Hochschulraum. GEW Materialien aus Hochschule und Forschung Nr. 116*. Bielefeld.
- Keller, Andreas, 2004: *Alma mater bolognese. Perspektiven eines Europäischen Hochschulraums im Rahmen des Bologna-Prozesses. Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft*. Online unter: <https://hessenkongress.files.wordpress.com/2010/01/keller-2004-alma-mater-bolognese.pdf>. (Zuletzt aufgerufen am 30.5.2019).
- Keller, Reiner, Knoblauch, Hubert und Jo Reichertz (Hrsg.), 2013: *Kommunikativer Konstruktivismus. Theoretische und empirische Arbeiten zu einem neuen wissenssoziologischen Ansatz*. Wiesbaden: Springer VS.
- Khoury, T., Junkunc, M. und D. Deeds, 2013: The social construction of legitimacy through signaling social capital: exploring the conditional value of alliances and underwriters at IPO. *Entrepreneurship Theory and Practice* 37: 569-601.
- Kieser, Alfred und Mark Ebers (Hrsg.), 2014: *Organisationstheorie*. Stuttgart: Kohlhammer.
- Kieser, Alfred und Peter Walgenbach, 2003: *Organisation*. Stuttgart: Schäffer-Poeschel.
- Kieserling, Andre, 2004: *Selbstbeschreibung und Fremdbeschreibung*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.

- Kieserling, Andre, 2008: Felder und Klassen: Pierre Bourdieus Theorie der modernen Gesellschaft. *Zeitschrift für Soziologie* 37: 3-24.
- King, Anthony, 2000: Thinking with Bourdieu against Bourdieu: A 'practical' critique of the habitus. *Sociological Theory* 18: 417-433.
- Kink, Susanne, Lerch, Stefanie und Gerald Lind (Hrsg.), 2017: *Wissenschaft_Macht_Nachwuchs*. Zur Situation von NachwuchswissenschaftlerInnen. Graz: Grazer Universitätsverlag.
- Kirchner, Stefan, Krüger, Anne K., Meier, Frank und Uli Meyer, 2015: Wie geht es weiter mit dem soziologischen Neo-Institutionalismus? Eine kritische Auseinandersetzung. S. 189-202. In: Apelt, Maja und Uwe Wilkesmann (Hrsg.): *Zur Zukunft der Organisationssoziologie*. Wiesbaden: Springer VS.
- Klaetzi, Thomas, 2006: Der Stellenwert des Begriffs "Kognition" im Neo-Institutionalismus. S. 48-61. In: Senge, Konstanze und Kai-Uwe Hellmann (Hrsg.): *Einführung in den Neoinstitutionalismus*. Wiesbaden: VS-Verlag.
- Kleimann, Bernd, 2018: (German) Universities as multiple hybrid organizations. *Higher Education*. Online first. DOI: 10.1007/s10734-018-0321-7.
- Klein, Thomas, 2005: *Sozialstrukturanalyse. Eine Einführung*. Hamburg: Reinbek.
- Kloke, Katharina und Georg Krücken, 2012: Sind Universitäten noch lose gekoppelte Organisationen? Wahrnehmung und Umgang mit Zielkonflikten an deutschen Hochschulen aus der Organisationsperspektive unter besonderer Berücksichtigung der akademischen Lehre. S. 13-29. In: Becker, Fred G., Krücken, Georg und Elke Wild (Hrsg.): *Gute Lehre in der Hochschule. Wirkungen von Anreizen, Kontextbedingungen und Reformen*. Bielefeld: Bertelsmann.
- Kluttz, Daniel N. und Neil Fligstein, 2016: Varieties of Sociological Field Theory. S. 185-204. In: Abrutyn, Seth (Hrsg.): *Handbook of Contemporary Sociological Theory*. Cham: Springer.
- Knoblauch, Hubert, 1997: Die kommunikative Konstruktion postmoderner Organisationen. Institutionen, Aktivitätssysteme und kontextuelles Handeln. *Österreichische Zeitschrift für Soziologie* 22: 6-23.
- Knoblauch, Hubert, 2003: Habitus und Habitualisierung: Zur Komplementarität von Bourdieu mit dem Sozialkonstruktivismus. S. 187-201. In: Rehbein, Boike, Saalman, Gernot und Hermann Schwengel (Hrsg.): *Pierre Bourdieus Theorie des Sozialen: Probleme und Perspektiven*. Konstanz: UVK.
- Knoblauch, Hubert, 2006: Körper, Wissen und Kommunikation. *Paragrana – Internationale Zeitschrift für Historische Anthropologie* 25: 49-60.
- Knoblauch, Hubert, 2010: *Wissenssoziologie*. Konstanz: UVK.
- Knorr-Cetina, 1991: *Die Fabrikation der Erkenntnis. Zur Anthropologie der Wissenschaft*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Knorr-Cetina, Karin, 1989: Spielarten des Konstruktivismus. Einige Notizen und Anmerkungen. *Soziale Welt*: 86-96.
- Knorr-Cetina, Karin, 1997: Sociality with objects: Social relations in postsocial knowledge societies. *Theory, Culture & Society* 14: 1-30.
- Knorr-Cetina, Karin, 2001: Objectual practice. S. 175- 188. In: Schatzki, Theodore R., Knorr-Cetina, Karin und Eike von Savigny (Hrsg.): *The Practice Turn in Contemporary Theory*. London: Routledge.
- Koch, Sascha und Michael Schemmann (Hrsg.), 2009: *Neoinstitutionalismus in der Erziehungswissenschaft. Grundlegende Texte und empirische Studien*. Wiesbaden: VS-Verlag.
- Koch, Sascha, 2018: *Die Legitimität der Organisation. Eine Untersuchung von Legitimationsmythen des Zweiten Bildungswegs*. Wiesbaden: Springer VS.
- König, Helmut, 1999: *Orientierung Politikwissenschaft*. Hamburg: Rowohlt.
- Kostova, Tatiana und Kendall Roth, 2003: Social Capital in Multinational Corporations and a Micro-Macro Model of its Formation. *Academy of Management Review* 28: 297-317.
- Kostova, Tatiana und Srilata Zaheer, 1999: Organizational Legitimacy under Conditions of Complexity: The Case of the Multinational Enterprise. *Academy of Management Review* 24: 64-81.
- Kostova, Tatiana, Roth, Kendall und Tina M. Dacin, 2008: Institutional Theory in the Study of Multinational Corporations: A Critique and New Directions. *Academy of Management Review* 33: 994-1008.
- Krais, Beate und Gunter Gebauer, 2002: *Habitus*. Bielefeld: Transcript.

- Krais, Beate, 1993: Gender and Symbolic Violence: Female Oppression in Light of Pierre Bourdieu's Theory of Social Practice. S. 156-177. In: Calhoun, Craig, LiPuma, Edward und Moishe Postone (Hrsg.): Bourdieu: Critical Perspectives. Chicago: University of Chicago Press.
- Krais, Beate, 2001: Die Spitzen der Gesellschaft. Theoretische Überlegungen. S. 7-62. In: Dies. (Hrsg.): An der Spitze. Von Eliten und herrschenden Klassen. Konstanz: UVK.
- Krais, Beate, 2008: Zur Funktionsweise von Herrschaft in der Moderne: Soziale Ordnungen, symbolische Gewalt, soziale Kontrolle. S. 45-58. In: Schmidt, Robert und Volker Woltersdorff, (Hrsg.): Symbolische Gewalt. Herrschaftsanalyse nach Pierre Bourdieu. Konstanz: UVK.
- Krause, Alexandra, 2014: Kritik der Politischen Ökonomie – Wachstum als Imperativ kapitalistischen Wirtschaftens. S. 135-160. In: Artus, Ingrid, Krause, Alexandra, Nachtwey, Oliver, Notz, Gisela, Reitz, Tilmann, Vellay, Claudius und Jan Weyand (Hrsg.): Marx für SozialwissenschaftlerInnen. Eine Einführung. Wiesbaden: Springer VS.
- Kreckel, Reinhard, 2004: Politische Soziologie sozialer Ungleichheit. 3., erweiterte Auflage. Frankfurt am Main: Campus.
- Kremser, Waldemar und Georg Schreyögg, 2016: The Dynamic of Interrelated Routines: Introducing the Cluster Level. *Organization Science* 27: 698-721.
- Krenn, Karoline, 2012: Alle Macht den Banken? Zur Struktur personaler Netzwerke deutscher Unternehmen am Beginn des 20. Jahrhunderts. Wiesbaden: Springer VS.
- Kretschmann, Andrea, 2016: Regulierung des Irregulären. Carework und die symbolische Qualität des Rechts. Weilerswist: Velbück.
- Kroneberg, Clemens, 2011: Die Erklärung sozialen Handelns. Grundlagen und Anwendung einer integrativen Theorie. Wiesbaden: VS Verlag.
- Krücken, Georg 2008: Zwischen gesellschaftlichem Diskurs und organisationalen Praktiken. Theoretische Überlegungen und empirische Befunde zur Wettbewerbskonstitution im Hochschulbereich. S. 165-175. In: Zimmermann, Karin, Kamphans, Marion und Sigrid Metz-Göckel (Hrsg.): Perspektiven der Hochschulforschung. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.
- Krücken, Georg und Frank Meier, 2006: Turning the University into an Organizational Actor. S. 241-247. In: Drori, Gili S., Meyer, John W. und Hokyung Hwang (Hrsg.): *Globalization and Organization*. Oxford: Oxford University Press.
- Krücken, Georg und Heinke Rübken, 2009: Neo-institutionalistische Hochschulforschung. S. 326-346. In: Koch, Sascha und Michael Schemmann (Hrsg.): Neoinstitutionalismus in der Erziehungswissenschaft. Grundlegende Texte und empirische Studien. Wiesbaden: VS-Verlag.
- Krücken, Georg und Otto Hüther, 2016: Nested Organizational Fields: Isomorphism and Differentiation among European Universities. S. 53-83. In: Popp Berman, Elizabeth und Catherine Paradeise (Hrsg.): *The University under Pressure*. Research in the Sociology of Organizations, No. 42. Bingley: Emerald.
- Krücken, Georg, 2004a: Hochschulen im Wettbewerb – eine organisationssoziologische Perspektive. S. 287-301. In: Böttcher, Wolfgang und Ewald Terhardt (Hrsg.): *Organisationstheorie in pädagogischen Feldern*. Analyse und Gestaltung. Wiesbaden: VS-Verlag.
- Krücken, Georg, 2004b: Wettbewerb als Reformpolitik: De- oder Re-Regulierung des deutschen Hochschulsystems? S. 337-356. In: Stykow, Petra und Jürgen Beyer (Hrsg.): *Gesellschaft mit beschränkter Hoffnung*. Reformfähigkeit und die Möglichkeit rationaler Politik. Wiesbaden: VS-Verlag.
- Krücken, Georg, 2005: Einleitung. S. 7-16. In: Meyer, John W.: *Weltkultur*. Die westlichen Prinzipien der Welt durchdringen. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Krücken, Georg, 2014: Higher education reforms and unintended consequences: a research agenda. *Studies in Higher Education* 39: 1439-1450.
- Krücken, Georg, 2016: Globalisierung der Wissenschaft. S. 155-169. In: Baur, Nina, Besio, Cristina, Norkus, Maria und Grit Petschick (Hrsg.): *Wissen – Organisation – Forschungspraxis*. Der Makro-Meso-Mikro-Link in der Wissenschaft. Weinheim: Beltz Juventa.
- Krücken, Georg, 2017: Die Transformation von Universitäten in Wettbewerbsakteure. *Beiträge zur Hochschulforschung*, 39: 10-29.
- Krücken, Georg, Blümel und Katharina Kloke, 2013: The Managerial Turn in Higher Education? On the Interplay of Organizational and Occupational Change in German Academia. *Minerva* 51: 417-42.

- Krücken, Georg, Mazza, Carmelo, Meyer, Renate und Peter Walgenbach (Hrsg.), 2017: *New Themes in Institutional Analysis. Topics and Issues from European Research*. Cheltenham: Edward Elgar.
- Krücken, Georg, Meyer, Renate E. und Peter Walgenbach, 2017: *New Themes in Institutional Analysis: Topics and Issues from European Research*. S. 1-11. In: Krücken, Georg, Mazza, Carmelo, Meyer, Renate E. und Peter Walgenbach (Hrsg.): *New Themes in Institutional Analysis. Topics and Issues from European Research*. Cheltenham: Edward Elgar.
- Krüger, Anne K. und Martin Reinhart, 2016: Wert, Werte und (Be)Wertungen. Eine erste begriffs- und prozesstheoretische Sondierung der aktuellen Soziologie der Bewertung. *Berliner Journal für Soziologie* 26: 485-500.
- Krüger, Anne K. und Martin Reinhart, 2017: Theories of valuation – Building blocks for conceptualizing valuation between practice and structure. *Historical Social Research* 42: 263-285.
- Kruip, Gerhard, 2011: Educational Governance und kooperative Bildungsverantwortung. S. 11-33. In: Heimbach-Steins, Marianne und ders. (Hrsg.): *Kooperative Bildungsverantwortung. Sozialethische und pädagogische Perspektiven auf „Educational Governance“*. Bielefeld: Bertelsmann.
- Kühl, Stefan (Hrsg.), 2015: *Schlüsselwerke der Organisationsforschung*. Wiesbaden: Springer VS.
- Kühl, Stefan, 2010: Der Sudoku-Effekt. *Soziale Systeme* 16: 444-460.
- Kühl, Stefan, 2012: *Der Sudoku-Effekt. Die Hochschulen im Teufelskreis der Bürokratie*. Eine Streitschrift. Bielefeld: Transcript.
- Kuhn, Thomas, 1976: *Die Struktur wissenschaftlicher Revolutionen*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Kühnel, Steffen M. und Dagmar Krebs, 2012: *Statistik für die Sozialwissenschaften. Grundlagen, Methoden, Anwendungen*. Hamburg: Rowohlt.
- Kultusministerkonferenz (KMK), 2009: Weiterentwicklung des Bologna-Prozesses. Beschluss der 327. Kultusministerkonferenz am 15.10.2009. Berlin.
- Kussau, Jürgen und Thomas Brüsemeister (Hrsg.), 2007: *Governance, Schule und Politik, Zwischen Antagonismus und Kooperation*. Wiesbaden: VS-Verlag.
- Lakatos, Imre, 1974: Falsifikation und die Methodologie wissenschaftlicher Forschungsprogramme. S. 89-189. In: Ders. und Alan Musgrave (Hrsg.): *Kritik und Erkenntnisfortschritt*. Braunschweig: Vieweg & Sohn.
- Lamont, Michèle und Virág Molnár, 2002: The Study of Boundaries in the Social Sciences. *Annual Review of Sociology* 28: 167-195.
- Lamont, Michelle, 2012: Towards a comparative sociology of valuation and evaluation. *Annual Review of Sociology* 38: 201-221.
- Landri, Paolo, 2014: Governing by Standards: The Fabrication of Austerity in the Italian Education System. *Education Inquiry* 5: 25-41.
- Landtag Nordrhein-Westfalen, 2006: Protokoll der Anhörung im Ausschuss für Innovation, Wissenschaft, Forschung und Technologie des Nordrhein-Westfälischen Landtags zur Anhörung: Den Bologna-Prozess in NRW weiter erfolgreich gestalten! vom 30.03.2006. Düsseldorf.
- Landtag Nordrhein-Westfalen, 2009: Protokoll der Anhörung im Ausschuss für Innovation, Wissenschaft, Forschung und Technologie des Nordrhein-Westfälischen Landtags zur Anhörung: Stand der Umsetzung des Bologna-Prozesses vom 10.12.2009. Düsseldorf.
- Lange, Stefan und Uwe Schimank, 2004: Einleitung. Governance und gesellschaftliche Integration. S. 9-44. In: Dies. (Hrsg.): *Governance und gesellschaftliche Integration*. Wiesbaden: VS-Verlag.
- Lange, Stefan und Uwe Schimank, 2007: Zwischen Konvergenz und Pfadabhängigkeit: New Public Management in den Hochschulsystemen fünf ausgewählter OECD-Länder. S. 522-548. In: Holzinger, Katharina, Jörges, Helge und Christoph Knill (Hrsg.): *Transfer, Diffusion und Konvergenz von Politiken*. Politische Vierteljahresschrift, Sonderheft 28/2007. Wiesbaden: VS-Verlag.
- Lange, Stefan, 2010: Hochschulräte. S. 347-360. In: Simon, Dagmar und Andreas Knie und Stefan Hornbostel (Hrsg.): *Handbuch Wissenschaftspolitik*. Wiesbaden: VS-Verlag.
- Langer, Andreas und Andreas Schröer (Hrsg.), 2011: *Professionalisierung im Nonprofit Management*. Wiesbaden: VS-Verlag.
- Langer, Roman und Thomas Brüsemeister, 2019: Einleitung: Zum Verhältnis von Educational Governance und Theorien bzw. Theoriebildung. Ein Werkstattgespräch. S. 1-12. In: Dies. (Hrsg.): *Langer, Roman und Thomas Brüsemeister: Handbuch Educational Governance Theorien*. Wiesbaden: VS-Verlag.

- Langer, Roman, 2015: Educational Governance und Theoriebildung. S. 45-64. In: Schrader, Josef, Schmid, Josef, Amos, Karin und Ansgar Thiel (Hrsg.): Governance von Bildung im Wandel. Wiesbaden: Springer VS.
- Langer, Roman, 2019: A Multi Purpose Tool? On the genesis of the “governance” concept and some consequences for theorizing Educational Governance. S. 15-33. In: Ders. und Thomas Brüsemeister (Hrsg.): Handbuch Educational Governance Theorien. Wiesbaden: VS-Verlag.
- Lanzendorf, Ute und Peer Pasternack, 2009: Hochschulpolitik im Ländervergleich. S. 13-28. In: Bogumil, Jörg und Rolf G. Heinze, (Hrsg.): Neue Steuerung von Hochschulen. Eine Zwischenbilanz. Berlin: edition sigma.
- Lanzendorf, Ute, 2006: Germany – 16 Länder Approaches to Reform. S. 135-186. In: Kehm, Barbara M. und Ute Lanzendorf (Hrsg.): Reforming University Governance. Changing Conditions for Research in Four European Countries. Bonn: Lemmens.
- Lash, Scott, 1993: Pierre Bourdieu: Cultural Economy and Social Change. S. 193-211. In: Calhoun, Craig, LiPuma, Edward und Moishe Postone, (Hrsg.): Bourdieu: Critical Perspectives. Chicago: University of Chicago Press.
- Latour, Bruno, 1991: Technology is society made durable. S. 103-132. In: Law, John (Hrsg.): A Sociology of Monsters? Essays on Power, Technology and Domination. London: Routledge.
- Laux, Henning und Hartmut Rosa, 2009: Die beschleunigte Demokratie – Überlegungen zur Weltwirtschaftskrise. WSI-Mitteilungen 10/2009: 547-553.
- Lawrence, Thomas B. und Roy Suddaby, 2006: Institutions and institutional work. S. 215-254. In: Clegg, Stewart R., Hardy, Cynthia, Lawrence, Thomas B. und Walter R. Nord (Hrsg.): Handbook of Organization Studies. Los Angeles: Sage.
- Lawrence, Thomas B., 2008: Power, Institutions and Organizations. S. 170-197. In: Greenwood, Royston und Christine Oliver und Roy Suddaby und Kerstin Sahlin (Hrsg.): The Sage Handbook of Organizational Institutionalism. Los Angeles: Sage.
- Lawrence, Thomas B., Hardy, Cynthia und Nelson Phillips, 2002: Institutional effects of interorganizational collaborations: The emergence of proto-institutions. *Academy of Management Journal* 45: 281-290.
- Lawrence, Thomas B., Suddaby, Roy und Bernard Leca (Hrsg.), 2009: Institutional work: Actors and agency in institutional studies of organizations. Cambridge: Cambridge University Press.
- Lawrence, Thomas B., Suddaby, Roy und Bernard Leca, 2010: Institutional Work: Refocusing Institutional Studies of Organization. *Journal of Management Inquiry* 20: 52-58.
- Lazarcic, Natahlie, 2008: Routines and routinization: an exploration of some micro-cognitive foundations. S. 205-227. In: Becker, Marcus C. (Hrsg.): Handbook of Organizational Routines. Cheltenham: Edward Elgar.
- Lazarsfeld Paul F. und Robert K. Merton, 1954: Friendship as a social process: a substantive and methodological analysis. S. 18-66. In: Berger, Morroe, Abel, Theodore und Charles Page (Hrsg.): Freedom and Control in Modern Society. New York: Van Nostran.
- Lazega, Emmanuel, 2016: Synchronization Costs in the Organizational Society: Intermediary Relational Infrastructures in the Dynamics of Multiple Networks. S. 47-77. In: Ders. und Tom Snijders (Hrsg.): Multilevel Network Analysis for the Social Sciences. Theory, Method and Applications. London: Springer.
- Lazega, Emmanuel, Mounier, Lise, Jourda, Marie-Therese und Rafael Stoffer, 2006: Organizational vs. personal social capital in scientists’ performance: A multi-level network study of elite French cancer researchers (1996–1998). *Scientometrics* 67: 27-44.
- Leemann, Regula, 2017: Call for Papers. Governance von Bildung. Soziale Konstruktion von Bildungswirklichkeiten in Schule, Berufsbildung, Hochschule und Erwachsenenbildung. Kongress, organisiert von den Sektionen Bildungssoziologie der schweizerischen, deutschen und österreichischen Gesellschaften für Soziologie (SGS, DGS, ÖGS) und dem Leading House on Governance in Vocational and Professional Education and Training (GOVPET).
- Leenders, Roger T.A.J. und Shaul M. Gabbay, 1999: Corporate Social Capital and Liability. Boston: Kluwer Academic.

- Lefebvre, Henri, 2006: Die Produktion des Raumes. S. 330-342. In: Dünne, Jörg und Stephan Günzel (Hrsg.): Raumtheorie. Grundlagentexte aus Philosophie und Kulturwissenschaften. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Lenger, Alexander, Schneickert, Christian und Florian Schumacher 2013: Pierre Bourdieus Konzeption des Habitus. S. 13-41. In: Dies. (Hrsg.): Pierre Bourdieus Konzeption des Habitus. Grundlagen, Zugänge, Forschungsperspektiven. Wiesbaden: Springer VS.
- Lengfeld, Holger, 2007: Organisierte Ungleichheit. Wie Organisationen Lebenschancen beeinflussen. Wiesbaden: VS-Verlag.
- Lepsius, M. Rainer, 1995: Institutionenanalyse und Institutionenpolitik. S. 392-403. In: Nedelmann, Brigitta (Hrsg.): Politische Institutionen im Wandel. Sonderheft 35 der Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie.
- Lepsius, M. Rainer, 1997: Institutionalisierung und Deinstitutionalisierung von Rationalitätskriterien. S. 57-69. In: Göhler, Gerhard (Hrsg.): Institutionenwandel. Leviathan Sonderheft 16/1996. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Lepsius, M. Rainer, 2013: Institutionalisierung politischen Handelns. Analysen zur DDR, Wiedervereinigung und Europäischen Union. Wiesbaden: Springer VS.
- Lessenich, Stefan, 2016: Neben uns die Sintflut. Die Externalisierungsgesellschaft und ihr Preis. Berlin: Hanser.
- Leszczensky, Michael und Dominic Orr, 2004: Staatliche Hochschulfinanzierung durch indikatorengestützte Mittelvergabe. Dokumentation und Analyse der Verfahren in 11 Bundesländern. HIS-Kurzinformationen A 2/2004. Hannover: HIS.
- Leuven Communiqué 2009: Communiqué of the Conference of European Ministers Responsible for Higher Education, Leuven and Louvain-la-Neuve, 28-29 April 2009. The Bologna Process 2020 - The European Higher Education Area in the new decade. Online unter: http://www.ehea.info/media.ehea.info/file/2009_Leuven_Louvain-la-Neuve/06/1/Leuven_Louvain-la-Neuve_Communique_April_2009_595061.pdf (Zuletzt aufgerufen am 30.5.2019).
- Levitt, Barbara and James G. March, 1988: Organizational Learning. Annual Review of Sociology 14: 319-340.
- Liebsch, Katharina, 2006: Habitus und Identität. S. 67-84. In: Korte, Hermann und Bernhard Schäfers (Hrsg.): Einführung in Hauptbegriffe der Soziologie. 6. Auflage. Wiesbaden: VS-Verlag.
- Liesner, Andrea und Ingrid Lohmann (Hrsg.), 2009: Bachelor Bolognese. Erfahrungen mit der neuen Studienstruktur. Opladen: Barbara Budrich.
- Lindenberg, Siegwart, 1985: An assessment of the new political economy: Its potential for the social sciences and for sociology in particular. Sociological Theory 3: 99-114.
- Lindenberg, Siegwart, 1991: Die Methode der abnehmenden Abstraktion: Theoriegesteuerte Analyse und empirischer Gehalt. S. 29-78. In: Esser, Hartmut und Klaus G. Troitzsch (Hrsg.): Modellierung sozialer Prozesse. Bonn: Informationszentrum für Sozialwissenschaften.
- Linsenmann, Ingo, 2007: Koordinierungsmethoden. S. 294-297. In: Weidenfeld, Werner und Wolfgang Wessels (Hrsg.): Europa von A bis Z. Taschenbuch der europäischen Integration. Bonn: Bundeszentrale für Politische Bildung.
- Liu, Sida und Mustafa Emirbayer, 2016: Field and Ecology. Sociological Theory 34: 62-79.
- Lizardo, Omar und Michael Strand, 2016: The Hysteresis Effect: Theorizing Mismatch in Action. Journal for the Theory of Social Behaviour 47: 164-194.
- Lizardo, Omar, 2004: The Cognitive Origins of Bourdieu's Habitus. Journal of the Theory of Social Behaviour 34: 375-401.
- Lizardo, Omar, 2012: The Three Phases of Bourdieu's U.S. Reception: Comment on Lamont. Sociological Forum 27: 238-244.
- Lockwood, David, 1969: Soziale Integration und Systemintegration. S. 124-137. In: Zapf, Wolfgang (Hrsg.): Theorien des sozialen Wandels. Köln: Kiepenheuer und Witsch.
- Lok, Jaco, Creed, W.E. Douglas, DeJordy, Richie und Maxim Voronov, 2017: Living institutions: Bringing emotions into organizational institutionalism. S. 591-620. In: Greenwood Royston, Oliver, Christine, Lawrence, Thomas B. und Renate E. Meyer (Hrsg.): The Sage Handbook of Organizational Institutionalism. Los Angeles: Sage.
- Lounsbury, Michael und Christine M. Beckman, 2015: Celebrating organization theory. Journal of Management Studies 52: 288-308.

- Lounsbury, Michael und Marc Ventresca, 2003: The New Structuralism in Organizational Theory. *Organization* 10: 457-480.
- Lounsbury, Michael, 2003: The Problem of Order Revisited. Towards a more Critical Institutional Perspective. S. 210-219. In: Westwood, Robert und Stewart Clegg (Hrsg.): *Debating Organization*. Oxford: Blackwell.
- Lounsbury, Michael, 2007: A Tale of Two Cities: Competing Logics and Practice Variation in the Professionalization of Mutual Funds. *Academy of Management Journal* 50: 289-307.
- Luckmann, Thomas, 1979: *Soziologie der Sprache*. S. 1-116. In: König, Rene (Hrsg.): *Handbuch der empirischen Sozialforschung*. Band 13: *Sprache*. Künste. Stuttgart: Enke.
- Luhmann, Niklas, 1964: *Funktionen und Folgen formaler Organisation*. Berlin: Duncker & Humboldt.
- Luhmann, Niklas, 1984: *Soziale Systeme*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Luhmann, Niklas, 1997: *Die Gesellschaft der Gesellschaft*. 2 Bände. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Luhmann, Niklas, 2000: *Organisation und Entscheidung*. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.
- Maag Merki, Katharina und Herbert Altrichter, 2015: Educational Governance. *DDS – Die Deutsche Schule* 107: 396-410.
- Maag Merki, Katharina, Langer, Roman und Herbert Altrichter (Hrsg.), 2014: *Educational Governance als Forschungsperspektive*. Wiesbaden: Springer VS.
- Maasen, Sabine und Peter Weingart, 2006: Unternehmerische Universität und neue Wissenschaftskultur. *die hochschule* 1/2006: 19-45.
- Maasen, Sabine, 2009: *Wissenssoziologie*. Bielefeld: Transcript.
- Maassen, Peter, 2003: Shifts in governance arrangements: An interpretation of the introduction of new managements structures in higher education. S. 31-53. In: Amaral, Alberto, Meek, V. Lynn und Ingvild M. Larsen (Hrsg.): *The higher education managerial revolution?* Dordrecht: Kluwer.
- Maassen, Peter, 2009: The Modernisation of European Higher Education: National Policy Dynamics. S. 95-112. In: Amaral, Amaral, Bleiklie, Ivar und Christine Musselin (Hrsg.): *From Governance to Identity*. A Festschrift for Mary Henkel. Dordrecht: Springer.
- MacGregor, Neil, 2010: *A history of the world in 100 objects*. New York: Viking.
- Mackert, Jürgen, 2004: Die Theorie sozialer Schließung. Das analytische Potenzial einer Theorie mittlerer Reichweite. S. 9-24. In: Ders. (Hrsg.): *Die Theorie sozialer Schließung*. Tradition, Analysen, Perspektiven. Wiesbaden: VS-Verlag.
- Maeße, Jens, 2010: *Die vielen Stimmen des Bologna-Prozesses*. Bielefeld: Transcript.
- Maguire Steve und Cynthia Hardy, 2009: Discourse and Deinstitutionalization: The Decline of DDT. *Academy of Management Journal* 52: 148-178.
- Maguire, Steve, Hardy, Cynthia und Thomas B. Lawrence, 2004: Institutional entrepreneurship in emerging fields. HIV/AIDS treatment advocacy in Canada. *Academy of Management Journal* 47: 657-679.
- Mair, Johanna und Ignasi Marti, 2009: Entrepreneurship in and around institutional voids: A case study from Bangladesh. *Journal of Business Venturing* 24: 419-435.
- Mannheim, Karl, 1931: *Wissenssoziologie*. S. 659-680. In: Vierkandt, Alfred (Hrsg.): *Handwörterbuch der Soziologie*. Stuttgart: Enke.
- March, James G. und Barbara Levitt, 1988: Organizational Learning. *Annual Review of Sociology* 14: 319-340.
- March, James G. und Herbert A. Simon, 1993: *Organizations*. Cambridge: Blackwell/Malden.
- March, James G., 1981: Footnotes to organizational change. *Administrative Science Quarterly* 26: 563-577.
- Marrs, Kira, 2008: *Arbeit unter Marktdruck*. Die Logik der ökonomischen Steuerung in der Dienstleistungsarbeit. Berlin: edition sigma.
- Martin, John L., 2003: What is Field Theory? *American Journal of Sociology* 109: 1-49.
- Martin, John L., 2009: *Social Structures*. Princeton: Princeton University Press.
- Martin, John L., 2011: *The Explanation of Social Action*. Oxford: Oxford University Press.
- Marx, Karl und Friedrich Engels, 1972: *Die deutsche Ideologie*. I. Band. Kapitel I. Feuerbach. Gegensatz von materialistischer und idealistischer Anschauung. Proband zur Marx-Engels-Gesamtausgabe. Berlin: Dietz.
- Marx, Karl und Friedrich Engels, 2014: *Das Manifest der kommunistischen Partei*. Stuttgart: Reclam.

- Marx, Karl, 1969: Das Kapital. Band 1. In: Karl Marx, Friedrich Engels, Werke (MEW). Band 23. Berlin: Dietz.
- Marx, Karl, 1971: Zur Kritik der politischen Ökonomie. Marx-Engels-Werke (MEW). Band 13. Berlin: Dietz.
- Maslow, Abraham H., 1981: Motivation und Persönlichkeit Hamburg: Rowohlt.
- Matthäus, Sandra, 2014: Was strukturiert eigentlich der Habitus? Oder, der wertende Selbst-/Weltbezug als eigentliches tertium comparationis der verschiedenen Habitusformen? Sozialer Sinn, 15: 219-251.
- Matthäus, Sandra, 2017: Towards the Role of Self, Worth, and Feelings in (Re-)Producing Social Dominance. Explicating Pierre Bourdieu's Implicit Theory of Affect. Historical Social Research 42: 75-92.
- Mau, Steffen, 2017: Das metrische Wir. Über die Quantifizierung des Sozialen. Berlin: Suhrkamp.
- Mayer-Schönberger, Viktor und Kenneth Cukier, 2013: Big Data. Die Revolution, die unser Leben verändern wird, München: Redline.
- Mayntz, Renate und Fritz W. Scharpf, 1995a: Steuerung und Selbstregelung in staatsnahen Sektoren. S. 9-38. In: Dies. (Hrsg.): Gesellschaftliche Selbstregelung und politische Steuerung. Frankfurt am Main: Campus.
- Mayntz, Renate und Fritz W. Scharpf, 1995b: Der Ansatz des akteurzentrierten Institutionalismus. S. 39-71. In: Dies. (Hrsg.): Gesellschaftliche Selbstregelung und politische Steuerung. Frankfurt am Main: Campus.
- Mayntz, Renate, 1964: Soziologie der Organisation. Reinbeck: Rowohlt.
- Mayntz, Renate, 1996: Politische Steuerung. Aufstieg, Niedergang und Transformation einer Theorie. S. 148-168. In: von Beyme, Klaus und Claus Offe (Hrsg.): Politische Theorie in der Ära der Transformation. Politische Vierteljahresschrift Sonderheft 27. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Mayntz, Renate, 2002: Akteure – Mechanismen – Modelle. Zur Theoriefähigkeit makrosozialer Analysen. Frankfurt am Main: Campus.
- Mayntz, Renate, 2004: Governance im modernen Staat. S. 65-76. In: Benz, Arthur (Hrsg.): Governance – Regieren in komplexen Mehrebenensystemen. Wiesbaden: VS-Verlag.
- Mayntz, Renate, 2005: Governance Theory als fortentwickelte Steuerungstheorie. S. 11-20. In: Folke Schuppert, Gunnar (Hrsg.): Governance-Forschung. Baden-Baden: Nomos.
- McDonough, Peggy und Jessica Polzer, 2012: Habitus, Hysteresis, and Organizational. Canadian Journal of Sociology 37: 357-379.
- McPherson, Miller, Smith-Lovin, Lynn und James M. Cook, 2001: Birds of a Feather: Homophily in Social Networks. Annual Review of Sociology 27: 415-444
- Mead, George Herbert, 1973: Geist, Identität und Gesellschaft. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Meier, Frank, 2007: Governance der Hochschule. S. 764-772. In: Schützeichel, Rainer (Hrsg.): Handbuch Wissenssoziologie und Wissensforschung. Konstanz: UVK.
- Meier, Frank, 2009: Die Universität als Akteur. Wiesbaden: VS-Verlag.
- Meier, Frank, Peetz, Thorsten und Désirée Waibel, 2016: Bewertungskonstellationen. Theoretische Überlegungen zur Soziologie der Bewertung. Berliner Journal für Soziologie 26: 307-328.
- Meier, Mischa, 2004: Bourdieus Theorie der Praxis – Eine Theorie sozialer Praktiken? S. 55-69. In: Hörning, Karl-Heinz und Julia Reuter (Hrsg.): Doing Culture? Neue Positionen zum Verhältnis von Kultur und Praxis. Bielefeld: Transcript.
- Mense-Petermann, Ursula, 2006: Das Verständnis von Organisation im Neo-Institutionalismus. Lose Kopplung, Reifikation, Institution. S. 62-74. In: Senge, Konstanze und Kai-Uwe Hellmann (Hrsg.): Einführung in den Neoinstitutionalismus. Wiesbaden: VS-Verlag.
- Menz, Wolfgang, 2009: Die Legitimität des Marktregimes. Leistungs- und Gerechtigkeitsorientierungen in Formen betrieblicher Leistungspolitik. Wiesbaden: VS-Verlag.
- Merkator, Nadine und Christian Schneijderberg, 2011: Professionalisierung der Universitäten an den Schnittstellen von Lehre, Forschung und Verwaltung. S. 204-216. In: Nickel, Sigrun (Hrsg.): Der Bologna-Prozess aus Sicht der Hochschulforschung Analysen und Impulse für die Praxis. Gütersloh: CHE-Arbeitspapier Nr. 148.
- Merton, Robert K., 1957: The Role-Set: Problems in Sociological Theory. British Journal of Sociology 8: 106-120.
- Merton, Robert K., 1958: The Matthew Effect in Science. Science 159: 56-63.

- Merton, Robert K., 1968: The Matthew-Effect in Science. S. 439-459. In: Ders.: The Sociology of Science. Theoretical and Empirical Investigations. Chicago: The University of Chicago Press.
- Merton, Robert K., 1973: The Sociology of Science. Theoretical and Empirical Investigations. Chicago: University of Chicago Press.
- Merton, Robert K., 1995: Soziologische Theorie und soziale Struktur. Berlin: De Gruyter.
- Metzger, Christiane und Rolf Schulmeister, 2011: Die tatsächliche Workload im Bachelorstudium. Eine empirische Untersuchung durch Zeitbudget-Analysen. S. 68-78. In: Nickel, Sigrun (Hrsg.): Der Bologna-Prozess aus Sicht der Hochschulforschung. Analysen und Impulse für die Praxis. CHE-Arbeitspapier Nr. 148. Gütersloh.
- Meyer, John W. und Brian Rowan, 1977: Institutionalized organizations: Formal structure as myth and ceremony. *American Journal of Sociology* 83: 340-363.
- Meyer, John W. und Francisco O. Ramírez, 2000: The world institutionalization of education. S. 111-132. In: Schriewer, Jürgen (Hrsg.): Discourse formation in comparative education. New York: Peter Lang.
- Meyer, John W. und Francisco O. Ramirez, 2005: Die globale Institutionalisierung der Bildung. S. 212-234. In: Meyer, John W.: Weltkultur. Die westlichen Prinzipien der Welt durchdringen. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Meyer, John W. und Francisco O. Ramirez, 2012: Institutional Theories of Education in Supra-National Society. S. 311-330. In: Hoelinger, Franz und Markus Hadler (Hrsg.): Crossing Borders, Shifting Boundaries: National and Transnational Identities in Europe and beyond. Frankfurt am Main: Campus.
- Meyer, John W. und Jepperson, Ronald L., 2000: The 'actors' of modern society: The cultural construction of social agency. *Sociological Theory* 18: 100-120.
- Meyer, John W. und Scott, W. Richard, 1983: Centralization and the legitimacy problems of local government. S. 199-215. In: Dies. (Hrsg.): Organizational Environments: Ritual and Rationality. Beverly Hills: Sage.
- Meyer, John W., 1987: The World Polity and the Authority of the Nation State. S. 41-70. In: George M. Thomas, John W. Meyer, Francisco O. Ramirez und John Boli (Hrsg.): Institutional Structure. Constituting State, Society, and the Individual. Newbury Park: Sage.
- Meyer, John W., 2004: The Nation as Babbitt: How Countries Conform. *Contexts* 3: 42-47.
- Meyer, John W., 2005a: Weltkultur. Die westlichen Prinzipien der Welt durchdringen. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Meyer, John W., 2005b: Der sich wandelnde Gehalt des Nationalstaats. S. 133-162. In: Ders.: Weltkultur. Die westlichen Prinzipien der Welt durchdringen. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Meyer, John W., 2008a: Reflections on Institutional Theories of Organizations. S. 790-811. In: Greenwood, Royston und Christine Oliver und Roy Suddaby und Kerstin Sahlin (Hrsg.): The Sage Handbook of Organizational Institutionalism. Los Angeles: Sage.
- Meyer, John W., 2010: World society, institutional theories, and the actor. *Annual Review of Sociology* 36: 1-20.
- Meyer, John W., Boli, John, Thomas, George M. und Francisco O. Ramirez, 1997: World society and the nation state. *American Journal of Sociology* 103: 144-181.
- Meyer, John W., Boli, John, Thomas, George M., 1994: Ontology and Rationalization in the Western Cultural Account. S. 9-27. In: Scott, W. Richard und John W. Meyer (Hrsg.): Institutional Environments and Organizations. Structural Complexity and Individualism. Thousand Oaks: Sage.
- Meyer, John, W. 2010: World Society, Institutional Theories, and the Actor. *Annual Review of Sociology* 36: 1-20.
- Meyer, Renate E. und Markus A. Höllerer, 2014: Does Institutional Theory Need Redirecting? *Journal of Management Studies* 51: 1221-1233.
- Meyer, Renate E., 2006: Visiting relatives: Current developments in the new sociology of knowledge. *Organization* 13: 725-738.
- Meyer, Renate E., 2008b: New Sociology of Knowledge: Historical Legacy and Contributions to Current Debates in Institutional Research. S. 519-538. In: Greenwood, Royston, Oliver, Christine, Suddaby, Roy und Kerstin Sahlin (Hrsg.): The Sage Handbook of Organizational Institutionalism. Los Angeles: Sage.

- Meyer, Renate E., Sahlin, Kerstin, Ventresca, Marc J. und Peter Walgenbach, 2009: Ideology and Institutions: Introduction. S. 1-15. In: Dies. (Hrsg.): *Institutions and Ideology. Research in the Sociology of Organizations*. Volume 27. Bingley: Emerald.
- Miebach, Bernhard, 2007: *Handlungstheorien. Eine Einführung*. Wiesbaden: VS-Verlag.
- Miller, Max, 1989: Systematisch verzerrte Legitimationsdiskurse – einige kritische Überlegungen zu Bourdieus Habitusstheorie. S. 191-220. In: Eder, Klaus (Hrsg.): *Klassenlage, Lebensstile und kulturelle Praxis – Beiträge zur Auseinandersetzung mit Pierre Bourdieus Klassentheorie*, Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Miller, Peter und Nikolas Rose, 1990: Governing economic life. *Economy and Society* 19: 1-31.
- Miller, Peter, 2008: Calculating economic life. *Journal of Cultural Economy* 1: 51-64.
- Mills, C. Wright, 1956: *The Power Elite*. Oxford: Oxford University Press.
- Mittelstraß, Jürgen, 1994: *Die unzeitgemäße Universität*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Moebius, Stephan und Angelika Wetterer, 2011: Symbolische Gewalt. *Österreichische Zeitschrift für Soziologie* 36: 1-10.
- Mohr, John W. und Brooke Neely, 2009: Modelling Foucault: Dualities of Power in Institutional Fields. S. 203-255. In: Meyer, Renate, Sahlin, Kerstin, Ventresca, Marc J. und Peter Walgenbach (Hrsg.): *Institutions and Ideology. Research in the Sociology of Organizations*. Volume 27. Bingley: Emerald.
- Mohr, John W. und Vincent Duquenne, 1997: The Duality of Culture and Practice: Poverty Relief in New York City, 1888–1917. *Theory and Society* 26: 305-356.
- Mohr, John W., 1998: Measuring Meaning Structures. *Annual Review of Sociology* 24: 345-370.
- Mohr, John W., 2005: Implicit terrains: Meaning, measurement, and spatial metaphors in organizational theory. Manuskript. Online unter: <http://www.soc.ucsb.edu/ct/pages/JWM/Papers/ImplicitTerrains.pdf> (Zuletzt aufgerufen am 30.5.2019).
- Mohr, John W., 2013: Bourdieu's Relational Method in Theory and in Practice: From Fields and Capitals to Networks and Institutions (and Back Again). S. 101-136. In: Dépelteau, François und Christopher Powell (Hrsg.): *Applying Relational Sociology. Relations, Networks, and Society*. New York: Palgrave Macmillan.
- Morgan, Gareth, 1988: Accounting as Reality Construction: Towards a New Epistemology for Accounting Practice. *Accounting, Organizations and Society* 13: 477-485.
- Morgan, Gareth, 2007: *Images of organization*. Thousand Oaks: Sage
- Morgan, Glenn, 2014: Consolidating neo-institutionalism in the field of organizations: Recent contributions. *Organization* 21: 933-946.
- Müller, Hans-Peter, 2002: Die Einbettung des Handelns. Pierre Bourdieus Praxeologie. *Berliner Zeitschrift für Soziologie* 12: 157-171.
- Müller, Hans-Peter, 2014: *Pierre Bourdieu. Eine systematische Einführung*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Müller-Böling, Detlef, 2000: *Die entfesselte Hochschule*. Gütersloh: Bertelsmann-Verlag.
- Müller-Jentsch, Walther, 2003: *Organisationssoziologie: Eine Einführung*. Frankfurt am Main: Campus.
- Münch, Richard und Max Pechmann, 2009: Der Kampf um Sichtbarkeit. Zur Kolonisierung des wissenschaftsinternen Wettbewerbs durch wissenschaftsexterne Evaluationsverfahren. S. 67-92. In: Bogumil, Jörg und Rolf G. Heinze, (Hrsg.): *Neue Steuerung von Hochschulen. Eine Zwischenbilanz*. Berlin: edition sigma.
- Münch, Richard, 2007: *Die akademische Elite. Zur sozialen Konstruktion wissenschaftlicher Exzellenz*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Münch, Richard, 2008: Stratifikation durch Evaluation: Mechanismen der Konstruktion von Statushierarchien in der Forschung. *Zeitschrift für Soziologie* 37: 60-80.
- Münch, Richard, 2009: *Globale Eliten und lokale Autoritäten. Bildung und Wissenschaft unter dem Regime von PISA*, McKinsey & Co. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Münch, Richard, 2010: Der Monopolmechanismus in der Wissenschaft: Auf den Schultern von Robert K. Merton. *Berliner Journal für Soziologie* 20: 341-370
- Münch, Richard, 2011: *Akademischer Kapitalismus. Über die politische Ökonomie der Hochschulreform*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.

- Muniesa, Fabian, 2011: A flank movement in the understanding of valuation. Special Issue: Sociological Review Monograph Series: Measure and Value. *The Sociological review* 59: 24-38.
- Munir, Kamal A., 2015: A Loss of Power in Institutional Theory. *Journal of Management Inquiry* 24: 90-92.
- Musselin, Christine, 2007: Are Universities Specific Organisations? S. 63-84. In: Krücken, Georg, Kosmützky Anna und Marc Troka (Hrsg.), 2007: *Towards a Multiversity? Universities between Global Trends and National Traditions*. Bielefeld: Transcript.
- Mutch, Alistair, Delbridge, Rick und Marc Ventresca, 2006: Situating Organizational Action: The Relational Sociology of Organizations. *Organization* 13: 607-625.
- Mützel, Sophie, 2006: Strukturelle Netzwerkanalyse und Bourdieus Praxistheorie: Weiterführende Ideen für die neue Wirtschaftssoziologie. S. 109-125. In: Florian, Michael und Frank Hillebrandt (Hrsg.): *Pierre Bourdieu: Neue Perspektiven für die Soziologie der Wirtschaft*. Wiesbaden: VS-Verlag.
- Nachtwey, Oliver, 2014: Arbeit, Lohnarbeit und Industriearbeit. S. 109-133. In: Artus, Ingrid, Krause, Alexandra, Nachtwey, Oliver, Notz, Gisela, Reitz, Tilmann, Vellay, Claudius und Jan Weyand (Hrsg.): *Marx für SozialwissenschaftlerInnen. Eine Einführung*. Wiesbaden: Springer VS.
- Naderer, Heide, 2001: Akkreditierung. S. 1-6. In: Hanft, Anke (Hrsg.): *Grundbegriffe des Hochschulmanagements*. Neuwied: Luchterhand.
- Nassehi, Armin und Gerd Nollmann (Hrsg.), 2004: *Bourdieu und Luhmann: Ein Theorienvergleich*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Nassehi, Armin, 2002: Die Organisation der Gesellschaft. Skizze einer Organisationssoziologie in gesellschaftstheoretischer Absicht. S. 443-478. In: Allmendinger, Jutta und Thomas Hinz (Hrsg.): *Organisationssoziologie. Sonderheft der Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 42. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.
- Nassehi, Armin, 2004: Sozialer Sinn. S. 155-188. In: Ders. und Gerd Nollmann (Hrsg.), 2004: *Bourdieu und Luhmann: Ein Theorienvergleich*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Neckel, Sighard, Dröge, Kai und Irene Somm, 2008: Das umkämpfte Leistungsprinzip. Deutungskonflikte und Legitimationen sozialer Ungleichheit. S. 41-56. In: Dröge, Kai und Marrs, Kira und Menz, Wolfgang (Hrsg.): *Die Rückkehr der Leistungsfrage. Leistung in Arbeit, Unternehmen und Gesellschaft*. Berlin: Edition Sigma.
- Neis, Matthias, 2009: Immer der Karotte nach – Ist die Wissenschaft eine prekäre Profession? *Zeitschrift für Nachwuchswissenschaftler* 1: 84-89.
- Nelson, Richard R. und Sidney G. Winter, 1982: *An Evolutionary Theory of Economic Change*. Cambridge: Harvard University Press.
- Nelson, Richard R. und Sidney G. Winter, 2002: Evolutionary theorizing in economics. *Journal of Economic Perspectives* 16: 23-46.
- Nickel, Sigrun, 2011a: Governance als institutionelle Aufgabe von Universitäten und Fachhochschulen. S. 123-144. In: Brüsemeister, Thomas und Martin Heinrich, (Hrsg.): *Autonomie und Verantwortung. Governance in Schule und Hochschule*. Münster: Verlag Monsenstein und Vanderdat.
- Nickel, Sigrun, 2011b: Zwischen Kritik und Empirie – Wie wirksam ist der Bologna-Prozess? S. 8-17. In: Dies. (Hrsg.): *Der Bologna-Prozess aus Sicht der Hochschulforschung. Analysen und Impulse für die Praxis*. CHE-Arbeitspapier Nr. 148. Gütersloh.
- Nickel, Sigrun, 2012: Engere Kopplung von Wissenschaft und Verwaltung und ihre Folgen für die Ausübung professioneller Rollen in Hochschulen. S. 278-291. In: Wilkesmann, Uwe und Christian Schmid (Hrsg.): *Hochschule als Organisation*. Wiesbaden: Springer-VS.
- Nicolopoulou, Katerina, Lucas, Iain, Tatli, Ahu, Karatas-Ozkan, Mine, Costanzo, Laura A., Özbilgin, Mustafa und Graham Manville, 2014: Questioning Legitimacy of Social Enterprises through Gramscian and Bourdieusian Perspectives: The Case of British Social Enterprises. *Journal of Social Entrepreneurship*. Online first. DOI:/10.1080/19420676.2014.961095.
- Niemann, Arne und Sabine Heister, 2010: Scientific consulting and university education in Germany: Demand and supply patterns in the context of the Bologna Process. *European Political Science* 9: 398-416.
- Nienhüser, Werner und Anna Katharina Jacob, 2008: Changing to the Guards. Eine empirische Analyse der Sozialstruktur von Hochschulräten. *Hochschulmanagement* 3: 67-73.

- Nikopolopoulos, Kanellos-Panagiotis und Katerina Nicopolopoulou, 2015: Bourdieu's 'Carnal Theorising' in Organisations und Management: Bridging Disembodiment and Other Old Dichotomies. S. 55-69. In: Tatli, Ahu, Özbilgin, Mustafa und Mine Karatas-Özkan, (Hrsg.): Pierre Bourdieu. Organization and Management. London: Routledge.
- Nohl, Arnd-Michael, 2006: Konzepte interkultureller Pädagogik. Eine systematische Einführung. Bad Heilbrunn: Klinkhardt.
- Noordegraaf, Mirko und Willem Schinkel, 2011: Professional Capital Contested: A Bourdieusian Analysis of Conflicts Between Professionals and Managers. *Comparative Sociology* 10: 97-125.
- North, Douglas C., 1992: Institutionen, institutioneller Wandel und Wirtschaftsleistung. Tübingen: Mohr.
- Nullmeier, Frank, 2000: Politische Theorie des Sozialstaats. Frankfurt am Main: Campus.
- Ocasio, William, 1997: Toward an Attention-Based View of the Firm. *Strategic Management Journal* 18: 187-206.
- Ocasio, William, Loewenstein, Jeffrey und Amit Nigam, 2015: How Streams of Communication Reproduce and Change Institutional Logics: The Role of Categories. *Academy of Management Review* 40: 10-27.
- Ocasio, William, Thornton, Patricia, H. und Michael Lounsbury, 2017: Advances to the Institutional Logics Perspective. S. 509-531. In: Greenwood Royston, Oliver, Christine, Lawrence, Thomas B. und Renate E. Meyer (Hrsg.): *The Sage Handbook of Organizational Institutionalism*. Los Angeles: Sage.
- Offe, Claus, 1970: Leistungsprinzip und industrielle Arbeit. Mechanismen der Statusverteilung in Arbeitsorganisationen der industriellen „Leistungsgesellschaft“. Frankfurt/Main: Europäische Verlagsanstalt.
- Offe, Claus, 2009: Governance: An "Empty Signifier"? *Constellations* 16: 550-562.
- Oliver, Christine, 1991: Strategic responses to institutional processes. *Academy of Management Review* 15: 145-179.
- Oliver, Christine, 1992: The antecedents of deinstitutionalization. *Organization Studies* 13: 563-588.
- Opp, Karl-Dieter, 2014: Methodologie der Sozialwissenschaften. Einführung in Probleme ihrer Theoriebildung und praktischen Anwendung. Wiesbaden: Springer VS.
- Orlikowski, Wanda J., 2007: Sociomaterial practices: Exploring technology at work. *Organization Studies* 28: 1435-1448.
- Orton, J. Douglas und Karl E. Weick, 1990: Loosely Coupled Systems: A Reconceptualization. *The Academy of Management Review* 15: 203-223.
- Owe-Smith, Jason und Walter W. Powell, 2008: Networks and Institutions. S. 596-623. In: Greenwood, Royston und Christine Oliver und Roy Suddaby und Kerstin Sahlin (Hrsg.): *The Sage Handbook of Organizational Institutionalism*. Los Angeles: Sage.
- Özbilgin, Mustafa und Ahu Tatli, 2005: Understanding Bourdieu's Contribution to Organization and Management Studies. *Academy of Management Review* 30: 855-877.
- Pache, Anne-Claire und Felipe Santos, 2010: When worlds collide: The internal dynamics of organizational responses to conflicting institutional demands. *Academy of Management Review* 35: 455-476.
- Pache, Anne-Claire und Felipe Santos, 2013: Inside the Hybrid Organization: Selective Coupling as a Response to Competing Institutional Logics. *Academy of Management Journal* 56: 972-1001.
- Pachucki, Mark A. und Ronald L. Breiger, 2010: Cultural Holes: Beyond Relationality in Social Networks and Culture. *Annual Review of Sociology* 36: 205-224.
- Padgett, John F. und Walter W. Powell, 2012: The Problem of Emergence. S. 1-29. In: Dies. (Hrsg.): *The Emergence of Organizations and Markets*. Princeton: Princeton University Press.
- Pariser, Eli, 2012: Filter Bubble. Wie wir im Internet entmündigt werden. München: Hanser.
- Parsons, Talcott, 1937: *The Structure of Social Action*. New York: McGraw Hill.
- Parsons, Talcott, 1956: Suggestions for a sociological approach of the theory of organizations. *Administrative Science Quarterly* 1: 63-86.
- Parsons, Talcott, 1957: *The Distribution of Power in American Society*. *The Power Elite* by C. Wright Mills. *World Politics* 10: 123-143.
- Parsons, Talcott, 1969: Evolutionäre Universalien der Gesellschaft. S. 56-74. In: Zapf, Wolfgang (Hrsg.): *Theorien des sozialen Wandels*. Köln: Kiepenheuer & Witsch.

- Paulitz, Tanja und Bianca Prietl, 2019: Feministische Innovationstheorien. In: Blättel-Mink, Birgit; Schulz-Schaeffer, Ingo und Arnold Windeler (Hrsg.): Handbuch Innovationsforschung. Wiesbaden: VS Springer. Im Erscheinen.
- Paulitz, Tanja, 2012: Mann und Maschine. Eine genealogische Wissenssoziologie des Ingenieurs und der modernen Technikwissenschaften, 1850-1930. Bielefeld: Transcript.
- Pelizzari, Alessandro, 2001: Die Ökonomisierung des Politischen. Konstanz: UVK.
- Pentland, Brian T. und Martha S. Feldman, 2008: Designing routines: On the folly of designing artifacts, while hoping for patterns of action. *Information & Organization* 18: 235-250.
- Pentland, Brian T. und Thorvald Haerem, 2015: Organizational Routines as Pattern of Action: Implications for Organizational Behavior. *Journal of Organizational Behavior* 2: 465-487.
- Perrow, Charles B., 1984: Normal Accidents. Living with High-risk Technologies. New York: Basic Books.
- Perrow, Charles B., 1985: Review Essay: Overboard with myths and symbols. *American Journal of Sociology* 91: 151-155.
- Perrow, Charles B., 1991: A Society of Organizations. *Theory and Society* 20: 725-764.
- Peter, Lothar, 2011: Prolegomena zu einer Theorie der symbolischen Gewalt. *Österreichische Zeitschrift für Soziologie* 36: 11-31.
- Peter, Tobias, 2013: Governing by Excellence. Karriere und Konturen einer politischen Rationalität des Bildungssystems. *die hochschule* 2013/2: 21-39.
- Peter, Tobias, 2017: Permanente Performance. Zur Regierung des akademischen Nachwuchses. S. 13-28. In: Kink, Susanne, Lerch, Stefanie und Gerald Lind (Hrsg.): *Wissenschaft_Macht_Nachwuchs. Zur Situation von NachwuchswissenschaftlerInnen*. Graz: Grazer Universitätsverlag.
- Peters, Guy B., 1999: Institutional Theory in Political Science. *The New Institutionalism*. London: Continuum.
- Pfeffer, Jeffrey und Gerald R. Salancik, 1978: The External Control of Organizations: A Resource Dependence Perspective. New York: Harper & Row.
- Pfleging, Simon und Claudia Gerhardt, 2013: Ausgebrannte Studierende: Burnout-Gefährdung nach dem Bologna-Prozess. *Journal of Business and Media Psychology* 4: 1-12.
- Pierson, Paul, 2000: Increasing Returns, Path Dependence, and the Study of Politics. *American Political Science Review* 94: 251-267.
- Pinch, Trevor J. und Wiebe E. Bijker, 1984: The Social Construction of Facts and Artefacts: Or How the Sociology of Science and the Sociology of Technology Might Benefit Each Other. *Social Studies of Science* 14: 399-441.
- Pinch, Trevor J., 2008: Technology and institutions: living in a material world. *Theory and Society* 37: 461-483.
- Podolny, Joel M. und Freda Lynn, 2009: Status. S. 544-565. In: Hedström, Peter und Peter Bearman, (Hrsg.): *The Oxford Handbook of Analytical Sociology*. Oxford: Oxford University Press.
- Podolny, Joel M. und Karen L. Page, 1998: Network forms of Organization. *Annual Review of Sociology* 1998: 57-76.
- Podolny, Joel M., 2005: Status Signals: A Sociological Study of Market Competition. Princeton: Princeton University Press.
- Porter, Theodore M., 1996: Trust in Numbers. The Pursuit of Objectivity in Science and Public Life. Princeton: Princeton University Press.
- Portes, Alejandro, 1998: Social Capital: Its Origins and Applications in Modern Sociology. *Annual Review of Sociology* 24: 1-24.
- Portes, Alejandro, 1998: Social Capital: Its Origins and Applications in Modern Sociology. *Annual Review of Sociology* 24: 1-24.
- Powell, Walter W. und Claus Rerup, 2017: Opening the black box: Micro-foundations of institutional theory. S. 311-337. In: Greenwood Royston, Oliver, Christine, Lawrence, Thomas B. und Renate E. Meyer (Hrsg.): *Handbook of Organizational Institutionalism*. 2. Auflage. Los Angeles: Sage.
- Powell, Walter W. und Jeanette A. Colyvas, 2008: Microfoundations of Institutional Theory. S. 276-298. In: Greenwood, Royston und Christine Oliver und Roy Suddaby und Kerstin Sahlin (Hrsg.): *The Sage Handbook of Organizational Institutionalism*. Los Angeles: Sage.

- Powell, Walter W. und Patricia Bromley, 2015: New Institutionalism in the Analysis of Complex Organizations. *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences* 16: 764-769.
- Powell, Walter W., White, Douglas R., Koput, Kenneth W. und Jason Owen-Smith, 2005: Network Dynamics and Field Evolution: The Growth of Interorganizational Collaboration in the Life Sciences. *American Journal of Sociology* 110: 1132-1205.
- Power, Michael, 1997: *The audit society*. Oxford: Oxford University Press.
- Prager-Kommuniqué 2001: S. 299-311. In: Hochschulrektorenkonferenz (Hrsg.): *Bologna-Reader. Beiträge zur Hochschulpolitik 8/2004*. Bonn: Hochschulrektorenkonferenz.
- Preisendörfer, Peter, 2011: *Organisationssoziologie. Grundlagen, Theorien und Problemstellungen*. Wiesbaden: VS-Verlag.
- Presthus, Robert, 1979: *The Organizational Society. An Analysis and a Theory*. London: Macmillan.
- Priehl, Bianca, 2018a: *Energiewende = Geschlechterwende? Eine geschlechtersoziologische Subjektanalyse des Ingenieurs*. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Priehl, Bianca, 2018b: *Ingenieurinnen, die es geschafft haben!? Symbolische Marginalisierungen prekärer Subjekte*. *Freiburger Zeitschrift für Geschlechter Studien* 24: 123-138.
- Puetz, Kyle, 2017: *Fields of Mutual Alignment: A Dual-Order Approach to the Study of Cultural Holes*. *Sociological Theory* 35: 228-260.
- Putnam Robert D., 2000: *Bowling Alone: The Collapse and Revival of American Community*. New York: Simon & Schuster.
- Quack, Sigrid, 2006: *Zum Werden und Vergehen von Institutionen*. S. 346-369. In: Schuppert, Gunnar Folke (Hrsg.): *Governanceforschung. Vergewisserung über Stand und Entwicklungslinien*. Baden-Baden: Nomos.
- Raab, Jörg, 2010: *Der „Harvard-Breakthrough“*. S. 29-38. In: Stegbauer, Christian und Roger Häußling (Hrsg.): *Handbuch Netzwerkforschung*. Wiesbaden: VS-Verlag.
- Rammert Werner und Ingo Schulz-Schaeffer, 2002: *Technik und Handeln. Wenn soziales Handeln sich auf menschliches Verhalten und technische Abläufe verteilt*. S. 11-64. In: Dies. (Hrsg.): *Können Maschinen handeln? Frankfurt am Main: Campus*.
- Reay, Trish und Christopher Robin Hinings, 2009: *Managing the Rivalry of Competing Institutional Logics*. *Organization Studies* 30: 629-652.
- Reay, Trish und Christopher Robin Hinings, 2005: *The recomposition of an organizational field: Health care in Alberta*. *Organization Studies* 26: 349-382.
- Reckwitz, Andreas, 2000: *Die Transformation der Kulturtheorien. Zur Entwicklung eines Theorieprogramms*. Weilerswist: Vellbrück.
- Reckwitz, Andreas, 2003: *Grundelemente einer Theorie sozialer Praktiken*. *Zeitschrift für Soziologie* 32: 282-301.
- Reckwitz, Andreas, 2006: *Das hybride Subjekt. Eine Theorie der Subjektformen von der bürgerlichen Moderne zur Postmoderne*. Weilerswist: Vellbrück.
- Reckwitz, Andreas, 2016: *Praktiken und ihre Affekte*. S. 163-180. In: Schäfer, Hilmar (Hrsg.): *Praxistheorie. Ein soziologisches Forschungsprogramm*. Bielefeld: Transcript.
- Reckwitz, Andreas, 2017: *Die Gesellschaft der Singularitäten*. Berlin: Suhrkamp.
- Reed, Michael I., 2012: *Masters of the Universe: Power and Elites*. *Organization Studies* 33: 203-221.
- Rehbein, Boike 2011: *Die Soziologie Pierre Bourdieus*. Konstanz: UTB.
- Rehberg, Karl-Siegbert, 1997: *Institutionenwandel und die Funktionsveränderung des Symbolischen*. S. 94-118. In: Göhler, Gerhard (Hrsg.): *Institutionenwandel*. Leviathan Sonderheft 16/1996. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Reitz, Tilman und Susanne Draheim, 2006: *Die Rationalität der Hochschulreform. Grundzüge eines postautonomen Wissenschaftsregimes*. *Soziale Welt* 57: 373-396.
- Ritzer, George, 1983: *The „McDonaldization“ of Society*. *Journal of American Culture* 6: 100-107.
- Rivera, Lauren A., 2012: *Hiring as Cultural Matching: The Case of Elite Professional Service Firms*. *American Sociological Review* 77: 999-1022.
- Röbken, Heinke und Marcel Schütz, 2013: *Hochschulräte. Eine empirische Bestandsaufnahme ihrer Zusammensetzung*. *die hochschule* 2/2013: 96-107.
- Rosa, Hartmut, 2013: *Beschleunigung und Entfremdung*. Berlin: Suhrkamp.
- Rosar, Ulrich und Markus Klein, 2015: *Politische Wahlen als Schönheitskonkurrenz: Ursachen – Mechanismen – Befunde*. *Politische Vierteljahresschrift. Sonderheft* 50: 217-240.

- Rosar, Ulrich und Markus Klein, 2009: Mein (schöner) Prof.de. Die physische Attraktivität des akademischen Lehrpersonals und ihr Einfluss auf die Ergebnisse studentischer Lehrevaluationen. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 6: 621-645.
- Rose, Nikolas, 1998: *Inventing our selves: Psychology, power, and personhood*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Ruebottom, Trish und Ellen R. Auster, 2018: Reflexive dis/embedding: Personal narratives, empowerment and the emotional dynamics of interstitial events. *Organization Studies* 39: 467-490.
- Ruef, Martin und Kelly Patterson, 2009: Credit and Classification: The Impact of Industry Boundaries in 19th Century America. *Administrative Science Quarterly* 54: 486-520.
- Ruef, Martin und W. Richard Scott, 1998: A multidimensional model of organizational legitimacy: Hospital survival in changing institutional environments. *Administrative Science Quarterly* 43: 877-904.
- Rürup, Matthias und Inka Bormann, 2013: Innovation als Thema und Theoriebaustein der Educational Governance Forschung – Zur Einführung in den Herausgeberband. S. 11-41. In: Dies. (Hrsg.): *Innovationen im Bildungswesen*. Wiesbaden: Springer-VS.
- Sallaz, Jeffrey J. und Jane Zavisca, 2007: Bourdieu in American Sociology, 1980–2004. *Annual Review of Sociology* 33: 21-41.
- Sauder, Michael und Wendy Nelson Espeland, 2009: The discipline of rankings: Tight coupling and organizational change. *American Sociological Review* 74: 63-82.
- Sauder, Michael, 2006: Third parties and status position: How the characteristics of status systems matter. *Theory and Society* 35: 299-321.
- Sauder, Michael, Lynn, Freda und Joel M. Podolny, 2012: Status: Insights from Organizational Sociology. *Annual Review of Sociology* 38: 267-283.
- Schäfer, Hilmar, 2013: *Die Instabilität der Praxis. Reproduktion und Transformation des Sozialen in der Praxistheorie*. Weilerswist: Velbrück.
- Schäfer, Hilmar, 2016: Praxis als Wiederholung. Das Denken der Iterabilität und seine Konsequenzen für die Methodologie praxeologischer Forschung. S. 137-159. In: Ders. (Hrsg.): *Praxistheorie. Ein soziologisches Forschungsprogramm*. Bielefeld: Transcript.
- Scharpf, Fritz W., 2006: *Interaktionsformen. Akteurzentrierter Institutionalismus in der Politikforschung*. Wiesbaden: VS-Verlag.
- Schatzki, Theodore R, 2012: A primer on practices: Theory and research. S. 13-26. In Higgs, Joy, Barnett, Ronald, Billett, Stephen, Hiutchings, Maggie und Franziska Trede (Hrsg.): *Practice-based education: Perspectives and strategies*. Rotterdam: Sense Publishers.
- Schedler, Kuno und Isabella Proeller: 2006: *New Public Management*. Bern: Haupt.
- Schedler, Kuno, 2007: Public Management und Public Governance. S. 253-268. In: Benz, Arthur, Lütz, Susanne, Schimank, Uwe und Georg Simonis (Hrsg.): *Handbuch Governance. Theoretische Grundlagen und empirische Anwendungsfelder*. Wiesbaden: VS-Verlag.
- Scheler, Max, 1960: *Die Wissensformen und die Gesellschaft*. Bern: Francke.
- Schemmann, Michael, 2009: Das unausgeschöpfte Potenzial des Neoinstitutionalismus – Die Verknüpfung der analytischen Ebenen als zukünftiger Forschungsfokus. S. 347-358. In: Koch, Sascha und Michael Schemmann (Hrsg.): *Neoinstitutionalismus in der Erziehungswissenschaft. Grundlegende Texte und empirische Studien*. Wiesbaden: VS-Verlag.
- Schimank, Uwe und Erhard Stölting, 2001: Einleitung. S. 7-23. In: Stölting, Erhard und Uwe Schimank (Hrsg.): *Die Krise der Universitäten. Leviathan Sonderheft 20*. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.
- Schimank, Uwe und Markus Winnes, 2001: Jenseits von Humboldt? Muster und Entwicklungspfade des Verhältnisses von Forschung und Lehre in verschiedenen europäischen Hochschulsystemen. S. 295-325. In: Stölting, Erhard und Uwe Schimank (Hrsg.): *Die Krise der Universitäten. Leviathan Sonderheft 20*. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.
- Schimank, Uwe, 1994: Organisationssoziologie. S. 240-254. In: Kerber, Harald und Arnold Schmieder (Hrsg.): *Spezielle Soziologien. Problemfelder, Forschungsbereiche, Anwendungsorientierungen*. Reinbeck: Rowohlt.
- Schimank, Uwe, 1995: *Hochschulforschung im Schatten der Lehre*. Frankfurt am Main: Campus.
- Schimank, Uwe, 2000: *Theorien gesellschaftlicher Differenzierung*. Opladen: Leske + Budrich.

- Schimank, Uwe, 2002: Organisationen. Akteurkonstellationen – korporative Akteure – Sozialsysteme. S. 29-54. In: Allmendinger, Jutta und Thomas Hinz (Hrsg.): Organisationssoziologie. Sonderheft der Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 42. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.
- Schimank, Uwe, 2004: Der akteurzentrierte Institutionalismus. S. 287-302. In: Gabriel, Manfred (Hrsg.): Paradigmen der akteurszentrierten Soziologie. Wiesbaden: VS-Verlag.
- Schimank, Uwe, 2005: New public management and the academic profession: Reflections on the German situation. *Minerva* 43: 361-376.
- Schimank, Uwe, 2007a: Elementare Mechanismen. S. 29-45. In: Benz, Arthur, Lütz, Susanne, Schimank Uwe und Georg Simonis (Hrsg.): Governance Handbuch. Theoretische Grundlagen und empirische Anwendungsfelder. Wiesbaden: VS-Verlag.
- Schimank, Uwe, 2007b: Die Governance-Perspektive. S. 231-260. In: Altrichter, Herbert und Thomas Brüsemeister und Jochen Wissinger (Hrsg.): Educational Governance. Handlungskoordination und Steuerung im Bildungssystem. Wiesbaden: VS-Verlag.
- Schimank, Uwe, 2007c: Neoinstitutionalismus. S. 161-175. In: Benz, Arthur, Lütz, Susanne, Schimank Uwe und Georg Simonis (Hrsg.): Governance Handbuch. Theoretische Grundlagen und empirische Anwendungsfelder. Wiesbaden: VS-Verlag.
- Schimank, Uwe, 2007d: Handeln und Strukturen. Einführung in die akteurtheoretische Soziologie. Weinheim: Juventa.
- Schimank, Uwe, 2007e: Das „stahlharte Gehäuse der Hörigkeit“, revisited – James Colemans „asymmetrische Gesellschaft“. S. 239-255. In: Ders. und Ute Volkmann (Hrsg.): Soziologische Gegenwartsdiagnosen I. Eine Bestandsaufnahme. Wiesbaden: VS-Verlag.
- Schimank, Uwe, 2009: Planung – Steuerung – Governance: Metamorphosen politischer Gesellschaftsgestaltung. *Die Deutsche Schule* 101: 231-239.
- Schimank, Uwe, 2010: Humboldt in Bologna – falscher Mann an falschem Ort? S. 44-61. In: HIS Hochschul-Informationssystem (Hrsg.): Perspektive Studienqualität. Themen und Forschungsergebnisse der HIS-Fachtagung „Studienqualität“. Bielefeld.
- Schimank, Uwe, 2014: Governance und Professionalisierung. S. 131-154. In: Maag Merki, Katharina, Langer, Roman und Herbert Altrichter (Hrsg.): Educational Governance als Forschungsperspektive. Wiesbaden: Springer VS.
- Schmidt, Robert und Volker Woltersdorff, 2008: Einleitung. S. 7-24. In: Dies. (Hrsg.): Symbolische Gewalt. Herrschaftsanalyse nach Pierre Bourdieu. Konstanz: UVK.
- Schmidt, Vivien A., 2008: Discursive Institutionalism: The Explanatory Power of Ideas and Discourse. *Annual Review of Political Science* 11: 303-326.
- Schmidt, Vivien A., 2010: Taking Ideas and Discourse Seriously: Explaining Change Through Discursive Institutionalism as the Fourth “New Institutionalism”. *European Political Science Review* 2: 1-25.
- Schmitt, Marco und Jan Fuhse 2015: Zur Aktualität von Harrison White. Einführung in sein Werk. Wiesbaden: Springer VS.
- Schneider, Jo Anne, 2009: Organizational social capital and nonprofits. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly* 38: 643-662.
- Schneijderberg, Christian, Merkator, Nadine, Teichler, Ulrich und Barbara M. Kehm (Hrsg.), 2013: Verwaltung war gestern? Neue Hochschulprofessionen und die Gestaltung von Studium und Lehre. Frankfurt am Main: Campus.
- Schnell, Rainer, Hill, Paul B. und Elke Esser, 1999: Methoden der empirischen Sozialforschung. 6. Auflage. München: Oldenbourg.
- Schofer, Evan und Wesley Longhofer, 2011: The Structural Sources of Association. *American Journal of Sociology* 117: 539-585.
- Schomburg, Harald, Flöther, Choni und Vera Wolf, 2012: Wandel von Lehre und Studium an deutschen Hochschulen – Erfahrungen und Sichtweisen der Lehrenden. Projektbericht. Internationales Zentrum für Hochschulforschung (INCHER-Kassel). Kassel.
- Schreiterer, Ulrich, 2010: Die überforderte Universität. *Soziale Systeme* 16: 438-443.
- Schreyögg, Georg und Jörg Sydow, 2011: Organizational Path Dependence: A Process View. *Organization Studies* 32: 321-335.

- Schröer, Norbert, 2002: Was heißt hier „Sprechen“? Lässt sich Bourdieus „Ökonomie des sprachlichen Tausches“ für eine Theorie kommunikativer Verständigung nutzen? *Österreichische Zeitschrift für Soziologie* 27: 37-52.
- Schröter, Welf, 2016: Virtuelle Identitäten im ‚Worklogging‘. S. 193-214. In: Selke, Stefan (Hrsg.): *Lifelogging. Digitale Selbstvermessung und Lebensprotokollierung zwischen disruptiver Technologie und kulturellem Wandel*. Wiesbaden: Springer-VS.
- Schubert, Cornelius, 2011: Medizinisches Körperwissen als zirkulierende Referenzen zwischen Körper und Technik. S. 187-206. In: Keller, Reiner und Michael Meuser (Hrsg.): *Körperwissen*. Wiesbaden: VS-Verlag.
- Schüle, Johann A., 1987: *Theorie der Institution. Eine dogmengeschichtliche und konzeptionelle Analyse*. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Schultheis, Franz, Cousin Paula-Frantz, und Marta Roca i Escoda (Hrsg.), 2008: *Humboldts Alptraum. Der Bologna-Prozess und seine Folgen*. Konstanz: UVK.
- Schulz, Martin, 2003: Pathways of Relevance: Exploring Inflows of Knowledge into Subunits of Multinational Corporations. *Organization Science* 14: 440-459.
- Schulz, Martin, 2008: Staying on track: a voyage to the internal mechanisms of routine reproduction. S. 228-255. In: Becker, Markus C. (Hrsg.): *Handbook of Organizational Routines*. Cheltenham: Edward Elgar.
- Schuppert, Gunnar Folke, 2007: Was ist und wozu Governance? *Die Verwaltung* 40: 463-511.
- Schütz, Alfred und Thomas Luckmann 1979: *Strukturen der Lebenswelt*. Konstanz: UVK.
- Schütz, Alfred, 1945: On multiple realities. *Philosophy and Phenomenological Research* 5: 533-576.
- Schütz, Alfred, 2011: Der Fremde. Ein sozialpsychologischer Versuch. S. 59-74. In: Göttlich, Andreas, Sebald, Gerd und Jan Weyand (Hrsg.): *Alfred Schütz Werkausgabe. Band VI.2. Relevanz und Handeln 2. Gesellschaftliches Wissen und politisches Handeln*. Konstanz: UVK.
- Schütze, Rainer und Thomas Brüsemeister, (Hrsg.), 2004: *Die beratene Gesellschaft. Zur gesellschaftlichen Bedeutung von Beratung*. Wiesbaden: VS-Verlag.
- Schwingel, Markus, 1993: *Analytik der Kämpfe. Macht und Herrschaft in der Soziologie Pierre Bourdieus*. Hamburg: Argument Verlag.
- Schwingel, Markus, 1995: *Pierre Bourdieu zur Einführung*. Hamburg: Junius.
- Schwinn, Thomas 2001: *Differenzierung ohne Gesellschaft. Umstellung eines soziologischen Konzepts*. Weilerswist: Velbrück.
- Scott, John, 1991: Networks of Corporate Power: A Comparative Assessment. *Annual Review of Sociology* 17: 181-203.
- Scott, W. Richard und Gerald F. Davis, 2007: *Organizations and Organizing. Rational, Natural, and Open System Perspectives*. New Jersey: Pearson.
- Scott, W. Richard, 1994: Conceptualizing organizational fields: Linking organizations and societal systems. S. 203-221. In: Derlien, Hans-Ulrich, Gerhardt, Uta und Fritz W. Scharpf, (Hrsg.): *Systemrationalität und Partialinteresse*. Baden-Baden: Nomos.
- Scott, W. Richard, 2004: Reflections on a Half-Century of Organizational Sociology. *Annual Review of Sociology* 30: 1-21.
- Scott, W. Richard, 2005: Evolving Professions: An Institutional Field Approach. S. 119-141. In: Klatetzki, Thomas und Veronika Tacke (Hrsg.): *Organisation und Profession*. Wiesbaden: VS Verlag.
- Scott, W. Richard, 2008: *Institutions and Organizations: Ideas and Interests*. 3. Auflage. Los Angeles: Sage.
- Scott, W. Richard, 2014: *Institutions and Organizations: Ideas, Interests and Identities*. 4. Auflage. Los Angeles: Sage.
- Scott, W. Richard, 2015: Higher Education: A Field in Ferment. S. 1-14. In: Scott, Robert A., Buchmann, M.C. und Stephan M. Kosslyn (Hrsg.): *Emerging Trends in the Social and Behavioral Sciences: An Interdisciplinary, Searchable, and Linkable Resource*. London: Wiley.
- Scott, W. Richard, 2017: Institutional Theory. Onward and Upward. S. 853-871. In: Greenwood Royston, Oliver, Christine, Lawrence, Thomas B. und Renate E. Meyer (Hrsg.): *Handbook of Organizational Institutionalism*. 2. Auflage. Los Angeles: Sage.

- Seeliger, Martin, 2015: Brunsson, Nils (1989): The Organization of Hypocrisy: Talk, Decisions and Actions in Organizations. Hoboken: John Wiley & Sons. S. 129-132. In: Kühl, Stefan (Hrsg.): Schlüsselwerke der Organisationsforschung. Wiesbaden: VS-Verlag.
- Seidl, David und Richard Whittington, 2014: Enlarging the Strategy-as-Practice Research Agenda: Towards Taller and Flatter Ontologies. *Organization Studies* 35: 1407-1421.
- Senge, Konstanze und Hellmann, Kai-Uwe (Hrsg.), 2006: Einführung in den Neo-Institutionalismus. Wiesbaden: VS-Verlag.
- Senge, Konstanze, 2006: Zum Begriff Institution im Neo-Institutionalismus. S. 35-47. In: Dies. und Kai-Uwe Hellmann (Hrsg.): Einführung in den Neoinstitutionalismus. Wiesbaden: VS-Verlag.
- Senge, Konstanze, 2011: Das Neue am Neo-Institutionalismus. *Der Neo-Institutionalismus im Kontext der Organisationswissenschaft*. Wiesbaden: VS-Verlag.
- Senge, Konstanze, 2013: The New Institutionalism in Organization Theory: Bringing Society and Culture Back in. In: *American Sociologist* 44: 76-95
- Seo, Myeong-Gu und W. E. Douglas Creed, 2002: Institutional contradictions, praxis, and institutional change: A dialectical perspective. *The Academy of Management Review* 27: 222-247.
- Serrano-Velarde, Kathia, 2008: Deregulierung und/oder Internationalisierung? Deutsche Qualitätssicherung im Zeichen Bolognas. *Berliner Journal für Soziologie* 18: 550-574.
- Serrano-Velarde, Kathia, 2009: Mythos Bologna? 10 Jahre Forschung zum Bolognaprozess. *Soziologie* 38: 193-203.
- Sewell, William H., 1992: A Theory of Structure: Duality, Agency, and Transformation. *American Journal of Sociology* 98: 1-29.
- Shaw, Marta A., Chapman, David W. und Nataliya L. Rumyantseva, 2013: Organizational culture in the adoption of the Bologna process: a study of academic staff at a Ukrainian university. *Studies in Higher Education* 38: 989-1003.
- Sieweke, Jost, 2014: Pierre Bourdieu in Management and Organization Studies – A citation context analysis and discussion of contributions. *Scandinavian Journal of Management* 30: 532-543.
- Siltala, Juha, 2013: New Public Management: The Evidence-Based Worst Practice? *Administration & Society* 45: 468-493.
- Silva, Elizabeth B., 2016: Unity and fragmentation of the habitus. *The Sociological Review* 64: 166-183.
- Simmel, Georg, 1992: Die Kreuzung sozialer Kreise. S. 456-511. In: Ders.: *Soziologie. Untersuchungen über die Formen der Vergesellschaftung*. Gesamtausgabe Band 11. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Simmel, Georg, 1999: *Philosophie des Geldes*. Gesamtausgabe Band 6. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Simon, Herbert, 1991: Bounded Rationality and Organizational Learning. *Organization Science* 2: 125-134.
- Singh, Sourabh, 2016: What Is Relational Structure? Introducing History to the Debates on the Relation between Fields and Social Networks. *Sociological Theory* 34: 128-150.
- Smets, Michael, Aristidou, Angela und Richard Whittington, 2017: Towards a practice-driven institutionalism. S. 384-411. In: Greenwood Royston, Oliver, Christine, Lawrence, Thomas B. und Renate E. Meyer (Hrsg.): *The Sage Handbook of Organizational Institutionalism*. Los Angeles: Sage.
- Sorenson, Olav und Michelle Rogan, 2014: (When) Do Organizations Have Social Capital? *Annual Review of Sociology* 40: 261-280.
- Speth, Rudolf, 2004: *Die politischen Strategien der Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft*. Arbeitspapier 96. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
- Stadelbacher, Stephanie, 2016: *Die körperliche Konstruktion des Sozialen. Zum Verhältnis von Körper, Wissen und Interaktion*. Bielefeld: Transcript.
- Star, Susan Leigh und James R. Griesemer, 1989: Institutional ecology, 'translations' and boundary objects: Amateurs and professionals in Berkeley's Museum of Vertebrate Zoology. *Social Studies of Science*, 19: 387-420.
- Steets, Silke, 2015: *Der sinnhafte Aufbau der gebauten Welt: Eine Architektursoziologie*. Berlin: Suhrkamp.
- Steets, Silke, 2016: Taking Berger and Luckmann to the Realm of Materiality: Architecture as a Social Construction. *Cultural Sociology* 10: 93-108.
- Stehr, Nico, 1994: *Arbeit, Eigentum und Wissen: Zur Theorie von Wissensgesellschaften*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.

- Steinhardt, Isabel, Schneijderberg, Christian, Krücken, Georg und Janosch Baumann, 2018: Externe und interne Qualitätssicherung von Studium und Lehre durch Akkreditierungs- und Evaluationsverfahren. INCHER Working Paper Nr. 9. Kassel. DOI: 10.13140/RG.2.2.23858.71363.
- Stichweh, Rudolf, 1999: Die soziale Rolle des Professors der philosophischen Fakultät. Berufskonstruktion und Professionalisierung im 19. Jahrhundert. S. 335-350. In: Schwingens, Rainer C. (Hrsg.): *Artisten und Philosophen. Wissenschafts- und Wirkungsgeschichte einer Fakultät vom 13. bis zum 19. Jahrhundert*. Basel: Schwabe & CO AG-Verlag.
- Stichweh, Rudolf, 2005: Neue Steuerungsformen der Universität und die akademische Selbstverwaltung. S. 123-134. In: Sieg, Ulrich und Dieter Korsch (Hrsg.): *Die Idee der Universität heute*. München: Saur.
- Stinchcombe, Arthur, 1965: Social structures and organizations. S. 142-193. In: March, James G. (Hrsg.): *Handbook of organizations*. Chicago: Rand McNally.
- Stinchcombe, Arthur, 1997: On the virtues of the old institutionalism. *Annual Review of Sociology* 23: 1-18.
- Stock, Manfred, 2006: Zwischen Organisation und Profession. *die hochschule* 2/2006: 67-79.
- Stockmann, Reinhard, 2006: Qualitätsmanagement und Evaluation im Vergleich. S. 23-38. In: Böttcher, Wolfgang, Holtappels, Heinz Günther und Michaela Brohm (Hrsg.): *Evaluation im Bildungswesen. Eine Einführung in Grundlagen und Praxisbeispiele*. München: Juventa.
- Stölting, Erhard und Uwe Schimank (Hrsg.), 2001: *Die Krise der Universitäten*. Leviathan Sonderheft 20/2001. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.
- Stovel, Katherine und Lynette Shaw, 2012: Brokerage. *Annual Sociological Review* 38: 139-158.
- Strebel, Alexandra, Engelage, Sonja und Carmen Baumeler, 2018: Der Beitrag der institutional work-Perspektive zu Educational Governance. *Dezentrale institutionelle Arbeit in der Berufsbildung*. S. 201-218. In: Langer, Roman und Thomas Brüsemeister: *Handbuch Educational Governance Theorien*. Wiesbaden: VS-Verlag.
- Streckeisen, Peter, 2014: *Soziologische Kapitaltheorie. Marx, Bourdieu und der ökonomische Imperialismus*. Bielefeld: Transcript.
- Streeck, Wolfgang und Kathleen A. Thelen, 2005: Introduction: Institutional Change in Advanced Political Economies. S. 1-39. In: Dies. (Hrsg.): *Beyond Continuity: Institutional Change in Advanced Political Economies*. Oxford: Oxford University Press.
- Streeck, Wolfgang, 2009: *Re-forming Capitalism: Institutional Change in the German Political Economy*. Oxford: Oxford University Press.
- Suchman, Marc, 1995: Managing legitimacy: Strategic and institutional approaches. *Academy of Management Review* 20: 571-610.
- Suddaby, Roy, 2010: Challenges for institutional theory. *Journal of Management Inquiry* 19: 14-20.
- Suddaby, Roy, 2013: Institutional theory. S. 379-384. In: Kessler, Eric H. (Hrsg.): *Encyclopedia of management theory*. Los Angeles: Sage.
- Suddaby, Roy, 2015: Can Institutional Theory Be Critical? *Journal of Management Inquiry* 24: 93-95.
- Suddaby, Roy, Bitektine, Alex und Patrick Haack, 2017: Legitimacy. *Academy of Management Annals* 11: 451-478.
- Swartz, David L., 1997: *Culture und Power. The Sociology of Pierre Bourdieu*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Swartz, David L., 2008: Bringing Bourdieu's master concepts into organizational analysis. *Theory and Society* 37: 45-52.
- Swidler, Ann, 1986: Culture in Action: Symbols and Strategies. *American Sociological Review* 51: 273-286.
- Sydow, Jörg, Schreyögg, Georg und Jochen Koch, 2009: Path Dependence: Opening the Black Box. *Academy of Management Review* 34: 689-709.
- Tänzler, Dirk, Knoblauch, Hubert und Hans-Georg Soeffner, 2006: *Neue Perspektiven der Wissenssoziologie. Eine Einführung*. S. 7-14. In: Dies. (Hrsg.): *Neue Perspektiven der Wissenssoziologie*. Konstanz: UVK.
- Tatli, Ahu, Özbilgin, Mustafa und Mine Karatas-Özkan, 2015a: *Pierre Bourdieu. Organization and Management*. London: Routledge.

- Tatli, Ahu, Özbilgin, Mustafa und Mine Karatas-Özkan, 2015b: Introduction. Management and Organization Studies Meet Pierre Bourdieu. S. 1-16. In: Dies. (Hrsg.): Pierre Bourdieu. Organization and Management. London: Routledge.
- Taylor, Charles, 1993: To Follow a Rule... S. 45-60. In: Calhoun, Craig, LiPuma, Edward und Moishe Postone (Hrsg.): Bourdieu: Critical Perspectives. Chicago: University of Chicago Press.
- Taylor, Scott und Andre Spicer, 2007: Time for Space. A Narrative View of Research on Organizational Spaces. International Journal of Management Reviews 9: 325-346.
- Teichler, Ulrich, 2005: Was ist Qualität? Vortrag für die Hochschulrektorenkonferenz; gehalten im Januar 2005. Online unter: www.hrk.de/de/download/dateien/Teichler.pdf. (Zuletzt aufgerufen am 30.5.2019).
- Teichler, Ulrich, 2010: Europäisierung der Hochschulpolitik. S. 51-70. In: Simon, Dagmar, Knie, Andreas und Stefan Hornbostel (Hrsg.): Handbuch Wissenschaftspolitik. Wiesbaden: VS-Verlag.
- Tenbruck, Friedrich, 1989: Die kulturellen Grundlagen der Gesellschaft. Der Fall der Moderne. Opladen: Leske + Budrich.
- The Commission on Global Governance, 1995: Our Global Neighbourhood. Oxford: Oxford University Press.
- Thelen, Kathleen, A., 1999: Historical Institutionalism in Comparative Politics. Annual Review of Political Science 2: 369-404.
- Thompson, John B., 1991: Editor's Introduction. S. 1-31. In: Pierre Bourdieu Language and Symbolic Power. Cambridge: Harvard University Press.
- Thornton, Patricia H. und William Ocasio, 1999: Institutional Logics and the Historical Contingency of Power in Organizations: Executive Succession in the Higher Education Publishing Industry, 1958-1990. American Journal of Sociology 105: 801-843.
- Thornton, Patricia H. und William Ocasio, 2008: Institutional Logics. S. 99-129. In: Greenwood, Royston und Christine Oliver und Roy Suddaby und Kerstin Sahlin (Hrsg.): The Sage Handbook of Organizational Institutionalism. Los Angeles: Sage.
- Thornton, Patricia H., 2004: Markets from culture: Institutional logics and organizational decisions in higher education publishing. Stanford: Stanford University Press.
- Thornton, Patricia H., Ocasio, William und Michael Lounsbury, 2012: The Institutional Logics Perspective: A New Approach to Culture, Structure and Process. Oxford: Oxford University Press.
- Tilly, Charles, 1998: Durable Inequality. Berkeley: University of California Press.
- Tilly, Charles, 2005: Identities, Boundaries and Social Ties. Boulder: Paradigm.
- Timmermans, Stefan und Steven Epstein, 2010: A World of Standards but not a Standard World: Toward a Sociology of Standards and Standardization. Annual Review of Sociology 36: 69-89.
- Titz, Christoph, Menke, Birger, Waleczek, Torben und Jochen Leffers, 2009: Mehr als 100.000 Schüler und Studenten auf den Straßen. Spiegel Online vom 17.06.2009. Online unter: <https://www.spiegel.de/lebenundlernen/uni/bildungsstreik-mehr-als-100-000-schueler-und-studenten-auf-den-strassen-a-630965.html> (Zuletzt aufgerufen am 30.5.2019).
- Todvera, Emanuela und David Knocke, 2002: Strategische Allianzen und das Sozialkapital von Unternehmen. S. 345-380. In: Allmendinger, Jutta und Thomas Hinz (Hrsg.): Organisationssoziologie. Sonderheft der Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 42. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.
- Tolbert, Pamela S. und Lynne G. Zucker, 1983: Institutional sources of change in the formal structure of organizations: The diffusion of civil service reform, 1880-1935. Administrative Science Quarterly 28: 22-39.
- Tolbert, Pamela S. und Lynne G. Zucker, 1996: The Institutionalization of institutional theory. S. 175-190. In: Clegg, Stewart R. Hardy, Cynthia und Walter R. Nord (Hrsg.): Handbook of Organization Studies. London: Sage.
- Townley, Barbara, 2014: Bourdieu and Organizational Theory: A Ghostly Apparition? S. 39-63. In: Adler, Paul, du Gay, Paul, Morgan, Glenn und Mike Reed (Hrsg.): The Oxford Handbook of Sociology, Social Theory, and Organization Studies: Contemporary Currents. Oxford: Oxford University Press.
- Tracey, Paul, Phillips, Nelson und Owen Jarvis, 2011: Bridging Institutional Entrepreneurship and the Creation of New Organizational Forms: A Multilevel Model. Organization Science 22: 60-80.

- Trezzini, Bruno, 1998a: Konzepte und Methoden der sozialwissenschaftlichen Netzwerkanalyse: Ein Überblick. *Zeitschrift für Soziologie* 27: 378-394.
- Trezzini, Bruno, 1998b: Theoretische Aspekte der sozialwissenschaftlichen Netzwerkanalyse. *Schweizer Zeitschrift für Soziologie* 24: 511-544.
- Tuner, Jonathan, H., 2010: *Theoretical Principles of Sociology, Volume 1. Macrodynamics*. New York: Springer.
- Tuner, Jonathan, H., 2012: *Theoretical Principles of Sociology, Volume 3. Mesodynamics*. New York: Springer.
- Türk, Klaus, 1997: Organisation als Institution der kapitalistischen Gesellschaftsformation. S. 124-176. In: Ortmann, Günther, Sydow, Jörg und ders. (Hrsg.): *Theorien der Organisation. Die Rückkehr der Gesellschaft*. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Tversky, Amos und Daniel Kahneman, 1973: Availability: a heuristic for judging frequency and probability. *Cognitive Psychology* 5: 207-232.
- Tversky, Amos und Daniel Kahneman, 1974: Judgement under certainty: heuristics and biases. *Science* 195: 1124-1131.
- Ullrich, Peter, 2016: Prekäre Wissensarbeit im akademischen Kapitalismus. Strukturen, Subjektivitäten und Organisationsansätze in Mittelbau und Fachgesellschaften. *Undercurrents – Forum für linke Literaturwissenschaft*: 1-22.
- Useem, Michael, 1986: *The Inner Circle: Large Corporations and the Rise of Business Political Activity in the U.S. and U.K.* Oxford: Oxford University Press.
- Vallas, Steven und Emily Cummins, 2014: Relational Models of Organizational Inequalities: Emerging Approaches and Conceptual Dilemmas. *American Behavioral Scientist* 58: 228-255.
- van Aaken, Dominik, Splitter, Violetta und David Seidl, 2013: Why do corporate actors engage in pro-social behaviour? A Bourdieusian perspective on corporate social responsibility. *Organization* 20: 349-371.
- Van Maanen, John und Edgar H. Schein, 1979: Toward a Theory of Organizational Socialization. *Research in Organizational Behavior* 1: 209-264.
- Vanberg, Viktor, 1975: *Die zwei Soziologien. Individualismus und Kollektivismus in der Sozialtheorie*. Tübingen: Mohr.
- Vanberg, Viktor, 1982: *Markt und Organisation*. Tübingen: Mohr.
- Vandenbergh, Frédéric, 1999: "The Real is Relational": An Epistemological Analysis of Pierre Bourdieu's Generative Structuralism. *Sociological Theory* 17: 32-67.
- Vatin, Francois, 2013: Valuation as evaluating and valorizing. *Valuation Studies* 1: 31-50.
- Vaughan, Diane, 1996: *The Challenger Launch Decision. Risky Technology, Culture, and Deviance at NASA*. Chicago: University of Chicago Press.
- Vaughan, Diane, 2008: Bourdieu and organizations: the empirical challenge. *Theory and Society* 37: 65-81.
- Villa, Paula-Irene, 2011: *Sexy Bodies. Eine soziologische Reise durch den Geschlechtskörper*. Wiesbaden: Springer VS.
- Vogt, Ludgera, 1997: *Zur Logik der Ehre in der Gegenwartsgesellschaft*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Vollmer, Hendrik, 1996: Die Institutionalisierung lernender Organisationen. Vom Neoinstitutionalismus zur wissenssoziologischen Aufarbeitung der Organisationsforschung. *Soziale Welt* 47: 315-343.
- Vollmer, Hendrik, 2007: How to do more with numbers: Elementary stakes, framing, keying, and the three-dimensional character of numerical signs. *Accounting, Organizations and Society* 32: 577-600.
- Von Coelln, Christian und Thomas Horst, 2009: Ökonomisierung, Effizienz und Professionalisierung. Das nordrhein-westfälische Hochschulfreiheitsgesetz. *Forschung & Lehre* 16: 174-176.
- von Hayek, Friedrich A., 1960: *The Constitution of Liberty*. London: Routledge and Kegan Paul.
- von Hayek, Friedrich A., 1981: *Recht, Gesetzgebung und Freiheit. Band 2: Die Illusion der sozialen Gerechtigkeit*. Lansberg/Lech: Verlag moderne Industrie.
- von Rosenberg, Florian, 2011: *Bildung und Habitustransformation. Empirische Rekonstruktionen und bildungstheoretische Reflexionen*. Bielefeld: Transcript.
- Voronov, Maxim und Klaus Weber, 2016: The Heart of Institutions: Emotional Competence and Institutional Actorhood. *Academy of Management Review* 41: 456-478.

- Voß, Günter G. und Hans J. Pongratz, 1998: Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der Ware Arbeitskraft? In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 50: 131-158.
- Voswinkel, Stephan und Hermann Kocyba, 2008: Die Kritik des Leistungsprinzips im Wandel. S. 21-39. In: Dröge, Kai und Marrs, Kira und Menz, Wolfgang (Hrsg.): Die Rückkehr der Leistungsfrage. Leistung in Arbeit, Unternehmen und Gesellschaft. Berlin: Edition Sigma.
- Wacquant, Loïc, 2005: Habitus. S. 315-319. In: Beckert, Jens und Milan Zafirovski (Hrsg.): International Encyclopedia of Economic Sociology. London: Routledge.
- Wacquant, Loïc, 2016: A concise genealogy and anatomy of habitus. The Sociological Review 64: 64-72.
- Walgenbach, Peter und Renate E. Meyer, 2008: Neoinstitutionalistische Organisationstheorie. Stuttgart: Kohlhammer.
- Walter, Thomas, 2006: Der Bologna-Prozess. Wiesbaden: VS-Verlag.
- Wang, Yingyao, 2016: Homology and isomorphism: Bourdieu in conversation with New Institutionalism. British Journal of Sociology 67: 348-370.
- Wasserman, Stanley und Katherine Faust, 1994: Social Network Analysis. Methods and Applications. Cambridge: Cambridge University Press.
- Weber, Max, 1958: Wissenschaft als Beruf. Essen: Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft.
- Weber, Max, 1976: Wirtschaft und Gesellschaft. Grundriss der verstehenden Soziologie. 5., revidierte Auflage. Tübingen: Mohr.
- Weber, Max, 1978: Gesammelte Aufsätze zur Religionssoziologie. Band 1. 7. Auflage. Tübingen: Mohr.
- Weber, Max, 1988. Gesammelte Aufsätze zur Wissenschaftslehre. Tübingen: Mohr.
- Webler, Wolff-Dietrich und Hans-Uwe Otto, 1991: Akademische Lehre im Funktionsgeflecht der Hochschule. S. 9-19. In: Dies. (Hrsg.): Der Ort der Lehre in der Hochschule. Lehrleistungen, Prestige und Hochschulwettbewerb. Weinheim: Deutscher Studien Verlag.
- Weick, Karl E., 1976: Educational Organizations as Loosely Coupled Systems. Administrative Science Quarterly 21: 1-19.
- Weick, Karl E., 1984: Der Prozess des Organisierens. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Weick, Karl E., 1988: Enacted Sensemaking in Crisis Situations. Journal of Management Studies 25: 305-317.
- Weick, Karl E., 1990: The vulnerable system: Analysis of the Tenerife air disaster. Journal of Management 16: 571-593.
- Weick, Karl E., 1995: Sensemaking in Organizations. Thousand Oaks: Sage.
- Weick, Karl E., 2001: Making Sense of the Organization. Malden: Blackwell.
- Weingart, Peter, 2005: Die Stunde der Wahrheit? Zum Verhältnis der Wissenschaft zu Politik, Wirtschaft und Medien in der Wissensgesellschaft. Weilerswist: Velbrück.
- Wellman, Barry, 1983: Network Analysis: Some Basic Principles. Sociological Theory 1: 155-200.
- Wellman, Barry, 1988: Structural Analysis: From Method and Metaphor to Theory and Substance. S. 19-61. In: Wellman, Barry und S. D. Berkowitz (Hrsg.): Social Structures: A Network Approach. Cambridge: Cambridge University Press.
- Wenger, Etienne, 2000: Communities of Practice. Learning, Meaning, and Identity. Cambridge: Cambridge University Press.
- Wentland, Alexander und Andreas Knie, 2015: Responsivität beim Verwerten von Wissenschaft. S. 133-176. In: Matthies, Hildegard, Simon, Dagmar und Marc Torka (Hrsg.): Die Responsivität der Wissenschaft. Wissenschaftliches Handeln in Zeiten neuer Wissenschaftspolitik. Bielefeld: Transcript.
- Westholz, Ann, 2017: Conventions and institutional logics: invitation to a dialogue between two theoretical approaches. S. 51-76. In: Krücken, Georg, Mazza, Carmelo, Meyer, Renate E. und Peter Walgenbach (Hrsg.): New Themes in Institutional Analysis. Topics and Issues from European Research. Cheltenham: Edward Elgar.
- Westphal, James D. und Edward J. Zajac, 2001: Decoupling policy from practice: The case of stock repurchase programs. Administrative Science Quarterly 46: 202-228.
- Whitchurch, Celia, 2008: Shifting Identities and Blurring Boundaries: The Emergence of Third Space Professionals in UK Higher Education. In: Higher Education Quarterly 62: 377-396
- White, Harrison C., 2008: Identity and Control. How Social Formations Emerge. 2nd Edition. Princeton: Princeton University Press.

- White, Harrison C., Boorman, Scott A. und Ronald L. Breiger, 1976: Social Structure from Multiple Networks, I: Blockmodels of Roles and Positions. *American Journal of Sociology* 81: 730-780.
- Whitley, Richard, 2008: Universities as Strategic Actors: Limitations and variations. S. 23-37. In: Engwall, Lars und Denis Weaire (Hrsg.): *The University in the Market*. London: Portland Press.
- Whitley, Richard, 2010: Reconfiguring the Public Sciences: The impact of governance changes on authority and innovation in public science systems. S. 3-47. In: Whitley, Richard, Gläser, Jochen und Lars Engwall (Hrsg.): *Reconfiguring Knowledge Production: Changing authority relationships in the sciences and their consequences for intellectual innovation*. Oxford: Oxford University Press.
- Whittington, Richard, 1996: Strategy as Practice. *Long Range Planning* 29: 731-735.
- Wiesenthal, Helmut, 1995: Konventionelles und unkonventionelles Organisationslernen. *Zeitschrift für Soziologie* 24: 137-155.
- Wiesenthal, Helmut, 2005: Markt, Organisation, und Gemeinschaft als „zweitbeste“ Verfahren sozialer Koordination. S. 223-264. In: Jäger, Wieland und Uwe Schimank (Hrsg.): *Organisationsgesellschaft. Facetten und Perspektiven*. Wiesbaden: VS-Verlag.
- Wijen, Frank, 2014: Means versus ends in opaque institutional fields: Trading off compliance and achievement in sustainability standard adoption. *Academy of Management Review* 39: 302-323.
- Wilkesmann, Uwe und Christian J. Schmid (Hrsg.), 2012: *Hochschule als Organisation*. Wiesbaden: Springer-VS.
- Wilkesmann, Uwe und Christian J. Schmid, 2011: Lehren lohnt sich (nicht)? *Soziale Welt* 62: 251-278.
- Wilkesmann, Uwe und Sabine Lauer, 2018: The influence of teaching motivation and New Public Management on academic teaching. *Studies in Higher Education*. Online first. DOI: 10.1080/03075079.2018.1539960.
- Willems, Herbert, 1997: *Rahmen und Habitus*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Williamson, Oliver E., 1981: The Economics of Organization: The Transaction Cost Approach. *The American Journal of Sociology* 87: 548-577.
- Willmott, Hugh, 2015: Why Institutional Theory Cannot Be Critical. *Journal of Management Inquiry* 24: 105-111.
- Wilz, Sylvia M., 2015: Skizze zur praxistheoretischen Debatte um Organisation. S. 253-270. In: Apelt, Maja und Uwe Wilkesmann (Hrsg.): *Zur Zukunft der Organisationssoziologie*. Wiesbaden: Springer VS.
- Windolf, Paul, 1981: *Berufliche Sozialisation*. Stuttgart: Enke.
- Winner, Langdon, 1980: Do Artefacts Have Politics? *Daedalus* 109: 121-136.
- Winter, Martin und Yvonne Anger, 2010: Studiengänge vor und nach der Bologna-Reform. Vergleich von Studienangebot und Studiencurricula in den Fächern Chemie, Maschinenbau und Soziologie. Wittenberg: HoF-Arbeitsbericht 1/2010.
- Winter, Martin, 2009: Das neue Studieren. HoF-Arbeitsberichte 1/2009. Halle Wittenberg: Institut für Hochschulforschung.
- Winter, Martin, 2011: Die Revolution blieb aus: Überblick über empirische Befunde zur Bologna-Reform in Deutschland. S. 20-35. In: Nickel, Sigrun (Hrsg.): *Der Bologna-Prozess aus Sicht der Hochschulforschung. Analysen und Impulse für die Praxis*. CHE-Arbeitspapier Nr. 148. Gütersloh.
- Winter, Martin, 2015: Bologna – die ungeliebte Reform und ihre Folgen. Online Dossier für die Bundeszentrale für politische Bildung. Online unter: <http://www.bpb.de/gesellschaft/bildung/zukunft-bildung/204075/bologna-folgen?p=all>. (Zuletzt aufgerufen am 30.5.2019).
- Wissenschaftsrat, 2008: *Empfehlungen zur Qualitätsverbesserung von Lehre und Studium*. Köln: Wissenschaftsrat.
- Wittel, Andreas, 1998: Gruppenarbeit und Arbeitshabitus. *Zeitschrift für Soziologie* 27: 178-192.
- Wittpoth, Jürgen, 1994: Rahmungen und Spielräume des Selbst. Ein Beitrag zur Theorie der Erwachsenensozialisation im Anschluß an George H. Mead und Pierre Bourdieu. Frankfurt am Main: Diesterweg.
- Wooten, Melissa und Andrew J. Hoffman, 2008: Organizational fields: Past, present and future. S. 130-147. In: Greenwood, Royston, Oliver, Christine, Suddaby, Roy und Kerstin Sahlin (Hrsg.): *The Sage Handbook of Organizational Institutionalism*. Los Angeles: Sage.

- Wooten, Melissa und Andrew J. Hoffman, 2017: Organizational fields: Past, present and future. S. 55-74. In: Greenwood Royston, Oliver, Christine, Lawrence, Thomas B. und Renate E. Meyer (Hrsg.): The Sage Handbook of Organizational Institutionalism. Los Angeles: Sage.
- Wright, April L. 2009: Domination in Organizational Fields: It's Not Just Cricket. *Organization* 14: 855-885.
- Wrong, Dennis, 1961: The Oversocialized Conception of Man in Modern Sociology. *American Sociological Review* 26: 183-193.
- Wurmseer, Grit, 2010: Auf dem Weg zu neuen Hochschultypen: Eine organisationssoziologische Analyse vor dem Hintergrund hochschulpolitischer Reformen. Wiesbaden: VS-Verlag.
- Yi, Sangyoon, Knudsen, Thorbjørn und Markus C. Becker, 2016: Inertia in Routines: A Hidden Source of Variation. *Organization Science* 27: 782-800.
- Zelizer, Vivienne A., 1979: *Morals and markets. The development of life insurance in the United States.* New Brunswick: Transaction.
- Zietsma, Charlene und Madeline Toubiana, 2018: The Valuable, the Constitutive, and the Energetic: Exploring the impact and importance of studying emotions and institutions. *Organization Studies* 39: 427-443.
- Zietsma, Charlene und Thomas B. Lawrence, 2010: Institutional work in the transformation of an organizational field: The interplay of boundary work and practice work. *Administrative Science Quarterly* 55: 189-221.
- Zietsma, Charlene, Groenewegen, Peter, Logue, Danielle und Christopher Robin Hinings, 2017: Field or fields? Building the scaffolding for cumulation of research on institutional fields. *Academy of Management Annals* 11: 391-450.
- Zilber, Tamar B., 2008: The Work of Meanings in Institutional Processes and Thinking. S. 151-169. In: Greenwood, Royston, Oliver, Christine, Suddaby, Roy und Kerstin Sahlin (Hrsg.): *The Sage Handbook of Organizational Institutionalism.* Los Angeles: Sage.
- Zilber, Tammar B., 2002: Institutionalization as an interplay between actions, meanings, and actors: the case of a rape crisis center in Israel. *Academy of Management Journal* 45: 234-254.
- Zima, Peter V., 2014: *Entfremdung. Pathologien der postmodernen Gesellschaft.* Tübingen: Francke.
- Zucker, Lynne G., 1977: The role of institutionalization in cultural persistence. *American sociological review* 42: 726-743.
- Zucker, Lynne G., 1987: Institutional Theories of Organization. *Annual Review of Sociology* 13: 443-464.

12.1 ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

Abkürzung	Vollständige Formulierung
Abb.	Abbildung
abs.	absolut
AG	Aktiengesellschaft
bspw.	beispielsweise
bzgl.	bezüglich
bzw.	beziehungsweise
d.h.	das heißt
DAX	Deutschen-Aktien-Index
ders.	derselbe
DFG	Deutsche Forschungsgemeinschaft
DGS	Deutsche Gesellschaft für Soziologie
dies.	dieselbe/n
ECTS	European Credit Transfer System
EGOS	European Group of Organization Studies

EI	Europäische Gewerkschaftsverbund
ENQA	European Association of Quality Assurance
EQR	Europäischer Qualifikationsrahmen
ESIB	The National Unions of Students in Europe
et al.	et alii
etc.	et cetera
EU	Europäische Union
EUA	European University Association
EURASHE	European Association of Higher Education Institutions
FN	Fußnote
GmbH	Gesellschaft mit beschränkter Haftung
Hrsg.	Herausgeber/in/nen
i.S.	im Sinne
Kap.	Kapitel
KIT	Karlsruher Institut für Technologie
KMK	Kultusministerkonferenz
m.E.	meines Erachtens
MINT	Mathematik, Ingenieurwissenschaften, Naturwissenschaften, Technik
NASA	National Aeronautics and Space Administration
NPM	New Public Management
o.ä.	oder ähnliche/r/s/n
OECD	Organisation für Sicherheit und Zusammenarbeit in Europa
PH	Pädagogische Hochschule
PISA	Programme for International Student Assessment
Prof.	Professor/in
rel.	relativ (Prozentangabe)
resp.	respektive
s.o.	siehe oben
s.u.	siehe unten
sog.	so genannte/r/s/n
STS	Science and Technology Studies
Tab.	Tabelle
THE	Times Higher Education
TU	Technische Universität
u.a.	unter anderem
Uni	Universität
usw.	und so weiter
z.B.	zum Beispiel