

Inhaltsverzeichnis

<i>Willy Viehöver / Reiner Keller / Werner Schneider</i> Editorial	2
<i>Julian Hamann / Jens Maeße</i> Einleitung: Diskurs, Feld, Subjektivierung. Empirische und theoretische Fragen	4
<i>Christian Schmidt-Wellenburg</i> Wirtschaft und Gesellschaft aus feldanalytischer Sicht. Drei Momente wirtschaftlicher Subjektivierung.....	11
<i>Saša Bosančić</i> Arbeit und Ungleichheit aus der Forschungsperspektive der Interpretativen Subjektivierungsanalyse	31
<i>Jens Maeße</i> Das Dispositiv der Griechenlandkrise: Heterogene Subjektivierungsstrategien im Schnittfeld der politischen Ökonomie Europas	51
<i>Johannes Angermüller / Julian Hamann</i> The celebrity logics of the academic field. The unequal distribution of citation visibility of Applied Linguistics professors in Germany, France, and the United Kingdom.....	77
<i>Angela Graf</i> Kohäsion durch Kampf?! Überlegungen zur Bedeutung von Loyalität für Hochschulen	94

Angela Graf

Kohäsion durch Kampf?! Überlegungen zur Bedeutung von Loyalität für Hochschulen¹

Zusammenfassung: Im Zuge des derzeitigen Strukturwandels des deutschen Wissenschafts- und Hochschulsystems werden Hochschulen angerufen, sich als handlungsfähige Kollektivsubjekte zu konstituieren und im Wettbewerb untereinander zu positionieren. Aus einer feldtheoretischen Perspektive lässt sich vor diesem Hintergrund ein Machtkampf innerhalb der Hochschulen zwischen der Professorenschaft auf der einen und dem Hochschulmanagement auf der anderen Seite um die Durchsetzung legitimer Habitus-schemata resp. Subjektformen im wissenschaftlichen Feld konstatieren. Um sich im Wettbewerb erfolgreich positionieren zu können, müssen Hochschulen zunehmend auf die Loyalität ihrer Mitglieder bauen, denn einerseits wirkt Loyalität als spezifischer habitualisierter Selektionsmodus und kann so soziale Kohäsion befördern und zur Konstitution der Hochschulen als Kollektivsubjekte beitragen. Andererseits dient Loyalität der Hochschule als Governance- und Herrschaftsinstrument. Als verinnerlichte Verhaltensdisposition ermöglicht sie eine subtile, informelle Verhaltenssteuerung der Hochschulmitglieder und sorgt damit zugleich für die Stabilisierung und Legitimation der Herrschaftsverhältnisse innerhalb der Hochschule.

Schlagwörter: Loyalität, Hochschule, Governance, Habitus, Herrschaft, Wissenschaftssubjekt, Organisation, Wettbewerb, Kollektivsubjekt

Abstract: In the course of the current structural changes in German science and academia, universities are called upon to constitute themselves as collective subjects and to position themselves within an emerging competition between universities. Seen from a perspective of field analysis, this leads to a struggle of power inside universities between the professors on the one hand and the university management on the other. They fight for assertion of legitimate habitus patterns resp. subject forms in the scientific field. In order to position themselves successfully in competition, universities must increasingly rely on the loyalty of their members. Loyalty, in this case, contributes as a specific habitualized mode of selection on the one hand and can thus promote social cohesiveness and the constitution of universities as collective subjects. On the other hand, loyalty serves as an instrument of governance and a medium of power for universities. As it is a specific internalized disposition, loyalty enables university leaders to subtly and informally govern their members' practices in line with organizational goals and, at the same time, loyal university members tend to legitimize and stabilize the power relations within the university.

Keywords: Loyalty, university, governance, habitus, power, academic subject, organization, competition, collective subject

1 Ich möchte mich insbesondere bei Oliver Heuss, Michael Hartmann, Klara-Aylin Wenten und den Gastherausgebern für ihre wertvollen Anregungen und kritisch-konstruktiven Hinweise bedanken.

1 Zur ›Subjektivierung‹ von Hochschulen

Die deutsche Wissenschafts- und Hochschullandschaft ist seit einigen Jahren in einen tiefgreifenden Strukturwandel begriffen, der in besonderer Weise die Hochschulen betrifft und sie vor neue Herausforderungen stellt. Durch die Einführung des New Public Managements an Hochschulen seit den 1990er-Jahren (Boer/Enders/Schimank 2007; Lange 2008; Diefenbach 2009) und weiter verstärkt durch wissenschaftspolitische Maßnahmen, wie der Exzellenzinitiative/Exzellenzstrategie (Bundesministerium für Bildung und Forschung o.J.), sollen Hochschulen zu ›unternehmerischen Hochschulen‹ transformiert werden. Während aus organisationssoziologischer Perspektive Hochschulen lange ein Sonderstatus als ›unvollständige‹ Organisation zugeschrieben wurde², deren Funktion kaum über die Bereitstellung einer formalen Infrastruktur hinausging, kommt es nun, so die vieldiskutierte These, zur ›Organisationswerdung‹ von Hochschulen (Meier 2009; Kosmützky 2010). Mehr noch, Hochschulen sollen »wie Unternehmen [...] handeln, sich selbst [...] managen, marktgerecht [...] positionieren und gegenüber der Öffentlichkeit Rechenschaft [ablegen]« (Maasen/Weingart 2006, S. 23). Sie sollen sich als handlungsfähige korporative Akteure, als Kollektivsubjekte, konstituieren, werden im (wissenschafts)politischen Diskurs als handlungsfähige Kollektivsubjekte adressiert und müssen sich im Wettbewerb untereinander positionieren (Meier 2009). Eickhoff (2018) spricht in diesem Zusammenhang explizit von der *Subjektivierung von Hochschulen*, die als Subjekte angerufen würden und sich in performativen Prozessen als solche konstituieren müssten. Die Reforminstrumente seien »als spezifische Subjektivierungstechniken [zu] lesen, durch welche die Hochschule angehalten wird, sich selbst, ihre Identität, Ziele und Handlungen zu reflektieren und zu modifizieren, kurzum, am Verhältnis zu sich und anderen zu arbeiten« (ebd., S. 224).

Gerahmt wird dieser anvisierte Transformationsprozess durch den Rückzug des Staats und die Erweiterung der rechtlichen Autonomie der Hochschulen (bspw. Hüther 2010). Diese geht zugleich mit einer Ausweitung der Entscheidungsbefugnisse der Hochschulleitungen³ einher, die dadurch wiederum in die Lage versetzt werden sollen, hochschulintern neue Steuerungsinstrumente einzuführen (vgl. z.B. Schimank 2005; Hüther/Krücken 2011; Grande et al. 2013) und damit einen Wandel der Steuerungs- und Orientierungslogik in den Hochschulen zu bewirken. Nun stehen Hochschulen jedoch nicht isoliert, sondern sind eingebettet in ein komplexes Beziehungsnetzwerk, ein Feld, das

- 2 Mit unterschiedlichen Konzepten, wie »lose gekoppelte Systeme« (z.B. Weick 1976), »Professionsorganisation« (z.B. Clark 1983; Stock/Wernet 2005) oder »organisierte Anarchien« (z.B. Cohen/March/Olsen 1972) wurde jeweils versucht, die Besonderheiten von Hochschulen als Organisationen angemessen zu beschreiben. Für einen Überblick siehe Hüther 2010.
- 3 Diese Ausweitung betrifft insbesondere Fragen der Finanzhoheit und Ressourcenallokation, aber auch die Auswahl der Studierenden und in Teilen die Organisationsstrukturen und die Personalhoheit. In einigen Fällen wurden Universitäten inzwischen in neue Rechtsformen überführt, die mit weitreichenden Entscheidungsbefugnissen versehen sind (vgl. Meier 2009, S. 134 ff.). 2004 wurde der TU Darmstadt bspw. der Status einer ›autonomen Universität‹ und damit einhergehend die volle Dienstherren- bzw. Arbeitgeberhoheit über das gesamte Personal zugesprochen (TU Darmstadt 2009).

durchzogen ist von spezifischen Macht- und Herrschaftsverhältnissen. Eine rechtliche Autonomieerweiterung der Leitungspositionen in Hochschulen geht daher noch nicht automatisch mit einem tatsächlichen Machtzuwachs der Inhaber dieser Positionen einher (Hüther/Krücken 2013). Dies zeigt sich deutlich an der kontroversen Diskussion um den Einfluss und die Reichweite der neuen Governanceinstrumente im Zuge des »managerial turn« (Krücken/Blümel/Kloke 2013) auf das tatsächliche Verhalten der Hochschulmitglieder.⁴ Argumentiert wird u.a., dass die Durchsetzungsmacht seitens der Hochschulleitungen stark limitiert sei, da Sanktionsmöglichkeiten nur in sehr begrenztem Maße vorhanden sind, bei gleichzeitig weitgehendem Fehlen von Gratifikationen. Der Hochschulleitung obliegt nun zwar u.a. die Entscheidung über die Organisationsstrategie der Hochschule⁵, die sich insbesondere in der Entwicklung von Leitbildern und den damit einhergehenden Profilbildungsmaßnahmen niederschlägt. Trotz dieser strategischen Grundsatzentscheidungen, scheinen der direkten Verhaltenssteuerung der Hochschulmitglieder in Form expliziter Regeln seitens des Hochschulmanagements dennoch enge Grenzen gesetzt zu sein.⁶ Der Grund dafür ist nicht nur in der relativ hohen Handlungsautonomie der ProfessorInnen und den damit begrenzten Kontroll- und Sanktionierungsmöglichkeiten zu suchen, sondern insbesondere auch in deren stark disziplinar ausgerichteten Handlungsorientierung, die nicht selten konträr zu den Anforderungen seitens des Hochschulmanagements steht. Die Möglichkeiten der direkten Handlungssteuerung seitens der Hochschulleitungen sind nicht nur aufgrund der spezifischen Feldkonstellationen beschränkt. Darüber hinaus deutet sich mit dem erhobenen Steuerungsanspruch seitens der Hochschulleitung ein enormes Konfliktpotenzial an, da dieser mit dem traditionellen Ordinarienprinzip kollidiert, d.h. »weil die verstärkte Hierarchie und die zunehmende Kontrolle die Autonomieansprüche der Professionellen verletzen« (Hüther/Krücken 2016, S. 185). Schimank spricht in diesem Zusammenhang auch von der Gefahr einer Deprofessionalisierung, also eines »Einflussverlust[es] der akademi-

- 4 Vgl. u.a. Stock 2004; Schimank 2005; Heinze/Bogumil/Gerber 2011; Hüther/Krücken 2011; Wilkesmann/Schmid 2012.
- 5 Mit der Entscheidung über die Organisationsstrategie werden gleichsam zwei Ziele verfolgt: Sie dient nicht nur als Wettbewerbsstrategie nach außen zur Verbesserung der Position im Wettbewerb mit anderen Hochschulen, sondern zielt intern auch als Governancestrategie insbesondere auf die Koordination und Steuerung der Mitglieder und soll damit zur Herstellung eines einheitlichen korporativen Akteurs beitragen (vgl. Dederichs/Florian 2004, S. 86 ff.).
- 6 Diese Argumentationslinie erinnert stark an die Unterscheidung zwischen Formal- und Aktivitätsstruktur (Meyer/Rowan 1977) bspw. zwischen »talk« und »action« (Brunsson 2006) im organisationssoziologischen Neo-Institutionalismus. Aus dieser Blickrichtung wird argumentiert, dass die gesellschaftlichen dominanten Prinzipien der Rationalität in die Formalstruktur der Organisationen eingeschrieben werden, um darüber Legitimation zu erlangen, diese Prinzipien aber zugleich keine direkte, sondern lediglich eine »lose Kopplung« zur Aktivitätsstruktur aufweisen. Über die Abbildung der Rationalitätsprinzipien in der Formalstruktur werden die gesellschaftlichen Anforderungen also zeremoniell bedient, schlagen aber nicht auf der Ebene tatsächlicher Praktiken durch. Während diese Perspektive also auf eine Unterscheidung zwischen Formal- und Aktivitätsstruktur abzielt, soll im vorliegenden Beitrag der Fokus hingegen auf die Macht- und Herrschaftskämpfe innerhalb der Hochschule als Organisation gelegt werden, wobei sich diese Kämpfe sowohl auf die Formal- als auch auf die Aktivitätsstruktur beziehen.

schen Profession in Universitätsangelegenheiten« (2005, S. 143). Die Transformation von Hochschulen zu Kollektivsubjekten bedeutet also zugleich massive Verschiebungen in den Macht- und Herrschaftsverhältnissen innerhalb der Hochschule, ebenso wie im wissenschaftlichen Feld als Ganzem. Es geht nicht um eine rein manageriale Umstrukturierung, sondern um hochgradig konflikthafte Auseinandersetzungen um Positionen, Macht und Einfluss.

Diese Machtkämpfe haben nicht nur Auswirkungen auf kollektiver Ebene, sondern auch auf die Konstitution individueller Subjekte im wissenschaftlichen Feld. Sollen Hochschulen zukünftig zu wettbewerbsfähigen Kollektivsubjekten werden, müssen sich ›andere‹ Subjektmodelle auf individueller Ebene durchsetzen. Um sich im Wettbewerb zwischen Hochschulen erfolgreich positionieren zu können, sind die Hochschulen darauf angewiesen hochschulintern Kohäsion herzustellen und die (Vor)Herrschaft des Hochschulmanagements als Steuerungs- und Orientierungsinstanz zu legitimieren. Sie sind auf die *Loyalität* ihrer Mitglieder angewiesen. Oder genauer: Sie sind darauf angewiesen, dass sich die Hochschulmitglieder als loyale Hochschulsubjekte konstituieren.

Vor diesem Hintergrund soll im Folgenden diskutiert werden, welche Bedeutung Loyalität für Subjektivierungsprozesse im wissenschaftlichen Feld zukommt. Dafür wird eine theoretische Rahmung in Anlehnung an Bourdieus Feld- und Habituskonzept vorgenommen und die Hochschulen im wissenschaftlichen Feld verortet (Abschnitt 2). Während die feldtheoretische Perspektive es erlaubt, insbesondere die konflikthafte Verschiebungen in den Macht- und Herrschaftsverhältnissen in den Fokus zu rücken und gleichzeitig die Spezifika des wissenschaftlichen Feldes explizit zu berücksichtigen, ermöglicht das Habituskonzept die Struktur des Feldes und die Handlungsorientierung der Akteure zusammenzudenken. Bourdieus Habitus-Konzept lässt sich in diesem Zusammenhang als Analyseinstrument feldspezifischer Subjektformen lesen (Reckwitz 2011). Mit einer feld- und habitustheoretischen Konzeptualisierung des Loyalitätsbegriffs wiederum lassen sich die spezifischen Beziehungsstrukturen und deren relationale Stärke im Feld sowie deren Einfluss auf die Handlungsorientierung der Individuen genauer beleuchten. Loyalität zwischen Hochschulmitgliedern und ihrer Hochschule wird dabei aus zwei unterschiedlichen Blickrichtungen betrachtet: Zum einen werden die Charakteristika und Wirkungsweise von Loyalität beleuchtet. Aus dieser Perspektive lässt sich Loyalität als spezifischer habitualisierter Selektionsmodus und damit als spezifisches Moment der Subjektivierung beschreiben (Abschnitt 3). Zum anderen dient Loyalität aber auch als subtiles Governanceinstrument zur Herstellung, Stabilisierung und Legitimation von Herrschaftsverhältnissen und kann insofern aus einer Foucaultschen Blickrichtung auch als spezifische Form der Governementalität (Foucault 2003; Lemke 2001) aufgefasst werden. Die hier vertretene Theorieperspektive betrachtet Diskurse entsprechend als Bestandteil subjektivierender Machtkämpfe, die sich oft hinter dem Rücken der Akteure abspielen (Abschnitt 4). Abschließend werden die Bedeutung und der ambivalente Charakter von Loyalität im Lichte des Wandels der Wissenschafts- und Hochschullandschaft Deutschlands nochmals zusammenfassend reflektiert und weiterführende Fragen formuliert (Abschnitt 5).

2 Hochschulen im wissenschaftlichen Feld

Wie jedes andere soziale Feld, lässt sich auch das wissenschaftliche Feld als Arena von Kämpfen zwischen den beteiligten Akteuren um die Erhaltung oder Verbesserung der eigenen Position betrachten. Bourdieu betont, »[t]he ›pure‹ universe of even the ›purest‹ science is a field like any other, with its distribution of power and its monopolies, its struggles and strategies, interests and profits« (Bourdieu 1975, S. 19). Die Position der Feldakteure und damit auch ihre Durchsetzungsstärke in den Feldkämpfen ergibt sich dabei aus ihrer Stellung innerhalb der relationalen Kapitaldistribution des Feldes. Für das wissenschaftliche Feld beschreibt Bourdieu das wirksame Kapital als »eine besondere Art symbolischen Kapitals (von dem man weiß, dass es immer aus Akten des Erkennens und Anerkennens entsteht), das auf der Anerkennung (oder dem Kredit) beruht, den die Gesamtheit der gleichgesinnten Wettbewerber innerhalb des wissenschaftlichen Feldes gewährt« (Bourdieu 1998, S. 23). Das verfügbare Kapital lässt sich in Feldkämpfen als eine Art ›Trumpf‹ einsetzen, mit dem das ›Spiel‹ zu den eigenen Gunsten beeinflusst werden kann und drückt damit die Macht aus, die mit der eingenommenen Position einhergeht. Gleichwohl identifiziert Bourdieu zwei parallel existierende Hierarchisierungsprinzipien, die das wissenschaftliche Feld strukturieren. Das wissenschaftliche Kapital lässt sich entsprechend in zwei Sorten differenzieren, die mit je spezifischen Machtarten korrelieren (ebd., S. 31 ff.): Auf der einen Seite findet sich das »rein wissenschaftliche Kapital«, eine Form persönlichen wissenschaftlichen Prestiges, das auf der feldinternen Anerkennung wissenschaftlicher Beiträge gründet. Auf der anderen Seite beschreibt Bourdieu das »institutionelle wissenschaftliche Kapital«, das mit institutioneller und institutionalisierter Macht einhergeht und eng an formale Ämter gekoppelt ist. Zugleich lässt sich das wissenschaftliche Feld aber auch in zahlreiche Unterfelder differenzieren, die jeweils als »mit eigenen Gesetzen ausgestattete Mikrokosm[en]« (ebd., S. 18) betrachtet werden können. Sie weisen zwar eine grundsätzliche Strukturhomologie auf und unterliegen dem Einfluss des wissenschaftlichen Feldes als ›Makrokosmos‹, verfügen aber gleichsam über eine relative Autonomie im Hinblick auf die als legitim anerkannten ›Spielregeln‹ (wobei sich die Unterfelder im Grad ihrer Autonomie durchaus unterscheiden können).

Innerhalb des wissenschaftlichen Feldes in Deutschland verfügen gerade die wissenschaftlichen Disziplinen bzw. Fächer, die sich vorrangig über rein wissenschaftliches Kapital konstituieren, im Vergleich zu wissenschaftlichen Organisationen, wie Hochschulen, in denen institutionelles wissenschaftliches Kapital eine höhere Wertigkeit aufweist, über ein hohes Maß an Autonomie. Auch wenn sich diese Unterfelder durchdringen und wechselseitig bedingen, ist doch auffällig, dass die einzelnen Disziplinen in der Lage sind, die Anforderungen des wissenschaftlichen Feldes in spezifischer Weise in ihre eigenen Logiken zu übersetzen. Dies zeigt sich bspw. an den sehr unterschiedlichen Publikationskulturen und (impliziten) Qualitätskriterien verschiedener Disziplinen. Auch wenn finanzielle und personelle Entscheidungsbefugnisse innerhalb von Hochschulen an formale Ämter bzw. Positionen und damit an die Akkumulation institutionellen Wissenschaftskapitals geknüpft sind, finden auch in diesen Fällen überwiegend disziplinäre Brechungen statt. Während bspw. die Einstellung wissenschaftlicher MitarbeiterInnen

vollständig den jeweiligen ProfessorInnen überantwortet ist und damit i.d.R. am disziplinären Nomos orientiert sind, obliegt die Berufung von ProfessorInnen zwar den Ministerien, wird aber ebenfalls durch eine mehrheitlich disziplinspezifische Kommission vorbereitet. Hochschulen spielten als institutionelle Unterfelder im wissenschaftlichen Feld bislang kaum eine Rolle. Die direkte Weisungsgebundenheit an die jeweiligen Landesministerien und das Primat der disziplinären Zugehörigkeit innerhalb der Hochschule, manifestiert im traditionellen Ordinarienprinzip, führten dazu, dass hochschulspezifisches institutionelles Wissenschaftskapital in Relation bisher nur von geringer Wertigkeit war und formale Ämter, wie Dekane und PräsidentInnen oder RektorInnen, kaum mit Macht und Einfluss ausgestattet waren.⁷ Mit der rechtlichen Erweiterung ihrer Entscheidungsbefugnisse im Zuge der wissenschaftspolitischen Reformen der letzten Jahre (bspw. Behrens et al. 2006; Pautsch 2006) und den Anforderungen an die Positionierung der Hochschulen im (internationalen) Wettbewerb, zeichnen sich nun auch Veränderungen in der Stellung der Leitungspositionen in Hochschulen ab, die mit Verschiebungen in den Macht- und Herrschaftsstrukturen einhergehen und nicht nur die Wertigkeit der beiden Kapitalarten innerhalb der Hochschulen in Frage stellen, sondern auch ein hohes Konfliktpotenzial in sich bergen. Letztlich erscheinen Hochschulen aus dieser Perspektive nun selbst als soziale Felder, innerhalb derer sich zwei oppositionelle Akteursgruppen, nämlich die Professorenschaft, als Repräsentanten des rein wissenschaftlichen Kapitals, und das Hochschulmanagement, als Repräsentanten des institutionellen wissenschaftlichen Kapitals, im Kampf um Macht und Einfluss gegenüberstehen. Mit dem Kampf um die ›Vormachtstellung‹ innerhalb der Hochschule zwischen Professorenschaft und Management geht es jedoch nicht nur um die Durchsetzung der eigenen Interessen und die Positionierung zueinander, sondern zugleich auch um die Durchsetzung der als legitim und anerkannt geltenden Spielregeln und Wissensordnungen und damit letztendlich um die Durchsetzung der als legitim anerkannten Subjektformen und Habitusschemata. Es geht quasi darum, ob man als wissenschaftliches Subjekt in erster Linie seiner Disziplin oder seiner Hochschule verpflichtet sein soll.

Folgt man Bourdieu, sind die Handlungsorientierung und die Handlungsstrategie eines Akteurs einerseits von seiner Position innerhalb der Feldstruktur anhängig, welche den objektiven Horizont der Handlungsmöglichkeiten markiert. Andererseits wird die Realisierung einer konkreten Handlung aus dem Spektrum der Handlungsmöglichkeiten durch seinen Habitus mitbestimmt und mitbedingt. Der Habitus stellt dabei das Binde- und Vermittlungsglied zwischen Struktur und Handeln dar. Als kognitives Dispositionssystem, als inkorporierte »Wahrnehmungs-, Denk- und Handlungsschemata« (Bourdieu 1987, S. 101), ermöglicht der Habitus in konkreten Handlungssituationen ein ›angemessenes‹ Verhalten an den Tag zu legen. Er fungiert gewissermaßen als Bewertungs- und Selektionsgrundlage. Der Habitus als strukturierendes Generierungsprinzip ist dabei das Ergebnis bisheriger Erfahrungen, seiner Geschichte. Über diese Erfahrungen werden die sozialen Strukturen und damit auch die Strukturen und Logiken des Feldes in Sozialisa-

7 Aus einer organisationssoziologischen Perspektive wurden Hochschulen daher häufig auch als ›Professionsorganisationen‹ konzeptualisiert (vgl. bspw. Clark 1983; Hüther/Krücken 2016).

tionsprozessen inkorporiert. Im feldspezifischen Habitus sind daher sowohl die objektiven Strukturen als auch die impliziten Regeln des Feldes eingeschrieben.

Mit Blick auf das wissenschaftliche Feld in Deutschland lässt sich entsprechend davon ausgehen, dass die dominanten und als legitim anerkannten Habitus schemata eine stark fachdisziplinäre Prägung aufweisen. Da der Habitus als Produkt seiner eigenen Geschichte in (feldspezifischen) Sozialisationsprozessen eingepägt und eingeschliffen wird, die wissenschaftliche Sozialisation (zumindest bisher) jedoch vorrangig im disziplinären Kontext (Studium, Promotion, Habilitation) verläuft, ist davon auszugehen, dass WissenschaftlerInnen entsprechend in erster Linie über fachspezifische Dispositionen verfügen. Mit Blick auf die Mitgliedschaft in einer Hochschule weisen die Akteure zwar multiple Zugehörigkeiten auf – sie sind nicht nur Mitglieder einer bestimmten Hochschule oder einer bestimmten Fakultät bzw. eines bestimmten Fachbereichs und damit einer Disziplin, sondern gehören auch einer bestimmten Statusgruppe, einem Forschungsteam oder einem informellen Netzwerk an der Hochschule an.⁸ Zugleich ist aber davon auszugehen, dass sich ihr wissenschaftliches Handeln (noch immer) vornehmlich an der eigenen Fachgemeinschaft und deren Nomos orientiert. In seiner Analyse des Hochschullehrerberufs argumentiert Enders: »Die Disziplinen bildeten (und bilden) in Forschung wie in Lehre die dominanten sozialen Orte, in denen die handlungsrelevanten Bezüge und Normen der Fachgemeinschaft, die berufliche Sozialisation in und durch Wissenschaft und die Zuteilung von Karrieren und Karrierechancen sich realisieren« (1998, S. 58).⁹ Das wissenschaftliche Subjekt ist bislang also i.e.L. ein fachdisziplinäres Subjekt. »Es ist die scientific community, die fachliche Leistungen belohnt, manchmal auch bestraft, durch die Professoren Reputation erhalten (Pellert 2000) und die letztlich über Karriere entscheidet« (Minssen/Wilkesmann 2003, S. 132; Literaturverweis im Original). Diese inkorporierte Haltung steht vielfach im Widerspruch mit den Steuerungsansprüchen seitens des Hochschulmanagements, was dazu führt, dass die Hochschule ihre Forderungen aufwendig über Kontrollinstrumente überwachen muss. Ein hochschulspezifischer Habitus könnte hingegen als »funktionales Instrument zur Erreichung des Betriebszwecks durch Umwandlung äußerer Kontrollvorgaben und Verhaltensregeln in eine interne Verhaltenssteuerung« (Janning 2004, S. 106) dienen. Er würde entspre-

- 8 Diese Diskrepanzen lassen sich besonders gut in Hochschulgremien beobachten, in denen die Mitglieder jeweils als Sprecher unterschiedlicher Zugehörigkeitskategorien auftreten, häufig jedoch aufgrund der mehrfachen Zugehörigkeiten in ihren Sprecherpositionen variieren.
- 9 Aus einer habitusanalytischen Perspektive sind die Individuen aber durchaus nicht als Rollenträger in einem Parsonsen Sinne zu verstehen, die ihr Verhalten wechselseitig über normative Erwartungen regulieren und damit den Funktionsanforderungen zur Erhaltung des Systems genügen (Parsons 1951; Parsons/Shils 2001). Einerseits müssen die inkorporierten Muster in keiner Weise mit den Systemanforderungen kongruieren, sondern sind das Resultat von Feldkämpfen. Andererseits ist der Habitus das Produkt seiner eigenen Geschichte und hält somit alle bisherigen Erfahrungen in der jeweiligen konkreten Handlungssituation präsent. Durch die Sozialisation im wissenschaftlichen Feld kommt es zwar zu Modifikationen der mitgebrachten Grundhaltungen und damit zur Herausbildung eines sekundären, feldspezifischen Habitus. Die grundlegenden, vorher ausgebildeten, Denk- Wahrnehmungs- und Handlungsmuster bleibe dennoch weiterhin aktuell und prägen das konkrete Handeln.

chend dafür sorgen, dass die Hochschulmitglieder »jenseits ausdrücklicher Reglementierung und des institutionellen Aufrufs zur Regel geregelte Praktiken und Praxisformen« (Bourdieu 1976, S. 215) im Sinne der Hochschule an den Tag legen, während explizite, offizielle Regeln eher die Aufgabe hätten, »das partielle Versagen des Habitus zu regulieren« (ebd.). Aus dieser Perspektive hätte der Habitus nicht nur eine homogenisierende Wirkung im Hinblick auf die Handlungsorientierung innerhalb der Hochschule, sondern auch ein gemeinschafts- und kohärenzstiftendes Moment¹⁰ und würde zur Konstitution der Hochschule als Kollektivsubjekt beitragen.

3 Loyalität als habitualisierter Selektionsmodus

Die Frage nach den legitimen Habituschemata bildet den zentralen Kampfgegenstand innerhalb der Hochschulen. Dies führt nicht zuletzt dazu, dass sich die wissenschaftlichen Akteure mit immer neuen, teils widersprüchlichen Anforderungen und Ansprüchen konfrontiert sehen, die zunehmend zu potenziell konflikthafter Handlungssituationen führen.¹¹ Dies gilt bspw. für die Frage der Publikationsstrategien oder der Wahl der Forschungsthemen, wo durchaus divergente Anforderungen seitens der Hochschule und der Fachdisziplin vorliegen können. Der Habitus müsse daher, so Janning, »über eine ganze Palette von differenzierten Strategien und Zugehörigkeitskategorien verfügen, um die unterschiedlichen Kontexte und Handlungsmöglichkeiten des Akteurs kohärent und widerspruchsfrei zu verbinden. Die Akteure müssen somit auf unterschiedliche Anforderungen flexibel reagieren können, und der Habitus muss die Fähigkeit zum ›Kontextswitching‹ ohne Verletzung der wechselnden Angemessenheitsregeln generieren« (Janning 2004, S. 110). Gerade angesichts der stattfindenden Feldkämpfe und den damit einhergehenden zunehmend ambiguen ›Spielregeln‹ und widersprüchlichen Anforderungen wird aber zunehmend unklar, was als feldadäquates Verhalten gilt. Aus dieser Perspektive lässt sich der Habitus als ein Selektionsmechanismus zwischen unterschiedlichen Handlungsoptionen interpretieren. Während Bourdieu zwar argumentiert, dass der Habitus für ein an das Feld angepasstes Verhalten sorgt, beschreibt den dahinterliegenden Selektionsmechanismus jedoch lediglich als ein »häufig ungenaues, aber systematisches Auswahlprinzip« (Bourdieu 1987, S. 187). Wie der konkrete Verarbeitungsprozess in Handlungssituationen aussieht, in denen widersprüchliche Handlungsoptionen emergieren¹², wird von ihm nicht weiter beleuchtet. Janning kritisiert daher »die internen Prozesse der Regelwahrnehmung, Regelverarbeitung und Regelnachbildung (durch Praxis) [...] als ›Black Box‹« (Janning 2004, S. 109). Welche Verarbeitungsmechanismen, welche Modi sorgen

10 Diesen Aspekt des Habitus beschreibt Bourdieu insbesondere im Zusammenhang mit der Entstehung sozialer Klassen (bspw. Bourdieu 1992, 1997).

11 Dies gilt im Prinzip für alle Handlungssituationen in Organisationen, erfährt aber im Hochschulkontext aufgrund der spezifischen Organisationsform eine besondere Brisanz. Clark spricht mit Blick auf Hochschulen auch von »small monopolies in thousands of parts« (1983, S. 140).

12 Diese Einschränkung ist insofern relevant, als durch die im Habitus angelegten Wahrnehmungs- und Denkschemata bestimmte Handlungsoptionen überhaupt nicht erst erscheinen.

dafür, in solchen potenziell widersprüchlichen Handlungssituationen ›angemessen‹ zu reagieren, wenn diese nicht durch formale Regeln determiniert sind? Gerade im Hinblick auf Fragen nach offenen und subtilen Formen von Governance und Subjektivierung bleibt Bourdieus Habitus-Konzept vage. An dieser Stelle möchte ich daher vorgeschlagen, ›Loyalität‹ als konzeptionelle Spezifizierung einzuführen. Loyalität lässt sich aus dieser Perspektive als ein spezifischer habitualisierter Selektionsmodus begreifen, der insbesondere in widersprüchlichen Handlungssituationen sichtbar wird.

Was ist mit ›Loyalität‹ gemeint? Obwohl der Begriff in verschiedenen wissenschaftlichen Disziplinen durchaus gängig ist, bleibt der Bedeutungsgehalt häufig vage und unterreflektiert.¹³ Mit dem Begriff Loyalität wird in der Literatur häufig auf eine affektiv getönte und emotional aufgeladene Bindung zwischen Individuen und anderen sozialen Bezugseinheiten (Personen, Gruppen, Organisationen etc.) verwiesen.¹⁴ Es wird eine innere Verbundenheit zum Ausdruck gebracht, die sich in einem entsprechenden Verhalten niederschlägt, aber weder unhinterfragte Unterwerfung noch reine Regelbefolgung bedeutet. Dieses Verständnis spiegelt sich auch in der etymologischen Genese des Begriffs wider. Ursprünglich vom lateinischen Begriff ›legalis‹ (Gesetzlichkeit, Gesetzmäßigkeit) abgeleitet, wird Loyalität schon im Alten Testament als Komplementärbegriff zu Legalität gesetzt, d.h. es geht bei Loyalität nicht nur um die Einhaltung der Gesetze, sondern um eine innere Haltung und Motivation – das Gesetz/die Regeln sind gewissermaßen inkorporiert und werden damit vom Fremdzwang zur ›freiwilligen‹, auf Affiziertheit beruhenden Selbstverpflichtung. »Bezeichnet Legalität die äußere Seite des Verhaltens, so steht Loyalität für die innere«, so Schulze Wessel (2004, S. 3 f.).

Aus einer feldtheoretisch-relationalen Perspektive lässt sich Loyalität als eine Art Maß für die Intensität sozialer Beziehungen fassen. Sie bildet gewissermaßen den ›Kitt‹ im sozialen Beziehungsgefüge und gibt Auskunft über die Richtung und Stärke der Kräfte, die zwischen den jeweiligen Positionen im Feld bestehen und soziale Beziehungen stabilisieren. Loyalitätsbeziehungen zeichnen sich dabei durch zwei zentrale Charakteristika aus: Sie beruhen grundsätzlich auf Informalität und Verinnerlichung. Massing beschreibt Loyalität entsprechend als *informelles* und *verinnerlichtes* »Konditionalprogramm« (1987, S. 50). Aufgrund des *informellen Charakters* böte Loyalität, im Gegensatz zu einem formalen Reglement, eine Flexibilität und Handlungsvariabilität, die eine relativ reibungslose und unkonventionelle Abwicklung des alltäglichen Verhaltens ermögliche. Während bei formalen Regelungen im Falle der Nichteinhaltung unmittelbar konkrete Sanktionen greifen müssten – was eine Detailregelung des zulässigen Verhaltens voraussetzen und mit einem hohen Kontroll- und Disziplinierungsaufwand einhergehen würde –, eröffne Loyalität einen »Normalitätskorridor, der durch die Bandbreite zulässiger loyaler Verhaltensvariabilitäten markiert wird« und damit ein »konsensual geregelte[s], gleichwohl elastisches Verhalten« (ebd., S. 51) ermögliche. Im Gegensatz zu formal geregelten Bezie-

13 So spielt in der BWL bspw. Kundenloyalität als Einflussfaktor auf Kaufverhalten eine Rolle, in der Politik- und der Geschichtswissenschaft liegt der Fokus auf der Beschreibung von Herrschaftsbeziehungen (Staatsloyalität, Beamtenloyalität, ...) und in der Philosophie wird Loyalität als (problematische) Tugend diskutiert.

14 Siehe bspw. Hirschman 1974; Massing 1987; Albach 1991; Voswinkel 2001; Schulze Wessel 2004.

hungen (Legalität), ist Loyalität also weder erzwingbar noch über unmittelbare Sanktionen abgesichert, sondern basiert auf Verinnerlichung der als loyal anerkannten Verhaltensmaxime, wodurch die Kontrolle ebenso wie Sanktionen und Gratifikationen ›nach innen‹ verlagert und in individuelle ›Tugenden‹ transformiert werden.

Diese Loyalitätsprinzipien sind je nach Ausgestaltung der jeweiligen Beziehung unterschiedlich stark verinnerlicht. Der Grad der Verinnerlichung und damit auch die Intensität der Loyalität lassen sich analytisch innerhalb eines Spektrums (graduell) verorten. Während am einen Pol das Beziehungsverhältnis vorwiegend auf rationalen Gründen basiert, Loyalität also aus zweckrationalen Erwägungen gewährt wird – in der Erwartung, dass sich die Verhaltensausrichtung zugunsten des Gegenübers beizeiten ›auszahlt‹, finden sich am anderen Ende des Spektrums Beziehungen, die sich dadurch auszeichnen, dass die Verhaltensmaxime soweit verinnerlicht sind, dass sie ein integraler Bestandteil der eigenen Identität und damit zu individuellen Überzeugungen geworden sind. Entlang dieses Spektrums wandelt sich bewusste konsensuale Fremdbestimmtheit zunehmend in (vorbewusste) vermeintliche Selbstbestimmtheit. Anstelle von Fremdzwang nimmt Loyalität also zunehmend eine Form des Selbstzwangs an (Elias 1977).

Die zunehmende Internalisierung wird dabei insbesondere über Emotionen abgesichert. Aus einer reinen Zustimmung (agreement) wird so zunehmend eine innere Verbundenheit (attachment) und schließlich eine Selbst-Verpflichtung und Hingabe (commitment). Je stärker Loyalität innerhalb einer Beziehung ausgeprägt ist, desto vorbehaltloser und vorreflexiver werden die Verhaltensmaxime anerkannt und desto weniger ist man sich dieser bewusst. Die Parallelen zu Bourdieus Habitus-Konzept sind unübersehbar. Als inkorporiertes generatives Prinzip impliziter Regeln sorgt auch der Habitus für ›vorangepasstes‹, auf die Handlungsumstände abgestimmtes Verhalten, eröffnet als System von Grenzen jedoch gleichzeitig einen Verhaltensspielraum und lässt – wenn auch begrenzt – Platz für Kreativität und Improvisation (hierzu bspw. Schäfer 2012; Saalman 2012). Im Vergleich zum Habitus als »häufig ungenaues, aber systematisches Auswahlprinzip« (Bourdieu 1987, S. 187), lässt sich Loyalität nun aber als spezifischer habitualisierter Selektionsmodus in Abhängigkeit von der Intensität der konkreten Beziehung im Beziehungsgefüge fassen, der zu einer Harmonisierung der Verhaltensweise in Kollektiven beiträgt.

Loyalität der Hochschulmitglieder gegenüber ihrer Hochschule würde entsprechend für eine gemeinsame Handlungsorientierung und soziale Kohäsion sorgen und kann so zur Konstitution der Hochschule als Kollektivsubjekt beitragen. Die Internalisierung der (informellen) Ziele und Verhaltensmaxime der Hochschulen würde je nach Intensität in einer (nicht notwendigerweise bewussten) innerlichen Präferenzordnung münden, die zu einer Handlungsorientierung im Sinne der Hochschule führt. Vor diesem Hintergrund ließe sich den deutschen Hochschulen aktuell ein »erhebliches Loyalitätsproblem« (Hüther 2010, S. 194) attestieren. »Für Forscher ist der Status ihres Departments oder ihrer Fakultät wesentlich relevanter als ihre Loyalität gegenüber und ihr Interesse an der Verbesserung des Universitätsimage«, so konstatieren Maasen und Weingart (2006, S. 28). Dieser Eindruck bestätigt sich auch in den wenigen empirischen Daten, die Auskunft über den Grad der Bindung zur Hochschule geben. Eine international verglei-

chende Studie kommt zum Ergebnis, dass deutsche WissenschaftlerInnen mit Abstand die geringste Bindung zu ihrer Hochschule aufweisen (vgl. Boyer/Altbach/Whitelaw 1994; Enders/Teichler 1995). Obwohl sich die Befragten in allen Ländern stärker mit ihrer Disziplin verbunden fühlen, als mit ihrer Hochschule, bilden die deutschen WissenschaftlerInnen »den Extremfall einer fast ausschließlichen Bindung an die Disziplin und kaum vorhandener Bindung an die Institution« (Enders/Teichler 1995, S. 58). Durch die mit den wissenschaftspolitischen Reformen einhergehenden neuen Steuerungsansprüche seitens der Hochschulleitungen entstehen nun Loyalitätskonflikte zwischen der Loyalität gegenüber der Profession, in diesem Fall der Scientific Community bzw. der akademischen Disziplin auf der einen Seite, und der Loyalität gegenüber der Organisation, also der Hochschule, auf der anderen. Diese lassen sich zugleich als Machtkonflikte innerhalb der Hochschulen lesen. Bemühungen um die Erzeugung von Loyalität gegenüber der Hochschule stellen also zugleich Versuche dar, die bestehende Herrschaftsordnung zugunsten der institutionellen Machtpositionen zu verschieben.

4 Loyalität als Governance- und Herrschaftsinstrument

Durch die Übernahme von und Ausrichtung an gemeinsamen Verhaltensmaximen dient Loyalität nicht nur als Orientierungsschema und bildet damit die Basis sozialer Kohäsion und kollektiver Identitätsbildung, sondern fungiert, abhängig von der konkreten Beziehungskonstellation, auch als Governance- und Herrschaftsinstrument. Während sie sich in tendenziell symmetrischen Beziehungen als Solidarität äußert, trägt sie in asymmetrischen Beziehungskonstellationen zur Stabilisierung und Legitimation von Herrschaftsverhältnissen bei. Über die Verinnerlichung spezifischer externer Verhaltenserwartungen sorgt Loyalität nicht nur dafür, dass die Anforderungen als legitim anerkannt, also zum Bestandteil eigener Überzeugungen werden, und damit die legitimatorische Grundlage für (organisationale) Herrschaft geschaffen wird.¹⁵ Sie stellt aufgrund der verhaltenssteuernden Wirkung als spezifischer Selektionsmodus zwischen Handlungsoptionen zugleich auch ein Mittel der Herrschaftsausübung dar. »In letzter Konsequenz zielt der Mechanismus, den Loyalität betreibt, auf die Herstellung von Identifikation mit den Zielen der Bestandserhaltung und Bestandserweiterung jener sozialen Einheiten, in denen ihr die Umtreiberrolle zugewiesen wird« (Massing 1987, S. 62). Durch Loyalität gelingt es daher v.a. Organisationen resp. deren Leitungsorganen einerseits Zustimmung für ihre Ziele, Methoden und Mitteleinsätze zu erlangen und damit das organisationsinterne Herrschaftsverhältnis zu legitimieren und andererseits eine Verhaltensausrichtung der Organisationsmitglieder im Sinne der Organisation zu erreichen, ohne regulierend eingreifen zu müssen. Massing spricht daher von Organisations-Loyalität als einem »Instrument der raffinierten, sanften Ausbeutung [...] von ›Morak‹ als (relativ) verbindlicher so-

15 Zur Bedeutung impliziten Wissens aus organisationssoziologischer Perspektive als Machtressource in Organisationen siehe auch Senge/Graf 2017.

zialer Obligation« (ebd., S. 63). Mit Foucault ließe sich Loyalität auch als spezifische Form von Gouvernementalität lesen (Foucault 2003, 1994; Lemke 2001).

Mit Blick auf das wissenschaftliche Feld spannt sich ein hochkomplexes, mehrdimensionales Netz an Loyalitätsbeziehungen auf. Loyalitätsbeziehungen lassen sich auf allen Ebenen finden. Sie beeinflussen und durchdringen sich wechselseitig, können indifferent nebeneinanderstehen, sich wechselseitig verstärken oder miteinander in Konflikt geraten. Während bspw. traditionelle Betreuungsverhältnisse zwischen wissenschaftlichen AspirantInnen und wissenschaftlichen MentorInnen ebenso wie zwischen den Mitgliedern einer Fachgemeinschaft häufig starke Loyalitätsbeziehungen darstellen, spiel(t)en Hochschulen im deutschen Wissenschaftsfeld als Bezugseinheiten für Loyalitätsbeziehungen jedoch (bislang) kaum eine Rolle. Dieser Umstand lässt sich nicht zuletzt darauf zurückführen, dass eine Verbundenheit mit und eine Handlungsorientierung an der Hochschule bisher kaum einen Nutzen mit sich brachte. Weder in materieller Hinsicht (Gehalt, Ausstattung mit Personal-, Sach- oder Geldmitteln) noch im Hinblick auf Karriereperspektiven oder wissenschaftliche Reputation bilde(te)n Hochschulen in Deutschland eine relevante Größe. Die Mobilitätsanforderungen im wissenschaftlichen Feld und die dadurch nur temporäre Zugehörigkeit zu einer Hochschule schränkte die Entstehung emotionaler Bindungen zusätzlich ein. Gerade mit Blick auf Hochschulen weist Loyalität also ein stark rationales Moment auf.

Auch wenn Loyalität prinzipiell nicht erzwingbar ist, lässt sie sich diskursiv durchaus einfordern und es lassen sich subtile Instrumente finden, die auf die Erzeugung von Loyalität abzielen. Hochschulmitglieder werden seitens der Hochschulleitungen in der inneruniversitären Kommunikation verstärkt als loyale Hochschulsubjekte angerufen. Sie sollen sich als loyale Hochschul-Subjekte konstituieren, »sich-selbst-regieren«, und zwar im Sinne der Hochschule. Loyalität als verinnerlichte Herrschaft wird damit zu einer Selbsttechnologie (Foucault 1993), über die die Individuen sich selbst zu loyalen Hochschulsubjekten machen. Die loyalen Verhaltensdispositionen sollen nicht ›bloß‹ verinnerlicht und damit handlungsleitend werden, sie sollen in eine individuelle Tugend transformiert und damit konstitutiver Teil des Selbst werden.

Wenn es Hochschulen also gelingt, Loyalität bei ihren Mitgliedern zu erzeugen, dann würde das entsprechend bedeuten, dass diese ihr Handeln ›quasi aus eigener Überzeugung‹ im Sinne der Hochschule, genauer im Sinne der Richtlinien der Hochschulleitung, ausrichten. Gerade mit Blick auf das Bestreben der Hochschulen, sich im Wettbewerb zwischen Hochschulen erfolgreich zu positionieren, was u.a. voraussetzt, dass seitens der Mitglieder den organisationalen Zielen Priorität gegenüber bspw. den disziplinären Zielen eingeräumt wird, würde Loyalität gegenüber der Hochschule, als legitimatorische Zustimmung und verinnerlichte Präferenzordnung, die individuelle Ausrichtung entlang der Interessen der Hochschulleitung, als Repräsentanz der Hochschule, absichern. Zugleich würden dadurch auch Konflikte (zwischen Disziplin und Organisation) um die Herrschaftspriorität abgedeutet, was zu einer Stabilisierung des organisationsinternen Herrschaftsverhältnisses führen würde.¹⁶ Die Herrschaftsverhältnisse werden durch die

16 Die gilt natürlich auch umgekehrt. Liegt eine starke Loyalität gegenüber der eigenen Fachdisziplin

Internalisierung gleichsam in der Wertstruktur der Individuen verankert, also in (vermeintlich) individuelle Überzeugungen und Ideale transformiert, womit Loyalität zugleich zu einer Verknüpfung der Herrschaftsverhältnisse führt. Auch hier lässt sich eine enge ›Verwandtschaft‹ mit dem Habitus-Konzept diagnostizieren, da Bourdieu in seinen empirischen Arbeiten fortlaufend die Rolle des Habitus für die Reproduktion der herrschenden Ordnung aufzeigt (u.a. Bourdieu/Passeron 1971; Bourdieu 2003, 2004). Mit dem Begriff ›Doxa‹ verweist Bourdieu dezidiert auf die im Habitus eingelagerte stillschweigende, unhinterfragte Akzeptanz gesellschaftlicher Herrschaftsverhältnisse.

Dass Loyalität nicht ›naturwüchsig‹ ist oder zufällig entsteht, sondern »›produziert«, organisiert, verwaltet und entfaltet« (Massing 1987, S. 68) werden kann, deuten schon die Unterschiede der Bindung zur Hochschule zwischen verschiedenen nationalen Hochschulsystemen an. Analog zum Habitus wird auch Loyalität in erster Linie über Sozialisationsprozesse eingeschrieben und verinnerlicht. Da Loyalität – gerade gegenüber Organisationen – jedoch i.d.R. einen rationalen ›Nutzenkern‹ aufweist, zugleich aber über emotionale Bindung abgesichert wird, spielen für die Erzeugung von Loyalität strategische bis manipulative Maßnahmen, bspw. in Form von Anreizsystemen und Gratifikationen, eine gewichtige Rolle.

Mit Blick auf deutsche Hochschulen, lassen sich in jüngster Zeit verstärkt Maßnahmen und Strategien beobachten, die letztendlich als Versuche interpretiert werden können, Loyalität gegenüber der Hochschule zu erzeugen oder diese zu verstärken. Neben Maßnahmen, die über materielle Anreize auf eine (tendenziell eher rationale) Bindung und Konditionierung des Verhaltens der Hochschulmitglieder ausgerichtet sind, wie der Einführung einer leistungsabhängigen, variablen Gestaltung der Professorengehälter (leistungsabhängige Besoldung), lassen sich auch neu geschaffene Karriereanreize wie bspw. Professuren ›auf Probe‹ mit Tenure Track-Option¹⁷ identifizieren. In beiden Fällen werden Gratifikationen, zusätzliche materielle Mittel bzw. eine Verstetigung der Stelle, in Aussicht gestellt, wenn man die Vorgaben der Hochschule (über)erfüllt. Inwiefern diese Maßnahmen dazu geeignet sind, Loyalität im Sinne einer verinnerlichten, emotional aufgeladenen Bindung an die Organisation zu erzeugen, ist fraglich. Durch diese Maßnahmen kann zwar steuernd auf das Verhalten der Hochschulmitglieder eingewirkt werden, aufgrund der extrinsischen Anreize ist seitens der Hochschule jedoch ein umfassendes Kontroll- und Disziplinierungssystem notwendig. Während diese institutionellen Anreizinstrumente¹⁸ in erster Linie mit Sanktionsdrohungen arbeiten, lassen sich zunehmende Bemühungen erkennen, die auf die Sozialisation als *Hochschulsubjekt* (im Gegensatz zum

vor (wie dies bisher vorrangig der Fall war), zeigt sich, dass Vorgaben seitens der Hochschulen mehr oder weniger ignoriert oder auf informellem Wege unterlaufen bzw. missachtet werden.

17 Je nach Bundesland und Hochschule finden sich hier unterschiedlich benannte Personalkategorien, wie z.B. Juniorprofessuren, Professuren mit Entwicklungszusage, Tenure Track Assistant Professorships oder auch generell befristete Professuren.

18 In anderen Hochschulsystemen lassen sich dagegen durchaus institutionelle Anreizinstrumente finden, wie markante Gehaltsunterschiede, Aufstiegsmöglichkeiten in Führungspositionen o.ä., die stärker zur Erzeugung von Loyalität geeignet sind.

fachdisziplinären Subjekt) und auf die Herstellung einer ›Corporate Identity‹¹⁹ der Hochschule abzielen. Ein besonders eindrückliches Beispiel bietet das ›Corporate Design‹, dem die Hochschulen in jüngster Zeit verstärkt Aufmerksamkeit schenken (neben dem designten Namen und dem Logo der Hochschule werden auch eigene Schriftarten und organisationsspezifische Farben für jegliche Art von Schriftstücken etc. entwickelt). Nahezu alle Hochschulen haben in den vergangenen Jahren umfassende ›Corporate Design Policies‹ entwickelt und eigene Richtlinien in Form von Corporate Design Handbüchern erstellt, die auf eine einheitliche Darstellung nach außen und innen zielen, wobei deren Verbindlichkeit je nach Hochschule durchaus deutlich variiert. Während einige Hochschulen die Anwendung als obligatorisch betrachten und an die »Loyalitätspflicht der Mitglieder« (aus dem Vorwort eines Corporate Design Handbuchs) appellieren, formulieren andere dies eher als Einladung und Angebot²⁰. Insbesondere die Vorworte der Corporate Design Handbücher, in denen seitens der Hochschulleitungen auf eine ›freiwillige Verbindlichkeit‹ rekurriert wird, lassen sich als diskursive Anrufungen loyaler Hochschulsubjekte interpretieren. Durch die zunehmend omnipräsente symbolische Repräsentanz der Organisation rückt diese immer stärker ins Bewusstsein, was, so steht zu vermuten, dazu beitragen soll, ein hochschulweites Gemeinschaftsgefühl jenseits der eigenen fachdisziplinären Zugehörigkeit zu erzeugen und Zusammengehörigkeit nach außen zu inszenieren. Zudem lässt sich eine zunehmende ›Eventisierung‹ des Hochschulalltags feststellen. Die Anzahl hochschulweiter Events – vom hochschulweiten Sommerfest über hochschulweite Ausstellungen und Vorträge bis zur gemeinsamen Teilnahme am Stadtlauf – hat merklich zugenommen. Über diese Rituale werden Identifikations- und Vergemeinschaftungsanlässe geschaffen und die Gemeinschaftlichkeit der Hochschulmitglieder inszeniert und performt (hierzu bspw. Perlick 2015). Diese unterschiedlichen ›Marketingmaßnahmen‹, wie Corporate Design, Merchandising, Eventisierung etc. ließen sich entsprechend als Momente interpretieren, die zu einer verstärkten Sozialisierung als Hochschulsubjekt und damit zur Erzeugung und Verfestigung von Loyalität gegenüber der Hochschule beitragen sollen. Aus der Perspektive der Hochschule lässt sich Loyalität daher als ein subtiles und implizites Governanceinstrument fassen, das die (vorrangige) Herrschaft innerhalb der Hochschule legitimieren und stabilisieren soll. Über Verinnerlichungsprozesse führt Hochschul-Loyalität zu einem auf die Hochschule bezogenen Habitusschema. Insofern sind die Bemühungen zur Loyalitätserzeugung zu-

19 Während diese Tendenz im deutschen Hochschulsystem relativ neu ist, bildet in vielen Ländern, insbesondere in solchen mit traditionellen Elitebildungssystemen, die eigene Hochschule einen zentralen Bezugspunkt der Identität. Dies gilt in besonderem Maße für (ehemalige) Studierende, wie sich an Begriffen wie ›énarque‹ (Absolventen der ENA in Frankreich) oder ›Ivy-Leaguers‹ (Absolventen der zur Ivy-League gehörenden Universitäten in den USA) eindrücklich zeigt. In diesen Ländern stellt die Zugehörigkeit zu einer Hochschule eine relevante Größe für den eigenen Werdegang dar, was in Deutschland bislang kaum der Fall war. Die sogenannten ›Old-Boy-Networks‹ haben massiven Einfluss auf den Zugang zu Elitepositionen in Wirtschaft und Politik (vgl. bspw. Hartmann 2002, S. 150 ff.; Hartmann 2004, S. 109 ff.).

20 Ausführlicher dazu: Corporate Design als Governanceinstrument (Graf/Lueg 2019; in Vorbereitung).

gleich auch als Ausdruck des Kampfes zwischen den verschiedenen Fraktionen innerhalb der Hochschule, zwischen Hochschulmanagement und Professorenschaft, um die Durchsetzung der dominanten Hierarchisierungsprinzipien und legitimen Subjektformen zu deuten.

5 Kohäsion durch Kampf – Die ambivalente Rolle von Loyalität im Wandel des wissenschaftlichen Feldes

Mit den skizzierten wissenschafts- und hochschulpolitischen Veränderungen in Deutschland geht eine grundlegende Neuaushandlung der Beziehungsstrukturen innerhalb der Hochschule einher, die sich mithilfe Bourdieus Feld-Konzepts als ein Kampf um Macht und Einfluss sowie um die Durchsetzung der als legitimen anerkannten Habitus-schemata beschreiben lässt. Vor diesem Hintergrund gewinnt Loyalität eine zentrale Bedeutung. Wie in Abschnitt 3 aufgezeigt, lässt sich Loyalität innerhalb der Hochschulen auf der einen Seite als habitualisierter Selektionsmodus begreifen. Loyalität stellt in dieser Hinsicht eine Internalisierung habitualisierter Verhaltensdispositionen der Hochschulmitglieder dar, in die jedoch eine spezifische Ausrichtung auf das ›Loyalitätsobjekt‹ eingeschrieben ist. Damit erhöht sich die Wahrscheinlichkeit, dass in unsicheren oder widersprüchlichen Handlungssituationen eine Selektion im Sinne des Loyalitätsobjekts, in diesem Falle im Sinne der Hochschule, getroffen wird. Loyalität erzeugt damit eine spezifische Gleichrichtung der Verhaltensdispositionen. Über die Erzeugung von Hochschul-Loyalität werden die Hochschulmitglieder als (loyale) Hochschulsubjekte erschaffen bzw. erschaffen sich selbst als solche. Diese Selbstkonstituierung führt letztlich zu einer Form sozialer Kohäsion innerhalb der Hochschule, und bildet somit die Basis für die Hochschule, sich wiederum als Kollektivsubjekte zu konstituieren. Die Bemühungen um Loyalität gehen jedoch keineswegs konfliktfrei vonstatten, sondern sind Ausdruck von Machtkämpfen innerhalb des wissenschaftlichen Feldes ebenso wie innerhalb der Hochschulen als strukturhomologe Subfelder. Die Versuche der Herstellung von Loyalität gegenüber der Hochschule können daher als Versuch gelesen werden, die bestehende symbolische Herrschaftsordnung zu Gunsten der institutionellen Machtpositionen zu verschieben.

Aufgrund der Asymmetrie der Beziehungsstruktur zwischen der Organisation und dem einzelnen Mitglied dient Loyalität andererseits zugleich als Governance- und Herrschaftsinstrument (vgl. Abschnitt 4). Loyalität als verinnerlichte Verhaltensdisposition führt nicht nur zur (stillschweigenden) Legitimation des Herrschaftsverhältnisses, sondern wirkt auch als Governanceinstrument im Sinne einer Selbsttechnologie, da die ›Fremdzwänge‹ durch Loyalität in individuelle Tugenden transformiert werden. Loyalität als subtile Form der Steuerung bildet insofern nicht nur eine legitimatorische Machtquelle, sondern über die handlungsleitende Wirkung auch eine spezifische Form der Machtausübung.

Um im Wettkampf bestehen und sich durchsetzen zu können, sind Hochschulen, so ließe sich resümierend konstatieren, zunehmend auf die Loyalität ihrer Mitglieder ange-

wiesen. Sie stellt daher in zunehmendem Maße einen Erfolgsfaktor für Hochschulen dar. Dabei weist Loyalität einen durchaus ambivalenten Charakter auf. Durch Loyalität wird soziale Kohäsion möglich, gleichzeitig bildet sie die Basis für die Stabilisierung von Herrschaftsverhältnissen. Loyalität ist zugleich Grundlage für Kohäsion und Waffe im Kampf. Inwieweit es den Hochschulen gelingt Loyalität zu erzeugen, hängt einerseits stark davon ab, ob sie in der Lage sind, Nutzen für ihre Loyalitätsgeber zu generieren, der eine emotionale Bindung über eine rein extrinsisch motivierte Regelbefolgung hinaus ermöglicht. Mit Blick auf ihre Mitglieder müssten, als Grundlage für die Erzeugung und Verstetigung von Loyalität, umfassende strukturelle Veränderungen, bspw. im Hinblick auf interne Karrierewege und Beschäftigungsbedingungen, erfolgen. Tenure-Track-Verfahren bilden hier einen ersten Ansatzpunkt. Andererseits bleibt abzuwarten, inwiefern die Vertreter des Hochschulmanagements in der Lage sind, über diskursive und nicht-diskursive Praktiken spezifische Habitusschemata als legitim durchzusetzen, die auf eine Intensivierung der Beziehung zur Hochschule ausgerichtet sind, inwiefern sie also in der Lage sind, ein ›neues‹ wissenschaftliches Subjektmodell zu konstituieren.

Mit dem vorliegenden Beitrag wurde der Versuch unternommen, die Bedeutung von Loyalität im Zuge des Wandels des deutschen Hochschulsystems konzeptionell zu beleuchten. Gerade die Fusion des Bourdieuschen Theorieapparats mit dem Konzept der Loyalität verspricht ein tieferes Verständnis der Genese spezifischer Handlungsdispositionen, insbesondere mit Blick auf die (Re)Produktion von Herrschaftsverhältnissen. Die skizzierten Überlegungen müssen nun in empirischen Forschungen weiterverfolgt und erhärtet werden. Gerade die diskursiven Praktiken, die auf die Herstellung von Loyalität abzielen und darüber legitime Subjektformen konstituieren sollen, wie dies bei der Implementierung von Corporate Design Policies der Fall ist, bieten hier vielversprechende Anknüpfungspunkte. Zudem lag der Fokus auf der Bedeutung von Loyalität seitens der Hochschulmitglieder für die Hochschulen, die vor der Heraus- und Anforderung stehen, sich als Kollektivsubjekte zu konstituieren. Loyalität spielt allerdings nicht nur auf dieser Ebene eine Rolle, sondern muss als Mehrebenenphänomen betrachtet werden. Mit Blick auf das wissenschaftliche Feld spannt sich ein hochkomplexes, mehrdimensionales Netz an Loyalitätsbeziehungen auf. Sie lassen sich auf allen Ebenen finden, beeinflussen und durchdringen sich wechselseitig, können indifferent nebeneinander existieren, sich wechselseitig verstärken oder in Konflikt miteinander geraten, wobei Loyalitätskonflikte zugleich auch immer Herrschaftskonflikte zum Ausdruck bringen. Hier eröffnen sich zahlreiche Anschlusspunkte für weitere Überlegungen und Forschungen, nicht nur mit Blick auf die mannigfaltigen Beziehungsfigurationen im wissenschaftlichen Feld, sondern auch darüber hinaus.

Literaturverzeichnis

- Albach, H. (1991): Über Loyalität in der Universität. Gedanken zum strategischen Management von Universitäten. In: Albach, (Hrsg.): Unternehmen im Wettbewerb. Investitions-, Wettbewerbs- und Wachstumstheorie als Einheit. Wiesbaden: Gabler, S. 13–18.
- Behrens, T./Leszczensky, M./Mück, C./Schwarzenberger, A. (2006): Flexibilisierung und Globalisierung der Hochschulhaushalte der Bundesländer im Vergleich. Hrsg. v. HIS – Hochschul Informations System (HIS: Projektbericht).
- Boer, H. de/Enders, J./Schimank, U. (2007): On the Way towards New Public Management? The Governance of University Systems in England, the Netherlands, Austria, and Germany. In: Jansen, D. (Hrsg.): New Forms of Governance in Research Organizations. Disciplinary Approaches, Interfaces and Integration. Dordrecht: Springer, S. 137–152.
- Bourdieu, P. (1975): The Specificity of the Scientific Field and the Social Conditions of the Progress of Reason. In: *Social Science Information* 14(6), S. 19–47.
- Bourdieu, P. (1976): Entwurf einer Theorie der Praxis auf der ethnologischen Grundlage der kabyli-schen Gesellschaft. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Bourdieu, P. (1987): Sozialer Sinn. Kritik der theoretischen Vernunft. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Bourdieu, P. (1992): Die feinen Unterschiede. In: Bourdieu, P.: Die verborgenen Mechanismen der Macht. Hg. v. Margareta Steinrücke. Hamburg: VSA, S. 31–47.
- Bourdieu, P. (1997): Wie eine soziale Klasse entsteht. In: Bourdieu, P.: Der Tote packt den Lebenden. Hg. v. Margareta Steinrücke. Hamburg: VSA, S. 102–129.
- Bourdieu, P. (1998): Vom Gebrauch der Wissenschaft. Für eine klinische Soziologie des wissenschaftli-chen Feldes. Konstanz: UVK.
- Bourdieu, P. (2003): Die feinen Unterschiede. Kritik der gesellschaftlichen Urteilskraft. 30. Auflage. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Bourdieu, P. (2004): Der Staatsadel. Konstanz: UVK.
- Bourdieu, P./Passeron, J.-C. (Hrsg.) (1971): Die Illusion der Chancengleichheit. Untersuchungen zur Soziologie des Bildungswesens am Beispiel Frankreichs. Stuttgart: Klett.
- Boyer, E. L./Altbach, P. G./Whitelaw, M. J. (1994): The Academic Profession. An International Perspec-tive. Princeton: Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching.
- Brunsson, N. (2006): The Organization of Hypocrisy. Talk, Decisions and Actions in Organizations. 2nd Edition. Copenhagen: Business School Press.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (o.J.): Die Exzellenzstrategie. Online verfügbar unter <https://www.bmbf.de/de/die-exzellenzstrategie-3021.html>, zuletzt aktualisiert am 28.09.2018, zu-letzt geprüft am 18.02.2019.
- Clark, B. R. (1983): The Higher Education System. Academic Organization in Cross-National Perspec-tive. Berkeley: University of California Press.
- Cohen, M. D./March, J. G./Olsen, J. P. (1972): A Garbage Can Model of Organizational Choice. In: *Ad-ministrative Science Quarterly* 17(1), 1–25.
- Connor, J. (2007): The Sociology of Loyalty. New York: Springer Science and Business Media.
- Dederichs, A. M./Florian, M. (2004): Felder, Organisationen und Akteure. Eine organisationssoziologi-sche Skizze. In: Ebrecht, J./Hillebrandt, F. (Hrsg.): Bourdieu Theorie der Praxis. Erklärungskraft – Anwendung – Perspektiven. 2. durchgesehene Auflage. Wiesbaden: VS, S. 69–96.
- Diefenbach, T. (2009): New Public Management in Public Sector Organizations. The Dark Sides of Managerialistic »Enlightment«. In: *Public Administration* 87(4), S. 892–909.
- Eickhoff, V. (2018): Organisationswerdung durch Diversität. Zur Subjektivierung von Organisationen am Beispiel der Hochschule. In: Alkemeyer, T./Bröckling, U./Peter, T. (Hrsg.): Jenseits der Person. Zur Subjektivierung von Kollektiven. Bielefeld: Transcript, S. 217–237.
- Elias, N. (1977): Über den Prozeß der Zivilisation. Soziogenetische und psychogenetische Untersuchen-gen. 2. Auflage. Frankfurt am Main: Suhrkamp.

- Enders, J. (1998): Berufsbild Hochschullehrer. In: Teichler, U. (Hrsg.): Brennpunkt Hochschule. Neuere Analysen zu Hochschule, Beruf und Gesellschaft. Frankfurt am Main: Campus, S. 55–78.
- Enders, J./Teichler, U. (1995): Der Hochschullehrerberuf im internationalen Vergleich. Ergebnisse einer Befragung über die wissenschaftliche Profession in 13 Ländern. Hrsg. v. Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie. Bonn.
- Foucault, M. (1993): Technologien des Selbst. In: Martin, L. H./Gutman, H./Hutton, P. H. (Hrsg.): Technologien des Selbst. Frankfurt am Main: Fischer, S. 24–62.
- Foucault, M. (1994): Wie wird Macht ausgeübt? In: Dreyfuß, H. L./Rabinow, P. (Hrsg.): Michel Foucault. Jenseits von Strukturalismus und Hermeneutik. 2. Auflage. Weinheim: Beltz, S. 251–261.
- Foucault, M. (2003): Die Gouvernementalität. In: Foucault, M.: Schriften. Dits et Écrits. Band III. 1976–1979. Frankfurt am Main: Suhrkamp, S. 796–823.
- Grande, E./Jansen, D./Jarren, O./Rip, A./Schimank, U./Weingart, P. (Hrsg.) (2013): Neue Governance der Wissenschaft. Reorganisation – externe Anforderungen – Medialisierung. Bielefeld: Transcript.
- Hartmann, M. (2002): Der Mythos von den Leistungseliten. Spitzenkarrieren und soziale Herkunft in Wirtschaft, Politik, Justiz und Wissenschaft. Frankfurt am Main: Campus.
- Hartmann, M. (2004): Elitesoziologie. Eine Einführung. Frankfurt am Main: Campus.
- Heinze, R. G./Bogumil, J./Gerber, S. (2011): Vom Selbstverwaltungsmodell zum Managementmodell? Zur Empirie neuer Governance-Strukturen im deutschen Hochschulsystem. In: Schmid, J./Thiel, A./Schrader, J./Amos, S. K. (Hrsg.): Welten der Bildung? Vergleichende Analysen von Bildungspolitik und Bildungssystemen. Baden-Baden: Nomos, S. 121–148.
- Hirschman, A. O. (1974): Abwanderung und Widerspruch. Reaktionen auf Leistungsabfall bei Unternehmungen, Organisationen und Staaten. Tübingen: J. C. B. Mohr.
- Hüther, O. (2010): Von der Kollegialität zur Hierarchie? Eine Analyse des New Managerialism in den Landeshochschulgesetzen. Wiesbaden: VS.
- Hüther, O./Krücken, G. (2011): Wissenschaftliche Karriere und Beschäftigungsbedingungen. In: Soziale Welt 62(3), S. 305–325.
- Hüther, O./Krücken, G. (2013): Hierarchy and Power. A Conceptual Analysis with Particular Reference to New Public Management Reforms in German Universities. In: European Journal of Higher Education 3(4), S. 307–323.
- Hüther, O./Krücken, G. (2016): Hochschulen. Fragestellungen, Ergebnisse und Perspektiven der sozialwissenschaftlichen Hochschulforschung. Wiesbaden: Springer VS.
- Janning, F. (2004): Habitus und Organisation. Ertrag der Bourdieuschen Problemformulierungen und alternative Konzeptualisierungsvorschläge. In: Ebrecht, J./Hillebrandt, F. (Hrsg.): Bourdieus Theorie der Praxis. Erklärungskraft – Anwendung – Perspektiven. 2. durchgesehene Auflage. Wiesbaden: VS, S. 97–123.
- Kosmützky, A. (2010): Von der organisierten Institution zur institutionalisierten Organisation? Eine Untersuchung der (Hochschul-)Leitbilder von Universitäten. Dissertation. Universität Bielefeld, Bielefeld.
- Krücken, G./Blümel, A./Kloke, K. (2013): The Managerial Turn in Higher Education? On the Interplay of Organizational and Occupational Change in German Academia. In: Minerva 51(4), S. 417–442.
- Lange, S. (2008): New Public Management und die Governance der Universitäten. In: Der Moderne Staat - Zeitschrift für Public Policy, Recht und Management 1(1), S. 235–248.
- Lemke, T. (2001): Gouvernementalität. In: Kleiner, M. S. (Hrsg.): Michel Foucault. Eine Einführung in sein Denken. Frankfurt am Main: Campus, S. 108–122.
- Maasen, S./Weingart, P. (2006): Unternehmerische Universität und neue Wissenschaftskultur. In: Die Hochschule (1), S. 19–45.
- Massing, O. (1987): Loyalität als soziales Tauschverhältnis. In: Massing, O. (Hrsg.): Verflixte Verhältnisse. Über soziale Umwelten des Menschen. Wiesbaden: VS, S. 48–74.
- Meier, F. (2009): Die Universität als Akteur. Zum institutionellen Wandel der Hochschulorganisation. Wiesbaden: VS.

- Meyer, J. W./Rowan, B. (1977): Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony. In: *American Journal of Sociology* 83(2), S. 340–363.
- Minssen, H./Wilkesmann, U. (2003): Lassen Hochschulen sich steuern? In: *Soziale Welt* 54(2), S. 123–144.
- Osterkamp, J./Schulze Wessel, M. (2016): Texturen von Loyalität. Überlegungen zu einem analytischen Begriff. In: *Geschichte und Gesellschaft* 42(4), S. 553–573.
- Parsons, T. (1951): *The Social System*. Glencoe: Free Press.
- Parsons, T./Shils, E. (2001): *Toward a General Theory of Action. Theoretical Foundations for the Social Sciences*. Abridged Edition. New Brunswick: Transaction Publishers.
- Pautsch, A. (2006): Autonomiegewinn durch Rechtsträgerwechsel? Das Modell der niedersächsischen Stiftungshochschule. In: *Beiträge zur Hochschulforschung* 28(2), S. 28–48.
- Pellert, A. (2000): Expertenorganisationen reformieren. In: Hanft, A. (Hrsg.): *Hochschulen managen? Zur Reformierbarkeit der Hochschulen nach Managementprinzipien*. Neuwied: Luchterhand, S. 39–55.
- Perlick, T. (2015): Forschungsfeld ›Eventisierte Hochschule‹. In: Hitzler, R./Gothe, M. (Hrsg.): *Ethnographische Erkundungen. Methodische Aspekte aktueller Forschungsprojekte*. Wiesbaden: Springer VS, S. 59–68.
- Reckwitz, A. (2011): Habitus oder Subjektivierung? Subjektanalyse nach Bourdieu und Foucault. In: Prinz, S./Schäfer, H./Šuber, D. (Hrsg.): *Pierre Bourdieu und die Kulturwissenschaften. Zur Aktualität eines undisziplinierten Denkens*. Konstanz: UVK, S. 41–61.
- Schimank, U. (2005): Die akademische Profession und die Universität. ›New Public Management‹ und eine drohende Entprofessionalisierung. In: Klatetzki, T./Tacke, V. (Hrsg.): *Organisation und Profession*. Wiesbaden: VS, S. 143–164.
- Schulze Wessel, M. (2004): ›Loyalität‹ als geschichtlicher Grundbegriff und Forschungskonzept. Zur Einleitung. In: Schulze Wessel, M. (Hrsg.): *Loyalitäten in der Tschechoslowakischen Republik 1918–1938. Politische, nationale und kulturelle Zugehörigkeiten*. München: Oldenbourg, S. 1–22.
- Senge, K./Graf, A. (2017): Institutionen, Organisationen und implizites Wissen. In: Budde, J./Hietzge, M. C./Kraus, A./Wulf, C. (Hrsg.): *Handbuch Schweigendes Wissen. Erziehung, Bildung, Sozialisation und Lernen*. Weinheim: Beltz Juventa, S. 686–699.
- Stock, M. (2004): Steuerung als Fiktion. Anmerkungen zur Implementierung der neuen Steuerungskonzepte an Hochschulen aus organisationssoziologischer Sicht. In: *Die Hochschule* 13(1), S. 30–48.
- TU Darmstadt (2009): TU Darmstadt noch selbstständiger. Hessischer Landtag verabschiedet novelliertes Autonomie-Gesetz. Darmstadt. Online verfügbar unter https://www.tu-darmstadt.de/vorbeischaue/aktuell/archiv_2/fruehere_jahrgaenge/einzelansicht_13572.de.jsp, zuletzt geprüft am 06.06.2018.
- Voswinkel, S. (2001): Anerkennung und Reputation. Die Dramaturgie industrieller Beziehungen. Konstanz: UVK.
- Weick, K. E. (1976): Educational Organizations as Loosely Coupled Systems. In: *Administrative Science Quarterly* 21(1), S. 1–19.
- Wilkesmann, U./Schmid, C. J. (Hrsg.) (2012): *Hochschule als Organisation*. Wiesbaden: Springer VS.

Anschrift:

Dr. Angela Graf

Munich Center for Technology in Society

Friedrich Schiedel-Stiftungslehrstuhl für Wissenschaftssoziologie

Technische Universität München

Arcisstraße 21, 80333 München

angela.graf@tum.de