Leseprobe aus Wilkesmann, Methoden der Hochschulforschung, ISBN 978-3-7799-6067-6
© 2019 Beltz Juventa in der Verlagsgruppe Beltz, Weinheim Basel
http://www.beltz.de/de/nc/verlagsgruppe-beltz/gesamtprogramm.html?isbn=978-3-7799-6067-6

Leseprobe aus Wilkesmann, Methoden der Hochschulforschung, ISBN 978-3-7799-6067-6
© 2019 Beltz Juventa in der Verlagsgruppe Beltz, Weinheim Basel

1 Einleitung

Die Hochschule ist seit geraumer Zeit nicht mehr nur ein Ort, *in* dem Forschung betrieben wird, sondern auch eine Organisation, *über* die geforscht wird. Dabei befindet sich der Bereich der Hochschulforschung in einer quantitativen Ausdehnung, die durch viele BMBF-Förderlinien, neue Professuren, die Gesellschaft für Hochschulforschung (GfHf) und einige Forschungszentren begründet und institutionalisiert wird, wie das Deutsche Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW) in Hannover, das Internationale Zentrum für Hochschulforschung (INCHER) an der Universität Kassel, das Bayerische Staatsinstitut für Hochschulforschung und Hochschulplanung (IHF) in München, das Institut für Hochschulforschung Halle-Wittenberg (HoF) und nicht zuletzt das Zentrum für HochschulBildung (zhb) der TU Dortmund sowie einige mehr. Alle Forschungszentren, die sich mit der Hochschulforschung in Deutschland befassen, alle Professuren, alle Förderlinien sowie alle internationalen Journals der Hochschulforschung werden auf der BMBF-Website www.wihoforschung.de gesammelt, vorgestellt, charakterisiert und mit Hintergrundinformationen versehen. Mittlerweile findet zudem jedes Jahr die *Summer School in Higher Education Research and Science Studies* für Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler unter wechselnder Schirmherrschaft der oben genannten Institute statt. Mit eigenen Professuren, eigenen Journals, eigener Fachgesellschaft und eigenen Forschungszentren befindet sich die Hochschulforschung somit auch in Deutschland auf dem Wege zu einer eigenen Disziplin. Allerdings ist sie, wie im internationalen Kontext, sehr interdisziplinär angelegt und ausgerichtet. Neben der Soziologie ist das Forschungsfeld teilweise auch in der Erziehungswissenschaft, der Psychologie, der Rechts- und Verwaltungswissenschaft sowie der Geschichts- und Wirtschaftswissenschaft angesiedelt (Teichler 2008). Dieser interdisziplinäre Charakter spiegelt sich auch in den unterschiedlichen Methoden wider, die im Bereich der Hochschulforschung angewendet werden. So findet sich mehr oder weniger das ganze Spektrum der empirischen Sozialforschung mit ihren jeweiligen Methoden und erkenntnistheoretischen Grundlagen in der Erforschung von Hochschulen.

In diesem Lehrbuch wird unter Hochschulforschung die Forschung zur Organisation Hochschule und deren Mitgliedern verstanden, welche entweder qua Arbeitsvertrag oder Berufung an die Organisation gebunden sind (Professuren, wissenschaftliche und nichtwissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter) oder qua Immatrikulation (Studierende) ihren Mitgliederstatus markieren.

Die Organisation Hochschule befindet sich dabei in einem Wissenschafts-

Leseprobe aus Wilkesmann, Methoden der Hochschulforschung, ISBN 978-3-7799-6067-6
© 2019 Beltz Juventa in der Verlagsgruppe Beltz, Weinheim Basel

bzw. Hochschulsystem (englisch *Higher Education System*; HES), welches meist länderspezifisch unterschiedliche Strukturen aufweist, die ebenso unterschiedliche Auswirkungen auf die Binnenorganisation Hochschule besitzen (Teichler 2008). So ist z. B. das englische Hochschulsystem marktförmig organisiert, so dass sich die einzelnen Hochschulen in einem marktlichen Wettbewerb um Forschungsgelder und Studiengebühren befinden. Sie müssen mehr oder weniger wie Unternehmen agieren. In Deutschland dagegen existiert trotz Exzellenz-Initiative immer noch ein *Soft-governmental-Regime* (Wilkesmann 2016b), in welchem der größte Teil des Budgets staatlich finanziert ist. Aus diesem Grund koordinieren englische Universitäten ihre internen Strukturen anders als deutsche Hochschulen. Da sich die Beispiele in diesem Buch vorrangig auf Untersuchungen von Hochschulen im deutschen System beziehen, wird zu Gunsten einer Fokussierung auf eine Charakterisierung verschiedener Hochschulsysteme verzichtet.

Im deutschen Hochschulsystem haben wir zudem noch die Differenzierung zwischen Universitäten und Fachhochschulen. Wenn hier von Hochschulen gesprochen wird, ist dies als Oberbegriff zu verstehen, der beide Typen umfasst. Universitäten haben als Organisationen die Ziele Forschung und Lehre, während Fachhochschulen (bislang vorrangig) nur das Ziel Lehre besitzen. Ganz korrekt müsste bei der Universität das Ziel Weiterbildung und Wissenstransfer hinzugefügt werden sowie bei den Fachhochschulen die *Third Mission* (die auch Weiterbildung, Wissenstransfer und gesellschaftliche Verantwortung sowie Zusammenarbeit mit lokalen Unternehmen umfasst). Die Differenz der Organisationsziele zwischen Universitäten und Fachhochschulen drückt sich auch im Lehrdeputat für Professorinnen und Professoren aus, das an der Universität in der Regel neun Semesterwochenstunden (SWS) umfasst und an der Fachhochschule 18 SWS. Entsprechend verlaufen auch die Karrierepfade anders: Eine universitäre Professur kann erlangt werden, indem die entsprechende rein akademische Qualifikation vorhanden ist. Diese umfasst neben der Promotion klassischerweise die Habilitation oder seit einiger Zeit die erfolgreich evaluierte Juniorprofessur. Die Qualifikation für eine Professur an der Fachhochschule ist dann erlangt, wenn nach der Promotion eine mindestens fünfjährige berufliche Tätigkeit erfolgt ist, von der mindestens drei Jahre außerhalb der Universität erbracht worden sein müssen. Ebenso unterscheidet sich das Organisationsprinzip beider Hochschultypen: Universitäten sind nach dem Lehrstuhlprinzip organisiert, d. h. zu jeder Professur gehören Mitarbeiterstellen. Bei der Fachhochschule sind die Professuren ‚nackt', d. h. in der Regel ohne eine Ausstattung an Mitarbeiterstellen. Da Forschung augenscheinlich mehr an Universitäten praktiziert wird, verwundert es nicht, dass die Hochschulforschung auch eher an Universitäten angesiedelt ist. Interessanterweise bleibt die Fachhochschule als Forschungsobjekt dabei bisher etwas unterbelichtet (zu den wenigen Ausnahmen zählen die Arbeiten von Würmseer (2010) und Roessler (2016)).

Leseprobe aus Wilkesmann, Methoden der Hochschulforschung, ISBN 978-3-7799-6067-6
© 2019 Beltz Juventa in der Verlagsgruppe Beltz, Weinheim Basel

Einführungs- und Lehrbücher in das deutsche Hochschulsystem gibt es schon (z. B. Hüther und Krücken 2016; Teichler 2005). Ebenso gibt es eine Vielfalt an Literatur, die sich primär den Datenauswertungsmethoden widmet. Für den quantitativen Bereich sei auf die folgenden Statistik-Lehrbücher verwiesen: Urban und Mayerl (2018), Schendera (2008), Wolf und Best (2010), Giesselmann und Windzio (2012) und Andreß et al. (2013). Außerdem sei auf die Dissertation von Fath (2014) hingewiesen, die eine Literaturanalyse im Bereich der Hochschulforschung durchgeführt hat, um zu analysieren, wer weshalb wann lineare Regressionsmodelle verwendet. Im Bereich der qualitativen Datenanalyse können besonders folgende Lehrbücher hervorgehoben werden: Gläser und Laudel (2010), Przyborski und Wohlrab-Sahr (2009), Strauss und Corbin (1990) und Mayring (2010). Ebenso sollen ausdrücklich die Bücher von Burzan (2016) sowie Hitzler und Eisewicht (2016) aus der Reihe Erwähnung finden, zu der auch das vorliegende Buch gehört. Bisher fehlt, so kann resümiert werden, eine methodische und erkenntnistheoretische Einführung zur Hochschulforschung, welche mit diesem Buch nachgeholt werden soll. Dies ist insofern wichtig, als dass sich bei genauerer Betrachtung der Erforschung von Hochschulen Probleme offenbaren, die sich zum einen aus der Besonderheit der Organisationsform von Hochschulen begründen und zum anderen die methodologische Schwierigkeit beinhalten, dass das Forschungsobjekt Hochschule in der eigenen Lebenswelt der Forschenden verortet ist.

Aus diesem Grund ist das vorliegende Buch so aufgebaut, dass nachfolgend die Organisation Hochschule in einem eigenen Kapitel behandelt wird, um durch eine organisationssoziologisch informierte Reflexion den Forschungsgegenstand näher charakterisieren zu können. Im Anschluss werden erkenntnistheoretische Grundprobleme der Hochschulforschung erörtert, die sich daraus ergeben, dass Hochschulforscherinnen und -forscher ihre eigene Lebenswelt und damit sich selbst beforschen. Abschließend werden sowohl quantitative als auch qualitative Methoden der Hochschulforschung vorgestellt und jeweils an Beispielen aus dem Bereich der Hochschulforschung verdeutlicht.

Leseprobe aus Wilkesmann, Methoden der Hochschulforschung, ISBN 978-3-7799-6067-6
© 2019 Beltz Juventa in der Verlagsgruppe Beltz, Weinheim Basel

2 Hochschulen als Organisationen

Die Hochschulforschung untersucht, wie der Name schon nahelegt, den Phänomenbereich Hochschule. Aus diesem Grund stellt sich zunächst die Frage, was Hochschulen als Forschungsgegenstand ausmachen. Sind sie als Organisationen zu charakterisieren? Wenn ja, handelt es sich um eine besondere Art von Organisationen? Sind sie eher mit Unternehmen oder Vereinen vergleichbar? Diese Fragen werden im folgenden Kapitel beantwortet, indem in knapper Form ausgewählte Organisationstheorien mit Blick auf die Charakterisierung von Hochschulen vorgestellt und diskutiert werden. Bis auf das Buch von Bess und Dee (2012) gibt es bisher keine systematische organisationstheoretische Reflexion der Hochschulen. Dort werden die Organisationstheorien der Hochschule in drei große Gruppen sortiert: positivistische, sozialkonstruktivistische und postmoderne Organisationstheorien. Hier hingegen steht im Mittelpunkt die Einordnung des Organisationstypus Hochschule im Vergleich zu anderen Organisationstypen. Diese Klärung des Gegenstandsbereichs ist für die Methodenreflexion notwendig, denn erst wenn der Phänomenbereich theoretisch verortet ist, kann im nächsten Teil des Buches die Methodenfrage informiert diskutiert werden: Welche Methoden sind angemessen, die Organisation Hochschule und ihre Mitglieder zu analysieren?

In den folgenden Unterkapiteln werden zunächst verschiedene Formen und Vorstellungen der Entscheidungsdurchsetzung in Organisationen auf den Forschungsgegenstand Hochschule übertragen. Anschließend werden Hochschulen als spezielle Organisationstypen charakterisiert, um abschließend verschiedene Organisationstheorien vorzustellen, die ausschließlich oder vorrangig für den Bereich der Hochschule entwickelt worden sind.

2.1 Entscheidungsdurchsetzung in Organisationen

Aus organisationstheoretischer Sicht lassen sich zwei Idealtypen anhand der Durchsetzung von Entscheidungen innerhalb von Organisationen klassifizieren (vgl. Abb. 1). Auf der einen Seite befinden sich Unternehmen, in denen Entscheidungen von oben nach unten durchgesetzt werden, während auf der anderen Seite Verbände oder Vereine angesiedelt sind (in Deutschland nach dem BGB § 20ff.), deren Entscheidungsfindung von unten nach oben erfolgt (Wilkesmann 2015a, 2016a). Jedes Mitglied eines Vereins hat eine Stimme und kann am Meinungsbildungs- und Durchsetzungsprozess teilnehmen. In Unternehmen werden Entscheidungen vom Vorstand getroffen und von oben nach unten delegiert.

Leseprobe aus Wilkesmann, Methoden der Hochschulforschung, ISBN 978-3-7799-6067-6
© 2019 Beltz Juventa in der Verlagsgruppe Beltz, Weinheim Basel

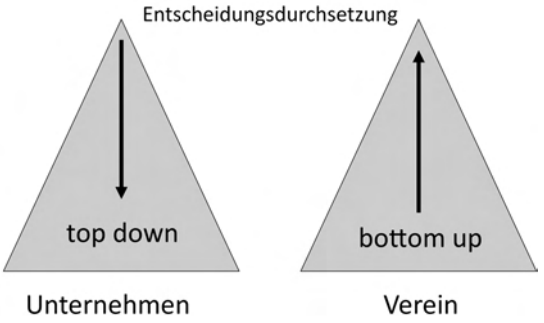

Abbildung 1: Idealtypen der Entscheidungsdurchsetzung in Organisationen

Die Universitäten hatten (und haben) Elemente aus beiden Formen, vor allem im deutschen Hochschulsystem, d. h. sie befinden sich zwischen den beiden Idealtypen. Die Selbstverwaltung der Fakultäten und Fachbereiche ist traditionell mit einer eher flachen Hierarchie auf der Ebene der Gesamtorganisation verbunden. Die Einführung des *New Public Managements* (NPM) und die rechtliche Stärkung der Hierarchie in den Hochschulen durch die Professionalisierung der Rektorate mit deutlich erweiterten Entscheidungs- und Handlungskompetenzen, die Einführung von Hochschulräten als Quasi-Aufsichtsgremien (Nienhüser 2012) und die Abkopplung der Hochschulen von der direkten Unterstellung der Ministerien, ebenso wie die Einführung der neuen Steuerungsinstrumente, haben zu einer Bewegung hin zum Idealtyp Unternehmen beigetragen (Bogumil et al. 2013; Schmid und Wilkesmann 2015). Um die Stärkung der *Top-down*-Durchsetzung durch das NPM zu verdeutlichen, soll das NPM und seine Einführung im deutschen Hochschulwesen nach der Jahrtausendwende kurz charakterisiert werden. In deren Folge wurden Hochschulen als unternehmerische Organisation gestärkt, indem betriebswirtschaftliche Elemente aus Unternehmen auf die Hochschule angewandt wurden. In Deutschland stehen dazu insbesondere drei Steuerungsinstrumente im Vordergrund, die letztendlich die Durchsetzung von Entscheidungen von oben nach unten und damit die Position des Rektorats gestärkt haben (Wilkesmann 2016c).

1. *Leistungsorientierte Bezahlung im Rahmen der W-Besoldung:* Alle Professorinnen und Professoren, die seit 2005 berufen wurden, bekommen die sog. W-Besoldung. Diese ist gegenüber der alten C-Besoldung abgesenkt, dafür aber mit einem variablen monetären Zusatz versehen worden. Diese sogenannte Leistungszulage umfasst drei Formen (Wilkesmann und Schmid 2011b):
   (1) Die Funktionsbezüge werden für die Übernahme spezieller Ämter innerhalb der Selbstverwaltung gezahlt. So bekommt etwa jede Dekanin und jeder Dekan während der Amtszeit eine fixe Zulage zum Gehalt.

Leseprobe aus Wilkesmann, Methoden der Hochschulforschung, ISBN 978-3-7799-6067-6
© 2019 Beltz Juventa in der Verlagsgruppe Beltz, Weinheim Basel

(2) Die Berufungs- und Bleibebezüge stellen eine frei verhandelbare Zulage bei Berufungs- oder Bleibeverhandlungen dar. Kann eine Professorin oder ein Professor einen Ruf an eine andere Universität vorweisen, so kann die Heimatuniversität ein Bleibeangebot in Form einer höheren Leistungszulage machen und so versuchen, den oder die Abwanderungswillige davon zu überzeugen, doch an der Heimatuniversität zu bleiben. Hier ergeben sich aber auch Differenzierungen zwischen den Fächern. Ingenieurinnen und Ingenieure können, wenn sie vorher in der Industrie beschäftigt waren, in der Regel bereits wesentlich höhere Eingangsgehälter verhandeln als Geisteswissenschaftlerinnen und Geisteswissenschaftler[1].

(3) Die Bezüge für ‚besondere Leistungen' beschreiben im engeren Sinne Leistungszulagen. Alle Universitäten haben mittlerweile Kriterienkataloge erarbeitet, die bestimmte (aber meist eher ‚schwammig' formulierte) Kriterien für eine bestimmte Höhe von Zulagen definieren (Müller-Böling 2004). Hier werden Kriterien entwickelt, wie Leistungen in Forschung und Lehre messbar sein können und ab welchem Schwellenwert Zulagen erteilt werden.

2. *Leistungsorientierte Mittelvergabe:* Die Lehrstuhl- und Fakultätsbudgets werden nach klar definierten Leistungskriterien vergeben. Häufig werden die Kriterien, nach denen die Universität ihr Geld vom Land bekommt, auch auf die Ebene der Fakultäten und Lehrstühle übertragen (Jaeger 2006). Dies kann sich z. B. an den eingeworbenen Drittmitteln für Forschung oder an der Anzahl der betreuten Studierenden orientieren.
3. *Zielvereinbarungen:* Die Universitätsleitung kann Zielvorgaben vorgeben oder gemeinsam mit den Professorinnen und Professoren aushandeln. Die Ziele müssen dafür operationalisierbar sein und deren Erreichung wird an die Vergabe von Geldern gekoppelt (Nickel 2009). Ein Ziel kann z. B. darin bestehen, einen neuen Masterstudiengang aufzubauen und zu akkreditieren. Dafür stellt das Rektorat eine Mitarbeiterinnen- bzw. Mitarbeiterstelle für drei Jahre zur Verfügung. Im Falle der erfolgreichen Akkreditierung wird dann die Stelle verlängert.

Nach Einführung dieser NPM-Instrumente können und werden mehr Entscheidungen in deutschen Universitäten *Top-down* getroffen und durchgesetzt. Damit gleichen sie sich dem anglo-amerikanischen System an, in dem Universitäten schon immer stärker dem Steuerungsidealtyp des Unternehmens entsprochen haben. Nachfolgend wird auf zwei Organisationstheorien eingegangen, die

1 Diese Information beruht auf Aussagen in Interviews mit Rektoratsmitgliedern, die in zwei DFG-Projekten und einem BMBF-Projekt durchgeführt wurden, die u. a. in den Artikeln Wilkesmann und Schmid 2011b und Wilkesmann 2016c vorgestellt werden.

Leseprobe aus Wilkesmann, Methoden der Hochschulforschung, ISBN 978-3-7799-6067-6
© 2019 Beltz Juventa in der Verlagsgruppe Beltz, Weinheim Basel

immer wieder herangezogen werden, um die ‚Unternehmensseite' der Hochschule zu beschreiben: die Prinzipal-Agenten-Theorie und der Ansatz der *Complete Organization*.

2.1.1 Hochschulen als Unternehmen in der Prinzipal-Agenten-Theorie

Eine dominante und wirkmächtige Organisationstheorie – nicht nur im Bereich der Hochschulforschung – ist die Prinzipal-Agenten-Theorie. Sie ist eine ökonomische Theorie, die nutzenmaximierende Akteure unterstellt, sowie explizit dafür gedacht, Verhalten in Unternehmen zu erklären, und kann auch auf Hochschulen übertragen werden. Im Mittelpunkt dieser Theorie steht die Agenturbeziehung. Jensen und Meckling (1976) definieren sie wie folgt als „… a contract under which one or more persons (the principal(s)) engage another person (the agent) to perform some service on their behalf which involves delegating some decision making authority to the agent" (Jensen und Meckling 1976, S. 308). In dieser Theorie wird also das Verhältnis zweier Akteure (bzw. Akteursgruppen) betrachtet: Auf der einen Seite steht der Prinzipal. Er oder sie ist der Auftraggeber bzw. die Auftraggeberin. Dies bezog sich im ursprünglichen Ansatz der Theorie auf die Eigentumsverhältnisse, also auf den Besitzer oder die Besitzerin eines Unternehmens. Auf der anderen Seite steht der Agent, also der Auftragnehmer bzw. in diesem Fall der Manager oder die Managerin. Auf der nächsten Hierarchiestufe dreht sich das Verhältnis aber um. Der Manager bzw. die Managerin ist Prinzipal gegenüber der untergebenen Hierarchiestufe, die dann in der Agentenfunktion ist, d. h. jedes Organisationsmitglied kann sowohl Prinzipal als auch Agent sein. Die höhere Hierarchiestufe ist in dem jeweiligen Austauschverhältnis Prinzipal und die niedrigere Stufe Agent. Das eigentliche Problem in dieser Beziehung ist nach der Prinzipal-Agenten-Theorie die Informationsasymmetrie: Je weniger Informationen der Prinzipal über die Motive, Handlungsmöglichkeiten und das faktische Leistungsvorhaben des Agenten hat, desto größer ist für ihn das Risiko, dass der Agent nicht nur gemäß des Auftrages handelt, sondern auch seine eigenen Interessen verfolgt (Jensen und Meckling 1976; Eisenhardt 1989).

Die Informationsasymmetrien lassen sich grob in drei Gruppen zusammenfassen (siehe Tabelle 1) (Saam 2002):

1. *Versteckte Leistungseigenschaften (Hidden characteristics):* Vor dem Vertragsabschluss hat der Agent mehr Informationen über seine Qualifikation als der Prinzipal. Der Agent kann den Prinzipal durch eine strategische Selbstdarstellung täuschen. Der Prinzipal versucht aufgrund von Signalen zu entscheiden, die der Agent aussendet. Signale sind z. B. Zeugnisse bekannter Universitäten mit hoher Reputation: ‚Wer einen Abschluss in