

2 KIT als institutionelles und organisationales Hybrid

Die Schlüsselfrage dieser Dissertation ist, welchen Einfluss die eingangs angenommene doppelte Prägung des KIT auf die Fusion der (Zentral-)Verwaltungen sowie auf die Beziehungen zwischen der Verwaltung mit den Professionellen hat. Da das KIT die institutionellen und organisationalen Charakteristika des Hochschulsektors und der außeruniversitären Forschung der HGF inkorporiert, sind dessen Existenz und Charakteristika substanziell mit dem Wesen des deutschen Wissenschaftssystem verbunden. Das deutsche Wissenschaftssystem zeichnet sich grundsätzlich neben seiner binären Binnendifferenzierung in einem Hochschul- und außeruniversitären Forschungssektor durch eine Differenzierung innerhalb der beiden Subsysteme aus, die insbesondere im außeruniversitären Forschungssystem zu Organisationspopulationen mit spezifischen Umwelten, Forschungsorientierungen (Missionen) und Governance-Modellen führte:

„Die institutionelle Vielfalt gilt es als besondere Stärke des deutschen Wissenschaftssystems zu bewahren und strategisch durch eine aufgabenbezogene Profilierung im außeruniversitären Bereich weiter zu unterstützen. Dort ist die Differenzierung der einzelnen Einrichtungen konsequent fortgeführt in einer Differenzierung in unterschiedliche Organisationen, die Gruppen von ähnlichen Einrichtungen in einem gemeinsamen übergeordneten Profil zusammenführen.“¹⁰⁰

Die sektorenübergreifende Fusion der Universität Karlsruhe mit dem Forschungszentrum Karlsruhe führte zu einer formalen Integration zweier Organisationen, die jeweils in einem distinkten Sozialfeld eingebettet waren und durch dieses geprägt wurden. Die (Voll-)Fusion zweier oder mehrerer Organisationen als Form organisationalen Wandels zielt im Grundsatz auf eine Reorganisation von Strukturen, von Kulturen usw. Nun, die KIT-Fusion ist insoweit komplexer als andere Fusionen im deutschen Wissenschaftssystem, als erstmals mit dem KIT zwei distinkte Governance-Modelle organisatorisch gebunden wurden mit dem Ziel der institutionellen Entsäulung. Hayagreeva Rao / Simona Giorgi unterscheiden vier Formen, um institutionellen Wandel zu initiieren. Eine davon ist

¹⁰⁰ Wissenschaftsrat (WR) 2013a, 27.

‚Integration‘, definiert als ein Prozess, in dessen Verlauf „insiders importing a logic from outside and welding it to the pre-existing logic.“¹⁰¹ Eine ‚erfolgreiche‘ Integration und institutioneller Wandel ist Rao / Giorgi zufolge unter anderem davon abhängig, dass die unterschiedlichen institutionellen Elemente sich ergänzen, d. h. in keinem Widerspruch zueinander stehen.¹⁰² Das KIT ist das Ergebnis einer Voll-Fusion einer Universität mit einem Forschungszentrum der Helmholtz-Gemeinschaft, sodass von einer wechselseitigen (formalen) Integration der Universität Karlsruhe mit dem Forschungszentrum Karlsruhe ausgegangen werden soll, z. B. durch die Bildung bereichsübergreifender Organisationseinheiten.¹⁰³ Der KIT-Integrationsansatz unterscheidet sich insofern von dem von Rao / Giorgi, als zwei spezifische Organisationen verschmolzen wurden, deren Organisationsstrukturen, Prozesse, Autoritätssysteme, mit denen distinkte (Rationalitäts-)Vorstellungen verbunden sind, heterogen sind. Zugleich fand mit der Bildung des KIT eine Überschneidung zweier Organisationsfelder statt, durch die ein institutioneller Graubereich im deutschen Wissenschaftssystem entstand. Vor dem Hintergrund des Gesagten wird das KIT als ein hybrides Phänomen verstanden und nachfolgend erörtert. Nun betont Wolfgang Seibel, dass Hybride auf der Ebene des organisationalen Feldes, auf der Organisationsebene und / oder auf der Ebene der Organisationsmitglieder untersucht werden können.¹⁰⁴ Die KIT-Analyse zielt darauf, alle drei Ebenen zu berücksichtigen. Der Grund für dieses Vorgehen liegt in der institutionellen Sonderstellung des KIT begründet. Durch das KIT wurden nicht nur zwei Organisationen verschmolzen, sondern auch zwei Organisationsfelder. Um daher die Wirkungen der KIT-Fusion auf die Verwaltung (Schnittstelle I) und auf die Beziehungen zwischen Verwaltung und Wissenschaft (Schnittstelle II) zu erforschen, bedarf es einer Erörterung der organisationsexternen und -internen Dimensionen des KIT. Der Aufbau dieses Kapitels wird nun wie folgt sein: Die Universität Karlsruhe und das Forschungszentrum Karlsruhe sind Organisationen, die sehr spezifische Charakteristika haben, die die Erwartungen der jeweiligen institutionellen Umwelt spiegeln. Um die Besonderheiten einer Universität und eines Forschungszentrums im Hinblick auf die institutionelle Entgrenzungsannahme zu thematisieren, wird im ersten Abschnitt (2.1) auf das Konzept des organisationalen Feldes eingegangen. Der Grund ist, dass das Konzept des organisationalen Feldes grundsätzlich die Möglichkeit bietet, sowohl einzelne Organisationen als auch

¹⁰¹ Rao / Giorgi 2006, 273.

¹⁰² Vgl. Rao / Giorgi 2006, 287.

¹⁰³ Vgl. Landtag von Baden-Württemberg 2009a.

¹⁰⁴ Vgl. Seibel 2011, Folie 11.

Organisationspopulationen¹⁰⁵, d. h. Organisationen mit ähnlichen Strukturen und Ressourcenbedarfen, zu untersuchen unter Berücksichtigung der jeweiligen institutionellen Umwelt.¹⁰⁶ Organisationale Felder nehmen eine Brückenfunktion zwischen Organisationen und Gesellschaft ein¹⁰⁷, was im Hinblick auf die KIT-Analyse die Möglichkeit eröffnet, die institutionelle Zwitterstellung des KIT als Landesuniversität und nationales Forschungszentrum zu thematisieren.¹⁰⁸ Im zweiten Abschnitt dieses Kapitels (2.2) soll das Konzept des organisationalen Feldes ergänzt werden. Im Rekurs auf das Konzept der hybriden Zone, das in der biologischen Evolutionstheorie beheimatet ist, wird das Organisationsfeld mit Blick auf den Hybriditätsgedanken erweitert. Das hybride Organisationsfeld repräsentiert die Rahmenbedingungen, um das KIT als hybride Organisation zu fassen. Da das KIT einen organisationsbezogenen Ansatz der institutionellen Entsäulung repräsentiert, soll der Prozess der Auflösung universitärer und außeruniversitärer Grenzen und Governance-Modelle differenziert werden in organisationsexterne (z. B. rechtliche Rahmenbedingungen) und -interne Faktoren (z. B. Aufbauorganisation oder Organisationsmitglieder). Diese Unterscheidung in organisationsexterne und -interne Faktoren ermöglicht es für die KIT-Analyse, einen möglichen Entdifferenzierungsprozess auf der Ebene der Organisationsmitglieder zu beziehen. Drittens (2.3) werden die zentralen Ergebnisse dieses Kapitels zusammengefasst und auf die Fragestellung der Dissertation kontextualisiert. Da diese Studie mit dem KIT ein konkretes Forschungsobjekt hat, wird insbesondere die Entwicklung des hybriden Feldes und der Hybridorganisation mit direktem Bezug auf das KIT vorgenommen.

2.1 Institutioneller Wandel und organisationale Felder

Institutioneller Wandel zielt auf eine Veränderung oder Auflösung existierender gesellschaftlicher Sektoren, organisationaler Felder und Organisationen, sowohl auf formaler als auch auf kultureller Ebene.¹⁰⁹ Veränderungsprozesse können revolutionär erfolgen, d. h. durch eine „radikale Änderung der formgebundenen Regeln“¹¹⁰, z. B. politische oder rechtliche Rahmenbedingungen, oder

¹⁰⁵ Vgl. Hannan / Freeman 1977, 352.

¹⁰⁶ Vgl. Scott 2008, 181f.

¹⁰⁷ DiMaggio 1986, 337.

¹⁰⁸ Vgl. Scott 1994a, 207.

¹⁰⁹ Vgl. North 1992.

¹¹⁰ Ebd., 106.

evolutionär, d. h. in ‚kleinen Schritten‘, die eine zeitverzögerte Anpassung von Regeln und Normen (Kultur) an veränderte formale Rahmenbedingungen bedeuten.¹¹¹ Inhaltlicher institutioneller Wandel geschehe Douglass North zufolge weniger revolutionär als inkrementell bzw. evolutionär. Inkrementeller Wandel, d. h. „die [s]chrittweise Veränderung“¹¹² einer Sozialordnung (z. B. die akademische Selbstverwaltung an Hochschulen) setzt eine Veränderung der rechtlichen, strukturellen und kulturellen Bestandteile voraus, die jedoch von Aushandlungsprozessen zwischen unterschiedlichen Akteuren geprägt sind. Evolutionärer Wandel kann durch Hybridisierung initiiert werden, indem distinkte gesellschaftliche Subsysteme überlappt werden und deren Elemente neu kombiniert werden müssen.¹¹³ Eingangs wurde die institutionelle Entsäulung als eine Form institutionellen Wandels definiert, um die sektorale Binnendifferenzierung des deutschen Wissenschaftssystems durch die Bildung neuer Wissenschaftsorganisationen zu überwinden: „Die Uni [Karlsruhe] habe »das Unmögliche gewagt«, »etwas ganz Neues vorgeschlagen«, begonnen, »die Topografie des Wissenschaftssystems zu verändern«. [...] Die angestrebte Fusion zwischen Uni und Forschungszentrum bricht mit den traditionellen Strukturen der deutschen Forschungslandschaft.“¹¹⁴ Die institutionelle Besonderheit des KIT liegt daher in der Stellung zwischen den Subsystemen des deutschen Wissenschaftssystems begründet: „Mit dem KIT sollen die seit Jahrzehnten vorgegebene, aber zunehmend auch als trennendes Hindernis für den wissenschaftlichen Fortschritt erkannte ‚Versäulung‘ und das Nebeneinander von Universitäten und außeruniversitären Forschungseinrichtungen aufgebrochen und soweit möglich überwunden werden.“¹¹⁵ Dem Begriff der institutionellen Versäulung, die durch das KIT überwunden werden soll, liegt die Annahme zugrunde, dass das deutsche Wissenschaftssystem einen hohen Standardisierungsgrad erreicht hat, der gekennzeichnet ist durch ein Ensemble reifer organisationaler Felder, die „von anderen Feldern abgeschottet und [...] hoch strukturiert [sind]. [...] In reifen Feldern konvergieren die organisationalen Formen und Praktiken in der Regel in Richtung zunehmend für selbstverständlich erachteter Muster.“¹¹⁶ Reife, d. h. erstarrte Organisationsfelder haben ihre Elastizität bezüglich der Ausbildung neuer Organisationstypen, neuer Verwaltungsmodelle usw. verloren.¹¹⁷ Mit der (Dritten

¹¹¹ Vgl. ebd., 98 und 108.

¹¹² Ebd., 106.

¹¹³ Vgl. Haveman / Rao 2006.

¹¹⁴ Die Zeit 2006.

¹¹⁵ Landtag von Baden-Württemberg 2009a, 1.

¹¹⁶ Walgenbach / Meyer 2008, 88.

¹¹⁷ Vgl. Abrahamson / Fombrum 1994.

Förderlinie der) Exzellenz-Initiative von Bund und den Ländern wurde ein Anreiz initiiert, um organisationale Neuerungen im Wissenschaftssystem zu fördern, um die institutionelle Spaltung des deutschen Wissenschaftssystems zu überwinden und um neue Organisationsmodelle zu fördern. Welches Verständnis liegt dem Begriff des organisationalen Feldes zugrunde und welche Möglichkeit eröffnet das Konzept des Organisationsfeldes mit Blick auf die Analyse der KIT Fusion? Vertreter neo-institutionalistischer Organisationsforschung operieren u. a. mit der Annahme, dass Organisationen in ihren Strukturen, Identitäten, Abläufen und Autoritätssystemen durch die Erwartungen ihrer Umwelt geprägt sind. Organisationsstrukturen, -prozesse und -rollen sind dann institutionalisiert, „when they are invested with social meaning.“¹¹⁸ Institutionalisation bezeichnet einen sozialen Normierungsprozess, in dessen Verlauf Organisationsstrukturen, Autoritätssysteme und Verwaltungssysteme durch die Erwartungen der gesellschaftlichen Umwelt geformt und sozial standardisiert werden: „[...] organizations are driven to incorporate the practices and procedures defined by prevailing rationalized concepts of organizational work and institutionalized in society.“¹¹⁹ Institutionelle Prägung fördert die Ausbildung organisationstypenspezifischer Merkmale, die dauerhaft existieren und quasi irreversibel sind, z. B. Fakultäten als Elemente der Aufbauorganisation von Universitäten. Organisationen bzw. Organisationstypen, d. h. Organisationen mit ähnlichen Strukturen und Zielen (z. B. Universitäten), sind in distinkten Umweltkontexten mit spezifischen institutionellen Logiken¹²⁰ eingebettet, z. B. Universitäten im Hochschulsystem, in denen sich spezifische gesellschaftliche Anforderungen und Regelungsstrukturen herausgebildet haben. Ferner bilden sich in den einzelnen Organisationsfeldern nichthinterfragte Selbstverständlichkeiten hinsichtlich Organisationsformen, Praktiken und Autorität heraus. In Anlehnung an DiMaggio / Powell wird unter einem organisationalen Feld folgendes verstanden: „By organizational field, we mean those organizations that, in the aggregate, constitute a recognized area of institutional life: key suppliers, resource and product consumers, regulatory agencies, and other organizations that produce similar services or products.“¹²¹ Ein Organisationsfeld ist ein sozialer Rahmen, innerhalb dessen sich eine nach eigenen Normen und Legitimitätsvorstellungen resultierende Wirklichkeit ausgebildet hat.¹²² Organisationale Felder bündeln „communities of organizations that participate in the same meaning systems [...]. Like individual organizations,

¹¹⁸ Strang / Sine 2001, 498.

¹¹⁹ Meyer / Rowan 1977, 340.

¹²⁰ Vgl. Friedland / Alford 1991, 248 – 249.

¹²¹ Vgl. DiMaggio / Powell 1991a, 64.

¹²² Vgl. Simmel 1903, 32 – 33.

organizational fields develop governance mechanisms to the development of hierarchical, centralized control centers – in short, institutional elements at the field level may be carried by cultural beliefs, regimes, or formal organizations.¹²³ In Organisationsfeldern sind Organisationen in ihren Strukturen und Abläufen von institutionalisierten Erwartungen durchdrungen, deren Existenz von den Akteuren nicht hinterfragt wird: „Social relations and actions are institutionalized when they come to be taken for granted or associated with situations via rules of appropriateness; conventions are institutions when they take on a rule-like status in social thought and action.“¹²⁴ In Organisationsfeldern gleichen sich die in Wechselwirkung befindlichen Organisationen an, ein Prozess, den DiMaggio / Powell mit dem Begriff der institutionellen Isomorphie zu bezeichnen pflegen. DiMaggio / Powell unterscheiden drei Faktoren, die zu institutionellen Isomorphismen führen: erstens Zwang (z. B. durch Gesetze), zweitens Nachahmung (z. B. Orientierung an Best-Practice-Modellen)¹²⁵ und drittens normativer Druck (z. B. durch Akkreditierungsagenturen).¹²⁶ Institutionelle Isomorphismen führen zu spezifischen Organisationskonfigurationen, -praktiken und -zielen. In Organisationsfeldern existieren mit anderen Worten Organisationen mit ähnlichen Strukturen, Zielen, Prozessen, Organisationsprinzipien (z. B. Zentralität oder Dezentralität), Mitgliedschaftsrollen, Formen der Selbststeuerung (z. B. hierarchisch oder kollegial) und Identitäten „as a filter for interpreting and responding to strategic issues and environment“¹²⁷. In organisationalen Feldern haben sich distinkte „goals and rules, coordination mechanisms, and communication channels“¹²⁸ herausgebildet, die für die in den Organisationsfeldern eingebetteten Organisationen charakteristisch sind. Organisationsfelder grenzen sich daher nicht räumlich ab, sondern funktionell und kulturell.¹²⁹ Haben sich organisationale Felder einmal konstituiert, können sich organisationale Neugründungen den in diesen sozialen Feldern institutionalisierten Standards oder sozialen Tatbeständen nicht entziehen:

„Ein sozialer Tatbestand ist jede mehr oder minder festgelegte Art des Handelns, die die Fähigkeit besitzt, auf den Einzelnen einen äußeren Zwang auszuüben; oder auch, die im

¹²³ Scott 1994b, 71.

¹²⁴ Davis / Diekmann / Tinsley 1994, 550.

¹²⁵ Vgl. Klimmer / Lay 1994.

¹²⁶ Vgl. Krücken 2005a.

¹²⁷ Greenwood / Raynard / Kodeih / Micelotta / Lounsbury 2011, 346.

¹²⁸ Scott 2008, 124.

¹²⁹ Vgl. Scott 1994a, 206.

Bereiche einer gegebenen Gesellschaft allgemein auftritt, wobei sie ein von ihren individuellen Äußerungen unabhängiges Eigenleben besitzt.¹³⁰

Jedes ausdifferenzierte Organisationsfeld ist durch ein distinktes Regelsystem oder Governance-Modell charakterisiert.¹³¹ Wenngleich Organisationen in spezifischen Feldern eingebettet sind, so können diese auch über Feldgrenzen Kooperationen mit anderen Organisationen eingehen, die in anderen Feldern integriert sind. Zur Verdeutlichung: Das ehemalige Forschungszentrum Karlsruhe und die Universität Karlsruhe waren in zwei Organisationsfeldern eingebettet, wobei beide Organisationen durch personenbasierte Kooperationen (lose) verbunden waren (das sogenannte Karlsruher-Modell¹³²).

Welche Akteure gestalten nun Organisationsfelder im deutschen Wissenschaftssystem? Zentrale Akteure im deutschen Wissenschaftssystem, die auf organisationale Felder Einfluss nehmen, sind der Staat, d. h. Bund und Länder, sowie Professionen, z. B. die akademische Gemeinschaft. Die staatlichen Akteure nehmen Einfluss durch die Definition gesetzlicher Rahmenbedingungen, durch die Gründung neuer Forschungsorganisationen, durch die Bereitstellung monetärer Mittel durch die institutionelle Förderung (Grundfinanzierung) sowie durch kompetitiv angelegte Forschungsförderprogramme (z. B. die Exzellenz-Initiative von Bund und Ländern). Anhand zweier Beispiele soll der Einfluss staatlicher Akteure auf ein organisationales Feld illustriert werden. Das erste Beispiel ist die Entstehung der Großforschungseinrichtungen nach dem Zweiten Weltkrieg, die im Wesentlichen durch den Staat forciert wurde, um Forschungsbereiche gezielt zu fördern, die im staatlichen Interesse lagen (vgl. Kapitel 3). Das zweite Beispiel ist die von Bund und Ländern initiierte und finanzierte Exzellenz-Initiative¹³³, deren Umsetzung den Akteuren aus dem Wissenschaftssystem oblag. Das Ziel der Exzellenz-Initiative ist u. a. die Differenzierung der Hochschullandschaft, um das Organisationsfeld Hochschule zu verändern. Professionen haben insofern einen Einfluss auf ein organisationales Feld, als sie versuchen, sowohl die Bedingungen ihrer Arbeit als auch die Leistungsstandards eigenständig zu definieren.¹³⁴ Werden diese Berufsstandards Normen durch Netzwerke oder Berufsverbände verbreitet, können diese als institutionalisiert betrachtet werden. Organisationsfelder grenzen sich nicht nur durch Ressourcen, durch rechtliche Rahmenbedingungen usw. ab, sondern unterscheiden sich auch

¹³⁰ Durkheim 1984, 114.

¹³¹ Vgl. Scott 1994a, 214 – 215; Scott 1994b, 71.

¹³² Vgl. Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) 2008.

¹³³ Vgl. Wissenschaftsrat (WR) 2013b, 9f.

¹³⁴ Vgl. Mintzberg 1991, 185; DiMaggio / Powell 1991a, 70.

anhand von Bedeutungssystemen oder Kultur.¹³⁵ Das deutsche Wissenschaftssystem hat nun eine „hoch differenzierte Branchenstruktur“¹³⁶ mit spezifischen Kulturen: „Eine Branche stellt sich für die Mitgliedsunternehmen als eigener Kulturkreis aus Werten, Normen und Gedankenmustern dar.“¹³⁷ Mit Blick auf die Binnendifferenzierung des deutschen Wissenschaftssystems wird im Folgenden argumentiert, dass sowohl für den Hochschul- als auch für den außeruniversitären Forschungssektor entsprechende Wissenschaftskulturen existieren, die in Anlehnung an Trute die ‚unsichtbaren‘ Makrostrukturen des Hochschulsystems und der außeruniversitären Forschung (der HGF) darstellen.¹³⁸ Diese wissenschaftlichen Makro-Kulturen führen zu einer Homogenisierung von Grenzen (z. B. durch kollektiv geteilte Wahrnehmungen und Interpretationen von Organisationsmitgliedern)¹³⁹, von relevanten Ressourcen (z. B. Reputation, Drittmittel) sowie von relevanten Strategien (z. B. personenbasierte Kooperationen zwischen Universitäten und außeruniversitären Forschungsorganisationen), die die Akteure in den jeweiligen Organisationsfeldern verfolgen.¹⁴⁰ Wissenschaftskulturen werden beeinflusst von den anderen Faktoren, die organisationale Felder konstituieren, z. B. Wettbewerb oder Nicht-Wettbewerb, Einfluss des Staates und / oder der akademischen Gemeinschaft usw.

In Organisationsfeldern hat sich eine spezifische Sozialordnung konstituiert, die sich in distinkten Organisations-, Interaktions- und Glaubensmustern sowie in Autoritätssystemen manifestiert. Die im organisationalen Feld eingebetteten Organisationen übernehmen die institutionalisierten Strukturen, Praktiken und Autoritätssysteme.¹⁴¹ Organisationen werden mit anderen Worten durch ihr organisationales Feld institutionell geprägt. Institutionelle Prägung bezieht sich auf diverse Dimensionen einer Organisation, z. B. Mission, Verteilung der Organisationsmitglieder auf verschiedene Organisationsbereiche, Qualifikationsstruktur der Organisationsmitglieder, Mitgliedschaftsrollen, Verwaltungshandeln, Verhältnis von Stab und Linie (Autorität), Organisationsstrukturen usw.¹⁴² Diese prägenden Faktoren führen zu distinkten Forschungs- und Wissenschaftsmissionen, die entsprechende Organisationsstrukturen, Verwaltungsprozesse, Kontroll-

¹³⁵ Vgl. Scott 1994a.

¹³⁶ Mayntz 1985, 13.

¹³⁷ Schreyögg / Grieb 1998, 377.

¹³⁸ Vgl. Trute 1994, 96.

¹³⁹ Vgl. Lant / Baum 1995.

¹⁴⁰ Vgl. Abrahamson / Fombrun 1994.

¹⁴¹ Vgl. Stinchcombe 1965, 153 – 164.

¹⁴² Vgl. Scott 1991, 179; Putnam 1988.

und Autoritätssysteme ausbilden: „Organisationen werden so angelegt, daß sie im Sinne ihrer Gründer wirken. Sie werden als eine Funktion nicht einfach institutioneller Beschränkungen, sondern auch anderer Beschränkungen geschaffen (z. B. Technologie [...] und Präferenzen).“¹⁴³ Institutionell geprägte Organisationen sind in ihren Aktivitäten durch organisationsexterne Erwartungen normiert, die bestimmte Handlungsmöglichkeiten eröffnen, andere aber verwehren: „Institutionelle Beschränkungen umfassen sowohl das, was dem einzelnen zu tun untersagt ist, als gelegentlich auch die Voraussetzungen, unter denen gewisse Personen bestimmte Tätigkeiten vornehmen dürfen.“¹⁴⁴ Institutionell geprägte Organisationen wie Hochschulen sind veränderbar, man denke beispielsweise an die Einführung der Bachelor- und Masterstudiengänge oder geschlechtliche Gleichstellungsprogramme usw. Die Stärke der Prägungsthese ist, die Persistenz von Organisationsstrukturen und -prozessen zu erklären, deren Ursache in der Geschichte der jeweiligen Organisationen und des -feldes zu verorten ist.¹⁴⁵ So kann eine Universität ein Ensemble aus traditionellen und neuen Organisationsstrukturen sein, da klassische Elemente der traditionellen Universität, z. B. Lehrstühle, trotz veränderter rechtlicher Rahmenbedingungen weiterhin existieren. Auch ein Wandel von Rollen ist durchaus vereinbar mit der These der institutionellen Prägung, jedoch wird eine Deinstitutionalisierung etablierter Rollen (z. B. zwischen Wissenschaftlern und Organisationsmitgliedern aus der Verwaltung) deutlich erschwert. Um diese Persistenz nun zu erklären, wird institutionelle Prägung als ein Standardisierungsprozess verstanden, der sich in Anlehnung an Richard Scotts Drei-Säulen-Modell aus regulativen, normativen und kulturell-kognitiven Elementen zusammensetzt.¹⁴⁶ Die drei genannten Elemente repräsentieren jeweils eine distinkte Dimension sozialer Ordnung. Das heißt, die KIT-Vorgängerorganisationen waren durch spezifische regulative, normative und kulturell-kognitive Erwartungen institutionell geprägt, sodass diese entsprechende Organisationsstrukturen, Missionen und Verwaltungen usw. ausbildeten, die für Universitäten und Forschungszentren (der HGF) typisch sind. Den drei genannten Säulen liegen folgende Vorstellungen zugrunde:

Das *regulative Element* repräsentiert die rechtlichen Rahmenbedingungen, die Organisationen konstituieren, Handlungsmöglichkeiten eröffnen sowie kontrollier- und sanktionierbar machen. Hierunter fallen z. B. die Rechtsform einer Organisation (z. B. GmbH) oder die gesetzlichen Rahmenbedingungen im föde-

¹⁴³ North 1992, 87 – 88.

¹⁴⁴ North 1992, 4.

¹⁴⁵ Vgl. Galander / Oertel / Walgenbach 2012, 86; Drucker 2009, 210; Powell 1991, 192; Clark 1983, 219f sowie Rourke / Brooks 1964.

¹⁴⁶ Vgl. Scott 2008, 47f.

ralen Politiksystem Deutschlands (Bundesrecht / Landesrecht). Da das deutsche Wissenschaftssystem durch den politischen Föderalismus geprägt ist, kann eine Koexistenz verschiedener rechtlicher Rahmenbedingungen konstatiert werden. Während die öffentlich finanzierten Hochschulen dem Landeshochschulgesetz und der Landesverfassung des jeweiligen Sitzlandes unterliegen, finden sich im außeruniversitären Forschungssystem sehr unterschiedliche Bund-Länder-Arrangements wieder. Regulative Elemente beeinflussen Universitäten und außeruniversitäre Forschungseinrichtungen in Strukturen, Führung, Ressourcen, z. B. die strukturelle Einheit von Forschung und Lehre, die grundgesetzlich garantierte Freiheit von Wissenschaft, Forschung und Lehre (Artikel 5 Abs. 3 GG). Das KIT ist als Landesuniversität und nationales Forschungszentrum in zwei unterschiedlichen rechtlichen Rahmenbedingungen eingebunden. Im Hinblick auf das KIT ist weniger Artikel 5 Abs. 3 GG ein restriktives Element, als vielmehr Artikel 91 b GG, der das institutionelle Zusammenwirken von Bund und Ländern definiert. Während für den außeruniversitären Forschungssektor Bund und Länder gemeinsam Forschungseinrichtungen von überregionaler Bedeutung institutionell fördern können, darf der Bund staatlich finanzierte Hochschulen institutionell dauerhaft nicht fördern. Das KIT ist wie keine andere Wissenschaftseinrichtung in Deutschland durch die föderale Kompetenzordnung durchdrungen, da eine landesfinanzierte Einrichtungen mit einer überwiegend durch den Bund finanzierte Einrichtung zusammengiebt, aber sowohl die monetären als auch die personellen Ressourcen nach wie vor im KIT getrennt bleiben (müssen).¹⁴⁷ Zudem verhindert die baden-württembergische Landesverfassung (LV BW) eine komplette Deinstitutionalisierung der früheren Universität Karlsruhe, da Artikel 20 Abs. 2 LV BW den Hochschulen des Landes das Recht auf Selbstverwaltung garantiert sowie Artikel 85 LV BW, der den Hochschulen des Landes Baden-Württemberg mit Promotionsrecht, die vor 1953 existierten, den Bestand garantiert.¹⁴⁸

Die *normative Dimension* bestimmt, welche Handlungen in einer Organisation wünschenswert sind oder nicht. Normen und Werte werden durch Internalisierung vermittelt, z. B. durch Erziehung, Ausbildung oder Konvention. Normative Dimensionen definieren die gesellschaftlichen Erwartungen an Organisationen hinsichtlich Rollen, Prozesse und Strukturen: „Norms specify how things should be done and what actions are appropriate; they also help define goals or objectives.“¹⁴⁹ Normative Erwartungen werden beispielsweise durch Professio-

¹⁴⁷ Vgl. Landtag von Baden-Württemberg 2009b, Artikel 3, S. 7; Karlsruher Institut für Technologie (KIT) 2007, § 18, S. 18.

¹⁴⁸ Vgl. Sieweke 2009, 293 – 294.

¹⁴⁹ Wilkins / Huismann 2012, 5.



<http://www.springer.com/978-3-658-11963-8>

Organisationswandel und Wissenschaftskultur
Eine organisations- und wissenschaftssoziologische
Analyse der KIT-Fusion

Jüttemeier, M.

2016, XXIV, 523 S. 17 Abb. in Farbe., Softcover

ISBN: 978-3-658-11963-8