

Bloch, Roland; Mitterle, Alexander

Produzieren deutsche Hochschulen Eliten? Zum strategischen Verhältnis von Organisation und Arbeitsmarkt

Exklusive Bildung und neue Ungleichheit. Ergebnisse der DFG-Forschergruppe "Mechanismen der Elitebildung im deutschen Bildungssystem". Weinheim; Basel : Beltz Juventa 2019, S. 192-209. - (Zeitschrift für Pädagogik, Beiheft; 65)



Quellenangabe/ Reference:

Bloch, Roland; Mitterle, Alexander: Produzieren deutsche Hochschulen Eliten? Zum strategischen Verhältnis von Organisation und Arbeitsmarkt - In: Exklusive Bildung und neue Ungleichheit. Ergebnisse der DFG-Forschergruppe "Mechanismen der Elitebildung im deutschen Bildungssystem". Weinheim; Basel : Beltz Juventa 2019, S. 192-209 - URN: urn:nbn:de:0111-pedocs-241774 - DOI: 10.25656/01:24177

<https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0111-pedocs-241774>

<https://doi.org/10.25656/01:24177>

in Kooperation mit / in cooperation with:

BELTZ JUVENTA

<http://www.juventa.de>

Nutzungsbedingungen

Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Die Nutzung stellt keine Übertragung des Eigentumsrechts an diesem Dokument dar und gilt vorbehaltlich der folgenden Einschränkungen: Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen. Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use

We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. Use of this document does not include any transfer of property rights and it is conditional to the following limitations: All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Kontakt / Contact:

peDOCS
DIPF | Leibniz-Institut für Bildungsforschung und Bildungsinformation
Informationszentrum (IZ) Bildung
E-Mail: pedocs@dipf.de
Internet: www.pedocs.de

ZEITSCHRIFT FÜR PÄDAGOGIK

**Exklusive Bildung und neue Ungleichheit.
Ergebnisse der DFG-Forscher-
gruppe „Mechanismen der Elitebildung
im deutschen Bildungssystem“**

Zeitschrift für Pädagogik · 65. Beiheft

Zeitschrift für Pädagogik · 65. Beiheft

Exklusive Bildung und neue Ungleichheit

**Ergebnisse der DFG-Forschergruppe
„Mechanismen der Elitebildung
im deutschen Bildungssystem“**

Herausgegeben von
Werner Helsper, Heinz-Hermann Krüger
und Jasmin Lüdemann

BELTZ JUVENTA

Die in der Zeitschrift veröffentlichten Beiträge sind urheberrechtlich geschützt. Alle Rechte, insbesondere das der Übersetzung in fremde Sprachen, bleiben dem Beltz-Verlag vorbehalten.

Kein Teil dieser Zeitschrift darf ohne schriftliche Genehmigung des Verlages in irgendeiner Form – durch Fotokopie, Mikrofilm oder ein anderes Verfahren – reproduziert oder in eine von Maschinen, insbesondere Datenverarbeitungsanlagen, verwendbare Sprache übertragen werden. Auch die Rechte der Wiedergabe durch Vortrag, Funk- und Fernsehsendung, im Magnettonverfahren oder auf ähnlichem Wege bleiben vorbehalten. Fotokopien für den persönlichen oder sonstigen eigenen Gebrauch dürfen nur von einzelnen Beiträgen oder Teilen daraus als Einzelkopie hergestellt werden. Jede im Bereich eines gewerblichen Unternehmens hergestellte oder genutzte Kopie dient gewerblichen Zwecken gem. § 54 (2) UrhG und verpflichtet zur Gebührenzahlung an die VG Wort, Abteilung Wissenschaft, Goethestr. 49, 80336 München, bei der die einzelnen Zahlungsmodalitäten zu erfragen sind.



ISSN: 0514-2717

ISBN 978-3-7799-3531-5 Print

ISBN 978-3-7799-3532-2 E-Book (PDF)

Bestellnummer: 443531

1. Auflage 2019

© 2019 Beltz Juventa

in der Verlagsgruppe Beltz · Weinheim Basel

Werderstraße 10, 69469 Weinheim

Alle Rechte vorbehalten

Herstellung: Hannelore Molitor

Satz: text plus form, Dresden

Druck und Bindung: Beltz Grafische Betriebe, Bad Langensalza

Printed in Germany

Weitere Informationen zu unseren Autoren und Titeln finden Sie unter: www.beltz.de

Inhaltsverzeichnis

Werner Helsper/Heinz-Hermann Krüger/Jasmin Lüdemann

„Exklusive“ Bildung und neue Bildungsungleichheiten?

Einleitung in das Beiheft 9

Theoretische Perspektiven auf neue Bildungsungleichheiten

Tobias Peter

Die Kritik der Exzellenz. Zur diskursiven Umkämpftheit

von Spitzenbildung 25

Reinhold Sackmann

Mechanismen der Elitebildung: Theoretisches Konzept und empirische Trends

im deutschen Bildungssystem und im internationalen Vergleich 41

Agnés van Zanten

Institutional Sponsorship and Educational Stratification:

Elite education in France 61

Entwicklungen vom Elementarbereich bis zur Hochschule

Neue Stratifizierungen in Kindergarten und Grundschule

Thilo Ernst/Johanna Mierendorff/Marius Mader

Commercial Provision and Transformations of the German

Childcare System 78

Eva Lloyd

Reshaping and Reimagining Marketised Early Childhood Education

and Care Systems: Challenges and possibilities 89

Anna Roch/Georg Breidenstein/Jens Oliver Krüger

Die Chiffre des „Bildungsinteresses“ im Diskurs der Grundschulwahl.

Identifizierungspraktiken zwischen Segregationsverdacht und Normierung

von Elternschaft 107

Martin Forsey/Graham Brown

Inside the School Choice Machine: The public display of national testing data and its stratificatory consequences 124

Neue Stratifizierungen im Feld der höheren Bildung

Anja Gibson/Werner Helsper/Katrin Kotzyba

Generierung feiner Unterschiede? Horizontale Distinktion und Hierarchisierung im gymnasialen Feld 144

Heinz-Hermann Krüger/Catharina I. Keßler/Daniela Winter

Exklusive Profilschulen und ihre Absolventinnen und Absolventen auf dem Weg in Studium und Beruf – Ergebnisse einer qualitativen Längsschnittstudie 162

Adam Howard

Enduring Privilege: Schooling and elite formation in the United States 178

Neue Hierarchisierungen im Hochschulsystem?

Roland Bloch/Alexander Mitterle

Produzieren deutsche Hochschulen Eliten? Zum strategischen Verhältnis von Organisation und Arbeitsmarkt 192

Amy Binder/Andrea Abel

Symbolically Maintained Inequality: An American case of elite higher education boundary-making 210

Oliver Winkler

Vertikale Differenzierung und geografische Studierendenmobilität 232

Zentrale empirische und theoretische Ergebnisse der Forschergruppe in der Diskussion

Werner Helsper/Heinz-Hermann Krüger/Roland Bloch/Alexander Mitterle

Horizontale und vertikale Differenzierungsprozesse im deutschen Bildungssystem – Neue Formen sozialer Stratifikation als Ausdruck von Elitebildung? 252

*Roland Bloch/Georg Breidenstein/Jens Oliver Krüger/Marius Mader/
Daniela Winter*

Die prekäre Legitimierung des limitierten Zugangs zu exklusiven
Bildungseinrichtungen 267

Ulrike Deppe/Jasmin Lüdemann/Tobias Peter

Das Zusammenspiel der Mechanismen der Elitebildung.
Iterative Differenzierungsprozesse im deutschen Bildungssystem 277

Herbert Kalthoff

Herkunft ist Zukunft? ‚Exklusive Schulen‘ und die Symbolik
schulischer Differenzierung 287

Frank-Olaf Radtke

Erziehungsdienstleister und ihre Kunden 299

Roland Bloch/Alexander Mitterle

Produzieren deutsche Hochschulen Eliten?

Zum strategischen Verhältnis von Organisation und Arbeitsmarkt

Zusammenfassung: In der letzten Dekade haben Organisations- und Studienreformen, ein erheblicher Anstieg der Absolventenzahlen sowie die Einführung von Graduiertenschulen im Rahmen der Exzellenzinitiative zu einer Zunahme von vertikalen Differenzierungen in der Hochschulbildung geführt. Diese neueren Entwicklungen eröffnen die Frage, inwiefern bestimmte Hochschulen sich von passiven Distributoren von Bildungsabschlüssen zu aktiven Organisationen in der Konstruktion von relativen Karrierevorteilen für ihre Absolvent*innen über privilegierte Kopplungen mit dem Arbeitsmarkt wandeln. Diese Frage untersucht der Beitrag auf der Grundlage von Fallstudien in ausgezeichneten öffentlichen und aspirativen privaten Studiengängen der Betriebswirtschaftslehre sowie in staatlichen Graduiertenschulen. Anhand der Deutungen von Organisationsmitgliedern wird rekonstruiert, welche organisationalen Arrangements implementiert wurden, wie sie faktisch gestaltet werden und inwiefern sie zu einer engeren Kopplung von Hochschule und Arbeitsmarkt beitragen. Die Ergebnisse zeigen, dass die aktive Produktion von Eliten durch privilegierte organisationale Kopplungen mit dem Arbeitsmarkt im Vergleich zu den hochstratifizierten angelsächsischen Hochschulsystemen noch immer eine nachgeordnete Rolle spielt, wenngleich sich eine zunehmende strategische Ausrichtung in aspirativen und ausgezeichneten Studiengängen und Graduiertenschulen beobachten lässt.

Schlagwörter: Stratifikation, Arbeitsmarkt, organisationale Kopplungen, Betriebswirtschaftslehre, Graduiertenschulen

1. Einleitung

Institutionelles Prestige ist im deutschen Hochschulsystem bislang von untergeordneter Bedeutung sowohl für akademische als auch nicht-akademische Arbeitsmärkte (vgl. Jungbauer-Gans & Gross, 2013; Leuze, 2011; Hartmann, 2015). Es unterscheidet sich damit deutlich von den hochstratifizierten angelsächsischen Hochschulsystemen, in denen der Übergang vom Bildungssystem auf die erste Beschäftigungsstelle maßgeblich durch den Status der Hochschule bestimmt wird (für das akademische Feld vgl. Baldi, 1994; Burris, 2004; für den Übergang in den Arbeitsmarkt vgl. Shavit, Arum & Gamoran, 2007; Brown, Power, Tholen & Allouch, 2016). Gleichzeitig hat sich das deutsche Hochschulwesen aber in der letzten Dekade grundlegend verändert: Organisations- und Studienreformen, ein erheblicher Anstieg der Absolventenzahlen sowie die Einführung von Graduiertenschulen im Rahmen der Exzellenzinitiative haben zu einer Zunahme von vertikalen Differenzierungen in der Hochschulbildung geführt (vgl. Merkator & Teichler, 2010; Bloch, Kreckel, Mitterle & Stock, 2014).

Diese neueren Entwicklungen eröffnen die Frage, ob Hochschulen aktiv darauf hinwirken, Eliten zu produzieren. Inwiefern wandeln sich bestimmte Hochschulen von pas-

siven Distributoren von Bildungsabschlüssen zu aktiven Organisationen in der Konstruktion von relativen Karrierevorteilen für ihre Absolvent*innen über privilegierte Kopplungen mit dem Arbeitsmarkt? Aus bildungshistorischen Gründen stellt sich diese Frage nicht für die Organisation als Ganzes, sondern für disziplinbezogene Subeinheiten. Wir konzentrieren uns aus feldimmanenten Gründen auf angesehene betriebswirtschaftliche Studiengänge im privaten und staatlichen Hochschulwesen sowie auf durch die Exzellenzinitiative geförderte und andere aspirative Graduiertenschulen.

2. Kontext: Veränderungen in der Kopplung von Hochschulen und Arbeitsmärkten

In Deutschland gibt es keine klare Hierarchie zwischen Hochschulen gleichen Typs. Diese waren bis in die 1990er Jahre kaum organisatorische Handlungseinheiten, sondern wurden durch Länderministerien detailgesteuert. Die Organisation hatte primär die Funktion, die grundgesetzlich gesicherte Berufswahl-, Forschungs- und Lehrfreiheit zu gewährleisten (vgl. Krausnick, 2012). Ihr standen starke Fachdisziplinen gegenüber, die über hochschulübergreifend ähnliche Denominationen von Lehrstühlen, disziplinspezifische Betreuungsschlüssel und Rahmenprüfungsordnungen dem Arbeitsmarkt eine erhebliche Kohärenz ihrer Studienabschlüsse signalisierten. Hinzu kommt, dass der deutsche Arbeitsmarkt stark durch Fachkenntnisse, das Leistungsprinzip am Arbeitsplatz und das damit verbundene Senioritätsprinzip der Beförderung geprägt war (vgl. Locke, 1989). Traditionell lässt sich also nicht von einer privilegierten Kopplung zwischen bestimmten Hochschulen und der Besetzung von höheren Positionen sprechen. Vielmehr erlaubte es ein Hochschulabschluss grundsätzlich, in bestimmten Fachdisziplinen in je spezifischen Branchen auf höhere Positionen zu gelangen. Neuere Studien bestätigen diese starke Kopplung zwischen Disziplin und Position (vgl. Di Prete, Bol, Eller & van de Werfhorst, 2017), zeigen aber auch Veränderungen durch die Zunahme privatwirtschaftlicher Beschäftigungsmöglichkeiten und in den disziplinären Hintergründen von Führungspositionen in größeren Unternehmen (vgl. Hartmann, 2015; Klein, 2016).

Die Hochschulbildung selbst hat sich in der letzten Dekade grundlegend verändert. Erstens wurden die Möglichkeiten der Hochschulleitungen von Hochschul- und Fachbereichsleitungen, auf die Gestaltung von Studienprogrammen Einfluss zu nehmen, erweitert, z.B. durch karriere-, mobilitäts- oder inklusionsfördernde Arrangements. Zweitens ist der Anteil einer Alterskohorte, der ein Studium aufnimmt, in der letzten Dekade deutlich gestiegen. Drittens hat die Einführung von gestuften Studienabschlüssen die etablierte Vertikalität zwischen unterschiedlichen Hochschultypen aufgehoben. Hinzu kommt, dass durch die Einführung der Akkreditierung die disziplinär geprägten Rahmenprüfungsordnungen zu Gunsten situativer Qualitätsprüfungen der Beschäftigungsfähigkeit (Employability) und Studierbarkeit abgeschafft wurden. Dies hat zu einer „radikale[n] Differenzierung“ der Denominationen von Studiengängen geführt (Schröder, 2015). Insbesondere die Wirtschaftswissenschaften sind hiervon betroffen: Hohe Stu-

dierendenzahlen, hohe institutionelle Diversität, ein starker privater Hochschulsektor (Studierendenanteil 21 %), eine im Vergleich zu anderen Fächern niedrige Übergangsquote in den Masterbereich (53 %) und ein hoher Anteil an Studierenden aus nicht-akademischen Elternhäusern (54 %) lassen Veränderungen im Hinblick auf strategische organisationale Kopplungen mit Arbeitgebern vor allem in betriebswirtschaftlichen Studiengängen vermuten.¹

Im deutschen Wissenschaftssystem waren Universitäten bislang nur lose mit akademischen Arbeitsmärkten gekoppelt. Die Promotion erfolgt im Rahmen des traditionellen Meister-Schüler-Verhältnisses zwischen Betreuer*in und Doktorand*in, das für viele eine Beschäftigung als wissenschaftliche Mitarbeiter*in miteinschließt. Die Universität als Organisation kann weder deren Rekrutierung noch eine an die Promotion anschließende Weiterbeschäftigung beeinflussen („Lehrstuhlprinzip“, vgl. Kreckel, 2016). Der Ruf auf eine Professur muss an einer anderen Universität erfolgen. Insgesamt kann die Universität als Organisation „weder Karrieren verhindern, noch kann sie welche bieten“ (Hüther & Krücken, 2012, S. 32).

In den letzten zehn Jahren wurden Graduiertenschulen als ein neues Element in das akademische Karrieresystem eingefügt. Es sind Universitätsprogramme zur Ausbildung von wissenschaftlichem Nachwuchs, die im Gegensatz zur Individualpromotion durch ein Curriculum, ein Auswahlverfahren und eine Formalisierung der Betreuung gekennzeichnet sind. Sowohl durch die angestrebte Transformation der Promotion in die dritte Stufe eines europaweiten Studiensystems als auch durch ihre Förderung durch die Exzellenzinitiative, einem ressourcenstarken Programm zur kompetitiven Verteilung staatlicher Forschungsmittel, ist ihre Zahl stark angestiegen (vgl. ausführlich hierzu Bloch, 2018). Damit ist ein neues Feld der Doktorandenausbildung entstanden, in dem die durch die Exzellenzinitiative geförderten sogenannten Graduate Schools of Excellence eine Spitzenposition einnehmen. Von ihnen könnte aufgrund ihres Status erwartet werden, dass sie privilegierte Kopplungen mit dem akademischen Arbeitsmarkt schaffen.

3. Forschungsstand: Strategische organisationale Kopplungen zwischen Hochschulen und Arbeitsmärkten

Der Forschungsstand zu strategischen organisationalen Kopplungen zwischen Hochschulen und angesehenen Arbeitgebern und damit zu stratifizierenden Effekten auf die Hochschulbildung ist begrenzt. Im angelsächsischen Raum werden meist Besonderheiten der Sozialisation in Eliteeinrichtungen hervorgehoben (vgl. van Maanen, 1983). Rivera hat die spezifischen Arrangements und habituellen Interaktionsbeziehungen, die zu einer „complicit[y] in matchmaking“ (Rivera, 2015, S. 78) zwischen Harvard

1 Angaben für 2016 (Statistisches Bundesamt, Private Hochschulen, sowie Fachserie 11, Reihen 4.1 und 4.2 und eine Sonderauswertung der Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks).

University und New Yorker Consulting- und Finanzunternehmen führen, untersucht. Nespor (2014) nimmt diese Perspektive auf und arbeitet die konkrete Konstruktionsleistung in der Erzeugung von Nähe zwischen bestimmten Elitehochschulen und der Wall Street heraus. Binder, Davies und Bloom (2016) lesen diese Verknüpfung als Rationalisierung je spezifischer organisationaler Arrangements, die als „career funneling“ gegenüber Studierenden und als „selling students“ gegenüber Arbeitgebern darauf ausgerichtet sind, Absolvent*innen in möglichst hohen Positionen zu platzieren (vgl. auch Davies & Binder, 2016). Anders etwa als Studien, die Organisationskulturen als grundsätzliche Merkmale nationaler Eliten verstehen und damit genuine Unterschiede zwischen Einrichtungen gleichen Typs erklären, diskutieren sie das Wechselspiel zwischen weiter gefassten institutionellen Anforderungen und konkreten organisationalen Arrangements (vgl. Binder, 2018).

In Deutschland sind spezifische Karrierearrangements an Hochschulen eine relativ neue Entwicklung und kaum erforscht (vgl. Jörns, 2002). Wenngleich nahezu jede deutsche Universität mittlerweile einen sogenannten Career Service besitzt, werden diese nicht im Hinblick auf exklusive Schließungsprozesse diskutiert, sondern vielmehr auf die Förderung einer generellen Beschäftigungsfähigkeit von Absolvent*innen bezogen. Es sind zumeist gesamtuniversitäre Einrichtungen, die beschäftigungsbezogene Serviceleistungen für alle Studierende anbieten (von Luckwald, 2010, S. 81). Im Falle der Betriebswirtschaftslehre lassen sich allerdings auch auf Fachbereichsebene zahlreiche organisationale Arrangements identifizieren, wie etwa Jobbörsen, Karrieremessen oder Alumninetzwerke (Mitterle, 2018, S. 283–284).

Auch im akademischen Feld findet sich eine organisational-strategische Bezugnahme auf die Karrieren von Nachwuchswissenschaftler*innen. In den hochstratifizierten angelsächsischen Hochschulsystemen erhöht die Platzierung von Promovierten in Top-Universitäten das Prestige der entsendenden Universität. In Reaktion auf den zunehmenden Wettbewerb zwischen aufstrebenden und Elite-Universitäten hat sich die Graduiertenausbildung in den USA „highly professionalized. [It] is now set up as a means to maximize the likelihood of tenure“ (Hermanowicz, 2016, S. 320; vgl. Paradise & Thoenig, 2015). Zu diesem Zweck etablieren Graduiertenschulen eine Reihe spezifischer organisationaler Arrangements, etwa zur strategischen Förderung von Publikations-, Vortrags-, Lehr- und Antragsaktivitäten der Doktorand*innen. Die organisationalen Arrangements stabilisieren damit eine Rekrutierungslogik, die disproportional Absolvent*innen führender Hochschulen begünstigt. Für Deutschland liegen bislang nur Studien zu den Wirtschaftswissenschaften vor, die sich stark am US-amerikanischen Modell orientieren. Die organisationale Kopplung mit akademischen Spitzenpositionen wird hier durch die Vermittlung eines spezifischen technischen Wissens, Netzwerkbildung durch die Betreuer*in sowie die strategische Planung, Umsetzung und Valorisierung von Publikationskarrieren betrieben (vgl. Maesse, 2018).

Die Veränderungen im deutschen Hochschulwesen haben die Ausdehnung von organisationalen Arrangements befördert, die im angelsächsischen Hochschulwesen zur strategischen Kopplung von präferierten Arbeitgebern und Elitehochschulen dienen. Unter den Bedingungen zunehmender Statusunsicherheit orientieren sich Hochschuleinheiten

an jenen Modellen, die ihnen im Hinblick auf Positionserhalt als erfolgreich erscheinen (vgl. DiMaggio & Powell, 1983; Meyer, 1994). Sie adaptieren selektiv ausgewählte Elemente dieser Modelle (vgl. Strang & Meyer, 1994). Inwiefern solche Arrangements aber nicht nur aus legitimatorischen Gründen (vgl. Brunsson, 1993) adaptiert werden, sondern genuin zu Veränderungen in der Kanalisierung von Absolvent*innen führen, bleibt bei der Beschreibung von Formalstrukturen offen. Im Folgenden soll anhand von Fallstudien in aspirativen und ausgezeichneten Programmen geprüft werden, ob, und wenn ja, welche strategischen organisationalen Kopplungen vorgenommen werden und welche Effekte ihnen die Beteiligten zuschreiben.

4. Anlage der Untersuchung

Gerade wenn, wie im deutschen Hochschulsystem, vertikale Differenzierungen erst im Entstehen begriffen sind, erheben nicht alle Hochschulen bzw. Programme gleichermaßen stratifikatorische Ansprüche (vgl. Pedersen & Dobbin, 2006). Zur Fallauswahl für die qualitative Untersuchung wurden daher auf der Grundlage einer Totalerhebung ausgewählter (organisationaler) Merkmale von betriebswirtschaftlichen Masterstudiengängen und staatlichen Graduiertenschulen zwei unterschiedliche stratifikatorische Unterscheidungsmaße angewendet. Erstens wurden Studiengänge an privaten Hochschulen (BWL) und staatlichen Graduiertenschulen (GS) ausgewählt, die in ihren Selbstbeschreibungen stratifikatorische Aspiration durch Hochwertwörter, Führungsterminologie u. ä. relativ zu anderen Organisationseinheiten gleichen Typs artikulieren (BWL 1, GS 3, GS 4) (vgl. zur Methode: Mitterle, Reisz & Stock, 2018). Zweitens wurden Fälle ausgewählt, die über die Fremdbeschreibung Dritter (Rankings, Exzellenzinitiative) in ein vertikales Bezugssystem eingeordnet wurden (BWL 2, BWL 3, GS 1, GS 2²) (für die Unterscheidung vgl. Bloch et al., 2014). Wir nennen erstere aspirative³ und letztere ausgezeichnete Programme. In unklaren stratifikatorischen Bezugssystemen ermöglichen es die beiden Zugänge, potentielle Spitzen über unterschiedliche Zuschreibungsmaße zu identifizieren. Die Gruppierung ist inklusiv⁴ und operiert auf der Annahme potentiell divergenter Bewertungsordnungen in einem vormalig egalitären Hochschulwesen. Sie soll jene Hochschulen identifizieren, an denen die Etablierung von organisationalen Strategien zur Kopplung an exklusive Karrierepfade zu erwarten ist: aspirative Programme streben diese an, ausgezeichnete können potentiell als präferierte Partner von Arbeitgebern wahrgenommen werden.

2 GS 1 und GS 2 sind seit 2007 von der Exzellenzinitiative geförderte Graduate Schools of Excellence.

3 Der Begriff stammt aus der Akkreditierungspraxis der Association to Advance Collegiate Schools of Business (AACSB) und bezeichnet dort eine Position in einer vertikalen Ordnung zu („aspirant schools“).

4 Die Selbstbeschreibungsanalyse wurde auch für die staatlichen BWL-Studiengänge durchgeführt. Die Ergebnisse sind allerdings komplexer und führen zu Mehrebenenproblemen.

Die sieben Fallstudien umfassten leitfadengestützte Interviews mit Professor*innen, Mitarbeiter*innen der Administration und Studierenden sowie die Beobachtung von Lehr-, Graduations- und Karriereveranstaltungen zwischen 2012 und 2017.

Die Untersuchung fokussiert auf die organisationalen Arrangements, die Kopplungen zwischen Hochschule und Arbeitsmarkt betreffen. Es handelt sich dabei um rational organisierte strukturelle Konfigurationen und Technologien (Ashforth & Mael, 1996, S. 35), die personenunabhängig den Status eines Programmes in privilegierte Arbeitsmarktzugänge überträgt. Anhand der Deutungen von Organisationsmitgliedern wird rekonstruiert, welche organisationalen Arrangements wie in das Programm implementiert wurden, wie sie faktisch gestaltet werden und inwiefern sie zu einer engeren Kopplung von Hochschule und Arbeitsmarkt beitragen. Es wird also einerseits die konkrete Institutionalisierung und Übersetzung organisationaler Modelle geprüft (vgl. Czarniawska & Joerges, 1996) und andererseits, inwiefern dies zu einer organisational-strategischen Rekonfiguration klassischer Arbeitsmarktübergänge von Absolvent*innen führt.

5. Organisationale Kopplung I: Career Service an betriebswirtschaftlichen Studiengängen

Aufgrund der erheblichen Ausdifferenzierung in der Betriebswirtschaftslehre sehen sich Arbeitgeber mit einer neuen Unübersichtlichkeit konfrontiert:

in der guten alten Zeit (...) waren irgendwie sieben bis zehn Prozent einer Kohorte an einer Hochschule und die hätte man alle brauchen können. Die mussten nicht rekrutieren bei uns, ja. Jetzt sind 50 Prozent einer Kohorte an irgendwelchen Institutionen, die so einen Bachelor-Degree verleihen können. Das heißt, die Unternehmen sind jetzt selber mit dem Selektieren und mit dem Screenen eigentlich überfordert. Das heißt, sie suchen sich zunächst mal Targets. (Professor 1, BWL 2: 601–607)

Mit dem Begriff der Targets werden Hochschulen bezeichnet, an denen Arbeitgeber bevorzugt und gezielt rekrutieren. Gegenüber einem Bewerberscreening „irgendwelche[r] Institutionen“ lassen sich, so die Argumentation, auf diese Weise für Unternehmen Kosten reduzieren (vgl. auch Rivera, 2015, S. 31, 81–82). Im Rahmen dieses Konzeptes lösen verortete Studiengänge die Disziplin als Signalgeber für Qualität ab. Allerdings ist die Entwicklung auch Teil einer Neukonfiguration der Arbeitnehmersuche, die nicht nur grundsätzlich Qualität sichern soll, sondern in einem „War for Talent“ auch gezielt die Besten zu rekrutieren sucht (vgl. Weitzel et al., 2015). Diese Entwicklungen bilden das Pendant zu einer Arbeitsmarktorientierung aus den Fakultäten und Studiengängen heraus.

5.1 *Kopplung durch organisationale Karrierearrangements*

Aspirative private Studiengänge nehmen bei der Konstruktion organisationaler Arrangements zur Kanalisierung von Studierenden zu angesehenen Arbeitgebern eine Vorreiterrolle ein. An verhältnismäßig kleinen, kostenintensiven und wettbewerbsorientierten Einrichtungen angesiedelt, verfügen solche Studiengänge über einen gut ausgestatteten Career Service. Als zentrale Einrichtung knüpft und mobilisiert dieser für Studierende ein enges, teilweise familiäres Netzwerk und bietet zahlreiche Projektangebote und Netzwerktreffen mit Arbeitgebern. Über Kontakte in der Wirtschaft und über Absolvent*innen hilft der Career Service bei der Anbahnung von Praktika und bei Bewerbungen. Studierende nehmen diese Angebote intensiv an und rekurrieren bevorzugt auf Arbeitgeber, die eine Nähe zur Hochschule entwickelt haben (vgl. ausführlich Mitterle, 2018, S. 284–290; von Luckwald, 2010, S. 119, 342–353). Die Kopplung zwischen Studiengang und Arbeitgebern wird enger, „die Unternehmen stehen (...) quasi Schlange“ (Administration 2, BWL 1: 565–570).

Am Beispiel der aspirativen privaten Hochschule (BWL 1) werden stratifikatorische Verschiebungen innerhalb einer stark expandierenden Disziplin deutlich; Instabilität und erhebliche organisationale Unsicherheit schwingen aber mit. Der gute Ruf kann leiden – gerade auf Grund der Einrichtungsgröße –, wenn einzelne Absolvent*innen nicht den Anforderungen von Arbeitgebern entsprechen. Private Hochschulen sind aber eine neuere Entwicklung im deutschen Hochschulwesen. Sie sind in ihrer organisationalen Ausgestaltung deutlich freier als staatliche Forschungsuniversitäten, stehen aber – anders als in den USA – im öffentlichen Ansehen hinter den staatlichen Forschungsuniversitäten (vgl. Mitterle, 2017).

Die oben beschriebenen Veränderungen im staatlichen Bereich weisen nun auch bei ausgezeichneten staatlichen Studiengängen auf eine Annäherung an die angelsächsische Kopplungspraxis hin. In den untersuchten Studiengängen (BWL 2, 3) sehen die Programmverantwortlichen den Übergang in den Arbeitsmarkt als ihre zentrale Aufgabe an bzw. garantieren diesen sogar. Sie entsprechen damit nicht nur den Employability-Anforderungen der Studienreform, sondern verstehen diese auch als Selbstanspruch und als Zeichen der Qualität der angebotenen Lehre. Hinsichtlich der gezielten und strategischen Entwicklung von organisationalen Arrangements gibt es aber bereits auf formaler Ebene deutliche Unterschiede zwischen den staatlichen Fällen. BWL 3 betreibt keinen eigenen Career Service.

Recruiting kommen schon einige, aber ich meine, die können die Studenten selber ansprechen. (...) [Das], müssen wir hier nicht groß machen (...) Das läuft über diese Alumni Vereinigung [der Universität], da gibt's ja X Studentenvereinigungen, hier an dieser Uni, die sich (...) um Recruitment kümmern. (Professor 1, BWL 3: 341–347)

Aufgrund der zahlreichen studentischen Initiativen erscheint es unnötig, ein eigenes organisationales Arrangement zusätzlich zu schaffen. BWL 2 hingegen verfügt nicht nur über aktive studentische Initiativen, die Berufsmessen und Beratungsprojekte organi-

sieren, sondern auch über einen Career Service und einen aktiven Alumni-Verein. Dieses Setting lässt eine Ausrichtung vermuten, die jener der aspirativen Privathochschule entspricht. Allerdings verweist die Heterogenität der Angebote auf ein organisationales Transformationsproblem.

[Es ist] eine gewisse Hürde natürlich, dass es hier nicht in der Hochschulleitung so verankert ist, dass diese Karriere und Alumni Betreuung quasi von der Fakultät selbst kommt. Weil das natürlich zum Teil (...) ein Nachteil ist, dass wir diesen Zugang [zu Studierendendaten] nicht haben können. Ist historisch gewachsen, wie so oft, die [Hochschule] hat sich da einfach im Vergleich (...) sehr viel später erst dem geöffnet, dass man auch mit Praxispartnern zusammenarbeitet. (...) Also es ist dann doch eine Größe in der BWL-Fakultät, wo man auch nicht mehr weiß, was macht jeder Lehrstuhl und welche Kooperation hat der gerade. Und da ist es mit Sicherheit so, dass wir manchmal nicht nah genug dran sind an den Studenten. Und so was [Netzwerkveranstaltungen von Professoren] erst im Nachgang dann erst mitbekommen. (Administration 1, BWL 2: 143–149; 564–568)

Weil die Direktfinanzierung über Spendenmittel an staatlichen Hochschulen kompliziert ist und die Hochschule Praxiskooperationen lange Zeit ausschloss, musste die Fakultät einen Verein ausgründen. Dieser bündelt die Karriere- und Alumni-Aktivitäten, hat aber nur eingeschränkten Zugriff auf organisationale Strukturen und Daten. Die Studierenden müssen die Angebote aktiv anwählen und der Verein ist auf die Kooperation einzelner Professuren angewiesen. Die von einem der Autoren beobachteten *recruiting days* mit großen Beratungsunternehmen wurden dementsprechend nur von wenigen Studierenden des BWL-Studiengangs wahrgenommen. Der eigentliche, fakultätseigene Career Service existierte zwar qua Webseite, im Zeitraum der Untersuchung war er aber nicht aktiv. Direkte Recruiting-Möglichkeiten ergeben sich für Unternehmen über Fallstudienseminare, die über Kreditpunkte ins Studium eingebunden werden und häufig mit einem ‚Kennenlern-Retreat‘ verbunden werden.

[D]as hat wahnsinnig zugenommen. Wir müssen eigentlich eher schauen, dass wir grad die ganzen Wünsche irgendwie unterbringen an der Fakultät. (Prof 1, BWL 2: 610–619)

Wenngleich das Seminar über die akademische Leitung in das Lehrangebot und nicht in das Career Center integriert ist, ähnelt es den Angeboten an privaten Hochschulen. Durch besondere Angebote im Studium werden Studierende mit angesehenen Arbeitgebern in Kontakt gebracht. Während auf der Seite der Arbeitgeber die Nachfrage groß ist, wird der Nutzen solcher Angebote von den Studierenden nur vage beschrieben:

Da würde ich mal schwer von ausgehen [, dass es Recruiting-Events hier gibt], ja. (...) mir fällt es jetzt spontan nicht ein, aber es würde mich wundern, wenn es das nicht gibt, ja. (Lewin, BWL 2: 609–610)

es gibt wohl irgend so ein Karrierecenter hier. Also ja, (...) habe ich aber nie in Anspruch genommen. (Manuel, BWL 2: 611–612)

hm, jetzt dieses Jahr, wo eine [Karrieremesse] gewesen wäre, war ich tatsächlich gerade [beschäftigt] (...). Ich wäre wahrscheinlich hingegangen, wenn ich dort gewesen wäre. Aber das war jetzt nie so, dass das die oberste Priorität gewesen wäre. (Katharina, BWL 2: 1089–1092)

Solche Aussagen finden sich in ähnlicher Weise auch in BWL 3, der nur über universitätsweite Arrangements verfügt. Katharinas Aussage deutet stellvertretend auf ein ambivalentes Verhältnis der Studierenden zur Kopplung mit dem Arbeitsmarkt. Einerseits wissen sie um ihre Arbeitsmarktchancen und gehen gezielt auf Arbeitgeber zu, andererseits sind die Kontaktpunkte mit den karrierebezogenen Arrangements eher beiläufig und zufällig. Gegenüber der untersuchten Privathochschule nehmen sie nicht die gleiche zentrale Rolle ein. Vielmehr konstruieren die Studierenden in den untersuchten staatlichen Studiengängen selbst ihren Zugang zum Arbeitsmarkt über studentische Initiativen, selbstorganisierte Praktika, Kontaktaufnahmen zu Unternehmen oder diffuse persönliche Netzwerke (vgl. Bloch, 2009). Das Studium wird gegenüber einer organisationalen Unterstützung bewusst als Eigenleistung stilisiert:

ich wollte keine private Uni, weil (...) der Kampf oder die Rivalität, die man an der öffentlichen Uni hat, ist größer als an einer verhätschelten privaten. (Jan, BWL 2: 10–12)

5.2 *Kopplung durch persönliche Netzwerke*

Diese Eigenleistung grenzt sich zwar explizit von organisationalen Arrangements ab, greift aber durchaus aktiv auf Netzwerke durch Professor*innen zurück. Die Narrative der Studierenden verweisen auf von bestimmten Lehrstühlen individuell gestaltete Projektkurse, die für den Kontakt mit Unternehmen relevant waren.

[The professor] has amazing contacts to a lot of companies, because I think she is working also as (...) strategy consultant like on her own and I think she is doing these projects for big companies (...) So this is how we got offers for some internships, better than the career center. They're coming from the professors. (Sara, BWL 3: 983–989)

Auch die Professor*innen pflegen auf diese Weise ihre Kontakte zu Unternehmen, bringen diese aber nicht in ein karrierebezogenes organisationales Arrangement ein. Die Kontakte sind nicht strategisch gebündelt, sondern abhängig von individuellen Beziehungen.

Die organisationale Responsivität der drei Fälle unterscheidet sich insofern deutlich hinsichtlich einer aktiven Kopplung mit angesehenen Unternehmen auf dem Arbeitsmarkt. Die private Hochschule als Benchmark verfügt über rationalisierte Kopplungsstrukturen, um Studierende auf dem Arbeitsmarkt zu platzieren. Sie sind ein zentraler Bestandteil des Studiums. Auch BWL 2 und BWL 3 weisen partiell ähnliche Arrangements auf, sie werden aber nicht in der gleichen Weise wie an der privaten Hochschule von Studierenden angenommen. Das liegt einerseits an den begrenzten Ressourcen der staatlichen Fakultäten. Sie müssten wissenschaftliche Stellen umwidmen. Entsprechend verfügen nur 22 von den erhobenen 57 BWL-Fakultäten überhaupt über eigenes Career-Service-Personal (meist eine Person) und karrierebezogene Angebote werden häufig fragmentiert von Vereinen, Stiftungen und studentischen Initiativen getragen. Andererseits verweisen Studierende auf die besondere Eigenleistung im Studium. Kontakte mit Dozierenden kommen zwar als privilegierte Netzwerkbeziehungen zur Geltung, sie sind allerdings hochgradig personenabhängig.

6. Organisationale Kopplung II: Graduiertenschulen und akademische Arbeitsmärkte

Vor dem Hintergrund stark individualisierter und prekärer akademischer Karrieren können Graduiertenschulen als ein Versuch der stärkeren Kopplung der Doktorandenausbildung mit akademischen Arbeitsmärkten gelten. Das hat aber bislang nicht zum Aufbau zentraler Einheiten ähnlich dem Career Service⁵ in den untersuchten Studiengängen geführt. Arrangements, die über die Promotion hinausweisen, spielen bislang für Graduiertenschulen – auch angesichts der weitgehend unstrukturierten Postdoc-Phase – nur eine untergeordnete Rolle (vgl. Bloch, 2018). Anstatt Karrierewege zu institutionalisieren, versuchen Graduiertenschulen, einzelne karriereförderliche Elemente wie Netzwerke, Publikationslisten und Ausbildungsinhalte in unterschiedlichem Ausmaß zu rationalisieren. Sie setzen sich damit primär nicht voneinander, sondern vom Modell der Individualpromotion ab, in dem Kopplungen mit dem Arbeitsmarkt, wenn überhaupt, informell vorgenommen werden. Im Folgenden werden daher nicht einzelne Graduiertenschulen, sondern vielmehr einzelne strategische Kopplungen und ihre unterschiedliche Bearbeitung durch die Graduiertenschulen in den Blick genommen.

5 36 von insgesamt 409 im Rahmen einer Feldanalyse erhobenen Graduiertenschulen an öffentlichen Universitäten (2015, ohne Dachorganisationen) sowie elf der 45 Graduate Schools of Excellence erwähnen auf ihrer Homepage Career Service-Angebote. Zwar verfügt eine der beiden untersuchten Graduate Schools of Excellence (GS 1) über einen eigenen Career Service; dieser ist aber nicht auf den akademischen Arbeitsmarkt, sondern auf Exit-Optionen aus der Wissenschaft bezogen. Wir danken Norman Tannhäuser für seine Unterstützung bei der Datenerhebung.

6.1 *Kopplung durch Netzwerke*

Wenn man mal mit jemandem, so einem hüperdüper Professor aus Princeton zusammengesessen hat, mit zehn Leuten und den persönlich gesprochen hat, kann man den später auch vielleicht mal in ein oder zwei Jahren anschreiben und sagen, vielleicht erinnern Sie sich, wir haben uns getroffen in der [Graduiertenschule], 2013, und ich würde Sie jetzt gerne was fragen. Ja. Man hat so einen Anlass. Also, die Schule sozusagen als Rückendeckung dafür und als Anlass, auch solche Kontakte aufzubauen, die man sonst vielleicht nicht so schnell erhalten würde. (Interview 14, Administration, GS 2: 1084–1091)

Weil Netzwerke über die lokale Gemeinschaft hinausweisen, müssen Verbindungen jenseits der Graduiertenschule geschaffen werden. Diese Graduate School of Excellence bietet hierfür eine institutionelle Adresse zur Attrahierung auswärtiger Wissenschaftler*innen. Sie veranstaltet Gesprächsreihen, Tagungen, Summer Schools oder Workshops, zu denen möglichst renommierte Wissenschaftler*innen eingeladen werden. Die beiden untersuchten Graduate Schools of Excellence verfügen hierfür über erhebliche Ressourcen. So lädt die GS 1 jedes Semester ein bis zwei renommierte Gastprofessor*innen ein, veranstaltet jährlich eine eigene internationale Konferenz und verfügt über ein Austauschprogramm mit einer renommierten US-amerikanischen Universität. Netzwerkbildung geht hier von der temporären Präsenz auswärtiger Wissenschaftler*innen aus.

Netzwerke fungieren in der akademischen Karriere als „Startvorteil, der weitere Prozesse der Vorteilmehrung nach sich zieht“ (Rogge, 2015, S. 701). Insbesondere in den Naturwissenschaften können sie Anschlussbeschäftigungen in der Postdoc-Phase verschaffen. Während die beiden Graduate Schools of Excellence über die nötige Größe und Ressourcen verfügen, um Wissenschaftler*innen aus der ganzen Welt zu attrahieren, sind die Möglichkeiten zur Netzwerkbildung an den untersuchten aspirativen Graduiertenschulen auf die persönlichen Kontakte der Betreuer*innen bzw. Arbeitsgruppenleiter*innen beschränkt und werden nicht weiter organisational befördert.

6.2 *Kopplung durch Publikationslisten*

[W]enn [meine Doktoranden] im Bereich der [Teilgebiet einer sozialwissenschaftlichen Disziplin] später arbeiten wollen, dann müssen sie in entsprechenden amerikanischen Journalen was publizieren. (Interview 2, Professor, GS 1: 521–524)

Viele Studien sehen den entscheidenden Faktor für akademische Karrieren in der wissenschaftlichen Produktivität, die in der Regel in Publikationen gemessen wird (vgl. für Deutschland Jungbauer-Gans & Gross, 2013; Lutter & Schröder, 2016; Schulze, Warning & Wiermann, 2008). Hinzu kommt, dass für die kumulative Promotion, wie sie im Fachgebiet des zitierten Professors üblich ist, die Publikation insbesondere in

peer-reviewed Zeitschriften unabdingbar ist. Dementsprechend ist seine Lehrveranstaltung darauf ausgerichtet, Beiträge der Doktorand*innen in eine publizierbare Form zu bringen. Die strategische Kopplung mit dem akademischen Arbeitsmarkt erfolgt über die Publikationsliste. Dies ist auch in den beiden untersuchten naturwissenschaftlichen Graduiertenschulen der Fall (GS 2, GS 3). Hier handelt es sich in der Regel aber um Ko-Autorschaften, so dass die Publikationsaktivitäten der Doktorand*innen maßgeblich von der Reputation, den Ressourcen und der Publikationsstrategie der Betreuer*in abhängen, aber kaum von der Graduiertenschule beeinflusst werden.

Allerdings ist in vielen Fächern die Monographie die dominante Form der Promotion. Die Publikation der Dissertation ist dann der Promotionsphase nachgelagert bzw. bildet ihren formalen Abschluss:

Also manchmal halt versuche ich auch, dagegen zu halten und zu sagen, so Leute, also da gibt es dieses Diktum, in Großbritannien muss man sich gar nicht bewerben als fertig Promovierter, wenn Sie nicht mindestens eine Publikation in einer international begutachteten Zeitschrift haben. Das mag so sein, aber heißt das, dass jetzt alle unbedingt gucken müssen, noch ein Papier zu publizieren, bevor die Diss fertig ist? Was nützt ihnen dieser eine Aufsatz, wenn sie dann dafür zwei Jahre länger zur Promotion brauchen? (...) Also, zumindest ich versuche meinen Doktoranden, egal in welchem Format sie promovieren, immer wieder [zu sagen], das wichtigste ist die Dissertation. Wenn die nicht fertig ist, könnt ihr noch so viel andere Sachen gemacht haben, alles *nice to have*, aber die Diss muss fertig sein. (Interview 39, Professorin, GS 4: 534–550)

An dieser sozialwissenschaftlichen aspirativen Graduiertenschule stehen Publikationen in einem Spannungsverhältnis zum zeitlichen Aufwand. Zeit bzw. Alter wird sowohl von den Professor*innen als auch den Doktorand*innen als maßgeblicher Karrierefaktor gesehen (vgl. Matthies, 2015). Organisationale Arrangements wie Ablaufpläne, regelmäßig vorzulegende Fortschrittsberichte und die Begrenzung von Stipendienlaufzeiten auf drei Jahre sollen den zeitigen Abschluss der Dissertation sicherstellen. Eine Kopplung mit akademischen Arbeitsmärkten über Publikationslisten erfolgt hier nicht.

6.3 Kopplung durch besondere Inhalte

Graduiertenschulen unterscheiden sich von der traditionellen Promotion u. a. durch ein verpflichtendes Curriculum:

[Das Curriculum] ist so geschneidert, das war das Prinzip, dass das Signal an potenzielle universitäre Arbeitgeber gesendet wird, eine Person, die von dieser Einrichtung kommt, kann das [disziplinäre Teilgebiet in den Sozialwissenschaften] *from day one on* ausfüllen. (Interview 36, Professor, GS 4: 815–818)

Mit dem Curriculum wird gegenüber potentiellen Arbeitgebern ein spezifischer Wissensstand der Absolvent*innen kommuniziert. Es bietet zunächst einmal neben der Dissertation zusätzliche Informationen. Diese sind aber nur für eine spezialisierte Fachcommunity relevant und verständlich. Zudem sind die Inhalte eng mit den Namen der Professor*innen verknüpft, die diese Graduiertenschule gegründet haben. Aus der Perspektive der interviewten Doktorand*innen verschafft eher deren Reputation als das Curriculum Karrierevorteile.

Die beiden untersuchten naturwissenschaftlichen Graduiertenschulen kommunizieren durch das Curriculum primär eine interdisziplinäre Ausrichtung:

I don't know if anyone would try to advertise or, or try to sell themselves differently after having done the [Graduiertenschule]. Or perhaps, okay, so I'll differentiate, so with the lectures probably not. I feel like, although (...) it's always good to be exposed to kind of new talks and new ideas, that's not something you can really kind of illustrate really concretely to other people in terms of, I don't know, getting a job or trying to, to convince somebody of your competencies, like here are a list of lectures I attended. But for some of the courses like [Programmiersprache], I think these things of you are valued highly probably in industry but also within academia. (Interview 25, Doktorand, GS 3: 1937–1946)

Die Kopplung interdisziplinärer Inhalte mit einem stark disziplinär bestimmten akademischen Arbeitsmarkt erweist sich als schwierig. Spezielle Kenntnisse oder Fertigkeiten könne man gegenüber Arbeitgebern sowohl in der Wissenschaft als auch in der Industrieforschung kommunizieren, nicht aber interdisziplinäre Inhalte. Die naturwissenschaftliche Graduate School of Excellence (GS 2) hingegen ist auf einen neuen, noch nicht disziplinär definierten Gegenstandsbereich bezogen:

Weil es interdisziplinäre [Forschungsbereiche der Graduiertenschule] sind, gibt es nicht so eine richtige Ausbildung genau dafür. Und die Wissenschaftler, die heute in dem Bereich aktiv und vielleicht bekannt sind, kommen aus dem einen oder anderen Bereich. Man muss sich das eben anlesen, einarbeiten, wie auch immer. Jetzt, wo diese Felder sich so langsam etablieren, ist aber die Zeit da, wo man sagt, jetzt bilden wir doch ganz gezielt die nächste Generation von Wissenschaftlern aus, die eben in dem Feld, in diesem Zwischenfeld, in diesem interdisziplinären Arbeiten groß geworden sind, das ist das Hauptziel. (Interview 19, Professor, GS 2: 93–99)

Graduiertenschulen können ein Mittel sein, um die für die Etablierung eines Forschungsfelds nötige „critical mass“ (Schimank & Lange, 2009, S. 71) an Wissenschaftler*innen auszubilden (vgl. Bloch & Mitterle, 2017). Die Kopplung mit einem sich weiter disziplinär ausdifferenzierenden akademischen Arbeitsmarkt ist eng; das Curriculum fungiert als zu etablierender Wissenskanon, der den Absolvent*innen unter Bedingungen der weiteren Expansion des Forschungsfelds Karrierevorteile verschafft.

Im Vergleich zur Absenz von organisationalen Kopplungen mit akademischen Arbeitsmärkten im traditionellen Modell der Individualpromotion versuchen Graduiertenschulen, die Karrierechancen ihrer Absolvent*innen gezielt zu beeinflussen. Aufgrund der Struktur des akademischen Karrieresystems können sie aber keine Karrierewege institutionalisieren. Nur in ganz eingeschränktem Maße verfügen Graduiertenschulen über Postdoc-Stellen, hauptsächlich für Koordinationsaufgaben. Stattdessen rationalisieren Graduiertenschulen bestimmte karriereförderliche Elemente. Während Netzwerke auf eindeutige Karrierevorteile verweisen, sind die Effekte von Kopplungen durch Publikationslisten und besonderen Inhalten ambivalent.

7. Fazit

Die Fallstudien zeigen, dass sich die Entwicklung von strategischen Kopplungen zwischen Studiengängen bzw. Graduiertenschulen und angesehenen Arbeitgebern noch in ihren Anfängen befindet. Sie verdeutlichen auch: Die aktive Produktion von Eliten durch privilegierte organisationale Kopplungen mit dem Arbeitsmarkt spielt gegenüber den angelsächsischen Hochschulen noch immer eine nachgeordnete Rolle. Wenngleich es strategische Ausrichtungen an aspirativen privaten Hochschulen gibt, lässt sich noch nicht von einer stabilen Institutionalisierung exklusiver Karrierewege sprechen. Trotz ihrer offensiven Aspiration stehen die Privaten immer noch im Schatten der staatlichen Forschungsuniversitäten. Organisationale Angebote in ausgezeichneten staatlichen Studiengängen sind durch regulative Vorgaben meist unterausgestattet und fragmentiert. Gegenüber entsprechenden privaten Studienangeboten insistieren Studierende in den untersuchten Fällen zudem auf ihrer kompetitiven Eigenständigkeit. Berufliche Kontakte entstehen dort eher personenabhängig als organisational-strategisch. Graduiertenschulen wiederum, ob ausgezeichnet oder aspirativ, können nur Anbahnungsprozesse organisational begleiten. Sie treffen auf einen akademischen Arbeitsmarkt, der nicht von einem vertikal differenzierten Universitätssektor, sondern vielmehr durch disziplinäre Fachgemeinschaften bestimmt ist. Stratifikatorische Aspirationen beziehen sich auf die jeweilige Disziplin, die spezifische Karrierewege rahmt. In Abhängigkeit von disziplinspezifischen Wertigkeiten versuchen die Graduiertenschulen, bestimmte karriereförderliche Elemente, die bislang informell im Rahmen des traditionellen Meister-Schüler-Verhältnisses geregelt waren, durch organisationale Arrangements zu rationalisieren.

Das Nebeneinander von organisationalen Arrangements und der klassisch-feudalen Bezugsordnung der deutschen Universität (Meister-Schüler-Verhältnis) verweist auf die Transformation des deutschen Hochschulwesens im Lichte der Organisationsreformen und internationaler Wechselwirkungen am Arbeitsmarkt. Innerhalb eines Bezugsfeldes diffundieren spezifische organisationale Arrangements, ihre Wirkung entfalten sie aber nur in Abhängigkeit von den bestehenden Strukturen. Personalrestriktionen, Hausberufungsverbot und Schwierigkeiten der Direktfinanzierung behindern eine funktionale Einbindung. Wenngleich die untersuchten Fälle nicht auf die Gesamtheit schließen lassen, so zeigt die Sondierung über die Spitze, dass Hochschulen immer noch primär als

passive Distributoren der akademischen Elitebildung fungieren. Ob sie eine aktivere Rolle einnehmen werden, hängt von der Durchsetzung der bisweilen vor allem legitimatorisch zu verstehenden Arrangements ab.

Literatur

- Ashforth, B. E., & Mael, F. A. (1996). Organizational Identity and Strategy as a Context for the Individual. *Advances in Strategic Management*, 13(1), 19–64.
- Baldi, S. (1994). Changes in the Stratification Structure of Sociology, 1964–1992. *The American Sociologist*, 25(4), 28–43.
- Binder, A. J. (2018). Afterword: New Institutional, Inhabited Institutional, and a Cultural-Organizational Approach to Studying Elites and Higher Education. In R. Bloch, A. Mitterle, C. Paradeise & T. Peter (Hrsg.), *Universities and the Production of Elites. Discourses, policies, and strategies of excellence and stratification in higher education* (S. 373–385). London: Palgrave Macmillan.
- Binder, A. J., Davis, D. B., & Bloom, N. (2016). Career Funneling: How elite students learn to define and desire ‚prestigious‘ jobs. *Sociology of Education*, 89(1), 20–39.
- Bloch, R. (2009). *Flexible Studierende? Studienreform und studentische Praxis*. Leipzig: Akademische Verlagsanstalt.
- Bloch, R. (2018). Stratification without Producing Elites? The emergence of a new sector of doctoral education in Germany. In R. Bloch, A. Mitterle, C. Paradeise & T. Peter (Hrsg.), *Universities and the Production of Elites. Discourses, policies, and strategies of excellence and stratification in higher education* (S. 299–324). London: Palgrave Macmillan.
- Bloch, R., Kreckel, R., Mitterle, A., & Stock, M. (2014). Stratifikationen im Bereich der Hochschulbildung in Deutschland. *Zeitschrift für Erziehungswissenschaft*, 17(3), 243–261.
- Bloch, R., & Mitterle, A. (2017). On Stratification in Changing Higher Education: The ‚analysis of status‘ revisited. *Higher Education*, 73(6), 929–946.
- Brown, P., Power, S., Tholen, G., & Allouch, A. (2016). Credentials, Talent and Cultural Capital. A comparative study of educational elites in England and France. *British Journal of Sociology of Education*, 37(2), 191–211.
- Brunsson, N. (1993). Ideas and Actions. Justification and hypocrisy as alternatives to control. *Accounting, Organizations and Society*, 18(6), 489–506.
- Burris, V. (2004). The Academic Caste System: Prestige hierarchies in PhD exchange networks. *American Sociological Review*, 69(2), 239–264.
- Czarniawska, B., & Joerges, B. (1996). Travels of Ideas. In B. Czarniawska & G. Sevón (Hrsg.), *Translating Organizational Change* (S. 13–48). Berlin/Boston: de Gruyter.
- Davis, D., & Binder, A. (2016). Selling Students: The rise of corporate partnership programs in university career centers. In E. P. Berman & C. Paradeise (Hrsg.), *The University under Pressure* (S. 395–422). Bingley: Emerald Group.
- DiMaggio, P. J., & Powell, W. W. (1983). The Iron Cage Revisited: Institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields. *American Sociological Review*, 48(2), 147–160.
- DiPrete, T. A., Bol, T., Eller, C. C., & van de Werfhorst, H. G. (2017). School-to-Work Linkages in the United States, Germany, and France. *American Journal of Sociology*, 122(6), 1869–1938.
- Hartmann, M. (2015). Das deutsche Managementmodell. *Personalführung*, 48(7/8), 56–62.
- Hermanowicz, J. C. (2016). Universities, Academic Careers, and the Valorization of ‚Shiny Things‘. In E. P. Berman & C. Paradeise (Hrsg.), *The University under Pressure* (S. 303–328). Bingley: Emerald Group.

- Hüther, O., & Krücken, G. (2012). Hierarchie ohne Macht? Karriere- und Beschäftigungsbedingungen als ‚vergessene‘ Grenzen der organisatorischen Umgestaltung der deutschen Universitäten. In U. Wilkesmann & C. J. Schmid (Hrsg.), *Hochschule als Organisation* (S. 27–39). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Jörns, S. (2002). Berufsvorbereitung durch Career Services im Rahmen der universitären Ausbildung. Rekonstruktion und Analyse der Institutionalisierung eines neuen Dienstleistungsangebotes an deutschen Universitäten. Dissertation, Georg-August-Universität Göttingen. <http://hdl.handle.net/11858/00-1735-0000-0006-AF13-3> [24. 09. 2018].
- Jungbauer-Gans, M., & Gross, C. (2013). Determinants of Success in University Careers: Findings from the German academic labor market. *Zeitschrift für Soziologie*, 42(1), 74–92.
- Klein, M. (2016). Educational Expansion, Occupational Closure and the Relation between Educational Attainment and Occupational Prestige over Time. *Sociology*, 50(1), 3–23.
- Krausnick, D. (2012). *Staat und Hochschule im Gewährleistungsstaat*. Tübingen: Mohr Siebeck.
- Kreckel, R. (2016). Zur Lage des wissenschaftlichen Nachwuchses an Universitäten: Deutschland im Vergleich mit Frankreich, England, den USA und Österreich. *Beiträge zur Hochschulforschung*, 38(1-2), 12–40.
- Leuze, K. (2011). How Structure Signals Status: Institutional stratification and the transition from higher education to work in Germany and Britain. *Journal of Education and Work*, 24(5), 449–475.
- Locke, R. R. (1989). *Management and Higher Education since 1940. The influence of America and Japan on West Germany, Great Britain, and France*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Lutter, M., & Schröder, M. (2016). Who Becomes a Tenured Professor, and Why? Panel data evidence from German sociology, 1980–2013. *Research Policy*, 45(5), 999–1013.
- Maesse, J. (2018). Opening the Black Box of the Elitism Dispositif: Graduate schools in economics. In R. Bloch, A. Mitterle, C. Paradeise & T. Peter (Hrsg.), *Universities and the Production of Elites. Discourses, policies, and strategies of excellence and stratification in higher education* (S. 53–79). London: Palgrave Macmillan.
- Matthies, H. (2015). Die Responsivität wissenschaftlicher Karrieren. In H. Matthies, D. Simon & M. Torika (Hrsg.), *Die Responsivität der Wissenschaft. Wissenschaftliches Handeln in Zeiten neuer Wissenschaftspolitik* (S. 177–207). Bielefeld: transcript.
- Merkator, N., & Teichler, U. (2010). *Strukturwandel des tertiären Bildungssystems* (Demokratische und Soziale Hochschule, Arbeitspapier Nr. 205). Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung. https://www.boeckler.de/pdf/p_arbp_205.pdf [24. 09. 2018].
- Meyer, J. W. (1994). Rationalized Environments. In W. R. Scott & J. W. Meyer (Hrsg.), *Institutional Environments and Organizations. Structural complexity and individualism* (S. 28–54). Thousand Oaks: SAGE.
- Mitterle, A. (2017). In Search of the Private: On the specificities of private higher education in Germany. In D. Cantini (Hrsg.), *Rethinking Private Higher Education. Ethnographic perspectives* (S. 193–219). Leiden/Boston: Brill.
- Mitterle, A. (2018). How to Make it in(to) Management. The role of business education in changing career pathways in Germany. In R. Bloch, A. Mitterle, C. Paradeise & T. Peter (Hrsg.), *Universities and the Production of Elites. Discourses, policies, and strategies of excellence and stratification in higher education* (S. 271–297). London: Palgrave Macmillan.
- Mitterle, A., Reisz, R. D., & Stock, M. (2018). Vertikale Differenzierung im privaten Hochschulsektor. Eine explorative Studie zur Stratifizierung der Hochschulbildung in Deutschland. *Zeitschrift für Erziehungswissenschaft*, 21(3), 671–691.
- Nespor, J. (2014). Schooling for the Long-term: Elite education and temporal accumulation. *Zeitschrift für Erziehungswissenschaft*, 17(3), 27–42.

- Paradeise, C., & Thoenig, J.-C. (2015). *In Search of Academic Quality*. New York: Palgrave Macmillan.
- Pedersen, J. S., & Dobbin, F. (2006). In Search of Identity and Legitimation. *American Behavioral Scientist*, 49(7), 897–907.
- Posselt, J. R. (2016). *Inside Graduate Admissions. Merit, diversity, and faculty gatekeeping*. Cambridge: Harvard University Press.
- Rivera, L. A. (2015). *Pedigree. How elite students get elite jobs*. Princeton: Princeton University Press.
- Rogge, J.-C. (2015). The Winner Takes it All? *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 67(4), 685–707.
- Schimank, U., & Lange, S. (2009). Germany: A latecomer to new public management. In C. Paradeise, E. Reale, I. Bleiklie & E. Ferlie (Hrsg.), *University Governance. Western European comparative perspectives* (S. 51–75). Dordrecht/London: Springer.
- Schröder, M. (2015). Studienwahl unter den Folgen einer radikalen Differenzierung. Bad Heilbrunn: Klinkhardt.
- Schulze, G. G., Warning, S., & Wiermann, C. (2008). What and How Long Does It Take to Get Tenure? The case of economics and business administration in Austria, Germany and Switzerland. *German Economic Review*, 9(4), 473–505.
- Shavit, Y., Arum, R., & Gamoran, A. (Hrsg.) (2007). *Stratification in Higher Education. A comparative study*. Stanford: Stanford University Press.
- Strang, D., & Meyer, J. W. (1994). Institutional Conditions for Diffusion. In W. Richard Scott & J. W. Meyer (Hrsg.), *Institutional Environments and Organizations. Structural complexity and individualism* (S. 100–112). Thousand Oaks: SAGE.
- van Maanen, J. (1983). Golden Passports: Managerial socialization and graduate education. *The Review of Higher Education*, 6(4), 435.
- von Luckwald, J. (2010). *Bedeutungszunahme und Qualitätsentwicklung der Career Service-Arbeit an deutschen Hochschulen*. Dissertation, Universität zu Köln. <https://d-nb.info/1038164699/34> [24.09.2018].
- Weitzel, T., Eckhardt, A., Laumer, S., Maier, C., von Stetten, A., Weinert, C., & With, J. (2015). *Recruiting Trends 2015. Eine empirische Untersuchung mit den Top-1.000-Unternehmen aus Deutschland sowie den Top-300-Unternehmen aus den Branchen Finanzdienstleistung, Health Care und IT*. Bamberg: Otto-Friedrich-Universität Bamberg. https://www.uni-bamberg.de/fileadmin/uni/fakultaeten/wiai_lehrstuehle/isdl/Recruiting_Trends_2015.pdf [24.09.2018].

Abstract: In the course of the last decade, organisation and study reforms, a drastic growth in the number of graduates, as well as the introduction of graduate schools within the framework of the Excellence Initiative have triggered increasing vertical differentiations in German higher education. These new developments question to what extent specific universities are changing from being passive distributors of educational certificates to active organisations in the construction of career advantages for their graduates through privileged couplings with the labour market. The paper analyses this question on the basis of case studies in distinguished public and aspiring private study programs in business administration as well as in public graduate schools. Along the interpretations of organisational members, we reconstruct which organisational arrangements are implemented in what manner into the program, how they are factually designed, and to what extent they contribute to a tighter coupling between the university and the labour market. The findings show that the active production of elites through privileged organisational couplings with the labour market still plays a minor role when compared to Anglo-Saxon universities. However, we can observe an increasing strategic orientation of aspiring study programs and graduate schools.

Keywords: Stratification, Labour Market, Organisational Coupling, Business Administration, Graduate Schools

Anschrift der Autor_innen

Dr. Roland Bloch, Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg,
Zentrum für Schul- und Bildungsforschung,
Franckeplatz 1, Haus 31, 06099 Halle (Saale), Deutschland
E-Mail: roland.bloch@zsb.uni-halle.de

Alexander Mitterle, M.A., Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg,
Institut für Soziologie,
Emil-Abderhalden-Str. 6, 06099 Halle (Saale), Deutschland
E-Mail: alexander.mitterle@soziologie.uni-halle.de