

problemlösungsorientiert und ganzheitlich ist.

In ihrem Resümee kommen die Autoren zu dem ernüchternden Befund, dass die Dienstleistungsqualität durch die Reorganisation der Arbeitsverwaltung erheblich gelitten hat. (120) Sie empfehlen eine Abschwächung der bloßen Wirkungsorientierung und eine Hinwendung zur stärkeren Koproduktion, also zur aktiven Einbeziehung des Klienten. Wie das gehen soll angesichts einer Personalpolitik innerhalb der BA, die man als offensive Prekarisierung bezeichnen kann (110 ff), bleibt jedoch im Dunklen. Vielleicht hilft ja die ‚Große Krise‘, deren Auswirkungen demnächst auf dem Arbeitsmarkt ankommen und die ‚aktivierende Arbeitsmarktpolitik‘ (Fordern und Fördern) auch in der Öffentlichkeit zu der Farce machen werden, die sie für Eingeweihte schon immer war.

Dem Rezensenten sei eine Schlussbemerkung erlaubt. Studien zur Arbeitsverwaltung umweht seit jeher eine gewisse Tragik. Es ist die Tragik des Sisyphus. Die Arbeitsverwaltung besitzt keine Arbeitsplätze und wo sie früher auf einem zweiten und dritten Arbeitsmarkt kreierte hat, da sind nur noch die Ein-Eurojobs übrig geblieben. Sie ist auf Gedeih und Verderb abhängig von der Bewegung des Kapitals, die eine eindeutige Richtung hat: arbeitsplatzsparende technische und organisatorische Rationalisierung. Zudem mögen die Unternehmer die Arbeitsverwaltung nicht besonders (außer beim direkten Leistungsbezug des Kurzarbeitergeldes); die Agenturen sind ihre unbedeutendste Rekrutierungsquelle. Ausgerechnet zu einem Zeitpunkt, wo dem Kapitalismus (nicht der Gesellschaft!) die Arbeit ausgeht, ist das voluntaristische Hartz-Projekt ins Werk gesetzt worden. Wenn wir nur wollen, dann bekommen wir den Skandal der Arbeitslosigkeit weg, so die moralisch aufgeladene Botschaft der Reformpromotoren. Dass es dabei nur um eine Senkung des Werts der Arbeitskraft gehen konnte, war vielleicht manchem Politiker und Wissenschaftler nicht klar, den eigentlichen Schöpfern des Projekts – McKinsey, Berger, Bertelsmann – aber nur zu gut. Das alte verstaubte *Arbeitsamt* mit seinem Behördengeruch und seinem „Flurdruck“ (53) war noch Ausdruck der wirklichen Kräfteverhältnisse im Kapitalismus; d.h. der eng begrenzten Möglichkeiten einer Behörde, die Tauschprozesse am Arbeitsmarkt zu beeinflussen. Es hat Stütze gezahlt, friktionale Arbeitslosigkeit zu bekämpfen versucht (Matching) und darauf verzichtet, die Beschäftigungslosen zu malträtieren. ‚Blaming the victim‘ war in seinem Skript nicht vorgesehen. Das ‚Amt‘ war eine Erlungenschaft der Arbeiterbewegung und es hat die Arbeitskraft ein Stück weit ‚dekommodifiziert‘. Die moderne *Arbeitsagentur* ist angetreten mit dem

illusorischen Anspruch, die Allokationsprozesse auf dem Arbeitsmarkt aus den Angeln heben zu wollen. In ihrer Hybris hat sie maßgeblich dazu beigetragen, dass Deutschland heute in Europa den größten Niedriglohnsektor aufweist und die hiesigen Arbeitslosen beispiellosen Kontrolltechnologien ausgeliefert sind. Die Arbeitsverwaltung ist heute vor allem eine Disziplinarmacht (*Foucault*). Die Reformen, die dahin geführt haben, zählen zu den ‚toxischen Papieren‘ der Agenda 2010. Dass die Autoren der verdienstvollen Studie in ihren Empfehlungen so vage bleiben, hat seinen Grund vermutlich in ihrem Wissen, dass die Hartz (McKinsey)-Reformen ‚das Pferd von hinten her aufzäumen‘ wollen. Sie deuten es an, wenn sie in der Debatte um ein bedingungsloses Grundeinkommen eine Alternative zum heutigen Zwangskontext, in dem der Arbeitslose steht, aufscheinen sehen (33).

Josef Reindl (Saarbrücken)

Meier, Frank: Die Universität als Akteur. Zum institutionellen Wandel der Hochschulorganisation. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften, 2009, ISBN: 978-3-531-16513-4, 284 Seiten, 34,90 €

Wer in der neueren Hochschulforschung nach theoretischen Erklärungsansätzen für den seit geraumer Zeit stattfindenden institutionellen Wandel sucht, wird nur selten fündig. Die Mehrzahl der neueren Studien analysiert den institutionellen Umbau der Hochschulen in der Regel ohne weiterführende theoretische Ambitionen. Dies ist bei der hier vorliegenden Arbeit anders. Mit seiner Dissertation hat *Frank Meier* einen Beitrag vorgelegt, der den Wandel der Hochschulorganisation konsequent aus der Theorieperspektive des soziologischen Neo-Institutionalismus (SNI) interpretiert. Die Kernthese von Meier lautet, dass die Umformung der Universität in einen einheitlichen und handlungsfähigen Akteur Teil eines allgemeinen gesellschaftlichen Wandels ist, der darin besteht, dass ein bestimmtes Akteurmodell weltweit Verbreitung findet.

Im *allgemeinen Teil* des Buches diskutiert Meier zunächst vier theoretische Ansätze im Hinblick darauf, was sie unter Akteuren verstehen und inwiefern sie Organisationen Akteureigenschaften zuschreiben. Neben dem im Zentrum stehenden SNI zieht er hierzu ergänzend Handlungstheorien korporativer Akteure, die soziologische Theorie autopoietischer Systeme und neuere Studien zur Gouvernementalität heran (Kap. 2). Vor diesem

Hintergrund identifiziert Meier dann die zentralen Elemente eines allgemeinen Akteurmodells (Kap. 3). Mit diesem Modell ausgestattet, führt der Autor im *speziellen Teil* seines Buches zunächst die traditionelle Hochschulgovernance als Kontrastfolie zum Akteurmodell ein (Kap. 4). Danach diskutiert er die wichtigsten internationalen Trends beim institutionellen Umbau der Hochschulen und widmet sich in einer detaillierten Analyse den einzelnen Elementen der Hochschulreform (Kap. 5). Hieran schließt sich als empirischer Teil eine Diskursanalyse an, mit der Meier verschiedene Modelle des Hochschulreformdiskurses zu erfassen sucht (Kap. 6) sowie eine zusammenfassende Diskussion (Kap. 7).

Der allgemeine Teil des Buches ist eine ertragreiche Lektüre. Meier führt gut verständlich in die theoretischen Argumente des SNI ein. Die zunehmende Verbreitung von Organisationen und ihre Umformung in autonome und handlungsfähige Einheiten lassen sich demnach als ein Prozess der Rationalisierung verstehen. Damit ist gemeint, dass immer mehr gesellschaftliche Bereiche in den Verfügungsbereich rationaler Diskurse gestellt werden, in denen universell gültiges Wissen hervorgebracht wird. Gleichzeitig werden organisationale Strukturen ausgebaut, die mit der Durchsetzung der in diesen Diskursen gefundenen vernünftigen Zwecke und mit der Anwendung des universellen Wissens befasst sind. Eine erste wichtige Pointe des SNI liegt darin, in der fortschreitenden Rationalisierung der Gesellschaft die Ursache für die zunehmende Zeremonialisierung und Ritualisierung organisationaler Strukturen zu sehen. Denn den stets steigenden Anforderungen zur Durchsetzung vernünftiger Zwecke können Organisationen nur noch rituell, nicht aber mehr substanziiell genügen. Die zweite zentrale Pointe des SNI liegt darin, dass Organisationen selbst zum Objekt der Rationalisierung werden. Dies geschieht dadurch, dass ein universelles Modell der „normalen“ Organisation in jene sozialen Bereiche vordringt, die bislang von kontextspezifischen Organisationsprinzipien geprägt sind. Meier argumentiert, dass dieses universale Organisationsmodell die autonome Handlungsträgerschaft in den Vordergrund rückt und daher ein Akteurmodell beinhaltet.

Auch das von Meier entwickelte Akteurmodell ist ein wertvoller Beitrag zur Diskussion. Er macht Anleihen beim neo-institutionalistischen Konzept der *vollständigen Organisation*, das von Brunsson/Sahlin-Andersson (2000) eingeführt und von Musselin (2007) auf den Fall europäischer Universitäten angewendet wurde. Der Autor versteht sein Modell aber als eine abstraktere und erweiterte Version dieses Organisationsmodells. Nach Brun-

sson und Sahlin-Andersson ist eine Organisation dann vollständig, wenn sie über folgende drei Dinge verfügt: *Identität* (Autonomie, Kontrolle über Ressourcen und Grenzen, Besonderheit), *Hierarchie* (zentrale Koordination, effektives Management) und *Rationalität* (Zielsetzung, Zielverwirklichung, Zuschreibung von Verantwortung). Demgegenüber leitet Meier seine Kategorien des *vollständigen Akteurs* handlungstheoretisch her. Daher ersetzt er die beiden Organisationsvariablen *Hierarchie* und *Rationalität* durch die handlungstheoretischen Kategorien *Kompetenzen* (Handlungsfähigkeit, Entscheidungsfähigkeit, Selbstkontrolle, Kognitionsfähigkeit) und *Orientierung* (Handlungsorientierung, Absichten).

Vor dem Hintergrund dieses Akteurmodells kontrastiert der Autor im *speziellen Teil* seines Buches dann die traditionelle Hochschulgovernance in Deutschland und ihren institutionellen Wandel. Die traditionelle Governance der Universitäten war von einer starken Autonomie der Professoren und der Professionen sowie von einer ausgeprägten regulativen Rolle des Staates gekennzeichnet. Dieses Governancemuster hat sich insoweit geändert, als managerielle Steuerung und Ressourcenwettbewerb an Bedeutung gewonnen haben. Meier interpretiert dies „in der Gesamtschau als Ausdruck eines Akteurmodells der Universitätsorganisation“. Der Autor referiert in den Kapiteln 4 und 5 sachkundig eine Vielzahl von Quellen, allerdings fehlen mit Ringer (1969) und Ben-David (1971) zwei ältere, aber überaus wichtige Referenzen. Meier hätte mithilfe dieser beiden Schriften klarer herausstellen können, wie weit die Kombination von professoraler bzw. professioneller Autonomie und staatlicher Regulierung ins 19. Jahrhundert zurückreicht und welche Transformationen sie in den 1980er Jahren, als ein breit angelegter institutioneller Umbau begann, bereits hinter sich hatte. Daher kann bei der Lektüre leicht der Eindruck entstehen, dass im Fall der deutschen Universitäten akademische Selbstverwaltung und staatlicher Einfluss gemäß der weltweiten Diffusion des Akteurmodells durch managerielle Steuerung und Ressourcenwettbewerb einfach ersetzt wurden, ohne dass dies mit einer tiefgreifenden institutionellen Transformation verbunden wäre. Dies wäre natürlich ein Fehlschluss. Es ist daher erst die Einordnung in den weiteren historischen Kontext, die die Tragweite des institutionellen Umbruchs vor Augen führt, der mit der Verbreitung des Akteurmodells einher geht.

Allerdings lässt der Autor die Geschichte durchaus nicht außer Acht. Seine in Kapitel 6 vorgestellte Diskursanalyse spannt einen Bogen von 1945 bis zur Gegenwart. Der Autor identifiziert hier mithilfe

von wissenschaftlichen und hochschulpolitischen Texten jene diskursiven Modelle der Hochschulorganisation, die den programmatischen Diskussionen seit der Nachkriegszeit zugrunde liegen. Insgesamt findet Meier vier solcher idealtypisch verstandenen Diskursmodelle. Während sich das *Idee-und-Institutions-Modell* und das *Korporations-Modell* noch markant von der Vorstellung einer handlungsfähigen und als Gesamtorganisation auftretenden Universität unterscheiden, sind in den 1980er Jahren im *Betriebsmodell* und später im *Wettbewerbs- bzw. Managementmodell* dann jene Elemente enthalten, die Meier zum universellen Akteurmodell rechnet. Auch dieses Kapitel ist mit Gewinn zu lesen. Allerdings wäre eine vom Literaturverzeichnis getrennte Übersicht derjenigen Texte wünschenswert gewesen, die Grundlage der Diskursanalyse sind. Meier hätte zudem genauere methodische Hinweise zu seinem Vorgehen bei der Identifikation der Texte geben können. So bleibt unklar, nach welchen Kriterien er die Texte ausgewählt hat. Für diejenigen, die an einer weitergehenden Inhaltsanalyse interessiert sind, wären zudem Hinweise nützlich gewesen, wie sich die vier Diskursmodelle semantisch charakterisieren lassen.

Will man ein Gesamtfazit ziehen, so ist zu beachten, dass das Buch nicht die Frage beantwortet hat (und auch nicht beantworten wollte), ob die Universitäten durch den institutionellen Wandel in substanzieller Weise Akteurqualitäten gewonnen haben. Die zentrale Frage ist vielmehr, ob die deutschen Universitäten die zentralen Elemente des Akteurmodells in ihre Strukturen implementiert haben. Diese Frage bejaht Meier ausdrücklich. Auch seine Diskursanalyse stützt dieses Fazit. Die deutsche Universität ist heute strukturell eine Variante des universellen Akteurmodells, das sich seit einigen Jahrzehnten weltweit verbreitet. Ob den Formalstrukturen auch Aktivitätsmuster folgen oder ob die formalen Strukturen nur zeremoniell benutzt werden, ist eine empirische Anschlussfrage, der Meier nicht eigens empirisch nachgeht. Für die deutschen Universitäten ist somit unabhängig davon, ob Zielvereinbarungen eingehalten werden oder ob die Universitätsleitung tatsächlich ihren Rechenschaftspflichten nachkommt, die schiefe Existenz entsprechender Formalstrukturen bereits Ausdruck der Institutionalisierung des universellen Akteurmodells.

Der Autor kommt allerdings zum Schluss seines Buches auf die Frage nach den substanziellen Akteurqualitäten zurück. Im abschließenden Kapitel stellt er fest, dass die im internationalen Vergleich zögerliche Umsetzung des institutionellen Umbaus in Deutschland Resultat einer Reformblockade

sei und bislang dessen Umgestaltung in ein managerielles System verhindert habe. Formal- und Aktivitätsstruktur sind bislang entkoppelt. Meier beschließt an dieser Stelle allerdings nicht sein Buch mit dem Hinweis, dass sich die zukünftige Forschung stärker der substanziellen Dimension des institutionellen Wandels zuwenden sollte. Vielmehr sagt er auf den letzten Seiten klipp und klar, dass er von einer solchen empirischen Untersuchung nur wenig erwartet. Und zwar deshalb, weil bestimmte Eigenschaften der universitären Kernprozesse ohnehin nicht wandelbar seien, jedenfalls wenn man die Leistungsfähigkeit der Universitäten erhalten wolle. Er zieht somit in Zweifel, dass der institutionelle Wandel nah genug an die Kernprozesse der Universität heranreicht. Ein solches Argument überrascht angesichts der Wirkmächtigkeit, mit der das globale Akteurmodell hergebrachte institutionelle Muster überlagert und auf diese Weise auch in die Leistungsfähigkeit von Institutionen eingreift. Wäre es nicht besser zu fragen, auf welchen Leistungsdimensionen substanziell handlungsfähige Universitäten sich von formalstrukturell handlungsfähigen Universitäten unterscheiden? Sind substanziell profilierte Universitäten leistungsfähiger als Universitäten mit der traditionellen Governance? Und was sind die Effekte auf der Ebene des Wissenschaftssystems? Das wären aus meiner Sicht die gebotenen Folgefragen.

Insgesamt kann ich das Buch ohne Einschränkungen zur Lektüre empfehlen. Es ist flüssig geschrieben und mit rund 250 Textseiten übersichtlich. Das Buch ist ein wichtiger Beitrag zur neo-institutionalistischen Hochschulforschung und zur Organisationssoziologie.

Verwendete Referenzen im Text:

- Ben-David, Joseph (1971): *The Scientist's Role in Society*. Chicago: Chicago University Press
- Brunsson, Nils and Kerstin Sahlin-Andersson (2000): *Constructing Organizations: The Example of Public Sector Reform*; in: *Organization Studies*, 21, 721-46
- Musselin, Christine (2007): *Are Universities Specific Organizations?*; in: Georg Krücken, Anna Kosmützky, Marc Torka (Hg.), *Towards a Multiversity? Universities between Global Trends and National Traditions*. Bielefeld, 63-84
- Ringer, Fritz (1969): *Decline of the German Mandarins: German Academic Community, 1890-1933*. Cambridge, Mass.: Harvard University Press

Thomas Heinze (Bamberg)

Hartmut Neuendorff, Gerd Peter, Frieder O. Wolf (Hg.): Arbeit und Freiheit im Widerspruch? Bedingungsloses Grundeinkommen – ein Modell im Meinungsstreit. Hamburg: VSA Verlag 2009, ISBN 978-3-89965-353-3, 224 Seiten, 17,80 €