

Kristina Binner / Bettina Kubicek /  
Anja Rozwandowicz / Lena Weber (Hrsg.)

# **Die unternehmerische Hochschule aus der Perspektive der Geschlechterforschung**

Zwischen Aufbruch und Beharrung

**WESTFÄLISCHES DAMPFBOOT**

## Einleitung

„Innerlich ebenso wie äußerlich ist die alte Universitätsverfassung fiktiv geworden“ – konstatierte Max Weber vor über hundert Jahren (Weber 1995 [1917]: 7). Gegenwärtig stehen Wissenschaft und Hochschulen wieder vor der Herausforderung sich zu erneuern. Im Gegensatz zu früheren Transformationen sind aktuelle Umstrukturierungen geprägt durch das „Ineinandergreifen von Prozessen der Transnationalisierung und Ökonomisierung“ (Münch 2009: 93).

Als solche transnationalen Entwicklungen lassen sich zum einen die Verbreitung und Implementierung von New Public Management-Strategien und -Instrumenten in den meisten OECD-Ländern begreifen. Neue Steuerungsinstrumente und -mechanismen, wie (Quasi-)Wettbewerbe, Zielvereinbarungen oder leistungsorientierte Mittelzuweisung, werden zunehmend auch in Wissenschaft und Hochschulen eingeführt. Die Konkurrenz um Profilierung und veränderte Ressourcenallokation sorgt für neue Innenbeziehungen zwischen verschiedenen Einheiten und Mitgliedern als auch für neue Außenbeziehungen der Hochschulen und/oder Forschungseinrichtungen. Die Instrumente und Mechanismen der neuen Steuerung haben zum Ziel „Exzellenz“ in wissenschaftlichen Leistungen in „effizienter“ Art und Weise zu fördern und zu steigern. Aufgrund ihrer quantifizierenden Logik und der Wettbewerbsorientierung leisten sie aber auch der Ökonomisierung der Wissenschaft Vorschub. Zum anderen lässt sich der Bologna-Prozess als transnationale Entwicklung ausmachen. Er beinhaltet als Teil der wirtschaftspolitischen Agenden der Europäischen Kommission die Idee einen europäischen Hochschulraum zu gestalten. Die europaweite Studienreform zielt auf eine Homogenisierung und Vergleichbarkeit von Studienangeboten. Die gegenwärtigen Transformationen verlaufen dabei in ihrer transnationalen Ausrichtung in den Ländern, lokal, aber auch disziplinspezifisch nach unterschiedlichen Voraussetzungen und Bedingungen und nehmen entsprechend unterschiedliche Gestalt an<sup>1</sup>.

---

1 Der Band wird dem gerecht, in dem er Analysen aus verschiedenen Fächern, Hochschularten und nationalen Kontexten (Finnland, Deutschland, Frankreich, Österreich) zusammenbringt.

Aus der Perspektive der Geschlechterforschung kann die zunehmende transnationale Diffusion von Gleichstellungsstrategien, wie Gender Mainstreaming und Diversity Management, als weiterer Prozess angenommen werden und wirft im Zusammenspiel mit den beschriebenen Transformationen die Frage auf, ob und wie dies als Anzeichen für aufbrechende geschlechterungleiche Strukturen und Praktiken zu werten ist. Umbruchphasen bergen das Potential, bestehende Verhältnisse in Bewegung zu bringen, zu entkräften oder aber bestehende (Ungleichheits-)Strukturen zu reproduzieren. So könnten bereits etablierte Demokratisierungen, wie eine zunehmend institutionalisierte Gleichstellungspolitik, unter ökonomischen Logiken zurückgenommen oder abgebaut werden. Mitunter verbinden sich beide Wandlungstendenzen in positiver Weise, sodass auch ein Vehikel für Gleichstellung entstehen kann. Darüber hinaus wirft eine wachsende Nachfrage und Etablierung wissenschaftlichen Geschlechterwissens im akademischen Feld die Frage auf, welches Wissen anschlussfähig ist und wie nachhaltig und abgesichert dieser Prozess ist.

Mit diesem Fokus auf die Geschlechterdimensionen der Transformationsprozesse möchte dieser Band den „verbindenden Blick[s] auf Hochschule und Geschlecht bzw. Geschlechterverhältnisse“ und Geschlechterwissen aufnehmen (Zimmermann/Kamphans/Metz-Göckel 2008: 11) und insbesondere hinsichtlich der Fragestellung schärfen, ob überhaupt und wie ein „GenderChange in Academia“ (Riegraf u.a. 2010) stattfindet.

Dieses Spannungsfeld zwischen *Aufbrechen* alter Strukturen, Mechanismen oder von Prozessen und dem nach wie vor immer wieder festzustellendem *Beharren* von ungleichen Geschlechterordnungen, Strukturen und Arrangements, wird in den Beiträgen dieses Bandes aus drei Perspektiven beleuchtet: Mit Blick auf (1) Organisation, Evaluation und Professionalisierungen, (2) Arbeit, Karriere und Lebensführung, (3) Geschlechterwissen und Geschlechterforschung.

## Organisation, Evaluation, Professionalisierungen

Das Schlagwort von der „unternehmerischen Hochschule“ wurde sowohl von Burton Clark als auch von Henry Etzkowitz in je eigener spezifischer Ausgestaltung und unabhängig voneinander geprägt (Clark 1998; Etzkowitz/Leyesdorf 1997; Etzkowitz u.a. 2000). Es hat sich wie ein Lauffeuer in der Wissenschafts- und Hochschulforschung verbreitet (Mautner 2005). Beide Analysen haben gemeinsam, dass sie aus dem nordamerikanischen Raum stammen und ihre Reise nach Europa angetreten haben; als ‘Travelling Concepts’ stellt sich nun die Frage, wie sie vor Ort interpretiert und übersetzt werden.

Dabei werden in der Rezeption oft zwei Aspekte vernachlässigt: a) diese Analysen sind keineswegs kritische Auseinandersetzungen mit den hochschulpolitischen Reformen und ihren Auswirkungen auf Universitäten oder gar gesellschaftskritische Betrachtungen; b) im Zentrum steht vielmehr die Frage danach, wie es Universitäten gelingt, sich innovativ an veränderte gesellschaftliche Ansprüche und Erfordernisse anzupassen.

Beispielhaft lässt sich dies an dem von Clark benutzten Begriff „unternehmerisch“ veranschaulichen: „An entrepreneurial university, on its own, actively seeks to innovate in how it goes about its business. It seeks to work out a substantial shift in organizational character so as to arrive at a more promising posture of the future“ (Clark 1998: 4).

Die in den letzten Jahren stattgefundenen, weit reichenden Reformen und Umstrukturierungen der Hochschullandschaft (vgl. z.B. de Boer/Enders/Schimank 2007) könnten als Verwirklichung von Burton Clarks Gedanken angesehen werden: Hochschulen sollen durch Veränderungen, wie die Einführung von Globalbudgets, die Stärkung hierarchischer Universitätsstrukturen, Profilbildungsprozesse, Inszenierungen von Quasi-Wettbewerben, angeregt werden, ihre „Stärken“ zu bündeln, sich „flexibel“ und „innovativ“ an neue Strukturen anzupassen, sich zu profilieren und werden so als ‘eigens verantwortliche Akteure’ konstruiert (meier 2009).

Betrachtet man die gegenwärtigen Transformationen hin zur unternehmerischen Hochschule aus der Perspektive der Geschlechterforschung, so ist in Rechnung zu stellen, dass wissenschaftliche Organisationen sich erst im Laufe des letzten Jahrhunderts gegenüber Frauen geöffnet haben und somit als ‘Gendered Organizations’ gelten (Aulenbacher/Riegraf 2010a). Es wäre nun ein Leichtes davon auszugehen, dass sich der Wandel zur ‘Entrepreneurial University’, wie er derzeit politisch angeregt wird, so vollzieht, dass Gleichstellung als Thema und Gleichstellungspolitik als Praxis an Bedeutung verlieren, weil es sich nicht „wirtschaftlich“ rechnet, aufwendig ist und ineffizient erscheint (Riegraf 2003). Aber in dem Moment eines eingeforderten Organisationswandels und des gleichzeitigen Auftretens politischer Signale für Gleichstellungspolitik, in denen Gleichstellung als Evaluationskriterium für gute Wissenschaft erwartet wird, kann auch das Potential grundlegender Veränderungen liegen (Löther 2009; Riegraf 2009). Inwiefern ein „Aufbrechen“ der universitären Organisations- und Geschlechterkultur durch einen staatlich verordneten und initiierten Reformprozess erreicht werden kann, ist eine der zentralen gegenwärtigen Fragen, die in den hier versammelten Beiträgen diskutiert wird.

*Katharina Kreissl, Angelika Striedinger, Birgit Sauer und Johanna Hofbauer* betrachten in einer Frameanalyse die Universitätsreformen in Österreich und inwiefern sich Räume für Akteur\_innen und Handlungen an Universitäten

verschieben, erweitern oder begrenzen. Sie wägen dabei ab, ob sich Räume für Gleichstellung in der unternehmerischen Hochschule eröffnen bzw. verschlossen bleiben. *Birgit Riegraf* und *Lena Weber* sowie *Dagmar Simon* betrachten in ihren Beiträgen von je unterschiedlichen Blickwinkeln startend die „Organisationswerdung“ von Hochschulen und wie in diesem Prozess gleichstellungspolitische Ziele als Evaluationskriterien an Bedeutung gewinnen und integriert werden. Während Simon das darin enthaltene Potential für Gleichstellungspolitik als Teil von Strategieentwicklungen diskutiert, stellen Riegraf und Weber anhand von zwei Fallbeispielen dar, wie divers und voraussetzungs voll der Weg zu einer veränderten „Geschlechterkultur“ in Organisationen ist. *Heike Kahlert* arbeitet als ein zentrales Element der Vorstellung von Chancengleichheit der Wissenschaftspolitik das Gleichstellung versprechende Leitbild von Dual-Career-Couples heraus, die es aus dieser Sicht zu fördern gilt. Allerdings ist diese Sichtweise noch lange nicht bei Gatekeepern der Nachwuchsförderung angekommen, die nach wie vor auf das Ernährer-Hausfrau-Modell rekurren, wie Kahlert am Beispiel der Fächer Chemie und Politikwissenschaften zeigt.

Um Entscheidungsprozesse zu beschleunigen, wurde die in vorherigen Reformprozessen geschaffene Demokratisierung von Gremien hochschulinterner Mitbestimmung zu Gunsten der „steering cores“, Hochschulleitung und -verwaltung, zurückgeschraubt. *Gerlinde Malli* und *Susanne Sackl* beleuchten, wie sich diese Verschiebungen von Macht- und Entscheidungsstrukturen auf die Interaktion mit wissenschaftlichen Akteur\_innen in Expert\_inneninterviews auswirken. Sie ziehen dazu Interviews mit Wissenschaftler\_innen heran, die im Rahmen eines Forschungsprojekts zur Institutionalisierung der Gender Studies als eigenständige Studiengänge erhoben wurden. Die Interpretation der Interviews führt sie zu der These, dass die zunehmend kompetitive Ausrichtung des wissenschaftlichen Feldes und die normalisierenden Evaluationspraxen einerseits die Interviewsituation berühren und andererseits die Selbstpräsentation und rhetorischen Strategien der Interviewten prägen.

Mit der Professionalisierung des Hochschul- und Wissenschaftsmanagements entstehen auch neue Stellenformate und Karrierewege. Diese stehen Frauen zunehmend offen, weshalb eine Feminisierung des Hochschulmanagements konstatiert wird (Kloke/Blümel/Krücken 2011). *Birgit Blättel-Mink*, *Alexandra Rau* und *Kendra Briken* fragen in ihrem Beitrag kritisch, ob es sich tatsächlich um neue Karrierewege und -chancen handelt oder ob lediglich ein „stiller Abzug“ (in diesem Bd. 94) von Frauen aus der Wissenschaft hin zum Wissenschaftsmanagement stattfindet. Oder anders formuliert: ob neue Abgrenzungs- und Schließungsmechanismen entstehen.

## Arbeit, Karriere, Lebensführung

Auf der Mikroebene des Arbeitshandelns zeichnete sich wissenschaftliches Arbeiten seit jeher durch ein hohes Maß an Eigenverantwortung und Selbständigkeit aus. Die in der Arbeitssoziologie bekannt gewordene „Entgrenzung“ (Voß 1998; Jurczyk/Voß 2000; Kratzer/Sauer 2003; Pongratz/Voß 2003) und „Subjektivierung“ (Moldaschl 2003) können als der wissenschaftlichen Arbeit inhärent gelten. Jedoch verändern sich wissenschaftliche Arbeits- und Karrierebedingungen unter dem Vorzeichen der „unternehmerischen Hochschule“ aktuell in einem neuen Ausmaß. Kurzfristige und drittmittelabhängige Stellenfinanzierungen sollen Beschäftigungsstrukturen flexibel halten und gehen mit zunehmend prekären Beschäftigungsverhältnissen und unsicheren, diskontinuierlichen Karrierewegen einher (Klecha/Krumbein 2008). Ziel der Reformierung von wissenschaftlicher Beschäftigung ist unter anderem die Förderung von exzellentem Personal und die Steigerung von wissenschaftlichem Forschungsoutput. Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler müssen in diesem Zusammenhang quantifizierenden Leistungskriterien wie dem Einwerben von Drittmitteln, internationalen Kooperationen, Publikationen in hoch gerankten Journalen, nachkommen. Doch welche wissenschaftlichen Subjekte können diesen Anforderungen nachgehen? Inwiefern bröckeln Vorstellungen und Praktiken einer wissenschaftlichen Lebensführung (Mittelstraß 1982), die vormalig auf den Versorgungsleistungen durch andere, i.d.R. (Ehe)Frauen aufgebaut haben (Aulenbacher/Riegraf 2010b)?

In ihrem Beitrag durchleuchtet *Ruth Müller* projektförmige, in den Lebenswissenschaften verbreitete Stellenformate und Arbeitsweisen. Die Stelleninhaber\_innen stehen vor der Herausforderung im Rahmen von zeitlich eng getakteten Anstellungsverhältnissen wissenschaftlichen Tätigkeiten nachzugehen, die sich für ihre weitere wissenschaftliche Karriere kapitalisieren lassen. Für sie gilt es genau zu sondieren, welche Leistungen karriererelevant sind und sich „lohnen“, wie zum Beispiel Auslandsaufenthalte und Publikationen in bestimmten Journalen. Traditionell weiblich konnotierte Tätigkeiten, wie so genannte „Fürsorgepraxen“ der wissenschaftlichen Arbeit – zum Beispiel die Ausbildungs- und Betreuungsarbeit – entsprechen nicht diesen feldtypischen Karrierelogiken.

*Céline Camus, Ilse Costas und Stephanie Michalczyk* bemerken sowohl für Deutschland, als auch für Frankreich eine wissenschaftspolitische Forcierung von Internationalität und vor allem räumliche Mobilität. Sie zeichnen nach, dass in den Diskursen um Mobilität insbesondere Frauen eine geringere Mobilitätsbereitschaft zugeschrieben wird, was sich in beiden Ländern jedoch bei genauerer Prüfung empirischer Daten nicht bestätigen lässt.

Inwiefern Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen überhaupt mobil sein können, hängt eng mit der Organisation ihrer außerwissenschaftlichen Belange und der Gestaltung ihrer privaten Lebensführung zusammen. *Brigitte Aulenbacher, Kristina Binner und Bettina Kubicek* beleuchten, wie das Verhältnis von Leben und Arbeit individuell von den Wissenschaftler\_innen gestaltet werden muss und zu einer aktiven Leistung der Subjekte wird. Das „Grenzmanagement“ (Jurczyk u.a. 2009) wird anhand von Fällen österreichischer Assistenzprofessor\_innen skizziert.

Zu der Erkenntnis, dass die Art und Weise des Umgangs mit den Anforderungen der wissenschaftlichen Arbeit geschlechtsgebunden ist, gelangt auch *Minna Nikunen*. Die von ihr interviewten finnischen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler thematisieren die Notwendigkeit einer ‚Work-Life-Balance‘ und die negativen Seiten einer Unterordnung außerwissenschaftlicher Belange unter die Arbeit. Sie zeigt, wie auch im finnischen Fall die geschlechterungleiche Einbindung in außerwissenschaftliche Belange zu geschlechterdiskriminierenden Arbeitsstrukturen führt. So sind es vor allem Wissenschaftlerinnen mit Fürsorgepflichten für Kinder, die die flexiblen Rahmenbedingungen wissenschaftlicher Arbeit nutzen, um die Belange von Elternschaft und Wissenschaft miteinander zu „vereinbaren“.

## Geschlechterwissen, Geschlechterforschung

Die umfassenden Transformationsbewegungen betreffen nicht allein die organisationalen, institutionalen und kulturellen Dimensionen von Wissenschaft und Hochschule in ihrer Konfiguration von Arbeit und Karrierechancen, Vorstellungen von Exzellenz und Nachwuchsförderung. Sie betreffen auch die Frage, welches Wissen über Geschlecht sich in und aus unternehmerischen Hochschulen und Wissenschaftsorganisationen als besonders anschlussfähig und nachgefragt oder als vernachlässigbar erweist.

*Sabine Hark* fragt zunächst nach der Verortung von Geschlechterforschung und den Bedingungen ihrer Anwesenheit im akademischen Feld insgesamt im Kontext der Neuordnung und den veränderten Spielregeln in Wissenschaft und Hochschule. Sie bemerkt dabei, dass in dieser Situation gesellschaftlicher, wissenschaftlicher und wissenschaftspolitischer Dynamiken das Verhältnis zwischen Geschlechterforschung und Wissenschaft sowie der Raum feministischer Handlungsfähigkeit komplex und widersprüchlich aufgespannt wird.

Die Etablierung eines europäischen Hochschulraumes, bekannt geworden als Bologna-Prozess, sollte neben einer Angleichung der Studiengangbedingungen

und erleichterten Übergängen in den Arbeitsmarkt von Studierenden auch eine Öffnung der Hochschulen bewirken. *Andrea D. Bührmann* lotet aus verschiedenen Blickwinkeln aus, inwiefern die Konstellationen an den Hochschulen und Lehr- bzw. Studienbedingungen diesen Anforderungen gerecht werden und was dies für das Phänomen sozialer Ungleichheit an den Hochschulen bedeutet.

Etzkowitz und Kolleg\_innen schärfen mit ihrem „triple-helix model“ (Etzkowitz/Leydesdorf 1997), welches das Verhältnis von Universitäten, Industrie und Staat analysiert, den Blick für die Verwertung und Kapitalisierung wissenschaftlichen Wissens. Ihrer Diagnose zufolge können vor allem Technik- und Ingenieurwissenschaften Wissen produzieren, das kapitalisiert werden kann; sozial- und geisteswissenschaftliches Wissen sei dazu weniger geeignet. Relevant ist diese Erkenntnis nicht nur dahingehend, dass vor allem technisch-naturwissenschaftliche Fächer einen äußerst geringen Frauenanteil bzw. männlich geprägte Fachkulturen aufweisen und bislang wenig durchlässig für Erkenntnisse aus der Geschlechterforschung waren, sondern auch dahingehend, wie sich die Geschlechterforschung und die Lehre der Geschlechterstudien dieser Herausforderung stellen können. *Waltraud Ernst* widmet sich in ihrem Beitrag der Vermittlung von Genderwissen in Natur- und Technikwissenschaften. Die Verankerung dieser Studienangebote sei angewiesen auf ein hohes Engagement von Gender-Akteur\_innen; dabei können Umstrukturierungsprozesse eine Gelegenheitsstruktur darstellen und genutzt werden, was sie am Beispiel der Johannes Kepler Universität Linz (Österreich) ausführt. Sie bezeichnet dies als „epistemische Verstrickungen“ von (Geschlechter)Normen, natur- und technikwissenschaftlicher Produktion sowie von Technik und Wissen. Sie plädiert dafür – hinsichtlich der Lehre und in besonderer Weise der Forschung – anstatt Geschlechterdifferenzen vielmehr *Verschiebungen* der Geschlechterverhältnisse und des -verständnisses als Ausgangspunkte in Vermittlungsprozessen zu wählen.

Die Institutionalisierung von Gender Studies als eigenständige Studiengänge startete Ende der 1990er Jahre, zeitlich quasi parallel zum Studienreformprozess. War die Einrichtung eigenständiger Studiengänge Ende der 1990er Jahre durchaus umstritten (Stichworte Entpolitisierung, Normalisierung, Ghettoisierung), steht die Institutionalisierung von Gender Studies als Studiengang heute weitgehend außer Frage. Wie sich die Studiengänge im Kontext der Bologna-Reform und im weiteren Rahmen gegenwärtiger hochschulischer Reorganisationsprozesse entwickelt haben, skizzieren *Aline Oloff*, *Anja Rozwandowicz* und *Sabine Hark* in ihrem Beitrag entlang erster Erkenntnisse aus einem laufenden Forschungsprojekt.

Die inhaltlichen und institutionellen Bedingungen und Möglichkeiten der Verankerung von Geschlechterwissen in der Lehre an Fachhochschulen ist das

Thema des Gesprächs von  *Gudrun Perko und Andrea Schmidt*. Im Kontext des Studiengangs Soziale Arbeit an der Fachhochschule Potsdam wurden im Zuge der Reakkreditierung alle Module 'gegendert'. Das Gespräch ist auch ein Austausch darüber, wie und welche Inhalte der Gender Studies im Kontext von Bologna und der Professionalisierung von Sozialer Arbeit notwendig und vermittelbar sind und wie mit der Anforderung kompetenzorientierter Lehre umzugehen ist.

Auch Geschlechterforschung muss sich den Erfordernissen stellen, anhand von Exzellenzkriterien gemessen zu werden. Wie ein solcher Prozess zwischen Wissenschaftspolitik und Geschlechterforschung gelingen kann, beschreibt  *Birgit Geissler* in ihrem Beitrag zur Evaluation genderbezogener Forschung an öffentlichen Hochschulen Niedersachsens im Zeitraum von 2007-2011. Das themen- und strukturorientierte Verfahren der Expert\_innen-Kommission konnte ein international hohes Niveau bei zugleich hohen Unterschieden von Fächern und Standorten feststellen und ist eine qualitative Alternative der Forschungsbewertung zum quantitativen 'Outputvergleich'.

Wir möchten uns an dieser Stelle herzlich bei all jenen bedanken, die zum Entstehen und Gelingen des Buchprojektes beigetragen haben. Bei der Sektion der Frauen- und Geschlechterforschung der DGS, insbesondere Eva Sänger als Verantwortliche dieser Buchreihe, Susanne Paul-Menn vom Verlag Westfälisches Dampfboot, bei Brigitte Aulenbacher und Birgit Riegraf für hilfreiche Unterstützung während des gesamten Bearbeitungsprozesses, sowie Florian Günter und Sarah Schäfer für die Mitarbeit beim Lektorat.

### Literatur

- Aulenbacher, Brigitte/Riegraf, Birgit (2010a): WissenschaftlerInnen in der Entrepreneurial University. Über den Wettbewerb der Hochschulen und die Bewegungen in den Geschlechterarrangements. In: Ernst, Waltraud (Hrsg.):  *Geschlecht und Innovation. Gender-Mainstreaming im Techno-Wissenschaftsbetrieb*, Hamburg, S. 167-184.
- (2010b): The new entrepreneurship in science and changing gender arrangements. Approaches and perspectives. In: Riegraf, Birgit/Aulenbacher, Brigitte/Kirsch-Auwärter, Edit/Müller, Ursula (Eds.):  *GenderChange in academia. Re-mapping the fields of work, knowledge, and politics from a gender perspective*, Wiesbaden, pp. 61-73.
- de Boer Harry/Enders, Jürgen/Schimank, Uwe (2007): Comparing higher education governance systems in four european countries. In: Soguel, N.C./Jaccard, P. (Eds.):  *Governance and performance of education systems*. Dordrecht, pp. 35-54.
- Clark, Burton R. (1998):  *Creating entrepreneurial universities. Organizational pathways of transformation*, Surrey.

- Etzkowitz, Henry/Leydesdorff, Loet (1997): *Universities and the global knowledge economy. A triple helix of university-industry-government relations*, London.
- Etzkowitz, Henry et al. (2000): The future of the university and the university of the future: evolution of ivory tower to entrepreneurial paradigm. In: *Research Policy*, Vol. 29, No. 2, 313-330.
- Jurczyk, Karin/Schier, Michaela/Szymenderski, Peggy/Lange, Andreas/Voß, G. Günter (2009): *Entgrenzte Arbeit – entgrenzte Familie. Grenzmanagement im Alltag als neue Herausforderung*, Berlin.
- Jurczyk, Karin/Voß, G. Günter (2000): Entgrenzte Arbeitszeit – reflexive Arbeitszeit. In: Hildebrandt, Eckhardt (Hrsg., 2000): *Reflexive Lebensführung. Zu den sozial-ökologischen Folgen flexibler Arbeit*, Berlin, S. 151-206 .
- Klecha, Stephan/Krumbein, Wolfgang (Hrsg, 2008): *Die Beschäftigungssituation von wissenschaftlichem Nachwuchs*, Wiesbaden.
- Kloke, Katharina/Blümel, Albrecht/Krücken, Georg (2011): Mehr Management, mehr Frauen? Das Berufsfeld administratives Hochschulmanagement aus der Geschlechterperspektive. In: Blätzel-Mink, Birgit/Franzke, Astrid/Wolde, Anja (Hrsg.): *Neue Karrierewege für Frauen an der Hochschule?* Sulzbach, S. 61-83.
- Kratzer, Nick/Sauer, Dieter (2001): Entgrenzung von Arbeit – Konzept, Thesen, Befunde. In: Gottschall, Karin/Voß, G. Günter (Hrsg., 2001): *Entgrenzung von Arbeit und Leben – Zum Wandel der Beziehungen von Erwerbstätigkeit und Privatsphäre im Alltag*, München/Mering, S. 87-123.
- Löther, Andrea (2009): Die Qualität von Gleichstellungsmaßnahmen. In: Andresen, Sünne/Koreuber, Mechthild/Lüdke, Dorothea (Hrsg.): *Gender und Diversity: Alptraum oder Traumpaar?* Wiesbaden, S. 231-251.
- Mautner, Gerlinde (2005): The entrepreneurial university. A discursive profile of a higher education buzzword. In: *Critical Discourse Studies*, Vol. 2, No. 2, 1-26.
- Meier, Frank (2009): *Die Universität als Akteur. Zum institutionellen Wandel der Hochschulorganisationen*, Wiesbaden.
- Mittelstraß, Jürgen (1982): *Wissenschaft als Lebensform. Reden über philosophische Orientierungen in der Wissenschaft und Universität*, Frankfurt am Main.
- Moldaschl, Manfred/Voß, G. Günter (Hrsg., 2003): *Subjektivierung von Arbeit*. München/Mering.
- Münch, Richard (2009): *Globale Eliten, lokale Autoritäten. Bildung und Wissenschaft unter dem Regime von PISA, McKinsey & Co.*, Frankfurt am Main.
- Pongratz, Hans J./Voß, G. Günter (2003): *Arbeitskraftunternehmer. Erwerbsorientierungen in entgrenzten Arbeitsformen*. Berlin.
- Riegraf, Birgit (2003): Geschlechterpolitik zwischen Wirtschaftlichkeitsanforderungen und hierarchischer Steuerung. In: Kuhlmann, Ellen/Matthies, Hildegard/Oppen, Maria/Simon, Dagmar (Hrsg.): *Wissenschaftsorganisationen im Wandel*. Berlin, S. 255-267.
- (2009): Die Organisation von Wandel. GenderWissen und GenderKompetenz in Wissenschaft und Politik. In: Riegraf, Birgit/Plöger, Lydia (Hrsg.): *Geschlecht zwischen*

*Wissenschaft und Politik. Perspektiven der Frauen- und Geschlechterforschung auf die 'Wissensgesellschaft'*, Opladen, S. 67-80.

Riegraf, Birgit/Aulenbacher, Brigitte/Kirsch-Auwärter, Edit/Müller, Ursula (Hrsg., 2010): *GenderChange in academia. Re-mapping the fields of work, knowledge, and politics from a gender perspective*, Wiesbaden.

Voß, G. Günter (1998): Die Entgrenzung von Arbeit und Arbeitskraft. Eine subjektorientierte Interpretation des Wandels von Arbeit. In: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, Jg. 31, H.3: 473-487.

Weber, Max (1995 [1917]): *Wissenschaft als Beruf*, Stuttgart.

Zimmermann, Karin/Kamphans, Marion/Metz-Göckel, Sigrid (Hrsg., 2008): *Perspektiven der Hochschulforschung*, Wiesbaden.