

Richard Weiskopf

Unter der Hand. Aspekte der Gouvernementalisierung der Universität im Zuge der Hochschulreform

1. Einleitung

Wir befinden uns im Zeitalter der permanenten Reform. Eine Reform jagt die andere. In allen gesellschaftlichen Bereichen scheint die "Reform" von einem Ausnahmezustand zu einem "way of life" geworden zu sein (vgl. Brunsson 1989). Das Paradigma, das die gegenwärtigen Reformen leitet, lässt sich kurz unter dem Begriff des "Unternehmerischen" zusammenfassen. Öffentliche Einrichtungen, Verwaltungen, Krankenhäuser, etc. werden in der Sprache des Managements beschrieben und re-imaginiert (vgl. z.B. du Gay 2000). Universitäten sind davon nicht ausgenommen. Auch hier ist das "Unternehmerische" zu einer Leitmaxime geworden, mit der der Weg zu "Spitzenleistungen" vorgezeichnet scheint. Im Grundtenor sind sich die Reformer einig: Sie fordern eine "Entfesselung aus den verschiedenen Umarmungen ..., die die Hochschulen derzeit noch ersticken" (Müller-Böling 2000, 11), und sind davon überzeugt, dass "[e]rst nach der Befreiung von bürokratischen Ketten ebenso wie von habituellen Denkgewohnheiten ... der Weg frei sein [wird] für auf wissenschaftlichem Feld international wettbewerbsfähige Hochschulen, die ihr Geld für die Gesellschaft wert sind" (ebd., 252).

Der "Rückzug des Staates", die "Entpolitisierung" sowie, allem voran, die Forderung nach effizienter Organisation des Wissenschaftsbetriebs, die durch moderne Praktiken des Managements sichergestellt werden soll, sind zentrale Leitlinien gegenwärtiger Bestrebungen. "Das Ziel ist eine verbesserte Wettbewerbsfähigkeit, eine effizientere und effektivere Verwendung staatlicher Ressourcen und insgesamt eine verbesserte Kapazität, 'Marktbedürfnisse' abzudecken" (Biedermann/Strehl 2004, 222). Die Ökonomisierung folgt dabei nicht allein - wie dies oft erscheint - Sachzwängen. Die "Einführung des Unternehmens auf allen Ebenen des Bildungs- und Ausbildungssystems" (Deleuze 1993, 261) lässt sich vielmehr selbst als politische Strategie verstehen, die einer "neoliberalen Gouvernementalität" (Bröckling et al. 2000) verpflichtet ist. Diese Form der Regierung speist sich aus einer Kritik an einem "zuviel" an Reg(ul)ierung. Individuelle und kollektive Akteure - seien dies Individuen, Unternehmungen oder eben Universitäten - sollen aus der Bevormun-

derung, der "Umarmung" und "Fesselung" (Müller-Böling 2002) staatlicher Regulative befreit werden, um ihre Potenziale besser entfalten zu können und ihre Leistungen effizienter zu erstellen. An die Stelle der "Fesselung" durch Regulierungen und Vorschriften treten indirekte Formen der Steuerung.

Ich möchte in diesem Beitrag einige Aspekte der "Gouvernementalisierung" der Universität ansprechen, die mit den laufenden Universitätsreformen verbunden sind. Darunter verstehe ich mit Michel Foucault (2000) die Einführung einer "Regierungsform", die mit einer bestimmten "Rationalität" einhergeht und auch mit einer bestimmten Mentalität verbunden ist¹. Diese entfaltet die Potenziale nur sehr einseitig, indem sie "Sparsamkeit, Wirtschaftlichkeit und Zweckmäßigkeit ... als Kriterien für gute Führung" (Biedermann/Strehl 2004, 222) festlegt und damit *unter der Hand* den Raum der Universität neu konfiguriert.

Die Perspektive der Gouvernentalität, die Foucault als Erweiterung seiner früheren disziplinaranalytischen Arbeiten eingeführt hat, richtet den Blick auf "... eine Gesamtheit, gebildet aus den Institutionen, den Verfahren, Analysen und Reflexionen, den Berechnungen und den Taktiken, die es gestatten, diese recht spezifische und doch komplexe Form der Macht auszuüben" (Foucault 2000, 64). Sie erlaubt es, mehrere Aspekte der gegenwärtigen Reformbestrebungen miteinander in Beziehung zu setzen. Zu diesen gehören *gesetzliche und institutionelle Regeln*, wie das UG 2002, das nach Ansicht vieler Autoren "den österreichischen Universitäten die größte Veränderung seit über 100 Jahren beschert" (Pellert 2003, 28), der Diskurs der "Autonomie", des "Wettbewerbs" und der "Wettbewerbsfähigkeit", der Diskurs des "Individualismus", der Diskurs der Geschwindigkeit und der Beschleunigung, der Diskurs der "Verschlankung" und der "Fitness", der alle Bereiche der öffentlichen Verwaltung erfasst (vgl. Fach 2000). Dazu kommt eine Vielfalt von *Praktiken* (insbesondere Praktiken des Controlling und der Evaluation), die in den letzten Jahren zu einer wahren "audit explosion" (Power 1994) führten. Ergänzt wird dies alles durch eine "Politik der leeren Kassen" (Folk 2003, 18), die aus der Verknappung der (öffentlichen) Mittel resultiert. Die Universitätsreform steht also in einem Feld von Kräfteverhältnissen. Innerhalb dieser Kräfteverhältnisse wird die Problematik von Universitäten in den Kategorien des *New Public Managements (NPM)* (vgl. dazu Biedermann/Strehl 2004; Schimank 2000; Titscher 2004, 82) nachvollziehbar. NPM wird zu einer akzeptablen "Reformtechnologie" (ebd.) und zentrale Begriffe und Konzepte erhalten eine spezifische Bedeutung.

¹ Unter "Regierung" kann man mit Foucault die "Gesamtheit von Institutionen und Praktiken (verstehen), mittels derer man Menschen lenkt, von der Verwaltung bis zur Erziehung" (Foucault 1996, 118). Dieser Begriff umfasst also weit mehr als staatliche Eingriffe oder Regulierungen. Der Foucault'sche Neologismus "gouvernementalité" verbindet "gouverner" (regieren), "rationalité" (Rationalität) und "mentalité" (Mentalität).

2. Autonomie und ihre gefährlichen Supplemente

Ein zentrales Leitwort der Universitätsreform heißt "*Autonomie*". Wie alle grundlegenden Konzepte, so hat auch dieses eine Geschichte und verändert sich entsprechend den historischen Bedingungen und Kräfteverhältnissen (vgl. Burtscher/Pasqualoni 2004). Im hochschulpolitischen Kontext verweist es auf Relation zum Geldgeber (Universität und Staat) und auf die Gestaltungsfreiheit der Hochschulen in Hinblick auf Personalpolitik, Schwerpunktbildung, etc. Sie betrifft aber nicht nur die "Universitäten" als kollektive Akteure sondern ebenso individuelle Akteure. Hier geht es um Fragen der Freiheit in Forschung und Lehre. "Autonomie" bezieht sich aber im weiteren Sinne auch auf die Studierenden, die als (autonome) "Konsumenten" konstruiert werden.

Im neoliberalen Regime wird "Autonomie" erweitert und *zugleich* an die Bedingung geknüpft, *Verfahren* und Prozeduren der Selbststeuerung und -kontrolle einzuführen, die es erlauben sollen, mit der erweiterten Autonomie adäquat umzugehen und diese in verantwortlicher Weise zu nutzen.

Die Regierung von unterschiedlichen "autonomen" Bereichen - also auch die Regierung von Universitäten und der MitarbeiterInnen von Universitäten - setzt voraus, dass der zu regierende Bereich bekannt ist und zum *Gegenstand des Wissens* gemacht wird (vgl. z.B. Miller/Rose 1993). "Umfangreiche Berichterstattungspflichten" machen diskursive Praktiken erforderlich (wie z.B. Wissensbilanzen), mit deren Hilfe der jeweilige Bereich beschrieben, geordnet und klassifiziert werden kann. Die Sprache ist kein neutrales Medium der Beschreibung der Welt. Sie formiert vielmehr selbst den Gegenstand, von dem gesprochen wird, und sie zwingt so die "autonomen Akteure", in den entsprechenden Kategorien zu denken bzw. diese in der individuellen und kollektiven Selbstreflexion auf sich anzuwenden. In dem Maße, in dem Universitäten in der *Sprache der betriebswirtschaftlichen Effizienzrechnungen* beschrieben werden, dringen diese Kategorien auch in die Selbstbewertung ein und lenken diese in eine bestimmte Richtung. So werden etwa im Zusammenhang mit Wissensbilanzen, die der Objektivierung des "Wissensbestandes" dienen, "... die Wirtschaftlichkeit, der Nutzen sowie die Anwendbarkeit von Wissen thematisiert" (Biedermann 2004, 250).

Evaluations- und Controllingverfahren sind zentrale Technologien neoliberaler *Gouvernementalität*. Sie "stellen den Regierungen eine effiziente Kontrolle der Universitäten in Aussicht ... und lassen sich leicht mit der Rhetorik der Autonomie und Dezentralisierung verknüpfen" (Kieser 1998, 200). Sie erlauben ein "governing by numbers" (Rose 1991).² Controllingsysteme machen die Welt der Universität in ökonomischen Kategorien sichtbar und erzeugen dadurch handhabbare und mana-

² Zahlen waren immer schon zentrale Medien der politischen Steuerung, so natürlich auch im universitätspolitischen Kontext: "Das Ministerium, die Rektoren, die Universitätsräte brauchen Zahlen, um zuerst festzustellen, wie sich die Universität 'am Markt' bewährt, um dann zu Entscheidungen zu kommen" (Folk 2003, 19).

gebare Einheiten bzw. Objekte. Sie konstituieren ein Wahrnehmungsraster, das es erlaubt, Bestimmtes zu sehen und Anderes zu übersehen. Das durch Controlling-systeme erzeugte Bild der Universität schreibt die ökonomische Logik in Lehr-, Lern- und Forschungsprozesse ein. Das offene Werden, das kreative Lernprozesse bzw. Entfaltungsprozesse charakterisiert (Chia 1999; Weick 1996; Deleuze/Guattari 1997), wird einem Kontrollimperativ unterstellt, der aus Steuerungsbedürfnissen resultiert.

Die Techniken und Technologien, die als eine Bedingung der Autonomie bzw. als Ausdruck der Autonomiefähigkeit gesehen werden, *ergänzen* die "autonomen Entscheidungen". Sie erscheinen auf den ersten Blick als technisch-neutrale Hilfsmittel, die notwendig sind, um die Qualität von Entscheidungen zu verbessern. Quantifizierende und objektivierende Verfahren sind jedoch durchaus auch ein "gefährliches Supplement" (Derrida 1983, 257)³. Sie sind nicht nur dazu prädestiniert, "Objektivitätsfiktionen" entstehen zu lassen (vgl. dazu Laske 1977), sie können auch dazu führen, dass "autonome Entscheidungen" durch die Verfahren *ersetzt* werden und dass in der Folge nicht Personen, Ideen, oder Inhalte die Güte von Lehre und Forschung bestimmen, sondern deren Kontrolle. An die Stelle professioneller und differenzierender Einschätzungen und Qualitätsbeurteilungen - die zumindest der Konzeption nach ein professionelles Ethos beinhalten - treten Kontrollverfahren, die auch dazu tendieren, sich zu vervielfältigen (vgl. Kempf 2004).

Zahlen und Maßzahlen sind nicht einfach mehr oder weniger zutreffende oder wahrheitsgemäße Abbildungen einer bestehenden organisationalen/universitären Wirklichkeit. Sie sind vielmehr selektive Konstruktionen, die einen Teil der organisationalen Wirklichkeit erfassen und die darüber hinaus Rückwirkungen auf diese haben. Sie schaffen ein Bild der Organisation, das in dem Maße realitätskonstituierend wirkt, als es zum "Vorbild" (Ortmann 1984; Kappler 2004) wird. Die "Vervollständigung in Kategorien, die bislang nur ungenügend berücksichtigt wurden ... und die systematische Ordnung und Zusammenfassung" (Biedermann 2004, 262), von denen sich Vertreter der Gouvernamentalität "die Darstellung der Universitäten *als das was sie sind*" (ebd., Hervorh. R.W.)⁴ versprechen, führt weniger zu einer wirklichkeitsgetreuen Abbildung der Universitäten, als vielmehr zur Etablierung eines panoptischen Regimes, das Prozesse, Abläufe und MitarbeiterInnen dem strategischen Blick, der in den Verfahren verkörpert ist, unterwirft und sie auf diese Weise diszipliniert.

³ Die Ergänzung bzw. das Supplement hat nach Derrida eine doppelte Bedeutung. "Das Supplement für sich hinzu, es ist ein Surplus; Fülle, die eine andere Fülle bereichert ... Aber das Supplement supplementiert. Es gesellt sich nur bei, um zu ersetzen. Es kommt hinzu oder setzt sich unmerklich an -(die)-Stelle-von; wenn es ausfüllt, dann so wie man eine Leere füllt. ... Diese zweite Bedeutung ist von der ersten nicht zu trennen" (Derrida 1983, 244).

⁴ Diese Aussage von Biedermann steht im Zusammenhang mit der Technologie der Wissensbilanz.

"*Governing by numbers*" ist nicht nur auf kollektiver Ebene von Bedeutung. Auch auf der Ebene der Individuen und der individuellen Leistungsbeiträge ist dies eine zunehmend dominante Form der Verhaltenssteuerung. LehrveranstaltungsleiterInnen werden an vielen Universitäten einer in der Regel quantifizierenden "Lehrveranstaltungsevaluation" unterworfen, die mit dem Anspruch der Repräsentation und auch der "Verbesserung der Qualität der Lehre" auftritt. Auch im Bereich der Forschung setzt sich diese Regierungsform mehr und mehr durch (vgl. Forschungsevaluation als *Zählen* von Beiträgen; entscheidend wird die *Zahl* der Publikationen bzw. deren scheinbar neutrale Bewertung, die als Maßstab für die Qualität der Forschungsleistung gilt (vgl. Kieser 1998)).

Zu einer politischen Technologie im Sinne der neoliberalen Gouvernamentalität wird beispielsweise die Lehrveranstaltungsanalyse vor allem durch ihre individualisierende Wirkung. Sie lenkt die Aufmerksamkeit auf individuelle Lehrveranstaltungen bzw. auf den/die individuelle/n LehrveranstaltungsleiterIn. Diese/r gerät ins Blickfeld und ins Feld der Aufmerksamkeit. Er oder sie wird objektiviert, kann mit anderen verglichen und damit normiert und diszipliniert werden. Ausgeblendet wird das komplexe Gefüge, das die Qualität der Lehre bzw. des Lehr/Lernprozesses bedingt und hervorbringt.

Als politische Technologie wirkt die Lehrveranstaltungsanalyse aber auch in dem Sinne, als sie den Studierenden den Eindruck vermittelt, tatsächlich und effektiv an der Lehre bzw. der Qualität der Lehre *mitzubestimmen*. Die Stimmabgabe und Bewertung nach vorgegebenen Kriterien ersetzt eine Mitbestimmung auf struktureller Ebene.

Auf individueller wie auf kollektiver Ebene dienen Bewertungs- und Evaluationsverfahren als "rituals of verification", wie Michael Power (1987) dies zutreffend formuliert. Die quantifizierenden (Leistungs-)Beurteilungen übernehmen hier die Funktion eines "Wahrheitsgenerators" (Bröckling 2003, 86). Sie konstituieren ein *Wahrheitsregime*, in dem als wahr anerkannt wird, was messbar und quantifizierbar ist. Im Gegenzug wird alles, das sich der Quantifizierung entzieht, ins Feld des Unwahren verschoben.

Ein Beispiel dafür ist der so genannte "Impact factor", der von Anhängern quantitativer Evaluation als eine 'objektive' Maßzahl für die Bedeutung und Qualität einer Publikation angesehen wird. Diese scheinbar "neutrale" Kennzahl erlaubt es, *Rangreihen* zu bilden und wissenschaftliche Produktivität festzustellen. Produktivität (im Sinne des quantitativen Outputs) wird dabei tendenziell mit wissenschaftlicher Leistung gleichgesetzt. Die "Resonanz" (im Sinne der Zitationshäufigkeit) wird mit Qualität gleichgesetzt. *Produktivität* bedeutet dann eine Vervielfältigung des mengenmäßigen Outputs. Dies wiederum verändert den "Output" selbst. Mehrfachpublikation, Textbausteine, vielfältige Auswertungen, die Tendenz zu "least publishable units", etc. sind Tendenzen, die durch das Wahrheitsregime selbst hervorgebracht und verstärkt werden (vgl. Fröhlich 2003, 61f.).

3. Verantwortung: von responsibility zu accountability

Im neoliberalen Kontext wird zudem *Verantwortung* besonders betont. Auch dieses Konzept erhält auf der Basis des Regimes der Zahlen eine spezielle Form. Verantwortung wird weniger im Sinne von "responsibility" als vielmehr im Sinne von "accountability" verstanden (vgl. Hoskin 1998)⁵. Es geht weniger um ein Rede-und-Antwort-Stehen im Sinne eines kritischen Dialogs, sondern mehr um die Frage nach der Erfüllung von Vorgaben, die in "Leistungsvereinbarungen" enthalten sind. Verantwortung und Verantwortlichkeit werden damit tendenziell von einem spannungsgeladenen demokratischen Prozess, in dem es um "wirkliche Entscheidungen", die jenseits von Programm und Kalkulation liegen, geht zu einer "*Rechenaufgabe*" (Derrida 1991; vgl. dazu Weiskopf 2004).

Mit der Umwandlung in Rechenaufgaben geht die Individualisierung der Verantwortung einher. Dieses Prinzip neoliberaler Gouvernamentalität beruht auf der Ansicht, dass in komplexen Systemen individuelle Einheiten definiert werden müssen, die die Verantwortung wahrnehmen und die gegebenenfalls zur Verantwortung gezogen werden können. Gremien und Kollektivorgane erscheinen hingegen als problematisch: "Denn Gremien neigen in der Regel zu Konsens auf kleinstem gemeinsamen Nenner, tendieren zu Negativkonsensen und zur Blockierung von Beschlüssen; sie handeln tendenziell verantwortungslos, da sie nicht zur Rechenschaft gezogen werden können" (Müller-Böling 2000, 44). "Unternehmensinteresse ist Mitbestimmung" schreibt Stephan Laske (1979, Hervorh. R.W.) in einem Beitrag, in dem er das Konzept des Unternehmensinteresses dekonstruiert und von einseitiger ideologischer Fixierung befreit. Das neoliberale Konzept des Unternehmerischen, das die gegenwärtigen Reformen strukturiert, rekonstruiert das Konzept auf neue Weise. Es löscht mögliche Interessensgegensätze aus und setzt "Wettbewerbsfähigkeit" und strategische Ausrichtung als übergeordnete Prinzipien ein. Es verlangt die Setzung strategischer Ziele und "starke Leitungsorgane" für deren effiziente Durchsetzung. Dementsprechend konnte etwa in Österreich "mit der Straffung der Entscheidungsstrukturen ... die bisherige Form der Mitbestimmung nicht aufrechterhalten werden" (Titscher 2004, 114). An deren Stelle treten Leistungsvereinbarungen, die "ein gewisses Surrogat auf organisatorischer Ebene" (ebd.) darstellen. Sie verlangen, "dass die Mitarbeiter mit ihrem unmittelbaren Vorgesetzten Leistungsstandards und (möglichst) quantifizierbare Leistungsziele aushandeln und dokumentieren" (ebd.).

⁵ "Accountability", schreibt Hoskin (1996, 265f.), "is more than, indeed systematically different from, responsibility. The latter entails, literally, being liable to answer for duties defined as yours. ... Accountability, on the other hand, is in its operation and scope more total and insistent. Not only are duties specified, but the means of evaluating the level of their performance is already prescribed, in implicit or explicit norms, standards or targets of performance; wherefore surveillance over and judgement of performance and widened and deepened. ... If responsibility entails being answerable to questions, then accountability does not so much dispense with questions as provide implicit answers to questions not-yet-dreamt of".

Als Machttechnologie erlauben diese die Herstellung einer neuen Form der Sichtbarkeit. Institute, Abteilungen, Individuen, usw. werden als "verantwortliche Einheiten" konstruiert und im Sinne des erbrachten Outputs sichtbar gemacht. Ein Verfehlen der in Leistungsvereinbarungen festgelegten Ziele erscheint damit als Ausdruck von "Unverantwortlichkeit". Über Strategien des Verantwortlich-Machens und der Kontraktualisierung versucht die neue Gouvernamentalität, das Eigeninteresse mit strategisch definierten Organisationszielen zu verkoppeln und zugleich den "Eigensinn" der Subjekte politisch zu domestizieren. Die "Förderung des strategischen Denkens und Handelns" (Biedermann/Strehl 2004, 233) und "die Orientierung der Universitätsangehörigen auf die zu erfüllenden Aufgaben" (Titscher 2004, 81) sind erwünschte Effekte: Verantwortung heißt Aufgabenerfüllung.

4. Wettbewerb und Konkurrenz

"Das Unternehmen ... verbreitet ständig eine unhintergehbare Rivalität als heilsamen Wettstreit und ausgezeichnete Motivation, die die Individuen zueinander in Gegensatz bringt, jedes von ihnen durchläuft und in sich selbst spaltet" (Deleuze 1993, 257). Wettbewerb und Rivalität gehören auch in Universitäten zu den Heilmitteln, die vorgeschlagen werden, um die Organisation zu "verschlanken", die Produktivität zu stimulieren und einer "Versteinerung" (z.B. der Personalstrukturen) vorzubeugen (vgl. auch Kieser 2001). Das Wettbewerbsprinzip wird in vielfacher Weise in die aktuellen Reformbestrebungen eingebaut, die darauf abzielen, den "Governance-Mechanismus des Konkurrenzdrucks zu verstärken" (Schimank 2000, 129). Die Verstärkung des Konkurrenzdrucks wird vor allem über die Bindung der Finanzierung der Universitäten an Leistungsvereinbarungen zwischen Universität und dem Ministerium erreicht. Der Wettbewerb zwischen Universitäten soll aber entsprechend der neoliberalen Gouvernamentalität auch universitätsintern organisiert und sichergestellt werden. Er wird auf die Ebene von Instituten, Abteilungen, Projektteams und auf die Ebene von Individuen hinunter gebrochen⁶.

Auf der Ebene des Universitätslehrerdienstrechtes wurde es dementsprechend beispielsweise "überfällig, im Jahr 2001 das Ruder herumzureißen" (Marhold 2004, 293) und das in Misskredit geratene "Beförderungsprinzip" durch das "Wettbewerbsprinzip" zu ersetzen. Stellen für die unterschiedlichen Personalkategorien werden befristet, der Wechsel von einer Stelle auf eine andere ist prinzipiell an

⁶ Sven Opitz (2004, 122) hat die "Etablierung des Wettbewerbs" als eine "universelle Führungstechnik in Übereinstimmung mit der Rationalität neoliberaler Gouvernamentalität" identifiziert. Diese modifiziert das Machiavelli zugeschriebene Postulat "Teile und herrsche!". Es heißt nun: "Teile, Sorge für den Wettbewerb der Teile nach innen sowie nach außen, vielfältige dadurch die Machtverhältnisse und sichere die Selbstorganisation der Einheiten" (ebd., 121). Ergänzend könnte man hinzufügen: Vermittle allen das Gefühl und die Überzeugung, eine realistische Chance zu haben, im Wettbewerb als Gewinner aussteigen zu können. Genau hier liegt natürlich das grundlegende Paradoxon.

Neuausschreibung und Wettbewerb gekoppelt⁷. Mit dem Wettbewerbsprinzip geht das Prinzip der "kontinuierlichen Kontrolle" (Deleuze 1993, 257) einher. Die permanente Notwendigkeit, sich Leistungskontrollen und "Evaluierungen" zu unterwerfen, erzeugt nicht nur eine neuartige Form des Druckes, sondern auch und vor allem eine permanente Unsicherheit. Diese wirkt nicht nur "motivierend", sondern auch disziplinierend. Der Markt oder Quasimarkt wird zum "permanenten ökonomischen Tribunal" (Foucault, zit. in Lemke et al. 2000, 17).

Wettbewerb ist ein sehr ambivalentes Prinzip. Ihm verdanken wir, wie bereits Jean Jacques Rousseau bemerkte, "eine Menge schlechter Dinge gegenüber einer geringen Zahl guter" (Rousseau, zit. in Palaver 1998, 40). Man könnte den Wettbewerb durchaus als ein *Pharmakon* im Sinne von Derrida (1995) sehen. Als solches ist er Heilmittel und Gift zugleich. Zum Gift - zumindest, wenn man einer Idee von "academic community" anhängt - wird der Wettbewerb dann, wenn er primär über quantifizierende Maße verläuft, in denen angeblich die individuelle Leistung zum Ausdruck kommt. Hier wirkt der Wettbewerb *individualisierend* und tendiert dazu, kooperative Netze zu unterminieren, die eine Bedingung wirklicher "Produktivität" (in Forschung und Lehre) sind. Es geht dann weniger um einen Wettbewerb der Ideen, um ein Austauschen von Ansichten, etc., sondern mehr um den Kampf, um die Form von Anerkennung, die ein Fortkommen im System ermöglicht.

Der Wettbewerb, der über die diversen Verfahren der Bewertung in die Universitäten gebracht und auf die Ebene der Individuen (z.B. über Rankings) weitergegeben wird, wird insbesondere auch dann zum Gift, wenn er mit der Abschaffung von längerfristigen Perspektiven und mit der Verknappung von Stellen einhergeht, um die konkurriert werden kann. Denn was sollte den Einzelnen zum Beispiel zum berühmten "knowledge sharing" (in der Lehre und in der Forschung) animieren, wenn die eigene Karriere davon abhängig ist, dass der individuelle Wettbewerbsvorteil gegenüber dem Konkurrenten realisiert wird?

Der Wettbewerb ist aber auch eine Technologie, über die die "politische Besetzung des Wissens" (Foucault 1976) erfolgt. Die Intensivierung des Wettbewerbs bzw. die Verstärkung des Konkurrenzdrucks "sorgt dafür, dass unorthodoxe Forschungsperspektiven es noch schwerer haben als sonst. Denn ihre Konzeptionalisierung

⁷ "In der öffentlichen, zumindest in der universitätsöffentlichen, Diskussion wurde dieses Modell als Vier-Säulen-Modell bekannt. Die erste Säule stellt der so genannte Mitarbeiter in Ausbildung dar, die zweite der promovierte Assistent, die dritte der Staff Scientist und die vierte der Professor. Der Wechsel von einer Stelle zur anderen kann ausschließlich aufgrund einer Ausschreibung der Stelle und im Wettbewerb stattfinden. Die Stellenkategorien der wissenschaftlichen Mitarbeiter sind darüber hinaus befristet, ohne dass die Möglichkeit einer Verlängerung besteht. Professoren können entweder auf unbestimmte oder auf bestimmte Zeit beschäftigt werden. Staff Scientists sind die bedauerlicherweise unterlaufene Ausnahme von der Regel. Als Zugeständnis an die Gewerkschaften wurde diese Planstellenkategorie eingezogen, die eine Dauerverwendung unterhalb der Professorenstufe möglich macht. Immerhin werden aber auch diese Stellen im Wettbewerbsverfahren vergeben" (Marhold 2004, 294).

setzt in der Regel mehr Zeit voraus als die von Mainstream-Forschung, und diese Zeit fehlt demjenigen, der ständig unter Akquisitionsdruck steht. Wenn die Intensivierung des Konkurrenzdrucks mit einer Verknappung der überhaupt verfügbaren finanziellen Mittel für die Forschung einhergeht, ... nimmt auch die Neigung zur Förderung ab - und weil Wissenschaftler dies wissen, denken sie erst gar nicht in diese Richtung. Denn unorthodoxe Perspektiven sind riskantere Investitionen als der Mainstream, bei dem relativ verlässlich zumindest ein marginaler Erkenntnisfortschritt erwartbar ist" (Schimank 2000, 132).

Zur Effizienzsteigerung im Sinne der neuen Gouvernamentalität gehört beispielsweise auch das Rechnen in "Durchlaufzeiten", "Durchschnittstudiendauern", und ähnlichen Indikatoren. Zum Qualitätsmaß wird dann die "Verweildauer", die reduziert werden muss. Die Universität wird zu einer Art "Durchlauferhitzer". Sie wird zu einem Ort, der keinen Anlass bietet bzw. bieten soll, freiwillig länger als nötig zu verharren (oder sich länger als bis zum nächsten Prüfungstermin mit einem Thema zu befassen). Sie wird auch zu einem Ort, an dem es als Unangemessen gilt, über die engen Fachgrenzen hinauszuschauen, geschweige denn zu gehen. Jedes Ausschweifen und Abweichen vom Prinzip der Geradlinigkeit bringt das Risiko der "Verzögerung" mit sich. Das Paradoxon ist: Die Forderung, das Studium so zu organisieren, dass es in "Mindeststudiendauer" absolviert werden kann, verwandelt sich in einen Imperativ. Die Mindeststudiendauer wird in einem zweiten Schritt zur Norm: Disqualifiziert sind tendenziell diejenigen, die Umwege gehen.

5. Transformation von Subjekten: unternehmerische Subjekte

"[G]overning organizational life in an enterprising manner involves 'making up' new ways for people to be, it refers to the importance of individuals acquiring and exhibiting specific 'enterprising' capacities and dispositions", schreibt Paul du Gay (1996, 158). Dies trifft auch auf die Universität zu. Gouvernamentale Techniken bewirken eine *Neukonstituierung von Subjekten* und des *Verhältnisses* von Subjekten zu sich selbst und zu anderen (z.B. der Forschenden zu sich selbst und zu ihrem Gegenstand, der Lehrenden zu den Studierenden bzw. auch der MitarbeiterInnen zu den KollegInnen und Vorgesetzten). Die "Kriterien für gute Führung" (Biedermann/Strehl 2004, 222), die den governementalen Technologien immanent sind, werden auch zu Kriterien der Selbst-Führung und Selbst-Regierung.

Im *Selbstverhältnis* wird eine instrumentelle Haltung nötig, die sich von einer traditionellen Idee der Hingabe an die Wissenschaft, wie sie etwa Max Weber (1967 [1919]) in dem berühmten Aufsatz "Wissenschaft als Beruf" beschreibt, unterscheidet. Für Weber sind "Eingebung", "harte Arbeit" und "Leidenschaft" die zentralen Komponenten wissenschaftlicher Tätigkeit. Die "Leidenschaft der Erkenntnis" als ein wichtiger Beweggrund wissenschaftlicher Arbeit lässt sich vielleicht am Besten als ein konsequentes, langfristig ausgerichtetes Sich-Einlassen verstehen, das keine Kompromisse verträgt. Webers (1967, 12) Überzeugung und zugleich Empfehlung

lautete: "Ohne diesen seltsamen, von jedem Draußenstehenden belächelten Rausch, diese Leidenschaft ..., hat einer den Beruf zur Wissenschaft nicht und tue etwas anderes". Kritiker des UG 2002 erkennen im Bestreben, wissenschaftliche Leistungen quantifizierbar und steuerbar zu machen, "den entscheidenden Irrtum des Gesetzes", da es "grundsätzlich die Beweggründe, die zu wissenschaftlichen Leistungen ... führen" (Folk 2003, 19), verkenne. Beim Versuch, wissenschaftliche Leistungen quantifizierbar und steuerbar zu machen, handelt es sich allerdings nicht nur um eine "Verkennung", sondern darüber hinaus um eine Veränderung und Verschiebung von "Beweggründen". Bewegend ist dann tendenziell nicht eine Idee, nicht die "Neugierde", die in ein offenes Feld mit möglicherweise ungewissem Ausgang führt. "Bewegend" ist der in Aussicht gestellte Erfolg bzw. die extrinsischen Belohnungen, die sich auf der Basis der erwirtschafteten "Punkte" ergeben. An die Stelle einer Leidenschaft der Erkenntnis tritt möglicherweise eine "ganz geistlose, ... bloß mechanisch geleitete Leidenschaft", die Kant (1983 [1798], 220) als "Habsucht" bezeichnet. Der nach Weber "von Draußenstehenden belächelte Rausch" wird möglicherweise zum unverstandenen Gelächter des Regimes selbst, das nur mehr irritierende Wirkung haben kann.

Wissenschaftliche MitarbeiterInnen müssen zunehmend unternehmerisch denken und auch zu "Unternehmern ihrer selbst" werden. Sie müssen ihren "Wert" nach Maßgabe von Evaluationskriterien kalkulieren bzw. an der Steigerung ihres Wertes arbeiten, von dem die Anerkennung abhängt.

Zum "Unternehmertum" des Einzelnen gehört es, die eigene Arbeit unter direkter *Verwertungsperspektive* zu sehen und einen kurzfristig messbaren Output zu produzieren. Daran koppelt sich nicht nur die individuelle Karriereperspektive, sondern auch der Stellenwert, den der Einzelne z.B. im Rahmen eines Institutszusammenhanges hat.

Dies verändert auch die Haltung gegenüber dem Gegenstand der wissenschaftlichen Arbeit. Die beiden Ökonomen Franck und Opitz (1999, 16, zit. in Ortman 2000, 392) haben den Imperativ herausgearbeitet, der beispielsweise in der Bindung der Anerkennung an Anzahl und Qualität der Veröffentlichungen in referierten Fachzeitschriften verkörpert ist:

"Vermeide eine extreme Spezialisierung und versuche statt dessen, auf mindestens zwei oder drei unterschiedlichen Gebieten publizierbare Ergebnisse zu erzielen. Bearbeite Wissensgebiete, in denen Veröffentlichungen bereits nach relativ kurzer Zeit wahrscheinlich sind. Forchiere dort weiter, wo eine Publikation bereits gelungen ist, und deinvestiere dort, wo sich seit längerer Zeit kein Erfolg eingestellt hat. Kombiniere verschiedene eigene und fremde Ideen zu einem Ganzen. Versuche, aus zwei guten Ideen auch zwei Publikationen zu machen. Beachte, dass sich Ergebnisse auf 15-20 Seiten umfassend darstellen lassen müssen. Bevorzuge Themen, die von allgemeinem Interesse sind und eine möglichst breite Leserschaft ansprechen. Vermeide nicht-aktuelle Themen und solche ohne ausgewiesenen Praxisbezug. Sei nett zu jedem, verzichte auf einseitige Kritik und berücksichtige insbesondere die Meinung der Herausgeber und möglicher Gutachter uvm".

Der Organisations- und Managementforscher Hugh Willmott (1995) hat am Beispiel der RAE (Research Assessment Exercise) demonstriert, welche subjektivierenden Effekte mit quantifizierenden Verfahren verbunden sind. Im englischen System ist die Mittelzuweisung an die Universitäten von der Bewertung der Universität oder einzelner Institute durch die staatliche RAE abhängig. Der Wert einer Universität oder eines Institutes und in der Folge auch der Wert einzelner MitarbeiterInnen bemisst sich am quantifizierbaren Output (an der Anzahl der Publikationen, der eingeworbenen Drittmittel, etc.). Die Mitarbeiter von Instituten werden in diesem System in einem unmittelbaren Sinne zu Produktionsfaktoren, deren eigener Wert sich am Beitrag zur "Wertschöpfung" bemisst. In diesem System wird der Druck, einen ökonomisch verwertbaren bzw. messbaren Output zu produzieren, über ein entsprechendes System des Ranking bzw. über ein entsprechendes "Anreizsystem" an die Individuen weitergegeben. Auf diese Weise wird nicht nur der Leistungs- bzw. Outputdruck erhöht, sondern es wird auch das (Selbst-)Bild von wissenschaftlichen MitarbeiterInnen beeinflusst und verändert:

"the ratings can become a major source of self-evaluation and associated self-disciplining actions, especially when they have material consequences in terms of funding and career opportunities ... the changes invite and reward academics who willingly restrict their work to duties and activities that provide the greatest measurable, visible output for the lowest risk and least effort" (Willmott 1995, 1024).

Zum neoliberalen Projekt der Flexibilisierung der Beschäftigungsverhältnisse an den Universitäten gehört auch "die wachsende Marginalisierung jener zahllosen, samt und sonders unterbezahlten Angestellten auf Zeit, die im Name dessen, was man Flexibilität und Wettbewerbsfähigkeit nennt, an den Rand der Universitäten gedrängt werden" (Derrida 2001, 58). Gert Dressel (2003, 42) hat die Arbeitsverhältnisse von "frei herumlaufenden GeistesarbeiterInnen" beschrieben. "Es dominieren prekäre Beschäftigungsverhältnisse von 'Patchwork'-JobberInnen (Russo 1999, 61). Neben kurz- oder mittelfristigen Forschungsprojekten hat man den einen oder anderen Lehrauftrag, arbeitet in der Erwachsenenbildung oder Kulturarbeit; stets schreibt man parallel dazu diverse Anträge; zuweilen muss man, um die eigene ökonomische Existenz zumindest halbwegs abzusichern, in Sparten arbeiten, die wenig bis nichts mit der eigenen professionellen Ausbildung zu tun haben: die einen arbeiten in Sonnenstudios, andere fahren Taxi. Und so ganz nebenbei muss der Sozialversicherungs- und Steuerdschungel für 'Neue Selbstständige' durchschaut werden". Diese mehr oder weniger "Frei-Schaffenden" werden zu "Arbeitskraftunternehmern" (Pongratz/Voß 2000), die angesichts von Existenzzwängen flexibel sein müssen, sich selbst, ihre Arbeitskraft, und vor allem ihre Beziehungen einem rationalen Kalkül unterwerfen müssen. Nicht: "Was gibt es zu entdecken oder zu entfalten?", ist hier die Leitfrage, sondern: "Was gibt es zu holen?".

Zu "Arbeitskraftunternehmern" werden aber auch ProjektmitarbeiterInnen, die in prekären Beschäftigungsverhältnissen leben und arbeiten. In diesem Falle wird das "Projekt" zum Definitionszentrum des Selbst. An die Stelle des traditionellen Ver-

sprechens von Arbeitsplatzsicherheit tritt "employability" (Boltanski/Chiapello 2003). Die Möglichkeit, Erfahrungen zu sammeln, sich Kompetenzen anzueignen und damit auch die Chance für zukünftige Projektengagements zu erhöhen, tritt an die Stelle längerfristiger Perspektiven. Der Flexibilitätsimperativ (vgl. auch Sennett 1998) wie auch die Notwendigkeit, in unterschiedlichen Projekten anschlussfähig und einsetzbar zu sein, erzeugt zusammen mit der Notwendigkeit, Anschlussprojekte und -finanzierungen zu besorgen, einen subjektivierenden Druck, der in Richtung unternehmerisches Denken geht.

Zum "Unternehmertum" der Studierenden gehört eine zunehmend *zweckerationale Organisation des Studiums*. Die Idee eines "psychosozialen Moratoriums", die eine aufgeklärte Pädagogik der 60er Jahre ins Spiel brachte, wird dabei zunehmend irrelevant. Unter dem Druck ökonomischer Verhältnisse, eines Diskurses, der den Abschluss in Mindestzeit verlangt, sowie unter dem Druck "praxis-" und "markttaugliches Wissen" zu erwerben, wird das Studium mehr und mehr zur "Personal-Entwicklung" und weniger zur Persönlichkeitsentwicklung oder -entfaltung. Dazu trägt zusätzlich der heimliche Lehrplan der (Massen-)Universität bei, der durch eine Vervielfältigung von Prüfungen und eine Zersplitterung der Lehrinhalte disziplinierend wirkt.

6. Schluss

Die hier nur sehr fragmentarisch angedeuteten Punkte weisen darauf hin, dass die gegenwärtige Bewegung der Gouvernentalisierung die Universität als "Ort ..., an dem nichts außer Frage steht: Die gegenwärtige und determinierte Gestalt der Demokratie sowenig wie selbst die überlieferte Idee der Kritik als theoretischer Kritik" (Derrida 2001, 14) in grundlegender Weise transformiert. Die Universität wird tendenziell und unter der Hand zu einem Ort, an dem nichts in Frage gestellt wird, was außerhalb des Horizonts der Verwertbarkeit und Nutzbarkeit liegt. Wie überhaupt weniger das In-Frage-Stellen als vielmehr das Antwort-Geben in den Vordergrund rückt. Die Gouvernentalisierung, die über Technologien des NPM vorangetrieben wird, tendiert dazu, die Mentalität des Managements - "Sparsamkeit, Wirtschaftlichkeit und Zweckmäßigkeit ... als Kriterien guter Führung" (Biedermann/Strehl 2004, 222) - in die Organisation der Lehr- und Lernprozesse ebenso wie in die Organisation der Forschungsprozesse einzuschreiben. Die erzeugten Notwendigkeiten, Leistungen zu dokumentieren und zu repräsentieren, Prozesse und Abläufe in den Kategorien des NPM zu reflektieren, lässt Kontroll- und Disziplinierungsregime entstehen, die den Charakter der Universität von innen heraus transformieren. Befürchtungen, dass die "Entstaatlichung des Bildungswesens den größten Ausbruch von Kontrollsucht seit Beginn regelmäßiger Aufzeichnungen nach sich ziehen wird" (Kempff 2004, 294), sind vor diesem Hintergrund verständlich. Parallel dazu werden die Orte, an denen ein kritischer Diskurs stattfinden

könnte, zunehmend wegrationalisiert und durch Spielwiesen individuellen und individualisierenden Wettbewerbs um (verknappte) Ressourcen ersetzt.

"Damit fruchtbare Differenzierungen ihr Spiel treiben, darf es keine Teilungen geben" (Foucault o.J., 20). Mir scheint, dass trotz des Diskurses der Internationalisierung und Öffnung, etc. über die neoliberale Gouvernentalisierung neue Teilungs- und Trennlinien gezogen und etabliert werden, die "fruchtbare Differenzierungen" eher behindern als initiieren. Es sind Trennlinien von "oben" und "unten" (z.B. Professoren versus Mittelbau, etc.); innen und außen (Stamm- und Randbelegschaften); zwischen verwertbarem und nicht-verwertbarem Wissen, und vor allem zwischen Individuen, die der Rivalität und dem Wettbewerb ausgesetzt werden.

"Kritik ist die Kunst, nicht *dermaßen* regiert zu werden", schreibt Foucault (1992, 12, Hervorh. R.W.). Versteht man Kritik in dieser Weise, so braucht es kein Idealmodell der Organisation der Universität, um daraus Maßstäbe abzuleiten. Um *diese* Kunst zur Entfaltung zu bringen, müsste die Universität auch Räume schaffen, in denen die Technologien des NPM politisiert und die Effekte und Wirkungen der neoliberalen Gouvernentalität problematisiert werden. Nicht weil sie von vorneherein "falsch" sind - sondern weil sie gefährlich sind. Es ginge darum, Orte zu schaffen, an denen die Signale, die auf eine Gefahr hinweisen, wahrgenommen und reflektiert werden können. Hier ist auch ein Aufgabenfeld einer kritischen Management- und Organisationsforschung und vor allem der Betroffenen in den unterschiedlichsten Feldern wissenschaftlicher "Produktion".

Literatur

- Biedermann, H. (2004): Wissensbilanzierung. In: Höllinger, S./Titscher, S. (Hg.): Die Österreichische Universitätsreform. Zur Implementierung des Universitätsgesetzes 2002. Wien, 246-263.
- Boltanski, L./Chiapello, È. (2003): Der neue Geist des Kapitalismus. Konstanz.
- Bröckling U., (2003): Das demokratisierte Panopticon. Subjektivierung und Kontrolle im 360 Grad-Feedback. In: Honneth, A./Saar, M. (Hg.): Michel Foucault. Zwischenbilanz einer Rezeption. Frankfurt/M., 77-93.
- Bröckling U./Krasmann S./Lemke, T. (Hg.) (2000): Gouvernentalität. Studien zur Ökonomisierung des Sozialen. Frankfurt/M.
- Brunsson, N. (1989): Administrative Reforms as Routines. In: Scandinavian Journal of Management 5 (3), 219-228.
- Burtscher, Ch./Pasqualoni, P. (2004): Demokratie im Universitätsbetrieb? In: Weber, W./Burtscher, Ch./Pasqualoni, P. (Hg.): Wirtschaft, Demokratie und Soziale Verantwortung. Göttingen, 347-376.
- Chia, R. (1999): A 'Rhizomatic' Modell of Organizational Change. In: British Journal of Management 10, 209-227.
- Deleuze, G. (1993) Unterhandlungen. 1972-90. Frankfurt/M.
- Deleuze, G./Guattari, F. (1997): Kapitalismus und Schizophrenie. Tausend Plateau. 8. Aufl. Berlin.

- Derrida, J. (1991): Gesetzeskraft. Der 'mystische Grund der Autorität'. Frankfurt/M.
- Derrida, J. (1995): Dissemination. Wien.
- Derrida, J. (2001): Die unbedingte Universität. Frankfurt/M.
- du Gay, P. (1996): Consumption and Identity at Work. London et al.
- du Gay, P. (2000): In Praise of Bureaucracy. Weber - Organization - Ethics. London.
- Dressel, G. (2003): Von frei herumlaufenden GeistesarbeiterInnen. In: BUKO 1-4, 42-45.
- Ferz, S. (2000): Ewige Universitätsreform. Frankfurt/M.
- Fach, W. (2000): Staatskörperkultur. Traktat über den "schlanken Staat". In: Bröckling, U./Krasmann, S./Lemke, T. (Hg.): Gouvernamentalität der Gegenwart. Studien zur Ökonomisierung des Sozialen. Frankfurt/M., 110-130.
- Foucault, M. (o.J.): Von der Freundschaft als Lebensweise. Berlin.
- Foucault, M. (1976): Überwachen und Strafen. Frankfurt/M.
- Foucault, M. (1992): Was ist Kritik? Berlin.
- Foucault, M. (1996): Der Mensch ist ein Erfahrungstier. Frankfurt/M.
- Foucault, M. (2000): Die Gouvernamentalität. In: Bröckling, U./Krasmann, S./Lemke, T. (Hg.): Gouvernamentalität der Gegenwart. Studien zur Ökonomisierung des Sozialen. Frankfurt/M., 41-67.
- Folk, R. (2003): Europa braucht ein anderes Universitätsgesetz als das UG 2002. In: BUKO 1-4, 17-22.
- Fröhlich, G. (2003): Gegenevaluation: Der Impact-Faktor auf dem Prüfstand der Wissenschaftsforschung. In: BUKO 1-4, 61-65.
- Franck, E./Opitz, Ch. (1999): Hochschulen als "Sortiereinrichtungen" in Humankapitalmärkten. In: Zeitschrift für Betriebswirtschaft 69, 1313-1330.
- Helfer, G. (2003): Kollektive Laufbahnen. In: BUKO 1-4, 46-50.
- Hoskin, K. (1996): The 'awful idea of accountability': inscribing people into the measurement of objects. In: Munro, R./Mouritsen, J. (Eds.): Accountability. Power, Ethos & the Technologies of Managing. London, 265-282.
- Höllinger, S. (2004): Die Entwicklung von der staatlich gelenkten zur autonomen Europäischen Universität, In: Höllinger, S./Titscher, S. (Hg.): Die Österreichische Universitätsreform. Zur Implementierung des Universitätsgesetzes 2002. Wien, 51-72.
- Kant, I. (1983 [1798]): Anthropologie in pragmatischer Hinsicht. Stuttgart.
- Kappler, E. (2004): Bild und Realität: Controllingtheorie als kritische Bildtheorie. Ein Ansatz zur umfassenden Controllingtheorie, die nicht umklammert. In: Scherm, E./Pietsch, G. (Hg.): Controlling. Theorien und Konzeptionen. München, 581-610.
- Kempp, W. (2004): Die Selbstfesselung der deutschen Universität. In: Deutsche Zeitschrift für europäisches Denken 58 (660), 294-305.
- Kieser, A. (2000): Alternative Organisationsmodelle autonomer Universitäten. In Titscher, S. et al. (Hg.): Universitäten im Wettbewerb: zur Neustrukturierung österreichischer Universitäten. München/Mering, 234-282.

- Kieser, A. (1998): Going Dutch - Was lehren niederländische Erfahrungen mit der Evaluation universitärer Forschung? In: Die Betriebswirtschaft 58 (2), 208-224.
- Laske, St. (1977): Die "Anforderungsgerechtigkeit" in der Arbeitsbewertung oder die Funktion von Fiktionen. In: Gohl, J. (Hg.): Arbeit im Konflikt. Probleme der Humanisierungsdebatte. München, 142-162.
- Laske, St. (1979): Unternehmensinteresse und Mitbestimmung. In: Zeitschrift für Unternehmens- und Gesellschaftsrecht, 173-200.
- Laske, St./Habersam, M./Kappler, E. (2000): Qualitätsentwicklung in Universitäten. München/Mering.
- Lemke, Th./Krasmann, S./Bröckling, U. (2000): Gouvernamentalität, Neoliberalismus und Selbsttechnologien. Eine Einleitung. In: Bröckling U./Krasmann S./Lemke, T. (Hg.): Gouvernamentalität. Studien zur Ökonomisierung des Sozialen. Frankfurt/M., 7-40.
- Marhold, F. (2004): Das Universitätslehrerdienstrecht 2001 im Kontext der Hochschulreform. In: Höllinger, S./Titscher, S. (Hg.): Die Österreichische Universitätsreform. Zur Implementierung des Universitätsgesetzes 2002. Wien, 287-301.
- Miller, P./Rose, N. (1993): Governing economic life. In: Gane, M./Johnson, T. (Eds.): Foucault's new domains. London/New York, 75-105.
- Müller-Böling, D. (2000): Die entfesselte Hochschule. Gütersloh.
- Ortmann, G. (1984): Der Zwingende Blick. Personalinformationssysteme als Architektur der Disziplin. Frankfurt.
- Ortmann, G. (2000): Die Trägheit der Universitäten, In: Laske, St./Scheytt, T./Meister-Scheytt, C./Scharmer, O. (Hg.): Universitäten im 21. Jahrhundert. Zur Interdependenz von Begriff und Organisation der Wissenschaft. München/Mering, 375-398.
- Opitz, S. (2004): Gouvernamentalität im Postfordismus. Macht, Wissen und Techniken des Selbst im Feld unternehmerischer Rationalität. Hamburg.
- Palaver, W. (1998): Segen und Fluch der Konkurrenz. Die Globalisierung als sozialethische Herausforderung. In: actio catholica 42, 39-48.
- Pellert, A. (2003): Das UG 2002 und seine Auswirkungen auf Personalentwicklung und Frauenförderung. In: BUKO 1-4, 28-31.
- Power, M. (1994): The Audit Explosion. London.
- Power, M. (1997): The Audit Society. Rituals of Verification. Oxford.
- Pongratz, H. J./Voß, G. (2000): Vom Arbeitnehmer zum Arbeitskraftunternehmer - Zur Entgrenzung der Ware Arbeitskraft. In: Minssen, H. (Hg.): Begrenzte Entgrenzungen: Wandlungen von Organisation und Arbeit. Berlin, 225-247.
- Rose, N. (1991): Governing by numbers: Figuring out Democracy. In: Accounting, Organizations and Society 16 (7), 673-692.
- Russo, M. (1999): Der Sozialforscher - Patchwork-Jobber der Wissenschaft? In: Forum Sozialforschung (Hg.): Positionierung der Außeruniversitären Sozialforschung. Wien, 61-66.
- Sennett, R. (1998): Der flexible Mensch. Die Kultur des neuen Kapitalismus. Berlin.
- Schimank, U. (2000): Welche Chancen und Risiken können unterschiedliche Modelle erweiterter Universitätsautonomie für die Forschung und Lehre der Universitäten bringen? In Titscher, S.

- et al. (Hg.): Universitäten im Wettbewerb: zur Neustrukturierung österreichischer Universitäten. München/Mering, 94-149.
- Titscher, S. et al. (Hg.) (2000): Universitäten im Wettbewerb: Zur Neustrukturierung österreichischer Universitäten. München/Mering.
- Titscher, S. (2004): Theoretische Grundlagen, Interpretationsvarianten und mögliche Auswirkungen des Universitätsgesetzes, In: Höllinger, S./Titscher, S. (Hg.): Die Österreichische Universitätsreform. Zur Implementierung des Universitätsgesetzes 2002. Wien, 73-123.
- Weber, M. (1967 [1919]): Wissenschaft als Beruf. 6. Aufl. Berlin.
- Weick, K./Westley, F. (1999): Organizational Learning: Affirming an Oxymoron. In: Clegg, S./Hardy, C./Nord, W. (Eds.): Managing Organizations. Current Issues, London, 190-208.
- Willmott, H. (1995): Managing the Academics: Commodification and Control in the Development of University Education in the UK. In: Human Relations 48 (9), 993-1028.
- Weiskopf, R. (2004): Management, Organisation und die Gespenster der Gerechtigkeit. In: Schreyögg, G./Sydow, J. (Hg.): Managementforschung 14. Gerechtigkeit und Management, Wiesbaden, 211-251.

Autor:

Ass. Prof. Dr. Richard Weiskopf, Institut für Organisation und Lernen, Universität Innsbruck

Arbeitsschwerpunkte: Poststrukturalistische Philosophie und Organisationsanalyse, kritische Analyse von Organisations- und Managementpraktiken, Organisation und Ästhetik, Organisations- und Arbeitsformen in postdisziplinären Ordnungen, Organisation von Verantwortung und Subjektivität